

**PROCÈS-VERBAL**  
**Conseil d'administration**  
**7 juillet 2022**

*Soumis à l'approbation  
des membres du Conseil  
d'administration*

Le Conseil d'administration s'est réuni le 7 juillet 2022, dans la salle du Conseil de la Présidence, sous la présidence de Monsieur Christian ROBLÉDO.

ROBLÉDO Christian	Présent
AKIN Yahya Pasa <i>FRANZONE Ignacio</i>	Présent
BAHRI Ekram <i>BODSON Maxime</i>	Absent
BARD Christine	Excusée, a donné procuration à Madame RICHARD
BARILLÉ Régis	Présent
BARREAU Mihaela	Présente
BERTÉ Violaine	Excusée, a donné procuration à Madame BOUVIER
BICHE Sarah <i>PASQUINI Kyrian</i>	Absente
BORDET Laurent	Excusé, a donné procuration à Monsieur OGER, puis présent à 15h15
BOUVIER Lydie	Présente
BRICHET Régine	Excusée, a donné procuration à Madame REY
CERVERA Matteo <i>PERRITON Jade</i>	Absent
CHAUVET Clément	Excusé
CHÉDOTEL Frédérique	Présente
CHEVASSUS-LOZZA Emmanuelle	Présente
CHRISTOFOL Hervé	Excusé, a donné procuration à Madame GAUMER
DANIEL Christophe	Excusé, a donné procuration à Madame SEGRETAIN
DESPINOSE DE LA CAILLERIE Guillaume <i>MUCCI Nicolas</i>	Excusé
GAUMER Nathalie	Présente
HINDRÉ François	Présent
JARDINAUD Chloë <i>BION Lily</i>	Absente
LEFRANÇOIS Corinne	Présente
LELARGE Antoine	Absent
LEMAIRE Félicien	Excusé, a donné procuration à Madame CHÉDOTEL
LOURTIS Michel-Jean	Excusé, a donné procuration à Monsieur ROBLÉDO
MARION Roland <i>(suppléant : Roch BRANCOUR)</i>	Excusé, a donné procuration à Monsieur HINDRÉ
OGER Thierry	Présent
PILET Benoît	Présent puis excusé à 16h
REY Anne	Présente
RICHARD Isabelle	Présente
SEGRETAIN Claudie	Présente
TAÏBI Aude Nuscia	Présente
TOUTAIN BARBELIVIEN Agnès	Excusée, a donné procuration à Madame TAÏBI
ULLERN Anouk	Absente
VINAY Aubeline	Présente
VINCENT Elsa	Présente

**Membres invités de droit, présents :**

Olivier AGNELY, Agent comptable de l'Université  
Françoise PERES, Cheffe de la DESUP, Rectorat de Nantes  
Didier BOUQUET, Directeur général des services

**Membres invités par le Président, présents :**

Nathalie DEBSKI, Vice-présidente Innovation et Pédagogie  
Éric DELABAERE, Vice-président Politique ressources humaines et Dialogue social  
Philippe LERICHE, Directeur de la Faculté des sciences  
Adrien MASLET, Vice-président étudiants  
Christine MÉNARD, Directrice du SUIO-IP  
Jean-René MORICE, Directeur de l'ESTHUA, Faculté de Tourisme, Culture et  
Hospitalité  
François PANTIN, Directeur de l'IAE Angers  
Pascal RICHOMME-PENIGUEL, Vice-président à la Valorisation

**Secrétariat de Séance :**

- Cellule Institutionnelle - DAGJI

## Ordre du jour :

<b>1. Informations</b> .....	<b>5</b>
1.1 Arrêté d'interdiction d'accès aux locaux .....	5
1.2 Réponse à l'AAP MESR « soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » .....	5
1.3 Retour sur la présentation au CNESER de l'offre de formation .....	6
1.4 Retour sur le jury ANR Thélème .....	7
<b>2. Approbation du procès-verbal du CA</b> .....	<b>9</b>
2-1 Procès-verbal du Conseil d'administration du 12 mai 2022 .....	9
2-2 Procès-verbal du Conseil d'administration du 9 juin 2022 .....	9
<b>3. Ressources Humaines</b> .....	<b>9</b>
3-1 Référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs 2022-2023 ..	9
3-3 Primes pour charges administratives 2022-2023 .....	16
3-4 Lignes directrices de gestion (LDG) indemnitaires des personnels BIATSS titulaires .....	17
<b>4. Affaires générales et statutaires</b> .....	<b>21</b>
4.1 Modification des statuts de l'Université d'Angers et du règlement intérieur de l'Université : Création de la possibilité d'un.e deuxième chargé.e. de mission auprès du/de la Vice-président.e étudiants	21
4.2 Modification des statuts des composantes .....	22
4.2 a Révision des statuts de la Faculté des sciences.....	22
4.2 b Révision des statuts de la Faculté de santé.....	23
4.2 c Révision des statuts de l'IUT Angers-Cholet.....	23
<b>5. Prospective et moyens</b> .....	<b>24</b>
5-1 Mandat au Président pour la recapitalisation de la SATT (Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies) .....	24
<b>6. Enseignement et conventions</b> .....	<b>25</b>
6-1 Modification de la délibération CA146-2021 concernant le nombre et la répartition des places ouvertes en deuxième année des filières de santé en 2023 .....	25
6-2 Création du DIU Médecine chez la personne âgée .....	26
<b>6. ANNEXE : Diaporama de la séance du 7 juillet 2022</b> .....	<b>27</b>

Monsieur ROBLÉDO ouvre la séance du Conseil d'administration du 7 juillet 2022 à 14h32. À l'ouverture de l'instance, qui se tient en salle du Conseil de la Présidence, 28 membres sont présents ou représentés (36 membres en exercice, 18 membres présents, 10 procurations).

En préambule Monsieur ROBLÉDO présente Monsieur Didier BOUQUET, nouveau Directeur général des services qui a rejoint l'Université d'Angers le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Monsieur BOUQUET explique qu'il a exercé pendant 8 ans les missions de Directeur général des services au CNAM à Paris, il a été également Directeur général des services de l'école normale supérieure de Lyon. Il a ainsi déjà assumé des fonctions de pilotage et a notamment travaillé sur les aspects financiers et en lien avec les ressources humaines.

## **1. Informations**

### **1.1 Arrêtés d'interdiction d'accès aux locaux**

Monsieur ROBLÉDO présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe, diapositive 3*). Deux arrêtés d'interdiction aux locaux ont été pris à l'encontre de deux individus extérieurs à l'Université qui ont fait preuve de comportements inadaptés dans les locaux du service commun de documentation et des archives.

Les deux individus ont déjà fait l'objet d'arrêtés d'interdiction des locaux. La durée d'interdiction d'accès aux locaux ne peut pas excéder 30 jours.

Madame RICHARD explique que les locaux du service commun de la documentation et des archives sont ouverts à l'ensemble du public et accueillent parfois des personnes dont le comportement est douteux. Les services ont l'habitude de gérer les situations délicates, ils ne contactent les services centraux qu'en cas de nécessité.

### **1.2 Réponse à l'AAP Ministère enseignement supérieur et recherche « soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles »**

Madame RICHARD explique que le MESR a relancé un appel à projets qui existait déjà l'année dernière, qui porte sur des actions de soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche engagés dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

L'Université d'Angers et Le Mans Université avaient déjà répondu à cet appel à projets l'année dernière pour des projets qui étaient centrés sur l'information et la formation. Les moyens obtenus ont permis aux universités de mener un certain nombre d'actions lors des réunions de rentrée. La vidéo de rentrée a par exemple été réalisée grâce à ces fonds (diapositive 5).

L'objectif de cet appel à projets n'a pas évolué mais le Ministère attendait plutôt des propositions permettant de structurer le traitement de ces situations de violences par les établissements. L'Université d'Angers et Le Mans Université ont fait le choix d'une réponse portée par la CoMUE plutôt que de formuler deux réponses, portées par chacune des universités.

Les deux établissements ont demandé à bénéficier d'un équivalent temps plein d'un personnel de catégorie A. L'objectif est d'analyser la faisabilité et de préfigurer éventuellement ce que pourrait être un poste de responsable de l'égalité de genre pour les

2 établissements. Si l'analyse du MESR est positive sur ce poste, il pourrait être envisagé de le pérenniser.

L'égalité de genre pourrait être l'une des questions matérialisant l'identité de la CoMUE.

Les 2 établissements disposent déjà d'une expertise significative sur le sujet et ont l'habitude de travailler ensemble. Madame ETIEMBLE, chargée de mission égalité du Mans, est régulièrement présente à la Commission égalité de l'Université d'Angers.

