

Comité Social d'Administration

2 juillet 2024

Ordre du jour :

- 1** - PV du 29 mars 2024
- 2** - Référentiel des équivalences horaires pour les Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025
- 3** - liste des fonctions ouvrant droit à la C2 du RIPEC ou à la PCA - année université 2024-2025
- 4** - Groupes de travail sur l'année 2024 / 2025 (pour information) :
- 5** - Fonctionnement du département de psychologie à compter de la rentrée universitaire 2024/2025 (pour information)
- 6** - Calendrier et méthode d'élaboration du PAE 2 (pour information)

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 2 juillet 2024 à 14h30, en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

Représentants de l'administration	
Madame Françoise GROLLEAU Présidente	Excusée
M. Didier BOUQUET Directeur général des Services	Présent
Invités	
Monsieur Philippe LERICHE 1 ^{ère} Vice-président, en charge du Conseil d'administration	Présent
Monsieur Éric DELABAERE Vice-président Politique Ressources humaines et de la politique sociale	Présent
Mme Delphine LORET Directrice des ressources humaines	Présente

Représentants du personnel			
Titulaires		Suppléants	
Force ouvrière de l'enseignement supérieur et de la recherche (FO-ESR)			
M. Sophie QUINCHARD	Présente	M. Damien PICARD	Excusé
FSU et Printemps écologique			
M. Laurent SAINTIS	Présent	Mme Lynda LECAUDEY	Excusée
Mme Tassadit AMGHAR	Présente	M. Manuel ROUGER	Excusé
M. Alain PAGANO	Présent	Mme Aude DUCROQUET	Excusée
Mme Sigrid GIFFON	Présente	M. Jean-Christophe GIMEL	Excusé
M. Jérémie CLOTAULT	Présent	Mme Nolwenn LAUTRAM	Excusée
UNSA			
M. Christophe ANNIC	Excusé	Mme Nathalie CLEMENT	Présente
Mme Corinne LEFRANCOIS	Excusé	Mme Alexandra BRUNET	Excusée
Mme Valérie RACINEUX	Excusé	M. Pascal RUFLIN	Excusé
Sud Education 49 – CGT Ferc-Sup de l'Université d'Angers			
M. Richard CERVELLE	Présent	Mme Paola PIERONI	Excusée

Secrétaire de séance :

Mme Delphine LORET

Secrétaire adjoint de séance :

Madame Sophie QUINCHARD

A 14h30, le quorum étant atteint, et Madame Françoise GROLLEAU excusée, Monsieur Philippe LERICHE, 1^{er} Vice-Président, préside et ouvre la séance. Mme Delphine LORET, Directrice des ressources humaines, est secrétaire de séance et Madame Sophie QUINCHARD, représentante des personnels, est nommée secrétaire adjointe de séance.

La représentante FSU-PE demande si le calendrier des instances peut être ajouté aux points à l'ordre du jour.

Madame Delphine LORET indique que celui-ci sera communiqué sur le dernier point d'information de cette instance.

Le représentant FSU-PE demande si une remontée par la direction des affaires financières concernant les bilans financiers par rapport aux laboratoires afin de pouvoir répondre aux enseignants-chercheurs qui ont remonté ces budgets et comprendre les retours négatifs sur ce point.

Madame Delphine LORET répond que la question ne sera pas traitée lors de cette instance mais que la demande est prise en compte.

La représentante FO-ESR indique que l'ordre du jour (ODJ) qu'elle a reçu ne comporte que trois points.

Après vérification, Mme Delphine LORET lui signale que la convocation envoyée le 17 juin 2024 est conforme et mentionne bien les six points à l'ordre du jour de cette instance. Elle précise que les documents mis à disposition sur l'espace dédié aux membres ne comportent que trois documents relatifs aux points soumis au vote, les points 4 à 6 étant des informations.

1- Approbation de du procès-verbal du CSA du 29 mars 2024 (vote) :

Monsieur Philippe LERICHE demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité social d'administration du 29 mars 2024. Le représentant Sud Education-CGT signale qu'une inversion des attributions de votes pour son organisation apparaît à la page 3.

Madame Delphine LORET confirme l'erreur et indique que la correction sera apportée au procès-verbal.

Aucune autre remarque n'étant apportée, Monsieur Philippe LERICHE met au vote le procès-verbal qui est adopté à l'unanimité.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

2 - Référentiel des équivalences horaires pour les Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025 (vote).

M. Éric DELABAERE présente les modifications apportées au référentiel des équivalences horaires. Il liste la modification apportées page 4, celle-ci concerne les heures équivalent TD de l'accompagnant pédagogique qui sont fixées à 9HETD au lieu de 12HEDT.

A. ACTIVITES PEDAGOGIQUES	I. — Innovation pédagogique et accompagnement		
Fonctions ou Responsabilités	Description des activités – mode de calcul	HETD	Budget
A.I.1 Accompagnant pédagogique	Accompagnement pédagogique des E et EC, des enseignants contractuels (compagnonnage, tutorat...)	9 HETD	Budget formation
A.I.2 Concepteur et développeur d'enseignements nouveaux ou de pratiques pédagogiques innovantes (dont mise à jour) sur la base d'une proposition validée	<p>A - Transformation d'1h de cours présentiel en distanciel (asynchrone), libellé "cours à distance" sur CELCAT et au maximum 30% des heures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir de 6h d'enseignement mis à distance sur Moodle (livre ou leçon, diaporama sonorisé, vidéos Panopto) - Incluant exercices d'autoapprentissage (QCM notés ou pas, badges de compétences, forum) 	<p>Année 1 : 1h ETD transformée = 2 HETD</p> <p>Années suivantes : 1h ETD transformée = 1 HETD</p>	Composante
	<p>B- Transformation des méthodes pédagogiques avec analyse réflexive (1h CM=1h TD)</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir de 12h d'enseignement transformées avec 2 transformations simultanées (amphi inversé, évaluation par les pairs sur Moodle, jeux sérieux, réalité virtuelle...), cours en anglais - Lissage de la rétribution sur 4 années 	<p>Rétribution par groupe de 40 étudiants :</p> <p>Année 1 : 12h ETD = 16 HETD</p> <p>Les 3 années suivantes : 12h ETD = 16 HETD</p>	Composante
	<p>C- Organisation et mise en œuvre d'une évaluation formative complexe (définie conjointement par la composante et l'équipe pédagogique – cahier des charges Thélème) comportant un temps spécifique de rétroaction collective, et dans le cadre d'un enseignement (CM>18h) à grands effectifs. A se répartir entre intervenants</p>	<p>Groupe supérieur à 200 : 6 HETD</p> <p>Groupe supérieur à 400 : 10</p>	Composante (Budget Thélème)
A.I.3 Approche par compétences	Déclinaison d'une formation en compétences avec cahier des charges (AMI). Rétribution en une seule fois sur service fait. Pour le pilotage, possibilité de répartition entre 2 copilotes max. Nombre max d'équipiers actifs : 6. Pilote licence : pour la mention. Pilote master : pour la mention. Pilote licence professionnelle : pour la mention ou un parcours autonome.	<p>Pilote L : 36 HEDT max</p> <p>Pilote M : 24 HEDT max</p> <p>Pilote LP : 12 HEDT max</p> <p>Equipier actif : 6 HEDT max</p>	Budget central

Monsieur Éric DELABAERE poursuit avec les modifications apportées page 10. Il a été ajouté une ligne concernant le directeur adjoint du SUAPS. Il s'agit d'une ligne spécifique faisant suite à la demande du nouveau directeur du SUAPS. Le rajout est supporté par le budget du SUAPS.

