

PROCÈS-VERBAL
Conseil d'administration
12 mai 2022

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

Le Conseil d'administration s'est réuni le 12 mai 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>	Excusé
BARD Christine	Excusée, a donné procuration à Madame RICHARD
BARILLÉ Régis	Présent
BARREAU Mihaela	Présente
BERTÉ Violaine	Excusée, a donné procuration à Madame BARREAU
BICHE Sarah <i>PASQUINI Kyrian</i>	Présent
BORDET Laurent	Présent
BOUVIER Lydie	Présente
BRICHET Régine	Présente puis excusée à 15h30, donne procuration à Monsieur LEMAIRE
CERVERA Matteo <i>PERRITON Jade</i>	Excusé
CHAUVET Clément	Excusé, a donné procuration à Madame GAUMER
CHÉDOTELE Frédérique	Présente
CHEVASSUS-LOZZA Emmanuelle	Présente
CHRISTOFOL Hervé	Présent
DANIEL Christophe	Présent
DESPINOSE DE LA CAILLERIE Guillaume <i>MUCCI Nicolas</i>	Absent
GAUMER Nathalie	Présente
HINDRÉ François	Présent, excusé à 15h15 puis de retour à 16h15
JARDINAUD Chloë <i>BION Lily</i>	Présente
LEFRANÇOIS Corinne	Excusée
LELARGE Antoine	Absent
LEMAIRE Félicien	Présent
LOURTIS Michel-Jean	Excusé, a donné procuration à Monsieur ROBLÉDO
MARION Roland <i>(suppléant : Roch BRANCOUR)</i>	Excusé, a donné procuration à Madame BOUVIER
OGER Thierry	Présent
PILET Benoît	Excusé, a donné procuration à Madame CHEVASSUS-LOZZA
REY Anne	Excusée, a donné procuration à Madame VINCENT
RICHARD Isabelle	Présente
SEGRETAIN Claudie	Excusée, a donné procuration à Monsieur DANIEL
TAÏBI Aude Nuscia	Présente
TOUTAIN BARBELIVIEN Agnès	Présente
ULLERN Anouk	Absente
VINAY Aubeline	Absente
VINCENT Elsa	Présente

Membres invités de droit, présents :

Olivier AGNELY, Agent comptable

Françoise PERES, Cheffe de la DESUP, Rectorat de Nantes

Michel VERON, Directeur général adjoint

Membres invités par le Président, présents :

Christine MÉNARD, Directrice du SUIO-IP

Catherine OUTURQUIN, Directrice du SSTU

Éric PIERRE, Directeur de la Faculté des lettres, langues et sciences humaines

Christophe VERNY, PU-PH, chef de service et du pôle neurosciences

Secrétariat de Séance :

- Cellule Institutionnelle - DAGJI

Ordre du jour :

1. Informations	5
1.1 Résultats des élections aux commissions permanentes.....	5
1.2 Activités des cabinets de conseil auprès de l'UA.....	5
1.3 Nominations :	8
1.3 a Nouvelle administratrice du campus de Cholet	8
1.3 b Nouveau directeur général des services	8
2. Approbation du procès-verbal du CA	9
2.1 Procès-verbal du Conseil d'administration du jeudi 14 avril 2022	9
3. Enseignement et conventions	9
3-1 Création du D.U. « Hypnose clinique et thérapeutique »- Faculté de Santé.....	9
4. Prospective et moyens	10
4-1 Validation du choix du commissaire aux comptes.....	10
4-2 Appel à cotisation Anjou InterLangues.....	11
5. Ressources Humaines	11
5-1 Etat d'avancement du projet : HUMAN RESSOURCES STRATEGY FOR RESEARCH	11
5-2 Bilan du SSTU	15
6. ANNEXE : Diaporama de la séance du 12 mai 2022	19

Monsieur ROBLÉDO ouvre la séance du Conseil d'administration à 14h32. À l'ouverture de la séance du 12 mai 2022, qui se tient en salle du Conseil de la Présidence, 29 membres sont présents ou représentés (36 membres en exercice, 21 membres présents, 8 procurations).

1. Informations

1.1 Résultats des élections aux commissions permanentes

Monsieur ROBLÉDO présente les résultats des dernières élections aux commissions permanentes et conseils de gestion des services communs. Il rappelle que les élections se sont tenues en ligne du lundi 2 mai 2022 9h au mardi 3 mai 2022 à 17h (diapositives 3, 4 et 5).

Les sièges à la commission des statuts, la commission du patrimoine immobilier, la commission vie de l'établissement, le conseil de gestion du service commun de documentation et des archives, sont désormais pourvus intégralement.

Il restait 1 siège à pourvoir au sein de la Commission permanente du numérique par l'ensemble des représentants titulaires et suppléants élus au Conseil d'administration, et non uniquement par les étudiants. Aucune candidature n'a été présentée pour ce scrutin.

Monsieur ROBLÉDO rappelle qu'il est préférable que les commissions soient complètes pour pouvoir pleinement fonctionner. D'autres élections partielles vont devoir être organisées à la rentrée prochaine.

1.2 Activités des cabinets de conseil auprès de l'UA

Monsieur ROBLÉDO rappelle que Monsieur CHRISTOFOL avait transmis une question diverse au Conseil d'administration du 14 avril 2022. Il souhaitait que la gouvernance précise les noms des cabinets de conseil (ainsi que leurs missions et le montant de leurs factures) auxquels la direction avait eu recours, notamment pour répondre aux AAP ministériels ou pour la création et l'administration de la COMUE, et ce depuis l'installation de la dernière mandature.

Monsieur ROBLÉDO a considéré que la demande nécessitait de remonter aux années 2016-2017.

