

→ 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 8 OCTOBRE 2021

PV N° 438

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ EN ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE
DU 8 OCTOBRE 2021

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

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

BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BASTIANELLI François	B	IUT Nantes/Fleuriaye
BERTHON Christophe	A	UFR Sciences et Techniques
BEZAULT Jérémy	BIATSS	UFR FLCE
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
BUTEAUD Jean-Baptiste	BIATSS	UFR Droit et Sciences politiques
CARPY Sabrina	B	UFR Sciences et Techniques
CORRÉARD Nicolas	B	UFR Lettres et Langage
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
PENISSON Stéphanie	BIATSS	INSPE Siège académique
SAMI Taklit	B	UFR Sciences et Techniques

AVAIENT DONNÉ PROCURATION : 11 MEMBRES

1. DAVID Marie a donné procuration à SAMI Taklit
2. MONTILLET Agnès a donné procuration à CORREARD Nicolas
3. PONTIER-NURIT Laure a donné procuration à JOLLIET Pascale
4. DANIELI Chiara a donné procuration à PENISSON Stéphanie
5. DELALEU Frédéric a donné procuration à BERNAULT Carine
6. ROUSSEL Fabrice a donné procuration à BERTHON Christophe
7. TOSTIVINT Xavier a donné procuration à GOULLET Antoine
8. PRIOU Béatrice a donné procuration à CARPY Sabrina
9. STOYANOV Hélène a donné procuration à BASTIANELLI Francois
10. TUCHAIS Catherine a donné procuration à BARON Marie-Hélène
11. DUPRÉ Thierry a donné procuration à BEZAULT Jérémy

MEMBRES EN EXERCICE	PRÉSENTS À L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSÉS	ARRIVÉS EN COURS
34	17	11	8	

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
BOUSQUET Emmanuelle	Vice-présidente déléguée Culture
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
GRASSET Olivier	Vice-président Recherche et science ouverte
GUÉVEL Arnaud	Vice-président Formation et ressources éducatives libres
JACQUEMIN Frédéric	Vice-président Innovation et Partenariats
KEROUANTON Jean-Louis	Vice-président Immobilier
LE SAEC Sarah	Responsable de la cellule des Affaires Institutionnelles
LE FICHANT Françoise	Vice-présidente Responsabilité sociale
LORET Delphine	Directrice des ressources humaines et du dialogue social
MULLER Mathieu	Responsable des Affaires Institutionnelles
MORÈRE Julie	Vice-présidente Vie de campus et Solidarités
MOUHOUD Malik	Directeur Général Adjoint des Services - Performance et Investissements
PERON Marc	Directeur de la Communication
ROMAN-DUBREUCQ Boris	Directeur Général Adjoint - Environnement social et institutionnel
SOUCHEREAU Nadège	Directrice des relations internationales
TONNERRE Clotilde	Directrice adjointe des Ressources Humaines et du Dialogue Social
TRICHET Frankie	Vice-président de l'innovation et du numérique

Ordre du jour du conseil d'administration du 8 octobre 2021

1. Informations générales

AFFAIRES BUDGÉTAIRES

2. Débat d'orientations budgétaires 2022 – après examen par la CPCA

RESSOURCES HUMAINES

3. Régime indemnitaire des personnels BIATSS – après avis du CTE :
 - 3.1 Approbation de l'actualisation de la liste des postes ouvrant droit à la NBI pour 2021-2022
 - 3.2 Approbation de l'actualisation de la cotation des postes dans des groupes de fonctions liée à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à compter du 1^{er} septembre 2021
 - 3.3 Approbation de la revalorisation du régime indemnitaire de certains personnels BIATSS
4. Approbation de la charte du télétravail de l'Université de Nantes
5. Approbation de la révision des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants au titre de l'année 2022

FORMATION

6. Approbation des capacités d'accueil en 2^e année de premier cycle des formations de médecine, pharmacie, odontologie, maïeutique, kinésithérapie (MMOP-K) au titre de l'année universitaire 2022-2023
7. Approbation des demandes d'accréditation de l'offre de formation des 2^e et 3^e cycles pour la période 2022-2027

RECHERCHE

8. Approbation de l'adhésion de l'Université de Nantes au groupement d'intérêt scientifique (GIS) EMYN : projet « éoliennes en mer Yeu – Noirmoutier » et sa convention constitutive

AFFAIRES INSTITUTIONNELLES

9. Présentation des conventions du partenariat entre l'Université de Nantes et Le Voyage à Nantes
10. Approbation de la création du service inter établissements numérique
11. Approbation de la modification des statuts de l'UFR d'histoire, histoire de l'art et archéologie

AFFAIRES FINANCIÈRES ET COMPTABLES

12. Rendu compte des tarifs signés par la présidente par délégation du conseil d'administration de mai, juin et août 2021
13. Questions diverses

Ouverture de la séance à 8 h par la présidente.

POINT 1 – INFORMATIONS GÉNÉRALES

LA PRÉSIDENTE annonce que le décret du 1^{er} octobre 2021, paru au Journal officiel du 3 octobre, a consacré la naissance de Nantes Université. Le recteur a désigné Marc RENNER administrateur provisoire. Il a notamment été administrateur de l'UBL et précédemment, de Centrale Nantes. Il est chargé, avec les services de l'Université, d'organiser les élections, qui auront lieu avant la fin de l'année 2021, et devrait en communiquer prochainement le calendrier précis.

POINT 9 – PRESENTATION DES CONVENTIONS DU PARTENARIAT ENTRE L'UNIVERSITE DE NANTES ET LE VOYAGE A NANTES

Mme BOUSQUET, Vice-présidente déléguée Culture, exprime sa satisfaction de présenter cette convention entre l'Université et le Voyage à Nantes. À l'heure où l'Université accueille de nouveaux établissements membres de l'Université, il était en effet heureux de construire un écosystème remarquable, identifiable à un espace culturel commun, celui du territoire, lieu de partage de la connaissance et ouvert à tous. Cette convention n'est pas un acte uniquement symbolique. Elle permettra de s'adresser directement à l'ensemble des communautés universitaires, de les accueillir sur le territoire et dans les campus à travers différentes conventions d'application. Par anticipation, plusieurs actions communes ont déjà été réalisées, qui sont des démonstrateurs de cette future collaboration. Mme BOUSQUET en donne quelques exemples. Le Voyage à Nantes se terminait à la fin août mais cet accord permet de le prolonger jusqu'à la mi-septembre, ce qui a permis d'accueillir les étudiants et les communautés universitaires de façon agréable à Nantes. Un kit de bienvenue a été réalisé conjointement pour l'accueil des étudiants, notamment étrangers, pour l'instant en version anglaise et ultérieurement en différentes langues. Le VAN a également imaginé plusieurs parcours de visite dans sa collection pérenne d'œuvres d'art, accessibles toute l'année, suivant différentes thématiques. Plusieurs formats numériques seront créés, qui pourront être inscrits sur le site web de l'Université mais aussi sur différents documents. Enfin, l'Université fait désormais partie du conseil d'administration du VAN. Cette collaboration commence donc bien et est déjà fructueuse.

Pour la suite, l'Université va renforcer son empreinte dans la collection pérenne du VAN. Une œuvre de Nathalie TALEC se trouve déjà à la Halle 6 pour souligner la beauté du bâtiment, qui a reçu lui-même une Équerre d'argent. Au-delà de ceux qui existent déjà pour les étudiants, des formats différenciés d'accompagnement et d'accueil seront également mis en place pour les enseignants, pour les enseignants-chercheurs et pour l'accueil de colloques, en particulier.

Mme BOUSQUET remercie Jean BLAISE, le directeur du Voyage à Nantes, qui a permis à ce projet d'avancer, ainsi que Carine BERNAULT, qui a toujours porté ce projet avec bonheur et confiance.

LA PRÉSIDENTE remercie Emmanuelle BOUSQUET et le Voyage à Nantes pour cette belle concrétisation, fruit d'un travail de fond mené déjà depuis quelque temps, et souligne l'importance d'inscrire l'Université dans ce très beau travail mené sur le territoire. Au-delà du Voyage à Nantes, c'est tout le travail mené pour organiser la rentrée universitaire sur les campus qu'il convient de saluer, dans lequel les équipes se sont

beaucoup mobilisées. Toutes les manifestations ont été appréciées, notamment grâce à la qualité de la programmation musicale.

AFFAIRES BUDGÉTAIRES

POINT 2 – DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2022 – APRES EXAMEN PAR LA CPCA

M. AVERTY rappelle la situation de l'établissement à la fin de l'année 2020, où pour la deuxième année consécutive, le compte de résultat s'élevait à 250 000 €, preuve de la difficulté dans laquelle se trouve l'Université, qui arrive tout juste à l'équilibre. Cet équilibre avait pu être trouvé par des subventions exceptionnelles de la part du ministère mais aussi obtenues dans le cadre de projets avec les collectivités. Les comptes ont été certifiés sans réserve, ce qui montre leur bonne tenue par les services et par l'établissement. Le fonds de roulement a diminué pour atteindre 25,9 M€, soit 29 jours de charges décaissables, quand les normes recommandées sont à hauteur de 30 jours. Ce n'est pas loin de la limite. Les sommes mobilisables ne représentent que 10,16 M€. Les autres éléments correspondant à des projets en cours ou à des provisions sur différents dossiers. Cette situation nécessite un suivi très précis, sous peine de voir le fonds de roulement diminuer de façon très conséquente.

M. AVERTY propose un focus sur le financement de la masse salariale de l'État. L'Université enregistre un déficit de 3,6 M€ entre le coût de la consommation de masse salariale de l'État et la dotation qu'elle obtient. Le financement de l'État pour accompagner le GVT arrive de façon ponctuelle : 1,5 M€ en 2018, 500 000 € en 2020... Cet accompagnement n'est pas pérennisé. La ministre dit d'ailleurs régulièrement que le glissement vieillesse technicité n'a pas vocation à être financé par l'État.

Le conseil d'administration avait été informé, lors de la présentation du budget rectificatif, du fait que l'établissement était en déficit, puisqu'il avait validé un budget rectificatif de 3,3 M€. Les discussions engagées avec l'État ont néanmoins permis d'obtenir une dotation de rattrapage pérenne, mais à une hauteur moindre que celle qui était espérée, puisqu'elle est de 750 000 €, sachant qu'en 2021, l'établissement a également obtenu un accompagnement de 1 M€ sur la trajectoire financière de façon ponctuelle, mais avec l'espoir d'en pérenniser une partie. Les discussions avec la ministre laissent penser que c'est possible, mais rien n'est assuré. L'établissement a aussi reçu une dotation de 1,5 M€, qui sont fléchés sur des projets et qui n'ont donc pas vocation à être conservés. Néanmoins, ces dépenses ne seront pas engagées immédiatement et l'établissement devrait pouvoir terminer l'année avec un exercice à l'équilibre. Toutes les Universités n'ont pas eu de rattrapage et pour celles qui en ont bénéficié, on ignore à quelle hauteur. En tout cas, avec 750 000 €, l'Université de Nantes a été véritablement accompagnée, preuve que l'État a bien pris la mesure du fait que l'établissement était sous doté, même si ce montant n'est pas suffisant. Il convient de poursuivre les efforts pour réduire l'écart par rapport à des Universités comparables sur la subvention perçue par étudiant, qui est toujours inférieure à la moyenne nationale.

M. AVERTY indique par ailleurs que la publication des statuts et la nomination de l'administrateur provisoire auront un impact sur la création du budget pour 2022. En effet, Nantes Université a vu le jour mais ne deviendra de plein exercice qu'au 1^{er} janvier 2022, date à laquelle elle remplacera l'Université de Nantes. Cette situation est paradoxale, puis le débat d'orientations budgétaires se déroule en général en juillet ou en octobre et qu'il ne peut être du ressort que de l'équipe actuelle et non de celui de l'administrateur provisoire. Celui-ci n'a pas de mandat pour évoquer la politique ou les orientations. Il n'est là que pour assurer la transition. C'est pourtant lui qui est en charge de la mise en place du budget de Nantes Université, puisque c'est lui qui est au pilotage à ce jour.

M. AVERTY évoque le calendrier des étapes à venir. Du débat d'orientations budgétaires de ce jour découleront des lettres de cadrage adressées aux composantes pour travailler autour des ressources propres qu'elles pourraient avoir. C'est l'équipe de direction actuelle qui a piloté cette partie. Il appartiendra à l'administrateur provisoire de finaliser, de saisir et de transmettre au recteur ce projet de budget ainsi que ses annexes. En décembre 2021, un projet de budget sera soumis au vote du nouveau conseil d'administration. À partir de 2022, la nouvelle équipe de direction aura en charge l'exécution du budget de l'année 2022, budget sur lequel elle n'aura pas pu imprimer sa marque politique, puisque finalisé par l'administrateur provisoire. Il donnera donc certainement lieu à un budget rectificatif au cours de l'année 2022, qui pourra amener des éléments en lien avec la politique de l'équipe qui aura été élue.

