

Comité Social d'Administration

Ordre du jour :

- 1-PV du CSA du 28 mai 2024
- 2-Campagne d'emploi 2025-Enseignants-Chercheurs
- 3-Campagne d'emploi 2025-BIATSS
- 4-Organisation de la Direction Générale des Services
- 5-Présentation du projet INCL'UA : stratégie et objectifs

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 15 octobre 2024 à 14h30 , en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

Représentants de l'administration	
Madame Françoise GROLLEAU Présidente	Présente
M. Didier BOUQUET Directeur général des Services	Présent
Invités	
Monsieur Philippe LERICHE 1 ^{ère} Vice-président, en charge du Conseil d'administration	Excusé
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	Excusé	Mme Lynda LECAUDEY	Excusée
Mme Tassadit AMGHAR	Présente	M. Manuel ROUGER	Excusé
M. Alain PAGANO	Présent	Mme Aude DUCROQUET	Excusée
Mme Sigrid GIFFON	Excusée	M. Jean-Christophe GIMEL	Excusé
M. Jérémy CLOTAULT	Présent	Mme Nolwenn LAUTRAM	Présente
UNSA			
M. Christophe ANNIC	Présent	Mme Nathalie CLEMENT	Présente
Mme Corinne LEFRANCOIS	Présente	Mme Alexandra BRUNET	Excusée
Mme Valérie RACINEUX	Présente	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 :
Monsieur Jeremy CLOTAULT

A 14h30, le quorum étant atteint, Madame Françoise GROLLEAU ouvre la séance. Mme Delphine LORET, Directrice des ressources humaines, est secrétaire de séance et Monsieur Jeremy CLOTAULT, représentant des personnels, est nommé secrétaire adjoint de séance.

1- Approbation de du procès-verbal du CSA du 28 mai 2024 (vote) :

Madame Françoise GROLLEAU demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité social d'administration du 28 mai 2024.

Aucune autre remarque n'étant apportée, Madame Françoise GROLLEAU 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, 3 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour
Sud Education & CGT : 0 contre, abstention, 1 pour

2 – Campagne d'emploi 2025-Enseignants-Chercheurs

Madame Françoise GROLLEAU donne la parole à Monsieur Éric DELABAERE qui reprend les principales orientations politiques de la gouvernance, déjà présentées lors de la campagne d'emploi ESAS. A ce titre, il rappelle que la situation de déficit budgétaire impose une nécessaire maîtrise de la masse salariale. Toutefois, il précise qu'aucun gel de poste permanent n'est programmé. Concernant les enseignants chercheurs, il est recommandé la mise en œuvre d'une politique d'ATERisation sur deux ans, permettant d'affiner l'analyse des besoins pédagogiques (offre de formation) et de poursuivre le dialogue sur la stratégie des UR avec en parallèle un travail de prospection pour enrichir le vivier de candidatures (HRS4R).

Il souligne également qu'aucune réfrigération de postes ESAS n'est prévue et que le nombre d'allocations doctorales vise à être maintenu, contrairement à la situation observée dans d'autres universités.

Monsieur Éric DELABAERE évoque ensuite le cout global de la campagne d'emploi 2024. Il précise que l'impact financier des mesures est généralement projeté sur l'exercice de l'année suivante. Ainsi sur 2024, un montant de -364 352,85 euros avait été anticipé, sur 2025 l'impact avait été estimé à

-1 564 385,75 euros. Il ajoute que l'ensemble de l'impact financier de la campagne 2024 n'avait pas encore été totalement pris en compte. En particulier, certains postes, dont l'échéance était alignée sur le calendrier universitaire plutôt que sur l'année civile, n'ont pas vu leurs coûts de prolongation intégrés dans les projections budgétaires.

La représentante FSU-PE demande si l'impact annoncé procède d'un calcul ou d'une vision.

Monsieur Éric DELABAERE précise que l'ensemble des éléments présentés relève d'hypothèses travaillées. À titre d'exemple, il explique que dans les projections budgétaires pour l'année 2024, certaines hypothèses n'ont pas intégré la prolongation de postes jusqu'à la fin de l'année civile. Ainsi, lorsqu'un poste s'est achevé en août 2024, la prolongation de ce dernier jusqu'au 31 décembre

2024 n'a pas été incluse dans les calculs. Cette omission souligne la nécessité d'ajuster les prévisions en prenant en compte l'intégralité des périodes d'engagement contractuel.

La représentante FSU-PE interroge sur les hypothèses qui permettent d'avancer le chiffre de -1 404 434 euros sur les personnels BIATSS dans les composantes.

Madame Delphine LORET indique qu'il s'agit des projections de la campagne d'emploi. Elle rappelle que les contrats d'un certain nombre de personnel BIATSS se sont achevés fin août et que leur prolongation n'est pas valorisée dans les prévisions diffusées.

Elle précise que sur la campagne d'emploi de cette année, le travail mené a essayé d'intégrer ces deltas afin de déterminer des hypothèses de travail plus fiables. Les prolongations ont été envisagées en partant du postulat de poste permanent. Les prospections sur l'impact ont été en outre étendues sur une campagne d'emploi à N+2. La valorisation est faite sur l'année mais également envisagée sur l'année suivante.

Madame Françoise GROLLEAU mentionne que les fins de contrats sur l'année civile et non sur l'année universitaire ont été privilégiées.

Madame Delphine LORET souligne que concernant les personnels enseignants chercheurs, cette mesure ne s'applique pas puisque leur recrutement intervient essentiellement par concours, ce qui nécessite de maintenir le calendrier de l'année universitaire.

La représentante FO-ESR remarque la difficulté que présente l'utilisation de l'année civile pour le recrutement contractuel des agents en impliquant une fin de contrat sur la période de Noël, ce qui est malaisé pour le personnel non renouvelé, ce alors même qu'il a assumé la période chargée de la rentrée scolaire.

Madame Françoise GROLLEAU observe qu'aucune période n'est adaptée au non-renouvellement d'un contrat.

Madame Delphine LORET ajoute que cette mesure permet de supprimer une partie des difficultés ainsi que la surcharge des services et des composantes consécutives aux 4 semaines de fermeture estivale.

La représentante FSU-PE approuve la logique de la mesure.

Monsieur Éric DELABAERE corrobore l'intérêt, notamment sur l'anticipation de l'élaboration du budget initial.

Sur la remarque de la représentante UNSA, Madame Delphine LORET confirme qu'il n'existe plus de contrat 10 mois ne permettant pas à l'agent de bénéficier des deux mois de travail l'été.

