

→ Direction générale adjointe environnement social et institutionnel
Cellule des affaires institutionnelles

DÉLIBÉRATION N°CA_220701-02

Séance du 1^{er} juillet 2022

POINT 3 – Procès-verbaux du conseil d'administration de l'Université de Nantes des 20 novembre et 18 (2) décembre 2020, 8 janvier, 12 mars, 28 mai, 2 juillet, 3 septembre, 17 septembre, 8 octobre, 26 novembre et 17 (2) décembre 2021 (pour approbation)

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

VU le code de l'éducation ;

VU le décret n°2021-1290 portant création de Nantes Université et approbation de ses statuts ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

Membres en exercice : 37

Nombre de votants : 34

Par :

Voix pour : 34

Voix contre : 00

Abstentions : 00

Article n°1 : Approbation

Le conseil d'administration approuve les procès-verbaux des conseils d'administration de l'Université de Nantes des 20 novembre et 18 (2) décembre 2020, 8 janvier, 12 mars, 28 mai, 2 juillet, 3 septembre, 17 septembre, 8 octobre, 26 novembre et 17 (2) décembre 2021 tels qu'annexés.

Article n°2 : Publication et exécution

La directrice générale des services est chargée de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée sur le site internet de l'établissement public expérimental et transmise au recteur.

À Nantes, le 1^{er} juillet 2022,
La Présidente de Nantes Université,

Catherine BERNAULT.



Extrait transmis au Recteur de la région académique Pays de la Loire et de l'académie de Nantes, Chancelier des universités, le : - 1 JUIL. 2022
Publié le : - 1 JUIL. 2022



UNIVERSITÉ DE NANTES

PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'UNIVERSITÉ

SÉANCE DU VENDREDI 26 NOVEMBRE 2021

PV N° 439

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ EN ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE
DU 26 NOVEMBRE 2021

Le Conseil d'administration de l'Université s'est réuni au siège de la présidence de l'Université, sous la présidence de Mme Carine BERNAULT, Présidente de l'Université de Nantes. Siégeaient à ses côtés Monsieur Dominique AVERTY, 1^{er} Vice-président, et Mme Laurianne SCHLAEPPI, Directrice générale des services.

ÉTAIENT PRÉSENTS À L'OUVERTURE DE LA SÉANCE : 16 MEMBRES

BASTIANELLI François	B	IUT Nantes/Fleuriaye
BERTHON Christophe	A	UFR Sciences et Techniques
BEZAULT Jérémy	BIATSS	UFR FLCE
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
BUTEAUD Jean-Baptiste	BIATSS	UFR Droit et Sciences politiques
CARPY Sabrina	B	UFR Sciences et Techniques
DAVID Marie	B	INSPE
DELMAS Corinne	A	UFR Sociologie
DRONNEAU Céline	BIATSS	Pôle LLSHS
DUPRÉ Thierry	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
JOLLIET Pascale	A	UFR Médecine et Techniques médicales
LOUARN Guy	A	Polytech Nantes
MONTILLET Agnès	A	IUT de Saint Nazaire
PÉNISSON Stéphanie	BIATSS	INSPE Siège académique
PONTIER-NURIT Laure	A	UFR Droit et Sciences politiques
TUCHAIS Catherine	Pers. Ext.	FSU Loire-Atlantique

AVAIENT DONNÉ PROCURATION : 10 MEMBRES

BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
CORRÉARD Nicolas	B	UFR Lettres et Langage
DANIELI Chiara	Pers. Ext.	Groupe Bouhyer
DELALEU Frédéric	Pers. Ext.	INSERM
GOULLET Antoine	A	Polytech Nantes
PRIOU Béatrice	Pers. Ext.	CARENE
ROUSSEL Fabrice	Pers. Ext.	Nantes Métropole
SAMI Taklit	B	UFR Sciences et Techniques
STOYANOV Hélène	B	INSPÉ Angers
TOSTIVINT Xavier	Pers. Ext.	Beeling Formation

ÉTAIENT ABSENTS À L'OUVERTURE : 7 MEMBRES

BEDOUT Nolwenn	ETU. T	UFR STAPS
BONNEL Audrey	ETU. T	UFR Droit et sciences politiques
BOUDIC Goulven	B	UFR Droit et sciences politiques
BRUN Thimothée	ÉTU. T	UFR STAPS
LE MOAL Emma	ETU. T	UFR Médecine et techniques médicales
NASSIH Ouissal	ETU. T	UFR Lettres et Langage
NEAU Émilie	ETU. T	UFR Sciences et techniques

MEMBRES EN EXERCICE	PRÉSENTS À L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSÉS	ARRIVÉS EN COURS
34	16	10	7	0

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA SÉANCE

ALLEON Alexandra	Cheffe de cabinet
ANEX Sophie	Collaboratrice cabinet
BEZAULT Valérie	Cellule d'appui aux affaires institutionnelles
BRANCHEREAU Hervé	Directeur des affaires financières
DEFOIS Serge	Directeur de cabinet
DRÉNO Brigitte	Vice-présidente déléguée Culture scientifique et technique
GASTINEAU Jérôme	Directeur de cabinet adjoint – Formation et vie des campus
GRASSET Olivier	Vice-président Recherche et science ouverte
GUÉGAN Lauriane	Responsable de la cellule des affaires institutionnelles
GUÉVEL Arnaud	Vice-président Formation et ressources éducatives libres
LE MERRER Rozenn	Directrice adjointe de la recherche, des partenariats et de l'innovation
LORET Delphine	Directrice des ressources humaines et du dialogue social
MADEC Théo	Vice-président étudiant
MORÈRE Julie	Vice-présidente Vie de campus et solidarités
MOUHOUD Malik	Directeur général adjoint des services – Performance et Investissements
RENNER Marc	Administrateur provisoire de Nantes Université
ROMAN-DUBREUCQ Boris	Directeur général adjoint – Environnement social et institutionnel
SAINT-LOUIS Laëtitia	Agence comptable

Ordre du jour du conseil d'administration du 26 novembre 2021

1 – informations générales.....	5
Ressources humaines	7
2 – Révision des effectifs BIATSS 2022 (pour approbation après examen en CPCA)	7
2 – Révision des effectifs 2022 personnels enseignants-chercheurs et enseignants – Pôle Santé.....	11
4 – Régime indemnitaire des personnels – Mise en place d’une NBI audiovisuelle	12
FORMATION	13
5 – Capacités d’accueil en 2 ^e année de premier cycle des formations de médecine, pharmacie, odontologie, maïeutique, kinésithérapie (MMOP-K) au titre de l’année universitaire 2022/23.....	13
6 – Demande d’accréditation : Bachelor Universitaire de technologie (BUT) Gestion Administrative et Commerciale des Organisations	14
RECHERCHE.....	19
7 – Listes des unités de recherche et structures fédératives Du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026	19
8 – Renouvellement du GIP CRNH Ouest	22
9 – Lignes directrices pour le développement des relations science – société.....	23
VIE DE CAMPUS.....	26
10 – FSDIE – Conventions avec les associations étudiantes.....	26
AFFAIRES FINANCIÈRES ET COMPTABLES	27
11 – Modalités de prise en charge des frais de déplacement.....	27
12 – Cartographie des risques budgétaires et comptables et plan d’action associé	27
13 – TARIFS	29
14 – Questions diverses.....	29

Ouverture de la séance à 8 h par la présidente.

1 – informations générales

LA PRÉSIDENTE accueille deux nouvelles collègues à l'Université de Nantes : Pascale LENEINDRE, nouvel agent comptable, et Lauriane GUÉGAN, responsable de la cellule des affaires institutionnelles.

Elle informe par ailleurs le conseil d'administration que l'établissement fait l'objet d'une mission de vérification diligentée par l'inspection générale des finances à l'Université de Nantes en même temps que dans quatre autres Universités. Ce sont cinq Universités avec des profils différents. Cette inspection vise à dégager une vision globale de la situation des Universités en France et donnera lieu à un rapport commun aux cinq établissements. À l'Université de Nantes, cette inspection tombe assez mal, puisque les équipes concernées par cette vérification, notamment l'agence comptable, la direction des affaires financières, le service des ressources humaines et la direction de la formation et de la vie universitaire sont fortement mobilisées par la création de Nantes Université. L'opération se poursuit néanmoins dans une recherche d'adaptation des équipes et de l'inspection à ce contexte particulier.

La PRÉSIDENTE invite Marc RENNER, administrateur provisoire de Nantes Université, à prendre la parole pour faire un point sur les élections qui se sont déroulées en début de semaine dans le futur établissement.

M. RENNER indique qu'il a été nommé début octobre et qu'il restera en fonction jusqu'à l'élection d'un futur président ou d'une future présidente de Nantes Université.

Les 22, 23 et 24 novembre ont eu lieu les élections des représentants de Nantes Université au conseil d'administration, au conseil académique et, nouveauté, aux quatre conseils de pôle de l'établissement expérimental. Le contexte est celui d'un nouveau périmètre, non seulement en termes de conseils, mais aussi en termes d'établissement : l'Université de Nantes devient Nantes Université, qui rassemble dans son périmètre les établissements composantes que sont Centrale Nantes, l'école d'architecture, les Beaux-Arts Nantes Saint-Nazaire, le CHU, l'Inserm et l'IRT Jules-Verne. Cet établissement public expérimental n'est pas si nouveau que cela, puisqu'il relève de l'ordonnance de décembre 2018 qui a modifié le périmètre de la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche appelée « loi Fioraso ». Il existe plusieurs expérimentations de ce type en France, et l'on commence à parler de fin d'expérimentation pour PSL [Paris Sciences & lettres], qui est en voie de devenir un grand établissement. Le processus avance donc bien. Nantes Université sera dotée de statuts différents de ceux de l'Université de Nantes, de nouvelles instances, notamment avec les conseils de pôle, et d'un nouveau mode de scrutin par voie électronique, dont il a été débattu en comité électoral consultatif, puisqu'il se devait d'offrir des garanties en matière de légitimité, de sécurité, de qualité, de fiabilité. Enfin, l'établissement expérimental est régi par une organisation transitoire, avec un administrateur provisoire qui a pour mission de travailler avec les services de l'Université de Nantes. M. RENNER remercie à cette occasion l'ensemble des services, qui ont montré un zèle très particulier pour œuvrer à cette organisation alors même qu'ils étaient fortement sollicités par la venue des inspecteurs des finances, qui constituait contrainte supplémentaire très lourde.

Les élections ont concerné plus de 45 000 électeurs potentiels pour le périmètre de l'Université de Nantes, de Centrale Nantes, de l'École nationale d'architecture de Nantes et de l'École des Beaux-Arts de Nantes Saint-Nazaire, et ont donné lieu à 44 scrutins : quatre pour le conseil d'administration, 24 pour le conseil académique et 16 pour les conseils de pôle. 84 listes ont été déposées. Le vote électronique s'est déroulé

sur trois jours, 24 heures sur 24. C'était une nouveauté, qui semble avoir donné majoritairement satisfaction.

Le constat établi à l'issue de l'élection du conseil d'administration est sensiblement le même pour les élections des autres instances. Les chiffres relevés le 24 novembre à 18 heures doivent être revus à la hausse, mais de façon très marginale, puisque le vote était ouvert jusqu'à 18 h 20. Par rapport à 2020, on constate une augmentation globale de la participation, qui est très faible au niveau des étudiants, mais qui est supérieure de 15 points pour le collège A. La moyenne de la participation de l'ensemble des personnels, collèges A, B et BIATSS confondus, a augmenté de plus de 10 points.

