

PROCÈS-VERBAL
Conseil d'administration
30 septembre 2021

Approuvé le 25
novembre 2021

Le Conseil d'administration s'est réuni le 30 septembre 2021, dans la salle du Conseil de la Présidence, sous la présidence de Monsieur Christian ROBLÉDO.

ROBLÉDO Christian	Présent
AKIN Yahya Pasa	Présent puis excusé à 17h35, donne procuration à Madame NGUYEN PHUONG
BARD Christine	Excusée, a donné procuration à Madame RICHARD
BARILLÉ Régis	Présent puis excusé à 18h15
BARREAU Mihaela	Présente
BERTÉ Violaine	Absente
BORDET Laurent	Présent puis excusé à 17h46, donne procuration à Monsieur OGER
BOUVIER Lydie	Présente puis excusée à 15h10, donne procuration à Monsieur BARILLÉ
CHAUVET Clément	Présent puis excusé à 16h30
CHÉDOTEL Frédérique	Présente
CHEVASSUS-LOZZA Emmanuelle	Présente
CHRISTOFOL Hervé	Présent puis excusé à 18h10
DANIEL Christophe	Présent
DELPECH Angèle (<i>suppléante : GRIMAUD Hortense</i>)	Excusée, a donné procuration à Monsieur DUVAL
DUVAL Hugo	Présent
GAUMER Nathalie	Excusée, a donné procuration à Monsieur DANIEL
HINDRÉ François	Présent
JARDINAUD Chloë (<i>suppléante : BION Lily</i>)	Excusée, a donné procuration à Monsieur AKIN
LEFRANÇOIS Corinne	Absente
LELARGE Antoine	Absent
LEMAIRE Félicien	Excusé, a donné procuration à Madame CHÉDOTEL
LOURTIS Michel	Excusé, a donné procuration à Monsieur ROBLÉDO
MARION Roland (<i>suppléant : Roch BRANCOUR</i>)	Excusé, a donné procuration à Madame BARREAU
NGUYEN PHUONG Linh (<i>suppléante : BICHE Sarah</i>)	Présente
OGER Thierry	Présent, puis s'absente à 16h15, donne procuration à Madame CHEVASSUS, de nouveau présent à 17h30
PILET Benoît	Excusé, a donné procuration à Monsieur BORDET
REY Anne	Présente puis excusée à 17h45
RICHARD Isabelle	Présente puis excusée à 17h30, donne procuration à Madame REY
SEGRETAIN Claudie	Présente
TAÏBI Aude Nuscia	Présente, puis excusée à 16h30, donne procuration à Monsieur CHRISTOFOL
TOUTAIN BARBELIVIEN Agnès	Présente puis excusée à 17h30
ULLERN Anouk	Excusée, a donné procuration à Monsieur HINDRE
VINAY Aubeline	Excusée, a donné procuration à Madame SEGRETAIN
VINCENT Elsa	Présente

Membre invité de droit, présent :

Olivier HUISMAN, Directeur général des services

Membres invités par le Président, présents :

Stéphane AMIARD, Vice-Président numérique et patrimoine

Éric DELABAERE, Vice-Président Politique ressources humaines et dialogue social

Nathalie DEBSKI, Vice-Présidente à la transformation pédagogique

Sabine MALLET, Vice-présidente formation et vie universitaire

Patrice MANGEARD, Directeur de l'IUT

Matthieu MAUGEAIS, Contrôleur de gestion, Responsable adjoint, DPE

Christine MÉNARD, Directrice du SUIO-IP

Michel VERON, Directeur général adjoint

Secrétariat de Séance :

- Cellule Institutionnelle - DAGJI

Ordre du jour :

1. Informations	5
1.1 Nouveaux administrateurs	5
1.2 CPER 2021-2027 et moyens obtenus dans le cadre du dialogue stratégique de gestion 2021	5
1.3 Elections à venir par les membres du Conseil d'administration	9
2. Approbation du procès-verbal du CA	9
2.1 Procès-verbal du Conseil d'administration du 8 juillet 2021	9
3. Ressources Humaines	9
3.1 Stratégie d'établissement – Chaire de professeur junior	9
3.2 Campagne d'emploi 2022 - Personnels enseignants du 2nd degré titulaires	13
3.3 Calendrier administratif 2022-2023	15
3.4 Rapport social unique (RSU) 2020	15
4. Prospective et moyens	18
4.1 Adhésion aux Presses Universitaires de Rennes (PURS)	18
5. Affaires générales et statutaires	18
5.1 Modification des statuts de l'Université d'Angers : modification des modalités de désignation des Directeurs.trices de services communs	18
5.2 Modification des statuts de l'Université d'Angers : Création du service universitaire chargé de l'action culturelle et artistique et de la diffusion de la culture scientifique, technique (UA-Culture)	19
5.3. Modification du règlement intérieur de l'Université d'Angers : Charte d'usage du système d'information	21
5.4. Révision des statuts de l'UFR ESTHUA, Tourisme et Culture	22
6. Recherche	22
6.1 Création de l'UAR GLICID - Groupement Ligérien pour le Calcul Intensif Distribué	22
7. Enseignement et vie Universitaire	24
7.1 information premier cycle	24
7.2 Présentation politique et stratégique de l'offre de formation : texte spécifique 2nd cycle	24
7.3 Architecture globale de l'offre de formation de second cycle	25
7.4 Nouvelle offre de formation du second cycle	25
7.4 a Nouvelle offre de formation du second cycle : Faculté de droit économie gestion	26
7.4 b Nouvelle offre de formation du second cycle : UFR ESTHUA, Tourisme et Culture	26
7.4 c Nouvelle offre de formation du second cycle : IAE Angers	26
7.4 d Nouvelle offre de formation du second cycle : Faculté des lettres, langues et sciences humaines	26
7.4 e Nouvelle offre de formation du second cycle : Polytech Angers	26
7.4 f Nouvelle offre de formation du second et troisième cycle : Faculté de santé	26
7.4 g Nouvelle offre de formation du second cycle : Faculté des sciences	26
7.4 h Nouvelle offre de formation du second cycle : ESA – Ecole supérieure d'agriculture	26
7.4 i Nouvelle offre de formation du second cycle : Facultés libres de l'Ouest (UCO-Angers)	27
7.5 Création hors vague du BUT "Gestion Administrative et Commerciale des Organisations (GACO)" – Dossier d'intention – IUT	27
7.6 Dossier de création du DIU Pratique de Recherche clinique – partenariat avec Brest et Saint Etienne	29
ANNEXE : Diaporama de la séance du 30 septembre 2021	30

Monsieur ROBLÉDO ouvre la séance du Conseil d'administration à 14h30. À l'ouverture de la séance du 30 septembre 2021, organisée dans la Salle du Conseil de la Présidence de l'Université d'Angers, 31 membres sont présents ou représentés (35 membres en exercice, 21 membres présents et 10 procurations).

1. Informations

1.1 Nouveaux administrateurs

Monsieur ROBLÉDO explique qu'à la suite de la démission d'un représentant du collège B, Madame Lydie BOUVIER, suivante de liste, est désormais membre du Conseil d'administration.

Monsieur Emmanuel BIOTEAU accède au corps des Professeurs des universités. Il aurait perdu la qualité pour siéger au moment de la publication de son arrêté de nomination et a donc préféré démissionner.

Compte-tenu des dernières élections, le Conseil régional et le Conseil départemental ont procédé à de nouvelles désignations en remplacement de Monsieur GERAULT (suppléant Paul JEANNETEAU) et de Madame DROUET D'AUBIGNY (suppléante de Véronique GOUKASSOW).

Monsieur Roland MARION, Délégué à la transition écologique et énergétique de la commission Territoires, ruralité, environnement, transition écologique et énergétique, eau, logement, infrastructures numériques, sécurité et santé représentera le Conseil régional (son suppléant est Monsieur Roch BRANCOUR, Président de la commission Infrastructures, transports et mobilités durables).

Madame Régine BRICHET, vice-présidente en charge de la réussite éducative et sportive, représentera le Conseil départemental.

1.2 CPER 2021-2027 et moyens obtenus dans le cadre du dialogue stratégique de gestion 2021

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

Il explique que le CPER n'est pas encore signé mais il souhaite présenter le projet transmis par l'Université. Les premiers arbitrages ont été communiqués. Traditionnellement, ces premiers arbitrages évoluent peu.

Le CPER est constitué de 3 volets principaux : le volet équipement scientifique, le volet immobilier et le volet numérique.

Monsieur ROBLÉDO présente la partie équipement scientifique.

Concernant la recherche, l'Université d'Angers a remonté 6 projets. Plusieurs navettes ont été nécessaires entre la Région et l'agglomération.

4 groupes de projets peuvent être mis en évidence : matériaux, végétal et environnement, santé ainsi que santé et végétal. Monsieur ROBLÉDO précise les montants demandés et les montants retenus pour l'Université d'Angers dans le cadre du CPER (diapositive 4).

Le projet PEPS3 (Plateforme d'Exploration Préclinique de confinement 3) du pôle Santé n'a pas été retenu.

Concernant le projet ALMAT et le projet PHIMO (Plant Human Integrative Multiscale Omic), des renseignements seront pris concernant le montant retenu qui ne semble pas cohérent avec les demandes.

L'Université d'Angers assure le portage de ces différents projets.

L'Université d'Angers émerge également à d'autres projets en tant que partenaire et non en qualité de porteur (diapositive 5).

Le projet porté par l'ENSAM, Digital TWIns pour le pronostic de systèmes complexes, n'a pas été retenu.

Concernant le projet DATALAB, un financement de 2,230 millions d'euros avait été demandé, en incluant un volet ressources humaines. Seule la partie matérielle a été retenue avec 200 000 € accordés pour la partie angevine.

Concernant le financement du dispositif régional Cap Europe, 7,8 millions ont été demandés. L'arbitrage régional n'est pas encore défini. Ces financements seront tributaires des crédits FEDER qui ne sont pas encore répartis dans le cadre du CPER (diapositive 6).

Pour le projet FIL'INNOV, qui concerne le maintien du dispositif de réseau d'ingénieurs filières à l'échelle ligérienne, 11 millions d'euros avaient été demandés et 6 millions ont été obtenus dont 1,9 millions pour la partie angevine.

Monsieur ROBLÉDO présente ensuite la partie immobilière. Un certain nombre d'arbitrages ont eu lieu.

L'enveloppe allouée aux projets remontés par l'Université d'Angers, est de 36,7 millions d'euros (27,5 millions d'euros lors du précédent CPER).

Les projets retenus sont les suivants (diapositive 8)

- la réhabilitation de la faculté des lettres langues et sciences humaines, pour la 2^{ème} tranche,
- la réhabilitation fonctionnelle de la bibliothèque universitaire du site Belle-Beille
- la réhabilitation d'un certain nombre de bâtiments de la Faculté des sciences

Le glissement d'une enveloppe permettra de continuer la réhabilitation des dernières dalles de la Faculté de santé, pour 2 millions d'euros. L'extension de Polytech s'élève à un montant de 8,9 millions d'euros.

Certaines opérations étaient prévues dans l'ancien CPER mais l'enveloppe était insuffisante pour répondre aux besoins. Ces opérations ont été reconduites. Cette reconduction n'est pas automatique, il a fallu que ces projets soient de nouveau acceptés avec une enveloppe supplémentaire.

8 millions d'euros sont également prévus dans le cadre du plan de relance.

L'enveloppe de réhabilitation-construction s'élève ainsi à 43,7 millions d'euros. L'Université a argumenté pour que les moyens obtenus dans le cadre du plan de relance ne viennent pas en substitution des moyens obtenus dans le cadre du CPER.

Monsieur ROBLÉDO présente la partie numérique du CPER. Les projets sont portés par les 3 universités ligériennes (diapositive 10).

Le projet Régional consiste en :

- un centre de calcul très haut débit situé à Nantes, nécessitant la construction d'un Data Center avec des capacités de calcul et de stockage très importantes ;
- un investissement important dans les réseaux régionaux très haut débit alimentant non seulement des infrastructures de recherche mais aussi Cholet, Saumur et les Sables d'Olonne.

Au global, l'Université d'Angers aura obtenu 56,4 millions d'euros de financements pour l'ensemble de la période 2021-2027.

Monsieur ROBLÉDO présente les éléments du dialogue stratégique de gestion.

L'Université d'Angers a obtenu 190 000 euros pour financer des équipements recherche (secteur santé et pôle végétal).

Monsieur ROBLÉDO rappelle que le dialogue stratégique de gestion se tient après l'obtention de la dotation initiale de subvention pour charges de service public. Cette enveloppe est connue au mois de novembre. Elle permet d'établir la base du budget.

Deux phases de discussions se tiennent ensuite avec le ministère par l'intermédiaire du Recteur. La première phase de discussion (DSG 1) a pour objectif d'accompagner des mesures prises par le ministère, sur lesquelles les établissements n'ont pas nécessairement de prise.

La 2ème phase de dialogue concerne plutôt des projets portés par l'établissement. Le résultat de ce DSG2 a été communiqué en août 2021.

Le point important de cette notification concerne le rééquilibrage de 2 millions d'euros qui a été obtenu par l'établissement (diapositive 12). Ce montant est soclé. Il sera inscrit dans la dotation de l'année prochaine. L'Université a essayé de démontrer le retard de dotation par étudiant qu'elle connaît par rapport à la moyenne nationale. Une enveloppe globale de 18 millions d'euros a été distribuée auprès d'une dizaine d'établissements. L'Université d'Angers a obtenu l'enveloppe la plus importante.

L'Université avait également obtenu dans le cadre du DSG 1 une subvention non soclée de 600 000 euros, dite d'accompagnement de la trajectoire financière de l'établissement. Il s'agit en réalité d'une couverture partielle du glissement vieillesse technicité. Ce montant peut varier d'une année sur l'autre.

Des moyens ont également été obtenus dans le cadre de la loi ORE en lien avec les places supplémentaires qui ont été ouvertes.

L'Université d'Angers a enfin obtenu 150 000 euros pour abonder des projets transmis par la COMUE.

Une enveloppe de 176 000 euros a été obtenue en soutien aux laboratoires. Cette enveloppe contient les 10% supplémentaires de moyens de fonctionnement qui doivent être attribués aux laboratoires et également les 10 000 euros qui permettent d'accompagner les nouveaux Maîtres de conférences, recrutés en septembre 2020.

La cotisation à la licence ELSEVIER est moins élevée, ce qui revient à obtenir des moyens de 30 000 euros supplémentaires pour abonder la politique open science. Un bonus est instauré pour les laboratoires qui déposent leurs articles sur l'archive ouverte pluridisciplinaire HAL.

L'écart par rapport au budget initial s'élève à près de 4 millions d'euros. L'Université est autorisée à indiquer dans ses prévisions de recettes les moyens liés à la dotation attribuée par le ministère uniquement à partir du moment où celle-ci est notifiée.

L'Université devrait obtenir des notifications supplémentaires à la fin de l'année. Ces notifications concernent la prolongation des contrats doctoraux et toute une série de mesures en lien avec la crise sanitaire dont l'Université a avancé les dépenses mais qui seront remboursées en fin d'année.

D'autres éléments, liés notamment à la LPR, n'ont pas encore été notifiés. La dernière notification devrait nous parvenir en décembre 2021.

Concernant le CPER, Madame CHEVASSUS-LOZZA souhaite apporter une précision. En complément des équipements pour le campus du végétal, des rénovations et des extensions immobilières sont prévues dans le cadre du CPER. La partie campus du végétal qui est portée par l'INRAE permet d'obtenir 1,5 millions d'euros supplémentaires.

Monsieur CHRISTOFOL félicite la gouvernance pour ces négociations. 2 millions d'euros pour le rattrapage de la subvention pour charges de service public ne lui semble néanmoins pas suffisants. Il précise qu'environ 80 à 85% de ce montant est consacré aux emplois. Voici quelques années, ce montant aurait permis de bénéficier de 30 à 35 emplois supplémentaires. Il se demande quand ces emplois seront réellement effectifs à l'Université d'Angers.

Monsieur ROBLÉDO répond que l'Université d'Angers pourra recruter du personnel supplémentaire à partir de la rentrée prochaine. Cela représente une quinzaine d'emplois supplémentaires de titulaires. L'Université n'a pas mobilisé la totalité de ces 2 millions pour les emplois. L'Université va mettre en place un certain nombre de mesures de ressources humaines pour lesquelles doivent être identifiées des marges de manœuvre. L'Université prévoit un plan ambitieux, qui doit répondre à la mise en application d'un principe simple : un travail égal doit s'accompagner d'une rémunération égale. L'Université accueille des personnels contractuels, notamment en CDI, qui connaissent des différences de traitement avec le personnel titulaire parce qu'ils ne bénéficient pas des primes. Il est prévu que ces personnels bénéficient de compléments de rémunération.

L'établissement a également mis en place des grilles salariales pour les contractuels, avec un système de progression qui est parallèle au système de promotion des personnels titulaires. Un groupe de travail avait été constitué en ce sens dans le cadre des LDG.

Monsieur ROBLÉDO explique qu'il s'est exprimé, notamment par l'intermédiaire de l'AUREF dont il est le Président, sur la nécessité d'une visibilité pluri annuelle. Il est nécessaire de repenser le modèle d'attribution des moyens pour les missions de service public. Ce modèle d'attribution doit être clair, transparent et applicable à tout type d'établissement. Il sera toutefois nécessaire de résorber au préalable le décalage important qui existe entre les universités. Une fois que ce décalage sera résorbé, la mise en place d'un modèle prend tout son sens.

Monsieur DANIEL demande des précisions sur les 10 000 euros auxquels auraient droit les nouveaux Maîtres de conférences.

Monsieur ROBLÉDO répond que le montant sera attribué l'année prochaine. Un travail va être réalisé par le bureau de la commission recherche pour identifier la procédure d'attribution. Une ligne budgétaire va être créée, dans laquelle les crédits seront positionnés. Cette opération ne sera pas réalisée cette année.

1.3 Elections à venir par les membres du Conseil d'administration

Monsieur ROBLÉDO explique que compte tenu de la modification des statuts de la Commission vie de l'établissement (CVET) approuvée par le Conseil d'administration du 17 juin 2021, de nouvelles élections doivent être organisées pour pourvoir un siège de représentant des étudiants élu par et parmi les élus étudiants du CA.

Les élections se tiendront du lundi 11 octobre 9h au mardi 12 octobre 17h. Elles sont organisées par l'intermédiaire de l'application LimeSurvey.

2. Approbation du procès-verbal du CA

2.1 Procès-verbal du Conseil d'administration du 8 juillet 2021

Le procès-verbal est approuvé.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 29 voix pour et 2 abstentions.

3. Ressources Humaines

3.1 Stratégie d'établissement – Chaire de professeur junior

Lors du dernier Conseil d'administration du 8 juillet 2021, Monsieur ROBLÉDO s'était engagé à ce qu'une discussion soit organisée concernant les chaires de professeur junior.

Un débat a été organisé dans le cadre du Conseil académique du 28 septembre 2021.

Ce débat porte sur la mise en place ou non des chaires de professeur junior à l'Université. Ce dispositif est prévu par la LPR. Il permet le recrutement d'un enseignant-chercheur avec 2 phases, une phase de pré titularisation et une phase de titularisation.

La phase de pré titularisation ne peut pas être inférieure à 3 ans et ne peut pas être supérieure à 6 ans. Durant cette phase, un certain nombre de principes doivent être observés. Il faut signer un contrat qui prévoit quels sont les moyens attribués à la personne pour son accompagnement. Le contrat prévoit également les engagements de la personne recrutée, le niveau de sa rémunération ainsi que le tuteur ou l'accompagnateur présent pour l'aider pendant toute la période de pré titularisation.

Quand l'établissement a l'autorisation d'ouvrir une ou plusieurs chaires, il est accompagné, par une enveloppe soignée destinée à couvrir la masse salariale et le plafond d'emploi est augmenté.

Chaque chaire s'accompagne d'une enveloppe de 200 000 euros permettant d'accompagner le projet scientifique de la personne retenue.

Il s'agit d'un dispositif parallèle aux autres processus de recrutement. Il n'instaure pas de concurrence avec les professeurs déjà en activité à l'Université, avec les créations de postes, ni avec le dispositif de repyramidage de postes de MCF/HDR.

