

→ 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 2 JUILLET 2021

PV N° 435

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ EN ASSEMBLÉE
PLÉNIÈRE DU 2 JUILLET 2021

Le Conseil d'administration de l'Université s'est réuni à l'UFR d'Odontologie 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 : 22 MEMBRES

BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BASTIANELLI François	B	IUT Nantes/Fleuriaye
BEZAULT Jérémy	BIATSS	UFR FLCE
BRISSEAU Carla	ETU. S	UFR Médecine et Techniques médicales
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
BUTEAUD Jean-Baptiste	BIATSS	UFR Droit et Sciences politiques
CARPY Sabrina	B	UFR Sciences et Techniques
CLAUTOUR Hugo	ETU. S	UFR Sciences pharmaceutiques
CORRÉARD Nicolas	B	UFR Lettres et Langage
DAVID Marie	B	INSPE
DELALEU Frédéric	Pers. Ext.	INSERM
DELMAS Corinne	A	UFR Sociologie
DRONNEAU Céline	BIATSS	Pôle LLSHS
DUPRÉ Thierry	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
GOULLET Antoine	A	Polytech Nantes
JOLLIET Pascale	A	UFR Médecine et Techniques médicales
LOUARN Guy	A	Polytech Nantes
MONTILLET Agnès	A	IUT de Saint Nazaire
PENISSON Stéphanie	BIATSS	INSPE Siège académique
PONTIER NURIT Laure	A	UFR Droit et Sciences politiques
ROUSSEL Fabrice	Pers. Ext.	Nantes Métropole
SAMI Taklit	B	UFR Sciences et Techniques

AVAIENT DONNÉ PROCURATION : 10 MEMBRES

1. BERTHON Christophe a donné procuration à CARPY Sabrina
2. DANIELI Chiara a donné procuration à PENISSON Stéphanie
3. DELALEU Frédéric a donné procuration à CORREARD Nicolas (à partir de 11h40)
4. GOULLET Antoine a donné procuration à JOLLIET Pascale (à partir de 10h30)
5. LE MOAL Emma a donné procuration à CLAUTOUR Hugo (départ à 10h30)

6. MAHÉ Lydie a donné procuration à NURIT Laure
7. ROUSSEL Fabrice a donné procuration à BERNAULT Carine (à partir de 9h)
8. STOYANOV Hélène a donné procuration à BASTIANNELI François
9. TOSTIVINT Xavier a donné procuration à MONTILLET Agnès
10. TUCHAIS Catherine a donné procuration à BUTEAU Jean-Baptiste

ÉTAIENT ABSENT À L'OUVERTURE : 4 MEMBRES

BEDOUT Nolwenn	ETU. T	UFR STAPS
BEN HAMAD Tahar	ETU. T	IUT Saint Nazaire
BONNEL Audrey	ETU. T	UFR Droit et Sciences politiques
BOUDIC Goulven	B	UFR Droit et Sciences politiques

MEMBRES EN EXERCICE	PRÉSENTS À L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSÉS	ARRIVÉS EN COURS
34	22	10	4	0

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA SÉANCE

ANEX Sophie	Collaboratrice Cabinet
AVRILLÉ Jean-Baptiste	Directeur Centrale Nantes
BARBU Noël	Président Directeur Général délégué SAS CAPACITES
BEZAULT Valérie	Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
BRANCHEREAU Hervé	Directeur des Affaires Financières
BRIOLET Baptiste	Directeur des Affaires juridiques
DEFOIS Serge	Directeur de Cabinet
DRÉNO Brigitte	Vice-présidente déléguée Culture scientifique et technique
DURAND Christelle	Rectorat de Nantes
GASTINEAU Jérôme	Directeur de Cabinet adjoint - Formation et vie des campus
GUÉVEL Arnaud	Vice-président Formation et ressources éducatives libres
JACQUEMIN Frédéric	Vice-président Innovation et Partenariats
KEROUANTON Jean-Louis	Vice-président Immobilier
MULLER Mathieu	Responsable des Affaires Institutionnelles
TONNERRE Clotilde	Directrice adjointe des Ressources Humaines et du Dialogue Social
MORÈRE Julie	Vice-présidente Vie de campus et Solidarités
MOUHOUD Malik	Directeur Général Adjoint des Services - Performance et investissements
PÉRON Marc	Directeur de la Communication
ROMAN-DUBREUCQ Boris	Directeur Général Adjoint - Environnement social et institutionnel
SOUCHEREAU Nadège	Directrice des relations internationales
TRICHET Francky	Vice-président Numérique et nouveaux usages

Ordre du jour du conseil d'administration du 2 juillet 2021

1 – INFORMATIONS GÉNÉRALES.....	5
2 – Présentation de la filiale de l'Université Capacités	6
AFFAIRES BUDGÉTAIRES.....	13
3 – budget rectificatif n° 1 de l'exercice 2021 (pour approbation après examen à la CPCA)	13
AFFAIRES INSTITUTIONNELLES.....	30
4 – Adhésion à l'association réseau des directeurs des relations internationales (pour approbation)	30
5 – Modification des statuts du Pont Supérieur – Pôle d'enseignement supérieur spectacle vivant Bretagne Pays de la Loire (pour approbation)	30
6 – Modifications des statuts de l'IUT de Saint-Nazaire (pour approbation)	31
RESSOURCES HUMAINES.....	32
7 – Prolongation des mandats de CHSCT et CTE (pour approbation après avis du CTE)	32
8 – Présentation des lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS (pour information)	32
FORMATION.....	36
9 – Accréditation du DEUST Pharmacie (pour approbation après avis de la CFVU)	36
10 – Nombre de places ouvertes des formations Médecine, Maïeutique, Odontologie, Pharmacie et Kinésithérapie (MMOPK) pour 2022-2023 (pour approbation après avis de la CFVU)	37
VIE DE CAMPUS.....	38
11 – Charte d'utilisation et de fonctionnement de la commission de suivi de la CVEC (pour approbation)	38
12 – BILAN DE LA CVEC 2020 (pour approbation)	39
13 – Programme CVEC 2021 (pour approbation).....	41
AFFAIRES FINANCIERES ET COMPTABLES.....	42
14 – Tarifs (pour approbation après examen à la CPCA)	42
15 – Questions diverses	43

Ouverture de la séance à 8 h par la présidente.

LA PRÉSIDENTE annonce la présence de Jean-Baptiste AVRILLÉ, directeur de l'école Centrale Nantes, invité permanent du conseil d'administration.

M. AVRILLÉ, directeur de l'école Centrale Nantes, indique que l'accord d'association prévoit également que la présidente de l'Université est l'invitée permanente du conseil d'administration de l'école Centrale de Nantes. Cela préfigure ce qui se mettra en place avec l'établissement expérimental, dont le président ou la présidente sera membre de droit du conseil d'administration des établissements composantes, et réciproquement pour les directeurs de ces derniers au conseil d'administration.

1 - INFORMATIONS GÉNÉRALES

LA PRÉSIDENTE présente un point sur la situation sanitaire, qui s'engage sur une voie plus positive. La rentrée est envisagée avec 100 % des étudiants sur les campus, selon les informations du ministère. Les conditions ne sont pas encore connues. L'Université élabore avec l'ARS des campagnes de vaccination des étudiants sur les campus à la rentrée, avec une campagne de communication pour atteindre le taux de vaccination le plus important possible à l'échelle de la population.

Par ailleurs, la consultation en ligne de la LPR vient de se terminer. Toutes les réunions des instances ont eu lieu, avec les directeurs de composante, les directeurs de laboratoire, la commission « recherche », la commission « formation – vie universitaire », le CURI, le CT et le CHSCT. Pendant l'été, la mission « démocratie universitaire » va analyser les résultats de la consultation en ligne et rédigera un compte rendu des échanges tenus dans les instances. Avant d'être communiqué à tout l'établissement, ce rapport sera présenté lors d'un conseil d'administration dédié le 3 septembre, qui sera invité à se prononcer sur le fond et à délibérer sur les conditions de mise en œuvre des dispositions supplétives de la loi lors d'une réunion prévue le 17 septembre.

Mme BARON, demande si des dispositifs d'aération et des testeurs de CO₂ seront mis en place à la rentrée.

M. ROMAN-DUBREUCQ, Directeur Général Adjoint - Environnement social et institutionnel, indique qu'un groupe de travail technique associant la DDSPE et des représentants du CHSCT réfléchit à l'acquisition de plusieurs capteurs de CO₂ avec enregistrement pour réaliser des captations de CO₂ à la rentrée dans des lieux types ou à la demande, dans des espaces comme les bibliothèques universitaires, les amphis ou certaines salles de cours. Le sujet sera présenté pour information au prochain CHSCT. Pour des raisons de coût, il n'est pas possible d'équiper toutes les salles.

LA PRÉSIDENTE précise que l'hypothèse d'avoir des capteurs mobiles pour tester toutes les salles est envisagée avec les élus. Le résultat de la réflexion du groupe sera communiqué au conseil d'administration.

Mme DAVID indique que le CTE a rendu un avis évoquant notamment la nécessité de mettre en place, à la rentrée, les conditions pour préserver la santé des agents et des étudiants. Il pose aussi la question des moyens nécessaires pour assurer la rentrée sur site pour 100 % des étudiants, sachant que la démographie étudiante ne diminue pas, que les collègues sont très fatigués, avec beaucoup d'heures complémentaires à l'échelle de l'établissement. Qu'est-il prévu à cet égard ?

LA PRÉSIDENTE répond que des demandes ont été faites en ce sens au ministère.

M. ROMAN-DUBREUCQ confirme que les VP « formation » et « vie de campus » ont recueilli les intentions de chaque composante en termes de dispositifs pour la rentrée. Des demandes d'accompagnement ont été formulées. Il a été acté que des moyens complémentaires seraient alloués. Les demandes ont été transmises au ministère et aux collectivités pour mobiliser l'ensemble des partenaires de l'Université.

2 - PRESENTATION DE LA FILIALE DE L'UNIVERSITE CAPACITES

M. JACQUEMIN, Vice-président Innovation et Partenariats, indique que Capacités, filiale d'ingénierie et de valorisation de l'Université, a été créée en 2005. Elle a trois principales missions, dont la première est d'accompagner les laboratoires et unités de recherche dans l'établissement et le développement de relations avec les entreprises et le monde socio-économique. C'est donc une mission d'interfaçage entre les laboratoires et les entreprises. Elle contribue aussi à la notoriété nationale et internationale de l'Université.

Capacités exerce deux types d'activités : une activité déléguée et une activité propre. L'activité déléguée correspond à la gestion des contrats de recherche partenariale des laboratoires. Elle interagit avec la DRPI et avec la SATT Ouest valorisation, qui traite de la protection de la propriété intellectuelle. Dans le cadre de son activité propre, Capacités, via ses cellules de compétence et son personnel dédié, intervient aux côtés des enseignants-chercheurs sur des activités de prestation pour répondre à des demandes ou des besoins exprimés par les entreprises. Les ingénieurs de Capacités sont incubés au sein des laboratoires, où ils font du ressourcement scientifique. Ils sont à proximité des enseignants-chercheurs et ils sont en capacité d'opérer les moyens. Ils permettent ainsi de libérer du temps pour les enseignants-chercheurs et de contribuer au développement des laboratoires de l'Université. Enfin, ils font la démonstration scientifique de l'expertise des unités de l'Université. Capacités contribue ainsi au rayonnement des activités de recherche des unités de l'Université, à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité du territoire.

Elle contribue également au rapprochement des entités produisant les connaissances : laboratoires, plateformes technologiques et monde industriel.

L'existence de cette filiale au sein de l'établissement permet à l'Université d'étendre son spectre de niveau de maturité technologique (TRL), qui va d'une recherche amont à une application industrielle. La filiale fait le pont entre cette recherche amont et fondamentale qui est au sein des laboratoires et l'industrialisation dans les entreprises.

M. BARBU, PDG de Capacités, précise que l'entreprise emploie 90 collaborateurs, soit 72 ETP, puisqu'une partie est dédiée aux contrats de recherche collaboratifs sur des CDD courts. Elle conduit 300 projets innovants par an grâce à une quinzaine de familles d'expertise organisées par grands secteurs. En termes de gouvernance, elle est la filiale de l'Université, qui en est actionnaire à 93 %. La CCI, pour accompagner le développement de la recherche et le porter à la connaissance des entreprises et acteurs du territoire, est entrée au capital en 2018 pour près de 7 %. La Région participe au comité stratégique pour échanger sur les stratégies d'avenir de la filiale en lien avec la recherche. Les relations de Capacités avec l'Université sont régies par une convention-cadre approuvée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ainsi que par le recteur. Elle est renouvelée régulièrement. Des comités de suivi se réunissent toutes les six semaines avec le VP en charge de l'innovation et des collaborateurs des services pour régler les conventions et les relations avec l'Université. L'activité déléguée de la filiale est une concession de service public par l'Université et l'activité propre, de l'ingénierie du personnel. Capacités sert plus de 350 clients, dont 22 % d'établissements publics et organismes de recherche, des associations et des entreprises du territoire, avec une politique pour cibler également les PME. 24 % des activités se font à l'international et le reste, sur le territoire national, majoritairement dans les Pays de la Loire. Sur les 72 ETP de la société, une soixantaine sont dans les cellules, c'est-à-dire en proximité directe des chercheurs dans les laboratoires. Capacités recrute essentiellement des personnes en CDI. Les autres contrats sont des contrats de recherche collaboratifs sur l'activité déléguée, de trois à six mois. Les effectifs se répartissent à quasi-égalité entre hommes et femmes. Ce sont majoritairement des docteurs issus de l'Université de Nantes, puisque les chercheurs recrutent des gens qu'ils connaissent.

La concession de service public est l'activité déléguée de Capacités, avec deux acteurs principaux : le service « partenariats et innovation », qui rédige les contrats de recherche et les contrôle juridiquement. Ils sont ensuite transférés à Capacités, qui s'occupe de l'ensemble du déroulement du contrat : la gestion administrative et financière, les relations avec les clients, qui sont les entreprises ou les organismes de recherche, et les relations avec les chercheurs. Les brevets et inventions qui passent par Capacités ou qui y sont maturés sont entièrement transférés à l'Université, qui en gère la propriété intellectuelle. La SATT intervient sur celle-ci pour protéger les intérêts de l'Université.

La deuxième activité est une activité d'ingénierie, qui est née plus tard, au regard du besoin des industriels et d'autres laboratoires. En effet, derrière le travail de recherche, il faut continuer à faire des analyses, produire des tests et des essais. Or les chercheurs estiment que ce n'est pas leur travail. Certains chercheurs ont donc commencé à recruter des personnes pour avoir une activité complémentaire de transfert de ces savoirs scientifiques dans la société. C'est ainsi que Capacités a développé cette deuxième activité, qui est désormais pérenne, à côté de l'activité principale. Cela permet de pérenniser les emplois de recherche, puisque ce sont des emplois complémentaires au sein des laboratoires, et de fidéliser les entreprises par la prestation d'ingénierie. Ces ingénieurs ont des compétences très fortes, que l'établissement conserve puisqu'en retour, ils travaillent aussi sur les contrats de recherche collaboratifs lorsqu'il y a besoin de personnel. Cela évite de recruter ponctuellement des personnes en CDD. Capacités utilise les équipements de l'ensemble des laboratoires, qui sont valorisés, contre facturation par l'Université.

Les quatre grands domaines d'expertise de Capacités sont l'industrie du futur, la santé du futur et deux grands blocs en lien avec l'environnement.

L'année 2020 a été un peu difficile en raison du confinement et parce que des équipes entières ont été arrêtées. Elle a néanmoins permis de poursuivre et de terminer de grands projets : unifier le format de présentation des équipes, retravailler l'offre sur le site Internet pour faire valoir la complémentarité des expertises et la pluridisciplinarité des équipes, développer des outils de gestion pour professionnaliser le travail en interne, accompagner des cellules qui étaient en difficulté depuis des années, mieux orienter le travail des chercheurs et arrimer les équipes à ceux-ci a porté ses fruits, puisque le résultat de 2020 a été très positif, bien que des pans dans le domaine de l'industrie se soient écroulés. D'autres filières, comme celle de la santé, se sont beaucoup développées. C'est la progression de l'activité propre qui explique la progression du chiffre d'affaires, qui était de près de 9 M€ en 2020. Parmi ses clients, Capacités compte de grandes entreprises comme Airbus, Naval Group, les Chantiers de l'Atlantique, qui travaillent depuis longtemps avec la société, ainsi que d'autres organismes de recherche. L'objectif est aussi de mettre les savoirs scientifiques à la portée des PME. C'est un challenge plus compliqué, mais cela fait partie du rôle sociétal de Capacités : recherche, enseignement et transfert de savoirs scientifiques. Cet effort est payant, puisque la part des PME est en forte progression. Les piètres résultats de 2018 et 2019 montrent que depuis des années, la société traînait des cellules qui n'étaient plus adaptées et qui généraient des pertes.

Capacités procède à des versements à l'Université pour le travail fourni par ses salariés auprès des chercheurs sur des contrats de recherche, qui représente 15 à 20 % des salariés de l'entreprise. Il y a également un ressourcement lié au conventionnement avec l'ensemble des laboratoires, pour faire apparaître les différents versements et les contributions des équipes de Capacités aux laboratoires : rémunération lorsqu'ils utilisent du matériel, des équipements, des surfaces. Ces éléments augmentent d'année en année.

