



**DÉLIBÉRATION N°2018-03-13-1**  
**du Conseil d'Administration de l'Université de Nantes**

**Séance du 13 mars 2018**

**POINT 1 : APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU  
8 DECEMBRE 2017**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

- VU** le code de l'Éducation ;
- VU** les statuts de l'Université approuvés par le Conseil d'Administration du 6 juin 2014 et modifiés le 30 janvier 2015, le 3 juin 2016 et le 6 octobre 2017 ;

**APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,**

**APPROUVE** avec 31 voix pour et 1 abstention le procès-verbal du Conseil d'Administration du 8 décembre 2017, tel qu'annexé.

À Nantes, le 13 mars 2018

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 8 DECEMBRE 2017**

**PV N°400**

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE  
EN ASSEMBLEE PLENIERE DU 8 DECEMBRE 2017**

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, M. Mohamed BERNOUSSI, 1<sup>er</sup> Vice-président, Vice-président du Conseil d'Administration, Monsieur Olivier GRASSET, Vice-président Recherche et M. Dominique AVERTY, Vice-président Formation et Vie universitaire

**ETAIENT PRESENTS A L'OUVERTURE DE LA SEANCE : 24 MEMBRES**

BERNAULT Carine	A	UFR Droit et Sciences Politiques
BONNET GIBET Valentin	Etudiant T.	UFR Sciences et Techniques
BOUSQUET Emmanuelle	B	Faculté de Langues et Cultures
Etrangères		
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
CARBONI Pierre	A	Faculté des Langues et Cultures
Etrangères		
CHENE Emmanuel B	IAE Nantes - Institut d'Economie et de Management	
DRONNEAU Céline	BIATSS	Pôle LLSHS
FLEURY-BAHI Ghazlane	A	UFR Psychologie
GRASSET Olivier	A	UFR Sciences et Techniques
GUEVEL Arnaud	A	UFR STAPS
HOUEL Stéphanie	Pers. Ext.	Région des Pays de Loire
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
LUPI Cyril	B	UFR Sciences et Techniques
MENUET Philippe	BIATSS	UFR Droit et Sciences Politiques
MORERE Julie	B	Service Universitaire des Langues
OBLE Diane	Pers. Ext.	CGT Pays de Loire
POUZAIN YVES	B	IUT de Nantes
RAIMBAULT Alice	Etudiante S.	UFR Médecine et Techniques
médicales		
SAMI Taklit	B	UFR Sciences et Techniques
TONNERRE Clotilde	BIATSS	Cellule d'aide au pilotage
TRICHET Valérie	B	UFR Médecine et Techniques
médicales		

**AVAIENT DONNE PROCURATION : 8 MEMBRES**

AFFILE Bertrand	Pers. Ext.	Nantes Métropole
BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BRUNAT Stéphane	BIATSS	SUMPPS
DE SOUSA VERGNES Alice	Etudiante	UFR Médecine et Techniques
médicales		
GENON Philippe	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
LESTIEN Françoise	Pers. Ext.	CARENE

OLERON Philippe  
TOSTIVINT Xavier

Pers. Ext.  
Pers. Ext.

SIGMA Informatique  
BEELINK SARL

#### ETAIENT ABSENT A L'OUVERTURE : 3 MEMBRES

BOULEY Marcel Etudiant UFR Droit et Sciences Politiques  
CHAGNEAU Corentin étudiant UFR Médecine et Techniques  
médicales  
BOUGIS Marine étudiant UFS

MEMBRES EN EXERCICE	PRESENTS A L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSES	ARRIVES EN COURS
35	24	8	3	0

#### ASSISTAIENT EGALEMENT A LA SEANCE :

BARBU Noel Vice-président Développement et Partenariats économiques – Affaires financières  
BEZAULT Valérie Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles  
BIAIS Thierry Directeur Général des Services  
BRANCHEREAU Hervé Directeur des Affaires financières  
DEFOIS Serge Directeur de Cabinet  
DRUE Frédéric Agent comptable  
DURAND Christelle Rectorat de Nantes  
EUDELIN Vincent Responsable de la Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles  
FURET Thierry Rectorat de Nantes  
GASTINEAU Jérôme Directeur de Cabinet adjoint  
KEROUANTON J.Louis Vice-président Patrimoine Immobilier  
LE FICHANT Françoise Vice-présidente Ressources humaines et Dialogue social  
PERON Marc Directeur de la communication  
SCHLAEPPI Laurianne Directrice générale Adjointe des Services / Plan – Investissement – ressources matérielles  
TEXIER Stéphanie Directrice Générale Adjointe des Services / Affaires institutionnelles  
– Ressources humaines – Environnement au travail

## **ORDRE DU JOUR**

1. Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 4 juillet 2017
2. Approbation de la modification de la composition du Bureau
3. Informations générales : Nouvelle Université à Nantes et I-Site Next
4. Présentation du contrat de site et approbation du volet spécifique (après examen par la CPCA et avis du CAC)

### **AFFAIRES BUDGETAIRES**

5. Approbation du Budget Rectificatif de l'exercice 2017 (après examen par la CPCA)

### **RESSOURCES HUMAINES**

6. Approbation de la révision des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants au titre de l'année 2018 (après avis du CTE, examen par la CPCA, avis du CAC)
7. Approbation de la liste des fonctions ouvrant droit à la Prime de Charges Administratives (PCA) au titre de l'année universitaire 2017-2018 (après avis du CTE et examen par la CPCA)
8. Approbation de la liste des fonctions ouvrant droit à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) au titre de l'année universitaire 2017/2018 – actualisation (après avis du CTE)
9. Approbation de la cotation des postes ouvrant droit au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) - actualisation (après avis du CTE)
10. Présentation du bilan du recrutement des enseignants-chercheurs et enseignants au titre de l'année 2017
11. Présentation de l'engagement de l'Etablissement dans la démarche de labellisation Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

### **AFFAIRES INSTITUTIONNELLES**

12. Approbation de la création du service commun « Centre de Développement Pédagogique » et de ses statuts
13. Approbation de la modification des statuts de l'Université de Nantes
14. Approbation de la modification des statuts de l'UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS)
15. Approbation de la modification des statuts du Service Universitaire des Langues (SUL)
16. Approbation de la modification du règlement intérieur portant application des statuts de l'Université de Nantes
17. Election d'un représentant du collège A et d'un représentant étudiant du Conseil d'Administration à la Commission Permanente du Conseil d'Administration
18. Election de deux représentants étudiants du Conseil d'Administration à la Commission d'attribution de subvention aux projets associatifs étudiants (FSDIE)
19. Election de deux représentants des Professeurs ou assimilés et de deux représentants des étudiants au Conseil documentaire du Service commun de la documentation

### **RECHERCHE**

20. Approbation de la convention-cadre entre l'Université de Nantes et sa filiale Capacités
21. Approbation de l'adhésion de l'Université de Nantes au Groupement d'Intérêts Scientifiques « Evaluation et Contrôle Non Destructifs des Pays de la Loire » (ECND PdL) et de la convention de création

### **AFFAIRES FINANCIERES ET COMPTABLES**

22. Approbation du règlement de concours « Talents du Tertre 2017 »
23. Approbation de tarifs, dons et subventions (après examen par la CPCA)
24. Rendu-compte de remises gracieuses
25. Questions diverses

**LE PRESIDENT** ouvre la séance à 8 heures 00.

## **POINT 1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 6 OCTOBRE 2017**

**En l'absence de remarques, le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 32 voix pour le procès-verbal du Conseil d'Administration du 6 octobre 2017, tel qu'annexé.**

## **POINT 2. INFORMATIONS GENERALES**

**LE PRESIDENT** revient sur les remarques qui ont été faites lors du dernier Conseil d'Administration concernant l'importance du nombre de points à l'ordre du jour des séances du Conseil d'Administration et la difficulté pour les administrateurs de travailler en amont. Son engagement est de présenter les documents le plus en amont possible, y compris lorsque ceux-ci sont prêts avant la Commission Permanente du Conseil d'Administration. Il propose également qu'il y ait un petit groupe qui se forme afin de trouver des solutions, que ce soit en termes de calendrier ou termes d'expression au cours des séances de manière à ce que ce soit fluide. Il propose que ce soit le 1<sup>er</sup> Vice-Président qui anime ce groupe. Il y a déjà eu un travail réalisé par le prestataire Plein sens avec des propositions. Il est possible de s'appuyer sur ce travail.

