

DÉLIBÉRATION N°2020-03-13-1
du conseil d'administration de l'Université de Nantes

Séance du 13 mars 2020

POINT 1 – APPROBATION DES PROCES VERBAUX

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- VU** le code de l'éducation ;
- VU** les statuts de l'université de Nantes ;

APPROUVE à l'unanimité avec 28 voix pour, les procès-verbaux du conseil d'administration du 22 novembre 2019, du 20 décembre 2019 et du 17 janvier 2020, tels qu'annexés.

À Nantes, le 13 mars 2020.

Le président de l'Université de Nantes



Olivier LABOUX



UNIVERSITÉ DE NANTES

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

SÉANCE DU VENDREDI 20 DECEMBRE 2019

PV N° 417

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE EN ASSEMBLEE PLENIERE DU
20 DECEMBRE 2019

Le conseil d'administration de l'Université s'est réuni au siège de la Présidence de l'Université, sous la présidence de M. Olivier LABOUX, Président de l'Université de Nantes, siégeaient à ses côtés, Mme Carine BERNAULT, 1^{ère} Vice-présidente, Vice-présidente du conseil d'administration et M. Dominique AVERTY, Vice-président Formation et Vie universitaire

ETAIENT PRESENTS A L'OUVERTURE DE LA SEANCE : 22 MEMBRES

AFFILE Bertrand	Pers. Ext.	Nantes Métropole
BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BERNAULT Carine	A	UFR Droit et Sciences Politiques
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
BRUNAT Stéphane	BIATSS	SUMPPS
CARBONI Pierre	A	Faculté des Langues et Cultures Etrangères
CHENE Emmanuel	B	IAE Nantes - Institut d'Economie et de Management
DAVID Marie	B	INSPE
DRONNEAU Céline	BIATSS	Pôle LLSHS
DUPRÉ Thierry	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
FLEURY-BAHI Ghazlane	A	UFR Psychologie
GRASSET Olivier	A	UFR Sciences et Techniques
GUEVEL Arnaud	A	UFR STAPS
JAOUEN Pascal	A	Polytech Nantes
JOLLIET Pascale	A	UFR Médecine et Techniques médicales
LABOUX Olivier	A	Président de l'Université de Nantes
LE LIDEC Annabel	Pers. Ext.	INSERM
MORERE Julie	B	Service Universitaire des Langues
OBLE Diane	Pers. Ext.	CGT Pays de Loire
POUPLIN Mélaine	Etu. S	UFR Médecine et Techniques médicales
TOSTIVINT Xavier	Pers. Ext.	BEELINK SARL
TRICHET Valérie	B	UFR Médecine et Techniques médicales

AVAIENT DONNE PROCURATION : 7 MEMBRES

BOUSQUET Emmanuelle	B	Faculté de Langues et Cultures Etrangères
KERBART Julie	Etu. T	UFR Médecine et Techniques médicales LESTIEN
LESTIEN Françoise	Pers. Ext.	CARENE
OLERON Philippe	Pers. Ext.	SIGMA Informatique
RICHARD René	BIATSS	IUT Saint Nazaire
STOYANOV Hélène	B	INSPE Angers
TONNERRE Clotilde	BIATSS	Cellule d'aide au pilotage



1. Approbation des procès-verbaux du conseil d'administration du 4 octobre et du 15 novembre 2019
2. Informations générales

IMMOBILIER

3. Approbation du rapport d'expertise immobilière et de l'évaluation socio-économique pour le projet de la nouvelle faculté de santé sur l'île de Nantes
4. Information sur le projet de regroupement d'Heinlex du site de Saint-Nazaire

AFFAIRES BUDGETAIRES

5. Approbation du budget rectificatif de l'exercice 2019 (après examen par la CPCA)
6. Approbation du budget initial 2020 (après examen par la CPCA)

PILOTAGE

7. Présentation du Bilan d'audit interne 2019
8. Approbation du programme d'audit interne 2020

RESSOURCES HUMAINES

9. Approbation du Bilan social 2018 (après avis du CTE)
10. Approbation de l'actualisation de la cotation des postes liée à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) pour la filière Bibliothèque (après avis du CTE)
11. Approbation de la revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie A (après avis du CTE)
12. Approbation de l'actualisation de la charte de gestion des personnels BIATSS contractuels (après avis du CTE)
13. Approbation des montants de rémunération des activités de formation prévues par l'arrêté du 9 août 2012
14. Approbation des critères d'attribution du congé pour projet pédagogique

HYGIENE ET SECURITE

15. Approbation du schéma directeur de mise en sureté (après avis CHSCT)

RECHERCHE

16. Approbation de la convention de recherche et développement de France Énergies Marines et désignation des représentants de l'Université de Nantes à l'Assemblée Générale de France Énergies Marines
17. Approbation de la proposition de désignation des représentants de l'Université au sein des organes dirigeants de la SATT Ouest Valorisation

FORMATION ET VIE UNIVERSITAIRE

18. Information sur le cadrage de la réforme des études de santé
19. Information sur la dernière année de première année commune aux études de santé (PACES)
20. Approbation du calendrier de recrutement en Master de Droit 2020-2021 (après avis de la CFVU)
21. Approbation des capacités d'accueil en Licence et de formations de santé (après avis de la CFVU)
22. Approbation de la demande d'accréditation du DUT Génie mécanique et productique (après avis de la CFVU)
23. Approbation des capacités d'accueil métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) (après avis de la CFVU)

AFFAIRES INSTITUTIONNELLES

24. Approbation de la modification des statuts du comité des personnels de l'Université de Nantes

AFFAIRES FINANCIERES ET COMPTABLES

25. Approbation de tarifs (après examen par la CPCA)
26. Questions diverses

LE PRESIDENT ouvre la séance à 8 heures. Il prévient les membres du conseil d'administration qu'il va proposer quelques changements dans l'ordre du jour , au gré des expertises nécessaires pour défendre les dossiers. Il souligne que tous les points seront vus, mais avec quelques changements.

Point 1 - Approbation des procès-verbaux du conseil d'administration du 4 octobre et du 15 novembre 2019 :

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité, avec 29 voix pour, le PV du conseil d'administration du 4 octobre, puis le PV du conseil d'administration du 15 novembre, tels qu'annexés.

Point 3 : Approbation du rapport d'expertise immobilière et de l'évaluation socio-économique pour le projet de la nouvelle faculté de santé sur l'île de Nantes :

LE PRESIDENT précise que la Direction générale du CHU sera présente et qu'il s'agit d'un dossier que l'Université suit depuis des années. En ce qui concerne le dossier d'expertise, il souhaite adresser ses excuses aux membres du conseil d'administration, parce que les dossiers sont arrivés extrêmement tard. Ce retard ne dépend pas de l'Université, mais de ses partenaires, notamment ses partenaires financiers, il expliquera tout à l'heure le montage tel qu'il est en train de s'opérer. Il souhaite par ailleurs adresser ses remerciements aux services qui ont fait un travail extraordinaire, afin que les membres du conseil d'administration aient à disposition, pour ce matin, des documents finalisés et bien finalisés. Il a conscience que les membres du conseil d'administration n'ont peut-être pas eu le temps de lire tous les documents. Cela étant, il était impossible de reporter cette décision et donc la mise en service du CHU. C'est donc pour cette raison que l'Université est amenée à proposer ce document aux membres du conseil d'administration. **LE PRESIDENT** propose donc une présentation et un temps d'échanges sur un sujet connu, selon lui, par la plupart des administrateurs, puisqu'ils en ont parlé dans cette instance comme dans d'autres à plusieurs reprises.

M. KEROUANTON, Vice-Président patrimoine immobilier, souligne que le Président a bien rappelé l'essentiel du contexte et que c'est un dossier qui a été évoqué régulièrement devant le conseil d'administration et devant d'autres instances. Ce dossier représente des enjeux qu'il va rappeler très rapidement, des enjeux territoriaux et des enjeux académiques liés à ces enjeux territoriaux. L'enjeu territorial majeur, c'est l'émergence du quartier de la santé sur l'île de Nantes. Il leur faut accompagner au niveau académique le déplacement et le regroupement du CHU au sud de l'île. Il leur faut donc préserver, d'un point de vue académique, ce qui constitue une spécificité nantaise, ce que l'on qualifie parfois d'enjeu à la nantaise, c'est-à-dire le lien soin/formation/recherche qui représente quelque chose de très fort entre le facultaire, l'hospitalier et la recherche d'un point de vue plus général. Ceci signifie également conforter le secteur de la santé autour du développement économique métropolitain, ce qui représente donc désormais et clairement une priorité politique des collectivités. Autrement dit, c'est quelque chose que les membres du conseil d'administration ont déjà entendu venant de sa part et de celle du Président, c'est parler stratégie immobilière et ville, c'est parler d'urbanité et d'urbanisme volontariste, mais économe en surface, c'est aussi un des grands points de ce dossier et les administrateurs vont pouvoir le constater. **M. KEROUANTON** explique vouloir rappeler très rapidement ce qu'ils font. Il s'agit d'un ensemble facultaire totalement professionnalisant, totalement décloisonnant, il s'agit de former l'ensemble des professions médicales, mais aussi paramédicales, avec, au même endroit, les médecins, les odontos, les pharmaciens, pédicures, podologues, kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes, infirmières, aides-soignants, il n'en a pas oublié, dit-il, qui sont là dans un espace qui sera mutualisé, avec beaucoup d'innovations pédagogiques, il va y revenir. Il faut mettre en avant évidemment, ajoute-t-il, la place du numérique dans les apprentissages, le plateau de simulation qui est quelque chose auquel tout le monde tient énormément, le multi-professionnel et l'alternance entre le théorique et la formation au lit du patient et plus généralement et plus longuement la formation tout au long de la vie pour l'ensemble des carrières. **M. KEROUANTON** allègue que l'on n'arrive pas dans un lieu vierge de toute activité et surtout de toute réflexion. Ce projet de nouvel hôpital, dont il a parlé aux administrateurs et que **Mme FLENDER**, ici présente, va évidemment préciser, comporte des éléments

qui sont déjà préexistant, tels l'IRS 1 qui a été construit sous maîtrise d'ouvrage des Pays de la Loire, l'IRS 2, construit, lui, sous maîtrise d'ouvrage des Pays de la Loire et de Nantes Métropole, il s'agit en fait de l'IRS 2 BIOCAMPUS qui relève à la fois du plan CAMPUS et du CPER (Contrat Plan Etat Région) et qui a été ouvert il y a trois ans, l'IRS 2020 qui sera construit sur le site du CHU et avec le CHU et puis le nouveau bâtiment universitaire rue BIAS, dont la construction est prévue depuis longtemps, qui a connu quelques vicissitudes et dont les travaux vont débiter finalement au tout début de l'année, qui sera une extension à côté de la Faculté de pharmacie, relevant du CPER et sous maîtrise d'ouvrage de Nantes Métropole et enfin la Faculté de santé, la nouvelle Faculté de santé, 36 000 m² dédiés aussi bien à la formation qu'à la recherche, avec un plateau technique très important et qui sera sous maîtrise d'ouvrage de la Région. Cet horizon, commente **M. KEROUANTON**, c'est l'horizon global 2026 du CHU et de l'Université, c'est le rapprochement et finalement la mise en cohérence des espaces de formation de santé. Si les administrateurs considèrent le cas de l'IFM3R (Institut Régional de Formation aux Métiers de Rééducation et de Réadaptation Pays de la Loire) des kinés et des pédicures-podologues, poursuit-il, qui était un peu perdu, non pas dans un nulle part pour les gens qui y habitent, mais dans un nulle part d'un point de vue académique, alors ces mêmes administrateurs voient bien que l'idée de regroupement est tout à fait indispensable. On aura ainsi, totalement à l'est, l'IFM3R, au sud-est le plateau des écoles sous la responsabilité de la Région, qui revient aussi en centre-ville et puis, bien entendu, les formations odontos, faculté de santé etc. Ils sont donc sur un regroupement très cohérent, le trapèze vert, c'est le CHU, le petit carré bleu juste au-dessus c'est la nouvelle parcelle qui est à proximité immédiate à la fois du CHU, mais aussi de l'IRS 2 (Laboratoire de Thérapie Génique Translationnelle des Maladies Génétiques) en particulier. Ce regroupement, c'est, très rapidement, conclut-il, l'innovation pédagogique, un plateau technique mutualisé de 10 000 m², ce qui est tout à fait considérable, la simulation de l'école de chirurgie, des labos d'anatomie, des unités techniques d'expérimentation, le labo de recherche RMeS (Médecine Régénératrice et Squelette) aussi, et puis évidemment les espaces pédagogiques connectés, amphithéâtres, salles banalisées etc., les salles immersives mais aussi les salles connectées aux blocs opératoires du CHU et ce toujours au plus près de ce triangle soins/formation/recherche que l'on veut soutenir absolument. **M. KEROUANTON** ajoute que la perspective d'effectifs totaux est la suivante : passer, avec une augmentation de 14 %, d'un effectif de 6400 étudiants et personnels à un effectif de 7300 étudiants et personnels, ce qui représente quelque chose de tout à fait considérable. La perspective pour l'île de Nantes est de passer à 10 000 ou 12 000 étudiants dans 10 ans, viendront s'y greffer d'autres écoles, comme l'Ecole de Design de Nantes. On est donc bien, là, sur un enjeu de recentralisation de l'ESR (Enseignement Supérieur et Recherche) au centre de la ville, ce qui est quelque chose d'absolument exceptionnel dans l'histoire urbaine française d'aujourd'hui, commente-t-il. Cette augmentation des étudiants correspond au dimensionnement de surfaces par rapport à une présence permanente de 70 % des effectifs, qui paraît une hypothèse tout à fait raisonnable. **M. KEROUANTON** dit vouloir passer sur le détail des surfaces. Ce sur quoi il faut insister en revanche au titre à la fois de la rationalisation et de leur responsabilité intrinsèque et permanente, déclare-t-il, mais aussi au titre des prescriptions de l'Etat tout simplement, c'est la mutualisation et la baisse des surfaces. Dans l'ensemble, commente-t-il, on baisse les surfaces de 30 %, ce qui est absolument considérable, parce que cela entraîne aussi des incidences sur la baisse des coûts de fonctionnement à terme. On gagne quand même à peu près 500 000 € par an sur les coûts de fonctionnement dans cette opération grâce à une mutualisation extrême, en effet 80 % des surfaces sont mutualisées entre les partenaires, c'est quelque chose de tout à fait exceptionnel, conclut-il. **M. KEROUANTON** souhaite revenir sur le financement de l'opération, sur les prochaines échéances, il pense que **Mme FLENDER** reviendra sûrement sur ce point. Il évoque ensuite auprès des administrateurs le contrat d'avenir qui a été signé en février dernier entre le 1^{er} Ministre et la Présidente du Conseil de Région. Ce contrat d'avenir garantit un engagement de l'Etat pour un tiers de l'opération, hors FEDER (Fonds Européen de Développement Régional) et participation CHU/Université, la Région et la Métropole s'engageant pour les deux tiers restant à parité. Il ajoute que le plan de financement n'est pas totalement finalisé à ce jour, donc il n'en dira pas plus à ce sujet aux administrateurs, peut-être que le Président s'en chargera. Selon lui, il existe effectivement un énorme enjeu et un engagement clair de l'Etat sur

cette affaire. La rédaction de ce passage du contrat d'avenir est en parfaite cohérence avec l'engagement de l'Etat sur le CHU. On est là sur quelque chose de tout à fait important, c'est une très lourde opération, 130 millions d'euros pour la partie facultaire de la nouvelle faculté de santé. En réalité, c'est plus, puisqu'il y a le CROUS (Centre Universitaire des Œuvres Universitaires et Scolaires) et puisqu'il y a aussi un parking géré par la SAMOA (Société d'Aménagement de la Métropole Ouest Atlantique), donc on est entre 190 et 200 millions sur une opération absolument colossale, qui n'est pas tout à fait aussi colossale que celle du CHU, mais qui est quand même tout à fait impressionnante avec des participations très volontaristes de l'Université. Ces participations représentent 3 millions d'euros, ce qui n'est pas rien à l'échelle de l'Université, donc les administrateurs voient bien que cette dernière s'engage énormément dans cette affaire. **M. KEROUANTON** explique ensuite que deux documents ont été présentés aux administrateurs, là encore, il ne souhaite pas revenir sur les délais, le Président en a suffisamment parlé. Le 2^{ème} document est un document d'évaluation socio-économique. Le 1^{er} document, le rapport d'expertise immobilière, est, dit-il, un document très technique destiné aux services de l'Etat et à la validation de l'ensemble du projet par les dits services. Le 2^{ème} document est un document qui est peut-être encore plus technique, mais assez passionnant, c'est cette évaluation socio-économique. L'Université est la première à tester ce dispositif, c'est un dispositif tout neuf et assez formidable, même si cette évaluation est difficile à comprendre. Globalement, ce que l'on retient, ajoute-t-il, c'est que l'on est sur une opération qui est vertueuse. **M. KEROUANTON** explique aux administrateurs qu'ils disent souvent avec **LE PRESIDENT** qu'un euro investi sur l'ESR correspond au minimum à 5, 6 ou 7 euros de production de richesse et ce, au bon sens du mot. Cette valeur financière différentielle, qui est reconnue à peu près à 700 millions d'euros pour un investissement de 130 millions d'euros, c'est, selon lui, quelque chose de tout à fait impressionnant, de tout à fait positif et qui, au-delà du chiffre en numéraire, justifie parfaitement cette opération. Que ce soit dans le dossier d'expertise ou dans l'évaluation socio-économique, on a, dit-il, du contrefactuel, qui amène à se demander quelle est l'hypothèse de référence si l'on ne faisait rien ou si l'on refaisait tout sur place. On est, explique-t-il, sur des coûts estimés à plus de 50 millions, si on ne faisait pas la faculté de santé du point de vue immobilier et on est bien entendu sur une rentabilité entre guillemets du projet qui est tout à fait différente. Voilà ce qu'il voulait dire, conclut-t-il.

Mme FLENDER, Directrice générale adjointe du CHU et directrice par intérim du CHU à partir de janvier, demande aux administrateurs de l'excuser pour son léger retard, elle n'avait en effet pas compris qu'on mettait ce point en premier à l'ordre du jour. Elle remercie **LE PRESIDENT** d'avoir convié le CHU ce matin et **M. SUDREAU** qu'elle représente. Elle dit que **M. KEROUANTON** a parfaitement résumé les enjeux de l'opération. Pour revenir sur ce magnifique projet du point de vue du CHU, elle souhaiterait partager avec les membres du conseil d'administration le fait qu'il s'agisse d'une opportunité unique à Nantes, d'abord une opportunité d'avoir, en plein cœur de la cité, la possibilité de créer, ex nihilo, un campus, même si ce n'est pas forcément le terme qui sera retenu. Mais, dans l'idée, commente-t-elle, c'est un quartier hospitalo-universitaire de centre-ville. Il existe donc une opportunité, après, elle pense qu'il faut des hommes et des femmes pour la saisir. **LE PRESIDENT** l'a mentionné, dit-elle, **M. SUDREAU**, le Directeur général du CHU, va rejoindre l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) au mois de janvier. L'opportunité s'est présentée en 2014, il y a eu plusieurs rencontres qu'elle juge capitales, à ce moment-là. Il y a eu une rencontre avec le Professeur **JOLLIET**, Doyen de la Faculté de médecine, avec **LE PRESIDENT**. Initialement, avant 2014, le CHU devait reconstruire les écoles paramédicales sur le site de Saint-Jacques. Il y avait un projet pour ces écoles, compte tenu de leur vétusté. Et puis, face à cette opportunité finalement de se regrouper, de penser le projet différemment, cette opportunité a été saisie collectivement au service d'une vision de l'intégration du continuum soin/enseignement/recherche, avec, à la clé, une unité de lieu qui permet d'augmenter les synergies. Il y avait aussi une vision qui était, à l'époque, ajoute-t-elle, novatrice, précurseur, une vision qui est en train de se diffuser maintenant et qui se diffusera sans doute peut-être avant l'ouverture de la faculté en santé, c'est l'universitarisation des professions et des formations paramédicales. Ils ont aussi réussi à embarquer dans ce projet l'IFM3R, l'Institut de Formation des Masseurs-

kinésithérapeutes, qui est une association qui adhère à cette vision et qui s'engage fortement dans ce projet. Donc, poursuit **Mme FLENDER**, les administrateurs l'ont compris, c'est un alignement des planètes unique en France, ils en sont convaincus, avec la 1^{ère} brique finalement de ce quartier, à savoir l'IRS 2 qui a ouvert en 2016 et le CHU, dont la 1^{ère} pierre va être posée fin 2020. Le projet, l'opération est en marche avec la déconstruction spectaculaire du MIN. La 1^{ère} pierre du projet sera posée fin 2020, la livraison aura lieu en 2026. Ils attendaient de compléter ce magnifique projet, encore une fois unique en France, répète-t-elle, de par son ampleur et de par le rapprochement qu'il induit dans les pratiques et dans la formation. Ce projet, ils vont le compléter avec la faculté de santé, c'est un moment un peu fort pour eux aussi, parce qu'ils ont conscience que ce qu'ils sont en train de construire ensemble est unique. Ils ont donc une chance fantastique, puisque l'Etat investit, les collectivités territoriales aussi, avec la Région et Nantes Métropole. Il s'agit d'un investissement massif en faveur de la santé, de la formation, de l'enseignement et de la recherche. Elle est convaincue, dit-elle, que toutes les collectivités territoriales ne font pas une ultra-priorité de ces thématiques, donc ils ont la chance d'être à la fois dans une région et une métropole qui font ces choix-là, qui les portent et qui les assument. Enfin, conclut-elle, elle voulait terminer sur la vision et la notion d'équipe. Au-delà de l'universitarisation, finalement, il existe un enjeu pour le CHU, ils sont plus de 100 métiers différents à intervenir dans la prise en charge des patients. Travailler en équipe, commente-t-elle, c'est ce qu'il y a de plus beau, mais c'est aussi ce qu'il y a de plus difficile. Donc, si l'on est pleinement cohérent, ce n'est pas au moment du recrutement, au moment où les gens arrivent, qu'on leur apprend, ex nihilo, comment travailler ensemble. Dans ce projet, c'est en étant, d'emblée, ensemble, dès la formation, en pluridisciplinaire, en équipe, qu'il s'agisse de leurs futurs médecins, mais aussi de tous les paramédicaux, infirmiers, infirmiers-anesthésistes, masseurs-kinésithérapeutes, tous ceux qu'elle a cités tout à l'heure, qui, s'ils ne sont pas ensemble, d'emblée, à se former, à apprendre à avoir des échecs, à en tirer les conséquences et puis recommencer, mais toujours travailler en équipe, **Mme FLENDER** est d'avis que l'on passe à côté de l'essentiel pour la prise en charge des patients, en conclusion, ce sont ces convictions-là qui les animent très fortement.

Mme JOLLIET remercie **M. KEROUANTON** et **Mme FLENDER** de leur présentation. Ceux-ci ont déjà tout dit, dit-elle, mais elle a un peu envie de rappeler un élément historique, qui est que l'actuelle faculté de médecine se trouve dans des locaux qui ont été bâtis au cours de l'année 1962 et qui survivent au prix d'une consolidation année après année, du fait des exigences de la commission de sécurité. Celle-ci leur avait dit dans un 1^{er} temps, en 2012, qu'il fallait absolument raser cette faculté. **Mme JOLLIET** répète qu'ils survivent depuis un certain nombre d'années déjà, ils survivent après des aménagements, des fermetures d'étages, mais dans des conditions qui, pour les personnels et les étudiants, sont assez difficiles à vivre. Alors, bien sûr, créer ce projet est très visionnaire, puisqu'ils se projettent à 10 ans avec des situations d'universitarisation dont ils ne connaissent pas très bien la vitesse de progression, puisque les financements ne sont pas totalement précisés par l'Etat à ce jour. En faisant l'hypothèse qu'il y aura une transformation pédagogique complète, ils ont travaillé en amont sur l'évaluation des surfaces nécessaires à ce projet. Ils ont créé une faculté de demain, où il n'y a plus d'amphithéâtres, mais finalement une mutualisation a vu le jour avec le CHU qui a créé un grand amphithéâtre. Cette mutualisation se traduit plutôt par des grandes salles 2D, qui peuvent être mutualisées, qui peuvent être coupées, qui peuvent être divisées. Une grande partie des surfaces a été réservée à la simulation avec un réel effort financier et ajoute **Mme JOLLIET**, il était bien de la part de **M. KEROUANTON** de dire qu'il y a eu 30 % de diminution des surfaces, mais cela va bien au-delà, quand on voit les opérations un peu pharaoniques, qui sont créées dans certains CHU ou facultés de province, elle dit penser à Amiens, à Rouen, à Lille, où des dizaines de millions d'euros ont été consacrés à la simulation. Donc, eux, ils vont relever un défi, celui d'avoir un joli centre de simulation, mais qui, en termes de surfaces, est vraiment ridicule à côté de certaines facultés. Elle le dit, parce que souvent les collègues, les directeurs des autres UFR disent :

- « En santé, vous êtes des riches, vous avez toujours les plus beaux locaux ».

Ils auront, conclut **Mme JOLLIET**, une faculté raisonnable qui veut, et **M. KEROUANTON** l'a bien souligné, permettre de générer plus de bénéfices pour la collectivité dans son ensemble. Si l'on crée une faculté moderne, utilisant des technologies pédagogiques modernes, parce que, oui, la simulation ce n'est pas seulement des mannequins, c'est aussi du théâtre d'acteurs, c'est aussi un laboratoire d'anatomie, qui permet de travailler non plus sur des cadavres que l'on découpe en morceaux, mais sur des tables de simulation de TP de dissection, tout ceci c'est quelque chose de très important pour nos étudiants souligne **Mme JOLLIET**, avec comme objectif une inter-professionnalité qui est l'enseignement de la santé de demain, comme **Mme FLENDER** l'a remarquablement décrit.

Mme DAVID souhaite d'abord faire une remarque sur l'ordre du jour. Elle dit savoir que l'on a déjà attaqué l'ordre du jour, mais ajoute qu'elle pensait qu'on votait cet ordre du jour.

LE PRESIDENT répond à **Mme DAVID** que l'on ne vote pas l'ordre du jour.

Mme DAVID signale que cet ordre du jour lui semble vraiment pléthorique. Ceci signifie que, très vraisemblablement, il n'y aura pas moyen de discuter et de travailler réellement sur les derniers points à l'ordre du jour et que ceci pose donc problème. Par rapport au point de l'ordre du jour dont il est actuellement question, étant donné que les administrateurs ont eu les documents il y a quelques heures de cela seulement, ils n'ont pas pu en mener une analyse correcte. Elle pense donc que, vu l'enjeu qui a été très clairement exposé, il n'est pas raisonnable de voter aujourd'hui sur un tel projet. Autre remarque, dit-elle, elle a parcouru les documents, mais d'une façon évidemment insatisfaisante, alors peut-être qu'elle n'a pas vu les réponses aux questions, mais elle n'a pas vu la manière dont les personnels et leurs représentants avaient été associés à cette 1^{ère} phase du projet. Or, il lui semble qu'il est nécessaire ou qu'il aurait été nécessaire de le faire dès le début pour éviter de s'engager sur une fausse route ou dans une mauvaise voie, parce que, selon elle, ce sont les personnels qui ont l'expertise des besoins en formation et en recherche. Alors, elle n'a pas eu non plus le temps de regarder dans le détail la simulation qui est faite pour l'attribution d'une valeur monétaire à ce qui est appelé ici le gain socio-économique. Elle n'a pas eu le temps, commente-t-elle, de regarder précisément sur quel modèle cela reposerait, mais elle voit bien l'idée, à savoir la volonté positiviste de monétariser et d'objectiver des externalités positives et négatives, certes, c'est intéressant, mais elle pense que c'est un critère exploratoire, d'ailleurs ceci est exposé prudemment dans le rapport. Vu les enjeux pour les collègues, pour les patients etc., elle ne pense pas que l'on puisse se fonder réellement là-dessus, en tout cas pas principalement là-dessus, elle pense notamment aux incertitudes que soulevait **Mme JOLLIET**, les incertitudes du calendrier notamment. Ceci montre la très grande difficulté de la mesure, car quand on a une forte incertitude, si l'on ne mesure pas de façon très fiable cette incertitude, on obtient un résultat qui n'est pas fiable non plus. Donc, elle pense que pour toutes ces raisons, il serait utile, même nécessaire de reporter le vote du conseil d'administration.

LE PRESIDENT fait observer qu'il est conscient, à l'évidence, que les documents qui ont été soumis aux administrateurs sont des documents extrêmement techniques et confesse que, lui-même, il ne maîtrise pas tous ces éléments. Il ajoute que ce n'est pas son rôle de les maîtriser et que ce qu'il voit, lui, c'est la construction du projet depuis des années. En ce qui concerne l'étude socio-économique, il s'agit, en fait, d'une première. C'est une première qui a été lancée pour la 1^{ère} fois le 17 mai, lors d'une 1^{ère} réunion, lui semble-t-il, avec le Secrétariat Général pour l'Investissement, avec des pistes qui peuvent être discutées, lui-même a quelques commentaires à faire notamment sur la création d'emplois. Il n'en demeure pas moins que l'on peut se dire : « Voilà ce que l'on manquerait », si on ne le faisait pas. Ceci est juste un avis, mais il partage à l'évidence avec les administrateurs le fait que ces documents sont extrêmement techniques. **LE PRESIDENT** demande si quelqu'un a quelque chose à dire sur la manière dont ce projet a été construit.

M. MOUHOUD remarque que **M. KEROUANTON** n'a pas eu le temps de parler de cet aspect, mais qu'il existe une comitologie qui est très importante, qui a été mise en place avec le maître d'ouvrage qui porte les études, à savoir

la Région Pays de la Loire. Cette comitologie intègre des groupes de suivi utilisateurs et il y a eu des réunions très techniques détaillées pour aboutir à ce préprogramme. Dès le début de l'année prochaine, ajoute **M. MOUHOUD**, ils entameront la phase suivante de programme technique détaillé qui viendra s'illustrer à l'aune de nouveaux groupes de suivi utilisateurs pour continuer la phase d'étude programmatique et, in fine, la phase de conception sur 2020-2021.

LE PRESIDENT fait remarquer qu'il entend cette demande de repousser la décision, mais que repousser, c'est prendre le risque de décaler ces deux ouvertures du CHU et de la nouvelle Faculté de santé qui doivent être absolument concomitantes, parce que sinon, les conséquences pour les usagers seraient extrêmement négatives.

Mme JOLLIET dit qu'il ne lui semble pas avoir énoncé des zones d'ombre ou d'incertitude ou encore des craintes lors de son exposé tout à l'heure. Mais elle souhaiterait insister sur une chose. Si les administrateurs ont présent à l'esprit la vieille Faculté de médecine, ceux-ci doivent savoir qu'elle est reliée à l'hôpital par quatre passerelles. Et, ces passerelles, ce sont les passerelles qu'empruntent les étudiants, c'est évident, mais aussi les enseignants. Leurs enseignants ont une particularité, c'est qu'ils font de la formation et de la recherche à la Faculté ou maintenant dans d'autres lieux, à l'IRS 1 (Institut de Recherche en Santé), à l'IRS 2, puisque la Faculté se modernise et qu'ils commencent à transformer tout cela. Ces enseignants effectuent leur travail de médecin à l'hôpital. Et ces passerelles sont absolument essentielles pour les étudiants qui partagent leur temps entre les stages et les cours à la Faculté. Donc, si l'on décalait le projet de construction de la nouvelle Faculté par rapport au projet du déménagement de l'hôpital, qui, lui, est verrouillé, calé, gravé dans le marbre, évidemment l'on mettrait en difficulté non seulement l'ensemble des étudiants, 7000 étudiants en santé quand même, souligne-t-elle, mais également les personnels BIATSS et les enseignants. Ceci gênerait la vie de tout le monde et empêcherait surtout les étudiants de bénéficier des nouvelles techniques pédagogiques, techniques qu'ils s'empêchent pour le moment de mettre en place ou qu'ils mettent en place a minima sur le site actuel pour ne pas faire deux fois les mêmes dépenses. Ne pas décaler le projet, déclare **Mme JOLLIET**, c'est, au contraire, raisonner très intelligemment. Elle donne l'exemple du laboratoire d'anatomie, qui a été mis en travaux pour une partie de ses tables qui étaient vétustes. Ces tables ont été achetées avec des blocs, explique-t-elle, qui seront transportés tels quels sur le nouveau quartier facultaire. Il y a eu, conclut **Mme JOLLIET**, des groupes de travail avec des usagers, des enseignants, des BIATSS, des étudiants qui ont réfléchi à tout cela pour penser à faire des économies, penser à des transformations très raisonnées.

Mme TRICHET souhaite intervenir rapidement pour rappeler que ce projet n'arrive pas au dernier moment à la connaissance des administrateurs, mais qu'il s'agit d'un projet de longue haleine qui leur a été présenté plusieurs fois, argumenté, discuté. Depuis plusieurs années, la participation des acteurs du projet est très importante. Ils arrivent désormais à une conclusion, à un financement, à un démarrage et les administrateurs doivent s'en réjouir et valider le projet.

Mme FLENDER remercie **Mme TRICHET** pour son intervention. Elle rappelle que, pour le CHU et l'Université, ce projet allait de soi, ils auraient dû le rappeler, c'est un projet, elle citait tout à l'heure l'année 2014, un projet qui a été mûri avec, comme l'a rappelé **M. MOUHOUD**, le choix de s'engager avec la Région, avec d'emblée, une large association des futurs utilisateurs. Il est rare, souligne-t-elle, de le faire à ce niveau-là en préprogramme, c'est plutôt lors d'une phase ultérieure que ce choix est fait d'habitude. En ce qui les concerne, effectivement, ils sont en tout bout de course et le passage en Conseil d'administration de l'Université est capital, même s'il faut rentrer dans l'exercice obligé d'un rapport d'évaluation socio-économique. Ce qu'elle voulait, c'est remercier officiellement l'Université d'avoir porté ce dossier dans sa complexité technique. Il faut le voir aussi, ajoute-t-elle, comme un passage obligé pour avoir le feu vert, même si, forcément, il y a des éléments un peu plus techniques qui ne s'appliquent peut-être pas bien au monde de l'enseignement et de la santé. Néanmoins, c'est un passage obligé pour obtenir le « GO ! », pour lancer véritablement l'opération. C'est ce qu'ils attendent tous, que cela se

fasse le plus rapidement possible, donc conclut-elle, ils comptent vraiment sur les administrateurs du conseil d'administration de l'Université.

LE PRESIDENT dit profiter aussi de ce moment pour remercier les collectivités et puis la Métropole, qui se sont engagées très fortement dans le projet, qui ont identifié ce volet santé sur la métropole, qui en ont fait une priorité thématique. Le CHU et l'Université sont parfaitement en phase sur ce sujet, c'est évident, dit-il, mais il préfère vraiment le souligner.

Mme DRONNEAU intervient juste pour, dit-elle, expliquer son choix de vote. En fait, elle rejoint un peu ses collègues sur le fait qu'ils n'aient pas eu le temps de bien étudier les documents. Elle est convaincue, effectivement, explique-t-elle, de la nécessité d'un tel projet, notamment pour la Faculté de médecine. Il suffit, en effet, de rentrer dans le bâtiment pour se dire que ce n'est pas possible de continuer comme cela. Malheureusement, poursuit-elle, ils n'ont pas eu le choix de ce projet sur l'île de Nantes, puisqu'il leur a été imposé. Au fond, il faut aussi admettre qu'ils ont des doutes très sérieux sur ce choix territorial au niveau de la métropole nantaise. Malheureusement, ils doivent y aller, ils ont toujours le sentiment qu'on leur impose d'aller à marche forcée sur des projets qui sont quand même d'une grande ampleur. Alors, dit-elle, il est heureux de constater que tout le monde s'entend bien pour faire en sorte que le projet se construise dans les meilleures conditions. Elle salue cette énergie qui existe dans la métropole à chaque fois qu'il y a de tels projets, mais il n'empêche qu'elle reste, elle, en tant que citoyenne et en tant que personnel de l'Université également, très fortement en proie au doute quant à ce choix territorial et aux conséquences à long terme d'un coût financier aussi pharamineux. Elle émet des réserves sur les conséquences que ce projet aura peut-être sur l'ensemble de la communauté, au niveau environnemental, au niveau des transports, il y a, selon **Mme DRONNEAU**, des doutes sérieux à avoir sur cette implantation. Certes, ajoute-t-elle, ils n'ont pas le choix d'y aller ou pas, on les force encore une fois à voter rapidement, elle, du coup, personnellement, elle va voter contre. Certes, elle reconnaît vraiment et salue la synergie qui existe derrière ce projet, elle reconferme la nécessité d'avoir effectivement de nouveaux locaux pour la Faculté de santé, pour les Facultés de santé, mais conclue-t-elle, ce n'est pas possible de continuer à négocier, à discuter d'enjeux aussi sérieux, aussi importants, de cette manière-là.

LE PRESIDENT remercie **Mme DRONNEAU** d'avoir expliqué son choix de vote. Il conteste toutefois formellement le fait que l'on subisse cette implantation, c'est, selon lui, un vrai choix de convergences entre soins/formation/recherche, c'est un vrai choix en termes de territorialité. « Qui vient consulter ? », demande **LE PRESIDENT**. Des patients externes, des patients hospitalisés. Tout a été étudié, la Métropole s'engage pour l'accessibilité et, soit on se dit que tout le projet doit être construit à l'extérieur, et auquel cas on bâtit des grandes surfaces à l'extérieur, soit l'on choisit d'être au plus près des besoins, et l'on ne subit absolument pas, c'est un vrai choix de l'établissement, de nos établissements. **LE PRESIDENT** annonce ensuite les procurations.

Le conseil d'administration approuve avec 23 voix pour et 7 voix contre ce rapport d'expertise immobilière et l'évaluation socio-économique pour le projet de la nouvelle Faculté de santé sur l'île de Nantes.

Point 4 : Information sur le projet de regroupement d'HEINLEX du site de SAINT-NAZAIRE

M. KEROUANTON explique qu'il s'agit effectivement d'un point d'information sur une modification du projet pour le regroupement du site de SAINT-NAZAIRE. Il souhaite rappeler très rapidement aux administrateurs les enjeux qu'ils connaissent déjà, puisqu'ils ont fait examiner le dossier d'expertise avec un résultat positif en juin, de mémoire. Ils sont donc bien sur une très belle opération, à son sens, sur un regroupement des formations du pôle Sciences et Technologies de SAINT-NAZAIRE à HEINLEX, c'est-à-dire en fait le déménagement des formations de POLYTECH et de la Faculté des Sciences et des Techniques, qui sont actuellement à GAVY. Là aussi, il convient de modifier les conditions bâtementaires de manière urgente. On est bien là, commente **M. KEROUANTON**, dans un projet absolument formidable du point de vue de la cohérence urbaine, du point de vue aussi du lien avec la

CARENE (Communauté d'Agglomération de la Région Nazairienne et de l'Estuaire) et SAINT-NAZAIRE d'un point de vue général. Il rappelle très rapidement le financement de l'opération aux administrateurs, soit 14 millions et demi d'euros, ils ont eu, dit-il, beaucoup de mal à boucler ce projet-là et ils n'ont plus de marge de manœuvre financière en l'état actuel de ce dossier. Le problème, c'est qu'ils ont eu un surcoût en termes de sols, de gonflage de sols et de découverte d'amiante. Certes, les membres du conseil d'administration vont poser la question : « Comment se fait-il que l'on ne découvre ceci que maintenant ? ». Eh bien, commente **M. KEROUANTON**, c'est toujours comme cela dans le bâtiment. Dans le bâtiment, poursuit-il, il parle ici sous le contrôle de **M. MOUHOUD** et de **Mme HUCHET**, Directrice du patrimoine, on ne peut pas tout savoir quand on fait des travaux, cela se fait au fur et à mesure des études qui sont affinées très régulièrement. Ils ont eu le même problème sur le Nouveau Tertre, où ils ont eu à faire face à des surcoûts dus à l'amiante tout à fait considérables. C'est comme cela la vie bâtiminaire. Par contre, le paradoxe, ajoute-t-il, voire la schizophrénie immobilière, c'est que l'on n'a pas forcément plus d'argent pour autant. Ils sont donc obligés d'adapter ce dossier-là, en lien étroit avec le rectorat. Certes, ils ne sont pas obligés, pour autant, de refaire le dossier d'expertise, mais ils se devaient évidemment d'informer les administrateurs de cette modification. « Pourquoi ? », demande **M. KEROUANTON**. Parce que, du coup, ils vont modifier et réduire temporairement, en tout cas dans ce projet-là, une partie du financement qui leur permettait de travailler plutôt sur le bâtiment 9 dédié à la formation en génie chimique, afin de rester dans l'enveloppe budgétaire et continuer à travailler de manière novatrice. Très rapidement aussi, conclut **M. KEROUANTON**, ils maintiennent, là aussi c'est très technique, il ne va pas beaucoup en parler, ils maintiennent, malgré tout cela, du bâtiment basse consommation, ils maintiennent aussi, c'est vraiment quelque chose de très fort, la transition énergétique, ils concentrent évidemment tous leurs efforts sur la question de la performance énergétique, les administrateurs ont un tout petit zoom sur cette question du niveau de carbone. Toutefois, le calendrier opérationnel est toujours le même, la fin de l'opération est prévue pour la rentrée universitaire de 2023.

LE PRESIDENT fait remarquer qu'il s'agit d'un point d'information comme cela a été fait pour le dossier précédent et qu'il s'agit de suivre ces gros enjeux.

M. JAOUEN souhaite faire un simple commentaire pour saluer le travail réalisé par les Vice-Présidents, les conseillers, les services concernés sur ce dossier qui est un projet majeur pour le site nazairien. Il explique que le tour de table n'a pas été facile, qu'il y a eu des surcoûts et que c'est un dossier, on le voit bien, qui est compliqué. C'est aussi un travail qui devra, à l'évidence, se prolonger. Il y a encore de beaux sujets concernant le site universitaire nazairien, comme par exemple quel avenir pour le CRTT (Centre de Recherche et de Transfert de Technologie) à 5 ou 10 ans, quelle projection envisager pour la plate-forme de recherche et développement ALGOSOLIS, spécialisée dans les réponses aux défis de l'exploitation industrielle des micro algues, sans parler de la question de la réhabilitation de la halle de génie chimique - génie des procédés. Il y a donc d'autres sujets, commente **M. JAOUEN**, qui concernent ce liant que **Mme JOLLIET** évoquait tout à l'heure, ce liant formation/recherche/innovation pour ce qui les concerne aussi sur le site nazairien. Donc il reste du travail, mais il souhaite d'ores et déjà remercier tous les acteurs du projet, grandement les remercier pour ce qui a été réalisé pour renforcer ce pôle universitaire nazairien.