La représentante FSU-PE demande pourquoi cette mesure n'est pas étendue à d'autres services.

Monsieur Éric DELABAERE indique que la fonction de directeur adjoint n'existe pas dans d'autres services communs, il s'agit d'une spécificité du SUAPS liée aux enseignements rattachés. Monsieur Éric DELABAERE précise qu'en termes d'étudiants suivis, le SUAPS est la composante la plus importante de l'établissement.

La représentante FSU-PE demande pourquoi la qualification se fait en un maximum HETD plutôt qu'en minimum HEDT.

M. Éric DELABAERE explique que cette donnée dépend de la construction du référentiel et du mode de fonctionnement de la composante. Il s'agit en réalité de responsabiliser le budget de la composante ou de la direction.

C. AUTRES ACTIVITES OU ACTIVITES MIXTES	I. — Activités de direction adjointe, de département ou de mission d'expertise en Composante ou service		
Fonctions ou Responsabilités	Description des activités – mode de calcul	HETD	Budget
C.I.1 Directeur adjoint, assesseur, vice- doyen en composante, directeur adjoint du SUAPS	Selon statut et règlement intérieur de la composante ou du SUAPS et/ou lettre de mission	Maximum 64 HETD	Composante ou SUAPS
C.I.2 Directeur ou chef de département disciplinaire, président de section (DEG)	Selon statut et règlement intérieur de la composante et/ou lettre de mission, et selon effectifs (enseignants, enseignants-chercheurs et Effectifs étudiants concernés)	Maximum 50 HETD	Composante
C.I.3 Responsable ou chargé de mission experte en composante ou service	Chargé de mission ou de responsabilité importante en composante ou service, avec lettre de mission. Validé par le conseil de gestion de la Composante ou par le Président	Maximum 48 HETD	Composante ou service

Monsieur Éric DELABAERE aborde ensuite le tableau concernant les activités mixtes et autres activités.

Il indique que dans un souci de simplification et de cohérence, les lignes concernant la F3SCT C.II.3 et C.II.4 intégrées en 2023 en vertu de l'arrêté du 25 mai 2023, afin de permettre la prise en ligne de compte des modifications apportées au règlement intérieur de la formation spécialisée (du temps de travail des membres et du secrétariat) sont retirées pour être réintégrées dans les décharges.

C. AUTRES ACTIVITES OU ACTIVITES MIXTES	II. — Activités de mission d'expertise pour l'établissement		
Fonctions ou Responsabilités	Description des activités – mode de calcul	HETD	Budget
C.II.1 Chargé de mission d'assistant de Prévention	Exercice d'une mission d'assistant de prévention d'une ou plusieurs Unités de travail	Maximum 24 HETD	Etablissement
C.II.21 Membre du F3SCT du CSA	Mission au sein de la F3SCT (art.95 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, arrêté du 15 juin 2022, arrêté du 25 mai 2023)	Maximum 8,5 HETD pour un EC, 17 HETD pour un E	Etablissement
C.II.22 Secrétaire ou secrétaire adjointe de la F3SCT du CSA	Mission au sein de la F3SCT (art.95 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 et arrêté du 15 juin 2022, arrêté du 25 mai 2023) A retirer et inclure dans décharges	Maximum 10,5 HETD pour un EC, 21 HEDT pour un E	Etablissement
C.II.3 Référent d'un axe politique de L'établissement	Exercice d'une mission en lien avec un axe politique de l'établissement. Validé par le Président	Maximum 48 HETD	Etablissement
C.II.4 Référent égalité	Lettre de mission du Président	Maximum 8 HETD	Composante (intégré dotation d'équilibre)

Monsieur Éric DELABAERE poursuit avec les modifications apportées page 11 concernant les modalités pratiques de saisie et de liquidation des éléments du référentiel des équivalences horaires. Le taux de valorisation des HETD prévues dans le référentiel s'effectue le cas échéant sur la base du taux fixé par l'arrêté du 6 novembre 1989, qui s'élève à 43,5 euros brut au 1^{er} juillet 2023. Il s'agit d'une actualisation.

Monsieur Éric DELABAERE aborde ensuite les modifications des pages 12 et 13 concernant les décharges de services. La modification évoquée page 10 concernant la F3SCT se retrouve sur ce point.

La représentante FSU-PE demande si les décharges peuvent être reportées sur un autre membre comme indiqué dans le décret.

Madame Delphine LORET indique que la mesure explicitée par Monsieur Éric DELABAERE a été faite suite aux difficultés exprimées et remontées par les organisations syndicales concernant la saisie des heures référentiel dans leur service. En conséquence, cette mesure, ne mentionne pas spécifiquement le point soulevé par la représentante FSU-PE.

Sur cette interrogation, Madame Delphine Loret précise que l'établissement applique le règlement intérieur. La DRH sera conciliante, en saisissant au fil de l'eau les demandes spécifiques au transfert de décharges.

Sur la demande de la représentante FSU-PE concernant la DRH compétente (composante ou centrale) dans la saisie de ces demandes, Madame Delphine LORET spécifie que la démarche se fera au niveau de la DRH centrale, dans PCE.