**Mme SAMI** souligne que les élus d'Ensemble se rendent compte que c'est parfois difficile pour les services de faire en sorte que tous les documents soient prêts en avance. C'est pour cela qu'ils pensent qu'avoir une séance du Conseil d'Administration supplémentaire serait une solution. Il y a des échéances pour un certain nombre de points. En revanche, certains points pourraient être discutés à d'autres moments.

**LE PRESIDENT** répond qu'ils vont en débattre.

Concernant l'occupation du site universitaire, il rappelle les propositions qu'il a pu formuler au titre des missions d'enseignement et de recherche de l'Université : faciliter l'accès à l'Université, faciliter l'accès au Français Langue Etrangère et à un hébergement en lien avec le CROUS. A titre d'exemple, il y a deux étudiants qui sont venus cette semaine à la Direction des Relations Internationales accompagnés des représentants du collectif. Ces deux étudiants, l'un ayant une licence d'histoire, l'autre un niveau baccalauréat, sont désormais inscrits à l'Université. L'un des deux commence les cours le 8 décembre. Un logement sera trouvé le 1<sup>er</sup> janvier pour ces étudiants. Ces migrants deviennent ainsi étudiants. L'Université est pleinement dans ses missions. **LE PRESIDENT** remercie les services et les Directeurs de Composante qui ont facilité ce travail.

**LE PRESIDENT** rappelle qu'il y a l'occupation du sous-sol de la Censive (600 m2, 10 salles). Il considère qu'elle est tolérée aujourd'hui. Il y a 10 à 15 migrants, mineurs ou majeurs, et environ 50 couchages. Ce sont des bonnes conditions. C'est d'ailleurs bien entretenu par les occupants. Les locaux ont été refaits l'année dernière. C'est un sas qui permet de dialoguer avec les partenaires, ceux qui ont la réponse pour l'hébergement. Il rappelle que l'Université n'a pas vocation à héberger. Ce n'est pas sa mission.

En revanche, concernant le Château, c'est un bâtiment qui a été vidé et qui a été préparé pour des travaux qui vont durer une année. Ce bâtiment n'est pas en situation de recevoir quiconque. Il n'y a pas de chauffage, pas d'eau, les fils électriques pendent, le plancher est dans un mauvais état. Le plancher peut être retiré par latte en raison de la présence probable d'insectes. Ces conditions lui imposent de demander le retrait immédiat de ce Château. Il a été pénétré par effraction. Il y a des cloisonnements, des obstructions de porte. Il y a eu des menaces d'agents de l'Université. Il y a eu des travaux sur une centrale qui va bien au-delà du Château. Il y a eu une série d'actes qui sont absolument inadmissibles. Il demande donc l'évacuation immédiate du Château. Pour pouvoir le faire, à partir du moment où les sites sont occupés, il faut une décision d'un juge. Après constat par un huissier, **LE PRESIDENT** a demandé au Président du tribunal d'administratif de se prononcer sur l'évacuation des lieux occupés. Dès lors qu'il a le référé, il peut, ce n'est pas une obligation, demander l'évacuation par les forces de l'ordre. Ça n'est pas son choix. Ce sera le plus tard possible mais il doit pouvoir intervenir dès lors qu'il y a des problèmes de sécurité. Le 1<sup>er</sup> Vice-Président est allé à la rencontre des occupants et a réprécisé la position du **PRESIDENT** : un sas sur la Censive de manière à pouvoir accueillir les 10 à 15 migrants afin de rechercher des solutions avec les partenaires et une évacuation immédiate du Château. Les mesures prises par l'Université pour l'accueil des étudiants ont été rappelées.

La police a notifié aux occupants la position du juge le 7 décembre. Le 8 décembre, les occupants ont indiqué qu'ils refusaient de quitter le Château. Ils ont demandé à occuper tout un étage de la Censive, ce qui est hors de question. Il y a largement de quoi loger les migrants qui sont en place aujourd'hui. **LE PRESIDENT** a des échanges journaliers avec le Conseil départemental et avec la préfecture, de manière à essayer de trouver une solution et de sortir par le haut de cette situation.

**M. POUZAINT** souligne que c'est une situation complexe dont l'Université n'est bien évidemment pas la seule responsable. La question des migrants, c'est un problème qui dépasse largement les frontières métropolitaines. Il y a un premier responsable, c'est l'Etat. C'est d'abord lui qui doit prendre ses responsabilités pour respecter les engagements qu'il a pris. La France n'a pas encore respecté complètement ses engagements. L'Etat est le premier responsable. Il doit accompagner l'ensemble des acteurs locaux.

L'Université prend en partie sa charge. Les citoyens ne sont pas citoyens uniquement pour voter mais aussi dans la vie de tous les jours. Il faut que l'ensemble des acteurs prenne ses responsabilités

En tant qu'organisation syndicale, ils sont tout à fait conscients que des solutions humaines doivent être trouvées avec des perspectives. Les questions qui sont posées ne sont pas simples. Les acteurs doivent se mettre autour de la table. **M. POUZAINT** indique faire partie d'une fédération d'éducation populaire qui a accueilli début 2017 un certain nombre de migrants dans ses centres pour pouvoir trouver des solutions et offrir des perspectives à des jeunes.

**Mme OBLE** demande combien il y a de migrants au Château.

**LE PRESIDENT** répond qu'ils sont entre 10 et 15, peut-être 20.

**Mme MORERE** indique que la majorité U2020 soutient la position du **PRESIDENT**. C'est une position qui est humaine et qui est équilibrée, qui a été réfléchi et qui témoigne de la nécessité de différencier les deux sites, le Château et le campus Censive. C'est dans ce dernier lieu où résident actuellement les migrants et des étudiants de l'Université de Nantes qui leur viennent en aide. Le Château dessert la cause de ces migrants.

L'Université prend ses responsabilités dans le cadre de ses missions de formation et de recherche. Il y a des solutions très réactives qui ont été trouvées. S'il y a des solutions déjà déployées à l'échelle de l'Etablissement, il y a aussi bien sûr des pistes qui sont évoquées avec les collectivités, le tissu associatif nantais et plus largement au niveau national puisqu'il y a un réseau migrants qui est mis en place au sein de la CPU dont l'Université de Nantes fait partie. Au niveau européen, des discussions ont eu lieu avec la Vice-Présidente des Relations Internationales pour voir comment l'Université pouvait participer au dépôt d'un projet Erasmus + afin qu'il y ait une demande de financement spécifique qui puisse venir en renfort de ce public.