Il serait probablement possible de réaliser des économies d'échelle sur certains sujets, par exemple pour la réalisation de vidéos ou de campagnes d'affichage communes aux deux établissements.

Il est également intéressant d'avoir un regard extérieur et de pouvoir discuter de situations individuelles problématiques avec des personnels qui sont plus éloignés, pas dans le même laboratoire de recherche, la même composante ou la même Université. Cela permet d'avoir une vision plus neutre du sujet. La CoMUE associera d'autres établissements qui pourront être intéressés pour bénéficier de cette expertise.

La CoMUE a précisé les tâches et livrables qui étaient attendus dans le document (*diapositive 8*).

En termes de budget, en ajoutant le coût de l'ETP demandé, une partie du coût de la personne qui assure déjà le secrétariat de la Commission égalité pour Angers et le coût du fonctionnement, le montant demandé au MESR s'élève à 30 000€, avec des engagements de cofinancement de la CoMUE.

*In fine*, l'objectif sera d'évaluer la pertinence de fusionner les 2 cellules d'écoute existantes, de transformer la Commission égalité de l'UA et certaines des initiatives qu'elle porte en dispositif CoMUE, de mutualiser les événements existants et de partager les supports de communication et de formation.

Si le MESR apporte un financement, la CoMUE pourra alors s'engager à maintenir un emploi sur cette fonction.

### **1.3 Retour sur la présentation au CNESER de l'offre de formation**

Monsieur ROBLÉDO explique que l'audition de l'établissement par le CNESER s'est tenue la veille du Conseil d'administration.

Les échanges ont été très intéressants. Monsieur ROBLÉDO a présenté avec Madame MALLET l'offre de formation et le contexte dans lequel elle est envisagée.

Aucune question n'a été posée sur l'offre de formation. Les échanges ont davantage porté sur l'écosystème local dans lequel cette offre de formation est proposée. Une vigilance a été observée concernant les moyens dont dispose l'Université d'Angers pour déployer cette offre de formation.

Les membres du CNESER ont une appréciation positive de ce qui est proposé à l'Université. Le CNESER a reconnu que l'Université était en mesure de proposer des formations parfois innovantes, en obtenant des résultats bien meilleurs que ceux de certains établissements qui disposent pourtant de moyens bien plus importants.

Les questions ont principalement porté sur ces moyens. Le CNESER souhaitait savoir si les établissements avaient les moyens de leurs ambitions sur les offres de formation proposées.

Les prises de paroles étaient en réalité davantage destinées au Ministère, qui siège également au CNESER. Il a été précisé qu'il serait pertinent de pouvoir accompagner l'établissement à sa juste mesure puis ont été évoquées les notions de taux d'encadrement, de dotation moyenne par étudiant etc...

D'autres questions plus précises ont porté sur le Doctorat. Il a été demandé pourquoi l'Université d'Angers prenait essentiellement des étudiants qui avaient des financements et pourquoi il était exigé un minimum de 80% du SMIC s'ils n'avaient pas de financement. L'Université a explicité ses choix.

En conclusion, 75% des membres du CNESER ont donné un avis favorable à l'offre de formation de l'Université. Les membres qui se sont prononcés contre l'offre de formation ont expliqué qu'il ne s'agissait pas de remettre en cause le travail des collègues de l'Université, mais de ne pas cautionner une politique de financement qui ne leur semble pas à la hauteur des besoins.

Les membres du CNESER ont reconnu que le travail réalisé à l'Université d'Angers était de très bonne qualité.

#### **1.4 Retour sur le jury ANR Thélème**

Monsieur ROBLÉDO indique que le jury s'est tenu le 4 juillet 2022. Il s'agissait d'un jury international, mais francophone.

Une délégation de 9 personnes représentait à la fois l'Université d'Angers et l'Université du Mans. Le jury était constitué de 8 personnes.

Les établissements ont réalisé une courte présentation d'un quart d'heure, le jury a ensuite posé différentes questions.

Monsieur ROBLÉDO rappelle que le projet Thélème proposait 5 axes :

- la liaison lycée-université,
- le tutorat, l'accompagnement des étudiants,
- le cursus et les rythmes,
- l'évaluation et l'approche par compétences,
- le développement du numérique.

Le jury a souhaité obtenir des précisions, notamment sur l'axe 3, et souhaitait savoir pourquoi le calendrier initial n'avait pas été respecté. Le calendrier prévoyait que les licences qui faisaient l'objet du financement Thélème devaient basculer dans un nouveau format à partir de septembre 2021. Or, à l'exception des licences de la Faculté de droit, économie, gestion, les autres licences ne basculeront pas dans ce nouveau format avant septembre 2022. La bascule sera plus progressive, en proposant dans un premier temps une bascule de la première année et non pas de la licence complète. Le jury a eu le sentiment que seules deux licences avaient basculé.

Monsieur ROBLÉDO a expliqué qu'en 2020 et 2021, les équipes ont été mobilisées pour assurer la continuité de l'activité pendant les périodes de confinement. Il convenait également de tenir compte des difficultés opérationnelles posées par un basculement trop massif à l'égard du déploiement réel du dispositif.

Le jury a noté que l'approche par compétences n'était pas encore aboutie, ce qui ne les a pas surpris. Ils sont conscients des difficultés des universités pour s'engager dans cette dimension.

L'avis du jury sur le projet Thélème est en définitive mitigé. L'une des personnes du jury faisait partie du jury qui avait sélectionné le dossier. La personne avait été particulièrement séduite par l'ambition qui figurait dans le projet déposé. Il s'agissait selon elle de l'un des projets les plus intéressants de la première vague. Au regard de l'état d'avancement sur les rythmes universitaires, les cursus, elle a estimé que le passage n'était pas assez significatif. Concernant les autres axes, la personne a toutefois précisé que les éléments développés étaient intéressants et même bien avancés par rapport au calendrier initial.

Au regard de l'état d'avancement sur les rythmes et cursus, le jury a demandé si l'Université souhaitait conserver les objectifs initiaux. L'Université a répondu que les objectifs initiaux restaient inchangés. Le calendrier de déploiement sera seulement plus progressif que ce qui avait été envisagé initialement.

Le jury a également estimé qu'à la lecture du dossier, deux projets distincts étaient proposés par les deux établissements. Les établissements ont répondu qu'il s'agissait bien d'un même projet déployé sur 2 sites différents. Les propositions d'action dans les axes peuvent se matérialiser d'une manière différente. Pour autant, le tronc commun et les outils sont identiques pour les deux établissements.

Le jury s'est en outre interrogé sur l'évaluation que les établissements envisageaient concernant le projet. Les établissements ont répondu qu'il était difficile d'envisager une évaluation structurelle du projet à ce stade. Il faut attendre que le processus soit bien enclenché pour estimer s'il est intéressant pour les étudiants. Il convient également de tenir compte du contexte dans lequel le projet se déploie, notamment des impacts qu'il peut avoir sur les services concernés.

Le jury a noté que, d'un point de vue général, le projet vivait, et qu'il produisait des résultats intéressants. Seule l'avancée de l'axe concernant les rythmes et cursus a été jugée décevante.

Monsieur AKIN demande si la date de retour d'un document écrit du jury est connue. Monsieur ROBLÉDO répond que le jury va produire une analyse transmise au MESR. La décision concernant la poursuite du projet sera prise par le MESR. Le jury a étudié les projets labellisés lors de la première vague, il devait rédiger les avis le 5 juillet 2022. Monsieur ROBLÉDO ignore quand le MESR rendra son avis définitif. Il a posé la question aux membres du jury qui n'ont pas pu répondre de façon précise. Les avis seront rendus avant la fin de l'année civile. Il est possible que le jury demande à revoir le projet dans 2 ans, au moment où le calendrier devrait être respecté, notamment sur les actions 3 et 4.

Madame TAÏBI estime que cela est problématique, les différents départements ont travaillé leur maquette dans l'esprit du projet Thélème. Si la réponse du MESR était défavorable, cela serait regrettable que les modes de fonctionnement aient été changés pour rien.

Monsieur ROBLÉDO répond que le financement de ce projet n'est de toute façon pas pérenne. L'accompagnement humain de collègues qui avaient été recrutés dans le cadre de l'axe 3 s'achève bientôt. L'Université avait prévu un cadencement du recrutement de ces personnes sur 8 ans, mais il a été réduit sur 4 années car les personnes recrutées ont été doublées les 4 premières années. Les moyens ont déjà été consommés sur cette ligne. L'Université est globalement à un taux de consommation de 40% sur la globalité de la part financée.