Le processus de chaires de professeur junior a été enclenché le 25 juin 2021, même si le décret d'application n'est pas encore paru. L'établissement a reçu une circulaire invitant les établissements intéressés à transmettre leurs projets pour le 23 juillet 2021 au plus tard. L'Université a voulu se saisir de cette opportunité. Elle a sollicité des porteurs de projets en lien avec le projet Integraal du PIA4. Deux équipes avaient des projets et étaient prêtes à transmettre leur fiche.

Le résultat de ce processus n'est pas encore connu. Si le Conseil d'administration n'est pas favorable à l'entrée de l'Université dans ce dispositif, les postes qui pourraient être obtenus ne seraient pas activés. A l'inverse, si le Conseil d'administration donne son accord et que des CPJ sont obtenues, un appel à candidatures et un comité de sélection seront prévus pour un recrutement au début de l'année 2022.

Un certain nombre d'étapes doivent être identifiées dans ce processus (diapositive 19). Dans l'enveloppe des 200 000 euros, 120 000 euros pourront être mobilisés en masse salariale pour un contrat doctoral, un contrat post-doc ou du personnel technique de soutien. 80 000 euros seront liés à des dépenses de fonctionnement.

À l'issue de la période de pré-titularisation, la personne recrutée a la possibilité de devenir Directeur de recherche ou Professeur des universités. Elle serait titularisée sur un poste de Professeur des universités à l'indice majoré 734, ce qui équivaut à une rémunération de Professeur des universités de 2^{ème} classe.

178 projets de chaires de professeur junior ont été transmis par les universités. Il sera prévu entre 60 et 75 chaires pour l'année 2021, puis une moyenne de 300 chaires par an durant les prochaines années.

L'Université a déposé deux projets (diapositive 21).

- Pôle Végétal | FungHyb : Hybridation et émergence de maladies fongiques chez les rosacées
- Pôles Santé (+ Matériaux) | PolyMedChem : Synthèse et Physico-Chimie de Polymères Fonctionnels Organiques et Applications en Santé

Monsieur ROBLÉDO explique que les projets de chaires doivent être en cohérence avec le projet scientifique de l'établissement. Cela permet de renforcer des axes structurants de l'établissement.

Différents points de vigilance doivent être observés. L'équipe de recherche doit investir sur un projet et sur une personne. Il est très important de définir l'accompagnement nécessaire pour que la personne travaille dans des conditions permettant sa titularisation. Monsieur ROBLÉDO ne souhaite pas que les critères de titularisation soient différents de ceux établis pour un Maître de conférences souhaitant devenir Professeur. La rémunération doit par ailleurs être en adéquation avec le profil du candidat.

Les dossiers doivent correspondre aux profils qui auront été définis.

Le Conseil académique du 28 septembre 2021 a approuvé l'inscription de l'Université d'Angers dans la dynamique de réponse à l'appel à projets de chaire de professeur junior à la majorité avec 54 voix pour, 1 voix contre et 3 abstentions.

Monsieur ROBLÉDO explique que les futurs projets ne seront pas nécessairement liés au projet soumis dans le cadre du PIA4. Un appel à projets sera proposé. Il devra préciser en quoi, par exemple, le projet s'intègre dans la politique scientifique du laboratoire ou de la structure fédérative de recherche.

Monsieur ROBLÉDO rappelle que ce dispositif a déjà été utilisé, il s'agissait du dispositif « connect talent ». Les « connect talents » correspondent à des projets régionaux qui ont pour objectif de faire venir à l'Université des personnes sur un projet scientifique donné. L'enveloppe de soutien financier était prévue sur 5 ans. Il a ainsi fallu imaginer des dispositifs pour permettre aux personnes qui s'étaient impliquées pendant un certain temps de pouvoir rester dans les structures.

Madame TAÏBI rappelle les propos qu'elle a tenus lors du Conseil d'administration du 8 juillet 2021. Son point de vue n'a pas changé. Elle estime que ce dispositif est une remise en cause du statut de fonctionnaire. Le nombre de recrutements de titulaires diminue d'année en année. Différents contrats précaires sont proposés à la place. Ces contrats n'offrent aucune garantie de l'équité et de l'indépendance des recrutements à l'échelle nationale (remise en cause du rôle du CNU). Par ailleurs cela introduit aussi des différences dans les rémunérations.

Elle a noté que l'Université essayait de réduire les écarts de rémunération entre les contractuels et les titulaires, mais elle crée de nouvelles iniquités en s'inscrivant dans ces dispositifs.

Monsieur ROBLÉDO répond que ce processus prévoit la titularisation de la personne, qui deviendra alors fonctionnaire d'Etat. La personne aura un statut de Professeur des universités ou de Directeur de recherche, il ne s'agit en aucun cas d'un contrat de droit privé. La phase initiale est simplement un peu différente.

Monsieur CHRISTOFOL précise qu'un article du journal « Le Monde » a exposé les raisons du déclin de la recherche en France. La France connaît un état de sous-financement de la recherche publique. Les stratégies mises en place sont des stratégies de niche. Elles visent à hisser quelques établissements dans les classements internationaux. Il s'agit ainsi de hisser quelques chercheurs en exacerbant la concurrence. Monsieur CHRISTOFOL précise que le statut de fonctionnaire se rapporte aussi à la procédure de recrutement. Le statut prévoit un passage par le CNU. Le contournement est manifeste. Cela remet également en cause le principe du salaire égal pour un travail égal puisque la rémunération sera négociée. Certains établissements auront les moyens de recruter des personnes de renommée, en offrant la rémunération adéquate.

Il comprend que les 200 000 euros seront pris sur l'ANR. Les personnes vont disposer d'un environnement de recherche confortable pour obtenir *in fine* un poste de Professeur des universités si elles sont titularisées. Le Maître de conférences embauché au même moment par un autre système obtiendra 10 000€ la première année et plus rien les années à venir. Cela revient à individualiser la recherche, ce qui va entretenir la destruction des laboratoires et des collectifs.

Le risque est de recruter des personnes principalement intéressées par l'argent, qui ne resteront pas nécessairement sur les postes. Cela n'est pas sa conception de la recherche publique.

Il note que le dispositif sera marginal cette année. Néanmoins, il créera des injustices et une forte concurrence, en remettant en cause les statuts de la recherche.

Concernant le fait que ce processus modifie et diversifie les modalités de recrutement, Madame RICHARD confirme cette analyse. Elle estime même qu'il s'agit du principal intérêt de ce nouveau dispositif. Cela permettra de diversifier les profils des personnes recrutées. Ce système est par ailleurs plus compréhensible pour les étrangers.

Ce type de dispositif peut même être salubre pour certaines personnes ayant des sujets de thèse transdisciplinaires qui ne s'inscrivent pas dans les critères définis par le CNU.

Les volumes ne seront pas très importants pour la première année. Cela permettra d'expérimenter le dispositif.

Il est absolument nécessaire que les universités disposent d'outils permettant de recruter des profils différents.

Madame RICHARD reconnaît que ce dispositif présente le risque de renforcer la concurrence. Il conviendra de définir, en interne, des bornes concernant les procédures de recrutement et les procédures de négociation salariale.

Les 200 000 euros octroyés doivent, *in fine*, bénéficier à l'ensemble du laboratoire en s'inscrivant dans une dynamique collective. Les dispositifs devront permettre la réalisation de dépenses à bon escient.

Monsieur CHAUVET est favorable aux procédures qui permettent de devenir Professeur rapidement, jeune. Le concernant, il vient de la discipline du droit qui permet cette possibilité avec le concours de l'agrégation.

Les circonstances dans lesquelles est proposé le dispositif qui vient d'être présenté le dérangent. L'Université doit prendre position alors que le décret d'application n'est pas paru. Il n'est pas possible de savoir précisément quelles seront les modalités de fonctionnement de cette procédure. Il demande si un Maître de conférences titulaire pourra se mettre en disponibilité pour postuler sur un tel poste.

Monsieur ROBLÉDO ne peut apporter de réponse à cette question. Il estime que cela ne sera pas possible au sein d'un même établissement. Cela lui semble peu évident pour un autre établissement.

Monsieur CHAUVET aurait aimé avoir ce type de précisions de la part du ministère avant de s'engager sur un tel dispositif. Il lui semble difficile de statuer sans disposer de l'ensemble des éléments.

Dans la circulaire transmise, il est indiqué que les 200 000 euros peuvent permettre de financer notamment des doctorants. Monsieur CHAUVET demande si la personne recrutée pourra diriger des doctorants. Monsieur ROBLÉDO répond qu'il sera possible de co-encadrer les doctorants, ou de les diriger si la personne est titulaire de la HDR.

Monsieur CHAUVET estime qu'il ne sera pas possible de ne pas titulariser la personne avec laquelle une équipe aura travaillé pendant 3 à 6 ans. Une personne qui réaliserait le travail mais sans toutefois avoir le niveau d'un Professeur sera très probablement titularisée. Cela posera un problème au Maître de conférences titulaire qui attend depuis des années d'avoir un poste de Professeur.

Une personne qui, au contraire, démontrerait une qualité de travail exceptionnelle pourrait ne pas vouloir rester à l'Université d'Angers, en assurant 192h eq. TD.

Monsieur ROBLÉDO répond que le contrat d'engagement précise les éléments de façon explicite. La personne n'est pas prise au dépourvu. Ces dispositifs sont par ailleurs co-portés avec un organisme de recherche national afin qu'il soit possible de devenir Directeur de recherche ou Professeur des universités. La personne peut souhaiter devenir Directeur de recherche.

Monsieur CHAUVET craint qu'un enseignant qui réussit à devenir Professeur des universités ne parte dans d'autres structures plus rémunératrices. Il craint que l'Université n'investisse 200 000 euros sur une personne qui en définitive ne restera pas.

Monsieur ROBLÉDO répond que le système actuel permet déjà cette pratique. Certains collègues ont été recrutés, accompagnés mais exercent actuellement dans d'autres structures. Cette dérive n'est pas liée au nouveau dispositif proposé

Monsieur CHAUVET répond que le dispositif est formulé de telle manière qu'il va encourager ce travers.

Monsieur ROBLEDO ne le pense pas. Par ailleurs, il estime qu'une personne qui ne répond pas aux attentes ne doit pas être titularisée, quelle que soit la modalité de recrutement. Le statut de fonctionnaire n'ouvre pas que des droits, il s'accompagne d'obligations.

Madame CHEVASSUS-LOZZA comprend que l'Université a la capacité de poser ses propres règles quant aux critères de titularisation. Elle demande des précisions à ce sujet.

Monsieur ROBLÉDO répond qu'il sera exigé que la personne soit titulaire de la HDR *a minima*.

Madame CHEVASSUS-LOZZA estime qu'il sera nécessaire d'objectiver la titularisation. Elle reconnaît que les personnes recrutées pourront être tentées de quitter l'Université d'Angers. La concernant elle a eu un collègue recruté par le dispositif « Connect talent » qui n'est pas resté dans l'équipe. Ce collègue a tout de même permis de créer une dynamique dans le laboratoire. Une nouvelle thématique a été créée. Les projets doivent être construits autour d'une équipe pour induire une bonne dynamique.

Les membres du Conseil d'administration approuvent l'inscription de l'Université d'Angers dans la dynamique de réponse à l'appel à projets de chaire de professeur junior.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 18 voix pour, 4 voix contre et 9 abstentions.

3.2 Campagne d'emploi 2022 - Personnels enseignants du 2nd degré titulaires

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

Il explique qu'il a souhaité dissocier la campagne d'emploi du personnel enseignant du 2nd degré titulaire du reste des catégories de personnel puisque l'Université était en attente du résultat du dialogue stratégique de gestion, connu tardivement.

Au regard des chiffres qu'il a mentionnés en début de séance, Monsieur ROBLÉDO a pris la décision de créer un certain nombre d'emplois. 9 postes d'enseignants ou d'enseignants-chercheurs sont créés, 7 postes d'enseignants-chercheurs et 2 de professeurs agrégés du second degré. 4 postes de personnels administratif et technique vont également être créés.

Ces arbitrages ont été pris début septembre, certains profils de poste doivent encore être affinés.

Les concours de professeurs agrégés sont contraints par un calendrier règlementaire, ce qui nécessite le passage à cette réunion du Conseil d'administration.

La campagne d'emploi présente les postes vacants remis au concours et les créations de postes. 6 postes vacants sont mis au concours pour la prochaine rentrée (diapositive 27).

2 postes de professeurs agrégés vont être créés : un pour l'IUT et un autre pour Polytech Angers.

La création de ces emplois visait l'objectif de libérer du temps pour la recherche. Les heures d'enseignement assurées par les collègues PRAG doivent libérer du temps pour des collègues enseignants chercheurs.

2 autres postes vont être créés à l'IUT (diapositive 29). La création de ces postes répond à plusieurs objectifs. Il était nécessaire d'accompagner la mise en place des BUT. Par ailleurs, certaines composantes développent des formations continues ou en apprentissage qui génèrent des ressources propres. Dans certaines formations, il est possible d'utiliser ces ressources propres en frais de fonctionnement pendant l'année et en investissement l'année suivante.

Pour d'autres formations, le besoin en investissement est très restreint. Ces formations ont davantage besoin de ressources humaines. Un processus avait été proposé voici quelques années. Il était possible de recruter du personnel contractuel sur ressources propres. Monsieur ROBLÉDO constate que, plus les ressources propres se développent, plus les composantes sont incitées à recruter du personnel contractuel. En conséquence, la gouvernance a pris la décision que les ressources propres générées libèrent des marges de manœuvre sur le budget principal de l'établissement. Le budget de l'établissement sera utilisé pour permettre de recruter du personnel titulaire.

Ces personnels supplémentaires vont permettre d'accompagner le développement de l'apprentissage.

Monsieur CHRISTOFOL précise qu'un quota de bacheliers technologiques a été imposé pour les BUT dans certaines filières. Ce quota a conduit à des baisses d'effectifs dans les IUT. Il demande ce qu'il en est pour l'Université d'Angers. Les collègues d'autres IUT ont dû se séparer d'un certain nombre de vacataires pour assurer les services des titulaires.

Monsieur MANGÉARD confirme qu'il a été demandé de recruter 50% de bacheliers technologiques et 50% de baccalauréats généraux dans le cadre des BUT. Dans le secteur tertiaire cela ne pose pas de difficultés, les bacheliers technologiques de la filière STMG constituent un vivier important.

Les filières Gestion des entreprises et des administrations et Techniques de commercialisation n'ont pas eu de problème pour recruter. Dans les séries industrielles et de laboratoire cela est plus complexe. En génie biologique, en génie informatique et industrielle et en génie mécanique et productique, les recrutements sont plus compliqués. Un travail est engagé avec le Rectorat pour demander vers quelle filière se sont réellement dirigés les bacheliers technologiques et si la politique de quotas instaurée est fondée.

Lorsque le vivier des bacheliers technologiques a été épuisé, les IUT de l'académie de Nantes ont recruté des bacheliers généraux. Les places sont donc bien pourvues.

La campagne d'emploi 2022 des personnels enseignants du second degré titulaires est approuvée.

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

3.3 Calendrier administratif 2022-2023

Monsieur HUISMAN précise que le calendrier administratif est le dénominateur commun à l'ensemble de l'Université. Il fixe les périodes de fermeture de l'établissement dans son ensemble.

5 semaines de fermeture sont proposées pour l'année 2022-2023, une semaine à Noël, en cohérence avec les congés scolaires, et 4 semaines l'été, du 21 juillet 2023 au soir jusqu'au 20 août 2023 inclus.

Deux ponts sont proposés : le pont de la Toussaint et le pont de l'ascension.

Le calendrier administratif est approuvé.

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

3.4 Rapport social unique (RSU) 2020

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

Le bilan social s'intitule désormais « rapport social unique, RSU », dans la continuité de la *Loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019* (article 5). Il remplace le bilan social à compter du 1^{er} janvier 2021.

Monsieur DELABAERE précise les différents indicateurs que comporte le rapport social unique (diapositive 31).

Un groupe de travail paritaire est programmé en 2022, afin d'identifier parmi la liste des indicateurs normalisés ceux qui figureront dans le RSU de l'Université d'Angers.

Les différents chiffres présentés sont mis en regard avec ceux de l'année 2019.

Pour l'année 2020, il peut être constaté une augmentation en effectif du personnel de +61 agents (22 enseignants et enseignants-chercheurs et 39 personnels BIATSS).

En 2019, l'évolution était de +30 personnels. La progression portait principalement sur les BIATSS.

L'Université emploie 1134 personnels enseignants et enseignants-chercheurs (diapositive 33) avec une relative stabilisation des contractuels depuis 2018 et une nette progression des titulaires.

6 enseignants contractuels sont titulaires d'un CDI. Il s'agit d'enseignants qui ne sont pas représentés dans les filières classiques de l'enseignement, comme le français langue étrangère.

L'Université emploie un enseignant pour 24 étudiants ce qui représente un étudiant supplémentaire par rapport à l'année 2019. Ce chiffre est plus important en comptabilisant uniquement les titulaires. La croissance du nombre d'étudiants est très importante.

L'Université emploie 882 personnels BIATSS (diapositive 34). De nombreux contractuels ont été recrutés sur financement par l'intermédiaire d'un appel à projets. Le nombre de contractuels sur des postes vacants, qui doivent être occupés par des titulaires, est très limité. Cela représente un personnel BIATSS pour 32 étudiants. Ce ratio est inférieur à la moyenne nationale. Le rapport de représentation personnel BIATSS/enseignant est en revanche cohérent avec les moyennes nationales.

L'Université a continué sa politique volontariste de déprécarisation. Il est dénombré 21 CDI supplémentaires par rapport à l'année passée. Par rapport à cette déprécarisation, l'Université a accompagné les collègues en CDD dans la préparation des concours. 5 personnels en CDD ont été titularisés par des concours et sont restés à l'Université d'Angers, 3 autres personnels ont été titularisés dans un autre établissement.

Monsieur DELABAERE présente l'évolution du personnel BIATSS par catégories (diapositive 35). Seuls 12% du personnel relèvent de la filière AENES. Le recrutement s'est réalisé en faveur de la filière ITRF, avec des branches d'activité et des compétences particulières. Les chiffres traduisent une montée en compétences des personnels.

Monsieur DELABAERE présente l'effectif par sexe (diapositive 36). Les femmes sont moins représentées chez les enseignants et enseignants-chercheurs.

Les femmes sont en revanche sur-représentées dans le personnel BIATSS, notamment dans certaines unités.

Des disparités importantes peuvent être observées au niveau des rémunérations. Cela a été mis en avant dans le plan d'égalité femmes-hommes. Les revalorisations des grilles indiciaires du personnel contractuel et l'attribution de primes va contribuer à réduire ces disparités.

Concernant l'emploi des personnels reconnus travailleurs handicapés, 51 personnes sont concernées à l'Université d'Angers, ce qui représente un taux d'emploi direct de 2,74%. Une légère progression est constatée. Le chiffre reste en deçà de la cible à atteindre, malgré une politique volontariste d'accompagnement et de concours fléchés BOE, notamment pour le personnel BIATSS. La cible est très loin d'être atteinte concernant le personnel enseignant et enseignant-chercheur.

Monsieur DELABAERE communique les chiffres de l'emploi étudiant, en rappelant que la crise sanitaire a fortement impacté les propositions de jobs étudiants (diapositive 38).

Les étudiants de la Faculté de santé ont été fortement mobilisés pour participer au service sanitaire. Les chiffres de l'année 2020 ne sont pas représentatifs de ce qui peut être observé à l'accoutumée.

Concernant le mouvement des personnels, il est observé un turn-over de 15% ce qui est habituel. Ce chiffre peut sembler inquiétant mais il convient de rappeler que l'Université accueille beaucoup de doctorants contractuels qui achèvent leur contrat. Les universités ont un turn-over plus important que d'autres structures.

L'âge moyen des enseignants et enseignants-chercheurs est de 44,7 ans, ce qui est supérieur à l'an dernier. Les collègues partent à la retraite plus tardivement.

Monsieur DELABAERE présente l'évolution des dépenses liées au personnel (diapositive 40). Une augmentation de près de 3 millions d'euros de la masse salariale est constatée. Le poids de la masse salariale par rapport au budget global de l'établissement continue à progresser.

Le salaire médian progresse de 16 euros. La nouvelle grille pour les collègues en CDI et l'attribution de primes va engendrer une progression plus importante à partir de 2022 et augmenter le salaire médian.

Concernant les conditions de travail, les absences ont été fortement impactées par la crise sanitaire (diapositive 41).

60% des congés parentaux concernent les enseignants-chercheurs, contre 46% en 2019.