**M. BONNET-GIBET** indique qu'Interasso Nantes a pris position la veille de ce Conseil d'Administration. Il lit la motion : « Interasso Nantes, conscient des problématiques des mineurs isolés, tient à prendre part à la résolution de cette problématique. Pour cela, Interasso Nantes exhorte l'Université de Nantes à ne pas faire appel à la force publique comme le jugement du tribunal administratif lui donne le droit depuis le 5 décembre dernier. En effet, la violence ne peut pas être un moyen pour l'Université d'arriver à ses fins. D'autre part, nous déplorons l'occupation abusive du Château du Tertre. Interasso Nantes, par l'intermédiaire de ses associations adhérentes, ses élus et son réseau doit être force de proposition et aider à la résolution de ce conflit. Nous soutenons la proposition du CROUS et de l'Université de proposer des chambres du CROUS et une scolarisation de ces jeunes en difficulté. Attaché à ses valeurs humanistes, le réseau Interasso Nantes se réserve la possibilité de réaliser toute action en soutien à la réinsertion de ces jeunes au sein de notre société. La Mairie et la préfecture doivent aussi prendre leurs responsabilités. Elles ont choisi d'évacuer l'ancienne école des beaux-arts, sans proposer une éventuelle alternative. Les solutions à long terme doivent être rapidement mises en application pour que les cours du second semestre puissent commencer normalement dans le bâtiment Censive. »

**Mme SAMI** est d'accord avec ce qui vient d'être dit. Elle rajoute par rapport à ce qu'a dit **M. POUZAINT** qu'en plus de l'Etat, les collectivités ne jouent également pas leur rôle. Ce n'est pas forcément le problème de l'Université mais par contre, l'Université peut peser sur les collectivités et sur les représentants de l'Etat pour trouver des solutions.

L'intersyndicale s'oppose à l'intervention des forces de l'ordre à l'intérieur de l'Université parce que le fait de faire appel aux forces de l'ordre ne peut qu'aggraver les problèmes.

**LE PRESIDENT** réprécise qu'au niveau du Château, il n'y a pas de migrants. Il y a une démarche qui va bien au-delà de la cause des migrants. Le message est un message d'idéal politique qui dessert totalement la cause des migrants. Il suffit d'écouter les messages, de voir ce qu'il en est. Cette occupation obère les chances de succès de sortir par le haut. Plus le Château est occupé, moins il y aura de solutions trouvées. La proposition qui est faite, c'est de libérer le Château, d'avoir un sas qui permet au **PRESIDENT** d'être plus crédible sur son rôle de médiateur vis-à-vis des pouvoirs publics, ceux qui ont les solutions d'hébergement.

Concernant les initiatives Idex et I-site de la deuxième vague dont Next fait partie, les établissements ont jusqu'au 31 décembre pour contractualiser avec l'Agence Nationale de la Recherche (ANR). C'est une signature du Premier Ministre. L'Université va demander une dérogation compte tenu de ce qui s'est passé pour avoir

quelques mois supplémentaires. Cette dérogation sera obtenue à trois conditions : le porteur du projet, c'est-à-dire **LE PRESIDENT** de l'Université, doit le demander officiellement ; démontrer que l'initiative a avancé ; un engagement du/de la Directeur(rice) de l'Ecole centrale. Afin de pouvoir contractualiser, il faut au moins que l'Ecole centrale soit partenaire. Une phase probatoire résiduelle d'un peu plus de trois ans permettra de travailler, notamment à la faveur des ordonnances qui assouplissent le cadre entre Université et grandes écoles, de manière à trouver les solutions avec des modalités peut-être différentes mais en gardant l'intention du projet.

Ces trois documents doivent être adressés à l'ANR et au CGI avant la fin de l'année, une fois que le/la Directeur(rice) de l'Ecole Centrale sera élu(e).

Un rencontre avec les administrateurs de l'Ecole Centrale a eu lieu, ce qui a permis d'expliquer un certain nombre de choses. Petit à petit, ces réunions permettent de lever un certain nombre de postures, d'incompréhensions mutuelles. C'est une bonne chose. L'intérêt de garder ce label, c'est peut-être les moyens mais c'est surtout d'être dans le top 15 ou 16 en France des grandes universités de recherche. Ces 15 ou 16 sites universitaires auront des moyens que les autres sites n'auront pas. Ils auront une lisibilité que les autres sites n'auront pas. L'Université de Nantes a donc tout intérêt à contractualiser et faire en sorte que le travail se fasse avec l'ensemble des partenaires.

**Mme BERNAULT** précise que le dialogue avec l'Ecole Centrale ces dernières semaines a pris plusieurs formes. Des réunions ont eu lieu avec les fondateurs de Next. Les réunions réunissaient le CHU, l'INSERM, l'Université ainsi que l'Etat avec la Déléguée régionale à la recherche et à la technologie. Ces réunions ont permis d'échanger sur la situation depuis que le jury s'est prononcé sur l'I-site. Quelques jours avant cette séance du Conseil d'Administration, une réunion entre des administrateurs de l'Université et de l'Ecole centrale s'est tenue. Elle a conduit à la rédaction d'un texte commun qui a été communiqué lors du dernier Conseil d'Administration de l'Ecole Centrale. **Mme BERNAULT** le porte à la connaissance des administrateurs de l'Université :

« Dans le cadre des discussions portant sur la mise en œuvre du projet Next, l'Ecole Centrale Nantes comme l'Université de Nantes se sont senties menacées dans leur intégrité. En conséquence, il n'a pas été possible de mettre en œuvre le projet déposé.

L'Ecole Centrale de Nantes, depuis la décision de son Conseil d'Administration du 7 juillet, n'est plus partenaire du projet Next. Seul son Conseil d'Administration pourra engager l'Etablissement dans un nouveau projet de rapprochement entre les partenaires, s'appuyant notamment sur les évolutions législatives annoncées et les priorités scientifiques identifiées.

L'Université de Nantes engage une profonde transformation qui la conduit à revoir sa structuration interne. A ce stade, cette démarche n'implique pas l'Ecole Centrale Nantes mais l'Université reste ouverte à des échanges. »

Ce texte résulte des réunions qui se sont tenues il y a quelques semaines. La réunion qui s'est déroulée il y a quelques jours entre des administrateurs de l'Université et de l'Ecole Centrale a eu lieu à la demande du Directeur provisoire de l'Ecole Centrale. Elle a permis d'échanger sur l'initiative Next et sur la place de l'Ecole Centrale dans ce projet. C'est une réunion qui a été très constructive, qui a permis de partager le calendrier, qui a permis aussi de souligner l'importance de l'I-Site à la fois pour les établissements concernés, pour le territoire et pour les acteurs socio-économiques. Lors de ces échanges, les administrateurs de l'Ecole Centrale qui étaient présents ont confirmé leur intérêt pour le projet Next. Sur le volet gouvernance, puisque c'est là que s'étaient un peu cristallisées les difficultés ces derniers mois, il a été souligné que la modification qui est annoncée du code de l'éducation par voie d'ordonnance ouvre de nouvelles perspectives et peut permettre d'imaginer un nouveau modèle qui permettrait de préserver l'intégrité et l'identité des différents acteurs concernés. Par ailleurs, **LE PRESIDENT** de l'Université à cette occasion s'est déclaré prêt à échanger avec le futur directeur de l'Ecole Centrale dès qu'il sera élu par le Conseil d'Administration.

