
*Vu le code de l'éducation et notamment l'article L712-2 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'information au CSAE le 4 mars 2025.*

Avis CAC 1- 2025

Point 2- Plan d'action égalité 2025-2028

Membres en exercice : 80

Vote du conseil académique

Votant.es : 43

Présent.es : 24

Représenté.es : 19

Ne prend pas part au vote : 0

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 43

La Présidente du conseil académique plénier de l'Université Rennes 2



Jimena OBREGÓN ITURRA

Document en annexe : plan action égalité 2025-2028

Les membres du conseil académique donnent, à l'unanimité, un avis favorable au projet de plan pluriannuel d'action d'égalité entre les femmes et les hommes, déployé à l'Université Rennes 2.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le :
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :

21 MAI 2025

21 MAI 2025

Plan d'action égalité 2025-2028



Plan d'action égalité

Obligations légales du Plan d'action égalité professionnelle

- **Plan pluriannuel : sur 3 ans**
- **Un diagnostic de situation et un bilan du précédent Plan égalité pour la période 2021-2024**

Établi à partir des Rapports Sociaux Uniques 2021, 2022 et 2023.

- **Les objectifs du plan égalité 2025-2028**

- Promouvoir une culture de l'égalité et de la non-discrimination ;
- Lutter contre les obstacles à l'égalité professionnelle et à la progression de carrière, en mobilisant les leviers de changement institutionnels ;
- Favoriser l'égalité des genres à tous les niveaux de l'université ;
- Sensibiliser et prévenir les discriminations sous toutes leurs formes ;
- Protéger les membres de la communauté universitaire contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

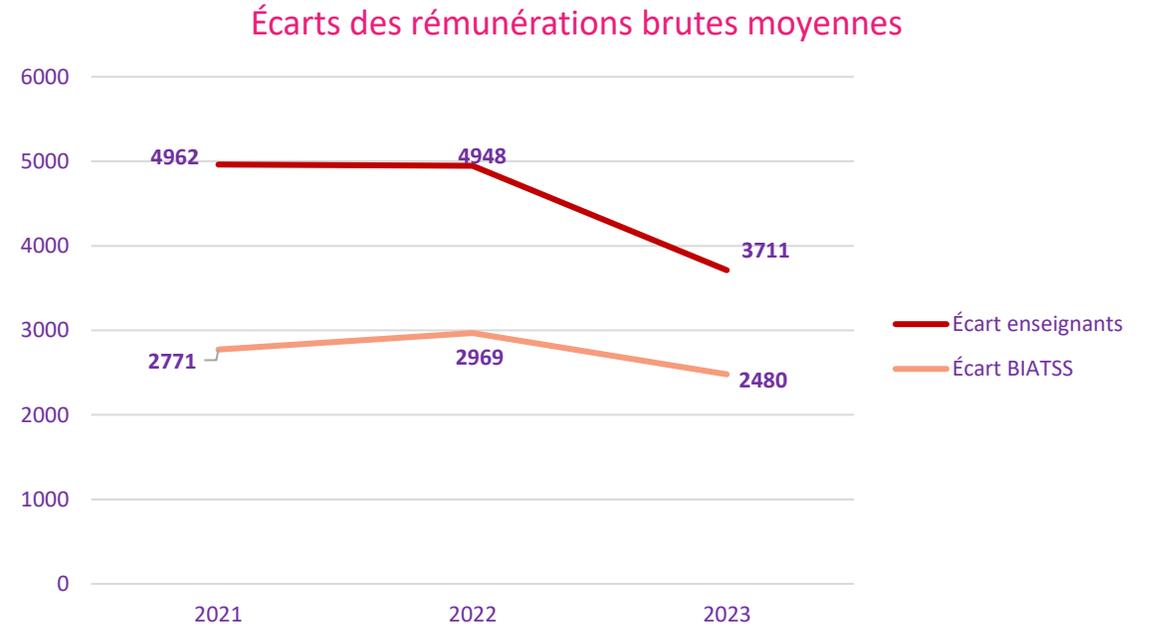
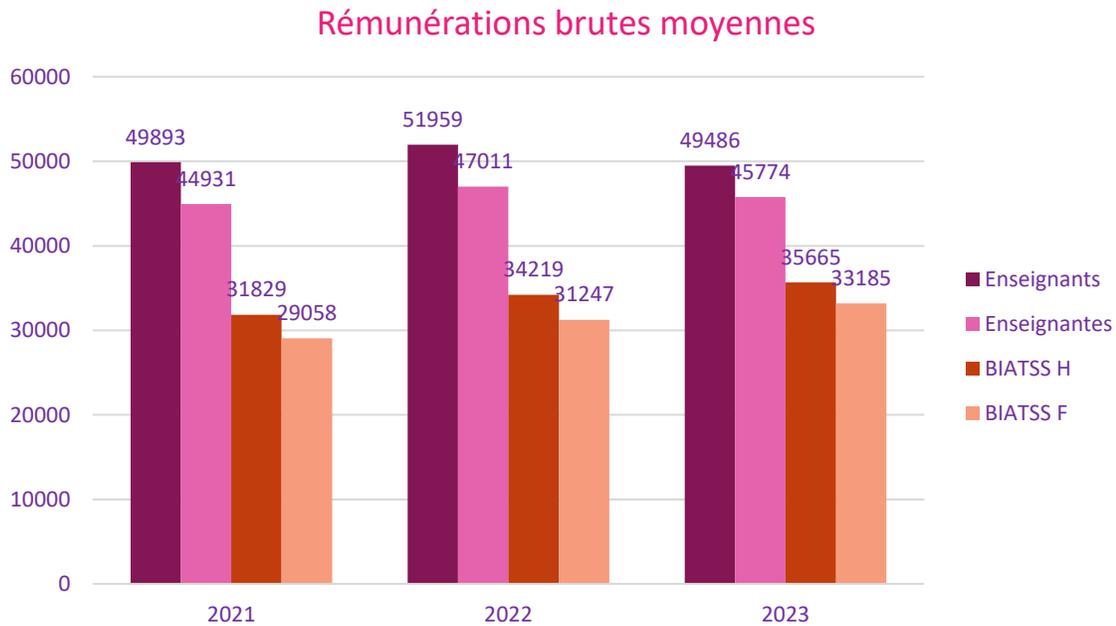
- **Structuration en 4 axes obligatoires imposés par le cadre ministériel :**

- RÉMUNÉRATION : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- CARRIÈRES : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (mixité des emplois, accès aux responsabilités, accès à la formation)
- ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- PRÉVENTION : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (violences sexistes et sexuelles et discriminations)

Axe 1 :
Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les
écarts de rémunération
entre les femmes et les hommes

Diagnostic de situation de l'Université Rennes2

➤ Des écarts de rémunération Femmes / Hommes qui persistent malgré des progrès (RSU 2021, 2022, 2023)

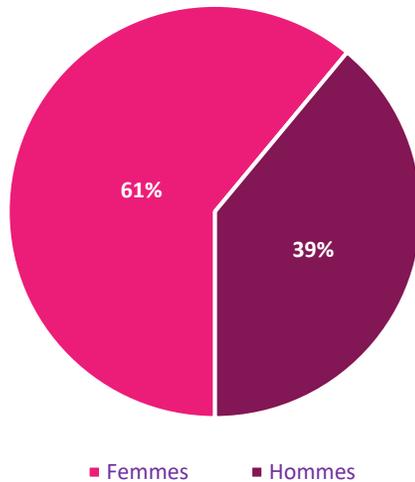


Diagnostic de situation de l'Université Rennes2

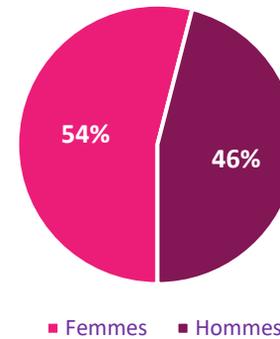
➤ Des causes qui s'expliquent par la répartition des effectifs Femmes / Hommes

Ratio calculé en fonction de l'effectif global (nombres de femmes et d'hommes additionnés).

