

PROCÈS-VERBAL
Conseil d'administration
4 novembre 2021

*Approuvé par le Conseil
d'administration du 16
décembre 2021*

Le Conseil d'administration s'est réuni le 4 novembre 2021, dans la salle du Conseil de la Présidence, sous la présidence de Monsieur Christian ROBLÉDO.

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

Membres invités de droit, présents :

Olivier AGNELY, Agent comptable
Olivier HUISMAN, Directeur général des services

Françoise PERES, Cheffe de la DESUP, Rectorat de Nantes

Membres invités par le Président, présents :

Nathalie DEBSKI, Vice-Présidente déléguée à l'innovation pédagogique
Éric DELABAERE, Vice-Président Politique ressources humaines et dialogue social
Ludovic GALISSON-VEILLE, Responsable du pôle Budget UA et SIFAC
Françoise GROLLEAU, Vice-Présidente Relations Internationales
Anne-Sophie HOCQUET, Directrice de Cabinet
Philippe LERICHE, Directeur de la Faculté des sciences
Sabine MALLET, Vice-présidente formation et vie universitaire
Christine MÉNARD, Directrice du SUIO-IP
François PANTIN, Directeur de l'IAE Angers

Secrétariat de Séance :

- Cellule Institutionnelle - DAGJI

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal du CA	5
1.1 Procès-verbal du Conseil d'administration du 30 septembre 2021	5
2. Prospective et moyens.....	5
2.1 Budget rectificatif.....	5
2.2 Maintien de l'exonération des droits d'inscription différenciés pour les étudiants extra-communautaires.....	10
2.3 Appel à cotisation Anjou Inter Langues	12
2.4 Dossiers d'admission en non-valeur	13
3. Ressources Humaines.....	13
3.1 Campagne d'emploi des enseignants-chercheurs 2022.....	13
3.2 Campagne d'emploi des personnels BIATSS 2022	16
4. Vie de l'établissement	19
4-1 Nouveau Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap 2021-2025.....	19
5. Enseignement et conventions	22
5-1 Création du D.U. « Repérer, diagnostiquer, prévenir, corriger et accompagner les fragilités chez les personnes âgées »	22
5-2 Création du D.I.U. « obésité pédiatrique, approche de santé publique ».....	22
5-3 Création du D.I.U. « Cancer chez l'adolescent et le jeune adulte »	23
5-4 Convention de coopération entre l'Université d'Angers et l'Université de Leipzig (Allemagne) – double diplôme sur le Master mention Finance, parcours Law and finance.....	23
6. Affaires générales et statutaires.....	24
6-1 Elections partielles aux Commissions permanentes – Résultats	24
6-1 a Commission vie de l'établissement – information.....	24
6-1 b Commission du patrimoine immobilier – information	25
6-1 c Commission égalité – information	25
6-1 d Commission du Budget – information.....	25
ANNEXE : Diaporama de la séance du 4 novembre 2021.....	26

Monsieur ROBLÉDO ouvre la séance du Conseil d'administration à 14h35. À l'ouverture de la séance du 4 novembre 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, 20 membres présents et 11 procurations).

1. Approbation du procès-verbal du CA

1.1 Procès-verbal du Conseil d'administration du 30 septembre 2021

L'approbation du procès-verbal est reportée au Conseil d'administration du 25 novembre 2021.

2. Prospective et moyens

2.1 Budget rectificatif

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

Il explique que le budget rectificatif est cohérent avec la politique menée lors du budget initial.

Au regard des dernières notifications reçues, le budget initial doit être réactualisé.

Deux nouvelles dépenses peuvent être identifiées : une première concernant la partie masse salariale (400 000 €) une seconde concernant les dépenses de fonctionnement (200 000 €). Les nouvelles notifications perçues permettent d'avoir un solde budgétaire plus favorable. Le résultat comptable est également moins négatif, dans des proportions importantes.

L'Université n'a pas encore eu la possibilité d'inclure des recettes qui ne seront connues que lors de la notification définitive qui sera transmise en décembre 2021.

Monsieur ROBLÉDO précise que la note de l'ordonnateur contient un certain nombre d'éléments explicatifs concernant les évolutions entre le budget initial et le budget rectificatif.

Monsieur ROBLÉDO présente le tableau des emplois que le Conseil d'administration autorise à ouvrir au cours de l'année.

Le tableau des emplois (diapositive 6) présente les emplois financés sous plafond Etat et les emplois financés sur ressources propres.

Le tableau mentionne des chiffres en équivalent temps plein travaillé. La somme est réalisée sur des quotités de temps de travail qui ne sont pas toutes à temps plein.

Le rappel du plafond d'emploi fixé par l'état (1579) fait état de postes, quelle que soit la quotité de travail.

L'occupation réelle des postes montre une différence de 24 ETPT en moins. Il s'agit précisément de 27 ETPT en moins sur le budget Etat (10 ETP enseignants et 17 ETP BIATSS) et de 3 ETPT supplémentaires sur le budget propre (hors SCSP).

Ce delta sera moins important lors de la présentation du compte financier dans la mesure où ces chiffres n'intègrent pas les personnes recrutées qui ont été payées sous forme d'avance lorsqu'elles sont arrivées à l'Université. Cela concerne une dizaine de personnels.

Certains postes devaient être ouverts, mais l'Université n'a pas obtenu le financement des projets correspondants. Certains postes ont eu des recrutements infructueux.

Il est délicat de comparer le plafond d'emploi de 1579 avec le chiffre de 1471. Le chiffre de 1471 ne correspond en effet pas au nombre de postes mais à la somme des quotités de temps de travail. La marge de manœuvre dont dispose l'Université correspond à une trentaine de postes.

Monsieur HUISMAN précise une modification par rapport à la présentation lors de la Commission du budget. La gouvernance avait présenté le plafond d'emploi d'Etat avec 11 postes supplémentaires, les postes de l'UBL avaient par erreur été comptabilisés deux fois. Le Rectorat a demandé la rectification.

Monsieur CHRISTOFOL précise qu'entre le plafond Etat, les moyens alloués pour l'ouverture des postes, les postes que l'Université décide de mettre au concours et les postes qui sont réellement pourvus, une perte est observée.

Il jugerait pertinent d'anticiper cette perte pour ne pas avoir un taux d'encadrement très déficitaire et difficile à assumer dans les composantes.

Concernant le plafond d'emploi Etat, Monsieur ROBLÉDO répond qu'un delta de 2 peut être observé chez les personnels enseignants, ce qui est peu. Un delta de 4 peut être observé pour les titulaires BIATSS. La perte subie faute de candidats ou de postes pourvus est mineure.

La perte subie s'observe davantage chez les contractuels.

L'Université ne parvient pas toujours à recruter des contractuels, notamment en raison de la rémunération offerte, qui est peu élevée.

Monsieur ROBLÉDO ne souhaite pas offrir une rémunération supérieure à un personnel contractuel par rapport à un personnel titulaire, pour un même poste de responsabilités, par équité.

Monsieur HUISMAN confirme cette analyse. Il cite un exemple. La Direction du patrimoine immobilier propose un poste de chargé d'opération depuis 2020. Les recrutements sont infructueux. Il n'est pas pertinent de demander plus de postes puisque l'objectif est de recruter une seule personne, sur un profil bien déterminé.

Il a également été possible de recruter un ECER à la place d'un ATER, pour donner suite à un recrutement infructueux. Certaines situations nécessitent plutôt du sur-mesure.

Certains départs sont intervenus, sans avoir été prévus. Il faut envisager leur remplacement, ce qui nécessite un peu de temps.

Monsieur ROBLÉDO présente le tableau des autorisations budgétaires (diapositive 7).

Le tableau présente les recettes globalisées, quelle que soit leur nature, qu'elles proviennent de la subvention pour charges de service public, de ressources propres etc.

Le tableau présente également des recettes fléchées. Il s'agit de recettes liées à des projets, des contrats. La somme obtenue est obligatoirement mobilisée sur le projet qui a obtenu le financement correspondant.

La différence entre le budget initial de 160 millions d'euros et le budget rectificatif de 172 millions d'euros s'explique par 3 éléments essentiels : la notification intermédiaire reçue au mois d'août 2021, de près de + 4 millions d'euros, des projets de recherche d'un montant de près de 5 millions d'euros, et 4 millions d'euros obtenus dans le cadre du plan de relance.

L'Université avait à l'inverse prévu 671 000 euros de recettes de ressources propres qui ne se réaliseront pas.

Concernant les dépenses, 3 masses peuvent être identifiées : les dépenses de personnel, de fonctionnement et d'investissement.

Les autorisations d'engagement signifient que l'Université prend l'engagement de dépenser ou de mobiliser une somme sur un projet qui peut être achevé au-delà de l'année 2021. Les crédits de paiement se rapportent à ce que l'Université envisage de mobiliser au cours de l'année 2021, avant la fin du mois de décembre.

Une augmentation de 701 000 euros peut être observée en dépense de personnels et en fonctionnement.

Concernant la partie investissement, il peut être observé un décalage dans le temps sur les crédits de paiement, de 114 000 euros.

Le tableau présente l'impact sur le solde budgétaire. Le solde va être positif, avec un montant de + 982 000 d'euros.

Monsieur ROBLÉDO présente le tableau de l'équilibre financier (diapositive 8). Au-delà des aspects liés à l'activité comme les contrats, subventions, dépenses de masse salariale, d'investissement etc..., d'autres mouvements financiers peuvent être observés, qui ne génèrent ni recettes ni dépenses, notamment lorsque l'établissement perçoit un montant qui est redistribué (TVA, les aides à la mobilité internationale (bourses reçues et versées aux étudiants, à l'euro près).

L'Université a reçu une partie de l'emprunt réalisé auprès de la caisse des Dépôts (512 000 euros). La première tranche de remboursement de 33 000 euros devra être réalisée d'ici la fin de l'année 2021.

En comparant les financements et les besoins, l'Université parvient à une variation de la trésorerie positive d'environ 1,5 millions d'euros. Le budget initial n'avait pas pu intégrer un certain nombre de recettes et prévoyait une diminution de la trésorerie de près de 10 millions d'euros.

Monsieur ROBLÉDO présente le tableau de la situation patrimoniale (diapositive 9). Ce tableau reprend les éléments du tableau des autorisations budgétaires (tableau numéro 2). Le tableau n'intègre que les recettes ou les sommes qui peuvent être rattachées à l'exercice comptable correspondant.

Le tableau intègre des charges qui sont comptabilisées mais ne donnent lieu à aucun décaissement et des produits qui sont comptabilisés mais ne donnent lieu à aucun encaissement.

Le résultat obtenu est de - 610 000 euros, alors que le tableau numéro 2 indiquait un solde positif de près d'1 million d'euros. Cela s'explique par l'impact des charges et produits calculés.

Monsieur ROBLÉDO explique qu'il s'agit d'un indicateur comptable qui n'est pas le plus pertinent. Le plus important est la capacité d'autofinancement. Cette capacité d'autofinancement annule les charges et produits calculés. La capacité d'autofinancement est positive (+ 961 000 euros).

La capacité d'autofinancement peut servir à financer une partie des investissements prévus par l'Université. Ils s'élèvent à 12,847 millions d'euros. Ils seront financés par 10 millions d'euros de ressources, auxquels se rajoutent 961 000 euros.

Si la somme de ces ressources est insuffisante pour couvrir les dépenses d'investissement, l'Université pourra aller puiser dans le fonds de roulement.

Si les ressources sont supérieures, elles pourront abonder le fonds de roulement.

L'Université va pouvoir aller puiser 1,500 millions d'euros dans le fonds de roulement pour pouvoir honorer le montant des dépenses d'investissement.

Monsieur ROBLÉDO présente le second tableau lié à la situation patrimoniale (diapositive 10).

Ce tableau présente différents indicateurs qui traduisent la santé financière de la structure. Après le budget rectificatif, le fonds de roulement s'élève à 20,782 millions d'euros, la trésorerie à près de 33 millions d'euros.

En les positionnant en valeur relative par rapport aux dépenses journalières de l'établissement, la trésorerie peut couvrir un besoin de 75 jours. Le fonds de roulement peut couvrir un besoin de 46 jours. Le seuil de sécurité est fixé à 30 jours en théorie et 15 jours en pratique.

Monsieur ROBLÉDO présente le tableau des opérations pluriannuelles de dépenses (diapositive 12).

Ce tableau mentionne toutes les opérations qui ne peuvent pas être retracées dans les tableaux précédents, car elles dépassent le cadre de l'année budgétaire. Il reprend tous les engagements de l'établissement, parce qu'il a obtenu des financements sur des projets pluriannuels, des opérations liées au CPER etc...

3 catégories de projets prévus sur plusieurs années peuvent être identifiées : les projets liés au CPER ou à des projets d'investissement, des projets liés aux contrats recherche et des projets types PIA ou RFI.

La somme de ces 3 catégories définit des engagements de 106,564 millions d'euros. Les autorisations d'engagement qui ont été consommées depuis la naissance de ces projets s'élèvent à près de 50 millions d'euros.

Près de 24 millions d'euros ont déjà été ouverts pour l'année 2021. Le tableau présente également ce qui sera payé, c'est-à-dire les crédits de paiement.

Il restera à engager près de 33 millions d'euros et à payer 14,159 millions d'euros sur ce qui a été engagé.

La seconde partie du tableau identifie les recettes qui permettent d'honorer les différentes dépenses (diapositive 12).

Au global, il restera à encaisser près de 39 millions d'euros pour couvrir un reste à payer de près de 47 millions d'euros. Il conviendra ainsi d'aller puiser dans le fonds de roulement pour couvrir le delta de 7,580 millions d'euros.

En conclusion, la capacité d'autofinancement est positive et le solde budgétaire est positif. La ponction dans la trésorerie reste mesurée. Le fonds de roulement est très confortable.

L'Université perçoit 132 millions d'euros de subvention pour charges de service public et dispose d'une masse salariale d'un coût de près de 135 millions d'euros.

Une partie de la masse salariale est financée par des ressources propres, des contrats ou des projets. Néanmoins, les marges de manœuvre dont dispose l'Université sont liées aux activités qui génèrent des ressources propres.

Monsieur CHRISTOFOL a compris que le ratio masse salariale sur le budget était de 77%.

Monsieur ROBLÉDO répond que la masse salariale sur le total du budget s'élève à 70%, mais le ratio d'alerte concerne la masse salariale rapportée aux recettes encaissables. Le ratio d'alerte est aux alentours de 83%, l'Université a un ratio un peu supérieur.

Le Rectorat a connaissance de ces difficultés et est un appui de l'Université auprès de la DGESIP.