Un risque est toujours existant lors de l'inscription à ce type de projets. Il serait toutefois étonnant que le MESR souhaite arrêter le projet, au regard d'un delta de calendrier sur un axe, notamment en tenant compte du contexte sanitaire particulier.

Le système d'information dont dispose actuellement l'Université n'est pas adapté à des rythmes différents dans l'acquisition d'ECTS. L'application APOGEE est très normée et ne permet pas la souplesse attendue dans la refonte des rythmes. Il faut produire un autre système, ce qui a dû être fait à la Faculté de droit, économie, gestion. Cela a eu un impact sur le travail demandé en parallèle de ce qui doit être produit sur APOGEE.

Monsieur ROBLÉDO a conscience que les collègues qui ont lu l'appréciation du jury concernant le retard sur le projet ont été mécontents. Les équipes ont en effet toutes beaucoup travaillé. Le retard observé par le jury porte uniquement sur le non-respect du calendrier initial.

## **2. Approbation du procès-verbal du CA**

### **2-1 Procès-verbal du Conseil d'administration du 12 mai 2022**

Le procès-verbal du CA du 12 mai 2022 est approuvé.

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

### **2-2 Procès-verbal du Conseil d'administration du 9 juin 2022**

Le procès-verbal du CA du 9 juin 2022 est approuvé.

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

## **3. Ressources Humaines**

### **3-1 Référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs 2022-2023**

Monsieur DELABAERE explique qu'un groupe de travail a été mis en place cette année pour travailler sur le référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs. La réflexion a été menée autour de 6 axes (diapositive 15).

Il était nécessaire d'observer les évolutions et de vérifier que toutes les situations étaient prises en compte notamment au regard de ce que certains collègues avaient mis en place pendant le COVID. Il fallait observer si certains modes d'enseignement posent des difficultés au titre de ce référentiel.

En cohérence avec les discussions tenues dans le cadre du plan égalité, il convenait également d'observer si certaines fonctions ou responsabilités n'étaient pas sous-évaluées, notamment celles endossées par des collègues femmes.

Les missions liées à l'international devaient être mises en exergue. Il avait été constaté que le référentiel n'était pas assez précis sur ce champ, notamment dans le cadre de réflexions par rapport à l'Alliance européenne.

Il était enfin important de mieux comprendre le référentiel au regard de l'évolution du régime indemnitaire, et notamment de la future mise en œuvre de la composante fonctionnelle C2. Le groupe de travail a été composé entre autres de membres du Comité technique et de l'ensemble des directeurs de composantes.

Il est apparu qu'il était pertinent de bien préciser les règles et le cadre d'utilisation de ce référentiel.

Monsieur DELABAERE reconnaît ainsi qu'il avait une vision tronquée de l'utilisation de ce référentiel car elle tenait compte de ce qui se pratiquait dans sa composante d'origine, la Faculté des sciences. Il est de fait apparu dans les discussions que les directeurs de composante n'avaient pas tous la même compréhension des pratiques du référentiel.

Le deuxième axe a porté sur la question de l'attractivité de certaines activités ou responsabilités. Les directeurs de composante ont estimé que certaines activités étaient sous-évaluées par rapport à la charge de travail.

Le troisième axe a porté sur la communication, la publicité et la mise en œuvre effective du référentiel en proximité. Il convenait de mieux formaliser le référentiel par le vote du Conseil d'administration. Une communication adaptée devra en outre être assurée par les composantes. En effet, le Conseil d'administration fixe un certain nombre de règles, de fourchettes ou de maxima. Les composantes doivent ensuite adapter ce référentiel en interne, par rapport à leur propre fonctionnement.

Le quatrième axe a porté sur l'harmonisation de certaines activités ou responsabilités au sein des composantes. Une évolution se constate parfois en lien avec la stratégie de l'établissement, comme les dispositifs qualité Qualiopi qui ont été mis en œuvre dans le cadre de la formation continue ou de l'alternance. Il a été observé la façon dont cela a été pris en compte dans les différentes composantes. Les 8 composantes ont transmis la traduction de leur référentiel et l'emploi qu'elles en faisaient. Il est ainsi apparu que certaines lignes étaient manquantes dans le référentiel ou au contraire pas utilisées. Les activités ont été harmonisées par le haut. L'objectif n'était pas de revoir les organisations dans les composantes. L'objectif était vraiment de voir si des ajustements devaient être réalisés et de viser une même rémunération pour un travail comparable dans les différentes composantes.

Le cinquième axe a concerné certaines activités ou responsabilités nouvelles.

Le sixième axe a porté sur des situations particulières. Il était complexe de prendre en compte des situations très spécifiques et de demander à chaque fois une autorisation au Président. Il semblait plus pertinent de rajouter une rubrique *ad hoc* dans le référentiel.

Le groupe de travail s'est réuni pendant 4 mois, avec 4 réunions programmées (*diapositive 16*). Les réunions se sont accompagnées à chaque fois de retours d'informations.

Le volet recherche n'a pas été abordé car il a été examiné lors du bureau de la Commission recherche puis en formation plénière. Cela aura un impact sur la composante fonctionnelle C2 du RIPEC.

Les derniers ajustements et arbitrages ont été réalisés lors d'un Conseil de gouvernance réuni fin mai 2022.

Le Comité technique s'est exprimé le 27 juin 2022, avec 2 voix pour, 1 opposition et 4 abstentions.

Concernant les abstentions, les collègues ont estimé que le référentiel était plus lisible que ce qui était proposé auparavant. Ils ont toutefois estimé que l'Université pouvait proposer mieux sur différents éléments. Monsieur DELABAERE rappelle toutefois les contraintes budgétaires. Les valorisations en heures équivalent TD sont prises en grande majorité sur les budgets des composantes, qui sont liés aux discussions dans le cadre des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens.

Si le Conseil d'administration se prononce de façon favorable sur ce nouveau référentiel, la mise en œuvre sera effective à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Monsieur DELABAERE explique que le document de séance propose différentes parties. La première partie constitue un rappel du cadre réglementaire applicable, avec une précision sur les populations éligibles et non éligibles.

La partie 2 est nouvelle et concerne la publicité du référentiel et ses principes d'attribution, avec un travail spécifique sur la notion d'heures complémentaires. Le tableau concernant la partie heures complémentaires et bonus heures complémentaires a nécessité différentes réflexions par rapport à la traduction effective du tableau. Les compréhensions pouvaient être différentes d'une composante à l'autre. Il était nécessaire de préciser différents éléments, ce qui n'a pas été aisé.

Concernant les MCF titularisés depuis moins de 2 ans, le volume d'heures complémentaires s'élèvera à un maximum de 96h HETD. L'objectif est que les jeunes maîtres de conférences ne soient pas trop accaparés par un nombre important d'heures d'enseignement. Cela correspond par ailleurs à l'application d'un vote du Conseil d'administration dans le cadre du plan d'action pour la labélisation du plan HRS4R.

La partie 3 concerne le tableau d'équivalences horaires. Il reprend les anciens tableaux Excel. Le tableau est constitué des activités pédagogiques (partie A), des activités d'animation, d'encadrement ou de valorisation de la recherche (partie B), des autres activités ou activités mixtes (C) (*cf. document de séance joint en annexe*).

Certaines lignes ont été précisées (A). Concernant la partie encadrement des étudiants dans le cadre de la formation initiale et tout au long de la vie, différents éléments ont été précisés concernant le tutorat pédagogique.

Des lignes ont été ajoutées en avance de phase, comme les enseignants référents AFEST (*Action de formation en situation de travail*) qui sera utile lorsque des actions de formation seront réalisées en situation de travail au SCAFOP.

Une ligne a été ajoutée pour la surveillance de certification, notamment pour le PIX.

Une ligne a été ajoutée concernant les enseignants en APS (*activité pédagogique spécifique*). Cela concerne les enseignants ou enseignants-chercheurs qui ne pourraient plus assurer un enseignement CM, TD, TP, par exemple après un retour de congé longue maladie qui peut rendre un face à face direct avec les étudiants un peu plus compliqué.

Concernant les missions de coordination de structure comme les de directions de département par exemple, elles ont été transférées dans un autre cadre « autres activités ou activités mixtes », partie C.

Certaines évolutions liées par exemple à l'IUT et la mise en place des BUT ont été prises en compte.

Des lignes ont été ajoutées car elles apparaissaient dans les documents des composantes mais pas dans le référentiel, par exemple la responsabilité des stages, de l'alternance ou de projets tutorés.

Les missions de responsable, chargé de mission recrutement ou concours n'étaient pas présentes dans les précédentes lignes du référentiel.