Il présente la liste des cabinets sollicités et les montants associés pour répondre aux appels à projets : RFI Tourisme, projets Cap Europe, projet école de gastronomie, projet réseau enfance-jeunesse en Pays de la Loire, projet d'EUR Lumomat Végétal (diapositives 9 à 13).

Dans un second de temps, Monsieur ROBLÉDO présente les cabinets sollicités dans le cadre des études liées à la COMUE (diapositive 14).

Le montant de 39 144 euros concernant la préfiguration de la COMUE est partagé entre l'Université d'Angers et Le Mans Université.

La COMUE est passée par l'UGAP dans le cadre de la réponse au PIA4 « excellences sous toutes ses formes »/INTEGRAAL, vagues 1 et 2. Cela a évité de devoir lancer un marché.

Monsieur ROBLÉDO présente enfin les autres sollicitations, qui ne peuvent être incluses dans les catégories précédentes. Elles concernent notamment les schémas directeurs. Les coûts sont conséquents. L'Université avait sollicité une prestation UGAP concernant le schéma directeur du numérique. Ce n'est pas l'UGAP qui fait l'étude, mais elle sollicite les cabinets en formalisant un accord-cadre, le cabinet Wavestone avait été retenu pour ce schéma.

Concernant le schéma pluriannuel de stratégie énergétique, le montant de la facture est de 162 000 euros mais il est ventilé entre différents financeurs. L'Université d'Angers a participé à hauteur de 40 500 euros.

Le cabinet ALTRA Consulting a été sollicité pour produire un rapport sur l'optimisation des pratiques de l'Université en matière de TVA (diapositive 15). L'objectif était de déterminer les activités qui pouvaient apparaître en HT. Les activités antérieures payées en TTC ont pu être identifiées. Le cabinet devait transmettre ces informations aux services fiscaux, qui ont remboursé des sommes importantes. Une autre étude avait été proposée, non diligentée par le Président, en 2013 ou 2014. Le même cabinet avait été sollicité pour un montant plus important. Cette étude avait permis à l'Université de récupérer plus de 5 millions d'euros sur la durée. Si l'Université n'avait pas fait ce type de travaux ou d'études, elle n'aurait jamais pu obtenir un tel montant. Ce même constat peut être dressé pour les schémas directeurs, des recettes vont être générées.

Le montant total des dépenses pour les années 2017 à 2022 s'élève à près de 600 000€ (diapositive 16).

Monsieur ROBLÉDO estime que l'Université recourt de façon très mesurée à des cabinets extérieurs. Ces sollicitations sont le plus souvent effectuées sur des sujets qui nécessitent une réponse relativement rapide, même si la durée peut parfois être de deux ou trois mois. Les cabinets de conseil peuvent mobiliser plusieurs personnes sur le sujet. Des sommes plus conséquentes peuvent être observées les années où les schémas directeurs ont été amorcés.

Monsieur CHRISTOFOL évoque l'affaire McKinsey au niveau national, qui l'a incité à transmettre cette question diverse. Ces cabinets, au niveau national, préconisent à la fois un amaigrissement assez drastique des cabinets ministériels au cours d'une première vague d'audit, puis ils proposent leurs services pour y faire face dans un second temps. Cela a été observé dans plusieurs administrations. Les administrations centrales qui viennent d'être évoquées mais aussi les hôpitaux et de nombreux opérateurs de l'État. Cette pratique n'est pas récente mais avec la multiplication des appels à projets ministériels, elle prend une autre dimension. Le recours à des cabinets conseil est de plus en plus fréquent, y compris de la part du Ministère lui-même pour rédiger les appels à projet, sélectionner des thématiques, des objectifs scientifiques. Ensuite, les opérateurs de l'État, les universités par exemple, font eux aussi appel à ces cabinets pour y répondre. La liste présentée et les sommes évoquées ne sont pas déraisonnables au regard du budget de l'Université, mais elles ne sont pas non plus négligeables. Cela représente en moyenne un équivalent temps plein annuel d'un cadre. Il se demande quelle est la valeur ajoutée de ces prestations eu égard au coût journalier. Dans les cabinets d'envergure internationale, le « prix jour » oscille autour de 2000€. Il se demande également quelle est la valeur ajoutée des personnes proposées : s'agit-il d'animateurs, de techniciens spécialisés ? Il s'agit peut-être d'une compétence qui n'a pas encore été intégrée à l'Université et il pourrait être intéressant d'avoir un complément. Peut-être que certaines études auraient

pu être réalisées en interne. Si l'Université fait appel à ces cabinets pour pouvoir répondre dans l'urgence, alors le Ministère, qui impose aux universités les délais de réponse, encourage implicitement le recours à ces cabinets.

Monsieur ROBLÉDO explique que l'Université a répondu à de nombreux appels à projets sans avoir recours à des cabinets extérieurs. C'est le cas, par exemple, de la mise en place du NCU Thélème. L'Université a également répondu à un certain nombre d'AMI en mobilisant les ressources internes.

L'Université sollicite parfois des cabinets extérieurs, non pas parce qu'elle ne dispose pas des compétences techniques en interne, mais parce qu'elle ne peut pas mobiliser des collègues qui connaissent une charge de travail quotidienne déjà soutenue.

Le recours à des cabinets extérieurs permet aussi de gagner du temps. Entre le moment où le cahier des charges sort et le moment où il faut déposer le dossier, le laps de temps peut en effet être relativement court.

Lorsqu'il faut prévoir une collecte d'informations externes, puis effectuer des comparaisons, l'Université n'a pas le temps de mobiliser ses équipes.

L'Université n'est par ailleurs pas seule dans certains projets. L'expertise réalisée apporte une véritable plus-value, puisqu'elle permet d'organiser un travail collaboratif entre les partenaires.