Article 1 :

Les autorisations budgétaires suivantes sont approuvées :

- 1 953 dont 1 471 ETPT sous plafond d'emplois législatif et 482 ETPT hors plafond d'emplois législatif
- 185 334 365 € d'Autorisations d'Engagement (AE) dont :
 - 135 104 763 € personnel
 - 28 771 919 € fonctionnement
 - 21 457 683 € investissement
- 174 496 997 € de Crédits de Paiement (CP) dont :
 - 135 104 763 € personnel
 - 26 578 336 € fonctionnement
 - 12 813 898 € investissement
- 175 479 101 € de prévisions de recettes (RE)
- + 982 104 € de solde budgétaire

Article 2 :

Les prévisions comptables suivantes sont approuvées :

- + 1 499 433 € de variation de trésorerie
- - 610 819 € de résultat patrimonial
- + 961 064 € de capacité d'autofinancement
- - 1 484 997 € de variation de fonds de roulement

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

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

2.2 Maintien de l'exonération des droits d'inscription différenciés pour les étudiants extra-communautaires

Monsieur ROBLÉDO rappelle que cette exonération des droits d'inscription différenciés concerne les étudiants extra-communautaires. Le Conseil d'administration est appelé pour la 3^{ème} fois à se prononcer sur ces exonérations. Les deux délibérations précédentes précisaient une exonération pour l'année universitaire en cours. Il est proposé que la délibération ne mentionne pas d'année universitaire spécifique, ni de limite de date. Il sera toujours possible de l'abroger si nécessaire.

Monsieur ROBLÉDO invite Madame GROLLEAU à présenter ce point.

Madame GROLLEAU précise que la procédure d'inscription des étudiants internationaux est commencée depuis le 1^{er} octobre 2021, les étudiants doivent donc rapidement savoir s'ils devront payer les droits différenciés pour la rentrée 2022-2023.

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

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

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

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

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

L'exonération peut être totale ou partielle.

Madame GROLLEAU rappelle l'ensemble des textes qui régissent la mesure (diapositives 15 et 16). Elle précise que les frais différenciés s'élèvent à 2 770 € pour une licence et 3 770 € pour un Master.

Les établissements ont également la possibilité de définir des possibilités d'exonération sur des critères plus stratégiques.

Cette exonération accordée par les établissements doit être réalisée dans la limite d'un plafond de 10%.

La DPE a travaillé sur les profils des étudiants exonérés, par rapport aux étudiants inscrits globalement. Les estimations prouvent que l'établissement est loin d'atteindre les 10% réglementaires. L'établissement a un taux de près de 3,5 % auxquels doivent se rajouter les étudiants exonérés pour situation personnelle.

L'estimation montre que pour les années à venir, compte-tenu de l'augmentation du nombre d'étudiants global, le rapport sera encore inférieur.

Madame GROLLEAU précise qu'en l'absence de délibération relative à une politique d'exonération ou à défaut de précision dans la délibération, tous les étudiants relevant de l'article 8 de l'arrêté sont soumis aux droits différenciés.

Madame GROLLEAU précise que sur 130 établissements d'enseignement supérieur concernés par les droits différenciés, 62% des établissements appliqueront aux étudiants extra-communautaires les mêmes droits que les étudiants français.

Pour les autres (dont 18 universités), il a été mis en place un dispositif spécifique d'exonération basé sur une politique de solidarité, sur la coopération et la promotion de la francophonie, sur l'excellence, le cursus ou encore sur des critères définis.

Madame GROLLEAU rappelle que seuls les droits d'inscription différenciés sont exonérés. Les droits applicables correspondent au taux plein fixé pour les étudiants nationaux (sauf si l'exonération relève aussi d'une décision pour situation personnelle).

Monsieur CHRISTOFOL précise que l'UNSA soutient fortement la politique d'exonération partielle des droits pour les étudiants étrangers.

Monsieur AKIN rappelle que l'UNEF a demandé l'an dernier une modification des critères d'exonération sous conditions personnelles. Il observe une diminution de ces exonérations pour conditions personnelles.

A titre de comparaison, l'Université de Tours prévoit d'autres critères. Elle prend également en compte le revenu brut global de référence. L'Université d'Angers prend en compte le revenu fiscal de référence.

L'UNEF avait sollicité un débat sur le revenu fiscal de référence, qui est fixé à hauteur de 11034 euros par part fiscale. L'UNEF juge ce revenu fiscal de référence insuffisant. Ce montant représente l'échelon 0 bis. Un étudiant français ne peut pas bénéficier de l'exonération des frais d'inscription. S'il est en-dessous de ce montant, l'étudiant est boursier et est exonéré de fait des droits d'inscription.

Le critère d'exonération pour motifs personnels ne bénéficie qu'aux étudiants qui ne remplissent pas de feuille d'impôts ou qui ne sont pas étudiants français, et qui en ce cas peuvent demander non pas une exonération partielle mais une exonération totale.

Il rappelle que les étudiants non boursiers peuvent également être en situation précaire.

Il avait été proposé que le débat soit instauré à la Commission d'exonération des frais d'inscription, mais aucune Commission n'a été organisée depuis la rentrée universitaire et aucun débat ne s'est tenu.

Monsieur AKIN estime également qu'il serait important d'améliorer la communication concernant les critères d'exonération. L'UNEF assure une communication chaque année sur ce droit qui est peu connu, donc peu sollicité, mais cela n'est pas suffisant. Il estime qu'il pourrait être pertinent de proposer le dossier d'exonération de frais d'inscription sur le site de l'Université. Le document doit actuellement être sollicité auprès du SSU ou auprès des services de scolarité.

Monsieur ROBLÉDO répond que l'Université avait décidé de maintenir les critères d'exonération proposés, sans les modifier. Monsieur HUISMAN précise que la partie « inscriptions », qui figure sur le site de l'Université, propose bien la possibilité de solliciter une dérogation avec un rappel des règles qui permettent de la demander. La communication est donc bien assurée.

Monsieur AKIN précise que les critères d'exonération mentionnés sur le site de l'Université ne correspondent pas à la dernière délibération votée en Conseil d'administration.

Madame MALLET remercie Monsieur AKIN de sa vigilance. La rectification va être réalisée [Précision post-séance : la rectification a bien été opérée depuis].

Elle ajoute néanmoins que les étudiants qui veulent demander une exonération s'adressent aux assistantes sociales qui ont connaissance de la modification des critères. La Commission d'exonération tient également compte de ces nouveaux critères. La Commission d'exonération des frais d'inscription s'est réunie le 22 octobre 2021.

Monsieur CHRISTOFOL précise qu'un rapport fait état d'une précarité accrue des étudiants. Il serait intéressant de disposer d'une photographie précise de la situation actuelle des étudiants à l'Université et des mesures prises pour lutter contre la précarité.

Madame MALLET rappelle qu'un bilan de la CVEC est présenté chaque année en décembre à la Commission de la formation et de la vie universitaire et au Conseil d'administration. Monsieur BORDET pourra présenter les actions réalisées cette année pour aider les étudiants. La Cellule d'aide d'urgence, qui va intégrer l'actuelle Commission d'exonération des frais d'inscription, est toujours en place et continue d'aider des étudiants.

Le maintien de l'exonération des droits d'inscription différenciés pour les étudiants extra-communautaires est approuvé.

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

2.3 Appel à cotisation Anjou Inter Langues

Monsieur ROBLÉDO rappelle que depuis quelques années, l'Université est liée avec Anjou Inter Langues par une convention.

Anjou Inter Langues accueille un certain nombre d'étudiants pour des cours de langues, notamment dans le cadre des E2O ou pour certaines formations.

La convention fixe un forfait, appelé « part fixe », dépendant de la taille de l'établissement et révisable chaque année universitaire.

Le montant de la part fixe de l'Université d'Angers pour l'année universitaire 2020-2021 était fixé à 16 580 euros. Ce montant a été validé par les administrateurs le 5 novembre 2020.

Le montant pour l'année universitaire 2021-2022 est également fixé à 16 580 euros.

En fonction du nombre d'étudiants qui s'inscriront réellement dans les cours de langues, une part variable sera déterminée.

Dans la cadre des E2O, une centaine d'étudiants par an sollicitent Anjou Inter langues. En ajoutant les étudiants qui sont inscrits dans les cours, notamment dans des cours de langues non enseignées à l'Université d'Angers, le chiffre s'élève à 200 étudiants.

La cotisation à Anjou Inter Langues, d'un montant de 16 580 €, est approuvée.

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

2.4 Dossiers d'admission en non-valeur

Monsieur ROBLÉDO précise qu'il est proposé l'admission en non-valeur des créances de l'Université dont le recouvrement ne peut être effectué pour cause d'insolvabilité ou d'absence après recherches infructueuses des débiteurs.

Monsieur AGNELY explique que 4 créanciers peuvent être identifiés. 3 créanciers sont liés à des liquidations judiciaires, une autre créance concerne un remboursement de trop perçu pour une aide à la mobilité.

Le montant global s'élève à 39 347,44 €.

Les dossiers d'admission en non-valeur proposés par l'agent comptable sont approuvés.

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

3. Ressources Humaines

3.1 Campagne d'emploi des enseignants-chercheurs 2022

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

Il rappelle que la campagne d'emploi des enseignants du second degré a déjà été présentée au Conseil d'administration du 30 septembre 2021. Les dates étaient contraintes par le ministère, et il n'était pas possible d'attendre la présentation à ce Conseil d'administration.

Concernant la campagne d'emploi des autres personnels, le souhait de la gouvernance était d'attendre pour établir les derniers arbitrages. L'Université d'Angers a obtenu un certain nombre de moyens financiers lors de la notification du mois d'août 2021. Cette notification a permis une marge de manœuvre pour la campagne d'emploi des enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS. Les arbitrages qui avaient été conclus au mois de juillet 2021 ont été revus. Il a été possible d'intégrer un certain nombre de créations qui n'avaient pas pu être envisagées au mois de juillet.

Ces moyens supplémentaires ont été fléchés dans l'objectif de donner plus de temps à la recherche.

À chaque fois qu'un poste d'enseignant-chercheur a été créé, la gouvernance a retiré des crédits d'heures complémentaires à la composante concernée à hauteur de 192h. Les postes créés ne sont pas destinés à la création d'heures d'enseignement ou de cours supplémentaires mais à libérer du temps pour les enseignants chercheurs déjà présents.

Par ailleurs, depuis quelques années, à chaque fois qu'un poste d'enseignant-chercheur se libérait pour cause de départ à la retraite, par exemple, le poste était réfrigéré l'année

suivante. La réfrigération signifie qu'au lieu de recruter un maître de conférences ou un professeur d'université, il était recruté un ATER.

Conserver cette politique alors que des postes sont créés ne semblait pas pertinent. La gouvernance n'impose plus cette réfrigération systématique. Il reste toutefois quelques postes réfrigérés, à la demande de la composante.

Pour donner du temps à la recherche, la gouvernance explore d'autres pistes. Il peut par exemple être possible d'alléger les surveillances d'examens, assurées par les enseignants-chercheurs, en recourant à des surveillants externes.

La gouvernance est en train de mettre en œuvre une expérimentation pour la mise en place de nouvelles organisations pédagogiques, qui ont vocation à libérer du temps pour la recherche.

Monsieur ROBLÉDO présente les orientations de la campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs (diapositive 27).

16 défrigérations sont prévues. Cela signifie que des postes occupés actuellement par des ATER pourront être pourvus à partir de septembre 2021 soit par des MCF, soit par des PR.

7 postes sont maintenus au même niveau, sans réfrigération.

23 nouveaux postes seront proposés aux concours.

4 réfrigérations sont maintenues, à l'initiative des composantes.

63 postes d'enseignants-chercheurs sont conservés au même niveau (diapositive 28).

Un repyramidage est proposé (diapositive 29). Un poste de professeur en Allemand était vacant l'année dernière. Le support de poste a été transmis à la Faculté des sciences qui a pu recruter un PR en Sciences. En échange, la Faculté des sciences a transféré un support de poste vacant de MCF à la Faculté des lettres, langues et sciences humaines. Le poste est repyramidé et permet à la Faculté des lettres, langues et sciences humaines de recruter un PR en psychologie, psychologie clinique et psychologie sociale.

Monsieur CHRISTOFOL en déduit que les repyramidages prévus par la LPR ne figurent pas dans la campagne d'emploi présentée.

Monsieur ROBLÉDO le confirme.

Monsieur ROBLÉDO présente ensuite les créations de postes (diapositive 30).

Par rapport au tableau présenté lors du Comité technique et au Conseil académique plénier, Monsieur ROBLÉDO précise une création supplémentaire. Il s'agit du poste de MCF en section 25 de mathématiques en Sciences/LAREMA, pour le parcours préparatoire au professorat des écoles (PPE). Ce projet de PPE est mené en partenariat entre le département de mathématiques de l'Université d'Angers et le lycée Bergson. Les étudiants seront inscrits en licence et passeront 80% de leur temps en première année de licence au Lycée, et 80% de leur troisième année de licence à l'Université.

Sur sollicitation du Rectorat, l'Université avait accepté de proposer ce projet sous réserve de bénéficier d'un accompagnement. Le Ministère a finalement répondu de façon favorable très récemment, juste après la présentation de la campagne d'emploi au Comité technique et au Conseil académique. L'Université a obtenu près de 66 000 euros.

L'information sera bien entendu communiquée au Comité technique et au Conseil académique.

Il est également prévu la création de 3 professeurs d'université à la Faculté des sciences, de 4 maîtres de conférences à la Faculté de droit économie gestion, la Faculté des lettres, langues et sciences humaines et l'IAE Angers et un poste de PAST à la Faculté de santé.

Les 7 premières créations sont liées à l'enveloppe supplémentaire de 2 millions d'euros obtenue dans le cadre de la notification intermédiaire.

Monsieur ROBLÉDO présente ensuite les tableaux récapitulatifs par destination de postes et par origines (diapositive 31).

Il présente le bilan la campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs titulaires par unités de recherche (diapositive 32).

Il précise l'impact financier de la campagne d'emploi pour l'année 2022, avec un rappel du coût de la campagne d'emplois 2021 (diapositive 33).

Il rappelle que les personnes qui sortent de l'Université ont des salaires plus élevés que les personnes qui les remplacent, en raison de l'ancienneté.

La première année, le coût présente un impact sur quelques mois en fonction de la date de recrutement. L'année suivante, le coût présente un impact sur l'année entière. Il est donc plus important.

Monsieur ROBLÉDO se réjouit de cette campagne d'emploi qui présente différentes créations de postes, ce qui n'a pas été possible depuis plusieurs années.

Les 2 millions d'euros supplémentaires auraient permis de créer davantage de postes. Néanmoins, l'Université doit conserver une marge de manœuvre en cohérence avec la politique RH qu'elle souhaite mener les prochaines années. Monsieur ROBLÉDO rappelle qu'il est prévu que les personnels contractuels bénéficient des mêmes primes que celles obtenues par le personnel titulaire.

Les moyens supplémentaires ont été demandés pour agir sur le taux d'encadrement de l'Université. Il s'agit d'une première étape.

Monsieur CHRISTOFOL explique que la Ministre a indiqué que l'accompagnement de la hausse du nombre d'étudiants ne pouvait pas être pérenne, notamment dans la création d'emplois. Selon elle, le pic démographique des enfants nés en 2000 ne sera plus d'actualité et les Universités pourraient se retrouver en surencadrement.

Monsieur CHRISTOFOL rappelle que l'Université a d'autres missions, et notamment le développement de la formation professionnelle.

Concernant l'Université d'Angers, la sous dotation est historique, elle n'est pas imputable à la croissance récente du nombre d'étudiants.