Le tableau tient compte d'une évolution sur la partie internationale, avec une ligne permettant d'envisager ce qu'il sera possible de faire si l'Université obtient le projet « alliance EU-GREEN ». Cette ligne pourra être utilisée au niveau de la Direction de l'international.

La dernière ligne de la partie A regroupe les autres chargés de mission ou responsables pédagogiques en composante. Cette ligne existait déjà avec un maximum de 48h de décharge car différentes catégories étaient incluses. La décharge maximale désormais proposée est de 24h. Pour les missions plus importantes, impliquant souvent du management, elles sont désormais regroupées dans le document partie C « autres activités ou activités mixtes ».

Concernant la partie activités de direction et de structures de recherche (partie B), le Conseil d'administration avait déjà voté une revalorisation et une modification pour les directions d'unités de recherche.

Précédemment, tout ce qui concernait les directeurs de collège doctoral et d'école doctorale émargeaient aux primes de charge d'administration (PCA). Elles ne faisaient pas partie du référentiel.

Une bascule va être opérée des PAC vers la composante C2 du RIPEC. Il s'agit d'une indemnité qui ne pourra plus être changée en décharge. Or, la très grande majorité des directeurs ou directeurs adjoints d'école doctorale préféraient des décharges de service plutôt qu'un complément de rémunération. Pour cette raison, cette partie n'est pas conservée dans la C2 mais est rapatriée dans le référentiel, ce qui permet davantage de souplesse. Dans cette bascule, les mêmes volumes d'heures sont conservés.

La partie activités d'animation de projets scientifiques a été augmentée. Le bureau de la Commission recherche active ces lignes spécifiques pour par exemple, un enseignant-chercheur qui pilote un projet ERC ou un projet ANR important. Le montage de dossier ou l'activation du projet représente une importante charge de travail qu'il convenait de mieux prendre en compte.

La partie C, autres activités ou activités mixtes, a évolué. Les missions de directeur adjoint, assesseur, vice-doyens en composante ont été réhaussées. Il était proposé un volume maximal de 48 h eq TD, le volume est désormais porté à un maximum de 64 h eq TD. Cela permet de mieux prendre en considération l'investissement associé à ce type de missions. Concernant la partie direction ou chef de département disciplinaire, les heures ont également été réhaussées. Elles s'élevaient à 40 h eq TD et sont désormais portées à 50 h eq TD maximum. Le groupe de travail a jugé qu'il pouvait être pertinent que les composantes échangent leurs fiches de missions, car le travail de directeur de département peut être différent.

Une ligne correspondant à des responsabilités de chargé de mission expert a été créée avec un volume maximum de 48 h eq TD.

Une dernière ligne a été ajoutée, concernant la partie référente d'un axe politique de l'établissement. Cette ligne sera activée en tant que de besoin, en tenant compte de la pratique du régime indemnitaire. Cette ligne permettra plus de souplesse que l'activation de la composante C2 du RIPEC.

La partie 4 du document indique les modalités pratiques de saisie et de liquidation des éléments du référentiel des équivalences horaires.

Les collègues hospitalo-universitaires ne relèvent pas du référentiel pour des raisons de définition de leur service d'enseignement. Le cadre utilisé est celui des primes de responsabilité pédagogique.

Un dernier tableau retrace des éléments réglementaires (partie V). La ligne 5-2 précise les décharges de service d'enseignement relevant de la décision du Président, après délibération du Conseil d'administration. Une ligne a été ajoutée pour les Directeurs de service commun. Elle faisait partie des primes pour charges administratives jusqu'à lors. Les primes pour charges administratives des directeurs et directrices de services communs représentent un équivalent de 128 h eq. td. Les collègues pouvaient choisir de toucher la prime ou de prendre une décharge de service, voire combiner les deux possibilités. Certains collègues n'ont pas souhaité bénéficier de ou partie de la composante C2, mais d'une décharge.

Madame TAÏBI précise qu'elle avait fait partie voici quelques années de la commission qui avait commencé à réfléchir à tous ces éléments. Elle constate qu'au fur et à mesure des années cela s'est complexifié, car il faut prendre en considération de plus en plus de tâches assumées par les enseignants-chercheurs. Cela reflète la modification profonde des missions d'un enseignant-chercheur. Les tâches administratives se sont fortement accentuées, elles étaient auparavant accomplies par le personnel administratif.

Le tableau présenté permet la reconnaissance de ces tâches, mais elle estime que ces tâches ne devraient pas incomber au personnel enseignant-chercheur. En conséquence, elle s'abstiendra lorsque le vote sera proposé.

Monsieur ROBLÉDO lui demande de citer quelques exemples.

Madame TAÏBI évoque la direction de département. Elle a été directrice de département et constate que les tâches ont fortement évolué. Les emplois du temps, par exemple, nécessitent l'organisation de 10 à 20 réunions.

Monsieur ROBLÉDO répond que le contenu de la responsabilité et la responsabilité elle-même sont deux éléments différents. Il est difficile d'envisager qu'un responsable de département ne soit pas un enseignant-chercheur. La notion de responsabilité n'a pas changé. Le tableau reflète des missions et des responsabilités qui doivent bien incomber aux enseignants.

Il est possible d'imaginer une réflexion au sein de laquelle la politique opérationnelle d'un établissement soit assurée par une technostructure. C'est-à-dire que les enseignants seraient missionnés pour faire exclusivement de l'enseignement et de la recherche. La dimension politique présente dans la gestion ou dans la vie de l'établissement pourrait alors leur échapper. Cela relève d'un choix.

Cette dimension d'encadrement plutôt politique est assumée par le personnel dans les universités et par le personnel enseignant pour les dimensions pédagogiques.

Dans d'autres structures, les professionnels exercent leurs missions et la dimension politique est prise à un autre niveau.

Madame TAÏBI explique que la première commission à laquelle elle a assisté voici une dizaine d'années avait ce même type de questionnements. Les missions ont été listées, parce qu'il apparaissait nécessaire que ces tâches soient rémunérées. D'un autre côté la commission

était consciente qu'elle s'inscrivait dans un système qui allait alourdir les missions des enseignants. Comme la tâche est reconnue, alors il apparaît normal de l'accomplir. Ses réflexions portent bien sur le contenu des responsabilités et non pas sur les responsabilités en elles-mêmes. Si ces rémunérations évoluent, c'est parce que de plus en plus de tâches doivent être portées individuellement. L'Université tourne et obtient des résultats qui sont extrêmement intéressants, mais avec une charge de travail croissante. Elle constate que de nombreux collègues, au moins dans son département d'affectation, sont particulièrement épuisés en cette fin d'année.

Monsieur ROBLÉDO partage le diagnostic mais il ne comprend pas l'argumentaire de Madame TAÏBI. Il a le sentiment qu'elle ne souhaiterait plus disposer de référentiel comme si le fait de ne plus en proposer allait faire disparaître les missions associées. Le tableau proposé tient seulement compte de la réalité du vécu des collègues.

Monsieur BARILLÉ rejoint certains des propos de Madame TAÏBI. Lorsqu'il est arrivé à l'IUT, un personnel administratif se chargeait de la réalisation des emplois du temps. Désormais, il s'agit d'un collègue enseignant qui réalise les emplois du temps.

Monsieur ROBLÉDO répond que cela est peut-être le cas dans une composante. La majorité des composantes n'ont cependant jamais proposé cette organisation.

Monsieur BARILLÉ estime qu'il s'agit d'une tâche supplémentaire confiée aux enseignants.

Monsieur ROBLÉDO l'entend, le référentiel ne prévoit toutefois pas une ligne responsable des emplois du temps. Le concernant, lorsqu'il est arrivé à l'ISTIA voici de nombreuses années, ce sont au contraire les enseignants qui s'occupaient des emplois du temps lorsqu'ils étaient responsables d'une formation. Désormais, un personnel administratif s'occupe des emplois du temps mais avec les consignes des responsables pédagogiques.

Monsieur DELABAERE confirme que cette mission n'est pas inscrite dans le référentiel. Un travail est mené avec des groupes expérimentaux composés d'enseignants-chercheurs pour permettre de libérer du temps pour la recherche. Il avait été imaginé la possibilité de libérer du temps sur la construction des emplois du temps. Certains groupes ont refusé cette possibilité, car ils ont estimé que cela relevait d'une organisation pédagogique qui ne pouvait pas être confiée à un personnel administratif. La gestion des emplois du temps au niveau d'un département permet de tenir compte des situations et contraintes individuelles, ce qui paraît être plus complexe avec une centralisation de la gestion des emplois du temps.