LE PRESIDENT demande s'il y a des questions. Il répète qu'il s'agit d'une information. Il souhaiterait clore ce point sur l'immobilier, il a entendu les réserves qui ont été faites par les administrateurs - administratrices, citoyens ou citoyennes. Il rappelle qu'ils ont des tours de table à mener, que c'est assez compliqué, quand on voit les enjeux financiers, comme c'est le cas aujourd'hui avec Saint-Nazaire, avec ce campus technologique, il va l'appeler comme cela, qui se caractérise depuis le début par son originalité. Pour ce qui est du 1^{er} point sur la nouvelle Faculté de santé, **LE PRESIDENT** souligne que les administrateurs ont bien vu les enjeux financiers, qui ont été commentés par les uns et par les autres. Cependant, poursuit-t-il, ils n'ont pas en leur possession, à ce jour, d'écrit formel de l'Etat concernant sa participation financière pour un tiers. Ils connaissent, certes, le montant,

mais ils n'ont pas de document écrit. **LE PRESIDENT** explique que l'Etat participe pour un tiers ainsi que chaque collectivité. C'est, dit-il, ce qui est inscrit dans le dossier, il n'y a pas de risque majeur concernant le financement de l'opération, toutefois ils n'ont pas le document. Il est donc possible, ajoute-t-il, qu'ils reviennent vers les administrateurs pour valider ce montage financier, tel qu'il apparaît aujourd'hui. Ce montage est officieux, pas officiel, mais il est possible qu'ils aient à revenir, vu l'ampleur du dossier d'expertise, vers les administrateurs lors d'un conseil d'administration particulier. Ils auront peut-être besoin, en janvier, d'un CA court, mais spécifique, pour valider ce montage budgétaire. **LE PRESIDENT** propose ensuite de passer au point recherche et assure que cela ne va pas être très long. Il ajoute que c'est un petit peu décousu, mais que tous les points seront abordés.

Point 16 : Approbation de la convention de recherche et développement de France Énergies Marines et désignation des représentants de l'Université de Nantes à l'Assemblée Générale de France Énergies Marines

M. BROUSSE, Vice-Président délégué à la valorisation, fait remarquer que ce point fait suite à un vote que les administrateurs ont eu, il y a quelque temps, sur l'entrée de l'Université de Nantes à l'actionnariat de la SAS (Société par Actions Simplifiée) France Énergies Marines, cette association s'étant transformée en Institut pour la Transition Énergétique (ITE). Il explique que cette convention permet finalement de fonctionner au niveau des projets de R&D (Recherche et Développement) et qu'elle va être mise en place au niveau du conseil d'administration de France Énergies Marines, nouvellement nommé. Ils ont donc au niveau du conseil d'administration de la SAS des sièges qui sont réservés aux industriels et 5 qui sont alloués à la Région Bretagne, l'Université de Caen, l'IFREMER (Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer), l'ENSTA Bretagne (Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées) et l'Université de Bretagne Occidentale (UBO). Ils avaient proposé conjointement avec l'UBO, reprend **M. BROUSSE**, d'avoir un binôme, l'Université de Nantes ayant un poste de suppléant et le titulaire étant issu de l'UBO. Ils proposent donc que leur collègue **M. Franck SCHOEFS**, qui est professeur à l'UFR Sciences et Techniques et qui est également directeur de l'Institut Universitaire Mer et Littoral (IUML) soit le représentant de l'Université de Nantes sur ce poste de suppléant.

M. JAOUEN explique que la majorité U 2020 soutient ce point 16 concernant France Énergies Marines et ses trois sous-points, à savoir, convention, participation au CA et assemblée générale. Il est, selon lui, tout à fait logique, que ce soit le directeur de l'IUML et le Vice-Président **M. BROUSSE** qui représentent l'Université dans ces instances, parce que, à eux deux, ils couvrent tous les aspects scientifiques et techniques relatifs à la valorisation et à la propriété intellectuelle. Il souhaite donc rappeler deux choses : la 1^{ère} est que France Énergies Marines représente pour eux, enseignants-chercheurs, un lieu de rencontre extrêmement intéressant en termes de contact direct avec les industriels, c'est tout à fait important pour les projets collaboratifs en ingénierie sur le volet « mer », la 2^{ème} c'est que France Énergies Marines est un lieu tout à fait important pour les aspects interdisciplinaires, à savoir le volet biologie et le volet sciences humaines et sociales. Enfin, s'il rappelle des ordres de grandeur, c'est environ 150 à 250 k€ par an de retombées de projets de R&D pour l'Université de Nantes et ses équipes.

M. BROUSSE rappelle qu'il y a également la nomination au niveau de l'assemblée générale de France Énergies Marines avec la proposition de désigner **Franck SCHOEFS** comme titulaire et lui-même comme suppléant. Enfin, en ce qui concerne la partie convention, l'engagement de l'Université de Nantes dans France Énergies Marines équivaut à une contribution financière annuelle de 10 k€. En contrepartie de cette contribution, France Énergies Marines, c'est l'objet de l'ITE, s'engage à mener les programmes de R&D impliquant les équipes de l'Université de Nantes, avec un droit de participation, un droit d'orientation de la recherche, des axes de recherche, un accès préférentiel aux plates-formes technologiques, un droit d'accès global à la PI (Propriété Industrielle), un droit prioritaire d'exploitation des résultats, ainsi qu'un accès au centre de ressources de France Énergies Marines. Selon **M. BROUSSE**, c'est quelque chose de tout à fait classique, il n'y a rien d'extraordinaire à dire à ce sujet. Pour information, ils ont un projet qui porte le nom de « Mon Amour », sur lequel ils s'étaient positionnés et qui a été

sélectionné. **M. BROUSSE** ajoute qu'il pense que les collègues du GeM (Institut de Recherche en Génie Civil et Mécanique) qui sont impliqués dans ce projet sont extrêmement satisfaits que ce projet ait pu émerger parmi la quantité de projets qui ont été soumis à France Énergies Marines au 1^{er} round de sélection des projets R&D.

Mme OBLE signale qu'il lui semble, que lorsque ce sujet avait été abordé à un conseil d'administration de l'Université, elle s'était interrogée sur un certain nombre de points. Elle réitère donc ses interrogations, selon elle, France Énergies Marines c'était d'abord une association qui devait devenir un Groupement d'Intérêt Public. Cette association devait donc devenir un GIP, poursuit-elle, et en fait elle devient une SAS en vue de développer une filière industrielle pour les Énergies Marines Renouvelables (EMR). Alors, certes, elle est totalement favorable au développement des filières, au développement d'une filière industrielle. Simplement, elle s'interroge quand même, parce qu'il existe des problématiques environnementales sur ce point des Énergies Marines Renouvelables. Il y a effectivement des conflits qui peuvent se produire avec d'autres secteurs d'activité, et notamment la pêche. Alors, elle a vu dans le document que ce sujet avait été abordé, simplement elle se pose la question de savoir ce qu'il arrivera, s'il y a des impacts environnementaux négatifs qui sont avérés. Que fera alors l'Université, est-ce qu'elle se retirera, voilà, la question de l'éthique de la recherche lui semble importante. **Mme OBLE** ajoute que lorsqu'ils parlent des enjeux prioritaires de la filière en termes de Recherche et Développement, il apparaît qu'on est vraiment très axé sur la Recherche et le Développement, beaucoup moins sur les recherches fondamentales et un peu moins aussi sur ces questions environnementales. Alors, voilà, elle s'interroge.

M. BROUSSE souhaite rappeler que c'est l'Etat qui a voulu que le passage de l'association à un ITE, un Institut pour la Transition Énergétique, se fasse sous la forme d'une SAS. L'Université n'avait pas fait ce choix-là, voilà pour ce 1^{er} point. Le 2^{ème} point, c'est qu'ils ont quand même au moins 5 laboratoires qui sont impliqués directement dans ces projets, donc ne pas être dans France Énergies Marines, cela signifie faire de la recherche avec peu de moyens, comparé à ce que FEM (France Énergies Marines) va leur apporter. Ceci signifie aussi trouver moins d'écho pour les réserves qu'ils seraient éventuellement amenés à émettre. Pour information, ils ont déjà émis une réserve qui a été écoutée, ils étaient les seuls à le faire et ils ont entraîné les autres partenaires académiques. Ils ont refusé de participer à la prise en main d'un site d'essai en Méditerranée, qui leur semblait tout à fait disproportionné par rapport au site existant. Ils ne souhaitaient pas avoir un site qui dégrade encore plus la partie maritime, un site qui n'était pas forcément nécessaire. **M. BROUSSE** est donc d'avis qu'il est important de faire partie du conseil d'administration, qu'il est important de participer aux instances de France Énergies Marines, parce qu'ils savent faire entendre leur voix, que celle-ci est écoutée et qu'il pense qu'ils ont connu là un 1^{er} succès. Ce qu'il voudrait dire aussi, c'est qu'ils ont aussi des collègues du laboratoire de droit qui travaillent sur le droit maritime, qui sont là aussi pour mettre des garde-fous, pour apporter des éléments sur l'implantation de ces énergies marines. Ils seront donc d'autant plus forts s'ils peuvent faire entendre leur voix et montrer l'ampleur de ces travaux au niveau de la SAS.

Mme OBLE souhaite poser une deuxième question. Le Conseil régional de Bretagne siège au conseil d'administration et elle s'est étonnée de l'absence du Conseil régional des Pays de la Loire à cette instance. Selon elle, il aurait été intéressant de voir siéger les deux régions, puisqu'elles sont quand même sur une façade maritime commune.

M. BROUSSE répond que la Région Pays de la Loire participe financièrement aux projets, mais n'a pas souhaité siéger au conseil d'administration. C'est un choix qu'elle a fait.

LE PRESIDENT argue qu'il s'agit d'un ITE et que l'on ne peut pas, de son point de vue, décorréliser la transition énergétique et la transition écologique. Il pense qu'ils sont en phase sur ce sujet.

M. JAOUEN souhaite faire une intervention extrêmement courte, pour répondre à la question de **Mme OBLE** sur le volet environnemental, notamment concernant la pêche. Selon lui, tout ne se voit pas en termes de conflit, il y

a des combinaisons qui sont vertueuses, puisque ces structures à la mer peuvent servir de récif artificiel. Ce sont donc des sujets comme cela sur lesquels se penchent leurs collègues universitaires avec d'autres partenaires, comme IFREMER.

M. LUPI souhaite apporter un éclaircissement sur ce point, ainsi qu'un témoignage. Il a, dit-il, participé à 3 projets France Énergies Marines, il ne reprendra pas ce qu'ont déjà dit ses collègues, à savoir qu'ils ont des collègues des Sciences Humaines et Sociales ou des collègues spécialisés dans le domaine juridique qui travaillent sur d'autres projets. Il aimerait rebondir sur ce que **Mme OBLE** a dit. La recherche fondamentale, il a pu en faire dans le cadre des projets France Énergies Marines. Les problématiques industrielles l'ont poussé, avec ses collègues, à développer des problématiques dans sa thématique, à faire des recherches plus fondamentales. Ils ont donc pu à la fois publier, faire des brevets et protéger leurs activités. En ce qui concerne le dernier point, ils ont une participation très active de la Région Pays de la Loire pour ce fameux projet « Mon Amour » dont il est question, une collaboration assez forte avec un financement WEAMEC (réseau européen des PME du secteur des Energies Marines Renouvelables). Il y a, conclut **M. LUPI**, il y a vraiment un travail collectif qui s'opère entre les différentes équipes et les différentes institutions.

LE PRESIDENT propose aux administrateurs de passer aux voix, avec les mêmes procurations que précédemment.

Le point 16 est approuvé avec 24 voix pour et 6 abstentions.

LE PRESIDENT dit souhaiter profiter de la présence de **M. BROUSSE** pour aborder un autre point concernant la recherche.

Point 17 : Approbation de la proposition de désignation des représentants de l'Université au sein des organes dirigeants de la SATT Ouest Valorisation

M. BROUSSE rappelle aux administrateurs que le conseil d'administration a également voté la prise de participation directe de l'Université de Nantes dans la SATT (Société d'Accélération du Transfert Technologique) Ouest Valorisation, suite à la dissolution de l'UBL (Université Bretagne Loire). Ils sont donc maintenant dans un pacte d'actionnaires avec d'autres établissements. L'Université est le seul établissement des Pays de la Loire qui soit dans ce pacte d'actionnaires avec un nombre de parts très significatif. Leur activité valorisation avec la SATT est relativement importante, puisqu'ils sont le 2^{ème} établissement par ordre d'importance, peu derrière Rennes 1. Il leur faut donc maintenant redésigner des représentants au conseil d'administration, puisque lui, **M. BROUSSE**, siégeait précédemment au titre de l'UBL et qu'il va maintenant siéger au titre de l'Université de Nantes, il y a 2 sièges sur la plaque rennaise, 2 sièges sur la plaque nantaise, un siège pour l'UBS (Université Bretagne Sud) - UBO (Université Bretagne Occidentale) et un siège pour la plaque Le Mans-Angers. **M. BROUSSE** explique que les administrateurs ont deux titulaires et deux suppléants à désigner. L'Université a proposé aux autres actionnaires que le CHU de Nantes, qui est extrêmement actif en recherche, puisse siéger au sein de la SATT, même s'il ne fait pas partie du pacte d'actionnaires et ce, pour des raisons techniques. En revanche, la proposition de l'Université de Nantes d'avoir un des sièges du site nantais attribué à un CHU, a été extrêmement bien accueillie. Le CHU de Nantes sera finalement le seul à représenter les CHU au conseil d'administration de la SATT. La proposition qui est faite est donc, poursuit **M. BROUSSE**, que lui-même poursuive son mandat de titulaire au CA de la SATT, au titre de l'Université de Nantes, avec **M. LAZAREVIC**, le nouveau Directeur de la Recherche au CHU, comme titulaire sur le 2^{ème} siège. Sont proposés comme suppléants **M. JACQUEMIN** pour l'Université de Nantes et **Mme ROYER-MOES**, Directrice Adjointe de la Recherche au CHU, comme suppléante pour **M. LAZAREVIC**.

Mme OBLE en profite, dit-elle, puisque l'on aborde ce point, pour signaler que lors d'une présentation de la SATT qui leur avait été faite lors d'un conseil d'administration, elle avait demandé à titre personnel d'avoir la présentation par mail et qu'elle ne l'a jamais reçue. Elle réitère en fait sa demande.

M. CHENÉ explique que, eux, les élus 2020, savent toute l'importance de ce rapprochement, notamment avec la SATT, ainsi que tout l'intérêt d'introduire des représentants du CHU dans le cadre du grand projet de Nantes Université. Ils soutiennent donc fondamentalement la désignation de **M. BROUSSE**, qui s'effectue dans la continuité, et la désignation de **M. LAZAREVIC** comme titulaires ainsi que le fait qu'il y ait aussi des suppléants sur ce programme, **M. JACQUEMIN** et **Mme ROYER-MOES**.

M. BROUSSE rappelle que tel n'était pas le cas avant, ils n'avaient pas la possibilité d'avoir des suppléants.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité, avec 30 voix pour, la désignation des représentants de l'Université de Nantes au sein des organes dirigeants de la SATT Ouest Valorisation.

Point 5 : Approbation du budget rectificatif de l'exercice 2019.

M. BARBU, Vice-Président aux Affaires Financières, fait remarquer aux administrateurs que ce point financier comporte deux éléments. Le 1^{er} élément, c'est le budget rectificatif qui arrive un peu tardivement. « Pourquoi modifier le budget à cette période, alors que le budget 2019 est en phase d'être terminé ? », demande-t-il. **M. BARBU** allègue que les éléments datent un peu, il rappelle aux administrateurs que le budget est élaboré entre septembre, octobre et novembre sur la base des éléments qui remontent des composantes et des laboratoires, ainsi que sur la base de notifications qui sont reçues plus ou moins tardivement. Ils ont reçu, dit-il, une 2^{ème} notification en septembre. Il s'agit plus, à ce stade, de mettre le budget en conformité avec ces éléments reçus, mais aussi de préparer le budget 2020 en particulier avec la reprogrammation des opérations pluriannuelles. Alors, ajoute-t-il, les administrateurs vont le voir assez rapidement, les montants des variations peuvent paraître importants et ils le sont, cela équivaut à moins 11 M€, dont à peu près 10 M€ en dépenses d'investissement, ce qui est assez traditionnel, assez classique, cela correspond à des décalages des projets et des paiements dans le temps, surtout pour les projets immobiliers. Pour le reste, commente **M. BARBU**, il existe des variations qui sont plutôt mineures sur la partie fonctionnement. Les variations consistent plutôt dans une variation des produits d'exploitation, en 1^{er} lieu de la subvention de charges de service public, soit moins 1,5 M€. En cette même période, l'an dernier, poursuit **M. BARBU**, ils étaient optimistes ou voulaient l'être, ils avaient prévu une compensation du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) sur cette période, cette compensation n'a pas eu lieu. Le budget, il le rappelle, c'était aussi un acte politique, une façon d'affirmer qu'il leur fallait cette compensation du GVT pour couvrir cette année, ce qui n'a pas été le cas. Actuellement, l'Université diminue la subvention pour charges de service public des 1,5 M€ prévus. D'autres ajustements concernent la Contribution de Vie Etudiante et de Campus (CVEC), dont les éléments leur sont apparus assez tardivement. **M. BARBU** signale qu'il y a là la totalité de la CVEC pour l'année 2019 plus un trimestre, donc, dit-il, ce n'est pas représentatif du montant qui apparaîtra sur la prévision 2020 et qui sera plutôt aux alentours de 2 M€. Il rappelle aux administrateurs que le montant final obtenu est de 59 €/étudiant, alors qu'il était prévu à 41 €. Pour le reste, il s'agit, selon **M. BARBU**, de décalages assez classiques dans les projets qui sont montés sur ressources propres, en particulier sur les projets de recherche. En ce qui concerne l'enveloppe Etat, ils ont une baisse de la masse salariale sur le budget Etat, essentiellement due à des décalages dans le temps sur des contrats de doctorants. Il n'y a donc là rien de très significatif, en tout cas il n'y a pas de surprise. En ce qui concerne le budget propre, les administrateurs ont l'habitude, poursuit **M. BARBU**, ce sont les aléas, positifs ou négatifs d'ailleurs des projets de recherche, un peu pour la formation continue et beaucoup pour la recherche. Pour le reste, pour les ajustements d'amortissements, c'est un peu opaque, conclut **M. BARBU**, c'est toujours un peu difficile à comprendre, ce sont des ajustements de subventions face aux investissements et il s'agit-là de pure comptabilité.

LE PRESIDENT fait observer que ce n'est pas opaque.

M. BARBU répond que ce n'est pas facile à comprendre pour les administrateurs. Il s'agit de comptabilité pure. Selon lui, l'amortissement n'est jamais l'élément le plus facile à expliquer, mais, évidemment, il invite les

membres du conseil d'administration à lui poser des questions à la fin de la présentation. L'atterrissage budgétaire, poursuit **M. BARBU**, n'est pas vraiment modifié pour l'instant, les administrateurs le voient, avec un résultat prévisionnel après budget rectificatif qui serait de 0,8 M€ pour une prévision initiale de 0,9 M€, donc, finalement, c'est assez conforme aux prévisions. La Capacité d'Autofinancement (CAF) atteint 6,2 M€, ce qui ne préjuge pas totalement de l'atterrissage budgétaire, ajoute **M. BARBU**, il rappelle qu'en cette période de fin d'année les dépenses sont extrêmement élevées. C'est bien le cas actuellement, ils atteignent presque le maximum des prévisions budgétaires. Il ne faudrait pas dépasser ces prévisions, ils faisaient encore hier un petit point sur ce plan. Il existe, ajoute-t-il, un fonds de roulement qui est conforme, là encore, à la prévision, mais qui présente ceci de particulier, à savoir qu'il est plus faible que celui de la moyenne des Universités. Voilà donc, globalement, commente **M. BARBU**, un budget assez en accord avec ce qui avait été prévu, même s'il existe à l'intérieur de ce budget des variations importantes, mais assez traditionnelles. Ils se retrouvent avec un solde budgétaire, qui serait positif de 4 M€, le solde budgétaire, il le rappelle aux administrateurs, ce sont certes les mouvements de trésorerie, mais ceux-ci sont un peu réducteurs si l'on regarde plutôt la trajectoire dans une perspective pluriannuelle. Pour cette année, conclut-il, la trésorerie augmenterait légèrement.

LE PRESIDENT demande si les administrateurs ont des questions à poser, des éclaircissements à demander sur ce qui leur paraîtrait abscons.

Mme BARON souhaite faire un commentaire et poser une question. Elle souligne que le résultat positif d'exploitation et la légère amélioration de leur CAF auront été possibles grâce aux efforts de tous, efforts qui deviennent de plus en plus difficiles. Elle note le déficit structurel pour la masse salariale et ce, depuis de nombreuses années. Par exemple, dans le tableau n° 1 sur les postes, sauf erreur de sa part, il existe une différence de 90 postes entre le nombre de postes fixé par l'Etat, soit 3321 postes, et le nombre de postes réels, soit 3234 emplois. Donc, conclut **Mme BARON**, ils n'ont pas atteint le plafond d'emplois, mais peut-être quelque chose lui a-t-il échappé.

M. BARBU fait observer que le plafond d'emplois fixé par l'Etat représente toujours un maximum à ne pas dépasser et que l'on ne consomme jamais la totalité de ce plafond.

Mme BARON dit remarquer l'augmentation des postes sur budget propre, ce qui montre la précarisation de leurs missions qui sont difficiles, ainsi que leurs conditions de travail à tous. Alors, même si l'exercice est réussi, argue-t-elle, elle va voter contre ce budget, puisqu'il lui semble qu'ils arrivent au bout du principe selon lequel il faut en faire toujours plus avec toujours moins et que l'Etat, qui est normalement responsable de la politique de l'enseignement supérieur et de la recherche, ne leur permet pas d'assurer leurs missions, que ce soit en termes de salaires ou de nombre de postes. De plus, ajoute-t-elle, quand on regarde la hausse du nombre d'étudiants, qui devrait être un critère important pour augmenter leurs moyens, on s'aperçoit alors que cela ne suit pas.

LE PRESIDENT remercie **Mme BARON** pour son explication sur son vote. Il ajoute partager avec elle un certain nombre de points, même si le budget enseignement/recherche/innovation n'a jamais été aussi élevé d'un point de vue budgétaire et extrabudgétaire. Selon lui, la dotation par étudiant est au même niveau qu'en 2008, elle a donc baissé.

M. GUEVEL félicite **M. BARBU** pour la pédagogie dont il a fait preuve durant son exposé. Il souhaite saluer la maîtrise budgétaire sur cet exercice, une nouvelle fois contraint et contraint notamment, cela a déjà été remarqué et souligné dit-il, par un manque d'engagement de l'Etat par exemple sur le GVT. Ces contraintes qui pèsent sur l'établissement tout entier signifient que l'ensemble de la communauté doit faire des efforts. La majorité des administrateurs soutiendra ce budget rectificatif qui les projette vers un résultat d'exploitation qui va être positif, et c'est bien là l'essentiel. C'est la 7^{ème} année que ce résultat va se conclure de manière positive. Ceci démontre la capacité de l'équipe en place et de toute la communauté à assumer, malgré ces contraintes,

leurs missions dans des conditions pas toujours faciles, mais de les assumer quand même et surtout de maîtriser, contrôler ces aspects budgétaires, ce qui est essentiel pour pouvoir mener ensuite une politique.

Mme DAVID souhaite dire deux choses. Elle remercie tout d'abord **M. BARBU** de la précision qu'il a apportée sur le plafond d'emplois. Effectivement, elle avait un doute par rapport à cela, puisqu'elle se souvient que **Mme BERNAULT** lui avait répondu, lors d'une réunion de présentation de la Nouvelle Université, que l'on consommait tout le plafond d'emplois à l'Université de Nantes. Ceci pour expliquer sa difficulté à comprendre le tableau, **Mme DAVID** remercie donc **M. BARBU** pour cet éclaircissement. Ensuite, elle remarque qu'il y a eu plus 41, 4 Equivalents Temps Plein (ETP) par rapport à 2018, c'est ce qu'elle a noté, dit-elle. Ceci montre une progression d'emplois qui est intéressante, positive et qui correspond aux besoins de l'Université, mais selon elle, c'est une progression qui concerne presque entièrement des postes non permanents, et cela ne la satisfait pas que l'emploi progresse sur des emplois de type CDD.

LE PRESIDENT remercie **Mme DAVID** d'avoir remarqué l'effort de l'établissement en ce qui concerne l'emploi. Il y a, commente-t-il, des postes de titulaires en plus, une petite vingtaine sur la période, et des postes de contractuels dont des CDIisations. Lui et **Mme DAVID** ont donc une interprétation très différente de la précarisation de ces postes, mais il s'agit en tout cas de collègues qui étaient en CDD et qui sont passés en CDI dans des proportions, souligne-t-il, que l'on ne retrouve pas dans d'autres établissements. Il en voit 6 ici, presque 6 en 2018, soit 5,9 ETP. **LE PRESIDENT** propose ensuite de mettre aux voix le budget rectificatif de l'exercice 2019, qui s'achève par un solde positif, comme cela a été constaté effectivement, dit-il, pour la 7^{ème} année consécutive. L'exercice est toujours difficile, selon **LE PRESIDENT** et il en profite pour remercier tout l'établissement, à la plus fine granulométrie, ajoute-t-il, pour les efforts qui sont consentis dans son intérêt.

Le conseil d'administration approuve, avec 24 voix pour et 6 voix contre le budget rectificatif de l'exercice 2019.

Point 6 : Approbation du budget initial 2020

M. BARBU explique qu'il va présenter le budget 2020 avec beaucoup d'éléments contextuels pour lui donner toute son importance politique. Effectivement, dit-il, la matière financière c'est un moyen et la fin, ce sont les grandes orientations politiques. Il souhaite rappeler en préambule les grands axes politiques qui sont ceux du budget 2020 et qui montrent la continuité, la poursuite des grands projets qui sont engagés par le Président depuis plusieurs années. Ces grands projets sont indiqués sur le document qui a été remis aux administrateurs, il ne va pas les paraphraser. On voit ici, commente-t-il, toute l'importance que l'Université accorde à l'organisation polaire universitaire, au travail sur l'offre de formation qui n'a pas cessé depuis 8 ans maintenant, à l'appui à la recherche, pour faire de cette recherche une recherche d'excellence, qui est d'ailleurs remarquée à l'extérieur de l'établissement. C'est aussi la réussite des étudiants, en particulier avec la loi Orientation et Réussite des Etudiants (ORE), qui vient renforcer les moyens et la politique de réussite pour ces derniers, les administrateurs verront l'impact de ces éléments sur la CVEC et l'amélioration de la vie étudiante. **M. BARBU** souhaite également rappeler, à ce stade, que l'Université de Nantes a toujours été très en avant pour la vie étudiante et que le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) est le plus grand SUAPS de France en termes de nombre de pratiquants. C'est aussi l'ensemble des projets relevant de la responsabilité sociale et environnementale de l'Université, qui sont tout à fait remarquables et remarqués. Il terminera, ajoute-t-il, par la politique sur le patrimoine, les administrateurs ont eu précédemment, dit-il, des présentations qui montrent, là-encore, toute l'ambition de l'établissement sur l'articulation du patrimoine en particulier avec la ville. C'est aussi, poursuit **M. BARBU**, ce grand projet à venir qui les occupera en 2020, qui occupera l'équipe de direction, il s'agit de l'opportunité de la dévolution du patrimoine immobilier. S'agissant des éléments plus contextuels du budget 2020, c'est la poursuite de l'I-Site NExT, du point de vue budgétaire, sur l'année 2019 et 2020, et son avenir. Ce sont les incertitudes qui pèsent sur l'accompagnement de l'Etat. Ils ont reçu, à ce propos, une nouvelle notification il y a deux jours de cela, qui n'apporte pas beaucoup de changement par rapport à ce qu'ils avaient

prévu. Le nouveau dialogue stratégique et de gestion, indique **M. BARBU**, apporte un plus dans le dialogue avec l'Etat, à travers des réunions en particulier, qui ont été menées et qui se poursuivent avec le Recteur. C'est, espère **M. BARBU**, l'opportunité d'avoir de nouvelles ressources, pour l'instant, le dialogue budgétaire n'apportait pas beaucoup de ressources complémentaires à l'Université. Selon **M. BARBU**, le contexte, c'est aussi la nécessité de poursuivre le développement des ressources propres, de continuer à s'ouvrir sur l'extérieur à travers la formation continue en particulier et les contrats de recherche collaboratifs. L'impact de la nouvelle contribution étudiante est visible dans le budget, explique **M. BARBU**, avec cette hypothèse retenue de 59 € par étudiant, c'est ce qu'ils ont reçu en 2019. Un autre élément contextuel, ce sont les projets ambitieux en formation qui relèvent d'appels à projets pour NeptUNE, pour certains projets recherche et qui montrent, là aussi, le grand dynamisme de l'établissement depuis des années, un dynamisme qui produit ses effets maintenant et qui leur permet aussi d'assurer des missions qui sont très importantes pour les étudiants en particulier. Quant à la stratégie immobilière, il ne souhaite pas revenir sur ces deux grands projets pour l'année à venir, le fait de travailler sur la condition de la dévolution et la valorisation et les projets comme celui du regroupement d'HEINLEX à Saint-Nazaire, ces projets représentant des éléments de contexte politique extrêmement forts, qui montrent ce développement de l'établissement. Sur le plan de la stratégie, **M. BARBU** rappelle la capacité de l'établissement depuis des années à prévoir ses grands axes de développement et à affiner sa trajectoire budgétaire. Les administrateurs ont vu précédemment le budget rectificatif, continue-t-il, qui montre la maîtrise pour l'ensemble de l'Université des éléments budgétaires. Cette maîtrise, ce n'est pas un hasard, argue **M. BARBU**, elle provient aussi de leur capacité à travailler sur l'ensemble de ces schémas directeurs, qui sont remarquables et sur lesquels l'établissement était souvent en avance, de fait, sur les autres établissements. Alors, dit-il, il ne va pas paraphraser non plus ces schémas directeurs, mais les administrateurs voient bien l'ensemble de ces schémas pluriannuels de stratégie et cette démarche pluriannuelle engagée par l'établissement. **M. BARBU** souhaite ensuite attirer l'attention des administrateurs sur les effectifs étudiants, c'est la 1^{ère} Université du Grand Ouest, commente-t-il, avec des effectifs étudiants qui restent très importants, qui se sont stabilisés ces dernières années, avec un peu plus de 37 000 étudiants en inscription simple, ce qui montre là-aussi l'importance de l'établissement Université de Nantes. **M. BARBU** commente également une fiche Power Point pour montrer là encore, dit-il, le dynamisme de l'établissement sur deux plans. Le 1^{er} plan c'est celui de la réussite des appels à projets, il cite NeptUNE, qui est en 1^{ère} position et qui représente 10 M€ sur 10 ans, avec une année de mise en œuvre particulièrement importante. Le 2^{ème} plan c'est la façon de répondre aux grands axes de politiques publiques avec les orientations prises dans le cadre de la loi ORE et l'ensemble des actions qui sont menées dans le cadre de la CVEC et dans un établissement qui s'est toujours préoccupé de la vie des étudiants sur ses campus. **M. BARBU** souhaite également souligner l'importance de la recherche pour l'établissement, il est utile, selon lui, de rappeler régulièrement que la recherche à l'Université de Nantes, c'est à peu près 2 200 enseignants et enseignants-chercheurs, c'est plus de 250 personnels administratifs et techniques, sans oublier l'ensemble des personnels des structures partenaires dans les laboratoires, l'INSERM, l'INRA, l'INRIA, le CNRS et l'ensemble des personnels qui travaillent ensemble dans les laboratoires pour faire briller la recherche. Ces structures partenaires représentent 54 structures de recherche, laboratoires ou structures fédératives de recherche, avec des équipes qui sont parfois de taille différente, ils ont, ajoute **M. BARBU**, de très grands laboratoires, LS2N (Laboratoire des Sciences du Numérique de Nantes) c'est, il le rappelle, plus de 450 personnes, GeM 230 personnes, GEPEA (Laboratoire de Génie des Procédés Environnement Agroalimentaire) 220 personnes. Voilà de grands laboratoires et à l'intérieur, de multiples compétences qui sont affichées par l'Université de Nantes. Il est utile aussi, selon **M. BARBU**, de rappeler le nombre de doctorants, 1 200 inscrits en 2018/2019, 213 thèses soutenues ainsi que les crédits de paiement alloués aux contrats de recherche, pour des montants qui sont assez phénoménaux, 43,9 M€ en 2020, en augmentation très sensible par rapport à 2019. Voilà, ajoute **M. BARBU**, la traduction du dynamisme et des projets menés au sein de l'Université de Nantes.

M. BARBU souhaite ensuite aborder le sujet des ressources, qui sont les moyens, dit-il, de mener l'ensemble de cette politique, avec des tableaux là aussi un petit peu différents par rapport à ce que les administrateurs ont l'habitude de voir. Ces tableaux soulignent tout de même l'importance de la subvention pour charges de service public, l'Université en est très dépendante. Elle est également très dépendante du dialogue budgétaire avec l'Etat, puisque cette subvention pour charges de service public représente 75 % des ressources avec 252 M€. Dans ce montant-là, détaille **M. BARBU**, ils ont à la fois la masse salariale Etat et le budget de fonctionnement, il reviendra sur ces chiffres juste après. Sur le reste des montants, les administrateurs voient, commente **M. BARBU**, l'importance des moyens, des ressources, par ordre décroissant et qui proviennent globalement des subventions. On peut souligner cette année, dit-il, une baisse de la prévision, une baisse qui est due à différents éléments, la baisse sur les recettes NExT, puisque les encaissements ont eu lieu beaucoup au cours de l'année 2019, soit une baisse d'à peu près 5 M€ sur les encaissements NExT. S'y ajoutent des baisses prévisionnelles sur les ressources propres, des baisses prudentielles, dirait-il, en vue des changements dans la formation professionnelle, ils ont en particulier une petite baisse de la formation continue pour 1 M€, ainsi qu'une baisse de la taxe d'apprentissage, là encore prudentielle. Il espère qu'ils récolteront les mêmes sommes que les années précédentes, 2,4 M€ en 2019. Ce qui est budgété, c'est 1 M€ de moins, 1,5 M€, mais l'ambition, souligne **M. BARBU**, reste toujours très forte, ainsi que la capacité des composantes à aller chercher cette taxe d'apprentissage. La prévision pour charges de service public reste extrêmement importante, répète **M. BARBU**, elle représente cette année 252, 1 M€, soit 227 M€ pour la masse salariale, en ce qui concerne le budget de fonctionnement c'est le même montant depuis des années, en particulier pour la période 2018/2020, il représente un peu plus de 21 M€ et n'a pas évolué du tout. Ceci montre encore la nécessité de toujours dialoguer avec l'Etat, afin de lui montrer le dynamisme de l'établissement et cette nécessité qui consiste à l'accompagner dans ses projets. **M. BARBU** évoque ensuite la masse salariale, soignée, pour laquelle l'Université n'aura pas non plus, en 2020, de couverture du GVT, sauf, peut-être, surprise à venir issue du dialogue budgétaire en cours, mais cette couverture n'est pas prévue dans la dotation actuelle. Les administrateurs voient bien l'évolution de cette masse salariale, une évolution qui est faible, avec une compensation du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), le financement du transfert des activités de l'UBL, 25 postes transférés pour 1,5 M€, le coût de chaque poste étant évalué à 60 000 €. Restent le financement de la loi ORE pour un montant de 600 000 € en 2020, ainsi qu'une dotation immobilière d'un peu plus de 500 000 € pour les mises en sécurité et accessibilité, dotation confirmée par une notification. La progression de la subvention pour charges de service public reste extrêmement faible pour cette année encore, ajoute **M. BARBU**, puisqu'elle évolue de 1 M€.

S'agissant des dépenses, explique **M. BARBU**, celles-ci sont présentées par destination, comme les recettes. Cette présentation rejoint les grandes orientations politiques de l'établissement, les administrateurs peuvent remarquer, sans surprise, que la recherche universitaire d'une part et la formation initiale et continue d'autre part, représentent la plus grande partie des destinations de ce budget, respectivement pour 34 % et 36 %, soit des montants à peu près équilibrés. Pour le reste, les administrateurs voient les bibliothèques, les BU, il est utile de les signaler ici, commente **M. BARBU**, ainsi que la vie étudiante signalée sur le graphique. L'ensemble du budget est en hausse de 16 M€ cette année et c'est encore NExT (Nantes Excellence Trajectory) qui permet d'abonder les projets de recherche, en particulier recherche et enseignement, et tout particulièrement cette année les projets de recherche. **M. BARBU** explique ensuite les différentes variations sur le budget : 269 M€ pour le personnel, ce qui représente 82 % du budget total hors investissement, ce qui est considérable et normal, l'activité dans l'établissement étant essentiellement de l'activité intellectuelle. Ceci montre, en même temps, l'attention toute particulière que l'Université doit porter à la masse salariale. En ce qui concerne l'évolution des postes, il faut souligner leur progression constante, l'Université prévoit de consommer 79,4 ETP (Equivalents Temps Plein) en plus et 5,5 M€ qui sont répartis sur des postes sur la masse salariale Etat, soit plus 45 ETP sur la masse salariale Etat et 34 ETP sur les ressources propres. **M. BARBU** note, pour cette année, l'accueil des personnels UBL, qui vient majorer de 25 ETP la progression des postes sur la masse salariale Etat, c'est un élément

extrêmement important, dit-il, la masse salariale est très importante en pourcentage global du budget, la progression est très sensible aussi, de 2018 à 2020 c'est 13 M€ de plus, dont 9 M€ pour la seule masse salariale Etat. Il faut, commente **M. BARBU**, regarder de très près cette progression, communiquer sur cette progression et demander un accompagnement de l'Etat. Ces courbes, poursuit **M. BARBU**, sont toujours, à la fois, utiles à étudier pour comprendre la trajectoire budgétaire et aussi un peu angoissantes, puisque l'on voit à la fois sur la courbe verte la dotation en masse salariale de l'Etat et la consommation au-dessus. On voit toujours ce décalage qui s'accroît, ce qui souligne justement le nécessaire dialogue avec l'Etat sur ces deux montants qui montrent aux administrateurs une augmentation du déficit qui a représenté 5,2 M€ fin 2019, mais qui représente une prévision de 7,8 M€ en 2020. Actuellement, les abondements sont effectués sur le budget de fonctionnement, mais les administrateurs voient bien, souligne-t-il, l'impérieuse nécessité de maîtriser cette masse salariale Etat et les postes afférents. En ce qui concerne les résultats, ce budget 2020 les conduirait à un résultat de 0. Ceci est le cas, lorsque la masse salariale, plus précisément l'écart sur la masse salariale entre le financement et la consommation s'accroît, le budget devient alors difficile à réaliser. Le budget prévisionnel à 0, ceci signifie qu'il a été très difficile à construire. Ceci veut dire encore porter une attention toute particulière à l'ensemble des dépenses sur l'année 2020. L'établissement dispose d'une capacité d'autofinancement de 8 M€, due à la différence entre les investissements soutenus par des subventions et les investissements propres. L'amortissement supporté par l'établissement est de 8 M€ et permet d'assurer le renouvellement des immobilisations de l'ensemble des matériels et des bâtiments dans l'établissement. Le fond de roulement, ajoute **M. BARBU**, serait en baisse à 18, 8 M€, par des prélèvements sur des projets fléchés depuis plusieurs années, et la trésorerie en baisse également, une baisse assez forte, puisque le budget en Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP) accuse un déficit de 18 M€, dû principalement à des décalages entre les encaissements qui ont été réalisés les années précédentes sur des projets qui verront le jour en 2020. Voilà pour la vision budgétaire globale sur cette année 2020 avec un montant important en investissements, **M. BARBU** cite le Quartier de la Création et la fin des paiements pour 3,6 M€, les BU de l'Erdre pour 3,6 M€ également, et puis de gros projets, sur les tiers lieux par exemple, qui mobiliseront 4,7 M€, des projets ambitieux qui permettent aussi de modifier un peu à la fois les habitudes d'enseignement et les habitudes de recherche dans l'établissement, sans oublier des équipements de laboratoire pour un peu plus de 4 M€. En synthèse, souligne **M. BARBU**, il convient de mettre en avant le résultat tout juste à l'équilibre. Il faut donc être prudent pour ces années où l'accompagnement de l'Etat, en particulier sur la masse salariale, n'est pas celui que l'établissement souhaiterait, n'est pas celui qui est à la hauteur des dépenses. Il note par ailleurs une diminution significative de la trésorerie, mais une année ce n'est pas significatif, dit-il, il n'y a pas de danger pour la trésorerie de l'établissement. Il place toujours quelques espoirs, conclut-il, dans le dialogue stratégique et de gestion, qui est en cours actuellement et dans cette forte ambition de l'établissement de développer les ressources propres par des formations payantes, des prestations de recherche, de développer la présence sur le territoire par des contrats collaboratifs. **M. BARBU** évoque enfin les gros projets de l'année, la préparation de la dévolution du patrimoine et de sa valorisation, ainsi que l'accompagnement de l'établissement sur des grands projets d'investissement qui verront le jour en 2020 et les années suivantes.

LE PRESIDENT salue cet exercice synthétique et demande qui souhaite intervenir.

