

PROCÈS-VERBAL
Conseil d'administration
8 juillet 2021

*Approuvé le 30
septembre 2021*

Le Conseil d'administration s'est réuni le 8 juillet 2021, dans l'Amphithéâtre Lagon de la Faculté de droit économie gestion, sous la présidence de Monsieur Christian ROBLÉDO.

ROBLÉDO Christian	Présent
AKIN Yahya Pasa	Excusé
BARD Christine	Présente
BARILLÉ Régis	Présent
BARREAU Mihaela	Présente
BERTÉ Violaine	Excusée
BIOTEAU Emmanuel	Présent, puis excusé donne procuration à Monsieur BARILLÉ à 16h37
BORDET Laurent	Présent
CHAUVET Clément	Excusé, a donné procuration à Monsieur DANIEL
CHÉDOTEL Frédérique	Excusée, a donné procuration à Monsieur LEMAIRE
CHEVASSUS-LOZZA Emmanuelle	Excusée, a donné procuration à Madame RICHARD
CHRISTOFOL Hervé	Excusé, a donné procuration à Madame TAÏBI
DANIEL Christophe	Présent
DELPECH Angèle (<i>suppléante : GRIMAUD Hortense</i>)	Présente puis excusée à 16h37
DROUET D'AUBIGNY Frédérique (<i>suppléante : GOUKASSOW Véronique</i>)	Absente
DUVAL Hugo	Excusé, a donné procuration à Madame BICHE
GAUMER Nathalie	Présente
HINDRÉ François	Excusé puis présent à 14h45
JARDINAUD Chloë (<i>suppléante : BION Lily</i>)	Absente
LEFRANÇOIS Corinne	Présente
LELARGE Antoine	Absent
LEMAIRE Félicien	Présent
LOURTIS Michel	Excusé, a donné procuration à Monsieur ROBLÉDO
NGUYEN PHUONG Linh (<i>suppléante : BICHE Sarah</i>)	Présente
OGER Thierry	Excusé, a donné procuration à Monsieur BORDET
PILET Benoît	Présent puis excusé à 16h15
REY Anne	Présente
RICHARD Isabelle	Présente
SEGRETAIN Claudie	Présente
TAÏBI Aude Nuscia	Présente
TOUTAIN BARBELIVIEN Agnès	Présente puis excusée à 17h30
ULLERN Anouk	Absente
VINAY Aubeline	Excusée, a donné procuration à Madame SEGRETAIN
VINCENT Elsa	Présente
ZAKRAJSEK Romain	Excusé, a donné procuration à Madame DELPECH

Membres invités de droit, présents :

Olivier AGNELY, Agent comptable

Olivier HUISMAN, Directeur général des services

Françoise PERES, Cheffe de la Direction de l'organisation générale et de l'enseignement supérieur, Rectorat de Nantes

Membres invités par le Président, présents :

Stéphane AMIARD, Vice-Président numérique et patrimoine

Delphine BOISDRON, Directrice de la communication

Sabine MALLET, Vice-présidente formation et vie universitaire

Christine MÉNARD, Directrice du SUIO-IP

Nathalie MÉNAR, Assistante de direction, Cabinet du Président

David NIGET, Chargé de mission égalité

François PANTIN, Directeur de l'IAE Angers

Michel VERON, Directeur général adjoint

Secrétariat de Séance :

- Cellule Institutionnelle - DAGJI

Ordre du jour :

1. Informations	1
1.1 Election du Président et Vice-Président de la COMUE Angers – Le Mans	1
2. Approbation du procès-verbal du CA	1
2.1. Procès-verbal du CA du 20 mai 2021	1
2.2. Procès-verbal du CA du 17 juin 2021	1
3. Prospective et moyens	1
3.1 Modification de la délibération CA011-2020 du 21 décembre 2020 relative à l'architecture budgétaire 2021 – vote	1
3.2 Conventions de sous-occupation du domaine public avec la Communauté d'agglomération Saumur Val-de-Loire - vote	2
3.3 Adhésion 2021 à la Conférence des Présidents d'Université – vote	3
3.4 Avenant n°1 à la convention intracting avec la banque des territoires – vote	3
3.5 Remboursement des frais de missions dans le cadre du règlement COST (coopération européenne en Science et Technologie) – vote	3
4. Organisation de la rentrée	4
5. Ressources Humaines	7
5.1 Modification de la délibération n° CA061-2020 relative au cadre du télétravail à l'Université d'Angers - vote	7
5.2 Référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs - année universitaire 2021- 2022 - vote	9
5.3 Modification de la délibération n° CA105-2021 relative aux Primes BIATSS 2021 - vote	9
6. Vie de l'établissement	11
6-1 Bilan de la commission égalité	11
7. Enseignement	15
7.1 Création de la licence sciences pour la santé - parcours sciences infirmières – Faculté de santé - vote	15
7.2 Création du D.I.U. Insulinothérapie automatisée – Faculté de santé – vote	16
7.3 Création du D.U. PaRéo – vote	16
8. Décisions prises par délégation du CA au Président	18
9. Questions diverses	18
ANNEXE : Diaporama de la séance du 8 juillet 2021	21

Monsieur ROBLÉDO ouvre la séance du Conseil d'administration à 14h30. À l'ouverture de la séance du 8 juillet 2021, organisée à l'Amphithéâtre Lagon de la Faculté de droit, économie, gestion, 28 membres sont présents ou représentés (35 membres en exercice, 19 membres présents, 9 procurations).

1. Informations

1.1 Election du Président et du Vice-Président de la COMUE Angers – Le Mans

Monsieur ROBLÉDO précise que les élections du Président et du Vice-Président de la COMUE Angers-Le Mans se sont tenues lors de la séance du Conseil d'administration organisée le 22 juin 2021.

- Monsieur Rachid EL GUERJOUA a été élu Président de la COMUE Angers-Le Mans à la majorité avec 29 voix pour et 3 votes blancs.
- Monsieur Didier LE GALL a été élu Vice-Président de la COMUE Angers-Le Mans à la majorité avec 26 voix pour et 6 votes blancs.

2. Approbation du procès-verbal du CA

2.1. Procès-verbal du CA du 20 mai 2021

Le procès-verbal est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 28 voix pour.

2.2. Procès-verbal du CA du 17 juin 2021

Le procès-verbal est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 29 voix pour, un membre ayant rejoint la séance.

3. Prospective et moyens

3.1 Modification de la délibération CA011-2020 du 21 décembre 2020 relative à l'architecture budgétaire 2021

Monsieur ROBLÉDO explique qu'un changement de secteur de TVA est introduit pour le projet EUR-Lumomat.

Il s'agit d'un passage du secteur Z001 (Exonéré TVA) au Z003 (TVA mixte). Faire passer le projet à un taux de TVA mixte (moins de 20%) permettra à l'Université d'Angers et à tous les partenaires impliqués dans le programme EUR Lumomat de disposer de davantage de marges de manœuvre grâce au différentiel de taux TVA sur l'ensemble des dépenses de fonctionnement et d'investissement assujetties à la TVA.

La modification de la délibération est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 29 voix pour.

3.2 Conventions de sous-occupation du domaine public avec la Communauté d'agglomération Saumur Val-de-Loire

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

Livré en juin et opérationnel pour la rentrée, le Pôle mutualisé de formation de Saumur va réunir plus de 700 étudiants, élèves et apprentis en formation initiale et continue. L'Université d'Angers a apporté son expertise en particulier sur le volet numérique.

Partant du constat de l'obsolescence, du vieillissement et de la dispersion des sites de formations sur le territoire, la Région des Pays de la Loire et la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire ont souhaité développer un projet de bâtiment « le Pôle mutualisé de formation » (« PMF »), anciennement dénommé pôle de formations du Saumurois.

Ce bâtiment a vocation à rassembler sur le même site les formations universitaires de l'UFR ESTHUA, Tourisme et culture de l'Université d'Angers (plus de 400 étudiants), les formations paramédicales (Institut de formation en soins infirmiers et Institut de formation d'aides-soignants (« IFSI-IFAS »)) dépendant du Centre Hospitalier de Saumur (près de 200 étudiants) et les formations de tailleurs de pierre dispensées par l'association des Compagnons du devoir (30 compagnons), déjà présentes sur le territoire.

Dans le cadre de ces conventions, sont mises à disposition certaines parties du bâtiment, le mobilier ainsi qu'un accès aux services numériques selon la répartition convenue par les parties.

Différents espaces du bâtiment sont mutualisés entre les trois sous-occupants principaux et peuvent être utilisés par leurs étudiants. D'autres espaces sont mutualisés entre l'Université d'Angers et le Centre Hospitalier de Saumur (IFSI-IFAS).

Certains bâtiments seront exclusivement dédiés à l'Université d'Angers. L'Université d'Angers mettra à disposition du gestionnaire et des utilisateurs du PMF à titre gracieux l'intégralité de l'équipement numérique d'une valeur globale initiale de 311 000€ TTC.

L'offre de formation de l'UFR ESTHUA sur le Campus de Saumur est importante. Elle se compose de deux licences mention sciences sociales (parcours culture, patrimoine, tourisme et tourisme sportif, équestre et d'aventure) et d'une 3^{ème} année en Tourisme, Hôtellerie, Restauration et Événementiel.

Sont également proposées plusieurs licences professionnelles : Tourisme et loisirs sportifs, métiers du tourisme, commercialisation de produits équitiers et services, guide conférencier.

Un Master en Management des entreprises du tourisme et un diplôme universitaire concernant l'exploitation opérationnelle d'un camping complètent ces formations. Un nouveau Master parcours Vins et spiritueux devrait être ouvert en septembre 2022.

Madame REY remercie Monsieur AMIARD et l'ensemble des équipes pour la rédaction des conventions, qui a nécessité un important travail. La convention, conclue pour une durée d'un an, permettra de faire des ajustements par la suite. Le campus de Saumur accueille actuellement 400 étudiants de l'ESTHUA, avec des perspectives d'évolution des effectifs. Le campus actuel est réparti sur différents endroits, ce qui n'est pas adapté dans certains cas. Le pôle mutualisé devrait permettre de résoudre ces difficultés.

La convention de sous-occupation du domaine public régional entre la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire et l'Université d'Angers : Pôle mutualisé de formation « PMF » ainsi que son avenant n° 1 sont approuvés.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 29 voix pour.

3.3 Adhésion 2021 à la Conférence des Présidents d'Université

Monsieur ROBLÉDO explique que la cotisation est calculée par strates, en fonction de la subvention pour charges de services publics perçue par chaque Université. Le montant de la cotisation est fixé à 20 000 €. Ce montant n'a pas augmenté depuis l'année 2019.

L'adhésion 2021 à la Conférence des Présidents d'Université est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 29 voix pour.

3.4 Avenant n°1 à la convention intracting avec la banque des territoires

Monsieur ROBLÉDO rappelle que la convention correspondante a été adoptée par le Conseil d'administration réuni le 24 septembre 2020.

Il rappelle que l'objectif est de proposer un projet de réhabilitation des bâtiments, avec des perspectives d'économies d'énergie, grâce à un financement croisé entre l'Université et la banque des territoires (anciennement caisse des dépôts et des consignations). L'enveloppe globale nécessaire pour réaliser les actions de performance énergétique a été fixée à un montant maximum de 1 162 180 euros, permettant de financer les dépenses éligibles au dispositif intracting. L'avance permise par le dispositif est en réalité un prêt. Le taux d'intérêts fixe était de 1,76% par an. Il a été renégocié et l'Université a réussi à obtenir un taux de 0,25%.

L'avenant numéro 1 est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 29 voix pour.

3.5 Remboursement des frais de missions dans le cadre du règlement COST (coopération européenne en Science et Technologie)

Monsieur HUISMAN explique que depuis 2017, l'Université coordonne l'Action « COST 16115 *A European Network for Connective Tissue Calcifying Diseases.* »

Ce financement permet à des chercheurs européens, spécialistes dans leurs domaines, d'organiser des réunions / « training schools » / missions scientifiques de courte durée afin de se rencontrer et de se former.

Les frais de transport, de logement et de bouche liés à ces événements sont remboursés aux chercheurs, de toutes origines en Europe, par l'Université coordinatrice.

Les taux de remboursement sont établis par l'association COST (révisable pour une part par les responsables de l'action) et sont différents des taux/montants imposés par la réglementation française appliqués par l'UA habituellement pour les frais de mission.

En 2017, ces spécificités ont été votées par le Conseil d'administration du 26 octobre 2017. Le règlement COST a évolué en 2020. Avant 2020, les frais de repas (déjeuners et dîners) et de transport local (transports urbains dans le pays d'organisation des "événements") étaient remboursés séparément aux participants (sous forme de forfaits repas, et de

remboursement sur justificatifs pour les transports). Dorénavant, un forfait journalier couvre les frais de repas et de transport. Il diffère selon le pays d'organisation de l'événement. Le montant précis est mentionné à l'Annexe 3 des dispositions financières particulières.