Il félicite le Président du rattrapage exceptionnel obtenu dans le cadre de ses négociations. L'Université d'Angers a obtenu 2 millions d'euros sur les 18 millions d'euros que le ministère avait prévu dans le cadre de ce rattrapage.

Ce rattrapage reste très insuffisant compte-tenu de la sous dotation historique. Il manque près de 600 postes par rapport à la moyenne nationale des universités françaises

pluridisciplinaires avec santé. Il manque également 7 millions d'euros de dotation de fonctionnement et d'investissement.

Il estime qu'il serait tout à fait réaliste d'envisager une centaine de recrutements.

Par rapport aux 10 nouveaux postes proposés, il se demande combien de personnels seront réellement recrutés.

Il aurait souhaité une campagne d'emploi plus ambitieuse, compte-tenu notamment de la croissance du nombre d'étudiants. Le taux d'encadrement va encore baisser, même avec ces 10 nouveaux recrutements.

Il se demande quelles sont les solutions possibles : être plus sélectif à l'Université d'Angers, et ne pas permettre aux étudiants du territoire de faire des études supérieures, en baissant le nombre de places proposées ?

Il est préférable de réfléchir à d'autres campagnes d'emploi plus ambitieuses, en alertant le Rectorat sur cette nécessité de création de postes.

Le taux d'encadrement engendre de la souffrance au travail pour les personnels, y compris le personnel administratif et technique.

Il est par ailleurs difficile de recruter du personnel contractuel compte-tenu des salaires offerts.

Les personnels qui s'engagent en tant que fonctionnaires bénéficient d'un statut, même s'il s'accompagne d'une moindre progression salariale.

Concernant le recrutement, Monsieur ROBLÉDO précise qu'il peut être difficile de recruter un titulaire dans certains secteurs d'activité. La concurrence du secteur privé est importante, notamment compte-tenu des différences de rémunération. Néanmoins, le nombre de concours infructueux demeure faible.

Monsieur ROBLÉDO souscrit aux différents éléments d'analyse de Monsieur CHRISTOFOL. Il porte lui-même ce discours au-delà des échanges avec le ministère, le Rectorat, la DGESIP. Il conviendra de répondre à un besoin social, à une nécessité de formation initiale mais également de formation tout au long de la vie. Certains dispositifs mis en place réinterrogent les modes pédagogiques. L'encadrement doit permettre de répondre à ces différents enjeux. Si le nombre d'étudiants devait en effet diminuer, la diminution ne serait pas similaire sur tout le territoire. La baisse sera plus progressive en Pays de la Loire qu'au niveau national. Cette baisse des étudiants ne devrait par ailleurs pas intervenir avant une dizaine d'années.

La campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 28 voix pour et 3 abstentions.

Monsieur ROBLÉDO présente ensuite les postes d'enseignants-chercheurs contractuels, pour information. Le nombre s'élève à 21 pour l'année 2022 (diapositive 35).

3.2 Campagne d'emploi des personnels BIATSS 2022

Monsieur ROBLÉDO présente la campagne d'emploi des personnels BIATSS.

Il explique que 19 postes seront à pourvoir au même niveau (diapositive 36).

4 postes seront repyramidés (diapositive 37).

Une tendance avait été remarquée pendant quelques années. Elle consistait à reprofiler des postes de la filière AENES en des postes ITRF. L'Université maîtrise davantage les recrutements concernant la filière ITRF. Les concours de la filière AENES sont organisés à un niveau académique ou national et le personnel est principalement affecté par le Rectorat. Ce sont des profils plus généralistes, plus administratifs, qui restent intéressants.

Monsieur ROBLÉDO explique que lorsque le personnel contractuel dispose de toutes les compétences attendues, les composantes ou les services souhaitent qu'il soit conservé sur le poste. Les composantes ou services préfèrent ainsi proposer une cédésation plutôt que d'avoir un nouveau personnel titulaire. Cette tendance peut être préjudiciable à la promotion de personnels, notamment lorsqu'elle s'applique à des postes B ou A et Monsieur ROBLÉDO a veillé à ce que des postes soient ouverts au concours.

Monsieur ROBLÉDO rappelle que la gouvernance a pris la décision de créer 4 postes pour le personnel administratif en soutien au laboratoire. Ces postes n'apparaissent pas dans la campagne des titulaires. Les postes ont été créés dans les unités de recherche, notamment et selon les priorités établies par les SFR. L'objectif des composantes ou structures était le plus souvent de prendre la suite de projets qui avaient été initiés par l'intermédiaire d'appels à projet régionaux ou nationaux et dont le financement arrive à son terme. De ce fait, la demande des structures était de pérenniser des personnes contractuelles déjà en place plutôt que de recourir à un nouveau personnel titulaire. En conséquence, ces créations de postes figurent dans la campagne d'emploi des collègues contractuels. Si l'établissement ne prenait pas le relais, plus aucun financement n'était disponible pour assurer le maintien du poste.

Monsieur ROBLÉDO présente le bilan de la campagne d'emplois 2022 des BIATSS titulaires par corps (diapositive 38), puis le tableau récapitulatif des BIATSS titulaires par structure (diapositive 39) et enfin le coût associé à la campagne d'emplois (diapositive 40).

Le Comité technique s'est exprimé sur la campagne d'emploi du personnel BIATSS avec 4 voix pour et 6 voix contre. La campagne d'emploi a été présentée pour information au Conseil académique plénier.

Madame LEFRANÇOIS se réjouit que certains postes puissent être ouverts au concours, et qu'ils ne soient pas uniquement réservés à des contractuels. Cela permet ainsi aux titulaires d'avoir une perspective pour passer des concours, et de pouvoir bénéficier d'une promotion en interne ou en externe au niveau de l'Université.

Elle note que beaucoup de créations de postes de contractuels ont été positionnés au niveau A ou A+. Cette politique risque à terme d'entraîner un blocage pour les promotions par voie de concours des personnels titulaires.

Monsieur ROBLÉDO répond que les catégories A+ ne sont pas proposées sur des postes de titulaires vacants. Ces postes sont proposés sur des contrats ou des projets, notamment pour des intégrations dans des unités de recherche, qui nécessitent une technicité et un niveau de compétence important.

Madame LEFRANÇOIS l'entend. Néanmoins, ces postes pourraient être pourvus par des titulaires, par voie de concours.

Monsieur ROBLÉDO répond que les nouveaux projets comme le PIA ou certains projets de recherche ne permettraient pas le recrutement d'un titulaire. L'Université n'aurait pas pu justifier de l'utilisation des crédits obtenus pour le paiement d'un titulaire.

L'Université avait permis à certains titulaires de candidater sur ces types de profils, ce qui permettait de recruter un contractuel pour remplacer le titulaire sur le poste qu'il occupait jusqu'alors. Il n'est pas toujours possible de procéder ainsi, la durée du financement n'est parfois pas suffisamment longue.

Madame LEFRANÇOIS précise qu'il conviendra de vérifier que ces personnels contractuels ne restent pas trop longtemps sur les postes.

Concernant les votes organisés en Comité technique, elle explique que le SNPTES a voté pour la campagne d'emploi du personnel BIATSS en guise de soutien à la politique menée par la gouvernance. Néanmoins, le SNPTES est favorable à la création de postes de titulaires. Il n'est pas possible d'accepter, dans une fonction publique, que les postes de contractuels prennent la place des postes de titulaires. Le SNPTES est attaché à la fonction publique.

Monsieur CHRISTOFOL explique que l'UNSA va voter contre la campagne d'emploi des personnels BIATSS. Aucune création de poste de titulaire n'est prévue, alors qu'il peut être observé 36 créations de postes de contractuels (diapositives 42 et 43). L'Université peut également observer un retard d'encadrement des BIATSS titulaires. Le statut est une garantie de bonne délivrance du service public. Cela représente un niveau de qualification, une indépendance, un respect de l'intérêt général, une garantie de neutralité, des droits, des devoirs. Cela relève d'une protection pour l'agent, le service public et les usagers. Il est important d'offrir des perspectives d'évolution pour les agents en place, des perspectives de recrutement ou de mutation.

Monsieur ROBLÉDO répond que la gouvernance avait bien pris la décision de créer 4 postes de titulaires. Elle a dû tenir compte de la réalité des besoins et du terrain. Si la gouvernance avait maintenu l'ouverture au concours, le risque était que les personnes qui occupent le poste ne soient pas retenues.

Dans les 4 situations identifiées, si les personnes recrutées devaient partir en raison d'autres opportunités, des titulaires seraient recrutés.

La campagne d'emploi 2022 des personnels BIATSS est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 25 voix pour, 4 voix contre et 2 abstentions.

Monsieur ROBLÉDO présente ensuite la campagne du personnel BIATSS contractuel pour information, même si les échanges se sont déjà tenus concernant ce point (diapositives 42 et 43). Il confirme que 36 créations de postes de contractuels ou de contrats d'apprentissage sont demandées. Il rappelle que les profils des 4 créations de poste sont destinés à répondre à l'objectif de la politique d'appui à la recherche.

12 postes ont été créés sur financements ou projets extérieurs.

Monsieur ROBLÉDO précise que l'objectif est de pouvoir utiliser les ressources dégagées sur des activités propres, pérennes, notamment en termes de formation professionnelle, afin de pouvoir recruter du personnel titulaire et pas uniquement contractuel. Il conviendra de rester prudent pour mener ce type d'opérations.

Monsieur ROBLÉDO présente le bilan des contractuels BIATSS par type de contrats (diapositive 23).

Il peut être observé 43 nouveaux contrats (il s'agit de postes déjà existants qui vont être occupés par de nouvelles personnes), 57 cédés et 36 créations de contrats qui correspondent à de nouvelles missions, de nouveaux projets. Le nombre de cédés est important.

4. Vie de l'établissement

4-1 Nouveau Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap 2021-2025

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

Elle précise que le nouveau schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap a été élaboré sous l'égide de Madame Claire MANDIN, chargée de mission handicap et maîtresse de conférences associée à l'ESTHUA. Elle s'occupe des enseignements sur le tourisme et le handicap.

L'écriture du schéma directeur du handicap relève d'une obligation des universités depuis 2013. A l'Université d'Angers, ce schéma a été inclus de façon un peu plus large dans la politique égalité.

Madame RICHARD précise la méthode qui a permis l'écriture de ce schéma (diapositive 47). Dès août 2020, il a été envisagé de rédiger le schéma directeur suivant 4 axes. 3 axes étaient imposés par la réglementation (axes 2,3 et 4). L'Université a décidé d'ajouter un premier axe nommé « abaisser les barrières ». Cet axe traduit de façon générale la façon dont le schéma directeur du handicap va être orienté. L'objectif n'est plus seulement de proposer des dispositifs de compensation qui permettent à des personnes en situation de handicap de compenser leurs difficultés mais de disposer d'organisations permettant de faire disparaître un certain nombre d'obstacles, de créer un environnement inclusif.

Chacun des axes a été animé par 2 personnes, permettant de bénéficier de différentes expériences.

Le travail de rédaction a été intensifié entre décembre 2020 et avril 2021. Les 8 porteurs d'axes ont constitué des groupes de travail ou ont mené des entretiens avec des personnes ressources.

Après beaucoup d'hésitations et de réflexions, il a finalement été décidé d'organiser un « forum des personnes concernées » en avril 2021.

Un courrier électronique a été adressé à l'ensemble des étudiants en situation de handicap connus du relais handicap et à l'ensemble des personnels en situation de handicap identifiés par la DRH. La gouvernance a dans un premier temps craint que cela ne soit mal perçu mais en réalité les personnes concernées étaient contentes que leur avis soit pris en considération.

Ces rencontres ont permis d'organiser 4 ateliers de 10 à 15 personnes. Ces échanges ont enrichi les propositions des fiches action pour chaque axe.

Le schéma a ensuite été rédigé sous le même format que le plan d'égalité professionnelle femmes hommes, en proposant des fiches actions, précisant quels étaient les objectifs à atteindre et les indicateurs permettant de vérifier la réalisation de ces objectifs.

Madame RICHARD présente les objectifs de chacun des 4 axes (diapositives 49 à 52).

Concernant l'axe 1 « abaisser les barrières pour une accessibilité universelle », le premier objectif concerne le développement d'une réelle culture de l'accessibilité à l'Université. Il s'agit de vérifier dans l'ensemble des schémas directeurs que l'accessibilité batimentaire mais aussi numérique est prise en compte.

Concernant l'axe « vie étudiante », 5 objectifs ont été proposés et notamment la question de l'encadrement des étudiants et étudiantes en situation de handicap par le relais handicap. La question de la transition lycée université et université-entreprise est également abordée. Ces transitions posent des difficultés particulières pour les étudiants en situation de handicap.

Des stratégies vont être mises en place pour favoriser le soutien par les pairs et faciliter la création d'interactions entre les étudiants en situation de handicap.

Concernant les personnels, 2 objectifs sont mis en évidence. Le premier objectif concerne le recrutement, l'Université recrute actuellement 2,7% de personnel en situation de handicap pour une obligation réglementaire fixée à 6%. Le deuxième objectif concerne la question des parcours tout au long de la carrière à l'Université.

Beaucoup de collègues seront conduits à connaître une situation de handicap au cours de leur vie professionnelle. Il sera nécessaire d'assurer l'adaptation des postes et le déroulement de carrière.

L'axe 4 se rapporte à l'enseignement et la recherche (diapositive 52).

Les diapositives 53 à 61 mettent en exergue quelques objectifs pour chacun des axes:

- La revue de tous les documents stratégiques en cours afin de vérifier que la question de l'accessibilité et du handicap soit bien présente et de modifier les documents si tel n'était pas le cas.
- Le renouvellement d'un forum des personnes concernées dans le cadre de la quinzaine du handicap.
- Une réflexion sur la situation des aidants et des aidantes. (Madame RICHARD conseille de visionner le documentaire « plus grand que soi », réalisé en partie par l'association « jeunes aidants »).
- La restructuration du relais handicap pour répondre à l'augmentation du nombre d'étudiants suivis
- La désignation d'un référent pour chaque étudiant en situation de handicap dès la rentrée et leur formation.
- Les aménagements d'examen avec l'objectif d'un document global de cadrage à soumettre à la CFVU dans le courant de l'année 2022

Madame REY précise qu'elle a surveillé des étudiants lors d'un contrôle continu. Si des étudiants avaient dû bénéficier de temps supplémentaire, il lui semble que l'organisation n'aurait pas été simple à mettre en œuvre. Par ailleurs, les informations sont parfois transmises trop tardivement et l'examen a déjà eu lieu. En conséquence, l'étudiant n'a pas bénéficié de son aménagement.

Madame RICHARD reconnaît que le dispositif ne fonctionne pas de manière satisfaisante. Il peut parfois être constaté des réticences à mettre en place les dispositifs. Les composantes veulent également parfois trop bien faire et la situation devient difficilement gérable.

Il est nécessaire de reconsidérer les relations entre le SSU, les responsables de formation, les étudiants en situation de handicap, les élus étudiants afin de parvenir à des règles qui soit respectées et réellement mises en place.

Monsieur BARILLÉ demande si un travail sera mené avec les services des transports. Il lui semble très compliqué pour les étudiants en situation de handicap d'accéder au campus de Belle-Beille par exemple.