S'agissant des enjeux stratégiques, le modèle de Capacités doit toujours se positionner davantage sur l'excellence scientifique. Il s'agit de répondre aux besoins des entreprises, donc de bien cibler leurs besoins en recherche et développement, et de garder un lien fort avec les chercheurs pour faire émerger les savoirs scientifiques utilisés au sein de la société. Il faut aussi travailler à l'élargissement des compétences pour combler les manques, par exemple dans le domaine des SHS, où les entreprises expriment notamment des besoins en droit et en sociologie. La filiale, en tant que point d'avancée de l'Université, doit apparaître comme incontournable auprès des acteurs, ce qui suppose des relations régulières avec la Région, la Métropole, les Technocampus et autres centres techniques dans la région. Elle doit poursuivre le rapprochement avec les partenaires du futur établissement expérimental pour être actrice de NExT. Elle doit continuer à développer des ressources pour les laboratoires et installer des relations dans la durée pour assurer un accompagnement tout au long de la vie de la R et D des entreprises à travers la formation. Enfin, il lui faut élargir l'offre, combler les demandes du marché qui ne sont pas satisfaites et ouvrir les laboratoires vers l'extérieur.

Les perspectives pour 2021 sont d'abord de faire face à la crise sanitaire, qui se poursuit, mais qui s'affaiblit : après un début d'année au plus bas, le nombre de contrats signés est en nette remontée. Par ailleurs, la réforme du CIR (crédit d'impôt recherche) doit mobiliser tous les chercheurs : la fin de son doublement marque aussi la fin de l'encouragement des entreprises à recourir à des chercheurs et à des laboratoires de recherche publics. C'est une inquiétude, parce que ce sera un coup de frein à la recherche collaborative, qu'il faudra parvenir à contrecarrer. L'impact des plans de relance reste difficile à analyser, mais ils devraient donner des ressources aux entreprises pour développer de la R et D.

De son côté, Capacités a défini trois grands axes stratégiques à l'horizon de trois ans : se développer, se sécuriser et améliorer la qualité de vie au travail. Ces trois verbes s'incarnent dans douze projets qui associent la direction, des salariés et des chercheurs et qui se déclinent sur toute l'année 2021.

M. GOULLET pense qu'il faut continuer à faire connaître les activités de Capacités, qui est un outil précieux pour l'Université. Toutes les Universités n'ont pas la chance d'être dotées d'un tel outil. La filiale travaille au rapprochement entre les laboratoires de recherche où l'on produit la connaissance, où l'on procède à des preuves de concept pour étendre le spectre de maturité technologique, et les acteurs du territoire et les entreprises. Elle vise aussi, grâce à l'ensemble des compétences réunies, à répondre aux enjeux sociétaux. Les experts de Polytech impliqués dans les thématiques des cellules de Capacités en tirent beaucoup de richesse et inversement, leurs compétences participent à entraîner le collectif au sein de Capacités. M. GOULLET relève avec intérêt le volet international de la filiale. Il salue le bilan enregistré malgré la crise sanitaire et malgré les inquiétudes évoquées. Il se réjouit de l'association récente avec IdéSYS, la junior entreprise de Polytech, qui marque une évolution très favorable sur le plan de la formation, puisqu'il est important d'impliquer les jeunes, en particulier les élèves ingénieurs, qui pourraient, à travers des parcours de recherche personnalisés, s'intégrer dans ces cellules sur des sujets d'ingénierie, à l'intersection des activités de recherche, de valorisation et d'innovation. Il souhaite que cette dynamique se poursuive.

M. GOULLET demande si Capacités a identifié des actions pour amplifier sa dynamique en lien avec les évolutions du paysage de l'enseignement supérieur qui se profilent avec l'EPE et les deux axes de NExT « ingénierie du futur » et « santé du futur », qui sont centraux pour Capacités.

M. BARBU confirme que des relations sont engagées depuis longtemps avec les laboratoires, qui sont souvent des laboratoires communs, par exemple avec l'école Centrale, le CNRS, l'Inserm, le CHU. Dans le cadre de l'EPE, les relations s'affinent et se renforcent pour que Capacités soit un acteur reconnu dans le cadre de l'établissement expérimental. Dans cette phase d'élargissement, la filiale ne peut limiter son périmètre d'action à la valorisation de l'Université. Mais elle travaille déjà avec tous les acteurs, hormis l'École des Beaux-Arts et l'École d'architecture.

M. AVRILLÉ confirme que des échanges ont déjà démarré sur la collaboration avec les établissements composantes, notamment Centrale Nantes, même si celle-ci a sa propre filiale, Filiale Innovation. Lorsque l'on compare le camembert de répartition des activités de Capacités par secteur d'activité et celui de Centrale Innovation, on constate que ces activités sont très complémentaires. Les thématiques sont différentes, et les deux filiales peuvent se renforcer mutuellement. L'enjeu principal, pour la construction de l'EPE, est de trouver le moyen de travailler ensemble sur la valorisation des activités de recherche et le développement des activités de recherche partenariale et surtout, dans le contact avec les entreprises, de parler au nom de l'EPE pour valoriser la totalité des savoir-faire scientifiques et technologiques qu'il réunira, à charge pour les établissements composantes de s'organiser en interne pour valoriser les équipes et les différents domaines d'activité, dans la mesure où ils sont complémentaires.

M. LOUARN se réfère au bilan de l'activité de l'Université de Nantes présenté lors d'un précédent conseil d'administration, qui mentionnait la filiale Capacités. Son activité est indispensable pour développer les relations entre l'Université, le territoire et les entreprises. M. LOUARN et Polytech ont recours à elle. Il demande pourquoi cette cellule de valorisation de l'Université est privée et pourquoi le personnel, qui est dans les laboratoires de l'établissement et qui travaille aux côtés du personnel de l'Université, a un statut particulier. Sachant qu'en outre, Capacités est bénéficiaire, l'activité de valorisation pourrait être prise en charge. L'Université pourrait en intégrer le personnel et la cellule deviendrait une cellule de l'EPE.

M. BARBU estime qu'il ne lui appartient pas de dire si Capacités doit rester sous actionnariat de l'Université. En 2005, le président de l'Université a décidé d'externaliser cette activité de prestations ou de contrats de recherche était une activité complémentaire qui ne faisait pas partie des activités régaliennes de l'Université. L'intention était de professionnaliser des équipes dont le rôle serait d'être en permanence en relation avec des entreprises, ce qui n'était pas non plus le cœur de métier des chercheurs, qui ont déjà beaucoup de travail dans la recherche et l'enseignement. Capacités leur demande de suivre les projets scientifiquement, mais pas de s'investir au-delà, parce que la filiale est là précisément pour les décharger d'une partie du travail. Ce n'est pas un modèle isolé. Il existe une douzaine d'Universités en France et quelques écoles qui ont développé leur filiale et qui, actuellement, transforment des associations en sociétés privées. Les filiales se rencontrent régulièrement pour croiser leurs intérêts, leurs objectifs et également, les questions qu'elles portent au ministère.

M. LOUARN ne remet pas en cause le principe qu'au sein de l'établissement, des ingénieurs travaillent spécifiquement à l'interface pour décharger les enseignants-chercheurs, qui n'ont pas les mêmes cinétiques pour répondre rapidement à des demandes des entreprises, en particulier lors des prestations. Il s'interroge simplement sur le choix d'une filiale privée. Plusieurs associations de recherche existaient, qui ont été abandonnées pour des raisons de gestion de fonds. Capacités a été créée parce que le privé permettait de fluidifier l'argent. Elle doit continuer à exister parce qu'elle répond à un besoin. Mais pourquoi l'Université n'intègre-t-elle pas son personnel et ne crée-t-elle pas des cellules en son sein ? A-t-elle intérêt à garder une filiale privée ?

LA PRÉSIDENTE fait valoir la complémentarité des actions. La filiale offre en effet une fluidité que ne permettent pas les règles qui s'appliquent aux établissements publics. Par ailleurs, Capacités emploie près de 80 ETP, dont l'essentiel en CDI, et par ce biais, contribue à la dynamique du territoire au-delà du périmètre de l'Université.

M. JACQUEMIN ajoute que le statut privé permet plus d'agilité et de réactivité par rapport à certaines demandes. Capacités a par ailleurs des activités complémentaires aux missions des unités de recherche. Les entreprises comprennent très bien que ce soit une filiale privée.

Mme DAVID demande ce que recouvre le terme de « collaborateurs ». Dans les entreprises privées, il est souvent utilisé pour masquer les relations hiérarchiques et brouiller les statuts. Ce n'est sans doute pas le cas dans le cadre d'une filiale universitaire. Mme DAVID demande donc quel est le statut du personnel

de la filiale. Elle relève également qu'il y a 79 % de CDI à l'échelle de Capacités. Que signifie « à l'échelle de Capacités » ? Et quelle est la durée moyenne de l'emploi dans la filiale ?

Mme DAVID demande par ailleurs quel statut est envisagé pour Capacités dans l'établissement expérimental et quelle sera l'articulation avec les dispositifs similaires qui existent dans les composantes vouées à rejoindre l'EPE. Des fusions ou des OPA sont-elles envisagées ?

LA PRÉSIDENTE précise que Capacités deviendra mécaniquement la filiale de Nantes Université. L'enjeu de complémentarité est par ailleurs assez clair.

M. JACQUEMIN ajoute qu'un travail de coordination des activités est à mener, notamment avec la filiale Centrale innovation. Mais l'existence de Capacités n'est pas remise en cause. S'agissant du taux de CDI et de CDD, parmi les CDD, il y a des doctorants et post doctorants qui sont dans les projets de recherche. Et dans le cadre de l'activité déléguée de la filiale, donc dans le cadre de la recherche partenariale, ce sont aussi ces personnes qui opèrent la quotité de CDD qui est mentionnée.

M. BARBU, évoquant la question sémantique, indique affectionner le terme de « collaborateurs ». Il y a bien sûr de la hiérarchie, dans une entreprise, mais celle de Capacités est assez douce. Les salariés travaillent ensemble sur ces projets, simplement, avec beaucoup de plaisir, d'après ce qu'ils expriment. Le turnover est très faible. Les salariés restent longtemps. Ceux qui quittent l'entreprise sont des jeunes qui ont souvent commencé leur vie professionnelle à Capacités. Le schéma classique est le suivant : un enseignant repère un doctorant, le prend en post-doctorat puis le recrute dans une cellule pour continuer à travailler avec lui au laboratoire et pour remplir ses missions. Un salarié, ancien élève de Polytech, qui était très apprécié, vient malheureusement de partir. Il a passé sept ans à Capacités. Il est jeune et il a envie de voir autre chose. C'est tout à fait naturel. La moyenne d'âge des salariés est de 37 ans, alors que pour la plupart, ils ont été recrutés très jeunes, en sortie de laboratoire.

S'agissant du statut du personnel, M. BARBU pense qu'il faut considérer comme une fierté le fait de pérenniser très largement par des CDI des personnels qui, dans un schéma identique dans d'autres Universités, sont en CDD. Capacités est un vecteur de « CDIsation ». Ils n'ont certes pas le statut de fonctionnaires, mais la filiale leur offre très rapidement un contrat durable pour garder ces compétences auprès d'elle et auprès des laboratoires. Et de toute façon, ce sont des profils qui seraient allés travailler dans le privé. Ils peuvent être ensuite intéressés par une carrière d'enseignant-chercheur. Il y a régulièrement des personnels qui sont entrés très jeunes à Capacités, en sortie de master, et qui reprennent une thèse avec les chercheurs pour embrasser la carrière d'enseignant-chercheur.

Mme SAMI pense que depuis 2005, le contexte a évolué. Actuellement, l'Université a des problèmes de finances importants. On peut aujourd'hui légitimement se demander si intégrer la partie qui est sous statut privé et qui n'est pas en déficit ne serait pas intéressant pour l'Université.

S'agissant du personnel, Mme SAMI souhaiterait connaître la proportion de chercheurs post-doctorants, d'ingénieurs, de techniciens et de personnel administratif.

Elle demande par ailleurs si les CDD ne sont occupés que par des étudiants qui sont financés pour des thèses. Qu'entend-on par CCD « courts » ? Quelle est leur durée ?

Enfin, elle suppose que les chercheurs dont il est dit qu'ils sont rémunérés pour leurs prestations ne sont pas des chercheurs de l'Université.

M. BARBU pensait aux laboratoires de recherche, qui reçoivent des prestations. Les chercheurs, eux, négocient leurs contrats de recherche, qui sont ensuite portés par Capacités.

Par ailleurs, si Capacités emploie 90 personnes, le nombre d'ETP est inférieur. C'est dû notamment au fait que des CDD sont recrutés dans le cadre de contrats de recherche pour des durées de trois à six mois. Mais les CDD sont aussi des doctorants sur d'autres contrats de recherche, pour des durées très courtes, et souvent dans l'activité déléguée, donc pour l'Université. Pour l'activité propre, la grande majorité des salariés sont en CDI, souvent après un premier contrat en CDD, de six mois à un an, et très vite en CDI, si le besoin se confirme.

Enfin, affirmer un périmètre très précis pour une filiale permet de localiser la création de richesses, l'apport que l'on donne en visibilité à la recherche à l'extérieur. Cela permet aussi de repérer très vite le travail de la filiale par rapport au travail des chercheurs, d'identifier une porte d'entrée pour exprimer des besoins qui seront traduits par des personnes qui ont l'habitude de traiter avec les entreprises et ensuite, de venir très naturellement chercher une réponse auprès des chercheurs. C'est une structure très clairement identifiée, et sur le plan des résultats, c'est aussi un périmètre identifié qui permet de vérifier que la filiale ne perd pas d'argent et même, qu'elle en gagne, et qu'elle apporte des richesses aux laboratoires. C'est parfois plus compliqué dans un grand établissement comme l'Université.

Mme SAMI objecte que l'on peut avoir une structure bien identifiée mais qui n'est pas sous statut privé.

M. NOËL, Président Directeur Général délégué SAS CAPACITES, évoque plusieurs Universités où ce type d'activités était porté par des associations, qui, du fait des difficultés juridiques que cela représente, ont été transformées en sociétés. C'est le cas de l'Adera, à Bordeaux, qui a été transformée en SAS. Il s'agissait en réalité de deux associations imbriquées qui travaillaient avec les différentes Universités, dont le périmètre était compliqué à voir.

M. JACQUEMIN ajoute que des reversements importants sont effectués annuellement par Capacités, et que celle-ci a également des coûts. Elle n'est pas riche à millions et ce qu'elle a en surplus, elle le reverse à l'Université. Il existe par ailleurs une forme de solidarité entre les cellules. Certaines cellules, conjoncturellement, ont un peu moins d'activité, alors que d'autres en ont un peu plus. Cela peut évoluer avec le temps. Mais la société est unique et est garante d'une forme de solidarité entre des cellules plus actives et des cellules moins actives. Il y a également un suivi de l'évolution du périmètre de certaines cellules, en intégrant les anciens chercheurs qui sont au cœur du dispositif, qui permet aussi d'avoir une vision sur les enjeux de demain et sur les positions stratégiques à amener.

Capacités est une société qui a une réalité véritablement sociale. Ses employés sont assez fiers de ce qu'ils font. C'est très important.

LA PRÉSIDENTE confirme que Capacités a fait la preuve de son efficacité. Et les reversements profitent à l'Université, qu'ils viennent abonder de manière significative. Le modèle fait donc plutôt ses preuves.

M. JACQUEMIN indique que certains établissements qui n'ont pas de filiale, aujourd'hui, viennent voir ce modèle pour demander comment il fonctionne. C'est le cas d'établissements d'une région au nord des Pays de la Loire. C'est un modèle qui aujourd'hui, est un exemple pour ceux qui n'ont pas de filiale, à ce stade.

LA PRESIDENTE propose de passer au point suivant.

AFFAIRES BUDGÉTAIRES

3 – BUDGET RECTIFICATIF N° 1 DE L'EXERCICE 2021 (POUR APPROBATION APRES EXAMEN A LA CPCA)

LA PRÉSIDENTE propose d'aborder le sujet du budget rectificatif en deux temps et d'engager une discussion générale sur la stratégie de financement de l'établissement préalablement au vote.

La situation financière de l'établissement est tendue. Il faut aujourd'hui gérer cette situation paradoxale, et qui n'est pas propre à l'Université de Nantes, dans laquelle l'établissement reçoit des sommes qui peuvent être importantes pour financer des projets, notamment pour l'I-site, mais pas uniquement, et où dans le même temps, l'Université n'a pas les moyens de faire fonctionner l'établissement au quotidien. Ce paradoxe pose la question de savoir comment, tout en poursuivant les discussions avec le ministère sur la sous-dotation de l'Université, financer des projets pour l'établissement, comment poursuivre son développement, en prenant également en compte une autre question qui est posée par le développement des appels à projets, celle de l'enjeu démocratique et du rôle des instances dans la réponse d'un établissement et le positionnement de l'établissement sur ces appels à projets.

M. AVERTY présente une première diapositive qui reprend les propos de la présidente sur la situation budgétaire de l'établissement, le travail mené actuellement auprès de l'État autour de ce rattrapage nécessaire pour améliorer le quotidien et même, pour poursuivre le fonctionnement de l'établissement. Ce travail ne sera néanmoins pas suffisant pour assurer son développement. Pour prolonger la dynamique actuelle, il est nécessaire d'aller au-delà. Il convient donc de trouver d'autres sources de financement auprès de l'État, qui ne s'acquitte pas uniquement de la subvention pour charge de service public, mais qui contractualise également avec les Universités, et auprès des collectivités. La question des réponses aux appels à projets se pose par ailleurs.