Les modalités de remboursement des frais de missions sont approuvées.

La délibération CA082-2017 est abrogée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 29 voix pour.

4. Organisation de la rentrée

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

Elle précise que l'objectif est de réinstaller le guichet InfoCampus à compter du 30 août 2021 en présentiel, afin de favoriser le contact et d'accueillir les étudiants avec les ambassadeurs. Ce guichet sera installé à la Passerelle et à la B.U. Saint-Serge.

Il est en outre prévu de maintenir les outils numériques utilisés l'an dernier.

Une rubrique « chat » va être ajoutée, déjà mise en place dans le cadre des portes ouvertes en 2021. Le « chat » permettra de réunir les ambassadeurs du guichet InfoCampus, mais également des personnels ressources de la DEVEC et de la DI. Ce dispositif est complémentaire du dispositif prévu en présentiel.

Le « chat » sera utilisé sur l'outil « Pathmotion », l'Université ayant souscrit à un abonnement l'an dernier d'une durée de 2 ans.

Il a été constaté que les étudiants n'avaient pas le réflexe de contacter des ambassadeurs d'autres filières que celle à laquelle ils se destinent. Des collègues ressources seront en conséquence disponibles, en plus des ambassadeurs.

Le site « ma rentrée » a été proposé l'an dernier en parallèle du site « bienvenue », qui servait aux inscriptions des nouveaux bacheliers connectés à ParcoursSup.

Les deux sites seront fusionnés à la rentrée 2021. Une partie de ce site sera en Anglais, à l'attention des étudiants étrangers. Pourront ainsi être réunis sur un seul et même site l'ensemble des éléments d'informations. Ces éléments seront articulés avec les réseaux sociaux. Un parcours d'accueil permettra aux nouveaux étudiants de bénéficier d'une présentation des différents services, des différents outils à leur disposition. Cette présentation sera disponible pendant un mois sur Instagram (*diapositive 16*).

Concernant InfoCampus, un village partenaire viendra en complément de l'organisation à la passerelle et à la B.U. de St Serge (*diapositive 17*).

L'information sera également disponible sur le Notebook qui est apprécié des étudiants. Le Notebook sera accompagné d'un Tote Bag contenant, entre autres, un kit sanitaire avec des masques et des autotests. Il sera distribué aux guichets infoCampus et au village partenaire.

Une publicité a été réalisée dans la presse et sur les réseaux sociaux (*diapositive 18*).

Une communication spécifique sur le logement a également été assurée. Une rubrique « vie pratique » propose notamment une foire aux questions sur le logement. La plateforme Studapart a été mise en avant et une communication a été assurée sur les réseaux sociaux pour indiquer les outils ressources pour les futurs étudiants (*diapositive 19*).

Concernant le logement, Monsieur ROBLÉDO explique que la gouvernance a alerté la Ministre, la ville et le CROUS concernant la pénurie de logements constatée à Angers depuis 2 ans. Il a été demandé une concertation entre les différents acteurs concernés par la question du logement.

La concertation a été organisée début 2021, sous l'égide du préfet. Cette concertation a réuni la ville, l'agglomération, le Rectorat, les bailleurs sociaux et le CROUS pour explorer les solutions pérennes qui pourraient être envisagées à terme, pour pallier la pénurie de logements à Angers.

Parallèlement, le CROUS a pris le relais des actions entreprises par l'Université d'Angers l'an dernier.

Monsieur ROBLÉDO estime que l'Université d'Angers a pris une part trop importante dans la problématique du logement, qui ne correspond pas à son périmètre. Les conséquences ont été importantes, à la fois pour les étudiants du guichet InfoCampus, les assistantes sociales de l'Université ou encore pour les responsables de scolarité. L'Université ne dispose pas des réseaux adéquats pour répondre aux nombreuses attentes des étudiants, et elle a été accusée de ne pas apporter les réponses attendues.

Le CROUS a essayé de trouver des solutions permettant une avancée collective. Monsieur ROBLÉDO estime judicieux que le budget de la CVEC puisse proposer une contribution qui permette d'accompagner le CROUS dans la recherche de solutions et de propositions de logements situés en dehors du parc du CROUS, avec des loyers proposés en cohérence avec les loyers des chambres universitaires.

Un certain nombre d'explorations ont été menées avec le CROUS. Une convention a été envisagée dans ce cadre avec le camping du lac de Maine. Néanmoins, la discordance entre l'évaluation de la valeur des logements faites par le camping (plus de 400 000€) et par les domaines (253 000€) ne permettra pas que cette convention soit mise en place.

Parallèlement, l'Université d'Angers a conclu un partenariat avec Studapart. L'Université a également écrit à tous les acteurs pertinents des villes limitrophes pour savoir s'il était possible de proposer des logements à la location par le biais de cette plateforme ou de toute autre plateforme pouvant être mise en place. La ville d'Angers a également proposé une plateforme. Ces plateformes sont accessibles dès à présent.

Devait aussi se mettre en place pour la rentrée 2021 la réhabilitation d'un certain nombre de chambres à l'AFPA. Cette réhabilitation ne sera en définitive assurée que pour la rentrée 2022.

Par le biais du Rectorat, du CROUS et de l'Etat, l'Université a obtenu que de nouvelles cités universitaires puissent être construites à Angers. La construction sera opérée par un bailleur social avec la perspective d'une future réutilisation de ces bâtiments au cas où la demande de logement étudiants diminuerait à terme.

Sur l'initiative de l'Université d'Angers, plusieurs scénarii ont été privilégiés. Un premier scénario est envisagé sur Belle-Beille, avec l'utilisation d'une partie du parking étudiants de la Faculté des lettres, langues et sciences humaines. 200 logements pourraient être construits.

Une autre construction est également envisagée sur Belle-Beille, par le CROUS, sur un espace de terrain situé au SUAPS, derrière la cité étudiante. Il s'agirait d'une extension. 150 logements pourraient être construits.

La pression sur les opérateurs est assez prégnante. Il est demandé que les permis de construire soient délivrés le plus rapidement possible. Il ne sera toutefois pas possible que les bâtiments sortent de terre avant 2024, voire 2025.

Ces dispositifs pourront permettre de faire baisser, à terme, la pression moyenne sur les prix actuels.

Monsieur BARILLÉ précise qu'une ancienne caserne de gendarmerie localisée à côté de Belle-Beille est inoccupée. Il se demande s'il ne serait pas possible d'envisager une réhabilitation de cette structure en cité universitaire.

Monsieur ROBLÉDO répond que cette option n'a pas été envisagée. Une réhabilitation peut nécessiter autant de temps qu'une construction.

Monsieur AMIARD précise que le projet de l'Etat est de passer de 6% à 10% de logements sur l'ensemble du parc locatif à Angers pour les étudiants. Cela nécessite la construction de 800 logements, à un loyer à 250€. Il faut industrialiser le processus de construction, avec une utilisation des bâtiments biosourcés qui respectent les normes de l'environnement.

Madame SEGRETAIN demande combien d'étudiants de l'Université d'Angers sont concernés par des besoins en logement.

Monsieur ROBLÉDO répond qu'il est difficile de répondre précisément à la question. L'Université accueille environ 25 000 étudiants. Certains résident à Angers ou dans les villes limitrophes, d'autres ne souhaitent pas résider dans une cité universitaire mais ont besoin d'un logement. En observant les remontées de demandes des années précédentes, et notamment de l'année antérieure, une centaine d'étudiants n'avaient pas de solution de logement.

Monsieur BORDET précise que 72% des étudiants d'Angers – de l'ensemble des étudiants inscrits dans une structure à Angers, UCO et écoles comprises – sont originaires d'un département hors du Maine-et-Loire.

Monsieur ROBLÉDO ajoute que la pénurie d'offre de logements est notable à Angers. Elle ne concerne pas uniquement les étudiants. Les espaces disponibles doivent être dédiés prioritairement aux logements

Madame RICHARD précise qu'un effort de communication a été réalisé auprès des partenaires afin de préciser que l'Université d'Angers n'accueillait pas trop d'étudiants mais qu'il s'agissait bien d'un problème de pénurie de logements.

L'accueil de nombreux étudiants est un atout pour la ville d'Angers.

Monsieur ROBLÉDO précise que le Maire craint qu'un nombre trop important de logements du CROUS ne perturbe le modèle économique des bailleurs privés.

Après ces échanges, Madame BOISDRON poursuit sa présentation. Elle précise les conditions d'accueil des nouveaux personnels à la rentrée (*diapositive 20*).

Les nouveaux personnels étaient en général accueillis sur une journée spécifique, qui n'a pas pu être organisée l'an dernier. Une plateforme digitale avait alors été créée.

Les deux solutions seront conservées pour la rentrée prochaine, avec une réactivation de la plateforme Workelo pour accompagner les nouveaux personnels sous la forme d'un parcours d'accueil et d'intégration. Ce parcours démarrera le 30 août et durera 1 mois. Une demande de subvention avait été formulée dans ce cadre, au fonds d'innovation R.H. Elle a été accordée. Ce parcours d'accueil et d'intégration donne un certain nombre d'outils pour le premier mois d'arrivée du personnel. Il peut être réalisé en septembre ou à un autre moment de l'année.

La plateforme permet de bénéficier d'un livret personnalisable par composante.

Des vidéos de présentation de l'Université et de chaque composante vont être réalisées afin que les personnels puissent identifier les interlocuteurs.

Une journée d'accueil se tiendra en présentiel le 9 septembre 2021 (Welcome pack + découverte de l'UA sous forme de Rallye) et un « Campus tour - Visite des campus » sera proposé le 16 septembre 2021.

Madame REY remercie les équipes pour le travail accompli et les outils proposés pour l'accueil des nouveaux arrivants.

Elle précise que certains étudiants arrivent en janvier. Il conviendra de leur mettre à disposition ces différents éléments.

Madame BOISDRON répond que 9 000 Notebooks sont édités, 5 000 sont distribués dans le cadre du guichet infoCampus. Une enquête a été menée auprès des différentes composantes pour la répartition des 4 000 autres notebooks. Elle note la remarque de Madame REY.

5. Ressources Humaines

5.1 Modification de la délibération n° CA061-2020 relative au cadre du télétravail à l'Université d'Angers

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

Il explique que différentes réunions se sont tenues pour produire un cadre de télétravail modifié, intégrant les nouvelles possibilités réglementaires introduites par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 (*diapositive 23*). Le nouveau cadre de télétravail se justifiait également par l'expérience de la crise sanitaire. La remontée de différentes enquêtes a nécessité l'assouplissement du cadre du télétravail.

Les groupes de travail ont associé 10 membres de l'administration, dont des responsables d'équipes ou de services, et 10 membres représentant les personnels (5 issus du CT et 5 issus du CHSCT). La participation a été très active de la part des différents acteurs.

Le cadre du télétravail est accompagné de 4 annexes. L'annexe 1 a évolué et intègre désormais une auto-évaluation de l'agent sur ses capacités à télétravailler et sur son environnement matériel de travail, qui peut amorcer la discussion entre l'agent et son N+1.

L'annexe 3 « autorisation de télétravail régulier » intègre désormais la possibilité d'un lieu de travail alternatif au domicile de l'agent dans la limite du département du Maine-et-Loire

sauf dérogation accordée par le Président. Ces dispositions sont autorisées par la réglementation. La limite géographique a été indiquée en tenant compte des enquêtes réalisées.

L'annexe 4 précise les recommandations pour l'utilisation de l'ordinateur personnel, qui doit être exceptionnelle puisque l'Université doit fournir le matériel pour permettre à l'agent de télétravailler.

Monsieur DELABAERE précise les principales modifications entre ce qui était appliqué à la rentrée universitaire 2020 et ce qui s'appliquera à la rentrée universitaire 2021 (*diapositives 24 et 25*).

Compte-tenu des retours d'enquêtes, il est apparu que l'agent ne devrait pas assurer de garde d'enfants de moins de 11 ans les jours de télétravail régulier.

Concernant les demandes de télétravail, une dématérialisation du formulaire papier est en cours. C'est désormais l'autorité de proximité qui pourra donner la décision définitive et non plus les services R.H., sauf pour les demandes pour raisons de santé qui continuent d'être administrées par la DRH. La DRH propose un accompagnement spécifique pour ces situations.

En cas de décision défavorable de l'autorité de proximité, le dossier pourra être transmis à la DRH.

Le télétravail occasionnel a été porté à 4 demi-journées par mois pour les agents bénéficiant de jours de télétravail régulier et à 10 demi-journées par mois pour les agents n'en bénéficiant pas.