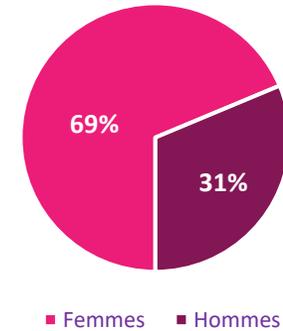
Effectifs 2021-2023



Enseignant.e.s



BIATSS

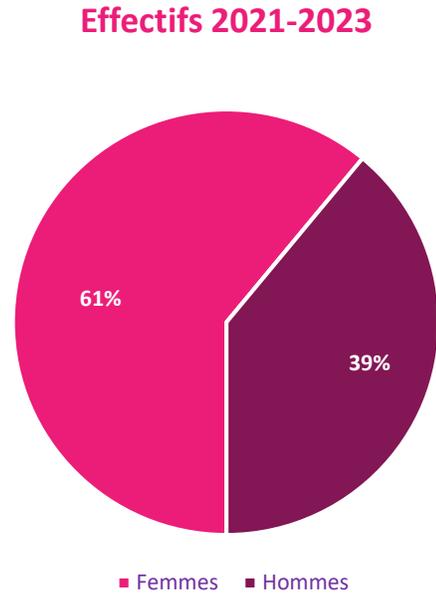


➤ Lecture au prisme de la parité :

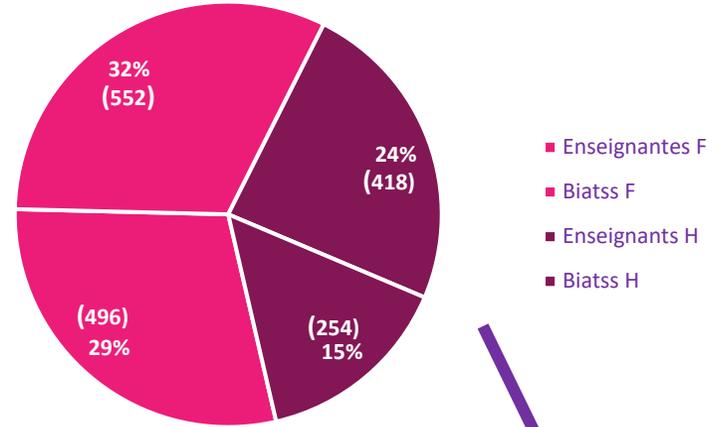
un même nombre est considéré comme identique et ayant le même poids chez les hommes ou chez les femmes

➤ Répartition des effectifs selon le genre

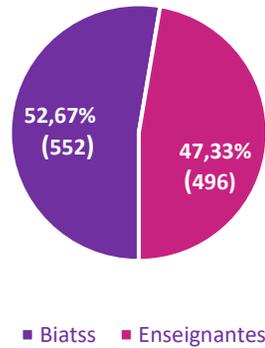
Ratio calculé en fonction de l'effectif genré (le nombre de femmes au sein de la population féminine de l'établissement et le nombre d'hommes au sein de la population masculine).



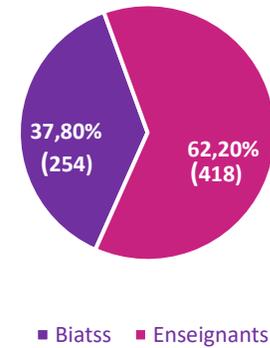
Enseignant.es + BIATSS 2023



Femmes



Hommes



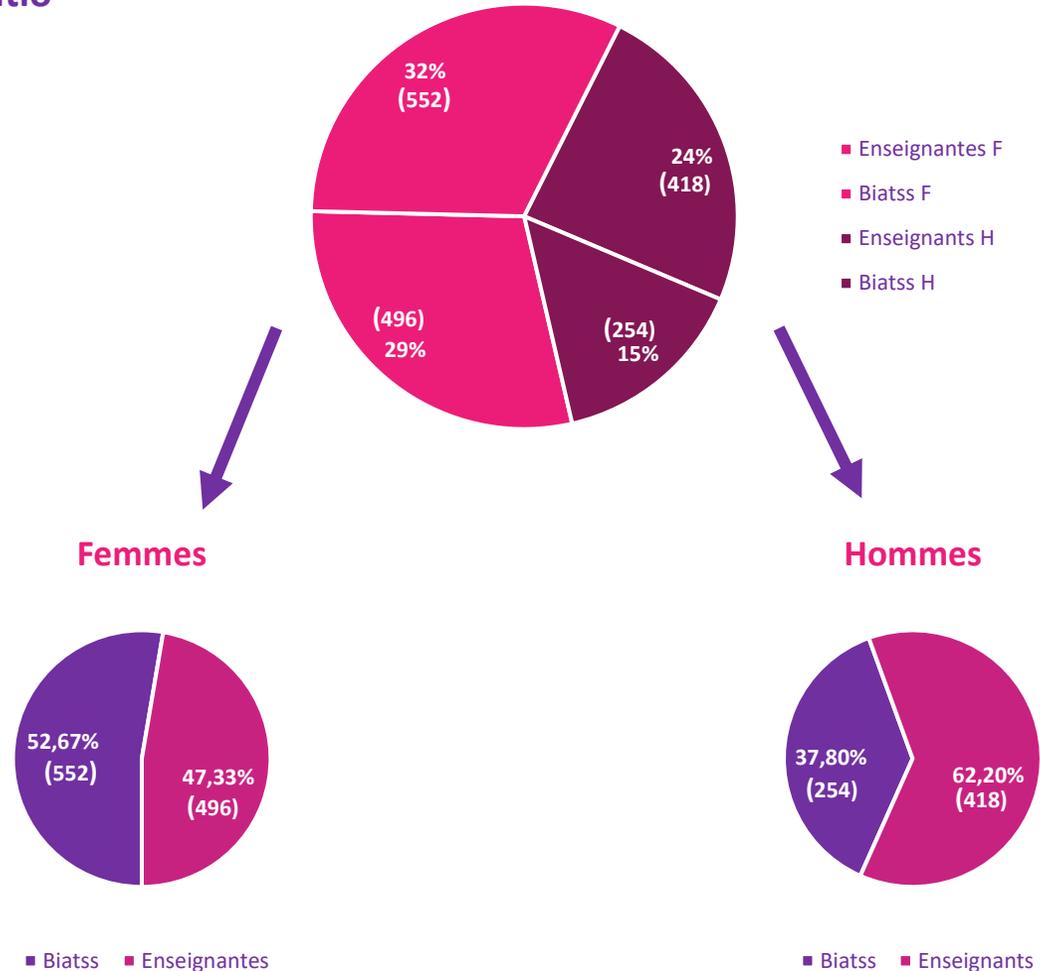
➤ Un même nombre d'effectifs ne fournira pas le même ratio suivant le genre auquel il se rapporte

➤ Exemple, un effectif de 100 personnes représente :

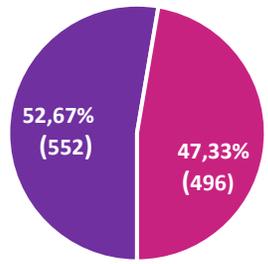
- 9,54% de la population féminine de l'établissement
- 14,88% de la population masculine de l'établissement

➤ Appréhender la différence de proportion entre les femmes et les hommes dans chaque corps, c'est en identifier les effets de ségrégation : identifier comment les catégories socio-professionnelles les plus élevées et les plus basses concentrent les écarts de proportion les plus importants.