Mme DRONNEAU salue à nouveau cette présentation qui a été faite comme chaque année et qui est très claire, explique-t-elle. Cette présentation met à nouveau en évidence que leur ministère de tutelle n'est toujours pas à la hauteur et n'assume pas toutes ses responsabilités pour l'Université de Nantes. Elle souhaite répondre à la remarque de **Mme DAVID** sur le plafond d'emplois ou plutôt pourquoi l'on ne peut pas atteindre le plafond d'emplois. Selon elle, c'est parce que l'établissement ne dispose pas de l'enveloppe masse salariale correspondante. En fait, argue-t-elle, ce plafond d'emplois est une illusion, l'Université ne pourra jamais l'atteindre. Pourtant, ce plafond d'emplois c'est une nécessité pour que l'établissement fonctionne correctement. Alors, soit effectivement l'on ne rémunère pas les personnels, ceci équivaudrait à cela quelque part, soit l'on fait

des choix stratégiques, qui consistent à recourir à des statuts qui sont moins coûteux. Les administrateurs voient bien, ajoute **Mme DRONNEAU**, que la situation commence à devenir critique, extrêmement critique et tout ceci, malgré tous les efforts qu'il faut vraiment saluer, là-dessus il n'y a aucun doute. La politique qui a été menée effectivement depuis ces dernières années, c'est celle de la maîtrise budgétaire, mais à quel prix pour les personnels. Ceci provoque des incertitudes concernant l'organisation administrative, ce qui a pour conséquence de leur faire perdre le sens de leurs métiers, parce que l'on finit par prendre des mesures et faire des choix de procédures qui commencent vraiment à les atteindre au niveau de leurs cœurs de métiers. Donc, elle ne sait toujours pas, chaque année elle s'interroge sur ce qu'elle peut voter par rapport à cela, parce que derrière, le message ne passe pas au niveau de leur ministère de tutelle. Elle voit bien tous les efforts accomplis et elle voit bien que l'équipe de direction essaie de faire passer un message en affichant le résultat à 0. Cela signifie que l'on est dans une situation extrêmement critique, elle va donc écouter les débats et se prononcera après. Elle est pratiquement prête à voter pour, comme l'année dernière, pour montrer que ce budget est fragile et que c'est inacceptable d'en être toujours là depuis le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE).

LE PRESIDENT remercie **Mme DRONNEAU** pour sa sincérité par rapport à la situation. Il rappelle que, comme cela a été dit précédemment par **Mme BARON**, l'Université présente ce déficit structurel et que l'on rappelle toujours ce passage aux RCE, qui a été négocié dans des conditions négatives pour l'établissement. Selon lui, l'Université est d'autant plus fragile que le GVT n'est plus abondé, les administrateurs savent qu'il fallait le négocier tous les ans à l'échelle nationale pour l'obtenir. Désormais, le GVT n'est plus attribué systématiquement aux établissements et c'est à ce stade que l'on rentre dans le dialogue de stratégie et de gestion. Il convient donc d'être extrêmement vigilant, lui, **LE PRESIDENT**, espère que ce dialogue stratégique et de gestion corrigera ces éléments structurels que l'Université a eu du mal à faire bouger, d'ailleurs, ces dotations historiques sont tellement historiques, ajoute-t-il, que l'on ne peut rien bouger.

Mme BARON explique qu'elle n'a pas fait de comptabilité depuis longtemps, elle remercie toutefois **M. BARBU** pour cette présentation. Elle a vu, néanmoins, dans tous les tableaux qui étaient présentés, un déficit budgétaire, et c'est peut-être quelque chose qu'elle n'a pas compris, elle a vu un solde budgétaire de moins 16 M€ dans le tableau de synthèse budgétaire. Elle a également noté une variation de trésorerie de moins 18 M€. Elle dit ne pas bien avoir compris tout cela. Elle a été étonnée par autre chose, à savoir une très forte augmentation des dépenses de fonctionnement, à hauteur de 57 %, non pardon de 19 %, soit une augmentation de 57 M€, ce qui représente beaucoup et elle n'a pas eu d'explication sur ce point. Voilà, elle n'a peut-être pas très bien compris, ajoute-t-elle. Elle rappelle que l'équipe de direction parle de dépendance vis-à-vis de l'Etat, mais qu'il ne s'agit pas d'une dépendance, l'Université est un service public, donc logiquement c'est l'Etat qui met en œuvre la politique sur la région. **Mme BARON** évoque ensuite le tableau récapitulatif des recettes, très clair, selon elle, et qui montre que les projets ANR, la Fondation, la valorisation sont des recettes assez marginales malgré tous les efforts qui sont faits.

LE PRESIDENT rappelle qu'il y a une question sur la trésorerie, qui va devenir de plus en plus un critère d'évaluation de la santé de l'établissement, et une question sur le fonctionnement.

M. BARBU répond d'abord à la question sur la trésorerie. Il explique qu'il existe deux façons de voir la comptabilité sous un aspect budgétaire. La 1^{ère} façon consiste à comptabiliser selon la réforme qui a été menée il y a quelques années, et par laquelle on a imposé à l'établissement une comptabilité en GBCP. Pour faire simple, dit-il, il s'agit d'une comptabilité de caisse, c'est-à-dire que l'on regarde au titre d'une année les flux de trésorerie, ce qui est entré et ce qui est sorti. C'est à la fois, commente **M. BARBU**, très important et très précis pour regarder l'ensemble des flux de l'établissement, mais en même temps réducteur, puisque cette comptabilité ne prend pas en compte la dimension pluriannuelle. La 2^{ème} façon consiste à comptabiliser selon la vision patrimoniale. La vision patrimoniale, détaille ensuite **M. BARBU**, c'est, pour faire simple, une vision qui

ressemblerait à celle de l'ensemble de toutes les organisations et entreprises, c'est-à-dire que là, ils ont un résultat qui prend bien compte tout ce qui a été budgété durant l'année. Ce qui a été payé durant une année et qui relevait d'autres années, est ensuite soustrait de ce résultat. Donc, la vision en GBCP, la vision en trésorerie montre des décalages importants, mais normaux, puisque l'établissement peut recevoir, au titre de l'investissement, 10 M€ par exemple fin 2018, donc cette vision budgétaire sera très excédentaire à cette période. Ces 10 M€ qui seront dépensés en 2019 entraîneront a contrario une baisse, un déficit en GBCP et une forte baisse de la trésorerie, c'est un peu ce qui s'est passé en 2019, explique **M. BARBU**. C'est pour cela qu'il a commenté, indique-t-il, cette forte baisse de la trésorerie en disant qu'il ne fallait pas avoir d'inquiétude sur ces mouvements de trésorerie pour l'instant. Ce sont, finalement, des décalages dans le temps. **M. BARBU** répond ensuite à la question sur le fonctionnement. Selon lui, le fonctionnement c'est l'ensemble du budget. Dans ce montant global, ils ont le budget de fonctionnement, c'est-à-dire celui alloué par l'Etat et tout le budget de fonctionnement sur ressources propres, donc le fonctionnement englobe le tout et, cette année, le facteur principal d'augmentation des dépenses de fonctionnement, ce sont les budgets NEXt, il s'agit donc globalement de la recherche.

M. BROCHARD remercie **M. BARBU** pour cette présentation détaillée et instructive. Il va, dit-il, poser une question et puis donner une explication sur son vote. La question concerne le focus sur la masse salariale. Il aimerait avoir des explications sur le fait qu'il y a eu plus 1,4 M€ d'augmentation du schéma d'emplois 2019 en année pleine, ce qui n'est pas une somme négligeable. Ensuite, en ce qui concerne l'explication sur son vote, il a constaté, dit-il, à la présentation de ce budget initial, deux éléments importants. Le 1^{er} élément, c'est le résultat d'exploitation à 0, qui est effectivement un message envoyé très important. Le 2^{ème} élément, c'est la ponction opérée sur le fond de roulement, qui est, à sa connaissance, la 1^{ère} depuis qu'il est administrateur. Il ne sait pas s'il y a déjà eu d'autres cas, mais il constate que cette ponction est importante. En ce qui concerne la gestion générale et la stratégie qui est mise en place vis-à-vis de ce budget initial, il note quand même un point important, celui de la dévolution du patrimoine. Selon **M. BROCHARD**, les administrateurs devront, si l'établissement s'engage dans cette voie, avoir des assurances sur cette dévolution du patrimoine, sur ses conditions. Il lui semble important que les administrateurs puissent s'exprimer sur ce sujet, qui n'est pas un petit sujet. Il regrette évidemment, comme sa collègue, le désengagement de l'Etat qui ne suit pas l'augmentation des coûts dans sa subvention générale, notamment en termes de coûts de fonctionnement. **M. BROCHARD** argue que l'on ne peut pas demander aux établissements de développer la recherche, les formations, à moyens constants, leur demander de se développer sans leur en donner les moyens. Tout cela, c'est juste pas possible, selon **M. BROCHARD**. Il déplore également le fait que le GVT ne soit pas inclus systématiquement dans la subvention et compensé par l'Etat et il trouve vraiment regrettable qu'il faille toujours aller à la négociation pour réclamer ce GVT. Donc, conclut **M. BROCHARD**, il votera, au final, pour ce budget, comme les autres années. En effet, il ne pense pas que voter contre permette de délivrer un message particulier à l'Etat. De plus, un vote contre ne faciliterait pas le fonctionnement de l'établissement.

LE PRESIDENT prend bonne note du fait que **M. BROCHARD** souligne, dans ses propos, le caractère politique du vote d'un budget. Selon **LE PRESIDENT**, le zéro, c'est un acte politique. A l'évidence, ce budget représente une prévision, mais le message envoyé c'est que c'est difficile de se développer, même si l'établissement se développe certainement beaucoup plus que d'autres, l'accompagnement de l'Etat n'étant pas au prorata de ce développement. **LE PRESIDENT** revient sur le schéma d'emplois, qui est l'un des critères justement du GVT, dit-il, ils parlaient précédemment de service public, et, affirme-t-il, une partie du GVT dépend des mesures prises par l'établissement, des augmentations pour certaines catégories de personnel, donc c'est une décision politique. C'est pour cette raison, résume **LE PRESIDENT**, qu'il existe quand même quelque chose qu'ils sont amenés à négocier, c'est le schéma d'emplois et c'est l'une des variables du GVT sur laquelle ils peuvent jouer. En ce qui concerne la question de la dévolution du patrimoine, une grande question selon **LE PRESIDENT**, et qui engage beaucoup l'établissement, le conseil d'administration a, dit-il, voté le principe de demander cette procédure. Il est

donc possible, explique **LE PRESIDENT**, que leur tutelle dise en janvier que l'Université de Nantes est dans cette démarche. Il rappelle que c'est le conseil d'administration, sur la base des éléments d'accompagnement en sa possession, le fait d'être éligible au Contrat de Plan Etat-Région (CPER), la mise en sécurité, les fonds qui leur permettront d'amorcer cette dévolution, c'est de toute façon le conseil d'administration, in fine, qui tranchera et la procédure prendra un an, un an et demi. **LE PRESIDENT** souligne que les membres du conseil d'administration ont voté majoritairement pour la démarche, mais pas pour le dévolution. C'est le conseil d'administration qui, in fine, prendra cette décision très importante. **LE PRESIDENT** remercie **M. BROCHARD** d'avoir donné des explications pour son vote. Il ajoute que l'on voit bien que l'équilibre est simple entre message politique à faire passer et difficultés par rapport au développement de l'établissement. Toujours est-il, conclut **LE PRESIDENT**, que si tout le monde votait contre le budget, ils n'auraient pas de budget et la question ne se poserait pas de savoir quelles sont leurs marges de manœuvre.

Mme OBLE souligne que l'Université est effectivement un service public avec une mission de service public et que c'est le rôle de l'Etat de l'accompagner dans sa mission de formation et de recherche. Elle va s'appuyer, dit-elle, sur 4 points que l'on retrouve dans le projet annuel de performance 2020, qui est en lien avec le budget. Dans le 1^{er} point, il est noté que chaque étudiant doit pouvoir accéder à l'enseignement qui lui correspond et construire son parcours professionnel. Le 2^{ème} point, c'est la diffusion de la connaissance et de la culture et elle pense que ce point est essentiel aujourd'hui dans la période qu'ils vivent. Le 3^{ème} point, c'est une université dirigée vers le projet humain, il s'agit là de remettre l'humain au centre des préoccupations. Le 4^{ème} point concerne la réponse aux enjeux environnementaux et aux besoins de la société. **Mme OBLE** ajoute qu'elle n'est pas certaine aujourd'hui, que les dernières réformes, notamment sur la formation professionnelle, sur PARCOURSUP, sur l'orientation et la réforme du lycée etc. aillent dans ce sens-là, de même que les dernières décisions politiques qui ont été prises. Elle pense qu'il faut rappeler cela et qu'il faut que l'Etat accompagne l'Université sur ces 4 points, auxquels ils sont très attachés.

M. GUEVEL souhaite poser une question à **M. BARBU**, avant de reprendre la parole, dit-il, pour faire quelques commentaires. Sa question porte sur la masse salariale Etat et sur le différentiel entre dotation et consommation. Selon lui, il est d'environ 4 M€ en 2019, mais il double en 2020 et il n'a pas compris pourquoi.

M. BARBU répond qu'il s'agit principalement du GVT. Il existe un GVT qui devrait être couvert par l'Etat et qui ne l'est pas, et puis il existe un GVT interne, c'est ce que montre l'ensemble du schéma d'emplois. Ce sont aussi les incidences sur les années à venir, c'est l'ensemble des postes, des ajustements d'emplois qui sont réalisés au cours d'une année. Le GVT, commente **M. BARBU**, est plus près de 2 M € que de 1,5 M€ dans l'établissement. Il chiffre le GVT qui devrait être couvert par l'Etat à peu près à 1,5 M€. Il fait remarquer aux administrateurs qu'il n'y a pas eu de gel de postes, alors que des mesures très dures sur l'emploi ont été prises dans d'autres établissements. Il n'y a pas de telle mesure à l'Université de Nantes, conclut-il, il y a plutôt une ambition qui consiste à toujours aller de l'avant avec cette limite du non accompagnement de l'Etat.

M. GUEVEL remercie **M. BARBU** pour cette présentation qui, le Président le soulignait à l'instant, dit-il, met en évidence en fait le lien politique qui existe entre la politique poursuivie et la déclinaison budgétaire qui en est faite. Selon lui, c'est extrêmement important et cette année encore plus pertinent de mesurer, en fait, ce lien étroit qui est établi, qui est assumé. Finalement, dans un budget contraint, l'on pourrait se dire que l'établissement subit, or, l'on observe quand même que dans ce budget contraint et trop contraint, ils sont tous d'accord sur ce point, l'établissement réussit à décliner sa politique et à l'assumer totalement. L'établissement réussit à mener une politique qui est, avant tout, sociale, on le voit cette année avec cette projection de 79 ETP en plus, ces 5,5 M€ investis finalement dans des ressources humaines supplémentaires pour accompagner leurs missions. C'est donc un choix politique assumé, qui génère d'autres contraintes d'ailleurs, mais ceci est à souligner, ajoute **M. GUEVEL**. Ensuite, fait-il remarquer, **M. BARBU** disait aussi que le budget de fonctionnement

était stable depuis des années, certes, **M. GUEVEL** le regrette, mais en même temps cela s'explique, puisque le ministère les invite finalement à aller capter des financements via des appels à projets. On peut en débattre et le regretter, commente **M. GUEVEL**, mais c'est une évolution. Ce que l'on doit souligner, ajoute-t-il, c'est que l'Université de Nantes, de par sa politique et sa dynamique interne, est capable d'aller capter ces financements. **M. BARBU** soulignait le fait, rappelle **M. GUEVEL**, que le budget augmente de 16,5 M€ et ceci démontre que l'on est, malgré tout, capable d'augmenter ce budget global dans cette dynamique qui leur est imposée par leur ministère de tutelle. Donc, ils s'en sortent finalement plutôt bien, ce budget est, en effet, présenté à l'équilibre et ce budget les conduit vers un établissement qui sera en mouvement, qui sera encore dynamique en 2020. C'est pourquoi, conclut **M. GUEVEL**, les élus U 2020 soutiendront cette proposition et ce budget initial 2020.

Mme TRICHET remercie **M. BARBU** pour son travail, elle souhaiterait souligner sa connaissance, non seulement de la gestion, mais de tous les points techniques. Elle en a déjà relevé un, mis en évidence par **M. BARBU**, il s'agit du bâtiment du laboratoire CEISAM (Chimie, Interdisciplinarité, Synthèse, Analyse, Modélisation), sur lequel des investissements vont être faits pour gérer différemment les flux d'air. Elle, **Mme TRICHET**, souhaiterait mettre en avant la cohérence du travail effectué entre le bâtimentaire et le reste. Ils ont déjà vu, ajoute-t-elle, passer des études sur le diagnostic des dépenses de flux d'air de ce bâtiment CEISAM, qui était un nouveau bâtiment des plus consommateurs. Ces études ne sont pas des diagnostics qui n'aboutissent à rien, ce sont des diagnostics qui permettent de s'interroger. Finalement, poursuit **Mme TRICHET**, ils ont des opérations de correction, c'est le cas avec ce bâtiment CEISAM, ils ont une opération de correction qui correspond à une politique d'engagement vis-à-vis de l'environnement, même si elle se dit parfois que c'est juste un peu de poudre aux yeux, que c'est juste pour se dire que l'on fait quelque chose pour l'environnement. **Mme TRICHET** souhaiterait connaître le pourcentage d'économie annuel qui est attendu de cette opération.

M. BARBU répond que, en ce qui concerne le bâtiment CEISAM, l'établissement se place vraiment dans une position de responsabilité sur la question de la transition énergétique. Ils scrutent les consommations, ajoute-t-il, bâtiment par bâtiment et de belles actions sont menées pour réduire la consommation énergétique. Cela progresse, conclut-t-il.

M. CARBONI dit s'interroger encore sur le message politique qui est envoyé. Il salue, évidemment, ce budget équilibré, ainsi que la capacité de **M. BARBU** à le présenter, l'on ne peut, selon lui, que se réjouir de réussir à boucler ce budget malgré tout. Cela dit, **M. CARBONI** se demande quel message politique est envoyé par les administrateurs. La réponse, c'est qu'ils font toujours plus avec beaucoup moins, **M. CARBONI** est d'avis que les étudiants, les familles et les personnels sont des citoyens et que le devoir des administrateurs consiste aussi à informer très largement toute la communauté universitaire des difficultés qui sont les leurs et de ce qui leur est imposé depuis de nombreuses années. **M. CARBONI** pense que beaucoup d'étudiants n'ont même pas connaissance de ces contraintes, ce qu'ils voient, c'est évidemment des effectifs pléthoriques, ils voient des conditions de travail difficiles pour eux, et de grandes difficultés aussi chez les enseignants et les personnels d'encadrement. Donc **M. CARBONI** souligne que s'ils avaient un message politique à adresser, non seulement à leur ministère de tutelle, mais aussi à la société, ce serait de dire que l'Université souffre, qu'elle est en danger, qu'elle est exposée à des pressions qui sont très fortes. Lorsqu'il entend parler de formations payantes qui vont contribuer un petit peu à contrebalancer ces déficits, **M. CARBONI** dit se poser des questions assez importantes. Il a vu cela dans sa composante, il a vu une offre en langues qui s'est transformée en Diplôme d'Université (DU). Alors, il salue véritablement l'effort qui est consenti, la présentation qui est faite par **M. BARBU**, mais voilà, il pense qu'ils sont tous des citoyens et, qu'à ce titre, ils ont aussi le devoir d'informer très largement la société à ce sujet. Ils ont un budget dont ils sont tous satisfaits, ce qui constitue un encouragement pour leur tutelle à poursuivre sur eux ses pressions et **M. CARBONI** trouve ces pressions inacceptables.

LE PRESIDENT rappelle que la décision politique s'assimile à un calcul bénéfice/risque et que le budget est prévisionnel. En ce qui concerne les négociations avec la tutelle, **LE PRESIDENT** explique que l'établissement se positionnera en fonction du dialogue stratégique et de gestion. Il souhaite maintenant donner la parole à **Mme DAVID** avant de passer au vote. Il souhaite, par ailleurs, profiter de la présence de **M. AVERTY**, Vice-Président Formation et Vie Universitaire, pour aborder le point Formation, ce dernier devant ensuite remplacer **LE PRESIDENT** à la réunion rectorale mensuelle.

Mme DAVID souligne que la contrainte induite par la sous-dotation de l'Etat pèse extrêmement lourd, cela a déjà été dit et elle n'y revient pas. Elle remarque quand même que cette sous-dotation s'accompagne, c'est un choix budgétaire de l'Etat, de financements dans le cadre de la loi ORE. Ces financements sont aussi des transferts et traduisent des choix politiques qu'elle ne partage pas. Par ailleurs, le budget met en évidence des choix politiques locaux, **LE PRESIDENT** a rappelé, dit **Mme DAVID**, qu'un budget était un acte politique. Dans ces choix politiques, il existe des hypothèses qu'elle ne partage pas, et notamment la contrainte de l'organisation polaire. Certes, l'organisation polaire peut représenter un bénéfice pour certaines composantes, certains services, mais pas si elle est imposée à tous et si elle se fait dans le cadre d'un établissement expérimental auquel elle, **Mme DAVID**, est opposée, comme chacun sait. Quant à la question de l'opportunité de la dévolution du patrimoine, c'est, selon elle, là encore un choix politique qu'elle ne partage pas. Elle pense, au contraire, en s'appuyant notamment sur les exemples des Universités qui s'y sont déjà engagées, que c'est une expérience tout à fait hasardeuse, qui risque d'amener des coûts supplémentaires, même si l'on a l'impression que ce sont des mannes d'argent qui arrivent. Donc voilà pour la 1^{ère} remarque. Sa 2^{ème} remarque concerne un point très précis de la présentation du budget, avec un coût lié aux sommes indûment perçues entre guillemets par des personnels vacataires de l'Université de Nantes. Alors, **Mme DAVID** voulait savoir, puisque c'est une question budgétaire, comment l'Université de Nantes s'apprêtait à continuer à gérer cette situation-là. Les administrateurs, poursuit-elle, savent sans doute que l'Université de Strasbourg a décidé récemment d'accorder une remise gracieuse à tous ses vacataires concernés. Elle voulait donc savoir si la même chose était envisagée à l'Université de Nantes. **Mme DAVID** est d'avis que ce serait une bonne chose, mais que, dans le cas d'une remise gracieuse, il faudrait l'assortir d'une demande faite à l'Etat d'assumer ses responsabilités. En effet, selon elle, c'est l'Etat qui a placé l'Université de Nantes dans une situation budgétaire difficile, qui l'a contrainte à gérer les difficultés avec les vacataires. Les vacataires ne sont, certes, pas responsables de cette situation, mais l'Université n'en est pas responsable non plus. **Mme DAVID** pense donc qu'il faudrait demander à l'organisme responsable de cette grossière erreur d'en assumer la responsabilité. En outre, elle a constaté une baisse en pourcentage des dépenses de pilotage de l'Université, ce qui lui semble politiquement intéressant, mais elle souhaiterait néanmoins savoir sur quelles dépenses l'on rogne pour aboutir à cette baisse. Elle a deux choses à ajouter pour clore son propos. D'abord, elle a entendu qu'il n'y avait pas eu de gel de poste, elle a sans doute mal compris, parce qu'il lui semblait quand même qu'il y en avait eu les années passées. Elle a regardé rapidement les notes prises par elle à partir des compte-rendu des conseils d'administration de ces dernières années, y compris du mandat précédent et il lui semble bien qu'il y a eu des gels de postes ou alors ses notes sont erronées. Enfin, les administrateurs discutent, sur le plan politique, l'opportunité de voter ou de ne pas voter le budget, pour mettre l'Etat face à ses responsabilités et l'interpeller. Alors, ils vont tous avoir des stratégies différentes pour le vote, mais ils sont tous d'accord sur le fait que le budget est déterminé en fonction de la responsabilité de l'Etat. Et donc, les questions que pose **Mme DAVID** sont les suivantes :

« Que fait-on pour communiquer sur cette progression ou plutôt sur cette absence de progression de la dotation de l'Etat, c'est-à-dire sur cette régression et demander un accompagnement de l'Etat ? Adopte-t-on un budget avec un solde de zéro, même si un solde de zéro ce n'est pas un solde négatif ? Le Président leur suggère-t-il de voter une motion pour interpeller directement le ministère de tutelle, ce qui pourrait rassembler tous les administrateurs ? Quelle est la proposition pour que le conseil d'administration s'exprime fortement sur ces problèmes budgétaires créés par leur ministère de tutelle ? ».

LE PRESIDENT prend bonne note de la position de **Mme DAVID** sur l'organisation en pôles et sur les Etablissements Publics Expérimentaux (EPE). Il respecte, certes, sa position, mais il aura toutefois à cœur de démontrer la plus-value pour tous, pour chacun à son rythme, mais dans un cadre commun. Quant au gel de postes dans la précédente mandature, il y a eu, rappelle **LE PRESIDENT**, la situation de l'établissement en 2012, si toutefois **Mme DAVID** a pu remonter jusqu'à cette période avec les compte-rendu du conseil d'administration, une situation extrêmement difficile au cours de laquelle ils ont pris des mesures drastiques, peu populaires, mais responsables. **LE PRESIDENT** dit assumer totalement ces mesures. S'agissant des vacataires, il confirme, qu'effectivement, la responsabilité de l'établissement n'est pas mise en cause, puisque c'est la Direction Régionale des Finances Publiques (DRFIP) qui les a conduit à cette situation. Il le dit comme tel, même si cela ne plaît pas, ajoute-t-il. Ils ont un échange continu avec les personnes qui sont concernées et la moitié des vacataires a répondu aujourd'hui aux courriers de la Présidence, s'il ne se trompe pas. Ils ont accordé systématiquement des échéanciers de remboursement et cette moitié de vacataires correspond au tiers de la somme globale dépensée. Ils ont donc des échanges en continu avec ces personnes, c'est un travail supplémentaire et continu pour les services, puisqu'il y a 1 400/1 600 personnes concernées, ce qui est considérable et que ces conséquences sont à gérer pour l'établissement. Ils ont, en outre, demandé réparation à qui de droit, bien entendu. **LE PRESIDENT** demande à **Mme SCHLAEPPI** si celle-ci souhaite compléter son propos.

Mme SCHLAEPPI répond que même s'ils ont demandé à l'Etat une compensation financière, ils ne sont pas très confiants quant à un éventuel remboursement. Ils continuent donc à se tourner pour le moment vers les personnes concernées malheureusement par cette situation, en leur accordant systématiquement des échéanciers à leur convenance, afin de leur permettre de rembourser ces sommes.

M. BARBU souhaite intervenir sur le budget pilotage. Selon lui, lorsque le budget initial est en augmentation de 16 M€, si le budget pilotage stagne, alors le budget baisse en pourcentage. Mais il ne baisse pas réellement en euros. Il souhaite remercier, très sincèrement, tous les services pour le travail accompli et la maturité qu'ils ont acquise, collectivement, particulièrement les services financiers, agence comptable et affaires financières. Il ne dit pas que la réalisation budgétaire devient facile, mais elle est toutefois beaucoup plus facile que ce qu'ils ont pu connaître il y a quelques années. Ils assistent à une montée en puissance qui est assez exceptionnelle, en particulier due à l'ensemble de ces schémas directeurs dont ils parlaient précédemment et à une mise en cohérence globale de l'acte politique, des trajectoires et de la finance.

LE PRESIDENT annonce qu'ils vont procéder au vote du budget initial.

Le conseil d'administration, approuve avec 24 voix pour et 6 votes contre, le budget initial 2020.

LE PRESIDENT dit vouloir passer aux points 18 à 23, avant que **M. AVERTY** ne le remplace à la réunion mensuelle avec le Recteur.

M. AVERTY annonce qu'ils vont voir ce matin un gros point sur les études de santé. Mais ils auront aussi quelques autres points à étudier, il a modifié un petit peu l'ordre du jour dans un souci de cohérence.

Point 18 : Information sur le cadrage de la réforme des études de santé

M. AVERTY explique aux administrateurs qu'une réforme est actuellement en cours, qui va voir la suppression de la PACES à la rentrée prochaine et son remplacement par une diversité de parcours, permettant l'accès aux études de santé. Le 1^{er} point, le 18, est, selon lui, juste une information, ils en ont déjà parlé lors du dernier conseil d'administration au cours duquel il avait présenté aux administrateurs la structure qui avait été mise en place dans l'établissement. **M. AVERTY** souhaite désormais rappeler aux membres du conseil d'administration la structure qui a été retenue. Les textes réglementaires leur demandent d'inclure des options santé dans les licences, qui apparaissent dans le schéma du Powerpoint sous la notion de mineures, à hauteur de 10 ECTS

(Unités d'Enseignement Capitalisables et Transférables). L'établissement a décidé de valider 18 ECTS pour en faire véritablement des parcours de réussite. En ce qui concerne le remplacement de la PACES par un Parcours d'Accès Spécifique Santé, plus connu maintenant sous le nom de PASS, dans lequel on inclut également une option disciplinaire, l'établissement a choisi, là encore, de valider 18 ECTS au lieu de 10. L'objectif est, rappelle **M. AVERTY**, qu'un étudiant qui suit soit PASS, soit une licence avec une option Accès Santé (LAS) puisse accéder aux études de santé, c'est le principe, mais puisse également poursuivre ses études s'il n'est pas retenu pour les études de santé et qu'il puisse valider son année en 2^{ème} année, soit en Licence 2 (L2). L'Université souhaite éviter ce que l'on a pu voir par le passé et ce que l'on voit encore avec la PACES, à savoir des étudiants qui tentent une 1^{ère} année PACES pour entrer dans les études de santé, qui échouent et qui redoublent, qui retentent une 2^{ème} année, qui échouent à nouveau et qui reviennent en Licence 1 (L1). L'on s'aperçoit généralement, poursuit **M. AVERTY**, que ceux qui en souffrent le plus, sont ceux qui sont plutôt issus de milieux défavorisés et dont les parents n'ont pas forcément les moyens de leur refinancer des études longues sur 5 ans pour qu'ils se dirigent vers les Masters. Donc, un des objectifs de ce projet, c'est de permettre un parcours plus fluide des étudiants vers la réussite et d'avoir des flux plus cohérents. L'autre objectif de ce projet, c'est de changer un petit peu le profil des étudiants qui se dirigent vers les études de santé. La PACES a véritablement connu des succès, elle permet à de très bons candidats de réussir leurs études de santé, mais l'on s'enferme vraiment dans des parcours, dans des profils qui sont tous les mêmes, c'est-à-dire des étudiants issus globalement de baccalauréat S, avec des mentions bien et très bien. L'objectif est donc de changer un petit peu ces éléments-là. Voilà donc le parcours, ajoute **M. AVERTY**, enfin le cadrage qu'ils ont mis en place et qui a été validé par la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) au mois de novembre. C'est pour cela, poursuit **M. AVERTY**, qu'il fait cette présentation, même s'il l'avait déjà faite la dernière fois, puisque ce parcours a été validé le 21 novembre par la CFVU et présenté le 22 novembre au conseil d'administration. **M. AVERTY** souhaite informer encore les administrateurs au sujet d'un point particulier. Si cette réforme entre en mesure dès septembre prochain, il restera un cas à traiter, celui de tous les étudiants qui sont actuellement en PACES et qui doivent avoir le droit de retenter leur chance une 2^{ème} fois. Ils doivent donc maintenir la PACES l'année prochaine. Ils ont aussi des étudiants qui sont partis après une 1^{ère} année de PACES, qui n'ont pas été autorisés à redoubler, qui se sont orientés vers des licences. Les textes disent que s'ils valident 60 ECTS, ils ont le droit de retenter leur chance. Ils se sont aperçus que, finalement, il fallait qu'ils aillent vite, parce qu'il y avait beaucoup d'inquiétudes parmi ces jeunes, qui ne savaient pas quel traitement on leur réserverait. Ils ont donc pris une décision lors de la dernière CFVU, celle de faire un cadrage et d'expliquer ce qui allait se passer l'année prochaine. **M. AVERTY** montre ensuite une diapositive, tout en disant aux administrateurs qu'ils ont plus d'informations dans le document qui leur a été remis. L'idée, explique-t-il, c'est vraiment, avec cette année de PACES l'année prochaine, de se concentrer sur les étudiants qui seront autorisés à redoubler leur PACES 2019/2020, mais également les étudiants ayant échoué une première fois en PACES en 2018/2019, qui se sont réorientés en L1 et qui auront validé en juillet 2020 les 60 ECTS demandés. C'est technique, commente **M. AVERTY**, mais c'est important, parce qu'ils ont plein d'étudiants, particulièrement en biologie, qui sont extrêmement inquiets en ce moment, donc c'est un moyen aussi de les rassurer, sans parler également des étudiants qui ont été réorientés à la fin du semestre 1 (S1) en 2018/2019 et qui auront validé 90 ECTS en juillet 2020, 90 ECTS actuellement obligatoires pour pouvoir revenir en PACES. Pour les deux dernières catégories, souligne **M. AVERTY**, on garde la procédure actuelle, c'est-à-dire qu'il y aura un dossier à monter pour pouvoir accéder à ces études de santé. Et puis, ajoute **M. AVERTY**, l'établissement a pris une décision assez forte et il remercie à ce propos l'UFR de Médecine et son doyen, **Mme JOLLIET**, d'avoir accepté de le faire. Ils avaient la possibilité, tous les ans, de demander à 10 % des étudiants de l'établissement qui étaient les moins bien placés en PACES, de ne pas poursuivre leurs études en semestre 2 (S2) et de se réorienter, puisqu'ils savaient que ces étudiants n'auraient pas le concours à la fin de l'année et qu'ils ne seraient pas autorisés à redoubler. Il a donc été décidé de leur permettre, s'ils le souhaitent, de continuer l'année jusqu'au bout, de manière à ce qu'ils puissent bénéficier du redoublement et pouvoir tenter cette 2^{ème} chance l'année prochaine. Pour autant, explique **M. AVERTY**, ils ont décidé de laisser ouverte la procédure de réorientation en

janvier spécifiquement pour ces étudiants, afin qu'ils aient aussi le choix de se réorienter. C'était une information, conclut **M. AVERTY**, mais c'était important de le rappeler, cela a été validé lors de la dernière CFVU et cela n'a pas nécessité d'être validé par le conseil d'administration.

Point 21 : Approbation des capacités d'accueil en Licence et dans les formations de santé

Selon **M. AVERTY**, c'est le point qui est le plus important et c'est un dossier qu'ils traitent déjà depuis quelques années. Chaque année, ils demandent au conseil d'administration de se prononcer, ils pensaient pouvoir le faire un petit peu plus tôt cette année, mais les événements en ont décidé autrement, c'était un peu compliqué, parce qu'il fallait intégrer la réforme des études de santé. Les administrateurs ont donc deux points à valider, le 1^{er} concerne la capacité d'accueil des licences avec les parcours, dit **M. AVERTY**, qu'il va appeler classiques, les parcours sélectifs, ils en ont quelques-uns qui sont les parcours Europe pour la licence de droit, le parcours international en éco-gestion etc. et puis les capacités d'accueil de ces options santé, la capacité d'accueil du PASS, qui devra également être validée. Ces capacités d'accueil sont, souligne **M. AVERTY**, fortement impactées par les études de santé avec la transformation de la PACES. Jusqu'à présent la PACES permettait d'accueillir 1210 primo-entrants, elle va être transformée en Parcours d'Accès Spécifique Santé, à savoir le PASS. Alors, les administrateurs ont là les chiffres théoriques, c'est-à-dire ce qui est demandé par les textes, à savoir pas plus de 50 % d'accès par une voie et un maximum de 70 % à ne pas dépasser pour l'année de mise en place. Le choix a été fait à Nantes, commente **M. AVERTY**, de partir sur 70 % d'accès par le PASS et 30 % d'accès par les licences accès santé (LAS). Pour garder toutes leurs chances aux candidats, ils ont décidé dès le départ de rester sur cette répartition pour les places disponibles, ce qui impliquait d'avoir un Parcours d'Accès Spécifique Santé fixé à 847 places et une option santé au sein des Licences 1 fixée à 363 places. Une estimation a été faite, poursuit **M. AVERTY**, du coût de cette réforme en termes d'heures. La PACES avait une particularité, explique-t-il, c'est qu'elle ne coûtait pas cher, quand il dit pas cher, ce n'est pas en temps humain, elle ne coûtait pas cher en termes d'heures que l'on allait devoir rémunérer, beaucoup de cours avaient lieu en amphithéâtres et les étudiants étaient en mode concours. Ils ont donc estimé le coût de cette réforme à environ 6 000 heures, **M. AVERTY** dit avoir rajouté 1 200 heures d'anglais, il faudra voir comment l'on peut mettre en place cette réforme. Si l'on faisait un calcul uniquement avec des postes d'enseignants, il faudrait 20 postes et il se dit conscient de la difficulté d'obtenir 20 postes supplémentaires, c'est quelque chose d'extrêmement lourd, donc **M. AVERTY** pense qu'il est tout à fait raisonnable de trouver un juste milieu entre des postes et des heures complémentaires. Ils ont demandé, comme ils le font habituellement, un travail collaboratif systématique aux composantes, **M. AVERTY** dit ne pas concevoir son rôle comme celui d'un dictateur. Il ne veut pas imposer des choses, mais veut vraiment travailler en concertation avec les composantes. **M. AVERTY** voudrait remercier toutes les composantes pour le travail qu'elles ont effectué, parce qu'il n'a senti à aucun moment de réticences ou de refus des collègues de s'engager dans cette réforme. Il pense que cette réforme est vraiment nécessaire, elle est soutenue par l'ensemble de la communauté universitaire et tout le monde y a collaboré de bonne grâce. Ils ont donc atteint 636 places avec le PASS au lieu des 847 places demandées par le ministère, et 353 places avec les LAS, au lieu des 363 places demandées par le ministère. Ils peuvent peut-être aller plus loin, c'est possible, argue-t-il, mais cette 1^{ère} version était possible à la condition d'obtenir des moyens. En effet, les composantes ont cette inquiétude, et elles se disent, ce qui est confirmé par les propos qu'il a entendus précédemment, elles se disent qu'on leur demande plus et elles se demandent comment elles vont pouvoir faire. Les composantes veulent des garanties, elles veulent savoir comment elles vont pouvoir avancer. La CFVU du 12 décembre a donc voté favorablement la répartition des capacités d'accueil que les administrateurs voient sur le diaporama, soit les 636 places et les 353 places, sous réserve d'obtenir des moyens, ce qui paraissait évident, car sans moyen on ne pouvait pas réussir cette réforme. **M. AVERTY** fait ensuite la synthèse des capacités d'accueil en licence. L'année dernière, ils avaient 8 081 places proposées aux néo-entrants, avec ce qu'ils ont pour l'instant, il dit bien pour l'instant, ils disposent de 7 841 places, ce qui entraîne un écart de 240 places. S'il se focalise juste sur les études de santé, il arrive à un écart de 221 places. Clairement, ils ne répondent pas à la demande de l'Etat, la Ministre avait pourtant été claire

sur le fait que cette réforme ne devait pas se faire avec une diminution du nombre de places. En ce qui concerne l'estimation du besoin, rappelle **M. AVERTY**, cette estimation a été faite précédemment en heures, il va parler maintenant en euros aux administrateurs. Si l'on parle en heures complémentaires, il leur faudrait 362 500 €, c'est une somme que l'on peut atteindre tout à fait, sauf que le problème c'est que cela fait tout de même un total de 7 200 heures complémentaires. Clairement, dit-il, il n'est pas en capacité de trouver 7 200 heures en heures complémentaires dans l'établissement, sauf à décider que l'on arrête de faire de la recherche dans certains secteurs et que l'on demande aux enseignants-chercheurs de ne faire que de l'enseignement, ce qui ne serait pas souhaitable. En postes, ils sont à 1,4 M€, ils ont eu des discussions avec le ministère depuis quelques semaines. **M. AVERTY** remercie également les services du rectorat pour le travail qu'ils mènent conjointement dans ce cadre-là, il pense que ce travail collaboratif est important. Ils ont eu hier une proposition du ministère qui était d'un montant de 690 000 €, dont 490 000 € pérennes. Ce montant leur permettrait de financer un total de 7 postes, ils ont d'ailleurs demandé à ce que les postes soient valorisés à hauteur de 70 000 € au lieu de 60 000 €, ce qu'ils avaient pu obtenir dans le cadre de la loi ORE. Il fallait, poursuit **M. AVERTY**, que cela devienne soutenable pour l'établissement, c'est-à-dire qu'en gros, un poste ne coûte pas d'argent à l'établissement, sinon cela n'a pas de sens. Ils ont donc obtenu ces moyens-là qui sont ce qu'ils sont, qu'ils espéraient, mais ils espèrent toujours en obtenir plus. Toutefois, ces moyens leur permettent d'assurer, en regardant les différentes simulations qui ont été faites, le fonctionnement du PASS et des licences d'accès santé (LAS) à la rentrée prochaine et dans les conditions qu'ils ont votées en CFVU. Le passage à 847 places, qui sera certainement demandé par le ministère, nécessitera deux choses, selon **M. AVERTY**, certainement un effort complémentaire de l'Etat, mais également un effort complémentaire de l'établissement dans la prise en compte de la pédagogie qu'ils mettront en œuvre. C'est bien de parler argent, continue **M. AVERTY**, mais après il y a une autre problématique, c'est l'organisation de cette réforme. C'est, à son sens, la réforme la plus impactante de l'enseignement supérieur depuis très longtemps, parce qu'elle ne touche pas simplement une formation, mais qu'elle touche l'ensemble des Licences 1 de l'Université et ce, avec des emplois du temps qui vont être difficiles à gérer. Ceci signifie donc que cette réforme à laquelle **M. AVERTY** croit vraiment, dit-il, cette réforme nécessite de toute façon qu'ils revoient un petit peu leurs pratiques pédagogiques. **M. AVERTY** pense qu'ils doivent s'atteler à cette réforme, parce que s'ils ne s'y attellent pas, d'autres s'y attelleront pour eux et il ne voudrait pas que l'Université de Nantes reste à la traîne dans ce débat. Voici donc les éléments que **M. AVERTY** avait à présenter aux administrateurs, dit-il, ce qu'il pouvait leur dire en propos introductif, c'est leur difficulté à proposer les 1 200 places pour la santé comme le souhaiterait l'Etat. Ce qu'il faut que l'on sache, ajoute-t-il, c'est qu'il existe une date limite pour les capacités d'accueil, le 17 janvier prochain. C'est aujourd'hui normalement qu'ouvre PARCOURSUP, il vient de vérifier, ce n'était pas encore ouvert. Ils ont fait le choix à l'Université de Nantes d'afficher leur proposition pour les capacités d'accueil prévues pour cette réforme, même si elles n'ont pas encore été validées. Ce choix n'a pas été fait partout en France, mais lui, **M. AVERTY**, a dit assez rapidement au président qu'il souhaitait qu'on affiche cette proposition. Cela signifierait, sinon, prendre quelque part en otages leurs futurs étudiants, puisque dans ce cas-là l'offre de formation de l'Université de Nantes n'apparaîtrait pas dans PARCOURSUP. Et cela, conclut **M. AVERTY**, c'est quelque chose qu'il ne souhaite pas voir, il pense que c'est un élément qui serait assez problématique, pour autant, ils n'ont pas introduit pour le moment dans PARCOURSUP le détail des capacités d'accueil, puisque celles-ci ne seront pas validées avant le 17 janvier.