Un cadre de télétravail exceptionnel a été défini dans le cas où les conditions sanitaires exigeraient un recours massif à ce dispositif.

L'accompagnement des agents dans le cadre du télétravail a été précisé. Une réflexion est en cours concernant une formation au télé management par la DRH.

Madame BARD ne comprend pas la limitation au Maine-et-Loire. Des personnels résident par exemple en Mayenne ou dans les départements limitrophes.

Monsieur DELABAERE répond que la règle porte sur un lieu alternatif, autre que le domicile. Pour des raisons de besoin de service, le manager est en droit de demander à l'agent de venir sur son lieu de travail même s'il a posé une journée de télétravail. Un kilométrage trop important pouvait présenter des difficultés pour l'intérêt du service.

Par ailleurs, le médecin du travail a formulé une alerte concernant la fatigue inhérente à des trajets trop importants. Cette fatigue peut occasionner des arrêts de travail.

Monsieur HUISMAN précise que les enseignants-chercheurs sont également tenus à une obligation de résidence dans le département, sauf dérogations. Il était cohérent d'observer un parallélisme avec cette obligation.

Madame LEFRANÇOIS précise que le CHSCT a demandé la prise en compte des frais de fluide. Monsieur ROBLÉDO explique qu'il n'a pas répondu de façon favorable à cette requête.

Il lui semble complexe d'honorer cette demande, cela conduirait à entrer dans des calculs sans fin.

Madame RICHARD ajoute que l'objectif n'est pas que les agents ne disposent plus d'un bureau sur leur lieu de travail. Il est important que chaque agent reste le bienvenu pour venir travailler sur place.

Madame LEFRANÇOIS précise que la réflexion concernant la prise en compte des frais de fluide est menée au niveau national.

La modification de la délibération relative au cadre du télétravail est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 29 voix pour.

5.2 Référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs - année universitaire 2021- 2022

Par rapport à l'actuel référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs, Monsieur DELABAERE précise qu'il s'agit uniquement de rajouter le nombre d'heures équivalent aux missions menées au sein du CHSCT (*diapositive 27*).

L'article 75-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 et l'arrêté du 27 octobre 2014 définissent la prise en compte des missions particulières des membres du CHSCT. Ces dispositions n'avaient pas été introduites dans le référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs.

Il est proposé une reconnaissance de 8,5 eq TD sur financement de l'établissement.

Le référentiel est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 29 voix pour.

5.3 Modification de la délibération n° CA105-2021 relative aux Primes BIATSS 2021

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

Il rappelle le contexte conduisant aux modifications proposées. 2 réunions du G.T. « Evolutions des primes BIATSS et enseignants » ont permis de mettre en perspective un plan d'action indemnitaire pluriannuel autour de 6 mesures principales (*diapositive 28*).

Il présente la mesure 1, relative à l'indemnité de fin de contrat de 10% attribuée aux contractuels en CDD (≤ 1 an). Cette mesure est réglementaire. Elle n'est pas financée par le MESRI et le coût annuel pour l'Université s'élève à 52 182 € (*diapositive 29*).

La mesure 2 concerne la revalorisation indemnitaire opérée par la LPR pour les enseignants (PES) et enseignants-chercheurs titulaires (PRES). Le coût annuel pour l'Université est de 542 517 €, mais cette mesure est compensée par le MESRI (*diapositive 30*).

La mesure 3 se rapporte à la revalorisation indemnitaire opérée par la LPR pour certains BIATSS titulaires. La population concernée sont les ATRF, les magasiniers, les bibliothécaires adjoints spécialisés et les bibliothécaires (*diapositive 31*).

La Direction des ressources humaines de la DGRH a transmis à toutes les universités des indices de référence qui donnent une orientation.

Le coût annuel pour l'Université serait de 39 415 €. La mesure est compensée par le MESRI.

Cette mesure 3 doit faire l'objet d'un vote du Conseil d'administration.

La mesure 4 concerne la revalorisation indemnitaire pour les BIATSS titulaires ADJAENES (hors LPR). L'Université a estimé que le MESRI avait davantage considéré la filière ITRF, en tenant moins compte des catégories C de la filière AENES. L'Université considère qu'une fonction équivalente doit s'accompagner d'un salaire équivalent. Il est proposé une revalorisation du montant actuel de l'IFSE des ADJAENES (*diapositive 32*), en cohérence avec la revalorisation des ATRF et magasiniers. Cette mesure a un coût pour l'établissement de 20 460€ et elle n'est pas compensée par le MESRI.

Cette mesure 4 doit également faire l'objet d'un vote du Conseil d'administration.

Monsieur DELABAERE précise que ces mesures 3 et 4 ont été soumises à l'avis du Comité technique du 25 juin 2021. Les résultats du vote sont les suivants : 4 voix pour, 2 abstentions et 4 voix contre.

Madame TAÏBI souhaite communiquer des éléments d'explication par rapport aux résultats de ces votes, notamment les votes contre. Il s'agit d'un vote de principe contre les primes. Ces primes créent des inégalités entre universités car elles diffèrent fortement d'une université à l'autre. Au lieu d'augmenter les salaires des fonctionnaires, un choix est fait d'augmenter les primes.

Par ailleurs, les CDI de missions proposés par la LPR vont venir renforcer le problème des CDD de moins d'1 an qu'il conviendra d'indemniser.

Monsieur ROBLÉDO entend ce positionnement de principe. Néanmoins, un vote contre implique une opposition à l'augmentation d'une prime et donc *in fine* à l'augmentation du pouvoir d'achat de collègues qui peuvent en avoir besoin. Le positionnement politique exprimé peut entraîner des conséquences individuelles dommageables.

Madame TAÏBI répond qu'il s'agit bien d'un positionnement de principe. Elle a conscience que l'augmentation proposée est importante pour les collègues de catégorie C. Elle regrette qu'il faille systématiquement être placé dans une situation qui ne présente pas de véritable choix. L'objectif est de rappeler les principes inhérents aux votes contre, il n'est pas normal que les salaires fixes ne soient pas augmentés et qu'une compensation soit proposée par des primes. Elle rappelle par ailleurs que la plupart des primes ne sont pas comptabilisées pour le calcul de la retraite.

Monsieur ROBLÉDO entend ces arguments et comprend les abstentions qui ont été formulées par les membres du CT pour ces motifs. Il comprend plus difficilement les votes « contre », puisqu'il s'agissait de voter une augmentation des primes des personnels ADJAENES.

La modification de la délibération est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 25 voix pour et 4 abstentions.

Monsieur DELABAERE précise qu'il est prévu une dernière réunion du groupe de travail fixée le 4 octobre 2021 pour les mesures 5 et 6, relatives à la mise en œuvre d'un régime indemnitaire à destination des personnels BIATSS et des enseignants contractuels en CDI. Ces mesures seront probablement soumises à l'approbation du Conseil d'administration du 16 décembre 2021.

6. Vie de l'établissement

6-1 Bilan de la commission égalité

Monsieur NIGET et Madame MÉNAR présentent ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Madame MÉNAR présente la nouvelle organisation de la commission et explique qu'elle se réunit une fois par mois (*diapositive 41*).

La chargée de mission Égalité de Le Mans Université est invitée permanente pour co-construire une politique égalité à l'échelle de la Comue.

Monsieur NIGET précise que l'objectif est de voir chaque membre de la communauté universitaire s'emparer du sujet égalité. Il convient de s'interroger si les nouvelles actions mises en œuvre ne nuisent pas à l'égalité et s'il est possible de promouvoir l'égalité dans l'ensemble des dispositifs en place.

Il présente les différentes actions menées (*diapositive 43*).

4 actions principales peuvent être mises en évidence :

- Rédaction du Plan d'action Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il rappelle que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont d'environ 20%. La mission égalité a pris l'initiative d'organiser des concertations multiples de manière transversale et démocratique. Le travail de concertation a été très positif, les différentes suggestions formulées ont été prises en considération. Il rappelle les 6 axes de ce plan d'action (*cf. Pv CA du 11 mars 2021*).

L'axe 4 a permis la mise en place de la cellule violence discrimination harcèlement et d'actions préventives des violences sexuelles et sexistes. L'axe 6 a permis des actions de formation, d'information et de promotion de l'égalité femmes-hommes.

Le plan prévoit de réduire de 20 % les inégalités dans les 5 années à venir.

- Participation à l'enquête nationale ACADISCRIS :

Il s'agit d'une grande enquête nationale et l'Université d'Angers est le premier établissement de l'enseignement supérieur et de la recherche à s'y être engagé. Cette enquête porte sur l'ensemble des discriminations présentes à l'université. Elle est portée par un consortium d'universitaires soutenu par la défenseure des droits. L'enquête concerne les étudiants mais aussi les personnels.

Monsieur NIGET remercie les services qui ont permis l'organisation de cette enquête, et notamment Monsieur François AUZANNE (DAGJI), Monsieur Daniel BOURRION (DDN), Madame Sabine CORNELY (DRH) et Madame Gwendoline HAUMONT (DIRCOM).

9% des étudiants ont répondu à l'enquête, ce qui est un taux très satisfaisant. Les hommes ont moins répondu à l'enquête, tout comme les étudiants étrangers ou les étudiants plus âgés, comme les doctorants et les doctorantes.

Monsieur NIGET remercie les directeurs de composantes et les associations étudiantes pour les relances ciblées qui ont été menées.

Ce même type d'enquête sera transmis prochainement aux personnels.

Les résultats seront connus en 2022 et 2023, mais des indicateurs bruts seront produits dès octobre 2021. Cela permettra la mise en œuvre d'actions de prévention.

- Plan Violences sexistes et sexuelles pour la rentrée 2021 :

Il est prévu la rédaction d'un guide de prévention et de soutien aux personnes victimes, conçu par Madame ALVES stagiaire de M2 en psychologie du travail. Ce guide permettra de capitaliser sur des ressources existantes en les adaptant à la situation de l'Université d'Angers, avec une description des dispositifs internes et un guide des associations locales. Les pages web égalité seront plus détaillées et contiendront davantage de ressources. Une vidéo d'information sur la cellule violence discrimination harcèlement va être réalisée. Elle aura vocation à affirmer les valeurs de l'Université en cette matière et de donner des significations simples à ce qui peut caractériser des violences, de la discrimination et du harcèlement (VDH). Cette vidéo informera en outre les membres de la communauté de l'existence de la cellule VDH. Elle sera un support pérenne, destiné à de multiples usages, notamment lors des réunions de rentrée des étudiants et du personnel.

Des ateliers de sensibilisation au sexisme seront organisés. Il a été proposé aux associations étudiantes, en collaboration avec la vie des campus, de consacrer un atelier au sexisme en milieu festif.

Une campagne d'affichage sera réalisée autour du 25 novembre 2021, qui correspond à la journée de lutte contre les violences faites aux femmes. L'objectif est de s'adresser non seulement aux victimes mais également aux auteurs.

- Mois du Genre 2021, édition « phygitale » :

Le mois du genre est porté par la mission égalité avec le soutien de monsieur PAQUEREAU (DIRCOM) et de Madame GENOT (DCI). Un comité de pilotage élargi reste en place. 38 événements et propositions ont été formulés cette année, principalement à distance. Quelques événements ont été organisés en présentiel. Un nouveau site web a été mis en ligne. Les étudiants, notamment de Polytech et du collectif Lucioles, ont également proposé des événements.

Madame MENAR précise que les moyens pour assurer cette mission restent limités (*diapositive 44*). Le budget est de 10.000 € par an auxquels s'ajoutent les fonds CVEC mobilisables pour les projets étudiants. Le budget permet de financer le mois du genre et le stage de Madame ALVES.

Il est constaté la nécessité de mutualiser une compétence avec Le Mans Université. Il est prévu de déployer les actions égalité dans les fiches de poste des collègues de l'UA mobilisés dans différents services (communication, RH, DAGJI vie des campus, culture).

Des besoins en formation ont été identifiés pour les membres de la commission égalité et les représentants des associations étudiantes.

Concernant les moyens, Monsieur NIGET précise qu'une enquête « périmètre et moyen » est en cours au sein de la CPED, qui est le réseau national des chargés de mission égalité.

Un plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes est en préparation au cabinet de la ministre.

Monsieur NIGET présente différents projets qui ne sont pas encore aboutis (*diapositive 45*). Il est envisagé l'accompagnement à la création de formations spécifiques dans les maquettes. Les questions d'égalité sont de plus en plus présentes dans les préoccupations sociales et politiques portées par la nouvelle génération. Ces problématiques sont à la fois transversales à tous les secteurs de formation, mais également spécifiques pour chaque formation. Il s'agit de nouvelles compétences professionnelles. La Commission égalité souhaite mener une réflexion dans ce cadre avec l'aide des composantes. Monsieur NIGET prendra rendez-vous avec les directeurs et les assesseurs à la pédagogie à la rentrée pour échanger sur ces sujets.