Enseignant.es + BIATSS 2023

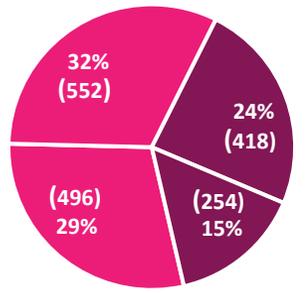


Femmes



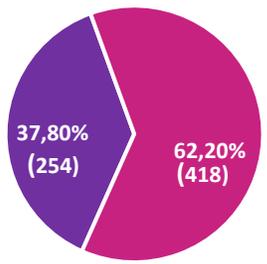
■ Biatss ■ Enseignantes

Enseignant.es + BIATSS 2023



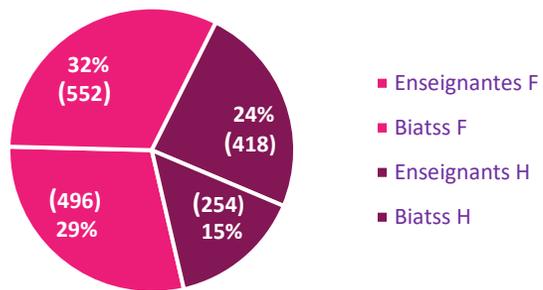
■ Enseignantes F
■ Biatss F
■ Enseignants H
■ Biatss H

Hommes

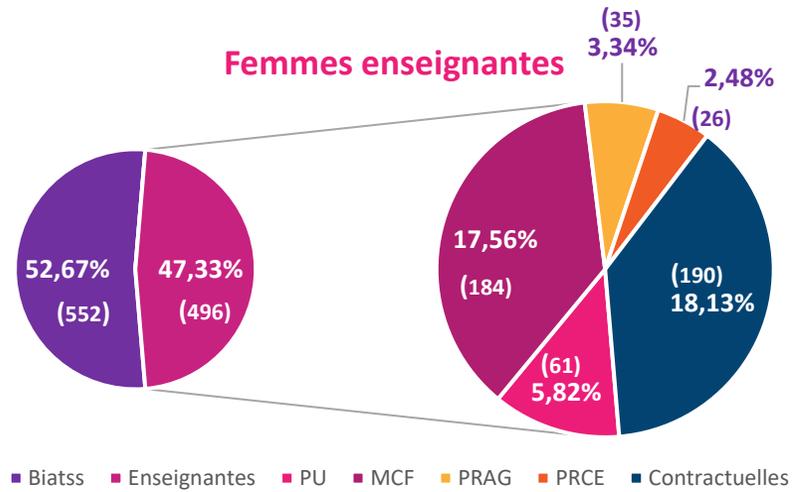


■ Biatss ■ Enseignants

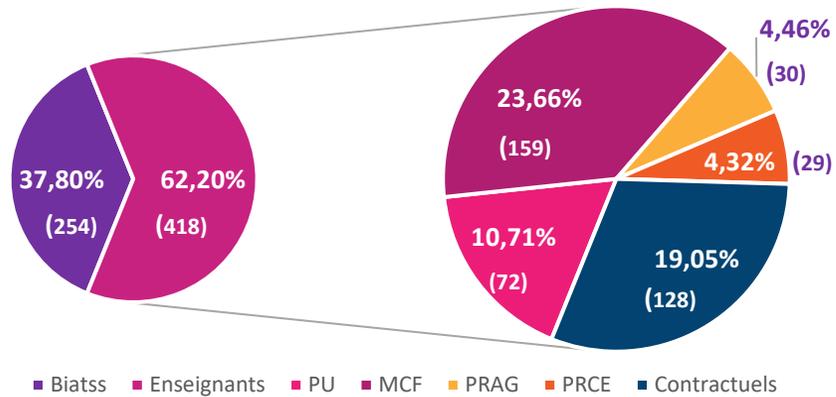
Enseignant.es + BIATSS 2023



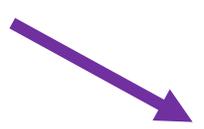
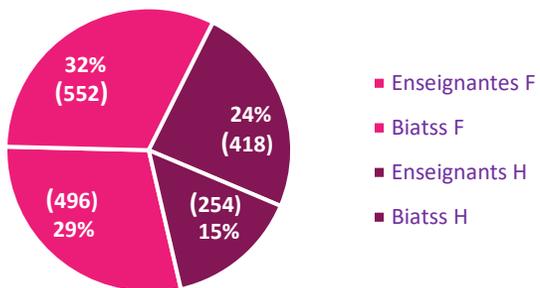
Femmes enseignantes