Monsieur DELABAERE présente les évolutions de carrière constatées (diapositive 42). L'année 2020 a été une année exceptionnelle pour les enseignants chercheurs en termes de réussite et de progression de carrière. Le nombre de promus reste relativement faible par rapport au nombre des collègues.

51 visites ont été organisées par le médecin du travail en 2020, dont 37 premières visites. 69 entretiens d'infirmiers ont été réalisés.

Deux médecins du travail sont désormais disponibles pour recevoir le personnel.

Monsieur DELABAERE présente les chiffres relatifs à la formation des personnels (diapositives 44 et 45).

Un certain nombre de formations ont été annulées en raison de la crise sanitaire, ce qui justifie le chiffre de -61 mentionné sur la diapositive.

Ce chiffre n'intègre pas les formations qui ont été proposées aux enseignants et enseignants-chercheurs concernant le développement des outils numériques.

Monsieur ROBLÉDO précise que le RSU se focalise sur certains indicateurs, restreints, mais représentatifs de la politique sociale de l'établissement. Ces indicateurs vont évoluer. Les mêmes critères ont été conservés entre le bilan social et le rapport social unique, pour permettre des comparaisons.

Il sera nécessaire d'avoir en mémoire la crise sanitaire pour effectuer des comparaisons ultérieures pertinentes.

Monsieur ROBLÉDO rappelle qu'il existe une base de données, PAP UA, qui précise toute une série d'indicateurs.

Monsieur CHRISTOFOL note que les heures complémentaires et les vacances représentent 719 ETP. Cela traduit le manque de postes à l'Université d'Angers. Le nombre d'heures complémentaires moyen par titulaire s'élève à près de 100 heures. Cela représente un quart de service qui pèse sur les conditions de travail ou les conditions de recherche.

Il serait intéressant de préciser la moyenne nationale des universités pluridisciplinaires avec santé dans ces différents indicateurs, pour permettre de situer l'Université d'Angers. Si les universités devaient atteindre la moyenne de dotation par étudiant et de taux d'encadrement de leur type d'université, il faudrait investir 640 millions d'euros et recruter 7 435 agents BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs. Avec ce calcul, il manque environ 590

postes à l'Université d'Angers et 6,6 millions d'euros en plus de la masse salariale de ces postes.

Monsieur BORDET souhaiterait que le terme de personnel soit systématiquement positionné avant le terme enseignants. La diapositive 44 précise par exemple « personnels BIATSS » et seulement « enseignants ». Les personnels BIATSS et les personnels enseignants et enseignants-chercheurs sont tous des personnels de l'Université. Certains éléments de communication sont parfois biaisés, le personnel enseignant et enseignant-chercheur ne se sent parfois pas concerné par des événements destinés au « personnel ».

Le rapport social unique est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 30 voix pour, un membre ayant quitté la réunion en cours de séance sans laisser de procuration.

4. Prospective et moyens

4.1 Adhésion aux Presses Universitaires de Rennes (PURS)

Madame RICHARD précise que l'adhésion pour l'année 2020, est d'un montant de 28 000 € pour 8 ouvrages.

Monsieur BARILLÉ demande pourquoi cette adhésion est votée lors du Conseil d'administration et n'est pas prise en charge par le service commun de la documentation et des archives.

Monsieur ROBLÉDO répond que le service commun de la documentation et des archives dépend de l'Université. C'est l'établissement qui dispose de la personnalité juridique permettant d'adhérer à un service.

L'Université a des collaborations régulières avec les PURS.

L'adhésion pour l'année 2020, d'un montant de 28 000 € pour 8 ouvrages, est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 30 voix pour.

5. Affaires générales et statutaires

5.1 Modification des statuts de l'Université d'Angers : modification des modalités de désignation des Directeurs.trices de services communs

Monsieur ROBLÉDO précise que l'Université d'Angers va transformer la Direction de la culture et des initiatives en service commun.

Lorsqu'un service commun est créé, il est nécessaire de prévoir la direction de ce service commun. Les statuts précisent que les directeurs ou directrices de service commun sont proposés par le Président après avis du Conseil d'administration, sauf dans quelques cas particuliers comme le service commun de la documentation et des archives. La direction de ce service UA-Culture est régie par le code de l'éducation qui précise que son directeur est nommé sur proposition du conseil culturel par le Président de l'Université.

Cette disposition, issue du code de l'éducation, déroge à la règle générale de nomination prévue à l'article 5.1 des statuts de l'Université d'Angers qui prévoit que « à l'exception du SCDA, les directeurs.trices des services communs sont nommés par le/la Président.e après avis du Conseil d'administration ».

La modification proposée vise à prévoir que « sauf disposition législative ou réglementaire contraire, les directeurs.trices de services communs sont nommé.e.s par le/la Président.e après avis du Conseil d'administration ».

Cette rédaction générique permet d'inclure la nouvelle exception concernant le service universitaire ainsi que d'autres exceptions éventuellement à venir en raison du cadre juridique national.

Madame RICHARD explique que cette rédaction permet de ne pas énumérer l'ensemble des exceptions.

La modification est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 30 voix pour.

5.2 Modification des statuts de l'Université d'Angers : Création du service universitaire chargé de l'action culturelle et artistique et de la diffusion de la culture scientifique, technique (UA-Culture)

Madame RICHARD précise qu'il est proposé de faire évoluer la Direction de la culture et des initiatives en un service commun chargé de l'action culturelle et artistique ainsi que de la diffusion de la culture scientifique et technique, nommé UA-Culture.

Cette évolution s'inscrit également dans l'élargissement du périmètre de la DEVE en un périmètre DEVEC. Cette direction regroupe désormais une partie des initiatives, notamment étudiantes, qui était initialement dans le périmètre de la Direction de la culture et des initiatives.

Il semble intéressant de disposer à la fois d'un directeur ou d'une directrice de ce service commun et d'un Conseil culturel. Les objectifs du service ne sont pas nécessairement nouveaux (diapositive 51). L'accent portera sur l'articulation des démarches de recherche des enseignants et enseignants-chercheurs avec les projets des artistes. Le service UA-Culture devra permettre de davantage faire entrer la culture dans l'établissement et de valoriser, notamment à l'extérieur de l'établissement, les productions culturelles produites à l'Université, intégrant les dimensions scientifiques et techniques.

Madame RICHARD précise les missions et objectifs du service (diapositives 52 et 53). Un des éléments les plus importants est de participer à l'offre de formation et à la politique de recherche de l'Université en articulant chaque fois que possible formation, recherche et culture.

Le Conseil culturel élaborera des propositions en cohérence avec la stratégie nationale de la politique culturelle universitaire et de culture scientifique, technique et industrielle (diapositive 54).

La composition du Conseil culturel est mentionnée diapositive 55. Elle répond aux obligations du code de l'éducation.

Le Conseil culturel est à la fois équilibré et varié, avec un nombre de personnes qui permettra un travail efficace.

Les informations sont actuellement diffusées au sein de la communauté, afin de pouvoir susciter les candidatures pour qu'il ne soit pas trop difficile de pourvoir les différents sièges au Conseil culturel.

L'Université espère que le Conseil culturel permettra de mieux articuler, de mieux harmoniser les activités des départements, des formations, des UFR ou encore des SFR avec l'activité du service UA-Culture. L'objectif est d'éviter la concurrence entre des manifestations organisées à des dates similaires.

Madame REY demande que le terme « enseignant » soit systématiquement mentionné et pas uniquement le terme enseignant chercheur. Elle est surprise que les BIATSS ne soient pas non plus mentionnés.

Madame RICHARD propose d'utiliser le terme générique de « personnel », plutôt que d'énumérer les différentes catégories dès que cela est possible.

Monsieur BARILLÉ demande si le service UA-Culture va gérer la salle de spectacle.
Monsieur ROBLÉDO répond de façon affirmative.

Monsieur BARILLÉ note que le responsable du service UA-Culture n'est pas encore nommé. Il demande si cela va empêcher les projets de démarrer rapidement ou si cela va les limiter.

Madame RICHARD répond par la négative. Elle rappelle l'appel à candidatures lancé au mois de mai 2021 à destination des collègues intéressés par la direction du service UA-Culture. Plusieurs candidatures ont été réceptionnées. La candidature de Madame Chloé LANGEARD a retenu l'attention. Madame LANGEARD est actuellement chargée de mission par le Président pour contribuer à la mise en place du service. Si le Conseil culturel le décide, elle pourrait être la nouvelle directrice du service.

Monsieur ROBLÉDO ajoute qu'à l'occasion du campus Day, des expositions dans les galeries ont déjà été programmées. Les projets continuent.

Monsieur BARILLÉ s'interrogeait notamment sur la continuité du festival premiers plans.

Madame RICHARD répond que les événements sont souvent programmés un an à l'avance. Ces événements ont déjà été programmés par la directrice actuelle de la culture et des initiatives. Le personnel de ces services souhaitait par ailleurs que l'ensemble des activités puissent être proposées sans aucune discontinuité. Le futur directeur ou la future directrice du service UA-Culture ne pourra développer un projet plus personnel qu'à compter de la saison suivante.

Concernant l'intégration de la culture scientifique et technique, Madame CHEVASSUS-LOZZA demande si cela relève d'un choix de l'Université d'Angers ou si cela est proposé dans tous les services culturels des universités.

Monsieur ROBLÉDO répond que cela a été un choix.

Madame RICHARD cite l'événement du « mois du genre ». Ce festival allie culture scientifique et manifestations artistiques faisant appel à des artistes extérieurs. D'autres thèmes pourraient permettre d'allier culture scientifique et artistique. Le Conseil culturel œuvrera en ce sens.

Concernant les 8 personnels enseignants, enseignants-chercheurs ou chercheurs désignés par le Conseil académique, Monsieur DANIEL espère que cela permettra à toutes les composantes d'être représentées.

Monsieur ROBLÉDO explique qu'il a parfois été envisagé, pour d'autres structures, d'avoir une personne par composante. Il arrive que personne ne soit intéressé et donc qu'une composante ne soit pas représentée aux réunions. Les informations ne sont alors pas diffusées.

Monsieur ROBLÉDO n'est toutefois pas opposé à ce que soit ajouté que les enseignants, enseignants-chercheurs ou chercheurs désignés par le Conseil académique soient issus des 8 composantes de l'Université.

Madame REY est également sensible aux campus délocalisés. Le campus de Cholet est par exemple multi-composantes. Ces campus délocalisés doivent avoir leur place dans la participation à ce service.

Madame RICHARD répond qu'il a été choisi de ne pas trop agrandir la composition du Conseil culturel de façon à conserver un équilibre, y compris avec les étudiants. Différents interlocuteurs seront aussi invités, de façon permanente ou ponctuelle. Les responsables des campus délocalisés seront invités.

À la suite d'une remarque de Monsieur AKIN concernant les personnalités qualifiées, Monsieur ROBLÉDO répond qu'il ne peut pas être ajouté un trop grand nombre de catégories représentées pour préserver la cohérence du périmètre du Conseil culturel.

Un représentant de Terre des Sciences sera sollicité. Terre des sciences est l'organisme chargé de la diffusion de la culture scientifique et technique à Angers, pour l'ensemble des établissements. La coordination avec ce service est essentielle. Un représentant du CROUS pourrait également être sollicité.

Sous réserve

- de préciser que les représentants.es des enseignants.es, enseignants.es-chercheurs.es et chercheurs.es au Conseil culturel sont issus.es des 8 composantes de l'Université
- et de remplacer les mentions d'« enseignants.es-chercheurs.es », d'« enseignants.es » ou de « chercheurs.es » par le terme de « personnels » lorsque la précision du statut n'entraîne aucune conséquence juridique,

la création du service UA-Culture est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 30 voix pour.

5.3. Modification du règlement intérieur de l'Université d'Angers : Charte d'usage du système d'information

Monsieur ROBLÉDO explique que la proposition de refonte de la charte d'usage du système d'information est à l'initiative du responsable de la sécurité du système d'information.

Elle vise à supprimer des liens vers des documents qui n'ont jamais existé et à préciser certaines notions.

Elle ajoute deux chapitres, sur la préservation de l'intégrité du système d'information (diapositive 55) et sur le matériel du personnel (diapositive 56).

Concernant le matériel du personnel, il est notamment précisé qu'il est recommandé de ne pas stocker sur son matériel personnel des données en provenance du système d'information de l'UA pouvant, en cas de divulgation externe, nuire au bon fonctionnement de celui-ci.

Si l'Université n'a pas installé sur les machines personnelles les logiciels ou protections adaptées, les risques sont réels.

Monsieur AMIARD précise que la DDN a dû intervenir très récemment sur le poste d'un collègue qui s'est fait hacker. Les systèmes d'informations sont soumis à de nombreuses attaques. Certains outils permettent d'identifier la compromission de certains postes.

La charte est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 30 voix pour.

5.4. Révision des statuts de l'UFR ESTHUA, Tourisme et Culture

A l'occasion de l'arrivée du nouveau directeur, Monsieur MORICE, quelques modifications ont été demandées.

Monsieur ROBLÉDO précise que les modifications restent mineures. Elles concernent la modification de l'appellation des assesseurs et des responsables de département, la modification des départements de la Faculté, l'évolution du Conseil scientifique de la Faculté et l'évolution des conseils de perfectionnement (cf. diapositives 57 à 62).

L'UFR ESTHUA, Tourisme et Culture devient désormais « ESTHUA, Faculté de tourisme, culture et hospitalité ».

La révision des statuts est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 28 voix pour, un membre porteur d'une procuration a quitté la réunion en cours de séance, tout en laissant une procuration. Un autre membre a quitté la séance sans laisser de procuration.

6. Recherche

6.1 Création de l'UAR GLICID - Groupement Ligérien pour le Calcul Intensif Distribué

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

Il précise qu'il s'agit de la création d'une unité d'appui à la recherche (UAR), dédiée à la recherche et aux futurs outils dont la recherche aura besoin dans les années à venir. Ces outils vont concerner toutes les thématiques de la recherche. Cela vient en complément de la création du service inter-universitaire d'infrastructure numérique mutualisée de l'enseignement supérieur et de la recherche des Pays de la Loire.

L'Université d'Angers a obtenu, après 3 ans de travail, la labellisation d'un data center régional pour la recherche ligérienne ainsi que 20 millions d'euros de crédits. 14 millions d'euros vont s'appuyer sur les structures inter-établissements numériques qui vont s'occuper du data center et des réseaux. 6 millions d'euros ont été obtenus pour des

ordinateurs dédiés au calcul scientifique. Ces ordinateurs doivent être appuyés par une structure, qui sera l'UAR GLICID.

Cela représente des ordinateurs qui peuvent faire du calcul scientifique soit sur un CPU mais également sur des cartes graphiques, utilisées par exemple par le département LERIA. Les calculs pourront être établis à l'avenir sur de grandes bases de données qui peuvent s'inscrire dans différents champs de recherche, pour lesquelles les chercheurs auraient besoin de travailler sur des grands corpus, des croisements de données etc...

La DDN est en train de préparer ces outils de l'avenir. Actuellement, aucune des universités des Pays de la Loire n'a seule les compétences pour développer cet outil au service de la recherche. Une organisation a été définie pour préciser la mutualisation des compétences et pour mettre en œuvre ces différents outils. Il avait été envisagé de créer une unité mixte de recherche mais le CNRS a revu sa nomenclature. La structure sera finalement une unité d'appui.

Le data center va être livré et construit en 2025.

Les commandes publiques à passer justifient la création de l'UAR. L'objectif est également de donner des formations aux chercheurs qui voudraient utiliser cet outil pour la première fois. Tout un volet de formation et d'accompagnement, en mutualisant les compétences, va être créé au sein de cette UAR.

5 membres fondateurs vont constituer l'UAR, l'école centrale de Nantes, l'INSERM, l'Université d'Angers, l'Université de Nantes et Le Mans Université. La labellisation potentielle du CNRS pourrait intervenir à partir du premier semestre 2022.

4 sites physiques sont actuellement existants, un seul site perdurera en 2025 ou 2026. Cela dépendra des marchés publics et de la construction du data center régional qui sera situé à Polytech Nantes.

Le projet concerne les pôles matériaux, santé, végétal et disciplines SHS de l'Université d'Angers.

Le CNRS est informé des différentes démarches. Il est en situation d'observateur au sein des réunions organisées. Les 5 établissements et tutelles vont apporter les moyens de fonctionnement des structures, soit à travers la mise à disposition de fonctions supports soit par du temps de travail d'enseignants et enseignants-chercheurs dédié à cette thématique. Aucun enseignant-chercheur ne sera affecté dans la structure. Concernant les personnels administratifs et techniques, il s'agira d'une mise à disposition suivant le même principe que la création du service inter-universitaire numérique.

Les statuts précisent la composition et le fonctionnement du comité de direction et du comité de pilotage. L'ensemble des établissements se sont mis d'accord. Il est prévu un directeur de l'unité et un directeur adjoint par entité. L'équilibre régional est respecté. Le responsable du service inter-universitaire numérique sera représenté dans la gouvernance.

L'Université d'Angers a obtenu 2 millions d'euros sur le FEDER pour la passation de commandes publiques sur le volet réseau.

3 phases d'investissement d'environ 2 millions d'euros vont être réalisées pour ces équipements pour qu'en 2026 l'intégralité du supercalculateur puisse être disponible.

Le calendrier de création de l'UAR est présenté (diapositive 76).

La création de l'UAR a été approuvée par la Commission recherche du 20 septembre 2021 à l'unanimité avec 33 voix pour.

A la suite d'une question de Monsieur CHRISTOFOL, Monsieur AMIARD répond que l'Etat n'autorise pas toutes les régions à bénéficier du financement du CPER. Une dizaine de régions ont été labellisées.

La création de l'UAR GLICID est approuvée.

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

7. Enseignement et vie Universitaire

7.1 information premier cycle

Madame MALLET rappelle que l'offre de formation du premier cycle a été déposée au mois de juin 2021.

Le HCERES a donné un avis favorable à l'ensemble de l'offre du premier cycle, cette offre de formation est désormais transmise à la DGEIP.

7.2 Présentation politique et stratégique de l'offre de formation : texte spécifique 2nd cycle

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

Elle précise que le document mentionne les axes stratégiques de l'Université et notamment la réponse à l'AAP PIA4 INTEGRAAL, jugé comme l'épine dorsale de la transformation de certaines formations et la création de graduate institute.

4 leviers sont à mettre en exergue pour ce second cycle :

- travailler l'approche par compétences,
- travailler l'articulation formation/recherche et master/doctorat et Internationalisation, qui sont les points clefs du PIA4.
- travailler sur la mise en œuvre de démarche d'amélioration continue de la qualité, qui est un point critique mis en avant par l'HCERES, que ce soit au niveau licence ou au niveau master.

Le document est constitué en trois parties : la caractérisation de l'offre de formation, le pilotage de l'offre de formation et l'organisation pédagogique de l'offre de formation.

Madame MALLET précise les éléments de caractérisation de l'offre de formation (diapositives 79 et 80).

Pour donner suite au rapport HCERES, la mention « Psychologie » est transformée en « Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique ».

Trois nouvelles mentions sont proposées :

- Etudes sur l'enfance et la jeunesse. Cette formation ne sera désormais co-accréditée qu'avec Le Mans et non plus avec Nantes,

- Management sectoriel (pour une meilleure lisibilité de l'offre de l'ESTHUA),
- Analyse et Politique économique, déposée par la Faculté de droit, d'économie et de gestion en co-accréditation avec Le Mans.

Cela représente 48 mentions avec 15 co-accréditations, dont 8 avec Le Mans Université, ce qui est à peu près similaire au contrat actuel.

Madame MALLET précise les éléments caractérisant le pilotage de l'offre de formation (diapositive 81). Les instances et les comités entretiennent des échanges réguliers.

Le principal enjeu du prochain contrat sera l'amélioration continue de la qualité. Il conviendra de mieux apprendre à se servir des données transmises par la DPE.

Monsieur ROBLÉDO explique qu'il faut placer ce processus dans la logique de l'accréditation. Voici quelques années, les experts examinaient les diplômes en étudiant les dossiers avec minutie. Le système d'accréditation a été modifié, les experts veulent désormais vérifier que les universités sont capables de maintenir un dispositif stable. La mise en place de processus doit permettre de vérifier la pertinence du déploiement des formations. L'enjeu politique sur cette dimension est important.

Madame MALLET présente les modalités relatives à l'organisation pédagogique (diapositives 82 et 83).

Les différentes équipes vont bénéficier d'aide de la part des services d'appui. La chargée de mission « compétences » apportera son concours à la déclinaison de l'offre de formation en blocs de compétences.