Madame RICHARD répond que les personnes en situation de handicap peuvent demander auprès de la Maison départementale de l'autonomie une prestation de compensation du handicap. Cette prestation peut comprendre du transport taxi, notamment pour des gens en fauteuil qui ne peuvent pas prendre les transports en commun.

L'accessibilité à l'Université n'est que l'un des éléments de l'accessibilité de la ville de manière plus générale. Une des fiches s'intitule « construire le réseau avec les autres acteurs du handicap ». Certains éléments doivent être construits en réseau avec la ville, la Maison départementale de l'autonomie etc...

Monsieur BARILLÉ précise que le handicap peut être passager si l'on s'est cassé le pied, ou le bras. Tout le monde peut être concerné par le handicap.

Madame RICHARD confirme ces propos. Par ailleurs, quand un environnement, quel qu'il soit, est davantage adapté aux personnes en situation de handicap, il est plus agréable pour tout le monde. Par exemple, si les conditions d'examen permettent davantage de souplesse, cela sera profitable aux étudiants en situation de handicap mais également aux étudiants salariés ou parents par exemple.

Madame SEGRETAIN demande s'il existe des dispositifs particuliers pour les étudiants en situation de handicap qui doivent faire un stage.

Madame RICHARD répond que c'est une réflexion qui sera menée. Il peut par exemple être envisagé de valider une formation sans stage, si le stage s'avère trop complexe à réaliser. La liaison université-entreprise pose la question de l'accompagnement à la recherche de stage pour les étudiants en situation de handicap. Les entreprises sont à la recherche de personnes diplômées en situation de handicap, pour notamment répondre à l'obligation réglementaire. Elles sollicitent souvent l'Université dans ce cadre. Paradoxalement, les étudiants en situation de handicap ont parfois des difficultés à réaliser leur stage. Il conviendrait de mieux mettre en lien les demandes et les besoins.

Monsieur LEMAIRE félicite la gouvernance pour qualité de la réflexion qui est entreprise. Le concernant, il est préoccupé par la question des moyens dédiés au handicap. Il s'agit actuellement de formaliser un rattrapage des inégalités, mais ce n'est qu'une étape. Pour parvenir à une réelle égalité, il faut disposer de moyens. Il prend un exemple pour illustrer son propos. Un personnel enseignant qui aurait la reconnaissance du statut de travailleur handicapé serait probablement conduit à ne pas travailler à temps plein. Monsieur LEMAIRE se demande comment il est possible de rattraper le pourcentage de cours qui ne pourrait pas être réalisé. Est-il possible d'envisager le recrutement d'un enseignant qui assurerait le reste des cours ? Il s'agit d'arriver à une situation de normalité dans le fonctionnement de l'Université, en tenant compte de la personne en situation de handicap. Si aucune compensation n'est prévue, la personne en situation de handicap pourrait se sentir obligée d'effectuer un service à temps plein. Cela correspond à une réalité.

Madame RICHARD répond que plus un système est contraint et moins il est favorable aux personnes en situation de handicap. L'Université d'Angers est sous encadrée, beaucoup d'enseignants assurent des heures complémentaires. En conséquence, cette situation est moins favorable aux personnes en situation de handicap.

Concernant l'exemple pris par Monsieur LEMAIRE, le cadre réglementaire actuel est également contraint. Il est possible de proposer des temps partiels, mais les temps partiels ne sont pas rémunérés à la même hauteur qu'un temps plein.

Les règles relatives à la compensation des situations de handicap ne prévoient pas de compenser la quotité de travail qui n'est pas réalisée.

Néanmoins, en dehors de la question des moyens du relais handicap qui sont insuffisants, les éléments limitants actuellement ne relèvent pas uniquement de la question des moyens. Les éléments limitants se rapportent en réalité aux attitudes de toutes et de tous. Un certain nombre de stéréotypes ont été intégrés et sont reproduits.

Elle cite l'exemple du trouble des apprentissages. Actuellement, il n'est pas prévu de dispositif pour permettre à ces étudiants en situation de handicap de suivre correctement des études dans l'enseignement supérieur.

Madame RICHARD poursuit sa présentation avec quelques diapositives d'illustration du projet qui concernent

- le suivi des carrières des personnels dont le handicap survient en cours de carrière,
- la réflexion sur une formation sur le handicap au sein de la majorité des cursus
- la mise en visibilité des recherches conduites dans les laboratoires en lien avec le handicap

En conclusion, Madame RICHARD salue le dynamisme de Madame MANDIN qui est très déterminée quant à l'avancement des différentes réflexions concernant le handicap.

Le nouveau schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap 2021-2025 est approuvé.

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

5. Enseignement et conventions

5-1 Création du D.U. « Repérer, diagnostiquer, prévenir, corriger et accompagner les fragilités chez les personnes âgées »

Madame MALLET explique que l'objectif du diplôme est de dispenser un enseignement ciblant les professionnels de santé travaillant au contact de personnes âgées pour les aider à acquérir des compétences gériatriques leur permettant de participer à la réversibilité de la fragilité. L'objectif est de limiter la perte d'indépendance et d'autonomie dans cette population. Cela s'inscrit dans la promotion du bien-vieillir de la population générale.

La création du D.U. est approuvée.

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

5-2 Création du D.I.U. « obésité pédiatrique, approche de santé publique »

Madame MALLET explique que l'objectif est de renforcer les compétences théoriques et pratiques concernant la prévention, le dépistage et la prise en charge de l'obésité pédiatrique.

Il s'agit de développer une réflexion globale sur l'obésité infantile, et de faire émerger une réflexion pertinente pour une prise en charge cohérente et coordonnée locale, régionale et nationale.

La création du D.I.U. est approuvée.

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

5-3 Création du D.I.U. « Cancer chez l'adolescent et le jeune adulte »

Madame MALLET précise les différents objectifs du diplôme :

- Maîtriser les principaux cancers de l'AJA : épidémiologie, histoire naturelle, traitement, suivi et complications,
- Connaître les différents soins de support s'articulant autour de l'AJA atteint de cancer.
- Apprivoiser les grands enjeux de cette population : fertilité, intégration socio-professionnelle, place des pairs,
- Avoir les outils concernant les situations complexes de cette population : addiction, soins palliatifs, douleur, place des parents.

Madame MALLET explique que les adolescents de plus de 15 ans peuvent être traités en pédiatrie ou dans des services pour adultes. Une certaine hétérogénéité du suivi du patient est observée entre ces deux structures. L'objectif est de permettre aux professionnels de santé qui suivent ce type de patients et de pathologie de se mettre en phase afin d'apporter un suivi similaire, notamment lorsque le patient passe d'une structure à l'autre.

La création du D.I.U. est approuvée.

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

5-4 Convention de coopération entre l'Université d'Angers et l'Université de Leipzig (Allemagne) – double diplôme sur le Master mention Finance, parcours Law and finance

Madame MALLET explique que l'objectif de cette convention est de créer un double diplôme, concernant le parcours « law and finance » du Master Finance proposé par la Faculté de droit, économie, gestion.

Ce double diplôme permettra aux étudiants de l'Université d'Angers de faire leur M1 en Allemagne, à Leipzig, et aux allemands de faire leur M2 à Angers.

Les cours seront organisés en anglais.

Madame TAÏBI note que la CFVU du 18 octobre 2021 a approuvé la convention à l'unanimité avec 27 voix pour, sous réserve de modification des articles 7 et 10. Elle demande des précisions à ce sujet.

Madame MALLET explique qu'il n'était pas prévu que les étudiants français paient des droits d'inscription en France, en M1, ce qui signifiait qu'ils n'avaient pas de sécurité sociale. Monsieur ROBLÉDO avait par ailleurs jugé que les frais d'inscription dont devaient obligatoirement s'acquitter les étudiants français en Allemagne étaient élevés (245 € par semestre, soit 490 € l'année).

Après renseignements pris, il s'est avéré que ces frais étaient obligatoires. Ils concernent les frais de vie étudiante, qui incluent le restaurant universitaire ou encore les frais de transport.

Madame MALLET ajoute que les responsables de formation vont faire une demande auprès de l'Université franco-allemande pour que les étudiants bénéficient d'une bourse de 300 euros par mois, qui permettra de couvrir largement les frais administratifs. Les étudiants paieront leur inscription dans l'université au sein de laquelle ils auront déposé leur dossier de candidature.

Monsieur AKIN note que la convention fait état d'un partenariat avec l'Université de Leipzig. Il avait compris que ce Master faisait déjà l'objet d'un partenariat avec une Université en Pologne et une Université en Italie.

Monsieur DANIEL confirme que la Faculté de droit, économie, gestion, propose un triple Master avec l'Italie et la Pologne. Certains enseignements du Master Law and finance sont repris dans ce cadre. La convention actuelle présentée en Conseil d'administration est différente et propose la création d'un double diplôme. Les étudiants suivront le M1 en Allemagne le M2 Law and finance à Angers. Ce Master Law and finance sert de support pour le triple Master mené avec l'Italie et la Pologne.

La convention de double-diplôme est approuvée.

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

6. Affaires générales et statutaires

6-1 Elections partielles aux Commissions permanentes – Résultats

Monsieur ROBLÉDO rappelle que les membres élus du Conseil d'administration ont procédé à l'élection d'un représentant des usagers à la CVEt par un vote en ligne du lundi 11 octobre 9h au mardi 12 octobre 17h.

Les membres élus du Conseil d'administration ont par la suite procédé à différentes élections aux commissions permanentes de l'Université :

- Commission du patrimoine immobilier
- Commission égalité
- Commission du budget

Les élections se sont tenues en ligne du mercredi 20 octobre 2021 9h au jeudi 21 octobre 2021 17h.

Monsieur ROBLÉDO remercie les différentes personnes d'avoir fait acte de candidature. Ces commissions sont des lieux d'échanges, de discussions et de partage d'informations. Cela permet à une pluralité de public présent à l'Université de pouvoir s'exprimer. Les décisions ou propositions qui émanent de ces commissions sont ensuite soumises au vote des membres de la CFVU ou du Conseil d'Administration.

Monsieur ROBLÉDO détaille les résultats.

6-1 a Commission vie de l'établissement – information

1 candidature a été reçue (diapositive 70).

Monsieur Yahya Pasa AKIN est élu représentant des étudiants à la Commission vie de l'établissement (CVet).

6-1 b Commission du patrimoine immobilier – information

4 candidatures ont été reçues (diapositive 71).

Monsieur Yahya-Pasa AKIN (sup. Madame Sacha COBAC) est élu représentant des étudiants à la Commission du patrimoine immobilier.

6-1 c Commission égalité – information

Un siège est à pourvoir par un étudiant inscrit dans un cycle de licence ou de master. 3 candidatures ont été reçues (diapositive 72).

Madame Fanny GANIVET est élue représentante des étudiants inscrits dans un cycle de licence ou de master à la Commission égalité.

Un siège est à pourvoir par un étudiant inscrit dans le cycle de doctorat. 5 candidatures ont été reçues (diapositive 73).

Madame Marie CABADI (*sup Madame Hélène KLEIN*) est élue représentante des doctorants à la Commission égalité.

6-1 d Commission du Budget – information

1 candidature a été reçue (diapositive 74).

Madame Lydie BOUVIER est élue représentante des enseignants chercheurs, enseignants ou chercheurs à la Commission du budget.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur ROBLÉDO clôt la séance à 17h25.

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 4 novembre 2021

Conseil d'administration plénier du jeudi 4 novembre 2021

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal du CA
2. Prospective et moyens
3. Ressources Humaines
4. Vie de l'établissement
5. Enseignement et conventions
6. Affaires générales et statutaires
7. Décisions prises par délégation du CA au Président
8. Questions diverses

1. Approbation du procès-verbal du CA

1.1 Procès-verbal du CA du 30 septembre 2021– **REPORT**

2. Prospective et moyens

2-1 Budget rectificatif- **VOTE**

2-2 Maintien de l'exonération des droits d'inscription différenciés pour les étudiants extra-communautaires - **VOTE**

2-3 Appel à cotisation Anjou Inter-Langues - **VOTE**

2-4 Dossiers d'admission en non-valeur - **VOTE**

BUDGET RECTIFICATIF 1 - 2021

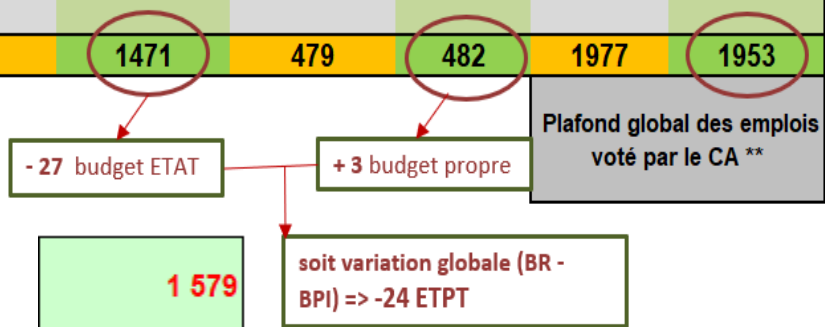
Éléments de contexte

- Recettes nouvelles en forte augmentation et proche des hypothèses évoquées lors du BI pour la SCSP.
- Dépenses nouvelles mesurées.
- Ce qui améliore le résultat du BI 2021 même s'il reste négatif.
- Mais d'autres recettes sont encore attendues dans le cadre de la notification définitive de décembre (compensation mesures sanitaires, DU PAREO, prolongation contrats doctoraux).