Madame CHÉDOTELE remercie les collègues qui ont travaillé sur le référentiel car elle a conscience qu'il s'agit d'un travail très complexe. Elle estime que le référentiel contient beaucoup de précisions et qu'il n'est pas très facile à comprendre. Il gagne en précisions mais perd en souplesse.

Monsieur DELABAERE explique que le groupe de travail a repris une structure existante, l'objectif n'était absolument pas de désorganiser ce qui était déjà prévu dans les composantes. L'objectif était de prendre en compte l'organisation des différentes composantes et d'avoir un cadre composé d'un certain nombre de lignes partagé par plusieurs composantes et répondant donc à un besoin observé.

D'autres universités ont soit un référentiel très réduit, ce qui leur pose actuellement une difficulté avec la mise en place de la composante C2 du RIPEC et la disparition des primes

de responsabilité pédagogique pour les collègues enseignants-chercheurs. L'Université d'Anges peut dans ce cadre se réjouir de bénéficier de ce référentiel.

Certaines universités ont au contraire un référentiel plus large comme celui de l'Université d'Angers. La diminution du nombre de lignes peut avoir comme conséquence que certains investissements de collègues soient occultés.

Monsieur DELABAERE reconnaît que la prise en compte des différentes tâches donne un tableau qui n'est pas très facile à lire. Il rappelle par ailleurs que ce cadrage est ensuite traduit en composante de manière plus explicite.

Le référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs 2022-2023 est approuvé.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 23 voix pour et 5 abstentions.

### **3-2 Régime indemnitaire du personnel enseignant-chercheur - RIPEC - composante fonctionnelle C2 2022-2023**

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

Il rappelle les références réglementaires, le personnel enseignant concerné par le RIPEC pour l'Université d'Angers (diapositive 18).

Ne sont pas concernés les PRAG, PRCE, PLP, professeurs d'EPS (ESAS) et les personnels hospitalo-universitaires (HU) qui bénéficient toujours des primes de charges d'administration et des primes de responsabilité pédagogique pour le personnel hospitalo-universitaire.

Le versement mensuel devrait être effectif à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 (hors cas particulier des chargés d'une mission temporaire).

Monsieur DELABAERE rappelle que le RIPEC est constitué d'une composante indemnitaire C1, dite statutaire car liée au grade, d'une composante indemnitaire C2 dite fonctionnelle, et d'une composante C3, prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel (diapositive 19).

Il précise les éléments relatifs à la composante C2 (diapositive 20).

Monsieur DELABAERE explique que les primes pour charges d'administration des enseignants-chercheurs ont tout simplement été basculées en composante C2. Aucun montant n'a été modifié. Il rappelle que l'Université n'a touché aucune subvention au titre de la C2 dans sa SCSP cette année.

Il a été estimé que les fonctions de direction listées dans le groupe 3 devaient correspondre à des directions de structures (diapositive 21). Certaines universités ont fait le choix d'inclure les vice-présidences dans ces fonctions de direction. Le directeur de l'UFR Santé ne figure pas dans le tableau parce qu'il relève du personnel hospitalo-universitaire et n'émerge pas à la C2, mais aux primes pour charges administratives.

Les autres enseignants-chercheurs ne peuvent plus percevoir de primes pour charges administratives. Soient-ils émargent à la composante C2 de la RIPEC, soit leur implication et leurs responsabilités sont inscrites dans le référentiel des équivalences horaires. La composante C2 ne peut pas être transformée en décharge horaire.

La directrice du service UA-Culture a par exemple préféré bénéficier d'une décharge correspondante et non d'une prime. Elle n'est donc pas mentionnée dans le tableau de la composante C2.

Le directeur du SUAPS ne figure pas dans le tableau car il a un statut d'enseignant. Il bénéficie en conséquence toujours d'une prime pour charges administratives.

Le groupe 2 inclut toutes les responsabilités supérieures, comme les vice-présidences (diapositive 22), à l'exception de la première vice-présidente en charge de l'égalité, qui relève du statut hospitalo-universitaire et qui bénéficiera donc d'une prime pour charges administratives.

Le groupe 1 inclut toutes les responsabilités administratives particulières, tels que les chargés de mission et les référents (diapositive 23). Une direction d'école doctorale apparaît dans le référentiel. Il s'agit de la direction de l'école doctorale biologie santé. La collègue concernée relève du statut CNRS, il est donc impossible qu'elle émarge au référentiel des équivalences horaires, ses missions sont donc conservées dans le cadre de la C2.

Madame TAÏBI note que ce travail devra être réalisé chaque année, puisqu'il s'agit du cas par cas. Elle juge cela fastidieux.

Monsieur DELABAERE confirme cette analyse. Il espère que le MESR va simplifier ce qui est actuellement proposé.

Monsieur ROBLÉDO rappelle que le tableau des primes pour charges administratives était également voté tous les ans.

Pour faire suite à une demande de monsieur BARILLÉ, Monsieur ROBLÉDO confirme que la Directrice du SUIO-IP relève bien du statut d'enseignant-chercheur. Il s'agit de Madame MÉNARD, présente au Conseil d'administration. Les directeurs ou directrices de services communs relèvent par construction du statut enseignant ou enseignant-chercheur.

Les modalités de la composante fonctionnelle C2 2022-2023 sont approuvées.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 25 voix pour et 2 abstentions, 1 membre ayant quitté la séance.

### **3-3 Primes pour charges administratives 2022-2023**

Monsieur ROBLÉDO explique que les primes d'administration correspondant aux fonctions de Président d'université et aux fonctions de direction de composantes régies par l'article L. 713-9, comme Polytech, l'IUT et l'IAE sont présentées pour information car ces primes sont instaurées par des décrets.

Les primes administratives des chargés de mission, de référent ISEP et de médiateur sportif de haut niveau sont présentées pour vote. La prime de référent ISEP va en réalité s'élever à 1631,33 €, qui correspondent à 36h eq TD.

Figurent également sur le tableau la prime de la première vice-présidente en charge de l'égalité, du Directeur de l'UFR Santé et du Directeur du SUAPS, pour les raisons évoquées précédemment (diapositive 25).

Monsieur AKIN note que le Conseil d'administration ne se prononce jamais sur la prime du Vice-président étudiants et du Vice-président vie des campus.

Monsieur ROBLÉDO répond que la prime du Vice-président vie des campus est incluse dans les primes du personnel BIATSS puisque la fonction est occupée par un personnel BIATSS. Le montant de cette prime est identique à celle des autres vice-présidences. Le Vice-président étudiants bénéficie d'un contrat de travail.

Les primes pour charges administratives 2022-2023 sont approuvées. Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 27 voix pour.

### **3-4 Lignes directrices de gestion (LDG) indemnitaires des personnels BIATSS titulaires**

Monsieur DELABAERE explique que l'objectif est de définir une trajectoire d'évolution du régime indemnitaire des personnels BIATSS en relation avec ce qui est prévu dans la LPR. Il semblait à ce titre pertinent d'obtenir une traduction de l'évolution jusqu'en 2027. La loi de programmation prévoit normalement l'attribution d'un budget en cohérence avec l'augmentation des primes.

Un groupe de travail a été mis en place sur les primes, notamment pour les collègues en CDI, pour réfléchir à l'évolution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Les objectifs présentés aujourd'hui pour les personnels titulaires avaient été évoqués à cette occasion.

Monsieur DELABAERE énonce les principes directeurs ayant conduit à la définition des lignes directrices de gestion indemnitaires des personnels BIATSS titulaires (diapositive 26). Il est notamment prévu de revaloriser les minima indemnitaires attachés aux fonctions usuelles administratives, de formation et de recherche présentes à l'Université.

Monsieur DELABAERE présente l'objectif de revalorisation des minima indemnitaires IFSE sur la période 2022-2027 (diapositive 27).

Concernant le personnel ITRF et des Bibliothèques, le Ministère a communiqué des cibles à atteindre aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Dans le cadre de cette LPR, l'objectif du Ministère est de se rapprocher du régime indemnitaire des collègues des autres administrations mais également d'essayer de redonner un peu de cohérence aux différentes IFSE socles pour les collègues des différentes universités. Actuellement, une variabilité assez importante peut être observée au sein des différentes universités.

La filière ATSS n'était *a priori* pas concernée par la LPR. Par principe d'égalité, lorsque des revalorisations ont été proposées, l'Université d'Angers a toujours proposé les mêmes primes pour des fonctions équivalentes. Ce même travail a été réalisé par rapport aux cibles à atteindre.