**Mme SAMI** demande quelles sont les personnes qui ont participé à cette réunion. Elle souligne qu'aucun administrateur de la liste Ensemble n'a été sollicité pour faire partie de ces discussions. Elle considère que si les discussions se font entre personnes qui sont d'accord dès le départ ou dont on pressent qu'elles pourraient être d'accord, il n'y a pas de débat.

A partir du moment où on veut vraiment discuter, poser les problèmes et essayer de les résoudre, il aurait fallu qu'il y ait d'abord un débat. Pour qu'il y ait débat, il faut que tous les éventuels points de vue soient présents. Elle veut bien entendre que des administrateurs de l'Ecole Centrale sont intéressés par Next, mais de là à tirer la conclusion qu'au niveau du Conseil d'Administration de l'Université et même au niveau de l'Université de Nantes on cherche un nouveau modèle d'Université, en espérant des ordonnances dont on ne sait pas exactement la teneur et dont on connaît quelques points qui ne lui semblent pas être tellement satisfaisants, c'est un pas qu'elle ne franchirait pas.



Ensemble fait aussi partie de cette Université, de son Conseil d'Administration. Les élus de la liste Ensemble sont aussi représentatifs d'un grand nombre de personnels. Quand il y a des discussions qui engagent l'Université dans son ensemble, elle estime qu'ils devraient faire partie aussi des débats.

**LE PRESIDENT** répond que ce n'était pas une décision d'engagement. Ce sont des décisions d'explication. Il a choisi la composition du groupe, il l'assume.

**Mme BERNAULT** souligne que le résumé qu'elle a fait rapidement de cette réunion avait pour but justement de partager avec l'ensemble des administrateurs. Il n'engage pas le Conseil d'Administration. Il engage les personnes qui étaient présentes. Du côté de l'Ecole Centrale, de la même façon c'était des représentants du Conseil d'Administration qui étaient présents à cette réunion et non l'intégralité du Conseil d'Administration. Cela n'engage pas non plus le Conseil d'Administration de l'Ecole Centrale. L'objectif était simplement de se rencontrer, d'échanger, de discuter et de partager ensuite avec l'ensemble du Conseil d'Administration.

**M. POUZAIT** pense qu'à ce stade les frontières de Next ne peuvent pas être simplement nanto nantaises, ou être au niveau du département puisque l'Université de Nantes fait partie de l'UBL. Au sein de l'UBL, il pense que tout le monde est au courant que des tensions très fortes et des manœuvres sont en cours pour pouvoir restructurer. Il pense que les projets de Nouvelle Université à Nantes et Next doivent être aussi analysés dans le contexte de l'enseignement supérieur de l'ouest. Le regroupement de Rennes 1, Rennes 2 et d'un certain nombre d'établissements qui est en train de s'opérer a une influence. On sait bien qu'il n'y a pas de la place pour tout le monde.

Une personne sur une agence de presse a parlé de schizophrénie. Il pense que l'on n'en est pas loin. Il faut bien avoir en tête l'intérêt de l'enseignement public supérieur : l'enseignement, la recherche, le transfert de technologie, la formation continue pour l'ensemble des acteurs économiques et sociaux du territoire. La question de la restructuration est un point très important. On ne peut pas penser que ce qui se passe à Nantes va être indépendant de ce qui se passe sur l'ensemble du territoire.

**M. POUZAIT** a lu une information dans un article du Canard enchaîné du 6 décembre sur l'INSERM qui fait partie de l'ensemble des acteurs de Next. La question est : est-ce que l'INSERM c'est un partenaire fiable ? Il invite l'ensemble des administrateurs à regarder ce qui se passe au niveau du fonctionnement de l'INSERM et les liaisons avec le ministère de la santé. Il n'a pas confirmation de ces informations là mais ce sont des éléments qui sont importants.

Concernant l'Ecole Centrale, il rejoint l'intervention de sa collègue **Mme SAMI**. C'est important que la tête de l'ensemble des acteurs soit concernée mais il faut aussi que les acteurs eux-mêmes soient concernés. Ce qui l'inquiète, dans toutes ces opérations de restructuration à tiroir, c'est qu'à un moment donné, que l'on soit dans le public ou le privé, ce sont les mêmes règles de management qui sont à l'œuvre. Certains personnels sont en souffrance puisqu'il y a une restructuration rapide avec des injonctions. Cela concerne surtout les collègues BIATSS. Certains à l'Ecole Centrale mais aussi à l'UBL et à l'Université de Nantes sont seuls dans leur contexte de travail avec des difficultés avec leur responsable. On appelle cela des risques psycho sociaux. Dans le cadre du new management, c'est un risque fort. **M. POUZAIT** pense que dans toutes ces manœuvres et dans toutes ces discussions, les personnels sont largement absents et leurs conditions de travail le préoccupent.

**LE PRESIDENT** répond qu'il y a effectivement les perspectives du grand ouest et en même temps, cela a été répété le 7 septembre, il y a la responsabilité de réussir l'initiative Next, la responsabilité d'animer l'enseignement supérieur et la recherche dans le grand ouest. Le message de l'Etat est : « Vous êtes les seuls à avoir eu ce label. Vous avez cette responsabilité. vous devez réussir. » C'est un message unique, en même temps, sur un même site de l'Etat. Il faut l'entendre.

L'INSERM est fondateur de l'initiative. Il accompagne l'Université sur beaucoup d'appels à projets. Il pense notamment à l'institut hospitalo-universitaire. Le projet sera déposé la semaine suivant ce Conseil d'Administration. L'INSERM est un partenaire de qualité concernant le site nantais. Il se félicite de ce travail avec l'INSERM.

**M. GRASSET** recadre un peu les choses parce que l'on est selon lui parti d'un sujet qui est extrêmement clair. Une réunion a eu lieu à la demande de l'Ecole Centrale. Il la qualifie comme étant une nécessité d'explication de texte pour rappeler à l'Ecole Centrale quels étaient les objectifs de Next. C'est tout. Ce n'est pas une remise en question des objectifs de Next et du projet Next qui est connu par tout le monde, qui est aujourd'hui acté comme étant potentiellement valable pour le territoire. Ça n'est absolument pas une discussion sur le fond. C'est une explication de texte parce que certains points n'avaient pas été compris par l'Ecole centrale. Concernant le devenir de l'UBL, la NUN, les interactions qu'il va y avoir sur l'ensemble de la construction, bien évi-

demment, l'ensemble des acteurs va être consulté à un moment ou un autre dans les deux années qui viennent. Cela n'a rien à voir avec le sujet qu'ils sont en train d'aborder dans ce point n° 3 des informations générales.