M. RENNER présente les résultats des élections du conseil d'administration et du conseil académique, la synthèse des élections des conseils de pôle étant plus délicate.

Conseil d'administration :

- « Nantes Université demain » : 10 sièges ;
- « Ensemble pour le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche », 6 sièges ;
- UNSA SNPTES : 1 siège ;
- « Bouge ton campus », avec InterAsso Nantes et les associations étudiantes : 4 sièges ;
- « UNI : dites stop à l'extrême gauche », 1 siège.

Conseil académique :

- « Nantes Université demain » : 31 sièges ;
- « Ensemble pour le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche », 19 sièges ;
- UNSA SNPTES : 4 sièges ;
- « Bouge ton campus », avec InterAsso Nantes et les associations étudiantes : 16 sièges.

Ces résultats montrent que la transformation engagée dès le vote des statuts se concrétise. C'est une véritable mutation de l'établissement vers l'établissement expérimental qui est en cours. On constate une appropriation par les personnels et les usagers, qui s'est traduite par un dépôt de listes pour tous les scrutins, y compris ceux des pôles, ce qui n'était pas gagné d'avance, par des taux de participation en évolution depuis 2020, et par des résultats que l'on peut lire au travers des messages portés par les listes majoritaires, qui étaient des messages de souhait de cette transformation.

M. RENNER annonce que les élus des personnels et des usagers ayant été désignés, il y a lieu de lancer la première séance du conseil d'administration pour la désignation des personnalités extérieures. Elle aura lieu le 8 décembre. L'ordre du jour réglementaire prévoit d'abord l'installation des membres élus, personnels et usagers, et l'installation des cinq personnalités nommées par les collectivités et organismes : la Région des Pays de la Loire, Nantes Métropole, la CARENE, le CNRS et l'Inserm. L'ensemble des élus et ces cinq personnalités auront à désigner les neuf autres personnalités, en l'occurrence, cinq issues de propositions des membres de Nantes Université et quatre issues d'un appel à candidatures déjà publié sur Internet. Pour atteindre la parité femmes/hommes requise statutairement, s'il n'est pas possible de jouer sur les cinq personnalités nommées par les collectivités, c'est un tirage au sort parmi les neuf autres qui permettra d'établir la parité. En l'occurrence, puisqu'il y a quatorze personnalités, dès lors que sept personnalités représenteront le même sexe, les sept personnalités restantes devront représenter l'autre sexe. Cet exercice doit être réalisé méticuleusement pour respecter les statuts et le code de l'éducation, étant précisé que celui-ci ne prévoit pas de législation pour les établissements expérimentaux et que la composition des instances de Nantes Université revêt des aspects dérogatoires. Ainsi, les listes candidates au conseil d'administration devaient présenter une mixité entre l'Université de Nantes et les établissements composantes. Les statuts de Nantes Université prévoient d'ailleurs des conditions particulières pour le déroulement des premiers conseils d'administration et le lancement de l'établissement.

Le 16 décembre aura lieu la deuxième séance du conseil d'administration, qui, aux termes du décret, verra l'élection du 1^{er} président de Nantes Université et l'installation du conseil complet, avec l'ensemble des personnalités extérieures. Conformément aux statuts, la séance sera présidée par l'administrateur provisoire. Il y aura ensuite audition des candidats et élection du président de Nantes Université. Les séances s'enchaîneront ensuite, dès l'après-midi du 16 décembre, pour dérouler les missions de ce conseil d'administration de Nantes Université, avec également l'installation du conseil académique et des conseils de pôle. Le processus pour l'administrateur provisoire devrait s'achever le 16 décembre à midi.

LA PRÉSIDENTE remercie à son tour les collègues des services qui ont réalisé un important travail pour organiser ces élections sur un périmètre inédit et selon des modalités nouvelles.

Mme PÉNISSON signale, en lien avec le constat de l'augmentation du taux de participation, que la possibilité de voter très simplement et très facilement tout au long des trois jours, que l'on soit chez soi, au travail ou dans le bus, a été particulièrement appréciée par les collègues administratifs et techniques.

Mme DAVID observe que le deuxième conseil d'administration avait été programmé le 6 décembre.

M. RENNER confirme que la date a été déplacée au 8 décembre en raison de dates d'instances de certains établissements composantes, qui se réunissent le 7 décembre pour désigner les personnalités extérieures qu'ils doivent proposer au conseil d'administration. La date du 8 décembre reste conforme aux délais prévus par les statuts.

RESSOURCES HUMAINES

2 – REVISION DES EFFECTIFS BIATSS 2022 (POUR APPROBATION APRES EXAMEN EN CPCA)

M. AVERTY, 1^{er} Vice-président, rappelle que la révision des effectifs a pour objectif de prévoir les recrutements par concours en 2022, les mutations possibles dans le cadre de la mobilité académique pour certaines filières (AENES et ATRF) ou du mouvement national pour la filière des bibliothèques et les recrutements sans concours, en particulier les PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale et de l'État), qui permettent de recruter de jeunes collègues non diplômés, sachant que les collectivités ont des obligations de recrutement dans ce cadre. Sont également concernés par cette révision des effectifs les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (accueil de personnes en situation de handicap) et des recrutements directs dans le cadre des ATRF. Cette révision est par ailleurs importante pour se projeter sur l'année 2022 en termes d'effectifs et en termes de masse salariale pour pouvoir l'inscrire dans le budget initial qui sera soumis à l'approbation du conseil d'administration de Nantes Université le 16 décembre. Contrairement à la révision des effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs, elle ne concerne pas toutes les entrées de titulaires dans l'établissement, puisque beaucoup de collègues titulaires rejoignent l'Université tout au long de l'année dans le cadre de détachements et d'intégrations directes et dans le cadre de mutations ainsi que dans le cadre de retours de disponibilité ou de congé parental, ces derniers s'appliquant également pour les enseignants.

M. AVERTY propose un point de situation sur l'emploi BIATSS au sein de l'établissement. On constate une diminution du nombre de titulaires depuis 2017, avec moins 14,5 ETPT [équivalent temps plein travaillé]. Ce chiffre est néanmoins susceptible de varier à la hausse ou à la baisse, puisque les données de 2021 ne sont pas consolidées. Le nombre de contractuels en CDI augmente de 31,6 postes par rapport à 2017. La hausse des CDD est extrêmement importante, avec près de 150 ETPT supplémentaires depuis 2017. On compte 110 contractuels de catégorie A de plus dans l'établissement. Une partie de cette augmentation est liée à la dynamique de l'établissement en matière de contractualisations adossées à la recherche, pour lesquelles les recrutements portent principalement sur des catégories A. L'augmentation des effectifs contractuels et des CDD peut certes interpeller, mais elle témoigne de la dynamique de l'établissement, sans laquelle 147 personnes ne seraient pas employées par l'Université de Nantes. L'établissement cherche d'ailleurs à stabiliser ces emplois. En termes de répartition des effectifs, en juin 2021, 61 % des EPTP BIATSS étaient dans les pôles et les composantes et 39 % dans les services universitaires.

Pour se projeter sur 2022, on procède à une estimation des départs à la retraite de l'année à venir. En l'occurrence, il y en a 40. Les autres lignes sont à zéro parce qu'elles se traitent au fil de l'eau en fonction des situations qui se présentent.

99 demandes ont été remontées. Elles se répartissent entre publications après titulaire et publications après contractuel. Ces dernières sont plus demandées. La formulation « après contractuel » ne signifie pas que le poste n'a jamais été occupé par un titulaire. Mais le titulaire étant parti, le poste peut ne pas avoir été publié, un contractuel peut avoir été recruté et il peut être demandé que le poste soit maintenant publié. La publication « après titulaire », signifie que le poste est actuellement occupé par un titulaire susceptible de partir à la retraite et dont on demande le remplacement. D'autres demandes portent sur des transformations, qui peuvent être des rehaussements ou des déclassements, par exemple d'un poste de catégorie A qui est demandé en catégorie B. Enfin, un certain nombre de postes sont demandés en création, dont une majorité pour des créations ex nihilo.

Par rapport aux années passées, le nombre de ces demandes est stable, puisqu'il était légèrement supérieur à 100 les années précédentes. Les demandes de création sont un peu moins nombreuses ou quasiment équivalentes. Ces chiffres doivent être analysés avec précaution, parce que certains services ou composantes renoncent à demander des postes en anticipant des réponses négatives par fatalisme alors que d'autres en demandent plus que de besoin en espérant obtenir le nécessaire. On observe ainsi une demande a minima de la part des services universitaires, qui ne porte que sur des postes prioritaires, et une forte demande de la part des pôles.

S'agissant de la répartition par catégorie, les demandes portent d'abord sur les postes de catégorie C, puis sur la catégorie B. C'est en catégorie A qu'elles sont les moins nombreuses. Ce constat vaut pour les composantes comme pour les services universitaires, avec néanmoins une moindre demande en catégorie B qu'en catégorie A pour les services universitaires, contrairement aux composantes.

Des modalités et des critères d'arbitrage sont mis en œuvre, puisque l'établissement n'est pas en mesure de répondre positivement aux 99 demandes. Dans la mesure du possible, on arbitre en volumétrie. Lorsque les composantes remontent un classement, fruit d'un travail qu'elles ont effectué pour établir des priorités, on s'efforce de le respecter. Cela n'empêche pas d'assortir les réponses de véto sur certains postes pour lesquels rien ne garantit que le titulaire du poste partira bien à la retraite à la rentrée prochaine. Des accords peuvent être fléchés et des postes peuvent être accordés sous condition. Pour les services de l'établissement, les arbitrages se font en ligne à ligne ou en volumétrie, selon les différents cas. Les critères d'arbitrage s'appuient sur la politique de ressources humaines de l'établissement, qui passe par la poursuite des efforts de stabilisation des situations individuelles, pour pérenniser par exemple la situation de collègues contractuels, par l'accompagnement et la valorisation de parcours professionnels et par

l'accompagnement des évolutions organisationnelles. Ainsi, on peut avoir des postes qui étaient en catégorie B et qui, parce que le périmètre a été modifié, devraient plutôt être occupés par un personnel de catégorie A. Dans ce cadre, on peut accorder une demande de rehaussement, avec un préalable – c'est pourquoi il y a des accords sous condition –, celui d'une validation par le comité technique d'établissement, puisque celui-ci valide les organigrammes des services. Cette validation peut survenir jusqu'au 31 décembre de l'année. Enfin, les demandes de recrutement de personnel en situation de handicap sont accordées prioritairement. Il faut souligner qu'il est plus facile de publier des postes de BOE [bénéficiaire de l'obligation d'emploi] chez les BIATSS que chez les enseignants et enseignants-chercheurs. Chaque année, il faut se battre avec les composantes pour y fléchir des postes de BOE. M. AVERTY rappelle que l'établissement est soumis à l'obligation d'atteindre 6 % de BOE sur l'effectif total et qu'il n'en emploie que 4 %, ce qui lui vaut de payer une amende chaque année. Il faut néanmoins signaler l'effort réalisé par la communauté, mais principalement au sein des personnels BIATSS. L'historique des demandes est par ailleurs pris en considération dans l'arbitrage : quand des demandes sont réitérées, il faut tout de même les satisfaire, à un moment donné. De même, il est tenu compte des engagements pris dans le cadre des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, pas uniquement au moment de la révision des effectifs, mais tout au long de l'année, dans la mesure du possible, lors des rencontres de proximité du service des ressources humaines avec l'ensemble de la communauté.