S'agissant de la contractualisation avec l'État et les collectivités, la structuration des financements se fait au travers de contractualisations qui sont le plus souvent pluriannuelles. Cette pluriannualité est importante parce qu'elle permet d'avoir une vision sur un temps plus long au lieu d'avoir tous les ans à se reposer la question du financement. Parmi les éléments contraignants, il faut citer les délais de construction, qui sont parfois courts. Dans certains cas, pour faire une contractualisation, il faut répondre très rapidement à des sollicitations. Cela implique d'être prêt. En revanche, pour les appels à projets, le cadre est beaucoup plus souple et plus large. L'établissement est assez au point sur la politique

qu'il veut mener et sur ce qu'il veut faire pour pouvoir la mener à terme. Si les dossiers sont prêts, on arrive à trouver le bon axe pour trouver des sources de financement.

Parmi les contractualisations en cours, il y a le contrat de plan État – Région, qui s'élève à 48 M€, soit en moyenne 8,2 M€ par an. C'est bien moins que le contrat précédent. Il y a également les contractualisations avec les partenaires institutionnels que sont les collectivités avec lesquelles l'Université travaille très régulièrement : Nantes Métropole, avec une contractualisation à hauteur de 2,35 M€ par an, la CARENE, pour 300 000 € par an, et le Conseil régional des Pays de la Loire, pour 1,3 M€ par an. Au-delà de ces éléments, l'Université a également une contractualisation avec l'État via le rectorat, puisque le dialogue stratégique et de gestion permet d'avoir une contractualisation sur un certain nombre de projets. Par ailleurs, l'établissement et l'agglomération de La Roche-sur-Yon sont en train d'élaborer une contractualisation sur des enjeux de territoire, au regard de problématiques qui sont spécifiques à La Roche-sur-Yon. Enfin, des financements européens sont gérés directement par la Région au travers du FEDER et du FSE, avec des objectifs et des financements qui sont fixés par périodes de sept ans. Sur cette enveloppe, l'Université a perçu 3 M€ de recettes en 2019, par exemple.

Ces dispositifs définissent un cadre de dialogue pluriannuel qui permet d'avoir une visibilité sur les actions à mener. Le dialogue se fait avec les financeurs sur des objectifs qui sont ceux des collectivités : Nantes Métropole a des axes politiques, la Région a les siens et l'Université également. C'est la rencontre entre ces objectifs qui permet d'avoir des contractualisations qui font sens pour l'Université et pour ses partenaires.

On a vu par ailleurs les appels à projets se multiplier depuis plusieurs années. C'est courant depuis longtemps dans le domaine de la recherche et c'est plus ou moins bien vécu selon les disciplines. Pour certaines, cette logique d'appels à projets est entrée dans les mœurs alors que pour d'autres, elle est beaucoup plus éloignée. Elle n'est pas toujours adaptée, parce que la recherche, pour une grande partie, a besoin de temps long, ce qui n'est pas forcément compatible avec les appels à projets. Enfin, les chercheurs consacrent parfois plus de temps à la préparation de réponses à des appels à projets qu'à la recherche, qui est tout de même le cœur de métier de l'établissement. Pour autant, c'est une réalité pour la recherche et désormais, cela concerne toutes les missions de l'Université, notamment son fonctionnement, comme c'est le cas avec NExT, au travers des Idex et des I-sites, qui sont des réponses à appel à projets, ou avec les appels à projets « IDÉEs » et « ExcellenceS », qui visent à apporter aux établissements des moyens destinés davantage à leur structuration et à leur développement organisationnel politique qu'à la recherche et à la formation. Ils ont permis d'avoir un dynamisme dans l'établissement. Depuis 2015, 2016, cela a débordé sur la partie relative à la formation, avec ce que l'on pourrait considérer comme des dérives : de nouvelles lois arrivent et des appels à projets viennent en soutien de l'accompagnement apporté par l'État. Cela a été le cas pour la loi ORE. Pour pouvoir mettre en place l'arrêté relatif à la licence, il a aussi fallu passer par des appels à projets comme « nouveaux cursus à l'Université ». Les appels à projets couvrent donc l'ensemble du spectre des missions de l'Université.

L'Université peut refuser de prendre part à ces appels à projets, mais cette option reviendrait à priver l'établissement de ressources qui ne seront pas compensées par l'État d'une autre manière. Ceux qui n'ont pas été lauréats des NCU n'ont pas eu de moyens complémentaires en compensation. L'Université fait donc le choix pragmatique de répondre à des appels à projets pour permettre l'évolution de l'établissement. L'idée est de ne pas se laisser balloter par les appels à projets, c'est-à-dire d'y répondre à tout-va sans se poser de questions, mais de profiter de ces opportunités que peuvent être les appels à projets pour déployer le projet que porte l'Université pour l'établissement. Quelques éléments peuvent

l'illustrer. L'établissement porte le projet de Nantes Université, qui verra le jour au 1^{er} janvier 2022. L'appel à projets sur I-site, NExT, a apporté des moyens qui permettront d'accélérer la création de cet établissement et de soutenir cette dynamique. L'appel à projets « IDÉEs » permettra de déployer la filière d'appui aux projets académiques, filière qui va être créée avec une organisation polaire, en particulier, et qui vient du terrain. En effet, quand on veut répondre à des appels à projets, c'est chronophage et l'on n'en est pas forcément spécialiste. Cette filière d'appui aux projets académiques permettra de répondre en partie à ces besoins, depuis le dépôt des réponses aux appels à projets, qui est déjà extrêmement bien suivi au niveau de l'établissement au travers de la DRPI, mais également dans le suivi du projet tout au long de sa vie. En effet, une fois que l'on est lauréat, la mise en œuvre, ensuite, est assez complexe. Il faut donc essayer de simplifier les choses pour les enseignants-chercheurs. C'est l'objectif de l'appel à projets « IDÉEs », sur lequel l'établissement travaille actuellement. Un autre axe de l'établissement, le développement durable, est au cœur de l'Université européenne Euniwell, à laquelle participe l'établissement. Il a aussi été introduit dans le plan d'action NExT 2. C'est une inflexion qui a été voulue entre NExT et NExT 2 pour faire apparaître le développement durable au cœur du nouvel établissement. L'Université souhaite aussi mettre en avant le rapport à la société et la diffusion des connaissances au travers d'un axe fort. Ce sont les ressources éducatives libres. Dans ce cadre, l'établissement a répondu à l'appel à projets « démonstrateurs numériques dans l'ESR », qui permettra, s'il est lauréat, d'obtenir des moyens pour développer la création et le partage des ressources éducatives libres. Sur ce projet, qui est porté par l'Université de Nantes, l'ensemble des partenaires de Nantes Université ont été mobilisés, de manière à avoir une réponse collective, qui permettra, dès la mise en place de l'EPE, d'irriguer l'ensemble des établissements composantes avec les ressources éducatives libres. Par ailleurs, dans le cadre du plan de relance, 300 M€ étaient dédiés à la sauvegarde des emplois de recherche et développement dans les entreprises, qui ont été durement touchées par la crise sanitaire. Des moyens ont été débloqués pour développer ces emplois. Dans ce cadre, 25 postes ont été obtenus par l'Université. Ce sont des projets de collaboration Université – entreprise qui pourront être mis en place et financés dans l'établissement. C'est une bonne opération pour renforcer les liens avec les entreprises et continuer à dynamiser la recherche dans les laboratoires, cette recherche partenariale qui est extrêmement développée.

Enfin, dans le domaine de l'immobilier, l'Université a besoin de moyens importants, d'abord pour entretenir son patrimoine. Certes, l'Université est jeune, mais les bâtiments commencent à vieillir. En outre, ils ont été créés à une époque où les problématiques énergétiques n'étaient pas mises en avant. Il y a dans le patrimoine immobilier un certain nombre de « passoires » et il faut des moyens pour améliorer leur performance énergétique. Il est aussi nécessaire de faire évoluer les bâtiments. Les méthodes pédagogiques changent, les locaux dont on a besoin aujourd'hui ne sont pas les mêmes que ceux dont on avait besoin il y a vingt ans. Il faut donc avoir des moyens pour continuer à transformer ces bâtiments. Dans le cadre du plan de relance, l'établissement a obtenu 18 M€ pour 27 projets, ce qui permettra d'améliorer les performances d'une trentaine de bâtiments et par là, d'améliorer les conditions d'études et de travail.

Ces appels à projets s'inscrivent dans une cohérence avec la politique de l'Université et correspondent à des axes stratégiques qu'elle porte.

Comment se construit la décision de répondre ou non à un appel à projets ? Le conseil d'administration a souvent demandé que toute la communauté universitaire soit associée à ces décisions, voire à la rédaction des réponses. L'enjeu de démocratie universitaire est fort sur ce sujet. On n'enlèvera pas le rôle central de l'équipe de direction, pour vérifier que l'appel à projets répond à la politique mise en place par

l'Université. Le rôle possible des instances est questionné. Elles pourraient être associées, mais dans un contexte de réalité, au regard du temps de réponse très court, qui dépasse rarement quelques mois. C'est un travail chronophage, mais qui ne peut pas se faire avec 100 personnes. Si l'on veut répondre de façon collaborative, l'introduction ne sera pas écrite que la date sera passée. Cela nécessite d'avoir une petite *task force* à la rédaction. Cela ne signifie pas qu'il faut écarter la participation et la discussion au sein de l'établissement. C'est pourquoi il est proposé de s'appuyer sur la commission permanente du conseil académique, à partir de janvier 2022, qui pourra être mobilisée rapidement et autant que de besoin, sans que l'on soit tributaire des délais réglementaires pour convoquer l'instance. Dans l'intervalle, la CPCA pourrait être cet organe de discussion. Enfin, il est proposé d'être davantage dans un mode de partage. C'est déjà le cas actuellement. Pour le démonstrateur « NéO » sur les ressources éducatives libres, il y a eu des présentations très régulières avec des directeurs de composantes pour recueillir les éléments qu'ils pouvaient faire remonter. En tout cas, la volonté est de partager avec les directeurs des pôles, des composantes, des unités de recherche et plus largement, avec la communauté, en informant qu'il est envisagé de répondre à un appel à projets et en invitant ceux qui sont intéressés à y participer.

Un diagramme représentant quatre parties dans le budget est présenté. L'une correspond à la subvention pour charge de service public, pour 255 M€. Les trois autres sont d'abord les ressources propres, appelées « courantes » parce qu'elles servent davantage au fonctionnement. Ce sont des recettes qui viennent des droits d'inscription des étudiants, de l'apprentissage, de la formation continue, de la contribution « vie étudiante et de campus ». Il y a ensuite deux autres éléments : la partie relative aux contractualisations et la partie relative aux appels à projets. C'est une illustration de la répartition du budget à travers ces quatre éléments. La subvention pour charge de service public représente 85 % du budget. Les ressources courantes n'ont été mises que pour partie dans le fonctionnement parce que l'autre partie est laissée à la main de l'établissement. Ce sont des recettes qui peuvent être utilisées pour développer l'établissement. Il faut vraiment retenir que 85 % du budget sont pour le fonctionnement et 15 %, pour le développement. On fait souvent le reproche de ne pas faire tourner l'établissement comme il le faudrait parce qu'il y a de plus en plus d'étudiants et qu'il faudrait davantage d'enseignants. Une solution serait de glisser les ressources consacrées au développement dans la partie fonctionnement. Mais ces deux enveloppes ne sont pas fongibles. Lorsque l'on répond à un appel à projets, on y répond avec un cahier des charges, qu'il faut honorer ensuite. Lorsque l'on contractualise avec une collectivité, c'est dans un axe donné et il est normal que l'argent alloué par la Région ou par Nantes Métropole soit utilisé dans ce cadre-là. Il existe une petite marge de manœuvre sur les ressources propres courantes, mais elle est assez ténue.

LA PRÉSIDENTE indique que ces éléments permettent d'avoir une vision globale et articulée des différents enjeux liés au financement des activités de l'Université, notamment dans le contexte de multiplication des appels à projets de ces dernières années, qui pose beaucoup de questions, non seulement en termes d'enjeux démocratiques, mais aussi au regard du poids que représente pour les services le fait de devoir se mobiliser dans des délais très courts, d'être réactif pour monter les dossiers et accompagner les équipes. Mais ne pas répondre aux appels à projets ne réglerait pas les difficultés de fonctionnement de l'établissement. Cette situation paradoxale n'est pas propre à l'Université de Nantes. Elle est liée à l'évolution des modalités de financement dans l'ESR depuis une dizaine d'années.

Mme SAMI fait un constat « désespérant ». Depuis longtemps, on entend dire que les subventions pour charge de service public ne sont pas suffisantes et qu'il y a des discussions avec l'État. Et en fin de compte, cela ne change pas. Mme SAMI a l'impression que l'État met les Universités en difficulté et les invite, pour fonctionner à peu près correctement, à répondre aux appels à projets. C'était d'abord dans la recherche. Cela s'est élargi à la pédagogie et à la formation. Ces appels à projets changent la structure de l'Université et sa gouvernance. Les prochains vont certainement changer la façon de faire de la pédagogie, puisqu'ils poussent l'Université vers ces modalités pédagogiques. C'est le cas avec « NeptUNE », qui oriente vers de l'hybridation. Or il faudrait que ces appels à projets servent le projet propre de l'Université de Nantes. Mais dans quelle mesure est-ce le projet propre de l'Université de Nantes ? Le projet propre de l'Université de Nantes, c'est Nantes Université. Mais Nantes n'est pas la seule Université à avoir un projet d'établissement public expérimental. Il y a aujourd'hui des EPE partout, et leur gouvernance est quasiment la même que celle de Nantes Université. Dès lors, on peut se poser la question de ce projet « propre », parce que finalement, ces projets existent aussi ailleurs et que par l'incitation financière, on pousse les Universités à les mener.

Certes, les difficultés sont là. Mais faut-il continuer à scier la branche sur laquelle on est assis ? Faut-il continuer à répondre à des appels à projets, sachant qu'ils conduisent vers un nouveau fonctionnement des Universités de service public ? En continuant à répondre à ces appels à projets, on accepte un état de fait et l'on va dans le sens dans lequel on nous pousse. Comment faire autrement ? Mme SAMI pose cette question depuis un certain nombre d'années. Le conseil d'administration a voté à la quasi-unanimité, à une voix près, un budget en déséquilibre précisément pour donner un signal à l'État. Peut-être que l'ensemble du conseil d'administration devrait s'interroger pour faire en sorte que cette Université reste une Université de service public, qui ne se laisse plus pousser vers des projets qui ne sont pas ses projets.

LA PRÉSIDENTE assure que l'équipe de direction ne cède pas au désespoir. Elle est plutôt combative et n'a pas l'intention d'entrer dans cette logique. Il est vrai que la subvention pour charge de service public n'est pas suffisante. En revanche, la PRÉSIDENTE rappelle que le projet de l'EPE a été voté par le conseil d'administration. C'est bien le projet propre de l'établissement. La légitimité du conseil d'administration est difficile à contester. C'est l'instance qui détermine la politique de l'établissement. Elle s'est prononcée assez nettement. Quant à la question de savoir si l'établissement doit continuer à répondre aux appels à projets, si l'Université est la seule à ne plus y répondre, cela signifie qu'elle renonce au développement de l'établissement, sans régler le problème de fonctionnement. Le déficit sera toujours le même et en outre, elle ne pourra plus porter de projets pour améliorer la formation des étudiants, pour développer des activités de recherche, d'innovation ou de relations internationales comme EUniWell, l'Université européenne. Ce n'est pas le choix qu'a l'établissement parce que ce n'est pas son intérêt, au contraire : quand on n'avance pas, on régresse, et ensuite, parce que cela ne réglerait pas le problème de fond et que cela ne mettrait pas fin au déficit. Le déficit n'est pas lié aux appels à projets. Il s'explique par des raisons historiques.

S'il ne répond plus aux appels à projets, que devient l'établissement ? Il va interpeller l'État et se plaindre.

Mme SAMI objecte qu'il y a des appels à projets intéressants, auxquels l'établissement a tout intérêt à répondre. Sa remarque ne visait pas les appels à projets en général.

Mme DRONNEAU se dit réservée au sujet des appels à projets parce que ce sont des financements à durée déterminée. Elle reconnaît néanmoins qu'être lauréat d'un appel à projets est très valorisant pour tous ceux qui se sont investis dans la demande. Y répondre mobilise des moyens humains, dans un temps court qui ne permet pas d'anticiper ce que sera l'exécution. Cette question de l'exécution nécessite aussi un travail collectif et pose le problème de la mobilisation des moyens qu'elle engendre. Ces moyens sont déjà concentrés sur d'autres missions. Pour la recherche, la DRPI a réalisé un travail de structuration pour répondre aux appels à projets, et il faut le saluer. En revanche, pour ce qui concerne la formation, un important travail est à faire. Les appels à projets peuvent amener des changements importants. C'est le cas pour le projet sur la réussite des premières années d'études, qui oblige les enseignants à s'investir et qui peut modifier beaucoup de choses. Or le financement a une durée déterminée. Des aides ont pu être apportées aux étudiants et des personnels d'appui ont été recrutés sur le fonds FSE, mais en CDD. Comment, ensuite, pérenniser ces projets qui sont très valorisants pour ceux qui se sont investis sur le terrain pendant l'exécution ? Il a été question de filière d'appui, mais cela mobilisera encore des services qui normalement, sont sur d'autres missions. On sait que le déficit de l'Université est lié à sa masse salariale que l'on ne peut pas renforcer les effectifs pour cela. Du côté pédagogique, il est difficile de mobiliser des enseignants qui sont déjà en surcharge. Il n'est pas prudent de répondre à des appels à projets sans avoir anticipé la capacité d'exécution et de suivi.