Mme JOLLIET remercie **M. AVERTY** qui a réussi, selon elle, le prodige d'expliquer aux administrateurs de façon extrêmement claire à l'aide de quelques diapositives une réforme extraordinairement compliquée. Cette réforme a, dit-elle, demandé à **M. AVERTY** beaucoup d'énergie, ainsi qu'à tous leurs collègues, pour que chacun envisage, dans son UFR, les transformations qui leur permettraient d'arriver ensemble à quelque chose. Alors, elle, **Mme JOLLIET**, se dit très rassurée, parce qu'elle avait engagé très largement les enseignants du pôle Santé dans cette réforme, de façon à montrer que c'était possible de préparer de nouveaux programmes en ouvrant un portail santé selon le schéma horaire d'ECTS qui était imposé. Elle peut donc dire qu'ils sont vraiment en bon ordre de

marche, même si quelques petits ajustements seront encore nécessaires, mais en tout cas, souligne-t-elle, cette philosophie qui consiste à transformer ce qu'ils faisaient d'un point de vue pédagogique a été acceptée par les enseignants du pôle santé. Selon **Mme JOLLIET**, il convient aussi de cesser de critiquer la PACES, dont les défauts ont bien été améliorés et qui donne maintenant quasiment toute satisfaction. Donc elle, **Mme JOLLIET**, se dit ravie de cela, certes ils n'ont pas encore atteint les 1210 places, mais il y a un facteur dont **M. AVERTY** n'a pas parlé, mais qu'ils vivent année après année, c'est le fait que les étudiants deviennent de fins stratèges et qu'il est très difficile de savoir quelles seront leurs positions, à savoir est-ce qu'ils préféreront choisir le PASS ou est-ce qu'ils préféreront passer par une LAS. Ils sont donc, pense-t-elle, en quelque sorte dans une année d'ajustement et elle trouve, à titre personnel, que la solution retenue par **M. AVERTY** est tout à fait intéressante. En ce qui concerne la publication de la proposition de l'Université de Nantes pour les capacités d'accueil, elle rejoint **M. AVERTY** sur ce point, en effet, ils ont beaucoup d'étudiants qui les sollicitent, ainsi que des parents inquiets qui les injurient plutôt qu'ils ne les sollicitent. Elle, **Mme JOLLIET**, voit venir les journées portes ouvertes et s'y prépare. Mais, en attendant, les étudiants commencent à réfléchir à leurs choix futurs et à regarder PARCOURSUP pendant cette période de vacances scolaires. Il était donc tout à fait important, conclut-elle, que la publication de la proposition de l'Université de Nantes apparaisse dès aujourd'hui et de ne pas attendre pour finaliser avec le détail des capacités d'accueil le 17 janvier.

M. CARBONI remercie **M. AVERTY** pour cette présentation claire de la réforme, qui est, selon lui, une réforme considérable. Il demande à **M. AVERTY** si ce dernier peut lui donner quelques éclaircissements sur le vote de la CFVU. **M. AVERTY** a, en effet, évoqué une approbation de la CFVU sous réserve de la dotation nécessaire et il souhaiterait savoir comment tout ceci se négocie.

M. AVERTY répond qu'ils ont reporté plusieurs fois le vote en CFVU, il y a, rappelle-t-il, des CFVU tous les mois, et qu'il avait mis les composantes un petit peu sous pression, en leur demandant très en amont de lui donner des éléments de manière à ce qu'ils aient justement une période de débats. Ils sont, poursuit **M. AVERTY**, comme l'a dit le président, en plein dialogue stratégique et de gestion avec l'Etat, via les services du rectorat, et lorsqu'ils ont travaillé au niveau de la CFVU, ce dialogue n'avait pas encore eu lieu. Donc, souligne **M. AVERTY**, il n'avait pas d'éléments sur les moyens que l'Etat allait mettre à disposition. Ils ont fait un vote sur les capacités d'accueil en fonction des remontées d'informations dont ils disposaient et des discussions qu'ils avaient eues avec les composantes. Ils atteignaient ainsi les 636 places et la CFVU s'est donc prononcée sur cette capacité d'accueil, en disant qu'elle était cohérente, mais en ajoutant toutefois ce bémol qui était que cette capacité d'accueil ne serait validée que « sous condition de ressources supplémentaires ».

Mme OBLE dit comprendre très bien les difficultés d'organisation et les inquiétudes et difficultés des composantes dans le cadre de cette réforme. Elle souligne, et cela ne lui arrive pas souvent, dit-elle, l'intérêt qu'elle éprouve pour la philosophie de cette réforme et notamment cette idée de diversité des profils, qu'elle trouve intéressante et qui vaut, à son avis, pour tous les secteurs, y compris pour les recrutements dans le secteur privé. Cette philosophie est en lien avec l'idée que l'on aura de plus en plus besoin de professionnels de santé pour l'accompagnement du vieillissement etc. Alors, après, elle reprend quand même l'idée que chaque étudiant doit pouvoir accéder à l'enseignement qui lui correspond et si, du coup, l'on diminue la capacité d'accueil de moins 121 places, alors qu'il y a une augmentation du nombre de lycées en Pays de la Loire, ceci signifie qu'il va y avoir une sélection plus importante. Du coup, elle s'interroge sur quels critères se fera cette sélection et comment l'on peut accompagner les jeunes via PARCOURSUP. Encore une fois, elle est bien consciente des difficultés d'organisation que cela va engendrer.

M. AVERTY fait remarquer qu'il y a dans PARCOURSUP des critères d'examen des candidatures, c'était déjà le cas les années passées et ce sera encore le cas cette année. La problématique est de savoir comment ils parviendront à passer effectivement d'ici le 17 janvier à une capacité d'accueil de 847 places, ce qui est l'objectif final.

M. POUPLIN souhaite justifier le vote d'Inter-Assoc, qui votera, dit-il, contre cette proposition de capacité d'accueil à cause de cette diminution de plus de 200 places. Ils craignent en effet, ajoute-t-il, que cela mette en tension le PASS dès sa 1^{ère} année d'existence, ainsi que toutes les autres filières qui doivent permettre de faire une LAS.

M. GUEVEL souhaite souligner ce qui a été évoqué par **Mme JOLLIET**, à savoir l'engagement de l'Université de Nantes et de toutes les composantes dans cette réforme, en tête de file évidemment les facultés de santé, dit-il, mais pas seulement, afin qu'elle puisse être mise en œuvre dans un temps record, puisqu'ils ont, en effet, intégré ces conditions de mise en œuvre de la réforme en seulement quelques mois. Alors, ils sont face à ce choix et là, il vient d'entendre l'explication du vote des étudiants et il la comprend tout à fait et lui, **M. GUEVEL**, croit qu'ils ont l'obligation de faire passer un message aujourd'hui face à cette proposition, à savoir qu'ils ne peuvent pas aller plus loin sans des moyens supplémentaires. Pour autant, commente-t-il, l'idée, l'intention, c'est d'aller plus loin, c'est un parcours de formation qui est attractif, ils ont en effet de la demande de néo-bacheliers pour ces études de santé et il faut que l'Université de Nantes, comme elle le fait depuis toujours, soit capable de répondre positivement à tous ceux qui ont ce projet de formation. Voici donc la cible. Pour autant, aujourd'hui lors de ce conseil d'administration, comme lors de la dernière CFVU, les conditions ne sont pas réunies pour atteindre cette cible. Il espère que, dans l'intervalle et avant mi-janvier, le ministère puisse répondre à cette demande en apportant des moyens supplémentaires. Cependant, ajoute-t-il, la trajectoire est inscrite, ce n'est pas rien quand même ce que le ministère apporte-là, 690 000 €, il faut que la trajectoire se poursuive, de façon à ce que l'établissement puisse, lui, revenir sur cette capacité d'accueil et l'augmenter de 221 places et c'est ce qu'ils soutiendront dans un acte II, dès lors que cette nouvelle proposition sera présentée en conseil d'administration.

M. BROCHARD remercie **M. AVERTY** pour cette présentation. Il explique que cette capacité d'accueil a été longuement discutée dans les composantes, notamment au niveau de la composante Sciences et, plus largement, au niveau du pôle Sciences et Technologies. Il voudrait savoir, puisque la question des moyens qui était une question essentielle pour pouvoir appliquer ces capacités d'accueil et qui a été débattue dans les différents Conseils de gestion, il voudrait savoir comment vont être répartis les 7 postes obtenus au sein de l'Université. Voilà pour la 1^{ère} question. La 2^{ème} question est de savoir si **M. AVERTY** pense qu'il y a encore des marges de manœuvre ou pas d'ici fin janvier.

LE PRESIDENT répond qu'il est trop tôt pour procéder à la répartition de ces 7 postes. Il ajoute qu'il parlera en conclusion de ces marges de manœuvre.

Mme DAVID constate que la réforme répond à des revendications qu'ils portent depuis longtemps sur les études de santé, notamment la diversification de l'accès à ces études. Selon elle, l'arrêté relatif à cette réforme est une vraie usine à gaz, ce qui place les équipes dans des situations impossibles. Elle pense notamment aux équipes de santé, mais également aux équipes des autres composantes qui ont dû répondre dans l'urgence. Ces équipes, ajoute **Mme DAVID**, sont déjà échaudées par les réformes de ces dernières années et tout ce qu'on leur demande de faire sans moyen et dans l'urgence. On peut donc comprendre que les équipes des autres composantes n'aient pas répondu. Donc, eux, ils vont voter contre, non pas parce qu'ils seraient en désaccord avec le travail qui a été mené, mais parce que la réponse actuelle du ministère aggrave encore la sous-dotation, ce qui ne leur paraît pas acceptable.

M. AVERTY objecte que les composantes ont répondu. Selon lui, elles ont toutes répondu massivement, certes dans des délais courts, mais elles ont répondu, l'on ne peut pas dire qu'elles n'aient pas répondu.

Mme JOLLIET souhaite souligner à nouveau la participation très active de toutes les composantes, pas seulement celles du pôle Santé. Elle veut dire qu'ils vont, bien entendu, continuer à se battre pour avoir des crédits complémentaires et continuer de travailler. En ce qui concerne ces crédits complémentaires, elle pense qu'il ne

faut pas oublier non plus la place des scolarités dans cette réforme, même si bien sûr, il faut des postes supplémentaires pour les enseignants. Toutefois, il faut aussi, ajoute-t-elle, des personnels supplémentaires pour accueillir les étudiants, leur présenter les parcours d'orientation et aider à la mise en place de ce nouveau schéma, au moins pour les 1ères années.

M. AVERTY dit partager ce qui a été dit. Il voudrait aussi remercier tous les services, en particulier la Direction des Études et de la Vie Universitaire (DEVU), ainsi que sa directrice, pour le travail accompli. En effet, ils ont travaillé sur le paramétrage de PARCOURSUP dans des conditions difficiles jusqu'au dernier moment. Il fallait tout paramétrer pour hier soir, explique-t-il, et il rappelle que le paramétrage a été terminé 3 minutes avant la clôture. Il remercie donc grandement tous les services pour le travail effectué. Certes, il faudra voter 3 délibérations différentes, mais il est d'avis que l'on pourra les voter d'un bloc, puisqu'elles englobent la totalité de ces réformes.

LE PRESIDENT souhaiterait dire un mot de conclusion avant de passer au vote. Il pense sur le fond que la diversification proposée est une bonne chose et que bon nombre d'administrateurs partagent cette opinion. Il en va autrement en ce qui concerne les modalités de cette diversification. Il est d'avis qu'il faudra 2 à 3 ans pour mettre en place une réforme systémique de cette nature. Et il milite auprès de leur tutelle pour qu'ils aient une progression de cette nature. Ce qui l'intéresse, c'est la réussite des étudiants, c'est de ne pas les conduire à une impasse avec des conditions pédagogiques qui ne seraient pas de même qualité que celles d'aujourd'hui. Il ne s'agit pas de dire que l'on prend tous les étudiants, qu'on les met dans un amphithéâtre et qu'on les laisse se débrouiller, car ce n'est pas ce qui est fait aujourd'hui. **LE PRESIDENT** ne souhaite pas de diminution des capacités d'accueil, mais il ne souhaite pas non plus de dégradation de la pédagogie et de l'attention portée à ces étudiants. Ce qu'il propose donc au vote aujourd'hui aux administrateurs, c'est de reconnaître l'effort fait par la tutelle, mais ajoute-t-il, cet effort n'est pas suffisant au regard du nombre d'étudiants. Donc, eu égard à ce qui a été voté en CFVU, **LE PRESIDENT** prend acte des moyens qui sont proposés aujourd'hui, mais il constate que ces moyens ne sont pas suffisants pour avoir les mêmes capacités d'accueil que celles demandées par le ministère. Il invitera, par conséquent, les administrateurs à participer à un nouveau conseil d'administration, assez court cette fois-ci, le 17 janvier prochain, de manière à lui laisser le temps de continuer à négocier pour obtenir des moyens ad hoc pour cette réforme. Voilà ce qu'il propose aux administrateurs. C'est une étape et il s'en est entretenu hier soir tardivement avec Monsieur le Recteur, c'est une étape pour continuer à négocier afin d'obtenir les moyens qui leur permettront d'avoir les capacités d'accueil que chacun souhaite. **LE PRESIDENT** explique à nouveau aux administrateurs que la proposition, c'est ce qu'il vient d'énoncer, concerne les capacités d'accueil qui ont été votées en CFVU par rapport aux moyens qui leur sont proposés aujourd'hui et ajoute qu'il proposera un nouveau conseil d'administration aux membres du dit Conseil, de manière à avoir le temps de continuer à négocier pour avoir les moyens correspondant aux capacités d'accueil que chacun souhaite.

Le conseil d'administration approuve, avec 25 voix pour et 5 abstentions, la décision de fixer la capacité d'accueil du PASS à 847 places pour l'année 2020-2021.

Point 20 : Approbation du calendrier de recrutement 2020-2021 en Master de Droit

M. AVERTY explique que ce point 20 est la suite de ce qui avait été validé lors du dernier conseil d'administration. Il s'agit du calendrier de recrutement en Master de Droit et il avait déjà expliqué aux administrateurs, dit-il, que ce Master de Droit rentre maintenant de plein droit dans la réforme avec une sélection à l'entrée en Master 1 (M1). Ils ont donc l'obligation de valider ces calendriers fixés pour les études de dossiers, **M. AVERTY** présente le document récapitulatif des mentions concernées, les dates prévues pour les dépôts de dossier pour les M1, il dit ne pas rentrer dans le détail, ceci a été validé sans difficulté par la CFVU, mais cette approbation du calendrier est du ressort du conseil d'administration.

Mme OBLE n'a, dit-elle, pas de question à poser, mais elle réaffirme ce qu'elle a dit lors du dernier conseil d'administration, à savoir que, face à la montée en puissance des qualifications, notamment dans les filières juridiques, face à la complexité des métiers et aux différents enjeux, il est nécessaire d'avoir plus de passages en Licence 3 (L3) et en M1 et M2, afin de répondre aux besoins socio-économiques.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité, avec 30 voix pour, le calendrier de recrutement 2020-2021 en Master de Droit.

Point 22 : Approbation de la demande d'accréditation du DUT Génie mécanique et productique

M. AVERTY précise qu'il ne s'agit pas d'une nouvelle demande d'accréditation, mais qu'en 2017, le DUT n'avait pas été accrédité pour 5 ans, mais pour 3 ans. L'Université devait donc présenter une nouvelle demande pour la rentrée 2020-2021, suite à des remarques de la Commission Pédagogique Nationale au sujet des stages, qui étaient un peu en décalage. Le dossier a donc été monté avec un argumentaire qui a été validé par le Conseil de l'IUT le 21 octobre, avant de recevoir un avis favorable de la CFVU le 21 novembre. Il faut donc maintenant, conclut **M. AVERTY**, un avis du conseil d'administration pour pouvoir remonter une demande officielle auprès du ministère.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité, avec 30 voix pour, la demande d'accréditation du DUT Génie mécanique et productique.

Point 23 : Approbation des capacités d'accueil Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF)

M. AVERTY précise que le dossier concernant les capacités d'accueil pour les masters MEEF n'a pas non plus été présenté lors du dernier conseil d'administration. Il informe les administrateurs qu'une réforme est en cours, qui tarde un petit peu à se concrétiser et dont ils discutent avec l'administrateur provisoire de l'Ecole Supérieure du Professorat et de l'Éducation (ESPE). Après discussion avec les services du rectorat, ils ont néanmoins essayé de valider des capacités d'accueil identiques à celles de l'an dernier. Cette validation des capacités d'accueil a été faite suite à une estimation des stages potentiels en master 2 (M2). **M. AVERTY** prévient les administrateurs qu'il ne va pas rentrer plus dans le détail de cette réforme, ce n'est pas le lieu pense-t-il. Ils ont effectué un travail un peu différent de celui effectué habituellement, à savoir qu'ils ont validé ces capacités d'accueil lors de la CFVU du 12 décembre, en assortissant cette validation d'une réserve qui était que le Conseil d'institut de l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation (INSPE) se prononce sur cette validation. Le Conseil d'institut s'est prononcé favorablement sur cette demande de capacités d'accueil le 18 décembre, soit il y a 2 jours, ajoute **M. AVERTY**. Ils n'ont donc pas voulu modifier ces capacités d'accueil, ils ont voulu les maintenir en l'état et **M. AVERTY** pense que le Conseil d'institut a pris là une très bonne décision.

Mme DAVID souhaite rappeler que le vote sur les capacités d'accueil en master n'est pas une obligation, que c'est une possibilité et que les personnels n'ont jamais été demandeurs de cette validation des capacités d'accueil. Selon elle, dans la mesure où il existe un certain nombre de formations où ils ne font pas le plein à cause de la fixation de capacités d'accueil, ceci les amène à refuser au départ des candidatures. Finalement, quand ils retournent voir les étudiants, ceux-ci leur disent : « Eh bien non, je suis déjà parti ailleurs, je me suis réorienté ». Il se trouve, ajoute **Mme DAVID**, qu'il existe un problème de sous-recrutement dans l'éducation nationale, alors que l'ESPE – INSPE forme majoritairement à ces métiers de l'enseignement. Donc, ce qu'elle dit, c'est qu'il existe un lien entre la fixation des capacités d'accueil et le sous-recrutement, même si ce n'est pas évidemment la seule cause. Après, quant aux incertitudes dont parle **M. AVERTY**, elle trouve que ces incertitudes sont tellement lourdes que cela l'interroge quand même, ces capacités d'accueil. Le ministère dit qu'ils détermineront désormais les capacités d'accueil en master 1 (M1) en fonction des berceaux de stage en master 2 (M2), mais il ne donne pas

de chiffre concernant les capacités d'accueil ou le nombre de berceaux de stage en M2. Ils ne savent pas non plus si la totalité des étudiants de M2 devra obligatoirement bénéficier de stages à tiers temps ou non. Le ministère n'a pas encore répondu et tout cela reste extrêmement flou. Les berceaux de stage détermineront les capacités d'accueil avec une marge de variation que le ministère lui-même n'a pas fixée. La dernière chose, ajoute **Mme DAVID**, c'est qu'ils ont des maquettes qui doivent changer au 1^{er} septembre et que ceci va entraîner une mobilisation variable des personnels et notamment des personnels enseignants. Ils ne savent pas, finalement, s'ils ont des moyens adaptés pour répondre à telle ou telle capacité d'accueil, puisqu'ils n'ont pas encore de certitude à ce sujet. Donc, du coup, elle trouve que voter aujourd'hui des capacités d'accueil dans ces incertitudes est prématuré. Ces incertitudes ont eu pour résultat que beaucoup d'écoles, d'INSPE, beaucoup de formations, d'équipes, pas seulement des formateurs dans les INSPE, mais aussi dans toutes les équipes qui participent à cette formation, ont demandé un report d'un an. Elle, **Mme DAVID**, pense que le report est une solution raisonnable face aux franches hésitations du ministère à ce sujet. Ce qu'elle veut dire, c'est que voter aujourd'hui les capacités d'accueil lui paraît vraiment prématuré. Certes, elle comprend que l'on a un problème de calendrier aujourd'hui et un problème d'affichage vis-à-vis des étudiants et des étudiantes de licence 3 (L3). Toutefois, elle ne croit pas que ce soit les capacités d'accueil qui soient les principales sources d'incertitudes sur le fait que les étudiants et étudiantes s'engagent ou non en MEEF, mais l'absence de réponses du ministère.

M. AVERTY souhaite faire une réponse rapide. Il souscrit à ce que dit **Mme DAVID**, mais il est, selon lui, important de valider maintenant ces capacités d'accueil eu égard à la réglementation qui leur demande de les valider avant telle date. Sinon, si cette validation n'est pas effectuée, si un conseil d'administration ne se prononce pas et qu'un étudiant introduit un recours devant un tribunal administratif, il n'y aura même pas de discussion, on leur demandera juste s'ils ont voté leurs capacités d'accueil et, si tel n'est pas le cas, tous les étudiants seront acceptés en MEEF. Il est donc important, explique **M. AVERTY**, de voter ces capacités d'accueil et il pense que c'est un geste fort à la fois de l'INSPE et de sa direction, et des 3 établissements de Nantes, Angers et Le Mans que de valider des capacités d'accueil identiques à celles de l'an dernier. Quelque part, ajoute-t-il, ils sécurisent aussi par rapport aux étudiants, parce que si jamais il devait y avoir une baisse des lieux de stage, ils se seraient quand même engagés par rapport à ces capacités d'accueil. Donc, conclut **M. AVERTY**, il est important de présenter aujourd'hui ces capacités d'accueil, même à ce niveau d'incertitude.

LE PRESIDENT dit comprendre ces remarques. Pour avoir rencontré **M. BLANQUER**, il n'a pas du tout l'impression que ce report soit une option, il n'a pas du tout entendu cela. Selon lui, il faut sécuriser au bénéfice des étudiants, même si, il en convient, cette énième réforme de l'ESPE – INSPE s'effectue dans des temps très contraints avec un certain nombre de questions quelques mois avant son démarrage.

Mme OBLE dit qu'elle va aborder un petit peu son quotidien. Elle accompagne beaucoup de demandeurs d'emploi qui souhaitent se reconvertir dans les métiers de l'enseignement, métiers qui sont effectivement en tension, puisqu'il existe plus de postes que de candidats pour certains concours. Or, elle a un certain nombre de ces demandeurs d'emploi qui ne sont pas acceptés à l'ESPE, alors même qu'ils doivent se financer cette formation. Elle rappelle qu'il n'y a pas de prise en charge de cette formation ni par la Région, ni par Pôle Emploi. Elle est alors obligée de dire à ces demandeurs d'emploi, que du coup, ils ne peuvent pas préparer le concours, mais qu'ils vont prendre des postes de contractuels, ce qui la gêne un peu.

M. AVERTY fait remarquer qu'il existe une commission pédagogique qui étudie les dossiers et qu'il ne peut pas se substituer à cette commission.

Mme TRICHET veut en profiter pour dépasser le cadre de cette formation à l'enseignement. Elle pense que les difficultés qui ont été évoquées, qui sont liées à la déclaration des capacités d'accueil et qui sont inévitables, génèrent vraiment des problèmes qu'il faut quand même prendre en compte pour réussir à les corriger. Elle rappelle qu'ils ont des enseignants qui sont responsables de ces inscriptions en master et qui, depuis 2 ans, ne

sont pas en congés avant le 15 août, qu'ils continuent à avoir des listes complémentaires difficiles à gérer, des étudiants volatiles. Ils ont des difficultés qui sont liées à cela et des leviers à trouver pour équilibrer le système.

M. AVERTY répond qu'il est d'accord avec **Mme TRICHET**. Il explique qu'ils ont, à un moment donné, mis en place un dispositif automatique d'appel des candidats qui sont sur liste complémentaire. Après, ajoute-t-il, les étudiants, ils font aussi leur marché, ils demandent plusieurs masters et se dirigent vers celui qui les intéresse le plus. Ils mettent également en place cette année un dispositif pour accélérer les inscriptions des étudiants, de manière à les obliger à s'inscrire le plus tôt possible avant les congés, afin de sécuriser ces parcours. Parallèlement, on leur dit de faire attention au fait que les étudiants ne peuvent pas s'inscrire en juillet, parce qu'ils ont besoin, éventuellement, de travailler durant cette période pour payer leur inscription. Ils ont donc tous ces éléments à prendre en compte, il sait que c'est contraignant, il aimerait aussi pouvoir partir en congés un petit peu plus tôt.

Mme TRICHET souhaite compléter les propos de **M. AVERTY**. Elle est d'accord sur le fait que les étudiants font leur marché. Mais, selon elle, les étudiants sont stressés et, effectivement, quand la situation est bloquée, ils finissent par accepter une inscription dans un autre master. Au bout du compte, ils ont quand même, dit-elle, comme l'a souligné **Mme OBLE**, des masters qui ne font pas le plein, mais qui avaient l'habitude, avant cette réforme, de faire le plein avec de bien meilleurs étudiants et maintenant se font jour quand même des frustrations. **Mme TRICHET** ne dit pas qu'il ne faut pas faire de réformes, elle ne dit pas qu'il n'y a pas de points positifs, mais elle ajoute qu'il faut voir les effets négatifs que peuvent générer les réformes.

M. CARBONI veut souligner un point relatif à la vie étudiante. Selon lui, les étudiants ne se dirigent pas forcément vers des masters très attractifs ou plus attractifs ou moins attractifs, mais ils sont parfois contraints de s'exiler dans d'autres villes universitaires. Lui, **M. CARBONI**, a plusieurs étudiants qui ont été contraints de partir à Bordeaux, une ville qui n'a pas la réputation d'être une ville bon marché du point de vue du logement étudiant. Il pense qu'il faut aussi prendre en compte les caprices des étudiants, qui ne sont pas à proprement parler des caprices, lorsqu'ils choisissent des formations attractives ou moins attractives, ainsi que la question du coût de la vie étudiante.

LE PRESIDENT souhaite savoir si le Conseil de l'ESPE s'est prononcé en faveur de cette validation des capacités d'accueil, avant de passer au vote. Les administrateurs lui répondent que tel est bien le cas.

Le conseil d'administration, approuve, avec 23 voix pour et 7 abstentions, les capacités d'accueil des masters Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation pour l'année universitaire 2020/2021.

Point 7 : Présentation du bilan d'audit interne 2019

Suite à la demande de **LE PRESIDENT**, **Mme ALLAIRE** se présente. Elle est responsable adjointe de la Cellule d'Aide au Pilotage et en charge de l'animation de la fonction audit interne. Elle rappelle qu'ils font, comme chaque année, un point sur le bilan de l'audit interne et sur les perspectives qu'ils se donnent pour 2020. Elle explique que l'audit interne a été mis en place au sein de l'établissement en 2017, à titre expérimental, avant d'être déployé complètement en 2018 et 2019. Selon **Mme ALLAIRE**, la fonction audit interne c'est une évaluation indépendante et objective qui permet de vérifier que les règles sont appliquées, sont définies, sont efficaces et qui permet d'identifier des axes d'amélioration pour leur organisation. L'établissement a, dit-elle, fait le choix de faire porter cette fonction d'audit interne non pas uniquement sur le volet financier, mais également sur le volet organisationnel. Ils ont donc une mise en place qui est particulière, ils ont fait le choix pour l'instant d'avoir un marché cadre multi-attributaire avec ces 2 volets. Ce marché cadre leur permet de mettre en concurrence 3 cabinets, sur chaque volet, pour couvrir leurs besoins lors de la définition d'un plan d'audit et lors de la mise en œuvre de ces audits. Ils sont, poursuit **Mme ALLAIRE**, sur des audits qui sont relativement flash, puisque la durée

moyenne d'un audit est d'un peu plus de 11 jours et qu'ils ont pu conduire 14 audits sur la période 2018/2019. Sur ces 14 audits qui ont été réalisés, ils en ont 10 qui ont fait l'objet de l'écriture d'un plan d'action. Leur action ne s'arrête pas au fait que le cabinet ait réalisé l'audit et émis des préconisations d'envergure. Il leur reste en interne à décliner ces préconisations en plans opérationnels et à se donner les moyens de mettre en place ces plans d'action. Ils ont donc aujourd'hui 10 audits qui ont fait l'objet d'un plan d'action formalisé, ils ont 2 audits en cours, le positionnement optimal des activités de l'IAE et le processus de la gestion financière et du suivi de l'exécution des marchés en matière d'immobilier et de logistique. Ils ont, par ailleurs, encore 2 plans d'action en cours de rédaction. Les administrateurs, ajoute **Mme ALLAIRE**, peuvent consulter sur la page intranet de l'établissement les suites données à ces audits et observer comment elles se déclinent avec les préconisations du cabinet d'audit. Ils ont donc toujours, dans le cadre d'un audit et dans la formalisation du plan d'action, des principes pour une action à court terme. Alors, après 2 ans de mise en œuvre, ils ont cherché, cette année, à se donner des perspectives pour professionnaliser la fonction d'audit interne, ils avaient déjà évoqué ces perspectives en mars 2019, ils se sont appuyés notamment sur les critères de la Cour des Comptes. Cette dernière, si elle venait à évaluer la manière dont ils ont mis en place cet audit interne, regarderait la constitution du comité d'audit. Jusqu'à présent, ils n'avaient que des membres internes au sein de ce comité d'audit et ils avaient déjà pensé, en mars 2019, à introduire un membre externe. La Cellule d'Aide au Pilotage s'est rapprochée, avec la Direction Générale des Services, du Département de Loire-Atlantique, notamment pour identifier une personne ressource, experte de l'audit interne, qui pourrait venir les accompagner sur la professionnalisation de cette fonction d'audit interne. Cette candidature, précise **Mme ALLAIRE**, présente finalement 3 intérêts : tout d'abord le positionnement de l'auditeur interne, qui est expert au sein du Département de Loire-Atlantique et qui travaille au sein d'une Direction du pilotage, qui a en charge des fonctions relativement similaires à celles de la Cellule d'Aide au Pilotage, c'est-à-dire l'évaluation et le contrôle de gestion qui sont des fonctions complémentaires à l'audit interne. Deuxièmement, ajoute **Mme ALLAIRE**, il s'agit d'une structure publique, et rares sont les structures publiques à s'être dotées de cette fonction d'audit interne. Etant donné que la Cellule d'Aide au Pilotage fait partie de l'association AFAIRES (Association Francophone des Auditeurs Internes de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), ils ont une complémentarité avec cette association, puisqu'ils peuvent bénéficier, dans le cadre d'AFAIRES, de conseils pour mettre en place leurs audits internes et puis bénéficier d'une structure publique externe experte, qui va venir les challenger sur cette fonction d'audit interne et leur apporter aussi toute son expérience. Il existe enfin une similarité entre le mode de fonctionnement du Département et leur mode d'organisation au sein de l'établissement, puisque le Département de Loire-Atlantique conduit les audits via son auditeur interne, mais fait également appel à des cabinets externes, ils ont également un marché cadre comme l'Université pour des sujets un peu plus sensibles ou dans le cadre de dons de subventions à certains organismes. **Mme ALLAIRE** fait donc le lien, dit-elle, avec le marché cadre qui va arriver à échéance en décembre 2021, elle pense que le Département peut leur apporter toute son expérience pour pouvoir bâtir au mieux leur futur marché cadre. A ce titre, ils vont aussi lancer un questionnaire pour évaluer, sur ces 14 missions d'audit, comment les personnes qui ont été interrogées ont vécu cette intervention d'un cabinet externe et les apports de ces cabinets. Ils ont également à travailler sur leur programme d'audit, elle va revenir, dit **Mme ALLAIRE**, juste après, sur celui préconisé pour 2020. La Cour des Comptes les invite également à bâtir une cartographie globale des risques, alors que l'association AFAIRES leur conseille de bâtir un univers d'audit. La cartographie globale des risques, poursuit-elle, c'est très lourd pour un établissement, pour un établissement qui va vivre des changements, à l'heure de l'évaluation HCERES (Haut Conseil de l'Évaluation, de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) qui aura lieu en 2020. Ils ont donc plutôt choisi de s'orienter vers un univers d'audit et ils ont déjà pu le co-construire et y réfléchir, notamment avec la Direction de la qualité et en faisant un état des lieux des audits externes déjà réalisés. **Mme ALLAIRE** revient sur le programme d'audit 2020 et explique qu'il avaient cette année un budget assez contraint de 50 K€. Au regard de ce budget, ils n'ont donc pas fait d'appel à projet, ils se sont basés sur les mesures d'organisation et de développement qui leur faisaient remonter des sujets d'audit ou sur les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM). Dans ce cadre, ils

ont eu un 1^{er} audit sur l'INSPE et l'optimisation des processus en matière de scolarité FI (Formation Initiale), ils ont également en cours un audit avec la Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de la Logistique (DPIL) avec la fonction immobilière et logistique, avec l'organisation des processus et des activités dans ce domaine au regard des enjeux de demain sur cette fonction. Ils sont donc là sur 2 audits de 15 jours et sur un autre audit, plutôt de 8 jours celui-là, qui porterait sur l'organisation des activités support du programme UN-e-SEA (Université Numérique des Sciences de la Mer). Enfin, conclut **Mme ALLAIRE**, elle refait un petit point sur l'univers d'audit sur lequel ils vont travailler et espère qu'ils pourront choisir ensemble, au mieux, leur programme d'audit 2021. Il s'agit donc de mettre en ligne les différentes démarches, les intégrations futures d'établissements ou les sujets qui les préoccupent pour le moment. Il revient aussi aux composantes de faire remonter leurs sujets d'audit pour permettre de programmer ces audits à court et à moyen terme.

Mme OBLE rappelle qu'il lui semble, que lorsque ce point avait été abordé lors d'un précédent conseil d'administration, les administrateurs avaient émis le souhait de ne pas faire appel à des cabinets extérieurs, mais de passer par une personne appartenant à un service de la fonction publique. Or, dans les documents qui leur sont fournis, la fonction d'audit interne est systématiquement externalisée. Par conséquent, elle ne comprend pas très bien, étant donné le contexte budgétaire difficile, pourquoi l'on prévoit toujours des dépenses pour des cabinets extérieurs et pourquoi l'on ne fait pas appel à des services de la fonction publique. Elle dit ne pas voir l'intérêt de passer par des cabinets externes, d'autant que l'Université fait appel à une personnalité externe spécialisée dans l'audit interne.

LE PRESIDENT objecte qu'un œil externe a une pertinence par rapport à ces audits.

Mme SCHLAEPPI souhaite dire un mot sur le sujet. Elle défend que la personnalité externe vient, a priori, d'une institution publique, qui elle-même pratique des audits de la même manière par le biais de cabinets d'audit externes, afin de conduire un certain nombre de missions au sein du Département de la Loire-Atlantique.

M. BROCHARD remercie **Mme ALLAIRE** pour sa présentation. Il dit avoir remarqué qu'il a été tenu compte de sa demande, il y a un an de cela, d'établir un questionnaire à destination des audités. Il a donc hâte de voir le résultat et espère qu'une présentation en sera faite aux administrateurs dans un an. Après, il aimerait savoir comment est établi le plan d'audit, c'est-à-dire pourquoi avoir choisi cette année la DPIL par exemple, pourquoi avoir choisi l'UN-e-SEA. Il souhaite savoir comment ils décident du processus qui les amène à faire ce plan d'audit.

Mme ALLAIRE répond qu'ils avaient cette année un nombre limité de sujets, puisqu'ils n'ont pas fait d'appel à projet. S'agissant de ces sujets, ils avaient déjà ciblé des organismes pour réaliser ces études ou audits et ils ne peuvent pas se permettre de faire réaliser ces audits par leurs cabinets, s'ils ont déjà identifié une structure externe capable de réaliser ces audits. Elle explique qu'ils essaient de regrouper les thématiques sur un sujet d'actualité, comme par exemple l'immobilier.

LE PRESIDENT demande à **Mme ALLAIRE** de répondre à la question de **M. BROCHARD**, à savoir qui choisit ce plan d'audit.

Mme ALLAIRE répond que c'est le comité de pilotage de l'audit interne, ainsi que, bien sûr, leur comité d'audit avec le membre externe.

M. GRASSET fait remarquer qu'ils ont la réponse à la question. Il souhaiterait apporter un petit témoignage. Il lui paraît essentiel qu'il y ait un auditeur externe, parce que sans un regard extérieur, l'audit serait un petit peu biaisé. Le vrai sujet, c'est la qualité de l'auditeur externe et, selon lui, cela fait partie des choses sur lesquelles ils doivent être très vigilants. Sa question, en fait, est de savoir pourquoi ils vont retourner vers les gens audités, pour avoir leur avis sur l'enquête elle-même. Il avoue que cela lui avait échappé qu'il s'agissait d'une chose qui avait déjà été demandée. C'est juste que cela l'a interpellé, parce que, pour avoir été audité plusieurs fois sur des

sujets concernant l'exploration spatiale, il est essentiel, en tant que personne auditionnée, d'avoir le résultat de l'enquête. Il avoue, toutefois, ne pas être sûr d'apprécier qu'on lui demande en plus comment il a vécu l'expérience de l'audit lui-même. Il serait très curieux de voir quel sera le retour, de voir si les gens seront au contraire contents d'être sollicités sur ce point.

M. BROCHARD souhaite répondre à **M. GRASSET**. Il explique qu'il avait fait cette demande, parce qu'il a été, autrefois, responsable qualité. Il a fait des audits internes et il sait, par expérience, que l'audit peut être mal vécu par les audités. Il pense qu'il est important que la personne auditée puisse faire remonter, que l'audit s'est mal passé, si tel a été le cas et ce qu'elle a mal vécu. La raison peut être que le cabinet extérieur a mal fait les choses et dans ce cas, ceci leur permettra de changer par exemple de cabinet extérieur. **M. BROCHARD** pense que c'est très important et que tout le monde ne vivra pas forcément bien un audit, notamment les BIATSS.

LE PRESIDENT fait remarquer qu'il s'agit d'une démarche qualité.

Mme MORERE souhaite souligner l'intérêt de la charte qui est proposée et qui est mise à disposition de la communauté qui va s'engager dans un audit. Selon elle, la majorité souhaitait mettre en avant l'intérêt de cette démarche, afin de mieux structurer les projets des services ou des composantes concernés par un audit, afin de s'inscrire dans la dynamique globale de l'établissement. **Mme MORERE** ajoute qu'elle complète la question qui a été posée sur la sélection des projets, que ces projets apparaissent, pour certains, dans les fiches de Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM), et que c'est le croisement de ces informations qui permet de prioriser ces audits par le comité.

M. CHENE fait observer que l'on peut déjà saluer tout le travail qui a été effectué de 2017 à 2019 et qui est l'aboutissement d'une demande réglementaire introduite par la Cour des Comptes dans un décret budgétaire. Il souligne que les 3 audits sont extrêmement importants pour les votes qui leur sont demandés. Ils ont pu constater à quel point les activités en matière d'immobilier et de logistique sont sensibles. Il pense également que la personne externe est quelque chose d'important pour les 3 audits restant à réaliser et qu'il est important de professionnaliser cette démarche. Ceci signifie aussi avoir une capacité à pouvoir engranger toute l'expérience et l'expertise d'une personne externe, qui a déjà pu œuvrer dans ce genre de choses, pour faire en sorte qu'ils aillent plus loin et s'engagent encore plus fortement dans cette dimension. Ceci leur permettra d'évaluer leurs processus métiers, le déploiement des organisations stratégiques et l'efficacité d'une manière générale. En conséquence, conclut **M. CHENE**, les administrateurs U 20-20 approuvent le programme d'audit interne 2020.

Mme DAVID trouve intéressant de souligner que la principale caractéristique de l'audit interne, c'est d'être externalisé. Selon elle, c'est comme si le regard extérieur était une garantie de meilleure connaissance. C'est vrai, commente-t-elle, que l'on dit souvent qu'il faut faire un pas de côté pour envisager les choses dans leur ensemble et les analyser, mais elle se demande si le fait d'être une personne extérieure garantit cela. Elle, elle ne pense pas du tout que cela soit le cas. Elle ne voit pas en quoi le fait d'être une personne extérieure permettrait d'avoir une plus-value par rapport à cela. Elle a la même question par rapport à ce qui est écrit et affirmé, à savoir que l'audit est effectué d'un point de vue indépendant et objectif. Elle, **Mme DAVID** se demande comment on peut parler d'indépendance des auditeurs, alors que l'on dépense pour eux 178 000 €. Elle pense qu'il existe une dépendance à l'argent, qu'il n'y a donc pas de garantie d'indépendance et elle se demande sur quoi se fonde cette indépendance. **Mme DAVID** rappelle aussi que, pour eux, c'est le statut de fonctionnaire qui permet l'indépendance vis-à-vis des intérêts privés et que c'est aussi pour cette raison qu'ils défendent ce statut. Il ne s'agit pas seulement d'une question de conditions de travail. Elle se demandait aussi, conclut-elle, puisqu'elle ne l'a pas vu dans les documents fournis, comment les instances représentatives des personnels étaient consultées et associées à cette démarche. Elle dit penser notamment aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de sites pour la question de la scolarité à l'INSPE, qui est une question complexe, puisqu'elle

concerne plusieurs sites et universités de la région. Elle souhaite savoir comment les CHSCT de sites sont associés, elle pense au CHSCT Tertre/INSPE et au CHSCT de la Roche sur Yon.

Mme ALLAIRE répond que, par exemple dans le cadre de l'audit sur la fonction sûreté, les CHSCT ont été consultés et entendus par les cabinets externes et que ces consultations dépendent des thématiques et de la plus-value apportée en fonction des interviews. S'agissant du fait de faire appel à des cabinets externes, **Mme ALLAIRE** défend le fait qu'un auditeur ne peut pas avoir toutes les valences, à la fois une expertise financière et une expertise dans le domaine de la communication. Selon elle, il faudrait parfois recruter plusieurs auditeurs dans un cas comme celui-ci, alors que là, ils sélectionnent aussi les intervenants et les propositions faites par les cabinets externes au regard des compétences et du domaine d'expertise de ces auditeurs.

Point 8 : Approbation du programme d'audit interne 2020

LE PRESIDENT estime que l'on peut avoir des divergences sur la philosophie d'ensemble. Il lui semble, toutefois, qu'un regard extérieur représente une garantie, il dit ne pas parler du domaine médical où c'est une évidence. Mais il ne souhaite pas emboliser des équipes qui le sont déjà. De plus, ce regard extérieur signifie, au fond, être en capacité de rendre des comptes sur leur action publique, avec des fonds publics et pour le service public. C'est cela qui lui semble intéressant dans la démarche qui est menée. Il remercie **Mme ALLAIRE** pour ce travail indispensable qui permet d'être en mesure de justifier l'utilisation de cet argent. **LE PRESIDENT** annonce qu'il va faire procéder au vote du programme d'audit interne 2020.

Le conseil d'administration approuve, avec 24 voix pour et 6 voix contre, le programme d'audit interne 2020, tel qu'annexé.