V.1 Décharges fonctionnelles statutaires de service d'enseignement

Fonctions	Référence réglementaire	Décharge en HETD	Droit aux HC	Modalité
Président, Vice-président du CA ou Président du CAC d'une université	art.7-IV décret n°84-431	Décharge totale (max)	Non	Demande de l'intéressé
Président, Vice-président du CA ou Président du CAC d'une COMUE	art.7-IV décret n°84-431	Décharge totale (max)	Non	Demande de l'intéressé
2 Vice-présidents désignés par les statuts (VP-CFVU et VP-Recherche)	art.7-IV décret n°84-431	Décharge totale (max)	Non	Demande de l'intéressé
Directeur d'institut ou d'école relevant de l'art. L. 713-9 du code de l'éducation	art.7-IV décret n°84-431	128 HETD (max)	Non	Demande de l'intéressé
Directeur d'unité de formation et de recherche	art.7-IV décret n°84-431	128 HETD (max)	Non	Demande de l'intéressé
Enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF	art.7-IV décret n°84-431	128 HETD (max)	Non	Demande de l'intéressé
Enseignant-chercheur chargé de fonctions d'expertise ou de conseil (liste des fonctions fixée par arrêté ministériel)	art.7-IV décret n°84-431	128 HETD (max)	Non	Demande de l'intéressé
Président de section ou de la commission permanente du CNU ou CNU santé	art.7-IV décret n°84-431	64 HETD (max)	Non	Demande de l'intéressé
Maître de conférences stagiaire	art.32 décret n°84-431	32 HETD	Non	Obligatoire
Maître de conférences titulaire (dans les 5 ans suivant la titularisation)	art.32-1 décret n°84-431	32 HETD (max sur 5 ans)	Non	Demande de l'intéressé
Membre de la F3SCT du CSA	art.95 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, arrêté du 15 juin 2022, arrêté du 25 mai 2023	8,5 HETD pour un EC, 17 HETD pour un E	Oui	Arrêté de composition de la F3SCT
Secrétaire ou secrétaire adjointe de la F3SCT du CSA	art.95 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 et arrêté du 15 juin 2022, arrêté du 25 mai 2023	10,5 HETD pour un EC, 21 HEDT pour un E	Oui	PV F3SCT désignant les secrétaire et secrétaire adjoint.

V.2 Décharges de service d'enseignement relevant de la décision du Président après délibération du CA

Fonctions	Référence réglementaire	Décharge en HETD	Droit aux HC	Modalité
Autres vice-présidents (autres que ceux du V.1)	art.7-III décret n°84-431	128 HETD (max)	Non	Demande de l'intéressé
Président de la Fondation de l'Université d'Angers	art.7-III décret n°84-431	128 HETD (max)	Non	Demande de l'intéressé

Monsieur Éric DELABAERE commente ensuite le rajout apporté concernant une ligne spécifique au Président de la fondation de l'Université d'Angers dans la section relative aux décharges de service d'enseignement et relevant de la décision de la Présidente après délibération du CA.

La représentante FO-ESR interroge sur l'existence d'un président de fondation précédemment.

Monsieur Éric DELABAERE suppose qu'il s'agissait auparavant d'une fonction occupée par le Président de l'Université. Il précise que l'activation de cette ligne n'est pas obligatoire et que dans le cas d'une activation, il ne peut être accordé d'heures complémentaires.

Le représentant FSU-PE demande des précisions quant à l'attribution de cette décharge et notamment sur la personne autorisant celle-ci.

Monsieur Éric DELABAERE répond que cette activation intervient par décision de la Présidente sur autorisation du CA et sur demande de la personne concernée.

Monsieur Philippe LERICHE précise que la demande doit être faite par l'intéressé. Le maximum autorisé est de 128 HEDT.

Le représentant FSU-PE questionne sur les équivalences heures TD octroyées dans le cadre des décharges d'activités administratives sur les 4 dernières lignes.

Monsieur Éric DELABAERE répond qu'il s'agit de mesures règlementaires appliquées par l'établissement.

Le représentant FSU-PE précise sa demande en interrogeant sur les PCA.

Monsieur Éric DELABAERE indique qu'il s'agit des primes pour charges administratives des enseignants. Il précise que, pour les enseignants chercheurs, les 128 HEDT sont règlementaires puisque ces heures ne peuvent dépasser le maximum des 2/3 du service.

Le représentant FSU-PE demande des précisions concernant les pratiques concrètes d'utilisation du référentiel dans les composantes. Il cible sa demande sur la question de l'harmonisation faite au niveau des minima appliqués et sur le contrôle qui est appliqué auprès des composantes.

Monsieur Éric DELABAERE répond que l'harmonisation est faite sur le référentiel. Il constate que le référentiel est parfois critiqué car il apparaît trop développé. Il souligne cependant que ce choix a été fait afin de concrétiser une volonté d'harmonisation. Sur la question des minima, Monsieur Éric DELABAERE explique que cela est lié à la politique de la composante et de leur préemption du référentiel.

Après ces différents échanges, Monsieur DELABAERE met au vote le référentiel des équivalences horaires pour les Enseignants et Enseignants-chercheurs 2023-2024 qui est adopté à l'unanimité des voix.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour
FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstentions, 1 pour
Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

La représentante FSU-PE demande si le référentiel peut être diffusé à l'ensemble des collègues.

Monsieur Éric DELABAERE répond que le référentiel est rendu public du fait de sa transmission aux différentes composantes.

Monsieur Philippe LERICHE précise que le tableau se trouve également dans UA et moi et est de fait public.

3- Liste des fonctions ouvrant droit à la C2 du RIPEC ou à la PCA – année université 2024-2025

Monsieur Éric DELABAERE présente la liste des fonctions ouvrant droit à la C2 du RIPEC ou de la PCA au titre de l'année 2024-2025. Il indique que la C2 et la PCA ont retrouvé le même cadre.

Il reprend l'ensemble des modifications apportées. Il pointe l'instauration d'une prime d'administration pour le directeur de l'ESTHUA faisant suite à la modification des statuts de l'ESTHUA en Institut.

Le montant de ces primes d'administration a été relevé sur décision réglementaire, à l'été 2023. Cette actualisation apparaît en rouge dans le tableau.

Primes d'administration - pour information	PA avec RAFP	PA avec RAFP2023
Président	30 384,48 €	30 384,48 €
Directeur Polytech Angers	10 234,90 €	10 083,64 €
Directeur Institut Universitaire de Technologie (IUT)	10 234,90 €	10 083,64 €
Directeur Institut d'Administration des Entreprises	10 234,90 €	10 083,64 €
Directeur de l'ESTHUA	10 234,90 €	
Total	71 324,08 €	60 635,40 €

La ligne concernant le directeur de l'ESTHUA a été supprimée du groupe 3 en cohérence avec le nouveau statut d'institut.

Groupe 3 : Fonctions de direction (max 18 k€)	Prime C2 ou PCA avec RAFP	Prime C2 ou PCA avec RAFP
1er Vice-président en charge du Conseil d'administration (CA), du développement durable et de la responsabilité sociétale	10 234,90 €	10 083,64 €
Vice-Président Recherche (CR)	10 234,90 €	10 083,64 €
Vice-Président Formation et Vie Universitaire (CFVU)	10 234,90 €	10 083,64 €
Vice-Président Politique Ressources Humaines et Dialogue Social	10 234,90 €	10 083,64 €
Vice-Président International et Egalité	10 234,90 €	10 083,64 €
Vice-Président Accompagnement et Transformation pédagogiques	10 234,90 €	10 083,64 €
Vice-Président Formation professionnelle et développement de l'alternance	10 234,90 €	10 083,64 €
Vice-Président Valorisation, Innovation et Partenariats	10 234,90 €	10 083,64 €
Directeur UFR Droit, Économie et Gestion	10 234,90 €	10 083,64 €
Directeur UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines	10 234,90 €	10 083,64 €

Directeur UFR Sciences	10 234,90 €	10 083,64 €
Directeur UFR Esthétisme, Tourisme et Culture		10 083,64 €
Directeur UFR Santé	10 234,90 €	10 083,64 €
Total	122 818,80 €	131 087,32 €

La représentante UNSA constate que les primes d'administration sont réglementaires cependant les primes de fonction de direction dépendent d'une politique propre à l'établissement.