La responsabilité budgétaire est bien entendu également en ligne de compte, parce que la politique de ressources humaines doit être soutenable et il faut que l'établissement puisse l'assumer. Il est indispensable d'être responsable à cet égard, sinon, l'État finira par reprendre la main et les premiers à en faire les frais seront les contractuels, qui n'ont pas la sécurité de l'emploi. Cette responsabilité budgétaire appelle une vigilance particulière sur les demandes de création.

Au-delà du respect des obligations en termes d'emploi de BOE et de PACTE, il y a également la nécessité de veiller à un équilibre des recrutements sur concours interne et externe. Ainsi, pour les ingénieurs, l'établissement est soumis à l'obligation de recruter à 50 % sur concours externe, alors que beaucoup de demandes portent sur des recrutements sur concours interne pour des personnes que l'on souhaite garder. Elles ne seront pas acceptées par le ministère si cet équilibre entre concours interne et externe n'est pas respecté. Cette obligation donne lieu chaque année à des négociations avec les composantes et les laboratoires pour décider des postes qui seront mis en concours externe. Il est arrivé que des composantes renoncent à une publication de poste parce qu'elles ne veulent passer que par le concours externe.

Pour ce qui concerne les propositions, au regard de l'estimation de 40 départs à la retraite en 2022, si l'établissement n'est pas en mesure d'aller au-delà de ce chiffre, la décision a néanmoins été prise de le maintenir, au même titre que pour les enseignants et les enseignants-chercheurs, ce qui n'est déjà pas anodin, compte tenu de la situation financière de l'établissement. Cela signifie, face à 99 demandes, qu'il n'est pas possible de toutes les satisfaire. La liste des propositions qui a été communiquée au conseil d'administration montre la répartition entre services universitaires et différentes composantes, via les pôles. Elle a été établie dans un souci de respect des besoins et de recherche d'équilibre sur un temps long. La répartition par corps est assez cohérente par rapport aux demandes. Au regard de la nature d'opération, entre publications après contractuel et après titulaire, les publications après contractuel sont un peu plus nombreuses, parce que ce sont des postes qui avaient été occupés auparavant par des titulaires et qui sont devenus prioritaires pour être republiés. Il y a par ailleurs des créations ex nihilo, des rehaussements et des déclassements qui ont été accordés, ainsi qu'un changement de filière.

Cette révision a été présentée au comité technique d'établissement le 9 novembre 2021, qui s'est prononcé à raison de deux votes pour, quatre votes contre et trois abstentions. Il est proposé au conseil d'administration de l'approuver, ainsi que le tableau annexé.

LA PRÉSIDENTE remercie Dominique AVERTY ainsi que la direction des ressources humaines, représentée par Delphine LORET.

Mme DRONNEAU salue la volonté de recruter des titulaires, puisqu'il s'agit bien de concours. En revanche, comme chaque année, elle constate que cette politique et les choix opérés pour définir la révision des effectifs BIATSS sont défavorables à l'AENES, puisque c'est un corps qui n'a pas à être pré-affecté. Il avait été demandé de publier au concours un poste sans affectation. Cette demande n'a pas été satisfaite et elle ne le sera sans doute jamais puisqu'au sein de Nantes Université, au niveau des pôles, la révision des effectifs se fera vraisemblablement davantage poste à poste qu'avec une vision plus transversale et plus générale basée sur les besoins et les compétences. Dès lors, chaque année, à l'issue du mouvement interne, on recrute plus de contractuels et on refuse la possibilité à des personnes ayant réussi le concours d'être affectées à l'Université. C'est très regrettable. En conséquence, Mme DRONNEAU annonce qu'elle votera contre cette révision parce que les choix politiques opérés depuis des années sur la révision des effectifs sont trop défavorables à l'AENES, qui est réellement en voie de disparition au sein de cette Université.

M. AVERTY fait valoir que satisfaire cette demande aurait nécessité d'enlever des postes à cette révision des effectifs et que cela aurait supposé de recruter des personnes pour les affecter à des postes en fonction de leurs compétences sur tel ou tel support, en faisant fi des priorités des composantes et de leurs besoins. La direction assume de n'avoir pas fait ce choix, sans aucune volonté de faire disparaître la filière AENES, mais parce que donner le plus de réponses positives aux demandes qui sont formulées passe par le fléchage de chacun de ces postes.

LA PRÉSIDENTE confirme que la révision des effectifs repose sur des demandes. Vu la situation concrète et les besoins sur le terrain, les collègues ne le demandent pas. La direction ne souhaite pas l'imposer.

Mme DRONNEAU déplore l'absence d'une gestion complète des besoins et des compétences susceptible de définir une politique plus large. Les personnels AENES, la plupart du temps, sont capables de s'adapter à n'importe quel poste. Mais la direction de l'Université a une vision très étroite et considère que l'AENES doit être spécialisé pour aller sur tel ou tel poste et donc, avoir déjà une expérience en la matière pour y être affecté. Cela se vérifie dans la manière d'exercer le droit de veto sur les mutations. C'est très dommageable parce que cela fait passer le message que les AENES ne sont pas les bienvenus à l'Université.

Mme LORET, Directrice des ressources humaines et du dialogue social, objecte que lorsque les personnels AENES arrivent par le mouvement académique, elles ne sont pas pré-affectées et que la DRH doit les accompagner pour trouver un poste, puisque ce sont des personnes qui n'ont pas forcément une expérience en scolarité ou en service financier ou même dans l'enseignement supérieur, puisque l'établissement accueille des personnes provenant de lycées et de collèges. Mais parfois, les services refusent de les accueillir. Lorsqu'il y a un veto, il n'est pas lié à un défaut de gestion des ressources humaines, mais à une volonté de répondre aux besoins du service avec l'accord du service et de ne pas imposer. La même problématique se pose à l'égard du concours AENES, puisque si l'on ouvre un concours sans viser un poste, cela pose une difficulté d'affectation. Forcer une affectation ne serait pas dans l'intérêt de la personne qui prendrait le poste. Mme LORET souligne que par ailleurs, en cas de demande de

changement de filière d'AENES vers ITRF, la DRH en demande systématiquement la raison, qui est toujours la même : c'est pour pouvoir conserver la personne qui est sur le poste, pour ne pas prendre le risque, disent les services, d'avoir quelqu'un qui arrive par le concours et qui aurait une expérience autre que celle du poste concerné. C'est la réalité à laquelle la DRH est confrontée, alors qu'elle souhaiterait pouvoir conserver plus d'effectifs de la filière AENES. Mme LORET ajoute que d'ailleurs, un concours AENES a été ouvert cette année et que grâce à l'échange qu'elle a eu avec les responsables de la composante, qui étaient hésitants, ils ont fini par accepter de le maintenir en AENES.

M. BUTEAUD salue l'effort réalisé en vue de la stabilisation des contractuels et également l'effort porté sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Il regrette néanmoins que 40 % seulement des demandes soient honorées, alors que les besoins sont conséquents et que les services sont en tension, et réproouve l'augmentation du nombre de contractuels. Pour ces raisons, il s'abstiendra. Enfin, M. BUTEAUD estime important de pouvoir conserver la diversité des corps, ce qui, avec une majorité d'ITRF, devient compliqué.

Mme PÉNISSON apprécie la décision de publier autant de postes que de départs à la retraite dans le contexte budgétaire difficile de l'établissement. Elle observe par ailleurs que dans la révision des effectifs BIATSS, le poste n'est pas nécessairement non pourvu à la rentrée qui suit, puisqu'il est possible de recruter un contractuel. Il n'y aura donc pas de service sans publication à la rentrée prochaine. Enfin, si le recours à des CDD n'est pas idéal, il n'y a pas toujours de titulaires qui postulent aux postes proposés et dans ce cas, il n'y a pas d'autre choix, dans l'urgence, que de recruter en CDD.

Le conseil d'administration, avec 17 voix pour, 4 voix contre et 6 abstentions, approuve la révision des effectifs BIATSS au titre de l'année 2022.

3 – REVISION DES EFFECTIFS 2022 PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS – POLE SANTE

M. AVERTY annonce que le ministère a notifié des moyens complémentaires en accompagnement de l'augmentation des capacités d'accueil en 2^e année de médecine, maïeutique, odontologie et pharmacie. Conformément à la politique menée depuis plusieurs années, l'établissement a décidé de transformer cette dotation pérenne en postes pour la rentrée 2022. C'est pourquoi une nouvelle révision des effectifs est présentée en complément de la révision adoptée en conseil d'administration le 8 octobre 2021, avec trois demandes : un poste de professeur d'Université – praticien hospitalier [PU-PH] pour l'UFR de médecine, un poste de maître de conférences – praticien hospitalier [MCU-PH] pour l'UFR d'odontologie et un rehaussement de MCU-PH en PU-PH pour l'UFR de pharmacie. Ce complément portera le nombre d'accords au titre de la révision des effectifs à 75, dont six au titre des moyens nouveaux. M. AVERTY remercie les collègues du pôle « santé » qui ont travaillé de concert pour établir cette proposition. Il annonce par ailleurs que deux postes seront également mis à disposition en personnel BIATSS pour les scolarités dès le début de l'année universitaire, qui seront des contractuels, dans un premier temps, et qui seront inscrits ensuite dans les prochaines révisions des effectifs.

Le comité technique d'établissement s'est prononcé en faveur de cette proposition le 9 novembre à raison de huit voix pour et une abstention.

Mme JOLLIET remercie Dominique AVERTY d'avoir consacré du temps pour construire cette révision à la hâte. Elle relève un bel exemple de réalisation polaire avant l'heure, puisque les doyens ont travaillé de concert pour proposer, en directoire de pôle préfiguré, cette répartition qui n'est pas faite au prorata de l'augmentation du nombre d'étudiants dans chaque composante, mais qui est distribuée sur l'ensemble des composantes pour que tout le monde ait sa part.

LA PRÉSIDENTE remercie les collègues du pôle « santé » pour le travail mené avec Dominique AVERTY.

M. BROCHARD demande l'assurance qu'à la révision des effectifs, en 2022, il y aura également des postes BIATSS pour la réforme de santé, parce que celle-ci occasionne une augmentation de charge de travail non seulement pour les enseignants-chercheurs, mais aussi pour les personnels administratifs.

M. AVERTY convient qu'en première intention, ce sont surtout des postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs qui sont demandés, puisque le nombre d'heures d'enseignement augmente, mais il n'oublie pas la charge de travail administrative. C'est pourquoi deux postes de BIATSS seront ouverts. Il précise qu'un poste avait été créé en son temps en accompagnement de l'augmentation des capacités d'accueil en STAPS.

Mme JOLLIET ajoute que le pôle « santé » avait demandé l'attribution de postes d'enseignants-chercheurs, mais aussi de postes sur les scolarités, qui sont très mobilisées par les réformes.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le complément à la révision des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants votée au conseil d'administration précédent.