Monsieur Éric DELABAERE aborde ensuite la valorisation de la campagne d'emploi 2025. Il précise que pour la première fois, l'outil DématCE (dématérialisation de la campagne d'emploi) a été déployé. Il indique que certaines insuffisances sur l'outil seront corrigées ; toutefois il constate qu'un dialogue différent s'est construit et que les arbitrages sont plus en phase avec la réalité des besoins des composantes et des services.

Il précise que le calcul distingue les postes financés et les postes non financés mais pas encore, à ce stade, les filières (BIATSS et EEC).

Monsieur Éric DELABAERE revient ensuite sur le coût de la campagne emploi 2025. Les chiffres concernant l'impact sur 2024 présentent un bilan de 654 072,33 euros. L'impact sur 2025 génère un bilan de -75 868,30 euros. Il explique cet écart par les biais précédemment évoqués ainsi que par la volonté affichée de contrôler la masse salariale afin de limiter le déficit budgétaire. Il reprend enfin le coût de 156 024,15 euros envisagé sur 2026.

La représentante UNSA questionne les négatifs et positifs présentés.

Monsieur Éric DELABAERE explique que la présentation se fait en termes de coût ; de ce fait les négatifs doivent s'entendre comme des économies de dépenses.

Le représentant FSU-PE s'étonne que la politique de réfrigération/contractualisation/ATERisation n'engendre qu'une économie de 306 031,84 euros. Il observe que sur le plan comptable, l'effort doit être reconnu cependant cela apparaît dérisoire face à la réalité du déficit budgétaire de l'établissement.

Monsieur Éric DELABAERE considère que l'effort n'est pas sans conséquences dans le contexte actuel. Il permet de rompre la dynamique déficitaire sur cette ligne, tout en permettant une campagne d'emploi. En injectant une trajectoire budgétaire plus saine, un message clair d'effort et de rigueur est transmis au ministère afin de l'inciter à contribuer. Il souligne cependant que ces mesures restent soumises au contexte politique actuel. Les efforts consentis par l'établissement peuvent se voir annihilés par l'augmentation exponentielle qu'impliquerait les non-compensations prévues par le gouvernement.

Monsieur Didier BOUQUET complète le propos, il souligne que dans la mesure où les décisions ministérielles ne sont pas clairement confirmées, les éléments discutés doivent être pris sous réserve. Les éléments hypothétiques sont multiples. Un des scénarii envisagé est celui d'une augmentation du CAS pension entre 2 et 4 points non compensée. Si cette hypothèse est confirmée, le coût pour l'établissement sera de l'ordre de 1,6 million, l'ensemble des efforts consentis s'en trouvera annulée avec, en outre, l'impossibilité de permettre un rétablissement du budget. Une autre présomption est celle d'une non-compensation des mesures GUERINI. Dans cette hypothèse, les efforts amorcés par l'établissement seraient fortement atténués. Il tempore cependant en prônant la nécessité de rester optimistes sur des théories, qui si elles demeurent réalistes, demeurent des supputations à ce jour.

Sur les interrogations des représentants, Madame Françoise GROLLEAU souligne que l'ensemble des décisions tendent vers l'amélioration de la situation et qu'une importante action est menée auprès du ministère, notamment avec la DGESIP avec laquelle des négociations sont en cours. Elle insiste sur l'absence certaine de levée de fonds supplémentaires et indique que la solidarité entre les établissements est à l'étude.

Monsieur Didier BOUQUET souligne qu'il n'est cependant pas exclu qu'une aide soit apportée à l'établissement.

Madame Françoise GROLLEAU insiste également sur la situation particulière de l'établissement, dont l'exercice est en négatif pour la troisième année consécutive. Elle constate qu'un blocage de campagne d'emploi 2025 ne peut pas être écarté.

Le représentant FSU-PE s'informe de la situation de l'université en considération des autres établissements universitaires sur le territoire national.

Madame Françoise GROLLEAU reprend les propos des inspecteurs qui accompagnent l'établissement qui indiquent une situation « très critique ».

Monsieur Didier BOUQUET constate que le travail effectué tend à présenter une situation difficile mais placée sur une bonne trajectoire pour la tutelle. Il insiste sur l'importance de diminuer, à défaut de supprimer, une augmentation des dépenses jusqu'alors largement supérieure aux ressources. Il rappelle que Madame la rectrice de l'académie de Nantes, dans le cadre de son droit de tutelle sur l'établissement peut refuser de valider la campagne d'emploi et rejeter le budget présenté, voire le valider sous conditions. Dans cette hypothèse, l'établissement devra fonctionner sur un budget provisoire à compter de janvier afin de représenter un budget en adéquation avec les recommandations de la tutelle, et en cas de désaccord au 31 mars de l'année, le rectorat fixera unilatéralement le budget pour l'année.

Madame Françoise GROLLEAU insiste sur la précarité de la situation qui ne permet pas de marges de manœuvre.

Le représentant UNSA interroge quant à l'existence réelle d'un dialogue entre la rectrice et le ministère.

Madame Françoise GROLLEAU et Monsieur Didier BOUQUET confirment la présence de la rectrice comme autorité de tutelle de l'établissement, qu'elle tient du ministre, et de son pouvoir de décision.

Monsieur BOUQUET précise que si les attributions de subvention relèvent de la DGESIP , celles-ci se font en lien étroit avec les services du rectorat.

Le représentant FSU-PE interroge sur les conséquences concrètes pour l'établissement découlant d'un refus de la campagne d'emploi.

Monsieur Didier BOUQUET observe que ce cas de figure se révèle théorique. Il reprend cependant les différents scénarii envisageables :

-il peut être refusé de procéder au recrutement par la voie des concours, avec cependant l'autorisation de recourir à des recrutements par voie contractuelle.

- une absence totale de recrutement serait la pire des hypothèses ; cependant les conséquences de cette solution, au regard de la réalité du service public, sont peu probables puisque le coût engendré par les heures complémentaires nécessaires au maintien des enseignements serait excessif et annihilerait les avantages de la mesure.

Il remarque que la validation de la campagne d'emploi telle que présentée apparaît comme la solution idéale et que dès lors, il convient de demeurer positif. L'autorité de tutelle dispose dans sa position d'une gradation de réactions possibles qui doit être envisagée.

Le représentant UNSA demande si l'offre de formation de l'établissement n'est pas au-dessus de ses moyens, celle-ci induit en effet une augmentation des recrutements, également au-dessus de nos moyens.

Le représentant FSU-PE intervient et indique que l'offre de formation proposée répond nécessairement à des besoins exprimés et que ce ne sont pas les besoins mais les moyens déployés par le ministère qui ne sont pas à la hauteur.

Madame Françoise GROLLEAU confirme les propos, elle souligne que l'une des réponses de la rectrice pourrait cependant être de réduire les capacités d'accueil de l'établissement. Cette mesure ne correspond néanmoins ni aux souhaits de l'établissement ni à ceux du rectorat.