**Mme JOLLIET** est tout à fait en accord avec ce que vient de dire **M. GRASSET**. On n'est pas seulement sur des problèmes de gouvernance, de partenaires, on est aussi sur des projets scientifiques qui sont à la base des avancées, sur lesquels ils sont attendus et sur lesquels l'Etat fonde des espoirs sur le site nantais. Les partenaires ont obtenu cette possibilité de labellisation. Il faut poursuivre pour avoir la lisibilité sur le grand ouest mais aussi beaucoup plus largement au niveau national et pour tirer toutes les Composantes de l'Université vers le haut. Elle ne voit pas pourquoi alors que les choses sont construites, engagées, que les appels à projets ont été déposés, qu'une construction d'école européenne est déjà en préparation, il faudrait freiner sur le développement scientifique qui est amorcé et qui fera la démonstration que l'on est capable dans le grand ouest d'avoir une valeur scientifique criante et reconnue. Ceci n'a rien avoir avec une opposition quelconque au regroupement UBL et aux difficultés de l'UBL. Malgré les difficultés entre Rennes 1 et Rennes 2, il faut continuer d'avancer.

**Mme SAMI** indique qu'elle n'a pas le texte dont parle **Mme BERNAULT**, mais elle a quand même entendu que le troisième point concernait la construction d'un nouveau modèle d'université. C'est dans ce cadre-là qu'elle intervient.

**Mme BERNAULT** répond qu'effectivement le troisième point était en fait destiné à informer les administrateurs de l'Ecole Centrale qui s'interrogeaient sur le travail enclenché à l'Université. Il s'agissait d'expliquer qu'il s'agissait d'une restructuration interne et qu'à tout moment si l'Ecole Centrale revenait dans le projet la porte lui était ouverte. Ce sont des informations que le Conseil d'Administration de l'Université avait déjà.

### **POINT 3. PROJET DE LA NOUVELLE UNIVERSITE A NANTES : DESIGNATION DES ADMINISTRATEURS MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL "GOUVERNANCE"**

**Mme BERNAULT** souligne que dans la première phase de déploiement de la nouvelle Université à Nantes, les pôles se concentrent sur leur projet stratégique. Parallèlement s'ouvre le premier chantier transversal qui porte sur la gouvernance la Nouvelle Université qui va se concentrer sur deux questions :

- la gouvernance en tant que telle, c'est-à-dire la nature, le rôle, la responsabilité des différentes instances, leurs articulations aussi ;
- la question de la répartition des compétences qui sera à travailler entre les différents échelons et qui reposera sur un état des lieux qui est en cours de constitution dans les services.

Ce groupe de travail est le plus représentatif possible. La composition est disponible intégralement sur le site de l'Université. Certaines personnes sont présentes ex qualité et d'autres ont été nommées par **LE PRESIDENT**. Trois directeurs de Composante rejoignent ce groupe de travail. Il s'agit de **M. GUEVEL**, **M. LIGNEREUX** et de **Mme HASTINGS**. Par ailleurs, quatre Directeurs de recherche aussi ont été nommés pour participer à ce groupe de travail : **M. REDON**, **M. BOUCHER**, **M. SEVI**, **Mme BENDJABALLAH**. Il y aura **Mme TOURPIN**, secrétaire générale de Polytech Nantes, **Mme GROGNET**, Directrice du service commun de la documentation. Des administrateurs siégeront également : 3 représentants des collèges A et B, un représentant du collège C et un représentant du collège D.

**LE PRESIDENT** demande s'il y a des remarques ou des candidatures.

**M. LUPI**, **Mme MORERE**, **Mme SAMI** pour le collège A, **M. BROCHARD** pour le collège B et **M. BONNET-GIBET** pour le collège C sont candidats.

**Mme SAMI** précise qu'Ensemble a demandé à pouvoir être remplacé si la personne désignée ne peut pas participer au groupe de travail.

**M. LUPI** tient à donner la motivation de sa candidature. Il est enseignant-chercheur depuis 2003 au sein de l'Etablissement. Il avait une vision de l'Etablissement qui était fortement liée à son environnement proche et des petits problèmes qu'il avait au quotidien. Depuis son élection en tant que représentant de ses collègues enseignants-chercheurs au Conseil d'Administration, il a une vision un peu différente. Il s'est aperçu qu'il y avait d'autres problèmes que ses petits problèmes au quotidien et qu'il y avait aussi des choses positives dans d'autres Composantes. Il tient à s'inscrire et à s'impliquer fortement dans cette réforme qui est en cours et qui va tendre, il l'espère, à faciliter la vie de tous les usagers de l'Etablissement, c'est-à-dire à la fois les étudiants et les personnels.

**Mme MORERE** a pris le temps de lire le texte qui a été publié en termes de cadrage, de rappel des modalités de ce groupe de travail. Il lui semble qu'il y a un terme clé qui est celui de la représentativité. Elle croit que c'est tout l'enjeu de ce groupe de travail que d'arriver à représenter les personnels de l'Université, les étudiants de l'Université de Nantes afin de pouvoir travailler sur un premier état des lieux et partir de là voir comment il est possible d'articuler le fonctionnement des pôles, des Composantes avec le niveau central en partant de ce qui marche actuellement.

**Mme SAMI** indique qu'ils ont hésité avant d'accepter de faire partie de ce groupe de travail. Ils craignent que les choses soient déjà complètement ficelées et que la représentativité ne soit que de la poudre aux yeux. Après une longue discussion entre eux, ils ont considéré qu'il était important d'y aller, de donner une marque de confiance, en souhaitant que les choses changent dans le bon sens. Ils vont dans ce groupe pour pouvoir apporter leur vision de défense du service public d'enseignement et de la recherche. C'est quelque chose qui leur semble suffisamment important pour qu'ils puissent le redire au moment de construire un nouveau modèle d'université. Ils vont participer au travail en espérant que toutes les contributions seront prises en compte discutées.

**Mme BERNAULT** remercie **Mme SAMI** pour cette preuve de confiance. Il s'agit d'un groupe de travail. Par exemple sur le chantier de répartition des compétences, l'état des lieux est en cours. Par définition, tout n'est pas arrêté. Cet état des lieux sera partagé avec le groupe de travail pour ensemble voir comment fonctionner plus efficacement, tout en préservant ce qui fonctionne déjà.

**M. BROCHARD** souhaite, comme il l'avait indiqué quand le projet Next et la NUN avaient été présentés, participer au groupe de travail de façon à représenter la population BIATSS. Il est à l'Université depuis 2002. Il a vu un certain nombre de transformations au sein de cette Université et il espère pouvoir apporter une certaine vision de cette future Nouvelle Université à Nantes.

**M. BONNET-GIBET** considère que les étudiants doivent être représentés dans cette gouvernance. Ils sont majoritaires en nombre à l'Université. Il espère que leurs revendications et idées seront prises en compte.

**LE PRESIDENT** indique que **M. BRUNAT** donne procuration à **Mme TONNERRE**, **Mme BARRON** à **Mme SAMI**, **M. AFFILE** à **M. LABOUX**, **M. GENON** à **M. LUPI**, **M. TOSTIVINT** à **Mme BERNAULT**, **Mme LESTIEN** à **M. JAOUEN**, **Mme DE SOUSA** à **M. BONNET-GIBET**, **M. OLERON** à **M. GUEVEL**.

**Le Conseil d'Administration élit au premier tour avec 32 voix :**

**Représentants des enseignants-chercheurs, enseignants (collèges A et B)**

- **M. Cyril LUPI**
- **Mme Julie MORERE**
- **Mme Taklit SAMI**

**Représentant des BIATSS**

- **M. Cyrille BROCHARD**

**Représentant des étudiants**

- **M. Valentin BONNET-GIBET**

**Mme OBLE** a regardé le projet Nouvelle Université à Nantes. A un moment donné, il est explicité la comparaison avec d'autres établissements. Elle veut savoir de quel type d'établissement il est question.