4 – REGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS – MISE EN PLACE D'UNE NBI AUDIOVISUELLE

M. AVERTY indique que ce travail a été mené dans le cadre de la commission « primes ».

Mme LORET précise qu'il s'agit de la mise en place de la nouvelle bonification indiciaire pour les agents qui exercent des missions audiovisuelles qui appartiennent à la branche d'activité professionnelle F de la filière ITRF. La demande initiale était de pouvoir reconnaître, à travers cette NBI, une technicité particulière sur ces postes-là, une technicité de plus en plus importante et sollicitée au sein de l'établissement, en particulier pour les agents de catégorie B et C. Un tableau est présenté, qui répertorie les postes occupés par des agents de catégorie B dans le corps des techniciens des métiers de l'image et du son et par des agents de catégorie en tant qu'opérateurs de production audiovisuelle. Au total, il y a onze agents titulaires et sept agents contractuels qui exercent ces missions au sein de l'établissement. Des points d'indice sont accordés au regard de ce type de responsabilité ou d'une technicité particulière. Cette bonification s'adresse normalement au personnel titulaire, mais au sein de l'établissement, elle est aussi versée aux contractuels.

Il est proposé d'attribuer dix points de NBI à compter du 1^{er} janvier 2022 pour les personnes qui occupent les postes visés sur le tableau et dont il aura été vérifié qu'elles exercent effectivement les missions de production audiovisuelle.

LA PRÉSIDENTE indique que cette mesure d'actualisation de la liste des fonctions éligibles à la NBI a fait l'objet d'un vote favorable du CTE le 9 novembre, avec neuf voix pour.

Mme DAVID salue cette reconnaissance du travail de ces agents. Elle souligne que certains agents occupent un poste de catégorie C alors que le contenu effectif de leur travail correspond plutôt à un poste de catégorie B. Une attention doit être portée à leur reclassement éventuel.

LA PRÉSIDENTE assure que ce sujet est identifié et qu'il n'est pas propre à cette filière.

Mme LORET souligne que la particularité de cette filière est l'impossibilité, dorénavant, d'ouvrir des concours à la catégorie C. En cas de demande, ils sont donc ouverts à la catégorie B. Néanmoins, le passage de catégorie C en catégorie B n'est pas automatique : des procédures doivent être respectées, comme le concours interne ou la liste d'aptitude. Un tel accompagnement peut être mis en place.

M. BROCHARD fait part de la satisfaction du SNPTES à la suite de cette décision d'attribuer cette bonification également aux catégories B, puisqu'il le demandait et annonce un vote favorable.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la nouvelle bonification indiciaire.

FORMATION

5 – CAPACITES D'ACCUEIL EN 2^E ANNEE DE PREMIER CYCLE DES FORMATIONS DE MEDECINE, PHARMACIE, ODONTOLOGIE, MAÏEUTIQUE, KINESITHERAPIE (MMOP-K) AU TITRE DE L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2022/23

M. GUÉVEL, Vice-président Formation et ressources éducatives libres, indique qu'à la suite de la décision prise par le conseil d'administration sur ce sujet le 8 octobre 2021, l'école de sages-femmes, qui a en charge le parcours maïeutique, a fait part d'une difficulté associée aux moyens financiers qui lui sont alloués par le Conseil régional pour porter et dispenser cette formation. Les ressources allouées à l'école ne permettront pas d'assumer l'accueil de 41 étudiants en 2^e année, comme cela avait été acté lors de cette décision. La faculté de médecine et la direction de cet UFR ont recherché une solution à cette difficulté. La condition qui était posée était que la révision du nombre de places dans le parcours maïeutique ne devait pas impacter la capacité d'accueil globale ouverte en 2^e année des études de santé, en l'occurrence, 586 places. En accord avec l'UFR de pharmacie, l'UFR de médecine a proposé une réduction de onze places dans le parcours maïeutique, qui seraient distribuées à raison de six places supplémentaires dans le parcours de

médecine et de cinq places supplémentaires dans le parcours de pharmacie. Cette modification permettrait de tenir compte des choix d'orientation des étudiants vers les parcours de formation en 2^e année des études de santé.

Mme DAVID se réjouit de cette répartition, qui évite une perte sèche de places, mais déplore que tous les étudiants et étudiantes souhaitant s'inscrire dans le parcours de maïeutique ne puissent être accueillis. Elle regrette l'absence de la représentante du Conseil régional, qui aurait pu s'exprimer sur le sujet.

M. GUÉVEL partage ce regret, d'autant plus que si 41 places ont été proposées, c'est parce qu'elles répondent à un besoin de sages-femmes sur le terrain. L'école étant financée par le Conseil régional, l'Université n'a pas d'autre choix que d'ajuster le nombre de places aux moyens dont dispose l'école.

M. BERTHON salue le travail réalisé par les équipes pour que ces onze places ne soient pas perdues.

Mme JOLIET indique que la répartition choisie tient à l'utilisation de certains modes d'enseignement. S'il est possible, en pharmacie et en médecine, d'augmenter physiquement le nombre de places, en odontologie, en revanche, le nombre de fauteuils permettant aux étudiants d'exercer est contraint.

M. LOUARN demande si l'enseignement de licence accès santé 2 vise les redoublants ou constitue une année de transition.

M. GUÉVEL précise qu'au contraire, la réforme vise à éviter les redoublements en permettant la poursuite des études en 2^e année de licence avec la possibilité d'exercer sa seconde chance pour présenter de nouveau sa candidature pour une intégration en 2^e année des études de santé.

La commission « formation et vie universitaire » a rendu un avis favorable à l'unanimité sur cette proposition le 14 octobre 2021.

Le conseil d'administration, avec 24 voix pour et 3 abstentions, approuve la modification des capacités d'accueil en 2^e année de premier cycle des formations de médecine, pharmacie, odontologie, maïeutique, kinésithérapie (MMOP-K) au titre de l'année universitaire 2022/23.

6 – DEMANDE D'ACCREDITATION : BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) GESTION ADMINISTRATIVE ET COMMERCIALE DES ORGANISATIONS

M. GUÉVEL indique que ce projet est porté depuis plusieurs années par l'IUT de Nantes, qui souhaite ouvrir un parcours de formation nouveau et augmenter l'offre de formations dans le domaine du tertiaire. Il est arrivé aujourd'hui à maturité et a été examiné le 18 novembre par la commission « formation et vie universitaire ». Il bénéficie d'une dynamique territoriale forte, puisque de nombreuses entreprises attendent cette formation créée pour embaucher des étudiants en contrat d'apprentissage. La formation

peut être tenue à distance et est tout à fait adaptée à des bacheliers technologiques. Elle sera portée et construite sur le modèle de l'approche par les compétences. Elle pourrait donc être proposée à la fois à distance et en présentiel, et, à partir de la deuxième année, en alternance. La réflexion a été menée par l'IUT de Nantes en dialogue avec l'IUT d'Angers, qui porte également ce BUT. Ses quatre parcours seraient partagés entre les deux établissements, à Cholet pour l'IUT d'Angers et à Châteaubriant pour l'IUT de Nantes, le site de Châteaubriant étant un campus connecté piloté par l'Université de Nantes, mais qui réclame l'installation de formations en présentiel. La communauté de communes Châteaubriant Derval est très favorable à l'accueil de formations dans le territoire.

Le programme national du BUT « gestion administrative et commerciale des organisations » (GACO) se décline à travers 1 800 heures de cours en présentiel ou à distance, associées à 100 heures de projet tuteuré. La projection de l'IUT porte sur trois ans d'études pour deux groupes de TD à 28 étudiants, l'un en présentiel et l'autre à distance, soit 168 étudiants au terme du déploiement de cette offre de formation.

L'IUT a fait part de besoins en recrutement s'appuyant sur les moyens qui seront adressés par l'ÉTAT, sur les ressources induites par l'alternance, estimées à 800 000 €, et sur la mise à disposition d'un personnel administratif et de locaux par la communauté de communes, qui propose d'installer cette formation sur le plan bâtementaire et logistique. Les enseignants-chercheurs affectés à cette formation pourraient être rattachés à deux laboratoires identifiés, le LEMNA et le LS2N.

La commission « formation et vie universitaire » a rendu un avis favorable à l'unanimité sur cette proposition le 18 novembre 2021.

M. BASTIANELLI se réjouit de l'ouverture de cette spécialité, qui répond bien, dans le domaine tertiaire, aux besoins du marché de l'emploi et à ceux des étudiants, notamment titulaires d'un bac technologique, en particulier de sciences et technologies du management de la gestion (STMG). L'alternance devrait permettre de trouver les moyens financiers nécessaires. En revanche, il faut espérer que les moyens humains pour mener cette formation seront accordés.

M. AVERTY en est conscient. Sachant que sans accréditation, il n'y a pas de moyens, il convient dans un premier temps de demander celle-ci et, quand elle sera acquise, de discuter avec le ministère pour obtenir les moyens. Au vu de la demande des étudiants et de l'insuffisance des réponses de formation dans le secteur tertiaire, ce projet présente un grand intérêt.

Mme DAVID relaie l'inquiétude des collègues de l'IUT qui pourraient être concernés, qui considèrent le projet comme « assez nébuleux », dans un contexte de réforme du Bachelor dans les IUT où le nombre de postes ne favorise pas l'ouverture de cette formation dans des conditions sereines, voire la rendrait « proprement ingérable ». Ils s'interrogent également sur le statut des postes des onze enseignants et enseignants-chercheurs et des trois postes support : seront-ils titulaires ? Par ailleurs, sur le plan pédagogique, il ne s'agit pas de donner une pauvre formation pour les pauvres étudiants. La formation à distance suppose des prérequis que possèdent moins souvent les publics de 1^{re} année et de bac technologique. C'est précisément pour eux que la formation en présentiel est nécessaire, au moins en 1^{re} et 2^e année. Si cette formation est décentralisée, il faut encourager le déplacement du personnel. Enfin, même si les instances de l'IUT ont validé le projet, le CNESER a rendu un avis défavorable parce que les moyens financiers ne sont pas octroyés. L'alternance peut offrir une solution, mais il n'y a pas d'assurance que les entreprises embaucheront les alternants qui suivront la formation. En résumé, si la perspective

d'ouvrir cette formation est a priori séduisante, les modalités suscitent beaucoup d'inquiétude et d'interrogations chez les collègues.

M. GUÉVEL précise que si l'ouverture de ce projet, qui est porté depuis plusieurs années, a été décalée d'un an par rapport à l'ouverture des bachelors universitaires de technologie et à l'application de la réforme, c'est bien parce que celle-ci bouleversait l'offre de formation et que le moment n'était pas venu d'apporter des difficultés supplémentaires la même année. S'agissant de la formation à distance, il faut préciser qu'il s'agit en réalité d'une formation hybridée, puisqu'un accompagnement et des temps en présentiel sont prévus et qu'après discussion en commission, il a été décidé que la 1^{re} année serait dispensée uniquement en présentiel. Quant à l'alternance, le sujet n'inquiète guère au vu du nombre d'entreprises qui ont déjà exprimé leur soutien et leur volonté de contractualiser avec les futurs étudiants apprentis.