Il est également envisagé de proposer une formation de base aux violences sexistes et sexuelles, en ligne, aux étudiants et aux personnels. Monsieur NIGET prend modèle sur l'université de Sherbrooke au Canada qui propose déjà ce type de formations. L'Université d'Angers va probablement tester cette formation dès la rentrée prochaine pour construire une expertise qui permettra par la suite de proposer ses propres formations. Cette formation en ligne devra bien entendu être complétée par des actions menées en présentiel.

Une réflexion concerne l'accueil des étudiants étrangers. Elle est menée par le cabinet et les relations internationales, avec respectivement Madame Anne-Sophie HOCQUET et Madame Françoise GROLLEAU. Il sera important de valoriser l'équité dans la politique d'accueil avec la proposition d'un guichet unique pour tous les étudiants internationaux, en échanges et hors échanges et que la commission égalité puisse avoir connaissance des situations de difficultés administratives et de leur résolution.

Une réflexion est en cours sur les transidentité à l'université. Cette question sera évoquée lors du mois du genre à l'occasion de la journée internationale de visibilité transgenre, événement annuel qui a lieu le 31 mars.

Il est envisagé que le mois du genre soit un événement prenant une envergure nationale et internationale (*diapositive 46*), en le thématisant, pour constituer une « collection » et maintenir l'intérêt de la communauté scientifique. Un thème pourrait être proposé chaque année.

L'édition 2022 pourrait être construite autour des points communs aux différentes discriminations.

Cette édition permettra d'apporter une vision scientifique du concept d'intersectionnalité.

L'objectif sera de privilégier l'organisation de ces événements en présentiel.

Madame BARD remercie vivement les équipes pour le travail accompli dans ce cadre. Concernant l'évolution du mois du genre, elle invite à ne pas le thématiser trop étroitement. La manifestation doit représenter la vitrine de ce qui se fait réellement à Angers et pas seulement des thématiques en cohérence avec les invitations d'intervenants extérieurs. Elle préférerait le terme coloration à thématisation.

Monsieur LEMAIRE adresse également ses félicitations pour le travail accompli et les projets à venir.

Il lui semble que le terme discrimination serait un choix plus pertinent que le terme égalité. Il a compris qu'il s'agissait en effet d'aller plus loin que l'égalité formelle.

Il a le sentiment que ce sont essentiellement les enseignants qui sont présents aux réunions et que les étudiants ne sont pas assez représentés. Il a en mémoire le nom de Monsieur Julien RIVET, doctorant à la Faculté de droit, économie, gestion. Il est secrétaire général de l'observatoire des étudiants contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et sa présence à ces réunions serait très pertinente. Les étudiants sont plus sensibles à la parole de leurs pairs.

Il estime que l'objectif de revenir sur 20% des inégalités est très ambitieux. Il se demande quels sont les leviers qui peuvent être activés, si des quotas ou des sanctions seront imposés.

Monsieur NIGET estime que le terme égalité pourrait davantage être accolé au terme diversité, et non au terme discrimination qui a une connotation négative. Il ne s'agit effectivement pas d'une égalité formelle, universaliste. La définition est plus complexe.

Il précise que les étudiants sont bien représentés au sein de la Commission égalité. La Commission égalité fonctionne avec des membres élus, dont les étudiants. Madame MENAR précise que la commission accueille 4 étudiants sur 11 membres élus.

Monsieur NIGET ajoute que les étudiants sont associés aux discussions, comme le collectif organisé en Pharmacie pour lutter contre les violences sexuelles en soirée étudiante.

Concernant la dernière question de Monsieur LEMAIRE, Monsieur NIGET répond qu'il conviendra d'agir en priorité sur le recrutement des Professeurs, et former les comités de recrutement à la question des biais de genre dans les recrutements. L'instauration des quotas suscite des controverses. Il y serait pour sa part favorable. Les femmes doivent être encouragées à présenter leur candidature. Il est possible d'agir sur les primes, la reconnaissance d'activités pédagogiques qui ne sont pas encore assez reconnues et souvent dévolues aux femmes.

Il sera important de réfléchir à l'accueil des enseignants vacataires, souvent composés de femmes, qui sont plus vulnérables à ce type de discriminations.

Dans la continuité des propos de Monsieur NIGET, Monsieur ROBLÉDO précise que l'Université pourra activer certains dispositifs, notamment la promotion interne des maîtres de conférences en professeurs avec les recrutements spécifiques introduits par la LPR.

Une répartition femme/homme proche de la parité est constatée dans le corps des maîtres de conférences mais la parité est loin d'être atteinte dans le corps des professeurs à l'Université d'Angers comme au niveau national.

Selon les contraintes de répartition entre les groupes disciplinaires qui seront fixés par le MESRI, il conviendra de proposer des critères d'utilisation de ces possibilités de promotion permettant de résorber les déséquilibres femme/homme.

Ceux-ci feront l'objet de débats au sein de la communauté.

Madame RICHARD souligne l'importance que ce dispositif permette un rééquilibrage entre les femmes et les hommes, faute de quoi d'autres actions à venir risquent de ne pas être plus efficaces. Elle sera attentive aux débats qui seront menés au sein de la communauté.

Concernant le bureau des internationaux cité précédemment, Madame MALLET précise qu'il n'est plus uniquement dédié aux étudiants en échanges mais à l'ensemble des étudiants internationaux. Un accompagnement de ces étudiants est réalisé par les ambassadeurs.

Monsieur BARILLÉ félicite Monsieur NIGET pour le travail qu'il a mené avec ses collègues. Il estime que des discriminations s'observent dès l'école maternelle. Les matières scientifiques accueillent plus d'hommes que de femmes dès l'entrée à l'Université. Un travail doit être organisé en amont de l'entrée à l'Université.

Monsieur NIGET est d'accord avec cette analyse. Cela ne doit néanmoins pas empêcher l'Université d'avoir le souhait de rectifier les inégalités à son niveau.

Monsieur ROBLÉDO rappelle que le corps des maitres de conférences ne présente pas de déséquilibre manifeste. Celui-ci s'observe dans le corps des professeurs.

Madame GAUMER explique que cela dépend beaucoup des disciplines. Elle cite l'exemple du Master de Physique qui n'accueille que des étudiants.

Monsieur ROBLÉDO reconnaît un déséquilibre très important par discipline. Il s'exprimait en prenant en compte l'ensemble des disciplines. Le corps des professeurs des universités accuse un déséquilibre global important.

Dans quelques années, certains secteurs disciplinaires n'accueilleront en revanche pas assez d'hommes. Il conviendra de rétablir un équilibre en faveur des hommes.

Madame BARD estime que la problématique est différente. Les hommes sont moins nombreux dans les disciplines dévalorisées, présentant des débouchés professionnels moins rémunérateurs.

Concernant les disciplines permettant plus difficilement les accès au Doctorat, notamment pour les femmes, Monsieur NIGET précise que des initiatives peuvent être entreprises. Il a par exemple été proposé des Masterclass pour inciter les étudiantes à poursuivre en Doctorat. La Commission égalité soutiendra ce type d'initiatives.

Monsieur ROBLÉDO remercie Monsieur NIGET et Madame MÉNAR pour leur présentation.

7. Enseignement

7.1 Création de la licence sciences pour la santé - parcours sciences infirmières – Faculté de santé

Madame MALLET rappelle que le dossier a été déposé en novembre 2020. Il s'inscrit dans le cadre de l'universitarisation des professions paramédicales.

Le projet a été validé par la DGESIP sous la forme d'une licence en Sciences pour la Santé-Parcours Sciences Infirmières, associée à la délivrance du diplôme d'Etat d'infirmier pour les étudiants des IFSI d'Angers et de Cholet en septembre 2021, puis des IFSI des Saumur et du Mans en septembre 2022.

Les étudiants des IFSI pourront bénéficier de tous les accompagnements proposés aux étudiants de l'Université de 1^{er} cycle, comme l'aide à la réussite, les passerelles éventuellement proposées entre PluriPASS et les IFSI, ou inversement.

Il sera proposé une maquette de formation à la recherche par la recherche, des enseignements fondés sur les preuves, un enseignement de la discipline et des savoirs infirmiers, une formation clinique et des enseignements mutualisés avec d'autres formations de santé, dans le cadre de leur exercice professionnel.

En fin de cursus sera proposée une spécialisation dont les thématiques répondront aux besoins en santé du territoire.

En fonction des parcours de spécialisation, un stage de 15 semaines de fin d'études pourra être proposé.

Madame RICHARD précise que les écoles d'infirmières et d'infirmiers ont toujours été proposées en dehors de l'Université. Elle estime que l'intégration à l'Université de ces formations est un enjeu d'émancipation de cette profession et de la très grande majorité de femmes qui l'exercent.

De nombreuses résistances à l'intégration de cette formation à l'Université persistent, présentées sous l'angle de raisons financières ou institutionnelles.

Madame MALLET explique qu'il s'agit d'un véritable projet commun entre le CHU, les hôpitaux et la Faculté de santé. La Faculté de santé accueillait déjà un département de sciences infirmières.

Monsieur ROBLÉDO précise l'importance du positionnement de l'Université d'Angers sur ce sujet.

Lorsque le congrès national de l'association des étudiants et étudiantes en soins infirmiers s'est tenu en 2018, il a été constaté que l'universitarisation des formations en soins infirmiers n'était pas aussi aboutie dans d'autres Universités.

La création de la licence sciences pour la santé - parcours sciences infirmières est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 27 voix pour, deux membres ayant quitté la séance.

7.2 Création du D.I.U. Insulinothérapie automatisée – Faculté de santé

Madame MALLET explique que ce DIU permet aux professionnels de santé de bénéficier de connaissances théoriques et pratiques sur les techniques dites « en boucle fermée » ou « pancréas artificiel », qui permettent aux patients porteurs de diabète de type I de ne pas avoir plusieurs manipulations à faire pour maintenir en équilibre leur taux d'insuline.

La création du D.I.U. Insulinothérapie automatisée est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 27 voix pour.

7.3 Création du D.U. PaRéo – vote

Madame MALLET explique que le DU PaRéo permet de répondre au cahier des charges du Ministère en vue d'obtenir le label en s'appuyant sur les deux dispositifs Rebond'M2S et Rebond'Sup.

Pour mémoire, le dispositif Rebond'M2S était principalement destiné aux bacheliers technologiques ayant effectué au moins un vœu en Institut de formation en soins infirmiers (Ifsi), en Établissements de formations au travail social (EFTS) ou dans un BTS médico-

social (diététique, Services et prestations des secteurs sanitaire et social - SP3S - ou économie sociale et familiale), et n'ayant reçu aucune proposition d'admission.

Le dispositif Rebond'Sup était un dispositif d'accompagnement à la réorientation des étudiants de 1ère année qui ne se sentent pas tout à fait à leur place, en cours ou plus largement à l'université, et qui envisagent d'abandonner leur cursus pour se réorienter vers une autre formation ou qui souhaitent réinterroger leur choix d'orientation tout en poursuivant les cours, partiellement ou en totalité.

Le DU PaRéo s'adresse aux néobacheliers souhaitant prendre une année pour réfléchir à leurs choix d'orientation et découvrir différents domaines d'études. Il peut aussi accueillir des étudiants en première année de licence, identifiés en situation de décrochage dès les premières semaines de cours et souhaitant s'investir pleinement dans la définition d'un projet de réorientation.

Les objectifs pédagogiques sont de quatre ordres : aider l'étudiant à appréhender son niveau académique, développer des compétences fondamentales pour une poursuite d'études (MTU, expression orale et écrite, compétences informatiques...), lui faire découvrir des domaines professionnels et des formations, accompagner à définir et formaliser son projet d'études/professionnel (nouvelles candidatures Parcoursup, service civique, concours,...). A l'issue des 200 heures d'atelier, un stage sera proposé, permettant d'affiner le projet professionnel.

Trois parcours, plus disciplinaires, seront à disposition des étudiants selon leurs appétences, d'une durée de 120h chacun : médico-social et sanitaire, humanités (à destination des étudiants intéressés par les sciences humaines, les langues, l'art ou le journalisme) et entreprise (pour les étudiants qui ont la fibre gestionnaire et entrepreneuriale).

Un stage sera également proposé pour vérifier l'orientation.

Le Ministère accordera un financement de 4 000 € par place pourvue. L'Université a prévu l'accueil de 55 étudiants, 35 places ayant été ouvertes à Angers et 20 places à Cholet. Il sera possible d'ajouter à ces places des étudiants décrocheurs précoces.

Madame SEGRETAIN demande si l'étudiant pourra intégrer directement une deuxième année de licence, en cas de réussite au DU. Madame MALLET répond par la négative. L'étudiant devra candidater à nouveau à une première année de licence sur Parcoursup.