**Mme BERNAULT** répond que dans le paysage universitaire français, les lignes bougent. Beaucoup d'universités s'interrogent sur leurs évolutions. Il s'agit justement de voir ce qui se prépare ailleurs, les réflexions qui existent ailleurs pour alimenter les réflexions qui seront menées dans le cadre de ce groupe de travail. C'est un travail de comparaison qui ne veut pas dire que l'Université va s'aligner.

**LE PRESIDENT** souligne qu'il y a 32 sites en France qui s'intéressent à la manière de mieux articuler les rapports entre les acteurs de l'enseignement supérieur et de recherche.

#### **POINT 4. APPROBATION DU BUDGET INITIAL 2018 (APRES EXAMEN PAR LA CPCA)**

**M. BARBU** rappelle que le budget est un acte stratégique et politique. C'est la déclinaison de la stratégie politique du **PRESIDENT** et du programme U2020, sur une pluriannualité. En fonction des grands objectifs de l'Université, les projets sont planifiés chaque année, sous contrainte financière.

Le débat d'orientation budgétaire s'est tenu en juillet 2017 et a constitué un temps fort. Il s'agit de la synthèse du dialogue budgétaire qui a eu lieu auparavant entre l'ensemble des Composantes et **LE PRESIDENT**.

Ce budget est le fruit d'une construction après dialogue avec les Composantes sur les trois plans : finances, ressources humaines, patrimoine et numérique. Ce dialogue a pour objectif de regarder ce qui s'est passé les années précédentes et de se projeter dans l'avenir. Il se déroule à partir du mois de mars afin de consolider les souhaits de chacun, les grands projets. Cela conduit à l'élaboration des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens, outils importants de dialogue et de construction budgétaire.

Les éléments de contexte sont toujours très importants et compliquent énormément l'exercice de prévision budgétaire. Il y a des événements internes et des éléments externes.

Concernant les éléments externes, il y a l'application du plan étudiant avec un accompagnement financier qui n'est pas stabilisé. L'Université a reçu une pré-notification budgétaire. Il est trop tôt pour consolider l'ensemble des données. Il y a également le grand plan d'investissements 2018-2021 qui, s'il n'est pas destiné en premier plan aux universités, montre qu'il y a des opportunités à saisir et qu'il va falloir répondre aux appels d'offres pour obtenir des ressources pour soutenir la politique de l'Université. Le PIA 3 est intégré dans ce grand plan d'investissement.

La compensation annoncée du Glissement Vieillesse Technicité nécessite encore des précisions. A priori, il serait compensé pour cette année mais sur la base des moyennes du GVT observées en 2015-2016. Si c'est une bonne nouvelle ponctuellement et que cela rehausse un peu la prévision de ressources provenant de l'Etat, il n'y a aucune indication de récurrence de cette couverture comme le demandait la CPU en particulier.

Des mesures vont forcément troubler un peu le budget au cours de l'année 2018. Ce sont toutes les mesures qui sont non stabilisées en fin d'année mais dont on sait qu'elles vont avoir un impact :

- les mesures catégorielles du PPCR, Il y a un complément de financement à attendre
- l'augmentation de la CSG qui va donner lieu certainement à des versements complémentaires de l'Etat et de l'autre côté à des charges. Ce sont des jeux normalement à somme nulle
- le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. C'est adopté par l'assemblée nationale et cela se fera au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Cela va occasionner certainement du travail en interne et donc des frais.
- la taxe carbone est un élément à prendre en considération. Les éléments ne sont pas totalement stabilisés mais il faut attendre sans doute un coût complémentaire pour l'Université en plus de la charge énergétique.

Les éléments internes rajoutent à la complexité de construction d'un budget global de l'Université. Il s'agit de la sous dotation chronique au regard de la moyenne nationale des universités comparables. L'attractivité en termes d'étudiants mais aussi le dynamisme de l'Etablissement sont des bonnes choses mais cela nécessite des ressources toujours complémentaires pour accompagner l'Etablissement dans cette croissance. Des nouvelles surfaces de recherche ouvrent chaque année. Les grands projets demandent des ressources.

**M. BARBU** rappelle la démarche GBCP qui est bien implantée dans l'Etablissement et qui correspond plutôt une comptabilité de caisse, c'est-à-dire des encaissements et décaissements de l'année. C'est une vision partielle de l'exercice avec les entrées et sorties de trésorerie.

Il préfère la vision qui parle de l'équilibre budgétaire, de l'équilibre en termes de résultat sur l'année 2018 et donc de la soutenabilité de l'ensemble des actions.

C'est un budget où il n'y a pas de grosses surprises. Il est en augmentation par rapport à l'année.

La masse salariale est la principale préoccupation budgétaire de l'Etablissement. Elle représente plus de 80% des dépenses hors amortissement et hors investissement. Si l'on prend l'ensemble des dépenses de fonctionnement, elle représente 77% des dépenses.

Dans le cas de cette prévision, il est prévu pour l'année 2018 un résultat plutôt modeste qui est rehaussé d'ores

et déjà par les annonces de pré notification. Il est estimé à 1 million d'euros, donc en deçà des résultats des années précédentes, avec une capacité d'autofinancement qui ne suffira pas à combler la différence entre les recettes d'investissement et les dépenses. Cela devrait donc aboutir à un prélèvement sur le fonds de roulement pour l'année 2018 en l'état actuel des informations.

Concernant les ressources, ce qu'il faut regarder principalement, c'est le peu de changement en pourcentage par rapport aux années précédentes. Il y a globalement une reconduction des éléments des années précédentes. Les subventions d'investissement restent très fortes. Ces sont des années de fort investissement.

La subvention pour charges de service public représente 82% de l'ensemble des ressources. C'est le principal moyen d'assurer les projets et la vie de l'Etablissement. Cette subvention avait été prévue globalement sur une reconduction des éléments de l'année précédente après budget rectificatif avec une augmentation prévisionnelle de la masse salariale de 1,4 million d'euros, d'après les informations dont l'Etablissement disposait.

En réalité, il n'est pas possible de changer la prévision budgétaire telle qu'elle avait été faite avant le courrier du Ministère concernant la pré notification. Tous les éléments ont été envoyés au Recteur et sont remontés aux services de l'Etat. Les changements pourront se faire simplement à travers un budget rectificatif qui se fera assez tôt dans l'année 2018. Depuis la nouvelle de l'augmentation de l'enveloppe personnel de 2,3 millions d'euros. Cela donne une petite bouffée d'oxygène de près d'un million d'euros qui rehausse cette enveloppe.

Le total de la dotation de l'Etat s'élèverait en l'état actuel des connaissances à 246,9 millions d'euros

Concernant les subventions de fonctionnement, l'appui de la Région est toujours important. Il représente une part de 36% des 27 millions d'euros de subventions de fonctionnement, principalement sur des projets transformant pour la région, pour les territoires. Ce sont des projets de recherche, mais aussi des projets pour accompagner la vie étudiante.

L'Université a la volonté toujours réaffirmée de poursuivre le développement des ressources propres via le développement de la formation continue, de l'alternance mais aussi de la valorisation de la recherche. C'est une voie qui ressource financièrement mais aussi intellectuellement l'Etablissement.