M. AVERTY présente les orientations budgétaires pour 2022 telles que les voit l'équipe politique en place. Le débat d'orientations budgétaires constitue la première étape de l'élaboration du budget initial. Il vise à définir les orientations générales du budget et à travailler sur les engagements pluriannuels en cours et à envisager. Il s'agit avant tout d'un acte politique, qui permet d'initier la mise en œuvre des grandes orientations du projet d'établissement. Ce premier DOB de Nantes Université a la particularité de s'inscrire encore dans le périmètre de l'Université de Nantes, mais se projette néanmoins dans le cadre de Nantes Université puisque les établissements composantes conservent leur personnalité morale ainsi que la gestion de leurs finances et de leur personnel. Ceux-ci auront donc ou ont déjà eu leur propre débat d'orientations budgétaires pour converger vers Nantes Université. C'est en 2022 que l'équipe en place pourra travailler sur un périmètre qui sera celui de Nantes Université. L'Université a néanmoins travaillé avec les établissements composantes pour essayer d'aligner les orientations en matière de vie étudiante : actions de rentrée, culture, sport, développement durable, avec des actions communes en termes de politique d'achats mais aussi, dans le domaine des RH, autour de l'égalité femmes/hommes et de la formation des personnels. Un partage des orientations stratégiques s'est donc déjà engagé, avec ce qu'il en découle en termes d'orientations budgétaires.

2022 sera l'année qui devra permettre d'affirmer la marque « Nantes Université ». La naissance d'un nouvel établissement n'est pas anodine. Elle se traduira par un changement de logo, par la communication et par une visibilité bâtementaire. L'année 2022 permettra aussi d'anticiper le budget de 2023 avec une mise en commun des calendriers budgétaires pour faciliter la construction des orientations.

Parmi les orientations que l'Université souhaite mettre en avant, M. AVERTY cite la poursuite du développement des ressources de l'Université. La première perspective est d'obtenir la confirmation du label I-site NExT, qui doit être l'accélérateur de la création de Nantes Université et qui doit permettre d'affirmer l'ancrage de l'établissement au travers des deux thématiques mises en exergue à cet égard. L'Université souhaite aussi poursuivre le développement des formations par apprentissage. Le nombre d'apprentis augmente de façon importante dans l'établissement et permet de viser des formations en lien avec le monde socioéconomique qui sont très appréciées des étudiants. Cet accroissement requiert aussi un investissement en moyens humains, parce que ces formations demandent un suivi appuyé des étudiants. Il s'agit également d'optimiser la campagne de taxe d'apprentissage. L'Université tient par ailleurs à maintenir un système de solidarité, comme c'est le cas avec les laboratoires pour les Préciput ANR, avec des répartitions de moyens suivant la règle des quatre quarts, respectivement pour la politique scientifique de l'établissement, pour le ressourcement de l'établissement et la vie des services, pour les laboratoires, qui doivent profiter de ces moyens, ainsi que les 15 % sur le produit des formations. Par ailleurs, l'Université continuera de répondre aux appels à projets, conformément à la stratégie de l'établissement, sachant qu'elle ne le fera pas si ces appels à projets ne s'accompagnent pas du financement de fonctions supports par l'intermédiaire de frais de gestion et de coûts environnés, pour que l'établissement n'ait pas à assurer

le service après-vente sur ses fonds propres et à investir des moyens complémentaires pour assurer le fonctionnement des dispositifs.

S'agissant des dépenses de personnel, l'objectif de l'Université est clair : préserver le niveau d'emplois titulaires et, malgré la contrainte budgétaire, ne pas dégrader la situation actuelle. Ce choix impose d'aller chercher des moyens auprès de l'État, mais aussi, en complément, d'interroger sans tabou la stratégie de promotion des personnels de l'établissement, en particulier les enseignants et enseignants-chercheurs. Il ne s'agit pas de cesser cette promotion. Mais chaque année, l'État rend possible la promotion d'un certain nombre d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, que l'établissement attribue systématiquement alors que l'État ne les finance pas. C'est tout à l'avantage des enseignants. Cette stratégie a permis, sans augmenter d'une unité les professeurs d'Université, de multiplier par deux le nombre de professeurs de classe exceptionnelle depuis 2013. Mais l'impact financier sur l'établissement est énorme. Il faut donc réfléchir à la pertinence de chaque attribution locale de promotion. Par ailleurs, le nombre d'heures complémentaires est très important et justifie que l'on demande davantage de postes, mais invite aussi à s'interroger sur le niveau de décharge et de délégation au sein de l'établissement : lorsqu'un collègue a une décharge ou une délégation, l'établissement ne récupère que des heures complémentaires. La charge pèse donc automatiquement sur le reste de la communauté. Il convient donc d'arbitrer entre l'intérêt personnel de celui qui demande la décharge ou la délégation et l'intérêt collectif de l'établissement. Il faut par ailleurs utiliser les crédits de la LPR relatifs à la valorisation des carrières. L'accent a été mis sur les jeunes chercheurs. C'est un financement bienvenu de la part du ministère. Il faut aussi affirmer, dans les CPOM, la politique d'égalité femmes/hommes, avec la mise en place d'indicateurs dédiés. C'est déjà le cas, puisque l'établissement « genre » de plus en plus d'indicateurs.

Pour ce qui concerne la vie étudiante, l'établissement a la volonté d'offrir une vie étudiante et de campus qualitative grâce aux moyens issus de la contribution « vie étudiante et de campus », soit 2,4 M€, qui doivent permettre de consolider les actions existantes et de développer des actions complémentaires. Il s'agit de dynamiser les campus, que certains étudiants n'ont pas vus depuis des années, pour leur proposer des conditions de vie épanouissantes, en continuant de s'appuyer sur la part FSDIE pour accompagner les initiatives étudiantes associatives dans le cadre de la CVEC. L'emploi étudiant au travers du tutorat a par ailleurs révélé sa pertinence au cours de l'année écoulée. Il a produit des effets d'appropriation de la vie étudiante et permis de créer du lien entre des générations d'étudiants. C'est une démarche que l'établissement souhaite poursuivre. Cela ne pourra se faire qu'en soutenant les services « vie étudiante et de campus ». Les dispositifs mis en place pour améliorer les conditions de vie étudiante et lutter contre la précarité étudiante seront reconduits et l'établissement continue à investir dans les infrastructures de la vie étudiante et de campus, notamment avec des projets de développement immobilier dans le domaine du sport à La Roche-sur-Yon, par exemple. L'objectif est de « faire campus », de favoriser le sentiment d'appartenance et d'attachement à l'établissement. Ces éléments sont partagés avec les autres membres de Nantes Université et font l'objet d'une convergence.

S'agissant de l'offre de formation, 2022 est une année de renouvellement, avec la création de formations susceptibles de répondre à de nouveaux métiers et à des enjeux sociétaux et le développement de liens entre les cursus des établissements de Nantes Université. Leur réunion au sein d'un même établissement doit permettre de dynamiser ces parcours. De nombreux projets sont menés dans ce sens. L'établissement va poursuivre les mesures d'accompagnement des étudiants pour la réussite dans leurs études, en lien avec la loi ORE et dans le prolongement des actions mises en place dans le cadre de la crise sanitaire. L'établissement est par ailleurs engagé dans une transformation de ses pratiques pédagogiques. Cet axe sera mis en avant sur le plan budgétaire en 2022. L'éducation ouverte est au cœur du projet politique de l'établissement et sera déployée dans les formations à l'échelle de Nantes Université, puisque c'est un

travail qui est mené avec l'ensemble des membres de l'établissement. Une réflexion est aussi à mener pour construire un modèle de pilotage de l'offre de formation au niveau des pôles et de l'établissement afin d'améliorer la qualité de cette offre de manière continue et de procéder aux arbitrages rendus nécessaires par une exigence de soutenabilité financière. Enfin, l'évaluation des formations et des enseignements doit être déployée à l'échelle de l'établissement pour servir au pilotage de l'offre. Cette évaluation est une obligation et ne doit plus se fonder sur le volontariat des composantes. Elle correspond aussi à une demande des étudiants, qui souhaitent en voir les retours. L'objectif est de remettre la recherche au cœur du projet autour de trois axes :

- soutenir la recherche et l'innovation en continuant le soutien récurrent aux laboratoires et aux structures fédératives et en dédiant des enveloppes stratégiques clairement identifiées et susceptibles d'être gérées au niveau polaire, continuer à financer la recherche doctorale et accompagner la réponse aux appels à projets, mais aussi le suivi de leur mise en place ;
- participer à une dynamique nationale et internationale en continuant à travailler autour de partenariats stratégiques avec des Universités européennes et internationales, en soutenant les axes « industrie du futur » et « santé du futur » à travers le projet NExT, en définissant collectivement et en valorisant une dynamique structurante centrée sur les sciences humaines et sociales afin d'avoir une visibilité nationale sur ce sujet, travail qui est en cours, et en montant d'un cran les études doctorales vers un niveau plus international. Ces éléments permettront de progresser dans les classements internationaux. Ce n'est pas une fin en soi mais c'est un indicateur de la dynamique nationale et internationale d'un établissement ;
- accompagner les acteurs de la recherche. En lien avec l'accompagnement des appels à projets, un travail est mené pour constituer des équipes d'appui pour le montage et l'ingénierie de projets et pour le suivi du poste projet. Il s'agit aussi de renforcer le dialogue avec les organismes de recherche en vue d'une simplification de l'administration de la recherche dans les laboratoires. À cet égard, le fait que l'Inserm soit partenaire de Nantes Université est un atout. Un autre objectif est de reconnaître l'investissement des collègues dans la recherche et dans l'administration de la recherche. Enfin, c'est aussi l'effort d'accompagnement des jeunes enseignants-chercheurs pour mieux les valoriser et leur permettre d'arriver dans l'établissement dans de bonnes conditions.

Poursuivre ces objectifs nécessite un établissement fonctionnel, avec des bâtiments dignes de ce nom et en nombre suffisant. Le contexte budgétaire oblige à contenir les dépenses énergétiques. Le travail d'analyse des coûts de ces bâtiments continue, en particulier le comptage énergétique du site de la Lombarderie, pour identifier ceux dont la rénovation doit être entreprise en priorité pour diminuer les consommations énergétiques. Par ailleurs, le contrat du réseau de chaleur va être renégocié sur l'ensemble du périmètre de Nantes Université, ce qui donnera plus de poids à l'établissement dans la discussion avec la métropole. Il est également nécessaire de contenir les autres dépenses de fonctionnement : contrat de nettoyage, circuit du courrier... Nantes Université va également mettre en œuvre un marché du gaz des laboratoires. Actuellement, chaque laboratoire gère ses gaz. Le chantier est complexe, au vu des différents gaz utilisés dans l'établissement, mais il peut dégager des marges de réduction des coûts. S'agissant du patrimoine, le CPER 2015-2020 est en finalisation sur la période 2022 et les projets financés dans le cadre du plan de relance se poursuivent. Les échanges avec l'État pour travailler à la dévolution du patrimoine et à ses conditions doivent également se prolonger. Une troisième vague de dévolutions va avoir lieu. L'établissement est candidat pour travailler à cette perspective, s'assurer que les conditions sont favorables pour s'y engager et qu'il y a un intérêt à le faire. Par ailleurs, un modèle de financement vertueux est à l'étude, *l'intracting*, qui permet de réaliser des travaux de rénovation énergétique et de les financer par les économies générées. L'établissement doit aussi maintenir un niveau minimal d'investissement dans l'entretien des bâtiments, sachant que les moyens qu'il y consacre sont très inférieurs à ce qu'ils devraient être. M. AVERTY annonce enfin une bonne nouvelle. En 2022, deux nouveaux bâtiments seront livrés :

l'extension de Bias, en face de la faculté de médecine, et une extension IUT – Polytech à La Roche-sur-Yon. Les travaux sont bien avancés.

L'établissement mènera ces chantiers en continuant à travailler avec le territoire, en l'occurrence avec la Région des Pays de la Loire, au travers de la convention d'objectifs et de moyens, et avec Nantes Métropole, avec laquelle une nouvelle convention-cadre 2021-2023 est en cours de négociation dans le cadre de « campus Nantes », autour notamment de deux nouveaux axes stratégiques : accélérer la transformation écologique et ouvrir la connaissance à tous, que l'établissement porte également prioritairement. Les discussions avec la CARENE et avec la CCI de Nantes Saint-Nazaire se poursuivent. De nouvelles discussions s'engagent avec l'agglomération de La Roche-sur-Yon.

Enfin, l'année 2022 verra la concrétisation de Nantes Université, qui va constituer une dynamique nouvelle. Les problématiques de financement restent présentes. Le déficit de financement de la masse salariale État et l'équilibre financier précaire qui en découle obligeront l'établissement à continuer les négociations avec l'État et avec ses partenaires locaux et à poursuivre le développement de ses ressources propres. La commission des finances qui a été mise en place a commencé à discuter d'une refonte concertée, progressive et en transparence des modalités internes de répartition des moyens vers les composantes et les laboratoires, répartition actuellement peu lisible. Ce sujet sera étudié en commission des finances au mois de novembre et les travaux se poursuivront avec la nouvelle commission au 1^{er} semestre 2022.

LA PRÉSIDENTE remercie Dominique AVERTY ainsi que les équipes et les services qui se sont mobilisés pour préparer ce débat d'orientations budgétaires et en particulier l'agence comptable, la direction des affaires financières et Malik MOUHOUD. Elle souligne le caractère exceptionnel du soutien accordé par l'État. Le rattrapage de 750 000 € était indispensable, mais il est inédit. Il ne suffit pas pour tout régler mais constitue un réel effort et une reconnaissance des difficultés que rencontre l'Université de Nantes.