Ce DU permet de bénéficier d'un statut d'étudiant et il est éligible aux bourses du CROUS.

Concernant le parcours entreprises, Monsieur DANIEL estime que la pertinence de la maquette est discutable. Monsieur CAYLA, assesseur à la pédagogie à la Faculté de droit économie gestion, a rencontré tardivement l'équipe du SUIO IP. La maquette était déjà finalisée.

Monsieur ROBLÉDO regrette que cette remarque n'ait pas été formulée au moment des échanges avec les membres de l'équipe du SUIO IP. Madame MALLET ajoute qu'à la suite du rendez-vous avec Monsieur CAYLA, un cours d'économie et de droit a été ajouté.

Monsieur DANIEL répond que Monsieur CAYLA a néanmoins formulé des doutes quant aux objectifs que cette maquette est censée proposer. La maquette devra probablement être améliorée aux cours des années futures.

Madame MALLET répond que l'objectif principal est d'amener les étudiants à connaître le monde de l'entreprise, à en avoir une vision globale. Il sera en effet pertinent d'adapter la maquette, si nécessaire, les années à venir.

La création du DU PaRéo est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 25 voix pour et 2 abstentions.

8. Décisions prises par délégation du CA au Président

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

9. Questions diverses

Monsieur ROBLÉDO explique que la gouvernance a été saisie par Madame TAÏBI qui souhaitait soumettre des motions au Conseil d'administration.

Monsieur ROBLÉDO ne souhaite pas que le Conseil d'administration se positionne sur les sujets exprimés par Madame TAÏBI sous forme de motions. Il estime que ces sujets importants ne peuvent pas être réglés par des motions en Conseil d'administration mais doivent être débattus plus largement au préalable.

Il invite Madame TAÏBI à présenter les motions transmises, en ajoutant que les échanges seront consignés au Procès-verbal du Conseil d'administration.

Madame TAÏBI précise que l'objectif est de réagir à la parution des décrets d'application de la loi de programmation pour la recherche.

Elle a conscience que des motions ne seront pas suffisantes pour enrayer la dynamique actuelle.

Les motions permettent néanmoins de transmettre une position de principe concernant un désaccord relatif aux transformations de l'Université, entreprises depuis de nombreuses années et qui ne conviennent pas, à son sens, à la plupart des personnels des universités. Ces transformations se traduisent par une précarisation ainsi qu'une mise en concurrence croissantes.

Les motions ont été proposées par le syndicat Snesup-FSU. L'objectif de les proposer au vote est de les rendre visibles, d'exprimer un point de rupture à l'attention du Ministère. Ce n'est pas parce qu'une loi a été votée que son contenu ou ses applications sont acceptées.

Elle souhaitait proposer 4 motions, dont 3 sont directement liées à la LPR.

La première motion concerne les "tenure track" ou chaires de professeur junior. Des chercheurs et des enseignants-chercheurs vont bénéficier de contrats en CDD, recrutés pour une durée de 3 à 6 ans, et donc être soumis à des règles différentes de celles applicables aux fonctionnaires. Il est également proposé une possibilité de titularisation directe en tant que professeur des universités ou directeur de recherche. Ces "tenure track" ou chaires de professeur junior constituent une remise en cause majeure du statut de fonctionnaire d'Etat et menacent les corps des maîtres de conférences et de professeurs.

La deuxième motion concerne les CDI de mission qui sont mis en application par les décrets. Ces CDI de missions scientifiques s'arrêtent à la fin de la réalisation d'une mission. Ils peuvent être rompus lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser. Le départ du porteur de projet ou l'arrêt de financement du projet devient un outil de fin de contrat. Ces contrats devront par ailleurs être indemnisés *in fine*. Il s'agit d'une nouvelle forme de précarisation et une dérogation supplémentaire à l'obligation légitime de pourvoir des fonctions pérennes par des fonctionnaires. Les CDI seront conclus sur des fonctions pérennes.

La 3^{ème} motion se rapportait à l'expérimentation concernant la dérogation à l'obligation de qualification par le CNU pour pouvoir être recruté en qualité de maître de conférences. Il s'agit d'une remise en cause du caractère collégial et national du recrutement des enseignants chercheurs à l'université.

La 4^{ème} motion n'est pas liée à la LPR. Il est demandé de ne pas avoir recours aux contrats à mi-temps rémunérés en deçà de 800€. Un enseignant contractuel à mi-temps est rémunéré en deçà de 800€ par mois, soit 20% en dessous du seuil de pauvreté. Il est demandé que les doctorants inscrits à l'université ne soient pas recrutés en tant qu'enseignants contractuels à mi-temps mais en tant qu'ATER à temps plein.

Les motions proposent que l'Université d'Angers se prononce contre ces différentes mesures.

Concernant la 3^{ème} motion, Monsieur ROBLÉDO répond que le Conseil Académique et le Conseil d'administration se sont déjà prononcés contre l'entrée de l'Université d'Angers dans l'expérimentation. Ce sujet n'est en conséquence plus d'actualité pour l'Université d'Angers.

Concernant les autres motions, Monsieur ROBLÉDO réitère ses propos : il ne soumettra pas ces motions au vote des membres du Conseil d'administration.

Madame TAÏBI demande quelles sont les raisons de ce refus.

Monsieur ROBLÉDO répond que si les membres du Conseil d'administration se prononçaient en faveur des expérimentations, cela signifierait alors que l'Université devrait mettre en place les différentes mesures annoncées.

Si un message politique doit être transmis au Ministère, il faudra que l'établissement en ait débattu, avec des arguments précis exposant les raisons des refus.

Madame TAÏBI estime que le seul moyen de faire changer les éléments est de créer un rapport de force, en étant visible. Les discussions ne créent pas ce rapport de force. Elle a le sentiment qu'une majorité de collègues seraient d'accord pour exprimer leur mécontentement par rapport aux différentes dispositions de la LPR.

Monsieur LEMAIRE estime que se prononcer d'emblée revient à renier toute possibilité de s'adapter par la suite. Cet argument a son importance. Pour sa part, il est très opposé aux dispositifs qui viennent d'être rappelés. Il demande au Président ce qu'il propose pour que le point de vue de l'Université d'Angers soit entendu. Dès lors qu'une Université se positionne, les autres sont aussi susceptibles de se prononcer.

Monsieur ROBLÉDO propose de recourir au même principe que celui retenu concernant l'entrée de l'Université dans l'expérimentation d'une dérogation à l'obligation de qualification par le CNU. Le Conseil académique avait débattu puis s'était prononcé et avait transmis ses conclusions au Conseil d'administration, qui avait voté en toute connaissance de cause.

Des sujets aussi fondamentaux doivent faire l'objet d'un débat contradictoire. Par exemple, il n'est pour sa part pas foncièrement opposé au principe des chaires juniors, qui présente d'ailleurs des similarités avec des modalités déjà mises en œuvre par l'Université.

Madame TAÏBI demande comment la position de l'Université peut alors transparaître à l'extérieur.

Monsieur ROBLÉDO précise que Madame TAÏBI se fait l'écho d'une organisation syndicale, qui demande aux universités de se prononcer par des motions sur différentes mesures pour rendre visible l'opposition du syndicat sur cette LPR.

La problématique de Monsieur ROBLÉDO est différente. Elle est de savoir si les mesures proposées sont défavorables à l'établissement, ou pas. Lorsque le Conseil d'administration s'est prononcé contre le recours à l'expérimentation pour le recrutement des MCF, Monsieur ROBLÉDO n'a pas assuré de publicité spécifique de cette décision.

Madame TAÏBI précise qu'elle a relayé ces motions parce qu'elle est convaincue qu'elles sont nécessaires, et pas uniquement parce qu'elles viennent de son syndicat. Elle estime que le Conseil d'administration a un rôle important d'alerte à jouer. Si aucune opposition n'est manifestée, les décrets vont s'appliquer. Les enseignants chercheurs s'attachent à offrir des enseignements et des productions en recherche de qualité, mais ils fonctionnent dans un système dégradé et qui continue à se dégrader. Il est difficile de proposer des contrats non précaires à de jeunes docteurs brillants. Elle estime cela fort dommageable. Les postes de "tenure track" vont encourager la concurrence.

Monsieur ROBLÉDO répond que le concours de recrutement de maître de conférences impose déjà une mise en concurrence. Les postes de « tenure track » ne vont pas amplifier cette mise en concurrence.

Monsieur LEMAIRE estime que le système actuel est conçu de telle sorte que les enseignants-chercheurs évoluent au cours de leurs carrières. Le système des « tenure track » permet une ascension très importante. Il estimerait plus pertinent d'offrir davantage d'opportunités à des maîtres de conférences en poste pour qu'ils deviennent professeurs.

Monsieur ROBLÉDO entend cet argument. Néanmoins, il estime que le système des « tenure track » ne va pas exacerber une concurrence qui existe déjà.

Il conviendra de débattre de ce dispositif avant que le Conseil d'administration se positionne sur des motions. Le dispositif des chaires junior est un dispositif supplémentaire et non pas un dispositif qui se substitue à une autre promotion. Il s'agit d'un dispositif parallèle.

Ces dispositions nécessitent un débat contradictoire, avec un périmètre plus large que le seul Conseil d'administration.

Madame GAUMER note que ce problème ne concerne pas que l'Université d'Angers. Il faudrait sortir de l'Université d'Angers afin qu'un débat plus large puisse être instauré.

Monsieur ROBLÉDO répond que ce rôle n'incombe pas au Conseil d'administration.

Madame TAÏBI demande comment il est possible de procéder. Monsieur ROBLÉDO répond qu'il va envisager un processus dans lequel sera inclus le Conseil Académique et notamment le Conseil Académique restreint qui est l'instance qui valide le processus de recrutement. La décision appartiendra *in fine* au Conseil d'administration.

Madame RICHARD ajoute que les décisions relatives aux recrutements ne sont jamais prises dans le bureau du Président. Elles sont discutées annuellement avec la campagne d'emplois. Lorsque la question relative à l'expérimentation du recrutement des MCF s'est posée, l'établissement a organisé un débat en préalable au vote par le Conseil d'administration.

Il n'est pas possible de se prononcer pour les années à venir sur des motions communiquées voici une semaine de jours sans discussion avec le Conseil académique, sans débats préalables

Il n'est pas envisageable de faire fonctionner une politique de recrutement de cette façon. Ce n'est pas ainsi qu'il est possible d'organiser un débat de façon démocratique.

Madame TAÏBI répond que les décrets sortent dans l'urgence, et que les positions qui pourraient être exprimées aux prochains conseils d'administration ou conseils académique arriveront trop tardivement. Elle estime que le déficit de démocratie se place à ce niveau.

Madame RICHARD répond que certaines instances ont pour rôle principal de transmettre une position nationale, en l'argumentant. La gouvernance estime que ce n'est pas le rôle du Conseil d'administration d'une université. L'objectif du Conseil d'administration est avant tout de faire fonctionner une université et non pas d'afficher des oppositions de principe en toute généralité, sans élaboration avec la communauté concernée.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur ROBLÉDO clôt la séance à 18h35. Un pot est organisé à l'issue du Conseil d'administration au Qu4tre.

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 8 juillet 2021

Conseil d'administration du jeudi 8 juillet 2021

Ordre du jour :

1. Information
2. Approbation des procès-verbaux du CA
3. Prospective et moyens
4. Organisation de la rentrée 2021
5. Ressources humaines
6. Vie de l'établissement
7. Enseignement
8. Décisions du Président prises par délégation du CA
9. Questions diverses

1. Information

1.1 Election du Président et Vice-Président de la COMUE Angers – Le Mans

1.1 Election du Président et Vice-Président de la COMUE Angers – Le Mans

Les élections du Président et du Vice-Président de la COMUE Angers-Le Mans se sont tenues lors de la séance du Conseil d'administration organisée le 22 juin 2021.

- **Monsieur Rachid EL GUERJOURA** a été élu Président de la COMUE Angers-Le Mans à la majorité avec 29 voix pour et 3 votes blancs.
- **Monsieur Didier LE GALL** a été élu Vice-Président de la COMUE Angers-Le Mans à la majorité avec 26 voix pour et 6 votes blancs.