Monsieur Éric DELABAERE reprend son propos. Concernant les enseignants-chercheurs, il précise que 7 postes de MCF vacants sont proposés à la campagne d'emploi. Il rappelle que l'année précédente, 15 postes étaient ouverts. Il commente l'ensemble de ces postes par composante. Il s'attarde sur la transformation du poste MCF en MCUPH au niveau de la composante santé. Il reprend, pour ce poste, les éléments de discussion qui ont conduit à ce choix ainsi que les garanties apportées par la composante quant au maintien des engagements pédagogiques. Il précise en outre que le financement de ce poste sera compensé par le gel d'un poste ATER durant deux années.

Madame Françoise GROLLEAU précise que la décision de transformer le poste en MCUPH n'est pas anodine pour l'établissement. elle constate néanmoins que les garanties fournies par la composante ainsi que ses engagements en termes de maintien des enseignements sont solides. Elle ajoute que la mesure permet de consolider et de renforcer le rapprochement et le partenariat avec le CHU au travers de la faculté de santé. Elle conclut que cette transformation s'inscrit dans un projet d'avenir commun et notamment sur une réflexion et un dialogue conjoints de la révision des effectifs.

Le représentant UNSA questionne l'intérêt du changement.

Madame Françoise GROLLEAU explique que la différence intervient sur la partie soin de ces postes qui se superpose à la partie enseignement et recherche, la rémunération se faisant par l'Université et le CHU.

La représentante FSU-PE interroge sur les motifs des deux démissions mentionnées sur l'IUT et la composante LLSH.

Monsieur Éric DELABAERE répond que sur la composante LLSH, l'enseignante concernée appartenait à l'origine au corps des conservateurs de bibliothèques et ne s'est pas retrouvée dans le métier d'enseignant-chercheur. Concernant l'IUT, l'enseignant était en disponibilité longue et arrivait en fin de droit.

Monsieur Éric DELABAERE indique que l'un des postes est créé et financé sur la subvention pour charges de service public au titre de mesures sociées auprès de l'IUT. Il précise que ce poste sera pourvu pendant 2 ans par un recrutement ATER.

La représentante FSU-PE demande si ce poste est créé pour être directement ATERisé.

Monsieur Éric DELABAERE indique qu'en accord avec l'IUT ce poste ne sera pas directement mis au concours mais ATERisé ou contractualisé durant 2 années ; ce afin de permettre une maîtrise de la structuration de masse salariale sur 2 ans.

La représentante FSU-PE insiste sur le fait de maintenir le terme d'ATERisation et non contractualisation, ce afin de soutenir une formation complémentaire pour les docteurs.

Monsieur Éric DELABAERE approuve l'utilisation de cette dénomination notamment lorsque la balance recherche demeure importante sur le poste.

Monsieur Éric DELABAERE indique ensuite qu'un poste de PR en section 23 est mis au concours à la suite du décès du titulaire. Il rappelle que l'année précédente, 9 postes avaient été ouverts pour donner suite à un nombre important de départs à la retraite.

Le représentant FSU-PE demande si les repyramidages LPR sont menacés pour l'année à venir. Monsieur Éric DELABAERE indique qu'il n'y a aucune notification du ministère pour 2025 et donc que l'information ne leur est pas disponible.

Monsieur Éric DELABAERE indique que 55 postes d'ATER sont prévus, 40 vacants et 15 susceptibles d'être vacants.

Il précise ensuite leur répartition comme suit :

concernant les 40 postes vacants :

-27 postes ATER

-10 postes MCF (3 pour promotion, 4 pour retraite, une création MCF, une démission et une mutation)

-3 postes PR pour retraite

concernant les 15 postes sous réserve d'être vacants

-11 MCF (6 pour retraite, 5 pour détachement ou disponibilité)

-4 PR pour retraite

La représentante FSU-PE interroge quant aux critères de choix d'ATERisation de certains postes.

Monsieur Éric DELABAERE expose que les choix ont été d'une part déterminés par la politique de contractualisation ou d'ATERisation nécessaire sur deux ans dans le contexte budgétaire actuel et d'autre part par les besoins urgents et spécifiques exprimés des composantes et des départements disciplinaires. Il précise que l'objectif étant d'ATERiser sur deux ans à l'exception des postes faisant déjà l'objet de cette mesure.

La représentante FSU-PE s'interroge sur la mise à disposition des informations concernant les postes susceptibles d'être vacants pour retraite.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que le RSU fournit certains de ces éléments sans la granularité section par section, ni les impacts de la réforme de la retraite, notamment les mesures concernant les départs progressifs à la retraite ou le maintien en fonction jusqu'à 70 ans.

Madame Françoise GROLLEAU ajoute que le RSU est particulièrement détaillé sur les 5 années à venir. Elle indique que 244 départs en retraite sont prévisibles sur cette période.

Monsieur Éric DELABAERE insiste sur la nécessité d'intégrer la politique de l'établissement concernant ces nouveaux éléments dans les lignes de gestion ainsi que de la nécessité d'un cadrage et d'un dialogue commun. Il suggère la mise en place d'un groupe de travail.

Le représentant FSU-PE souligne l'importance de prêter attention aux petites unités dans le choix d'ATERisation des postes vacants pour cause de retraite ce afin de ne pas déstructurer ces services.

Madame Françoise GROLLEAU reprend les propos déjà tenus concernant la prise en compte de ces situations particulières et de leurs besoins spécifiques. Elle réitère la volonté forte de la gouvernance de procéder à une ATERisation intelligente. Elle rappelle également qu'il procède d'une considération saine que de se donner le temps de la réflexion dans la politique souhaitée pour l'établissement en terme notamment de recherche.

Monsieur Éric DELABAERE indique que 7 postes PAST/MAST sont prévus ; 3 PAST dont un rehaussement de MAST à PAST et 4 postes MAST dont un poste sous réserve de vacance de par une possible démission en décembre 2024. La pratique de l'établissement consistant à remettre les postes libérés dans le circuit selon les souhaits des composantes.

La représentante FSU-PE s'interroge sur la différence entre MAST et PAST.

Madame Delphine LORET explique que les PAST sont nommés au niveau du ministère contrairement aux MAST où seule la signature de Madame la présidente est nécessaire pour leur validation.

Monsieur Éric DELABAERE précise qu'il n'y a pas de création de poste mais une redistribution.

La représentante FO-ESR demande des précisions sur la qualité de professeur associé.

Monsieur Éric DELABAERE répond que ces professeurs intervenant auprès de l'établissement ont un emploi propre indépendant ; ils sont associés en raison de leurs compétences ou spécialités sur un équivalent d'enseignement de 96 heures TD. Il précise qu'au niveau PAST, ces professeurs ont une valence recherche qui apporte une plus-value à l'établissement. Cette association permet également la mise en place de partenariat avec les entreprises. Il observe que les postes ne sont pas titularisés et demeurent des postes contractuels.