Mme DRONNEAU trouve désespérant de présenter d'envisager comme solution la diminution des promotions des personnels. Certes, l'État a fait un geste, mais l'établissement connaît tout de même un déficit de 3,5 M€ sur la masse salariale. Elle ne pense pas que les personnels de l'Université de Nantes soient des privilégiés en termes de salaire. Le régime indemnitaire des BIATSS est inférieur à celui qui se pratique ailleurs. Revoir les critères de promotion pour réaliser des économies est pour elle inimaginable. Par ailleurs, elle estime qu'envisager de revoir le contrat de nettoyage pour contenir les dépenses, alors qu'il s'agit déjà d'une prestation à minima, qui ne permet pas d'entretenir correctement les locaux pour qu'ils ne se dégradent pas, est une piste catastrophique à court et moyen terme pour les bâtiments et pour l'environnement de travail au sein de l'Université. Elle souligne qu'actuellement, on ne trouve même pas de moyens pour laver les vitres. Mme DRONNEAU se dit convaincue des efforts réalisés par la présidence pour négocier auprès du ministère mais elle estime qu'afficher ce type de critères pour faire des économies ne valorise pas l'établissement.

M. AVERTY fait valoir que dans ses discussions avec le ministère, la présidence ne manque pas d'interroger l'État sur ce qu'il fait lui-même pour maîtriser sa masse salariale. Il pense néanmoins que demander toujours plus ne suffit pas. L'établissement doit se questionner. Entre 2013 et 2020, le nombre de professeurs est resté le même. Mais le nombre de professeurs de classe exceptionnelle a doublé. Cela ne signifie pas qu'ils ne le méritaient pas, mais cela doit interroger. Au sein de l'Université, il y a plus de professeurs de classe exceptionnelle que de professeurs de seconde classe. Ce sujet ne doit pas être

occulté. En termes de masse salariale, l'impact est énorme. Une partie des promotions des enseignants-chercheurs sont d'ordre national et ne posent pas de problèmes. Au niveau local, les promotions doivent se poursuivre, parce que des collègues qui s'investissent de manière locale et dont les dossiers ne passeront jamais au national doivent pouvoir en bénéficier. Mais faut-il le faire systématiquement dès lors que l'État a ouvert ces promotions, sachant qu'il ne donne pas les moyens en face pour les financer ? Le fait d'inscrire cette discussion dans le débat au sein de l'Université est aussi un argument à présenter dans les discussions avec l'État. Cela confère une légitimité aux demandes présentées au ministère.

LA PRÉSIDENTE ajoute qu'il ne s'agit pas de tout remettre en cause globalement, mais d'interroger certaines promotions et d'envisager d'utiliser plutôt la masse financière pour recruter des maîtres de conférences, par exemple, en restant bien sûr dans la limite du plafond d'emplois. L'établissement a la latitude de choisir, entre les promotions et le recrutement, à quoi il destine la masse salariale.

Mme DRONNEAU souligne qu'au cours de dix dernières années, l'Université de Nantes a réalisé un important travail sur les critères de promotion pour les enseignants-chercheurs. Les promotions ne sont pas accordées à la légère. Cet effort devrait aussi être pris en considération par le ministère. Ce travail a d'ailleurs aussi été réalisé pour les personnels BIATSS récemment. Mme DRONNEAU reconnaît néanmoins que les promotions des professeurs exceptionnelles représentent un coût très élevé pour l'Université.

Mme SCHLAEPPI, Directrice générale des services, précise que le marché de prestation de ménage, de près de 3 M€, arrive à échéance en 2022. Il est logique de rechercher si des marges de manœuvre sont possibles sans dégradation de la qualité.

PLUSIEURS ADMINISTRATEURS relèvent qu'il serait difficile de dégrader davantage la qualité.

Mme SCHLAEPPI réfute l'assertion selon laquelle la prestation de ménage serait mauvaise dans toute l'Université. Elle reconnaît néanmoins qu'elle est de qualité inégale. C'est un argument à faire valoir face à un prestataire qui ne donne pas toute satisfaction, y compris sur le plan financier.

Mme BARON fait valoir que le financement additionnel de l'État à hauteur de 750 000 € ne représente que 20 % du déficit de GVT de l'Université, ce qui confirme que l'État ne paie pas les salaires. Elle en conclut que les salariés de l'établissement doivent cesser de vieillir et de progresser dans leur carrière. Elle relève par ailleurs que le nombre de demandes de promotion est lié à l'attractivité de l'Université et prouve que ses collaborateurs souhaitent y rester. Mais le fait qu'ils y restent explique aussi l'importance du GVT.

Mme SAMI observe que pour la seule année 2020, l'Université n'a perçu que 0,5 M€ sur la charge de 2 M€ de GVT. L'allocation supplémentaire de 0,75 M€ ne couvre pas la différence. Selon Mme SAMI, le ministère ne fait pas le nécessaire. Sans la loi LRU, c'est l'État qui paierait le GVT. Mme SAMI trouve par ailleurs que les signaux donnés dans ce débat d'orientations budgétaires ne sont pas très rassurants pour la génération future. Elle rappelle que les professeurs qui ont été recrutés vieillissent et doivent obtenir une promotion. Elle observe aussi que dans l'environnement du département de physique, le nombre de professeurs

recrutés depuis 2013 a diminué. À leur départ, les professeurs sont remplacés par des maîtres de conférences. Le doublement du nombre de professeurs de classe exceptionnelle n'est donc pas nécessairement un bon indicateur. Quant au nombre de promotions, elle constate que la liste des maîtres de conférence en attente de promotion est assez importante. Par ailleurs, elle a l'impression que l'on cherche à rendre l'Université responsable de son déficit. L'établissement a beau faire des efforts depuis des décennies, cela ne suffit pas. Il lui faut continuer à diminuer les formations et les promotions, à supprimer les quelques CRCT qu'il attribue et finalement, on lui fait croire, malgré tous les efforts réalisés, qu'il est fautif et qu'il doit encore accentuer ses efforts. C'est une façon de l'orienter vers le développement de ressources propres, demain, jusqu'à la privatisation : si l'État n'est pas là pour payer le GVT, il n'est pas là pour payer les études, finalement... Mme SAMI, qui indique n'être pas pessimiste de nature, pense que ce qui se dessine n'est pas de bon augure.

LA PRÉSIDENTE demande à Mme SAMI ce qu'elle propose, face à ce constat, pour préparer le budget.

Mme SAMI évoque quelques pistes d'économies. Est-il nécessaire de mobiliser autant d'argent dans la communication, par exemple ? Ne faudrait-il pas réfléchir au coût des études préalables à certains projets ? Elle souhaiterait notamment savoir combien ont coûté les études pour l'Idex, question qu'elle avait posée à Olivier LABOUX sans obtenir de réponse, ou pour le logo de Nantes Université.

LA PRÉSIDENTE précise que cette étude a été financée par l'I-site.

Mme SAMI observe qu'il s'agit tout de même d'argent public et que l'Université aurait pu en disposer.

LA PRÉSIDENTE répond qu'elle en dispose et qu'il est fléché.

Mme SAMI suggère aussi de s'intéresser à certaines primes qui ne sont jamais remises en question.

LA PRÉSIDENTE fait valoir des choix stratégiques. Elle estime que l'information de l'établissement est importante, notamment pour expliquer les évolutions liées à la création de Nantes Université.

M. AVERTY réfute avoir dit qu'il y avait trop de promotions dans l'établissement. Il évoquait seulement la nécessité de se questionner. Il dément par ailleurs l'affirmation selon laquelle le nombre de professeurs a diminué, y compris au département de physique. Il indique qu'un travail est en cours avec les composantes sur la révision des effectifs, même si l'établissement ne peut pas les accompagner à la hauteur de ce qu'elles souhaitent. Par ailleurs, il considère que le montant de 750 000 € n'est pas négligeable. Il s'agit là d'un geste. Il ne met pas fin aux discussions, qui se poursuivent. Il est d'ailleurs inexact de dire que la présidence de l'Université n'agit pas puisque c'est au prix d'âpres discussions avec l'État qu'elle a obtenu ce fonds supplémentaire de 750 000 €. Inversement, le ministère interpelle l'Université sur un certain nombre de sujets, notamment celui des décharges. Il est de la responsabilité des dirigeants de l'établissement de se questionner et, dans le cadre du débat d'orientations budgétaires, de le faire en toute transparence au sein

du conseil d'administration. Les administrateurs peuvent ne pas être d'accord avec ce qui a été présenté mais ils ne peuvent pas faire le reproche à la présidence de ne pas dire la vérité.

Mme SAMI se défend d'avoir accusé la présidence d'inaction.

LA PRÉSIDENTE rappelle que c'est bien sur les choix stratégiques que porte le débat. L'Université a déjà fait des choix qui vont dans le sens de ses valeurs mais qui ont un coût financier, tel le refus d'appliquer la hausse des frais d'inscription pour les étudiants étrangers hors Union européenne. Cette décision, prise à l'unanimité du conseil d'administration, est portée par la présidence, qui souhaite la maintenir, en dépit des conséquences financières.

Mme SCHLAEPPI indique que les dépenses de communication pèsent entre 1 à 1,5 M€ à l'échelle de l'établissement, mais que seuls 20 % de cette somme sont dépensés par l'établissement au niveau central, le reste étant dépensé par les composantes.

M. BERTHON relève que le sujet des promotions des classes exceptionnelles suscite beaucoup d'agitation. Selon lui, le problème est pris à l'envers. Il ne faut pas se placer en fin de parcours pour constater qu'il y a trop de promotions, mais en début de parcours, pour envisager qu'il n'y a peut-être pas assez de maîtres de conférences. Il faut interpréter cela comme une inversion de la pyramide des âges et travailler plutôt sur les jeunes, ce qui permettra de réduire naturellement cette dérive budgétaire sur les promotions et surtout, de rétablir une pyramide des âges dans le bon sens. M. BERTHON s'étonne par ailleurs d'entendre qu'il faut faire des efforts permanents en matière de formations. Il souhaiterait pouvoir comparer l'état des formations d'il y a une dizaine d'années et celui qui est constaté à ce jour. Il invite à se demander si les membres du conseil d'administration ne sont pas responsables d'une certaine dérive en laissant ouvrir de plus en plus de formations avec de moins en moins d'étudiants dans certaines, sans faire d'effort. Enfin, M. BERTHON rappelle, s'agissant de la communication, que celle-ci sert aussi à faire venir les étudiants. Si l'on veut davantage de formations, il est naturel de vouloir un équilibre. La communication revêt une grande importance à cet égard. Dans ce domaine comme pour d'autres postes de dépenses, en particulier les frais d'études, il y a un retour sur investissement. La communication s'adresse aussi à l'extérieur. Elle amène des étudiants mais également des relations avec les industriels, qui profitent, eux aussi, des relations qu'ils ont avec l'Université. Quand ils mettent de l'argent dans l'Université, ils attendent également un retour sur investissement. C'est un cercle qui se crée et qui doit être amorcé. Ce n'est pas en restant inactif qu'il va s'engager : il doit être engagé par l'établissement et cela passe par des frais de communication et des frais d'études. Ces dépenses permettent de faire vivre l'Université sur du long terme.

Mme BARON critique les politiques nationales suivies depuis des années dans la fonction publique, qui entretiennent un cercle vicieux. Ainsi, moins de moyens pour embaucher des titulaires amène l'externalisation des prestations de ménage, sans doute réalisées auparavant par des personnels de l'Université. De la même façon, l'abonnement annuel au programme « affluences », pour les réservations, coûte autant qu'un mi-temps d'ASI. Le coût de l'externalisation n'est pas interrogé par rapport au coût d'une éventuelle embauche.

Mme CARPY, évoquant l'objectif de poursuivre le développement des ressources propres, signale qu'à la faculté de sciences, beaucoup de ressources sont apportées par l'apprentissage. À la rentrée 2021, le nombre d'apprentis a augmenté de 13 %, grâce à une importante communication réalisée auprès des entreprises et au travail des équipes pédagogiques et notamment, à la fac de sciences, grâce au service pour la formation continue et l'alternance, Focal. Mme CARPY salue la volonté de développer l'apprentissage, système où l'Université, les entreprises et surtout, les apprentis sont gagnants.

M. CORRÉARD salue la clarté et le souci de transparence du débat d'orientations budgétaires. Il observe qu'il n'y a pas de volonté de rigueur à l'extrême, mais que les contraintes imposent la vigilance. Une politique de recherche ambitieuse dans les disciplines LLSHS n'est pas possible si l'établissement n'a pas les moyens de financer des congés pour recherches et des détachements. Dans les grandes Universités étrangères, les enseignants-chercheurs ont des congés sabbatiques récurrents : tous les sept ans, ils peuvent écrire un livre. En France, ils n'ont pas la même productivité. S'agissant des promotions, beaucoup pensent qu'il faudrait privilégier la création de postes de maîtres de conférences pour dégripper le système. Quand on est en poste, on peut se passer de vacances supplémentaires. Mais il est difficile d'établir une cohérence quand on voit que l'appel « étoiles montantes » distingue surtout de jeunes collègues, très axés sur la recherche et un peu moins sur l'enseignement et sur l'investissement dans l'Université. Les promotions restent aussi un moyen de juger l'ensemble des carrières. M. CORRÉARD s'inquiète de cette multiplication des voies parallèles alors qu'il faudrait surtout dégripper le système lui-même.