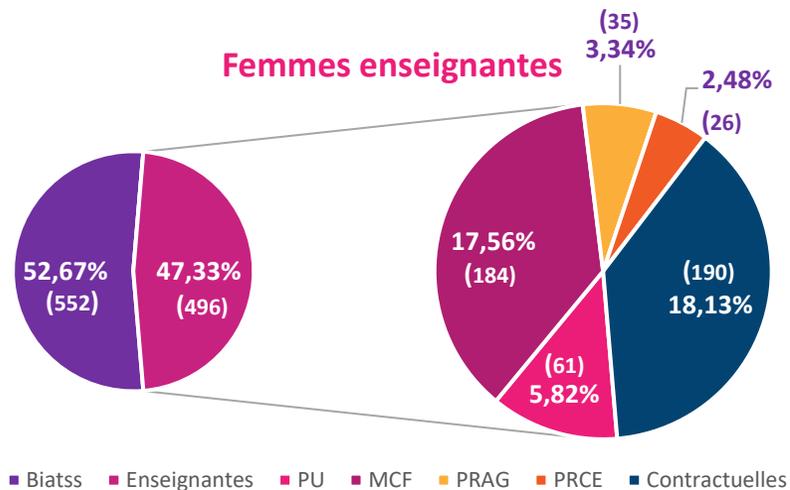
Hommes enseignants



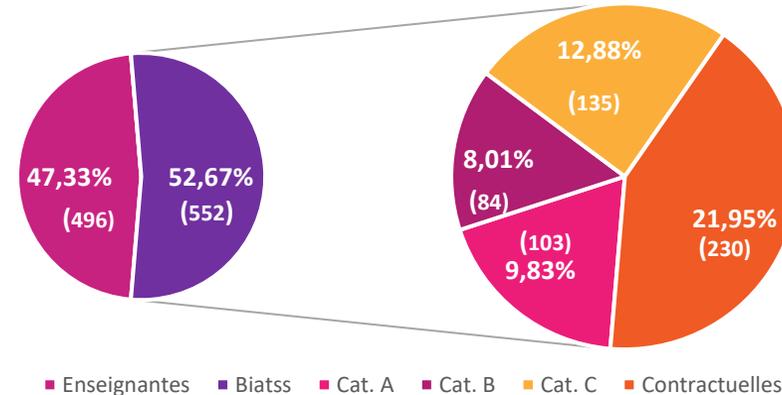
Enseignant.es + BIATSS 2023



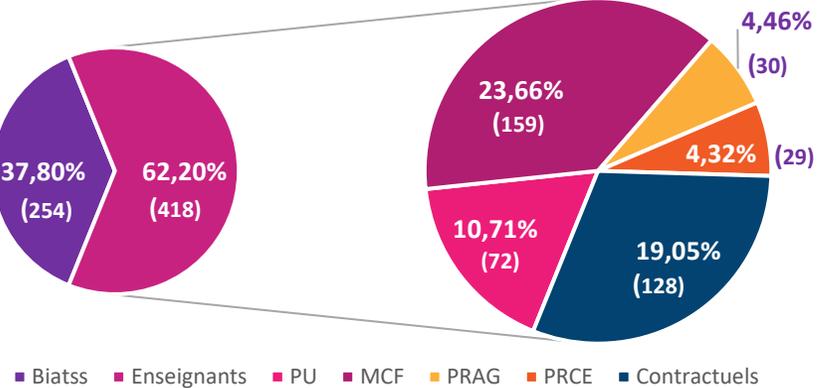
Femmes enseignantes



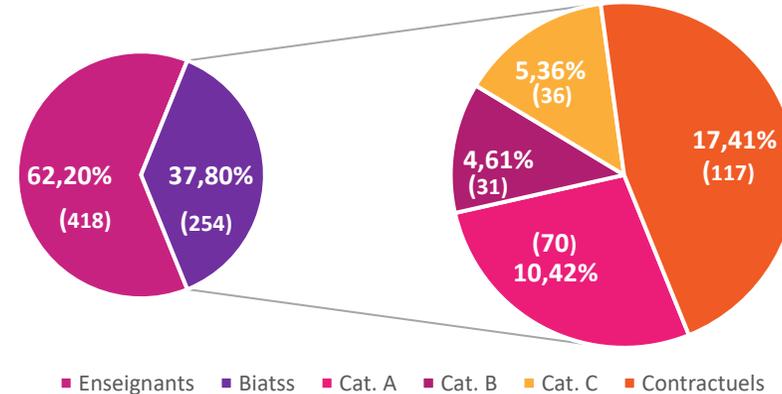
Femmes BIATSS



Hommes enseignants



Hommes BIATSS



Diagnostic de situation de l'Université Rennes2

- Les effets de ségrégation des corps constituent la principale cause des écarts de rémunération.
- Les catégories socio-professionnelles les plus élevées et les plus basses concentrent les écarts de proportion les plus importants. Ainsi, le corps des professeurs d'université rassemble deux fois plus d'hommes que de femmes. Le corps des catégorie C BIATSS, quant à lui, réunit à l'inverse beaucoup plus de femmes que d'hommes.
- Les proportions F/H des différentes catégories de personnels influent inéluctablement sur les écarts de rémunération.

Objectif du plan égalité 2025-2028

- Réduire et prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'université, en s'appuyant sur une politique proactive d'égalité salariale, de reconnaissance des parcours, et de valorisation des responsabilités. Cet objectif est en articulation directe avec les objectifs de l'axe 2.

Actions du plan égalité 2025-2028

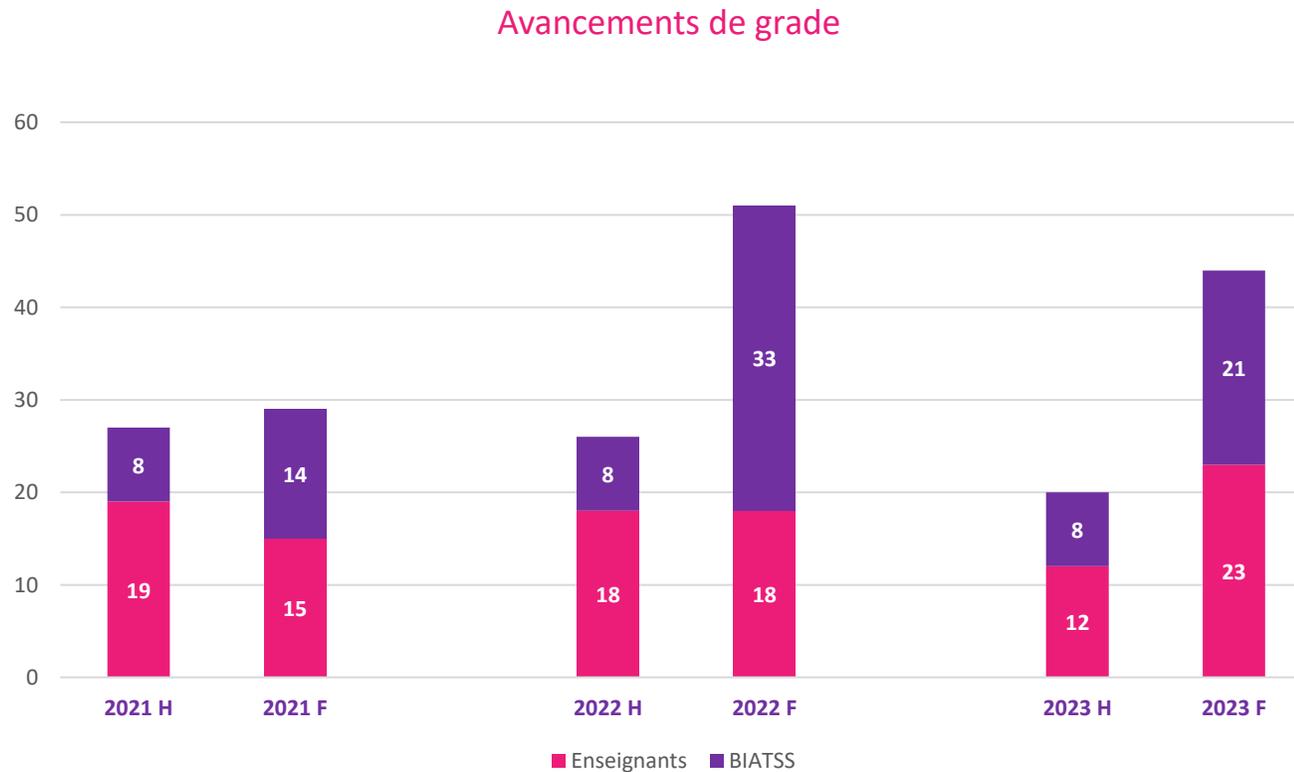
- Poursuite de l'analyse des disparités salariales ;
- Mesures correctives (leviers indemnitaires, poursuite du travail d'identification des tâches invisibilisées ou non valorisées, reconnaissance des responsabilités) ;
- Sensibilisation et formation (Proposer des ateliers pour réduire les biais d'autocensure des femmes qui peuvent freiner leur progression professionnelle).

Axe 2 :

**Garantir l'égal accès des femmes et des hommes
aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de
la fonction publique**

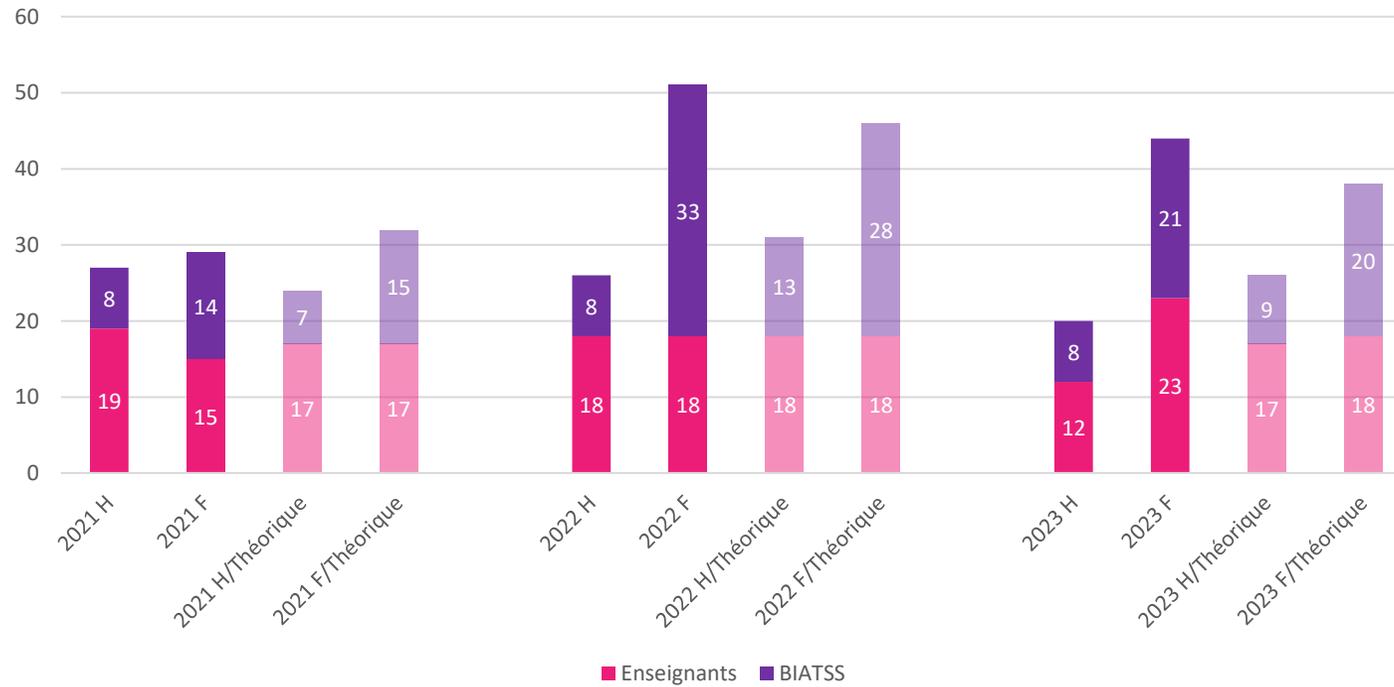
Diagnostic de situation de l'Université Rennes2

- Le plan d'action 2021-2023 précisait les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade en termes de mixité des métiers.
- Les données montrent une progression vers l'égalité entre femmes et hommes dans l'attribution des promotions.