Aucune autre remarque n'étant soulevée, Madame Françoise GROLLEAU met au vote la campagne d'emploi 2025 des enseignants-chercheurs.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour
FSU-PE : 4 contre, 0 abstention, 0 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstentions, 3 pour
Sud Education & CGT : 1 contre, 0 abstention, 0 pour

Monsieur Éric DELABAERE interroge les membres ayant voté négativement.

Les représentants concernés indiquent que les contraintes financières, qui obligent à une réfrigération budgétaire des postes nécessaires, ne sont pas exemptes de conséquences. Ils précisent que la responsabilité n'est pas imputée à la gouvernance. Les efforts de l'établissement et les mesures mises en place ne sont pas contestés, ils déplorent en revanche la politique ministérielle et l'absence d'aide concrète du ministère.

3- Campagne d'emploi 2025-BIATSS

Monsieur Éric DELABAERE rappelle la volonté de la gouvernance de maîtriser la masse salariale compte tenu du déficit budgétaire de l'établissement.

Il indique que dans cette optique, l'accent a été mis sur les repyramidages des postes, afin de prendre en compte l'évolution des métiers, que ce soit en termes de besoins en compétences et/ou de niveaux de responsabilités.

Il confirme le maintien des concours dans les catégories B et A. Il est prévu des Cédésations sur les postes permanents qui seront échelonnées dans le temps, ce en accord avec les lignes de gestion de l'établissement. Il indique que la mise en œuvre des contrats de projets se fera sur des budgets fléchés. Cette dernière mesure découle de la volonté de sécuriser la visibilité de la durée du contrat, d'une part pour le personnel recruté sur le projet mais également pour l'établissement.

Il souligne enfin que le recrutement des apprentis n'est plus intégré à la campagne d'emploi puisqu'il ne s'agit pas de poste permanent. Il ajoute sur ce point que les propositions d'accueil en apprentissage feront l'objet d'un recensement complémentaire en début d'année civile.

La représentante UNSA demande des précisions sur le maintien de la politique de l'établissement en matière d'apprentissage.

Madame Françoise GROLLEAU indique que l'établissement continuera à favoriser et à encourager l'apprentissage. Elle remarque cependant que les mesures gouvernementales vont certainement pénaliser les entreprises. La problématique pèsera plutôt sur les étudiants qui peineront à trouver des entreprises partenaires.

Monsieur Didier BOUQUET cadre le propos en rappelant que le sujet intéresse les apprentis accueillis par l'établissement, dans son rôle d'entreprise, et non ceux formés par l'établissement. Il observe que le niveau de prise en charge peut varier, a priori plutôt à la baisse, néanmoins il n'envisage pas à date et au regard des informations disponibles, une diminution significative de ces apprentis.

Il confirme que, dans l'hypothèse où le niveau actuel de prise en charge des apprentis par l'Etat diminuerait, il y aurait nécessairement des conséquences sur les modèles économiques de l'apprentissage tel qu'en place actuellement. Il souligne cependant que de nombreuses inconnues perdurent.

Monsieur Éric DELABAERE aborde ensuite les postes permanents BIATSS de même niveau. Il commente les 5 ouvertures de postes proposées.

Il s'arrête plus longuement sur la proposition complémentaire d'ouvrir deux concours externes non affectés, sur un poste de technicien et un poste de SAENES afin de permettre le pourvoi des postes vacants lors de la rentrée 2025, y compris par tirage sur la liste complémentaire.

La représentante FSU-PE s'interroge sur l'absence d'affectation de ces deux postes.

Monsieur Didier BOUQUET rappelle que la situation de l'établissement oblige à maîtriser l'ouverture des concours. Il considère qu'il est néanmoins important de promouvoir les personnels. L'objectif de cette mesure est que les concours soient ouverts ; ils seront évidemment précisés dans le temps, afin que les personnels puissent candidater et le fléchage anticipé. Il explique que le profil a été délibérément orienté vers l'administratif, afin de permettre une première sélection. L'intérêt est de promouvoir les personnels de l'établissement mais également de pouvoir faire appel à la liste complémentaire lorsqu'un poste vacant se trouve non pourvu au-delà de la date de publication, ce avant l'organisation du concours suivant.

Madame Delphine LORET complète le propos en expliquant que cette mesure permet de nantir des postes non prévisibles, ou sur lesquels des difficultés de recrutement existent ainsi que de maintenir des postes en interne.

Elle explique qu'en l'absence d'ouverture du poste sur l'établissement, le recours à la liste complémentaire n'est pas possible.

La représentante UNSA interroge sur la nécessité de correspondance entre le profil de poste et le profil du concours pour bénéficier d'un recours à la liste complémentaire.

Madame Delphine LORET confirme que le choix du poste AENES, qui est par définition un poste administratif, permet de répondre à un champ de besoins plus large.

Monsieur Didier BOUQUET ajoute que le recours à cette ouverture de concours non affecté n'est envisageable que sur des postes administratifs ayant par vocation un caractère général et générique. Il constate qu'il est important d'ouvrir le champ des possibles en promouvant une gestion dynamique des emplois. Il rappelle cependant que le recours à la liste complémentaire reste relativement contraint. La mesure pour être intéressante, ne peut être appliquée que si l'ensemble des conditions sont réunies.

Sur une interrogation de la représentante UNSA concernant la qualification en interne ou externe des concours, Monsieur Didier BOUQUET indique qu'au-delà du refus ou de l'acceptation de la campagne d'emploi, il est nécessaire de repenser l'organisation entre les concours internes, externes et le BOE en accord avec les directives du ministère.

Madame Françoise GROLLEAU intervient sur la question de l'ouverture de concours sur des postes administratifs génériques, elle constate que la mesure est plutôt bénéfique pour les agents qui peuvent accéder à une promotion sur un poste en adéquation avec l'évolution de leur fiche de poste.

La représentante FO-ESR demande un récapitulatif des conditions réglementaires de constitution des listes complémentaires.

Madame Delphine LORET indique qu'il n'existe pas de limitation numérique quant aux personnes inscrites sur la liste complémentaire d'un concours. Le jury est souverain pour arrêter un barème de note pour l'inscription sur la liste principale et sur la liste complémentaire. Elle précise que certains concours ne disposent pas de liste complémentaire.

Monsieur Didier BOUQUET ajoute que certains concours ne disposent pas non plus de liste principale.

La représentante UNSA interroge sur les vacances pour fin de contrat et leurs significations.

Madame Delphine LORET explique que l'ouverture d'un concours est soumise à vacance sur un poste permanent et doit répondre aux besoins d'un service. Le poste n'est pas créé, il est juste mis au concours.