Les sommes déboursées, vues annuellement, pourraient permettre d'embaucher un personnel. Mais la contrainte de temps pour répondre à un appel à projets n'est pas de 12 mois et les sujets sont extrêmement différents les uns des autres. On ne peut pas embaucher une personne qui serait spécialiste de tant de sujets différents.

L'Université devrait en outre proposer un salaire au-delà des grilles habituelles pour bénéficier des compétences visées, avec une durée de contrat courte. Cela serait problématique en comparaison des collègues dont les salaires seraient inférieurs de 30% par rapport à l'expert qui pourrait être missionné.

Les différents schémas directeurs permettent à l'Université d'interroger certaines de ses pratiques. Concernant l'énergie, par exemple, il va être possible d'identifier les zones sur lesquelles il est possible d'intervenir sans impacter le quotidien du personnel. Le schéma pluriannuel de stratégie énergétique, accompagné du dispositif d'Intracting, commence à générer environ 140 000€ d'économie par an, si l'on prend en compte le coût intégré dans le calcul initial. La somme serait beaucoup plus importante en actualisant les coûts.

Monsieur ROBLÉDO n'a pas fait apparaître les retombées directes ou indirectes de ce type de travaux. Si l'Université ne disposait pas d'un schéma pluriannuel de stratégie immobilière, les négociations pour le CPER auraient été complexes. Lorsqu'un projet de construction, de réhabilitation, est nécessaire, il doit être étayé par un certain nombre d'arguments. Cela ne génère pas d'économie mais une plus-value dans les négociations pour la réhabilitation des bâtiments, la construction de nouveaux locaux, avec un impact positif pour l'établissement.

Le recours à un cabinet passe soit par un marché public, soit par un organisme agréé comme l'UGAP, qui effectue un premier tri des prestataires possibles. Lorsque la somme est inférieure à 40 000€, il faut contacter 3 entreprises et choisir la mieux-disante.

Monsieur CHRISTOFOL demande si le recours à l'UGAP permet de gagner du temps, et d'éviter de solliciter 3 cabinets.

Monsieur ROBLÉDO répond que le recours à l'UGAP permet de respecter la procédure de marché public sans lancer un nouveau marché.

Monsieur AGNELY explique les deux étapes. Il existe un accord cadre par lequel l'UGAP fait une première sélection. L'Université s'adresse ensuite aux entreprises sélectionnées. Elle gagne ainsi une étape. L'UGAP passe les accords-cadres, l'Université réalise des marchés subséquents.

Monsieur CHRISTOFOL demande si les prix sont déjà négociés dans les accords-cadres.

Monsieur AGNELY répond qu'il existe des fourchettes, avec un prix maximal de la journée, l'Université affine ensuite les prestations.

Monsieur CHRISTOFOL explique que des pratiques ministérielles consistaient à acheter un volume de prestations à des cabinets. Le Ministère avait ensuite un droit de tirage sur des volumes préachetés, sur les cabinets.

Monsieur AGNELY répond que les accords-cadres sont conclus dans le cadre de l'UGAP, mais l'AMUE propose également des accords-cadres. Le choix du commissaire aux comptes passe par un accord-cadre de l'AMUE par exemple.

Lorsque l'Université a passé son marché, elle s'est adressée à ces cabinets. Elle peut bénéficier du volume global d'activités de l'UGAP.

En conclusion, Monsieur ROBLÉDO présente la répartition des cabinets de conseils mobilisés en fonction de leur coût (diapositive 17).

1.3 Nominations :

1.3 a Nouvelle administratrice du campus de Cholet

Monsieur ROBLÉDO indique qu'après un appel à candidature, Madame Anne-Sophie HOCQUET a été nommée administratrice du domaine universitaire de Cholet suite à l'avis favorable émis par le président de l'agglomération du Choletais, le 26 avril 2022.

Madame HOCQUET succède à Monsieur Éric PIERRE, élu directeur de l'UFR LLSH.

Madame HOCQUET prend ses nouvelles fonctions le lundi 16 mai 2022. Elle cesse ses missions de directrice de cabinet du Président. Monsieur ROBLÉDO explique qu'après réflexion, il ne la remplacera pas jusqu'à la fin de son mandat de Président. Il préfère laisser le soin à la personne qui lui succédera de décider si elle souhaite recruter un directeur ou une directrice de cabinet. Les missions actuelles de Madame HOCQUET vont être réparties entre le Président, Madame RICHARD et Madame PUGLIA.

1.3 b Nouveau directeur général des services

Monsieur ROBLÉDO explique que 7 candidatures ont été reçues pour pourvoir le poste de directeur général des services : 5 hommes et 2 femmes. Les candidats ont tous été reçus pour un premier entretien.

Deux candidats ont été retenus pour un second entretien : Monsieur Didier BOUQUET, actuellement Directeur général des services du Conservatoire national des arts et métiers à Paris et Monsieur David MAUPIN, Directeur général des services de l'école nationale supérieure de Mécanique et des Microtechniques à Besançon.

Le choix définitif s'est porté sur Monsieur Didier BOUQUET.

Monsieur BOUQUET a également été Directeur général des services de l'école normale supérieure de Lyon et de l'Université de Grenoble 1. Il arrivera à l'Université le 1^{er} juillet 2022, il ne pouvait pas être disponible avant.

2. Approbation du procès-verbal du CA

2.1 Procès-verbal du Conseil d'administration du jeudi 14 avril 2022

Le procès-verbal du Conseil d'administration du 14 avril 2022 est approuvé.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 28 voix pour et 1 abstention.