2. Approbation des procès-verbaux du CA

2.1 Procès-verbal du CA du 20 mai 2021– **VOTE**

2.2 Procès-verbal du CA du 17 juin 2021 - **VOTE**

3. Prospective et moyens 1/2

3-1 Modification de la délibération CA011-2020 du 21 décembre 2020 relative à l'architecture budgétaire 2021 - **VOTE**

3-2 Conventions de sous-occupation du domaine public avec la Communauté d'agglomération Saumur Val-de-Loire – **VOTE**

3-3 Adhésion 2021 à la Conférence des Présidents d'Université **VOTE**

3. Prospective et moyens 2/2

3-4 Avenant n°1 à la convention intracting avec la banque des territoires – **VOTE**

3-5 Remboursement des frais de missions dans le cadre du règlement COST (*coopération européenne en Science et Technologie*) – **VOTE**

3-1 Modification de la délibération CA011-2020 du 21 décembre 2020 relative à l'architecture budgétaire 2021 - vote

Un **changement de secteur de TVA est introduit pour le projet EUR-Lumomat**. Il s'agit d'un passage du secteur Z001 (Exonéré TVA) au Z003 (TVA mixte).

Faire passer le projet à un taux de TVA mixte (moins de 20%) permettra à l'université d'Angers et à tous les partenaires impliqués dans le programme EUR Lumomat de pouvoir réaliser plus de dépenses grâce au différentiel de taux TVA sur l'ensemble des dépenses de fonctionnement et d'investissement assujetties à la TVA.

Le changement du secteur TVA du CF 93480 (EUR Lumomat) est une modification de la délibération CA011-2020 du 21 décembre 2020 relative à l'architecture budgétaire 2021.

Cette décision relève de la compétence du Conseil d'administration - en application des articles L.712-2 et L.712-3 du code de l'éducation - et n'entre pas dans la délégation faite au Président.

POUR VOTE

3-2 Conventions de sous-occupation du domaine public avec la Communauté d'agglomération Saumur Val-de-Loire – vote

Livré en juin et opérationnel pour la rentrée, le Pôle mutualisé de formation de Saumur va réunir plus de 700 étudiants, élèves et apprentis en formation initiale et continue.

L'Université d'Angers a apporté son expertise sur le volet numérique.

Le pôle mutualisé de Saumur accueillera des étudiants de l'UFR ESTHUA, les Compagnons du devoir tailleurs de pierre, et les élèves des instituts de formation en soins-infirmiers et aides-soignants (IFSI et IFSA).

Des conventions ont été rédigées pour préciser le cadre de collaboration et les financements dédiés.

POUR VOTE

3-3 Adhésion 2021 à la Conférence des Présidents d'Université – vote

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

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

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

Il est demandé aux administrateurs d'approuver l'adhésion 2021 à la conférence des Présidents d'Université, d'un montant de **20 000€** (montant égal à celui de l'année dernière).

POUR VOTE

3-4 Avenant n°1 à la convention intracting avec la banque des territoires - vote

Cet avenant numéro 1 concerne un changement de taux qui est à l'avantage de l'Université.

L'AR/ versée par la CDC, qui constitue un « prêt » au sens du Code de la consommation, est remboursable et porte intérêt au taux fixe de **0,25 % (et non plus au taux de 1,76 %) par an.**

POUR VOTE

3-5 Remboursement des frais de missions dans le cadre du règlement COST (coopération européenne en Science et Technologie) – vote

Depuis 2017, l'UA coordonne l'Action COST 16115 A European Network for Connective Tissue Calcifying Diseases.

Ce financement permet à des chercheurs européens, spécialistes dans leurs domaines, d'organiser des réunions/« training schools »/missions scientifiques de courte durée afin de se rencontrer et de se former.

Les frais de transport, logement, de bouche, liés à ces événements, sont remboursés aux chercheurs, de toutes origines en Europe, par l'UA qui est l'université coordinatrice.

Les taux de remboursement sont établis par l'association COST (révisable pour une part par les responsables de l'Action), et ne correspondent pas aux taux/montants imposés par la réglementation française, appliquée à l'UA habituellement pour les frais de mission.

En 2017, ces spécificités ont été votées par le Conseil d'Administration du 18 octobre 2017.

Des modifications sont introduites :

- Avant 2020, les frais de repas (déjeuners et dîners) et de transport local (transports urbains dans le pays d'organisation des "événements") étaient remboursés séparément aux participants (sous forme de forfaits repas, et de remboursement sur justificatifs pour les transports).
- Dorénavant, un forfait journalier est offert, couvrant les frais de repas et de transport, forfait différent selon le pays d'organisation de l'événement.

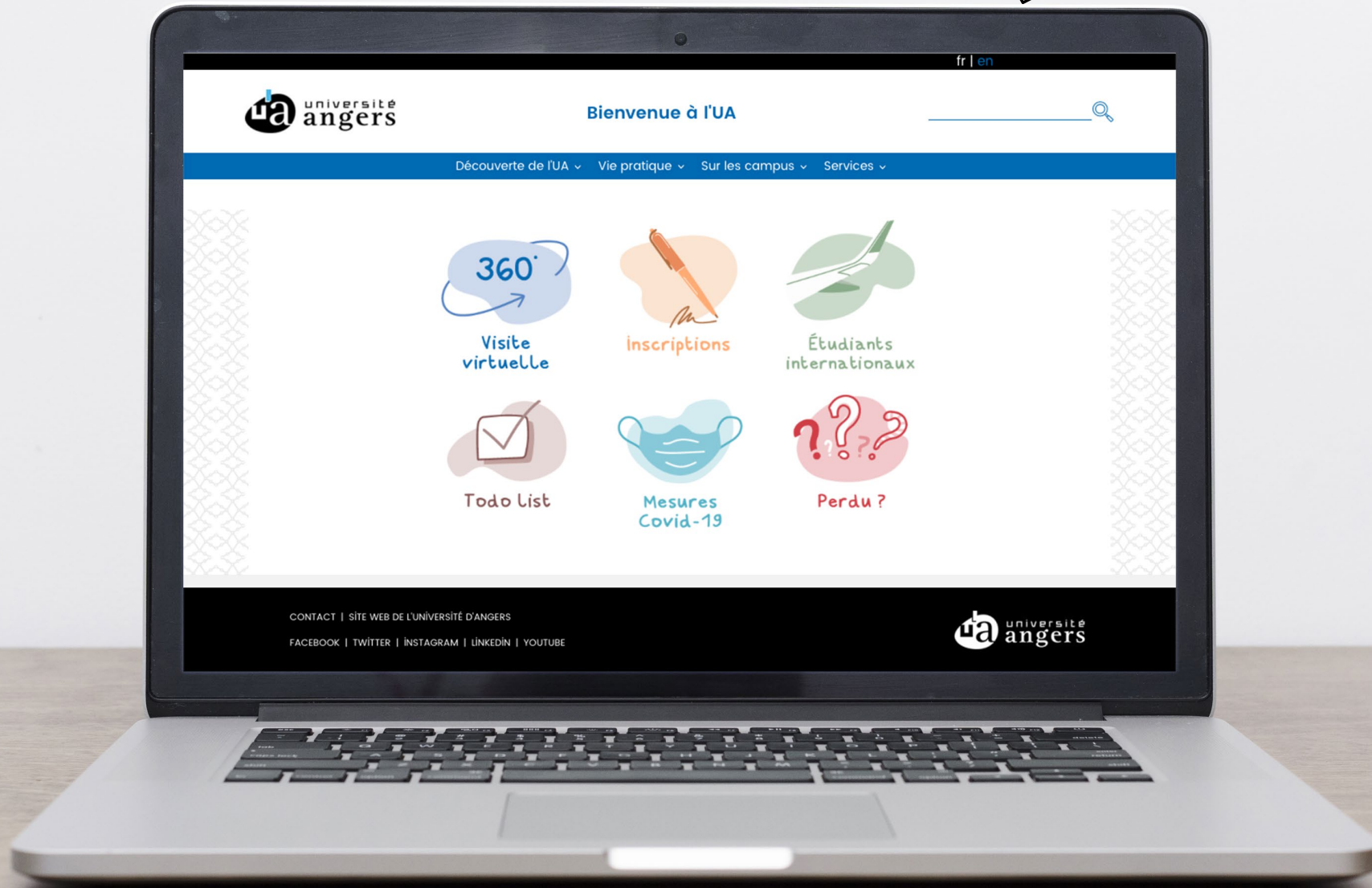
POUR VOTE

4. Organisation de la rentrée 2021

Un principe agile

- **Réinstaller le guichet Infocampus en présentiel pour favoriser le contact humain :**
Passerelle et BU Saint-Serge - à partir du 30 août 2021
- **Maintenir les outils numériques qui ont fait leurs preuves l'an dernier :**
Site bienvenue et Parcours d'accueil réseaux sociaux
+ Chat (Pathmotion) intégrant cette année des personnels ressources (DEVEC & DI + ambassadeurs)

<http://bienvenue.univ-angers.fr/>



**Fusion avec le site marentree.univ-angers.fr // Articulation avec les réseaux sociaux
Le + : un Chat avec les ambassadeurs et des personnels ressources**



On vous répond !

Entamez le dialogue !

Posez votre question ici...



Témoignages inédits
Les Ambassadeurs partagent leurs expériences.



Restez anonyme
Gardez votre identité masquée en posant votre question.



Simple et rapide
Posez votre question en moins d'une minute.

FILTREZ LES AMBASSEDEURS PAR MOT-CLÉ

 Ok

FILTREZ PAR COMPOSANTES

Equipe Administrative (3)

Faculté de Droit, d'économie et de gestion (2)

Faculté des lettres, langues et sciences humaines (1)

Faculté des sciences (1)

+ Plus de composantes

FILTREZ PAR FORMATION

Etudiants Etrangers (1)

Formation Initiale (1)

FILTREZ PAR LANGUE

Anglais (5)

Découvrez nos Ambassadeurs



Veronique and Co C.

ORGANISATION DES INSCRIPTIONS

" l'organisation des inscriptions à l'UA "

Posez votre question



Céline M.

ACCUEIL ET INFORMATION DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

" Travailler en équipe, Se renouveler "

Posez votre question



Nathan D.

RESPONSABLE INFOCAMPUS / CHARGÉ DE PROJETS LA PARENTHÈSE

" Travailler avec des étudiant.e.s, pour les étudiant.e.s ! "

Posez votre question



Iman A.

AMBASSADOR

" Half-time Hotel industry student Half-time InfoCampus Ambassador "

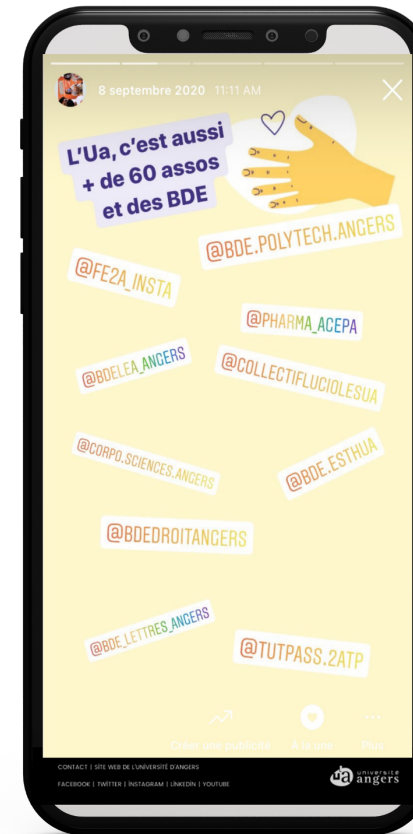
Posez votre question



Parcours d'accueil sur les réseaux sociaux

- **Cible** : nouveaux étudiants
- **Dates** : du 1/09 au 1/10 sur [Instagram](#) en priorité par rapport à notre cible (+[Twitter](#) & [Facebook](#))
- **Objectif** : Présentation des différents services de l'UA et de certains dispositifs ou événements
- **Moyens** : 2 thématiques par jour avec des vidéos, quiz, visuels... + Renvoi vers le site bienvenue et le site web de l'UA (*cross média*)
- **Exemple de publications du calendrier éditorial** :
 - Mot de bienvenue du président en vidéo,
 - Présentation d'Infocampus, SSU, SUIO-IP, BU etc.,
 - Découverte des associations,
 - Teasing du Campus Day
 - Présentation de la cellule VDH en vidéo...

Exemples de contenus de la précédente rentrée



Infocampus



Village partenaires :

> à la BU Saint-Serge **le jeudi** de 11h30 à 14h

> à la Passerelle **le mardi** de 11h30 à 14h

Installation en **Before Campus Day** sur les campus de **Cholet** (le 17/9) et **Saumur**

(le 20/9) sur le temps du midi (11h30/14h)

Communication presse (pubs autour des résultats du bac)

Welcome pack avec Notebook UA

+ stylo infocampus

+ dépliants des partenaires

+ kit sanitaire (5 autotests et masques)

Vous avez choisi de rejoindre l'Université d'Angers ! Félicitations !

ÉTAPE 1

Du 6 au 21 juillet 2021

MODALITÉS D'INSCRIPTION sur bienvenue.univ-angers.fr

+ Un doute, une question ?
Appelez-nous au **02 44 68 86 05**
du lundi au vendredi de 10h à 16h.