M. AVERTY assure que dans la réponse aux appels à projets, sont intégrés le coût d'un enseignant, mais aussi ce qui y est lié, notamment la répercussion sur les services RH, les engagements financiers, donc les services financiers. Pour la recherche, si la DRPI a été structurée de cette façon, c'est parce que des moyens sont arrivés via des appels à projets, avec le préciput de l'ANR ou via les moyens récupérés sur la formation continue. Les éléments qui irriguent l'établissement ne visent pas à combler un trou. Ils visent à développer l'établissement et à mettre des ressources humaines en face. Pour la formation, l'impact des appels à projets est plus immédiat et plus important parce qu'ils touchent un plus grand nombre de personnes qu'une simple équipe de recherche. La filière d'appui doit permettre d'apporter de la compétence, au moment où l'on répond à un appel à projets, pour que tous les éléments budgétaires soient pris en compte et que tous les services impactés soient ressourcés tout au long de l'exécution. Le sujet de la pérennisation des fonctions au-delà de l'échéance est plus préoccupant. Il faut trouver des moyens, soit pour que l'État vienne en compensation, soit en développant des ressources propres qui viennent en compensation des postes qui auront été créés.

Mme SCHLAEPPI, Directrice générale des services, indique que les personnels qui sont recrutés dans le cadre des appels à projets sont intégrés dans les équipes de l'Université, à quelque niveau que ce soit. Cela nécessite une réflexion organisationnelle. Mais ils doivent aller dans la même direction et ne pas percuter les collègues qui travaillent sur des missions du quotidien dans les directions socles. Cela s'est produit, mais l'établissement s'emploie à ce que ce ne soit plus le cas. Cela doit se faire à l'intérieur des équipes et dans la cohérence. Il n'est répondu aux appels à projets que s'ils sont cohérents avec l'intention politique générale de l'établissement, avec ses missions quotidiennes et le sens de celles-ci.

La filière d'appui aux projets académiques est une partie de la réponse, même si elle n'est pas la solution à tout. Dans la conception de la réponse, il y a la phase amont, c'est-à-dire la détection. Pour qu'un enseignant ou un enseignant-chercheur ait envie de se positionner, il doit déjà connaître l'appel à projets. Et il y a le montage de la réponse. La DRPI a montré son efficacité à cet égard. Des problématiques

ont été relevées sur la partie relative à la gestion, avec des charges administratives qui peuvent être très lourdes pour la mise en œuvre du projet. D'où l'idée d'aller densifier les équipes dans la partie polaire pour les accompagner sur ces missions. Les arbitrages sur les profils qui pourraient être recrutés ne se feront qu'à la rentrée. Des fonds doivent aussi être recherchés pour financer ces postes.

S'agissant de la distinction entre la recherche et la pédagogie, la logique des appels à projets est en effet plus connue et plus balisée dans l'établissement pour la recherche. Les personnels s'y sont habitués. Il y a parfois, malgré tout, des difficultés, notamment en ce qui concerne la gestion, pour suivre le projet dans le temps, ou repérer les ETP, pour rendre des comptes. Il peut y avoir des audits, même plusieurs années après la fin du projet. Pour les appels à projets qui portent sur la pédagogie ou la formation, l'organisation est moins rodée, parce qu'ils sont apparus plus récemment. La direction n'a pas voulu centrer la filière d'appui aux projets académiques uniquement sur la recherche, même si dans le domaine pédagogique, les appels à projets ne sont pas encore généralisés. En tout cas, il faut se garder la possibilité, pour les appels à projets qui concernent la formation, de les accompagner au même titre que ceux qui concernent la recherche. D'ailleurs, au sein de la DRPI, il existe une équipe qui est très professionnalisée dans les réponses aux appels à projets, qui, bien que la DRPI s'occupe principalement de recherche, est aussi en capacité d'accompagner la réponse à des appels à projets en matière de pédagogie et de formation.

Mme PONTIER NURIT partage les réticences déjà exprimées au sujet des appels à projets, qui génèrent des difficultés constatées. Il s'agit néanmoins d'un mouvement inéluctable, comme en atteste l'appel à projets « Idées », qui vise à donner aux établissements les moyens de répondre aux appels à projets. C'est bien là une institutionnalisation de ces dispositifs. Dès lors que ce mode de fonctionnement s'impose, même si on peut le déplorer, il faut s'en accommoder et s'en servir. Cela ne veut pas dire que l'Université n'est pas maître de son projet, comme le laisse à entendre Taklit Sami. Au contraire, le choix des appels à projets auxquels l'établissement décide de répondre et la manière dont il y répond oriente précisément son projet. Il faut avoir la lucidité et le recul suffisant pour répondre de manière ciblée au regard de la politique de l'établissement et des objectifs qu'il se fixe.

Par ailleurs, comment faire autrement que répondre aux appels à projets ? Ce serait tout simplement arrêter de vivre. Dans le contexte actuel et les difficultés de fonctionnement que rencontre l'établissement, il ne peut pas se permettre d'arrêter de vivre et ensuite, d'aller demander des moyens de fonctionnement. On ne peut pas légitimement demander des moyens de fonctionnement si l'on reste inerte et si l'on n'est plus dans la dynamique de son environnement.

LA PRÉSIDENTE confirme la nécessité d'utiliser les appels à projets pour porter le projet de l'établissement. L'Université s'est d'ailleurs saisie de l'appel à projets de démonstrateur numérique pour l'enseignement supérieur précisément dans l'objectif de porter le projet d'éducation ouverte et de ressources éducatives libres qui était l'une des orientations de la campagne.

Mme BARON souligne que le constat selon lequel le ministère ne fait pas son travail pour assurer le service public et le fonctionnement de l'Université est partagé et s'est traduit par le vote d'un budget en déficit. Le manque de fonds devient de plus en plus problématique pour les agents et nuit à la qualité de vie au travail. L'harmonisation des primes entre les filières n'est pas possible faute de moyens. L'aide à la mobilité et aux déplacements à vélo également, malgré l'attention portée par l'Université au

développement durable. Il n'y a pas de moyens non plus pour les capteurs de CO₂, alors que le sujet relève d'un grave problème de santé publique et que depuis plus d'un an, on leur reconnaît plus d'utilité qu'au gel hydroalcoolique. Les postes non pérennes se multiplient. Des personnes sont recrutées sur contrat. Elles s'acquittent très bien de leur travail et quand elles sont formées et efficaces, elles s'en vont, et on les remplace par de nouveaux contractuels avec lesquels il faut recommencer la formation et à qui il faut tout réexpliquer. Il y a également eu des travaux qui étaient contraints, par exemple dans une BU où il y avait des infiltrations d'eau. En face de cela, combien cela coûte-t-il de répondre à un appel à projets ? Combien de temps passé ? Ce n'est pas uniquement une charge de travail pour la filière administrative. Les chercheurs disent passer plus de temps sur les appels à projets que sur leurs recherches. Une heure de directeur d'UFR ou de professeur d'Université, cela coûte cher. Combien d'heures de temps passé, de prestataires, de réunions simplement pour imaginer que l'on pourra peut-être enfin faire son travail ? Pour le contribuable, c'est aberrant.

LA PRÉSIDENTE constate que le recours aux appels à projets amène beaucoup de réactions. La légitimité même du dispositif est questionnée, et le taux de réussite, qui est souvent très bas, y participe. Il y a d'excellents projets qui ne sont pas financés, alors qu'ils sont pertinents et bien construits. Les enjeux de fonctionnement prennent aussi toute leur place. C'est un paradoxe que de pouvoir obtenir des moyens pour développer des projets alors qu'il pleut dans des salles et qu'il n'y a pas assez d'enseignants à mettre en face des étudiants. C'est l'objet des discussions en cours avec le ministère : montrer que les financements que l'on cherche pour développer les projets ne règlent pas ces difficultés et qu'aujourd'hui, l'Université est arrivée au bout de ce qu'elle peut faire avec sa subvention pour charge de service public telle qu'elle est aujourd'hui calculée. Mais même si l'on partage ce constat, ne pas répondre aux appels à projets, c'est « se tirer une balle dans le pied », et c'est préjudiciable à l'établissement. En énonçant cela, la PRÉSIDENTE dit simplement faire preuve de pragmatisme, parce que sur le fond, elle partage les interrogations qui sont formulées.

M. CORRÉARD partage les alertes lancées au sujet de la multiplication des appels à projets, qui risque d'entraîner une gestion plus chaotique que stratégique. Mais la prolifération de ces appels à projets incite peut-être à se recentrer sur des projets stratégiques et à ne répondre qu'à ceux qui les nourriront. Le point de vue de Nantes Université Demain, qui est largement partagé, est que la présidence de l'Université est une position responsable, et que c'est même la seule position responsable. Les efforts réalisés pour répondre aux appels à projets doivent être mis en regard des efforts menés pour lutter contre la sous-dotation de l'Université ou pour y remédier. On a la sensation désagréable que l'on demande de sauter toujours plus haut pour décrocher des appels à projets tout en ayant les jambes entravées par des difficultés de fonctionnement à des niveaux élémentaires. Si l'État libérait les jambes de l'Université, elle pourrait sauter beaucoup plus haut.

M. BROCHARD a déjà eu l'occasion de s'exprimer en CPCA sur le sujet de l'exécution des appels à projets et sur la problématique liée au départ des ressources humaines recrutées pour de courtes durées. Après leur départ, cette exécution repose sur les épaules de personnes titulaires qui sont déjà surchargées. M. BROCHARD aborde la question évoquée dans le diaporama : comment décide-t-on de répondre à un appel à projets ? Il serait intéressant que les appels à projets qui impactent l'ensemble de l'établissement soient discutés en CPCA avant de s'y engager et que les administrateurs puissent participer à la décision

d'y répondre ou non. Le projet « Triton », par exemple, impacte beaucoup de collègues, mais ils n'avaient pas été informés de l'appel à projets, sinon par des bruits de couloir. Le passage en CPCA pourrait institutionnaliser la décision et les élus pourraient ensuite la relayer auprès du personnel.

M. AVERTY objecte que le projet « Triton » était largement antérieur à l'appel à projets « SFRI » et que par conséquent, il était connu par beaucoup de collègues. Il reconnaît que parfois, les discussions entre la direction et certains interlocuteurs n'irriguent pas sur le terrain et tout le monde n'en est pas informé. M. AVERTY, en revanche, trouverait judicieux, lui aussi, de solliciter l'avis du CPCA ou, après la création de l'EPE, de la commission permanente du CAC, sur la décision de répondre aux appels à projets. La difficulté réside dans la nécessité d'être très réactif.

Mme SAMI considère qu'au regard des moyens supplémentaires qui sont nécessaires, ces appels à projets ne sont que des emplâtres. En outre, ils se substituent petit à petit aux moyens pérennes qui devraient être alloués à l'Université pour lui permettre de rendre le service public qui lui est délégué.

Répondre à des appels à projets qui vont dans le sens de la politique de l'Université semble aller de soi. Néanmoins, les moyens que l'on utilise, quand on se fixe un but, changent le but, comme le mettait en évidence Arthur Koestler dans son roman « *Le Zéro et l'Infini* ». De façon indirecte, ils font dévier du but, qui, en l'occurrence, est l'Université de service public. Chaque appel à projets pousse dans une direction, vers un type de recherche ou vers une modalité pédagogique, au lieu de laisser les chercheurs faire la recherche qui les intéresse et les enseignants pratiquer la pédagogie telle qu'ils ont envie de la faire.

LA PRÉSIDENTE convient qu'avec des financements pérennes, la vie de tous serait plus simple. En revanche, selon elle, les appels à projets ne dévient pas forcément l'Université du service public. Ils peuvent poser des questions pour la recherche, en effet. Mais l'appel à projets de démonstrateur numérique pour l'éducation ouverte et les ressources éducatives libres s'inscrit pleinement dans le service public. L'Université peut donner une coloration dans sa façon de répondre aux appels à projets.

Mme DAVID pense qu'il faut replacer le sujet dans l'évolution à long terme des services publics et se demander ce que ces financements ponctuels et contractuels produisent sur les services publics. Au XX^e siècle, le modèle de service public reposait sur des emplois de fonctionnaires, des emplois statutaires, et des financements publics pérennes qui n'étaient pas directement liés aux performances. Il y a désormais un mouvement de long terme, auquel des appels à projets contribuent avec l'augmentation des financements ponctuels des financements sur projet, qui entre dans le cadre de l'évaluation et de la quantification des politiques publiques. Mais les appels à projets ne sont qu'une petite partie du financement de l'Université. Il n'est pas nécessaire que cette part devienne majoritaire pour transformer profondément le service public. Il y a un moment de bascule dès lors qu'il y a une masse critique d'emplois qui ne sont plus des emplois de fonctionnaires et des financements privés et non pérennes, et cette masse peut être bien inférieure à 50 %. Il y a bien une transformation de l'action de l'Université et de son but qui est en cours. L'Université n'a pas besoin de devenir un acteur sous statut privé pour fonctionner comme un acteur privé. D'ailleurs, quand elle répond à des appels à projets, l'Université n'est peut-être pas meilleure que des acteurs privés. Mais elle contribue à une forme de privatisation des services publics et à ce mouvement de long terme que Mme DAVID déplore, parce que

selon elle, c'est le service public qui défend le mieux les intérêts des citoyens et citoyennes en termes d'éducation et de recherche.

Par ailleurs, Mme DAVID relate l'histoire de plusieurs établissements publics d'ESR organisés en COMUE qui ont été contraints de se transformer en un établissement expérimental, condition posée par le ministère pour obtenir un I-site. L'EPE est en cours de constitution. Or la labellisation I-site vient d'être supprimée. Pourtant, toutes les conditions liées à son obtention avaient été acceptées localement par la COMUE, en l'occurrence, la COMUE Université Bourgogne – Franche-Comté. Comme le disait Taklit SAMI, la situation nantaise n'est pas du tout unique. Elle est similaire aux autres situations : I-site vs EPE. Un certain nombre de sites garderont les EPE mais perdront les I-sites.

LA PRÉSIDENTE indique qu'elle a toujours pensé l'I-site comme un accélérateur du projet Nantes Université. L'objectif est bien l'EPE. L'I-site, ce sont des moyens supplémentaires pour le déployer plus vite. Elle demande par ailleurs à Mme DAVID si d'après elle, l'Université ne doit plus répondre aux appels à projets.

Mme SAMI rappelle le constat établi collectivement en décembre 2020 : l'Université n'arrive pas à fonctionner avec les moyens qui lui sont donnés. Le conseil d'administration est allé au bout de la logique en votant quasi unanimement un budget qui n'était pas en équilibre. L'Université doit mettre le ministère en face de ses responsabilités et prendre les siennes en posant qu'elle ne peut pas fonctionner. C'est ce qu'a fait une présidente d'Université il y a quelques années en annonçant qu'elle allait fermer tel site. Elle n'avait sans doute pas l'intention de le faire, mais elle l'a fait. Et elle a obtenu des moyens supplémentaires.

M. AVERTY fait valoir que ce constat a été partagé collectivement et que le sujet a été mis sur la table avec l'État. L'éventualité de fermer n'est pas écartée. Si cela devient nécessaire, l'Université prendra ses responsabilités. Il estime que la direction fait son travail et demande à Mme SAMI ce qu'elle voudrait faire.

Mme SAMI note que c'est la première fois que M. AVERTY parle de fermer un site.

LA PRÉSIDENTE précise qu'il ne s'agit pas de fermer un site. Il a été discuté avec les directeurs de composantes de diminuer les capacités d'accueil.

M. AVERTY confirme que l'hypothèse serait de diminuer les capacités d'accueil et de fermer des formations. Il souligne néanmoins que lorsqu'il est proposé au conseil d'administration de diminuer les capacités d'accueil, celui-ci s'y oppose en invoquant le fait qu'il faut accueillir tous les étudiants, et quand on lui propose de fermer une formation, il objecte qu'il ne faut pas le faire parce qu'elle est importante.

Mme SAMI pense que la décision de fermer les sites de Saint-Nazaire et de La Roche-sur-Yon aurait plus d'impact auprès du ministère. Elle n'y est évidemment pas favorable, mais selon elle, d'un point de vue

politique, cet argument aurait plus de poids, dans le bras de fer à engager avec l'État, que celui de la diminution des capacités d'accueil.

LA PRÉSIDENTE n'est pas de cet avis. Elle assure que le bras de fer est effectif, et que ce n'est pas de gaieté de cœur que la direction évoque la diminution possible des capacités d'accueil. Les directeurs de composante ont été réunis pour en discuter. Ils ne souhaitent pas en arriver là, mais ils comprennent pourquoi c'est envisagé. La diminution des capacités d'accueil aurait un impact fort pour les étudiants et les parents sur le territoire, compte tenu du rôle de l'Université. La vocation de l'Université est d'accueillir tous les bacheliers. Mais si les collègues sont en souffrance et qu'il n'y a pas assez d'enseignants pour accueillir et former correctement tous les étudiants, cette question se pose. C'est pourquoi le sujet est mis au débat au sein du conseil d'administration.

Mme CARPY observe que le sujet des appels à projets anime la discussion. Elle y voit une raison pour que le conseil d'administration puisse discuter en amont des appels à projets, avec une visibilité et une stratégie d'établissement, afin de s'accorder sur la façon d'avancer. Cette stratégie et cette réflexion dans la construction et la dynamique de l'établissement grâce à ces appels à projets permettra d'anticiper la capacité d'exécution et également, la durabilité. Pour avoir cette vision, un accompagnement de l'Université est nécessaire, avec l'intégration des personnels dans les équipes d'exécution pour qu'ils travaillent en cohérence. Mme CARPY cite l'exemple d'un travail réalisé en 2019, en collaboration avec la direction des relations internationales, pour développer un master. Cette même année, une journée d'internationalisation des formations avait été organisée par la DRI en collaboration avec Audencia, qui a permis un partage d'expériences et où une stratégie a été exposée pour imaginer un Erasmus Mundus, qui a abouti à sa mise en place.