Point 9 : Approbation du Bilan social 2018 (après avis du CTE)

Mme LE FICHANT rappelle que cela fait déjà 2 ou 3 ans qu'ils travaillent sur les critères du Bilan social avec les organisations syndicales. Ils voient ensemble quels sont les meilleurs chiffres à indiquer, quels sont les paramètres les plus judicieux, de façon à ne pas trop alourdir la lecture de ce Bilan. Il serait, dit-elle, parfois effectivement tentant d'en rajouter, mais cette lecture finirait par devenir totalement indigeste. C'est aussi pour cette raison, ajoute-t-elle, que les administrateurs ont, pour la 1^{ère} fois entre les mains, une version minimale du Bilan social, qui donne les chiffres essentiels concernant l'Université de Nantes. Cette version minimale a également pour ambition de se tourner un peu vers l'extérieur, de manière à ce que les personnels puissent avoir en main les chiffres essentiels, ainsi que les personnes extérieures, sans avoir nécessairement ce gros ouvrage que représente tout de même le Bilan Social. **Mme LE FICHANT** souligne ensuite que ce Bilan Social est, les administrateurs s'en doutent, dit-elle, un ouvrage conséquent, qui nécessite le partenariat de nombreuses personnes, celui de **Mme ALLAIRE** et de la Cellule d'Aide au Pilotage, celui de **Mme GARNIER** de la DHSET et celui de la DRH, associée de très près à tous ces chiffres. Elle souhaite d'ailleurs mettre en avant quelques chiffres tirés de ce Bilan Social. S'agissant des enseignants et enseignants-chercheurs, elle commente quelques éléments chiffrés sur trois années, de 2015 à 2018, et qui laissent apparaître que les effectifs des titulaires ont augmenté de + 15, particulièrement pour les maîtres de conférences. Selon **Mme LE FICHANT**, les administrateurs peuvent voir la part non négligeable, mais nécessaire, occupée par l'emploi contractuel pour les emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs. Néanmoins, les administrateurs peuvent observer, poursuit **Mme LE FICHANT**, qu'ils ont quand même été, de 2015 à 2018, attentifs au fait de ne pas augmenter outre-mesure les effectifs de leurs personnels contractuels, puisqu'ils ont diminué légèrement ce chiffre, alors même qu'ils ont enregistré sur la même période une légère baisse des effectifs étudiants, soit - 567 étudiants. Ceci n'est pas le constat qui est fait par l'ensemble des Universités au titre du Bilan Social, explique **Mme LE FICHANT**, puisque l'on observe au niveau national une légère baisse de l'effectif total des enseignants du supérieur, - 1 %. En ce qui concerne l'Université de Nantes, ils ont une légère hausse de l'emploi des titulaires chez les enseignants et enseignants-chercheurs

entre 2015 et 2018, soit + 15 emplois exactement, et ils ont donc une tendance à la baisse de l'emploi contractuel enseignant. C'étaient des chiffres, constate **Mme LE FICHANT**, qu'il était nécessaire d'évoquer devant les administrateurs. En ce qui concerne les emplois BIATSS, elle souhaite présenter le même comparatif entre les emplois de titulaires et les emplois de contractuels. Les administrateurs peuvent observer une forte hausse des emplois de contractuels évidemment liée à l'emploi des catégories A, particulièrement dans la recherche. De la même façon, argue-t-elle, l'emploi des titulaires est à la hausse, avec un effort porté sur l'encadrement intermédiaire et une stabilité du taux de l'emploi contractuel. 20 agents ont été cédés en 2018 et précise **Mme LE FICHANT**, 17 % des catégories A, 15 % des catégories B et 19 % des catégories C bénéficient actuellement d'un CDI à l'Université de Nantes. S'agissant de l'accompagnement des parcours professionnels, les administrateurs savent que c'est une thématique qui lui tient à cœur, dit-elle, le budget formation professionnelle reste stable de la même façon. Le nombre de stagiaires a augmenté, parce qu'ils font effectivement en sorte que plus de stagiaires puissent bénéficier de formations. L'hygiène, la sécurité et l'environnement au travail représentent, en soi, un nombre important de formations, soit 5 000 heures avec 180 stagiaires. Le développement des compétences managériales est également quelque chose qui est privilégié, poursuit **Mme LE FICHANT**, parce qu'ils veillent à valoriser particulièrement les catégories B, sans oublier toutefois les catégories A. Par conséquent, commente-t-elle, il existe des tâches de management, d'encadrement qu'ils ne veulent pas laisser de côté, ce qui est important pour toutes les catégories quelles qu'elles soient, c'est de savoir qu'autour d'elles, il y a un encadrement qui est valorisé, qui est structuré et qui est formé à ces techniques de management. **Mme LE FICHANT** évoque ensuite les heures de formation dédiées à la préparation aux concours, non négligeables selon elle, puisqu'elles permettent à leurs contractuels, mais également à leurs agents titulaires, de bénéficier de titularisations et de promotions. La préparation aux concours, souligne-t-elle, représente un point important dans leur plan de formation. Elle souhaite, ajoute-t-elle, faire un focus sur le Centre de Développement Pédagogique, qui trouve ses marques petit à petit et qui monte en puissance avec 56 sessions, qui représentent 3268 heures de formation, un budget de près de 20 000 € pour 496 stagiaires. Le Centre de Développement Pédagogique développe des moyens innovants permettant la formation des nouveaux maîtres de conférences et c'est quelque chose, dit-elle, qui est au cœur de l'investissement de l'établissement. En ce qui concerne les concours et l'avancement, poursuit **Mme LE FICHANT**, les administrateurs n'ignorent pas que l'année 2018 correspond à la fin des concours réservés et ils peuvent observer, sur ce Bilan Social 2018, qu'ils ont 3 recrutements Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), 1 recrutement PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique Territoriale, Hospitalière et d'Etat), ainsi que 4 recrutements directs de catégories C. Ils évoquent aussi ces recrutements au moment de la révision des effectifs BIATSS, explique-t-elle, parce que c'est évidemment important, particulièrement pour les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi et que cela conditionne aussi leurs équilibres. Une révision d'effectifs peut parfois être bloquée, si ces équilibres ne sont pas respectés et c'est, de toute façon, au-delà de cela, quelque chose qui tient particulièrement à cœur à l'établissement, souligne-t-elle. **Mme le FICHANT** souhaite ensuite revenir sur les ratios de promotion et commenter quelques chiffres qui, dit-elle, ne sont jamais suffisants par rapport à ce qui est espéré et attendu par les collègues. Elle argue que l'établissement ne maîtrise pas tout à fait ces promotions, qui dépendent beaucoup des CAPA (Commissions Administratives Paritaires) pour les personnels BIATSS ou du CNU (Conseil National des Universités) pour les enseignants-chercheurs. Les ratios sont forcément faibles par rapport à ce qui est attendu par les collègues. S'agissant des données démographiques, **Mme LE FICHANT** souhaite aborder, ce n'est pas non plus une nouveauté, dit-elle, la baisse significative du nombre de départs à la retraite, 30 départs contre 41 en 2017 chez les enseignants et enseignants-chercheurs, 17 départs contre 36 en 2017 chez les personnels BIATSS. L'actualité le leur montre, les administrateurs le savent bien, il existe des incertitudes sur l'âge de départ en retraite, des incertitudes sur le montant des retraites, et tout ceci fait que les personnels essaient de rester un petit peu plus longtemps en activité. L'âge moyen des départs reste néanmoins stable, commente **Mme LE FICHANT**, 64 ans pour les enseignants-chercheurs et 61 ans pour les personnels BIATSS. Elle relève une particularité chez les enseignants et enseignants-chercheurs, à savoir que les enseignants contractuels du 2nd degré, les professeurs

agrégés (PRAG), les professeurs certifiés (PRCE) partent en retraite en premier, suivis plus tardivement par les professeurs d'université. Elle constate, ce qui montre l'importance de cet outil qu'est le Bilan Social, dit-elle, que 7,3 % des personnels ont plus de 60 ans, soit 291 agents, et que c'est une différence importante par rapport à 2017. Ils ont donc une population qui vieillit, ce dont ils n'ont pas nécessairement conscience, lorsqu'ils n'ont pas les chiffres du Bilan Social sous les yeux, qui représente un outil de pilotage pour l'établissement, pour les organisations syndicales, pour les services etc. S'agissant du dialogue social, **Mme LE FICHANT** rappelle que 7 organisations syndicales sont représentées au sein de l'établissement, que la CPE (Commission Paritaire d'Etablissement) et la CCP des ANT (Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires) se sont réunies douze fois en 2018 avec 47 représentants, que le CTE (Comité Technique d'Etablissement) s'est réuni neuf fois avec 20 représentants et que le CHSCT s'est réuni, lui, vingt fois avec 58 représentants et a effectué 7 visites de locaux. Par ailleurs, 11 journées de grève ont été signalées en 2018 pour un total de 249 agents. Quant aux conditions de travail, **Mme LE FICHANT** souhaite ajouter que le taux d'absentéisme est en légère baisse en 2018, soit 1,42 contre 1,54 en 2017. Le nombre de congés longue maladie est, lui, un peu plus important, ainsi que le nombre d'accidents du travail et le nombre d'accidents de service, soit un total de + 775 jours. Elle fait ensuite un point sur le télétravail qui a été mis en œuvre en 2018. Les chiffres font état de 25 agents bénéficiant du dispositif pour raisons de santé, bien sûr ils ne représentent pas la totalité des agents qui participent au télétravail. Les administrateurs savent que ce dispositif de télétravail a été entendu et compris très largement par l'établissement et ils ont pour le moment un retour très favorable de cette mise en place, particulièrement des 25 agents qui en bénéficient pour des raisons de santé. **Mme LE FICHANT** souhaite aborder ensuite quelques éléments concernant la masse salariale et indique que la masse salariale décaissée représente + 5,4 M€ par rapport à 2017. Ceci lui donne l'occasion de faire un point sur les heures complémentaires, - 4 518 heures complémentaires en 2018. Cette diminution concerne principalement les vacataires qui ont effectué moins d'heures complémentaires que les titulaires. Elle précise juste, puisque l'on a beaucoup parlé de ces vacataires malheureusement cet automne, dit-elle, que 55 % d'entre eux sont issus du secteur privé, libéral ou indépendant. Une partie de ces vacataires ont des professions très prenantes par ailleurs et font, parfois, très peu d'heures complémentaires. 48 % effectuent entre 10 et 50 heures seulement d'heures complémentaires, 30 % moins de 10 heures. Ils ont des avocats, des psychologues, parfois, qui sont installés par ailleurs et qui vont intervenir 5 ou 8 heures dans une formation, souvent un Master 2 professionnel. L'établissement a besoin de ces vacataires pour accréditer son offre de formation et il est donc important, souligne **Mme LE FICHANT**, d'avoir ces chiffres en tête. Quant aux écarts de rémunérations entre femmes et hommes, dit-elle, ils sont plus nets chez les enseignants-chercheurs. Il s'agit là d'une thématique qui poussera peut-être les administrateurs à poser beaucoup de questions, pour lesquelles elle n'aura peut-être pas de réponse à apporter, ajoute-t-elle. Quoi qu'il en soit, c'est là encore le Bilan Social qui leur a permis, objectivement, de constater qu'il existait de nets écarts de rémunération entre les enseignantes et enseignants-chercheurs et leurs homologues masculins, écarts qu'ils ne s'expliquent pas encore réellement. **Mme KUNTZ**, chargée de mission égalité femmes/hommes auprès du Président, aura l'occasion de produire un bilan plus précis avec des chiffres plus précis à ce sujet, explique **Mme LE FICHANT**. Un groupe s'est déjà réuni avec des indicateurs relatifs à cette problématique et, constate-t-elle, ils commencent vraiment à avoir des pistes à explorer, notamment peut-être du côté des heures complémentaires. Il n'y a pas que ces heures complémentaires, il existe aussi des retards dans la progression de carrière, en tout cas, cela, c'est indéniable et ils ont des éléments d'explication qui commencent à apparaître, conclut-elle.

LE PRESIDENT remercie **Mme LE FICHANT** pour cette présentation.

Mme TRICHET remercie également **Mme LE FICHANT** pour cette présentation et note que le Bilan Social est toujours un document très précieux. Elle se déclare, toutefois, psychorigide en ce qui concerne les abréviations. Selon elle, le problème des abréviations dans le Bilan Social est important, parce que c'est un document qui est public et dont des étudiants peuvent se saisir. Elle constate qu'il manque encore des définitions dans les abréviations, comme pour l'ESPE. Il en va de même pour les BOE et les contrats PACTE et il est donc difficile

d'appréhender ces statuts. C'est le cas également pour EC et E pour enseignants-chercheurs et enseignants, qui n'est pas expliqué, voilà, selon elle, ce sont là des petites améliorations à apporter au Bilan Social. **Mme TRICHET** remercie ensuite **Mme LE FICHANT** pour ses remarques sur les efforts qui sont faits pour appréhender les différences d'équité dans les salaires hommes/femmes. Les administrateurs peuvent voir dans le Bilan Social, dit-elle, que cela évolue et que des choix sont opérés. **Mme TRICHET** remercie **Mme LE FICHANT** pour cet effort, selon elle, il est vraiment important d'ajuster et d'aider à changer les comportements et elle trouve important que ce Bilan Social soit affiché. **Mme TRICHET** relate ensuite avoir eu récemment 3 étudiantes en L2, qui sont venues l'interroger sur le métier d'enseignant-chercheur. Ces 3 étudiantes lui ont demandé s'il existait des différences de salaires entre les hommes et les femmes. Elle leur a alors montré le Bilan Social 2017, ce n'est pas elle, dit **Mme TRICHET**, qui a anticipé la question, ce sont les étudiantes qui l'ont posée. Lorsqu'elles ont proposé de présenter le tableau avec les déciles dans le cadre de leur projet professionnel, il leur a été demandé de le cacher.

Mme LE FICHANT s'étonne de cette demande faite auprès des 3 étudiantes.

Mme TRICHET explique qu'on leur a dit qu'il valait mieux ne pas aborder ce point sur la rémunération, qu'il valait mieux parler, un peu plus classiquement, de pourcentage d'embauche. **Mme TRICHET** constate que le salaire est quelque chose de tabou en France en général, ainsi que la différence de salaire hommes/femmes. Elle se dit fière de sa Vice-Présidente, qui a su prendre les choses en mains.

Mme MORERE remercie également **Mme LE FICHANT** pour cette présentation. Elle souligne que le recueil de ces données a été réalisé avec tous les acteurs et que le Bilan Social représente une volonté qui est affichée. C'est, selon elle, un document qui met en valeur les hommes et les femmes de l'Université, les 2 188 enseignants-chercheurs et enseignants, ainsi que les 1 774 personnels BIATSS qui s'investissent à l'Université. Cette progression de 8 % des effectifs du personnel de 2012 à 2018, soit sur 6 ans, est mise en valeur dans le document accordéon qu'ils ont reçu. Certes, cette progression se fait peut-être pour beaucoup sur ressources propres, mais elle montre aussi l'effort consenti par l'Université pour être dans cette dynamique vertueuse de recrutement, ce qui pourrait leur permettre de mieux négocier avec l'Etat, dans le futur, des moyens supplémentaires. **Mme MORERE** dit s'être interrogée avec le Vice-Président Recherche sur l'évolution des effectifs globaux des doctorants en 6 ans, soit + 123 %, sur la masse salariale Etat. Cela témoigne là aussi, selon elle, d'un engagement fort de l'établissement en faveur des doctorants. **Mme MORERE** dit noter aussi la valorisation qui est faite du tutorat étudiant, qui était, depuis le début de son mandat, un engagement fort du Président. Il s'agissait de permettre à des étudiants de soutenir d'autres étudiants et de partager vraiment ces pratiques, afin que cela soit bénéfique à la fois pour les tuteurs étudiants et les étudiants tutorés. **Mme MORERE** souhaite terminer par un focus sur le nombre de vacataires, il sont en effet 3 617 vacataires en 2018 pour assurer environ 127 000 heures. Elle dit se demander quel est le volume total d'heures d'enseignement au niveau de l'établissement, car elle ne saurait pas répondre à la question. **Mme MORERE** ajoute que les vacataires sont essentiels pour assurer leurs formations, qu'ils ont très souvent un profil extérieur, une expérience professionnelle très riche pour leurs étudiants. Elle pense que ce sont des alliés précieux, fidèles, quel que soit le nombre d'heures réalisées. **Mme MORERE** conclut en disant que la majorité U 2020 soutient la présentation de ce bilan social et elle remercie encore les services pour le travail qui a été effectué.

LE PRESIDENT répond que **M. AVERTY** pourrait leur indiquer ce nombre d'heures. Quant à lui, il ne saurait le dire.

Mme BARON signale que le Bilan Social est un document agréable à lire, même si les informations sont denses. Elle note un nombre d'effectifs de titulaires qui progresse pour les BIATSS, comme cela a été dit. Ces BIATSS vieillissent. Elle note également la hausse du nombre de contractuels BIATSS et affirme que la liste Ensemble est contre le principe du remplacement des fonctionnaires par des contractuels. Elle voulait aussi faire remarquer, à propos des enseignants, ce que l'on voit très clairement sur le petit fascicule du Bilan Social, que leur nombre n'a

pas augmenté depuis 2012, alors que les effectifs étudiants ont augmenté de plus de 10 %. Elle ajoute en plaisantant qu'il existe une augmentation intéressante de la productivité des enseignants. Elle note donc, là-aussi, la baisse des moyens pour encadrer leurs étudiants. Contrairement à **Mme MORERE**, la liste Ensemble n'est pas favorable à l'emploi étudiant, dit **Mme BARON**, car il est bien connu, qu'au-delà de 20 heures/semaine, les étudiants sont pénalisés dans leur réussite. Pour eux, il est important que les étudiants aient les moyens d'étudier sans travailler et qu'ils n'empiètent pas quelquefois sur leurs propres missions. Cela fait partie de ce qu'ils dénoncent par exemple avec **Mme OBLE**, à savoir que leur jeunesse n'est pas très bien traitée de façon collective par la société. **Mme BARON** dit avoir noté, par ailleurs, une augmentation des accidents de travail et du nombre de jours d'arrêt, il en a été question lors de la présentation, et elle y voit peut-être le signe du vieillissement des personnels pour qui, travailler peut devenir plus fatiguant dans certains postes. Elle dit y voir le signe de la fatigue des personnels et que cette fatigue serait un signe de la dégradation des conditions de travail. En ce qui concerne les salaires, elle a pris bonne note que c'est un sujet qui préoccupe l'établissement et qu'il va étudier plus avant. Enfin, **Mme BARON** serait intéressée par plus d'informations sur le remboursement domicile/travail, parce qu'elle trouve qu'il y a très peu de personnes qui bénéficient de ce remboursement, 37 % des BIATSS et 20 % des enseignants-chercheurs. A cette époque de développement durable, elle souhaiterait que l'on réfléchisse aux moyens de déplacement utilisés par les collègues pour venir travailler. Elle souhaiterait également savoir pourquoi il n'existe pas de prime pour l'utilisation du vélo ou pour un achat de vélo à assistance électrique à l'Université ou encore pourquoi il n'y a pas de parking vélo abrité et sécurisé pour tout le monde.

Mme LE FICHANT répond que ce sujet sera abordé dans le prochain Bilan Social de 2019. Elles ont justement réfléchi à cela, avec **Mme ALLAIRE**, comment faire apparaître d'où viennent exactement les personnels de l'Université de Nantes. Ils ont déjà quelques éléments là-dessus dans le Bilan Social 2018, c'est, certes, encore approximatif, mais ils ont des moyens d'information pour creuser un peu plus le sujet et peut-être voir effectivement quelle connaissance les personnels ont des possibilités de remboursement d'une partie de leurs trajets.

Mme OBLE fait remarquer que la précarité touche plus les femmes que les hommes, ce qui est, selon elle, le pendant de ce qui se passe dans l'emploi en général. En ce qui concerne les vacataires, elle se demandait, elle, s'il y en avait plus ou moins en 2018. Elle tient quand même à souligner que la situation des vacataires, notamment pour ceux qui se déclarent en indépendants, n'est pas si avantageuse qu'il y paraît. Elle a accompagné suffisamment de vacataires pour savoir qu'ils sont souvent dans une situation difficile. Quant aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi, il y a une amélioration, mais la cible n'est toujours pas atteinte. S'agissant des salaires, elle note quand même une grande différence entre les salaires des titulaires, les salaires des cédés et les salaires des contractuels en CDD. En ce qui concerne l'augmentation du nombre de doctorants, elle trouve que cela ne suffit pas d'avoir une telle augmentation, s'il n'y a pas d'amélioration de leur insertion professionnelle. Et puis, **Mme OBLE** s'interroge également sur les risques psychosociaux (RPS), elle n'a pas eu le temps de regarder s'il y a eu plus ou moins de RPS, le Bilan Social parle de 115 agents pour les risques psychosociaux et de 735 personnels qui ont été suivis en surveillance médicale renforcée en lien avec les RPS et suite à du mal-être au travail lié à l'organisation du travail ou à des difficultés relationnelles. Donc, voilà, cela l'interroge et puis, elle se dit qu'il y aurait aussi une analyse à mener sur la baisse du nombre d'étudiants inscrits à l'Université. Cette baisse ne correspond pas à l'augmentation démographique des jeunes, donc elle se demande pourquoi, s'il y a une augmentation du nombre de jeunes, ils s'inscrivent moins à l'Université.

Mme LE FICHANT répond qu'elle n'est pas sûre de pouvoir répondre à toutes ces observations. En ce qui concerne la diminution du nombre des étudiants, elle constate effectivement une légère diminution qui apparaît dans le Bilan Social, mais qui n'a peut-être pas à y figurer. **Mme LE FICHANT** pense que l'on peut analyser cette diminution sans trop de difficulté. Ceci fera aussi partie de leurs préoccupations, dit-elle. Quant aux chiffres sur les risques psychosociaux, elle observe qu'ils ne diminuent pas, mais n'augmentent pas non plus dans des

proportions notables. Elle ajoute qu'ils sont très vigilants, parce que c'est quelque chose qui les préoccupe au même titre que le CHSCT et qu'ils travaillent régulièrement sur ce sujet.

LE PRESIDENT fait observer que la pratique veut qu'il y ait une approbation du bilan social 2018.

Mme DAVID rappelle que le Comité Technique d'Etablissement (CTE) s'est prononcé contre le Bilan Social. Elle pense que cette prise de position les interpelle, dans la mesure où le CTE n'a pas voté contre dans le but de remettre en cause le travail qui a été effectué, et qu'il l'a fait savoir. Selon **Mme DAVID**, le Bilan Social est un outil extrêmement précieux, ils en ont besoin et ce n'est donc pas le travail de collecte et de mise en forme des données qui est mis en cause, mais bien le fond du Bilan Social, c'est-à-dire ce qu'il révèle sur le fonctionnement de leur Université. Elle va donc voter contre, en cohérence avec le vote en CTE de son organisation syndicale.

LE PRESIDENT annonce une procuration.

Le conseil d'administration approuve avec 23 voix pour, 6 voix contre et 1 abstention, le Bilan Social 2018.

Point 10 : Approbation de l'actualisation de la cotation des postes liée à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) pour la filière Bibliothèque

Mme LE FICHANT rappelle qu'une commission primes a pris position sur ce sujet. Ils ont eu divers recours, 14 exactement, qui ont été exercés le 21 octobre 2019 suite à la cotation des postes de la filière Bibliothèque et au versement de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise). Ces 14 recours ont été exercés en fonction de la cotation des groupes en groupe I ou II. Certains agents demandaient leur rehaussement du groupe II en groupe I. **Mme LE FICHANT** explique qu'il est proposé de donner une suite favorable aux demandes des agents qui occupent un poste de formateur principal et que ce rehaussement dans le groupe I s'appliquera également aux agents qui occupent ce type de poste, mais qui n'ont pas exercé de recours. En ce qui concerne les recours exercés par ceux qui occupent un poste de responsable adjoint de Bibliothèque Universitaire (BU), il est proposé, poursuit **Mme LE FICHANT**, de maintenir ces agents en groupe II, afin de distinguer la cotation des postes de responsables de BU de celle des postes d'adjoints de BU. Sont donc intégrés au groupe I les postes de formateur à titre principal, ainsi que les postes de magasinier exerçant des missions informatiques. Au vu des 14 recours exercés, 5 ont donné lieu à un accord. La commission primes a bien été saisie en la matière, conclut **Mme LE FICHANT**.

Mme BARON intervient aussi, dit-elle, en tant qu'élue de la liste Ensemble à la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) des bibliothécaires. Elle explique que les élus d'Ensemble ont été reçus par **Mmes SCHLAEPPI et TEXIER** après les discussions qu'ils ont eues en CPE sur le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la fonction publique de l'Etat). Ces dernières les ont reçus, afin que les élus d'Ensemble puissent leur remettre ces recours collectivement, et les ont écoutés attentivement. Certains recours ont été acceptés, notamment ceux concernant les formateurs à titre principal. **Mme BARON** note avec satisfaction que ces recours ont été réellement lus et entendus. La liste ENSEMBLE se félicite que cette démarche aboutisse à une réelle avancée pour plusieurs collègues formateurs, ainsi que pour ceux qui n'avaient pas exercé de recours, mais déplore néanmoins que 9 recours sur 14 n'aient pas abouti favorablement. C'est le cas notamment pour les adjointes et responsables des BU qui, compte tenu des horaires d'ouverture, sont très souvent responsables de la sécurité des personnels et des usagers pendant des périodes très longues. **Mme BARON** ajoute qu'ils avaient exercé ces recours en tenant compte des recommandations de la circulaire du ministère, que toutes n'ont pas été prises en compte par l'établissement, que, certes, ils sont contents de cette démarche collective et de la réponse de l'établissement, mais qu'il reste encore du travail à effectuer. Ils tiennent aussi à remercier officiellement, ici en conseil d'administration, les responsables des 4 principales BU, qui avaient rédigé une note très détaillée à ce sujet à

l'attention de la DRH. Ils ont noté que l'établissement a tenu compte largement de cette note et ils sont satisfaits de cette aide. Ils ont juste, ajoute **Mme BARON**, une petite remarque à faire concernant un catégorie C, magasinier, qui demande son rehaussement, parce qu'il exerce des missions de catalogage et que ces missions relèvent strictement de missions de catégorie B. C'est un peu technique, commente **Mme BARON**, mais ils pourront revenir sur ce sujet. Malgré tout, conclut-elle, la liste Ensemble rappelle son opposition au principe du RIFSEEP, principe qui s'impose à eux désormais. Ils revendiquent toujours, néanmoins, des augmentations des traitements indiciaires et ils rappellent également que les primes des bibliothécaires, surtout en catégorie A et B, restent nettement en deçà des primes des ITRF. Selon **Mme BARON**, sauf erreur de sa part, il y a pour un BIBAS (Bibliothécaire assistant spécialisé) catégorie B en groupe I presque 1 000 € de différence avec une catégorie B ITRF (Personnels Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation). C'est donc la raison pour laquelle ils s'abstiendront lors du vote d'approbation de la cotation des postes liée à l'IFSE pour la filière Bibliothèque.

Mme DRONNEAU salue, elle aussi, l'effort qui a été fait par l'établissement, à savoir avoir écouté et entendu les recours des agents. L'on ne peut, toutefois, ajoute-t-elle, se satisfaire du fait que tous ces recours n'aient pas été entendus. **Mme DRONNEAU** salue aussi une amélioration dans les documents transmis, l'indication des montants en euros, car, selon elle, il est impossible de débattre au sujet des primes sans en connaître les montants. Elle fera d'ailleurs, dit-elle, une autre remarque sur les prochains documents qui seront soumis au vote. **Mme DRONNEAU** rappelle la position de l'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes), à savoir le fait qu'ils n'approuvent pas le RIFSEEP. Ils vont donc adopter la même position que leurs collègues des bibliothèques, ils vont s'abstenir pour saluer l'effort qui a été fait, mais, conclut **Mme DRONNEAU**, ils restent très attentifs au fait que le principe du « à fonctions égales, rémunérations égales » n'est toujours pas respecté.

LE PRESIDENT annonce une nouvelle procuration.

Le conseil d'administration approuve, avec 22 voix pour et 8 abstentions, l'actualisation de la cotation des postes liée à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) pour les agents de la filière Bibliothèque, à compter du 1^{er} juillet 2019.

Point 11 : Approbation de la revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie A

Mme LE FICHANT explique qu'ils ont proposé des revalorisations du régime indemnitaire des personnels BIATSS de façon régulière. Les administrateurs peuvent d'ailleurs, dit-elle, consulter sur la liste qui leur est fournie, toutes les revalorisations qui ont été effectuées à ce jour. Cette fois-ci, annonce-t-elle, ce sont les agents de catégorie A, toutes filières confondues, qui sont concernés. Ils proposent donc cette fois une augmentation de 4 %, qui coûtera 65 800 €, avec une date de prise d'effet au 1^{er} janvier 2020. **Mme LE FICHANT** rappelle aux administrateurs le résultat de l'avis du CTE, soit 3 voix pour, 1 voix contre et 5 abstentions et attire leur attention sur le fait qu'il y a une coquille sur le projet de délibération, les administrateurs rectifieront évidemment, il s'agit bien des personnels BIATSS titulaires et pas des contractuels.

Mme DRONNEAU dit qu'elle va se répéter un petit peu. Elle considère que les administrateurs ne disposent pas des éléments pour voter, puisque voter sur des pourcentages cela ne veut rien dire du tout, selon ses dires. Même si elle ne peut que saluer cet effort fait en direction des personnels BIATSS de catégorie A, qui se traduit par une augmentation de 4 %, elle trouve néanmoins ces documents du RIFSEEP très contestables, puisqu'ils ne permettent pas aux administrateurs d'avoir une lecture très claire de ce qui est réellement mis au vote. Ces documents n'indiquent pas les montants en euros, alors que c'est ce qui intéresse d'abord les collègues. Concernant le principe du RIFSEEP, **Mme DRONNEAU** dit persister et confirmer la position de l'UNSA, qui est de voter contre. Elle-même votera donc contre.

M. BROCHARD remercie **Mme LE FICHANT** pour cette présentation. Il indique rejoindre sa collègue sur un point, à savoir qu'il eut été bien d'avoir un tableau avec les montants en euros. Ils avaient fait cette demande en commission primes et l'ont réitérée au moment du vote du CTE. Il considère qu'un tel tableau est indispensable et qu'il eut été bien de l'avoir à disposition pour le conseil d'administration. Malgré tout, il votera pour, parce que c'est eux, le Syndicat National des Personnels Techniques de l'Enseignement Supérieur (SNPTES) qui ont demandé cette augmentation. **M. BROCHARD** remercie le président d'avoir respecté son engagement de revaloriser le régime indemnitaire des BIATSS tous les ans, même s'il regrette que cette augmentation ne soit que de 4 %, ce qu'il considère comme une augmentation symbolique. **M. BROCHARD** pense que les collègues apprécieront malgré tout cette augmentation. Il votera donc pour.

Le conseil d'administration approuve avec 23 voix pour, 1 voix contre et 6 abstentions, la revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie A de + 4 % à compter du 1^{er} janvier 2020.

Point 12 : Approbation de l'actualisation de la charte de gestion des personnels BIATSS contractuels

Mme LE FICHANT rappelle aux administrateurs que cette charte des personnels contractuels existe depuis 2015. Il ne s'agit pas d'en faire un outil figé, poursuit-elle, et ils ont donc prévu effectivement de réexaminer les rémunérations des contractuels de manière à ce que celles-ci puissent, autant que faire se peut, être alignées sur les évolutions des personnels titulaires. Ils examineront donc ces rémunérations tranche par tranche. **Mme LE FICHANT** attire l'attention des administrateurs sur un point : ils seront particulièrement vigilants cette fois-ci en ce qui concerne les personnels ITRF contractuels et veilleront à les aligner sur les personnels titulaires en s'appuyant sur le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations).

Mme DRONNEAU dit saluer l'effort qui est fait pour revaloriser la rémunération de leurs collègues contractuels. Elle rappelle toutefois l'attachement de l'UNSA – Education au statut de titulaire et annonce que, de fait, elle ne va pas voter pour, mais s'abstiendra en ce qui concerne cette revalorisation.

M. BROCHARD remercie **Mme LE FICHANT** pour cette présentation. Il rappelle que c'est une demande que le SNPTES avait faite lors d'un CTE et qu'il ne peut donc que voter pour. Il souligne le fait qu'il sera important de ne pas trop tarder pour revaloriser les grilles des catégories A et B. Il espère que la commission chargée de cette revalorisation puisse être réunie courant janvier, afin de statuer sur ce point. **M. BROCHARD** souhaite, par ailleurs, alerter les administrateurs sur le fait qu'il souhaite qu'une communication intelligente soit faite à ce sujet, ce qu'il avait demandé lors du dernier CTE.

Mme BARON demande si cette modification des grilles s'applique à tout le monde ou si elle ne s'applique qu'aux nouveaux entrants.

Mme LE FICHANT répond qu'elle ne s'applique qu'aux nouveaux entrants.

Mme BARON explique que, comme l'UNSA, la liste Ensemble n'est pas du tout favorable au développement de l'emploi contractuel. Elle considère que si cela ne s'applique pas aux collègues qui sont contractuels depuis plusieurs années et ce, dans des conditions salariales qui ne sont pas très satisfaisantes, cela risque de poser des problèmes au sein des équipes.

Le conseil d'administration approuve avec 23 voix pour, 6 voix contre et 1 abstention, l'actualisation de la charte de gestion des personnels contractuels, telle qu'annexée.

LE PRESIDENT fait remarquer aux administrateurs que toutes ces mesures s'expliquent par les discussions budgétaires qu'ils ont eues précédemment sur le budget 2020. Ces décisions de l'établissement aggravent le GVT, mais **LE PRESIDENT** explique que c'est un choix qu'il assume totalement.

Point 13 : Approbation des montants de rémunération des activités de formation prévues par l'arrêté du 9 août 2012

Mme LE FICHANT annonce qu'il s'agit là de clarifier un procédé un petit peu particulier concernant la rémunération de ceux qu'on appelle les conférenciers occasionnels. Elle explique que l'Université Permanente, mais pas exclusivement, utilise beaucoup ces conférenciers occasionnels, les administrateurs peuvent voir les chiffres, 101 conférenciers pour 2018/2019, dont les 2/3 à l'Université Permanente. Ces conférenciers, dit-elle, effectuent parfois quelques heures seulement, mais peuvent effectuer parfois jusqu'à 90 heures annuelles. Ils étaient, ajoute-t-elle, confrontés à une difficulté, particulièrement pour la rémunération de ces conférenciers occasionnels sollicités par l'Université Permanente, dans la mesure où ces derniers pouvaient bénéficier, selon les textes en vigueur, de rémunérations élevées. Afin que l'Université Permanente puisse avoir des modes de fonctionnement tout à fait corrects sans pour autant exploser le budget, avec des conférenciers qui interviennent régulièrement et qui sont très appréciés, ils faisaient en sorte, ajoute-t-elle, que ces conférenciers occasionnels soient finalement payés au même titre que des vacataires. Ils ont donc, finalement, trouvé un statut qui est celui de l'expert, de l'expert enseignement, qui peut faire des conférences, mais pas pour un public de spécialistes, il ne s'agit pas ici de conférenciers occasionnels de renommée nationale ou internationale, lesquels peuvent être payés selon la grille qu'ils réclament. Ce ne sera plus désormais le cas de ces experts, poursuit **Mme LE FICHANT**, qui seront payés 50 € /heure, ce qui correspond effectivement au taux de l'heure de vacation. Le procédé a donc été éclairci, conclut **Mme LE FICHANT**.

M. LEVEQUE souhaite apporter un complément d'information. Selon lui, il est proposé une rémunération au taux de 50 €/heure pour un formateur expert, comme prévu dans les textes, tout en maintenant les conférences occasionnelles et inédites à 80 €/heure et les conférences exceptionnelles à 150 €/heure. Ils ont, ajoute **M. LEVEQUE**, examiné les textes en vigueur avec l'agent comptable.

Mme BARON souhaite savoir si ces conférenciers occasionnels sont toujours des retraités.

Mme LE FICHANT répond par la négative. Certains sont retraités, mais tous ne le sont pas, dit-elle. Selon elle, ces conférenciers occasionnels sont très recherchés, qu'ils soient en activité ou retraités, ils ont une expertise, ils ont également du temps, ils apprécient l'Université Permanente et y sont appréciés.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité, avec 30 voix pour, le taux de rémunération d'un formateur théorique à hauteur de 50 € de l'heure, un taux intermédiaire de 80 € pour les conférences revêtant un caractère occasionnel et inédit et de 150 € pour celles qualifiables d'exceptionnelles.

LE PRESIDENT propose d'aborder le dernier point concernant les Ressources Humaines.

Point 14 : Approbation des critères d'attribution du congé pour projet pédagogique

Mme LE FICHANT explique aux administrateurs qui, dit-elle, le savent peut-être ou pas, que le ministère leur a proposé de créer un nouveau congé pour projet pédagogique équivalent au CRCT (Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques), afin de développer davantage cette thématique portée particulièrement par l'Université de Nantes, à savoir le développement pédagogique. Elle rappelle que les délais étaient très contraints dans un 1^{er} temps, puisque les dossiers devaient être déposés au départ au 17 octobre. Ils ont réussi à faire reculer ces délais et fait en sorte de remplir toutes les conditions afin que les dossiers des enseignants et enseignants-chercheurs puissent être déposés au 15 janvier. Ces derniers disposent donc d'un peu plus de temps, mais le délai reste très court, ajoute **Mme LE FICHANT**, ils en sont conscients. Elle informe également les administrateurs que le congé pour projet pédagogique est financé par le ministère et que chaque Université dispose d'une enveloppe qui lui a été attribuée en fonction du nombre d'enseignants et d'enseignants-chercheurs. L'Université de Nantes disposera ainsi en 2021 d'un budget de 95 000 €, ce qui correspond au

financement de 19 congés pour projet pédagogique. **Mme LE FICHANT** ajoute qu'un tiers de la somme leur sera versé pour l'année 2020 correspondant à 6 congés CRCT, ce qui n'est pas négligeable. Pour mémoire, elle informe les administrateurs que l'Université de Nantes bénéficie d'à peu près 17 congés CRCT pour les enseignants-chercheurs. En revanche, les critères devaient être approuvés par le Conseil académique et rentrés sur le site GALAXIE, afin que les collègues puissent savoir comment constituer leur dossier. **Madame LE FICHANT** rappelle aux administrateurs que, contrairement au CRCT, il n'existe pas d'instance supérieure au niveau national pour évaluer les dossiers et qu'il n'y aura qu'une phase locale d'étude pour attribuer les semestres de ces congés pour projet pédagogique. Ces critères ont donc été adoptés par le Conseil académique, poursuit **Mme LE FICHANT**, et ont été déposés sur le site GALAXIE. L'objectif attendu c'est de mener un projet de transformation en profondeur ou de créer une formation qui, évidemment, ne soit pas en contradiction avec la stratégie de l'établissement. Il s'agit d'une approche par les compétences qui peut revêtir la forme d'une transformation des pratiques pédagogiques, il peut s'agir de promouvoir une formation structurante pour l'établissement ou bien encore d'internationaliser une formation. Ils seront particulièrement vigilants, ajoute **Mme LE FICHANT**, en ce qui concerne les projets qui porteront sur un accompagnement des lycéens et des étudiants dans leur orientation et leur réussite, c'est-à-dire le continuum BAC - 3/BAC + 3. Ils ont également choisi des critères un petit peu plus précis. Ils seront évidemment particulièrement vigilants en ce qui concerne cette 1^{ère} année de dépôt de dossiers et ils feront un retour sur les dossiers de candidature qui auront été remis, ainsi que sur l'arbitrage qui aura été rendu sur ces semestres de CPP (Congé pour Projet Pédagogique), nouvel acronyme avec lequel il faudra peut-être se familiariser. Il faudra donc, selon **Mme LE FICHANT**, préciser l'articulation du projet avec l'offre de formation, faire apparaître la dimension novatrice du projet dans ses enjeux pédagogiques et son articulation avec les référentiels de compétences et préciser le déroulé du projet avec un échéancier. Il conviendra également, ce qui sera peut-être parfois plus compliqué pour les collègues qui auront cette année à présenter leur dossier, de préciser la transférabilité des livrables à d'autres enseignements, d'indiquer les acteurs et partenaires du projet, y compris dans les fonctions support et de s'assurer de l'existence des moyens de mise en œuvre du projet, tant en termes de matériel que de logistique. **Mme LE FICHANT** explique aux administrateurs qu'ils avaient l'obligation de proposer des critères et qu'ils ont fait ces propositions au sein d'un groupe de travail composé de membres du Conseil académique et de directeurs de composantes, pour mettre cela en œuvre rapidement. Voici donc les critères, conclut **Mme LE FICHANT**, qui sont aujourd'hui proposés aux administrateurs.

Mme FLEURY-BAHI tient, dit-elle, à saluer avant tout la mise en place de ces congés pour projet pédagogique. Elle tient également à saluer le travail accompli par l'équipe présidentielle, les services et les collègues qui ont réfléchi à ces critères d'attribution. Ce qui lui semble important, c'est de rappeler que ces congés pour projet pédagogique viennent valoriser l'une des trois missions qui leur incombent en tant qu'enseignants-chercheurs, à savoir la mission de formation. Ces congés sont nécessaires, finalement un petit peu comme les CRCT pour la recherche, parce qu'ils vont permettre à des collègues qui souhaitent s'engager, de s'investir pleinement pendant un semestre ou pendant une année, dans un projet pédagogique innovant, structurant pour leur établissement. Néanmoins, poursuit **Mme FLEURY-BAHI**, il est indispensable et important d'arrêter et de communiquer des critères clairs et précis afin que les intéressés, à savoir les collègues qui s'engagent dans ce type de projet, puissent construire sereinement leur projet et que ces projets puissent être évalués en toute transparence par les instances locales. **Mme FLEURY-BAHI** conclut son propos en précisant que la majorité U 2020 soutient cette proposition de critères.

M. CARBONI dit rejoindre sa collègue U 2020 pour saluer cette possibilité nouvelle qui est offerte aux collègues. Il salue également les critères d'attribution, mais souhaiterait que l'on puisse distinguer critères et thématique. Il lui semble qu'il y ait, parmi les critères contenus dans la précédente diapositive, une thématique qui est celle de l'approche par compétences. Selon **M. CARBONI**, il ne s'agit pas vraiment d'un critère, il s'agit d'une thématique qui peut constituer une thématique de réflexion pour les collègues qui s'engageront dans cette démarche de solliciter un congé pédagogique. En conclusion, **M. CARBONI** aimerait simplement dire dans cette instance, que

l'approche par compétences n'est pas universellement reconnue comme étant fondamentale dans tous les projets pédagogiques et, selon lui, il conviendra, bien sûr, d'être vigilant sur ce point.