3. Enseignement et conventions

3-1 Création du D.U. « Hypnose clinique et thérapeutique » - Faculté de Santé

Monsieur ROBLÉDO invite le Professeur VERNY à présenter la création de ce D.U.

Le Professeur VERNY explique qu'il est professeur de neurologie, chef de service et du pôle neurosciences au CHU d'Angers. Il indique que l'objectif du D.U. n'est pas de former des hypno thérapeutes ni de créer un nouveau métier mais d'apporter à des professionnels de santé déjà diplômés tels que des infirmier.es, des psychologues, médecins, sage-femmes, dentistes etc... la possibilité d'ajouter des techniques d'hypnose à leur pratique.

Il s'agit d'une formation extrêmement classique, qui existe aujourd'hui dans plus d'une quinzaine d'universités en France. Elles sont également proposées par un certain nombre d'instituts privés en France. Ces 10 dernières années, le CHU d'Angers a formé plusieurs centaines de professionnels à cette technique, en ayant quasi systématiquement recours à des formations privées ou aux formations universitaires proposées par les ville voisines.

Lors de la présentation en CFVU du lundi 9 mai 2022, Monsieur ROBLÉDO avait demandé dans quelles perspectives l'hypnose allait être utilisée. Il s'agit véritablement d'un accompagnement des praticiens de santé pour permettre de mieux faire accepter des actes qui peuvent être *a priori* jugés traumatisants. Cela s'accompagnera de tout un protocole d'anesthésie.

Le Professeur VERNY ajoute que l'hypnose repose sur des bases extrêmement solides en termes de neurosciences attestées par des publications de haut niveau. Le D.U. va se focaliser sur les thématiques de l'hypnose qui ont été retenues dans le rapport de l'Inserm de 2015. L'accompagnement de tous les gestes douloureux sera proposé au premier plan car c'est ce qui est le mieux évalué. Le Professeur VERNY prend l'exemple de la ponction lombaire : ce geste est parfois jugé traumatisant, mais il se passe en réalité particulièrement bien grâce à l'anesthésie locale. Les techniques d'hypnose permettront que ce geste soit accompli de manière tout à fait sereine. Ce genre de pratique est également utilisé dans l'induction d'une anesthésie générale. Les produits que l'anesthésiste va injecter ne sont pas remplacés, mais un certain nombre de personnes confrontées à l'idée d'être endormies vont développer un stress qui peut générer des douleurs. L'accompagnement hypnotique est un confort qui est reconnu aujourd'hui, que ce soit dans les blocs opératoires, dans les salles de travail et dans les services hospitaliers.

Monsieur PASQUINI explique qu'il est étudiant en médecine. Il se demande comment la sélection va être opérée pour intégrer le D.U., 20 places uniquement étant proposées. Il se demande si certaines places seront réservées à des professionnels particuliers.

Le Professeur VERNY répond qu'un comité pédagogique se réunira pour analyser les candidatures. Toute la richesse d'un groupe serait de pouvoir être pluriprofessionnel. Le comité pédagogique sera attentif à essayer d'obtenir la plus grande représentativité des

différents métiers qui pourront se proposer. Les projets des candidats doivent toutefois avoir du sens.

Dans la partie partenariat et co-organisation, Monsieur PASQUINI remarque que le nom des partenaires de l'organisme Ipnosia sont bien mentionnés, mais pas les noms des co-certificateurs qui doivent former, organiser, évaluer et certifier.

Le Professeur VERNY répond que la formation est proposée sous l'égide de l'Université d'Angers par l'intermédiaire de la Faculté de santé. Il ne sera pas proposé de co-certification. Il s'agit d'un diplôme universitaire sous la responsabilité d'un hospitalo-universitaire.

Monsieur ROBLÉDO explique qu'il s'agit d'un tableau un peu standard utilisé pour les formations. Par construction, l'Université certifie.

Monsieur CHRISTOFOL demande s'il est possible de définir l'état hypnotique d'un point de vue neurologique.

Le Professeur VERNY répond que la question est difficile. Des études ont été publiées dans des revues de très bon niveau montrant par exemple un fonctionnement différent du cerveau selon qu'un geste est imaginé, simulé ou réalisé.

À la suite d'une remarque de Monsieur ROBLÉDO, le Professeur VERNY répond que l'hypnose proposée dans le D.U. ne correspond pas à l'hypnose de foire, qui est réalisée contre la volonté de la personne.

Le terme hypnose, avec ses racines étymologiques, n'est pas adapté. La personne n'est pas du tout dans un état de sommeil, d'inconscience. Elle est au contraire dans un état d'hyper vigilance.

Concernant le D.U, il a été décidé de privilégier des professionnels de santé et des psychologues, mais le Professeur VERNY a souhaité retenir la possibilité d'avoir des exceptions. Un enseignant chercheur en neurosciences qui souhaiterait bien comprendre l'hypnose, qui s'inscrit dans une démarche scientifique, souhaite faire de la neuro imagerie, de la métabolomique de personnes qui ont été mises en situation d'hypnose par exemple, pourrait être retenu même s'il est non soignant.

La création du D.U. est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 28 voix pour, 1 membre ayant quitté la séance

4. Prospective et moyens

4-1 Validation du choix du commissaire aux comptes

Monsieur ROBLÉDO rappelle que depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies, l'Université doit faire certifier les comptes par un commissaire aux comptes. Il est donc nécessaire de faire appel à un cabinet, pour une durée de 6 années.

Le cabinet KPMG remporte l'appel d'offre. Monsieur Dominique GRIGNON est le commissaire aux comptes.

Le montant du marché actuel est de 150 000 € pour 6 ans. Celui du précédent était de 159 000€.