Diagnostic de situation de l'Université Rennes2

Avancements de grade



Objectif du plan égalité 2025-2028

- Assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution de carrière et l'accès aux responsabilités afin de garantir une équité dans la progression professionnelle.

Actions du plan égalité 2025-2028

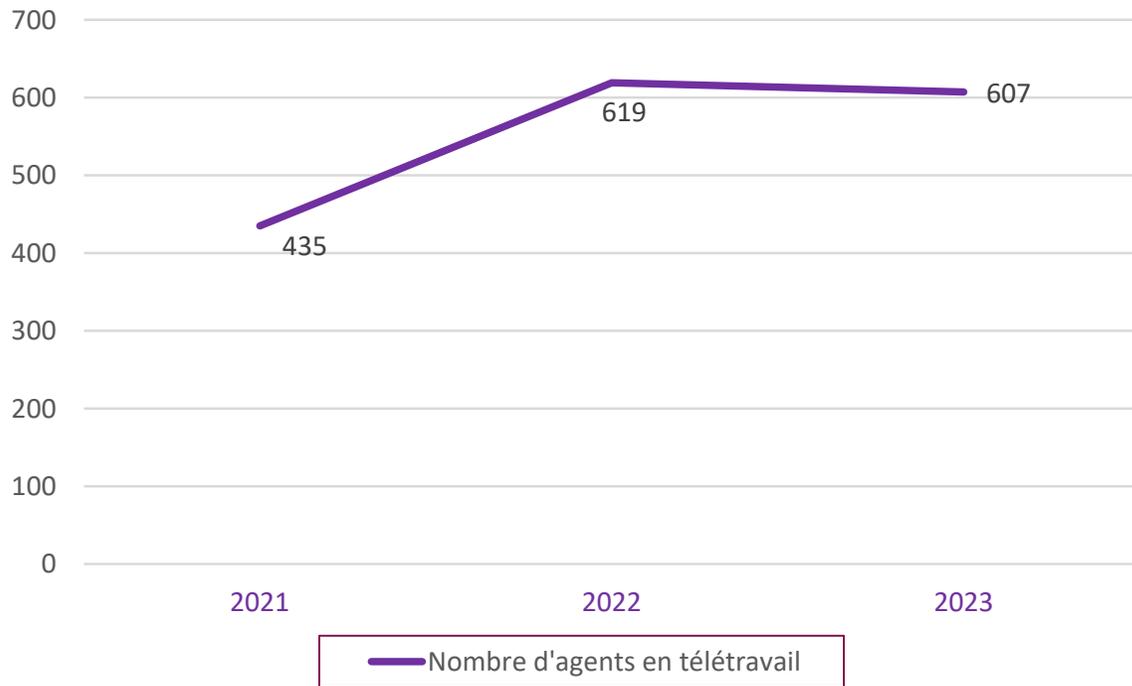
- Poursuite de l'évaluation des processus de promotion. Étudier la faisabilité de la mise en place d'une étude sur les carrières des femmes dans l'établissement afin d'analyser leurs trajectoires de carrière, y compris les effets de la ségrégation professionnelle et le recours au temps partiel, qui influencent les évolutions salariales ;
- Mentorat et accompagnement des carrières (échange et soutien entre pairs favorisant le partage d'expériences et de conseils pratiques pour l'avancement professionnel) ;
- Sensibilisation et formation (sensibilisation sur la mixité des métiers et les stéréotypes de genre, modules de formation sur le recrutement non-discriminatoire, ateliers pour réduire les biais d'autocensure des femmes qui peuvent freiner leur progression professionnelle).

Axe 3 :
**Favoriser l'articulation entre activité
professionnelle et vie personnelle et familiale**

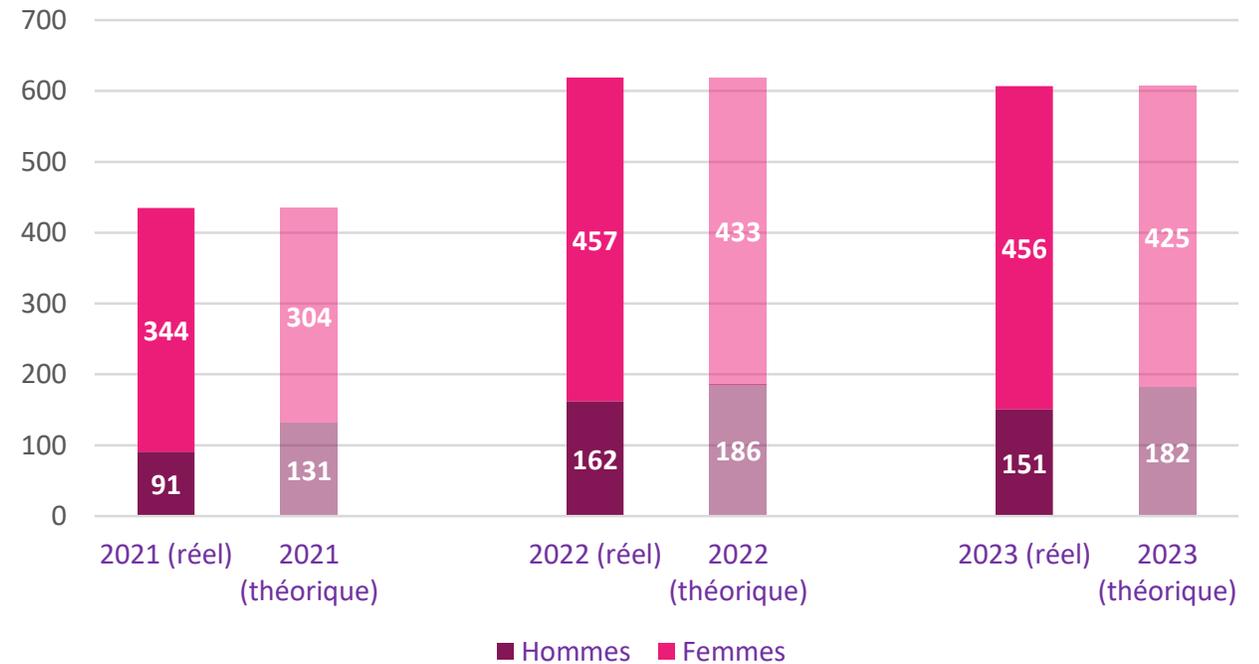
Diagnostic de situation de l'Université Rennes2

- Des indicateurs partiels. Un questionnaire auprès de la communauté en 2023 montre que le télétravail amène une conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles. Cependant des inégalités persistent dans la répartition des rôles au sein des foyers.