Mme DAVID s'interroge sur la réalité du débat. Selon elle, le débat n'existe pas. Les administrateurs et les administratrices sont traités comme des mineurs. Lorsqu'ils interviennent dans le sens de ce que propose la direction, c'est-à-dire de continuer les appels à projets, tout va bien. Lorsqu'ils disent autre chose, on leur explique en quoi ils ont tort.

LA PRÉSIDENTE s'en défend. Elle a demandé à Mme DAVID, sous forme de question ouverte, quelle était sa proposition, mais elle ne l'a pas entendue. La direction est confrontée à la situation de manière pragmatique. Elle gère le paradoxe, mène la discussion avec l'État, développe une politique de réponses aux appels à projets qui correspond à ce qu'elle veut pour l'établissement et non une politique de réponse systématique ou au gré des appels à projets. La PRÉSIDENTE demande quelle est la proposition alternative.

Mme DAVID fait valoir que ce n'est pas une proposition, mais une remarque. La direction annonce qu'elle envisage de baisser les capacités d'accueil. Si elle le fait, cela veut dire qu'il faut diviser par deux la santé. Ce n'est pas fermer Infocom à Saint-Nazaire. Il faut le faire sur des thématiques politiquement très fortes et réduire les capacités des deux tiers ou de la moitié, en tout cas de façon significative. Les réduire de vingt ou trente places passera complètement inaperçu. Le grand public ne le comprendra pas vraiment. Et en termes politiques, cela peut arranger le secteur privé. Dans parcoursup, on voit que là où les

établissements publics ne peuvent plus accueillir les étudiants, il y a un boulevard pour les établissements privés.

LA PRÉSIDENTE assure qu'au sein du ministère, même vingt places en moins, cela se remarque. Et la direction le ferait la mort dans l'âme, parce que ménager des boulevards au secteur privé n'est pas la mission de l'Université. Mais c'est un levier d'action. La réunion avec les directeurs de composante a montré une Université unie, mobilisée, et c'est une force, parce que si le problème ne se règle pas, il faudra être uni sur ce qui sera mis en œuvre et sur les conséquences qu'il y aura pour l'établissement. C'est extrêmement important dans ce qui se joue en ce moment sur le financement de l'Université.

La PRÉSIDENTE propose d'aborder le sujet du budget rectificatif de l'exercice 2021. La présidence avait présenté au mois de décembre 2020 un budget en déficit, décision difficile à prendre après six mois de mandat. Il avait été discuté, lors de ce conseil d'administration, des annonces qui avaient été faites par la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation d'un rattrapage sur la subvention pour charge de service public en faveur des établissements sous-dotés. Il avait alors été affirmé très clairement que l'Université de Nantes faisait partie de ces derniers. Aujourd'hui, aucune information précise sur ce rattrapage ni sur son montant n'a été communiquée. La situation n'a donc pas changé depuis le mois de décembre. L'Université est toujours en discussion avec le ministère sur ce sujet et sur le paradoxe évoqué précédemment, en lien avec le rectorat. Elle échange aussi très régulièrement avec les élus du territoire, dont beaucoup se mobilisent très fortement aux côtés de l'établissement dans les discussions en cours avec le ministère et interviennent auprès du gouvernement pour soutenir la démarche de l'Université. La PRÉSIDENTE les en remercie officiellement devant le conseil d'administration, parce que pour l'établissement, c'est une force que de ne pas être seul dans ces discussions et d'avoir l'appui d'élus, de députés, de sénateurs qui l'accompagnent dans sa démarche.

Objectivement et sans dramatiser, l'Université de Nantes est en déficit. S'il ne se passe rien, elle restera en déficit et Nantes Université sera également en déficit.

M. AVERTY précise le contexte du budget rectificatif, qui fait suite au budget initial adopté par le conseil d'administration en décembre 2020, qui avait été réalisé sur la base des données collectées en septembre et en octobre. Depuis cette période, des éléments ont évolué, avec notamment la notification initiale de la subvention pour charge de services publics et la convention pour le projet Triton. Mais la justification du budget rectificatif est liée aux financements obtenus à hauteur de 18 M€ dans le cadre du plan de relance, qui impose de mener très vite les travaux financés. Pour pouvoir lancer ces travaux, il est nécessaire d'en inscrire les montants dans le budget.

M. BRANCHEREAU, Directeur des Affaires Financières, confirme que d'un point de vue technique, beaucoup d'informations financières ont évolué depuis le budget initial. Le budget est voté en enveloppes budgétaires limitatives : personnel, fonctionnement, investissement. Il se trouve que parmi les informations financières, et c'est une bonne nouvelle, les éléments qui ont trait au plan de relance dépassent le plafond limitatif voté au budget initial, ce qui nécessite de voter un budget rectificatif. Pour autant, les macro-indicateurs n'ont pas évolué. La situation se dégrade même légèrement sur le résultat prévisionnel de l'établissement par rapport au montant du budget initial.

D'autres informations financières sont intervenues au cours des six mois qui ont suivi le vote du budget initial. À ce moment-là, l'établissement n'était pas en possession des documents contractuels avec l'ANR qui permettaient d'inscrire le projet de budget du projet Triton. Ces éléments sont parvenus à l'établissement. C'est aussi l'occasion d'inscrire tous les projets nouveaux, qui sont très nombreux au sein de l'établissement, mais de moindre ampleur.

Dans ce budget rectificatif, il est prévu une variation négative de 300 000 €, qui augmente le déficit prévisionnel du budget initial. En revanche, un versement sur la partie investissement lié au décalage dans le temps d'un certain nombre d'opérations amène une variation positive de 2 M€ sur le résultat prévisionnel d'investissement.

Les changements résident en premier lieu en une variation des charges, notamment les charges de personnel. Au niveau du budget de l'État, un volet indemnitaire avait été inscrit, qui est recalculé par rapport au budget initial, en particulier pour la PRES et la PES, dans le cadre la loi de programmation de la recherche. Sur le budget propre, les composantes ont profité de ce budget rectificatif pour ajuster leurs prévisions notamment en matière de charges d'enseignement, à hauteur de 200 000 €. À l'inverse, sur la partie relative au fonctionnement, un certain nombre de projets sont décalés dans le temps, en lien avec la crise sanitaire, ce qui amène à diminuer la prévision des dépenses de fonctionnement d'un peu plus de 2 M€. Il s'agit là d'une contraction, puisque les prévisions de dépenses liées à la crise sanitaire augmentent (achat de gel et de masques). La mise en place du pass numérique à la fin 2020 s'est aussi traduite par des dépenses en début d'exercice. Des subventions ont été versées aux étudiants aux mois de janvier et février, et c'est encore le cas au mois de juillet. Il a donc fallu ajuster ces enveloppes budgétaires. Le principal projet, d'un point de vue financier, pour l'établissement, et qui marque fortement le budget rectificatif, est le projet NEXT, avec des décalages dans le temps sur l'exécution du projet qui amène un ajustement. Pour la partie ANR, le projet doit être fini dans la période probatoire, à la fin de l'exercice 2021. Pour les autres financements, ceux des collectivités, le délai est un peu plus long et certaines opérations ont été reprogrammées sur 2022 et 2023. Les prévisions d'amortissement ont par ailleurs été ajustées, pour 800 000 € de moins en matière de charges et en matière de produits, il y a 1,3 M€ de plus de subvention pour charge de service public par rapport au budget initial. C'est le fruit du premier des deux dialogues stratégiques annuels avec l'État, qui porte essentiellement sur la trajectoire financière et la masse salariale. À ce titre, l'Université de Nantes a obtenu 1 M€. C'est l'un des rares établissements à avoir été soutenu à cette hauteur à l'échelle nationale. Le solde, à hauteur de 300 000 €, est lié de façon plus classique à la mise en place des réformes des politiques publiques voulues par l'État, notamment les réformes en santé. Enfin, si l'on diminue les dépenses de fonctionnement, on diminue aussi la partie « produits » sur les projets, soit un ajustement de 300 000 €. C'est la même chose pour l'amortissement, avec un ajustement d'un peu plus de 2 M€. Il s'agit là de subventions d'investissement que perçoit l'établissement et qui sont décalées dans le temps. Cela correspond à la partie « dépenses » et les recettes suivent également.

C'est sur l'investissement qu'intervient la plus grosse variation, avec l'inscription des fonds du plan de relance. La variation des dépenses d'investissement est une augmentation de près de 6 M€ et pour les recettes, une augmentation d'un peu plus de 8 M€. Seulement 6 M€ sont inscrits au titre du plan de relance, parce que c'est le montant qu'il est prévu de décaisser sur l'exercice 2021. Le même montant sera décaissé en 2022, puis en 2023, le montant total étant de 18 M€. Mais la totalité sera engagée dès 2021. C'est la prévision de l'établissement mais c'est aussi l'injonction qui est imposée par le projet du plan de relance.

Le budget rectificatif a aussi été l'occasion de reprogrammer un certain nombre d'opérations : le contrat avec la Région, notamment, à hauteur de 600 000 €, et quelques ajustements dans le cadre du CPR ainsi que sur des projets immobiliers et sur des unités de recherche, puisque la multitude des projets génère un décalage en fonctionnement, mais aussi en investissement. C'est 1,2 M€ de moins de prévisions de dépenses au niveau des laboratoires. Ces dépenses n'ont pas été réalisées cette année et le seront sur l'exercice suivant. C'est assez classique et cela ne représente pas d'enjeu financier pour la santé de l'établissement : c'est sur la durée du contrat. C'est lié au fait que généralement, pour la programmation budgétaire, on pense que l'on va tout exécuter au début du projet et finalement, on est obligé de reprogrammer pour exécuter jusqu'à la fin.

Le résultat prévisionnel à l'issue du budget initial s'élevait à -3 M€. En intégrant le budget rectificatif, il s'élève à -3,3 M€. Sur cet indicateur, il y a donc une légère dégradation par rapport au budget initial. Mais la capacité d'autofinancement sera de 3,7 M€ et la variation du fonds de roulement, de -5,2 M€. Ce dernier indicateur s'améliore légèrement par rapport à ce qui était prévu au budget initial, du fait du décalage des dépenses d'investissement de 2021 sur les exercices ultérieurs.

Sur une tendance un peu longue, on constate que ce serait la première fois que l'établissement, depuis sept ans, serait dans une situation déficitaire. Le budget est le reflet de la politique, mais c'est aussi un acte de gestion, et un acte de gestion sincère. C'est la prévision qui est calculée avec les informations financières que l'on a à date. Il y a donc une forte probabilité d'atteindre ce résultat déficitaire à la fin de l'exercice, sauf si l'État, dans le cadre des annonces de rattrapage de la subvention pour charge de service public, fait une annonce qui permettrait à l'établissement d'avoir des ressources supplémentaires. La capacité d'autofinancement est également en diminution. Cet élément va jouer sur la stratégie d'investissement à moyen terme de l'établissement et sur son fonds de roulement. Ce dernier retrouve le niveau qu'il avait juste après le plan de retour à l'équilibre budgétaire, lorsque l'établissement avait connu le premier déficit à l'issue des responsabilités et compétences élargies, en 2011. Autrement dit, l'établissement n'a quasiment plus de marges de manœuvre sur la partie investissement. La dégradation du résultat joue sur la stratégie d'investissement de l'établissement à moyen terme.

Au-delà de la situation patrimoniale, en gestion budgétaire et comptabilité publique, on suit une autre comptabilité, qui est la comptabilité budgétaire. C'est celle que vote le conseil d'administration. Les autorisations budgétaires sont portées à 362 M€. Dans cette comptabilité budgétaire, on essaie de prévoir les encaissements et les décaissements. Ce n'est pas ce qui permet de mesurer la santé financière de l'établissement, mais c'est essentiel d'un point de vue technique pour s'assurer qu'au début de chaque mois, l'établissement est bien en capacité d'assurer les payes. Il n'y a pas de tension sur la trésorerie de l'Université, actuellement, malgré un solde budgétaire qui apparaît à -16,1 M€. Ce ne sont que des décalages entre les prévisions d'encaissements et de décaissements. Cela concerne les opérations immobilières et l'I-site NExT, qui est en fin de période probatoire. Autrement dit, les dépenses vont être faites en fin d'année et l'établissement justifiera de ces dépenses début 2022. Les encaissements se feront donc en 2022. Il n'y a donc pas lieu de s'inquiéter de ce solde budgétaire, qui peut paraître alarmant mais qui, en réalité, est issu d'un jeu d'écriture entre les exercices budgétaires.

S'agissant des emplois, leur consommation reflète le projet d'établissement. Sur la partie propre, sur le réalisé 2018, il y avait 499 emplois. Sur la prévision rectificative pour 2021, il y en a 614. Le nombre d'emplois a donc très fortement augmenté, mais c'est logique puisque c'est pour mener à bien les projets de l'établissement. Ce n'est pas au détriment de la masse salariale de la partie de l'État, puisqu'elle augmente également. Au réalisé 2020, elle était à 3 245 ETP. 3 291 ETP étaient prévus au budget initial pour 2021, et ce chiffre descend à 3 273 dans la prévision au budget rectificatif. Il faut rappeler que

lorsque l'on a le budget initial, par définition, on n'a pas le bilan de l'exercice précédent. C'est au moment du budget rectificatif que l'on tient compte du réalisé. En l'occurrence, il est prévu une augmentation de 28 ETP par rapport au réalisé 2020. Ce sont donc 28 emplois supplémentaires qui seront a priori consommés sur la partie en 2021 par rapport à ce qui a été constaté sur 2020. Cette augmentation est liée en partie aux réformes que l'établissement doit mettre en place, dont la réforme en santé, et au transfert de postes de l'UBL, qui n'étaient pas entièrement consommés l'an passé et qui le seront en partie en 2021.

La traduction financière de ces emplois sur la partie État, à l'aune des informations dont l'établissement dispose à date, est une masse salariale de 238,4 M€. Sachant que pour l'instant, la dotation n'est que de 232,7 M€, on arrive à un déficit de financement de la masse salariale État à hauteur de 5,7 M€. Cela reste une prévision. Ce décalage n'a jamais été aussi élevé : le dernier décalage important, en 2019, était de 5,1 M€ en enlevant les trop-perçus des vacataires.

Sur la partie propre, dans le cadre des appels à projets, toutes les dépenses de personnel sont financées par les projets. Il y a aussi des ressources propres de la formation continue et cette année, le fort développement de l'apprentissage, qui permet d'avoir des ressources qui couvrent les dépenses de personnel sur ressources propres. La masse salariale en ressources propres s'élève à 34,5 M€, poursuivant l'augmentation amorcée en 2020.

M. BRANCHEREAU présente un focus sur le plan de relance, qui motive le budget rectificatif. L'établissement va engager 18 M€ sur l'exercice 2021, qui seront payés sur trois ans à raison de 6 M€ par an, pour simplifier, puisqu'il est difficile de faire cette programmation. Au fil des échanges avec les porteurs de projet et les fournisseurs, cette prévision budgétaire en matière de crédits de paiement sera affinée. Parmi ces projets, déjà évoqués par Dominique Averty, il convient de souligner une grosse opération, à hauteur de 13 M€ sur le site de Lombarderie, à côté d'une multitude d'autres opérations qui représentent 3,2 M€ à l'échelle de l'établissement.

L'impact de ce budget rectificatif sur la trésorerie de l'établissement est une variation de -6,6 M€ par rapport au constaté 2020. La trésorerie diminue fortement depuis plusieurs années puisqu'elle est passée de 57,4 M€ en 2018 à 36,8 M€ en 2021. Elle atteint le niveau qu'elle avait en sortie de plan de retour à l'équilibre budgétaire. Mais il n'y a pas de tension sur la trésorerie de l'établissement à ce stade.

M. AVERTY relève que l'État accompagne l'établissement, même si c'est insuffisant. Dans le cadre du dialogue stratégique de gestion, l'Université a obtenu 1 M€, ce qui est une bonne surprise. On observe aussi, sur la trajectoire de l'établissement, une augmentation des emplois créés sur la masse salariale État, liée à l'accompagnement de la mise en place de la loi ORE et de la réforme de l'accès aux études de santé.

En synthèse, M. AVERTY reprend les éléments clés du budget 2021 actualisé, avec, pour commencer, un résultat déficitaire à -3,3 M€, quasiment identique au budget initial, ce qui est normal puisqu'il n'y a eu aucun retour du ministère. Ce budget rectificatif a aussi été l'occasion de demander aux composantes et aux laboratoires où ils en étaient de leurs projets, et ces éléments ont également un impact sur ces données. La capacité d'autofinancement est atone. C'est un point problématique dans le développement de l'établissement. Enfin, le solde budgétaire déficitaire, à -16,1 M€, ne donne pas vraiment lieu à inquiétude, puisqu'il est lié à des questions de décalage. L'établissement maintient toujours sa demande d'être accompagné par le ministère pour que la dotation historique, qui est avérée, soit vraiment prise en compte. L'Université n'est pas la plus mal lotie à cet égard, mais elle est loin d'être

dans la moyenne. La commission des finances a commencé à discuter de la constitution du budget. Elle devra se positionner sur la répartition des moyens de l'Université, puisque son rôle est d'échanger pour voir comment modifier les lignes d'équilibre. Les débats ont été très intéressants, mais ne sont pas clos. Le conseil d'administration aura à se positionner sur les éléments tels qu'ils ont été listés dans le Prodoc.