Le ministère de l'Éducation nationale a mis en place une revalorisation indemnitaire pour le personnel BIATSS de l'éducation nationale, sans concertation avec l'enseignement supérieur. La DGRH qui s'occupe de l'ensemble des personnels a cependant confirmé qu'il était bien prévu une revalorisation pour le personnel BIATSS exerçant leurs fonctions dans un établissement d'enseignement supérieur.

Un certain nombre de primes ont déjà été revalorisées, de manière sensiblement égalitaire pour toutes les filières. Il a été tenu compte de ce qui a été voté pour l'IFSE socle de 2022. A partir de là, la réflexion a été construite par rapport aux cibles ministérielles.

Les cibles visées sont supérieures à celles prévues par le Ministère, particulièrement pour les catégories C, l'établissement tenant compte de salaires plus faibles. Les autres lignes sont construites par cohérence. La trajectoire indemnitaire envisagée dans le tableau reste

néanmoins conditionnée par l'accompagnement budgétaire correspondant du MESR. Au regard des dernières déclarations de la Ministre, l'accompagnement devrait être à la hauteur de ce qui est envisagé.

Si le Conseil d'administration approuve l'évolution proposée, cela va structurer la construction des tableaux IFSE. Si l'Université revalorise l'IFSE socle, elle doit en cohérence revaloriser l'IFSE par rapport aux emplois fonctionnels où l'Université d'Angers affiche un décalage par rapport aux autres universités comparables une analyse de l'IGESR montre en 2021 que sur les 23 universités du groupe 1, 3 établissements donnaient une indemnité inférieure à 30 000€, dont l'Université d'Angers. La cible prévue en 2027 est de 27 000 euros.

La cible prévue pour l'agent comptable est de 23 000 euros, et de 20 000 euros pour les administrateurs de l'ENESR.

La diapositive 28 présente l'objectif de clarification et de simplification de l'attribution de l'IFSE attachée à la fonction de chaque BIATSS titulaire.

D'un point de vue pratique lorsque le RIFSEEP a été mis en place, il a été observé une phase transitoire. La part principale correspond au socle indemnitaire de base qui vient d'être évoqué. Une part spécifique prend en compte des missions particulières et apporte un complément indemnitaire par rapport aux fonctions principales.

A l'Université d'Angers l'IFSE comprend donc un tableau qui présente la part principale et un autre tableau qui présente la part spécifique. Cela pose des difficultés au niveau de la Direction des ressources humaines, notamment lors de mobilités ou d'évolutions de postes. Certains collègues peuvent ainsi ne pas bénéficier de primes qui devraient leur être accordées. Le travail RH en lien avec l'unité de travail doit être réalisé en tenant compte de trois tableaux distincts, ce qui génère parfois des erreurs.

Il est ainsi proposé de fusionner la part principale et la part spécifique, en enrichissant l'ensemble de l'IFSE. En cohérence, il sera nécessaire de mieux préciser et définir les différentes fonctions, donnant lieu à une véritable cartographie des postes encore insuffisante actuellement. Dans ce cadre et s'il apparaît que l'IFSE n'est pas bien positionnée, les corrections seront toujours réalisées au bénéfice de l'agent.

Un 3<sup>ème</sup> tableau va continuer à être proposé, il s'agit de la part complémentaire qui permet de reconnaître certaines responsabilités particulières, d'activités non pérennes assumées en sus de l'activité de la fiche de poste, comme la mission d'assistant de prévention.

Dans ce cadre, les primes d'insalubrité, de travail dangereux, seront intégrées et soclées dès 2023 dans la part principale des agents concernés, puisqu'elles sont liées aux fonctions exercées (diapositive 28).

Monsieur DELABAERE présente un exemple de fusion des parts principale (obligatoire) et spécifique (facultative) de l'IFSE dans une seule part principale obligatoire (diapositive 29), concernant les assistants ingénieurs.

L'attribution de la part complémentaire facultative sera réservée aux agents exerçant des fonctions ou des responsabilités temporaires faisant l'objet d'un acte de nomination, comme par exemple, une mission de vice-présidence.

Monsieur OGER demande pourquoi le Comité technique s'est opposé à ces propositions.

Monsieur ROBLÉDO répond que le SNPTES a expliqué la raison de son opposition. Le SNPTES a regretté que ce montage ne retrace plus la composition de l'IFSE. La décomposition qui était constituée par une part socle et une part spécifique avait été utilisée lors de la mise en place du RIFSEEP, il s'agissait d'une construction interne. L'objectif était de bien montrer d'où provenait le montant de la prime globale, car les collègues perçoivent en réalité une prime globale. Lorsque le Ministère indique les cibles à atteindre, il évoque bien les différents groupes de fonctions, sans évoquer les parts socles et les parts spécifiques.

Madame LEFRANÇOIS explique que le SNPTES a encore l'effet mémoire des 3 types de primes qui vont être regroupées. Le nouveau personnel arrivant n'aura pas connaissance du découpage antérieur. Elle cite l'exemple qui vient d'être expliqué concernant les assistants ingénieurs, avec le groupe 1 et le groupe 2. Dans le groupe 2, la part principale est de 412€. Madame LEFRANÇOIS précise que le montant a bien été voté en 2021. Concernant le groupe 1, le Conseil d'administration avait voté un montant de 646€ et le montant qui est présenté est fixé à 412€.

Si la part principale doit être assemblée avec la part spécifique, il conviendra de donner les détails de chacune des lignes. Tant qu'aucun tableau précis n'est communiqué avec le détail des parts spécifiques, il n'est pas possible de procéder à un vote éclairé.

Concernant l'exemple qui vient d'être cité, Monsieur DELABAERE reconnaît qu'il s'agit d'une erreur matérielle.

Madame LEFRANÇOIS le note. Elle réitère néanmoins ses propos : le tableau doit contenir davantage de précisions. Le SNPTES estime que cela ne sera pas plus simple pour le service des ressources humaines de distribuer les primes. Il ne sera plus possible d'avoir une visibilité sur l'évolution des primes spécifiques concernant les 3 groupes.

Elle explique que le CHSCT a découvert que certaines personnes n'avaient jamais touché certaines primes, à tort.

Les primes doivent être expliquées d'une façon très claire et distribuées en cohérence à l'ensemble des agents, pour que chaque agent puisse vérifier s'il fait partie de telle ou telle catégorie.

Monsieur DELABAERE répond que cela correspond bien aux objectifs de bénéficier de tableaux précis.

Madame LEFRANÇOIS répond que les lignes explicatives devront être plus nombreuses que ce qui est proposé actuellement.

Monsieur DELABAERE le reconnaît puisqu'elles devront s'appuyer sur la cartographie des emplois

Madame LEFRANÇOIS explique qu'actuellement, chaque agent peut se reconnaître en tenant en compte des 3 tableaux existants.

Monsieur DELABAERE répond que ces tableaux ne donnent pas une lecture cohérente et ne prennent pas en compte toutes les situations.

Madame LEFRANÇOIS ajoute qu'il n'est pas possible d'affirmer que toutes les fiches de poste sont mises à jour par rapport aux fonctions réelles des agents.

Monsieur ROBLÉDO explique que ce qui est soumis au vote correspond à 2 principes. Le premier principe correspond à la trajectoire de l'augmentation de la partie principale. Le 2ème principe est de savoir sur quelle partie s'applique cette augmentation. Ce qui fait

l'objet d'une augmentation est l'ensemble de la part principale qui existe officiellement. En ne travaillant plus que sur une partie, il est possible d'avoir une cohérence globale.

En additionnant différentes primes, dans la structure d'emploi et des fiches de service correspondantes, il peut être possible d'observer une incohérence. Il s'agit néanmoins d'un autre sujet que celui sur lequel le Conseil d'administration doit se prononcer.

Madame LEFRANÇOIS fait un aparté en précisant qu'elle regrette que les primes concernant les enseignants-chercheurs puissent bénéficier d'une action immédiate, alors que la progression des primes du personnel BIATSS doit être distribuée sur 5 ans. Le Ministère a fait une dotation immédiate pour les enseignants-chercheurs, alors qu'il demande une adaptation sur 5 ans pour le personnel BIATSS.

Monsieur ROBLÉDO répond que cela est inexact. Concernant la composante 1 du RIPEC, le montant s'élevait à 1 250 euros, la cible à atteindre s'élève à 6 400 euros. L'augmentation sera accompagnée par un abondement de la dotation. Le principe est le même. La partie socle des primes du personnel BIATSS a par ailleurs fait l'objet de revalorisations un peu plus régulières.

Concernant le vote du Conseil d'administration actuel, Madame LEFRANÇOIS précise que le tableau proposant les perspectives pour 2027 correspond à la part principale socle et non pas aux parts principales et spécifiques qui vont être fusionnées.