Une représentante insiste sur le fait qu'il n'y a pas, en conséquence, de création de poste.

Monsieur Didier BOUQUET indique que le concours va permettre de subvenir au poste et remplacer un contractuel par un titulaire, en favorisant ce faisant la promotion d'un agent interne.

La représentante UNSA demande quel sera le support des deux postes mis à concours puisqu'ils ne seront pas créés.

Madame Delphine LORET rappelle qu'en tant que RCE, l'établissement dispose de la liberté de gérer ses supports. En conséquence, cette prérogative doit être utilisée intelligemment et subtilement afin de privilégier les besoins et les attentes des services.

Monsieur Didier BOUQUET constate que la situation de l'établissement doit conduire à un remaniement de la réflexion et à une évolution du management de la masse salariale par une émulation et une réinvention de l'utilisation des outils à disposition. La proposition qui est faite s'inscrit dans une volonté de gestion dynamique des RH et s'avère bénéfique et innovante dans le processus enclenché.

La représentante UNSA constate qu'en effet la proposition s'inscrit dans la promotion d'agent mais qu'elle ne permet pas la création de poste et s'inscrit dans un processus de repyramidage déguisé.

Monsieur Didier BOUQUET répond qu'en effet il s'agit d'un repyramidage mais que celui-ci s'inscrit dans une volonté de titularisation et donc d'amélioration du statut de l'agent en lui permettant de progresser dans sa carrière.

La représentante UNSA considère que dans ces conditions le support libéré par l'agent repyramidé pourra en conséquence être remis à pourvoir l'année prochaine.

Madame Delphine LORET réitère ses explications. Elle rappelle que la qualité de RCE permet à l'établissement de requalifier le support, ce qui est proposé en l'espèce. Le raisonnement proposé ne peut dès lors pas s'appliquer. En effet, il n'y a pas de support libéré mais une requalification de support. Il s'agit en réalité de schéma d'emploi en offrant au personnel de l'établissement soit une voie de titularisation soit une voie de promotion.

Une représentante UNSA remarque que la volonté de promotion des agents de catégorie C est louable mais qu'il demeure cependant des emplois où les catégories C sont indispensables. Il convient d'en tenir compte dans la politique d'emploi de l'établissement.

Monsieur Éric DELABAERE confirme que ces postes essentiels sont bien pris en compte par l'établissement.

Monsieur Éric DELABAERE aborde ensuite le repyramidage des 13 postes permanents BIATSS prévu dans la campagne d'emploi 2025 (7 en 2024). Il souligne la particularité posée par le passage sur une phase transitoire de contractualisation par CDD pour certains postes, qui peut questionner. Cette mesure reflète en réalité une véritable réflexion menée sur l'ensemble du périmètre du service. Cette phase transitoire de contractualisation a été pensée afin de réaliser un repyramidage en correspondance avec les réalités des services avant une mise en concours.

La représentante UNSA remarque que dans le corps des bibliothécaires beaucoup de changements interviennent qui traduit une désertification de ce corps.

Monsieur Éric DELABAERE mentionne également deux dépyramidages de postes à la DAGJI et auprès de la DEVEC.

Monsieur Éric DELABAERE revient enfin sur la synthèse des concours 2025 pour lesquels il constate un équilibre respecté.

Aucune remarque supplémentaire n'étant soulevée, Madame Françoise GROLEAU propose de mettre au vote la campagne d'emploi 2025 pour les personnels BIATSS.

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

FSU-PE : 4 contre, 0 abstention, 0 pour

UNSA : 0 contre, 1 abstention, 2 pour

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

4- Organisation de la Direction Générale des Services

Monsieur Didier BOUQUET présente la proposition de la nouvelle organisation de la direction générale des services qui modifie de façon conséquente l'organisation actuelle, d'une part sur la répartition des responsabilités dévolues aux adjoints du DGS mais également sur un certain nombre d'attributions.

Ce remaniement intervient par suite de différents bouleversements : le départ en octobre 2024 de Madame Alexa ROUEZ, actuelle DGA chargée de la recherche et de l'international, de l'obligation de trouver un support IGR suite à une enquête administrative, de l'absence de la directrice des affaires générales et juridiques depuis plusieurs mois et de la nécessité de reconnaître le travail et l'investissement de la cellule des affaires institutionnelles dans la gestion de cette absence avec une évolution de la cellule en service.

Monsieur Didier BOUQUET annonce également la création d'une cellule d'amélioration continue, par un redéploiement du responsable actuel de la démarche qualité et d'une cadre de la DPIL dont les fonctions devaient évoluer en dehors du service.

Monsieur Didier BOUQUET indique qu'une évolution de la répartition des missions des DGA a été réfléchi. Il annonce que Monsieur Michel VERON conserve ses fonctions actuelles de DGA et que Madame Delphine LORET prend le poste de DGA Ressources Humaines, affaires financières et DPE. Ce redéploiement génère une nouvelle répartition des responsabilités.

Il précise que la supervision directe de la DRIED et de la DI est réaffectée au DGS qui continue également à assurer le contrôle direct du pôle administration.

Monsieur Didier BOUQUET développe les raisons conduisant à cette décision. Les difficultés auxquelles fait face l'établissement nécessitent de revoir, d'harmoniser et de fluidifier les échanges entre la DRH, les affaires financières et la DPE qui sont les trois directions mettant en œuvre sur des aspects différents mais complémentaires, la question du pilotage des emplois et de la masse salariale. Le niveau de saturation, c'est-à-dire le poids sur les recettes est à ce jour très élevé et doit être amélioré. Une meilleure organisation administrative ainsi que des circuits plus opérationnels sont essentiels dans la conduite de cet objectif. Madame Delphine LORET dispose d'une connaissance pointue, d'une expérience solide ainsi que du niveau statutaire requis pour mener cette mission. La création de la cellule d'amélioration continue permettra de la soutenir dans cette tâche tout en favorisant l'évolution de positionnement de deux agents.

Monsieur Didier BOUQUET s'intéresse ensuite à la création du poste de FSD (fonctionnaire sécurité défense) /DPD(délégué de la protection des données) pour un agent IGE/IGR hors classe dépendant directement de la supervision du DGS. Le poste de fonctionnaire sécurité défense est actuellement assuré par Monsieur Stéphane RIGAULT ; cependant, l'évolution de la fonction, des attentes du haut fonctionnaire de la protection des données scientifiques de la Nation et des demandes de plus en plus importantes notamment dans un contexte géopolitique mouvant, nécessitent un renfort sur ces missions. Il en est de même concernant la fonction de délégué de la protection des données, qui est actuellement assurée par Madame Priscillia RENAULT, responsable du service des affaires juridiques.