M. AVERTY ajoute, au sujet des postes, que comme pour toutes les ouvertures de places, ils seront pérennisés et que comme pour toutes les augmentations de capacité d'accueil, il y aura des postes de professeur agrégé et de maître de conférences qui seront débloqués. Cela nécessite bien sûr d'en démontrer la nécessité. M. AVERTY est conscient que pour les collègues qui seront impactés dans un premier temps, cela constituera une charge de travail, mais l'établissement a la volonté de développer cette formation en bataillant auprès du ministère pour y obtenir des moyens, mais aussi en se saisissant des opportunités que représentent l'alternance et l'apprentissage. L'offre de formation n'étant pas suffisante dans ce domaine, il risque de basculer dans le secteur privé : la communauté de communes de Châteaubriant Derval trouvera des écoles privées pour assurer ces formations. Le secteur public doit accompagner les territoires dans ces ouvertures. L'alternance et l'hybridation présentent un intérêt particulier, dans ce cas de figure, puisqu'elles permettent aux jeunes à la fois d'être en entreprise et de suivre des enseignements sans être obligés de trouver à se loger et de se déplacer. L'Université s'est engagée aux côtés de l'IUT sur ce projet et travaille sur ce plan de développement. Si les moyens font défaut, il faudra en tirer les conséquences.

M. GUÉVEL indique avoir connaissance de l'avis défavorable du CNESER, motivé par l'absence de moyens. S'il avait été tenu compte de ce type de justification, l'établissement ne se serait jamais lancé dans l'application de la loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants ni dans la réforme des études de santé, parce que c'est toujours de façon différée que les moyens sont obtenus, jamais par anticipation. D'une certaine façon, le motif a disqualifié l'avis rendu par le CNESER.

M. BASTIANELLI fait valoir une assez mauvaise expérience de l'ouverture massive des licences professionnelles à l'IUT, sans moyens supplémentaires, notamment en termes humains. Il observe que dans le calcul du taux d'encadrement, il n'est pas tenu compte des heures effectuées en licence professionnelle. La création de ces licences a mis de nombreux collègues en difficulté. Il leur est régulièrement reproché de faire trop d'heures complémentaires. Ce reproche est difficilement acceptable, au regard de l'effort de création qui a été accompli. L'embauche de vacataires est contraignante et en outre, il est difficile d'en trouver. Le personnel s'inquiète, parce qu'il ne pourra pas supporter davantage de surcharge.

M. AVERTY invoque des discussions tenues en commission des finances très récemment sur les moyens d'améliorer les ressources humaines sans mettre l'établissement en difficulté. Il rappelle qu'il est tout à fait

possible de financer des postes de titulaires et de fonctionnaires sur des ressources propres. Le plan de développement de l'IUT de Nantes ne pourra pas fonctionner sans cela. Mais on ne peut pas ouvrir des formations en alternance en demandant à l'établissement de financer les postes sur ses propres ressources, puisqu'il ne les a pas. Un travail est à mener pour trouver ces moyens. L'alternance impose aussi d'assurer un suivi des étudiants. Lorsque l'on augmente le nombre d'alternants, il faut trouver des solutions pour ne pas surcharger l'équipe pédagogique. Ces éléments feront l'objet d'une réflexion avec l'ensemble des directeurs de composante, parce que cette demande n'est pas propre à l'IUT de Nantes, au regard du développement considérable de l'alternance et de l'apprentissage sur l'ensemble du territoire national.

M. DUPRÉ, en tant que représentant du 2nd degré, s'appuie sur son expérience de la crise sanitaire en lycée pour faire observer que ce sont les bacheliers technologiques, en particulier en STMG, qui constitueront l'essentiel de ce vivier, et que c'est aussi la population la plus en difficulté et la plus fragile au regard des formations en alternance et en distanciel. Ils ont besoin d'un accompagnement.

M. GUÉVEL répète que pour les étudiants qui le souhaitent, les modalités de formation à distance et d'alternance ne s'appliqueront qu'à partir de la 2^e année. Il appartiendra à l'équipe pédagogique de repérer les étudiants dotés du profil et des armes nécessaires pour s'engager dans une formation en distanciel et par contrat d'apprentissage. Dans les formations montées avec des centres de formation des apprentis, l'hybridation est très demandée. Les entreprises souhaitent davantage de souplesse et d'agilité dans l'organisation de ces formations et proposent d'être associées à ces réflexions. Cette expérimentation pourrait également contribuer à faire progresser l'établissement sur ce terrain.

Mme DAVID demande si l'accompagnement évoqué par Dominique AVERTY est un accompagnement par des tuteurs. Il a été démontré que l'accompagnement pédagogique devait être réalisé par des enseignants et enseignants-chercheurs, a fortiori pour les étudiants les plus jeunes et les plus fragiles. Il peut être étayé par des tuteurs, mais le tutorat ne remplace pas cet accompagnement pédagogique qualifié.

M. AVERTY précise qu'il est en train d'engager une réflexion avec les composantes sur le suivi des alternants au sein de l'entreprise. Il n'est pas question d'exclure la mobilisation des enseignants et enseignants-chercheurs, mais la volumétrie doit faire l'objet de discussions. M. AVERTY n'est pas convaincu que le suivi de la complétude de l'alternance doit absolument être réalisé par des enseignants-chercheurs. La question est de savoir s'il faut embaucher des enseignants et des enseignants-chercheurs pour faire ce travail. Cette discussion doit aussi s'enrichir de l'expertise des CFA.

Mme TUCHAIS partage le constat que l'enseignement public doit se positionner dans le développement de l'apprentissage. Elle relève que dans le secteur privé, beaucoup d'étudiants exercent un nombre d'heures d'apprentissage supérieur à celui prévu dans les conventions et font en quelque sorte office de salariés. Le secteur public doit veiller à ménager aux étudiants l'espace dont ils ont besoin pour apprendre et à ce qu'ils ne suppléent pas à des manques d'effectifs dans des entreprises. À cet égard, l'accompagnement par l'établissement et par le tutorat revêt une importance particulière.

M. GUÉVEL assure que l'établissement est très attentif, avec FormaSup, à entretenir un lien très étroit avec les entreprises pour veiller à ce que les conditions de l'apprentissage soient respectées et n'empiètent pas sur la formation académique des étudiants. C'est un équilibre qui doit être tenu. M. GUÉVEL soutient lui aussi la nécessité, pour le secteur public, de s'engager davantage dans l'apprentissage et l'alternance, et évoque l'orientation prise à cet égard par l'établissement, qui s'est déjà traduite par une augmentation de 31 % des contrats d'apprentissage entre 2020 et 2021 au sein de l'Université de Nantes, malgré la crise sanitaire. Leur nombre est passé de 1 744 à plus de 2 500. L'élan est désormais lancé. Cette modalité de formation est aujourd'hui proposée et portée par d'autres formations que les formations historiques des IUT ou de l'UFR des sciences et techniques. Les étudiants en sont très demandeurs. Pour certains, l'alternance donne du sens à la formation, quand ils ont du mal à en trouver dans le contenu même de la formation académique. Par ailleurs, socialement, il n'est pas anodin de pouvoir proposer aux étudiants d'avoir un contrat de travail et une rémunération en fin de mois, étalés sur les douze mois de l'année. Cela sécurise les conditions dans lesquelles cette formation peut se développer.

M. DUPRÉ indique que depuis un certain nombre d'années, les lycées proposent, avec le GRETA CFA, des BTS avec de l'alternance en 2^e année. L'Université aurait beaucoup à gagner à se rapprocher de ces équipes pédagogiques. Dans les BTS que connaît M. DUPRÉ, c'est une réussite sur l'ensemble de l'académie.

Mme DAVID convient que l'alternance peut être un moyen de donner du sens à la formation. Mais la motivation du choix de l'alternance par un étudiant est souvent aussi la pauvreté. L'obligation d'accepter un contrat de travail est une très mauvaise solution.

Mme PONTIER-NURIT est persuadée que pour un étudiant, il est préférable d'avoir un contrat d'alternance plutôt qu'un petit « job » alimentaire qui lui procure des revenus bien moindres et qui est très éloigné de sa formation. En outre, l'alternance est un véritable tremplin pour l'emploi. Dans la formation qu'elle dirige, beaucoup d'étudiants, à la fin de l'année de master 2, sont conservés par l'entreprise. Mais un suivi très étroit des alternants est nécessaire pour veiller à ce que l'employeur ne profite pas de la situation, ce qui suppose un renforcement des équipes.

M. BERTHON confirme ces propos. En revanche, il ne voit pas l'alternance comme un moyen systématique, pour l'étudiant, de subvenir à ses besoins, même si pour certains parents et étudiants, c'est un confort financier. Il est normal qu'en entreprise, un travail soit fourni et qu'à ce titre, il soit rémunéré. Mais pour beaucoup d'étudiants en alternance, il s'agit vraiment d'un moyen de formation, qui apporte aussi un éclairage différent à la formation. Un étudiant en alternance ne prend pas les cours de la même façon qu'un étudiant non alternant. C'est uniquement sous cet angle qu'il faut envisager l'alternance, et non comme une subvention sociale.

Le conseil d'administration, avec 22 voix pour et 5 abstentions, approuve la demande d'accréditation du bachelors universitaire de technologie (BUT) « gestion administrative et commerciale des organisations ».

RECHERCHE

7 – LISTES DES UNITES DE RECHERCHE ET STRUCTURES FEDERATIVES DU 1^{ER} JANVIER 2022 AU 31 DECEMBRE 2026

M. GRASSET, Vice-président Recherche et science ouverte, présente les évolutions des unités de recherche pour les cinq prochaines années. C'est d'abord une volonté du CNRS, validée par la conférence de présidents d'Université et par toutes les Universités en termes de type de structure. Il y en avait sept et il n'y en a plus que quatre : les unités mixtes de recherche (UMR), les unités de recherche, les unités d'appui et de recherche et les fédérations de recherche. Les UMR réunissent plusieurs établissements qui sont tutelle des laboratoires, en particulier les EPST (établissement public à caractère scientifique et technologique). En l'occurrence, pour l'Université de Nantes, c'est avec le CNRS, l'Inserm et une UMR avec l'Inra. Une évolution importante est la disparition des équipes d'accueil et des équipes émergentes, qui étaient propres aux Universités. Elles seront remplacées par les unités de recherche, qui sont des unités propres aux Universités, au nombre de quatorze pour l'Université de Nantes. Enfin, toutes les structures de services et de fédération passent soit aux unités d'appui et de recherche soit aux fédérations de recherche, qui sont les mêmes que celles qui existaient dans les précédents mandats.

Au niveau polaire, les pôles « sociétés » et « humanités » ne connaissent aucun changement sur les structures : les deux UMR et trois équipes d'accueil en « sociétés » deviennent deux UMR et trois unités de recherche, avec un nouveau label, mais les mêmes laboratoires, et pour le pôle « humanités », les quatre UMR restent les mêmes et les sept équipes d'accueil deviennent des unités de recherche, mais avec les mêmes laboratoires également. Le pôle « santé » subit quelques modifications. Il y a toujours neuf UMR et une simplification des équipes d'accueil et équipes émergentes en unités de recherche, mais il y a eu des remaniements au sein des UMR et quelques intégrations au sein des équipes d'accueil. Au pôle « sciences et technologie », ce sont essentiellement les mêmes laboratoires, mais avec quelques remaniements.

Le pôle « santé » comptait plusieurs laboratoires : le CRCINA, le laboratoire Phy-OS, RMeS, le CRTI et le MMS (laboratoire Mer, molécules, santé), dont les équipes se sont positionnées dans une nouvelle configuration dans le cadre de remaniements internes aux laboratoires. Les tutelles, essentiellement l'Inserm et l'Université, travaillent en profondeur depuis près de deux ans sur les impacts de ces changements. Les nouveaux laboratoires, INCIT, CRCI2NA, RMeS, CRT2I et Isomer, ont été validés sans difficulté dans leur nouvelle configuration avec les réarrangements proposés par le Hcéres et devant les conseils internes de l'Inserm.