Monsieur Éric DELABAERE confirme.

Madame Delphine LORET souhaite préciser que, néanmoins, un cadrage est en place dans le cadre du RIPEC concernant la fixation du régime statutaire. Des minimas et des maximas sont définis pour les primes du RIPEC. Elle confirme également que ces primes sont statutaires et que l'établissement a l'obligation de les mettre en place, dans le cadre de la LPR.

La représentante UNSA demande si ces montants peuvent être communiqués.

Monsieur Éric DELABAERE remarque que le montant maximum est indiqué, en revanche il n'a pas le chiffre concernant le minimum.

La représentante UNSA précise que sa demande s'intègre dans le cadre de budgétisation restreinte actuelle et sur la possibilité que les Vice-Présidents participent à l'effort collectif demandé à l'ensemble des personnels.

Madame Delphine LORET répond que les maximas réglementaires concernant ces primes sont loin d'être atteints.

Le représentant FSU-PE concède qu'en effet l'établissement est loin du maximum de la dotation de l'Etat. Il constate qu'un effort financier est demandé à l'ensemble des personnels UA. Il remarque que sur ces lignes, le volume des primes est en constante augmentation à la fois sur le nombre de personnes concernées et sur le montant attribué. Il reconnaît que la charge des missions et du travail demandé par l'Etat sans contrepartie financière adaptée est importante. Cependant il observe qu'il convient de faire une balance dans le choix des missions prioritaires dans notre fonction d'université et les autres.

Il observe qu'une cohérence dans la demande faite aux composantes de diminuer leur budget pourrait s'accompagner en équilibre avec une diminution des primes accordées aux vice-présidents.

Monsieur Éric DELABAERE note la remarque.

Monsieur Éric DELABAERE reprend les explications concernant le point 3. Il indique qu'aucun changement n'est intervenu concernant le groupe 2.

Le représentant FSU-PE fait un parallèle entre les primes accordées et celles des vice-présidents et relève l'importance de la disparité.

Monsieur Éric DELABAERE observe que cela tient peut-être aux responsabilités exercées.

Le représentant FSU-PE souligne que certains des Vice-présidents n'ont pas le management humain impliquant les responsabilités suggérées.

Monsieur DELABAERE remarque qu'il convient de se référer à la lettre de mission de chacun.

Monsieur Éric DELABAERE commente ensuite le tableau concernant le groupe 1.

Groupe 1 : Responsabilités administratives particulières (max 6 k€)	Prime C2 ou PCA avec RAFF	Prime C2 ou PCA avec RAFF
Chargés de missions		
Chargé de mission coordination DDRS	4 502,48 €	
Chargé de mission Egalité	2 251,24 €	2 251,24 €
Chargé de mission Lansad		1 688,43 €
Chargé de mission à la promotion de la langue française		1 688,43 €
Chargé de mission PIX	1 688,43 €	1 688,43 €
Chargé de mission Handicap	1 688,43 €	1 688,43 €
Chargé de mission Liaison Lycées-université	4 502,48 €	1 688,43 €
Référents		
Référent entrepreneuriat-université		1 688,43 €
Référent pour la lutte contre le(s) racisme et antisémitisme	1 125,62 €	1 125,62 €
Référent Laïcité	1 125,62 €	1 125,62 €
Référent intégrité scientifique	1 125,62 €	1 125,62 €
Référent déontologue	1 125,62 €	1 125,62 €
Référent ISEP (budget propre DI)	1 688,43 €	1 688,43 €
Médiateur sportif de Haut niveau	1 125,62 €	1 125,62 €
Responsabilités d'écoles doctorales		
Direction BS	1 688,43 €	1 688,43 €
Total	23 638,02 €	21 386,78 €

Il indique que certaines lignes ont disparues au profit de nouvelles. Les lignes concernant le chargé de mission Lansad, le chargé de mission à la promotion de la langue française et celle du référent entrepreneuriat-université sont supprimées. Un référent pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et un référent égalité ont leur appellation modifiée afin de mieux identifier leur mission. Enfin un poste de chargé de mission coordination DDRS est créé afin de répondre à la demande.

Le montant de la prime allouée au chargé de mission liaison lycées-université a été réévaluée afin de répondre à l'accroissement et à la diversification de ses charges de missions.

Le représentant FSU-PE s'interroge sur l'intérêt de l'allocation d'une prime C2 dont le montant est faible dans la mesure où les primes C2 et C3 ne sont pas cumulables.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que le cumul entre les Primes C2 et C3 est possible dans la mesure où les missions sont différentes.

La représentante FSU-PE s'interroge sur le montant de la prime du chargé de mission DDRS qui apparaît supérieur à celui en charge du Handicap.

Monsieur Philippe LERICHE explique que cela correspond à la charge de travail et à l'investissement demandés afin de créer une nouvelle mission. Le chargé DDRS doit en effet partir de zéro pour mettre en place une structuration et une trame en accord avec l'objectif à atteindre.

La représentante UNSA demande si un tableau réglementaire concernant les modalités de fixation du montant des primes attribuables est accessible.

Monsieur Éric DELABAERE explique que la fixation est faite en alignement avec celle des HEDT afin de maintenir une cohérence et un équilibre. Il précise que le CA vote sur l'enveloppe maximale autorisée.

Sur la question de la représentante UNSA concernant l'équivalence HEDT/prime de 4502 euros, Monsieur Éric DELABAERE répond qu'il s'agit de l'équivalent approximatif de 96 HEDT.

La représentante FO-ESR interroge sur la justification de l'augmentation attribuée au chargé de mission liaison lycées-université.

Monsieur Philippe LERICHE explique que cette augmentation est due à l'élargissement des missions associées à ce poste. En effet, il s'agit de la juxtaposition et la rationalisation des projets, ainsi que de l'accroissement des responsabilités en matière de management, de coordination, et de gestion des étudiants tuteurs.

La représentante FSU-PE se questionne sur le choix et la durée des missions des personnes proposées.

Monsieur Éric DELABAERE observe que cela dépend de la politique menée par la gouvernance ; la durée des missions est en général de 4 ans.

La représentante FO-ESR déplore que le chargé de mission en charge de la langue française ait été supprimé.

Monsieur Éric DELABAERE indique que les missions confiées sont évolutives et que certaines peuvent également être reportées sur d'autres personnels, notamment BIATSS.

Monsieur Philippe LERICHE ajoute qu'il existe également des colinéarités avec EU Green. La promotion ainsi que le rayonnement de la langue française se poursuivent sous d'autres formes.