Mme LE FICHANT répond qu'il ne s'agit pas de ne faire valoir que des démarches par approche par compétences et qu'il ne s'agit pas non plus de procéder de façon absolument contraire, comme cela a été entendu de manière cohérente par le groupe de travail. **Mme LE FICHANT** argue que cela a été signalé et qu'elle tient vraiment à préciser qu'il ne s'agit pas de récompenser et de valoriser uniquement des projets en ce sens.

Mme DAVID pense que cette mesure étatique est, finalement, une déclinaison dans l'enseignement de ce qu'ils voient déjà depuis un certain nombre d'années, c'est-à-dire la question de l'excellence avec des congés et de l'argent pour les uns et rien pour les autres. Elle est donc d'avis que c'est une situation problématique malgré le fait que les collègues puissent obtenir du temps pour réfléchir à des projets pédagogiques et travailler sur leurs pratiques. Le fait d'obtenir 19 congés pour projet pédagogique, c'est une bonne chose, selon **Mme DAVID**, mais ils sont bien dans cette logique d'excellence, sans compter que, **M. CARBONI** vient de le dire, ajoute-t-elle, il y a quand même dans les critères des choix qui sont à forte dimension idéologique. Ces choix n'ont peut-être pas été pensés comme cela, poursuit-elle, mais ils correspondent, mot pour mot, aux choix idéologiques faits par l'Union européenne pour ce qui est appelé la transformation pédagogique. Ces choix vont même à l'encontre des résultats des recherches françaises, elle dit penser aux recherches en didactique de l'enseignement supérieur. Par exemple, la continuité BAC – 3/BAC + 3, c'est une conception de l'articulation entre les études au lycée et les études de l'enseignement supérieur, c'est une conception parmi d'autres. **Mme DAVID** se demande pourquoi l'on ne s'appuie pas sur les résultats des travaux français dans ce domaine. Par ailleurs, elle voulait dire que les collègues enseignants et enseignants-chercheurs sont, pour un certain nombre, demandeurs de formations et que c'est une nécessité pour la qualité du service public. A ce point, **Mme DAVID** souhaiterait rappeler qu'ils ont une institution, une école au sein de l'Université, dont c'est la mission, c'est écrit dans ses statuts, il s'agit de l'ESPE/INSPE, donc elle se demande pourquoi l'on ne s'appuie pas sur cette école pour développer la formation initiale et la formation continue de tous les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses. La dernière chose dont souhaite parler **Mme DAVID**, c'est qu'elle a cru voir déjà circuler des formulaires pour faire acte de candidature et, dans ces formulaires, elle se trompe peut-être, elle croit qu'elle a vu la question : « Revenez-vous d'un congé maternité ou d'adoption ? ». Elle ne voit pas ceci dans les critères d'attribution, alors peut-être a-t-elle mal vu, mais sa question à elle, **Mme DAVID**, c'est de savoir si ces congés seront pris en compte ou pas, et si oui, dans quelle proportion, simplement parce que les démarches d'excellence pénalisent aussi relativement les carrières des femmes. Ces congés seront-ils donc pris en compte d'une manière positive, afin de compenser cette pénalité relative, puisque ce sont quand même principalement les femmes qui prennent ces congés maternité ou d'adoption ?

Mme LE FICHANT répond que **Mme DAVID** lui donne là l'occasion de donner une précision importante. Selon elle, les formulaires circulent bien dans l'établissement et c'est heureux, puisque c'est une obligation et comme ils ont rempli toutes les conditions sur le site GALAXIE, les collègues peuvent déjà avoir accès à ces formulaires pour remplir leur dossier. **Mme LE FICHANT** précise par ailleurs que, pour les CRCT, une collègue qui revient d'un congé maternité peut effectivement le préciser dans son dossier. Elle tient à souligner qu'ils appliquent réellement cette priorité lors de l'attribution des CRCT. Ce n'est peut-être pas effectivement connu, ajoute **Mme LE FICHANT**, mais elle profite justement de l'occasion pour le dire. Il n'y a donc pas de raison, conclut-elle, pour que l'on ne fasse pas la même chose avec le congé pour projet pédagogique.

LE PRESIDENT dit partager le point de vue de **Mme DAVID** sur l'intérêt de l'INSPE pour former les collègues.

Le conseil d'administration approuve avec 26 voix pour et 4 voix contre, les critères d'attribution du congé pour projet pédagogique, tels qu'annexés.

Point 15 : Approbation du schéma directeur de mise en sûreté

M. MOUHOUD présente **Mme BRUN**, la nouvelle directrice de la DHSET (Direction de l'Hygiène, de la Santé et de l'Environnement au Travail), qui, dit-il, les a rejoint il y a une quinzaine de jours et qui accompagne **M. LE CLEC'H** dans la mise en œuvre de ce schéma directeur de mise en sûreté. **M. MOUHOUD** souhaite faire, en préambule, un rapide rappel sur la question de la politique de la sûreté, qui fait partie intégrante de la politique de prévention et qui est caractérisée par une mission d'expertise assurée par le pôle sûreté représenté par **M. LE CLEC'H**. **M. MOUHOUD** rappelle qu'un audit de la fonction sûreté a été conduit cette année, comme évoqué tout à l'heure par **Mme ALLAIRE**, audit qui embrasse un large spectre depuis la gouvernance jusqu'à l'organisation de la fonction sûreté et qui se traduit aussi par un volet plus opérationnel qui est l'objet du schéma directeur qu'il va présenter. Cet audit prévoit une vision experte de la situation de l'établissement, au regard d'un certain nombre de référentiels très techniques, il en dira deux mots tout à l'heure, des référentiels qui proposent des principes de préconisations qu'ils auront à étudier par la suite. Cet audit représente une démarche globale sur la politique sûreté de l'établissement. Ce schéma directeur, poursuit **M. MOUHOUD**, est une mise à jour d'un schéma directeur qui commence à être très ancien en la matière, puisque, dans l'intervalle, des référentiels et des normes sont venus mettre à jour un certain nombre d'équipements techniques autour de la détection anti-intrusion, autour de la vidéo-surveillance et des contrôles d'accès. **M. MOUHOUD** explique que cette démarche a consisté à cartographier, local par local, ce que l'on appelle les zones lignes, et à caractériser la sensibilité et les risques de ces locaux, pour envisager des principes de couverture, de surveillance et de protection des dits locaux. Des échanges ont eu lieu avec les services du terrain pour aboutir à cette cartographie et cette cartographie, ajoute **M. MOUHOUD**, a été implémentée dans la cartographie patrimoniale ACTIVE 3 D gérée par la Direction du Patrimoine Immobilier. Ils disposent donc aujourd'hui d'une cartographie des zones très intéressante pour poursuivre leur travail. Ce schéma directeur s'est articulé autour de trois principes techniques que sont le contrôle d'accès, la surveillance anti-intrusion et une potentielle vidéo-protection et vidéo-surveillance. Ils ont donc décliné trois niveaux de zoning des locaux, du plus sensible au moins sensible. **M. MOUHOUD** laisse découvrir les zones rouges aux administrateurs, ces zones ne sont accessibles, dit-il, qu'à un nombre très limité de personnels, il s'agit de locaux type salles d'informatique, de locaux de stockage de matériel informatique, d'archives, de locaux de l'agence comptable avec ses coffre-fort. Il présente ensuite les zones oranges, qui sont accessibles à des personnalités, telles que des laboratoires de recherche, des locaux administratifs, des locaux de stockage de produits intermédiaires etc., ainsi que les zones vertes accessibles à toutes et à tous, qu'ils soient étudiants, visiteurs ou personnels. **M. MOUHOUD** ajoute que concernant les zones vertes, ils sont potentiellement, par incrémentation, sur des principes de couverture relativement light, qu'il n'y a pas de contrôle d'accès, simplement des issues principales anti-intrusion et pas de vidéo-surveillance potentielle. Ils augmentent, détaille-t-il, la sensibilité sur les zones oranges, où l'on installe à l'entrée des lecteurs de badge, mais où la sortie s'effectue en libre-service et où l'on trouve des protections par détection infra-rouge potentielle, selon l'architecture et les surfaces des locaux, sans vidéo-surveillance potentielle. Quant aux zones rouges, dit **M. MOUHOUD**, ils sont sur une protection d'un niveau plus important, avec un contrôle d'accès en entrée, un bouton poussoir en sortie notamment pour la sécurité incendie, et des surveillances complémentaires sur les circulations dans les locaux ainsi qu'une potentielle mise en place de vidéo-surveillance en fonction du niveau de risque qui sera identifié. Les administrateurs ont donc vu sur le schéma directeur, commente **M. MOUHOUD**, qu'il existe un principe type par niveau de sensibilité pour la protection des locaux. Ce que les administrateurs doivent retenir, c'est que, ce qui était présenté là dans ce schéma directeur de sûreté, ce sont les principes d'une vision experte de ce que pourrait être la protection des locaux. Par ailleurs, il s'agit aujourd'hui de mettre en place un groupe de travail pour, justement, poursuivre le travail commencé et définir local par local quelle serait la protection idéale à mettre en place. Ceci signifie que, ce n'est pas parce que le schéma directeur leur dit aujourd'hui qu'il faut décliner, dans une zone orange, les contrôles d'accès et la vidéo anti-intrusion, que cela deviendra effectif. Ils vont ainsi s'inspirer du fonctionnement, de l'usage sur le terrain pour définir le juste

équilibre pour une bonne protection des locaux. Le groupe de travail permettra de venir implémenter ce travail complémentaire, de compléter cette vision experte avec les réalités du terrain et de définir des critères généraux pour décliner une programmation opérationnelle au regard des moyens qui pourront être mis en place. Ce travail s'intègre dans une action plus globale issue de l'audit sur la fonction sûreté, qui embrasse 4 axes que sont la gouvernance, la formation, la sensibilité des locaux et la répartition des rôles. L'audit viendra préciser un plan d'action plus global. L'établissement poursuivra, bien évidemment, des actions déjà engagées ici ou là, qui leur permettront d'avoir des retours d'expériences et d'affiner des propositions pour une politique plus globale. **M. MOUHOUD** attire enfin l'attention des administrateurs sur un dernier point, à savoir le travail spécifique engagé notamment avec **M. GRASSET**, sur les zones à régime restrictif, les ZRR, dont les accès sont réglementés, notamment dans le cadre de la protection du potentiel scientifique et de recherche. C'est là un travail, conclut **M. MOUHOUD**, qui va s'engager avec **M. GRASSET** et les équipes de la DRPI (Direction de la Recherche, des Partenariats et de l'Innovation).

M. BROCHARD remercie **M. MOUHOUD** pour cette présentation. Il fait part aux administrateurs des interrogations qui ont été les siennes, lorsqu'il a lu très attentivement le schéma directeur de sûreté. De même, il a étudié avec beaucoup d'attention le fichier Excel comportant les estimations budgétaires pour ce schéma directeur. Selon **M. BROCHARD**, ces estimations s'élèvent quand même à la somme de 5,3 M€. **M. BROCHARD** est d'avis que le schéma directeur de sûreté est très complet et très détaillé, ce qui n'est pas habituel pour un schéma directeur. Ce schéma directeur de sûreté s'apparente, commente-t-il, à un CCTP (Cahier des Clauses Techniques Particulières) et il a pu échanger avec des collègues qui, aujourd'hui, gèrent le contrôle d'accès sur le site de la Lombarderie. Ils ont ainsi éprouvé quelques inquiétudes, lorsqu'ils ont vu les préconisations de logiciel unique, de système de vidéo-surveillance unique également, de connecteurs, alors que toutes ces préconisations ne correspondent pas du tout aux installations actuelles sur les sites. **M. BROCHARD** se dit donc un petit peu rassuré par les propos de **M. MOUHOUD** tout à l'heure concernant la création d'un groupe de travail. Ce groupe de travail, poursuit **M. BROCHARD**, va permettre aux équipes de terrain de pouvoir faire remonter l'existant. Ils ont, par exemple sur le site de la Lombarderie, investi plus de 300 000 € en 10 ans, un système qui donne toute satisfaction aujourd'hui. Il voulait donc être sûr, ajoute **M. BROCHARD**, qu'il serait tenu compte de l'existant en matière de vidéo-protection et en matière de contrôle d'accès. Ils ont déjà débattu de ce sujet et ils avaient demandé en 2015, ajoute-t-il, l'arbitrage du Président au sujet des différents contrôles d'accès qui existent à l'Université. Il existe actuellement 2 types de contrôle d'accès, conclut **M. BROCHARD** et il pense qu'il est indispensable de ne pas tout bouleverser avec l'arrivée d'un nouveau schéma directeur de sûreté.

LE PRÉSIDENT fait remarquer aux administrateurs que **M. BROCHARD** a évoqué le budget pour le schéma directeur de sûreté, mais qu'il existe d'autres budgets considérables, tels celui réservé à l'accès des locaux de l'établissement aux personnes handicapées. Ils sont donc obligés de lisser ces budgets dans le temps et doivent décider à chaque fois ce qu'il est possible de faire ou de ne pas faire et à quelle échéance.

Mme BARON explique qu'elle et les membres de la liste Ensemble n'ont pas eu le temps de lire attentivement le document du schéma directeur de sûreté. Elle a tout de même, dit-elle, survolé le document technique. Effectivement, ils sont d'accord sur le fait que la mise en sûreté des personnels, des locaux, de la recherche est quelque chose de très important, de même que la mise en sûreté de la Présidence ou d'autres zones, mais en revanche, c'est surtout la vidéo-surveillance qui les inquiète, eux. Est-ce une vidéo-surveillance de l'extérieur ou s'agit-il d'une vidéo-surveillance des bâtiments ? Certes, on leur parle d'un groupe de travail, mais ils voudraient savoir comment seront votées ou pas les décisions de ce groupe de travail. Ils n'approuvent pas la présence de caméras sur leur lieu de travail. Ces caméras consomment beaucoup d'électricité, dans la mesure où elles doivent être allumées 24 heures sur 24. Donc, ils ne sont pas convaincus par ce schéma directeur de sûreté.

LE PRESIDENT rappelle qu'ils doivent approuver ce schéma directeur de sûreté. Il souligne qu'il s'agit d'un travail colossal et tout à fait indispensable, qui leur permet d'avoir une vision de ce qui devrait être fait et de ce que l'on peut faire.

Le conseil d'administration approuve avec 23 voix pour, 4 voix contre et une abstention, le schéma directeur de mise en sûreté de l'Université de Nantes en vue de sa mise en œuvre opérationnelle, tel qu'annexé.

Point 24 : Approbation de la modification des statuts du Comité des Personnels de l'Université de Nantes (CPUN)

Mme BERNAULT signale aux administrateurs qu'une modification des statuts va leur être présentée, modification qui concerne 3 articles des statuts du CPUN et principalement les modalités d'organisation des élections, qui auront lieu au printemps 2020.

Mme CHOMARAT, directrice du CPUN, explique aux administrateurs qu'ils se projettent actuellement pour l'avenir et que, comme le soulignait **Mme BERNAULT**, le Comité des Personnels organisera les élections des représentants du personnel au printemps 2020. Elle explique que, lors d'une discussion avec le bureau du Conseil d'orientation du Comité des Personnels, ils se sont aperçus que les modalités d'élection des représentants du CPUN étaient très restreintes, puisque seul le vote par correspondance était proposé. Ils ont donc proposé une modification des statuts en vue d'élargir les modalités d'organisation des élections, afin d'avoir le vote par correspondance et d'autres possibilités. Ils en ont ensuite profité pour harmoniser les statuts avec les pratiques de l'Université, de manière à ce que les statuts du CPUN soient alignés sur les autres statuts des services communs ou généraux, sachant que les modalités d'organisation des élections étaient détaillées dans l'arrêté ad hoc du Président. En termes de méthodologie, poursuit **Mme CHOMARAT**, c'est une discussion qu'ils ont eue avec le bureau du Conseil d'orientation, la Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles a été sollicitée pour son expertise, puis, après validation de l'aspect juridique par la Direction Générale des Services, la proposition a été présentée au Conseil d'orientation du CPUN le 15 novembre 2019 et approuvée à l'unanimité. C'est pourquoi, conclut **Mme CHOMARAT**, elle sollicite aujourd'hui le conseil d'administration pour approbation de cette modification des statuts du CPUN.

LE PRESIDENT observe que cette présentation est claire et simple. Selon lui, cette modification des statuts s'explique par la volonté de favoriser le vote et l'engagement.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité avec 28 voix pour, la modification des statuts du Comité des Personnels de l'Université de Nantes, tels qu'annexés.

Mme CHOMARAT remercie les administrateurs pour ce vote.

Point 25 : Approbation de tarifs

Mme OBLE rappelle qu'elle a toujours valorisé les formations universitaires. Elle s'interroge toutefois au sujet des formations Ressources Humaines (RH), qui affichent des tarifs entre 1 300 et 1 600 € pour une journée de formation et des tarifs entre 2 100 et 2 800 € pour deux jours de formation. Selon **Mme OBLE**, le coût de l'heure de formation est donc de 400 € de l'heure pour une formation à 2 800 €. A titre indicatif, argue-t-elle, lorsqu'ils bénéficiaient encore du dispositif d'aide individuelle à la formation de Pôle Emploi, c'est-à-dire jusqu'en septembre 2019, on leur demandait d'être vigilant et de ne pas dépasser 50 € pour une heure de formation. Ils parlent là, poursuit-elle, de formations que les demandeurs d'emploi pouvaient financer via l'aide individuelle à la formation, si elles étaient éligibles au CPF (Compte Personnel de Formation). **Mme OBLE** ajoute que si elle recevait un demandeur d'emploi qui solliciterait son avis sur ces formations RH, elle lui déconseillerait de financer cette formation à 400 € de l'heure via son CPF. Voilà donc la raison pour laquelle elle va voter contre ces tarifs,

elle pense que cette formation représente un coût un peu trop élevé et **Mme OBLE** assure aux administrateurs que l'on trouvait facilement des formations RH autour de 50 € de l'heure.

LE PRESIDENT demande si le nombre d'heures de formation est indiqué à chaque fois. Il observe qu'il y a plusieurs intervenants pour chaque formation.

Mme OBLE objecte qu'un coût de 400 € de l'heure de formation représente un coût au-dessus du marché.

Le conseil d'administration approuve, avec 22 voix pour et 6 voix contre, les tarifs, tels qu'annexés.

Point 26 : Questions diverses

Devant l'absence de questions diverses, **LE PRESIDENT** remercie les administrateurs pour leur présence lors de ce dernier conseil d'administration de l'année 2019. Il les remercie pour leurs interventions lors des débats qui ont eu lieu, pour leur engagement et pour avoir pris le temps, quand ils l'avaient, de lire les documents présentés. Il a conscience, dit-il, qu'il y avait urgence pour certains points. Il souhaite aux administrateurs de très belles fêtes de fin d'année.

Pour le Président et par délégation
La Première Vice-Présidente

Carine BERNAULT




UNIVERSITÉ DE NANTES

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

SÉANCE DU VENDREDI 22 NOVEMBRE 2019

PV N°416

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE EN ASSEMBLEE
PLENIERE DU 22 NOVEMBRE 2019**

Le Conseil d'Administration de l'Université s'est réuni au siège de la Présidence de l'Université, sous la présidence de M. Olivier LABOIX, Président de l'Université de Nantes, siégeaient à ses côtés, Mme Carine BERNAULT, 1^{ère} Vice-présidente, Vice-présidente du Conseil d'Administration et M. Dominique AVERTY, Vice-président Formation et Vie universitaire

ETAIENT PRESENTS A L'OUVERTURE DE LA SEANCE : 17 MEMBRES

BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BERNAULT Carine	A	UFR Droit et Sciences Politiques
BOUSQUET Emmanuelle	B	Faculté de Langues et Cultures Etrangères
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
BRUNAT Stéphane	BIATSS	SUMPPS
CHENE Emmanuel	B	IAE Nantes - Institut d'Economie et de Management
DRONNEAU Céline	BIATSS	Pôle LLSHS
DUPRÉ Thierry	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
GRASSET Olivier	A	UFR Sciences et Techniques
GUEVEL Arnaud	A	UFR STAPS
JAOUEN Pascal	A	Polytech Nantes
LABOIX Olivier	A	Président de l'Université de Nantes
MORERE Julie	B	Service Universitaire des Langues
POUPLIN Méline	Etu. S	UFR Médecine et Techniques médicales
RICHARD René	BIATSS	IUT Saint Nazaire
STOYANOV Hélène	B	INSPE Angers
TONNERRE Clotilde	BIATSS	Cellule d'aide au pilotage

AVAIENT DONNE PROCURATION : 11 MEMBRES

AFFILE Bertrand	Pers. Ext.	Nantes Métropole
CARBONI Pierre	A	Faculté des Langues et Cultures Etrangères
DAVID Marie	B	INSPE
FLEURY-BAHI Ghazlane	A	UFR Psychologie
JOLLIET Pascale	A	UFR Médecine et Techniques médicales
KERBART Julie	Etu. T	UFR Médecine et Techniques médicales LE
LIDEC Annabel	Pers. Ext.	INSERM
LESTIEN Françoise	Pers. Ext.	CARENE
OLERON Philippe	Pers. Ext.	SIGMA Informatique
TOSTIVINT Xavier	Pers. Ext.	BEELINK SARL
TRICHET Valérie	B	UFR Médecine et Techniques médicales

ETAIENT ABSENTS A L'OUVERTURE : 5 MEMBRES

CHOQUET Carl	Etu. T	UFR Sciences pharmaceutiques et biologiques
COUPRIE Amaury	Etu. T	UFR Médecine et Techniques médicales
GADOLLET Luc	Etu. T	UFR Droit et Sciences Politiques
HOUEL Stéphanie	Pers. Ext.	Région des Pays de Loire
LUPI Cyril	B	UFR Sciences et Techniques
OBLE Diane	Pers. Ext.	CGT Pays de Loire
PAVAGEAU Audrey	Etu. T	UFR Lettres et Langage

ARRIVES EN COURS : 2 MEMBRES

LUPI Cyril	B	UFR Sciences et Techniques
OBLE Diane	Pers. Ext.	CGT Pays de Loire

MEMBRES EN EXERCICE	PRESENTS A L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSES	ARRIVES EN COURS
35	17	11	5	2

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA SEANCE :

BARBU Noël	Vice-président Développement et partenariats économiques – affaires financières
BEZAULT Valérie	Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
BINEAU Aurélie	Responsable Partenariats, Innovation, Entrepreneuriat
BROUSSE Thierry	Vice-président Valorisation - Transfert
CHINCHOLE Line	Secrétaire général Polytech Nantes
DEFOIS Serge	Directeur de Cabinet
DURAND Christelle	Rectorat de Nantes
GASTINEAU Jérôme	Directeur de Cabinet adjoint
GAUTHIER-ERFANIAN Chantal	Doyen de l'UFR des Sciences et des Techniques
GOURLAOUEN Vincent	Chargé de mission Entrepreneuriat
JACQUEMIN Frédéric	Vice-président Réforme
KEROUANTON Jean-Louis	Vice-Président Patrimoine immobilier
LE SAËC Sarah	Responsable de la Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
POITOU Arnaud	Directeur Ecole Centrale Nantes
SCHLAEPPI Laurianne	Directrice générale des Services
TEXIER Stéphanie	Directrice Générale Adjointe des Services / Affaires institutionnelles – Ressources humaines – Environnement au travail
THURIES Olivier	Agent comptable



**Ordre du jour du conseil d'administration
du vendredi 22 novembre 2019**

1. Approbation des procès-verbaux des précédents conseils d'administration du 9 juillet 2019, du 6 septembre 2019 et du 4 octobre 2019
2. Informations générales

RECHERCHE

3. Présentation de la politique en faveur de l'entrepreneuriat (après examen par la CPCA)

RESSOURCES HUMAINES

4. Approbation de la révision des effectifs pour les personnels BIATSS au titre de l'année 2020 (après avis du CTE et examen par la CPCA)

FORMATION ET VIE ETUDIANTE

5. Approbation des capacités d'accueil en DUT et en Portail santé (après avis de la CFVU)
6. Approbation des capacités d'accueil en Master (après avis de la CFVU)
7. Approbation du calendrier de recrutement en Master (après avis de la CFVU)
8. Approbation des conditions générales d'examen des candidatures en Master (après avis de la CFVU)
9. Approbation de la demande d'accréditation pour le diplôme d'Etat d'infirmier en pratique avancée, mention psychiatrie (après avis de la CFVU)

AFFAIRES INSTITUTIONNELLES

10. Approbation de la modification des statuts de Polytech Nantes
11. Election d'un représentant Enseignant du collège B du conseil d'administration à la commission permanente du conseil d'administration

AFFAIRES FINANCIERES ET COMPTABLES

12. Approbation des conditions générales d'inscriptions et de remboursements pratiquées par l'Université Permanente (après examen par la CPCA)
13. Approbation de tarifs (après examen par la CPCA)
14. Rendu-compte des remises gracieuses
15. Questions diverses

POINT 3 – PRESENTATION DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ENTREPRENEURIAT

M. BARBU Noël présente M GOURLAOUENN, chargé de mission entrepreneuriat au sein du service partenariat et innovation de la DRPI.

L'entrepreneuriat c'est très vaste, c'est beaucoup plus vaste que la notion de start-up, la « start-up nation », n'est pas la volonté de l'université de Nantes que de s'engouffrer uniquement dans cette création de start-up. Entreprendre c'est plus large, c'est partir d'une problématique, d'un besoin et d'y répondre à travers la création d'un projet. C'est emmener les étudiants avec l'université dans un projet d'entrepreneuriat, dans un mode projet, plus largement.

L'entrepreneuriat c'est d'abord une sensibilisation, diffuser une culture entrepreneuriale pour montrer aux étudiants que c'est possible, face à un projet, on peut réagir en les accompagnant et les encourageant. Cela peut être également favoriser l'émergence d'une intention d'entreprendre, 7% des étudiants ont envie de créer une activité, créer une entreprise à la sortie de leurs études. Le chiffre est plus élevé les années suivantes, lorsqu'ils sont en entreprise. L'idée est d'accompagner les porteurs, on est sur la troisième phase, plus directement liée aux porteurs qui viennent avec une idée, un certain nombre de dispositifs visent à les accompagner.

C'est une mission entrepreneuriale est une mission transversale, elle s'intègre dans le service partenariat innovation et entrepreneuriat, et elle s'adresse à des publics très variés. Le public étudiants est classique, cela existe depuis très longtemps, la sensibilisation et l'accompagnement.

Plus récemment, des nouveaux programmes ont été mis à disposition des personnels et enseignants chercheurs, des chercheurs, des doctorants, des ingénieurs pour accompagner les personnels qui le souhaitent dans un projet en relation avec la recherche. Seuls 49% des docteurs poursuivent leur carrière dans la recherche publique. Les autres intègrent une entreprise privée et sont particulièrement indiqués pour reprendre une idée liée à leur recherche et créer une entreprise créant un projet.

Ce ne sont pas seulement les moyens qui sont importants, c'est que pas la dissolution de l'UBL, Pépite a été rapatriée et repris au niveau des Pays de la Loire. Ils ont souhaité laisser tomber le côté structure de Pépite et travailler plutôt avec le label Pépite. L'important dans ce programme Pépite c'est de l'intégrer dans l'ensemble des actions entrepreneuriales qui se déroulent déjà. Cela va donner du sens et un enchaînement assez logique à toutes les actions. Il y a aura une articulation des actions avec l'Université d'Angers et du Mans.

Un appel à projet se fera très bientôt de la part du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. C'est 5 millions d'euros qui intégreront à la fois le plan Pépite et les autres actions en faveur de l'entrepreneuriat. Voilà les thèmes qui intéressent et sur lesquels le ministère attend : Les formations d'entrepreneuriat et la valorisation des conduites de projet entrepreneuriales durant les études. C'est une volonté commune d'afficher dans l'établissement et puis améliorer la reconnaissance des compétences développés par les étudiants entrepreneuriat notamment par les entreprises et cela, ils le verront à travers les actions. Accompagnés par les moyens en interne et par la SATT Ouest Valorisation, ils permettent à tous de les développer. La SATT intervient pour maturer les projets mais aussi pour protéger les résultats de la recherche.

M GOURLAOUEN indique que pour faire suite à l'introduction, il expose de manière très opérationnelle ce que propose la mission entrepreneuriat aux deux publics présentés en amont. Du côté étudiant, pour déployer la vision de l'établissement, la mission se base sur trois axes : la sensibilisation, la formation et ce qu'on appelle l'incubation qui intègre l'accompagnement et l'hébergement. Au niveau de la sensibilisation, l'objectif est d'inspirer, d'informer, de ressembler une communauté d'étudiants. Pour cela, ils informent sur l'intranet des étudiants, sur le site public de l'université, sur la page Facebook qui rassemble une communauté, ils proposent un agenda sur des actions qu'ils développent en propre et des actions proposées par des acteurs du territoire avec qui ils travaillent en étroite relation. Ils proposent un certain nombre d'action, d'évènements. Il y a Innovation Campus Day au cours duquel M. LABOUX a fait l'honneur d'assister pour une courte allocution. Il y également des fringales qui ont lieu le midi pour inspirer sur un mode parcours de vie qui a lieu au pôle étudiant. Au niveau formation, la mission n'est pas animatrice de formation mais plutôt inscrite comme prescripteur, ils travaillent étroitement avec la DEVU et les 119 unités d'enseignement proposées dans diverses composantes. L'Université propose également en parallèle des formations initiales des diplômés

universitaires comme le diplôme innovation et transformations numériques et le diplôme étudiant entrepreneur qui sont portés par l'IAE et pilotés par la DRPI. Des parcours hors université, il y en a aussi comme des formations par l'action proposée par les Entre'UP derrière lequel, on retrouve le réseau entreprendre, parcours de 6 mois proposés à tous les étudiants de Nantes qui peuvent s'inscrire dans une équipe pluridisciplinaire pour développer un projet, ils sont parrainés, ils découvrent des outils, des processus un peu plus fournis que lors d'une action de sensibilisation. Il y a ENACTUS, une association de l'université de Nantes plus accès sur l'entrepreneuriat sociale et solidaire.

Une fois que la volonté d'entreprendre à émergée, vient le temps d'accompagner les porteurs et leurs idées. Pour cela, il y a depuis 2014, un statut national qui est proposé, une sorte de label qui permet aux étudiants qui le souhaitent d'être reconnus comme entrepreneurs en parallèle de leur études, de leur formation initiale. Ils ont accès à des espaces de co-working identifiés sur leur site d'études, ils ont du tutorat pédagogique et professionnel et ils peuvent avoir un aménagement de leur emploi du temps notamment par la substitution de leur stage de fin d'année par leur projet de création sous la supervision du responsable pédagogique. Pour vous donner quelques chiffres, en 2018-2019, il y a eu 227 statuts octroyés entre la Bretagne et les Pays de la Loire. Dans les Pays de la Loire cela représentait 127 statuts et il y en avait 65 à Nantes dont 47 issus de l'Université de Nantes.

L'université est reconnue comme très dynamique et active au niveau national et régional. Ces étudiants qui intègrent pour la plupart le diplôme étudiant entrepreneur porté par l'IAE peuvent créer à l'issue de leur accompagnement ou pas. L'idée c'est surtout de le faire monter en compétence sur des savoir-faire et des savoirs-être pour faciliter leur insertion professionnelle. Pour 2018-2019, sur les 17 créations, il y en a 10 qui sont issues de l'Université de Nantes. Il y a un observatoire qui est en cours de déploiement pour s'assurer de la pérennité des projets qui sont bâtis par les étudiants.

Pour la partie personnels, cela concerne les enseignants chercheurs, les chercheurs, les post-doc et des doctorants qui sont pour la plupart, en contrat de travail avec l'université pendant leur thèse. Au niveau de la sensibilisation, ils ont un contenu propre pour les enseignants chercheurs sur le site de l'université, ils sont en cours de déploiement d'un évènement fringale lab, à destination de ce public. Au niveau formation, l'université a été la première à contractualiser avec un programme initié à Paris il y a deux ans, Deeptech Founders. C'est un programme de 6 mois qui propose aux personnels de monter en compétence sur les aspects entrepreneuriaux sur les aspects entreprises pour offrir une possibilité de valorisation supplémentaire des travaux de recherche par le transfert dans le cadre d'une création d'entreprise. L'objectif de cette formation n'est pas la création *in fine* mais plutôt la montée en compétence pour que si les enseignants chercheurs ne décident pas de s'impliquer dans un projet de création pour x raison, ils reviennent dans les laboratoires forts de leur nouvelles compétences et peuvent conseiller les collègues sur des potentiels marchés des travaux de recherche qu'ils sont en train de développer et des produits et services qui pourraient en découler.

Au niveau de l'accompagnement, il y a sur le territoire un incubateur qui est Atlanpole, qui accompagne tous les projets issus des laboratoires et accompagné par la SATT Ouest Valorisation pour tout ce qui financement de la maturation et accompagnement. Depuis 1999, 54 projets sont issus des laboratoires de l'université et incubés par Atlanpole, 40 projets ont donné lieu à création de start-up. Le taux de survie est de 80% au bout de 10 ans ce qui est une bonne chose, le travail d'Atlanpole paye.

Focus sur l'hébergement d'entreprise : La volonté de l'établissement est de proposer cette offre d'hébergement à différents publics, c'est de renforcer les liens entre laboratoires, de favoriser et d'accompagner l'innovation par le transfert et de soutenir et d'encourager les étudiants entrepreneurs qui ont besoin d'un petit coup de pouce dans les 2 à 3 premières années de leur activité. Aujourd'hui, ce sont 14 entreprises qui sont hébergées dans différentes composantes de l'université.

Cette année, ils ont mené avec un groupe de travail qui rassemblait plusieurs directions de l'université, des composantes, un guide de bonnes pratiques pour harmoniser l'accompagnement des projets qui souhaités être hébergés sur le site de l'université. C'est un travail qui s'est fait en étroite collaboration avec la direction des services et du numérique, la cellule d'aide au pilotage et la DRPI. Ce qui découle de ce groupe de travail c'est un guide avec un travail sur tout ce qui est éléments de tarification qui se basent sur des éléments

marchés du territoire, sur toutes les méthodes de conventionnement pour sécuriser autant l'université que les porteurs de projets et un suivi de l'activité pour voir évaluer la pertinence de l'offre que l'université déploie.

Voici la proposition des tarifs soumise au conseil d'administration qui découle du travail du groupe de travail. C'est sur trois années et il y a trois publics visés. Il y a une particularité pour la Hall 6 avec des tarifs un peu plus élevés qui s'expliquent notamment par les coûts de l'immobilier sur l'île de Nantes.

M. BARBU indique que sur le guide des bonnes pratiques et les tarifs retravaillés en fonction des publics relèvent d'une politique volontariste d'accueillir des étudiants entrepreneurs au sein de la maison et de les conserver au sein de l'Université de Nantes et de la même façon d'accueillir, de suivre et de pouvoir travailler dans la durée avec les chercheurs et enseignants chercheurs qui auraient des projets développés au sein des laboratoires. Il s'agit de garder des start-up pendant 3 ans pour entretenir cette relation avec les laboratoires et pouvoir tisser des liens sur la durée et attirer ou conserver les start-up ou entreprises naissantes qui sont hébergés dans l'université de Nantes sur une durée plus longue, durée correspondante à des contrats d'accompagnement par des laboratoires. Cela permet de renforcer la sensibilisation pour les laboratoires, pour les doctorants, déployer le programme de formation de Deeptech Founders et puis d'accompagner les personnels en particulier. Un programme vient de se mettre en place sur les projets orphelins qui ont un certain intérêt de développement et qui n'ont pas été suivis d'une opportunité marché ou d'une création. Un programme va se dérouler autour de ces projets.

Mme BOUSQUET souhaite saluer M. GOURLAOUEN et M. BARBU pour tout le travail qu'ils font. En tant que responsable de master elle a depuis plusieurs années constaté que les étudiants ont des liens avec l'entrepreneuriat. Ils sont ravis du suivi, de l'apport que peut apporter PEPITE et tout le service sur les campus.

M. CHENE souhaite souligner tout l'intérêt de ce déploiement autour de l'entrepreneuriat. L'entrepreneuriat ce n'est pas uniquement celui de créer des start-up mais c'est vraiment pour les étudiants et enseignants de chercheurs développer son propre chemin. Pour revenir sur la problématique des locaux, c'est important aussi de voir comment aujourd'hui des projets qui sont déployés n'ont pas forcément l'accompagnement pour cette boucle finale. La problématique est celle de continuer et tirer les fruits. Il est important que l'Université soit visible et qu'on accompagne jusqu'au bout dans cette boucle finale les porteurs de projets entrepreneuriaux.

Mme BARON précise qu'on a l'impression que l'innovation, les porteurs de projets ne sont vus que sur le modèle des startup. C'est dommage qu'on aborde pas la micro-entreprise, cela biaise un peu l'analyse du sujet et l'accompagnement. Elle a été regardé en comparaison de ce qui se fait sur Nantes dans le co-working. Attention à ne pas avoir des coûts trop élevés par rapport à d'autres types d'accompagnement qui sont très tendance actuellement. En regardant ce guide bonnes pratiques, elle a vu que les locaux étaient fermés à 16h30. L'amplitude horaire de 8h à 16h30 l'a interpellée.

M. BARBU précise au sujet des tarifs qu'il y a effectivement des accompagnateurs qui font des tarifs plus privilégiés mais qui prennent en contrepartie une part du capital, c'est la pratique courante d'intervenants privés.

M. GOURLAOUEN ajoute que l'offre de service d'hébergement s'adresse à un public très particulier : les étudiants entrepreneurs issus de l'université ainsi que les enseignants chercheurs qui souhaitent valoriser leurs travaux de recherche par la création et sur le territoire ou d'autres ne peuvent pas accompagner ces projets là aujourd'hui.

M. LUPI précise qu'étant lui-même enseignant-chercheur en sciences appliquées et étant passé par le milieu industriel en amont de son cursus universitaire, il tient à saluer ce travail qui est fait parce que il est vrai qu'il a vu le métier d'enseignement-chercheur évoluer. Il a évolué vers le monde du brevet. Il trouve cela très positif pour l'établissement de valoriser cet aspect. Il a surtout souligné dans cette présentation le fait de monter en compétence en savoir-faire et savoir-être et c'est le plus important. Dans ses collaborateurs ou ces étudiants, il y a des profils qui sont différents. Certains vont être fait pour diriger l'entreprise d'autres vont être fait pour valoriser un produit, cibler les performances du produit que le chercheur n'est pas toujours à même de faire. C'est une complémentarité qu'il faut développer. Il a il y a quelques mois de cela, il a échangé avec des étudiants étrangers, ils sont étonnés de voir les bibliothèques fermés les dimanches, dans le cadre de leur projet, il n'y avait pas cette pluridisciplinarité qu'il y avait chez eux dans leur pays nord-européens où dans des

projets à Bac +5, ils mélangeaient des juristes, des technologues, des techniciens, des économistes pour faire murir des projets. Il pense qu'ils ont encore une marge de progression sur ce sujet.

Mme BARBU précise que le prix comprend l'espace, l'hébergement, accès internet, téléphone, assurance, etc. La DAF a fait un gros travail d'aide au pilotage.

M. GRASSET s'interroge sur cette grille tarifaire, à aucun moment on voit ce qui se passe après 6 ans.

M. BROUSSE répond que normalement, au bout de 6 ans, elle sont censées avoir quitté le giron de l'université. Les start-up restaient entre 3 et 6 ans ont un lien ou une raison spécifique pour rester. Il y a une forte pression et du turnover notamment en santé, il y a beaucoup d'entreprises qui souhaitent être hébergées dans nos locaux. Il faut que l'on insiste les entreprises puissent trouver d'autres hébergements, Nantes Métropole offre par exemple, des hébergements sur Nantes Biotech. Au bout de 3 ans, on regarde quels sont les liens qui existent encore entre l'entreprise et le laboratoire et la nécessité de conserver ces liens par rapport à un positionnement stratégique pour la valorisation des actifs. Après 6 ans, cela est terminé, une start-up qui n'a pas pu se développer et sortir de l'établissement, c'est qu'il y a des difficultés. On essaye de les accompagner mais c'est pas un cas de figure envisageable.

M. BARBU souhaite remercier très sincèrement pour le travail qu'il fait depuis trois ans. Il connaît la difficulté d'insuffler une culture entrepreneuriale dans ce grand établissement et il le fait, il donne de la cohérence à tous ces programmes.

POINT 4 - APPROBATION DE LA REVISION DES EFFECTIFS POUR LES PERSONNELS BIATSS AU TITRE DE L'ANNEE 2020

MME BERNAULT précise qu'a été votée la révision des effectifs des enseignants-chercheurs lors d'un précédent conseil d'administration. La différence entre les deux, c'est que pour les personnels administratifs, la totalité des recrutements ne se réalise pas au moment de la révision des effectifs. Un bon nombre de recrutement interviennent au fil de l'eau au cours de l'année, ce qui n'est pas le cas des enseignants-chercheurs. L'objectif à travers cette révision des effectifs c'est bien de prévoir des recrutements par concours, les mutations, des recrutement sans concours. Il s'agit bien évidemment de voir quelles sont les conséquences à la fois sur le plafond d'emploi et puis sur le plan budgétaire. Autrement dit, il y a beaucoup d'autres entrées ou arrivées de collègues de personnels administratifs qui peuvent se produire dans l'année que ce soit dans le cadre de détachements, d'intégrations directes, de mutations ou bien des retours de disponibilités ou de congés parentaux.

Evolution des effectifs depuis 2015 : Globalement, une augmentation dans tous les cas, titulaires, CDI ou CDD. Augmentation forte des CDD qui est liée au dynamisme de la recherche de l'établissement, beaucoup de collègues obtiennent des contrats de recherche et dans ce cadre, pour l'objet de la recherche elle-même, recrute des personnes en CDD et c'est ce qui explique évidemment aussi ces résultats. Un élément important, plus de 70% des effectifs sont en 2019 stabilisés, soit titulaires fonctionnaires soit recrutés dans le cadre d'un CDI. L'équilibre entre les contractuels CDD et les personnes soit titulaire soit CDI est un poids important.

Autre élément de contextes : la répartition des effectifs entre les composantes, les services de l'établissement et les services communs. Une large majorité, 63% des effectifs se trouve dans les composantes. 27% dans les services de l'établissement et 10% dans les services communs.