En cohérence avec les préconisations du HCERES, Madame MALLET a noté que les responsables de formation vont proposer davantage d'enseignements en anglais.

Le document présenté a été rédigé par différents interlocuteurs. Il a été relu par les membres du comité licence master ainsi que par les directeurs de composantes.

Le document DA02 présentant la stratégie de l'offre de formation de second cycle est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour, un membre porteur d'une procuration ayant quitté la réunion en cours de séance sans laisser de procuration.

7.3 Architecture globale de l'offre de formation de second cycle

Madame MALLET met en évidence les caractéristiques de l'évolution de l'offre de formation par rapport au contrat actuel (diapositives 84 à 88).

Le document DA03 présentant l'architecture globale de l'offre de formation de second cycle est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

7.4 Nouvelle offre de formation du second cycle

Les fiches des formations DA04 soumises au vote des administrateurs ont été rédigées par les responsables de formation. Elles ont été modifiées entre fin août et début septembre pour tenir compte de l'évaluation de l'HCERES. Elles ont fait l'objet de différentes relectures. Les éléments seront transmis le mardi 5 octobre 2021 au plus tard, les réponses de l'HCERES seront connues mi-décembre 2021.

Madame MALLET remercie l'ensemble des responsables de formation, directeurs de composantes et services qui ont travaillé à la proposition de cette nouvelle offre de formation.

7.4 a Nouvelle offre de formation du second cycle : Faculté de droit économie gestion

La nouvelle offre de formation du second cycle de la Faculté de droit, économie, gestion est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

7.4 b Nouvelle offre de formation du second cycle : UFR ESTHUA, Tourisme et Culture

La nouvelle offre de formation du second cycle de l'UFR ESTHUA, Tourisme et Culture est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

7.4 c Nouvelle offre de formation du second cycle : IAE Angers

La nouvelle offre de formation du second cycle de l'IAE Angers est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

7.4 d Nouvelle offre de formation du second cycle : Faculté des lettres, langues et sciences humaines

La nouvelle offre de formation du second cycle de la Faculté des lettres, langues et sciences humaines est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

7.4 e Nouvelle offre de formation du second cycle : Polytech Angers

La nouvelle offre de formation du second cycle de Polytech Angers est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

7.4 f Nouvelle offre de formation du second et troisième cycle : Faculté de santé

La nouvelle offre de formation du second et du troisième cycle de la Faculté de santé est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

7.4 g Nouvelle offre de formation du second cycle : Faculté des sciences

La nouvelle offre de formation du second cycle de la Faculté des sciences est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

7.4 h Nouvelle offre de formation du second cycle : ESA – Ecole supérieure d'agriculture

La nouvelle offre de formation du second cycle proposée en partenariat avec l'ESA est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

7.4 i Nouvelle offre de formation du second cycle : Facultés libres de l'Ouest (UCO-Angers)

La nouvelle offre de formation du second cycle proposée en partenariat avec les Facultés libres de l'Ouest (UCO-Angers) est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

7.5 Création hors vague du BUT "Gestion Administrative et Commerciale des Organisations (GACO)" – Dossier d'intention – IUT

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

Il explique qu'il s'agit d'un projet qui est envisagé depuis 2 ans avec le campus de Cholet.

Une demande était assez récurrente de la part des entreprises pour bénéficier de formations sur la logistique, le transport et sur les métiers du tertiaire en général. Les entreprises souhaitent que les jeunes du bassin du Choletais puissent bénéficier d'une formation de niveau cadre intermédiaire. L'IUT recrute des bacheliers technologiques et des bacheliers généraux. Les IUT vont désormais proposer un grade de licence avec la mise en place du BUT. Cela va permettre de parvenir à un niveau de qualification intéressant.

Un travail a été mené avec les entreprises et les élus. Ces derniers apportent un soutien sur l'aspect financier et sur les locaux.

L'IUT s'est aperçu que le Choletais des mauges étant industriel, la mobilité des terminales vers Angers ou Nantes est modeste. Certains bons lycéens auraient les compétences pour aller à l'Université. Cette mobilité n'est pas assurée pour des raisons de distance physique mais également pour des raisons financières. L'objectif était de proposer une formation universitaire adaptée aux besoins et aux objectifs des lycéens de Cholet.

L'IUT propose déjà une licence PME PMI à Cholet, qui fonctionne très bien en alternance. L'objectif était de compléter l'offre de formation. L'IUT ne souhaitait pas proposer une formation qui entre en concurrence avec Nantes ou Angers. Au sein des IUT, 25 spécialités peuvent être dénombrées. La gestion administrative et commerciale des organisations (GACO) est intéressante dans le tertiaire car elle est au croisement de la gestion des entreprises et administrations (GEA) et des techniques de commercialisation (TC).

Des réunions se sont tenues avec GACO France.

Après réflexions, 2 parcours sont proposés pour permettre d'inscrire tous les champs concernant les entreprises. Il s'agit des parcours Management des fonctions supports et Management commercial et marketing omnicanal.

Seuls Morlaix et Agen proposent la spécialité GACO dans l'Ouest.

En observant les vœux des lycéens sur Parcoursup dans le Maine-et-Loire, en Vendée et en Loire-Atlantique, quatre-vingts jeunes ont postulé à Morlaix et à Agen. L'ouverture du GACO à Cholet devrait recevoir beaucoup de candidatures. Le recrutement sera réalisé à hauteur de 50% de bacheliers technologiques (principalement STMG) et 50% de bacheliers généraux.

Il est possible d'assurer un enseignement à distance pour cette spécialité. Cela n'est pas l'objectif pour le Choletais mais cela pourra concerner les publics empêchés ou en formation continue. Cette modalité sera proposée ultérieurement.

Deux groupes de 28 étudiants sont envisagés en première année. Des partenariats vont permettre de pouvoir assurer l'information dans les lycées pour proposer cette formation dans le domaine du tertiaire.

L'objectif sera également d'avoir un groupe en formation initiale et un groupe en alternance en 2^{ème} et 3^{ème} année.

Les délais sont serrés, ils ont été imposés par le ministère. L'objectif est dans un premier temps de déposer un dossier d'intention auprès du ministère, pour le 8 octobre 2021. Ce dossier devra être validé par la commission consultative nationale et les commissions pédagogiques. Parallèlement à cela, le Président de l'université devra négocier les moyens pour pouvoir mener à bien cette formation.

Monsieur MANGEARD souhaite que le site de Cholet bénéficie d'enseignants permanents. Actuellement, assez peu d'enseignants permanents sont présents à Cholet ce qui est problématique.

Le site de Cholet disposera ainsi de deux départements : le département carrières sociales et le département GACO.

Monsieur ROBLÉDO estime que le projet est intéressant. Il s'intègre dans une dimension politique de soutien et de maintien de formations supérieures sur les sites délocalisés de l'Université. Cela permettra aussi de diversifier les formations. Ce type de formation correspond bien à la sociologie des étudiants qui peuvent être accueillis à Cholet. Toutefois, même si une suite positive est donnée au dossier d'intention, il sera nécessaire de bénéficier d'un accompagnement soclé, pérenne, par le ministère sur la création de ce type de formation. Cette formation répond à une demande de plus en plus prégnante des autorités de pouvoir accueillir des bacheliers technologiques en nombre plus important.

Madame SEGRETAIN demande si l'ouverture est prévue pour 2022. Monsieur ROBLÉDO répond de façon affirmative.

À la suite d'une nouvelle demande de précisions de Madame SEGRETAIN, Monsieur MANGEARD répond que toutes les formations proposées en apprentissage sont organisées avec l'organisme Formasup. L'apprentissage ne sera pas proposé dès la première année.

Monsieur OGER salue l'initiative de ce projet. Il s'interroge sur l'accueil des étudiants, le site de Cholet étant relativement petit. Il est également compliqué pour les étudiants de se restaurer.

Monsieur MANGEARD répond qu'il a beaucoup travaillé avec Monsieur John DAVIS. Le domaine universitaire de Cholet accueille le CNAM et l'Université d'Angers. Un projet de construction est envisagé sur le parking pour accueillir le CNAM. Cela permettra d'accueillir la nouvelle formation. En attendant, des bâtiments situés derrière la bibliothèque pourront être loués par la ville de Cholet.

Monsieur OGER répond que la DDN doit être informée de l'utilisation de ces nouveaux bâtiments.

Monsieur ROBLÉDO explique que le CNAM devrait rapidement libérer la place.

Madame MALLET ajoute que le parcours de la licence sciences sociale va prochainement fermer. La première année ne sera plus proposée en 2022. Une autre licence professionnelle sera proposée sur le site de Saumur. L'offre de formation va être restructurée, le nombre d'étudiants devrait ainsi rester similaire.

Le dépôt d'un dossier d'intention est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 22 voix pour, deux membres porteurs chacun d'une procuration ayant quitté la réunion en cours de séance sans laisser de procuration.

7.6 Dossier de création du DIU Pratique de Recherche clinique – partenariat avec Brest et Saint Etienne

Madame MALLET explique que l'objectif de ce DIU est de permettre d'acquérir les connaissances et les compétences en recherche clinique pour mener à bien un projet personnel, en particulier pour être investigateur (avec l'obtention du certificat de Bonnes Pratiques Cliniques), pour encadrer, élaborer, conduire et valoriser un projet de recherche clinique. Les investigateurs dirigent et surveillent la réalisation d'un essai clinique. Pour être investigateur, il faut avoir une expérience en conduite d'essai clinique.

Le DIU s'adresse principalement aux internes et docteurs de médecine et de pharmacie, aux sages-femmes et psychologues et à tout professionnel de santé déjà impliqué en recherche clinique souhaitant progresser dans la mise en place de projets de recherche.

L'objectif final est de donner une culture commune de la recherche clinique à tous les acteurs, intégrant les aspects scientifiques, réglementaires, administratifs et pratiques.

Le dossier de création est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 22 voix pour.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur ROBLÉDO clôt la séance à 18h35.

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 30 septembre 2021

Conseil d'administration du jeudi 30 septembre 2021

Ordre du jour :

1. Informations
2. Approbation des procès-verbaux du CA
3. Ressources Humaines
4. Prospective et moyens
5. Affaires générales et statutaires
6. Recherche
7. Enseignement
8. Décisions du Président prises par délégation du CA
9. Questions diverses

1. Informations

1.1 Nouveaux administrateurs

1.2 CPER 2021-2027 et moyens obtenus dans le cadre du dialogue stratégique de gestion 2021

1.3 Elections à venir pour les membres du Conseil d'administration

1-1 Nouveaux administrateurs

A la suite de la démission d'un membre du collège B élu au Conseil d'administration, Madame Lydie BOUVIER, suivante de liste, est désormais membre du Conseil d'administration.

Compte-tenu des dernières élections, le Conseil régional et le Conseil départemental ont procédé à de nouvelles désignations en remplacement de Monsieur GERAULT (*suppléant Paul JEANNETEAU*) et Madame DROUET D'AUBIGNY (*suppléante de Véronique GOUKASSOW*)

Monsieur **Roland MARION**, Délégué à la transition écologique et énergétique de la commission Territoires, ruralité, environnement, transition écologique et énergétique, eau, logement, infrastructures numériques, sécurité et santé **représentera la Région** (*son suppléant est Monsieur Roch BRANCOUR, Président de la commission Infrastructures, transports et mobilités durables*).

Madame **Régine BRICHET**, vice-présidente en charge de la réussite éducative et sportive, représentera le conseil départemental.

1-2 CPER 2021-2027 déposé par UA

Volet équipements recherche

Pôle	Intitulé du projet	Porteur de projet	Montant en M €	CPER U Angers arbitrages en M€
Matériaux	ALMAT Angers Le Mans Matériaux	Eric Levillain	2,300	1,70 €
Végétal & Environnement	ImaxVeg (Imagerie d'excellence pour le végétal) PHENOTIC	David Rousseau	2,510	2,51 €
Santé	ImaxHealth (Imagerie d'excellence pour la santé)	Yves Delneste	2,300	1,70 €
	CARNANOMED (Caractérisation de nanomédecines)	Patrick Saulnier	0,650	0,65 €
	PEPS3 (Plateforme d'Exploration Préclinique de confinement 3)	Estelle Marion	1,300	Non retenu
Santé & Végétal	PHIMO Plant Human Integrative Multiscale Omic	Marie Agnès Jacques	1,400	2,00 €
TOTAL			10,460	8,56 €

CPER 2021-2027 déposé par un tiers

Volet équipements recherche

Pôle	Intitulé du projet	Porteur UA	Montant en M €	Arbitrages CPER REGIONAL	CPER Part U Angers arbitrages en M€
Maths Stic & Santé	GLICID	Frédéric SAUBION	6,000	6,000	1,80
Maths-Stic	PAD 4.0 opération UA +ENSAM DITWI (Digital TWIns pour le pronostic de systèmes complexes)	David BIGAUD	0,850	0,000	Non retenu
SHS	DATALAB	Dominique Sagot	2,230	0,540	0,201
TOTAL			9,080	6,540	2,001

CPER 2021-2027 | Innovation

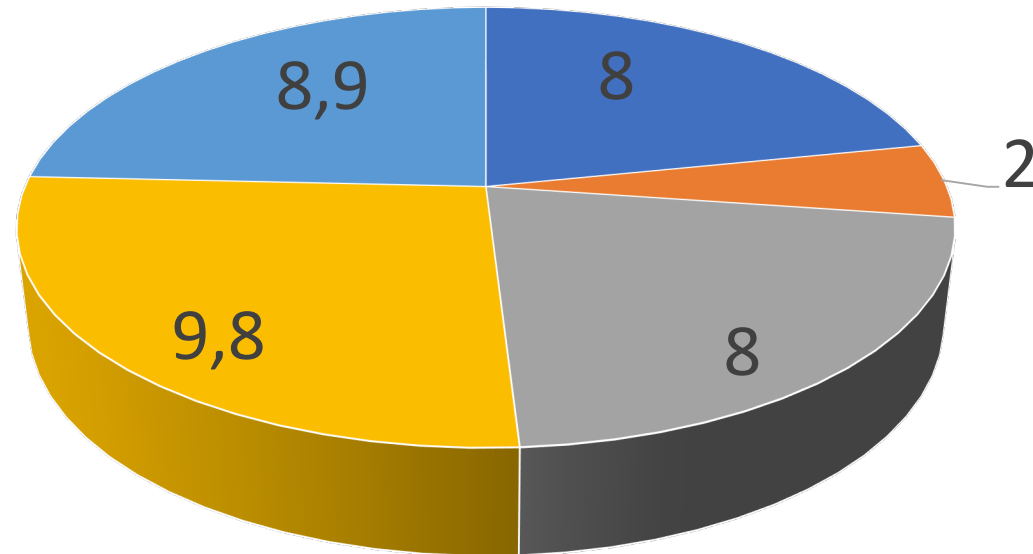
Pôle	Intitulé du projet	Porteur UA	Montant en M €	Arbitrages CPER REGIONAL	CPER Part U Angers arbitrages en M€
Tous pôles	CAP EUROPE		7,790	NC	NC
Tous pôles	FIL'INNOV		11,027	5,902	1,908
TOTAL			18,817	5,902	1,908



CPER 21-27 et bien plus ...

36,7 M€ CPER Immo 21-27

CPER 21-27 (en M€)



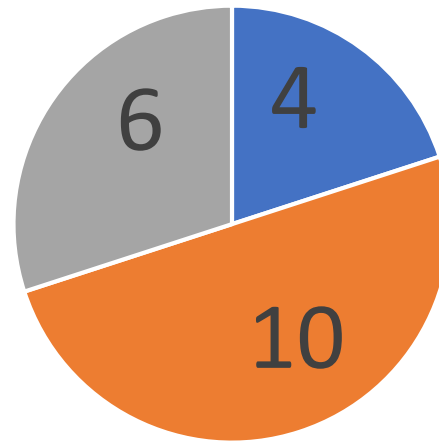
■ LLSH ■ Santé ■ Sciences ■ BU BB ■ Polytech

Une opportunité unique du campus de Belle-Beille : 43,7 M€ avec PdR



20 M€ CPER Numérique 21-27 (dont 4 M€ Feder React-EU)

Projets portés par les 3 universités ligériennes



- Réseaux Régionaux Très Haut Débit RRTHD
- Datacenter Régional
- Calcul et stockage Recherche

DSG - Dialogue stratégique de gestion

- DSG = dialogue stratégique de gestion avec le Ministère par l'intermédiaire du Recteur.
- 2 phases :
 - DSG 1 | Places créées / réformes (santé) / contrat et projets d'établissement / CVEC / LPR
 - DSG 2 | Trajectoire financière / projets formation, recherche, et vie étudiante (pour la recherche notamment pour les équipements qui n'entrent ni dans le CPER ni dans le Feder)
- DSG2 notification 2021 = **190 k€ (50% en 2021 et 50 % en 2022)**
 - Fiche métabolomique épigénétique (One Health) |SFR ICAT + SFR QUASAV
 - Equipements demandés : Séquenceur gridION, PCR digitale, Séquenceur MiSeq

ECARTS NOUVELLES NOTIFICATIONS PAR RAPPORT AU BPI 2021

MASSE SALARIALE:

REEQUILIBRAGE (LPR)	2 000 000 euros
Accompagnement trajectoire financière (DSG1)	600 000 euros
Loi ORE (places supplémentaires)	528 512 euros
DSG2 (projets)	465 000 euros (non socié) dont 150 000 euros au titre de la COMUE
Loi ORE (Santé)	73 292 euros (non socié)
LPR (indemnitaires / reclassements)	93 221 euros
Variation personnel de santé	- 67 666 euros

FONCTIONNEMENT

LPR (Laboratoires)	176 643 euros
Accompagnement handicap étudiants	42 000 euros
Participation licence ELSEVIER	29 256 euros
Indemnités CNU	13 226 euros
Concours ITRF	1 818 euros

ECARTS NOUVELLES NOTIFICATIONS PAR RAPPORT AU BPI 2021

SOIT UN ECART DE LA SCSP DE + 3 955 302 EUROS

Par rapport aux hypothèses qu'on avait initialement introduites lors du BPI, mais non retenues par le Rectorat, on aurait eu un écart de + 495 662 €.

A noter que certaines mesures seront encore notifiées ultérieurement (à priori notification définitive en décembre):

- Prolongations Contrats doctoraux
- Mesures sanitaires (poste psychologue, remboursement chèques psy, remboursement autotests,...)
-

A noter aussi que certaines dépenses devront également être ajustées par rapport au BPI lors du BR2021 ou du compte financier 2021 (ajustement des mesures LPR, DSG2, mesures sanitaires non prévues au BPI,....).

1-3 Informations sur les élections à venir

Compte tenu de la modification des statuts de la Cvet approuvée par le Conseil d'administration du 17 juin 2021, de nouvelles élections doivent être organisées pour pourvoir **un siège de représentant des étudiants élu par et parmi les élus étudiants du CA.**

Les élections se tiendront du lundi 11 octobre 9h au mardi 12 octobre 17h. Elles sont organisées par l'intermédiaire de l'application LimeSurvey.