TABLEAU 1 : LES EMPLOIS

Variations des emplois induites par le BR1

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat *en ETPT		Emplois financés hors SCSP en ETPT		GLOBAL	
			BPI 2021	BR 2021	BPI 2021	BR 2021	BPI 2021	BR 2021
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	735	733			735	733
		CDI	1	1	7	8	8	9
	Non permanents	CDD	212	204	155	147	367	351
S/total EC			948	938	162	155	1110	1093
Elèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures (ENS)								
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	Titulaires	506	501			506	501
		CDI	7	5	131	133	138	138
	Non permanents	CDD	37	27	186	194	223	221
S/total Biatss			550	533	317	327	867	860
Totaux			1498	1471	479	482	1977	1953



Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat

1 579

soit variation globale (BR - BPI) => -24 ETPT

TABLEAU 2: AUTORISATIONS BUDGETAIRES

Dépenses									Recettes				
	Compte financier 2020		Budget initial 2021 (a)		Nouveau BR 2021		TOTAL : dernier budget modifié 2021 (c) = (a) + (b)		Compte financier 2020	Budget initial 2021 (d)	Nouveau BR 2021	TOTAL : dernier budget modifié 2021 (f) = (d) + (e)	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP					
Personnel	130 951 772	130 951 772	134 654 763	134 654 763	450 000	450 000	135 104 763	135 104 763	154 067 572	160 694 232	12 178 434	172 872 666	Recettes globalisées
<i>dont contributions employeur</i>	-	-	36 890 557	36 890 557	156 488	156 488	37 047 045	37 047 045	127 595 884	128 079 487	3 955 303	132 034 790	Subvention pour charges de
									2 441 103	3 304 576	6 273 040	9 577 616	Autres financements de l'Etat
									1 726 505	1 622 586	86 225	1 708 811	Fiscalité affectée
Fonctionnement et	19 958 167	20 343 470	25 626 661	26 212 498	3 145 258	365 838	28 771 919	26 578 336	9 947 645	12 949 302	675 691	13 624 993	Autres financements publics
									12 356 434	14 738 281	1 188 175	15 926 456	Recettes propres
									2 552 806	2 838 456	- 232 021	2 606 435	Recettes fléchées **
									490 589	490 589	-	490 589	Financements de l'Etat fléchés
Investissement	9 589 106	7 421 068	19 740 796	12 928 396	1 716 887	- 114 498	21 457 683	12 813 898	2 056 977	2 345 867	- 257 900	2 087 967	Autres financements publics
									5 240	2 000	25 879	27 879	Recettes propres fléchées
Enveloppes* destinées à des contrats de recherche	-	-	-	-	-	-	-	-					
Personnel	-	-	-	-	-	-	-	-					
Fonctionnement	-	-	-	-	-	-	-	-					
Investissement	-	-	-	-	-	-	-	-					
TOTAL DES DÉPENSES	160 499 046	158 716 311	180 022 220	173 795 657	5 312 145	701 340	185 334 365	174 496 997	156 620 372	163 532 688	11 946 413	175 479 101	TOTAL DES RECETTES
Solde budgétaire (excédent)						11 245 073		982 104	2 095 933	10 262 969	-	-	Solde budgétaire (déficit)

- **Une variation des Recettes de + 11 946 K€** (+ 3 955 k€ SCSP + 4 880 k€ projets de recherche + 3 782 k€ plan de relance et - 671 k€ de certaines RP des composantes/directions/services)
- **Une variation des AE de + 5 312 k€**
 - Personnel : + 450 k€ Rémunérations principales et accessoires en hausse (HC, vacances et contrats étudiants) et revalorisation contrats doctoraux.
 - Fonctionnement : + 3 145 k€ : Impact COVID (700 k€), Nouveaux marchés (1 385 k€), fluides... mais aussi surestimation d'AE (composantes/Recherche)
 - Investissement : + 1 717 k€ dont 2 811 k€ pour l'opération restructuration énergétique site Médecine + 359 k€ centre de simulation en Santé neutralisés par divers retraits d'opérations
- **Une variation des CP de + 701 k€**
 - Personnel : + 450 k€ idem AE
 - Fonctionnement : + 366 k€ : Le décalage entre les CP et les AE (+ 3 145 k€) provient des marchés à engager en 2021 mais À payer en 2022
 - Investissement : -114 k€ issus de la consolidation des retraits d'opérations en 'investissement récurrent (-872 k€) et structurant (+757 k€)
- **Un solde budgétaire prévisionnel positif au 31.12.2021 de : + 982 k€**

TABLEAU 4: EQUILIBRE FINANCIER

Besoins (utilisation des financements)						Financements (couverture des besoins)						
	Compte financier 2020	Budget initial 2021 (a)	Nouveau BR 2021	Somme des BR 2021 (yc nouveau BR) (b)	TOTAL : dernier budget modifié 2021		Compte financier 2020	Budget initial 2021 (d)	Nouveau BR 2021	Somme des BR 2021 (yc nouveau BR) (e)	TOTAL : dernier budget modifié 2021 (f) = (d) + (e)	
Solde budgétaire (déficit) * (D2)	2 095 932,85	10 262 969	-	-	-		-	-	11 245 073	11 245 073	982 104	Solde budgétaire (excédent) * (D1)
dont solde budgétaire budget principal		10 262 969	-	-	10 262 969		-	-	11 245 073	11 245 073	11 245 073	dont solde budgétaire budget principal
dont solde budgétaire budget du SAIC												dont solde budgétaire budget du SAIC
dont solde budgétaire FU							27 995,63					dont solde budgétaire FU
dont solde budgétaire BAI												dont solde budgétaire BAI
dont solde budgétaire SIE												dont solde budgétaire SIE
Remboursements d'emprunts (capital) ; Nouveaux prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements (b1)		33 861	-	-	33 861			512 590			512 590	Nouveaux emprunts (capital) ; Remboursements de prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements (b2)
Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (décaissements de l'exercice) (c1)	1 215 942,78	311 200	- 41 200	- 41 200	270 000		1 303 817,05	311 200	- 2 600	- 2 600	308 600	Opérations au nom et pour le compte de tiers ** encaissements de l'exercice (c2)
Autres décaissements sur comptes de tiers (non budgétaires) (e1)	455 467,23	900 000	200 000	200 000	1 100 000		575 740,52	900 000	200 000	200 000	1 100 000	Autres encaissements sur comptes de tiers (non budgétaires) (e2)
Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme (1= D2+b1+c1+e1)	3 767 342,86	11 508 030	158 800	158 800	1 403 861	et	1 879 557,57	1 723 790	11 442 473	11 442 473	2 903 294	Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme (2=D1+b2+c2+e2)
Variation de trésorerie (I)	-	-	11 283 673	11 283 673	1 499 433	ou	1 881 785,29	9 784 240	-	-	-	Variation de trésorerie (II)
dont Abondement de la trésorerie fléchée *** (a1)			755 851	755 851	-	ou	881 547,66	2 542 718			1 786 867	dont Prélèvement sur la trésorerie fléchée *** (a2)
dont Abondement sur la trésorerie non fléchée (d1)			10 527 822	10 527 822	3 286 300	ou	1 006 237,63	7 241 522				dont Prélèvement sur la trésorerie non fléchée (d2)
TOTAL DES BESOINS (1 + I)	3 767 342,86	11 508 030	11 442 473	11 442 473	2 903 294	et	3 767 342,86	11 508 030	11 442 473	11 442 473	2 903 294	TOTAL DES FINANCEMENTS (2 + II)

- La variation de trésorerie prévisionnelle s'établit à + **1 499 k€** au 31.12.2021
 - Provient du solde budgétaire soit **982 k€** (tableau 2) et résulte des variations d'opérations pour et sur comptes de tiers (TVA et AMI).
- A noter que les opérations fléchées mobilisent **1 787 k€** de trésorerie en 2021

TABLEAU 6 : SITUATION PATRIMONIALE

CHARGES	Compte financier 2020	Budget initial 2021 (a)	Nouveau BR 2021	TOTAL : dernier budget modifié 2021 (c) = (a) + (b)	PRODUITS	Compte financier 2020	Budget initial 2021 (d)	Nouveau BR 2021	TOTAL : dernier budget modifié 2021 (f) = (d) + (e)
Personnel	129 308 226,65	133 004 763	345 513	133 350 276	Subventions de l'Etat	130 601 992,04	128 785 124	4 021 303	132 806 427
<i>dont charges de pensions civiles*</i>	36 581 440,52	36 890 557	156 488	37 047 045	Fiscalité affectée	1 557 345,22	1 660 226	62 525	1 722 751
Fonctionnement	33 481 777,21	37 265 166	221 325	37 486 491	Autres subventions	10 921 675,38	11 991 055	- 259 861	11 731 194
					Autres produits	18 611 276,86	23 462 850	502 726	23 965 576
TOTAL DES CHARGES (1)	162 790 003,86	170 269 929	566 838	170 836 767	TOTAL DES PRODUITS (2)	161 692 289,50	165 899 255	4 326 693	170 225 948
<i>Résultat prévisionnel : bénéfice (3) = (2) - (1)</i>	-	-	3 759 855	-	<i>Résultat prévisionnel : perte (4) = (1) - (2)</i>	1 097 714,36	4 370 674	-	610 819
TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	162 790 003,86	170 269 929	4 326 693	170 836 767	TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)	162 790 003,86	170 269 929	4 326 693	170 836 767
= IAF		- 2 798 791			= CAF	1 902 695,99		3 759 855	961 064
Investissements	7 233 335,29	12 962 257	- 114 498	12 847 759	Ressources	3 811 471,05	7 750 698	2 651 000	10 401 698
TOTAL DES EMPLOIS (5)	7 233 335,29	15 761 048	- 114 498	12 847 759	TOTAL DES RESSOURCES (6)	5 714 167,04	7 750 698	6 410 855	11 362 762
Augmentation du FONDS DE ROULEMENT (7) = (6)-(5)	-	-	6 525 353	-	Diminution du FONDS DE ROULEMENT (8) = (5)-(6)	1 519 168,25	8 010 350	-	1 484 997

- **Un résultat prévisionnel de - 611 k€** en forte diminution par rapport au BPI (-4 371 k€) lié à l'inscription de la dernière SCSP du 5/08/2021 (+ 3 955 k€) et une maîtrise des charges.
- **Capacité d'Autofinancement Prévisionnelle : + 961 k€**
- **Prélèvement sur Fonds de roulement Prévisionnel : 1 485 k€**

TABLEAU 6 : SITUATION PATRIMONIALE

	Compte financier 2020	Budget initial 2021	Nouveau BR 2021	TOTAL : dernier budget modifié 2021
VARIATION DU FONDS DE ROULEMENT : AUGMENTATION (7) ou DIMINUTION (8)	- 1 519 168,25	- 8 010 350	6 525 353	- 1 484 997
Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT	368 617,04	1 773 890	- 4 758 320	- 2 984 430
Variation de la TRESORERIE : ABONDEMENT (I) ou PRELEVEMENT (II) *	- 1 887 785,29	- 9 784 240	11 283 673	1 499 433
Niveau du FONDS DE ROULEMENT	22 267 766,22	11 780 059	18 251 888	20 782 769
Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	- 9 973 656,85	- 3 554 971	- 8 313 291	- 12 958 087
Niveau de la TRESORERIE	32 241 423,07	15 335 851	26 565 179	33 740 856

Au regard de la variation prévisionnelle du FdR (prélèvement) de -1 484 997 €,
Le niveau final **prévisionnel du fonds de roulement** s'élève à **20 782 769 €** (22 267 766 € - 1 484 997 €)
contre 22 267 766 € au compte financier 2020, correspondant à **46 jours** de charges décaissables.

Au regard de la variation prévisionnelle de la trésorerie (augmentation) de + 1 499 433 €,
Le niveau final et prévisionnel de **trésorerie** s'élève à **33 740 856 €** (32 241 423 € + 1 499 433 €) contre
32 241 423 € inscrit au compte financier 2020 , ce qui représente **75 jours** de dépenses.



TABLEAU 9: OPERATIONS PLURIANNUELLES: DEPENSES

Opérations	Montant de l'opération	AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT		CREDITS DE PAIEMENT		Restes	
		AE consommées les années antérieures à 2021 Comptes financiers <= 2020	TOTAL des AE ouvertes en 2021	CP consommés les années antérieures à 2021 Comptes financiers <=2020	TOTAL des CP ouverts en 2021	Restes à engager en fin d'année 2021 (AE)	Restes à payer sur AE consommées en fin d'année 2021 (CP)
	(1)	(3)	(6) = (4)+(5)	(8)	(11)=(9)+(10)	(12)=(1)-(3)-(6)	(13)=(3)+(6)-(8)-(11)
Total Programmes Pluriannuels d'Investissement	37 303 973	14 981 625	15 719 537	10 995 014	7 557 204	6 602 811	12 148 944
Total contrats de recherche	26 934 692	16 036 467	4 639 687	15 664 468	4 639 687	6 258 538	371 999
Total des P. TRANSVERSAUX : RFI/ETOILE/THELEME/LumoMAT	42 325 336	18 826 824	3 591 850	16 386 787	4 393 302	19 906 662	1 638 585
Total contrats d'enseignement	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	106 564 001	49 844 916	23 951 074	43 046 269	16 590 193	32 768 011	14 159 529

- **Le montant total des opérations actuellement en cours : 106 564 k€**
 - 35% pour les opérations immobilières soit 37 304 k€ dont 8 522 250 € Plan de relance de l'Etat
 - 25% pour les contrats de recherche pluriannuels soit 26 935 k€
 - 40% pour les RFI et projets transversaux (ETOILE, THELEME, EUR-LUMOMAT) soit 42 325 k€
- **TOTAL des AE** déjà engagées et prévisionnelles : **73 796 k€** soit un reste à engager au 31/12/2021 de **32 768 k€** (dont **60 % liés aux projets transversaux** correspondant à un solde à engager de **19 907 k€**)
- **TOTAL des CP** déjà payés et prévisionnels sur AE : **59 636 k€** soit un reste à payer de **14 156 k€** au 31/12/2021

Les opérations immobilières (Réhabilitation site Médecine et Opérations du Plan de relance de l'Etat notamment) représentent 86% des restes à payer **soit 12 149 k€**



TABLEAU 9: OPERATIONS PLURIANNUELLES: RECETTES

Opérations	Montant de l'opération	Prélèvement sur la trésorerie	Financements extérieurs			
			Montant	Encaissements des années antérieures à 2021 Comptes financiers <=2020	Encaissement prévu en 2021 = BI + BR 2021	Restes à encaisser
	(1)	(14)	(15)=(1)-(14)	(16)	(17)	(18)=(15)-(16)-(17)
Total programmes pluriannuels d'investissement	37 303 973	5 069 266	32 234 707	11 657 225	9 402 965	11 174 517
Total contrats de recherche	26 934 692	296 235	26 638 457	12 259 747	7 887 004	6 491 706
Total des P. TRANSVERSAUX : RFI/ETOILE/THELEME/LumoMAT	42 325 336	2 214 945	40 110 391	16 199 856	2 606 435	21 304 101
Total	106 564 001	7 580 446	98 983 555	40 116 827	19 896 404	38 970 324

Sur un coût total d'opérations pluriannuelles de **106 564 k€** :

98 984 k€ proviennent de financements extérieurs (Etat, région, ANR, ...) correspondant à un taux de financement de 93%.

7 580 k€ seront prélevés sur la trésorerie UA pour la réalisation de ces opérations.