Monsieur Didier BOUQUET indique que la création de ce poste s'inscrit dans un besoin réel pour l'établissement. Il rappelle que la situation particulière de l'agent concerné, à la suite des recommandations de l'enquête administrative, nécessitait la proposition par l'établissement d'un poste de reclassement équivalent IGR/IGE. L'analyse de l'ensemble des éléments du dossier a conduit à la proposition de ce poste.

Il présente les fonctions envisagées concernant le Délégué à la protection des données. Il rappelle que cette fonction a un prisme recherche très important et n'implique pas d'activités d'encadrement. Les missions dévolues sont ainsi envisagées à savoir :

- Conseiller, auditer , contrôler le respect de la législation sur la protection des données personnelles par l'UA ;
- Piloter la production et la mise en œuvre de procédures pour une protection efficace des données personnelles et de la vie privée ;
- Contrôler la bonne gestion des demandes d'exercice de droits, de réclamations et de requêtes relatives aux traitements de l'UA ;
- Tenir à jour l'inventaire et la documentation des traitements de données à caractère personnel de l'UA ;

- Rédiger et présenter un bilan d'activité annuel au chef d'établissement ;
- Être l'interlocuteur de la CNIL et coopérer avec elle.

Il revient ensuite sur les fonctions proposées sur la mission de fonctionnaire sécurité défense, il souligne cependant que cette fonction est soumise à l'obtention d'une habilitation du HFSD (habilitation secret défense). Les missions dévolues pourraient ainsi être réparties :

- Être le correspondant du HFSD ;
- Animer le binôme de FSD de l'établissement ;
- Préparer, mettre en œuvre et suivre la protection du patrimoine scientifique et technique notamment les ZRR ;
- Gérer les autorisations de mission à l'étranger pour les zones à risque ;
- Gérer les demandes d'habilitation en collaboration avec le FSD adjoint sureté ;
- Préparer et exécuter les plan de défense sécurité ;
- Être le référent radicalisation.

La représentante FSU-PE, s'interroge sur la pertinence de la fonction sécurité du poste au vue de l'agent envisagé pour l'occuper.

Monsieur Didier BOUQUET rappelle les obligations légales qui pèsent sur l'établissement. Il reprend le processus administratif obligatoire qui découle de la situation concernée. Pour donner suite à l'enquête administrative concernant l'agent, Madame la présidente a pris une décision. Cette décision a été réfléchie, argumentée et expliquée. Le résultat a imposé le départ obligatoire de l'agent d'une structure vers une autre unité. Le poste proposé répond aux conditions imposées concernant notamment, le niveau d'emploi correspondant au grade, l'éloignement sans exil, ainsi que l'absence de fonctions d'encadrement.

Il constate que la fonction de DPD correspond à une fonction de travail, d'étude et de gestion de dossiers complexes qui n'implique pas d'activités d'encadrement. Monsieur Didier BOUQUET explique qu'en outre, ce poste devrait être envisagé pour et par l'agent comme un poste relai permettant un tremplin vers une fonction extérieure à l'établissement, via si possible une mise à disposition.

La représentante FSU-PE indique que l'une des recommandations n'est pas remplie puisque l'une des fonctions décrites dans la fiche de poste proposée prévoit de gérer les demandes d'habilitation en collaboration avec le FSD adjoint sureté, ce qui implique un encadrement.

Monsieur Didier BOUQUET indique qu'il n'y aura pas de subordination mais une complémentarité, cette partie peut être remaniée. Il souligne en outre que cette fonction est soumise à l'accréditation du HFSD du ministère.

La représentante FSU-PE pointe également le problème de l'accès à l'ensemble des données personnelles des agents de l'Université ouvert à cet agent.

Monsieur Didier BOUQUET tempère cette affirmation, en effet la mission proposée est de vérifier la transmission de certains dossiers, de vérifier les conditions d'utilisation de données, de s'assurer de la conformité à la réglementation applicable, et de faire respecter le droit des personnes concernées. La fonction est de travailler sur des dispositifs et de donner des avis sur les conditions d'application et d'amélioration des procédures.

Monsieur Didier BOUQUET confirme que la spécificité des missions sécurité nécessite une formation particulière et qu'elle sera dispensée à l'agent. Il anticipe également la nécessité de recruter un adjoint sur les fonctions de protection des données dans les années à venir, compte tenu de l'augmentation de la technicité inhérente à ces questions.

La représentante FSU-PE interroge sur la place de Monsieur Stéphane RIGAUD, actuel fonctionnaire sécurité défense, dans cet organigramme.

Monsieur Didier BOUQUET indique que Monsieur Stéphane RIGAUD conserve ses fonctions de FSD mais que la dimension de ses missions est exponentielle sur l'établissement et que la redistribution de la charge de travail doit être pensée. La répartition envisagée axe les activités de Monsieur Stéphane RIGAUD sur la partie sûreté des installations et des infrastructures, le second FSD reprenant les activités orientées sur la partie recherche de la mission. Cela permettra de sécuriser en cohérence la fonction FSD et de soulager Monsieur Stéphane RIGAUD.

La représentante UNSA reprend la caractéristique de poste relai pour l'agent envisagé sur ce poste pour donner suite à l'enquête administrative, elle interroge sur le délai envisagé avant la mise à disposition effective de cet agent tel que décrit.

Monsieur Didier BOUQUET, sans préjuger des différentes réactions possibles de l'agent ne peut répondre de manière certaine à cette interrogation, il envisage cependant une résolution rapide et une issue en accord avec l'intérêt de chacun.

La représentante UNSA demande si les missions de supervisions ne peuvent être suspendues de la fiche de poste dans l'attente de la mobilité envisagée ou du moins qu'un organigramme transitoire soit proposé dans l'attente.

Monsieur Didier BOUQUET rappelle de nouveau que cette mission ne peut être envisagée que sous réserve de l'accréditation de la haute autorité après enquête. Il attire également l'attention sur le fait que l'agent a un niveau IGR, et qu'il convient dès lors de lui proposer un poste de même niveau, afin de respecter les obligations légales qui pèsent sur son employeur. Il refuse également de créer un poste fictif pour ce faire. Il insiste sur la nécessité de trouver un poste qui réponde à un réel besoin de l'établissement et qui lui apporte une plus-value. Il souligne en outre que le fait d'être rattaché directement au DGS ne doit pas être entendu comme une promotion pour l'agent.

Monsieur Stéphane RIGAUD propose de maintenir la fonction FSD sur sa fiche de poste dans l'attente d'une réévaluation de la situation et de requalifier cette mission en FSD-adjoint.

Les membres agréent la proposition.