Nombre d'agents en télétravail

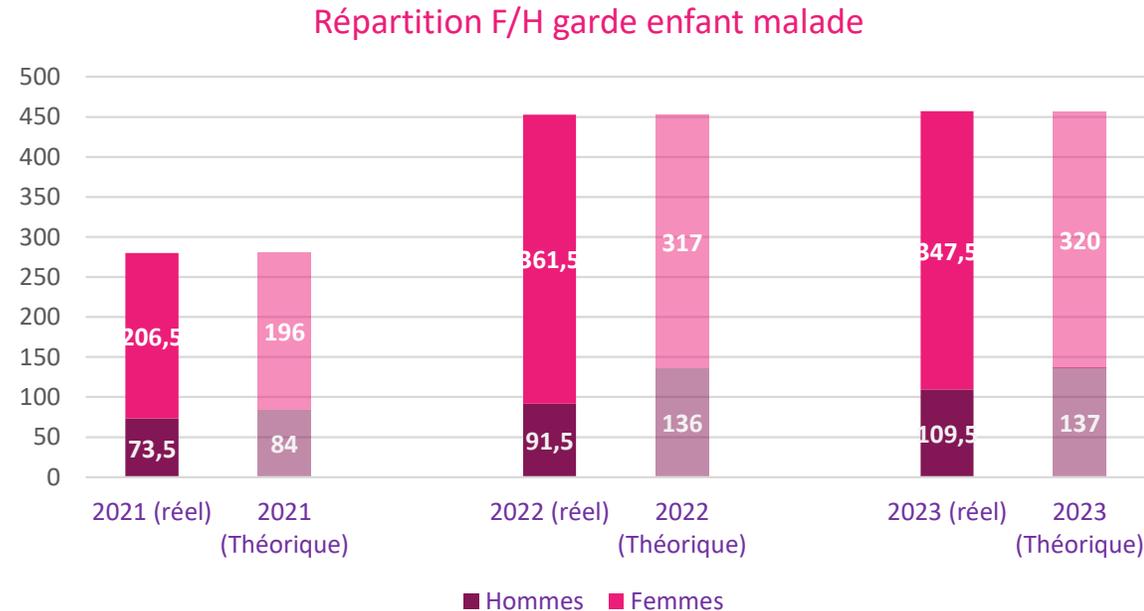


Répartition F/H dans le télétravail



Diagnostic de situation de l'Université Rennes2

- Les chiffres montrent une sous-utilisation des journées de garde d'enfant par les hommes, tandis que les femmes en prennent davantage, ce qui peut affecter leur progression professionnelle. Des nuances sont toutefois à apporter.



- Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap, l'université met en place des commissions d'aménagement de poste individualisé qui permettent d'adapter l'organisation du travail des agents afin de concilier les impératifs de santé et l'organisation des services. Ces commissions permettent également de prendre en compte la situation de parents dont les enfants sont en situation de handicap afin de faciliter la conciliation des temps professionnels et des temps personnels.

Objectif du plan égalité 2025-2028

- **Développer des pratiques d'inclusion et de soutien tout en tenant compte des besoins diversifiés des membres de la communauté universitaire, afin de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.**

Actions du plan égalité 2025-2028

- **Cycles de travail (situations familiales spécifiques et/ou impactantes ; étude des pratiques et des temps de travail (notamment chez les enseignant.es afin d'évaluer l'impact sur l'équilibre vie professionnelle et personnelle) ;**
- **Promotion du congé paternité ;**
- **Espaces dédiés (Étudier la faisabilité de la mise en place de lieux adaptés (espace de parentalité, espace ressources) pour faciliter la vie des parents sur le lieu de travail) ;**
- **Renforcer l'information sur les dispositifs existants.**

Axe 4 :

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Diagnostic de situation de l'Université Rennes2

➤ L'analyse des données recueillies dans le cadre de l'enquête ACADISCRIS sur les traitements inégaux et discriminations dans le monde académique réalisée en 2021 et 2022 (441 réponses du personnel et 1 811 réponses d'étudiant·es) révèle plusieurs enseignements clés. Sur les réponses recueillies :

➤ Racisme :

11% des étudiant·es et du personnel rapportent des discriminations racistes, avec des impacts graves pour 6%. Les populations les plus concernées : étudiant·es immigré·es (42,5%), perçu·es comme « arabe/maghrébin·es » (33,2%) ou « noir·es » (22,1%).

➤ Orientation sexuelle et genre :

44% des étudiant·es transgenres et 41% des étudiant·es homosexuel·les évoquent des vécus de discriminations et une part importante juge ces discriminations graves.

➤ Validisme :

47,7% des étudiant·es en situation de handicap et 10,9% du personnel en situation de handicap rapportent des discriminations validistes, dont une partie significative est considérée grave. Seuls 13% des étudiant·es et 49,8% du personnel victimes sollicitent des recours.

➤ Sexisme :

29% des étudiantes et 40% des salariées signalent des comportements sexistes, jugés graves par une part significative. Les violences sexistes et sexuelles (VSS) touchent 20% des étudiantes et 23% des salariées.

➤ Origine sociale :

16,8% des étudiant·es et 11,5% du personnel ont vécu des discriminations liées à leur origine sociale, affectant particulièrement certaines catégories professionnelles.

Diagnostic de situation de l'Université Rennes2

- Les données des signalements effectués entre 2022 et 2024 illustrent par ailleurs les efforts de recueil des faits signalés au sein de l'université :

- **2022-2023 :**

- 34 signalements (28 femmes, 6 hommes), principalement pour harcèlement moral (13 cas), propos/gestes inappropriés (5), discriminations (5) et violences physiques (4). Parmi eux, 14 ont été instruits, 8 ont conduit à des dépôts de plainte ou mains courantes, et 11 cas non traités (faits hors périmètre de l'université ou absence de retours des personnes plaignantes).

- **2023-2024 :**

- 41 signalements (31 femmes et 10 hommes), en majorité pour propos/gestes inappropriés (17), violences sexistes et sexuelles (15) et harcèlement moral (10). À ce jour, 26 ont été traités ou sont en cours d'instruction. A cela s'ajoute, 6 dépôts de plainte ou main courante, 6 signalements qui n'ont pas eu de suite faute de retours des étudiant-es, malgré les relances de l'établissement et 3 faits ne relevant pas de la responsabilité de l'établissement

- Actions de sensibilisation et de communication (Mardis de l'Égalité) ;
- Groupes de travail (inter-établissement, VSS, référents labo) ;
- Conventions pour l'accompagnement et la prise en charge des victimes.

Objectif du plan égalité 2025-2028

- Prévenir les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, et lutter contre toutes les formes de discrimination au sein de l'université. La persistance de ces violences et discriminations, malgré les dispositifs de prévention existants, démontre le besoin d'un renforcement des procédures de signalement, d'une plus grande visibilité des dispositifs et d'une amélioration de l'accompagnement des victimes.

Actions du plan égalité 2025-2028

- Améliorer les dispositifs de signalement existants dans l'établissement (renforcer la visibilité, analyser l'utilisation et l'accessibilité des plateformes, en fluidifier le traitement et l'instruction) ;
- Formation et sensibilisation (former régulièrement l'ensemble du personnel, ainsi que les étudiant·e·s, à la prévention des violences et des discriminations, les biais inconscients ainsi que sur les droits et recours possibles et s'appuyer sur la saison des mardis de l'égalité pour poursuivre le travail de sensibilisation à la culture de l'égalité) ;
- Sanction et accompagnement (sensibiliser et former les membres des sections et rendre visible les dispositifs internes d'accompagnement psychologique et juridique existants au sein de l'université, pour les personnes victimes) ;
- Renforcer les partenariats pour l'égalité, la lutte contre les discriminations et la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Merci pour votre écoute !