M. BROCHARD observe que la revalorisation de la PES a été intégrée dans l'enveloppe « personnel » ainsi que d'autres primes. Il demande si cela inclut les deux enveloppes attendues en juillet, respectivement sur la revalorisation de l'IFSE pour les ITRF, prévue par la loi de programmation de la recherche, et sur la revalorisation triennale des entretiens professionnels. Sachant que la première est prévue avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021, M. BROCHARD demande s'il est prévu de réunir une commission « primes » pour discuter de la répartition de cette enveloppe, et d'évoquer la deuxième par la même occasion.

M. BRANCHEREAU explique comment est inscrite la subvention pour charge de service public. Avant le budget initial, l'établissement reçoit une prénotification, dont il inscrit le montant à l'euro près dans le budget initial. Au budget rectificatif est inscrit le montant figurant sur la notification reçue au mois de mai, qui récapitule l'ensemble des décisions prises par l'État entre novembre et avril. Par conséquent, les deux enveloppes évoquées par M. Brochard n'ont pas pu être inscrites dans le budget rectificatif, puisque l'établissement n'a pas reçu l'information officielle. Une nouvelle communication de l'État sur la subvention devrait arriver en juillet, et une dernière ultérieurement. Pour l'année 2020, en effet, l'établissement avait reçu la dernière notification de crédits le 18 décembre. En outre, il y a un décalage entre les annonces effectuées et la réalité financière. Tant que l'établissement n'a pas eu la notification des crédits de la part de l'État, réglementairement, il ne peut pas l'inscrire en prévisions de ressources.

M. BRANCHEREAU indique par ailleurs qu'il n'est pas en mesure de donner des explications sur la répartition de l'enveloppe de revalorisation.

M. AVERTY n'a pas non plus d'éléments à ce sujet.

M. BASTIANELLI se réfère aux ressources propres et notamment, aux actions de formation par apprentissage, qui représentent des montants non négligeables. Les formations technologiques ont pu développer cette part de façon importante à travers de gros efforts pour aller chercher les entreprises et motiver les étudiants. Pourtant, la modification des programmes de DUT en BUT a généré, du fait qu'il y aura beaucoup plus de TP, des coûts supplémentaires de formation. Les enseignants n'ont pas les moyens d'appliquer le nouveau programme et il leur a été demandé de ne réaliser que 90 % de celui-ci auprès des premières années. Y a-t-il une chance qu'ils puissent appliquer les programmes tels qu'ils ont été définis par le gouvernement ?

M. AVERTY répond que lorsque la réforme des bachelors universitaires de technologie s'est mise en place, tout le monde avait été alerté sur les problématiques de coût que cela pouvait représenter. L'association des directeurs d'IUT avait assuré que cela ne coûterait pas un centime. Le ministère a saisi l'argument et n'a pas alloué de dotation supplémentaire. Le bachelor a un intérêt certain, puisque le but des formations technologiques a été dévoyé : à l'issue du DUT, désormais, au lieu d'entrer dans la vie professionnelle, les étudiants poursuivent des études. La réforme vise à restituer au BUT la finalité initiale

du DUT : s'adresser aux bacheliers technologiques et les amener vers l'emploi, et l'alternance et l'apprentissage constituent une voie d'excellence. Les recettes d'apprentissage des IUT permettent de redynamiser les formations. Mais les Universités n'ont pas eu la moindre dotation de l'État pour accompagner cette réforme.

M. BASTIANELLI objecte que la part prise par l'Université sur ces contrats a beaucoup augmenté.

M. AVERTY confirme qu'une part est prise par l'Université sur l'ensemble des contrats. Mais l'Université met des moyens considérables dans les IUT. Les factures d'électricité et d'eau, dans tout le domaine des sciences et techniques, sont pour l'établissement. Les charges sont très importantes. L'établissement est un et unique dans ce domaine. Si certaines composantes sont bénéficiaires, c'est aussi parce que l'établissement a mis des moyens. Et dans sa globalité, l'établissement est en déficit. Restituer leur excédent aux composantes signifierait creuser le trou de l'établissement. Tous travaillent dans la même direction. Il est normal que les composantes qui ont des ressources propres puissent en bénéficier. Un report à hauteur de 60 % a été effectué, notamment pour les laboratoires. Dans certains établissements comme le CNRS, il n'y a aucun report. L'argent est redistribué de manière globale. Il est normal d'accompagner les composantes parce qu'elles ont fait des efforts et obtenu des excédents grâce à la formation continue. C'est un équilibre à trouver. Les composantes doivent aussi trouver des solutions dans l'offre de formation qu'elles proposent. L'établissement est déficitaire. Il ne peut pas prendre des moyens aux licences pour en donner au BUT.

M. GUÉVEL, Vice-président Formation et ressources éducatives libres, partage la pertinence de cette réforme pour repositionner ces formations comme elles devraient l'être. Il s'étonne du fait que cette discussion se développe en conseil d'administration, alors qu'elle ne fait pas l'objet de débats avec les directeurs des IUT, avec lesquels la présidence de l'Université a des échanges très réguliers, qui sont très engagés dans la mise en œuvre de la réforme. Par ailleurs, la réforme pose comme conditions 1 800 heures de cours sur les trois années, plus des heures dédiées aux projets personnels et professionnels. Cela représente un coût très important en termes de charge d'heures présentes, qui n'est pas comparable à ce qui se passe dans les autres formations. Des alertes fortes ont été adressées à l'association des directeurs d'IUT et au ministère au sujet de ce coût. Les établissements n'ont pas été entendus. C'est donc à la charge des Universités. Il faut trouver un juste milieu. M. GUÉVEL rappelle que le volume horaire en présentiel, dans une formation, n'est pas l'alpha et l'oméga de la réussite des étudiants. On peut se questionner sur la qualité des heures dispensées en présentiel et sur leur pertinence. Ce sont des formations d'enseignement supérieur qui nécessitent et qui méritent que les étudiants deviennent très vite autonomes et aient du temps pour mener des travaux personnels. Trop de présentiel prive les étudiants d'accéder à ce type de compétences durant ces formations.

Mme SAMI constate que le conseil d'administration a voté un budget qui n'était pas en équilibre en décembre et que l'établissement a obtenu un accompagnement de la part de l'État mais qui n'est pas suffisant. On ampute l'Université d'un dû. L'Université alerte et pour la faire patienter, l'État accorde ce qui peut s'apparenter à des miettes. Jusqu'où cela peut-il aller ?

M. AVERTY indique que c'est la raison pour laquelle l'établissement est entré dans une discussion serrée avec l'État. Mais cela prend du temps et les décisions ne vont pas arriver comme par magie. Il faut attendre et voir si l'Université termine l'exercice budgétaire en déficit. Si le budget de Nantes Université pour 2022 est aussi en déficit, l'État en tirera les conséquences. Personne ne se réjouit de mettre un chiffre négatif, mais c'est une réalité.

LA PRÉSIDENTE donne lecture des procurations. Elle en appelle à un vote favorable le plus large possible. Il s'agit d'un vote important pour les discussions en cours et d'un signal qui est envoyé à l'État.

Le conseil d'administration approuve, avec 21 voix favorables, 0 voix contre et 7 abstentions, le budget rectificatif n° 1 de l'exercice 2021.

LA PRÉSIDENTE regrette que le vote ne fasse pas l'objet d'une unanimité.

AFFAIRES INSTITUTIONNELLES

4 - ADHESION A L'ASSOCIATION RESEAU DES DIRECTEURS DES RELATIONS INTERNATIONALES (POUR APPROBATION)

Mme SOUCHEREAU indique que le réseau des directeurs des relations internationales de l'enseignement supérieur et de la recherche existait de manière informelle depuis de nombreuses années. Cette situation atteignait ses limites au niveau national. Certains collègues des Universités se sont constitués en groupe de travail pour aboutir à des statuts d'association afin de formaliser un réseau national, qui s'appelle le réseau RISUP, Réseau des directeurs des relations internationales d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. Ce réseau vise principalement l'échange de bonnes pratiques entre directeurs des relations internationales au niveau national, comme il peut en exister dans d'autres filières et métiers. Il vise également à professionnaliser leurs fonctions et à travailler sur des journées thématiques annuelles. Il se veut également un réseau privilégié pour d'autres professionnels, pour le ministère de tutelle et au niveau européen et international, pour d'autres réseaux similaires. Il sera organisé en groupes territoriaux, à savoir, localement, Bretagne et Pays de la Loire, et en commissions thématiques, pour aborder les différents sujets qui occupent les relations internationales. Ses adhérents sont des établissements, donc des personnalités morales. C'est pourquoi cette adhésion est soumise au vote du conseil d'administration.

En l'absence de questions particulières, **LA PRÉSIDENTE** invite à passer au vote.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'adhésion à l'association du RISUP.

5 - MODIFICATION DES STATUTS DU PONT SUPERIEUR - POLE D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR SPECTACLE VIVANT BRETAGNE PAYS DE LA LOIRE (POUR APPROBATION)

M. AVERTY présente ce point en l'absence d'Emmanuelle Bousquet, empêchée. Le Pont supérieur est un établissement dont l'Université de Nantes est membre fondateur et est titulaire d'un siège au conseil d'administration. Une modification des statuts est intervenue dans le cadre d'une réflexion sur l'élection des représentants au conseil d'administration, où des étudiants étaient élus pour deux ans, alors qu'un grand nombre ne sont là que pour un an. Ils seront désormais élus pour une année reconductible. Un conseil de perfectionnement et un conseil artistique et scientifique ont été créés à la place du conseil unique qui existait auparavant. Le nombre de membres du conseil d'administration a été réduit, en particulier celui des personnes qualifiées, qui passe de quatre à deux, et celui des représentants des personnels pédagogiques, en lien avec la mise en place du conseil de perfectionnement. Le principe de l'égalité femmes/hommes a également été inscrit dans les statuts. La mise en place de nouvelles technologies comme modalités de réunions et de délibérations du conseil d'administration a également été intégrée, puisque c'est un établissement qui couvre le Grand Ouest et que les distances peuvent dissuader d'assister aux réunions du conseil d'administration. Ces statuts ont été validés à l'unanimité du conseil d'administration du Pont supérieur et doivent passer pour vote au sein de l'Université de Nantes.

Mme DAVID demande quel est l'avis du CT de l'établissement au sujet de l'évolution du nombre de représentants des personnels pédagogiques.

M. AVERTY ne dispose pas de l'information. Il précise que leur nombre est passé de trois à deux.

Mme DAVID salue la participation de l'Université de Nantes à cet établissement. Elle comprend la révision des statuts mais ne peut pas soutenir une proposition qui vise à diminuer la représentation des personnels.

Le conseil d'administration approuve, avec 17 voix favorables, 0 voix contre et 11 abstentions, la modification des statuts du Pont supérieur.

6 – MODIFICATIONS DES STATUTS DE L'IUT DE SAINT-NAZAIRE (POUR APPROBATION)

M. AVERTY précise que cette modification a simplement pour objectif d'introduire dans les statuts de l'IUT la notion de bachelor universitaire de technologie. C'est une simple mise en conformité des statuts pour la rentrée 2021. Un travail plus en profondeur sera mené pour la rentrée 2022 pour introduire l'ensemble des programmes du BUT, qui seront connus à ce moment-là, en particulier en termes de mise en place des conseils de perfectionnement, du contrat pédagogique et des adaptations locales. Des modifications sont par ailleurs apportées à l'article 9, qui correspondent à un changement de dénomination des entités concernées lié à l'apparition des BUT. Ces modifications ont été approuvées à l'unanimité par les membres du conseil d'institut de l'IUT le 21 juin 2021.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modifications des statuts de l'IUT de Saint-Nazaire.

RESSOURCES HUMAINES

7 – PROLONGATION DES MANDATS DE CHSCT ET CTE (POUR APPROBATION APRES AVIS DU CTE)

LA PRÉSIDENTE rappelle que des élus du CTE et du CHSCT ont demandé une prolongation des mandats dans le cadre de la création de Nantes Université, sujet déjà évoqué au précédent conseil d'administration.

Mme TONNERRE indique que la mise en œuvre de l'EPE à compter du 1^{er} janvier 2022 implique l'organisation d'élections pour les différentes instances du nouvel établissement, avec pour incidence, s'agissant des instances du dialogue social, des élections deux années de suite, puisqu'il faut se caler par ailleurs avec le calendrier des élections professionnelles au niveau national, en l'occurrence décembre 2022 pour les prochaines. Pour éviter cela, contact a été pris avec le ministère, qui a confirmé qu'il était possible de maintenir les mandats actuels pour le CTE et le CHSCT jusqu'aux élections professionnelles de 2022, comme énoncé dans le décret du 20 novembre 2020, pour tous les établissements qui se réorganisent ou qui fusionnent, sur la base d'une délibération du conseil d'administration. Si le conseil d'administration approuve cette proposition, un arrêté sera rédigé qui permettra de maintenir ces mandats jusqu'à la fin 2022.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la prolongation des mandats de CHSCT et CTE.

8 – PRESENTATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET BIATSS (POUR INFORMATION)

M. AVERTY indique que le CTE a rendu un avis défavorable, le 8 décembre 2020, pour la partie BIATSS, avec six votes contre et quatre abstentions, et pour les enseignants-chercheurs et enseignants, un avis défavorable avec deux voix pour, six voix contre et deux abstentions, le 18 mai 2021. Le cadre dans lequel s'inscrit ce travail sur les lignes directrices de gestion est la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ainsi qu'un décret paru à la suite de cette loi, relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires. Ces lignes directrices de gestion doivent déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH. Ce travail va être engagé. Elles déterminent aussi les orientations générales en matière de mobilité, travail qui a été mené en 2019 et en 2020, ainsi que les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, qui ont vu leur mise en place le 1^{er} janvier 2021.

Les lignes directrices de gestion visent, dans un objectif d'équité et de transparence, à rendre lisibles les possibilités d'accompagnement des parcours, à définir et à préciser les modalités de sélection des

dossiers d'avancement et de promotion, aussi bien dans la préparation des dossiers que dans le classement et la sélection, et à partager avec la communauté les critères d'évaluation des dossiers d'avancement, en particulier pour la phase locale. Elles visent également à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, et à garantir le respect de pratiques non discriminantes.

La démarche s'est déroulée en deux temps, en séparant BIATSS et enseignants et enseignants-chercheurs. Pour les BIATSS, un travail a été mené au premier semestre 2020-2021 au travers d'un groupe de travail composé d'élus siégeant en comité paritaire d'établissement et en comité technique d'établissement et de membres de l'administration. Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, ces travaux ont été menés au second semestre de l'année 2020-2021 avec un groupe de travail composé d'élus enseignants et enseignants-chercheurs des différentes instances : CTE, conseil académique restreint aux enseignants et enseignants-chercheurs et conseil d'administration, avec l'adjonction de quelques collègues enseignants du second degré en raison d'un déficit de représentation dans le groupe de travail. Cette démarche est menée en lien avec d'autres grands projets dont la démarche HRS4R autour de l'accompagnement des carrières et le plan égalité femmes/hommes.

S'agissant des lignes de direction concernant les personnels BIATSS, les contenus s'articulent autour de deux thématiques. La première est l'accompagnement de l'évolution de la carrière de l'agent, avec l'appui au développement des compétences de l'agent à travers la formation et le tutorat afin qu'il ait une vision claire en termes de mobilité et de projection de carrière, un accompagnement à la valorisation et à l'évaluation de ses compétences et un accompagnement de carrière à travers le conseil en évolution professionnelle. La deuxième thématique est la révision du processus d'avancement au travers d'une procédure plus transparente, avec des critères d'évaluation des dossiers d'avancement applicables à chaque étape du processus, et une procédure essentiellement managériale qui a donné lieu à des discussions au sujet du critère paritaire qui prévalait auparavant, avec une base de classements proposés par les pôles, composantes et services, et l'étude des dossiers par des rapporteurs qui sont des experts des différentes filières métiers et par BAP. Cette procédure se veut tout de même collégiale, puisque la commission d'avancement est présidée par le premier vice-président, qui propose à la présidente un classement suite à l'étude des dossiers par des rapporteurs et à un temps d'échange avec les représentants des personnels, qui a été mis en œuvre cette année. La proposition de classement est soumise à la présidente de l'Université avant transmission à la tutelle. Enfin, il s'agit d'avoir des agents mieux informés, puisque l'on s'appuie réellement sur des critères qui sont partagés et qu'il est possible de faire des retours circonstanciés sur les candidatures qui n'ont pas été priorisées en interne pour permettre aux agents d'améliorer leur dossier ou de comprendre pourquoi ils n'ont pas pu être classés.