Le Conseil d'Administration approuve l'offre de la société KPMG sous réserve de la notification du marché subséquent n° 2021-06 « Certification des comptes des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et missions connexes » établi dans le cadre de l'accord cadre n° 19-20 -PAM-CAC de l'AMUE.

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

4-2 Appel à cotisation Anjou InterLangues

Monsieur ROBLÉDO rappelle que le montant de la part fixe de l'Université d'Angers pour l'année universitaire 2020-2021 était de 16 580 euros. Ce montant a été validé par les administrateurs le 4 novembre 2021.

A cette part fixe se rajoute une participation forfaitaire des différents établissements qui font partie d'Anjou Interlangues. Cette participation est calculée au prorata du nombre d'étudiants qui s'inscrivent. La partie variable s'élève à 48,40 euros par étudiant.

Anjou Interlangues a omis de transmettre la facture correspondant au montant de cette part variable pour l'année 2020-2021. Le conseil d'administration doit donc approuver le versement de la part variable pour l'année 2020-2021 et l'année 2021-2022.

Monsieur AKIN aimerait disposer d'une présentation du bilan de l'action d'Anjou InterLangues. Au vu de l'évolution du montant de la part variable, il constate que de plus en plus d'étudiants s'inscrivent à Anjou InterLangues.

Monsieur ROBLÉDO note la demande de Monsieur AKIN. Anjou InterLangues dispense des langues dites « rares ». Les services proposés sont très utiles pour les étudiants.

Le montant de la part variable que l'Université d'Angers doit verser au profit d'Anjou-Interlangues pour l'année 2020-2021 de 12 680,80 euros, est approuvé.

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

Le montant de la part variable que l'Université d'Angers doit verser au profit d'Anjou-Interlangues pour l'année 2021-2022, de 13 552 euros, est approuvé.

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

5.Ressources Humaines

5-1 Etat d'avancement du projet : HUMAN RESSOURCES STRATEGY FOR RESEARCH

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

Elle rappelle que l'Université a obtenu auprès de l'Union européenne la labellisation HRS4R qui est une labellisation de la stratégie de ressources humaines de l'Université.

Cette labellisation répond à différents objectifs et propose une certaine méthode pour atteindre ces objectifs. Il s'agit de réaliser l'espace européen de la recherche, de favoriser

la mobilité européenne des chercheurs, de se conformer à la Charte européenne du chercheur et d'avoir un code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

HRS4R correspond ainsi à une démarche qualité de la stratégie de recrutement des chercheurs et des enseignants-chercheurs de l'Université, avec l'objectif d'améliorer les pratiques existantes et d'harmoniser la philosophie et les pratiques à l'échelle de l'Europe.

L'Université se réjouit d'avoir obtenu cette labellisation, mais elle doit désormais la conserver. Pour cela, il est nécessaire de suivre toutes les étapes de cette procédure qualité. Il faudra notamment faire remonter à la commission en décembre 2022 une auto-évaluation. Il sera également probablement nécessaire d'accueillir une délégation fin 2025 pour une évaluation de la mise en place de cette labellisation.

Le projet déposé en décembre 2020 comporte 40 actions. Dans le suivi de ce projet, ces 40 actions ont été découpées en 6 groupes (diapositive 29).

Les 6 groupes sont chacun pilotés par un vice-président. Monsieur DELABAERE anime de nombreux groupes. La direction des ressources humaines est également très active sur ces différents groupes.

La pandémie a perturbé le lancement de la stratégie HRS4R. Il était en effet difficile de se réunir et de lancer un projet de ce type entièrement à distance. Il a également été nécessaire de préparer le plan d'égalité professionnelle femmes-hommes. La loi de programmation pour la recherche et l'ensemble des mesures en matière de ressources humaines ont nécessité des modifications, notamment au travers des lignes directrices de gestion, avec une multiplicité de demandes dont réalisation incombait à la DRH.

Il a été décidé de proposer une présentation synthétique de ces actions. Beaucoup d'actions sont en cours, voire achevées (diapositive 32). Certaines actions n'ont pas encore été entamées.

Madame RICHARD dresse un point sur les différents groupes d'actions, en mettant en évidence quelques actions (diapositives 34 à 40).

Concernant l'accompagnement des candidats, les dispositifs de recrutement, d'avancement et de rémunération des contractuels ont été réalisés.

Un dépôt plus systématique des offres d'emplois d'enseignants chercheurs, de post-doc, d'IQR, d'IGE, sur Euraxess peut être constaté. Cela n'est pas encore tout à fait systématisé pour les postes de PR et de MCF, mais cela est en train de se mettre en place au niveau de la DRH.

L'Université avait imaginé construire une boîte à outils intégrant des besoins indécélables pour l'Université, à partir des besoins exprimés par les candidats. L'Université n'a pas de processus, de recueil de cette information, et il ne semble pas pertinent de conserver cette action pour l'instant.

Concernant la question de la formation aux discriminations, la DRH, Monsieur DELABAERE et Madame RICHARD ont piloté le groupe de travail. La question de la formation à la rédaction de fiches de poste non genrées est en cours de réalisation. Certaines fiches de poste restent encore genrées, une attention plus importante va devoir être apportée.

La formation à la lutte contre les stéréotypes, en particulier de genre, et sur les situations de handicap, destinée prioritairement aux personnes en position de responsabilité, est en cours de réalisation.