*Vu le code de l'éducation et notamment l'article L712-4 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu la délibération du conseil d'administration plénier du 20 décembre 2024 n° 121-2024 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.*

Délibération CAC n° 1- 2025

Point 3 – Elections : commission de dénomination des lieux

3-1 – Représentant.e des personnels

Election par et parmi les élu.es représentant.es des personnels au conseil académique

Durée de mandat équivalente à celle au conseil académique

Candidature de Emmanuel GUISELIN

Membres en exercice : 80

Vote du conseil académique

Votant.es : 26

Présent.es : 17

Représenté.es : 9

Emmanuel GUISELIN : 26 voix

La Présidente du conseil académique plénier de l'Université Rennes 2



Jimena OBREGÓN ITURRA



Emmanuel GUISELIN est élu à la commission de dénomination des lieux, à l'unanimité.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le :
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :

21 MAI 2025

21 MAI 2025

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL ACADEMIQUE PLÉNIER
DE L'UNIVERSITÉ RENNES 2
Séance du 14 mars 2025**

*Vu le code de l'éducation et notamment l'article L712-4 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu la délibération du conseil d'administration plénier du 20 décembre 2024 n° 121-2024 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.*

Délibération CAC n° 2- 2025

Point 3 – Elections : commission de dénomination des lieux

3-2 – Représentants des usagers et usagères

Election par et parmi les élu.es représentant.es des usagers et usagères au conseil académique
Durée de mandat équivalente à celle au conseil académique

Candidature de Mael RIZZON

Membres en exercice : 80

Vote du conseil académique

Votant.es : 8

Présent.es : 5

Représenté.es : 3

Mael RIZZON : 8 voix

La Présidente du conseil académique plénier de l'Université Rennes 2



Jimena OBREGÓN ITURRA



Mael RIZZON est élu à la commission de dénomination des lieux, à l'unanimité.

*Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le :
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :*

21 MAI 2025

21 MAI 2025

*Vu le code de l'éducation et notamment les articles L712-3 et L712-4 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'avis du conseil d'UFR sciences humaines du 17 octobre 2024.*

Avis CAC n° 2-2025

Point 4 – Modification des statuts de l'UFR Sciences Humaines

Membres en exercice : 80

Vote du conseil académique

Votant.es : 40

Présent.es : 21

Représenté.es : 19

Ne prend pas part au vote : 0

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 40

La Présidente du conseil académique plénier de l'Université Rennes 2



Jimena OBREGÓN ITURRA

Document en annexe : statuts de l'UFR sciences humaines modifiés

Les membres du conseil académique plénier donnent un avis favorable aux statuts de l'UFR sciences humaines modifiés, joints au présent avis.

*Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le :
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :*

21 MAI 2025

21 MAI 2025

Modifications proposées au CAC du 14 mars 2025 et CA du 4 avril 2025

Statuts de l'UFR Sciences Humaines de l'Université Rennes 2

Article 1

L'Unité de Formation et de Recherche (U.F.R.) en SCIENCES HUMAINES est une composante de l'Université Rennes 2.

Article 2

L'U.F.R. assure les missions suivantes :

- ▶ la formation initiale et continue des étudiants dans les disciplines qu'elle regroupe,
- ▶ l'impulsion d'actions de formation,
- ▶ la contribution à la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique dans le champ des disciplines qu'elle regroupe,
- ▶ la contribution au développement de la recherche et à la valorisation des résultats,
- ▶ la contribution au développement des relations pédagogiques et scientifiques dans le cadre national et international.

CHAPITRE I - STRUCTURE DE L'UFR

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article L. 713-3 du Code de l'Éducation, l'U.F.R. SCIENCES HUMAINES associe :



- 3 Départements de formation :

- ⇒ Département Psychologie,
- ⇒ Département Sciences de l'Éducation et de la Formation,
- ⇒ Département Sociologie.

- 3 Unités de recherche :

- ⇒ Recherches en psychopathologie et psychanalyse (RPpsy),
- ⇒ Laboratoire de Psychologie : Cognition, Comportement, Communication (LP3C),
- ⇒ Centre de Recherche sur l'Éducation, les Apprentissages et la Didactique (CREAD).

- 1 Centre de Formation des Psychologues de l'Éducation Nationale : CFPsyEN.

- 1 Laboratoire de Recherche Associée en Sciences Humaines (LaRASH) - laboratoire junior.

Le nombre et la dénomination des départements et des unités de recherche peuvent être modifiés, notamment pour tenir compte de l'évolution des activités de formation et de recherche de l'U.F.R.

Modifications proposées au CAC du 14 mars 2025 et CA du 4 avril 2025

CHAPITRE II - ORGANISATION DE L'UFR

Article 4

L'U.F.R. est administrée par un *Conseil* élu, et dirigée par un *Directeur* ou une *Directrice* élu(e) par ce Conseil.

Le Directeur ou la Directrice est assisté(e) d'un ou plusieurs Directeur(s) Adjoint(s), désigné(s) par le Conseil de l'U.F.R., sur proposition du Directeur/Directrice.

Article 5

L'Assemblée Générale des personnels de l'U.F.R. est convoquée au moins une fois par an.

TITRE I – LE CONSEIL DE L'UFR

Article 6

Dans le cadre des lois et règlements en vigueur et des actions engagées par l'Université, le Conseil détermine la politique de l'U.F.R., notamment :

- ▶ il adopte les propositions de modification des statuts de l'U.F.R. ;
- ▶ il élabore et modifie son règlement intérieur ;
- ▶ il élit le Directeur ou la Directrice de l'UFR ;
- ▶ il élabore et vote le projet de budget, en examine l'exécution
- ▶ à l'initiative du Directeur/Directrice, il organise les projets d'enseignement, coordonne les activités pédagogiques et propose le règlement des examens et les modalités de contrôle des connaissances qui seront ensuite soumises à la CFVU ;
- ▶ il évalue les besoins de l'UFR en postes d'enseignants-chercheurs et BIATSS, répartit les moyens en personnels BIATSS (titulaires et non titulaires) et les locaux et matériels attribués à l'U.F.R ;
- ▶ il crée toute commission interne permanente ou *ad hoc* nécessaire à l'exercice de ses compétences.

Article 7

Le Conseil de l'U.F.R. est composé de 25 membres, répartis en 4 catégories :

- ▶ 12 enseignants-chercheurs :
 - le collège des professeurs et personnels assimilés élit 6 représentants,
 - le collège des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés élit 6 représentants.
- ▶ 3 représentants des personnels BIATSS,
- ▶ 4 étudiants,
- ▶ 6 personnalités extérieures.

Le collège des étudiants comprend les étudiants régulièrement inscrits dans les enseignements rattachés à l'UFR ainsi que les personnes bénéficiant de la formation continue.

Pour l'élection de leurs représentants, les personnels BIATSS forment un collège unique.

Article 8

Modifications proposées au CAC du 14 mars 2025 et CA du 4 avril 2025

Les conditions d'exercice du droit de suffrage, les modes et le déroulement du scrutin ainsi que les conditions d'éligibilité sont celles qui sont déterminées par les articles D 719-1 et suivants du code de l'éducation.

Article 9

Conformément aux dispositions de l'article L 719-3 du code de l'éducation, on distingue deux catégories de personnalités extérieures.

- 3 représentants de collectivités territoriales ou des activités économiques :
 - o INSPE,
 - o Askoria,
 - o **Université de Rennes**
- 3 personnalités désignées par le conseil d'UFR à titre personnel.

Pour la première catégorie de personnalités extérieures, les organismes désignent nommément la personne qui les représente ainsi que les suppléants appelés à les représenter en cas d'empêchement.

Les représentants des collectivités territoriales ou de leurs groupements sont membres de leurs organes délibérants.

Lorsqu'une personnalité extérieure perd la qualité au titre de laquelle elle avait été désignée, ou cesse définitivement de siéger pour quelque cause que ce soit, un représentant du même sexe est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

La désignation des personnalités désignées à titre personnel fait suite à un vote au sein du Conseil d'UFR. Le directeur.trice d'UFR propose au maximum 6 personnes en tenant compte de l'objectif de parité entre les personnalités extérieures. Le scrutin est secret uninominal à la majorité absolue au premier tour et relative au second tour. Le vote a lieu lors de la première réunion du conseil d'UFR suivant le renouvellement complet de ses membres élus.

En cas de démission d'une personnalité désignée à titre personnel, une nouvelle élection est organisée de la même manière, pour la durée du mandat restant à courir. Si un seul siège est à pourvoir, le directeur.trice de l'UFR propose au minimum deux personnes.