La prévision des recettes est croissante : 12,1 millions d'euros contre 11,4 millions. Il y un élan dans l'Etablissement pour accompagner cette croissance des ressources propres, avec la montée en compétences des services pour promouvoir les offres des différentes Composantes. Un gros travail est fourni par les services centraux pour accompagner les Composantes, les laboratoires dans ce mouvement. Ce travail est coûteux, demande un renforcement des équipes et nécessite donc une juste répartition des ressources. Il explique le maintien d'une contribution. Elle sera de 12% en 2018. C'est la première fois qu'est affiché le produit de ce prélèvement qui est une contribution au coût de valorisation de la recherche et de la formation continue et qui montre bien quelles sont les Composantes qui développent leurs ressources propres, tant en formation qu'en recherche. C'est loin de couvrir l'ensemble des frais d'accompagnement de ces ressources propres. Sur un salaire payé par une Composante, on compte environ 30% de coût environnement. Son recrutement nécessite un bureau, de l'informatique, des transports. La contribution est loin de ressource à la hauteur de ce que ça devrait être mais c'est un apport qui est non négligeable et absolument indispensable pour continuer ce développement.

La masse salariale est l'élément qui contraint le budget. Elle représente près de 80% des dépenses et si l'on enlève les investissements, on monte à plus de 85%. Cela représente 228 millions d'euros. C'est en progression encore cette année. L'encaissement de la dotation de l'Etat est bien deçà. La masse salariale sur ressources propres est calibrée d'après les projets, les ressources en face. Sur la masse salariale Etat, le déficit structurel s'accroît. Il passe un cap dangereux cette année puisque il atteint 6,5 millions d'euros. Finalement, grâce aux dernières nouvelles, il devrait être plutôt à 5,6 millions d'euros. C'est un déficit historique puisque depuis trois ans, il augmente chaque année et contraint l'Université dans le fonctionnement.

La masse salariale, ce sont les dépenses qui sont absolument nécessaires, mais c'est aussi le GVT. Ces hausses de salaire sont générées par les changements d'échelon globalement. Sans un engagement sur la durée du Ministère pour supporter ces hausses de salaire qui dépendent des statuts du personnel, l'Etablissement aura toujours des difficultés pour boucler le budget masse salariale chaque année.

Il y a également d'autres raisons, notamment l'augmentation des emplois pour accompagner la croissance de l'Etablissement. Elle est chiffrée à 1,1 million d'euros cette année. C'est 16 ETPT sur le plafond Etat après 31 ETPT l'année précédente. Cela explique aussi en partie cette croissance de la masse salariale. Il est difficile de

freiner l'élan de l'Etablissement dans son développement. Il y a également une volonté affirmée de soutenir la recherche avec l'objectif de rehausser le nombre de contrats doctorants : +5 en 2018 avec un coût à terme de 480 000 euros par an. Outre le GVT, l'augmentation de la masse salariale s'explique par une progression de l'emploi après un point bas qui était celui atteint en 2015 en raison du plan de retour à l'équilibre budgétaire qui n'est plus en cours. On voit mécaniquement une augmentation du nombre d'emplois au cours des années. En conséquence, la consommation est en hausse à peu près de 3 millions d'euros en 2018. Cette hausse n'est pas suivie par les dotations de l'Etat. Mécaniquement, le déficit se creuse.

Pour les dépenses de fonctionnement hors amortissement, il n'y a pas de grosses surprises avec 45,3 millions d'euros. C'est une dépense qui diminue en apparence. Elle diminue artificiellement par la sortie du CFA interuniversitaire qui va devenir autonome et qui va prendre l'aspect d'une association Formasup à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les dépenses d'investissement sont toujours importantes puisque ce sont, particulièrement sur 2017-2018, des années de très fort investissement.

Il y a des projets de restructuration du nouveau Tertre avec une mobilisation de 7 millions d'euros de ressources pour l'année 2018. Dans l'ordre d'importance décroissante, c'est l'opération Bibliothèque Universitaire de l'Erdre avec 6,8 millions d'euros de dépenses et puis le quartier de la création qui va sortir de terre avec un budget de 6 millions d'euros. Cela montre bien la croissance de l'Etablissement.

Le résultat d'exploitation est en baisse depuis 2015. **M. BARBU** insiste sur la nécessité de lever les verrous pour développer des ressources propres. Le résultat d'exploitation en l'état actuel des connaissances devrait terminer à 1 million d'euros et la capacité d'autofinancement devrait être autour de 4 millions d'euros. Il devrait donc y avoir un prélèvement du fonds de roulement après un rehaussement au cours des années précédentes. Ces prévisions sont prudentes. Elles montrent un tassement des résultats et oblige l'Université à être prudente dans les dépenses. Il y a des possibilités d'obtenir des ressources supplémentaires, via le grand plan d'investissement par exemple.

La GBCP montre une trésorerie de caisse. Elle a apporté beaucoup sur les mouvements de trésorerie de l'année mais aussi sur les engagements sur une pluriannualité. En réalité, sur une année, ce n'est pas très parlant parce que ça résulte d'encaissements en particulier sur les investissements qui ont déjà eu lieu, principalement sur 2016 et 2017 et qui seront engagés donc dépensés sur l'année 2018. C'est la majeure partie de ces 18 millions d'euros (12 millions d'euros). Pour le reste, ce sont les projets sur les contrats de recherche et sur les projets en cours des Composantes. C'est aussi les projets qui sont reportés dans l'année. Les résultats sont reportables mécaniquement et cela entraîne des décalages de sortie et d'entrée de trésorerie dans le temps.

La GBCP, si elle entraîne une déformation de la vision du budget sur une année, apporte une vraie visibilité des projets pluriannuels. En particulier, c'est toujours bien de pouvoir afficher à l'extérieur le fait que l'Université gère actuellement environ 100 millions d'euros de contrats de recherche. Il s'agit de ceux qui sont signés dans une année mais ceux aussi ceux qui vivent, qui ont été signés les années précédentes. En matière de contrats de formation payante, les actions s'élèvent à 12,3 millions d'euros. Cela montre le poids de l'Etablissement sur son territoire. L'Université a des actions qui sont transformantes pour le territoire.

Il y a un certain nombre d'incertitudes concernant la façon dont l'Etat va accompagner l'Etablissement sur la compensation du GVT. Il faudra attendre la notification complète. Il y a également une incertitude sur la progression des ressources propres qui résultent du travail collectif.

L'accompagnement sur le plan étudiant va demander un travail différent dans les Composantes. Les droits d'inscription vont baisser pour l'étudiant mais vont être fléchés pour une partie vers le CROUS. Il y a peu d'informations pour le moment et cela reste à formaliser.

Il y a également des opportunités à travers le grand plan d'investissement. Tout l'Etablissement doit être aussi en ordre de marche pour répondre aux appels d'offres et aller chercher les ressources où elles sont.

Sur les dépenses, il y a toujours une vigilance accrue, particulièrement sur le niveau d'emplois. Le déficit se creuse ces dernières années et cela appelle à la plus grande vigilance. Le résultat prévisionnel est déficitaire. Sur les années suivantes, il faudrait pour qu'il soit à l'équilibre un engagement de l'Etat pluriannuel sur la couverture en particulier du GVT.