2. Approbation des procès-verbaux du CA

2.1 Procès-verbal du CA du 8 juillet 2021– VOTE

3. Ressources Humaines

3-1 Stratégie de l'établissement – Chaire de Professeur Junior – **VOTE**

3-2 Campagne d'emploi 2022 - Personnels enseignants du 2nd degré titulaires – **VOTE**

3-3 Calendrier administratif 2022-2023 – **VOTE**

3-4 Rapport social unique (RSU) 2020 – **VOTE**

3-1 Chaire professeur junior

Nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche pour accéder à un emploi titulaire dans les corps de professeurs des universités et assimilés ou de directeurs de recherche après 3 à 6 ans de pré-titularisation

Chaire professeur junior

Calendrier- vague 1

- 25/06/2021 : Réception Circulaire sur dispositif CPJ + fiches à transmettre
- 28/06/2021 : Information en CR
- 23/07/2021 : transmission des propositions à DGRI + DGESIP
- Sept : retour des arbitrages MESRI - Ligne dédiée sur SCSP
- 28 septembre 2021 : Avis du Cac
- 30 septembre 2021 : Vote du CA
- Oct. / nov : Appel à candidatures | audition et sélection des candidats
- Fin nov : signature contrat pré-titularisation
- Fin janvier 2022: signature convention de recherche et d'enseignement + convention de financement ANR

Chaire Professeur Junior

3 ETAPES



3 Conventions

- Contrat de pré titularisation
- Convention de recherche et d'enseignement
- Convention de financement pour l'environnement recherche (doc, post-doc, fonctionnement)
Financement ANR – 200k

Chaire professeur junior Campagne 2021- UA

UA : **deux** projets déposés

Pôle Végétal | **FungHyb** : Hybridation et émergence de maladies fongiques chez les rosacées

- Insertion recherche : IRHS
- Insertion pédagogique : Sciences
- Partenaires : INRAE / Institut Agro
- Durée : 5 ans

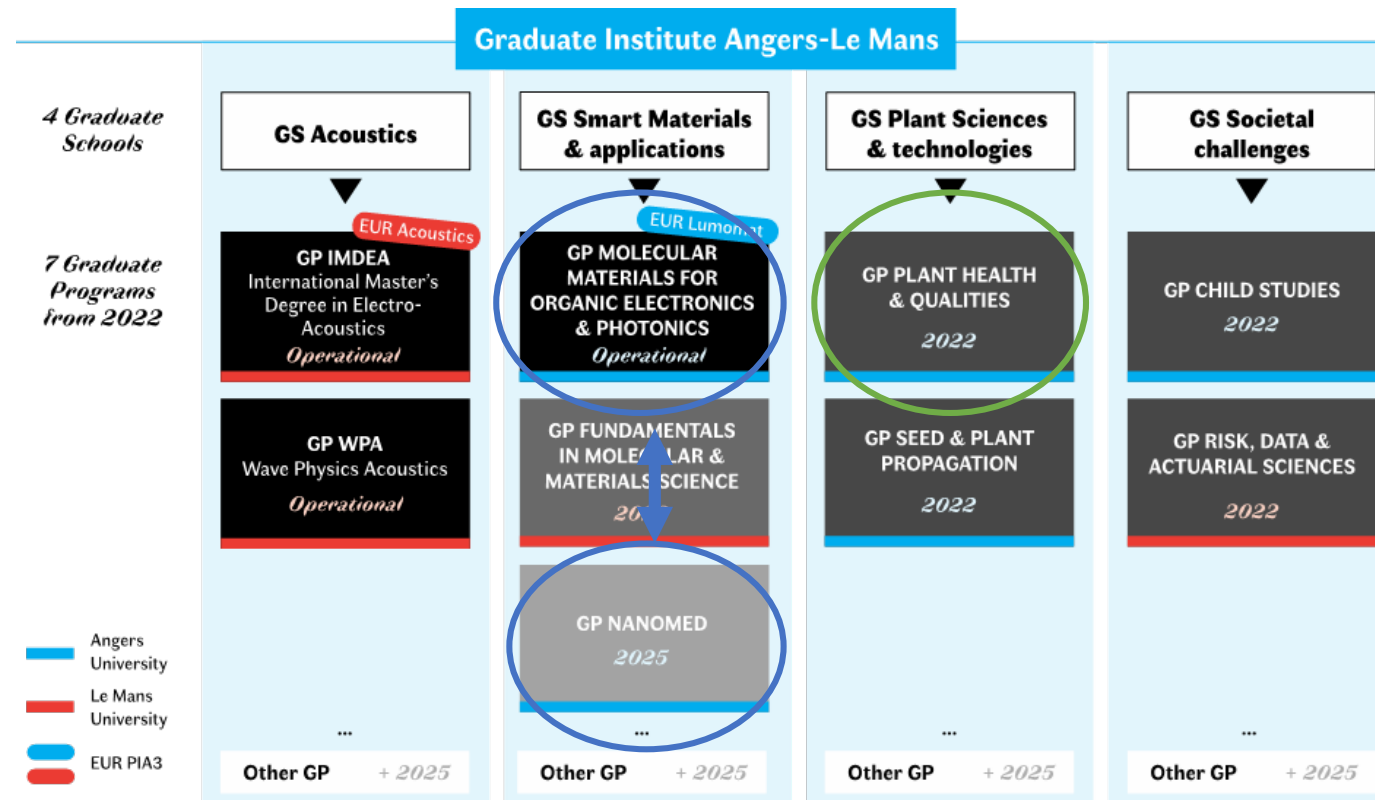
Pôles Santé (+ Matériaux) | **PolyMedChem** : Synthèse et Physico-Chimie de Polymères Fonctionnels Organiques et Applications en Santé

- Insertion recherche : MINT
- Insertion pédagogique : Sciences
- Partenaire : CNRS
- Durée : 4 ans

Campagne 2021 nationale

- 178 projets déposés (159 univ + 19 OR) pour 60-75 chaires en 2021
- 300/an en moyenne

Chaire professeur junior Campagne 2021- Stratégie UA



 Polymedchem

 Funghyb

 Angers University
 Le Mans University
 EUR PIA3

Chaire professeur junior Calendrier

- **Nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche pour accéder à un emploi titulaire** dans les corps de professeurs des universités et assimilés ou de directeurs de recherche après 3 à 6 ans de pré-titularisation



- Dynamiser la recherche avec des recrutements sur une valence recherche majoritaire / charge d'enseignement limitée à 64h_{td} ou 42 h CM
- Renforcer l'attractivité des établissements français dans un contexte concurrentiel international
- Renforcer des axes de recherche structurants ou soutenir des projets de recherche de niche
- Soutien financier de l'Etat sur MS et sur environnement de la recherche (Pour mémoire chaire connect talent financée par établissement et CT)

Chaire professeur junior Calendrier

**Ne se substitue pas à la voie classique de recrutement
Contingent limité à 15 % du corps des Pr et assimilés**



- Veiller au bon accompagnement du collègue pendant la période de pré titularisation dans son parcours de titularisation
- Veiller à ce que les critères de titularisation ne soient pas « orthogonaux » à ceux demandés aux collègues passant par la voie classique
- Rémunération en adéquation avec le profil du candidat ou candidate retenu.e

Chaire professeur junior

Campagne 2021-2022 :

- Poursuivre la dynamique de réponse ou non à cet AAP CPJ –

Position du CAC du 28 septembre 2021 : approuvé à la majorité avec 54 voix pour, 1 voix contre et 3 abstentions.

POUR VOTE

Si oui :

- **Critères et procédure de sélection interne des projets pour les futurs AAP**
- **Critères et procédure de recrutement du ou de la lauréat.e**
- **Critères et procédure de titularisation encore à définir**
- **Méthodologie de concertation avec les EPST partenaires dans le cas des UMR**
- ...

3-2 Campagne d'emploi 2022 - Personnels enseignants du 2nd degré titulaires

3-2 - Campagne d'emploi 2022 – Enseignants du second degré titulaires

Emplois au même niveau

- 6 postes d'enseignants du 2nd degré (8 à la CE 2017 et 6 à la CE 2018, 7 à la CE 2019, 7 à la CE 2020, 10 à la CE 2021) :

Année	Unité	N° poste	CORPS	Discipline	Motif de vacance	Date de vacance	Recrutement
2022	SUAPS	PTPRC0436	PRAG	Education physique et sportive	Retraite	01/03/2022	Campagnes 2nd degré
2022	SANTE	PTPRC0576	PRAG	Anglais	Retraite	01/01/2022	Campagnes 2nd degré
2022	ESTHUA	PTPRG0614	PRAG	Anglais	Fin contrat	01/09/2022	Campagnes 2nd degré
2022	SCIENCES	PTPRG1127	PRAG	Anglais	Retraite	01/07/2022	Campagnes 2nd degré
2022	IUT	PTPRG0532	PRCE	Génie électrique	Retraite	01/10/2021	Campagnes 2nd degré
2022	IUT	PTPRG1283	PRAG	Anglais	Retraite	01/09/2022	Campagnes 2nd degré



3-2- Campagne d'emploi 2022 – Enseignants du second degré titulaires

Enseignants du 2nd degré titulaires - Demandes de créations

Principe général

- La création de 9 postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs titulaires visant à libérer du temps pour la recherche
- **A ce titre est proposé la création de 2 enseignants du 2nd degré**
- En complément, **la création de 2 enseignants du 2nd degré supplémentaires, dédiée à l'appui pédagogique** des formations en alternance, du développement associé des ressources propres et à l'appui à la mise en place du BUT.
- **En tout, 4 postes d'enseignants du 2nd degré** (1 à la CE 2017 et aucun aux CE 2018, 2019, 2020 et 2021)

3-2 Campagne d'emploi 2022 – Enseignants du second degré titulaires

Demandes de créations

- 2 postes d'enseignants du 2nd degré au titre de la libération du temps pour la recherche :

Année	UFR	CORPS	Discipline	Profil	Recrutement
2022	POLYTECH	PRAG	Mathématiques	Enseignant en Mathématiques	Campagnes 2nd degré
2022	IUT	PRAG	Mécanique, génie mécanique, génie civil	Enseignant en Sciences Industrielles de l'Ingénieur et Ingénierie, option Mécanique (Département GMP)	Campagnes 2nd degré

*Avis CT du 24 septembre :
5 pour – 4 abstentions*

- 2 postes d'enseignants du 2nd degré au titre des formations en alternance et des ressources propres associées :

Année	UFR	CORPS	Discipline	Profil	Recrutement
2022	IUT	PRAG	Français lettres modernes	Enseignant en Lettres modernes mutualisé pour les départements GEA et GMP	Campagnes 2nd degré
2022	IUT	PRAG	Anglais	Enseignant en Anglais (département TC)	Campagnes 2nd degré

*Votes Conseil académique du 28 septembre :
Unanimité avec 56 voix pour*

POUR VOTE



université
angers

3 -3 Calendrier administratif 2022-2023 (pour VOTE)

SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE	JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOUT
1 J	1 S	1 M Toussaint	1 J	1 D Jour An	1 M	1 M	1 S	1 L Fête du Tra	1 J	1 S	1 M
2 V	2 D	2 M	2 V	2 L	2 J	2 J	2 D	2 M	2 V	2 D	2 M
3 S	3 L	3 J	3 S	3 M	3 V	3 V	3 L	3 M	3 S	3 L	3 J
4 D	4 M	4 V	4 D	4 M	4 S	4 S	4 M	4 J	4 D	4 M	4 V
5 L	5 M	5 S	5 L	5 J	5 D	5 D	5 M	5 V	5 L	5 M	5 S
6 M	6 J	6 D	6 M	6 V	6 L	6 L	6 J	6 S	6 M	6 J	6 D
7 M	7 V	7 L	7 M	7 S	7 M	7 M	7 V	7 D	7 M	7 V	7 L
8 J	8 S	8 M	8 J	8 D	8 M	8 M	8 S	8 L Armistice	8 J	8 S	8 M
9 V	9 D	9 M	9 V	9 L	9 J	9 J	9 D Pâques	9 M	9 V	9 D	9 M
10 S	10 L	10 J	10 S	10 M	10 V	10 V	10 L Pâques	10 M	10 S	10 L	10 J
11 D	11 M	11 V Armistice	11 D	11 M	11 S	11 S	11 M	11 J	11 D	11 M	11 V
12 L	12 M	12 S	12 L	12 J	12 D	12 D	12 M	12 V	12 L	12 M	12 S
13 M	13 J	13 D	13 M	13 V	13 L	13 L	13 J	13 S	13 M	13 J	13 D
14 M	14 V	14 L	14 M	14 S	14 M	14 M	14 V	14 D	14 M	14 V Fête Nat.	14 L
15 J	15 S	15 M	15 J	15 D	15 M	15 M	15 S	15 L	15 J	15 S	15 M Assomptio
16 V	16 D	16 M	16 V	16 L	16 J	16 J	16 D	16 M	16 V	16 D	16 M
17 S	17 L	17 J	17 S	17 M	17 V	17 V	17 L	17 M	17 S	17 L	17 J
18 D	18 M	18 V	18 D	18 M	18 S	18 S	18 M	18 J Ascension	18 D	18 M	18 V
19 L	19 M	19 S	19 L	19 J	19 D	19 D	19 M	19 V Pont	19 L	19 M	19 S
20 M	20 J	20 D	20 M	20 V	20 L	20 L	20 J	20 S	20 M	20 J	20 D
21 M	21 V	21 L	21 M	21 S	21 M	21 M	21 V	21 D	21 M	21 V	21 L
22 J	22 S	22 M	22 J	22 D	22 M	22 M	22 S	22 L	22 J	22 S	22 M
23 V	23 D	23 M	23 V	23 L	23 J	23 J	23 D	23 M	23 V	23 D	23 M
24 S	24 L	24 J	24 S	24 M	24 V	24 V	24 L	24 M	24 S	24 L	24 J
25 D	25 M	25 V	25 D Noël	25 M	25 S	25 S	25 M	25 J	25 D	25 M	25 V
26 L	26 M	26 S	26 L	26 J	26 D	26 D	26 M	26 V	26 L	26 M	26 S
27 M	27 J	27 D	27 M	27 V	27 L	27 L	27 J	27 S	27 M	27 J	27 D
28 M	28 V	28 L	28 M	28 S	28 M	28 M	28 V	28 D	28 M	28 V	28 L
29 J	29 S	29 M	29 J	29 D		29 M	29 S	29 L Pentecôte	29 J	29 S	29 M
30 V	30 D	30 M	30 V	30 L	30 J	30 J	30 D	30 M	30 V	30 D	30 M
	31 L		31 S	31 M		31 V		31 M		31 L	31 J

Avis du CT
du 24
septembre
2021 : 8
pour - 1
abstention

	fermeture pour congés
	jour férié
	journee de solidarite
	pont
	periode congés scolaires

POUR VOTE



université
angers

3-4 Rapport social unique (RSU) 2020

Le Rapport Social Unique (RSU) est créé par la *Loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019* (article 5). Il remplace progressivement le bilan social à compter du 1^{er} janvier 2021 et donne lieu à une présentation en Comité Technique puis Comité Social d'Administration (CSA) avant le 31/10 de chaque année. Il est publié avant le 31/12 de chaque année N au titre des données relatives à l'année N-1.

Il comportera des **indicateurs** relatifs : - à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences - aux parcours professionnels - aux recrutements - à la formation - aux avancements et à la promotion interne - à la mobilité - à l'organisation du travail - à la rémunération - à la santé et à la sécurité au travail, - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - à la diversité - à la lutte contre les discriminations - au handicap - à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail – à la discipline (*décret n° 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique*).

L'ensemble des indicateurs devra enfin être mis à disposition dans une base de données sociales (BDDS) accessible aux membres du Comités Social d'Administration au plus tard le 31/12/2022 (*arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales*).

Un groupe de travail paritaire sera lancé en 2022 afin d'identifier parmi la liste des indicateurs normalisés ceux qui figureront dans le RSU de l'université d'Angers.

3-4 Rapport social unique (RSU) 2020



Augmentation de l'effectif global de +61
22 enseignants en plus et 39 personnels BIATSS en plus
(par rapport à 2019)

3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

Effectif enseignants (1134 agents)



Titulaires
738 (726 en 2019)



Contractuels
396 (386 en 2019)

1 enseignant pour 24 étudiants
(1 étudiant en plus par rapport à 2019)

3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

Effectif BIATSS (882 agents)



Titulaires

519 (515 en 2019)



Contractuels

363 (328 en 2019)

1 BIATSS pour 32 étudiants
(stable par rapport à 2018 et 2019)

3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

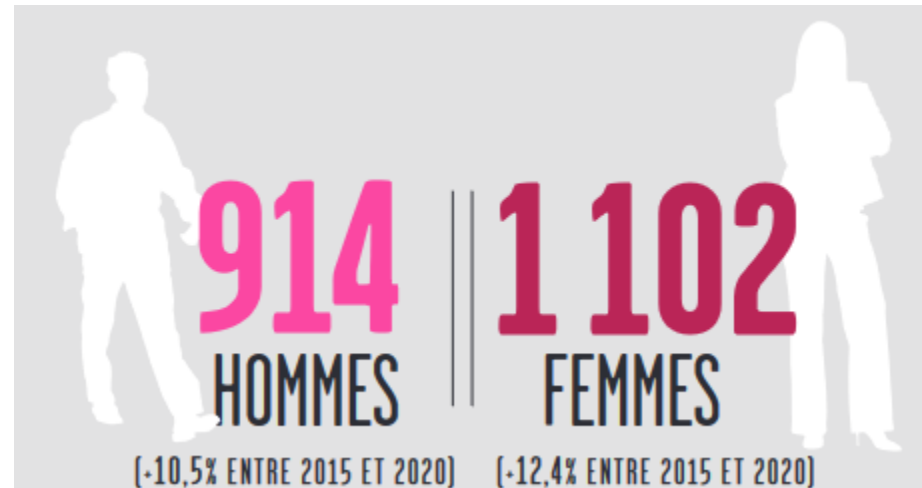
Evolution personnels BIATSS par catégorie (p.5)



+33 personnels de catégorie A
+ 14 personnels de catégorie B
- 8 personnel de catégorie C

3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

Effectif par sexe (p.7-8)

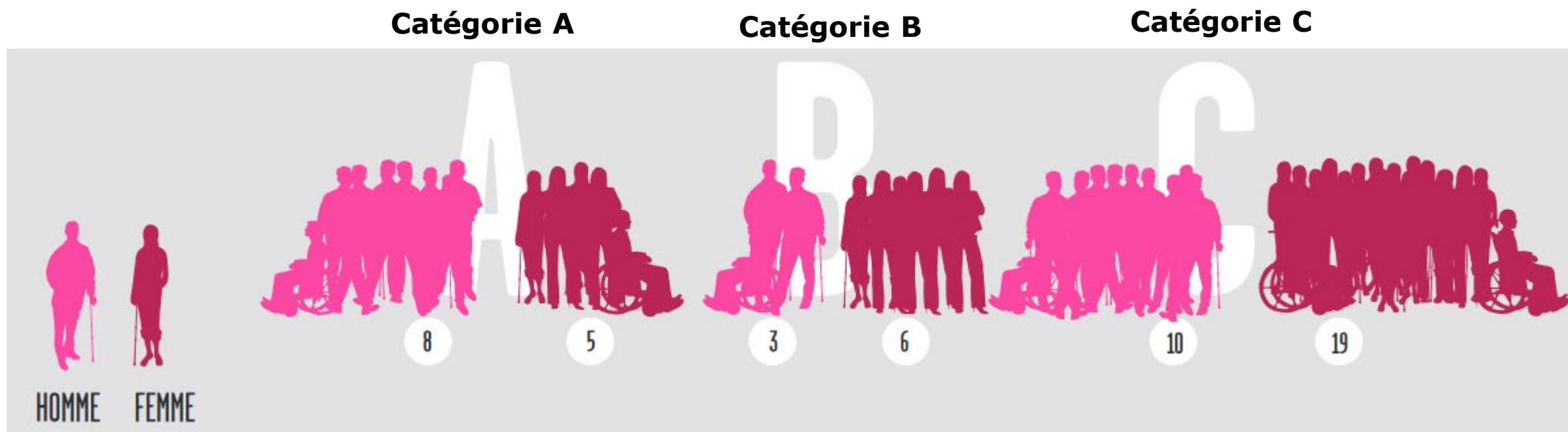


Evolution globale (par rapport à 2019) : + 32 hommes et + 29 femmes

- Plus d'hommes (652) que de femmes (482) chez les enseignants
- Plus de femmes (620) que d'hommes (262) chez les BIATSS
- **Sur-représentation dans les unités :**
 - + de femmes : SCD, DRH, SUMPPS, DRIED, DFC, DAF, DI, AC, SUIO-IP,
 - + d'hommes : DDN, DAV, DPIL

3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

Emploi des personnels reconnus travailleurs handicapés (p.9)



51 personnes concernées à l'Université d'Angers

(un taux d'emploi direct de 2,74%)



université
angers

3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

L'emploi étudiant (p.10)

28 921 h C'est le nombre d'heures effectuées par des étudiants employés par l'UA en 2020. (augmentation de 3 042,29 h entre 2015 et 2020) **SOIT** L'ÉQUIVALENT DE **18 ETP**

47% des heures effectuées le sont en composante, **40%** dans les services communs et **13%** dans les services centraux

51% des emplois étudiants localisés dans les services communs se trouvent au SCD.