 **LIVECHAT** Jeudi 8 juillet de 12h30 à 13h30
univ-angers.career-inspiration.com

ÉTAPE 2

Du 30 août au 1^{er} octobre 2021

Rendez-vous à **INFO+CAMPUS**
à la BU Saint-Serge (*Campus Saint-Serge*) ou
à La Passerelle (*Campus Belle-Beille*)

Retrouvez des informations sur :

- + PACK DE BIENVENUE
- + RENSEIGNEMENTS SANTÉ
- + INSCRIPTION SPORT
- + FORFAITS BUS/TRAIN
- + DOSSIER SOCIAL ÉTUDIANT
- + PRÊT GRATUIT DE VÉLO
- + CARTE CULTURE
- + CARTE A'TOUT

L'UA vous accompagne !



Vous avez choisi de rejoindre l'Université d'Angers ! Félicitations !

Dès les résultats du bac, du 6 au 21 juillet,
connectez-vous sur bienvenue.univ-angers.fr
pour vous inscrire et avoir toutes
les informations utiles.

Un doute, une question ?
Appelez-nous au **02 44 68 86 05**
du lundi au vendredi de 10h à 16h.



L'UA vous
accompagne !

*Publicités : Ouest France, Courrier de l'Ouest, Angers ma ville
+ Réseaux sociaux UA*

Infos spécifiques sur le logement

- Rubrique Vie pratique > **Logement** (FAQ)
- **Studapart**, la plateforme de logements pour accompagner les étudiants de l'UA :
 - > Angers et villes limitrophes : 150 logements
 - > Cholet : une 15aine de logements
 - > Saumur : il n'y en a pas à ce jour
- Communication réseaux sociaux + livechat (logement mais pas que : ex. paiement CVEC...)



LIVECHAT Jeudi 8 juillet de 12h30 à 13h30
univ-angers.career-inspiration.com

Accueil des personnels

- Réactivation de la **plateforme Workelo** pour accompagner les nouveaux sous la forme d'un **parcours d'accueil et d'intégration** qui démarrera le **30 août** pour durer **1 mois** (mail reçu par chaque agent) > Modules ludiques + Livret d'accueil
Avec personnalisation composante (vidéo d'accueil notamment)

- **Journée d'accueil en présentiel le 9/9** (**Welcome pack** + découverte UA sous forme de **Rallye**) et **Campus tour le 16/9**

POUR
INFORMATION



Bonjour Gwendoline ☺,

Bravo, vous progressez sur votre parcours !

Bonne nouvelle, **il vous reste encore quelques actions à réaliser**, par exemple :

- ▶ Je découvre l'UA : partez à la découverte de l'établissement...
- ▶ Je découvre l'organisation de l'UA : instances, gouvernan...
- ▶ Je me familiarise avec les sigles et acronymes : CFVJ, SU...

Vous pouvez dès maintenant vous connecter pour les terminer :

Se connecter

PAR WORKELO

Notre équipe support support@workelo.eu

Notre guide d'utilisation

Copyright 2021 Workelo, Tous droits réservés.



5. Ressources Humaines

5-1 Modification de la délibération n° CA061-2020 relative au cadre du télétravail à l'Université d'Angers - **VOTE**

5-2 Référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs - année universitaire 2021- 2022 - **VOTE**

5-3 Modification de la délibération n° CA105-2021 relative aux Primes BIATSS 2021 - **VOTE**

5-1 Cadre modifié du télétravail des personnels BIATSS

Processus de co-construction et livrables

-5 réunions du groupe de travail (27/11/20, 19/01/21, 19/02/21, 23/03/21, 8/06/21)

-composition du groupe de travail associant 10 membres de l'administration (diversité des unités de travail de l'université) et 10 membres représentants des personnels (5 issus du CT et 5 issus du CHSCT).

-production de plusieurs livrables :

- **Un cadre du télétravail modifié** (intégrant les nouvelles possibilités réglementaires introduites par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020).
- **4 annexes :**
 - annexe 1 : Formulaire de demande de télétravail régulier (intégrant auto-évaluation de l'agent sur ses capacités à télétravailler et sur son environnement matériel de travail)
 - annexe 2 : Attestation sur l'honneur de conformité aux spécifications techniques
 - annexe 3 : Autorisation de télétravail régulier (intégrant la possibilité éventuelle d'un lieu de travail alternatif au domicile de l'agent).
 - annexe 4 : Recommandations pour l'utilisation de l'ordinateur personnel



Principales nouveautés du cadre modifié

	Version rentrée universitaire 2020	Version rentrée universitaire 2021
Critères d'éligibilité	Au moins 12 mois d'ancienneté au poste	Au moins 3 mois d'ancienneté au poste <i>avec la possibilité de réduire cette période sur demande concertée du Chef de service/Agent</i>
	Travailler au moins à 80%	Travailler au moins à 50%
	<i>Non défini</i>	Ne pas devoir assurer la garde d'enfants de moins de 11 ans les jours de télétravail régulier
Télétravail régulier	2 jours / semaine	En fonction de la quotité de travail : <ul style="list-style-type: none"> - 50% = 1 demi-journée / semaine - 60% = 1 jour / semaine - 70% = 1,5 jours / semaine - 80% et plus = 2 jours / semaine
	Formulaire papier avec décision définitive de la DRH	Formulaire papier (dématérialisation en cours) avec décision définitive de l'autorité de proximité – <i>SAUF pour les demandes pour raisons de santé qui continuent à être administrées par la DRH</i> En cas de décision défavorable, dossier transmis à la DRH

Principales nouveautés du cadre modifié

	Version rentrée universitaire 2020	Version rentrée universitaire 2021
Télétravail occasionnel	4 demi-journées par mois (<i>cumulable avec du télétravail régulier</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - 4 demi-journées / mois pour les agents bénéficiant de jours de télétravail régulier - 10 demi-journées / mois pour les agents ne bénéficiant pas de jours de télétravail régulier
Télétravail exceptionnel	<i>Non défini</i>	Sur décision du Président, dans le cadre de risques majeurs (mise en œuvre du plan de continuité des activités de l'établissement sur appréciation du Chef de service)
Lieu d'exercice	Exclusivement au domicile de l'agent	<ul style="list-style-type: none"> - Prioritairement au domicile de l'agent, - Avec la possibilité de renseigner un lieu alternatif (<i>limité au département du Maine et Loire – dérogation possible à l'appréciation du Président</i>)
Accompagnement des agents et encadrants à la mise en place du télétravail	<ul style="list-style-type: none"> - Animation d'actions de formation au télétravail par la DRH - Animation d'actions de formation au télémanagement par la DRH - Une référente Télétravail au sein de la DRH 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à disposition d'un Kit du télétravailleur sur Intranet - Invitation à des informations collectives courtes co-animées par la DRH et le SSTU au sein des composantes pour présenter le Cadre et quelques règles de prévention - Formation au télémanagement par la DRH (<i>réflexion en cours pour adapter le format et l'accès aux ressources</i>) - Une référente Télétravail au sein de la DRH

Processus de validation

-CHSCT du 24 juin 2021 : avis centré en particulier sur l'examen de la partie 8 du cadre modifié relatif à la prévention des risques professionnels et l'annexe pour la partie consacrée à l'auto-évaluation par l'agent de son environnement matériel de télétravail.

Avis favorable à l'unanimité

-CT du 25 juin 2021 : avis global sur l'ensemble du cadre modifié. *Avis favorable à l'unanimité*

-CA du 8 juillet 2021 : validation du nouveau cadre modifié du télétravail

-Rentrée universitaire 2021-2022 : application du nouveau cadre modifié par les services

POUR VOTE



université
angers

5-2- Référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs année 2021-2022

AUTRES ACTIVITES OU ACTIVITES MIXTES			
Description des activités à prendre en compte	FONCTIONS	H ETD maximum	Financement
IV. – Missions d'expertise			
Mission d'assistant de prévention	Exercice d'une mission d'assistant de prévention d'une ou plusieurs unités de travail	24	établissement
Mission au sein du CHSCT	Membre du CHSCT (art.75-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 et arrêté du 27 octobre 2014)	8,5	établissement

Résultat des avis du Comité Technique du 25 juin 2021 : 9 voix pour et 1 abstention.

POUR VOTE

5-3-Primes BIATSS 2021 – modification

Le contexte

- Publication de la loi n°2020-1674 du 24/12/2020 de Programmation de la Recherche.
- Publication des arrêtés du 26 février 2021 revalorisant la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) et de la Prime d'Enseignement Supérieur (PES)
- Publication de la circulaire MESRI n°2020-003 relative aux modalités de mise en œuvre des revalorisations indemnitaires au titre de 2021 au titre de la LPR (2021-2027).
- 2 réunions du GT Evolutions des primes BIATSS et enseignants qui ont permis de mettre en perspective un plan d'action indemnitaire pluri-annuel autour de 6 mesures principales :

MESURE	Application
Mesure n°1 : Indemnité de fin de contrat de 10% attribuée aux contractuels en CDD (≤ 1 an)	1/1/2021
Mesure n°2 : Revalorisation indemnitaire opérée par la LPR pour les enseignants (PES) et enseignants-chercheurs titulaires (PRES)	1/1/2021
Mesure n°3 : Revalorisation indemnitaire opérée par la LPR pour certains BIATSS titulaires	1/1/2021
Mesure n°4 : Revalorisation indemnitaire pour les BIATSS titulaires ADJAENES (hors LPR)	1/1/2021
Mesure n°5 : Attribution d'un complément de rémunération aux contractuels BIATSS en CDI en référence à l'IFSE perçue par les BIATSS titulaires de même niveau.	2022-2023-2024
Mesure n°6 : Attribution d'un complément de rémunération aux enseignants contractuels du 2nd degré en CDI en référence à la PES perçue par les enseignants titulaires de même niveau.	2022-2023-2024



5-3-Primes BIATSS 2021 – modification

MESURE 1	Indemnité de fin de contrat de 10%
Population concernée	Indemnité de fin de contrat de 10% attribuée aux contractuels en CDD (≤ 1 an)
Acte réglementaire	Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020
Montants individuels	Dépendant de la durée du contrat et de la rémunération servie (<u>exemple</u> : 1878 € bruts pour un contrat C de 12 mois à l'INM 334)
Coût annuel UA	52182 € <i>Non financé par le MESRI</i>
Date d'application	01/01/2021
Conditions d'application	Réglementaires - application directe sans passage par le CT ou le CA
Observations	Le ou les CDD successifs cumulés ne doivent pas dépasser 1 an pour être éligible à cette indemnité de fin de contrat.

5-3-Primes BIATSS 2021 – modification

MESURE 2	Revalorisation indemnitaire opérée par la LPR pour les enseignants (PES) et enseignants-chercheurs titulaires (PRES)		
Population concernée	Personnels enseignants du 2 nd degré affectés dans le supérieur (ESAS) et enseignants-chercheurs titulaires		
Acte réglementaire	Arrêtés du 26 février 2021 fixant le montant annuel des attributions individuelles de la prime de recherche et d'enseignement supérieur instituée par le décret n°89-775 et de la prime d'enseignement supérieur instituée par le décret n°89-776.		
Montants individuels	Corps	Montant actuel PRES/PES	Augmentation 2021
	PR	1260 €	+580 €
	MCF	1260 €	+1090 €
	ESAS	1260 €	+286 €
			Nouveau montant PRES/PES
			1840 €
			2350 €
			1546 €
Coût annuel UA	542517 €	<i>Financement MESRI</i>	
Date d'application	01/01/2021		
Conditions d'application	Réglementaires - application directe sans passage par le CT ou le CA		
Observations	Cette revalorisation globale s'étend sur 7 ans (jusqu'en 2027) et elle prévoit une réévaluation annuelle des montants de la PRES et de la PES.		



5-3-Primes BIATSS 2021 – modification

MESURE 3	Revalorisation indemnitaire opérée par la LPR pour certains BIATSS titulaires			
Population concernée	ATRF, MAGASINIER, BIBLIOTHECAIRES ADJOINTS SPECIALISES, BIBLIOTHECAIRES			
Acte réglementaire	Délibération du CA (8/7/2021) après avis CT (25/6/2021)			
Montants individuels	Corps	Montant actuel IFSE	Augmentation annuelle 2021	Nouveau montant IFSE
	ATRF	3048 €	+377 €	3425 €
	MAG	3048 €	+592 €	3640 €
	BIBAS	4680 €	+390 €	5070 €
	BIB	5664 €	+651 €	6315 €
Coût annuel UA	39415 € <i>Financement MESRI</i>			
Date d'application	01/01/2021			
Conditions d'application	Application sur paie novembre ou décembre 2021 après avis du CT et délibération du CA			
Observations	Le principe de convergence indemnitaire ITA/ITRF s'étend sur 7 ans (jusqu'en 2027).			