Monsieur Didier BOUQUET présente ensuite le rôle dévolu à Madame Delphine LORET sur ses nouvelles fonctions de DGA pole ressources et pilotage. Il indique que Madame Delphine LORET conserve sa fonction de directrice des ressources humaines, une partie de sa charge de travail sera redistribuée sur son directeur adjoint, Monsieur François AUZANNE. Ses fonctions de DGA vont accroître son champs d'intervention et permettre une amélioration dans la cohérence de la politique menée par l'établissement par l'exercice d'un rôle de supervision plus que de direction.

Monsieur Didier BOUQUET termine par la présentation de l'évolution de la direction des affaires juridiques et institutionnelles. La modification intervient essentiellement sur la création du service des affaires institutionnelles qui vient remplacer la cellule des affaires institutionnelles. Madame Florence PRUD'HOMME, ASI titulaire, est nommée responsable du service des affaires institutionnelles. En complément, le poste CDI en catégorie A, envisagé dans un premier temps pour faire face à la carence longue sur le service a été déclassé, afin de répondre à la demande de soutien du service et a permis le recrutement de Madame Jeanne JAHIEL.

Monsieur Jérémy CLOTAULT quitte la séance, il remet sa fonction de secrétariat à Monsieur Alain PAGANO.

Aucune remarque supplémentaire n'étant soulevée, Madame Françoise GROLLEAU propose de mettre au vote la réorganisation de la direction générale des services.

Il est demandé une suspension d'instance de 5 minutes par les représentants syndicaux. Le vote est effectué à l'issue de la suspension.

FO-ESR : 1 contre, 0 abstention, 0 pour
FSU-PE : 0 contre, 3 abstention, 0 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour
Sud Education & CGT : 1 contre, 0 abstention, 0 pour

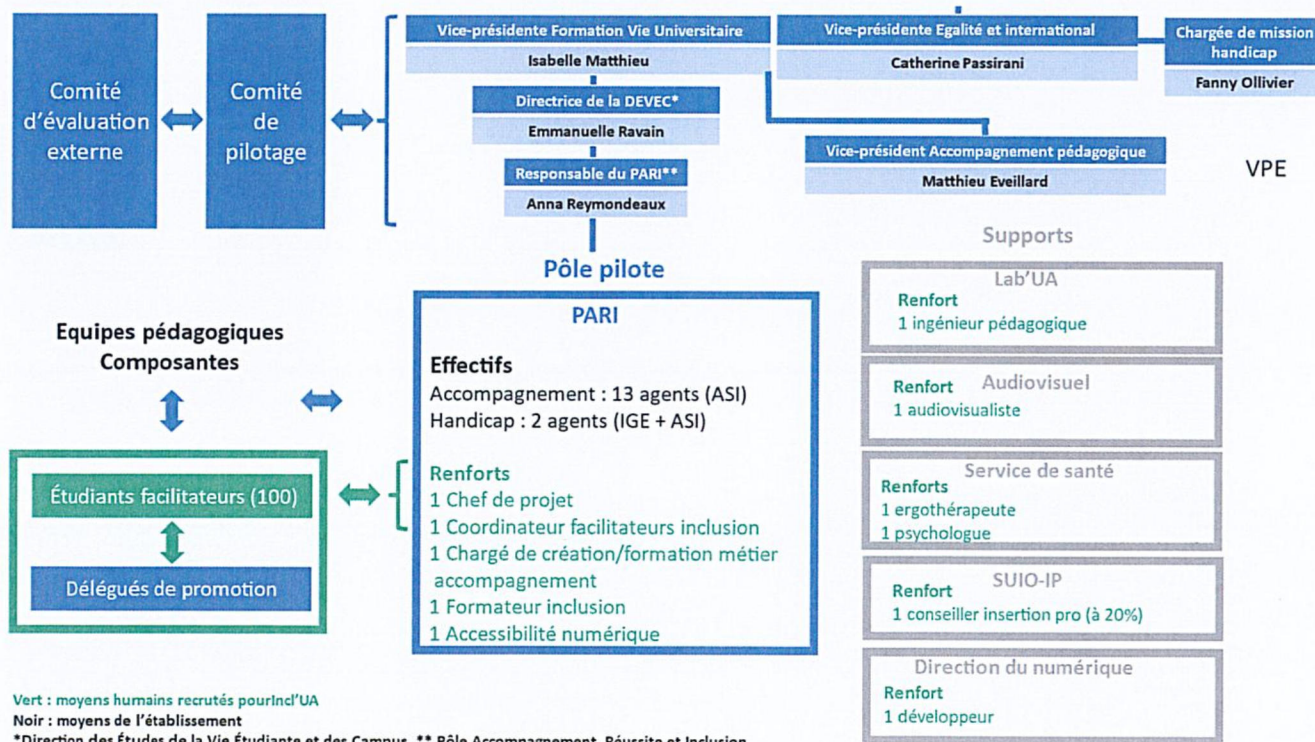
5- Présentation du projet INCL'UA : Stratégie et objectifs

Madame Isabelle Mathieu, Vice-Présidente formation, Vie Universitaire et Monsieur Michel VERON, Directeur Général Adjoint présentent le projet INCL'UA.

Madame Isabelle MATHIEU précise que le projet va se mettre en place sur les 3 prochaines années et positionne l'établissement sur un rôle de moteur et de démonstrateur pour les autres universités. Ce projet est ambitieux et novateur. Il s'articule pour l'instant avec le projet THELEME et s'inscrit dans la démarche engagée au sein de l'établissement sur l'accompagnement et la réussite de l'inclusion des étudiants en situation de handicap.

Ce projet est audacieux puisqu'il a l'ambition d'aboutir à la formation positive de l'ensemble de la communauté, par la promotion et le développement d'une culture de l'inclusivité en instaurant un climat général inclusif. L'objectif affiché est le passage d'une logique d'adaptation individuelle à une logique d'inclusion, en transformant de manière concrète les pratiques pédagogiques (enseignement, modalité d'évaluation...) et administratives. Le défi est de prendre en compte l'étudiant, quel que soit son profil, afin de l'accompagner sur l'ensemble de son parcours. Cette ambition englobe l'avant, le pendant et l'après de son cursus auprès de l'université d'Angers. La réussite de l'étudiant demeure au cœur de l'action engagée et tend à questionner l'ensemble de la communauté sur la réussite de l'inclusion de tous.

Madame Isabelle MATTHIEU reprend l'organigramme des acteurs prépondérants dans la réussite de ce projet d'envergure.



Elle avance que chacun des acteurs de la communauté doit s'emparer et s'approprier l'inclusion. Elle rappelle que le projet s'appuie sur des fondations solides avec des structures déjà en place et qu'il va s'étoffer et ensemencer avec les créations envisagées. Elle prend l'exemple du Pôle d'accompagnement-réussite déjà extrêmement actif qui va être transformé et renforcé par l'ajout du I de l'inclusion. Elle commente la plus-value apportée par l'établissement et son rôle précurseur dans l'émergence des métiers de chargé d'accompagnement ainsi que leur implantation acquise dans leur mission sur notre établissement.