23% des emplois étudiants localisés dans les composantes se trouvent à **l'ESTHUA**, **21% Santé**, en **15% DEG**

3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

2 - Les mouvements de personnels (p.14 à 17)



Mobilité

Turnover de **15%**

87% des arrivées dans l'établissement concernent des contractuels
74% des départs concernent des fins de contrat, des retraites

Départs à la retraite programmés sur 5 ans



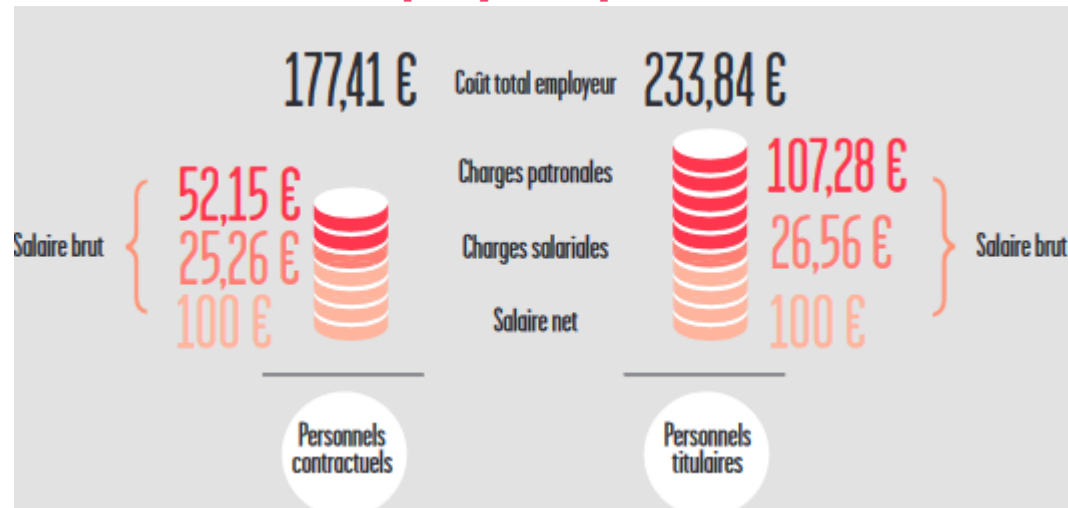
3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

3 - Les dépenses liées au personnel (p.18 à 20)

Evolution de la masse salariale

Augmentation de 2 965 333 (+2,32% entre 2019 et 2020)

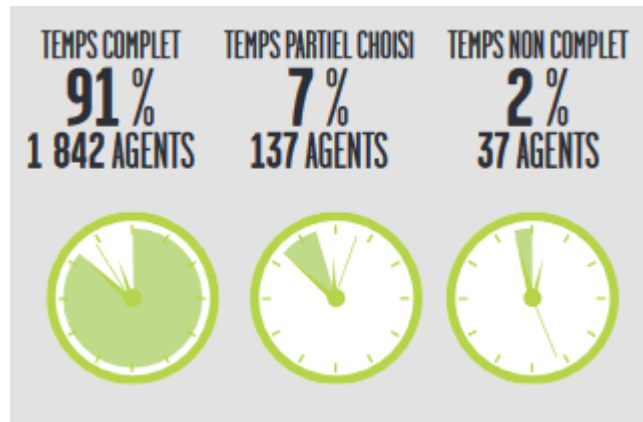
Comparaison (titulaires/contractuels) du coût employeur pour 100€ net



3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

4 - Les conditions de travail (p.21 à 28)

9 % des agents en temps partiel choisi sont des hommes



Absences et congés



- sur **14285** jours d'absences (+ **9,12% par rapport à 2019**), 10521 jours sont des accidents de travail ou des congés maladies (+**5,43 % par rapport à 2019**) et 3764 relèvent de congés parentaux
- **66 %** des accidents/maladies concernent les personnels **BIATSS** dont **42%** en catégorie **C**
- **60 %** des congés parentaux (maternité, paternité, parental) concernent les **enseignants-chercheurs**

3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

4 - Les conditions de travail (p.21 à 28)

42 %

Des agents titulaires (enseignants et BIATSS), ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2020, soit 521 agents.

À NOTER
→

8

C'est le nombre de contractuels titularisés en 2020.

- **60%** des avancements de grade concernent les **enseignants**
- **43%** des avancements d'échelon concernent les **BIATSS**
- **8%** des avancements d'échelon concernent les **contractuels**

LES HEURES
COMPLÉMENTAIRES ET
VACATIONS REPRÉSENTENT

719 ETP 192 h

SOIT

-2 %

PAR RAPPORT
À 2019

À NOTER
→

COÛT TOTAL EMPLOYEUR
HEURE COMPLÉMENTAIRE : 43,48 €
HEURE DE VACATION : 59,22 €

3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

5 - La politique sociale (p.29 à 32)



Visites médicales occasionnelles

- 25% ont été réalisées à la demande du médecin
- 32% à la demande de l'agent
- 11% ont concerné des personnes vulnérables face au COVID

3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

6 - Formation des personnels (p.33-34)



Répartition du nombre d'heures de formation

- **Personnels BIATSS**

36 % pour le développement des compétences professionnelles, **23 %** en informatique/bureautique et **27 %** en hygiène/sécurité/environnement

- **Enseignants**

58 % pour le développement des compétences professionnelles, **18 %** en informatique/bureautique et **14%** en hygiène/sécurité/environnement

3-4 - Rapport social unique (RSU) 2020

- Entre le 17 mars et le 20 décembre 2020 :
 - **1153 EEC ont été accompagnés** individuellement à l'usage du numérique dans l'enseignement et l'évaluation
 - 386 ont participé aux webinaires mis en place dès le 18 juin 2020
 - **573 EEC** ont suivi les formations
 - **Au total, 415 personnes distinctes ont été accompagnées, ont suivi plusieurs webinaires ou plusieurs formations entre mars et décembre 2020.**
 - Plus de détails (voir support communiqué)

Résultat des avis du CT du 25 septembre 2021 : 5 pour et 4 abstentions

POUR VOTE

4. Prospective et moyens

4-1 Adhésion aux Presses Universitaires de Rennes - **VOTE**

4-1 Adhésion aux Presses Universitaires de Rennes - vote

La modification des statuts du SAIC Edition – Presses Universitaires de Rennes et de leur annexe financière avait été approuvée à l’unanimité avec 26 voix pour lors de la séance du Conseil d’administration du 25 avril 2019. Cette révision prévoyait, concernant l’Université d’Angers, une cotisation d’un montant de 28 000 € pour 8 ouvrages.

Il est demandé, en cohérence, aux membres du Conseil d’administration d’approuver l’adhésion aux PUR pour l’année 2020, d’un montant de 28 000 € pour 8 ouvrages.

POUR VOTE

5. Affaires générales et statutaires 1/2

5-1 Modification des statuts de l'Université d'Angers :

5-1 a Modification des modalités de désignation des directeurs.trices de service commun - **VOTE**

5-1 b Création du service universitaire chargé de l'action culturelle et artistique et de la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle (UA-Culture) - **VOTE**

5. Affaires générales et statutaires 2/2

5-2 Modification du Règlement intérieur de l'Université d'Angers :
Charte d'usage du système d'information – **VOTE**

5-3 Révision des statuts de l'UFR ESTHUA Tourisme et Culture – **VOTE**

5.a – Modification des modalités de désignation des directeurs de services communs

Contexte :

Les statuts du Service universitaire chargé de l'action culturelle et artistique et de la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle prévoient que son/sa directeur.trice est nommé.e sur proposition du conseil culturel par le/la président.e de l'université.

Résultat des avis de la commission des statuts du 20/09 :

Cette disposition, issue du code de l'éducation, déroge à la règle générale de nomination prévue à l'article 5.1 des statuts de l'UA qui prévoit que les directeurs.trices des services communs soient nommés par le/la Président.e après avis du Conseil d'administration, à l'exception du SCDA.

Unanimité avec 10 voix pour

La modification vise à prévoir que **sauf disposition législative ou réglementaire** contraire, les directeurs.trices de services communs sont nommé.e.s par le/la Président.e après avis du conseil d'administration.

Cette rédaction générique permet d'inclure la nouvelle exception concernant le service universitaire ainsi que d'autres éventuelles ultérieures.

POUR VOTE



université
angers

5.b Modification des statuts de l'Université d'Angers Création du Service universitaire chargé de l'action culturelle et artistique et de la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle–UA-Culture

Contexte :

Il est proposé de faire évoluer la Direction de la Culture et des Initiatives en un service universitaire chargé de l'action culturelle et artistique mais aussi de la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle. Ce service est dénommé UA-Culture.

Le service poursuit les objectifs suivants :

1. La promotion de la culture scientifique et technique
2. L'appropriation de la création contemporaine par les étudiant.e.s et les chercheur.e.s
3. La valorisation des projets artistiques portés par les étudiant.e.s et les enseignant.e.s chercheur.e.s
4. L'articulation entre les démarches de recherche des enseignant.e.s-chercheur.e.s et des artistes

5.b Modification des statuts de l'Université d'Angers Création du Service universitaire chargé de l'action culturelle et artistique et de la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle–UA-Culture

Missions :

Participation à la définition et à la mise en œuvre de la politique culturelle et artistique, à la politique de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle de l'université en cohérence avec la stratégie nationale de la culture scientifique, technique et industrielle. Organisation des actions destinées à la communauté universitaire. Ses actions peuvent être proposées à un public extérieur à l'établissement.

Objectifs :

- 1° Favoriser l'accès à la culture et à l'art ;
- 2° Développer les pratiques culturelles et artistiques encadrées ;
- 3° Soutenir les pratiques culturelles et artistiques autonomes ;
- 4° Favoriser la présence des artistes dans l'université et encourager le croisement entre les démarches de recherche des artistes et celles des enseignant.e.s-chercheur.e.s ;
- 5° Développer des partenariats avec les acteurs culturels et artistiques ;
- 6° Participer à l'offre de formation et à la politique de recherche de l'université en encourageant la mobilisation de formes relevant de la création artistique ;
- 7° Assurer la production et la diffusion de manifestations culturelles et artistiques ;
- 8° Valoriser le patrimoine architectural, artistique, scientifique, technique, et paysager des campus ;
- 9° Renforcer les échanges entre l'université et son territoire ;
- 10° Accompagner la production et la diffusion de manifestations scientifiques et techniques par la mobilisation de formes relevant de la création artistique.



5.b Modification des statuts de l'Université d'Angers Création du Service universitaire chargé de l'action culturelle et artistique et de la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle–UA-Culture

Attributions du conseil Culturel :

Le conseil culturel élabore des propositions concernant la politique culturelle, artistique et de diffusion de culture scientifique, technique et industrielle en cohérence avec la stratégie nationale de la politique culturelle universitaire et de culture scientifique, technique et industrielle.

Le conseil culturel :

- adopte les statuts et le règlement intérieur du service (avant passage en CA),
- formule une proposition pour la nomination du directeur ou de la directrice du service,
- vote le projet de budget du service,
- peut être consulté par les instances délibérantes de l'université sur toute question relevant de sa compétence

5.b Modification des statuts de l'Université d'Angers Création du Service universitaire chargé de l'action culturelle et artistique et de la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle–UA-Culture

Composition :

Le conseil culturel est présidé par le/la président.e de l'université ou son/sa représentant.e. Il comprend outre son/sa président.e :

- 8 étudiant.e.s issu.e.s des 8 composantes désigné.e.s par la CFVU
- Le/la vice-président.e étudiant.e,
- 8 enseignant.e.s, enseignant.e.s-chercheur.e.s ou chercheur.e.s désigné.e.s par le CAC
- 2 personnels des bibliothèques désignés par le conseil documentaire
- 2 représentants du personnel BIATSS désignés par le Conseil académique
- 1 représentant.e de la COPE,
- Le/la directeur.trice régional.e ou territorialement compétent.e des affaires culturelles ou son/sa représentant.e,
- 3 représentant.e.s désigné.e.s par des collectivités territoriales ou leurs groupements sollicités par le/la Président.e
- Le/la délégué.e régional.e académique à la recherche et à l'innovation ou son/sa adjoint.e,
- 3 personnalités qualifiées désignées, en raison de leurs compétences, par le/la Président.e sur proposition du/de la directeur.trice du service après avis du conseil culturel. Leur désignation intervient après celle du/de la directeur.trice du service.

Le directeur ou la directrice du service assiste aux séances du conseil. S'il/elle n'est pas membre du conseil culturel il/elle a une voix consultative

Direction du service universitaire :

- Un directeur ou une directrice assisté par le conseil culturel.
- Nomination sur proposition du conseil culturel par le/la Président.e. Le mandat est de 4 ans renouvelable.

Résultat des avis de la commission des statuts du 20/09 :

Unanimité avec 10 voix pour

*Résultat des avis CT :
Résultat des avis du Comité technique : 5 pour et 3 abstentions*

*Résultat des votes du Conseil Académique du 28/09 :
Unanimité avec 55 voix pour*

POUR VOTE



université
angers

5.2 Modification du règlement intérieur – Charte d'usage du système d'information

La proposition de refonte de la charte d'usage du système d'information est à l'initiative du responsable de la sécurité du système d'information.

Elle vise à supprimer des liens vers des documents qui n'ont jamais existé et à préciser certaines notions.

Elle ajoute également deux chapitres.

CHAPITRE IX - PRÉSERVATION DE L'INTÉGRITÉ DU SYSTÈME D'INFORMATION (NOUVEAU)

L'utilisateur.rice s'engage à ne pas apporter volontairement des perturbations au bon fonctionnement des ressources informatiques et des réseaux par l'usage anormal de matériels ou de logiciels. Il/Elle s'engage à ne pas tenter d'accéder aux informations qui ne lui sont pas destinées quand bien même celles-ci ne seraient pas suffisamment protégées.

Il/Elle s'engage notamment à :

- ne pas développer, installer ou copier des programmes destinés à contourner la sécurité ou saturer les ressources ;
- ne pas introduire volontairement de programmes nuisibles (virus, cheval de Troie, ver...).

L'utilisateur.rice contribue à son niveau à la sécurité du système d'information.

A ce titre, il/elle fait preuve de vigilance vis-à-vis des informations reçues (désinformation, virus informatique, tentative d'escroquerie, chaînes, hameçonnage, ...).

5.2 Modification du règlement intérieur – Charte d'usage du système d'information

CHAPITRE X - MATÉRIEL PERSONNEL *(NOUVEAU)*

Les moyens informatiques personnels (ordinateurs, smartphones, tablettes, etc.) de possession privée, lorsqu'ils sont utilisés pour accéder au système d'information de l'université d'Angers, ne doivent pas remettre en cause ou affaiblir les politiques de sécurité en vigueur dans l'université par une protection insuffisante ou une utilisation inappropriée.

L'utilisateur.rice protège les équipements personnels qu'il/elle utilise pour accéder - à distance ou à partir du réseau wifi de l'UA - au système d'information de l'université d'Angers. Il est recommandé de ne pas stocker sur son matériel personnel des données en provenance du système d'information de l'UA et qui pourrait en cas de divulgation externe nuire au bon fonctionnement de celui-ci.

En cas de perte ou vol d'un matériel personnel qui comportait des données professionnelles non publiques en lien avec le système d'information de l'UA, l'utilisateur.rice doit le signaler le plus rapidement possible au/à la responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) afin d'étudier ensemble les risques induits par cette perte.

*Résultat des
avis de la
commission
des statuts du
20/09 :*

*Unanimité avec
10 voix pour*

POUR VOTE

5.3 Révision des statuts de l'ESTHUA Tourisme et culture

La modification des statuts porte sur les évolutions suivantes :

- modification de l'intitulé de l'UFR ESTHUA, Tourisme et Culture qui devient « **ESTHUA Faculté de tourisme et culture** ». Ce changement de dénomination s'applique à l'ensemble des statuts
- modification de l'appellation des assesseurs et des responsables de département,
- modification des départements de la Faculté,
- évolution du Conseil scientifique de la Faculté,
- évolution des conseils de perfectionnement.

Ces propositions ont été approuvées à l'unanimité par le Conseil d'UFR de l'ESTHUA du 16 septembre 2021.

5.3 Révision des statuts de l'ESTHUA Tourisme et culture

- Modification de l'appellation des assesseur.e.s et des responsables de département :
 - Les assesseur.e.s à la pédagogie deviennent les **directeurs.trices-adjoint.e.s**,
 - Les responsables de département deviennent les **directeurs.trices de département**
- Modification des départements de la Faculté : le département est dirigé par un.e enseignant.e **OU UN.E** enseignant.e-chercheur.e coordonnateur.trice

Les formations sont regroupées en département. Au moment de l'approbation des présents statuts, la Faculté comprend les départements suivants :

- Tourisme ~~et loisirs~~
- Culture, ~~Arts, et Patrimoine~~
- ~~Hôtellerie, Restauration et Événements~~
- **Hospitalité**

5.3 Révision des statuts de l'ESTHUA Tourisme et culture

- **Evolution du Conseil scientifique de la Faculté :**

Ajout de nouvelles missions :

- Valorisation des activités de recherche au sein de la Faculté
- Participation à l'élaboration du programme annuel des séminaires de recherche
- Propositions d'avis sur les demandes, par les enseignant.e.s-chercheur.e.s en poste à l'ESTHUA, de soutien financier de la Faculté aux activités scientifiques
- Consultation pour avis sur les questions de fonctionnement concernant la recherche à la Faculté

Fixation de la fréquence des réunions : 2 fois par an, sur convocation du directeur-adjoint à la recherche et du directeur de la Faculté

5.3 Révision des statuts de l'ESTHUA Tourisme et culture

- **Evolution du Conseil scientifique de la Faculté :**

Ajout de la possibilité de déléguer la présidence au directeur.trice-adjoint.e à la recherche

Précision sur le rôle consultatif du Conseil scientifique

Structuration de la composition et indication de la durée du mandat de 4 ans des membres

Ajout de 2 invité.e.s permanent.e.s (GIS et SFR Confluences)

Diminution du nombre de membres élus de 12 à 7 et représentation majoritaire des enseignant.e.s parmi les membres élus

- Membres de droit :
 - Directeur.trice de la Faculté
 - Directeur.trice-adjoint.e à la recherche de la Faculté
- Membres invités permanents :
 - Directeurs.trices du GRANEM et de ESO
 - Directeur.trice du GIS Etudes touristiques, ou son/sa représentant.e
 - Directeur.trice de la SFR Confluences, ou son/sa représentant.e
- Membres élus (mandat de 4 ans) :
 - 4 enseignant.e.s (titulaires HDR ou doctorat)
 - 1 doctorant.e
 - 1 personnalité extérieure
 - 1 BIATSS

5.3 Révision des statuts de l'ESTHUA

Tourisme et culture

- **Evolution des conseils de perfectionnement :**

1 conseil est constitué pour **chaque mention de formation**, présidé par son/sa responsable

- **Missions :**

- Evaluation interne de la formation dans une démarche d'amélioration continu
- Contribue à l'évolution des contenus des formations et des modalités d'enseignement afin d'en améliorer la qualité.

- **Désignation :**

- Désignation des membres pour la durée du contrat quinquennal, à l'exception des représentant.e.s étudiant.e.s en cours de formation (mandat de 2 ans)
- Vote du conseil **de la Faculté**, sur proposition du/de la responsable de la mention
- Validation de la toute modification de la composition par le conseil **de la Faculté**

5.3 Révision des statuts de l'ESTHUA Tourisme et culture

- **Evolution des conseils de perfectionnement :**

Composition :

12 membres (*une même personne peut siéger dans plusieurs conseils de perfectionnement*)

4 représentant.e.s académiques :

- L'enseignant.e responsable de la mention
- 3 membres de l'équipe pédagogique (enseignant.e.s ou enseignant.e.s-chercheur.e.s)

4 représentant.e.s étudiants :

- 2 représentant.e.s étudiants en cours de formation
- 2 diplômé.e.s de la mention

4 représentants du milieu professionnel :

- 2 membres enseignant dans la mention
- 2 membres n'enseignant pas dans la formation et exerçant dans le cœur du métier

Le/la président.e du conseil de perfectionnement peut inviter à **titre consultatif des personnalités qualifiées** en raison de leur expérience pédagogique et/ou professionnelle

Le conseil de perfectionnement peut comporter **plus de membres pour les masters avec plus de deux parcours types**, en respectant l'équilibre entre les trois collèges.