Monsieur Éric DELABAERE poursuit avec les primes concernant les responsabilités exercées au titre de la COMUE. Seul le montant de la prime allouée au titre de fonction de direction pour le 1^{er} vice-président de la COMUE a été réévalué et aligné pour un montant de 10 234,90 euros.

Il précise que la COMUE étant amenée à fortement évoluer, ces montants ne seront sans doute pas complètement utilisés. Cependant, les fonctions de coordination seront sans doute conservées quelque soit l'évolution prochaine.

En réponse à la question de la représentante FSU-PE concernant la date prévue pour l'évolution de la COMUE, Monsieur Philippe LERICHE note que la date initialement prévue en janvier sera difficilement respectée, mais qu'il est raisonnable d'envisager cette évolution pour le premier trimestre 2025.

Primes concernant les responsabilités exercées au titre de la COMUE Angers Le Mans

Groupe 3 : Fonctions de direction (max 18 k€)	Prime C2 ou PCA avec RAFF
1er Vice-Président de la COMUE	10 234,90 €

Groupe 1 : Responsabilités administratives particulières (max 6 k€)	Prime C2 ou PCA ou ref EH avec RAFF
Chargés de missions	
Chargé de mission COMUE (x2)	2 251,24 €

Responsabilités de pôle de coordination COMUE	
Responsable de pôle de coordination COMUE	2 251,24 €
Responsable adjoint de pôle de coordination COMUE	2 251,24 €
Total	9 004,96 €

Monsieur Éric DELABAERE propose de mettre au vote les listes C2/PCA avec les montants pour l'année universitaire 2023-2024 qui reçoit avec 1 abstention et 7 voix contre.

FO-ESR : 0 contre, 1 abstention, 0 pour

FSU-PE : 5 contre, 0 abstention, 0 pour

UNSA : 1 contre, 0 abstention, 0 pour

Sud Education & CGT : 1 contre, 0 abstention, 0 pour

Monsieur Éric DELABAERE interroge les membres ayant émis un vote contre les propositions de ce point sur leurs motivations.

Il est indiqué que ce vote reflète des remarques apportées concernant l'effort collectif demandé, les augmentations proposées auraient dues être étendues à l'ensemble.

4 - Groupes de travail sur l'année 2024 / 2025 (pour information) :

Madame Delphine LORET reprend et détaille la liste des groupes de travail proposés aux membres pour l'année 2024-2025 :

4-1-LDG mobilité : processus de recrutement des personnels BIATSS (hors concours)

Les objectifs de ce groupe de travail sont les suivants :

-recherche d'une simplification des démarches pour les structures qui recrutent impliquant une amélioration continue et un maintien de qualité

-la clarification des processus et les rôles respectifs des acteurs concernés

-l'amélioration de l'attractivité de l'UA en travaillant la rédaction des offres à partir de fiches de poste harmonisées, la dématérialisation et la maîtrise des délais de recrutement ;

Madame Delphine LORET propose que ce groupe soit composé de :

- 3 à 6 composantes et direction parmi celles qui recrutent le plus ;
- Des membres de composantes et directions moins actives mais qui en auront exprimé le souhait via le questionnaire remis
- 2 à 4 représentants du CSA
- Les représentants de l'administration DRH-VPRH-DGS

Madame Delphine LORET préconise 4 à 5 réunions de travail entre septembre et décembre afin d'aboutir à une présentation pour avis au CSA de janvier 2025 avec un passage au CA concernant les modifications des LDG envisagées à l'issue.

La représentante UNSA interroge sur l'opportunité du choix établi quant au thème abordé. Elle demande si la DRH considère que la procédure et les modalités de recrutement actuelles sont optimales.

Madame Delphine LORET indique que cette réflexion proposée fait suite aux retours des composantes et des recruteurs. Le nouvel outil en place implique de redimensionner et d'harmoniser ces modalités (recrutement, délais, procédures).

En réponse à la question de la représentante UNSA sur les principaux retours des composantes, madame Delphine LORET observe que la question des délais est prépondérante, tout comme la connaissance des outils et l'attractivité de l'établissement. Elle souligne la nécessité de simplifier et clarifier les missions et les attentes de chacun des acteurs.

La représentante UNSA demande des précisions quant au nouvel outil mentionné.

Madame Delphine LORET répond qu'il s'agit du logiciel BEETWEEN, déjà déployé. Celui-ci permet une publication simultanée plus aisée sur plusieurs plates-formes au-delà de la place de l'emploi public qui demeure une obligation. Il permet également de dématérialiser les procédures.

La représentante UNSA interroge sur les plateformes de publication utilisées dans le cadre du recrutement de l'établissement.

Madame Delphine LORET indique qu'outre l'obligation légale de publiée sur la place de l'emploi public les postes permanents, l'établissement utilise d'autres sites dédiés tels que l'APEC, l'UA, France travail, LinkedIn...

La représentante FSU-PE demande à quel besoin ce groupe de travail répond et quelles composantes et directions recrutent le plus.

Madame Delphine LORET répond que le groupe de travail a pour objectif de simplifier et harmoniser la procédure actuelle afin de résoudre les difficultés remontées par les composantes actuellement. Sur les recrutements dans les composantes Madame Delphine LORET indique qu'à sa connaissance et sous réserve de vérifier avec les données statistiques chiffrées, LLSH, Sciences, ESTHUA et la DEVEC ont une utilisation importante des procédures de recrutement. Ces directions, laboratoires et composantes seront invitées à participer au groupe de travail sans exclusion des entités ayant un recrutement moins important mais en exprimant le souhait.

4-2-LDG promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels

Madame Delphine LORET propose ensuite un groupe de travail sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels des personnels.

Elle indique que ce groupe de travail a pour objectif principal de prendre en compte les évolutions des lignes directrices de gestion ministérielles du 25 mars 2024, et en particulier les dispositifs d'accompagnement de fins de carrière (retraite progressive, maintien jusqu'à 70 ans).

Madame Delphine LORET constate que la mesure du maintien des personnels jusqu'à 70 ans s'inscrit dans la politique des temps partiel.

Elle remarque qu'une politique RH au sein de l'établissement est à définir concernant le maintien des personnels jusqu'à 70 ans s'ils en font la demande.

Madame Delphine LORET propose que ce groupe soit composé de :

- 4 représentants du CSA (1 par organisation)
- 4 représentants des composantes et services
- Les représentants de l'administration en les personnes du la RH, du VPRH et du DGS

Elle indique que le calendrier prévisionnel pour ce groupe de travail se déclinera par une ou deux réunions de travail fin 2024 ou début 2025 en fonction des avancées ou des questionnements suscités avec une présentation pour avis au CSA en novembre ou décembre afin de pouvoir envisager un passage lors du CA de décembre 2024 ou du premier trimestre 2025. Ce calendrier est envisagé afin de pouvoir répondre efficacement aux demandes qui commencent à affluer.