5-3-Primes BIATSS 2021 – modification

MESURE 4	Revalorisation indemnitaire pour les BIATSS titulaires ADJAENES (hors LPR)			
Population concernée	ADJAENES			
Acte réglementaire	Délibération du CA (8/7/2021) après avis CT (25/6/2021)			
Montants individuels	Corps ADJAENES	Montant actuel IFSE 3048 €	Augmentation annuelle 2021 +377 €	Nouveau montant IFSE 3425 €
Coût annuel UA	20460 €	<i>Non financé par le MESRI</i>		
Date d'application	01/01/2021			
Conditions d'application	Application sur paie novembre ou décembre 2021 après avis du CT et délibération du CA			
Observations	Mesure envisagée dans le cadre du principe d'égalité entre les catégories et les filières (probablement une anticipation par rapport aux mesures nationales). Alignement des ADJAENES sur les ATRF et les MAGASINIERS (catégorie C).			

5-3 Primes BIATSS 2021 – modification

Le vote du Conseil d'administration ne porte que sur les mesures 3 et 4 dont les nouveaux montants ont été introduits dans le tableau relatif à l'IFSE principale des personnels BIATSS pour les corps suivants au titre de l'année 2021 :

- ATRF
- ADJAENES
- MAGASINIERS
- BIBLIOTHECAIRES ADJOINTS SPECIALISES
- BIBLIOTHECAIRES

Résultat des avis du Comité Technique du 25 juin 2021 : 4 voix pour, 2 abstentions et 4 voix contre.

POUR VOTE

5-3-Primes BIATSS 2021 – modification

Pour les mesures 5 et 6 relatives à la mise en œuvre d'un régime indemnitaire à destination des personnels BIATSS et Enseignants contractuels en CDI, il est prévu une **dernière réunion du groupe de travail** fixée le 4 octobre prochain.

Cette dernière réunion devrait permettre :

- d'envisager les scénarios les mieux adaptés pour ces 2 mesures
- **d'apprécier leur soutenabilité financière**
- de tenir compte d'éventuelles modifications réglementaires intervenues entre temps.
- Etc...

5-3-Primes BIATSS 2021 – modification

Prochains RDV

- 4 octobre 2021 : **3^{ème} réunion du GT** ayant pour but de préciser les mesures 5 et 6.
- début novembre 2021 : **avis du CT**
- décembre 2021 : **vote CA**

6. Vie de l'établissement

6-1 Bilan de la commission égalité - **INFORMATION**

Bilan 2020-2021 de la Commission Egalité

David Niget, chargé de mission Egalité
Nathalie Ménar, assistante de direction

Présentation de la nouvelle organisation

La **commission Égalité** réunie une fois par mois établit un relevé de **recommandations** qu'elle diffuse aux personnes pilotes pour mettre en œuvre les préconisations.

La **chargée de mission handicap** et le **référént lutte contre le racisme et l'antisémitisme** sont invités permanents pour permettre de croiser les sujets.

La **chargée de mission Égalité de LMU** est invitée permanente pour co-construire une politique égalité à l'échelle de la Comue.

Tout membre de la CÉ peut inviter une personne de son choix.

Objectifs

L'Égalité est présente partout et pour tout.e.s. L'objectif est que chacun.e puisse s'emparer des sujets et permettre également une priorisation des actions. Faire en sorte qu'elles soient réalisables tant financièrement, qu'humainement.

- Garantir **un environnement institutionnel sûr et bienveillant**
- Promouvoir **une culture de l'égalité**

Actions menées

- Rédaction du Plan d'action Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Webinaire 23 novembre 2020
 - Concertations multiples (intersyndicale)
 - Voté en CA le 11 mars 2021
- Participation à l'enquête nationale ACADISCR I
 - UA = 1^{er} établissement de l'ESR à s'engager dans cette enquête
 - enquête étudiante avril 2021: 9% de participation (2237 répondant·es)
 - enquête personnel 2021-2022
 - Résultats pour 2022 & 2023
- Plan VSS pour la rentrée 2021
 - Rédaction d'un guide de prévention & de soutien aux personnes victimes (Abigail Alves)
 - Refonte des pages web égalité
 - Réalisation d'une vidéo d'information sur la cellule VDH
 - Ateliers de sensibilisation au sexisme (association rEGALons-nous!)
 - Campagne d'affichage autour du 25 novembre: *#nerienlaisserpasser*
- Mois du Genre 2021, édition « phytale »
 - 38 événements & propositions / 1 nouveau site web
 - Moyenne de 123 spectatrices·teurs par événement > en hausse
 - Initiatives étudiantes

Moyens

Les moyens sont limités:

- une assistante de direction au cabinet à 0,30 ETP
- un chargé de mission
- un budget de 10.000 € par an + fonds CVEC mobilisables pour les projets étudiants

Propositions :

- Besoin d'une compétence spécifique qui pourrait être mutualisée avec LMU
- Reconnaissance des actions égalité dans les fiches de poste des collègues de l'UA mobilisés dans différents services (communication, RH, Dagji, vie des campus, culture)
- Besoins en formation

Projets

- Accompagnement à la création de **formations spécifiques dans les maquettes**
- Proposer **une formation de base aux VSS en ligne** aux étudiants et aux personnels
- Réflexion en cours sur **l'accueil des étudiant·es étrangers**
- Réflexion en cours sur les **transidentités** à l'université
- Evolution du **Mois du genre**

Mois du genre 2022

- L'objectif d'un **évènement prenant une envergure nationale et internationale**
 - « Thématiser » le mois du genre, pour constituer une « collection » et maintenir l'intérêt de la communauté scientifique
 - Prendre part aux débats actuels
 - Edition 2022 construite autour des points communs aux différentes discriminations
 - Incluant la semaine contre le racisme et l'antisémitisme
 - Incluant une approche « handicap »
 - Apportant une vision scientifique du concept d'intersectionnalité
 - Avec l'invitation d'un expert international sur ces questions
- Continuer d'associer science/culture/participation large et mieux inclure le mois du genre dans la vie étudiante et la formation
 - Proposition faite aux formations d'inclure un enseignement sur le genre à cette occasion
 - Travail en lien avec les associations étudiantes
- Capitaliser sur l'expérience phygitale 2021, mais privilégier les évènements en présentiel !

POUR INFORMATION

7. Enseignement

7-1 Création de la licence sciences pour la santé - parcours sciences infirmières – **VOTE**

7-2 Création du DIU Insulinothérapie automatisée – Faculté de santé - **VOTE**

7-3 Création du D.U. PaRéo – **VOTE**

7.1 Création d'un cursus diplôme national de licence/diplôme d'état infirmier

Réponse de la faculté de santé de l'Université d'Angers et du département en Sciences Infirmières à l'appel à projet du MESRI

Décret du 11 mai 2020 relatif à l'expérimentation des modalités permettant des échanges entre les professions de santé, la mise en place d'enseignements communs et l'accès à la formation par la recherche

Expérimentation

- Projet déposé en novembre 2020
- Projet validé par la DGESIP sous la forme d'une licence en Sciences pour la Santé-Parcours Sciences Infirmières associée à la délivrance du diplôme d'état d'infirmier.
- Durée de l'expérimentation: 2026
- Mise en œuvre :
 - Septembre 2021 pour les IFSI d'Angers et Cholet
 - Septembre 2022 pour les IFSI de Saumur et Le Mans
- Chef de projet: Directrice du DeSI

Les principales évolutions (1)

Mise en œuvre de:

- ❑ **Dispositifs d'aide à la réussite pour les étudiants titulaires de bacs professionnels et technologiques ainsi que les étudiants en réorientation professionnelle**

En cours de finalisation

Réflexion engagée sur la mise en œuvre d'une UE optionnelle: compétences numériques

- ❑ **Mise en œuvre d'un dispositif de passerelle PLURIPASS vers IFSI avec une entrée directe soit en S2, soit en L2**

UE optionnelles Sciences Infirmières sur 2022-2023

- ❑ **Formalisation de tous les dispositifs pour les étudiants en demande de:**

Dispense d'enseignements, d'assiduité, CESURE, situation de handicap.....

Les principales évolutions (2)

7 grands axes majeurs

- ❑ L'enseignement de la discipline et des savoirs infirmiers
- ❑ Des enseignements fondés sur les preuves (données probantes issues de la littérature scientifique)
- ❑ Une formation à la recherche et par la recherche
- ❑ Une formation clinique permettant le développement d'une expertise clinique
- ❑ Des enseignements mutualisés permettant l'appropriation des pratiques collaboratives nécessaires à l'exercice professionnel et au leadership
- ❑ Une réponse adaptée aux besoins de santé du territoire par la création d'unités d'enseignement dites de consolidation
 - Grand âge et autonomie
 - Soins critiques
 - Maladies chroniques
 - Situations complexes
 - Santé mentale + 2 UE optionnelles (soins pédiatriques et UE recherche)
- ❑ Professionnalisation: en S6 stage d'intégration de 15 semaines

POUR
VOTE

7.2 Création du DIU Insulinothérapie automatisée – Faculté de santé

L'objectif de la formation est l'acquisition **de connaissances théoriques et pratiques sur les techniques d'insulinothérapie automatisée, dites en « boucle fermée » ou encore « pancréas artificiels »**

(autres universités concernées : CAEN - Normandie, PARIS et Paris Saclay, GRENOBLE Alpes, TOULOUSE, STRASBOURG, MONTPELLIER-NIMES)

Les connaissances sont fondées sur les caractéristiques technologiques des dispositifs médicaux de perfusion continue d'insuline, de mesure continue du glucose et d'algorithmes de contrôle, les données scientifiques et médicales des études publiées dans les revues et ouvrages à comité de lecture, les résultats de la pratique clinique et l'éducation thérapeutique du patient dans le diabète de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte.

Seront admis à s'inscrire à ce diplôme :

- en formation initiale : les étudiants préparant le DES d'Endocrinologie, Diabète, Nutrition, le DES de Pédiatrie.
 - en formation continue : les Médecins Endocrinologues-Diabétologues, les Médecins Pédiatres ayant validé le DIU de Diabétologie Pédiatrique niveau 1 et 2, les Titulaires du Diplôme d'Infirmier d'Etat.
- **Capacité d'accueil** : 60 personnes maximum
 - **Tarifs** : Financement Personnel : 1000 € - Financement OPCO ou entreprise : 2000 € -
 - Tarif étudiant : 360 €

Approuvé par la CFVU du 5 juillet 2021 à l'unanimité avec 24 voix pour.

7.3 Création du DU PaRéo

Le DU PaRéo permet de répondre au **cahier des charges** du Ministère en vue d'obtenir le label en s'appuyant sur les **deux dispositifs Rebond'M2S et Rebond'Sup**.

Cette formation s'adresse aux **néobacheliers** souhaitant prendre une année pour **réfléchir à leurs choix d'orientation et découvrir différents domaines d'études**. Il peut aussi accueillir des **étudiants en première année de licence, identifiés en situation de décrochage dès les premières semaines** de cours et souhaitant s'investir pleinement dans la définition d'un projet de réorientation.

Les **objectifs pédagogiques** sont de quatre ordre : aider l'étudiant à appréhender son niveau académique, développer des compétences fondamentales pour une poursuite d'études (MTU, expression orale et écrite, compétences informatiques...), lui faire découvrir des domaines professionnels et des formations, accompagner à définir et formaliser son projet d'études/professionnel (nouvelles candidatures Parcoursup, service civique, concours,...).

Trois parcours à disposition des élèves, selon leurs appétences : médico-social et sanitaire, humanités (à destination des étudiants intéressés par les sciences humaines, les langues, l'art et le journalisme) et entreprise (pour les étudiants qui ont la fibre gestionnaire et entrepreneuriale). Le DU PaRéo permet de cumuler des points ECTS et de conserver son statut d'étudiant.

La capacité d'accueil est de 75 places à Angers et 25 places à Cholet avec un seuil d'ouverture de 40 places.

Tarifs :

Droit de scolarité ministériel correspondant au tarif licence Soit 170€ + acquittement de la CVEC 92€ - **Eligible bourse du CROUS**

Approuvé par la CFVU du 5 juillet 2021 à l'unanimité avec 24 voix pour.

**POUR
VOTE**

8. Décisions prises par délégation du CA au Président

POUR INFORMATION

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

9. Questions diverses

10. Information

Un pot du Conseil d'Administration est organisé au Qu4tre.

Calendrier des prochains C.A.

- Jeudi 30 septembre 2021 à 14h30
 - Jeudi 4 novembre 2021 à 14h30
 - Jeudi 25 novembre 2021 à 14h30
 - Jeudi 16 décembre 2021 à 14h30