Au 31/12/2021, **38 970 k€** resteront à percevoir des financeurs extérieurs pour un reste à payer de 46 928 k€

2.1 Budget rectificatif 2021 : DELIBERATION

Article 1 :

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

- **1 953** dont 1 471 ETPT sous plafond d'emplois législatif et 482 ETPT hors plafond d'emplois législatif
- **185 334 365 €** d'Autorisations d'Engagement (AE) dont :
 - 135 104 763 € personnel
 - 28 771 919 € fonctionnement
 - 21 457 683 € investissement
- **174 496 997 €** de Crédits de Paiement (CP) dont :
 - 135 104 763 € personnel
 - 26 578 336 € fonctionnement
 - 12 813 898 € investissement
- **175 479 101 €** de prévisions de recettes (RE)
- **+ 982 104 €** de solde budgétaire

Article 2 :

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

- **+ 1 499 433 €** de variation de trésorerie
- **- 610 819 €** de résultat patrimonial
- **+ 961 064 €** de capacité d'autofinancement
- **- 1 484 997 €** de variation de fonds de roulement

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

POUR VOTE



université
angers

2-2 Maintien de l'exonération des droits d'inscription différenciés pour les étudiants extra-communautaires

- Mesure de la **stratégie nationale Bienvenue en France**, accompagnée d'une politique forte d'exonération et d'allocation de bourses confiée aux ambassades et aux établissements d'enseignement supérieur.
- Appliqués aux étudiants hors-UE/Suisse/Québec dès la rentrée universitaire 2019.
- Ne sont pas assujettis: étudiants réfugiés, foyer fiscal FR depuis + 2 ans, doctorants,...
- Des possibilités d'accorder des bourses et des **exonérations totales ou partielles** (à définir par une délibération du CA)
- Autonomie laissée par l'Etat dans la limite du **plafond des 10% autorisés**
- **3 délibérations déjà pour l'UA en faveur de l'exonération partielle (CA038-2019, CA131-2019, CA0118-2020 valable 1 année)**

Rappel des textes et références

- **L'arrêté du 19 avril 2019** relatif aux droits d'inscription des établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Il fixe dans deux tableaux en annexe : le tableau 1 pour les ressortissants nationaux et assimilés et le tableau 2 pour les droits différenciés. C'est ce texte qui détermine quel usager relève du tableau 1 ou du tableau 2.
- **Le décret n° 2019-344 du 19 avril 2019** qui modifie les règles d'exonération prévue par le code de l'éducation. Ce texte introduit les exonérations du MEAE et fixe une liste de cas permettant une exonération non compris dans le calcul de la limite des 10% d'inscrits hors boursiers (**nouveaux articles R. 719-49-1 et R. 719-50-1 du code de l'éducation**).
- L'arrêté du 24 mai 2019 fixant le nombre maximal et la durée des exonérations du MEAE
- La circulaire du 20 mars 2019 relative à la stratégie « Bienvenue en France » adressée aux établissements.
- La circulaire du 15 avril 2019 relatives aux critères d'exonération qui peuvent être retenus par l'établissement (i.e. aide à la définition par les établissements)
- Le **guide de mise en œuvre des droits différenciés et des exonérations**. [Bienvenue en France | Offre de services DGESIP](#)

L'exonération par les établissements d'enseignement supérieur

L'article R. 719-50 du code l'éducation prévoit que l'établissement a la possibilité d'exonérer les étudiants

« (...) *qui en font la demande en raison de leur situation personnelle, notamment les réfugiés et les travailleurs privés d'emploi* »,

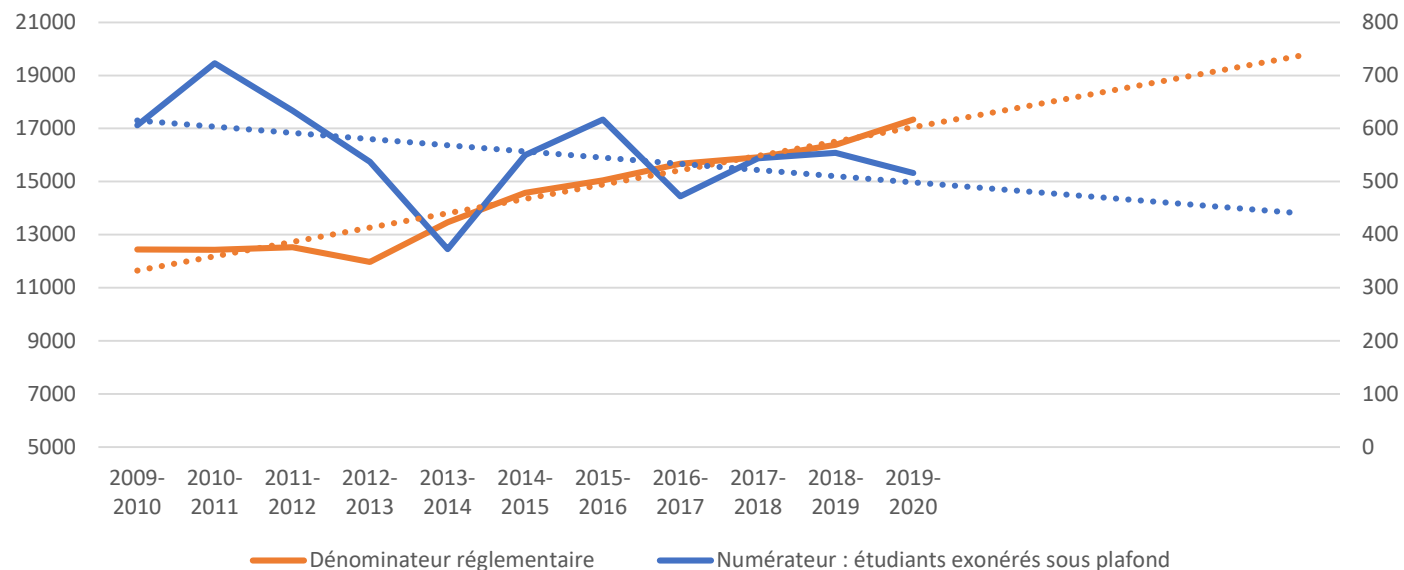
« (...) *dont l'inscription répond aux orientations stratégiques de l'établissement* ».

Cette exonération intervient **dans la limite de 10%** des étudiants inscrits.

Plafond des 10%

Calcul rétrospectif et projection

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



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

Plafond des 10%

1733



université
angers

IMPORTANT !

En l'absence de délibération relative à une politique d'exonération ou à défaut de précision dans la délibération :

- Tous les étudiants relevant de l'article 8 de l'arrêté sont soumis aux droits différenciés.
- Les mesures d'exonérations applicables avec une limite de temps doivent être renouvelées.

La plateforme mise en ligne par **Campus France** avec la collaboration des établissements permet aux étudiants internationaux de disposer d'une information fiable concernant la politique d'exonération mise en œuvre. Cette plateforme est consultable à l'adresse suivante :

<https://www.campusfrance.org/fr/droits-differencies>

Quelques chiffres au 31/07/2021

Environ **130 EES** sont concernés par le décret sur les droits différenciés.

62% des établissements appliqueront aux étudiants extra-communautaires les mêmes droits que les étudiants français.

Pour les autres (dont 18 universités), il a été mis en place un dispositif spécifique d'exonération basé sur une politique de solidarité, sur la coopération et la promotion de la francophonie, sur l'excellence, le cursus ou encore sur des critères définis.

Décision du CA

- L'UA considère que la mesure d'application des droits différenciés est en contradiction avec les valeurs d'accueil, d'accompagnement et de solidarité qui sont les siennes.
- L'UA exonèrera des droits différenciés l'ensemble des étudiants extra-communautaires en mobilité internationale qui souhaitent poursuivre leur cursus dans nos formations et qui relèvent de l'article 8 de l'arrêté du 19 avril 2019.
- Seuls les droits d'inscription différenciés sont exonérés. Les droits applicables correspondent au taux plein fixé pour les étudiants nationaux (sauf si l'exonération relève aussi d'une décision pour situation personnelle).

2-2 Maintien de l'exonération des droits d'inscription différenciés pour les étudiants extra-communautaires

Il est proposé aux membres du Conseil d'administration de se prononcer sur le maintien de l'exonération des droits d'inscription différenciés pour les étudiants extra-communautaires.

POUR VOTE

2-3 Appel à cotisation Anjou Inter Langues

CA du 24 novembre 2016 : Convention avec l'association Anjou Inter Langues fixant un forfait, appelé « part fixe », révisable chaque année universitaire.

Convention renouvelée en novembre 2017 pour 5 ans.

Le montant de la part fixe de l'Université d'Angers pour l'année universitaire 2020-2021 était fixé à 16 580 euros. Ce montant a été validé par les administrateurs le 5 novembre 2020.

Le montant pour l'année universitaire 2021-2022 est également fixé à 16 580 euros.

POUR VOTE

2-4 Dossiers d'admission en non-valeur

Proposition d'admission en non-valeur des créances de l'université dont le recouvrement ne peut être effectué pour cause d'insolvabilité ou d'absence après recherches infructueuses des débiteurs.

- Deux contrats de collaboration de recherche dans le cadre d'une convention CIFRE sont concernés.
- Le client a demandé un échelonnement de la dette, à laquelle l'Université a répondu favorablement.
- Diverses relances téléphoniques ont été effectuées ainsi que des mails transmis d'août à novembre 2016.
- Une procédure de redressement judiciaire a été ouverte le 15/12/2016.
- Une déclaration de créances a été faite le 24/01/2017. Le mandataire a fait une proposition pour un règlement de la dette sur 10 ans, le 23/04/2018.
- Une relance a été envoyée au mandataire le 11/12/2019, le premier versement dans le cadre de l'échelonnement de la dette sur 10 ans n'est pas parvenu.
- Le jugement de liquidation judiciaire a été prononcé le 18/12/2020. Le certificat d'irrecouvrabilité a été transmis par le mandataire le 06/10/2021.

Le solde admis en non-valeur s'élève à : **39 347,44 €.**

POUR VOTE

3. Ressources Humaines

3.1 Campagne d'emploi des enseignants-chercheurs 2022 - **VOTE**

3.2 Campagne d'emploi des personnels BIATSS 2022 - **VOTE**

3.1 Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs et des BIATSS

Présentation de la campagne d'emploi assurée en :

- CGOUV 6/10**
- CODIR 8/10**
- CT 15/10**
- CAC 19/10**
- CA 4/11**

3.1 Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

Orientations politiques de la CE 2022

- Donner du temps à la recherche
 - En soulageant les situations où le sous-encadrement est le plus important
 - En renforçant nos axes stratégiques recherche
- Création de postes
 - D'enseignants chercheurs pour libérer du temps recherche (7)
 - en baissant le volume d'HC : 1 poste = -192h de dotation HC
 - en fléchant le temps recherche vers nos priorités
 - D'enseignants pour libérer du temps recherche (2)
 - en baissant le volume d'HC : 1 poste = -384h de dotation HC
 - De soutien à la recherche (4)
- Pas de réfrigération systématique au départ à la retraite d'un EC
- Réflexion à la marge sur les autres stratégies de soulagement possible
 - Surveillance d'examens
 - Autres
- Mise en œuvre d'expérimentations visant à de nouvelles organisations pédagogiques libératrices de temps recherche (méthodologie en cours de finalisation)

3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

Conséquences sur l'occupation des postes MCF et PR (selon l'occupation effective avant et après CE 2022)

- **16 défrigérations** : nouvelles occupations par des enseignants titulaires de postes occupés par des enseignants contractuels (19 à la CE 2018, 20 à la CE 2019, 11 à la CE 2020, 11 à la CE 2021)
- **7 maintiens au même niveau** : conservation de l'occupation de supports de postes de titulaires par des titulaires.
- **4 réfrigérations** : nouvelles occupations momentanées de supports de postes de titulaires par des enseignants contractuels (3 à la CE 2018, 8 à la CE 2019, 5 à la CE 2020, 7 à la CE 2021)
- **3 maintiens de réfrigérations** : conservation de l'occupation de supports de postes de titulaires par des enseignants contractuels (19 à la CE 2018, 11 à la CE 2019, 9 à la CE 2020, 8 à la CE 2021)



3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

1. ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

TABLEAU n°1.1 Postes au même niveau titulaires (VOTE)

63 postes d'enseignants-chercheurs au même niveau (73 à la CE 2017, 77 à la CE 2018, 74 à la CE 2019, 72 à la CE 2020, 68 à la CE 2021).

- **30 postes** de PR ou MCF (35 à la CE 2017, 45 à la CE 2018, 39 à la CE 2019, 25 à la CE 2020, 26 à la CE 2021):
 - 9 postes de PR qui se répartissent en :
 - 6 postes PR → PR
 - 3 postes PR → ATERdont 9 postes de même CNU et aucun changement de CNU
 - 21 postes de MCF qui se répartissent en :
 - 17 postes MCF → MCF
 - 4 postes MCF → ATERdont 18 postes de même CNU et 4 changements de CNUSoit un total de 7 postes de PR et MCF proposés en ATER
- **27 postes ATER** (23 CE 2017, 19 CE 2018, 28 CE 2019, 27 CE 2020 et 2021)
- **6 postes PAST** (15 CE 2017, 13 CE 2018, 7 CE 2019, 15 CE 2020 et 2021)

3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

TABLEAU n°1.2 Repyramidages de postes de titulaires (VOTE)

- 1 repyramidage (4 à la CE 2018, 0 à la CE 2019, 4 à la CE 2020, 5 à la CE 2021) :

- 1 MCF-> PR : LLSH

Année	Unité	N°POSTE	Corps origine	CNU	Insertion recherche	Motif vacance	Date vacance	Corps destination	CNU ou discipline	UR	Recrutement
2022	LLSH	PTMCF0456	MCF	65 – Biologie cellulaire	IRHS	Retraite	01/03/2021	PR	16 - Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	BePsyLab	Campagne synchronisée 46.1

3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

TABLEAU n°1.3 Créations de postes de titulaires (VOTE)

- 9 créations (0 à la CE 2018, 9 à la CE 2019, 2 à la CE 2020, 1 à la CE 2021):

- 3 PR : SCIENCES / ESTHUA (2)
- 5 MCF : DEG (2) / LLSH / IAE / Sciences
- 1 PAST : SANTE

Année	Composante	Corps	CNU	Unité de recherche	Recrutement
2022	SCIENCES	PR	27 - Informatique	LERIA	Campagne synchronisée 46.1
2022	ESTHUA	PR	23 – Géographie	ESO	Campagne synchronisée 46.1
2022	ESTHUA	PR	19 – Sociologie	ESO	Campagne synchronisée 46.1
2022	DEG	MCF	01 - Droit privé et sciences criminelles	CJB	Campagne synchronisée 26-1
2022	DEG	MCF	01 - Droit privé et sciences criminelles	CJB	Campagne synchronisée 26-1
2022	IAE	MCF	06 - Sciences de gestion	GRANEM	Campagne synchronisée 26-1
2022	LLSH	MCF	16 - Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	LPPL	Campagne synchronisée 26-1
2022	Sciences	MCF	25 - Mathématiques	LAREMA	Campagne synchronisée 26-1
2022	SANTE	PAST	85 – Sciences du médicament		Campagne PAST

3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

Bilan CE 2022 EC titulaires par corps

ORIGINE	DESTINATION				
	PR	MCF	ATER	PAST	
PR	9 (dont 3 créations)		3		
MCF	1	22 (dont 5 créations)	4		
ATER			27		
PAST				7 (dont 1 création)	
TOTAL 2022	10	22	34	7	73
Total 2021 (rappel)	8	8	40	16	72

3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

Bilan CE 2022 EC titulaires par Unités de recherche

Unités de recherche	SUPPORTS DE POSTES D'EC			Totaux
	PR	MCF	ATER	
3LAM		1	1	2
BePsyLab	1	1	1	3
Centre Jean Bodin		5	6	11
CIRPALL	1	1	3	5
CRCINA		1	1	2
ESO	2	1	2	5
GEIHP			1	1
GRANEM		5	7	12
LARIS			3	3
LAREMA	3	1	1	5
LERIA	1	2	2	5
BiodivAG		1		1
LGP-BIAF	1			1
LPHIA		2		2
LPPL		1	3	4
MOLTECH Anjou	1			1
SFR ICAT (Unité à définir)			1	1
SIFCIR			1	1
TEMOS			1	1
TOTAL	10	22	34	66

3.1 Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

Rappel coût campagne d'emploi 2021

Population	Impact 2021 vs 2020	Impact 2022 vs 2021
Titulaires Enseignants et Enseignants-chercheurs	- 231 160,61 €	+ 274 704,11 €

Coût CE 2022

Population	Impact 2022 vs 2021	Impact 2023 vs 2022
Titulaires Enseignants-chercheurs	- 394 331,95 €	+ 304 725,38 €
Titulaires Enseignants 2 nd degré	- 67 170,13 €	+ 131 822,72 €

3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

Vote sur la campagne d'emploi 2022 des Enseignants-chercheurs

Le vote du Conseil d'administration porte sur l'ensemble des tableaux n°1.1, 1.2 et 1.3

Résultat des avis du CT du 15 octobre 2021 : 7 voix pour et 3 absentions

Résultat des votes des membres du Conseil académique du 18 octobre 2021 : unanimité avec 52 voix pour.