Pour faire cette révision des effectifs, comme pour les enseignants chercheurs, on essaye de se projeter quel pourrait être le volume de départ au cours de l'année 2020. Ce sont des projections sur la base de ce qui s'est passé les années précédentes. La prévision pour 2020 est de 24 départs. Sont prévus 27 départs en retraite, 1 démission/radiation, sur le détachement/congé parental/disponibilité on est sur une hypothèse d'équilibre. Enfin, les mutations, on est à un solde positif de 4 mutations. Voilà le volume prévu de départs.

103 demandes de publications de postes BIATSS : La majorité concerne des demandes de publication d'un poste qui était occupé par un contractuel ou des demandes de créations. Si on regarde plus largement par rapport aux dernières années on constate que le nombre de demandes est exactement identiques à celui qui avait été formulé l'année dernière. Il y a une réelle augmentation de demandes de créations, on est passé de 22 membres de créations à 30. La ventilation des types de créations envisagés brutes ou des demandes de

transformations ou de faire basculer un poste ressources propres sur la masse salariale Etat. Il y a également la répartition par composante et par services, 65 demandes au total. Répartition aussi pour information par catégories A, B et C. Les situations sont assez différentes selon si on est au services de l'établissement, communs ou composantes. Au global, c'est relativement équilibré entre les trois catégories de personnels.

Les critères et les modalités d'arbitrage : Les arbitrages se font en volumétrie pour les composantes avec selon les cas de figure parfois sur certaines demandes, des vetos, des fléchages ou des conditions qui peuvent être posées notamment pour respecter les obligations légales. Les critères sont liées à la politique RH portée par l'établissement et notamment la poursuite des efforts de stabilisation des situations individuelles entre contractuels et titulaires. Comme pour les enseignement chercheurs, une priorité est donnée aux demandes de recrutement de personnels au situation de handicap. Est tenu compte, par ailleurs de l'historique des demandes, des engagements aussi qui ont pu être pris dans le cadre des CPOM au titre de la révision des effectifs et des discussions avec les services et composantes. On retrouve les enjeux budgétaires, plafonds d'emploi, impacts sur la masse salariale ce qui implique évidemment une vigilance particulière par rapport aux demandes de créations de postes. En plus de tout cela, le respect des obligations légales est à prendre en compte.

Il y a des contraintes de publication qui sont imposées, par voie interne, par voie externe, parfois c'est un minimum, parfois c'est un maximum. Notre marche de manœuvre est parfois assez limitée et c'est ce qui peut nous contraindre à imposer des conditions ou à mettre un fléchage par rapport aux demandes qui peuvent être formulées par les services ou les composantes. On a évidemment aussi les textes qui s'appliquent pour les personnels en situation de handicap.

Résultat des arbitrages : 34 accords de publications ont été décidés, c'est toujours insuffisant mais par rapport à l'année dernière il y a une petite augmentation. La répartition est fixée par services, par pôles et par composantes, c'est le même tableau avec les arbitrages (voir tableau). La majorité des publications concernent des postes de techniciens et d'adjoints techniques. C'est assez net dans les chiffres que vous avez sous les yeux. Dernier élément de ventilation de ces publications, en fonction de la nature de l'opération. La majorité des cas concernent des publications de postes qui étaient précédemment occupés par des contractuels.

L'avis du comité technique d'établissement du 12 novembre 2019 : 2 voix pour et 8 voix contre.

Mme DRONNEAU précise qu'UNSA est syndicat très attaché au statut de la fonction publique et salut toujours les propositions de publications de concours et de recrutement sur les statuts de la fonction publique. Pour autant, ils défendent aussi un statut qui est celui de l'AENS. Elle constate que l'établissement a une politique qui contribue à la disparition de l'AENS. C'est des choix qui est fait depuis très longtemps, le choix de ne pas publier des postes AENS ou d'en publier qu'un seul. Le choix est fait de les transformer en ITRF donc c'est en voie de disparition à l'université. Or, ces postes contribuent à sa diversité, au bon fonctionnement de cette université. Pour reprendre les termes, c'est une menace de la biodiversité dans cette université. A ce choix-là de non publication, est exercé un droit de veto sur les mutations excessives dénoncées depuis des années. L'Université de Nantes n'est pas attractive en terme de prime par rapport aux collègues de l'académie mais elle n'est pas attractive par rapport à sa politique aussi vis-à-vis des personnels AENS. Elle trouve très regrettable le message qui est passé aux collègues de l'AENS en faisant ce choix. Ils apportent une certaine richesse et elle est désolée de constater encore ce choix.

M. BROCHARD précise son étonnement au regard de la proportion entre le nombre de demandes et le nombre d'accords entre les composantes et les services centraux et communs, il y a un décalage. La majorité des personnels BIATSS sont dans les composantes, il y a plus d'accords pour les postes dans les services centraux que pour les postes dans les composantes. Il y a un rééquilibrage qui devrait être fait en faveur des composantes.

Sur le taux d'accords, si on regarde le taux pour les enseignants, on est aux alentours 50% et pour les BIATSS on est aux alentours de 30%, c'est un décalage de 20%. Il y a en effet des recrutements au fil de l'eau mais il aimerait bien dans ces cas-là, que les taux d'accords soient présentés avec ce rééquilibrage de façon à pouvoir faire des comparaisons. En l'état, il y a un gros problème sur le taux d'accords des BIATSS par rapport au taux d'accords accordés aux enseignants. Cette année, ils voteront en faveur de cette révision des effectifs pour ne pas mettre en difficulté les services, les composantes et les collègues. Mais l'année prochaine, si ils

s'aperçoivent que le taux d'accords est toujours aussi faible au niveau des BIATSS par rapport aux enseignants, ils ne voteront pas cette révision des effectifs.

Mme SCHLAEPPI indique que cela a été abordé en CTE. Ce n'est pas la manière dont on pilote la révision des effectifs. Le taux de réponse-composante est variable en fonction des années, ce n'est pas quelque chose de définitif et gravé dans le marbre. Cela dépend aussi de l'état des demandes qui sont adressées et des besoins dont il est fait état à chaque révision des effectifs. On pourra regarder l'état des taux les années précédentes si besoin, bien sûr.

Mme BARON précise que sur 103 demandes formulées par les services, seules 34 postes acceptées. Ils notent le non remplacement des postes AENS : 7 postes supprimés et remplacés par des BAP J qui font exactement le même métier. 1 poste de bibliothèque remplacé par un poste ITRF BAP F, exactement le même métier. Baisse des postes techniques au profit des postes administratifs, des postes remplacés ou transférés dans les pôles au détriment des UFR. Tous les postes demandés par la Roche-sur-Yon ont été refusés. Il y a une seule création de poste à l'IGARUN. La liste des services en sous-effectif chronique s'allonge. A l'université, il y avait une clause d'équilibre entre les filières. Les filières bibliothèque et AENS se sentent vraiment en voie d'extinction à l'université. Ils espèrent que les autres ministères sont plus favorables que l'université de Nantes. Si on regarde l'évolution des postes de BIATSS depuis 2015, les CDI ont augmentés de 11%, les titulaires de 10% et les CDD de 30%. Elle voit là un effort pour titulariser des collègues contractuels mais le compte n'y a pas. La dégradation de l'emploi BIATSS dans notre établissement pose un problème de surcharge dans les équipes et donc de conditions de travail mais cela pose maintenant un problème de qualité de service rendu aux usagers. A ce niveau de perte d'emplois stables, il y a-t-il encore les moyens de remplir les obligations de service public ? Il ne s'agit-il pas d'organiser la désorganisation de l'université ? Le fonctionnement des services repose de plus en plus sur des contractuels. Ce sont aussi les contraintes de financement de type NEXT qui obligent à recruter des contractuels et qui contraignent énormément mais cela ne fait qu'accroître le mal-être des collègues titulaires ou contractuels. Dans les services, il faut recruter, former les contractuels qui ne vont pas rester. Tous les ans, on recommence. L'organisation de la rentrée en mai-juin est suspendue à la question : ce contractuel va-t-il rester ? En plus, humainement, ils sont solidaires de ces collègues qui sont appréciés depuis de longs mois et années et qui vont se retrouver au chômage.

Exemples : dans un laboratoire, une collègue ingénieur d'études contractuelle depuis 5 ans et 11 mois dont le contrat n'est pas renouvelé qui a travaillé sur un projet de recherche qui n'est pas terminé. Par qui sera-t-elle remplacée pour la fin du projet ? Quelle excellence de la recherche ? C'est cette collègue investit dans un service, qui avait un contrat de catégorie B à qui on donne un contrat de catégorie C, évidemment pour les mêmes missions car c'est mieux que rien.

On pourrait rester longtemps sur ces exemples qui pèsent aussi sur les titulaires. Ce sont des conditions de travail et de relations sociales dans les services qui sont largement impactées. En plus, c'est aussi négatif pour l'établissement. On ne capitalise plus sur l'expérience dans les services pour assurer les missions et en enchaînant en plus les réformes et réorganisations. La loi sur la fonction publique s'installe mais met aussi à mal le contrat moral qui lie à l'Etat, la tutelle, puisqu'ils n'ont maintenant plus de visibilité sur la gestion des carrières. A partir 2020, on est dans le flou le plus total. Maintenant, ce qui est constaté c'est qu'il y a une dégradation des conditions de travail, le mal-être dans les services. Pour cette longue liste de raisons, ils décident de voter contre.

LE PRESIDENT Entend ce qui est remonté du terrain. Quand on regarde les chiffres, on voit une augmentation du nombre de titulaires compte tenu de la conjoncture, on ne retrouve pas cela partout. Tous les établissements ne se sont pas engagés dans la stabilisation des CDD. Concernant l'augmentation des CDD, il s'agit d'un développement de la recherche dans les proportions qui ne pouvaient pas être imaginées.

Mme BARON demande au **PRESIDENT** de comparer le nombre de BIATSS par rapport au nombre d'étudiants.

LE PRESIDENT répond que l'université se place entre 35 000 et 38 000 étudiants par an sans accompagnement à l'étudiant, on le sait tous. Ce n'est pas satisfaisant mais l'Université de Nantes est dans la moyenne des établissements au plan national.

Mme LORET revient sur le sujet de la filière AENS. Lorsqu'on traite la révision des effectifs, on respecte la demande des composantes qui effectivement, transforment les postes AENS en ATRF ou ITRF. On peut revenir

à l'échange avec services ou composantes qui demandent cette transformation pour bien confirmer qu'ils ont fait ce choix en toute connaissance. C'est à chaque fois confirmé. C'est principalement dû au mode de recrutement pour la filière AENS qui fait que cela les oriente vers ce choix ITRF. L'université est plus en maîtrise de ses recrutements.

M. BRUNAT souhaite souligner et encourager la politique RH de l'établissement sur les critères, notamment d'arbitrage ainsi que sur la poursuite des efforts de stabilisation individuelle, en pensant notamment aux personnels contractuels qui souhaitent continuer à œuvrer au sein de l'Université de Nantes. Il souligne également l'accompagnement et la valorisation des parcours professionnels, notamment par les plans de formation individuelle, l'accompagnement des évolutions organisationnelles et la priorisation des demandes de recrutement des personnels en situation de handicap. Le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est quelque chose de difficile dans la société française. Dans les établissements privés, on s'en est emparé. Dans le public, c'est un peu plus difficile et on n'est pas exemplaire. On essaie de l'être ici à l'université depuis quelques années maintenant. Il espère que ces efforts pourront être poursuivis parce qu'on est encore un peu loin des 6% obligatoires, mais cela augmente donc il faut encourager l'établissement. C'est effectivement une obligation mais c'est avant tout un devoir pour l'université, pour la société dans le cadre d'une société inclusive. Il ne faut pas que cela reste juste un mot, une expression, du politiquement correct. Il faut savoir que ces personnels apportent de la diversité. Il souligne que dans le cadre de la campagne de monsieur LABOUX, l'un des objectifs était la diversité et l'inclusion.

LE PRESIDENT remercie M. BRUNAT pour avoir énoncé ces priorités. Il précise que l'on peut faire mieux, qu'il faut continuer. C'est un travail de longue haleine. Au niveau des étudiants, 94% des étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur sont accueillis à l'université

M. BRUNAT ajoute qu'il y a eu une forte augmentation depuis la loi de 2005 sur le handicap.

Mme TONNERRE rappelle que la révision des effectifs BIATSS est un exercice qui est extrêmement contraint, pour des questions budgétaires, d'équilibre entre concours interne et concours externe, des types de filières qui sont imposées réglementairement. Il est important de regarder globalement le taux de remplacement, ou en tout cas, le taux de postes pourvus. Dans le contexte actuel, un indicateur important à regarder est plutôt le taux de pérennisation, de stabilisation des effectifs sur les postes. Cet indicateur devra être suivi dans la durée. C'est le principal, à ce stade, et elle se prononcera de manière favorable sur cette révision des effectifs.

Le conseil d'administration approuve avec 24 voix pour et 6 voix contre, la révision des effectifs pour les personnels BIATSS au titre de l'année 2020.

POINT 1 – APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration approuve avec 29 voix pour et une abstention, les procès-verbaux des conseils d'administration du 9 juillet 2019 et du 6 septembre 2019.

POINT 5 – APPROBATION DES CAPACITES D'ACCUEIL EN DUT ET EN PORTAIL SANTE POUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2020-2021

LE PRESIDENT propose au conseil d'administration de traiter le volet formation et vie étudiante avec un climat connu et des actions sur le terrain ainsi que des actions d'accompagnement et de mise en valeur de ce qui est fait au profit des étudiants, notamment les plus précaires.

M. AVERTY explique, que dans ce cadre, la semaine dernière, s'est tenue une réunion avec Mme BERNAULT, lui-même, les directeurs des services concernés par la vie étudiante au sens large ainsi que les organisations étudiantes. Les représentants de INTERASSO et FSE étaient présents. Ces deux heures de discussion ont été très intéressantes et ont permis de balayer les dispositifs existants pour accompagner les étudiants dans leurs difficultés que ce soit au niveau d'exonération, d'accompagnement dans la recherche de logement. Le centre de santé des étudiants était également présent. Un débat avec les étudiants a eu lieu sur comment l'université pouvait les accompagner dans leurs actions, telles qu'une cantine solidaire, un guide avec toutes les actions mises en place à l'université. On s'aperçoit que les aides, que l'université peut proposer aux étudiants, ne sont

pas connues des étudiants qui en ont le plus besoin. Un travail avec les associations étudiantes a débuté parce qu'il y a un mode de communication qui est plus facile entre étudiants. Un échange a eu lieu en CFVU également sur comment l'université peut accompagner les étudiants et il y a une demande forte des étudiants qui prévoient des actions tout en souhaitant qu'elles soient vérifiées parce que les étudiants eux-mêmes ne voudraient pas mettre en place des dispositifs qui ne seraient pas effectifs.

M. AVERTY précise que le travail sur les capacités d'accueil a été fait dans un contexte particulier avec la mise en place d'une réforme de l'accès aux études de santé. Initialement, il avait été prévu de tout valider aujourd'hui mais l'actualité et les discussions en cours avec les composantes pour avancer collégialement ne le permettent pas.

M. AVERTY commence par aborder les capacités d'accueil en DUT. Un résumé de la situation de stabilité est présenté. A l'IUT de Saint-Nazaire, il y a 12 places de plus qui sont créées, à La Roche-sur-Yon, il y en a 5. C'est une légère augmentation qui est liée au développement de l'apprentissage. Il y a une forte demande du monde socio-économique et également des directeurs des IUT de développer ce mode pédagogique, d'aller davantage vers l'alternance. A l'IUT de Nantes, il y a 12 places de moins mais parce qu'elles sont liées à la réservation de places pour des contrats de professionnalisation dans le DUT GEA. Il y a une demande de leur partenaire pour ouvrir, non pas à l'apprentissage à la rentrée prochaine, mais des places en contrat de professionnalisation et pour pouvoir le faire, ils ont pris la décision de baisser le nombre de places qu'ils avaient autrement et d'augmenter ce nombre là mais qui n'apparaît pas dans la capacité d'accueil puisque sont présentées les capacités d'accueil Parcours Sup. Le contrat de professionnalisation est de la formation continue donc cela ne passe pas par Parcours Sup. La CFVU a validé ce projet de délibération.

Concernant le portail santé, **M. AVERTY** revient dans un premier temps sur la réforme de l'accès aux études de santé. Cette réforme va voir la mise en place d'un portail santé appelé « PASS » : Parcours Accès Spécifique Santé. La conséquence de cette réforme qui a pour objectif de diversifier les voix d'accès aux études de santé est de supprimer la PACES, tout en maintenant une entrée spécifique santé qui s'appelle « PASS » mais sans possibilité de redoublement et qui permet également un accès à une deuxième année de licence. L'objectif est que si à la fin de cette année PASS, l'étudiant a validé son année mais ne peut pas aller dans les études de santé parce qu'il y aura toujours un contingentement. Alors, l'étudiant pourra continuer en L2. On supprime le numerus clausus mais il est remplacé par une capacité d'accueil. L'objectif est également d'ouvrir l'accès aux formations de santé via des parcours de licence, dans lesquels il y aura une option santé qui permettra de candidater et d'entrer éventuellement dans les études de santé. Cela permettra de diversifier les profils avec le constat qui est fait que les étudiants en médecine ont exactement tous le même profil c'est-à-dire des bacs S avec des mentions bien et très bien généralement. L'objectif est de diversifier les profils parce qu'on s'aperçoit, au bout de quelques années, que des étudiants abandonnent leurs études de santé parce qu'ils s'aperçoivent que cela ne leur correspond pas.

Ce qui est demandé, c'est de supprimer la PACES (en 2019-2020, il y a 1210 places en PACES) et de répartir ces places entre deux entrées : une entrée PASS et une entrée LAS (Licence à Accès Santé) avec une répartition qui ne peut pas dépasser 70% des places disponibles pour le PASS et 30% pour les LAS. A terme, ce sera 50%-50%. On ne pourra pas avoir plus de 50% des étudiants qui entreront en études de santé qui passeront par le PASS mais pour la première année, il y a une période transitoire. Sur les 1210 places, 847 places seront prévues pour le PASS et 363 places pour le LAS. En ne devant pas baisser la capacité d'accueil de l'université, il faut donc augmenter les capacités d'accueil de licence de 363 places. Cela n'est pas évident.

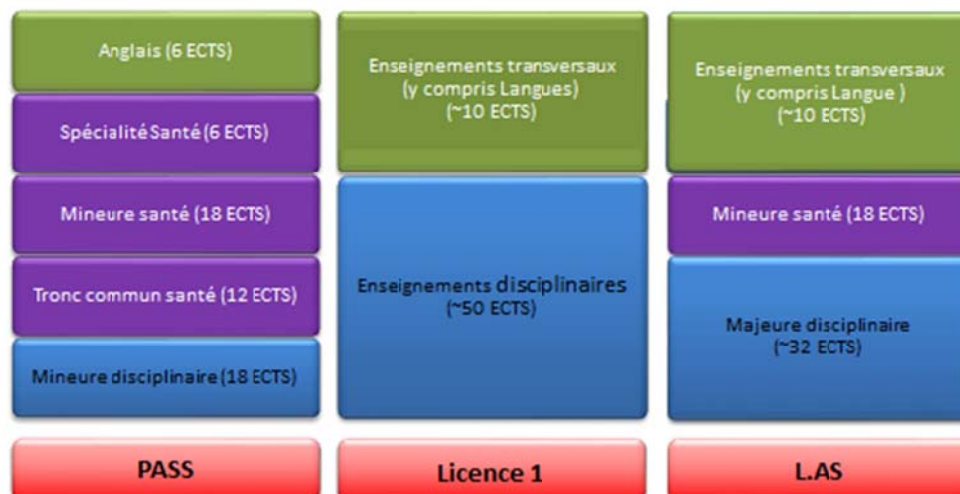
Les majeures disciplinaires hors santé sont :

- Mathématiques
- Physique
- Chimie
- Sciences de l'ingénieur
- Sciences de la vie
- Sciences de la vie et de la terre
- Eco gestion
- STAPS
- Psychologie
- Sociologie
- Droit

Ce sont les licences qui vont permettre d'avoir un accès aux études de santé. Cette liste est globalement validée. Dans ces formations, il y aura une mineure santé qui permettra aux étudiants de voir ce que sont les études de santé. Ils devront valider cette option pour avoir une chance d'y accéder.

Du côté PASS, il va falloir mettre des mineures disciplinaires puisqu'à partir de PASS, on peut avoir accès à la L2, donc une préparation en première année. Les discussions sont encore en cours sur les mineures. La liste présentée n'est pas stabilisée. M. AVERTY précise être en discussion avec les composantes pour pouvoir ouvrir ces mineures disciplinaires. Il est important d'en ouvrir dans un secteur le plus large possible. Des enquêtes ont été réalisées sur les étudiants qui étaient en PACES les années passées pour savoir, quand ils ne vont pas vers les études de santé, vers quelles formations se dirigent-ils ensuite. On s'aperçoit, sans surprise, que c'est sciences de la vie et sciences de la vie et de la terre qui sont en premier, ce qui s'explique parce que ce sont des bacheliers S pour la plupart et qui ont souvent fait la spécialité sciences de la vie et de la terre. Le droit, la psychologie, le STAPS sont des formations qui sont demandées ensuite par ces étudiants.

Le modèle proposé, validé par la CFVU hier, est le suivant :



Concernant le PASS, le choix a été fait de mettre 18 ECTS pour la mineure disciplinaire. L'arrêté qui régit cette réforme indique qu'il faut au moins 10 ECTS. L'Université de Nantes se situe parmi les universités qui ont fait le choix de mettre plus d'ECTS. Le maximum en France est 20 ECTS. Il y a environ 4 ou 5 universités qui ont choisi ce modèle. Beaucoup sont restées sur les 10 ECTS. Les directeurs de composante ont indiqué que s'il n'y avait que 10 ECTS, les étudiants échoueraient en L2. La décision de monter à 18 ECTS a fait l'unanimité.

Du côté de la LAS, il y a une mineure santé qui fait aussi 18 ECTS et qui induit de diminuer la majeure disciplinaire à 32 ECTS au lieu de 50 ECTS.

Les demandes du terrain, de ne pas transformer les formations de manière trop importante cette année puisqu'il y aura après une réforme du baccalauréat à mettre en œuvre, ont été entendues.

Des présentations ont été faites en CFVU. Ce tableau a été fait de manière collaborative avec les composantes. Un nombre de réunions important a été fait pour aboutir à ce résultat. Cela est bien validé. Ce qui a été également validé en CFVU, c'est les 847 places. Les mineures disciplinaires ne sont pas validées puisque pour l'instant, elles ne sont pas terminées. La partie sur les licences n'est pas soumise au vote aujourd'hui. Elles ont été validées hier en CFVU.

Mme BARON pose une question sur le numerus clausus.

M. AVERY précise que ce qui est prévu pour la rentrée prochaine est que ceux qui sont en PACES cette année doivent avoir une deuxième chance et donc l'année prochaine, il faudra faire cohabiter deux dispositifs : le nouveau et l'ancien pour les redoublants. C'est une difficulté que l'université va avoir. Il est prévu qu'au niveau des accès entre la première chance et la deuxième chance, on est 65% des places qui globalement correspondent au numerus clausus, 30% au niveau de la L2 et 5% pour les passerelles.

M. POUPLIN pose une question sur la capacité d'accueil.

M. AVERTY répond que la capacité d'accueil actuelle de PACES est de 1650 places et pour les primo-entrants (ceux qui passent par Parcours Sup) c'est 1210 places. Sachant qu'avec 1210 places, on accueillait la totalité de la demande.

M. GUEVEL précise que c'est une réforme qui est importante et extrêmement intéressante du point de vue des étudiants qui s'engageront ou qui ont comme projet des études en santé et un métier dans ce domaine. En effet, le système actuel et la PACES en particulier est conçu sur un modèle qui questionne surtout au regard du taux d'échec ou d'abandon d'étudiants qui doivent ensuite et parfois après malheureusement quelques tentatives se réorienter. Deuxièmement, la réforme s'impose à toutes les universités pour la rentrée prochaine et s'impose dans un contexte extrêmement contraint temporellement. Pour être engagé dans ce travail au sein du pôle santé, M. GUEVEL témoigne que cette réforme se passe bien, sous l'autorité du vice-président. Cela va pouvoir être mis en place pour la rentrée prochaine mais c'est extrêmement toujours périlleux de travailler dans ces conditions avec des problématiques de moyens, devant accompagner cette réforme, qui ne sont toujours pas annoncés ou fléchés vers les établissements. Ce que M. GUEVEL voulait aussi signaler, c'est qu'on peut remercier tous les collègues, enseignants-chercheurs et personnels administratifs, largement engagés dans tout ce dispositif, parce qu'il est d'une complexité rare. On va se frotter au public bientôt et il va falloir faire preuve de grande pédagogie pour être compris des futurs bacheliers mais pour autant, c'est une évolution qui est salubre à l'égard de nos futurs étudiants. M. GUEVEL remercie M. AVERTY pour l'accompagnement de cette réforme et de sa mise en œuvre sur le terrain, et également les composantes partenaires car, sans elles, la réforme ne pourrait pas s'appliquer. C'est intéressant de voir que finalement, on a été un peu surpris par un certain engouement et l'association d'un nombre important de composantes et de formations intéressées par ce nouveau dispositif.

LE PRESIDENT partage tous les propos de M. GUEVEL. Les moyens pour pouvoir mener à bien cette réforme dans un temps très court ne sont pas au rendez-vous aujourd'hui très clairement. **LE PRESIDENT** souhaite rebondir aussi sur la complexité. Aujourd'hui, on a un système très élitiste pour les études de santé mais qui est lisible. Demain, on a un système plus divers et sur le fond, **LE PRESIDENT** partage la nécessité de le faire. En

revanche, cette complexité plus importante va être un élément d'autocensure peut-être plus fort encore pour ceux qui n'ont pas les codes pour comprendre la complexité de notre système. Cet aspect sera à mesurer et **LE PRESIDENT** craint que ce soit défavorable en terme de promotion sociale.

Mme OBLE rebondit sur tout ce qui a été dit et pense en effet que c'est une réforme importante pour les étudiants surtout parce que la problématique du manque de médecins devient criante. C'est intéressant également l'ouverture à d'autres profils que les sciences pures. Elle rejoint la complexité en lien avec Parcours Sup. Au niveau des lycées, on demande aux jeunes d'abandonner une des spécialités pour ceux qui veulent entrer en médecine, on ne sait pas quelle spécialité doit être abandonnée. C'est incompréhensible pour les parents. L'université va participer au salon des étudiants et elle espère qu'on aura cette information. Comment les étudiants de la LAS vont entrer en médecine ? Beaucoup de jeunes posent des questions. Les professeurs principaux ne savent pas quoi leur répondre. C'est plus que complexe, on est perdu !

M. AVERTY informe, qu'il y a deux semaines, il a reçu, en réunion, un certain nombre de professeurs principaux et des psychologues de l'Education Nationale pour une présentation de cette réforme. Par rapport aux spécialités à abandonner, cette réforme cadre très bien avec la réforme du bac puisque l'objectif est de diversifier les profils et on peut très bien imaginer qu'un étudiant qui serait intéressé par le droit et par la santé puisse choisir des spécialités qui lui permettraient à la fois d'aller vers une licence de droit avec une mineure santé pour pouvoir entrer ensuite en étude de santé. M. AVERTY est tout à fait d'accord sur la complexité de la réforme et la difficulté qu'on va rencontrer à l'expliquer à des jeunes. C'est la raison pour laquelle, il a deux conférences prévues au salon de l'étudiant la semaine prochaine. Il rejoint également M. GUEVEL sur la question de timing très serré mais celui-ci s'impose à l'université.

LE PRESIDENT revient sur la question du manque de médecins en précisant qu'on en a jamais autant formé depuis des années. C'est un problème de répartition d'abord, un problème d'allongement de la durée de vie, ce qui est une bonne chose tant qu'elle est en bonne santé, de six mois tous les ans est également un problème de maladies chroniques qui se développent de plus en plus. Il ne faut pas attendre de cette réforme qu'elle résolve le problème de la démographie médicale, c'est une autre question.

M. GRASSET indique qu'on est le 22 novembre et aujourd'hui est présenté un document très clair quasiment finalisé avec des composantes qui ont validé ce qui peut être fait. Ce n'est pas le cas de beaucoup d'universités. Il est utile de saluer le travail du vice-président, des services et de toutes les composantes qui ont bien joué le jeu. C'est un travail exemplaire. M. GRASSET se pose la question de la raison pour laquelle, en conseil d'administration, on valide 847 places à l'unité près et pourquoi pas 850 places ?

M. AVERTY répond que l'on pourrait prendre 850 places pour le PASS et 360 pour les LAS mais il ne faut pas que cela diminue d'une unité près par rapport au 1210 places et il faut respecter la proportion 70% - 30%. Il faut que les chances d'accès aux études de santé soient les mêmes pour un étudiant qui rentre dans PASS que dans une LAS, parce que si on voit qu'il y a une voie plus facile pour y entrer, on va créer des flux d'étudiants. C'est toute cette complexité.

M. RICHARD s'interroge sur la capacité l'an prochain à gérer la deuxième chance avec le maintien de PACES et le nouveau dispositif. Il est inquiet du calendrier. Les maquettes sont en train d'être finalisées donc toute la partie communication auprès des lycéens n'est pas encore prête, alors qu'on est au mois de novembre. C'est très serré. Dans quelle mesure, les jeunes vont être capables d'appréhender ces licences avec ces options mineure santé. Cela lui paraît compliqué dans le calendrier. M. RICHARD fait également un commentaire sur le fait qu'on dit supprimer le numerus clausus alors qu'en fait il y a toujours la capacité d'accueil.

M. LUPI indique être responsable d'une filière sélective en L1. Il a dressé un bilan hier : sur une centaine d'étudiants qu'il a vu passer, il a eu 12 étudiants qui ont échoué en PACES avec des mentions bien ou très bien. 4 étudiants ont intégré l'IMT Atlantique après ces deux années. 3 qui sont partis faire de la recherche dans d'autres masters et 3 autres qui ont intégré des écoles. Ces étudiants ont vraiment le droit à une seconde chance. Cette réforme représente une plus-value et une évolution de nos mœurs. M. LUPI a toujours été un promoteur de la constitution des pôles, de la solidarité au sein des pôles. Il pense qu'il faudra, dans le cadre de cette réforme, démontrer la capacité à avoir une solidarité pluridisciplinaire entre les pôles. Cela ne va pas être simple à mettre en œuvre. Ce qui est le plus important, c'est l'orientation et d'aider les étudiants à l'orientation mais c'est un vrai travail de terrain. Cela passe par les collègues qui sont sur le terrain, qui font de l'accompagnement, qui reçoivent les étudiants en entretien individuel au cours de leur cursus pour les aider à s'orienter et souvent cela passe par le bon vouloir des collègues et il tient à les saluer à ce niveau-là.

M. DUPRE intervient en tant que proviseur de lycée pour préciser qu'ils sont confrontés quotidiennement aux angoisses des parents et des élèves par rapport à ce qui a été précisé précédemment sur l'abandon d'une spécialité en fin de première. Il précise que cette année, on a la dernière mouture du baccalauréat ancienne formule, ce qui va permettre de laisser un an pour expliquer. Cela ne veut pas dire que l'on ne va pas expliquer cette année mais c'est ceux issus de l'ancien dispositif qui vont accéder au système PASS. Par rapport à la réforme du lycée, on a un an en termes d'information pour préparer les familles et les élèves. En tant que père, il a une fille qui a fait PACES et qui a échoué ces deux premières années et effectivement il peut témoigner que c'est tout à fait possible de rebondir, même si à l'époque cela a été difficile. Aujourd'hui, elle prépare son doctorat à l'INSERM et est tout à fait épanouie. Elle a su rebondir en ayant un cadre et des parents qui avaient les codes du système, ce qui n'est pas le cas de toutes les familles.

M. BRUNAT demande concernant les LAS, si les étudiants devront se déplacer à la faculté de santé pour les enseignements de la mineure santé ou si ceux sont les enseignants qui se déplaceront.

M. AVERTY répond que l'on ne sait pas totalement encore. L'idée est sans doute un déplacement des étudiants pour cette mineure santé. Des diffusions simultanées pourraient être envisagées pour éviter des déplacements. Un travail a déjà débuté sur l'organisation de tout cela. C'est la réforme la plus impactante pour l'établissement parce qu'elle touche toutes les formations de première année.

Le conseil d'administration approuve avec 25 voix pour et 5 abstentions, les capacités d'accueil en DUT pour l'année universitaire 2020-2021.

Le conseil d'administration approuve avec 25 voix pour et 5 abstentions, la décision de fixer la capacité d'accueil du portail Santé à 847 places pour l'année 2020-2021.

POINT 6 – CAPACITE D'ACCUEIL MASTERS POUR L'ANNEE 2020-2021

M. AVERTY rappelle que les masters sont sélectifs à l'entrée en M1. Jusqu'à présent, il y avait un régime dérogatoire qui permettait à certains masters d'avoir un accès de droit en M1 et une sélection à l'entrée en M2. A la rentrée prochaine, tous les masters vont basculer dans le nouveau dispositif. Les masters de droit avaient encore la possibilité de demander une dérogation pour cette année. Au sein de l'établissement, on a fait le choix de ne pas exercer ce droit de dérogation parce que ça commence à poser des difficultés en M1 parce que les étudiants des universités qui ont basculé à la sélection en M1 se reportent, s'ils ne sont pas pris, vers les établissements autres.

On arrive cette année à une « augmentation » de l'offre master. On a effectivement plus 36 places affichées en M1 (le droit n'est pas comptabilisé puisqu'il n'était pas sélectif l'année dernière) et 211 places affichées en M2. Cela correspond à un ajustement de capacités d'accueil pour certaines formations qui ont rehaussé ou diminué de quelques unités, à l'ouverture du M2 Innovation, entreprise, société appelé « cultures numériques » qui a ouvert en M1 l'année dernière donc les places pour le M2 s'ouvrent et enfin aux augmentations en M2 droit. Il y a des formations qui ont augmenté leur capacité en M2 dans le domaine du droit parce que du fait qu'ils sélectionnent au niveau M1, ils auront moins d'étudiants en M1 donc il y a eu un lissage de manière à augmenter le nombre de diplômés. Cela avait été fait pour le LEA il y a deux ans.

Le terme « augmentation » est entre guillemets parce qu'on a aussi fait apparaître une capacité d'accueil pour un M2 à distance de l'IAE où jusqu'à présent, il n'y avait pas de capacité d'accueil mais les collègues se sont aperçus qu'il fallait qu'on en mette une parce que sinon, à un moment donné, on n'est plus en capacité de dire qu'on n'est pas capable de suivre tous les étudiants. Il y a également eu un affichage de places à l'international pour les masters de Polytech. Quand on met des places, on travaille par rapport à un site appelé « trouver mon master » qui permet aux étudiants de licence de voir toutes les places disponibles en France dans les formations. Ce site est vraiment devenu la référence. Contrairement à Parcours Sup, ce n'est pas une plateforme de gestion, c'est une plateforme d'informations et ensuite les candidats cliquent et arrivent sur le site de l'université.

M. AVERTY précise que les capacités de master MEEF n'apparaissent pas dans les tableaux parce qu'elles ne sont pas définies actuellement. Il y a une réforme qui est en cours, logiquement pour une ouverture à la rentrée prochaine avec un concours qui serait transformé. Il y a un report de date limite pour remonter les capacités d'accueil qui est fixé, pour l'instant, au 31 janvier 2020.

Mme BARON a une question concernant l'évolution des capacités d'accueil. Combien y a-t-il de demandes refusées ? Combien y a-t-il de demandes adressées à la cellule du rectorat ? Quelles sont les façons d'accepter ou pas les masters ? Est-ce qu'il y a un algorithme ? Est-ce du cas par cas ? Elle précise manquer d'informations.

M. AVERTY précise que les dossiers sont examinés par les commissions mises en place par les formations, dossier par dossier. Il peut y avoir des entretiens prévus, cela dépend des formations. Concernant le nombre d'étudiants refusés, globalement, on a quelques formations qui sont fortement sous tension avec un secteur particulier qui est la psychologie. M. AVERTY rappelle que le fait d'obtenir un master de psychologie avec 400 heures de stage permet d'obtenir le titre de psychologue et qu'il y a une problématique de la profession qui ne peut pas se permettre de voir un nombre de psychologues trop important arrivé puisqu'il y aurait ensuite une problématique de débouchés professionnels. Il y a une limitation de l'entrée dans les masters. Dans le même temps, on a un paradoxe puisqu'on demande à ce que tous les étudiants qui veulent rentrer en L1 de psychologie puissent le faire. Alors qu'au final, ils ne pourront pas tous être psychologue, c'est impossible. Un travail est mené au niveau de la licence pour voir d'autres débouchés potentiels à bac+3. Un candidat qui n'a pas eu de place peut saisir le recteur pour qu'il lui trouve une place. Il y a un travail mené au niveau de l'académie qui est assez conséquent et qui se passe en bonne intelligence entre les trois universités et le rectorat pour dénouer le plus de situations possibles. On arrive bon an mal an à trouver beaucoup de places.

LE PRESIDENT rappelle qu'il y a trois réformes en cours qui donnaient sur le fond le sentiment d'un consensus mais qui n'ont pas suivi le calendrier prévu et qui entraînent des réactions parce que le calendrier n'est pas suivi. **LE PRESIDENT** pense notamment aux INSPE, aux IUT, Santé alors qu'il y a plutôt un consensus sur le fond mais la forme et le manque de diligence pour aboutir font qu'on a des crispations.

Mme OBLE commence son propos par dire qu'elle comprend très bien qu'il y ait des capacités d'accueil et que tous les étudiants n'ont pas un souhait d'aller jusqu'en master 1 ou 2. Cependant, elle s'interroge toujours sur le fait de savoir si cette capacité d'accueil et les critères de sélection correspondent bien aux attentes et aux besoins des étudiants et également aux attentes et aux besoins du marché. Elle explique depuis plusieurs décennies, on voit qu'il y a une montée de besoin de qualification due à une complexité des métiers, à une augmentation de la réglementation. Il y a 20 ans, là où un CAP ou un BEP suffisait, maintenant il faut une licence, notamment dans la maintenance. En RH, là où il y a 10 ans, une licence suffisait, on est aujourd'hui sur du master 2. Mme OBLE a fait une rapide recherche et par exemple, elle n'a pas trouvé une seule offre d'emploi concernant des domaines en droit à moins de master 1/master 2. Elle se demande ainsi, avec une licence en droit, sur quels métiers les jeunes peuvent se positionner ? Cette tendance va aller en s'accroissant parce qu'avec le numérique, la digitalisation et l'intelligence artificielle, on sait qu'un maximum de métiers intermédiaires qui pouvaient être justement réalisés par des personnes qui avaient une licence vont disparaître. Sa question principale est : est-ce que cela répond bien aux besoins et aux attentes des étudiants et du marché ? A son sens, cela va créer une déqualification, c'est-à-dire, que les jeunes vont sortir avec des licences mais ne pourront pas exercer les métiers pour lesquels ils ont été formés et vont devoir se retrouver sur des métiers qui sont en sous-qualification.

Sa deuxième remarque est sur la sélection. Elle entend bien qu'il faut une sélection mais elle considère qu'en demandant un CV, une lettre de motivation, un projet professionnel défini, une lettre de recommandation et éventuellement des entretiens, cela revient à mettre une pression sur cette jeunesse. Cela l'interpelle. Elle considère qu'une société qui met à mal à ce point sa jeunesse et sa population vieillissante est une société qui ne va pas très bien. Elle a bien conscience que l'université subit les réformes mais elle, prend l'exemple des licences professionnelles parce qu'elle voit arriver des jeunes qui ont fait une licence, qui voulaient s'orienter vers la licence professionnelle sauf qu'avec l'augmentation de l'âge de l'apprentissage à 30 ans, on a des entreprises qui plutôt que de prendre des jeunes qui sortent de L2 ou de licence, vont préférer des profils de 28 ou 29 ans qui ont déjà une expérience en entreprise. On se retrouve avec des jeunes qui ne peuvent pas continuer leurs études.

M. AVERTY répond seulement sur la sélection. De mémoire, il y a 15 ans, les demandes faites pour entrer en M2 étaient les mêmes qu'actuellement. Par contre, ce qui a changé, c'est que maintenant, les choses sont formalisées. Aujourd'hui, on ne peut plus faire ce que l'on veut, on doit respecter un cadre. Cela a permis d'éviter certaines dérives que l'on pouvait voir apparaître donc c'est plutôt sain.

Sur l'adéquation entre les demandes des étudiants et de l'embauche derrière, M. AVERTY précise qu'il n'est pas convaincu que les demandes des étudiants soient en concordance avec la demande d'embauche derrière. Il explique pouvoir, peut-être, par exemple, augmenter le nombre de places en droit mais derrière il n'y aura pas de débouchés pour tous ces étudiants. On demande d'accueillir les étudiants dans le fait de faire ce qu'ils veulent dès la licence mais après, le problème est qu'on arrive à cette problématique. Le but n'est pas que des étudiants qui ont une licence de droit ne poursuivent pas d'études derrière mais il faut justement que l'on arrive à faire en sorte que leurs études de licence leur permettent de diversifier leur profil de sortie après la licence et pouvoir après aller vers d'autres masters où il y a peut-être moins de demandes mais tout autant de débouchés.

M. DUPRE souhaite tout de même rappeler qu'avec une licence, on peut, heureusement, passer des concours de la fonction publique.

Mme OBLE ajoute que la problématique se déplace, c'est-à-dire que quelqu'un, qui a une licence, ne peut pratiquement plus passer les concours de catégorie A et va se reporter sur les concours de catégorie B. Ainsi,

ceux, qui ont un bac, vont se reporter sur les concours de catégorie C. Ceux, pour lesquels le concours de catégorie C était fait, ne peuvent plus passer de concours.

Le conseil d'administration approuve avec 24 voix pour et 6 voix contre, les capacités d'accueil en Master pour l'année universitaire 2020-2021 pour les mentions de Masters (hors Masters MEEF).

POINT 7 – APPROBATION DU CALENDRIER DE RECRUTEMENT DE MASTER POUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2020-2021

POINT 8 – APPROBATION DES CONDITIONS GENERALES D'EXAMEN DES CANDIDATURES DE MASTER POUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2020-2021

LE PRESIDENT précise que les points 7 et 8 vont être traités ensemble.