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, les éléments étaient un peu différents. L'établissement ne peut vraiment intervenir que sur la phase locale, mais un travail a été mené au sein du groupe de travail autour de l'accompagnement et de la valorisation des parcours afin d'informer, de valoriser et d'explicitier les dispositifs existants, que les collègues ne connaissent pas. Il y a beaucoup d'informations sur les sites intranet, mais il est parfois difficile de les trouver, soit par manque de temps, soit parce que l'on ne connaît pas le bon chemin pour y arriver. Cela s'est vérifié au sein du groupe de travail. L'idée est donc de passer par des guides, des plaquettes d'information et des webinaires, qui sont un bon moyen de toucher l'ensemble des collègues. L'accent a été mis sur l'accompagnement des nouveaux enseignants et enseignants-chercheurs. Une réflexion est à lancer sur le développement du mentorat. S'agissant de la promotion des enseignants et enseignants-chercheurs, il s'agit de rendre la procédure

plus transparente. Il n'y a pas de modification, dans le cadre des LDG, par rapport à la procédure existante, puisqu'elle était déjà dans un mode assez collégial avec les pôles. Il s'agit d'explicitier les procédures d'avancement, en particulier les changements de corps et de grade, la campagne d'avancement des enseignants-chercheurs, celle des enseignants et les spécificités des HU. Les travaux au sein du groupe ont révélé une méconnaissance, de la part des collègues, des spécificités des différents corps qui existaient, en particulier entre professeurs du second degré, enseignants-chercheurs et professeurs hospitaliers. Il s'agit aussi de proposer un accompagnement renforcé pour favoriser les candidatures à l'avancement, avec des recommandations au candidat, comme pour les BIATSS. Un point particulier sur les rendez-vous de carrière concerne les collègues de l'enseignement secondaire ou primaire, parce qu'ils sont très importants pour eux. Ils ont lieu trois fois au cours de la carrière et sont primordiaux pour leur avancement. Une formation est en cours d'organisation pour les personnels chargés de ces rendez-vous de carrière. Enfin, une meilleure communication est nécessaire pour harmoniser et améliorer la transparence de l'évaluation des dossiers à travers l'harmonisation de l'évaluation des rendez-vous de carrière et la formalisation des critères, qui existaient déjà, au sein d'une grille.

Avant de donner lecture d'une déclaration faite par les élus à la CPE des bibliothèques lors de la commission d'avancement général, **Mme BARON** précise que dans les dernières CAPN, la CPE des bibliothèques avait « placé » un promouvable dans toutes les promotions à tous les niveaux. Cette année, il n'y a personne. Cela signifie que la CPE ne fonctionnait pas si mal, en lien avec la CAPN. *« Les élus à la CPE des bibliothèques de la liste "Ensemble pour la transparence de nos carrières" s'interrogent sur la mise en place des nouvelles lignes de gestion pour la promotion des BIATSS. Nous avons déjà souligné la lourdeur et la perte de temps pour établir les dossiers de promotion – il y a eu inflation des documents à imprimer et à rendre. L'Université met en avant, pour ces lignes de gestion, la transparence et la lisibilité dans la gestion des dossiers d'avancement, mais pour la commission d'avancement » des listes d'aptitude de la filière des bibliothèques, nous notons déjà des éléments qui montrent que la transparence n'est plus de mise vis-à-vis des élus à la CPE, ces derniers ne pouvant pas rester à toute la réunion et sans différence de statut, comme dans les CPE précédentes, puisqu'il n'y a que six élus et qu'ils partent par corps. Les élus à la CPE n'ont pas connaissance de la liste des collègues promouvables, contrairement à ce qui était le cas dans la précédente façon de gérer les carrières. Ils n'ont pas connaissance de la liste de ceux qui ont présenté un dossier, ce qui était le cas avant. Ils n'ont pas connaissance de tous les dossiers et ils n'ont pas tous connaissance des dossiers, puisqu'il n'y a que les élus présents à la commission d'avancement qui ont accès aux dossiers, qui sont simplement les dossiers qui ont été vus par les rapporteurs. Les informations des élus ne seront donc pas les mêmes que celles dont disposent l'administration et les rapporteurs. Comment, dans cette situation, pouvons-nous défendre nos collègues ? La commission d'avancement est définie par l'administration comme une instance collégiale, présidée par le premier vice-président, constituée de membres de l'administration, de rapporteurs de la filière métier ou de la BAP, intégrant un temps d'échange avec les représentants des personnels qui proposent un classement à la présidence. Du fait de la loi, il n'y a plus de vote des élus. Nous regrettons ce grand flou. Par ailleurs, les élus ont été écartés de la liste des rapporteurs. Tous les élus qui ont candidaté n'ont pas été retenus alors que beaucoup d'autres Universités n'ont pas fait ce choix-là. Nous regrettons ce grand flou sur l'organisation de cette commission, qui n'a pas été étudiée par le groupe de travail dédié et nous regrettons cet état de fait n'était pas dans les habitudes de dialogue social de l'Université. Nous sommes nombreux à être élus depuis très longtemps et nous avons toujours apprécié le fonctionnement de la CP à l'Université, en tout cas pour la filière des bibliothèques. »*

M. AVERTY précise que la transparence qu'il a évoquée se traduit par la possibilité de faire des retours aux collègues qui déposent un dossier. Quant à la transparence vis-à-vis des élus, la procédure est clairement managériale, mais la présidence a souhaité associer les élus et s'efforce de le faire le mieux possible : les élus peuvent faire remonter les dossiers parce qu'ils soulèvent des problématiques ou que les élus ne sont pas d'accord. Dès lors, le travail est fait. M. AVERTY pense que le rôle des organisations syndicales est aussi de s'appuyer sur les collègues qui sont dans les organisations syndicales, qui doivent remonter les dossiers à leurs représentants afin que ces derniers puissent expliquer pourquoi ils estiment que tel ou tel dossier doit être monté. Si tous les dossiers sont communiqués aux élus et que ceux-ci les étudient tous, cela revient à faire à nouveau un travail de classement et de comparaison. Ce n'est pas l'objectif de cette nouvelle procédure. La présidence a souhaité que les élus puissent avoir accès aux dossiers qui ont été étudiés par la commission pour que les élus puissent donner leur avis. C'est ce qui a été fait et jusqu'à présent, M. AVERTY n'a pas eu vent de désaccords complets au sujet de la procédure. Des discussions ont pu avoir lieu et dans un certain nombre de cas, il a proposé à la présidente des adaptations de ce qui avait été fait, toujours dans un souci de transparence. La transparence est assurée par les retours qui doivent être faits à l'agent sur le déroulement de la commission et sur les raisons pour lesquelles son dossier n'a pas été retenu.

Mme BARON objecte que dans les faits, pour la CPE des bibliothèques, un dossier qui avait été classé précédemment n'a pas été évalué par les rapporteurs. La commission, par conséquent, n'en a pas discuté. Les élus n'ont pas eu connaissance du dossier. Les collègues n'ont pas tous l'habitude d'apporter les dossiers à la CPE puisque de toute façon, c'est vu par l'administration. Cela signifie que c'est l'administration qui décide sans concertation générale. Auparavant, les élus connaissaient les critères de classement des dossiers et ceux de la CAPN.

Mme DRONNEAU fait valoir que si l'on reconstitue les CPE, il y aura un vice de forme dans les demandes de promotion. Il faut donc trouver un équilibre. Elle regrette elle aussi de ne pas avoir eu accès à l'ensemble des dossiers. Mais d'autres structures comme le rectorat n'ont pas fait le choix d'associer franchement les élus des CPE ou des CAPA à cette commission, et il n'y a plus du tout de transparence en la matière. Mme DRONNEAU salue donc l'effort réalisé par l'Université, qui aurait pu faire un autre choix.

M. AVERTY annonce qu'il se rapprochera du rectorat pour améliorer la fluidité entre les deux structures.

M. BROCHARD indique que le SNPTES aurait aussi souhaité que les élus aient la possibilité de prendre connaissance de tous les dossiers. Les points qui remontent portent sur le fait que la composition des dossiers est trop administrative, trop lourde et donc dissuasive.

M. AVERTY convient que le nombre de pièces nécessaires a augmenté, mais leur production ne lui semble pas extrêmement complexe. Il s'agit plutôt de pièces supplémentaires à rapporter.

M. BUTEAUD salue l'accent qui est mis sur l'égalité entre les femmes et les hommes, démarche déjà largement entamée par l'établissement. Il demande si la formulation : « l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes » annonce une politique de quotas ou une politique de valeur professionnelle des agents. Sachant que les femmes sont plus nombreuses parmi les BIATSS, il y aura plus de femmes qui présenteront des dossiers. En parts respectives, il y a sûrement davantage de femmes compétentes que d'hommes.

M. AVERTY indique qu'il s'agira à la fois d'une politique de quotas et d'une politique de valeur professionnelle, avec un équilibre à trouver. Dans le classement, une fourchette de femmes et d'homme à remonter sera établie en fonction du nombre de personnes.

LA PRÉSIDENTE ajoute que l'objectif, à terme, est de ne plus avoir besoin de ce type de dispositif.

Mme SAMI invite à la prudence dans le choix des termes employés. Il ne faudrait pas laisser entendre que pour les personnes qui sont promues, selon qu'il s'agit d'hommes, dans certains cas, ou de femmes, dans d'autres cas, la valeur professionnelle n'est pas la même. Il faut tenir compte du fait que souvent, il existe des biais plus ou moins conscients qui amènent à donner des promotions à certaines catégories plus qu'à d'autres. Il serait plus judicieux de dire qu'à valeur professionnelle égale, on examinera les quotas.

M. AVERTY précise que quelqu'un qui ne mérite pas la promotion ne l'aura pas.

FORMATION

9 – ACCREDITATION DU DEUST PHARMACIE (POUR APPROBATION APRES AVIS DE LA CFVU)

M. GUEVEL rappelle que le conseil d'administration a déjà été invité à se prononcer sur l'accréditation d'une licence professionnelle de préparateur technicien en pharmacie sur trois années qui a été proposée par l'UFR de sciences pharmaceutiques et biologiques dans le cadre du décret du 11 mai 2020 relatif à des expérimentations. À la suite de cela, des échanges ont eu lieu avec le ministère, qui n'a pas souhaité accréditer cette LP en trois années, qui est un format particulier puisqu'en général, les LP ne portent que sur une année de formation. Mais il a demandé de décliner cette formation intéressante en deux diplômes : le DEUST, bac + 2, puis une année de licence professionnelle, mais se cantonnant à une année de formation. La demande de LP sur une année de préparateur technicien en pharmacie a été intégrée à la demande d'accréditation adressée récemment à la CERS portant sur le premier cycle. Il est aujourd'hui demandé au conseil d'administration de se prononcer sur la demande d'accréditation du DEUST dans un format de deux années de formation qui n'existe plus guère. Cette formation est intéressante parce qu'elle apporte une possibilité de poursuite d'études à des jeunes qui souhaitent se préparer à ces métiers et qui n'avaient aujourd'hui qu'une offre de brevet professionnel, donc de niveau bac, pour se préparer à ce métier. La trajectoire proposée par l'UFR qui portera cette formation est de 40 étudiants au début pour atteindre 200 étudiants en 2025, chiffre que la composante ajustera en

fonction du contexte. Tout dépendra du devenir du brevet professionnel. S'il disparaît totalement, dans les années à venir, au profit de ce type de formation, il faudra alors être en capacité d'ouvrir environ 200 places dans ce type de formation, ce qui impliquerait d'accueillir une cohorte importante d'étudiants.

MME SAMI demande si cette formation ne se fera que par alternance. Elle apparente ce DEUST à un DUT.

M. GUEVEL répond qu'en effet, elle sera portée par l'alternance, mais que le potentiel de contrats possibles est très important. Il évoque l'ancien DEUG de la formation initiale et non professionnalisante débouchant sur la licence. Les DEUST ont disparu pendant un temps mais ont été maintenus pour certaines formations que le ministère a considérées comme devant être plus courtes parce que débouchant sur des métiers de niveau bac + 2 plutôt que de niveau bac + 3. Mais pour le DEUST dont il est question, il y aura une poursuite vers la licence. La proposition du ministère est plutôt intéressante parce qu'elle permettra aux étudiants de s'arrêter au niveau bac + 2 ou de poursuivre vers la licence professionnelle.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la demande d'accréditation d'un des DEUST mention préparateur technicien en pharmacie.

10 – NOMBRE DE PLACES OUVERTES DES FORMATIONS MEDECINE, MAÏEUTIQUE, ODONTOLOGIE, PHARMACIE ET KINESITHERAPIE (MMOPK) POUR 2022-2023 (POUR APPROBATION APRES AVIS DE LA CFVU)

M. GUEVEL indique que ce sujet est associé à la réforme du premier cycle des études de santé, réforme complexe mais intéressante, à terme, lorsqu'elle aura trouvé son rythme de croisière pour les étudiants. Il s'agit en l'occurrence de se prononcer, à la demande du ministère, sur les capacités d'accueil en deuxième année des études de santé pour cinq spécialisations : médecine, maïeutique, odontologie, pharmacie et kinésithérapie. La proposition n'entre pas trop dans les détails et porte sur des capacités d'accueil stricto sensu sur la base de ce que demande le ministère, parce que l'établissement a été récemment échaudé : la délibération de la CFVU relative aux capacités d'accueil des cinq spécialités pour l'année 2021 a fait l'objet d'un recours pour abus de pouvoir, qui a été défendu par la direction des affaires juridiques et la DFVE et a beaucoup mobilisé les services. Si l'établissement a gagné ce recours, cela reste une petite victoire. C'est pourquoi l'établissement prend beaucoup de précautions sur ce sujet en raison de la forte tension qui existe. En effet, l'Université de Nantes n'a pas été la seule à faire l'objet de ce recours contre cette délibération en CFVU. La présidence a été interrogée en CFVU sur la déclinaison en nombre de places par filière. Elle ne souhaite pas se précipiter en raison de la forte tension qui existe, surtout de la part des parents. Lorsque ces éléments auront été définis, ils seront présentés à la CFVU puis au conseil d'administration. Il faut préciser que les capacités d'accueil vont diminuer par rapport à l'année universitaire en cours, qui était une année exceptionnelle, où les composantes de santé ont fait des efforts en augmentant celles-ci très significativement pour assumer l'année de transition entre l'ancien système du PACES et la nouvelle offre PASS et L.AS. Pour 2022-2023, les capacités d'accueil seront plus proches du niveau de 2019, mais néanmoins augmentées. La trajectoire sur laquelle les

composantes se sont engagées est une augmentation progressive de 15 % lissée sur quatre ans, qui a été discutée et actée par l'ARS. C'est une dynamique d'augmentation progressive et acceptable des capacités d'accueil en deuxième année pour les trois UFR en santé.

MME JOLLIET précise que les difficultés rencontrées sont un mal pour un bien, parce qu'elles suscitent une remarquable solidarité des UFR entre elles et un travail en interaction très constructif. Elle ajoute que l'on entend tout et n'importe quoi dans les médias, selon lesquels certaines Universités auraient travaillé « à l'arrache », alors qu'elles y étaient obligées par les circonstances, compte tenu des déclarations du président de la République. Les UFR ont aussi eu de remarquables interactions avec les équipes de la présidence pour avancer pas à pas toujours dans le bon sens. Toutes les Universités n'ont pas pris les mêmes décisions. Celle de Nantes est plutôt bonne élève et parvient à répondre aux attentes du ministère. Parmi les contrevérités publiées dans les médias circule celle selon laquelle la situation sera encore pire qu'avant la sélection. Mme JOLLIET souligne qu'auparavant, le taux de réussite des primo inscrits était de l'ordre de 9 ou 10 %. Avec le système actuel, il sera plutôt de l'ordre de 30 %. Par ailleurs, pour les étudiants de PASS, c'est-à-dire ceux qui choisissent d'entrer en deuxième année de médecine par la voie santé, le taux de réussite est de l'ordre de 28 %, donc inférieur à 30 %. Il n'est donc pas exact de dire qu'il sera plus facile d'aller en médecine qu'en L.AS, dans les autres UFR. Il faut préciser aussi que dans l'ancien système, le nombre d'étudiants primants par rapport à la totalité des étudiants primants et redoublants de PACES était de 36 %. On ne prenait donc pas beaucoup de primants. Dans le système actuel, le nombre de PASS, L.AS et redoublants de PACES est de 48 %. C'est donc bien davantage. Il est faux de dire que toutes les places sont gardées pour les redoublants de PACES. Mme JOLLIET porte donc un espoir, même si l'on ne peut pas préjuger des difficultés qui naîtront de l'intégration à la deuxième année de médecine d'étudiants qui vont être diversifiés, ce qui est par essence l'idée de la loi.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les capacités d'accueil minimal en deuxième année du premier cycle des formations de médecine, de pharmacie, d'odontologie, de maïeutique et de kinésithérapie telles qu'annexées à la délibération.

VIE DE CAMPUS

11 – CHARTE D'UTILISATION ET DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE SUIVI DE LA CVEC (POUR APPROBATION)

Mme MORÈRE précise que cette charte n'existait pas jusqu'à présent. Il semblait essentiel de la rédiger pour harmoniser les pratiques en termes de suivi de cette contribution de vie étudiante au sein de l'établissement et parce que les autres Universités ont mis en place ce type de document. Plusieurs versions en ont été soumises à la commission de la CVEC afin d'en débattre et un travail a été mené avec la direction des affaires juridiques et la CAI. Il s'agit de gagner en efficacité et en réactivité pour que les projets puissent être lancés et pour aboutir à un programme présenté en début d'année civile et à un bilan présenté en CFVU et en conseil d'administration, puis adressé au rectorat, au lieu de présenter des projets au fil de l'eau comme auparavant.

La charte comprend un préambule, des dispositions générales, le périmètre et le fonctionnement de la commission ainsi que la programmation des actions financées par la CVEC, tel que c'est prévu dans le cadre de la loi ORE et adapté localement.

La charte a été approuvée à l'unanimité par la commission CVEC le 26 mai 2021 et par la CAF, le 10 juin.

LA PRESIDENTE fait part d'un changement dans les procurations : Frédéric DELALEU, qui a quitté la séance, a donné procuration à Nicolas CORREARD.

Le conseil d'administration approuve, avec 26 voix favorables et deux abstentions, la charte d'utilisation et de fonctionnement de la commission de suivi de la contribution de vie étudiante et de campus.