La représentante FSU-PE remarque que la demande avait déjà été faite en bureau d'obtenir une présentation sur la retraite progressive des personnels.

Madame Delphine LORET confirme que la demande de présentation de cette réforme a été actée et acceptée. Elle indique que les services du SPES de Nantes ont été sollicités afin qu'un webinaire aux agents prenne place. Cependant la réforme prévoit qu'il y ait une politique d'établissement sur la partie maintien jusqu'à 70 ans et il convient de réfléchir à sa mise en place.

La représentante FSU-PE souligne que la retraite progressive apparaît comme antinomique avec une demande retraite à 70 ans.

Madame Delphine LORET répond qu'il s'agit de deux dispositifs différents. Elle explique que pour rentrer dans la retraite progressive, des conditions particulières sont à remplir en terme par exemple d'ouverture de droits. Elle indique que dans la mesure où ces conditions sont remplies par l'agent, l'établissement est alors tenu d'étudier la partie temps partiel.

Elle rappelle que la politique de temps partiel existe déjà chez les enseignants.

Elle constate que la retraite progressive s'envisage, sur cette question, et pour la partie RH, uniquement sur le volet temps partiel.

Elle expose que le maintien jusqu'à 70 ans relève d'un dispositif différent.

Il existait déjà des prolongations possibles de droits. Désormais une prolongation est envisageable sur autorisation. L'établissement doit travailler sur cette dernière.

Concernant les LDG, la représentante UNSA demande si les modalités d'évaluation des avancements sur le fonctionnement de l'instance collégiale pouvaient faire l'objet d'un point dans ce groupe de travail.

Monsieur Éric DELABAERE répond que le calendrier ne permet pas de répondre à cette demande. Il indique que les lignes de gestion du ministère sont éditées, mais que cependant la politique de l'établissement n'est pas encore complètement établie.

Il constate que le premier groupe de travail va déployer beaucoup d'énergie et qu'il convient de raisonner les priorités. Il observe cependant que cela n'empêchera pas, une fois le calendrier global établi, de développer ce point qui aura nécessairement un fort impact sur la DRH de l'établissement.

La représentante UNSA demande si un calendrier prévisionnel sur ce point pourrait toutefois être pensé.

Monsieur Éric DELABAERE répond qu'un travail est nécessaire et la demande prise en compte mais que présentement, celle-ci ne peut être envisagée raisonnablement. Il rappelle qu'un cadre de fonctionnement doit être posé avant que la demande ne soit étudiée.

La représentante UNSA entend les difficultés évoquées cependant elle renouvelle le souhait que le travail intervienne sur le premier semestre 2025 afin que les mesures soient effectives pour l'année suivante.

Monsieur Éric DELABAERE indique qu'il attend d'avoir une vue complète de l'ensemble de la charge de travail afin de prioriser et d'optimiser la répartition avec les directrice des ressources humaines.

4-3 LDG indemnitaire BIATSS concernant la mise en place d'une prime de remplacement

Madame Delphine LORET propose ensuite un groupe de travail sur les LDG indemnitaire BIATSS, concernant la mise en place d'une prime de remplacement temporaire.

L'objectif à atteindre est la mise en place d'une prime de remplacement temporaire pour les personnels BIATSS amenés à remplacer des collègues momentanément absents. Elle explique que cette prime vise à mieux valoriser l'implication supplémentaire de ces personnels. Elle interviendra en substitution de l'indemnisation prévue dans l'instruction générale relative à la continuité de

service, actuellement appliquée. L'idée étant de valoriser cet investissement supplémentaire des personnels confrontés à une surcharge temporaire de travail.

Ce groupe de travail serait composé de :

- 4 représentants du CSA (1 par organisation)
- 4 représentants des services : DISC, chefs de service
- Les représentants de l'administration VPRH, DRH et DGS

Elle préconise un calendrier d'une à deux réunions sur le premier trimestre 2025 ; un passage en CSA pour avis des membres au second semestre 2025 avec pour finalité une validation par le CA avant l'été et une mise en œuvre à compter de la rentrée.

La représentante FO-ESR remarque que le taux horaire qui est prévu dans le cadre de l'indemnisation actuellement appliquée n'est pas utilisé. Elle suppose que cela s'explique peut-être par le fait que les personnels concernés n'ont pas connaissance de cette possibilité ou que la procédure de demande est trop compliquée, notamment parce que l'argent émane de chaque composante ou institut et que parfois cela n'est pas très bien diffusé.

La représentante UNSA interroge si l'origine de la demande émane des composantes.

Madame Delphine LORET répond par l'affirmatif. Elle indique que les retours dont elle a eu connaissance révèlent que cette prime est utilisée même si elle apparaît mal connue.

Elle indique que ce dispositif est disponible dans la note concernant la continuité de service et se retrouve également dans un document qui paraît complexe à renseigner. Elle constate en outre que cette prime est très limitée. Les retours des composantes révèlent que cette prime, lorsqu'elle est utilisée, n'est pas suffisante au regard de la charge engagée. Elle constate qu'il existe une marge de progression sur le dispositif actuel dont il convient de se saisir et exploiter.

La représentante UNSA confirme que certains personnels sont amenés à pallier l'absence de remplacement temporaire d'un de leur collègue et ne prennent pas forcément le temps de faire reconnaître la charge supplémentaire engagée du fait notamment du rapport temps/ bénéfice demandé, ce qui est dommageable au-delà de l'aspect purement financier de la reconnaissance.

Monsieur Éric DELABAERE confirme que cette reconnaissance effective fait partie des engagements pris lors de sa campagne par la gouvernance. Il indique que l'objectif tend à aboutir à une reconnaissance valorisante mais que pour ce faire il convient de prendre un temps de réflexion productif pouvant aussi intégrer le cas des collègues enseignants. Il s'agit d'une première étape.

La représentante FO-ESR remarque que ce groupe est lié au travail proposé par le premier groupe, notamment sur les questions de tuilage.

La représentante FSU-PE propose de mettre également en place un groupe de travail concernant les enseignants-chercheurs qui remplacent leur collègue et dont la compensation se fait en heures complémentaires qui sont payées en dessous du SMIC horaire.

Monsieur Éric DELABAERE indique que la demande des Enseignants-Chercheurs était un peu différente puisqu'elle tendait à mettre en place un remplacement du collègue par un recrutement temporaire. Il indique que cette mise en place apparaît plus complexe puisque les impacts budgétaires sont autres, et qu'en conséquence il convient d'analyser ce point plus tardivement.

La représentante FO-ESR interroge sur l'existence de demandes de retour sur le droit à congés payés pendant les arrêts maladie pour les personnels BIATSS, par suite du décret récemment paru.

Madame Delphine LORET indique que la RH a eu une seule demande à laquelle il a été répondu. Elle remarque que l'établissement sur ce point applique déjà et depuis très longtemps le dispositif européen et que de ce fait aucune mise à jour n'a été nécessaire.