Madame RICHARD montre en séance la page de formation des comités de sélection. L'Université a mis une page Moodle à disposition de tous les collègues qui ont accepté de participer à un comité de sélection. Les collègues ont été inscrits à cette formation. Deux versions de la formation existent, un format de 45 minutes ou un format de 15 minutes. Un certain nombre d'éléments sont mis à leur disposition, notamment un texte court sur les engagements de l'Université en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. Ont également été insérés des éléments statistiques qui sont issus du bilan social, avec par exemple la répartition femmes-hommes par CNU à l'Université. Est également produite une analyse de ce qui s'est passé les années précédentes, avec les postes publiés, les postes pourvus, le nombre de femmes et d'hommes classés en premier, le nombre de lauréats. 3 recommandations permettent de limiter les biais dans les processus de recrutement, notamment les biais liés au genre. Deux vidéos ont été mises à disposition, l'une réalisée par Sorbonne Université, adaptée à un contexte de recrutement français, et une autre produite par les collègues Catalans. Même si le système de recrutement est différent, elle montre de façon explicite les biais de recrutement.

Madame RICHARD projette la vidéo, d'une durée de 7 minutes, en séance.

Madame RICHARD explique que la première formation a été proposée aux collègues l'an dernier seulement. Or, 6 hommes ont été recrutés sur les 6 postes de professeurs. Il reste donc une marge de progression importante.

Madame CHEVASSUS-LOZZA a été présidente d'un jury de concours l'an dernier. Elle a également bénéficié d'une formation sur les biais de genre. La façon de poser les questions aux candidats peut être très insidieuse. Madame CHEVASSUS-LOZZA va transmettre les éléments qui pourront être insérés sur Moodle.

Madame RICHARD explique qu'il n'est pas facile de trouver des collègues pour présider ou siéger dans les comités de sélection. Leur imposer une formation de 3 jours n'était pas adapté. Néanmoins, préciser clairement et publiquement qu'il peut être constaté des biais dans les processus de recrutement, même s'ils sont inconscients, était indispensable pour essayer de les prévenir en amont.

Madame RICHARD poursuit sa présentation. L'objectif était un suivi des jeunes chercheurs pendant les 10 premières années. La procédure actuelle retenue par Monsieur DELABAERE et Monsieur SIMONEAU est de prévoir un entretien après la première et la troisième années.

Concernant la gestion des comités de sélection, l'objectif est également de disposer d'éléments qui permettent d'avoir une gestion des ressources humaines pluriannuelle, en mettant à disposition des décideurs les pyramides des âges etc... Cela est en cours.

Un effort important a été consenti pour que l'ensemble des documents stratégiques de l'Université et des unités de recherche soient traduits. L'Université dispose désormais d'une personne en charge de ces activités de traduction.

Le dispositif HRS4R intègre également des questions relatives à l'intégrité scientifique. Cela intègre des questions comme la définition internationale de ce que veut dire être « auteur » dans le respect des règles de déontologie, la mise en place de règles de bonne conduite concernant les auteurs, l'ordre des auteurs et l'intégration de ces aspects à la formation intègre scientifique.

Les textes vont être intégrés dans les règlements intérieurs au cours de l'année 2022.

L'une des actions concerne l'amélioration de la formation des jeunes docteurs ou des doctorants et le plan de formation individualisé du doctorant, défini dès le début de la thèse. Cette réflexion a été achevée cette année et sera mise en place à la rentrée prochaine.

La formation au financement de la recherche, au montage de projet est en place et sera proposée dès cette année universitaire.

Monsieur CHRISTOFOL précise que la question de la déontologie et de l'intégrité scientifique sont de plus en plus mises en avant. Le MESRI dispose d'un déontologue. Il vient de publier son rapport annuel et recommande que les évaluations des projets mais aussi des personnels soient de plus en plus externalisés dans les établissements, eu égard notamment aux problèmes de déport.

Il n'est en effet pas rare que les enseignants-chercheurs coopèrent, écrivent ensemble. Le MESRI ne facilite pas toujours la tâche, notamment avec le RIPEC, le repyramidage. Les enseignants-chercheurs sont de plus en plus souvent conduits à évaluer leurs collègues de bureau. Monsieur CHRISTOFOL estime que le MESRI n'a pas encore pris conscience de la problématique, notamment par les procédures qu'il impose.

Monsieur ROBLÉDO reconnaît que cela est complexe. L'évaluation s'inscrit dans un processus, soit de promotion, de reconnaissance de qualités professionnelles, avec la potentielle dérive de trop solliciter la communauté universitaire dans son ensemble. Les évaluateurs sont sollicités, et toute une machine administrative doit être déclenchée pour mettre en place ce type de dispositif.

La juxtaposition, le sur-enchaînement des procédures traditionnelles, des réformes, des possibilités de promotions nouvelles vont entraîner une surcharge de travail importante.

Il pourrait être possible d'envisager des calendriers différents mais lorsque cela impacte la rémunération, se pose rapidement la nécessité de respecter un calendrier serré.

Auparavant, beaucoup d'évaluations étaient externalisées, avec le CNU.

Le CNU n'est pas forcément exclu de tous ces processus, mais il n'est plus décisionnaire. La décision finale reviendra aux établissements, avec un nombre de dossiers de plus en plus important à examiner. L'objectif est que 45% des enseignants disposent de primes, ce chiffre est loin d'être atteint. Cela revient à ce que la moitié de l'établissement évalue l'autre moitié de son personnel. Les biais qui ont pu être constatés dans la vidéo existeront inévitablement.

Concernant la RIPEC 3, l'Université a essayé de constituer un fichier d'experts externes, mais beaucoup d'universités n'ont pas répondu. L'Université va devoir trouver une organisation.

L'Université a demandé au MESRI qu'un travail soit réalisé sur les calendriers, notamment en 2023, pour éviter le croisement de différents calendriers entre les anciens processus toujours existants et les nouveaux processus. Cette problématique existe également pour le personnel BIATSS.