12 – BILAN DE LA CVEC 2020 (POUR APPROBATION)

Mme MORÈRE rappelle que la CVEC est un levier majeur en faveur de l'amélioration des conditions d'études et de vie sur les campus pour les étudiants. Le bilan présente des actions que le produit de la CVEC a permis de mener en 2020 pour des projets inter services en lien avec les composantes. Ces projets ont été remontés par le canal du FSDIE pour les projets portés par les associations étudiantes, des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens sur des fiches projets structurantes proposées par les services et les composantes, mais aussi directement, hors CPOM, puisque certains services n'en ont pas. Un nouveau canal de remontée est à l'étude : un bureau des initiatives, qui permettra d'avoir un seul point d'entrée pour toutes les initiatives portées dans le champ de la vie de campus. Il faut saluer l'énorme travail qui a été mené en lien avec la direction des affaires financières et la direction de la formation, de la vie universitaire et de la vie de campus et par la chargée de mission CVEC pour la préparation des commissions et pour la présentation du bilan en conseil d'administration. Les actions soulignent l'engagement des équipes de la vie étudiante et de campus aux côtés des étudiants. Le bilan cherche à mieux valoriser les actions menées à l'attention de la communauté étudiante, avec un volet de communication qui continuera à être travaillé pour que ces projets soient bien mis en avant et bien connus par les étudiants.

Sur le volet de l'accueil, du social et du sanitaire, il est prévu que la CVEC finance les actions à hauteur de 30 %, dans le champ de la prévention et de la santé, à hauteur de 15 %, le reste étant dévolu au volet culture, sports, vie étudiante et accueil. Cette CVEC est collectée par le CROUS et reversée aux établissements selon le nombre d'étudiants pour près 50 % du droit initial à percevoir.

Le bilan précise le périmètre de la CVEC, la mise en place du cadrage réalisé et le bilan 2020 de l'utilisation de la CVEC, pour un montant total de 2 393 406 €, avec une répartition par thématique très équilibrée : 20 % d'actions dans le champ de la santé, notamment en termes de prévention des risques sanitaires et d'actions menées en faveur du bien-être des étudiants ; 7 % sur le volet social, surtout parce que le CROUS est largement à la manœuvre sur ce volet, avec un financement ciblé sur le pass numérique ; 23 % sur les actions sportives, puisqu'elles ont été maintenues à distance ; 20 % pour l'art et la culture, avec des ateliers maintenus à distance en lien avec des artistes et un soutien au théâtre universitaire qui a été maintenu pendant la période ; 23 % autour de l'accueil et de l'amélioration des conditions d'accueil des

étudiants en termes d'aménagement de l'espace et des événements de rentrée qui se sont tenus en 2020 malgré les conditions contraintes.

Ce budget a été approuvé à l'unanimité par la CFVU le 10 juin 2021 et avec une abstention en CVEC le 26 mai 2021.

Mme BARON croyait avoir entendu, en conseil d'administration, que le budget mis pour les activités sportives, culturelles et d'accueil de l'Université était sans commune mesure avec ce niveau de dépenses. Elle ne voit pas où est la différence avec ce qui était fait précédemment.

Mme MORÈRE précise que la CVEC n'est pas un budget entièrement nouveau. Certaines dépenses ont été remplacées par ce mode de collecte. Il ne s'agit pas d'une nouvelle manne financière. Mais le mode de pilotage est différent et devrait permettre d'anticiper sur des projets d'investissement et peut-être, des actions pluriannuelles à débattre en commission CVEC. Un travail a été mené aussi avec la direction des affaires financières sur la valorisation des actions, sachant qu'une partie du fonctionnement des services est aussi prélevée sur CVEC. Ce sont des frais de personnel et de mise en place des actions sportives qui sont valorisées autrement parce que le mode de collecte a changé. Mme MORÈRE précise que le bilan ne porte pas sur une année complète, puisque la CVEC n'a pas encore fonctionné sur une année normale. Le pilotage est en cours de structuration. Il sera plus lisible en termes de gestion et de suivi budgétaire et d'anticipation pour la suite.

MME SAMI s'étonne que compte tenu du contexte sanitaire de l'année 2020, la part du budget dévolue au volet social ne s'élève qu'à 7 ou 8 %.

Mme MORÈRE relève que cette donnée correspond au diagramme du nombre de projets par thématique. Le diagramme suivant montre que le montant par thème pour le social est de 53 %. Ce sont différents angles de lecture qui ont été proposés pour valoriser toutes les actions qui ont été portées dans chaque champ. Par ailleurs, le CROUS s'est aussi beaucoup mobilisé sur le volet social en lien avec les Universités.

Mme SAMI précise que sur le diagramme de la répartition globale du montant par thématique, la part du social est de 7 % pour le social. Elle se demande si les étudiants qui sont en grande difficulté savent où se tourner, en dehors du CROUS, et s'ils connaissent les possibilités qui sont offertes.

Mme MORÈRE relève que c'est tout l'enjeu de la façon dont le budget CVEC sera piloté et de la politique vie de campus portée par l'Université en lien avec le CROUS. L'information doit être mieux relayée. Le diagramme désigné ne valorise peut-être pas ce qui a été porté, mais le détail des actions menées en lien avec le CROUS, qui collecte la moitié du budget, est donné par ailleurs.

LA PRÉSIDENTE souligne l'importance des associations d'étudiants pour relayer les dispositifs auprès d'étudiants qui n'auraient pas le réflexe ou la possibilité d'aller chercher les informations sur le site de l'Université ou pour signaler à l'établissement des situations inquiétantes. Elle ajoute par ailleurs que la CVEC ne couvre par l'ensemble de l'action sociale : il existe d'autres financements.

Mme MORÈRE ajoute que dans le cadre du FSDIE, des actions solidaires et sociales à destination des étudiants ont été maintenues pendant la crise sanitaire. C'étaient d'ailleurs les seules qui pouvaient être maintenues par les associations en présentiel pendant la crise sur les campus. Les associations sont un appui essentiel pour se faire le relais des actions portées par l'établissement mais aussi pour être à l'initiative de propositions en lien avec les collectivités et les associations du territoire. Un réseau solidaire très fort s'est tissé, qu'il faudra faire perdurer par la suite.

LA PRÉSIDENTE propose de présenter le programme à la suite du bilan.

13 – PROGRAMME CVEC 2021 (POUR APPROBATION)

Mme MORÈRE indique que la programmation tient compte des orientations prioritaires fixées annuellement par le ministère et rappelées dans le code de l'éducation. Elle a été conçue localement avec la DAF selon des arbitrages budgétaires liés à l'activité des services s'appuyant sur l'expression des besoins exprimés par les composantes et les services dans le cadre de CPOM, avec l'estimation d'une enveloppe qui permettra de s'engager encore plus sur des projets vie de campus. Pour 2021, l'enveloppe pour le fonctionnement des projets vie étudiante s'élève à 250 000 €. L'enveloppe pour l'investissement relatif à ces projets s'élève à 600 000 €, fléchés sur des renouvellements d'infrastructures ou d'équipements, comme le sol de la halle du SUAPS et le schéma des installations sportives universitaires qui est à l'étude avec la direction du patrimoine, de l'immobilier et de la logistique. Cela pose la question de la pluriannualisation des crédits CVEC et des projets d'investissement qui pourront être engagés pour capitaliser sur cette CVEC d'une année sur l'autre sans avoir à les dépenser à tout prix dans l'année. Un dialogue est en cours avec la direction des affaires financières à ce sujet. Le pass numérique a été fléché à hauteur de 400 000 €, sachant que le CROUS, qui s'est beaucoup engagé en 2020, ciblera sans doute ses actions de soutien vers d'autres champs de la vie étudiante et de campus. Une enveloppe de 265 000 € constants est dédiée au FSDIE et 785 000 € sont fléchés sur les projets CPOM vie étudiante et de campus pour participer au financement des services et des composantes.

Ce programme a été approuvé à l'unanimité par la commission CVEC et la CFVU. Il est soumis à l'approbation du conseil d'administration avant d'être présenté au rectorat.

M. BUTEAUD fait valoir que le dispositif du pass numérique était lié au confinement et à la crise sanitaire. Il demande si l'enveloppe dédiée est en prévision d'un mauvais avenir ou vise un autre accompagnement.

Mme MORÈRE précise qu'il s'agit d'être proactif en la matière et d'accompagner le projet de transformation pédagogique à l'œuvre et tous les projets d'hybridation des formations actuellement à la réflexion. C'est aussi l'idée de proposer aux étudiants les meilleures conditions d'accès au numérique, à la fois en termes de matériel mais aussi de formation et d'utilisation de ces outils numériques, d'un nouvel environnement de travail et d'un nouveau rythme de travail pour les étudiants. C'est tout un dispositif qui est à l'étude et qui n'est pas uniquement social. Le volet social demeurera, en lien avec les assistantes sociales, mais la politique de soutien à l'accès au numérique est un objectif très clair.

LA PRÉSIDENTE souligne que la crise a révélé que 6 % des étudiants de l'Université n'avaient soit pas d'ordinateur, soit pas de connexion Internet. C'est un facteur d'inégalité considérable que l'Université entend traiter en tant que tel chaque année, quel que soit le contexte.

Mme SAMI relève, dans le point 5 relatif aux conditions d'accueil des étudiants, l'inclusion des étudiants internationaux, pour laquelle elle souhaiterait savoir si une réflexion déjà menée, la lutte contre les discriminations et une participation au financement des « villages bienvenue » et à leur développement sur tout le campus. Elle demande un complément d'information à ce sujet.

Mme MORÈRE précise qu'il y a eu une édition d'un « village bienvenue » sur le campus du Tertre à la rentrée 2020. Dans le cadre du plan de rentrée pour le volet campus, un travail a été mené avec l'équipe de la formation et de la vie étudiante et avec des équipes des composantes sur le lien essentiel entre formation, vie de campus et conditions d'études pour être en proximité des événements de rentrée qui se dérouleront et organiser des villages plus transversaux qui permettront de marquer quatre temps forts sur le campus du Tertre, en sciences, à La Roche-sur-Yon et à Saint-Nazaire à la rentrée.

MME SAMI pensait plutôt à des hébergements d'urgence pour des étudiants qui viennent d'arriver.

Mme MORÈRE indique que pour l'inclusion des étudiants internationaux, un travail est mené étroitement avec les assistantes sociales du CROUS et la direction Europe et international pour rendre le guichet unique bien visible à la maison des échanges internationaux et d'éventuels relais sur les campus, mais aussi sur un accompagnement tout au long de l'année. Un système de parrainage existe déjà, le programme Univ Buddy, qui est inscrit dans le projet NExT et qui doit permettre de mieux tisser du lien avec les étudiants internationaux de l'établissement et de leur donner accès à toutes les informations relatives à la vie universitaire et de campus pour faciliter leur arrivée et leur séjour au sein de l'établissement.

Le conseil d'administration approuve, avec 26 voix pour et 2 abstentions, le bilan 2020 de la CVEC.

Le conseil d'administration approuve, avec 27 voix pour et 1 abstention, le programme de la CVEC pour 2021.

AFFAIRES FINANCIERES ET COMPTABLES

14 – TARIFS (POUR APPROBATION APRES EXAMEN A LA CPCA)

LA PRESIDENTE s'enquiert d'éventuelles questions sur les tarifs. En l'absence de questions, il est proposé de passer directement au vote.

Le conseil d'administration approuve les tarifs à l'unanimité.

15 – QUESTIONS DIVERSES

MME DAVID évoque la situation difficile à l'INSPE et les alertes qui ont été données de différentes manières : des signalements au CHSCT de site, une discussion au sein du CTE et la motion suivante, votée à la CFVU du 10 juin : « *La CFVU demande à l'INSPE de procéder à un recensement des besoins pour que les différentes mentions et parcours puissent gérer au mieux l'année de transition et proposer, en M2, une formation cohérente aux lauréats du CAPES comme aux non-lauréats. L'établissement doit accompagner la composante dans cet effort.* » Mme DAVID demande quelle réponse pourra être apportée à ces différentes alertes. Elle expose le contexte aux administrateurs. Une réforme a été conduite à marche forcée par le ministère de l'Éducation nationale. Le ministère de tutelle de l'établissement, en l'occurrence, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ne s'en est pas du tout préoccupé. Il n'était pas possible de se réunir réellement en raison des différentes fermetures de l'Université. La réforme est rejetée par les collègues. Mais de nouvelles maquettes doivent être mises en place à la rentrée à la fois en M1 et en M2.

En M2 seront réunis dans les mêmes parcours des étudiants qui ont eu le CAPES ou le CRPE, qui seront donc en responsabilité de classe à mi-temps, des étudiants qui ne seront pas lauréats mais qui pourront repasser les concours, donc en préparation de ces concours, et dont certains seront en alternance, donc en responsabilité de classe, et enfin, les étudiants qui ne sont pas en alternance soit parce qu'ils n'ont pas été pris soit parce qu'ils ne l'ont pas voulu, mais qui devront faire des stages pendant une partie conséquente de leur année, pour lesquels ils ne seront peut-être pas rémunérés, peut-être indemnisés, et pas nécessairement sur les mêmes jours que les non-lauréat alternants. Tous ces étudiants n'ont pas les mêmes besoins. Certains préparent le concours, d'autres non. Certains ont un master et d'autres non. Certains sont en responsabilité de classe, d'autres non. Et les personnels formateurs BIATSS sont au milieu de tout cela. La situation de crise est réelle.

M. AVERTY indique que ce sont des textes qui arrivent avec une demande de mise en application et qu'il n'a pas d'autre solution que de remonter ces inquiétudes à la CPU, comme il le fait systématiquement quand il pense que le besoin s'en fait sentir, et comme il l'a fait en l'occurrence.

Mme DRONNEAU évoque une délibération du conseil d'administration du 3 mai 2019 qui proposait une dérogation pour permettre l'achat, pour un montant maximum de 100 €, de cadeaux pour départ à la retraite. Il semble que cette décision ne soit pas appliquée de la même manière. Elle n'est pas mise en pratique dans les services centraux alors qu'elle l'est dans les composantes. Mme DRONNEAU alerte sur ce sujet parce qu'un cadeau de 100 € n'est pas anodin pour le personnel BIATSS.

LA PRÉSIDENTE prend note de cette alerte.

M. BROCHARD relève que les statuts de Nantes Université ont tous été votés. Le décret de création du ministère devrait être publié au courant de l'été. Il demande à partir de quand l'établissement sera en administration provisoire et comment se déroulera la désignation de l'administrateur provisoire.

LA PRÉSIDENTE précise que le projet Nantes Université sera présenté au CNESER le 6 juillet. Après la publication du décret, qui devrait intervenir au courant de l'été ou au mois de septembre, Nantes Université existera, mais sous forme de coquille vide. Il n'exercera pas de compétences parce que l'Université de Nantes, elle, va subsister et exercera toutes ses missions jusqu'au 31 décembre. Les deux entités coexisteront mais Nantes Université sera sous administration provisoire, le rôle de l'administrateur provisoire étant simplement d'organiser les élections pour constituer les instances de Nantes Université. C'est le recteur qui nomme l'administrateur provisoire, qui prendra ses fonctions dès la création de Nantes Université, c'est-à-dire dès la publication du décret. Le 1^{er} janvier 2022, Nantes Université se substituera à l'Université de Nantes et toutes les missions basculeront alors dans le périmètre de Nantes Université. Ses instances seront constituées et l'établissement aura un président élu, dont l'élection doit intervenir avant la fin d'année civile. Un calendrier électoral sera établi et fixera la date de l'élection de l'équipe politique.

Mme SAMI se réfère à une motion votée par le conseil de gestion de l'UFR sciences sur les problèmes posés par les TP pour les enseignants loi LRU et également pour les ATER, pour lesquels ce sont les Universités qui décident si une heure de TD est égale à une heure de TP ou si une heure de TP est égale à deux tiers d'heures de TD. Ce sont des enseignants en CDD. Très souvent, ils n'ont pas le choix et font des TP. Mme SAMIE a été alertée avant le mois de septembre. Les directeurs de département ont également alerté le conseil de gestion sur le fait qu'un certain nombre de ces enseignants faisaient beaucoup plus de 384 heures. Une soignante a même fait 525 heures de présentiel en étant à 364 heures alors qu'elle devait en faire 384. Ce problème existe depuis un an et appelle une réponse. L'argument de la motion interne est que ces enseignants font le même travail que les titulaires mais ne sont pas payés de la même façon. Il y a donc une discrimination vis-à-vis des enseignants.

M. AVERTY précise que le mode de calcul diffère par application des textes réglementaires. Le sujet est en train d'être étudié. Il s'est déjà concerté avec Chantal GAUTHIER sur le cas de personnes qui font exclusivement des TP et qui ne peuvent être laissées à 384 heures. Une solution doit être trouvée. Néanmoins, des discussions sont en cours avec l'État pour avoir un re-basement et il ne faudrait pas prendre de mesures qui sortent du cadre réglementaire. C'est un équilibre à trouver. Ce sujet fait partie des priorités de M. AVERTY. Il souhaite une estimation très précise du surcoût que cela entraîne, qui peut être important. En attendant, certaines situations peuvent être étudiées au cas par cas.

Mme SAMI objecte qu'il n'y a pas de cadre réglementaire pour ces postes. Le cadre est posé par l'Université.

LA PRÉSIDENTE remercie les personnes qui ont permis l'organisation technique de la réunion. Elle remercie aussi les élus pour leur engagement au cours de cette année particulière où ils ont été beaucoup sollicités. Elle remercie également l'équipe politique, dont la première année de mandat n'aura pas été une année simple. Elle remercie enfin les services, fortement mobilisés pour faire face à la situation sanitaire.

Clôture de la séance à 12 h 10.

La Présidente de l'Université de Nantes,