M. AVERTY répète qu'il n'est pas question de mettre un terme aux promotions. Il faut trouver un équilibre et la voie locale de promotion a tout son sens précisément pour des profils qui n'entrent pas dans les standards permettant d'avoir une promotion à l'échelle nationale.

M. DUPRÉ se réfère à la notion d'école ouverte et d'éducation ouverte, qu'il connaît bien en tant que représentant du second degré. Il demande à quoi correspond cette notion au niveau de l'Université.

LA PRÉSIDENTE précise que ce projet s'inscrit dans la même dynamique et la même logique que la science ouverte. Les ressources éducatives qui sont produites à l'Université grâce à de l'argent public doivent être partagées et rendues accessibles au plus grand nombre. Au sein de l'Université, il s'agit d'avoir accès aux ressources dans les différentes disciplines, mais aussi au sein d'Euniwell, l'Université européenne, et au-delà. La feuille de route construite par Arnaud GUÉVEL traduit des enjeux de rayonnement de la langue française, de diffusion de la façon dont on enseigne, de culture et de valeurs de l'Université, dans l'idée que les connaissances qui sont y créées ne doivent pas seulement y rester mais doivent diffuser dans la société.

M. GUÉVEL ajoute que dans la relation de l'Université avec les lycées, l'objectif est de produire de la connaissance qui sera rendue accessible aux lycéens pour leur donner à voir ce qu'enseigne l'Université et surtout, pour enrichir le programme de formation dans les lycées et proposer aux enseignants des lycées de s'emparer de ces connaissances pour alimenter leurs enseignements. L'idée, à terme, est celle du partage avec la société et d'une ouverture maximale au public.

M. LOUARN évoque les nouveaux postes de professeurs TGV de la LPR. Il n'est pas opposé à la proposition de réduire les promotions en classe exceptionnelle et de revoir la distribution des promotions. Il fait néanmoins remarquer que les avis n'ont pas toujours été tranchés au sujet des professeurs juniors. Pourtant, à 35 ou 36 ans, ils deviendront automatiquement professeurs. Que leur proposera-t-on en fin de carrière, si l'on diminue les promotions ? Leur réservera-t-on une classe de professeur exceptionnelle ? Lorsque cette discussion aura lieu, il faudra prendre ces éléments en compte, y compris les nombreuses voies parallèles qui poussent à l'excellence. Si l'on diminue les possibilités pour certains et que l'on en ouvre qui sont plus rapides pour d'autres, cela créera une tension entre les personnels au sein de l'établissement.

M. BROCHARD s'est interrogé sur les promotions des BIATSS, mais elles sont si peu nombreuses qu'il n'y a pas d'intérêt à aller chercher des gains de ce côté-là. Il se réfère par ailleurs à l'objectif d'obtenir la confirmation du label I-site NExT et demande quel sera l'apport de ce label en termes de financements pour le budget.

LA PRÉSIDENTE précise que l'I-site NExT apporte 10 M€ par an dans la phase probatoire. L'enjeu, avec la visite du jury et l'audition qui auront lieu à la fin de l'année, est d'obtenir la confirmation du label et sa pérennisation et ensuite, de percevoir cette somme chaque année. Mais ce montant est fléché pour l'I-site et relève du pilotage de Nantes Université, qui est porteur du projet. Il ne se fonde pas dans le budget. C'est un outil de développement du budget qui contribuera au développement de l'établissement. À ce titre, l'enjeu est d'abord financier, parce qu'il permet de financer des projets de recherche en matière de formation, d'innovation, de développement international, de ressources humaines, de vie de campus, donc des projets qui profitent à tous. Ainsi, le centre de développement pédagogique est financé par l'I-site. Le label peut donc contribuer de manière décisive au développement de l'établissement et à une amélioration de sa situation financière. Mais ce sont des moyens supplémentaires pour déployer rapidement le projet.

Mme SCHLAEPI ajoute que les 10 M€ issus des financements de l'ANR ont un effet de levier pour obtenir des financements des collectivités locales et des fonds européens afin d'accompagner plus de projets.

M. BERTHON souhaiterait que l'on puisse associer le recadrage du nombre de promotions à l'attractivité de l'établissement. Le CNRS ne manque pas d'attractivité pour la recherche. Le nombre de candidats à vouloir y entrer est très important. Mais pour être en classe exceptionnelle sur certaines sections au CNRS, il faut être membre de l'académie des sciences. Malgré cette difficulté extrême d'accéder à certaines promotions, le CNRS garde toute son attractivité.

Mme BARON s'enquiert de la situation financière des établissements composantes de Nantes Université.

LA PRÉSIDENTE indique que chaque établissement composante reste autonome sur son budget. Elle a assisté au débat d'orientations budgétaires de Centrale Nantes, dont une partie des lignes convergent avec celles de l'Université, par exemple sur la recherche. Le modèle de financement de l'école des Beaux-Arts est différent, en lien avec la métropole. L'école a subi assez fortement les conséquences de la situation sanitaire. Quant à l'école d'architecture, le débat d'orientations budgétaires n'a pas encore eu lieu.

Le conseil d'administration prend acte de la tenue du débat d'orientations budgétaires pour 2022.

RESSOURCES HUMAINES

POINT 3 – REGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS BIATSS – APRES AVIS DU CTE :

3.1 Approbation de l'actualisation de la liste des postes ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire pour 2021-2022

Mme LORET présente ce point, traditionnel à cette période, sur l'actualisation de la liste des fonctions, qui permet de prendre en compte les dernières demandes survenues pendant l'été pour une mise en œuvre à partir du 1^{er} septembre de l'année universitaire. En l'occurrence, il s'agit d'une demande liée à une modification de l'organigramme à l'agence comptable. Une NBI était attribuée sur un poste de caissier dont les missions, à son départ en retraite, ont été réparties sur quatre agents au lieu d'un seul. La demande portait sur la création de trois NBI et sur un abaissement de NBI pour atteindre une NBI de 15 points sur chaque poste, soit au total 25 points supplémentaires. Il est proposé d'émettre un avis défavorable à la demande d'attribution de 40 points de NBI, puisque cette mission de caissier a été répartie sur plusieurs personnes et ne représente qu'une mission secondaire dans les postes au titre du temps de travail qui y est consacré. Elle ne nécessite plus d'attribution de points de NBI en tant que telle. Au total, l'établissement verse 5 325 points de NBI pour 292 agents concernés alors que la dotation initiale était de 3 175 points.

M. BROCHARD, comme il l'a déjà exprimé en CTE, indique que le SNPTES souhaite un rééquilibrage des NBI techniques par rapport aux NBI administratives.

M. BUTEAUD constate que les départs en retraite permettent de gagner des points et observe que le GVT va dans les deux sens. Il suppose que cette répartition s'est faite sans personnel supplémentaire.

Mme LORET souligne qu'il s'agissait surtout d'une réorganisation des services et des missions. La mission du caissier qui est parti, qui occupait ce poste à titre principal, a été répartie pour plus de polyvalence sur plusieurs agents et ne représente plus une mission principale.

Mme SAMI observe que cela représente un surcroît de travail pour ces agents et que cela requiert peut-être une technicité supplémentaire.

Mme LORET indique que la personne qui est partie en retraite a été tout de même remplacée. Il n'y a pas d'augmentation de la charge d'activité. C'est une répartition différente des missions, qui ne peut pas automatiquement conduire à des créations de points de NBI. Cette réorganisation se fait à effectif constant.

LA PRESIDENTE invite à procéder au vote et donne lecture des procurations.

Le conseil d'administration approuve, avec 17 voix favorables, 7 voix contre et 3 abstentions, l'actualisation de la liste des postes ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire pour 2021-2022.

3.2 Approbation de l'actualisation de la cotation des postes dans des groupes de fonctions liée à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à compter du 1^{er} septembre 2021

Mme LORET précise que l'IFSE est une part du RIFSEEP. L'établissement prend en compte à chaque rentrée les modifications de situation pour pouvoir se mettre à jour sur le versement des primes aux agents BIATSS. En l'occurrence, ces modifications portent sur treize demandes d'actualisation pour des postes qui n'étaient pas cotés du fait qu'ils étaient principalement occupés par des agents contractuels ou pour des postes modifiés suite à des listes d'aptitude ayant conduit à un changement de catégorie. Les propositions de modification ont été présentées en comité technique et auparavant, en commission « primes ».

Mme BARON rappelle que les syndicats sont favorables à l'augmentation du salaire indiciaire plutôt qu'au développement des primes.

M. BROCHARD confirme cette position et annonce un vote contre la mise en place du RIFSEEP par principe.

Mme DRONNEAU indique qu'elle votera contre pour les mêmes raisons.

M. BUTEAUD précise que ce vote défavorable ne porte pas sur la titularisation des collègues.

Le conseil d'administration approuve, avec 16 avis favorables, 11 voix contre et 0 abstention, l'actualisation de la cotation des postes dans des groupes de fonctions liée à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à compter du 1^{er} septembre 2021.

3.3 Approbation de la revalorisation du régime indemnitaire de certains personnels BIATSS

Mme LORET indique que deux dispositifs étaient à étudier cette année : une revalorisation de l'IFSE dans le cadre de la loi de programmation de la recherche et la revalorisation triennale de l'IFSE des personnels de catégorie C à compter du 1^{er} janvier 2021.

S'agissant de la revalorisation au titre de la LPR, le protocole d'accord sur l'amélioration des rémunérations et des carrières dans le cadre de la LPR intègre une enveloppe pour financer des revalorisations des régimes indemnitaires pour l'ensemble des personnels, en particulier IRTF et personnels de bibliothèque concernant les EPCSCP. Cette revalorisation sera cadencée sur la période 2021-2027. Il s'agit là de la première tranche 2021, qui porte sur 92 000 €. Un cadrage ministériel a été transmis à l'établissement au printemps. Cette note indique que les établissements doivent revaloriser la part IFSE du RIFSEEP en prenant en compte les valeurs de référence indiquées dans la circulaire à compter du 1^{er} janvier 2021. Seules certaines catégories de personnels sont concernées par cette première tranche de revalorisation. L'enveloppe

attribuée à l'établissement par le ministère pour effectuer cette revalorisation s'élève à 139 816 €. Elle est basée sur les effectifs de 2019 par grade et surtout, sur un écart entre les valeurs de référence et les moyennes indemnitaires constatées. Lorsque l'on applique les valeurs de référence communiquées par le ministère, il s'avère qu'à l'Université de Nantes, il existe un décalage important entre le coût estimé de la mesure (application des valeurs de référence : 262 000 €) et le montant de la dotation perçue. On constate même que la seule revalorisation du corps des ATRF, qui est la catégorie C des ITRF, est déjà au-delà de la dotation communiquée par le ministère. L'application de ces valeurs de référence a des conséquences sur les régimes indemnitaires de l'ensemble des personnels, puisque toutes les filières ne sont pas concernées. Si l'on applique les valeurs de référence, il n'y a plus d'harmonisation des montants entre les trois filières de la catégorie C. Depuis plusieurs années, l'Université a travaillé pour avoir une convergence des régimes indemnitaires, notamment sur la catégorie C, pour permettre à un agent, quels que soient sa filière et son poste, d'avoir le même régime indemnitaire modulo le groupe de fonctions et le grade. D'autres conséquences concernent les conservateurs, qui auraient un régime indemnitaire très nettement inférieur à celui des bibliothécaires ou des bibliothécaires assistants. Des écarts se creuseraient également en catégorie C, et les écarts entre les montants perçus respectivement par un agent de catégorie C et un agent de catégorie B diminueraient. Par ailleurs, la circulaire du ministère sur les valeurs de référence ne vise pas du tout la filière AENES, alors même qu'elle est concernée, cette année, pour l'Université de Nantes, par une revalorisation triennale. En effet, l'ensemble des primes des agents de catégorie C avaient été revalorisées en 2018, avec une augmentation de 6 %. La filière AENES n'est pas concernée parce que celui-ci a étudié les moyennes indemnitaires attribuées au sein des établissements et a considéré que la filière AENES était plutôt bien représentée en termes de niveau de prime. Or ce n'est pas le cas à Nantes, en raison du travail effectué sur la convergence. Compte tenu de ces contraintes et notamment, de l'enveloppe, il est proposé d'augmenter de manière homogène les régimes indemnitaires qui sont visés par la note ministérielle et d'intégrer les agents de catégorie C de la filière AENES dans le cadre de l'enveloppe notifiée, en l'occurrence, 139 000 €. Cette enveloppe permet d'augmenter le régime indemnitaire de 9,5 % à compter du 1^{er} janvier 2021 pour toutes les filières et pour les bibliothécaires et bibliothécaires assistants.

M. AVERTY relève que ce dossier a fait l'objet de beaucoup d'interrogations et que le choix a été fait de ne pas aller au-delà de l'enveloppe attribuée par le ministère, afin de mettre le ministère devant ses responsabilités, puisqu'il prend des décisions que l'établissement est censé appliquer sans s'interroger sur leur financement. Il faut néanmoins assurer une équité de traitement au regard du travail mené sur la convergence des filières, qui ne doit pas être défait parce que ce serait un retour en arrière. Ce sont les raisons qui président au choix proposé aujourd'hui au conseil d'administration.