Il sera nécessaire d'appliquer à ces nouveaux processus les règles et dispositifs prévus dans le HRS4R, qui ont été intégrés dans les lignes directrices de gestion et qui répondent également à des recommandations ministérielles.

L'intérêt du HRS4R est de conduire à un engagement de l'établissement, qui va permettre de renforcer les dispositifs auxquels l'Université va s'astreindre. Un système d'autoévaluation sera mis en place avec des actions et objectifs à atteindre. En 2025, la Commission européenne vérifiera que l'Université s'est engagée dans toutes les actions qu'elle a envisagées.

Le dispositif qualité ne doit pas être perçu comme une contrainte, mais comme une amélioration de ce qui est proposé.

5-2 Bilan du SSTU

Monsieur ROBLÉDO invite la Docteure OUTURQUIN à présenter ce point (cf. diaporama de séance en annexe).

La Docteure OUTURQUIN explique que l'année 2021 a été une année particulière, la crise sanitaire ayant fortement impacté le fonctionnement du service.

Elle présente l'organigramme du service (diapositive 43). Madame BRIS est désormais assistante de prévention à la DPS depuis le 2 mai 2022. Elle est remplacée Madame Céline CALVEZ qui est la nouvelle infirmière de santé au travail.

100% de l'effectif a été renouvelé les 2 dernières années. En 2021, le service a accueilli l'assistante sociale au mois de février, le médecin du travail au mois de mai et la psychologue du travail au mois d'avril.

Le service suit les personnels BIATSS, les étudiants salariés, les enseignants, que ce soit de l'Université ou d'établissements sous conventions. Un tiers de l'effectif de l'Université exerce dans des établissements sous conventions. Dans ce tiers des effectifs, 300 agents sont hors département.

4 missions peuvent être identifiées au sein du service : l'action de santé au travail, les conseils, la surveillance de l'état de santé, la traçabilité et la veille sanitaire (diapositive 45).

609 agents ont été reçus en 2021 (diapositive 46).

La Docteure OUTURQUIN présente la répartition des visites entre les professionnels de santé (diapositives 47 à 49).

Les entretiens infirmiers ont été mis en place en 2020 et ont également été assurés en 2021.

En dehors des visites, le SSTU participe également à différentes cellules et groupes de travail, qui sont soit en lien avec la crise, soit en cohérence avec les activités habituelles du service (diapositive 50). Des études de poste ont été réalisées, des échanges réguliers ont été effectués avec les encadrants de proximité, les directeurs, les doyens, les collègues RH.

La Docteure OURTURQUIN présente le bilan de Madame Carole FLORECK, psychologue du travail. Madame FLORECK a reçu 51 agents, menés 144 entretiens avec une répartition de 84% de femmes et 16% d'hommes.

Les motifs de venue des agents sont essentiellement des difficultés d'ordre professionnel, (diapositive 51).

La Docteure OURTURQUIN présente les motifs professionnels identifiés justifiant ces entretiens (diapositive 52). L'épuisement professionnel représente 23% des visites, ce qui est important.

La grande majorité des agents qui sont venus en visite sont exposés à un stress chronique. Ce stress chronique dégrade les relations de travail et entraîne un sentiment d'épuisement professionnel. La charge de travail peut parfois augmenter en raison de problèmes de communication entre les agents ou entre un agent et sa hiérarchie. Avec une communication dégradée, le travail est plus compliqué à réaliser.

Ont été assurées des activités de prévention collective, des séances d'analyse de pratique, des formations au télétravail. La psychologue assure aussi une fonction d'assistante de prévention au sein du service (diapositive 53).

La Docteure OURTURQUIN présente le bilan de l'assistante de service social, Madame Céline MÉRAND. Madame MERAND a reçu 102 agents, toutes catégories confondues. Elle a réalisé 184 entretiens, en majorité en présentiel (diapositive 54). Madame MERAND s'est également rendue au domicile des agents lorsque cela a été nécessaire.

Les agents rencontrent l'assistante sociale en raison de problèmes personnels en grande majorité, relatifs à la famille, au budget, au logement (diapositives 55 et 56).

L'assistante sociale gère également des dossiers de prestations sociales. 100 dossiers ont été traités, le nombre a été multiplié par 2 cette année. Madame MERAND a réalisé 8 entretiens d'écoute dans le cadre de la cellule VDH. Un travail est également mené pour la réalisation d'un guide à la parentalité.

Pendant la crise sanitaire, le service a réalisé des vaccins et des tests antigéniques.

L'activité tracing Covid a beaucoup mobilisé le service. Les cas COVID positifs ont été remontés toutes les semaines au Rectorat. 46 cas COVID positifs ont été déclarés au service et 88 cas contacts. Ces chiffres ne sont pas exhaustifs. Les universités n'ont pas été des lieux de cluster. Les chiffres ont simplement suivi les taux de circulation du virus dans le Maine-et-Loire. Le travail, mené de manière collective, a porté ses fruits. Cela a permis à l'Université de rester ouverte.

Concernant le moral des personnels, il peut être observé une situation de stress et de crise depuis 2 ans. La crise a eu un impact sur la santé des personnes. Par ailleurs, l'actualité internationale accentue ce sentiment de mal-être. Que cela soit conscient ou non, les agents connaissent un peu tous un stress chronique. En conséquence, ils sont plus facilement irritables.

Le SSTU reçoit également des demandes de téléconsultation. Les visioconférences permettent de pouvoir faire un point sur des sujets relativement simples. Ces téléconsultations ne remplaceront pas les visites médicales, ni les déplacements dans le service.

Le SSTU souhaiterait disposer d'un logiciel médical permettant de pouvoir tenir un dossier médical, de pouvoir tracer les risques professionnels et de travailler en équipe pluridisciplinaire.