M. AVERTY commence par le point 8 à l'ordre du jour. On est dans la poursuite de l'amélioration des procédures. Que l'on soit clair, aujourd'hui quand on répond « non » à un étudiant, on se retrouve au tribunal administratif dans un nombre de cas de plus en plus important. Donc on est obligé de sécuriser les procédures et on apprend, soit des échecs au tribunal administratif, soit des victoires obtenues. Le document précise les années d'entrée des masters, dans la procédure de sélection en M1, puisque cette information est demandée. Les éléments pouvant constituer le dossier de candidature et les calendriers de campagne de recrutement sont annexés au document et votés en conseil d'administration. Les calendriers de campagne de recrutement sont travaillés au niveau du réseau des VP Formation pour qu'au niveau national, tous les établissements aient à peu près le même calendrier. En effet, la première année, on s'est aperçu que certains rendaient réponse au mois de mars, d'autres au mois de juillet. Les dates sont globalement entre le 20 avril et le 15 mai. Ce calendrier est hors master MEEF et droit parce que comme, droit rentrait dans la procédure, on s'est aperçu qu'il y avait encore des ajustements à faire. Le calendrier pour le droit sera soumis au conseil d'administration du 20 décembre.

Mme BOUSQUET souligne le travail formidable qui a été fait pour les étudiants et pour les responsables de masters afin qu'il y ait une harmonisation des calendriers. C'est très important afin que la procédure se fasse dans la tranquillité. Cela amène de l'agilité et de la facilité.

Mme BARON est tout à fait d'accord avec Mme OBLE sur le fait qu'on maltraite beaucoup les étudiants, on maltraite beaucoup les jeunes et cela est tout à fait légitime qu'ils se défendent maintenant, qu'ils arrivent au tribunal administratif. Malheureusement, cela fait une société avec de plus en plus de conflits et d'inégalités par conséquence parce qu'il y a tous ceux qui ne savent pas comment faire pour se défendre.

LE PRESIDENT réagit en indiquant que les personnels et l'équipe de direction n'ont pas vocation à maltraiter. Il ne peut pas laisser dire cela.

Mme BARON s'excuse et précise son propos en parlant des multiples réformes et sélections.

M. LUPI réagit également aux propos de Mme BARON et tient à dire qu'il est conscient que l'établissement soit amené au tribunal administratif et que l'on soit régi par des règles pour les masters. Il apporte un témoignage. En licence pour des validations d'acquis, il a été fait des préconisations à un étudiant pour lui dire qu'il valait mieux qu'il s'inscrive en L2 plutôt qu'en L3 parce qu'on savait à 90% ou 95% qu'il allait en situation d'échec. L'étudiant n'a pas accepté ces préconisations et il a amené l'établissement au tribunal administratif. L'université a gagné cette procédure. Si on reste sur ces procédures-là, il n'a plus envie d'instruire des dossiers

de validation d'acquis. Il a juste envie de donner un avis de préconisation et l'étudiant fait son choix. Si un avis est donné, c'est que globalement, il l'est fait dans un bon sens pour l'avenir de l'étudiant.

Mme BARON revient sur ses propos en indiquant avoir été maladroite dans sa formulation. Elle sait bien qu'à titre personnel et sur les situations individuelle, l'université fait le maximum mais le cadre général fait qu'il y a de plus en plus cette tension qui est subie en tant qu'établissement.

LE PRESIDENT remercie et précise que le propos est compris.

Le conseil d'administration approuve avec 23 voix pour et 5 voix contre, le calendrier de recrutement en master pour l'année 2020-2021 (hors masters MEEF et Droit).

Le conseil d'administration approuve avec 23 voix pour et 5 voix contre, les conditions générales d'examen des candidatures de Master pour l'année universitaire 2020-2021.

POINT 9 – APPROBATION DE LA DEMANDE D'ACCREDITATION POUR LA MENTION PSYCHIATRIE ET SANTE MENTALE DU DIPLOME D'ETAT D'INFIRMIER EN PRATIQUE AVANCEE

M. AVERTY précise que ce diplôme d'état est déjà passé au conseil d'administration puisque l'université est accréditée pour ce diplôme d'état d'infirmier en pratique avancée depuis l'année 2018. Il y avait trois mentions créées et une quatrième mention a été créée en août 2019 : psychiatrie et santé mentale. M. AVERTY avait refusé de demander une ouverture en septembre considérant que les délais étaient beaucoup trop courts. Un travail a été menée avec l'UFR de médecine pour demander cette mention avec une ouverture en janvier 2020, sachant qu'il y a avait des étudiants inscrits en première année l'année dernière (c'est sur deux ans) et qui étaient intéressés par cette mention. L'ouverture demandée en janvier 2020 va leur permettre de suivre et d'avoir le diplôme d'état dans la bonne mention. Cela a été validé par la CFVU le 19 septembre 2019.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité avec 28 voix pour, l'ouverture de la mention « Psychiatrie et la santé mentale » pour le diplôme d'Etat d'infirmier en pratique avancée, donnant grade « Master » à partir de janvier 2020.

LE PRESIDENT reprend ses propos introductifs en précisant que l'université est un établissement très particulier puisqu'en même temps il va vers l'excellence des formations, de la recherche et que l'université rencontre un bon nombre de succès, mais en même temps, au même moment, l'établissement doit quotidiennement être confronté à des situations d'étudiants en masse et individuelles avec des situations d'étudiants qui sont en difficulté, en précarité. Certains sont dans des situations insurmontables et l'université doit faire ce grand écart. Il y a peu d'établissements en France qui doivent gérer cette apparente contradiction mais c'est la vocation de service public que d'embrasser ces deux extrêmes. Aujourd'hui, il y a le sujet de la précarité de ces étudiants suite à un acte dramatique d'un étudiant de l'université de Lyon 2. L'université comprend des associations et syndicats étudiants qui se manifestent et, par ailleurs, des blocages la semaine dernière avec des personnes, groupuscules dont **LE PRESIDENT** ne connaît pas la nature. L'établissement est dans une situation où il est mis en évidence le plus possible les éléments qui ne sont pas forcément assez connus des étudiants. Par exemple, les fonds d'urgence ne sont pas consommés en totalité. L'université essaie de mieux faire connaître toutes les aides possibles et un travail est également mené avec le CROUS.

Mme MORERE explique que les élus U2020 souhaitent s'exprimer concernant la situation sur le campus du Tertre. Elle lit la déclaration : « *Le 8 novembre dernier, un étudiant s'est immolé par le feu à Lyon. Il souhaitait ainsi dénoncer sa situation de précarité qu'il estimait insoutenable.*

Ce drame nous a tous émus et nous a rappelé que si le temps des études est une période de construction personnelle et d'émulation intellectuelle, elles peuvent aussi se dérouler dans un cadre matériel trop fragile.

Les réactions ont été nombreuses et plurielles.

A l'Université de Nantes, nous avons souhaité réunir au plus vite les organisations représentatives étudiantes en présence de nos collègues du centre de santé, de la formation et vie universitaire, de la vie étudiante et des relations internationales, afin d'échanger et de faire le point sur l'ensemble des dispositifs d'aide et de soutien que notre établissement met en œuvre et continuera à développer, afin qu'ils soient mobilisés au mieux.

Plusieurs assemblées générales étudiantes ont eu lieu, et des dates de blocus décidées les mardi 26 et vendredi 29 novembre ainsi que le jeudi 5 décembre 2019.

Les directeurs, doyens et secrétaires généraux du campus Tertre ont parallèlement envoyé un message clair : oui aux échanges, oui au débat libre dans des espaces mis à disposition, mais non à une université fermée et ne pouvant plus assurer ses missions de service public, fragilisant encore plus les étudiants précaires.

Nous, élus sur les listes U2020 au Conseil d'administration de l'Université de Nantes, réaffirmons notre attachement au bon fonctionnement du service public d'enseignement supérieur et de recherche. Nous réaffirmons aussi une grande vigilance aux conditions de vie de nos étudiants et tout particulièrement lorsqu'ils sont exposés à des situations difficiles.

Nous réitérons notre opposition aux blocages car l'Université doit rester un espace d'expressions plurielles ouvert afin que les étudiants comme les personnels puissent contribuer au débat de société que cet accident dramatique a soulevé.

Nous apportons notre soutien aux directrices, directeurs, secrétaires généraux des composantes du site du Tertre à l'écoute des mobilisations étudiantes, et résolument engagés dans l'accompagnement des actions constructives dès lors qu'elles sont respectueuses des biens et des personnes. »

Les élus U2020 proposent également que cette position des élus U2020 puisse éventuellement évoluer vers une motion votée en conseil d'administration selon les avis des autres administrateurs.

Mme OBLE considère qu'il soit dommage qu'il est fallu attendre cet acte d'un étudiant pour reparler de la situation difficile d'un certain nombre d'étudiants. Il lui semble que lors des conseils d'administration successifs, la liste Ensemble a, quand même, à plusieurs reprises, dénoncé la situation difficile d'une part importante des étudiants et que cette précarisation des étudiants est le reflet d'une précarisation et d'un paupérisation de la société. Elle invite toutes les personnes à lire le rapport du défenseur des droits qui montre qu'un pourcentage important de la population n'a pas accès aux droits dont ils peuvent prétendre, soit par méconnaissance, soit par complexité de la demande, soit par l'éloignement ou l'exclusion totale. Elle rappelle que l'Etat est en train de supprimer l'observatoire de l'exclusion et de la précarité dans le même temps qu'il fait une réforme de l'assurance chômage qui va renforcer la situation difficile des demandeurs d'emploi.

LE PRESIDENT souligne que c'est difficile d'entendre que l'on ne se soucie pas et demande à Mme OBLE si le « on » qu'elle utilise fait référence au « on supra » ou à l'université.

Mme OBLE répond qu'en effet elle parle bien de l'Etat.

Mme BOUSQUET ajoute qu'à l'université, de nombreux efforts sont faits et une attention est portée à la vie des étudiants. Elle rappelle que la culture est gratuite, que la vie des étudiants est très prise en compte, que la médecine préventive est gratuite. Elle remercie les services qui sont en lien avec ces étudiants et qui les soutiennent très fortement.

Mme BARON précise que quand elle dit « on », c'est en dehors de l'université. Quand c'est l'université, elle dit plutôt « nous ». Son organisation syndicale a pour principe de ne pas porter de jugement sur les actions mises en œuvre par les étudiants. Il y a eu des AG qui se sont prononcées.

M. POUPLIN précise que Interasso aimerait également pouvoir lutter contre la précarité étudiante. Cependant, il aimerait apporter un point de vigilance sur une éventuelle motion qui s'opposerait aux blocus. Il est nécessaire de faire attention parce que suite à la réunion qu'il y a eu la semaine dernière, FSE était très intéressé par des dispositifs qu'il ne connaissait pas forcément, Interasso ne les connaissait pas tous non plus. Il semble y avoir une volonté de l'Université de Nantes en lutte et de FSE de travailler avec Interasso et l'université pour lutter contre la précarité et Interasso pense qu'une motion qui est pour une fac ouverte pourrait être vue comme une provocation.

LE PRESIDENT indique que sa conviction forte est que l'université doit être ouverte et que son travail est de faire en sorte qu'elle soit ouverte. Il se donnera les moyens d'illustrer par les faits sa conviction. C'est sa responsabilité. Il n'y a pas unanimité pour faire une motion.

POINT 10 - APPROBATION DE LA MODIFICATION DES STATUTS DE POLYTECH NANTES

Mme CHINCHOLE, secrétaire générale de Polytech Nantes, présente les modifications de statut de Polytech Nantes. Les précédents statuts ont été adoptés en 2015. Les principales modifications qui ont été soumises au vote du conseil de l'école portent sur trois points majeurs :

- Le conseil de l'évaluation. Il existe jusqu'à présent un conseil de l'évaluation avec pour mission des fonctions de diagnostic et d'orientation sur la formation et la pédagogie. Il a été proposé de supprimer cette instance parce que d'autres instances assurent ces missions, en particulier les conseils de perfectionnement internes aux départements de formation et un conseil de la pédagogie qui, en transversal, formule des propositions d'évolution de l'offre de formation et de coordination des enseignements. La suppression du conseil de l'évaluation renforcerait les instances qui fonctionnent et qui contribuent à l'amélioration de l'offre de formation de l'école. Le conseil de l'évaluation est une instance qui ne s'était pas tenue depuis déjà plusieurs années.

- La proposition de renvoyer au règlement intérieur la nomination des directeurs pour donner plus de souplesse dans les attributions des directeurs, leur périmètre et leur nombre. Ces éléments figurent actuellement dans les statuts et il a été souhaité de faire évoluer la composition des directeurs avec notamment la création d'un poste de directeur de la pédagogie. Il y a jusqu'à présent un directeur de la formation qui couvre à la fois la partie définition de l'offre de formation et évolution des méthodes pédagogiques. Le souhait est de pouvoir avoir une personne dédiée sur les aspects pédagogie et qui anime une réflexion sur les méthodes pédagogiques.

- Les modalités de vote et notamment les conditions de quorum pour le vote du directeur. Il était simplement indiqué « vote des membres ». Il a été précisé « membres présents et représentés ».

Il y a eu également un toilettage des statuts pour mieux refléter l'organisation actuelle de l'école avec la suppression des services pédagogiques et instituts qui n'existent plus depuis quelques temps.

Ces statuts ont été soumis au vote du conseil de Polytech du 14 mars et approuvés par l'ensemble des membres du conseil. Suite à la demande d'un des membres lors du conseil du 13 juin 2019, une ultime modification a été apportée concernant la durée du mandat des membres élus qui n'était pas explicitée dans les statuts. Les personnalités extérieures ont un mandat de quatre ans. Il est désormais indiqué qu'elle est de quatre ans pour les membres élus, à l'exception des étudiants qui sont élus pour une durée de deux ans.

M. JAOUEN indique que les élus U2020 soutiennent ce projet de délibération qui concerne la modification des statuts de l'école Polytech. Ces trois modifications ainsi que le toilettage de différents articles sont proposés pour mettre au jour ces statuts au regard du fonctionnement de l'école.

Le conseil d'administration approuve avec 30 voix pour, la modification des statuts de Polytech Nantes.

POINT 11 – ELECTION D'UN REPRESENTANT DU COLLEGE B DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A LA COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

LE PRESIDENT rappelle le départ de Mme SAMI, qui était membre de la CPCA, parce qu'elle a été élue dans sa section au CNU. Il a connaissance de la candidature de Mme DAVID, élue ensemble. **LE PRESIDENT** demande s'il y a d'autres candidatures pour le collège B.

M. GUEVEL indique ne pas être candidat puisqu'il est déjà membre. Il précise regretter le départ de Mme SAMI parce qu'elle était une figure de ce CA et de la CPCA. Dans la droite ligne de la position des élus U2020, on souhaite que, dans cette instance, comme dans d'autres, tous les courants soient représentés et c'est pourquoi, au moment de la composition en première instance de cette CPCA, les élus U2020 avaient accompagné et soutenu la candidature de Mme SAMI. Les élus U2020 ne présenteront pas de candidature adverse et soutiendront la candidature de Mme DAVID de façon à observer les engagements jusqu'au bout du mandat et faire en sorte qu'il y ait une pluralité de positions représentée dans cette instance préparatoire au conseil d'administration.

LE PRESIDENT remercie cette explication de vote et remercie l'ouverture et la diversité du dialogue.

LE PRESIDENT indique qu'il n'y a pas d'autres candidatures et demande si les membres du conseil d'administration souhaitent un vote à bulletin secret. Personne ne le souhaite.

Le conseil d'administration élit au premier tour, Mme Marie DAVID, représentante du collège B du conseil d'administration à la commission permanente du conseil d'administration.

POINT 12 - APPROBATION DES CONDITIONS GENERALES D'INSCRIPTIONS ET DE REMBOURSEMENTS PRATIQUEES PAR L'UNIVERSITE PERMANENTE

LE PRESIDENT explique que, dans l'exposé des motifs, il y a des tarifs pour l'adhésion et pour les cours. Tous les ans, il y a un certain nombre de remboursements et régularisations d'adhésion si des cours sont annulés ou modifiés. Les cas exceptionnels sont également expliqués.

LE PRESIDENT détaille les conditions de remboursement :

- Remboursement de droit, qui viennent d'être évoqués ainsi qu'en cas de décès
- Remboursement exceptionnel. Ces remboursements font l'objet d'une étude au cas par cas.

LE PRESIDENT précise que l'on peut être fier de l'Université Permanente. Elle est un véritable succès et compte 6 800 étudiants. Il ne connaît pas beaucoup de sites qui ont autant d'étudiants en université permanente.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité avec 30 voix pour, les conditions générales d'inscriptions et de remboursements pratiquées par l'Université Permanente.

POINT 13 - APPROBATION DES TARIFS

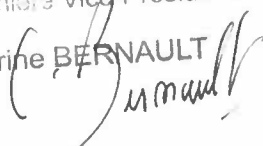
En l'absence de remarques, **LE PRESIDENT** met au vote.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité avec 30 voix pour, les tarifs.

POINT 14 – RENDU-COMPTE DE REMISE GRACIEUSE

Il n'y a pas de remarque sur ce point habituel.

LE PRESIDENT remercie les membres du conseil d'administration et clôt la séance à 10h30.

Pour le Président et par délégation
La Première Vice-Présidente
Carine BERNAULT




UNIVERSITÉ DE NANTES

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

SÉANCE DU VENDREDI 17 JANVIER 2020

PV N° 418

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE EN ASSEMBLEE PLENIERE
DU 17 JANVIER 2020

Le Conseil d'Administration de l'Université s'est réuni au siège de la Présidence de l'Université, sous la présidence de M. Olivier LABOUX, Président de l'Université de Nantes, siégeaient à ses côtés, Mme Carine BERNAULT, 1^{ère} Vice-présidente, Vice-présidente du Conseil d'Administration et M. Dominique AVERTY, Vice-président Formation et Vie universitaire

ETAIENT PRESENTS A L'OUVERTURE DE LA SEANCE : 18 MEMBRES

BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BERNAULT Carine	A	UFR Droit et Sciences Politiques
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
CHENE Emmanuel	B	IAE Nantes - Institut d'Economie et de Management
DAVID Marie	B	INSPE
DRONNEAU Céline	BIATSS	Pôle LLSHS
DUPRÉ Thierry	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
FLEURY-BAHI Ghazlane	A	UFR Psychologie
GRASSET Olivier	A	UFR Sciences et Techniques
GUEVEL Arnaud	A	UFR STAPS
JAOUEN Pascal	A	Polytech Nantes
JOLLIET Pascale	A	UFR Médecine et Techniques médicales
LABOUX Olivier	A	Président de l'Université de Nantes
LUPI Cyril	B	UFR Sciences et Techniques
MORERE Julie	B	Service Universitaire des Langues
POUPLIN Mélaine	Etu. S	UFR Médecine et Techniques médicales
RICHARD René	BIATSS	IUT Saint Nazaire
TRICHET Valérie	B	UFR Médecine et Techniques médicales

AVAIENT DONNE PROCURATION : 12 MEMBRES

AFFILE Bertrand	Pers. Ext.	Nantes Métropole
BOUSQUET Emmanuelle	B	Faculté de Langues et Cultures Etrangères
CARBONI Pierre	A	Faculté des Langues et Cultures Etrangères
BRUNAT Stéphane	BIATSS	SUMPPS
HOUEL Stéphanie	Pers. Ext.	Région des Pays de Loire
KERBART Julie	Etu. T	UFR Médecine et Techniques médicales
LE LIDEC Annabel	Pers. Ext.	INSERM
LESTIEN Françoise	Pers. Ext.	CARENE
OLERON Philippe	Pers. Ext.	SIGMA Informatique
STOYANOV Hélène	B	INSPE Angers
TONNERRE Clotilde	BIATSS	Cellule d'aide au pilotage
TOSTIVINT Xavier	Pers. Ext.	BEELINK SARL



UNIVERSITÉ DE NANTES

Ordre du jour du conseil d'administration du 17 janvier 2020

- 1. Approbation des capacités d'accueil en Licence et en Parcours d'accès spécifique santé (après avis de la CFVU)**

Point 1 - Approbation des capacités d'accueil en Licence et en Parcours d'accès spécifique santé

LE PRESIDENT : Il y a qu'un point à l'ordre du jour. Ce point fait suite à une prise de position du conseil d'administration du 20 décembre 2019 concernant la réforme des études en santé. Cette réforme semble bien comprise, elle répond à un certain nombre de questions à travers la France, elle diversifie les origines des étudiants qui correspondent à différents métiers en sortie.

Sur le fond, au plan national, nous ne sentons pas d'opposition franche et massive de cette réforme, bien au contraire. Sur la méthode à conduire, il y a un certain nombre de difficultés qui sont liées au fait que les moyens pour pouvoir la conduire, ne sont pas au rendez-vous alors qu'il s'agit d'une réforme systémique. Il y a le calendrier qui fait que nous devons opérer très rapidement en prenant conscience des expérimentations qui ont été faites sur un certain nombre de sites en France. Ces expérimentations n'ont pas donné lieu à un partage de la pertinence des mesures qui ont été prises à Angers, Brest, Marseille, Paris ou ailleurs.

Cette réforme se fait très rapidement et ne concerne pas que les études de santé mais intéressent aussi les autres licences « accès santé » (LAS), les composantes qui ont accepté, souhaité, offrir à leurs étudiants une formation qui permet cette ouverture vers les études de santé.

Une capacité d'accueil en baisse a été votée au mois de décembre avec l'idée qu'un certain nombre de moyens allaient pouvoir être négociés, cela a été le cas dans certains sites en France. Certains sites ont décidé de basculer totalement sur les LAS, des formations portées par des composantes non de santé. D'autres sites, comme à Nantes, ont conservé la 1^{ère} année de santé (PAS) avec des LAS. D'autres sites en France n'ont pas de composante médecine encore moins d'odontologie et ont accepté qu'un certain nombre d'étudiants, pour 30, 40 étudiants de faire des ponts entre universités, c'est le cas de Paris 8 par exemple.

Aujourd'hui, il n'y a pas suffisamment de moyens pour accueillir les étudiants dans de bonnes conditions. Le fonds de la réforme est important mais le plus important est la réussite des étudiants. Il ne s'agit pas de leur donner quelques ECTS qui leurs permettraient de s'inscrire et qu'ils échouent en 2^{ème} année. Il ne faut pas qu'il y ait une voie privilégiée par rapport à une autre. Il faut que les deux parcours puissent conduire à des professionnels de santé que la nation confie en termes de formations. Il a été décidé ici d'augmenter le volume d'ECTS dans les LAS, non portées par les composantes santé, de manière à permettre aux étudiants de poursuivre avec succès en 2^{ème} année. Ce sont des caractéristiques nantaises avec une composante santé au flux d'étudiants très important. Aujourd'hui, il n'y a pas les moyens suffisants pour prendre tous les étudiants. Il y a des jeux d'écritures entre les capacités d'accueil et les étudiants inscrits mais cela étant, le vote du mois de décembre est conservé avec une baisse des capacités d'accueil dans ces conditions. Le conseil d'administration est réuni ce matin pour un message politique fort, pour dire à l'Etat que l'université s'engage pour les étudiants, pour qu'ils aient de bonnes conditions de réussite.

M. AVERTY : Je souhaite, une fois de plus, saluer le travail de l'ensemble des composantes qui ont vraiment été actives sur ce dossier. Les textes règlementaires demandent de mettre dans les LAS des mineures santé dans le PAS des mineures option à hauteur de 10 ECTS. L'ensemble de la communauté est d'accord pour dire que cela ne suffirait pas pour permettre aux étudiants qui passeraient de PAS vers la L2 de LAS vers les études de santé de réussir. C'est bien de vouloir diversifier les profils mais si au final, on s'aperçoit deux ans après que tout le monde est en échec parce qu'on a pas mis les bonnes conditions, cela ne sert à rien. Le choix qui a été fait c'est de mettre 18 ECTS. Les codes couleurs étant là pour montrer les écarts qu'il va y avoir à la fois par rapport à une licence normale qui, globalement met 25 ECTS environ sur les enseignements disciplinaires. Il s'agit du cadrage qui a été collectivement accepté au niveau de l'établissement lors des rencontres.

Il y a eu un travail collaboratif avec les composantes sur le nombre de places qu'elles pouvaient mettre à disposition pour cette réforme. C'est une réforme extrêmement impactante au niveau de l'établissement puisqu'elle bouleverse complètement la nouvelle année dans beaucoup de disciplines. C'est un élément fort et qui va vraiment occuper les équipes sur les mois à venir. Il va y avoir un gros travail d'encastres pour mettre en place cette réforme.

Il s'agit d'une baisse des capacités d'accueil à 221 places en moins par rapport à la capacité d'accueil des PACES de l'an dernier. Si on compare le nombre de primo entrants que l'on pouvait accueillir l'an dernier via la PACES, c'était 1210. Avec le nombre d'étudiants que l'on pourra accueillir cette année pour préparer l'entrée des études de santé, d'aujourd'hui c'est 989 réparti entre PAS et le LAS.

Il y a eu un travail de demande de moyen pour pouvoir mettre en œuvre cette réforme. L'établissement a été entendu ce qui a permis le 20 décembre de proposer un vote en CA mais pas à la hauteur de ce qu'on pouvait attendre. Les discussions ont continué mais l'établissement n'a pas été entendu et on n'a pas réussi à aller plus loin d'où la décision de ne pas modifier pour le moment ces capacités d'accueil. Les capacités d'accueil doivent être saisies aujourd'hui dernier délai dans Parcoursup pour être affichées aux futurs candidats. Il était important qu'on puisse aujourd'hui se réunir.

Il y a 353 places proposées en LAS, c'est ce que l'on attendait au départ. La liste des mentions de licences avec option santé (LAS) est la suivante :

- Mathématiques (MIP -36)
- Physique (MIP – 18)
- Chimie (PCGSi – 36)
- Sciences de l'ingénieur (PCGSi – 18)
- Sciences de la vie (BGC – 36)
- Sciences de la vie et de la terre (BGC – 36)
- Eco gestion (18)
- STAPS (120)
- Psychologie (36)
- Droit (LRY) (35)

La liste des options disciplinaires dans PASS est la suivante :

- Mathématiques (36)
- Informatique (36)
- Physique (36)
- Chimie (36)
- Sciences de l'ingénieur (36)
- Sciences de la vie (72)
- Sciences de la vie et de la terre (36)
- Eco gestion (80)
- STAPS (80)
- Psychologie (80)
- Sciences Humaines et Sociales (Histoire, Sociologie) (108)

Au niveau du PAS, ce sont des options disciplinaires qui permettront à un étudiant de ne plus avoir de redoublement comme avec la PACES. L'objectif est d'en faire une année normale qui permette de valider 60 ECTS. S'ils sont validés dans les conditions qui seront mises en place par les instances dans les mois à venir, cela

permettra de passer de PAS à une autre L2 de mathématiques, par exemple. L'objectif est que l'étudiant qui arrive ensuite en L2 de mathématiques soit sur un continuum et puisse continuer en L3 sans difficultés. Il aura une seconde chance lorsqu'il sera en L2 mathématique de réintégrer les études de santé au même titre qu'aujourd'hui tout étudiant qui entre en PACES, doit avoir deux chances.

On retrouve les sept mentions de sciences. Il y a une mention de sciences humaines et sociales que j'aurais voulu plus large mais qui est restée dans les discussions avec histoire et sociologie. Ce sont les deux composantes qui ont répondu positivement à cette demande. Il y a un réel effort en STAPS avec 80 places. Quand on sait la pression qu'il y a sur les STAPS, l'effort de l'établissement est loin d'être négligeable sachant qu'on a ajouté de l'autre côté 20 places. Potentiellement, on peut avoir un nombre d'étudiants très important qui arrive au niveau des L2. Ce sera un sujet pour le conseil d'administration de savoir comment gérer ces transitions.

Pour sciences de l'ingénieur, c'est la faculté de sciences. L'obligation est qu'un étudiant qui valide sa 1^{ère} année de PAS, qui aura ses 60 ECTS, à un accès de droit à la formation de L2. Pour STAPS, il y avait des demandes des IUT, de Polytech intéressées mais ils ne peuvent pas garantir à un étudiant parce qu'il a 60 ECTS qu'il rentrerait en 2^{ème} année parce que cela signifierait qu'on fait fi de la sélection effectuée pour les autres. Cela n'empêchera pas un étudiant qui fait sciences de l'ingénieur de pouvoir candidater pour entrer dans le PeiP en 2^{ème} année, comme c'est le cas aujourd'hui avec les PACES.

On est à 221 places en moins que l'an dernier. La difficulté que l'on a et qui est partagée à l'échelle nationale c'est que l'on ne sait pas quel va être le comportement des candidats vis-à-vis de cette réforme et comment ils vont se positionner. J'entends beaucoup de personnes qui disent qu'il va y avoir de l'afflux de candidats parce qu'il n'y a plus de sélection pour entrer dans les études de santé. Il n'y a plus de *numerus clausus* mais il y a toujours une capacité d'accueil pour passer à l'étape suivante et donc de toute façon ce sera toujours aussi difficile d'y rentrer. Simplement, les profils vont pouvoir changer grâce à cette réforme. On va essayer de faire en sorte qu'on ne soit plus sur une politique de concours. Actuellement, la PACES c'est « ça passe ou ça casse », on est pris ou non. Certaines peuvent dans certaines conditions continuer. L'idée c'est que si l'étudiant valide une année à 60 ECTS, l'étudiant a validé son année, il y a un processus sélectif pour entrer dans les études de santé et s'il n'est pas pris, il pourra continuer sur la L2. C'est vraiment l'objectif de cette réforme et c'est là qu'on verra les véritables coûts de la réforme. La réforme devrait réussir à fluidifier mais cela mettra un certain nombre d'années à se faire.

Mme BARON : Au niveau national, qu'est-ce qu'il en est aujourd'hui ?

LE PRESIDENT : C'est un petit peu flou aujourd'hui, selon le cabinet de notre ministre, les choses sont réglées un peu près partout. Selon l'expression des présidents, c'est loin d'être réglé. En tout état de cause, les moyens qui sont alloués pour accompagner cette réforme, sont inscrits dans le dialogue stratégique et de gestion. Ces moyens ne sont pas notifiés aux établissements aussi parce que les établissements n'ont pas encore eu ce dialogue. Il y a la responsabilité des recteurs de ce dialogue, une vision consolidée nationale qui n'a pas encore eu lieu. La difficulté c'est qu'on doit inscrire aujourd'hui, 17 janvier 2020, les capacités d'accueil. Il y a un calendrier qui ne colle pas tout à fait mais c'est un dissensus confirmé par le cabinet. C'est le ressenti du ministère d'un côté et celui des établissements de l'autre, c'est loin d'être terminé. Une réforme de cette ampleur, aussi systémique pour les établissements, devrait nécessiter une adaptation sur deux ou trois ans. On a entendu qu'il y aurait des moyens 2021, et on pourrait avoir une progression pour que *in fine*, à trois ans, les choses soient mises en place. Ce serait affirmé une responsabilité forte de la tutelle.

Mme DAVID : Je pense qu'effectivement, les aménagements, il va falloir les penser sur plusieurs années et notamment parce qu'on va avoir un recrutement d'étudiants en 1^{ère} année et il va falloir anticiper sur ce qu'on en fait en 2^{ème} année. Les personnes qui vont rester dans des parcours histoire, STAPS... n'auront pas eu les mêmes enseignements que les autres donc cela va sans doute susciter des aménagements et donc des moyens

supplémentaires. Il faudra aussi qu'on fasse le bilan au bout de la 1^{ère} année et de la 2^{ème} année. Est-ce que la réforme vise à modifier le recrutement des personnels de santé ? Est-ce que c'est effectivement cela que cela va produire à terme ?

LE PRESIDENT : Oui, je suis d'accord avec vous, peut-être qu'il faudra un petit peu plus de temps pour évaluer cette pertinence. Il y a un aspect que je souligne depuis le début, c'est la complexité à expliquer ces choses, c'est qu'il n'y ait pas d'autocensure aggravée par le manque de lisibilité de l'accès. Ce qui n'ont pas les codes pour comprendre aujourd'hui par ce que c'est organisé de telle manière, il ne faut pas qu'ils se retrouvent devant quelque chose d'encore plus illisible, c'est un enjeu sur la durée. Il faut plusieurs années pour mettre en place cette réforme, évaluer la pertinence de ce qui est mis en place, puis corriger très certainement.

M. AVERTY : Cette réforme va se faire dans un contexte de réforme du baccalauréat qui va voir les profils des étudiants changer quand ils vont arriver.

LE PRESIDENT : Pour préciser, par exemple, les ECTS santé en histoire, ils viennent en plus ou est-ce qu'ils viennent à la place ?

M. AVERTY : Au début, pour essayer d'arriver à un consensus le plus large, j'avais proposé qu'on les mette en plus sur cette 1^{ère} année. Sauf qu'on s'est vite aperçu que cela allait poser une problématique de coût mais aussi d'organisation, puis de capacités pour les étudiants de suivre l'ensemble. On a demandé aux composantes qui participent de regarder ce qu'elles pouvaient enlever dans leur année de L1 pour mettre cette option santé. Il n'y a pas que du disciplinaire, que de l'enseignement obligatoire. On est parti sur une spécialisation progressive donc on a des enseignements que l'on peut enlever. La consigne donnée est d'en enlever le plus possible pour arriver à minima à 60 ECTS. On va régler les problématiques si on est pas exactement à 60 ECTS. L'objectif étant vraiment d'éviter que les collègues aient à revoir complètement leur année pour pouvoir se lancer dans cette réforme sachant qu'on va avoir une accréditation qui va se terminer dans deux ans. On évite des changements trop importants.

Mme TRICHET : Je voulais apporter une note positive sur cette réforme en s'appuyant sur notre recul par rapport aux intégrations d'étudiants avec des profils très différents, les étudiants issus de la passerelle. On intègre actuellement très peu dans les études de santé 1%. Avec le temps, on a pu observer une amélioration de leur intégration, on s'est adapté et on les accompagne mieux. Ce sont des profils qui maintenant s'intègrent très bien. En plus, on a bien conscience qu'en santé, il va falloir revoir tous les programmes et le but est de vraiment avoir des conditions qui vont permettre une intégration de profils très variés. C'est donc l'occasion de varier ces profils.

Mme JOLLIET : Je rebondis sur ce que vient de dire Valérie TRICHET, les passerelles sont sélectionnées sur la base d'entretiens. Ces entretiens nous ont permis, au fil du temps, d'acquérir une certaine expérience. Ce qui permet effectivement à notre sélection d'étudiants, (certes très petite mais sur une base de 200 étudiants au départ) d'avoir des critères d'entretien pas si mal adaptés que cela, compte tenu du taux de réussite au bout de nos passerelles qui, non seulement arrivent très bien à devenir médecin, mais qui sont toujours des médecins extrêmement engagés, parfois engagés dans des voies assez spécifiques en lien avec leur spécialité de départ mais pas toujours. C'est une réussite absolue.

Le second point sur lequel je voulais intervenir c'est sur les 18 ECTS. Dominique AVERTY a déjà expliqué notre choix. Effectivement, c'est de ne pas créer trop d'inégalités au départ entre les étudiants. Nous avons eu à cœur dans la refonte de l'enseignement de PACES de considérablement diminuer le nombre d'heures de cours et de mettre vraiment l'essentiel, ce qu'on a appelé le « cœur santé » dans la mineure santé. C'est un point important, dans le programme, le nombre d'heures de cours est très équilibré entre la mineure disciplinaire, la mineure santé et ce qui reste en santé. Je pense que ce point assorti de l'enseignement de cette mineure santé dans les

différentes licences fait qu'on essaye vraiment de lisser les chances des étudiants de réussir, côté médecine. Je me doute bien que peut-être, dans certaines disciplines, les 18ECTS de mineure disciplinaire ne suffiront pas à voir tout le champ qui a été proposé en L1 dans les différentes licences. Pour autant, je me dit que nos étudiants de santé habituels ont des profils qui montrent de façon générale assez agile des résultats relativement brillants au Lycée donc il n'y a pas de raison qu'ils n'arrivent pas à s'adapter. Je pense qu'on a avec ses choix, permis d'égaliser au mieux les chances des différents étudiants.

M. LUPI : Je voulais, une fois de plus, apporter un témoignage du terrain. Je suis responsable d'une filière où je récupère d'une filière sélective en L1 L2 des étudiants qui ont été collés au concours PACES et qui réussissent très bien. Après ces deux années, j'ai plusieurs exemples d'étudiants qui rejoignent IMT Atlantique. Je suis intimement convaincu qu'on a besoin d'ouvrir les esprits et de favoriser ce brassage culturel entre l'ingénierie du futur et la santé du futur. C'est quelque chose que l'on va construire sur le long terme. J'ai les deux dernières semaines participé aux groupes de travail au sein de mon département, pour mettre en place les contenus pédagogiques, à la fois sur le LAS mineur option physique et SPI. L'objectif est que pour un étudiant qui ne va pas en santé, il faut étudier toutes les chances en entrant en L2 de réussir sa L2 en deux ans pour avoir un très bon dossier pour la suite. Cet objectif se chiffre avec un volume horaire qui correspond rien que pour mon département à un PRAG ou deux enseignants chercheurs et en mathématique, un enseignant-chercheur. C'est un chiffre qui est conséquent. Depuis quinze jours, on a un groupe de travail sur les responsables de parcours, qui travaillent à savoir, comment conseiller les étudiants qui viendront le 1^{er} février pour les portes ouvertes, comment on va les conseiller sur leur jeu d'options pour pouvoir réussir leur licence en 1^{ère} et 2^{ème} année sans échec. Ce travail s'accompagne d'une charge supplémentaire pour les collègues. J'ai passé deux jours et demie à temps plein depuis la rentrée à regarder ces programmes, ces contenus et il faudra des personnes qui gèreront ces parcours et qui feront un accompagnement pour que la réussite soit derrière et que ce soit vraiment quelque chose de positif. Il souligne ce qui était dit, il faut vraiment qu'on est les moyens de travailler.

M. POUPLIN : Interasso Nantes est conscient du problème à laquelle l'université doit faire face. Nous saluons le travail qui a été effectué pour essayer d'obtenir les moyens nécessaires à l'accueil des étudiants. Nous comprenons les motivations derrière cette diminution des capacités d'accueil. Cependant, nous ne pouvons pas soutenir la démarche car cela est contraire à nos valeurs. Nous ne pouvons en effet cautionner une diminution des capacités d'accueil alors qu'il y a une telle demande de la part des lycéens pour ces études de santé.

LE PRESIDENT : Merci pour cette explication de vote. Nous avons obtenu des moyens, on ne peut pas dire qu'on a pas eu de moyens. On ne connaît pas encore les règles du jeu, ce que l'on comprend, c'est qu'il puisse avoir d'autres moyens par la suite. On doit acter les choses aujourd'hui. Les capacités d'accueil sont celles-ci, c'est le conseil d'administration qui le décide. On ne baisse pas la garde, on continue à travailler pour avoir des moyens. On doit acter les choses, on est encore dans une phase de négociation. La position du conseil d'administration aujourd'hui c'est confirmer pour renforcer cette capacité de négocier.

Mme JOLLIET : Il faut voir également qu'en médecine, on ne peut pas garder un trop gros nombre d'étudiants à terme puisque les capacités d'accueil en médecine sont celle de stages. Cette réforme va faire qu'il y aura un décalage du numerus clausus pour la rentrée en 2^{ème} année, maintenant ce numerus clausus va être calculer sur le nombre de places de stages qui sont le nombre de places d'externes. Il ne faut pas perdre de vue le nombre de places d'externes. Nous avons répondu puisqu'on le demandait au niveau de la conférence des doyens, pour dire qu'on l'augmentait. J'ai donc proposé cette année au ministère une augmentation de 3% des places d'accueil dans toutes les filières (médecine, pharmacie, odontologie et maïeutique). Bien sûr, on ne va pas prendre tous les gens qui ont un peu envie de faire médecine, il y a toujours une sélection.

M. AVERTY : Je veux juste préciser une chose, la capacité d'accueil en baisse, c'est le nombre de candidat qu'on pourra prendre en compte en 1^{ère} année dans les PAS et dans les LAS. Cela n'a pas d'incidence sur le nombre de

personnes qui seront pris dans les études de santé. Les chances des candidats qui seront dans PAS et dans LAS sera plus élevé plus qu'il y a moins de candidats à l'entrée et autant de candidats en sortie. Ce n'est pas ce qu'on voulait faire mais on ne va pas diminuer le nombre d'étudiants qui feront des études de santé parce qu'on en a pris moins à l'entrée.

Mme OBLE : La philosophie de la réforme est intéressante. On peut effectivement rapprocher cela de la réforme du lycée. Le problème c'est la mise en œuvre, elle est effectivement très rapide et puis elle pose problème comme la réforme du lycée. Il y a des problèmes d'organisation alors cela pose question sur les personnels mais derrière cela reste toujours sa problématique, il y a les élèves et les étudiants, il y a l'anxiété et le stress que cela génère, il y a le problème de l'orientation et du choix professionnel qui est à mon avis toujours central et *quid* des personnes quand elle veulent être médecins mais qu'elles n'y arriveront pas ? Si on veut être médecin, on ne veut pas être mathématicien ou psychologue, ce sont des choix professionnels différents. Reste encore la question du besoin socio-économique, est-ce que cela répondra à la problématique du manque de médecin dans les années à venir ?

M. POUPLIN : J'entends bien ce que dit Mme le doyen, j'ai bien compris que à terme cela n'allait pas mener à une diminution du nombre d'étudiants en médecine en 2^{ème}, 3^{ème} année, etc. Ce qui pose problème, c'est la diminution des capacités d'accueil des premières années et donc du nombre d'étudiants qui peuvent tenter leur chance.

LE PRESIDENT : Ce qui est proposer c'est de confirmer le vote avec les capacités d'accueil du mois de décembre. La bataille n'est pas finie. On va continuer à négocier. Les règles du jeu ont été rappelées par le ministère. Ces règles ont évoluées au fil du temps. Si on avait connu initialement ces règles, peut-être que les universités auraient eu des stratégies peut être différentes, il ne faut rien lâcher pour continuer. C'est plutôt un acte politique, nous on ne change rien et on ne va pas accepter des étudiants dans de mauvaises conditions. Est-ce que vous confirmez oui ou non le vote du 20 décembre 2019 avec les capacités d'accueil pour l'accès aux études de santé ? Il s'agit d'une bonne réforme dans le fond, la méthode est mauvaise sur la forme.

Le conseil d'administration confirme avec 23 voix pour et 8 voix contre, les capacités d'accueil des licences PASS approuvées par le conseil d'administration du 20 décembre 2019.

LE PRESIDENT remercie les membres du conseil d'administration et clôt la séance à 08h35.

Pour le Président et par délégation
La Première vice-Présidente

Carine BERNAULT