Une représentante demande si un groupe de travail est prévu sur la revalorisation des primes d'indemnités des personnels BIATSS notamment des techniciens qui ne sont pas rémunérés à hauteur de leur travail.

Monsieur Éric DELABAERE indique que ce groupe n'est pas prévu pour l'instant mais que la demande est entendue. Il rappelle qu'il convient au préalable d'attendre le débat sur la question de l'orientation budgétaire.

5 – Fonctionnement du département de psychologie à compter de la rentrée universitaire 2024/2025 (pour information)

Monsieur Éric DELABAERE indique que la directrice de l'UFR devait présenter à titre informatif ce qui allait être mis en place cependant en son absence, il indique que ce point est reporté.

6 - Calendrier et méthode d'élaboration du PAE 2 (pour information)

Madame Catherine PASSIRANI, Vice-Présidente International-égalité, accompagnée de Madame Océane GUDEFIN-LEGRAND, chargée de mission pour la coordination de la cellule VDH et sur le PAE, interviennent sur la présentation du PAE 2.

Madame Catherine PASSIRANI reprend les enjeux et intérêt du projet.

Madame Océane GUDEFIN-LEGRAND rappelle le cadre juridique concernant le plan d'action pour l'égalité professionnelle femme/homme. Elle remarque que le texte applicable ne laisse pas une parfaite autonomie et que le dispositif doit prendre en compte les impératifs posés règlementairement.

Elle indique que l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit :

- un dispositif de signalement pour les victimes de violences et de discriminations
- l'élaboration de plans d'action pour l'égalité professionnelle codifié désormais sous les articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique.
- Elle indique que les modalités d'élaboration et de remontée de ces plans sont prévus dans le décret n°2020-528 du 4 mai 2020. Elle reprend ensuite les dispositions de l'Horizon Europe Guidance on Gender Equality plans.

Madame Océane GUDEFIN-LEGRAND résume les éléments importants qui permettent notamment de bénéficier des aides européennes. Elle revient sur les textes sur lesquels le calendrier et la méthode d'élaboration du PAE 2 ont été pensés. Elle indique que le PAE intervient sur une durée de 3 ans renouvelable.

Le plan est nécessairement fondé sur 4 axes obligatoires à savoir :

- analyse et traitement des écarts de rémunérations
- égal accès aux corps, grade et responsabilités
- articulation des temps de vie privée et vie professionnelle
- lutte contre les discriminations, violences, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

Madame Océane GUDEFIN-LEGRAND rappelle qu'au niveau européen la dimension de genre dans la recherche et l'enseignement ainsi que l'intersectionnalité doivent être intégrées. Cette intersectionnalité implique que les discriminations liées au genre doivent être prises en compte mais

également celles liées aux origines ethniques et autres elle observe que cela doit être articulé avec d'autres plans et schémas déjà en place dans l'établissement.

Elle poursuit en rappelant que les PAE doivent contenir des données sexuées issues du RSU, des indicateurs et un calendrier de mise en œuvre. Ceux-ci passent obligatoirement devant les instances représentatives du personnel et leur diffusion est obligatoire par voie numérique et, le cas échéant, par tout moyen.

Madame Catherine PASSIRANI propose pour la construction du PAE la mise en place d'un comité de pilotage ainsi composé :

- **Catherine PASSIRANI**, VP International-Égalité
- **Kayleigh O'SULLIVAN**, Chargée de mission Égalité
- **Océane GUDEFIN LEGRAND**, Coordinatrice PAE
- **Nathalie MENAR**, Assistante Mission Égalité
- **François AUZANNE**, directeur adjoint, DRH
- **Marion AMAND**, Chargée de mission Démarche Qualité Amélioration Continue, DPE
- **Charlotte MALVAL**, Contrôle de gestion RH, DPE
- **Christelle TRAON**, directrice adjointe, DRIED
- **Pierre-Jean PERROCHEAU**, représentant du personnel, CGT-Ferc-Sup
- **Corinne LEFRANÇOIS**, représentante du personnel, UNSA
- **Tassadit AMGHAR**, représentante du personnel FSU
- **Représentant-e de la DPS** (à confirmer)

La représentante FO-ESR interroge sur la présence de membres du CSA dans ce comité.

Madame Catherine PASSIRANI remarque qu'une représentante FSU-PE et une représentante UNSA sont intégrées. Elle indique que l'intérêt de cette présentation est de pouvoir trouver la meilleure configuration pour ce comité et ouvre à proposition.

Madame Océane GUDEFIN-LEGRAND indique que la gouvernance de ce PAE est en cours de réflexion dans sa construction finale et que les demandes ont été faites auprès des organisations syndicales de proposer leurs représentants.

Elle reprend les propos de madame Catherine PASSIRANI sur la possibilité dans le Comité de Pilotage du Suivi du PAE d'intégrer en outre une personnalité extérieure de l'UA spécialiste de ces questions, elle souligne cependant que cela interviendra ensuite et que pour l'instant l'accent est porté sur le comité de pilotage de la gouvernance du PAE.

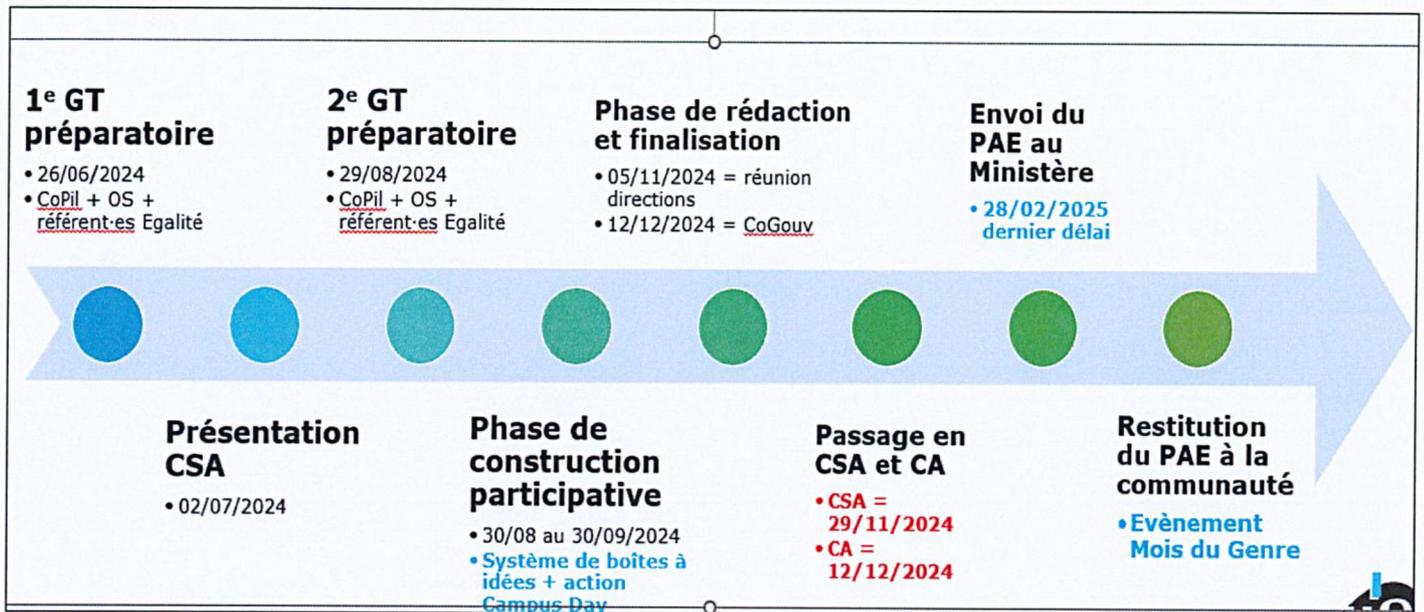
Madame Catherine PASSIRANI détaille ensuite le rétroplanning des mesures envisagées. Elle souligne le fait que le planning est extrêmement serré du fait des impératifs réglementaires posés. Elle rappelle que la proposition doit être envoyée en mars 2025. Elle indique qu'il convient que la mesure passe en fin d'année compte tenu des calendriers des CSA et CA.