Monsieur DELABAERE confirme cette analyse.

Madame LEFRANÇOIS ajoute que les parts spécifiques seront ensuite ajoutées. Le tableau de la diapositive 27 correspond aux directives du Ministère. L'Université a choisi une certaine progression. Ce tableau peut être proposé au vote. Le deuxième tableau est différent et propose une fusion de la part principale et de la part spécifique, qui doit, selon elle, faire l'objet d'un vote distinct.

Monsieur DELABAERE estime que les deux votes sont liés car l'un des buts signalés dans les lignes directrices de gestion sera de revaloriser certaines fonctions. C'est l'ensemble des lignes directrices de gestion qui donnent une cible de travail pour la construction des tableaux IFSE qui seront présentés au Conseil d'administration du mois d'octobre ou de novembre 2022.

En tenant compte des arguments de Madame LEFRANÇOIS, Monsieur ROBLÉDO propose que le Conseil d'administration se prononce sur la trajectoire indemnitaire envisagée pour la part principale (diapositive 27). Il lui semble également que la fusion des parts principales et complémentaires nécessitent davantage de précisions.

Monsieur OGER souhaite reprendre le point de vigilance concernant les fiches de poste. Tous les comptes-rendus d'entretiens professionnels ne remontent pas à la Présidence, et c'est pourtant sur cette base que se construisent les fiches de poste. Il conviendra de s'assurer que la Direction des ressources humaines dispose bien de l'ensemble des comptes-rendus d'entretiens professionnels.

Monsieur DELABAERE reconnaît que toutes les fiches de poste ne sont en effet pas actualisées ainsi qu'on le constate parfois lors des bilatérales RH.

Madame LEFRANÇOIS ajoute qu'un nouveau modèle de fiche de poste a été élaboré par le service des ressources humaines, qui n'a pas été utilisé par tous les services.

La revalorisation des minima IFSE du personnel BIATSS sur la période 2022-2027 est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 19 voix pour, 3 oppositions et 5 abstentions.

La fusion des parts principale (obligatoire) et spécifique (facultative) de l'IFSE en une seule part principale obligatoire et la précision des activités prises en compte dans la part complémentaire facultative ne sont pas soumises au vote des administrateurs.

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

##### **4.1 Modification des statuts de l'Université d'Angers et du règlement intérieur de l'Université : Création de la possibilité d'un.e deuxième chargé.e de mission auprès du/de la Vice-président.e étudiants**

Monsieur ROBLÉDO explique qu'il est proposé d'instaurer la possibilité que le Vice-président étudiants soit assisté de 2 chargés de mission, contre un seul actuellement.

Le deuxième chargé de mission serait désigné auprès du Vice-président étudiants au regard du périmètre envisagé par celui-ci. Sa mission serait alors définie par une lettre de mission du Président sur proposition du Vice-président étudiants, lui attribuant un périmètre thématique (diapositives 33 et 34).

Cette proposition est formalisée au regard de la demande du Vice-président étudiants actuel, M. Adrien Maslet, qui souhaite mener une action forte sur les sites délocalisés comme Saumur et Cholet.

Il est également proposé que le premier chargé de mission soit désigné parmi les étudiants élus à un conseil central et pas uniquement parmi le Conseil d'administration.

Le deuxième chargé de mission serait désigné parmi l'ensemble des étudiants inscrits à l'Université d'Angers. Il n'est pas nécessaire qu'il soit élu à un conseil central.

Madame SEGRETAIN demande pourquoi le site des Sables d'Olonne n'a pas été cité. Monsieur ROBLÉDO répond que le site des Sables d'Olonne n'a pas tout à fait les mêmes statuts que les sites de Saumur et Cholet.

Monsieur MASLET répond que le deuxième chargé de mission aura des missions spécifiques. S'il est nécessaire de mener des actions sur le site des Sables d'Olonne, il sera possible de l'inscrire dans sa lettre de mission.

Cette possibilité permet aux prochains vice-présidents étudiants de choisir les missions qui pourraient être confiées à ce deuxième chargé de mission.

Monsieur AKIN demande si le deuxième chargé de mission bénéficiera d'un contrat étudiant. Actuellement, les chargés de mission n'ont pas de reconnaissance spécifique.

Monsieur ROBLÉDO répond que cela n'est pas prévu. La reconnaissance financière éventuelle des chargés de mission devra faire l'objet de discussions. La demande n'a jamais été formalisée jusqu'à présent.

Monsieur AKIN précise qu'il avait été envisagé de proposer plusieurs chargés de mission. Il jugerait pertinent que l'évolution proposée s'accompagne de la reconnaissance d'un statut et d'un contrat.

Les différentes universités ont un traitement très hétérogène des vice-présidents étudiants. Les rémunérations peuvent être parfois assez importantes, mais certaines universités ne proposent aucune rémunération. Il estime que les chargés de mission doivent faire l'objet d'une considération équitable en cohérence avec le travail attendu.

Monsieur ROBLÉDO rappelle que le système de rémunération du Vice-président étudiant a changé. Le Vice-présidents étudiants bénéficie désormais d'un contrat de travail. La création du chargé de mission supplémentaire n'est pas conditionnée à une rémunération spécifique. Monsieur ROBLÉDO n'est pas opposé à une réflexion permettant de définir un mode de reconnaissance financier pour les chargés de missions. Ce n'est pas l'objet du vote proposé. Il est prévu un vote sur la création d'un deuxième chargé de mission, dans les mêmes conditions que celles applicables au premier chargé de mission, avec une lettre de mission.

Cette création d'un deuxième chargé de mission nécessite la révision des statuts et du règlement intérieur de l'Université.

La révision des statuts de l'Université d'Angers est approuvée. Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 27 voix pour.

La révision du règlement intérieur de l'Université d'Angers est approuvée. Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 27 voix pour.

## **4.2 Modification des statuts des composantes**

### **4.2 a Révision des statuts de la Faculté des sciences**

Monsieur LERICHE présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe, diapositives 35 à 38*).

Il explique que, depuis 2014, des services ainsi que des laboratoires sont apparus ou ont disparu. L'organisation de l'administration a également évolué. A titre d'exemple, la création d'un service des relations extérieures est entérinée.

Les statuts reprennent dès lors l'organisation générale de la Faculté en la détaillant. Ils intègrent désormais également un article relatif aux services administratifs.

La prévention s'est structurée avec le recrutement d'une animatrice, la mise en place d'un réseau d'assistants et d'un Comité technique. Cette évolution se retrouve formalisée au sein des statuts.

La composition du conseil de Faculté est inchangée dans ses proportions mais les personnalités extérieures désignées par des collectivités et organismes sont précisées. L'objectif est de les mobiliser plus facilement.

A l'instar des statuts d'autres composantes, les modalités électorales ne sont plus retranscrites *in extenso* mais par un simple renvoi à la réglementation en vigueur. Les besoins en directions adjointes (nature, nombre) ont évolué et peuvent encore changer en fonction de l'actualité mais aussi de la gouvernance.

Enfin, les conseils de perfectionnement sont devenus obligatoires et, à l'inverse, les conseils scientifiques ont été supprimés.

Monsieur ROBLÉDO explique que la Commission des statuts a réalisé le travail de comparaison entre les anciens et les nouveaux statuts, afin de vérifier les modifications souhaitées.

Monsieur LERICHE précise que les statuts ont été approuvés en Conseil de Faculté, après expertise de la direction des affaires générales, juridiques et institutionnelles qui a apporté un éclairage précieux.

La révision des statuts de la Faculté des sciences est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 26 voix pour et 1 abstention.

#### **4.2 b Révision des statuts de la Faculté de santé**

Madame RICHARD présente ce point (cf. diapositives 39 à 42).

Elle explique que l'objectif général est de mieux intégrer les étudiants en formation aux métiers de la rééducation au sein de la Faculté de Santé. Il s'agit des étudiants de l'Institut de formation en masso-kinésithérapie et en ergothérapie du Centre hospitalier de Laval et des étudiants inscrits aux différentes formations d'appareillage, organisées par l'Institut Mongazon.

Un 5<sup>ème</sup> département sera ainsi créé à la Faculté de santé qui est actuellement composée d'un département de médecine et de pharmacie, avec des formations qui sont entièrement organisées dans l'Université. Concernant le département de Maïeutique, la formation est organisée en lien avec le CHU mais les étudiants sage-femmes sont diplômées par l'Université. La Faculté est également composée d'un département en sciences infirmières avec les étudiants qui sont inscrits dans les instituts de formation en soins infirmiers du CHU d'Angers et des centres hospitaliers de Cholet et de Saumur. Ce 5<sup>ème</sup> département sera destiné aux étudiants en formation aux sciences de réadaptation.