Le logiciel médical actuel date de 2007 et ne permet pas réaliser correctement le travail, ce qui impose le recours à des dossiers papier. Cela impacte le quotidien du service ainsi que la programmation des visites. Une offre publique d'achat a été réalisée l'année dernière, mais elle n'a pas permis de retenir un outil permettant de répondre aux besoins du service. Le SSTU espère un achat à travers l'UGAP, qui pourrait être opérationnel en 2023.

La Docteure OUTURQUIN aborde les risques psychosociaux. Elle rappelle le contexte de situation de crise. Les visites ont été orientées vers les personnes qui en avaient le plus besoin. Elle estime que le dialogue social est de qualité à l'Université. Les échanges sont fluides, notamment au niveau du CHSCT. Des cellules telles que la CASIP ou la CAEO permettent de renforcer ce dialogue social.

Un déséquilibre entre les moyens dont dispose l'Université et ses besoins est constaté, ce qui ne permet pas fonctionner de manière sereine et satisfaisante. Cela a un impact sur la santé des agents et représente un coût pour l'organisation. Les structures qui sont soumises aux cotisations AT/MP, ont un coût donné par la Carsat. Des économies importantes pourraient être réalisées. Il est habituellement considéré que 1€ investi dans la prévention des risques psycho sociaux rapporte 8 €.

Il est nécessaire d'envisager une mobilisation collective pour améliorer la situation. Pour ce faire, un courrier d'alerte a été adressé au mois de novembre 2021 au Président du CHSCT.

En attendant que des solutions puissent être trouvées, il est possible de travailler sur la qualité de vie au travail. Le télétravail a fortement impacté l'organisation du travail depuis 2 ans. Une évaluation pourrait être réalisée. Il serait également possible d'identifier les irritants du quotidien. Il conviendrait en outre de s'interroger sur des notions d'équité de traitement entre agents de services ou structures différents.

L'objectif du service sera de pouvoir réaliser un suivi informatisé des risques professionnels et des dossiers médicaux, de continuer la collaboration avec les assistants de prévention. L'équipe du SSTU va être renforcée, avec l'arrivée d'une deuxième infirmière.

Le SSTU a pour projet de continuer à développer des actions de prévention collective et la mise à disposition d'outils d'information et de sensibilisation (diapositives 63 et 64).

Pour donner suite à une demande de précisions de Monsieur LEMAIRE, la Docteure OUTURQUIN répond que les éléments communiqués correspondent à l'analyse de la psychologue et non au ressenti ou au déclaratif des agents. La Docteure OUTURQUIN a présenté un résumé du bilan, elle peut proposer des éléments plus complets.

Il arrive parfois que des agents se sentent harcelés sur leur poste de travail. Après analyse, rencontre de l'encadrant, la situation peut être plus nuancée. L'inverse est également vrai, des agents n'osent pas dénoncer des situations de mal-être au travail qui sont réelles.

Monsieur CHRISTOFOL précise que cela fait de nombreuses années que le sous encadrement est notable à l'Université d'Angers et qu'il génère de la souffrance au travail. Il demande si cette situation est isolée au regard d'autres universités. Il note 23% des consultations sur de l'épuisement professionnel et juge ce chiffre important.

Il note également que l'assistante sociale a reçu 100 dossiers dans l'année. Il estime que cela est significatif par rapport à la population de l'Université. Il se demande s'il s'agit de personnels avec des rémunérations très faibles.

La Docteure OUTURQUIN répond que le rôle de l'assistante sociale est notamment d'accompagner les agents pour certaines démarches. Elle ne gère pas que des agents en situation de précarité. Un nombre significatif de personnels reçus par l'assistante sociale relèvent de la catégorie A. Certains agents ont été aidés dans les commissions parce qu'ils avaient un reste à vivre de moins de 2€ par jour.

Monsieur CHRISTOFOL note que les agents déplorent le gel du point d'indice depuis de nombreuses années, cela entraîne des conséquences importantes sur la vie de certains personnels.

Monsieur ROBLÉDO a demandé à la Docteure OUTURQUIN de venir présenter ce bilan au Conseil d'administration. L'objectif était de montrer un bilan quantitatif mais aussi qualitatif.

Les personnes se rendent dans les services en raison d'un mal-être, pas uniquement d'une précarisation. Lorsqu'il était vice-président du Conseil d'administration, il assurait déjà la présidence du CHSCT. Le mal-être était encore plus prégnant à l'époque. Un baromètre social avait été effectué. Ce baromètre social a fait apparaître un bilan plus nuancé par rapport aux bilans de la médecine du travail ou des syndicats.

L'Université a mis en place toute une série de dispositifs, pour essayer de lutter contre les risques psycho-sociaux, afin de prévoir un système de prévention plus primaire que tertiaire.

L'épuisement et le stress existent malheureusement. Ces situations ne peuvent pas toujours être résolues par des moyens supplémentaires. Des moyens supplémentaires ont parfois été mis en place pour compenser des surcharges de travail mais les difficultés perduraient car les tensions existantes n'avaient pas été traitées substantiellement.

Même si l'Université disposait de moyens illimités, une organisation pas toujours optimale ferait ressortir des situations d'épuisement.

Pour donner suite au courrier transmis au CHSCT, l'Université essaie d'aller un peu plus loin dans l'analyse de différents sujets, qui n'ont pas tous les mêmes origines et imposent en ce cas des réponses distinctes.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur ROBLÉDO clôt la séance à 16h38.

Christian ROBLÉDO

Le Président de l'Université d'Angers

Isabelle RICHARD

La Vice-présidente du Conseil d'administration et égalité

6. ANNEXE : Diaporama de la séance du 12 mai 2022