Madame Catherine PASSIRANI indique que la réflexion doit être la plus participative possible d'où la proposition d'un système de boîte à idées envisagée de fin septembre à fin octobre ainsi qu'une journée Campus Day, afin de pouvoir valider le plan. Des réunions ont été fixées. Les assistants de prévention seront sollicités sur l'action.

Madame Océane GUDEFIN-LEGRAND indique que Les boîtes à idées vont être cadrées afin d'avoir des retours pertinents. L'objectif est que les personnes aient une information préalable afin de comprendre la demande et les axes obligatoires ainsi que les axes supplémentaires envisagés.

Madame Catherine PASSIRANI rappelle que 5 axes ont été déterminés et qu'il n'est pas envisagé d'en ajouter pour l'instant. Elle indique que les marges de manœuvre demeurent limitées du fait

des contraintes réglementaires imposées. Elle ajoute que le travail mené doit l'être à la lumière des actions déjà engagées.



Madame Océane GUDEFIN-LEGRAND résume les résultats de la première réunion préparatoire tenue la semaine précédente. Elle précise que les résultats permettront lors de la prochaine réunion du 29 août 2024 d'engager un travail concret sur les objectifs déterminés.

Elle indique que les objectifs du groupe préparatoire pour le PAE 2026-2027 sont envisagés de la façon suivante :

- organisation de la construction du PAE quant au format (qui, quand, comment) et quant au fond (cadrage des axes)
- organisation du suivi du PAE (comitologie)
- retour réflexif sur le PAE 2021-2023 notamment sur les questions de fond et de suivi des actions mises en place, sur le retour d'expérience et notamment les écueils à éviter ; les points positifs à maintenir
- reprenre les points d'amélioration et les points aveugles.

Madame Catherine PASSIRANI indique que l'axe 4 par exemple avait été travaillé en ce sens. Elle rappelle que l'objectif est de tendre vers l'amélioration constructive ; que tous les sujets ne peuvent faire l'objet d'un travail approfondi et qu'il convient de fixer les priorités avec cependant une souplesse relative et une adaptation dans celles-ci, dans la réflexion et la communication.

La représentante FO-ESR interroge sur l'intégration d'étudiants dans le groupe de travail.

Madame Catherine PASSIRANI remarque qu'il s'agit d'un plan d'action d'égalité professionnelle. Il concerne en conséquence, le personnel. Cet élément ne méjuge pas des nécessaires retombées bénéfiques pour les étudiants. Il n'en demeure pas moins que l'axe de travail doit rester centré sur les personnels.

-Présentation du calendrier prévisionnel des instances du CSA pour le premier semestre 2024-2025

Monsieur Éric DELABARE présente le calendrier prévisionnel aux membres du CSA.

La représentante FSU-PE interroge sur la durée du premier CSA prévu sur une heure et demie.

Madame Delphine LORET indique que la durée est prévisionnelle de 10H30 à 13H soit 2H30 et qu'il est possible en fonction des agendas que l'horaire soit avancé.

Monsieur Éric DELABAERE invite ensuite le représentant FSU-PE à formuler sa demande de début de séance.

Le représentant FSU-PE indique qu'à la suite de la demande de la direction des affaires financières auprès de l'ensemble des laboratoires et des composantes de mettre en place un plan financier des dépenses en trois parties (juin, septembre et fin d'année), afin de remplacer la procédure actuelle d'un prévisionnel des dépenses sur l'année entière ; une forte interrogation est soulevée quant à la nécessité de cette mesure au vu de la charge administrative de travail que cela va engendrer pour les enseignants-chercheurs sans certitude d'une réelle exploitation de ces éléments par les services. L'objectif annoncé par la DAF étant de réduire le fond de roulement et une optimisation des dépenses. Il demande de ce fait qu'une réponse soit apportée et que les procédures soient également clarifiées.

Monsieur DELABAERE prend note de la demande. Il indique que le document litigieux provient en réalité du rectorat selon son état de connaissance.

Le représentant FSU-PE demande si l'établissement est déjà sous tutelle du rectorat.

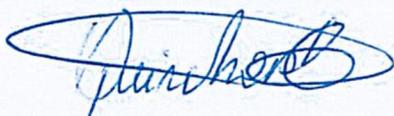
Madame Delphine LORET remarque que si la tutelle n'est pas encore en place, il existe dans la situation actuelle des contrôles financiers stricts au niveau du rectorat. Une obligation de rendre compte de façon détaillée et justifiée auprès du contrôleur financier est imposée.

Sur la demande de la représentante FSU-PE concernant le département Psychologie de l'UFR LLSH, Monsieur Éric DELABAERE indique que l'UFR LLSH va se réapproprier son autonomie avec cependant une attention et un soutien tout particulier apportés aux collègues qui vont s'investir dans leur tâche, ainsi qu'un fonctionnement transitoire qui va perdurer quelque temps. Il souligne cependant que si la mise en place sera suivie avec bienveillance par la gouvernance il s'avère essentiel qu'un fonctionnement normal prenne rapidement place.

La représentante FSU-PE souligne qu'il convient de prêter une attention particulière à l'UFR de LLSH puisqu'il s'agit d'un département qui est fragilisé. Elle invite à faire attention aux décisions prises concernant les personnels et à mettre en avant les conditions de travail de ses personnels.

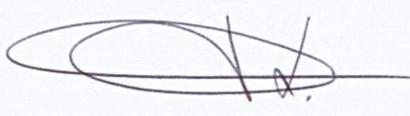
L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur Philippe LERICHE lève la séance à 16 H 59.

La secrétaire adjointe de séance



Sophie QUINCHARD

La secrétaire de séance



Delphine LORET

La Présidente



Françoise GROLLEAU