M. BROCHARD annonce un vote favorable à cette proposition, puisque le SNPTES a toujours œuvré pour une convergence des régimes indemnitaires de toutes les filières au sein de l'Université. Il estime nécessaire de travailler également sur la convergence pour les catégories A, après l'avoir fait pour les C et les B, sous peine de rencontrer un problème de compétitivité et d'attractivité par rapport aux autres Universités, notamment celle du Mans, qui est très à la pointe sur le régime indemnitaire des catégories A. Par ailleurs, la revalorisation annoncée par Amélie de MONTCHALIN pour les catégories C par l'ajout de points d'indice sur les grilles va les rapprocher des catégories B. Or il faut veiller à conserver un écart entre ces catégories.

Mme BARON observe que l'Université de Nantes a un niveau de primes très faible par rapport aux autres établissements. Le ministère a travaillé sur la base de moyennes et considère comme correct un niveau de

prime pour les bibliothécaires et bibliothécaires assistants qui est inférieur à la prime des conservateurs, qui sont le corps supérieur de la filière. Le groupe « Ensemble pour le service public d'enseignement supérieur et de recherche » est favorable à la proposition de l'établissement d'une augmentation pour les catégories C et pour les AENES pour éviter un décrochage pour les catégories C. L'harmonisation entre les niveaux de catégorie C est un élément positif de la politique de l'Université. Il subsisterait néanmoins un décrochage, par rapport aux valeurs du ministère, de l'ordre de 300 à 500 € annuels, même après l'augmentation de 9,5 %. Pour les bibliothécaires, la prime proposée reste bien inférieure aux propositions du ministère, puisqu'elle est à moins 1 800 € annuels, soit près d'un mois de salaire, même si elle permet enfin d'aligner les primes avec les IRTF IGE. Aucun rattrapage n'est effectué. Les bibliothécaires hors classe auront toujours des primes inférieures de 800 € à celles des ITRF. On peut donc considérer que pour les bibliothécaires et pour les catégories C, les arbitrages sont satisfaisants.

En termes d'effectifs, l'Université compte 260 AENES, 789 ITRF, 85 bibliothécaires. Si l'on enlève les conservateurs, il y a un peu moins de 80 bibliothécaires concernés par les augmentations. Ce que propose le ministère est bien en dessous, en dépit de la revalorisation et de l'harmonisation sur les catégories C et les A. En revanche, pour les BIBAS, l'augmentation proposée de 9,5 % sera inférieure aux préconisations du ministère, de 980 à 1 380 € annuels suivant le grade, ce qui, par rapport à 4 000 ou 5 000 €, est loin d'être anodin. Il y a 27 BIBAS. La réévaluation de ces primes au niveau préconisé par le ministère représente moins de 45 000 € par an. Mme BARON comprend qu'une telle réévaluation décalerait beaucoup les primes entre les ITRF, mais depuis des années, c'est la filière des bibliothèques qui doit s'accommoder de primes inférieures. Si l'on voulait augmenter les primes des BIBAS au niveau de celles des ITRF, c'est-à-dire s'orienter vers la convergence des primes, elles resteraient inférieures à la moyenne mais seraient satisfaisantes puisqu'allant dans le sens de l'harmonisation. Cela représenterait 15 000 € supplémentaires par an par rapport à ce qui est proposé, ce qui est dérisoire par rapport à la masse salariale. Il serait temps de régler la question des différences de ces primes, puisqu'elles restent inférieures de 800 €. Il faut rappeler que ces collègues entrent dans la carrière à 10 ou 15 % au-dessus du SMIC à peine. Dans le bilan social, il est noté une forte féminisation des BIATSS titulaires, avec 65 % de femmes au total, respectivement 66 % dans les catégories B, 73 % dans les catégories C et 53 % dans les catégories A. Dans la filière des bibliothèques, en catégorie B ou A, le schéma est totalement différent. Sur 27 BIBAS, 78 % sont des femmes. Sur onze bibliothécaires, il y a un homme. C'est la filière de l'ESR la plus féminisée. Dès lors, une harmonisation des primes serait très appréciable. Cela ne représenterait que 15 000 € et cela constituerait un geste d'égalité femmes/hommes, sachant que beaucoup de bibliothécaires pensent être moins payées parce que les femmes sont trop nombreuses. Mme BARON annonce que de toute façon, son groupe votera contre, comme pour tout ce qui concerne le RIFSEEP.

M. AVERTY assure qu'une vive attention est portée à l'équité de traitement. Mais l'établissement souhaite aussi envoyer un message au ministère. L'augmentation de 9,5 % sera perceptible pour les collègues concernés. Un travail sur la convergence des primes pour les différentes catégories va être engagé.

Mme SCHLAEPPI considère que l'augmentation de 9,5 % est un geste positif. Elle ajoute que la mise en paiement se fera en décembre pour la totalité de l'année 2021, ce que les agents devraient aussi apprécier.

Mme LORET explique que l'idée était celle d'une augmentation homogène des régimes indemnitaires de tous les corps visés par la circulaire plus les agents de catégorie C de la filière AENES. Traiter de façon différenciée le corps des bibliothèques aurait amené une diminution du taux retenu pour les catégories C.

Mme DRONNEAU annonce que l'UNSA éducation a décidé de ne pas voter contre cette proposition, malgré le principe, mais de s'abstenir. L'UNSA salue en effet la revalorisation pour les catégories C et surtout, l'intégration de l'AENES, qui était totalement ignorée par la ministre de l'Enseignement supérieur parce qu'elle pensait que ces personnels étaient mieux rémunérés dans l'enseignement supérieur, preuve de son absence de réalisme. Les interventions qui ont eu lieu doivent faire prendre conscience aux administrateurs enseignants du fait que ce régime est une usine à gaz, un régime incompréhensible où les catégories s'opposent. L'existence de primes par grade ne simplifie pas les choses. L'académie de Nantes a lancé un groupe de travail sur l'AENES pour supprimer la prime par grade et y substituer des primes de fonctions. À responsabilités et fonctions égales, un attaché principal et un attaché devraient avoir le même montant de prime. À l'Université, l'objectif principal est de faire converger les filières vers le même niveau de prime en vertu du principe « à fonctions égales, rémunération égale ». Mme DRONNEAU considère que ce ne sont pas les primes qui devraient valoriser les salaires mais que ce sont bien les rémunérations principales qui devraient être valorisées. La DRH a effectué un travail de calcul très complexe, qui est à saluer et qui apportera un vrai complément aux collègues, mais cela reste symbolique et insatisfaisant par rapport à une valorisation du salaire, qui traduirait la reconnaissance de leur travail et de leur implication.

Mme PENISSON indique que par principe, le groupe « Notre Université demain » est favorable à la revalorisation des salaires des collègues, quels que soient leur filière et leur grade. Elle reconnaît la complexité des calculs et salue le principe d'équité de traitement qui a été choisi par l'équipe de direction et validé en commission « primes » et la décision de revaloriser les deux filières. Mme PENISSON fait elle aussi partie de la filière AENES et se réjouit de cette orientation.

Mme SAMI reconnaît l'ampleur du travail réalisé, probablement pour un résultat qui ne satisfait personne.

PLUSIEURS ADMINISTRATEURS manifestent leur désaccord.

LA PRÉSIDENTE pense sincèrement que ce propos n'est pas justifié. Une augmentation de 9,5 % satisfera tout de même quelques collègues.

Mme SAMI observe que le fait de déterminer des pourcentages de salaire plutôt que des sommes défavorise les agents les moins bien rémunérés. Par ailleurs, elle se dit d'accord pour adresser des messages au ministère, mais demande de quelle façon ils sont adressés et comment ils sont reçus par le ministère.

M. AVERTY indique que ces éléments sont mis en avant dans les discussions avec le ministère : « pour telle mesure, vous nous avez donné tant, donc nous dépensons tant. Nous ne pouvons aller au-delà ». Le rectorat, représenté au conseil d'administration, fait également remonter les éléments. Les organisations syndicales peuvent aussi exprimer leur mécontentement en faisant savoir que l'Université s'est contentée de dépenser l'argent qu'elle a perçu sans aller au-delà.

Le conseil d'administration approuve, avec 17 voix favorables, 9 voix contre et 1 abstention, la revalorisation du régime indemnitaire de certains personnels BIATSS.

POINT 4 – APPROBATION DE LA CHARTE DU TELETRAVAIL DE L'UNIVERSITE DE NANTES

Mme LE FICHANT, Vice-présidente Responsabilité sociale, propose de faire un point sur la mise à jour de la charte du télétravail et d'en présenter un bilan d'étape après les retours liés au Covid. Le nombre de conventions de télétravail a augmenté, avec 355 nouvelles demandes et 193 demandes de personnes qui ont souhaité modifier leurs conditions de télétravail antérieures à la crise sanitaire. Il y a actuellement 831 télétravailleurs au sein de l'Université, contre 510 auparavant. C'est une augmentation de 62 % en un an, chiffre considérable. Parmi les caractéristiques, on relève une part plus importante de femmes qui demandent à télétravailler. 77,5 % des agents en télétravail sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 68 % des personnels BIATSS. Cet indicateur devra être surveillé. Il pourrait signifier que les femmes assument davantage de travail à leur domicile. Mais si l'organisation du télétravail à l'Université de Nantes est favorable aux femmes qui élèvent seules leurs enfants, c'est tout à fait bénéfique. On observe également une prédominance des agents de catégorie A, qui représentent 44 % des télétravailleurs alors qu'ils ne représentent que 37 % des BIATSS. Enfin, on constate, comme dans toutes les entreprises privées et publiques, une augmentation de la quotité de télétravail : 47 % des télétravailleurs font aujourd'hui le choix de 1,5 à 5 jours de télétravail, contre 33 % antérieurement. La quantité de télétravail a donc sensiblement augmenté. La demande de jours flottants de télétravail a également augmenté. La convention de télétravail permet un maximum de quatre jours flottants de télétravail par mois. Enfin, les jours plébiscités pour le télétravail sont le mercredi et le vendredi.

Mme LE FICHANT indique qu'un webinaire vient d'être organisé à destination des encadrants pour encourager une démarche de bilan d'expérience sur le retour au présentiel et le mode de travail hybride en place depuis deux mois et sur l'organisation du travail avec des collègues en présentiel et des collègues en présentiel. Les encadrants bénéficieront d'un accompagnement en la matière.

À la suite de l'accord du 13 juillet 2021 signé à l'unanimité par le ministère et les organisations syndicales, une mise à jour de la charte du télétravail a été rendue nécessaire. Les principales modifications sont les suivantes :

- les télétravailleurs perçoivent désormais une allocation forfaitaire de 2,5 € par journée de télétravail réellement effectuée, appelée « forfait télétravail », mise en œuvre à compter du 1^{er} septembre, avec un plafond de 220 € par an ;
- le télétravail pourra être mis en œuvre également à la demande de l'employeur en raison d'une situation exceptionnelle durable ;
- les modalités de report des jours de télétravail sont assouplies.

Il est par ailleurs procédé à une actualisation des équipements informatiques. La DSI a œuvré pour déployer du matériel pour les télétravailleurs avec une série de packs. À ce jour, 739 packs ont été déployés ou sont en cours de déploiement.

Enfin, la charte du télétravail contient une annexe relative aux modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail.

Cette charte devra bientôt être revue, puisqu'il faudra y intégrer des éléments consécutifs à l'application du décret 2016-151 qui concernent la quotité maximale de télétravail pour les femmes enceintes et les modalités de travail particulières, non encore à l'œuvre à l'Université, pour les proches aidants qui doivent soutenir une personne en situation de handicap ou en difficulté dans leur famille.

M. BROCHARD rappelle avoir demandé en CTE une modification à propos des équipements des packs. Il est actuellement indiqué, dans la convention, que tous les télétravailleurs sont équipés d'un ordinateur portable, d'une station d'accueil, d'un écran et d'une souris. Or ce n'est pas toujours le cas, selon le pack que l'on choisit. La modification proposait la formulation suivante : « ces équipements se composent d'un ordinateur portable et d'un pack ». Il souhaite que cette rectification soit intégrée.

Par ailleurs, M. BROCHARD se réfère à la note relative à la déclaration du télétravail adressée aux agents. De nombreux collègues ont fait savoir qu'ils trouvaient particulièrement lourd d'indiquer, jour par jour, les jours réellement télétravaillés. Il est normal de les déclarer, mais un système plus simple est à trouver.

LA PRÉSIDENTE prend note de cette observation. La modification sera par ailleurs intégrée.

Mme BARON souligne l'effort de l'Université en faveur de télétravail. L'effort matériel est très important, avec un effort très net d'adaptation du poste de travail pour les collègues, qui peuvent par exemple obtenir un fauteuil sans problème s'ils en ont besoin. Se référant par ailleurs aux chiffres de bilan présentés, elle observe que si les agents de catégorie A sont surreprésentés parmi les télétravailleurs, c'est aussi parce que les missions des agents de catégorie C sont parfois peu « télétravaillables ». Une réflexion est engagée au sein de son service pour faire évoluer les missions de façon à ce que les agents de catégorie C n'aient pas l'impression d'être obligés de « tenir la boutique » sur site et de remplacer les télétravailleurs sans avoir le droit de télétravailler eux-mêmes. C'est un réglage que doivent opérer les services.