Pour le pôle « sciences et technologie », les remaniements ont été de moindre importance. Le MMS apparaît ici aussi puisqu'il a une bi-appartenance. Il est principalement rattaché au pôle « santé », mais il a toute une équipe qui est rattachée au pôle « sciences et technologie ». Le remaniement porte sur un changement de nom, mais aussi sur une simplification de la répartition géographique, puisqu'il était réparti sur plusieurs sites régionaux. Le laboratoire Isomer est désormais concentré sur le site nantais. Cette modification est validée par toutes les tutelles. Par ailleurs, le laboratoire UFIP, qui était une UMR, intègre une ancienne équipe d'accueil, le laboratoire de biologie et de physiologie végétale, pour former un nouveau laboratoire, l'US2BN.

Il n'y a donc pas de remaniements majeurs. L'ensemble des tutelles EPST a validé ces changements, qui résultent d'un travail sur deux années. Il faut relever l'intégration de l'équipe d'accueil 3826 au sein du CRT2I. Le fait que l'ensemble des personnels de toute une équipe est intégré dans une UMR Inserm avec l'aval de celui-ci n'est pas anodin. C'est un beau succès pour cette équipe et pour l'établissement qui l'a soutenu pendant longtemps dans cette dynamique un peu émergente. De la même manière, la validation

par le CNRS de l'intégration de toute l'équipe d'accueil du laboratoire de biologie et de physiologie végétale au sein d'une UMR doit être soulignée. Ce sont deux beaux succès pour l'Université, mais surtout pour ces équipes d'accueil qui intègrent ainsi des UMR.

Au-delà de ces reconfigurations, une nouvelle structure va apparaître dans le panorama des structures de recherche de l'établissement : l'unité d'appui et de recherche Glicid, Groupement ligérien pour le calcul intensif distribué. Il existait déjà un centre de calcul intensif en Pays de la Loire, le CCIPL, un centre de calcul à l'école Centrale et d'autres centres sur les sites d'Angers et du Mans. Les cinq tutelles que sont Centrale Nantes, l'Inserm, l'Université de Nantes, l'Université d'Angers et Le Mans Université ont travaillé pendant plusieurs années pour mettre en commun toutes ces forces de calcul pour créer une seule et unique structure du calcul partagé. Cette structure qui existe déjà depuis cinq ans acquiert enfin un statut juridique. Dans les nouveaux labels, le Glicid sera une UAR, une unité d'appui et de recherche. Les établissements ont émis une demande collective de soutien financier pour la structuration et la montée en puissance de ce centre de calcul régional au titre du CPER. 6 M€ ont été obtenus dans le cadre du CPER 2021-2027 pour renouveler tous les équipements et les mettre à niveau. L'objectif est de ne plus avoir qu'un seul acteur du calcul en Pays de la Loire et de dégager plus de ressources et de services pour un coût équivalent, compte tenu du fait que les besoins en calcul sont en train d'exploser pour les disciplines de recherche, non seulement dans le domaine des sciences de l'ingénieur, mais aussi pour le monde de la santé, où il y a des enjeux essentiels. On constate aujourd'hui une multiplication des succès aux appels à projets nationaux qui nécessitent du très gros calcul, ce qui appelle cette mise en commun des ressources de calcul. Le conseil d'administration est invité à valider la création de l'UAR Glicid, déjà approuvée par les conseils d'administration de l'Université d'Angers, le 30 septembre, de Centrale Nantes, fin septembre, et de Le Mans Université, début novembre. La procédure de validation par l'Inserm passant par le niveau national, la date de celle-ci est encore inconnue. Mais l'UAR sera créée au 1^{er} janvier 2022.

La liste de l'ensemble des unités a été mise à la disposition des administrateurs. Les acronymes y sont développés. Elles ont été regroupées par pôles. Deux colonnes précisent s'il s'agit d'une UMR ou d'une UR. L'ensemble des co-tutelles est indiqué pour chaque UMR, avec le nom du directeur ou de la directrice validé par le Hcéres et les tutelles pour le prochain mandat. La tutelle soulignée est celle de la direction principale de l'unité. Ces éléments sont fournis pour l'ensemble des pôles.

Il y a par ailleurs cinq unités d'appui à la recherche et trois structures fédératives, qui sont des structures déjà existantes, hormis Glicid. Elles sont renouvelées à l'identique, en dehors du changement de label.

Le total des personnels permanents de la recherche, toutes tutelles confondues, plus le CHU, qui n'est pas une tutelle, mais qui met des forces dans les laboratoires en santé donne une idée de l'importance des co-tutelles dans la dynamique de la recherche et de la part relative des laboratoires dans les différents pôles.

Pour conclure, M. GRASSET souligne que même s'il y a relativement peu de reconfigurations, un très important travail a été réalisé par la direction de la recherche, des partenariats et de l'innovation avec les autres tutelles pour accompagner les laboratoires soit dans leur souhait de pérenniser l'existant, soit dans leur souhait de modifier la structure. Cela recouvre des enjeux importants en termes de ressources humaines, de répartition des équipements, de locaux... C'est le travail exemplaire mené depuis plus de deux ans par les services qui a permis la validation par l'Inserm et le CNRS de ces reconfigurations.

M. BERTHON salue cet important travail effectué en amont, dans des périodes assez contraintes. Il souligne la cohérence du regroupement des ressources de calcul scientifique du territoire régional au sein de Glicid, qui traduit également la volonté d'une stratégie commune avec d'autres établissements, au même titre

que la mise en place du data center. La réunification des deux salles de calcul de l'Université de Nantes et de l'école Centrale dans le cadre d'un seul projet donne plus de visibilité que l'ancienne structuration.

Mme DAVID demande si la commission « recherche » a émis un avis.

M. GRASSET confirme que le dossier est bien passé devant la commission, qui l'a approuvé avec 24 voix pour et une abstention.

Mme DAVID, sans s'en inquiéter, anticipe néanmoins des conséquences importantes liées aux changements de tutelle et aux regroupements sur les nouvelles règles relatives à la répartition du préciput pour l'Agence nationale de la recherche. Elle demande par ailleurs ce qui se passerait si pendant la période de 2022-2026, des unités venaient à changer de statut, à être scindées ou à être créées.

M. GRASSET confirme qu'il n'y a pas lieu de s'inquiéter au sujet des augmentations du préciput de l'ANR, des taux de succès et des enveloppes globales de l'ANR. La manière dont devront être répartis les préciputs entre les tutelles fait l'objet d'une discussion en cours sur la logique du mandat unique, qui est une obligation depuis deux ans. L'ensemble des laboratoires doit avoir un mandataire unique, donc une seule tutelle. C'est déjà le cas en santé et cela fonctionne très bien. Le CNRS incite à généraliser cela sur toutes les unités. Le sujet est à l'étude. En tout état de cause, il s'agit d'abord de répondre massivement à l'ANR, de récupérer des projets de l'ANR, ce qui permettra de booster beaucoup d'activités de recherche dans les laboratoires de l'Université, puisque le taux de succès devient raisonnable. Les tutelles travaillent d'ores et déjà sur une répartition intelligente des préciputs, en dehors de tout esprit de compétition.

Quant à d'éventuels changements qui interviendraient sur la période, quand les tutelles EPST s'engagent, elles s'engagent sur le mandat complet. Sauf catastrophe majeure et sous réserve d'une exception qui confirme la règle, elles ne s'arrêtent jamais pendant un mandat. En revanche, pour les unités propres de recherche, les UR, l'autonomie des Universités autorise des modifications en cours de mandat. Les scissions ou les fusions sont possibles à tout moment. Mais l'Université ne le fera pas du jour au lendemain, alors que le Hcéres a validé des unités. Elle peut néanmoins revenir sur certaines unités de recherche et questionner la pertinence du périmètre global en milieu de mandat, sans devoir attendre la fin du mandat.

Mme DRONNEAU salue elle aussi le travail réalisé et plaint les services financiers et la direction des affaires financières qui devront assurer la continuité des flux financiers avec ces changements de structure. Elle demande si la commission « recherche » s'est prononcée sur la répartition des moyens pour les laboratoires en 2022 et si cette répartition fera l'objet d'une présentation au conseil d'administration, compte tenu de l'attente, qui est forte chez les intéressés.

M. GRASSET reconnaît la légitimité de cette attente. Il précise que le sujet des principes de répartition a déjà été abordé en commission « recherche » pour 2022, la commission en place ne pouvant pas statuer sur les cinq années. Ces principes ont permis de faire les calculs, et la répartition des budgets récurrents des laboratoires sera soumise à l'approbation de la commission en session plénière le 29 novembre. Le budget provisoire de l'établissement sera ensuite adopté en conseil d'administration.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la liste des unités de recherche et structures fédératives pour la période 2022-2027 ; et la création d'une unité d'appui et de recherche dédiée au calcul intensif : Groupement ligérien pour le calcul intensif distribué (GLiCID) et de sa convention.

8 – RENOUELEMENT DU GIP CRNH OUEST

M. GRASSET indique que le contexte de ce renouvellement du GIP du centre de recherche en nutrition humaine est national. Le projet Calis, « Consommateur – aliment – santé », traduit une volonté nationale portée par l'Inra de structurer un triptyque autour des enjeux du consommateur, de l'aliment et de la santé, qui comportera un volet relatif à la recherche. L'enjeu est clair et affiché : l'Inrae souhaite être plus présent au niveau européen. Cela ne se passera pas au niveau des laboratoires sur chaque site : cela passera par une structuration nationale autour des enjeux de l'aliment. L'institut souhaite donc structurer cette recherche nationale via les centres de recherche en nutrition humaine, qui sont des groupements d'intérêt public. Il en existe quatre en France, respectivement en Auvergne, en Rhône-Alpes, en Île-de-France et dans l'Ouest. L'Université de Nantes est partenaire de ce dernier. Les GIP CRNH existent depuis longtemps. Celui du grand Ouest a été créé en 1995. Sa structuration n'était pas vraiment exemplaire et la question s'est posée de savoir s'il fallait continuer les recherches autour de la nutrition et de l'alimentaire dans le cadre du CRNH et si oui, s'il devait conserver un format de GIP. Ces discussions entre les différents partenaires, en l'occurrence, l'Inrae, le centre hospitalo-universitaire, l'Université de Nantes, l'Inserm et l'Association de gestion du centre de recherche sur les volontaires sains, ont eu lieu au cours de l'année 2021. L'Inrae avait la volonté de maintenir le CRNH, mais la question du format faisait débat entre le GIP, groupement d'intérêt public, qui est doté d'un conseil d'administration, et le GIS, groupement d'intérêt scientifique, beaucoup plus léger en termes de structure, mais qui ne donne pas les mêmes capacités d'autonomie.