Approuvé à l'unanimité
par le Conseil de gestion
de l'UFR ESTHUA du 16
septembre 2021 avec 26
voix pour

*Résultat des
avis de la
commission
des statuts du
20/09 :*

*Unanimité avec
10 voix pour*

POUR VOTE



université
angers

6. Recherche

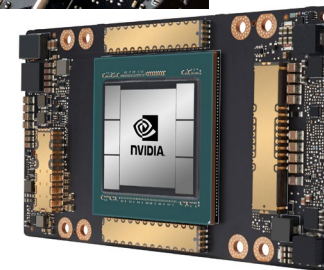
6-1 Création de l'UAR GLICID - **VOTE**

- UAR GLiCID
- Groupement Ligérien pour le Calcul Intensif Distribué



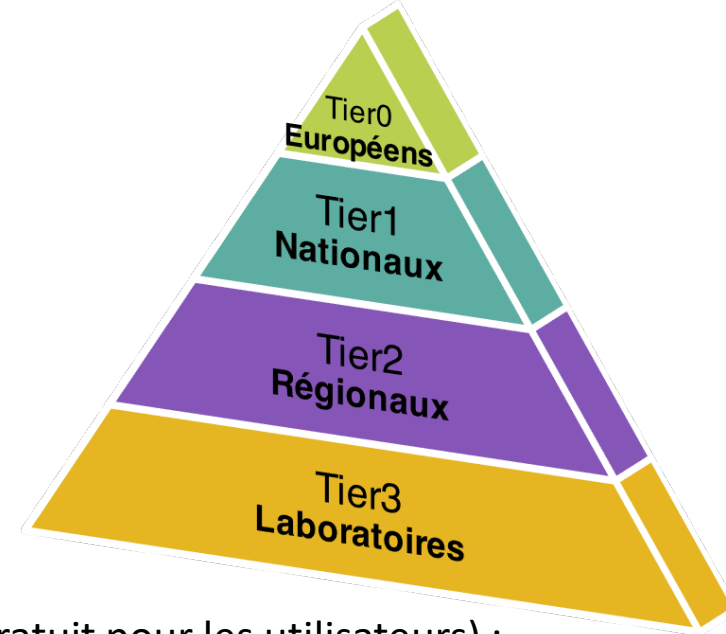
Le calcul scientifique

- Le calcul scientifique concerne :
 - Historiquement, principalement les domaines comme la Physique, la Mécanique, les Géosciences, l'Astrophysique, la Chimie ...
 - Depuis une 10aine d'années on constate de nouveaux acteurs comme la Biologie, l'Économie, les Sciences Sociales, les Langues ... toutes les communautés scientifiques sont concernées
- Les besoins explosent :
 - en calcul distribué classique (CPU, cœurs)
 - en calcul avec accélérateurs (GPU)
 - en stockage de données associées



Calcul: le HPC en Europe

- Organisé en Tier
- Calcul
 - Tier0 : SuperMUC-NG
(Allemagne) ~ 300 000 cœurs
 - Tier1 : IDRIS ~85 000 cœurs ; ~ 3000 GPU
 - Tier2 : CALMIP (Toulouse)
~13000 cœurs, ~60 GPU
Tier2 = mésocentre
- Modèle économique dominant: accès sur projet (gratuit pour les utilisateurs) ; quelques Tier2 payants à l'heure (<10 %)
- Missions des Tier2 : développement, petite production, formation, mutualisation, proximité, flexibilité



Les principaux acteurs en HPC

5 acteurs principaux actuellement:

- CCIPL (UN)
- BiRD (INSERM, UN, Biologie)
- ICI (ECN)
- MathStic (UA)
- INFRALAB (LMU)



	Utilisateurs actifs	CPU cœurs	GPU	CPU.h (10 ⁶ h)
CCIPL	155	5500	27	28.4
BiRD	142	450	9	1.5
ICI	130	6300	18	19
UA	30	1000	10	8.4
LMU	~50	1900	90	1

Objectifs principaux du projet GLiCID

- avoir un seul acteur calcul Tier2 en Région
- avoir plus de ressources et de services pour un coût équivalent
- mutualiser les ressources et les RH des différents acteurs
- accueillir les projets PIA3 (Mesonet (ECN) et MuDiS4LS (IFB, BiRD))

Le projet d'UAR GliCID en quelques chiffres

- 1 UAR = unité d'appui et de recherche
- 5 membres :
 - Centrale Nantes
 - Inserm
 - UA
 - UN
 - LMU
 - En attente du positionnement du CNRS
- 4 sites au démarrage : Angers, Le Mans, Centrale Nantes et UN
 - A l'horizon 2026 : 1 seul site pour les équipements (datacenter régional)
- Environ 400 utilisateurs en 2021 dans les différents sites
- 6M€ dans le CPER 2021-2027 pour renouveler les équipements
- Objectif : 130 millions d' heures de calcul chaque année à l'horizon 2027

Focus UA



Utilisateurs potentiels

Pôle Matériaux : Moltech (collab LERIA) + Lphia

Pôle Santé : génomique, imagerie ..

Pôle végétal : IRHS - équipe Imorphen

Pôle SHS : Userlab

...

Opportunité de disposer de moyens pérennes et maintenus par une équipe technique régionale mais avec des contacts de proximité (DDN)

Les missions de l'UAR Glicid

- Structure transversale au service des personnels des équipes et unités de recherche
- Mise à disposition de moyens pour le calcul intensif et l'exploitation des données de la recherche ayant un lien avec le calcul
- Regroupement et mutualisation des infrastructures

Les tutelles de Glicid

- Les 5 établissements à l'initiative de la création de l'UAR : Centrale Nantes, UA, LMU, UN, Inserm
- Le CNRS est informé de la démarche, et doit définir sa position à l'échelle nationale avant de se positionner.

Les tutelles apportent des moyens en fonctionnement et RH (ingénieurs, techniciens et personnels de direction)

La gouvernance

- Un.e directeur.trice et quatre directeurs.trices adjoints.es, chacun.e issu d'un établissement différent = le comité de direction
 - Instance opérationnelle de l'UAR : valide le budget annuel, prend les décisions d'investissement, autorise les nouveaux utilisateurs, gère le flux de projets
 - le.la responsable du Datacenter mutualisé y est invité.e
- Un comité de pilotage, qui réunit les cinq tutelles
 - Se réunit tous les ans
 - Se prononce sur
 - les orientations de l'Unité,
 - le budget prévisionnel et la demande de les moyens attribués par les tutelles à l'UAR,
 - la politique tarifaire
 - la répartition de coûts entre partenaires
 - la politique d'accès aux ressources

Instances consultatives

- **Conseil d'unité** : tous les personnels affectés à l'unité
 - Se réunit a minima une fois par an
 - Instance de consultation des personnels sur toute mesure relative au fonctionnement de l'Unité, sur la répartition des moyens communs, et plus généralement sur toute question que le Directeur/la Directrice juge utile de lui soumettre.
- **Comité des utilisateurs** : représentants des unités de recherche et des utilisateurs privés
 - Se réunit a minima une fois par an
 - Instance de concertation sur les équipements à acquérir et d'information sur les règles de fonctionnement interne de l'unité.

Les moyens

Les tutelles s'engagent à mettre à disposition :

- Des moyens matériels : équipements existants. Dans un premier temps, pas de locaux en propre, mais utilisation des locaux des datacenters, composantes et unités de recherche.
- Des moyens en fonctionnement : prise en charge des fluides
- Des moyens financiers : dotation récurrente + accès aux appels d'offres internes de chaque établissement
- Des moyens humains :
 - Affectation à l'UAR des personnels de direction et des personnels techniques (dont IR)
 - sur une quotité de temps à définir
 - Pas de C ou EC affectés à titre principal à l'UAR (hors personnels de direction)
 - Sur les fonctions de gestion : besoin estimé à 0,5-0,8 ETP de gestionnaire ?
- Investissements : chaque établissement peut faire des acquisitions en propre, en concertation avec les autres tutelles

Phasage des investissements

- 2021 :
 - Mise en route de la structure technique GLiCID. Arrivée des premiers équipements communs : 400k€ DRARI
 - Création de l'UAR Glicid
- 2022
 - Première tranche du CPER + PIA3. Localisation temporaire : Datacenter UN et salle ECN
 - Obtention du statut d'UAR CNRS ?
- 2024
 - Deuxième tranche du CPER. **Localisation:** Datacenter DACAS
 - **Déménagement** de la 1ère tranche dans le Datacenter DACAS
- 2026
 - Troisième tranche du CPER. **Localisation:** Datacenter DACAS

Calendrier pour la création de l'UAR

- Le comité de pilotage de l'UAR Glicid a été installé le 28 juin 2021.
- Les cinq établissements (Centrale, Inserm, LMU, UA, UN) ont validé la proposition de création de l'UAR Glicid et les termes de la convention
- Chaque établissement doit ensuite valider cette proposition suivant ses procédures internes :
 - UA : commission de la recherche du 20 septembre 2021
 - UN : commission de la recherche du 18 octobre 2021
 - LMU : commission de la recherche du 14 octobre 2021 -date à confirmer
 - Centrale Nantes : conseil scientifique du 22 septembre 2021
 - Inserm : procédure à confirmer.
- La signature de la convention et la création de l'UAR sont prévues au plus tard le 1er janvier 2022.

Résultat des votes de la commission recherche du 20 septembre 2021 : unanimité avec 33 voix pour.

POUR VOTE

7. Enseignement

7-1 Dépôt des dossiers projet par l'établissement (M) – **VOTE**

7-2 Création hors vague du BUT "Gestion Administrative et Commerciale des Organisations (GACO)" – Dossier d'intention – IUT - **VOTE**

7-3 Dossier de création du D.I.U. Recherche clinique - **VOTE**

7-1 Dépôt des dossiers projet par l'établissement Caractérisation offre de formation

Projet offre de formation 2nd cycle : (DA02)

Les axes stratégiques de l'UA.

La réponse à l'AAP PIA4 INTEGRAAL : épine dorsale de la transformation de certaines formations & création de graduate institute

4 leviers sur le 2nd cycle :

- Approche par compétences
- Articulation formation/recherche et master/doctorat
- Internationalisation
- Mise en œuvre de démarche d'amélioration continue de la qualité

} PIA4

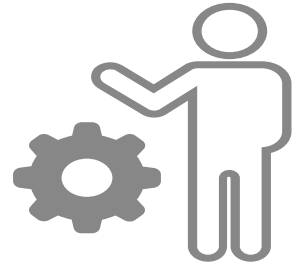


université
angers

Caractérisation de l'offre de formation

Mentions existantes reconduites

- continuité de l'offre de licence
- co-accréditation



Transformation (suite au rapport HCERES)

- Psychologie en Psychologie: psychopathologie clinique psychanalytique

Nouveautés

- Etudes sur l'enfance et la jeunesse
- Management sectoriel (meilleure lisibilité de l'offre de l'ESTHUA)
- Analyse et Politique économique

Soit 48 mentions avec 15 co-accréditations dont 8 avec LMU



université
angers

Caractérisation de l'offre de formation

- Place de l'offre de formation de l'UA dans la stratégie et offre globale du site et du territoire
- Relations avec les autres parties prenantes des formations du supérieur



- Liens avec les établissements d'enseignement supérieur privés pour qui l'UA porte leurs formations
- ALC
- Partenariat avec les agglos des campus délocalisés
- Partenariat avec le tissu économique du territoire
- Partenariats internationaux
- Diffusion de la culture scientifique

Pilotage de l'offre de formation

- Structure de pilotage institutionnelle et opérationnelle
 - CLM, bureau CFVU, CFVU
 - Comités internes aux différents projets, groupes de travail, séminaires
- Principal enjeu du prochain contrat
 - Mise en œuvre de démarche d'amélioration continue de la qualité
 - Conseils de perfectionnement s'appuyant sur l'ensemble des tableaux de bord fournis par la DPE
 - Participation des étudiants et jeunes diplômés
- Dispositifs favorisant la participation de la recherche et du monde socio-économique ou culturel
 - Représentants des EPST, collectivités territoriales, du monde économique dans les conseils de perfectionnement, de gestion, centraux

Organisation pédagogique de l'offre de formation

- Modalités d'inscriptions, réinscriptions, dispositifs d'accueil, orientation, accompagnement
 - Accueil:
 - Guichet Infocampus
 - Bienvenue en France
 - site internet MaRentrée
 - Accompagnement:
 - Régimes spécifiques d'études
 - Poursuite d'études en Master
 - JPO Master (« M'essayer, c'est m'adopter », interventions en distanciel, par des étudiants en master ou doctorants, ou jeunes diplômés)
 - Micro Master

Organisation pédagogique de l'offre de formation

- Approche par compétences: toute nouvelle formation proposée en blocs de compétences (Etudes sur l'enfance et la jeunesse, management sectoriel)
- Lab'UA
- LANSAD
- Cadrage stages
- Accroître offre de formation en langue anglaise
- Micro-masters

Résultat des votes du Conseil Académique du 28 septembre 2021 : unanimité avec 48 voix pour

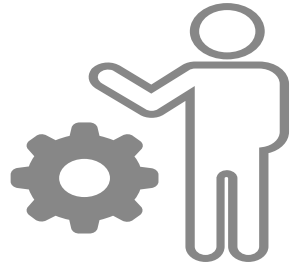
POUR VOTE

Projet offre de formation

Evolution de l'offre : (fichier DA03)

➤ Deuxième cycle :

- ✓ 2 DFA + 1 diplôme de maïeutique (grade de master) ;
- ✓ 48 mentions de masters (vs 45 au contrat précédent)
 - ✓ 3 créations
 - ✓ 1 changement de mention suite au rapport d'évaluation
- ✓ 2 nouvelles co-accréditations (LMU et Una)
- ✓ 3 arrêts des co-accréditations (domaine Psychologie)



université
angers

Projet offre de formation

UFR DEG :

M	Gestion du patrimoine	
M	Finance	
M	Économie appliquée	
M	Gestion des Territoires et Développement Local	
M	Droit des affaires	
M	Droit privé	
M	Droit public	
M	Analyse et politique économique	Création en coaccréditation avec LMU

UFR Esthua Tourisme & Culture :

M	Tourisme	
M	Direction de projets ou établissements culturels	
M	Management sectoriel	Création suite à restructuration de l'offre précédente

Projet offre de formation

IAE-Angers :

M	Comptabilité-contrôle-audit
M	Management et administration des entreprises
M	Marketing, vente
M	Gestion des ressources humaines
M	Management
M	Management et commerce international

UFR Sciences :

M	Biologie végétale
M	Biodiversité, Ecologie et Evolution
M	Informatique
M	Chimie
M	Mathématiques et Applications
M	Toxicologie et écotoxicologie
M	Bio-géosciences
M	Physique appliquée et ingénierie physique

Projet offre de formation

UFR LLSH :

M	Traduction et interprétation	
M	Métiers du livre et de l'édition	
M	Arts lettres et civilisations	
M	Didactiques des langues	
M	Langues Etrangères Appliquées	
M	Sciences de l'information et des bibliothèques	
M	Archives	
M	Histoire, Civilisations, Patrimoine	
M	Géographie, Aménagement, Environnement, Développement	
M	Psychologie Clinique, Psychopathologie et Psychologie de la Santé	
M	Psychologie sociale, du travail et des organisations	
M	Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique	Modification de mention (Psychologie) suite évaluation HCERES
M	Psychologie de l'Education et de la Formation (PEF)	
M	Etudes sur le genre	
M	Intervention et développement social	
M	Etudes sur l'enfance et la jeunesse	Création hors nomenclature – Projet issu du programme Enjeux

Projet offre de formation

Polytech :

M	Ingénierie des systèmes complexes
---	-----------------------------------

UFR Santé :

M	Sciences du Médicament et des produits de santé
---	---

M	Biologie-Santé
---	----------------

DFA	Formation approfondie en sciences médicales
-----	---

DFA	Formation approfondie en sciences pharmaceutiques
-----	---

M	Diplôme d'état de sage femme
---	------------------------------

*Résultat des
votes du Conseil
Académique du
28 septembre
2021 :
unanimité avec
48 voix pour*

Partenaires (mentions propres) :

M	Sciences et technologie de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement	ESA
---	---	-----

M	Innovation, entreprise et société	FLO-UCO
---	-----------------------------------	---------

M	Sciences sociales	FLO-UCO
---	-------------------	---------

M	Mathématiques et informatique appliquées aux sciences humaines et sociales - MIASH	FLO-UCO
---	--	---------

POUR VOTE

Nouvelle offre de formation second cycle

Fiches DA04 :

[Faculté de droit économie gestion](#)

[Ecole Supérieure d'agriculture](#)

[ESTHUA, Tourisme et Culture](#)

[IAE](#)

[Faculté des lettres, langues et sciences humaines](#)

[Polytech](#)

[Faculté de Santé](#)

[Faculté des Sciences](#)

Facultés libres de l'Ouest (UCO-Angers)

*Résultat des
votes du Conseil
Académique du
28 septembre
2021 :
unanimité avec
48 voix pour*

POUR VOTE

7-2 Point GACO – Présentation par Monsieur Patrice MANGEARD





BUT GACO

Gestion Administrative et
Commerciale des Organisations

25 ans d'existence

Une opportunité pour
l'agglomération de CHOLET

Présentation de la spécialité GACO

Former de futurs cadres intermédiaires en vue d'occuper des postes de gestionnaires polyvalents, d'assistants managers rattachés à la direction générale d'une **PME-PMI** ou à une direction fonctionnelle d'une organisation de grande taille (entreprises, administrations...).

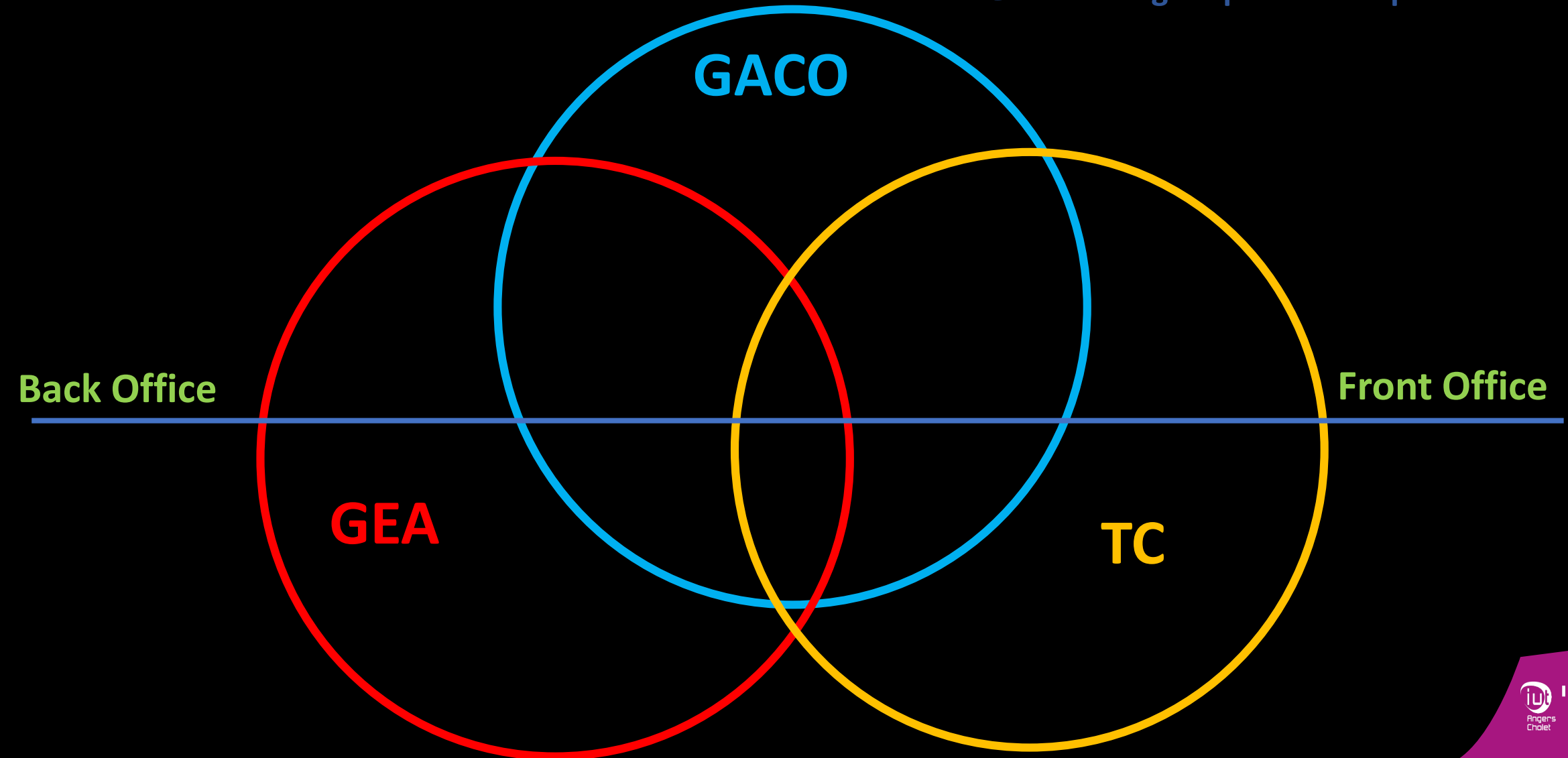


Les diplômés peuvent accéder aux nombreux métiers de la gestion commerciale et administrative dans les domaines du commerce, de l'administration, des activités financières ou dans les secteurs culturel ou sportif.