Mme BARON redoute en outre un possible effet pervers de la charte, en ce sens qu'en ouvrant le recours au télétravail en cas de travaux sur le site ou en cas de grève, par exemple, le télétravail pourrait devenir une mesure d'ajustement trop facile lorsque les conditions de travail sont trop dégradées et permettre à l'Université de relâcher ses efforts sur l'amélioration des conditions de travail et le maintien de leur qualité. Ce recours doit rester exceptionnel.

Mme LE FICHANT assure que l'établissement est conscient de la difficulté de télétravailler pour les agents de catégorie C. C'est la raison pour laquelle il est proposé un accompagnement des encadrants et de ceux qui télétravaillent : le télétravail des uns ne doit pas reposer trop lourdement sur le travail des autres qui sont en présentiel. Les encadrants doivent bien en mesurer l'importance. C'est tout l'enjeu du retour au télétravail hybride.

Mme SCHLAEPPI rappelle qu'il y a des missions qui ne doivent pas être « télétravaillables ». L'accueil du public doit être maintenu. C'est un équilibre assez subtil qu'il faut trouver en imaginant des répartitions de missions différentes au sein d'un service pour que des agents puissent tout de même bénéficier du télétravail parce qu'ils seront aussi positionnés sur les missions « télétravaillables ». S'agissant par ailleurs de la difficulté de renseigner les jours de télétravail effectués, le dispositif est certes un peu lourd. C'est une obligation et il faut y répondre. Une méthode moins contraignante va être recherchée. Il est vrai que pour ceux qui sont sur G2T, le logiciel de gestion du temps de travail, c'est moins compliqué. Quelques composantes ne sont pas encore positionnées sur ce logiciel et cela pose des difficultés.

Mme SAMI fait part de son étonnement devant la grande proportion des femmes dans la population des télétravailleurs et devant la prédominance des demandes de télétravail sur le mercredi et le vendredi. Elle

demande quelle est l'interprétation de la direction à cet égard. À un moment où l'on veut favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut veiller à ce que ce dispositif n'ait pas d'effets pervers.

Mme LE FICHANT confirme que ces chiffres interpellent. Le télétravail ne doit pas être un obstacle à la progression dans la carrière des femmes. Peut-être est-ce le signe qu'elles assument ainsi une charge de suivi des tâches familiales et scolaires de leurs enfants à laquelle elles se sentent assignées. Cet indicateur invite à la vigilance. Mais pour les femmes qui élèvent seules leurs enfants, cet assouplissement des modalités de travail peut être un assouplissement de vie et une source d'économies. De ce point de vue au moins, on peut s'en réjouir.

Mme PENISSON observe qu'au sein de son collectif de travail, avec les managers, l'organisation a été pensée aussi au regard de la demande massive de jours de télétravail les mercredis et vendredis, pour éviter les jours sans aucune présence physique sur site et les jours où aucune réunion ne peut être posée.

M. BERTHON souligne que le personnel enseignant-chercheur n'a pas la possibilité de télétravailler, mais que l'organisation du télétravail se passe très bien avec les personnes qui ne télétravaillent pas.

Mme DRONNEAU rappelle que le mercredi et le vendredi sont des jours où des ATT étaient posées de façon majoritaire. Au départ, il était préconisé de poser en ATT les jours où l'on n'était qu'une demi-journée en présentiel. C'est l'une des raisons qui expliquent pourquoi les demandes de télétravail portent massivement sur les mercredis et les vendredis. Mme DRONNEAU salue par ailleurs la mise en place des packs, qui ajoute à la qualité des conditions de télétravail instaurées au sein de l'Université pour les personnels. Dans cette période sanitaire compliquée, il a été possible d'utiliser des outils tels que Zoom qui ont montré qu'être en télétravail ne signifiait pas être coupé de son environnement de travail et que les liens pouvaient très facilement être maintenus. Cette expérience doit être objectivée et déclinée dans la nouvelle organisation.

LA PRESIDENTE remercie les collègues qui ont œuvré pour assurer cet accompagnement, en particulier Malik MOUHOUD.

Mme BARON demande si pour les personnes en situation de handicap, le télétravail est privilégié lorsqu'elles le demandent. Elle observe une lourdeur dans la procédure : elles doivent prendre un rendez-vous avec le médecin du travail tous les six mois pour justifier du télétravail, alors que la MDPH ne réévalue les dossiers que tous les deux ans.

Mme SCHLAEPPI indique que pour les personnes en situation de handicap, une dérogation permet de télétravailler cinq jours par semaine, pour un télétravail qui peut aller jusqu'à 100 % du temps de travail, si la situation de handicap le justifie. C'est la médecine du travail qui est chargée de faire cet examen. La lourdeur de la procédure pourra être étudiée.

Mme BARON comprend la nécessité d'obtenir l'avis de la médecine du travail lors de la mise en place du télétravail. En revanche, une validation tous les ans au lieu de tous les six mois serait moins lourde.

Mme LORET précise que cette validation semestrielle n'est nécessaire que pour des autorisations supérieures à trois jours.

Le conseil d'administration approuve, à l'unanimité, la charte du télétravail de l'Université de Nantes.

POINT 5 – APPROBATION DE LA REVISION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS AU TITRE DE L'ANNEE 2022

M. AVERTY rappelle que la révision des effectifs porte uniquement sur les personnels titulaires. Il annonce quelques ajustements dans la méthode. Les objectifs sont de maintenir les emplois titulaires. Cette révision permet d'obtenir des autorisations ministérielles d'ouverture des recrutements, puisque c'est une voie de recrutement. Elle sert aussi à piloter la prévision budgétaire en termes de masse salariale et d'effectifs. En effet, les services prennent en compte décisions prises dans le cadre de cette révision d'effectifs pour élaborer le budget de l'année suivante. Enfin, ce tableau traduit la volonté de rendre transparentes les prises de décision de l'établissement en matière de révision des effectifs.

La situation en matière de ressources humaines est tendue entre, d'un côté, des ETP inférieurs au plafond d'emplois et de l'autre, une masse salariale supérieure de 3,6 M€ à ce que l'établissement perçoit de l'État. Malgré cette tension, l'Université affirme sa volonté politique de ne pas dégrader la situation de l'emploi titulaire en maintenant une publication d'emplois à la hauteur de ses possibilités, en tenant compte des départs en retraite et des mutations et en continuant à profiter des opportunités offertes par la mise en place des réformes : la loi ORE, la réforme de l'accès aux études de santé et la réforme des études de santé, qui va générer des moyens grâce auxquels l'établissement entend renforcer les équipes pédagogiques.

La procédure qui aboutit à la validation de la révision des effectifs par le conseil d'administration passe par des échanges avec les composantes sur les postes et les profils retenus. Une fois validée, la procédure de publication des postes sera lancée avec l'élaboration de profils de postes et la mise en place des comités de sélection, qui relève du conseil académique, afin d'obtenir la validation de cette révision des effectifs par le contrôleur budgétaire et par le ministère.

L'enjeu important est de savoir combien de postes pourront être mis au concours. Pour cela, on établit une balance, au regard des départs en retraite de l'année suivante. Il s'agit là d'estimations prédictives, qui résultent d'un travail réalisé par la DRHDS catégorie par catégorie. Il faut savoir que chaque année, des collègues annoncent qu'ils vont prendre leur retraite et finalement, décident de rester. Pour septembre 2022, c'est une estimation de 34 départs à la retraite. Auparavant, les mutations et promotions faisaient également l'objet de prédictions, mais c'était une source de conflits et d'incompréhensions avec les composantes. Aussi a-t-il été décidé de se fonder plutôt sur les mutations et promotions de l'année écoulée, ce qui permet de s'assurer que les postes ont bien été libérés. On connaît généralement les mutations et promotions en juillet, et c'est à cette époque que sont opérées les révisions des effectifs. 27 mutations et promotions de collègues ont été constatées depuis. Ce sont donc 27 postes supplémentaires aux 34 postes liés à l'estimation prédictive des départs à la retraite. En outre, entre la balance établie en juillet 2020 pour 2021 et le réel constaté en juillet 2021, sept départs à la retraite supplémentaires ont été enregistrés. Ceci

ouvre donc sept autres postes pour équilibrer le nombre de titulaires. Au total, il est ainsi proposé de publier 68 postes hors financements spécifiques, contre 55 postes en 2021. Sans ce changement de méthode, le nombre de postes à publier serait inférieur à 60. Mais si l'écart constaté est positif cette année, il sera peut-être négatif l'année prochaine. En tout état de cause, il permet cette année de récupérer le retard accumulé au cours des dernières années.

Pour répartir ces 68 postes, les composantes ont été invitées à remonter leurs demandes. 140 demandes ont été formulées, dont 124 pour des postes qui existent dans l'établissement et 16 demandes de création, dont douze ex nihilo, trois sur ressources fléchées en lien avec la loi ORE et une demande de bascule de ressources propres vers la masse salariale État.

La diminution des deux dernières années s'illustre particulièrement pour les enseignants-chercheurs du 2nd degré et le personnel hospitalo-universitaire, dont le nombre était de 1 495, en moyenne, en 2017, 2018 et 2019. C'est cette diminution que la révision de cette année cherche notamment à compenser en repartant à la hausse, mais de façon modérée et en toute responsabilité par rapport aux finances de l'établissement. En effet, l'impact sur la masse salariale des décisions prises aujourd'hui ne se fera pas encore sentir en 2022, parce que les collègues seront encore là quatre mois. L'impact en année pleine sera effectif en 2023. Pour procéder à l'arbitrage, les composantes sont invitées à argumenter leur demande pour chacun des postes, avec, pour les enseignants-chercheurs, les besoins en formation et en recherche, en cohérence entre le laboratoire et la composante. Sont également pris en considération, pour l'arbitrage, l'évolution des effectifs étudiants, l'offre de formation, le taux d'encadrement, le volet recherche, la structure des emplois (maîtres de conférences, professeurs des Universités, PRAG, PRCÉ...), le nombre d'équivalents temps plein et la masse salariale. D'autres éléments peuvent être remontés lors des rencontres RH avec l'ensemble des composantes et des discussions sur les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens. Il est également tenu compte des sources de financement extérieures et des perspectives budgétaires de l'établissement. Les arbitrages se font prioritairement au volume. Dans la mesure du possible, le dernier mot est laissé à la composante, dans le respect du classement qui a été opéré par celle-ci. Des postes peuvent néanmoins être refusés, même s'ils sont bien classés, lorsqu'ils ne s'appuient sur aucun support, lorsqu'ils s'appuient sur des supports qui ne sont pas vacants parce que le départ à la retraite a été différé ou lorsque le poste, par rapport à des problématiques de recherche, par exemple, n'est pas considéré comme une priorité compte tenu des demandes qui peuvent arriver par ailleurs. Mais en général, une convergence s'établit avec les composantes.

À la répartition des 68 postes par composante ont été ajoutés quatre postes qui sont sur ressources fléchées : en STAPS, un poste lié à la loi ORE, en santé, deux postes liés au projet de l'établissement en lien avec la réforme des études de santé et enfin, un poste sorti de la révision pour maximiser le nombre de postes, en l'occurrence, la transformation d'un maître de conférences en MCU-PH, donc de biappartenance, qu'il a été décidé de ne pas inclure dans la balance pour ne pas enlever un poste alors qu'il s'agit de la même personne et que cette transformation n'aura pas d'incidence financière.

M. AVERTY présente à l'écran la répartition des 72 postes sur les 140 demandés. Le pourcentage de satisfaction des demandes par composante n'est pas vraiment pris en considération : certaines composantes demandent un minimum de postes parce qu'elles savent qu'elles l'obtiendront peut-être mais qu'elles n'en obtiendront pas davantage alors que d'autres sont beaucoup plus gourmandes, ce qui n'est pas forcément illégitime, mais force le ratio d'une composante à l'autre. Cet argument n'est donc pas prioritaire dans les décisions.

La répartition par catégories fait apparaître un nombre important de maîtres de conférences : il y en a 25, contre 14 PR, 8 PU-PH, un professeur universitaire de médecine générale, 8 MCU-PH, 16 PRAG et PRCE. Aucun poste de PREC (professeur des écoles) n'est publié.

Un tableau donne à voir l'évolution du nombre de demandes, le nombre d'accords et le nombre d'accords hors création, sachant que pour le nombre d'accords avec création, depuis 2018, ce sont uniquement des créations de postes intervenues dans le cadre des réformes. Ce nombre évolue d'une année sur l'autre puisqu'en fonction des ouvertures de places que fait l'établissement, il dispose de plus ou moins de moyens.

Cette révision des effectifs est passée devant le comité technique d'établissement le 21 septembre et devant le conseil académique le 1^{er} octobre.

LA PRÉSIDENTE souligne l'importance de l'évolution de la méthode, dont les effets peuvent déjà être mesurés dans les chiffres présentés. Cette évolution a beaucoup mobilisé Dominique AVERTY, Boris ROMAN-DUBREUCQ et la direction des ressources humaines, représentée par Delphine LORET, qu'elle remercie. La révision en elle-même représente toujours un travail conséquent mais cette année est venue se greffer en sus cette réflexion sur la méthode, qui était importante au vu du constat qui était fait.