POUR VOTE

3.2 Campagne d'emploi 2022 des ECER

Enseignants-chercheurs Contractuels d'Enseignement et de Recherche (ECER)

Motif de création ou de prolongation de contrat d'ECER	DEG	ESTHUA	IAE	IUT	LLSH	POLYTECH	SANTE	SCIENCES	TOTAL
Cas n°1 : compensation de délégations ou de mobilités statutaires avec retour de l'agent sur son poste					2			1	3
Cas n°2 : compensation de situation particulières de santé (CLM, CLD, maladie professionnelle) ou disciplinaires (exclusions d'au moins 1 an).					3			1	4
Cas n°3 : recrutement dans le cadre de programmes d'enseignement et/ou de recherche lorsque les financements liés à ces programmes ne sont pas pérennes (THELEME, EUR, PIA, NINGBO, etc...).	2	5		3	1			3	14
TOTAL	2	5		3	6			5	21

POUR INFORMATION

3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS

2-BIATSS

TABLEAU n°2.1 BIATSS au même niveau 19 postes au même niveau (16 CE 2017, 9 CE 2018, 18 CE 2019, 13 CE 2020 et 18 CE 2021) : **POUR VOTE**

- Soit 5 ATRF + 1 ADJAENES + 1 BIBAS + 3 TECH + 1 INFENES + 4 ASI + 2 IGE + 2 IGR
- Soit 15 postes dans la même filière et/ou même BAP ITRF et 4 changements de BAP (A ->G, J -> G, G -> J).

	Unité	N°POSTE	CORPS	BAP	Date vacance	Motif vacance	OBJECTIF 2022	CORPS	BAP	Profil
1	DEVEC	PT20IGR1	IGR	J	01/01/2020	NEUTRALISATION	MEME NIVEAU	IGR	J	Directeur.trice - Responsable de l'administration et du pilotage
2	DDN	PT54657K	IGR	E	01/01/2022	RETRAITE	MEME NIVEAU	IGR	E	Responsable SUN
3	DPIL	PT74556A	IGE	G	01/12/2021	REUSSITE CONCOURS	MEME NIVEAU	IGE	G	Chargé.e d'opérations immobilières
4	DC	PT07348M	IGE	J	01/01/2020	REUSSITE CONCOURS	MEME NIVEAU	IGE	J	Directeur.trice - Chargé.e de gestion administrative et d'aide au pilotage
5	SCIENCES	PT38411B	ASI	A	01/03/2019	RETRAITE	MEME NIVEAU	ASI	G	Assistant de prévention composante
6	DDN	PT19AI01	ASI	E	01/09/2021	RETRAITE	MEME NIVEAU	ASI	E	Responsable pôle SAMI Santé
7	SANTE	PT271679	ASI	J	01/12/2021	REUSSITE CONCOURS	MEME NIVEAU	ASI	J	Responsable bureau scolarité 2 ^{ème} cycle
8	DAGJI	PT19AI01	ASI	G	01/09/2021	RETRAITE	MEME NIVEAU	ASI	J	Assistant.e des affaires juridiques
9	SSTU	PT08660	INFENES		18/07/2021	RETRAITE	MEME NIVEAU	INFENES		Infirmière pour les personnels
10	DDN	PT271759	TECH	E	01/05/2020	MUTATION	MEME NIVEAU	TECH	E	Technicien informatique
11	DAF	PT12TH10	TECH	G	01/12/2021	RETRAITE	MEME NIVEAU	TECH	J	Gestionnaire marchés publics
12	SANTE	PT38406W	TECH	A	01/09/2022	RETRAITE	MEME NIVEAU	TECH	A	Technicien Biologiste
13	SCDA	PT79802S	BIBAS		01/09/2022	RETRAITE	MEME NIVEAU	BIBAS		Gestionnaire du planning d'accueil BU
14	SCIENCES	PT01642K	ATRF	J	01/04/2020	RETRAITE	MEME NIVEAU	ATRF	G	Agent d'accueil et de maintenance logistique Campus du végétal
15	SCIENCES	PT57607S	ATRF	G	01/09/2021	REUSSITE CONCOURS	MEME NIVEAU	ATRF	G	Opérateur de maintenance et logistique
16	SCIENCES	PT57618	ATRF	A	01/09/2021	MUTATION	MEME NIVEAU	ATRF	A	Préparateur.trice en biologie (IRHS)
17	LLSH	PTWQ0233	ATRF	G	01/09/2022	RETRAITE	MEME NIVEAU	ATRF	G	Opérateur de maintenance et logistique
18	LLSH	PTWQ0230	ATRF	G	01/12/2021	RETRAITE	MEME NIVEAU	ATRF	G	Opérateur de maintenance et logistique
19	LLSH	PT04896X	ADJAENES		23/03/2019	RETRAITE	MEME NIVEAU	ADJAENES		Agent administratif au service Emplois du temps



3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS

TABLEAU n°2.2 Repyramidages

4 repyramidages (4 à la CE 2017, 9 à la CE 2018, 3 dépyramidages à la CE 2019, 4 repyramidages à la CE 2020, 7 repyramidages à la CE 2021) :

POUR VOTE

- 4 repyramidages dans la même filière et/ou même BAP dont 2 ATRF -> TECH, 2 ADJAENES -> SAENES

	Unité	N°POSTE	Corps d'origine	BAP	Date vacance	MOTIF de vacance	OBJECTIF 2022	Corps de destination	BAP	Profil
1	SCAFOP	PTWQ0225	ATRF	J	01/09/2019	REUSSITE CONCOURS	REPYRAMIDAGE	TECH	J	Technicien-ne en formation et en orientation-insertion professionnelle (assistante de formation)
2	SCIENCES	PT60277U	ATRF	J	01/04/2020	RETRAITE	REPYRAMIDAGE	TECH	J	Technicien.ne en gestion administrative.
3	ESTHUA	PT07727Z	ADJAENES		01/09/2021	MUTATION	REPYRAMIDAGE	SAENES	J	Secrétaire administrative
4	LLSH	PT04901C	ADJAENES		01/09/2019	DISPONIBILITE	REPYRAMIDAGE	SAENES	J	Responsable pôle scolarité



3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS

Bilan CE 2022 BIATSS titulaires par corps

	IGR	IGE	ASI	INFENES	BIBAS	TECH	SAENES	ATRF	ADJAENES	Total
Même niveau	2	2	4	1	1	3		5	1	19
Repyramidages						2	2			4
Créations										
TOTAL 2022	2	2	4	1	1	5	2	5	1	23
Total 2021 (rappel)	3	3	7			10	2	4		29
Total 2020 (rappel)	1	4	1			6				12
Total 2019 (rappel)	2		2			7	2			13



3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS

Bilan CE 2022 BIATSS titulaires par structure

	IAE	DEG	LLSH	POLYTECH	IUT	SCIENCES	ESTHUA	SANTE	SERVICES COMMUNS	DIRECTIONS	TOTAL
Même niveau			3			4		2	SCDA (1), DC (1)	DDN (3), SSTU (1), DPIL (1), DAGJI (1), DAF (1), DEVEC (1)	19
Repyramidages			1			1	1		SCAFOP (1)		4
Créations											
TOTAL			4			5	1	2	3	8	23
TOTAL CE 2022	12								3	8	23
TOTAL CE 2021	14								2	13	29
TOTAL CE 2020	12								3	4	19



3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS

Rappel coût campagne d'emploi 2021

Population	Impact 2021 vs 2020	Impact 2022 vs 2021
Titulaires Biatss	- 182 945,52 €	+ 216 221,60 €

coût campagne d'emploi 2022

Population	Impact 2022 vs 2021	Impact 2023 vs 2022
Titulaires Biatss	- 370 708,39 €	+402 529,95 €

3.2. Campagne d'emploi 2022 des BIATSS

Le vote des membres du Conseil d'administration porte sur l'ensemble des tableaux n°2.1 et 2.2

Résultat des avis du Comité technique du 15 octobre : 4 voix pour et 6 voix contre

La campagne d'emploi 2022 des BIATSS a été présentée uniquement **POUR INFORMATION** aux membres du Conseil académique.

POUR VOTE

3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS Contractuels

TABLEAU 3 - BIATSS contractuels (pour information)

36 créations de postes de contractuels ou de contrats d'apprentissage (24 à la CE 2018, 33 à la CE 2019, 29 à la CE 2020, 38 à la CE 2021)

- **dont 4 créations sur financement établissement pour répondre à l'objectif politique d'appui à la recherche**
 - 1 CDD A2 Ingénieur.e d'étude à Mitolab (SANTE)
 - 1 CDD A3 Ingénieur.e de recherche en calcul scientifique projet GLICID (DRIED)
 - 1 CDD A2 Ingénieur.e d'étude à Gliad (SANTE)
 - 1 CDD A2 Ingénieur.e d'études – chaire Enjeu(x) (LLSH).

- **dont 3 sur financement établissement pour répondre à de nouveaux besoins, des accroissements d'activités ou financés par la Contribution Vie Etudiante et Campus (CVEC)**
 - 1 CDD B Assistant.e formation et concours (DRH)
 - 1 CDD A1 Chargé.e de projets sur la politique sociale étudiante (DEVEC)
 - 1 CDD C Gestionnaire administratif.ve Relais Handicap (DEVEC)

- **dont 7 sur ressources propres des composantes ou des services (en totalité ou en co-financement) :**
 - 1 CDD B Gestionnaire scolarité département pharmacie (SANTE)
 - 1 CDD B Gestionnaire DE infirmière en pratiques avancées (SANTE)
 - 1 CDD C Gestionnaire scolarité apprentissage (POLYTECH)
 - 1 CDD A2 Chargé.e de mission qualité à 40% (IAE)
 - 1 CDD B Gestionnaire scolarité auprès des établissements partenaires (ESTHUA)
 - 1 CDD C Adjoint.e en gestion administrative pour la formation professionnelle (LLSH)
 - 1 CDD A1 Assistant.e en communication (IUT)

3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS Contractuels

— dont 12 sur financements ou projets extérieurs :

- avec le CHU d'Angers** : 1 CDD A2 Ingénieur.e projet et gestion administrative Centre de simulation (SANTE)
- avec la Région PDL (dont CPER)** : 1 CDD A2 Ingénieur.e informatique SIEN (DDN), 1 CDD B Gestionnaire scolarité département maïeutique (SANTE), 1 CDD A1 Chargé.e de mission Approche Par les Compétences (APC) (DEVEC), 1 CDD A1 Assistant.e projets de recherche (LLSH),
- avec le Rectorat/MESRI** : 1 CDD A2 Ingénieur.e pédagogique pour l'enseignement numérique (DDN/POLYTECH),
- avec l'UE (fonds FEDER, ERASMUS)** : 1 CDD B Chargé.e de coopération (DI), 1 CDD A2 Chargé.e de projets européens ERASMUS+ (DI)
- sur autres projets (HYPE-ETOILE-PIA4-PAREO-THELEME)**: 1 CDD A2 Ingénieur.e développement d'outils d'accompagnement (DDN), 1 CDD A1 Assistant.e gestion financière et comptable projets transversaux (DAF), 1 CDD C Agent chargé de la gestion administrative et financière DU PAREO (DEVEC), 1 CDD A2 Conseiller.ère pédagogique Approche Par les Compétences (APC) (DEVEC)

— dont 10 apprentis :

- Apprenti BTS Audiovisuel pour le pôle production (DAV)
- Apprenti en école d'ingénieur pour le pôle énergie (DPIL)
- Apprenti en informatique pour le Services des Usages du Numérique SUN (DDN)
- Apprenti DUT Métiers du livre – chargé.e d'accueil et magasinage BU (SCDA)
- Apprenti Master de contrôle de gestion (DPE)
- Apprenti en unité de recherche ESTER – projet SIRIC (SANTE)
- Apprenti Bac professionnel Métiers du végétal pour le jardin botanique (SANTE)
- Apprenti Master communication digitale (DCOM)
- Apprenti Master communication digitale et site web (IAE)
- Apprenti Bac professionnel ou DUT assistance administrative et communication (SUAPS)

3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS contractuels

Bilan BIATSS contractuels par type de contrat

	NIVEAU DE CONTRAT							Total
	A3	A2	A1	B	C	AUTRES (AS, PSY, MED)	Apprenti	
Prolongation de contrat	1	34	17	20	19	9		100
Nouveau contrat	1	13	6	9	10	4		43
Cédésiation		13	14	14	13	3		57
Créations	1	9	6	6	4		10	36
TOTAL CE 2022	3	69	43	49	46	16	10	236
TOTAL CE 2021	1	60	36	53	46	16	10	222
TOTAL CE 2020	3	51	32	42	39	11	6	184
TOTAL CE 2019	1	21	28	23	30	0	2	105

POUR INFORMATION



université
angers

4. Vie de l'établissement

4-1 Nouveau Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap 2021-2025 – **vote**

4-1 Schéma directeur du handicap

- Obligation depuis 2013
- Quinquennal
- Inclus dans la politique égalité
- Chantier porté par Claire Mandin, chargée de mission handicap



Méthode

- Début de la réflexion en août 2020
- Choix d'envisager le SDH selon 4 axes, avec 8 animateurs (+ Pilotage C Mandin)
- Axe1 : Abaisser les barrières; Nadine Kiker et Stéphane Amiard
- Axe 2 : Les étudiant.e.s, l'accès aux études, la vie étudiante; Julie Besson et Alexandre Laurent
- Axe 3 : Les personnels, le déroulement des carrières; Céline Come et Frédérique Chedotel
- Axe 4 : Enseignement et recherche; Fabienne Hubert et Isabelle Richard

Méthode

- Intensification entre décembre 2020 et avril 2021
- Les porteurs d'axes ont constitué des groupes de travail, ou conduit des entretiens avec des personnes ressources
- Séminaire en avril 2021 avec notamment un forum des personnes concernées.
 - 4 ateliers de 10 à 15 personnes
- Rédaction de fiches actions pour chaque axe

Abaissier les barrières

Axe 1 Abaissier les barrières pour une accessibilité universelle8

Présentation de l'Axe 1	10
Objectif 1 Insuffler une « culture de l'accessibilité » à l'UA	11
Objectif 2 Mettre en conformité les bâtiments.....	13
Objectif 3 Mettre en œuvre l'accessibilité numérique	14
Objectif 4 Clarifier et diffuser l'information pour faciliter le quotidien à l'UA	17
Objectif 5 Faciliter les relations entre tous les usagers et usagères de l'UA	18
Objectif 6 Initier une politique de soutien aux aidants et aidantes	20

Vie étudiante

Axe 2 La vie étudiante	22
Présentation de l’Axe 2	24
Objectif 1 Préciser les conditions d’encadrement des étudiants et étudiantes en situation de handicap	25
Objectif 2 Accompagner les transitions Lycée-Université-Entreprise....	27
Objectif 3 Accompagner les étudiants et étudiantes en situation de handicap dans leur scolarité	29
Objectif 4 Sécuriser les parcours	32
Objectif 5 Favoriser le soutien par les pairs	34

Personnels

Axe 3 La vie professionnelle à l'UA	36
Présentation de l'Axe 3	38
Objectif 1 Augmenter le nombre de salariés de l'UA bénéficiant de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé	39
Objectif 2 Sécuriser et valoriser les parcours tout au long de la carrière	40
Tableau de suivi de l'Axe 3	43

Enseignement et recherche

Axe 4 L'enseignement et la recherche	44
Présentation de l'Axe 4	46
Objectif 1 Proposer un tronc commun d'enseignement diffusable à toutes les composantes	47
Objectif 2 Encourager les travaux de recherche et les valoriser	48
Tableau de suivi de l'Axe 4	50

Abaissier les barrières

Objectif 1 Insuffler une « culture de l'accessibilité » à l'UA

Action 1.1

S'assurer que tous les schémas stratégiques incluent les objectifs d'accessibilité

État des lieux : l'université produit un ensemble de documents stratégiques (feuilles de route et schémas directeurs) et de projets. L'objectif est de vérifier avant 2024 que tous ces documents prennent en compte les objectifs d'accessibilité et de les réviser si nécessaire.