Viser de nombreux types d'organisations (entreprises privées, entreprises publiques, administrations, associations).

Positionnement par rapport à TC et GEA

GLT : Logistique et transport

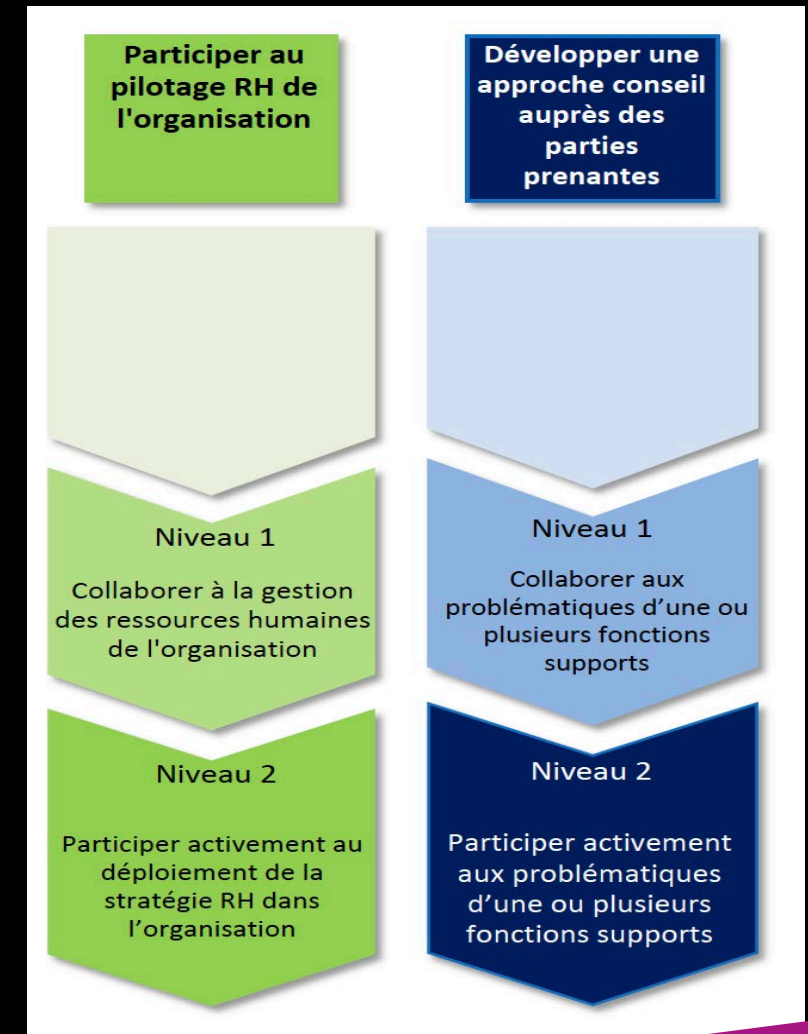


Parcours #2 : Management des fonctions supports

Ce parcours couvre particulièrement les secteurs d'activité en lien avec le pilotage des **ressources humaines** et **l'approche de conseil** à une entreprise ou une organisation quelle qu'elle soit.



Le diplômé pourra ainsi exercer les métiers d'assistant comptable, d'assistant en ressources humaines, d'assistant de direction ou encore d'assistant de gestion en PME.

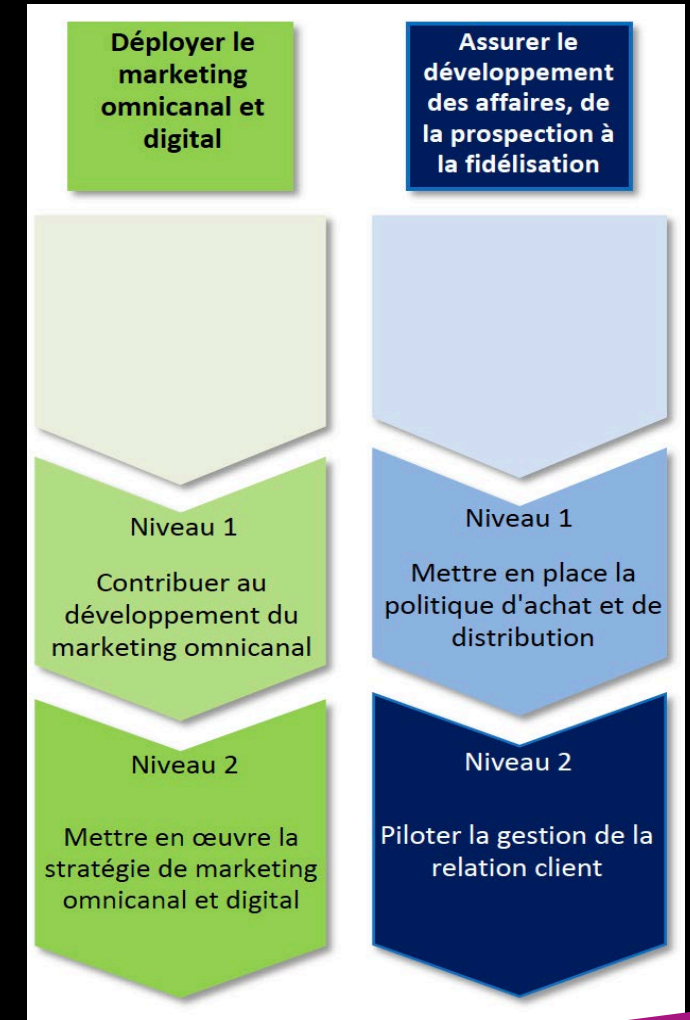


Parcours #3 : Management commercial et marketing omnicanal

Ce parcours développe les compétences nécessaires au **déploiement omnicanal et digital** d'une démarche marketing et au développement d'affaires à une entreprise ou une organisation quelle qu'elle soit.



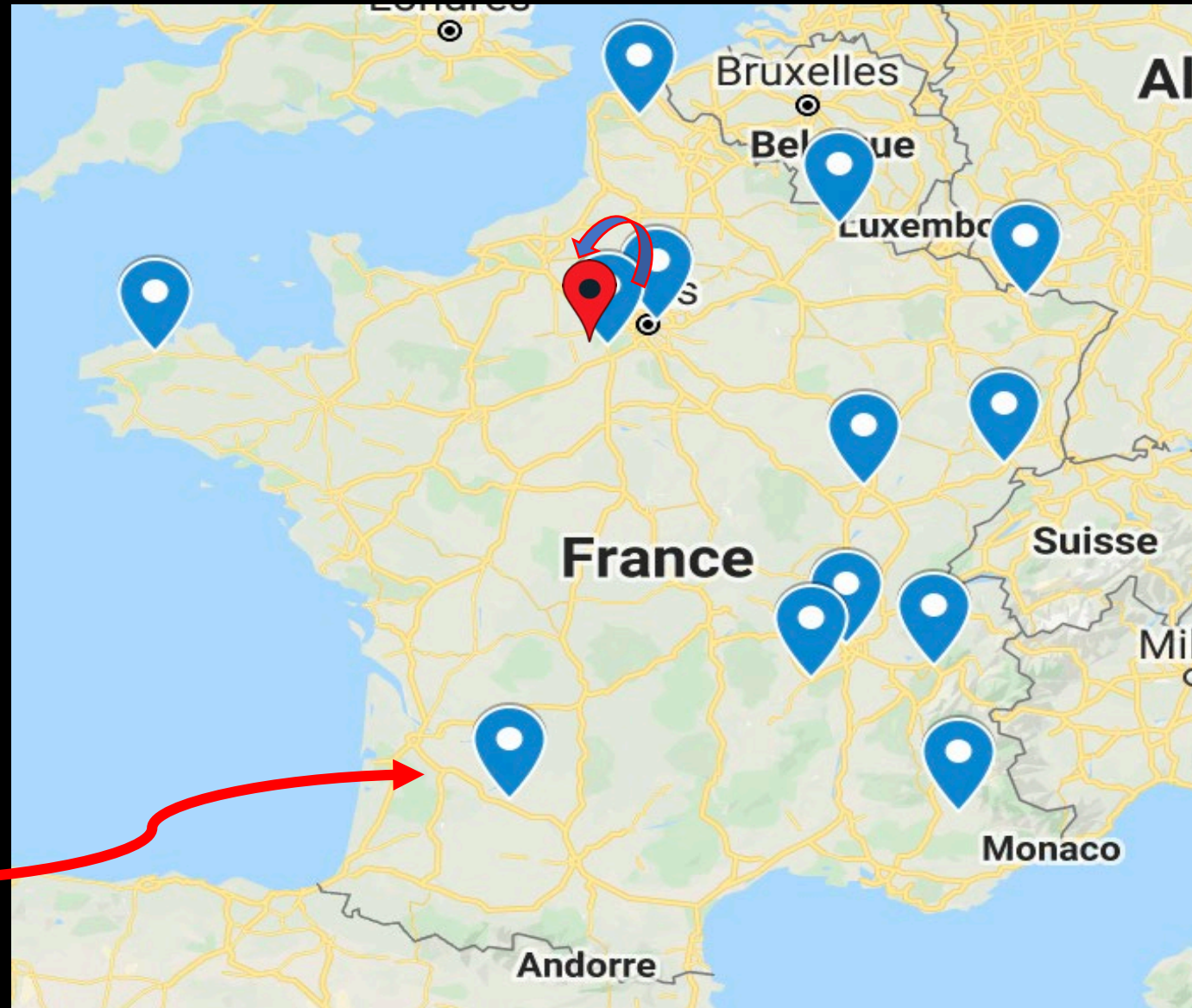
Le diplômé pourra ainsi exercer les métiers d'assistant marketing, **d'assistant logistique**, d'assistant responsable des achats ou encore de chargé de communication.



Carte de France des dépts GACO

- Agen
- Chambéry
- Charleville
- Digne
- Dijon
- Lyon
- Montbéliard
- Montreuil
- Morlaix
- Rambouillet
- St Etienne
- St Omer
- Sarreguemines

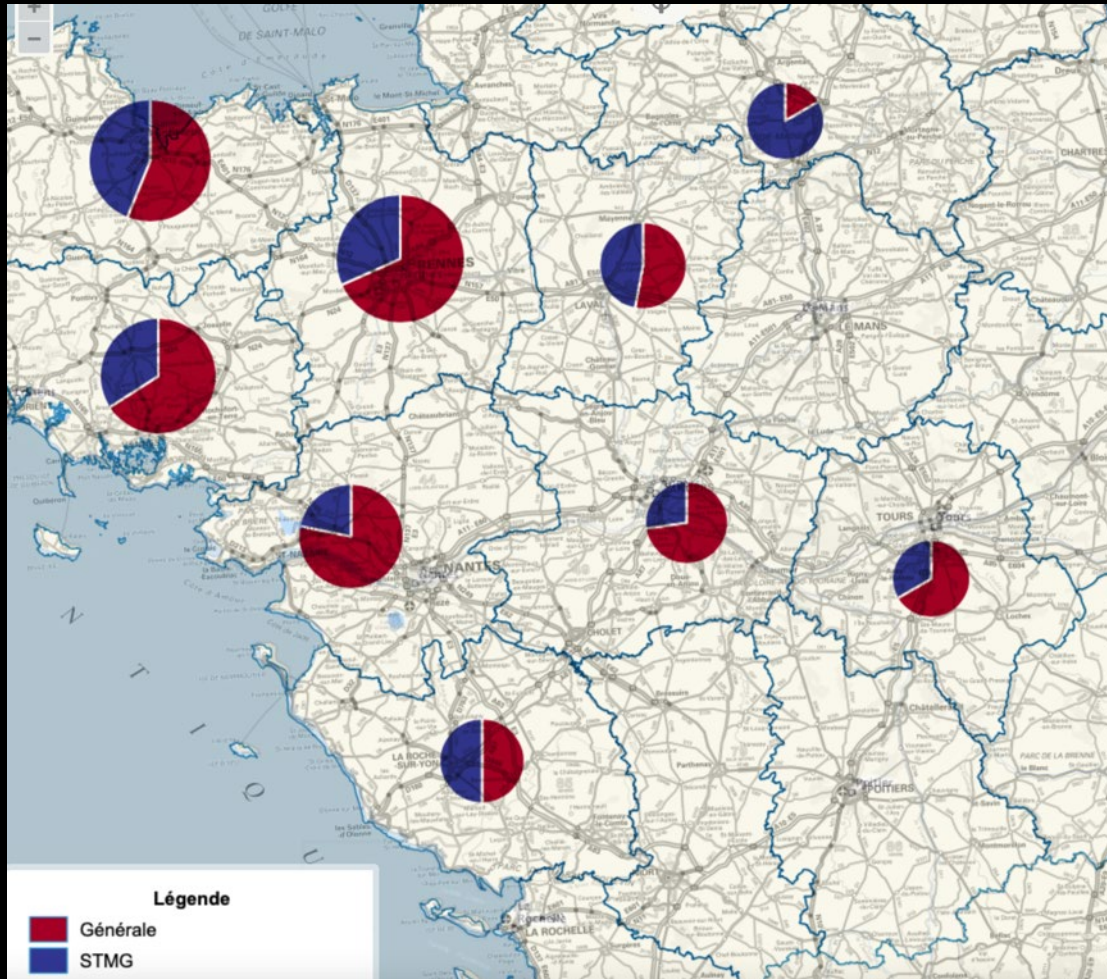
- Un groupe délocalisé à Tahiti
- Un groupe délocalisé à Paris XVIII° (CFA SUPEXPERTISE)



Parcoursup 2021 – Morlaix (hors parcours MACAST)

BAC Général (rouge) / BAC STMG (bleu)

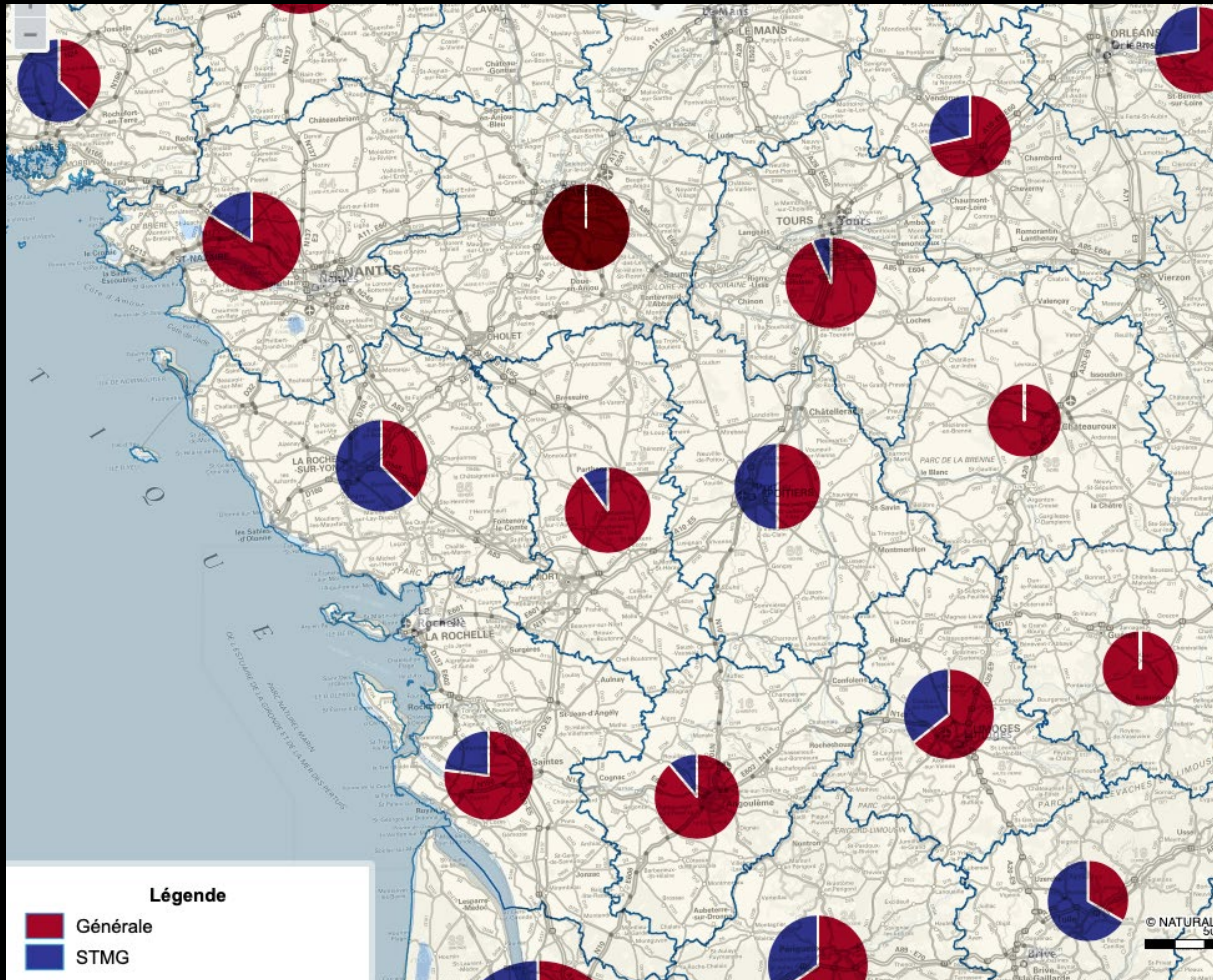
Nombre de candidats



Département	Bac Général	STMG
22	64	50
35	95	44
37	4	2
44	43	12
49	8	3
53	9	8
56	60	31
85	7	7

Parcoursup 2021 - Agen

BAC Général (rouge) / BAC STMG (bleu)



Nombre de candidats

Département	Bac Général	STMG
35	20	10
37	14	1
44	21	4
49	11	
85	6	10
86	5	5
87	9	1

GACO@Distance : pour les publics empêchés

Le futur BUT GACO à distance respectera et couvrira **100% du PN 2021** ainsi que le principe du **contrôle continu sur 1 seul parcours**.



Mise à disposition de ressources numériques à distance sur un portail géré par IEL.

Elle s'accompagne de :

- **tutorat synchrone** (principe de la classe virtuelle)
- **tutorat asynchrone** (l'étudiant pose des questions sur un forum, le tuteur répond dans un délai défini). Construction de ressources en activités
- **cours en présentiel** dans les locaux d'un IUT.

Objectifs GACO pour l'IUT

BUT 1 GACO

2 Groupes en Formation Initiale

= 56 étudiants

56 étudiants BUT 1

BUT 2 GACO

1 Groupe en Formation Initiale = 28 étudiants

+

1 Groupe en Alternance = 28 étudiants

56 étudiants BUT 2

BUT 3 GACO

1 Groupe en Formation Initiale = 28 étudiants

+

1 Groupe en Alternance = 28 étudiants

56 étudiants BUT 3

*Résultat des votes de la CFVU
du 27 septembre 2021 :
unanimité 28 voix pour*

POUR VOTE

7-3 DIU Pratique de Recherche clinique - partenariat Brest et Saint Etienne

L'objectif est de permettre d'acquérir les connaissances et les compétences en recherche clinique pour mener à bien un projet personnel, en particulier pour être investigateur (avec l'obtention du certificat de Bonnes Pratiques Cliniques), pour encadrer, élaborer, conduire et valoriser un projet de recherche clinique.

Il s'adresse principalement aux Internes et Docteurs de Médecine et de Pharmacie, aux Sages-Femmes et psychologues et à tout professionnel de santé déjà impliqué en recherche clinique souhaitant progresser dans la mise en place de projets de recherche.

POUR
VOTE

L'objectif final est de donner une culture commune de la recherche Clinique à tous les acteurs, intégrant les aspects scientifiques, réglementaires, administratifs et pratiques.

La formation a une durée totale de 142h (dont 103,5 heures obligatoires).

E- Learning : 65.5 heures obligatoires

Classes virtuelles : 10 heures obligatoires

Heures en Présentiel : 28 heures obligatoires

Résultat des votes de la CFVU du 27 septembre 2021 : unanimité avec 25 voix pour



université
angers

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

Calendrier des prochains C.A.

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