M. GOULLET salue le remarquable travail effectué dans le cadre d'une politique volontariste pour maintenir au maximum les emplois pérennes d'enseignant-chercheur, puisqu'aucun des postes récemment libérés n'est gelé, avec le souci de respecter les demandes des composantes. La mise en place des pôles, à cet égard, est intéressante, puisqu'ils seront en capacité de privilégier des projets qui favoriseront des actions entre composantes. Avec cette nouvelle structuration, Nantes Université offrira des possibilités de travailler plus en proximité, notamment pour les besoins en recherche, puisque la plupart des laboratoires, au sein des pôles, sont en prise directe avec différentes composantes pour définir au mieux les profils d'enseignant-chercheur. C'est une véritable marge de progression qui se dessine ainsi.

Mme DRONNEAU souligne qu'il s'agit bien du recrutement de titulaires, donc d'un effort important pour l'Université. Même si toutes les demandes ne peuvent être satisfaites en raison des plafonds de la masse salariale, ce qui, dans certaines composantes, pose des problèmes en termes de taux d'encadrement, on ne peut que saluer l'effort consenti dans le contexte financier actuel de l'Université de Nantes. En revanche, si l'on peut se satisfaire de publier un poste pour un recrutement de BOE, Mme DRONNEAU considère que ce dispositif est discriminant pour les futurs collègues en situation de handicap. En effet, il les nomme non pas en stage mais en contrat, la première année. Dès lors, un collègue titulaire en situation de handicap qui est qualifié pour postuler à un poste de maître de conférences, ne peut postuler à un concours BOE, au motif qu'il est déjà titulaire et qu'il ne peut être nommé contractuel. Au lieu de faire entrer les futurs collègues en situation de handicap dans la fonction publique par la voie contractuelle, il aurait été préférable de créer un troisième concours qui leur donne un accès privilégié à la fonction publique mais qui leur permette d'y commencer de la même manière que les autres collègues. Mme DRONNEAU indique ne pas comprendre le choix du législateur.

LA PRÉSIDENTE indique partager cet avis. Mais il importe de créer ce type de poste, malgré le caractère aberrant de la procédure telle qu'elle est prévue par le législateur.

M. BASTIANELLI demande s'il est possible de connaître les taux d'encadrement de chaque composante.

LA PRÉSIDENTE indique qu'ils sont dans le bilan social.

M. AVERTY ajoute qu'ils sont également publiés sur l'UN-data, en même temps que toutes les autres données. Il précise que l'établissement s'efforce de rétablir les équilibres, mais que les volumétries ne permettent de procéder qu'à des ajustements à la marge.

LA PRÉSIDENTE confirme que depuis un an, toutes ces données sont accessibles à tous les personnels sur le site de l'Université, en toute transparence, dans la logique d'ouverture de l'accès aux données. Ces critères sont également un support pour la présidence afin d'assurer le pilotage, mais aussi pour les composantes elles-mêmes.

M. AVERTY ajoute que les directeurs s'en servent beaucoup pour discuter des arbitrages à réaliser.

M. CORRÉARD salue l'énorme travail accompli, notamment par Dominique AVERTY, en particulier dans le dialogue fin avec les composantes, malgré l'importance de la masse de demandes à gérer. La ligne qui est tenue, celle d'être rigoureux sans tomber dans l'austérité, est la bonne.

Mme SAMI a noté l'importance de créer des postes combinant formation et recherche, ce qui suppose un dialogue entre la composante et le ou les laboratoires éventuellement concernés par le poste. Existe-t-il un moyen de s'assurer de la réalité de ce dialogue dans toutes les composantes ?

M. AVERTY indique qu'il n'existe pas de procédure unifiée dans tout l'établissement. Dans certaines composantes, le travail se fait dans un cadre de dialogue. Dans d'autres, c'est un peu moins le cas. M. AVERTY précise qu'avec Arnaud GUEVEL et Olivier GRASSET, il est en train d'examiner les fiches de poste une à une notamment pour vérifier qu'il y a bien un équilibre entre la partie formation et la partie recherche. En cas de désaccord, il retourne vers les composantes. Lors des arbitrages, il ne dispose pas d'un niveau de détail suffisant. C'est un travail qui est mené par la suite. L'échelle polaire sera sans doute la bonne échelle pour effectuer ce travail et avoir une vision globale. Mais le fait que les fiches de poste, depuis quelques années, doivent être signées par les deux entités, à la fois la composante et le laboratoire, a déjà permis de progresser dans la recherche de cet équilibre.

M. LOUARN reconnaît le travail mené, qu'il trouve de qualité. Néanmoins, il ne répond pas à toutes les demandes. À ce titre, M. LOUARN annonce qu'il s'abstiendra sur le vote final.

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

FORMATION

POINT 6 – APPROBATION DES CAPACITES D'ACCUEIL EN 2^E ANNEE DE PREMIER CYCLE DES FORMATIONS DE MEDECINE, PHARMACIE, ODONTOLOGIE, MAÏEUTIQUE, KINESITHERAPIE (MMOP-K) AU TITRE DE L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2022-2023

M. GUÉVEL précise que le conseil d'administration est invité à se prononcer sur le nombre de places ouvertes en 2^e année aux étudiants qui souhaitent accéder aux études de santé des cinq filières de médecine, pharmacie, odontologie, maïeutique et kinésithérapie en 2022-2023. Le ministère exige un passage en conseil d'administration dès maintenant. Depuis l'application de la réforme des études de santé portant sur le 1^{er} cycle, l'Université de Nantes poursuit une trajectoire actée et décidée entre l'UFR de médecine, qui porte cette 1^{re} année, et l'ARS, à savoir une augmentation de 15 %, sur une période de cinq ans, des places ouvertes en 2^e année des études de santé. Par rapport à l'année de référence, qui est la dernière année d'application de l'ancien système, la PACES, l'augmentation, cette année, a atteint 7,7 %, soit 40 places supplémentaires. En 2022-2023, avec les 586 places ouvertes, ce sera une augmentation de 64 places, soit 12,3 %, après trois ans d'application de la réforme, donc à moins de 3 % de l'objectif, ce qui est très satisfaisant. C'est une dynamique très positive, malgré ce que peuvent en dire certains parents, et les efforts fournis par les facultés de santé, en particulier l'UFR de médecine, qui porte le dispositif, sont conséquents pour porter à plus long terme le nombre de professionnels dans le domaine médical et paramédical et donc, servir au mieux la société.

LA PRÉSIDENTE ajoute qu'il faut souligner aussi le travail réalisé en lien direct avec les composantes.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les capacités d'accueil en 2^e année de premier cycle des formations de médecine, pharmacie, odontologie, maïeutique, kinésithérapie (MMOP-K) au titre de l'année universitaire 2022-2023.

POINT 7 – APPROBATION DES DEMANDES D'ACCREDITATION DE L'OFFRE DE FORMATION DES 2^E ET 3^E CYCLES POUR LA PERIODE 2022-2027

M. GUÉVEL souligne l'importance de ce point pour la vie de l'établissement. Cette offre de formation, que l'établissement a communiquée au Hcéres le 5 octobre, a été examinée lors en CFVU lors de sa séance du 30 septembre et a reçu un avis favorable à l'unanimité. Le Hcéres attend l'avis du conseil d'administration pour s'emparer du dossier et l'expertiser. L'offre actuelle comporte 70 mentions de second cycle qui recouvrent les masters et les formations de second cycle portées par les UFR du pôle « santé ». La future offre évolue de quatre mentions ou formations supplémentaires, hors les quatre masters MEEF qui suivent une procédure d'accréditation spécifique puisque ces formations sont sous le coup d'une réforme associée ou initiée par la loi pour une école de la confiance de juillet 2019.

S'agissant du 2nd cycle, le pôle sciences et technologies présente une offre à l'architecture et au contenu relativement stables, constituée de 21 mentions. Il faut souligner le fait qu'au sein de cette offre, une réflexion est en cours, qui implique de nombreuses équipes pédagogiques, pour la création future de *graduate programs*, ce qui explique l'abandon que portait l'Université en coaccréditation avec l'Université de Rennes 1, « nutrition et sciences des aliments » au profit d'un GP centré sur la nutrition, porté par une

équipe de l'Université de Nantes. Cette création ne s'inscrit pas dans le projet Triton mais est soutenue à ce stade par l'établissement. Deux créations de mentions résultent de restructurations : la mention « gestion de l'environnement », portée par l'UFR des sciences et techniques, qui correspond à la séparation de cinq parcours de la mention « sciences de la Terre, planètes et environnement », et la mention « gestion de production, logistique, achats », qui était l'un des parcours du master « management et administration des entreprises » porté par l'IAE, qui devient une mention portée par l'IUT de Saint-Nazaire.

Pour le pôle « humanités », l'offre portée par l'UFR de psychologie, qui fait l'objet de beaucoup d'attentes de la part des diplômés, passe de deux à trois mentions, ce qui devrait s'accompagner d'une augmentation de la capacité d'accueil. Par ailleurs, le contenu de la mention « histoire, civilisations, patrimoine » est intégré dans l'offre portée par l'UFR d'histoire et d'archéologie, désormais limitée à deux mentions.

S'agissant du pôle « sociétés », deux créations résultent d'une restructuration globale des parcours, notamment le parcours « droit de la propriété intellectuelle », qui était positionné dans une mention aujourd'hui nomenclaturée, et dont la composante fait le choix de demander l'accréditation sur la mention.

Enfin, pour le pôle « santé », il faut relever le travail portant sur le 2nd cycle des études de santé réalisé ces deux dernières années par les trois UFR concernées, qui, à ce stade, ne donne lieu à aucune restructuration macro visible. La seule création est portée par l'UFR STAPS. C'est une mention de master « activité physique adaptée et santé », qui fait suite à la création, il y a trois ans, d'une licence de la même mention. Cette offre répond à des demandes nombreuses dans cette filière et participe à une dynamique collective des enseignants-chercheurs au sein du pôle, puisqu'elle est portée en collaboration avec les UFR de médecine et de pharmacie et l'école de kinésithérapie.

Dans le cadre de l'offre du 3^e cycle, le 3^e cycle des études de santé, hors doctorat, qui fait l'objet d'une procédure particulière, a également été réformé. 19 certificats ont été écartés et une formation a été créée. Il faut souligner l'important travail produit par les trois facultés de santé, qui ont produit 134 fiches d'une grande qualité et très documentées.

Au total, 212 formations ont été remontées. Ce travail colossal a été mené par les directions de composantes et les équipes pédagogiques dans un cadre collaboratif qui a été très apprécié. L'équipe politique, les services et la direction de la formation et de la vie étudiante se sont mis à la disposition des équipes pédagogiques, qui avaient besoin d'être accompagnées. Tous les personnels de la DFVE et en particulier Johanna BOUTIN, la directrice adjointe, et Gwendolina WENDLING, la directrice, ont œuvré à ce travail jusqu'au dernier jour, le 5 octobre, date à laquelle l'offre de formation devait être remise à la Dgesip et au Hcéres, qui doit rendre son avis et donner les accréditations.

M. GUÉVEL précise que cette offre, en particulier de 2nd cycle master, vise à proposer des poursuites d'études aux étudiants, voire à des professionnels en reprise d'études. Dès lors, l'établissement, dans les années à venir, doit se questionner sur les capacités d'accueil à ouvrir en face de ces formations parce qu'à ce jour, il ne répond pas aux demandes. Cela nécessite des moyens, et il faudra en débattre en CVU et ensuite, au sein du conseil d'administration, pour faire évoluer cette situation préoccupante.

LA PRÉSIDENTE insiste également sur l'importance des efforts déployés pour réaliser cette offre de formation, à la fois par les collègues dans toutes les composantes, par l'équipe de la DFVE, et par Arnaud GUEVEL, qui n'a pas compté ses heures pour tenir le calendrier réglementaire. L'exercice n'était pas facile et a été très bien mené.

Mme JOLLIET fait valoir combien le travail a été agréable et fluide avec Arnaud GUEVEL et ses équipes alors que la période était très difficile, et qu'il fallait, après avoir traversé la réforme du 2nd et du 3^e cycles, construire au pied levé une rentrée des étudiants dans le parcours de 1^{er} cycle, puis en 2^e année, avec des capacités d'accueil qui devaient à tout prix être augmentées dans un temps très bref, et des exigences ministérielles contradictoires. Arnaud GUEVEL a aidé le pôle « santé » à finaliser le dialogue avec le Mesri et à réaliser une offre qui a permis aux UFR de santé d'être bons élèves. Mme JOLLIET salue l'excellente implication des enseignants de santé dans l'élaboration de cette 1^{re} année. Ce travail a permis à la faculté de médecine de Nantes d'être la seule faculté à avoir fait passer des oraux à l'ensemble des étudiants. Par ailleurs, Mme JOLLIET a fait le choix de faire de la préparation des accréditations une démarche polaire. La remontée des accréditations a été synthétisée par une seule et même personne au sein du pôle, qui a participé activement à la rédaction des fiches et qui a été la cheville ouvrière et l'interlocuteur central des enseignants qui apportaient leur contribution. Cette cohérence a été repérée au niveau du Hcéres. C'est un exemple concret du travail polaire déjà réalisé.