Il est proposé aujourd'hui de renouveler pour cinq ans le GIP CNRH Ouest, dans une structuration thématique autour de quatre UMR du site de l'Université de Nantes, quatre UMR : le laboratoire PhAN, le laboratoire TENS, le laboratoire Institut du thorax et un laboratoire de sciences humaines et sociales, le laboratoire « droit et changement social ». La direction du nouveau GIP est assurée par Clair-Yves BOQUIEN, du laboratoire PhAN, assisté de Samy HADJADJ, de l'Institut du thorax. Le projet a été présenté en commission « recherche », où les enjeux scientifiques ont été discutés. La commission y est favorable, dans la mesure où l'implication des laboratoires de l'Université de Nantes est réelle. Il s'agit de le faire monter au niveau national, avec une véritable structuration des quatre GIP ensemble. C'est une belle idée, qui nécessite simplement, de la part de l'Université de Nantes, de mettre des locaux à la disposition du GIP pour l'une de ses plates-formes de mesures, et d'accepter que 0,2 EPT des personnels PU-PH soit affecté à la mission d'animation du GIP. Le sujet dont il a été débattu entre tutelles était celui de la durée du renouvellement du GIP, parce qu'un GIP peut être renouvelé pour 25 ans, voire pour une durée illimitée. C'est une durée de cinq qui est proposée au conseil d'administration, au regard de la structuration du réseau Calis, qui est très prometteur et qui vise une dimension européenne. Il faut laisser le temps aux quatre GIP de démontrer qu'ils sont capables de travailler ensemble. Les cinq tutelles ont accepté l'idée de faire le point dans cinq ans pour évaluer sa structuration et son évolution au niveau national dans le cadre de Calis. Cette proposition doit être soumise aux conseils d'administration des tutelles.

Mme LE MERRER, Directrice adjointe de la recherche, des partenariats et de l'innovation, précise que la commission « recherche » a approuvé cette proposition par 24 voix pour et une abstention.

Mme JOLLIET croit savoir que Clair-Yves BOQUIEN n'est pas PU-PH, mais chercheur.

M. GRASSET remercie Mme JOLLIET pour cette précision et indique que la chose sera vérifiée.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le renouvellement du GIP Centre de recherche en nutrition humaine Ouest et de sa convention pour cinq ans à compter d'avril 2022.

9 – LIGNES DIRECTRICES POUR LE DEVELOPPEMENT DES RELATIONS SCIENCE – SOCIETE

Mme DRÉNO, Vice-présidente déléguée Culture scientifique et technique, indique que pour la mission « culture scientifique et technique », les lignes directrices pour le développement des relations entre science et société constituent un document d'orientation qui est nécessaire pour saisir les prochaines opportunités nationales et régionales.

Au niveau national, les relations entre la science et la société sont mises en évidence depuis plusieurs mois, notamment par la nouvelle loi sur la recherche, avec la création d'un label national « science avec et pour la société », appelé SAPS, un appel à projets dédié de l'ANR qui représentera 1 % des budgets des prochains appels d'offres, et la création de médailles CNRS et de chaires de l'Institut universitaire de France. Saisir cette opportunité est un enjeu essentiel pour l'établissement parce qu'elle permet une visibilité très importante de l'Université de Nantes et qu'elle recouvre des enjeux financiers. Ceci implique la validation du document d'orientations pour candidater au label « science avec et pour la société ». Ce label sélectif est attribué par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation à quelques Universités fortement engagées dans ce domaine. Celle de Nantes a toutes ses chances. L'appel d'offres est attendu en février 2022.

Ces lignes directrices sont une nécessité vis-à-vis des principaux financeurs de l'établissement que sont la Région et le Feder. Une première feuille de route a été élaborée fin 2017 pour la période 2018-2020. 2021 a été une année charnière pour établir un bilan de cette feuille de route, et des perspectives pour 2022 ont par ailleurs été élaborées.

Pour construire les lignes directrices pour la période 2021-2024, des ateliers thématiques se sont tenus entre décembre 2020 et mai 2021 au sein de la mission « culture scientifique et technique » pour élaborer le bilan de la feuille de route passée et en faire émerger de nouvelles orientations et perspectives. Les principales orientations ont été définies entre mai et décembre 2020 et une première version du document a été rédigée. Entre juillet et octobre 2021 a été lancée une phase de concertation avec les vice-présidents et les services universitaires concernés : culture, relations sociales, vie de campus, communication. Les préfigureurs de pôles et le directeur de l'Inspé ont également été consultés. Le document a été approuvé le 18 octobre 2021 par la commission « recherche ».

Il s'agit ici de la poursuite d'un engagement fort qu'a pris l'Université de Nantes il y a plusieurs années, puisqu'elle s'est emparée du sujet de la culture scientifique et technique avec la mise en place d'un vice-président dès 2017, puis d'une vice-présidente, Brigitte DRÉNO elle-même. C'est une mission de quatre personnes, rattachée à la direction de la recherche et des partenariats, dotée d'un budget de près de 350 000 € annuels apportés par l'établissement et par des financeurs externes : la Région, le Feder, la Ville de Nantes et le rectorat. Des actions phare sont mises en œuvre : la Nuit blanche des chercheurs, la Fête

de la science, Passeport recherche, VidéoLabo, formation des doctorants. La mission est reconnue par des partenaires comme la Région, le Rectorat, la fondation La Main à la pâte, Nantes Métropole ou la Ville de Nantes. L'objectif est de poursuivre, de faire fructifier cet engagement et de l'élargir aux relations science – société, en concertation avec les établissements composantes de l'Université.

La diffusion de la culture scientifique et technique (CST) évolue vers une relation science – société. La relation entre les scientifiques et les citoyens est importante, puisqu'il faut apporter les données scientifiques vulgarisées aux citoyens. Mais l'Université doit aussi apporter ses connaissances et sa science aux décideurs : expertise, appui à la décision publique, le retour pour l'Université étant le financement et le pilotage. Ce sont aussi les interactions entre les décideurs et les citoyens, dans un contexte où l'on parle de débat démocratique, de science ouverte, de valorisation ouverte.

Le programme s'organise autour de l'obtention du label « science avec et pour la société », d'un axe transversal, la promotion de l'égalité femmes/hommes à travers des actions de médiation scientifique, et de trois axes thématiques : encourager un plus grand nombre d'enseignants-chercheurs à s'impliquer dans la médiation, aller à la rencontre des publics jeunes et consolider et développer les collaborations sur le site nantais et au-delà.

Les critères pour l'obtention du label sont les suivants : engagement stratégique porté par l'équipe de gouvernance, partenariat fort avec les acteurs du territoire (associations, musées...), diversité d'actions, notamment envers les publics scolaires, relation avec les médias, recherche participative, processus d'auto-évaluation. Huit Universités, à la fois grandes et petites, ont été lauréates en 2021. Seules les Universités qui répondaient à un appel d'offres d'excellence pouvaient postuler. Nantes Université pourra donc postuler à l'appel d'offres qui sera lancé en février 2022. L'enjeu est important pour l'Université de Nantes, puisque le label lui permettra d'avoir une reconnaissance, au niveau national, de son engagement dans le domaine de la culture scientifique, technique et industrielle, et d'obtenir des accompagnements financiers non négligeables.

Le deuxième objectif, qui est transversal, vise à améliorer la visibilité des femmes dans le monde de la recherche. Elles représentent aujourd'hui 30 % des chercheurs. L'Université veut mettre en œuvre la parité entre femmes et hommes parmi les intervenants dans ses actions en encourageant cette pratique dans tous ses projets accompagnant la CST et par cet axe, entend irriguer l'ensemble des actions de la feuille de route, en lien direct avec le plan d'action pour l'égalité femmes/hommes voté par le conseil d'administration en juin 2021.

Le premier des trois axes thématiques, encourager un plus grand nombre de chercheurs à s'impliquer dans la médiation et dans les actions de CST, est un moyen de donner aux chercheurs la possibilité de développer l'interaction, le contact avec leur public et de les aider à mieux faire comprendre tous les projets qui sont développés. Il s'agit aussi de continuer à la rencontre des enseignants-chercheurs, d'achever le déploiement du dispositif de formation des doctorants et de l'étendre à tous les personnels, voire des étudiants, et d'encourager le partage de bonnes pratiques. Pour améliorer le dispositif d'accompagnement, des modalités plus variées seront proposées. L'appel d'offres internes sera poursuivi. L'émergence et la mise en œuvre de projets de recherche participative seront encouragées et accompagnées.

Pour décliner l'axe 2, aller à la rencontre des publics jeunes, une palette d'actions est envisagée : pour les publics scolaires, Passeport recherche, collèges La main à la pâte, des outils pédagogiques, comme la mallette MERITE, le Tech'nomad, avec l'IUT, et un projet VidéoLabo. Pour diversifier les publics touchés, des événements hybrides sont déployés ou confortés, comme la Nuit blanche des chercheurs, MT180 et des dispositifs mobiles en ligne qui permettent de toucher des personnes plus éloignées, ou la Fête de la science, avec notamment le Village de la science.

L'axe 3 vise à développer des collaborations avec les autres acteurs. Il s'agit de poursuivre l'intégration de l'Université dans des réseaux locaux et nationaux, par exemple avec le Museum d'histoire naturelle, avec la Région, la Ville de Nantes, Nantes Métropole, de contribuer aux projets stratégiques sur le site nantais et de développer un mécénat en lien avec la Fondation de l'Université, mais aussi une stratégie en faveur de la culture scientifique et technique au sein de Nantes Université, et, avec EUniWell de faire rayonner les actions de l'Université à l'échelle européenne.

Tels sont les enjeux pour les quatre années à venir, qui sont un moment clé pour permettre à l'Université de passer à une vitesse supérieure. Mme DRÉNO remercie la mission CST, en particulier Rozenn TANGUY et Ana POLETTA, pour leur remarquable réactivité malgré l'augmentation de leur charge de travail.

Mme CARPY salue le travail réalisé et se réjouit de la dynamique dans laquelle s'inscrit l'Université de Nantes, qui connaît aujourd'hui un réel rayonnement, notamment grâce à ses actions phares, qui placent l'Université dans la cité. L'Université est un acteur incontournable de la diffusion de la culture scientifique et cette feuille de route, à laquelle elle adhère pleinement, est en cohérence avec la volonté d'ouverture de l'établissement vers la société.

Mme DAVID souligne l'importance de développer la vulgarisation scientifique. Pour participer à ces actions et à la diffusion des connaissances, les enseignants et enseignants-chercheurs ne manquent pas forcément d'envie, mais souvent de temps. Les autres personnels manquent également de temps pour participer au développement du lien avec la société. Par ailleurs, les initiatives qui sont organisées sont souvent calquées sur le modèle de diffusion des connaissances des sciences exactes et sciences de la nature. C'est le cas de La Main à la pâte. Ce n'est pas un hasard, parce que certaines de ces sciences ont été en avance en matière de vulgarisation. Il est parfois difficile, pour les acteurs des sciences humaines et sociales, de se glisser dans ces cadres préétablis et de trouver une place pour diffuser des connaissances spécifiques produites dans ce domaine, malgré leur envie de participer à ces manifestations.

Mme DRÉNO est consciente du fait que le temps du personnel est limité. La mission « culture scientifique et technique » essaie de répondre à ce problème en essayant d'augmenter les possibilités de formation pour permettre une mise en place plus rapide des actions et de s'adapter aux besoins des chercheurs. Ils peuvent à tout moment contacter la mission, qui cherche des moyens pour les aider, notamment sur le plan financier via les appels d'offres internes. Avoir les outils pour se rapprocher du grand public est un enjeu sociétal important pour les chercheurs eux-mêmes et pour leurs travaux, ultérieurement. Mme DRÉNO reconnaît par ailleurs la difficulté de diffuser les connaissances en matière de sciences humaines et sociales et assure que la mission y travaille.