Abaissier les barrières

Action 1.8

Organiser des temps d'expression des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap

État des lieux : l'expression des personnes concernées quant aux difficultés rencontrées et aux solutions nécessaires n'est pas suffisamment sollicitée et entendue. Le Forum des personnes concernées organisé dans le cadre de la préparation du SDH a été un succès qui incite à renouveler ce format.

Abaissier les barrières

Objectif 6 Initier une politique de soutien aux aidants et aidantes

Action 1.10

Prendre en compte les situations d'aidant et d'aidante et en comprendre les contraintes

État des lieux : les personnes aidantes d'une personne en situation de handicap sont impactées dans leur vie professionnelle ou étudiante, mais insuffisamment identifiées et soutenues à l'université.

Vie étudiante

Action 2.2

Améliorer l'encadrement des étudiants et étudiantes en situation de handicap par le Relais handicap

État des lieux : la structuration actuelle du Relais handicap ne répond plus à l'augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes concernés.

Objectif 3 Accompagner les étudiants et étudiantes en situation de handicap dans leur scolarité

Action 2.5

Désigner un référent ou une référente pour chaque étudiant et étudiante en situation de handicap dès la rentrée

État des lieux : tous les étudiants et étudiantes n'ont pas l'assurance d'un accompagnement personnalisé par un enseignant ou une enseignante de leur composante.

Actions du processus d'amélioration

- Demander à chaque composante de proposer une organisation (enseignants ou enseignantes référents en place, responsables d'année, nouveau référent ou nouvelle référente, etc.).
- Identifier cette fonction au travers d'une fiche de poste
- Former ces référents et référentes.
- Réfléchir aux contrats pédagogiques pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap.
- Organiser des temps d'échanges réguliers pour partage d'expérience.

Objectif 4 Sécuriser les parcours

Action 2.8

Formaliser les procédures de mise en application des droits des étudiants et étudiantes en situation de handicap

État des lieux : les adaptations des conditions d'examens pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap sont très diverses au sein de l'université et cette diversité est une source de complexité de mise en œuvre et de non-respect des droits des étudiants et étudiantes.

Actions du processus d'amélioration

- Clarifier les dispositifs choisis par l'UA en matière d'aménagements spécifiques (Régime Spécifique d'Étude et conditions d'examens).
- Communiquer les procédures établies auprès des enseignants et enseignantes, des étudiants et étudiantes en situation de handicap et des étudiants et étudiantes salariés.
- Rédiger un document général concernant les dispositifs d'aménagements spécifiques, leur application dans les différentes formations, et le soumettre à la CFVU.

Action 3.1

Augmenter les candidatures de personnes en situation de handicap sur les différentes offres d'emploi

État des lieux : la proportion de personnels en situation de handicap est de 2,6 %, très en deçà des 6 % de l'obligation réglementaire.

Actions du processus d'amélioration

- Flécher chaque année des emplois en direction des publics BOE et inclure cet indicateur dans le rapport social unique.
- Développer l'accueil d'apprentis BOE.
- Examiner systématiquement la possibilité de contrats avec les entreprises adaptées dans la politique d'achat et de sous-traitance.
- Développer des conventions avec les organismes compétents (Cap Emploi, Pôle Emploi, associations, ESAT hors les murs, etc.).
- Organiser des conférences de présentation des métiers de l'UA.
- Participer aux évènements nationaux (Duoday, DuoDayAlternance)
- Faire figurer dans le formulaire d'offre d'emploi les engagements en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Former les jurys de recrutement contre les biais de recrutements.

Action 3.4

Identifier les situations de handicap émergentes et faciliter le maintien en emploi

État des lieux : des situations de handicap peuvent survenir au cours de la vie professionnelle et les dispositifs d'accompagnement correspondants sont insuffisamment identifiés.

Actions du processus d'amélioration

- Communiquer et sensibiliser sur l'ensemble des situations de handicap, sur les interlocuteurs et interlocutrices compétents et sur les règles de confidentialité.
- Faciliter les transitions arrêts-reprises du travail.
- Informer les personnels sur les possibilités de RQTH et les adaptations possibles.
- Informer les chefs et cheffes de service de la RQTH des personnes et des obligations d'adaptation.
- Accompagner les changements professionnels nécessaires (orientation, environnement et organisation du travail).

Enseignement et recherche

Objectif 1 Proposer un tronc commun d'enseignement diffusable à toutes les composantes

Action 4.1

Proposer à tous les étudiants et étudiantes un enseignement transversal concernant le handicap

État des lieux : la question du et des handicaps est peu enseignée à l'université, toutes filières confondues, tout comme les principes de l'accessibilité et de l'inclusion.

Actions du processus d'amélioration

- Panorama à compléter des enseignements existants et réflexion sur les compétences acquises et leur évaluation.
- Présentation aux composantes et définition des conditions dans lesquelles des enseignements pourraient être inclus dans les formations.
- Réflexion sur la pertinence d'un module à distance.
- Mise en œuvre dans un nombre croissant de formations jusqu'en 2024.

Objectif 2 Encourager les travaux de recherche et les valoriser

Action 4.2

Rendre visibles les activités de recherche conduites à l'UA liées à la question du handicap, quelle que soit la discipline et favoriser les échanges entre les chercheurs et chercheuses sur ce sujet

État des lieux : les travaux concernant la question du et des handicaps existent à l'université, mais sont peu coordonnés et peu visibles.

Actions du processus d'amélioration

- Panorama des travaux de recherche à compléter.
- Liste des publications en lien avec la thématique et mise en visibilité sur les pages « handicap » du site.
- Journées d'échanges.

Examen lors des instances

- CHSCT du 14 octobre : **avis favorable à l'unanimité**
- CT du 15 octobre : **avis favorable à l'unanimité**
- Résultats des votes du Conseil académique du 19 octobre 2021 : **approuvé à l'unanimité avec 51 voix pour.**

POUR VOTE

5. Enseignement et conventions

5-1 Création du D.U. « Repérer, diagnostiquer, prévenir, corriger et accompagner les fragilités chez les personnes âgées » - **VOTE**

5-2 Création du D.I.U. « obésité pédiatrique, approche de santé publique » - **VOTE**

5-3 Création du D.I.U. « Cancer chez l'adolescent et le jeune adulte » - **VOTE**

5-4 Convention de coopération entre l'Université d'Angers et l'Université de Leipzig (Allemagne) – double diplôme sur le Master mention Finance, parcours Law and finance

VOTE

5-1 Création du D.U. « Repérer, diagnostiquer, prévenir, corriger et accompagner les fragilités chez les personnes âgées »

Objectif : enseignement ciblant les différents professionnels de santé travaillant au contact de personnes âgées pour les aider à acquérir des compétences gériatriques leur permettant de participer à la réversibilité de la fragilité, afin de limiter la perte d'indépendance et d'autonomie dans cette population. Cela s'inscrit dans la promotion du bien-vieillir de la population générale.

Approuvé à l'unanimité par la CFVU du 18 octobre avec 27 voix pour

Sont autorisés à déposer un dossier de candidature :

- les professionnels de santé en activité salariée ou libérale intervenant auprès des personnes âgées,
- les professionnels du champ médico-social ou administratif intervenant auprès des personnes âgées
- les étudiants de 3ème cycle des études médicales ou de pharmacie
- toute personne souhaitant acquérir des connaissances sur les personnes âgées, après évaluation du dossier par le responsable de la formation.

Tarif de la formation (Hors Droits universitaires)

- Formation initiale (Etudiants 3e cycle) 660 euros
- Formation continue : Financement individuel : 1500 €
- Financement par un organisme tiers (Plan de formation, CIF...) : 1500 €

Durée de la formation : 74h

POUR VOTE

5-2 Création du D.I.U. « obésité pédiatrique, approche de santé publique » Vote

Objectifs :

Renforcer les compétences théoriques et pratiques concernant la prévention, le dépistage et la prise en charge de l'obésité pédiatrique.

Développer une réflexion globale sur l'obésité infantile, et faire émerger une réflexion pertinente pour une prise en charge cohérente et coordonnée locale, régionale et nationale.

Métiers concernés :

Médecins libéraux, spécialistes en pédiatrie, psychiatrie

Médecins du sport, médecins de PMI, des services scolaires ou autres collectivités locales impliquées

Professionnels paramédicaux : diététiciens, psychologues, kinésithérapeutes, infirmiers etc.

Etrangers titulaires d'un diplôme équivalent

Autres profils : candidats jugés aptes à suivre l'enseignement par le directeur de l'enseignement et autorisés par le conseil pédagogique

Approuvé à la majorité par la CFVU du 18 octobre avec 26 voix pour et 1 abstention

Tarif de la formation (Hors Droits universitaires)

Formation initiale : (Etudiants) 870 €

Formation continue : 1500 €

Durée de la formation : 98h

5-3 Création du D.I.U. « Cancer chez l'adolescent et le jeune adulte » - vote

Objectifs :

- Maîtriser les principaux cancers de l'AJA : épidémiologie, histoire naturelle, traitement, suivi et complications.
- Connaitre les différents soins de support s'articulant autour de l'AJA atteint de cancer.
- Apprivoiser les grands enjeux de cette population : fertilité, intégration socio-professionnelle, place des pairs.
- Avoir les outils concernant les situations complexes de cette population : addiction, soins palliatifs, douleur, place des parents.

Approuvé à la majorité par la CFVU du 18 octobre avec 26 voix pour et 1 abstention

Métiers/Profils concernés par la formation :

- Internes, infirmières, psychologues et médecins (Oncologues, pédiatres).

Tarifs : DIU complet : 1500 € (financement entreprise) – 870 euros étudiants.

Durée totale de la formation : 74 heures

POUR VOTE

5-4 Convention de coopération entre l'Université d'Angers et l'Université de Leipzig (Allemagne) – double diplôme sur le Master mention Finance, parcours Law and finance

La Faculté DEG souhaite par cette convention créer un double diplôme dans le cadre de l'Université Franco-Allemande.

Les étudiants suivront leur M1 en Allemagne et leur M2 à Angers.

Résultat des votes de la CFVU du 18 octobre 2021 : Approuvée à l'unanimité avec 27 voix pour, sous réserve de modification des articles 7 et 10.

POUR VOTE

6. Affaires générales et statutaires

6-1 Elections partielles aux Commissions permanentes par les administrateurs – Résultats :

Commission vie de l'établissement – information

Commission du patrimoine immobilier – information

Commission égalité – information

Commission du Budget - information

Elections partielles aux Commissions permanentes par les administrateurs

Les membres élus du Conseil d'administration ont procédé à l'élection d'un représentant des usagers à la CVEt par un vote en ligne du lundi 11 octobre 9h au mardi 12 octobre 17h.

Les membres élus du Conseil d'administration ont par la suite procédé à différentes élections aux commissions permanentes de l'Université :

- Commission du patrimoine immobilier
- Commission égalité
- Commission du budget

Les élections se sont tenues en ligne du mercredi 20 octobre 2021 9h au jeudi 21 octobre 2021 17h.



Commission vie de l'établissement

Seuls les représentants, titulaires et suppléants, des étudiants élus au Conseil d'administration pouvaient se porter candidats.

1 Candidature reçue : Monsieur Yahya Pasa AKIN

Monsieur Yahya Pasa AKIN est élu représentant des étudiants à la Commission vie de l'établissement (CVet).

Commission du patrimoine immobilier

L'ensemble des étudiants de l'Université d'Angers pouvaient se porter candidats.

Candidatures reçues :

Mme Isabelle DUFOUR GAGNARD

M. Asaad BENALIA

M. Yahya-Pasa AKIN (Tit.) / Mme Sacha COBAC (Supp.)

Mme Ioâanna KASAPI (Tit.) / M. Jean-Philippe LEGOIS (Supp.)

Monsieur Yahya-Pasa AKIN (sup. Madame Sacha COBAC) est élu représentant des étudiants à la Commission du patrimoine immobilier.

Commission égalité 1/2

L'ensemble des étudiants de l'Université d'Angers pouvaient se porter candidats.

Deux sièges de représentants des étudiants sont à pourvoir à la Commission égalité.

- Un siège est à pourvoir par un étudiant inscrit dans un cycle de licence ou de master

Candidatures reçues :

Mme Hajar MARZGUIOUI

Mme Fanny GANIVET

M. Alphonse KOLIÉ

Madame Fanny GANIVET est élue représentante des étudiants inscrits dans un cycle de licence ou de master à la Commission égalité .



université
angers

Commission égalité 2/2

Un siège est à pourvoir par un étudiant inscrit dans le cycle de doctorat

Candidatures reçues :

- M. Remy ARBAOUI
- M. Chems Eddine HACINI
- M. François PEAN
- Mme Marie CABADI (Tit.) / Mme Hélène KLEIN (Supp.)
- Mme Ioâanna KASAPI (Tit.) / M. Jean-Philippe LEGOIS (Supp.)

Madame Marie CABADI (*sup Madame Hélène KLEIN*) est élue représentante des doctorants à la commission égalité.

Commission du budget

Seuls les enseignants chercheurs, enseignants ou chercheurs membres du Conseil d'administration de l'Université d'Angers peuvent se porter candidats.

1 Candidature : Madame Lydie BOUVIER

Madame Lydie BOUVIER est élue représentante des enseignants chercheurs, enseignants ou chercheurs à la Commission du budget.

7. Décisions prises par délégation du CA au Président

POUR INFORMATION

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

8. Questions diverses

Calendrier des prochains Conseils d'administration plénières

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