Mme SAMI souhaite avoir des éclaircissements sur l'incapacité de l'établissement à répondre à la demande dans les parcours de master évoquée par Arnaud GUEVEL. Elle relève que s'il faut ouvrir la possibilité de poursuivre des études à davantage d'étudiants pour les emmener vers un doctorat et vers une thèse, encore faut-il que ces étudiants trouvent des moyens de subsistance sous forme de bourse, par exemple.

M. GUÉVEL pense qu'il était maladroit d'employer l'expression « répondre à la demande ». Il voulait évoquer la problématique des capacités d'accueil limitées en face de certains masters et de certaines disciplines, en l'occurrence, le droit et la psychologie. Un travail est mené avec les composantes pour faire évoluer cette situation. Lorsque l'Université accorde à un étudiant un diplôme de licence avec une moyenne supérieure à 13 et qu'elle ne peut pas lui proposer de poursuivre ses études dans un de ses masters, M. GUEVEL a du mal à se résoudre à signer ce refus d'inscription. Par ailleurs, le fait de diplômer davantage d'étudiants de master n'implique pas nécessairement qu'une multitude d'étudiants poursuivront en doctorat. Le doctorat n'est qu'une possibilité et ce choix est loin d'être systématique. Tous les masters de l'Université permettent une insertion professionnelle sans aller jusqu'au doctorat. Et de nombreuses disciplines sont concernées pas beaucoup d'emplois ouverts non pourvus aujourd'hui. C'est le cas du numérique et de l'informatique. Avec Nantes Université, l'établissement aura une offre solide à proposer dans ce domaine, mais qu'il pourrait encore faire évoluer parce que cela répondrait à des besoins du milieu professionnel et de la branche.

Mme SAMI précise qu'elle n'avait pas pensé au droit et à la psychologie. Elle estime elle aussi que les capacités d'accueil doivent être augmentées.

LA PRÉSIDENTE annonce que M. Thierry DUPRE a donné procuration à M. Jérémy BEZAULT.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les demandes d'accréditation de l'offre de formation des 2^e et 3^e cycles pour la période 2022-2027.

RECHERCHE

POINT 8 – APPROBATION DE L'ADHESION DE L'UNIVERSITE DE NANTES AU GROUPEMENT D'INTERET SCIENTIFIQUE (GIS) EMYN : PROJET « EOLIENNES EN MER YEU – NOIRMOUTIER » ET SA CONVENTION CONSTITUTIVE

M. GRASSET, Vice-président Recherche et science ouverte, rappelle que le conseil d'administration doit se positionner dès que l'établissement décide d'adhérer à un groupement d'intérêt scientifique. En l'occurrence, il s'agit d'adhérer au GIS EMYN pour accompagner la mise en place et le suivi d'efficacité des mesures ERC, « éviter, réduire, compenser », qui répondent à des enjeux environnementaux : éviter qu'il y ait le moindre impact environnemental lorsque l'on installe des éoliennes en mer, s'il ne peut être évité à 100 %, de le réduire au maximum, et si cet impact existe, de le compenser d'une manière ou d'une autre. Les mesures ERC sont obligatoires pour toute installation d'éolienne en mer. Dans le cas présent, il s'agit du recours à l'expertise scientifique de la société EMYN sur l'installation d'éoliennes vers les îles d'Yeu et de Noirmoutier. Le groupement d'intérêt scientifique a un avis d'expertise sur les protocoles mis en place, il peut faire des recommandations sur les mesures qui doivent être instaurées et il a un rôle de coordination. Les deux structures fédératives de l'établissement, l'Institut universitaire mer et littoral et l'Observatoire des sciences de l'univers Nantes Atlantique, sont parties prenantes de ce GIS, de même que beaucoup de ses laboratoires. L'Université de Nantes est un des établissements du GIS, qui regroupe les Universités de Bretagne, notamment, mais aussi celle de La Rochelle, ainsi que l'Ifremer et d'autres acteurs du Grand Ouest. Le conseil d'administration est invité à donner ou non un avis favorable à l'adhésion de l'Université au GIS EMYN. La commission de la recherche a voté favorablement, à 24 pour, 0 voix contre et 3 abstentions.

Mme SAMI relève l'intérêt de mener des études scientifiques de façon pluridisciplinaire.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'adhésion de l'Université de Nantes au groupement d'intérêt scientifique (GIS) EMYN : projet « éoliennes en mer Yeu – Noirmoutier » et sa convention constitutive

AFFAIRES INSTITUTIONNELLES

POINT 10 – APPROBATION DE LA CREATION DU SERVICE INTER ETABLISSEMENTS NUMERIQUE

M. TRICHET, Vice-président de l'innovation et du numérique, indique que cette délibération s'inscrit dans la démarche de service inter établissements numérique, « SIE numérique » engagée depuis longtemps avec différents partenaires, en l'occurrence, les trois U. Cette démarche correspond à une vision des *data centers* à l'échelle nationale, dont la labellisation s'accélère pour alimenter et fertiliser la souveraineté numérique de la France autour des enjeux d'infrastructures, de stockage de données et de mutualisation en matière de cybersécurité. Ce dernier sujet qui est en train de se cristalliser. L'Université est d'ailleurs la première à s'être dotée de cette compétence et a recruté un expert en la matière, parce que c'est devenu un impératif de souveraineté non seulement nationale, mais aussi pour l'établissement. La filière de l'enseignement supérieur et la recherche est en effet la troisième des filières les plus visées par les cyberattaques.

Aujourd'hui, l'État veut renforcer son infrastructure numérique nationale sur le volet de l'ESR et a labellisé différents *data centers* en plaques régionales. Dans la région des Pays de la Loire, c'est la plaque nantaise qui a été labellisée pour porter ce *data center*, qui sera un objet assez conséquent, mutualisé par la Région, porté par les trois U mais qui servira également tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche de la région. Aujourd'hui, cette trajectoire de *data center* est couplée avec le Centre de calcul et avec l'équité de raccordement des différentes plaques ESR à l'échelle régionale sur les réseaux au sein du CPER, avec une enveloppe de près de 14 M€ auxquels s'ajoutent 6 M€ pour la mise en réseau de tous les lieux (Saint-Nazaire, La Roche-sur-Yon, Angers, Le Mans et le Centre de calculs). Il faut rappeler que l'enveloppe numérique dans le CPER, n'était que de 2,5 M€. Cette augmentation marque une prise de conscience réelle de tous les acteurs. Depuis plus de deux ans, toutes les collectivités ont été entendues et partagent cette volonté d'une souveraineté renforcée. Le fait d'être labellisé par l'État conditionne également les financements des recherches à venir à la présence d'un *data center* d'un haut niveau de sécurité et de mutualisation. Cette trajectoire est donc quasiment indispensable pour pouvoir accompagner le développement de la recherche sur le territoire.

Il s'agit aujourd'hui d'accompagner l'émergence de cet objet et les réseaux d'une structure de mutualisation à l'échelle de la région, en l'occurrence, un SIE, sous la forme juridique d'un service interuniversitaire (SIU), mais ouvert à l'ensemble des partenaires de l'ESR de l'établissement. Il sera gouverné par un conseil stratégique, dont les vice-présidents en charge de la recherche des trois établissements fondateurs, l'Université de Nantes, l'Université d'Angers et l'Université du Mans, constitueront le cœur, mais sera ouvert à tous les établissements qui ont manifesté un intérêt pour cet objet et donc pour la gouvernance qui y sera associée. La direction du SIE sera tournante. Dans un premier temps, elle est assumée par l'Université d'Angers, puis ce sera au tour de l'Université de Nantes, puis au tour de l'Université du Mans. Une direction opérationnelle est adossée à ce conseil stratégique. Elle réunit tous les directeurs des systèmes d'information de l'ensemble des établissements partenaires, pas uniquement des établissements fondateurs, et mobilisera des ressources humaines contre compensation financière via un conventionnement lorsque le périmètre global de l'enveloppe financière associée pour les RH sur le futur *data center* sera défini. Le budget est fortement alimenté par le CPER. Les 14 M€ sont une première trajectoire, mais tous les feux sont au vert pour mettre l'enjeu financier à la hauteur de l'enjeu de sécurité et de souveraineté associé à ce projet.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- sécuriser les données. Il n'est plus temps de jouer avec la sécurité des données de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le niveau d'alerte est réellement élevé. C'est d'ailleurs pour cela que l'État est engagé sur ce sujet ;
- garantir une meilleure continuité de service ;
- mutualiser les compétences, puisque sur ce sujet, les compétences sont rares ;
- prendre le virage du numérique responsable pour répondre à l'impératif d'accessibilité et à l'impératif écologique, et en ce sens, ce *data center* devra poursuivre une trajectoire de transition écologique et de sobriété énergétique.

Neuf *data centers* sont déjà labellisés à l'échelle nationale. La plaque de Nantes se structure autour du *data center* central, situé à Nantes, avec des infrastructures de réseaux qui le connectent à Saint-Nazaire, La Roche-sur-Yon, Saumur, Angers et Le Mans. L'accessibilité aux réseaux et aux contenus doit être la même pour tous les étudiants. Le principe de solidarité et d'équivalence sociale doit s'appliquer. Le *data center* est également connecté aux grands hubs nationaux avec l'axe Paris et Renater associés.

Ce sont quelques *data centers* de la fac de sciences qui ont servi de point de départ. L'idée est de monter en compétence sur une structuration régionale associée pour contribuer à cette démarche de souveraineté nationale avec ce réseau de *data centers* qui est en train de se consolider.

Le conseil d'administration est invité à approuver la création du service inter-établissements, qui a déjà été approuvée par l'Université d'Angers et qui le sera sous peu par l'Université du Mans. C'est une démarche de consolidation assez historique et qui a nécessité un important travail de la part de tous les services, qu'il convient de saluer.

M. BERTHON remercie Francky TRICHET et les équipes pour ce travail extrêmement important, qui, avec cette labellisation, positionne encore une fois la région sur un plan national. En outre, le principe de mutualisation répond bien à l'enjeu écologique.

Mme SAMI demande s'il est envisagé une articulation avec les organismes de recherche, puisque certains laboratoires sont reliés à d'autres organismes comme le CC de l'IN2P3.

M. TRICHET fait valoir que tous les acteurs ont été invités à exprimer un besoin par rapport à leur offre actuelle de stockage de données et au regard de leur trajectoire pour les dix prochaines années. Toutes les écoles qui ont des spécificités de données ont répondu, y compris le CHU. Certaines données pourront converger dans cette mutualisation, d'autres non, puisque la loi impose que certaines données ultrasensibles du CHU restent à proximité. Des échanges ont également lieu avec des unités de l'Inserm et du CNRS pour envisager, à terme, quels types de données pourraient s'inscrire dans ce dispositif. C'est une trajectoire de cinq à dix ans qui est conditionnée avec l'État pour évaluer quelles capacités sont nécessaires pour une région comme les Pays de la Loire d'ici à dix ans. Le travail d'expression des besoins a été réalisé et la gouvernance choisie permettra d'échanger pour monter en capacité. Certains laboratoires décideront peut-être aussi, d'ici quelques années, de transférer certains types de données CNRS sur la plaque nantaise.

M. TRICHET ajoute qu'il a été collectivement décidé de localiser le *data center* sur le site de Polytech, à la Chantrerie, dont l'emprise foncière le permet. Il y aura 1 500 m² pour le bâti et 1 000 m² d'IT, c'est-à-dire de salles réservées à l'infrastructure. Le site permettra aussi de doubler les infrastructures énergétiques. Enfin, le point de réseau est plus favorable sur ce lieu que dans les autres lieux étudiés.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la création du service inter-établissements numérique.

POINT 11 – APPROBATION DE LA MODIFICATION DES STATUTS DE L'UFR D'HISTOIRE, HISTOIRE DE L'ART ET ARCHEOLOGIE

M. AVERTY précise que cette modification des statuts de l'UFR est une modification importante, qui résulte d'une réflexion lancée par le conseil de gestion. Il s'avère que d'après les statuts actuels, le directeur ou la directrice de l'UFR ne fait pas partie du conseil de gestion. Sa composition va être modifiée, ce qui implique

de retoucher deux articles, l'article 4, dans lequel il est précisé que le directeur ou la directrice de l'UFR est membre de droit du conseil de gestion et a voix délibérative, et l'article 5, dans lequel le nombre de membres passe de 17 à 18. Les modifications sont signalées en rouge dans le document.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la modification des statuts de l'UFR d'histoire, histoire de l'art et archéologie.

AFFAIRES FINANCIÈRES ET COMPTABLES

POINT 12 – RENDU COMPTE DES TARIFS SIGNÉS PAR LA PRÉSIDENTE PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE MAI, JUIN ET AOUT 2021

M. AVERTY suppose que les administrateurs ont pris connaissance de ces tarifs.

Le conseil d'administration prend acte des tarifs.

Avant de passer aux questions diverses, **LA PRÉSIDENTE** remercie Sarah LE SAEC, dont c'est le dernier conseil d'administration, pour le travail réalisé, et lui souhaite une belle évolution de carrière outre-Manche.

En l'absence de questions diverses, **LA PRÉSIDENTE** lève la séance.

Clôture de la séance à 11 h 30.

La Présidente de l'Université de Nantes,