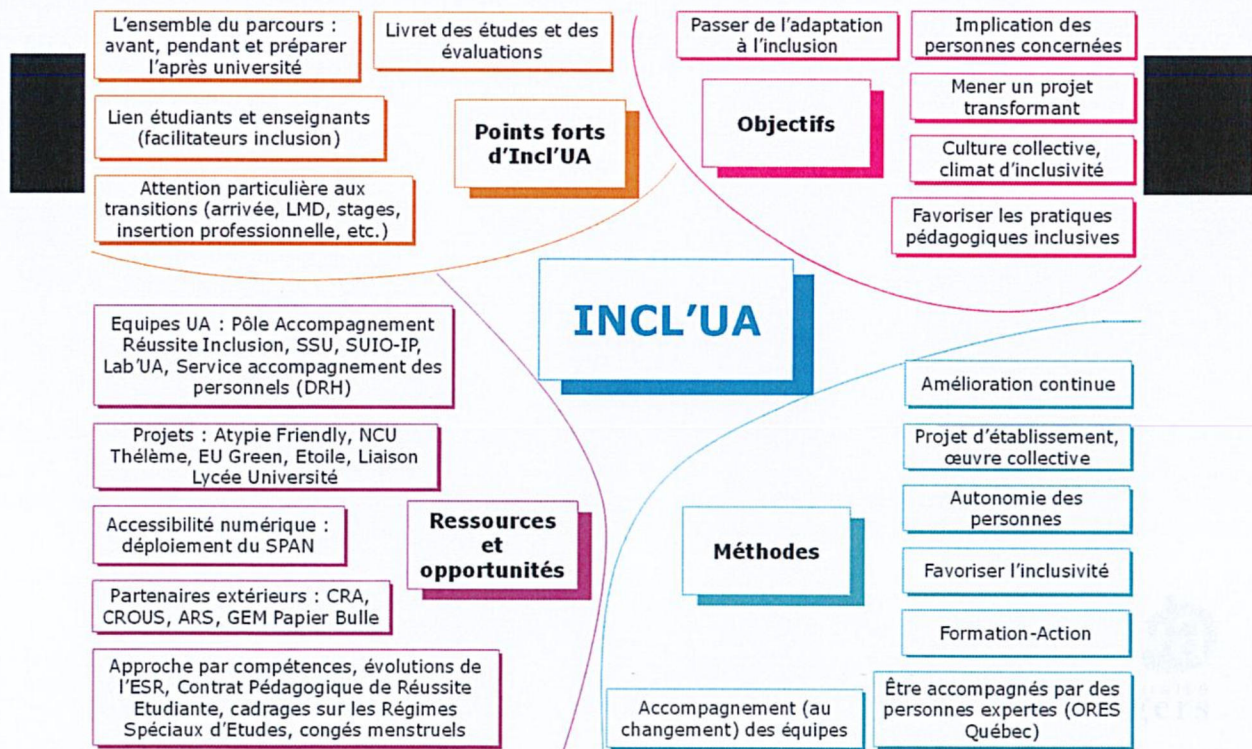
Madame Isabelle MATHIEU met également en avant le schéma pluriannuel de mise en accessibilité numérique qui vient renforcer les avancées et ambitions du projet.

Elle développe le point d'orgue du projet qui repose sur la formation de l'ensemble de la communauté et le développement d'une culture de l'inclusivité par un climat inclusif dans l'établissement. L'idée première correspond à un changement de paradigme. Il s'agit de faire en sorte que la différence ne soit pas appréhendée comme une contrainte mais comme une richesse. L'objectif est de passer d'une logique d'adaptation individuelle à une logique de globalisation des appréhensions par une transformation des pratiques en matière d'enseignement, d'évaluation...

Ce projet permet en outre de structurer l'accompagnement de l'étudiant tout au long de son parcours mais également après, vers son insertion professionnelle.

L'ambition de ce projet est de permettre à l'établissement de monter encore plus en puissance dans sa volonté et sa propension à accompagner au mieux la réussite de ses étudiants à besoins spécifiques tout en enrichissant l'ensemble de sa communauté.

Madame Isabelle MATHIEU indique que le projet sera officiellement lancé en janvier 2025. Elle présente succinctement les 4 grands axes du projet avec les objectifs, les méthodes envisagées et déployées, les ressources et opportunités disponibles ainsi que les points forts du projet.



Madame Isabelle MATHIEU rappelle que l'établissement se trouve engagé dans cette démarche structurée à la suite de la réussite de l'Université d'Angers a un appel à projet « université inclusive

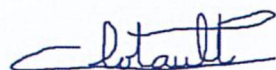
démonstratrice », qui a permis de sélectionner l'UA ainsi que 5 autres universités. Une des obligations de la fiche projet est d'essaimer les innovations acquises, afin que d'autres établissements puissent bénéficier de notre expérience. L'émulation des communautés fait partie de l'objectif à atteindre et correspond à notre établissement.

Cet essaimage sera fait par différents moyens. Le livrable de ce projet se trouvera dans le livret des études et des évaluations inclusives, ce document fait partie de la demande du ministère. Cependant l'établissement a la volonté de s'appuyer sur cette opportunité pour poursuivre et améliorer encore ses actions. Dans cette optique, l'essaimage est également envisagé à travers différents moyens comme la politique de l'Université en matière de RSE, avec le schéma pluriannuel de mise en accessibilité numérique mais également à travers nos futures maquettes de formations qui sont conduites en approche par compétences incluant la formation à la transition écologique pour un développement soutenable (TEDS) et l'engagement étudiant. Madame Isabelle MATHIEU expose que l'accent est également mis sur la formation aux métiers d'accompagnement ainsi que sur celle des nouveaux enseignants, enseignants-chercheurs personnels administratifs et techniques.... Elle envisage en outre, la promotion de l'outil de suivi de l'accompagnement des étudiants qui a été développé en interne par l'établissement.

Monsieur Michel VERON rappelle que le budget est d'environ 2 millions et que le projet est planifié sur 3 ans. Il termine en parlant du réseau des 6 universités retenues et leur volonté de travailler en partenariat et collaboration dans un esprit de partage des compétences et pratiques afin d'obtenir un livrable partageable avec l'ensemble des universités.

L'ordre du jour étant épuisé, madame Françoise GROLLEAU lève la séance à 18 H 04 .

Les secrétaires adjoints de
séance



Jeremy CLOTAULT

La secrétaire de séance



Delphine LORET

La Présidente



Françoise GROLLEAU

Alain PAGANO