M. BERTHON indique que tous les élus de « Nantes Université demain » partagent les propos de Sabrina CARPY. Il remercie la mission pour le travail réalisé et contrairement à Mme DAVID, constate que tous les acteurs qui souhaitent s'engager dans la diffusion de la culture scientifique et technique ont toujours trouvé le temps de le faire ou se sont vu dégager le temps nécessaire.

Mme DAVID réfute avoir dit qu'elle ne s'engageait pas dans ce sens. Faire état des difficultés des collègues ne signifie pas qu'ils ne s'engagent pas et qu'elle-même ne s'engage pas à titre personnel. Mme DAVID trouve le sous-entendu de M. BERTHON fort désagréable.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la feuille de route 2021-2025 pour la diffusion de la culture scientifique et technique et la charte nationale en faveur de la recherche participative.

VIE DE CAMPUS

10 – FSDIE – CONVENTIONS AVEC LES ASSOCIATIONS ETUDIANTES

M. MADEC, Vice-président étudiant, rappelle qu'un point similaire avait été présenté au conseil d'administration au mois de juin 2021. L'Université accompagne la vie associative et la vie étudiante sur de nombreux volets, à commencer par l'accompagnement au montage de projets par l'équipe du pôle « vie étudiante » de la direction de la formation et de la vie étudiante par la commission « fonds de subventions des projets associatifs étudiants », composée d'élus étudiants et de personnels enseignants, qui permet à des projets étudiants d'être financés, et enfin, par des conventionnements avec des associations étudiantes, en l'occurrence, l'AFEV et Prun', qui ont déjà été validés par le conseil d'administration. Ces conventions assurent des financements pérennes d'une année sur l'autre aux associations, qui leur offrent un confort en termes de fonctionnement et de gestion de projets sans avoir à repasser devant le FSDIE pour chaque projet. Un partenariat est établi de longue date avec ces associations, qui sont très engagées sur la vie de campus et qui accompagnent les étudiants au quotidien sur de nombreuses thématiques.

Il est proposé aujourd'hui d'approuver un conventionnement avec l'association Le Labo des savoirs, dont l'objet est la vulgarisation scientifique, la médiation de sujets autour de l'actualité scientifique et technique, l'organisation d'événements, de conférences, de réunions de sensibilisation des étudiants sur les campus ou encore la diffusion de podcasts.

LA PRESIDENTE observe que l'activité de cette association est en lien avec le point précédent.

Mme DAVID, évoquant la réflexion de M. BERTHON, indique que lorsque Le Labo des savoirs l'invite, elle répond toujours positivement. Elle se réjouit que l'Université soutienne cette association parce qu'en effet, elle participe activement à la vulgarisation scientifique et permet aux sciences humaines et sociales de trouver une place dans ce mode de diffusion. Le Labo des savoirs établit également un lien entre la science et la culture, et il faut saluer ce travail de médiation culturelle.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les conventions avec les associations étudiantes FSDIE.

AFFAIRES FINANCIÈRES ET COMPTABLES

11 – MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT

M. AVERTY indique qu'il convient de renouveler les modalités de prise en charge des frais de déplacement dans l'établissement, puisqu'elles ne peuvent être fixées que pour une durée limitée. Elles n'ont pas fait l'objet de modifications importantes. Il est proposé d'approuver ces modalités jusqu'au 31 décembre 2024.

M. BRANCHEREAU, Directeur des affaires financières, confirme qu'il s'agit de la même délibération que celle votée à la fin de l'exercice 2019, à une exception près. Un décret de 2020 a valorisé les indemnités de repas, qui sont passées de 15,25 € à 17,50 €. Il s'agit du seul changement.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modalités de prise en charge des frais de déplacement.

12 – CARTOGRAPHIE DES RISQUES BUDGETAIRES ET COMPTABLES ET PLAN D'ACTION ASSOCIE

M. AVERTY annonce un point technique, mais très intéressant, parce qu'il donne à voir l'ensemble des actions menées par l'établissement, les impacts que peuvent avoir d'éventuelles erreurs et les améliorations possibles à cet égard.

M. BRANCHEREAU indique que la cartographie des risques comptables et budgétaires est préparée conjointement par l'agence comptable et la direction des affaires financières. Deux postes entiers y sont consacrés : une personne au sein de l'agence comptable sur le contrôle interne comptable et une au sein de la direction des affaires financières sur le contrôle interne budgétaire.

Cette cartographie s'inscrit dans un cadre réglementaire, celui du décret relatif à la gestion budgétaire et à la comptabilité publique. Elle permet de garantir la qualité des comptes sur le plan à la fois comptable et budgétaire au sein de l'établissement. Avoir des comptes de qualité permet d'améliorer le pilotage financier en s'appuyant sur des données fiables et en visant la soutenabilité budgétaire des propositions soumises à l'équipe de direction. Cette qualité permet également à l'établissement d'obtenir une certification des comptes sans réserve par les commissaires aux comptes, et ceci pour la troisième année consécutive. Cette cartographie nécessite d'être renouvelée régulièrement.

Cette cartographie, déjà présentée en commission permanente du conseil d'administration, est concentrée sur trois cibles : la rémunération, premier poste de dépenses de l'établissement et à ce titre, le plus exposé aux risques, les immobilisations et le circuit de la recette. Sur ces trois cycles, il s'agit d'identifier les différents risques et, en fonction de la probabilité de la survenance du risque et de son impact, de multiplier les deux pour coter le risque et définir le plan d'action pour chaque risque identifié dans l'établissement. Pour réaliser ce travail, l'ensemble des acteurs de l'établissement est mobilisé, à commencer par les services financiers de proximité et l'ensemble des gestionnaires qui participent à la fonction « finances » de l'établissement. Les acteurs sont invités à être vigilants sur certains axes plutôt que sur d'autres et des choix stratégiques sont retenus vis-à-vis de ces cibles en fonction de la cotation du risque. On contrôlera ainsi davantage la partie rémunération que d'autres aspects où le risque est plus faible.

La dernière cartographie a été votée en 2017. Pour son renouvellement, les trois cycles sont conservés, mais la cotation de chaque risque est différente et par conséquent, le plan d'action associé également : certains contrôles sont allégés, et d'autres sont renforcés. Pour les rémunérations, les contrôles sont en progressions. Une collègue supplémentaire a été recrutée au sein de la direction des ressources humaines et du dialogue social afin de renforcer les contrôles sur les rémunérations. Le contrôle sur les immobilisations est également renforcé, notamment en lien avec la direction du patrimoine, où le cycle 1 est désormais bien maîtrisé. On constate en revanche une régression sur la partie relative aux recettes par rapport aux indicateurs. La cartographie met donc l'accent sur le cycle des recettes. Cette évolution est notamment liée au fort développement de l'établissement, avec des incidences sur la gestion des contrats de recherche et sur la gestion de l'activité de formation payante. Les fonctions support ont du mal à absorber l'évolution de cette activité. Il convient donc d'adapter les effectifs à l'activité. C'est également lié à un manque de culture de la thématique des recettes, qui ne concerne pas uniquement les services financiers. Quand on signe des conventions, il faut, pour obtenir des fonds, fournir un certain nombre de pièces et donc solliciter d'autres acteurs. Ceux-ci doivent être sensibilisés pour permettre de respecter les délais et d'établir les factures des prestations que vend l'établissement. Enfin, l'établissement connaît une difficulté classique de gestion de pics d'activité, ce qui nécessite d'assurer plus de sérénité dans le travail effectué à l'échelle de l'établissement.

M. AVERTY précise que ce travail est très précieux pour opérer des choix sur les actions à mener et donner des priorités, puisque certaines actions, si elles connaissent des défaillances, peuvent générer des risques financiers importants pour l'établissement.

Mme DRONNEAU relève qu'au sein du pôle « recettes », le fait que l'agence comptable s'est retrouvée en difficultés pendant plusieurs mois a généré un risque parce que les moyens humains n'ont pas été apportés. La problématique du recrutement est aussi liée à la rémunération qui est proposée. Ces difficultés subsistent depuis un an et demi. Elles ont amené le personnel du pôle « recettes » à s'interroger collectivement sur la nécessité de sécuriser l'ensemble de la chaîne pour obtenir une recette de façon à alléger la charge de l'agence comptable et à ne lui laisser que le soin de valider des dossiers parfaitement au point. Cette réflexion collective est un point positif, mais cela ne dispense pas de doter l'agence comptable des moyens humains nécessaires pour qu'elle puisse faire son travail. Par ailleurs, Mme DRONNEAU observe que s'agissant du calendrier de la paie, la cartographie pointe un besoin de réaliser des contrôles encore plus en amont, ce qui suppose, pour les gestionnaires de ressources humaines, de raccourcir les calendriers, alors que les délais sont contraints du fait que le versement de la paie est délégué à la DGFIP. Cela génère des problèmes d'organisation, et le risque n'est pas pour l'établissement, mais pour les collègues, qui doivent être payés en temps et en heure, mais qui ne peuvent pas l'être en raison des calendriers contraints qui obligeront l'employeur à verser, au mieux, une avance sur salaire, au lieu du salaire qui est dû.

Mme MONTILLET demande pourquoi le poste « paiement des factures » ne figure pas dans les cibles.

M. BRANCHEREAU signale que l'attention est certes portée prioritairement sur trois cibles, mais que le cycle des dépenses est également contrôlé. En matière de dépenses, les risques sont moindres, les contrôles sont plus classiques et ne nécessitent pas de renfort. Ils sont effectués par l'agence comptable et

par la direction des achats. Cela n'empêche pas que dans la prochaine cartographie, d'autres cycles seront mis en avant.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la cartographie des risques budgétaires et comptables et le plan d'action associé.

13 – TARIFS

M. AVERTY indique que ces tarifs sont centralisés sur les coûts des BUT, principalement, afin de pouvoir les ouvrir à l'alternance. D'autres tarifs concernent des projets de laboratoire.

Mme DAVID s'étonne de ce que le conseil d'administration soit appelé à voter ces tarifs alors qu'ils n'ont pas été examinés en commission permanente du conseil d'administration.

M. AVERTY précise qu'ils n'ont pu être transmis à la commission pour des raisons de délai. Le contrôle de l'inspection des finances mobilise les services, qui sont parfois ralentis dans leur travail. Mais il ne lui semble pas que le vote de la commission soit obligatoire.

LA PRESIDENTE confirme qu'il n'y a aucune obligation de passer le moindre point à la CPCA. La direction choisit d'en présenter certains parce qu'ils paraissent stratégiques ou pour bien préparer le conseil d'administration. En l'occurrence, c'est en raison des délais que les tarifs ne lui ont pas été présentés.

M. AVERTY ajoute que les tarifs, pour le BUT, s'appuient sur des taux horaires qui sont tout à fait cohérents et acceptés dans le cadre des conventions avec les partenaires sociaux et économiques.

Le conseil d'administration, avec 24 voix pour et 3 abstentions, approuve les tarifs à l'unanimité ; et le rendu-compte des remises gracieuses à la majorité.

14 – QUESTIONS DIVERSES

Mme PONTIER-NURIT demande si le conseil d'administration du 8 décembre aura lieu le matin ou l'après-midi.

M. RENNER précise que le conseil d'administration est convoqué pour 9 heures.

Clôture de la séance à 11 h.

La Présidente de l'Université de Nantes,