Ce département est créé par une modification des statuts et sera ensuite régi par une convention qui n'est pas encore finalisée. Cette convention sera globalement reprise à partir de la convention analogue pour les formations en soins infirmiers mais avec une complexité supplémentaire car l'institut de formation en masso-kinésithérapie et l'institut de formation d'ergothérapie ont aussi une convention qu'il s'agit de maintenir avec l'Université du Mans. Cela permet aux étudiants du Mans de bénéficier de l'ensemble des services universitaires déployés sur le site de Laval, où l'Université du Mans est présente contrairement à l'Université d'Angers.

Les objectifs sont de permettre la formation interprofessionnelle et la mutualisation d'un certain nombre de contenus d'enseignement entre ces formations.

Le conseil de gestion de la Faculté de santé a également été ajusté à la marge.

La révision des statuts de la Faculté de santé est approuvée.

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

#### **4.2 c Révision des statuts de l'IUT Angers-Cholet**

Monsieur ROBLÉDO présente ce point (diapositives 43 à 46). Il explique que la modification s'explique principalement parce que les statuts faisaient référence aux D.U.T. Or, une réforme de la licence professionnelle a été engagée par le Ministère en créant une nouvelle licence professionnelle, appelée « Bachelor universitaire de technologie » (BUT).

Un nouveau département a par ailleurs été créé à Cholet, le département « Gestion Administrative et Commerciale des Organisations », avec un BUT associé.

La révision des statuts de l'IUT Angers-Cholet est approuvée.

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

## **5. Prospective et moyens**

### **5-1 Mandat au Président pour la recapitalisation de la SATT (Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies)**

Monsieur ROBLÉDO explique que la SATT Ouest valorisation est une société par action simplifiée qui a un capital social d'1 million d'euros. Le capital social est partagé en actions, chaque action vaut 1 000€. Il s'agit de la situation à la création de la société. Toutes les universités de la région Pays de la Loire et de Bretagne sont actionnaires de la SATT (cf. diapositive 48).

Le cumul des résultats que génère cette société fait apparaître un montant cumulé négatif de - 9,3 millions d'euros.

La valeur de la société, en tenant compte de sa valeur à sa création, est en conséquence négative de - 8,3 millions d'euros.

Quand le capital social ou les capitaux propres de la société sont inférieurs à la moitié du cumul des pertes, alors la société est mise en redressement judiciaire.

La SATT a toutefois bénéficié d'un PIA3 Booster de 21,3 millions d'euros.

Monsieur RICHOMME-PENIGUEL explique que la SATT est régulièrement déficitaire, et il est prévu une augmentation du capital social.

Le capital social va augmenter de 11,5 millions d'euros. Quand le capital social augmente, il faut soit prévoir une émission d'actions supplémentaires, soit envisager une définition d'une valeur de l'action beaucoup plus importante. Le Conseil d'administration de la SATT a retenu cette dernière possibilité, mais pour une période très courte. Une fois que le capital social aura augmenté pour parvenir à un montant de 11,5 millions d'euros, alors il sera possible d'absorber les pertes de 9,3 millions d'euros. Le capital social aura de nouveau un montant de 1 million d'euros, mais sans pertes. Monsieur RICHOMME ajoute que la SATT bénéficiera alors d'1,2 millions de fonds propres.

Cette opération doit relever d'une décision des actionnaires prise lors du Conseil d'administration de la SATT. Les actionnaires sont les Universités. Les statuts de l'Université d'Angers ne permettent pas au Président cette prise de décision. Il est nécessaire d'avoir recours à un avis du Conseil d'administration.

À la suite d'une question de Monsieur MASLET, Monsieur ROBLÉDO répond que la proportion pour les actionnaires reste inchangée.

Monsieur RICHOMME-PENIGUEL explique qu'il s'agit d'actions ordinaires, c'est l'Etat via le budget prévisionnel initial, qui représente le tiers qui va apporter cette somme, pour monter le capital social à hauteur de 11,5 millions d'euros. En conséquence, tous les autres actionnaires en bénéficient pendant un temps éphémère car les décisions vont être votées

ensemble. Il s'agit d'une opération capitalistique, de façon que cela passe comme un investissement et non pas comme un apurement des règles de perte sur le compte courant.

Monsieur ROBLÉDO explique que l'opération ne présente aucun impact. Les universités ne détiendront pas plus de part de capital social. Il n'est pas prévu que de nouveaux actionnaires rendent la part de capital de l'Université plus faible après l'opération.

Le Conseil d'administration de l'Université d'Angers mandate son Président avec faculté de délégation pour participer, voter favorablement à l'augmentation de capital puis à la réduction de capital de la SATT Ouest Valorisation, pour apurer les pertes, signer tous documents notamment le bulletin de souscription, et généralement faire le nécessaire pour mener à bien cette opération.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 26 voix pour et 1 abstention.

## **6. Enseignement et conventions**

### **6-1 Modification de la délibération CA146-2021 concernant le nombre et la répartition des places ouvertes en deuxième année des filières de santé en 2023**

Madame MALLET explique qu'il convient de prendre en compte les demandes d'accueil d'étudiants hors Union Européenne, qui ne faisaient pas partie du vote du Conseil d'administration du 16 décembre 2021 (cf. diapositive 50).

Le numerus clausus augmente de 10 places : 5 en médecine, 3 en maïeutique et 2 en odontologie.

Monsieur OGER est surpris que l'évolution des places proposées soit si faible au regard des besoins existants.

Madame MALLET répond que le tableau est proposé par la Faculté de santé à l'ARS qui donne son accord sur le nombre de professionnels de santé qui vont être formés.

Madame RICHARD explique qu'il s'agit de modifications supplémentaires par rapport à ce qui a déjà été voté. L'augmentation prévue sur les 5 années à venir est en réalité beaucoup plus importante que les 5 places évoquées. Actuellement, la progression proposée permet d'atteindre le bas de la cible qui est demandée par l'ARS. Il faut néanmoins tenir compte du taux d'encadrement actuel de la Faculté de santé, qui ne permet pas d'envisager la proposition de davantage de places.

Pour donner suite à des demandes de précisions de Monsieur AKIN, Madame RICHARD explique que pour les étudiants en Médecine, 3 places sont consenties pour les étudiants hors union européenne et 2 places pour les étudiants inscrits en Institut de formation en soins infirmiers.

Pour la maïeutique, l'Université attendait la décision de la Région concernant une augmentation du nombre de places : 3 places ont été consenties. Pour l'odontologie, il convenait d'attendre les discussions avec la Faculté de Nantes, 2 places ont été octroyées, permettant de se rapprocher des objectifs nationaux.

L'augmentation proposée des places pour la rentrée de 2020-2023 a fait l'objet de deux votes : un premier vote qui portait principalement sur l'augmentation du nombre d'étudiants entrant par Pluripass et par les licences d'accès santé, puis une deuxième augmentation, à la marge, liée à la négociation avec la Région sur les sage-femmes et à l'augmentation du contingent hors union européenne.

L'Université d'Angers fait partie des seules universités à conserver des places pour les IFSI en médecine, maïeutique ou odontologie.

Madame LEFRANÇOIS note que davantage d'étudiants accèderont aux filières de santé par les passerelles, la L1 ou la L2 que directement par PluriPASS.

La modification de la délibération CA146-2021 concernant le nombre et la répartition des places ouvertes en deuxième année des filières de santé en 2023 est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 26 voix pour et 1 abstention.

### **6-2 Création du DIU Médecine chez la personne âgée**

Madame MALLET explique que le DIU Médecine chez la personne âgée est destiné aux médecins non spécialistes en Gériatrie qui soignent des personnes âgées et qui souhaitent améliorer leur pratique.

La formation a une durée d'un an, avec un format de 70 h d'e-learning, de 35 h d'apprentissage par compétence en présentiel et de 6 demi-journées de séminaire en présentiel.

Il est ensuite possible de poursuivre la formation avec un DIU Coordination en Gériatrie pour bénéficier du nouveau cursus de 2 ans qui remplace au niveau national la capacité de médecine de gériatrie.

La création du DIU est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 26 voix pour et 1 abstention.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur ROBLÉDO clôt la séance à 17h47.

**Christian ROBLÉDO**

Le Président de l'Université d'Angers



**Isabelle RICHARD**

La Vice-présidente du Conseil d'administration et égalité

**Didier BOUQUET**

Directeur général des services

## 6. ANNEXE : Diaporama de la séance du 7 juillet 2022