La composition des membres extérieurs du conseil d'UFR assure la parité entre les femmes et les hommes.

Le respect de l'obligation d'assurer la parité entre les femmes et les hommes s'apprécie sur l'ensemble des personnalités extérieures siégeant au sein d'un même conseil. Le choix final des personnalités extérieures désignées à titre personnel tient compte de la répartition par sexe des personnalités extérieures désignées par les collectivités territoriales, institutions et organismes, appelés à nommer leurs représentants. Si la parité n'a pu être établie par la désignation des personnalités extérieures désignées à titre personnel, un tirage au sort détermine qui, parmi les organismes ayant désigné des représentants du sexe surreprésenté, est ou sont appelés à désigner une personnalité du sexe sous-représenté.

Une personnalité extérieure ne peut siéger dans plus d'un des conseils ou commissions de l'université Rennes 2. La durée du mandat d'une personnalité extérieure est de 4 ans.

Article 10

Modifications proposées au CAC du 14 mars 2025 et CA du 4 avril 2025

Les membres du Conseil autres que les étudiants sont élus ou désignés pour une durée de 4 ans.
Les représentants des étudiants sont élus pour une durée de 2 ans.

Article 11

Lorsqu'un membre du Conseil autre qu'une personnalité extérieure perd la qualité au titre de laquelle il a été élu, ou lorsque son siège devient vacant, il est remplacé par le premier candidat non élu de la même liste, pour la durée du mandat restant à couvrir. En cas d'impossibilité, il est procédé à un renouvellement partiel. Il n'est procédé à aucune élection partielle dans les 6 mois qui précèdent le renouvellement global des représentants du collège concerné.

Article 12

Le Conseil est réuni au moins une fois par trimestre en séance plénière. Il est en outre réuni, en séance extraordinaire, à l'initiative du Directeur/Directrice ou à la demande de la moitié de ses membres ou du quart des membres de l'Assemblée Générale de l'U.F.R.

Le Conseil est convoqué par le Directeur ou la Directrice huit jours au moins avant la date de la réunion, sauf urgence ; la convocation comporte la mention de l'ordre du jour.

Le Conseil est présidé par le Directeur ou la Directrice de l'U.F.R. ou, en l'absence de celui ou de celle-ci, par le Directeur adjoint qu'il ou elle aura désigné(e) à cet effet.

Article 13

Le Conseil ne délibère que si au moins la moitié de ses membres le composant est présente ou représentée.

Si le quorum n'est pas atteint, le Directeur ou la Directrice adresse une deuxième convocation sur le même ordre du jour ; la séance peut alors se tenir valablement quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Cette seconde réunion ne peut avoir lieu moins de 8 jours ni plus d'un mois après la première.

Article 14

Les membres du Conseil qui ne peuvent participer à une séance donnent procuration à un autre membre du Conseil. Nul ne peut être porteur de plus de 2 procurations. Lorsqu'un élu étudiant se trouve dans l'impossibilité d'assister à une réunion du conseil, il peut faire appel à son suppléant.

Article 15

Sauf disposition contraire prévue par les règlements en vigueur ou les présents statuts, les décisions sont prises à la majorité simple des votes exprimés.

Le scrutin secret est obligatoire à la demande du quart des membres présents et représentés et pour toute décision qui concerne les personnes.

Article 16

Les séances du Conseil ne sont pas publiques. Toutefois, le Directeur ou la Directrice pourra inviter à assister, à titre consultatif à tout ou partie de ses délibérations, toute personne ou toute délégation qu'il/elle jugerait utile d'entendre ou de consulter.

Le procès-verbal des séances est soumis à l'adoption du Conseil, lors de la séance suivante si possible. Il est diffusé aux membres du Conseil et publié.

Article 17

Modifications proposées au CAC du 14 mars 2025 et CA du 4 avril 2025

S'ils ne sont pas membres du Conseil, les Responsables Administratifs(ives) de l'U.F.R et de la Cellule recherche, les Directeurs ou Directrices de Départements et d'Unités de recherche, assistent aux réunions du Conseil avec voix consultative.

Article 18

Le Conseil élabore un règlement intérieur qui détermine les modalités précises de son fonctionnement et de son organisation interne.

Article 19

L'organisation interne de l'U.F.R. comporte un **Bureau**, qui est composé de la manière suivante :

- ▶ le Directeur ou la Directrice,
- ▶ le/les Directeur(s) adjoint(s),
- ▶ le ou la Responsable Administratif(ive) de l'U.F.R.,
- ▶ les Directeurs ou Directrices de Départements,
- ▶ les Directeurs ou Directrices de d'Unités de recherche, hormis le laboratoire Junior,
- ▶ le/la Responsable de la Cellule recherche de l'U.F.R.,
- ▶ **le/la Directeur.trice du CFPsyEN.**

Le Bureau est un organe consultatif. Il peut se réunir en formation restreinte en fonction de l'ordre du jour.

Le Directeur ou la Directrice de l'UFR peut inviter à assister au Bureau toute personne qu'il/qu'elle jugerait utile d'entendre ou de consulter.

Titre II – LE DIRECTEUR

Article 20

Le Directeur ou la Directrice dirige l'U.F.R. Il/elle exerce les compétences qui lui sont attribuées par les lois et règlements en vigueur, notamment :

- ▶ il/elle convoque et préside le Conseil de l'U.F.R.,
- ▶ il/elle prépare et met en œuvre les décisions des Conseils,
- ▶ il/elle prépare et exécute le budget,
- ▶ il/elle propose la répartition de service des enseignants, après avis du Directeur ou de la Directrice de Département,
- ▶ il/elle exerce les attributions qui lui sont déléguées par le Président de l'Université. Il/elle a autorité administrative sur l'ensemble des personnels de l'U.F.R.

Article 21

Le Directeur ou la Directrice est élu(e) par le Conseil pour une durée de 5 ans, renouvelable une fois. Il/elle est choisi(e) parmi les enseignants-chercheurs, les enseignants ou les chercheurs qui participent à l'enseignement, en fonction dans l'U.F.R.

Il ou elle est élu(e) au scrutin secret et à la majorité absolue des membres présents ou représentés lors du premier tour du scrutin, à la majorité relative au tour suivant.

Modifications proposées au CAC du 14 mars 2025 et CA du 4 avril 2025

CHAPITRE III - LES DEPARTEMENTS DE FORMATION

Article 22

Les départements sont dirigés par un Directeur ou une Directrice élu.e par les enseignants, les enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS contribuant aux activités du département, conformément aux dispositions des règlements intérieurs des départements. Il/elle est choisi.e parmi les enseignants et enseignants-chercheurs qui participent à l'enseignement.

L'Assemblée de Département est composée de l'ensemble des personnels du Département et ouverte à la représentation des étudiants.

Les Départements se dotent d'un règlement intérieur soumis aux avis du Conseil d'UFR, de la commission formation et vie universitaire, du conseil académique et à l'approbation du Conseil d'administration, conformément aux statuts de l'université.

CHAPITRE IV - LES UNITES DE RECHERCHE

Article 23

Les Unités de recherche sont administrées par un Conseil dont la composition est déterminée par le règlement intérieur de l'Unité de recherche.

Les règlements intérieurs sont soumis aux avis du conseil d'UFR, de la commission recherche, du conseil académique et à l'approbation du Conseil d'administration, conformément aux statuts de l'université.

CHAPITRE V - REVISION DES STATUTS

Article 24

Toute modification des statuts est présentée par le Directeur ou la Directrice ou le tiers des membres du Conseil de l'U.F.R.

Elle doit être approuvée à la majorité des deux tiers des membres du Conseil de l'U.F.R. Cette modification peut être précédée de la consultation de l'Assemblée Générale des personnels de l'U.F.R, sur demande du bureau de l'UFR.

La révision des statuts n'est définitive qu'après avis du Conseil Académique et approbation par le Conseil d'Administration de l'Université.