**M. GUEVEL** indique que la majorité soutient ce budget en l'état prévisionnel. Il souligne l'adéquation qu'il y a et qui est extrêmement visible entre la politique menée par **LE PRESIDENT** et la construction du budget 2018 avec des évolutions et des avancées notables, concernant notamment ce déficit de la masse salariale. Ce dernier est en partie expliqué par l'effort que fait l'Etablissement avec la création de 16 emplois nouveaux qui impactent à hauteur d'1,1 million d'euros. C'est souhaitable pour accompagner le développement de l'Etablissement. On voit apparaître cet effort au sein de la recherche qui était annoncé avec la création d'allocations doctorales au nombre de 5. En revanche, ce qu'il faut de nouveau souligner, c'est l'insuffisance de l'Etat et le fait qu'il ne compense pas la masse salariale avec ce déficit qui est pointé et qui est extrêmement inquiétant, un peu inférieur depuis cette nouvelle autour du GVT.

Concernant l'annonce selon laquelle le nombre d'étudiants ne serait pas compensé, **M. GUEVEL** espère que les étudiants s'en empareront pour dire ce qu'ils pensent au Ministère parce qu'il n'est pas acceptable d'entendre dire que la dotation ne soit pas indexée justement sur les étudiants puisque la mission de l'Université, s'agissant particulièrement de la formation, est complètement dépendante des étudiants à former.

Ces informations-là sont inquiétantes, il faut le dire et le redire chaque année pour que l'Etat le prenne en compte.

Ensuite, il y a ces incertitudes qui planent autour du plan étudiant et de son déploiement. On s'anime beaucoup dans les Composantes autour de celui-ci alors que la loi n'est pas encore votée et que les décrets d'application sont loin d'être signés. Pour autant, il est clair que cette réforme a du bon pour partie parce qu'il y a des mesures qui sont tout à fait intéressantes et pertinentes. Par contre, ces mesures pertinentes vont avoir un coût certain et il faut absolument qu'elles soient accompagnées. Là-dessus, le Ministère devrait renvoyer des signaux rapidement pour pouvoir se positionner et avancer sur l'ensemble de ces projets pédagogiques.

**LE PRESIDENT** remercie la majorité pour son soutien et partage tout à fait les remarques.

**M. POUZANT** s'excuse par avance pour certains collègues qui pourraient penser que son intervention dépasse le cadre du budget. Il pense qu'il est nécessaire de prendre un point de vue extérieur pour pouvoir analyser le travail qui est présenté.

Il souligne la qualité du travail qui est faite en termes de présentation, la qualité du travail de **M. BARBU** et la qualité du travail de l'ensemble des collègues à la présidence de l'Université mais aussi dans les Composantes qui permet de construire quelque chose qui est solide en termes de présentation et de connaissance de la situation de l'Université.

Cela n'exclut pas les fragilités. **M. POUZANT** se permet de revenir sur ces fragilités parce que c'est ce qui permet de mieux comprendre la trajectoire de l'Etablissement et du budget qui est associé.

Par rapport au budget et compte tenu de l'importance de l'Université, le ratio de la masse salariale sur le budget place l'Université de Nantes dans une situation défavorable par rapport à l'ensemble des universités. Il faut le dire et le rappeler, notamment aux représentants de l'Etat et des collectivités locales qui sont présents au Conseil d'Administration ou qui devraient être présents.

Est-ce que l'Etat joue son rôle ? Il s'inscrit en faux contre le déficit de la masse salariale. Ce n'est pas un déficit de la masse salariale, c'est un déficit global de la dotation de l'Etat sur le budget. De manière impropre, on dit qu'il y a une dotation masse salariale et une dotation de fonctionnement. Or, il y a une dotation globale qui permet de remplir les missions de service public de l'Université. Ce n'est pas le déficit de la masse salariale, c'est le manque de financement dans un contexte d'augmentation des étudiants, d'augmentation des exigences, de renouvellement des formations.

Concernant les droits d'inscription, il est très étonné que les gens du ministère pensent pouvoir par un jeu de bonneteau réduire les droits d'inscription, pour simplement compenser une mesure qui a été prise ailleurs. L'Université mérite mieux que ça. Il doit y avoir un respect de tous les acteurs qui sont dans l'enseignement supérieur.

L'inquiétude d'Ensemble concerne les emplois. Les ordonnances sur la loi travail vont concerner les collègues contractuels qui seront de plus en plus nombreux à l'Université. Les responsables croient, que ce soit à la Poste, à EDF ou dans d'autres services publics, que le recours aux contractuels de manière importante permet de faire baisser le coût du travail. Avec l'augmentation des contractuels à l'Université et dans tous les services publics, c'est la baisse du coût du travail et la dégradation des conditions de travail qui sont en jeu.

Dans un contexte de profonde restructuration, on ne peut être qu'inquiet de ces éléments de contexte. Cela fait partie des fragilités, des difficultés qu'à l'Université de répondre simultanément à l'ensemble des injonctions qui sont posées. Les élus de la liste Ensemble vont contre le projet de budget tel qu'il est présenté. Ce vote intervient dans le contexte qu'il a rappelé. Il souligne à nouveau la qualité du travail des agents de l'Université.

Il y a un certain nombre de questions sur le CFA. C'est une mesure effectivement qui fait baisser le budget mais c'est une mesure technique. Elle n'a pas d'influence sur le fonctionnement de l'Etablissement. Par contre, il faut des bras pour pouvoir percevoir des ressources propres. Il faut des BIATSS pour gérer des contrats d'apprentissage dans les établissements et les enseignants pour faire l'enseignement en formation continue. On ne peut pas multiplier les heures complémentaires. **M. POUZAIN** part dans deux ans en retraite et il est inquiet sur la transmission des connaissances, sur le tuilage qui devient impossible dans le contexte de tension au niveau des postes, avec un volume d'heures complémentaires trop important.

Ce vote contre est un avertissement des personnels par rapport à la dégradation des conditions de travail actuelles et à venir qui n'est pas uniquement liée à la politique qui est développée par l'Université mais qui est liée à un contexte. Il faut sûrement évoluer mais tout cela ne doit pas se faire sans tenir compte des personnels.

**LE PRESIDENT** rappelle la politique de l'Etablissement qui a conduit à la création de 40 postes en 2017 en plus, à 16 créations. Ce sont des vrais choix d'accompagnement du développement de l'Etablissement. Il faut le préciser.

**Mme TONNERRE** revient sur le développement nécessaire des ressources propres, notamment des formations payantes dans l'Etablissement. Il y a un effort collectif qui a été fait et qui doit se poursuivre. En même temps, on sait bien qu'il ne faut pas que la formation continue se fasse au détriment d'autres domaines et notamment de la formation initiale. C'est vraiment important. La formation continue, la formation par apprentissage utilisent à la fois des infrastructures existantes en termes d'immobilier, de système d'information, mais utilisent aussi des ressources existantes en termes de personnel, de suivi administratif et de suivi financier, que ce soit en central ou dans les services financiers de proximité. Elle souhaite souligner que cette contribution de 12% des Composantes sur les ressources propres vient alimenter le fonctionnement dans son ensemble. Elle peut permettre aussi d'aider à l'amorçage pour lancer de nouveaux projets de formation continue ou d'apprentissage.

**M. BONNET-GIBET** rappelle qu'en tant qu'étudiants, ils sont là pour défendre les conditions de vie et d'étude des étudiants. Ils saluent les créations de poste qui permettent d'accompagner les étudiants. Le nouveau Tertre répondait à un besoin. L'Université peut en être fière. Le quartier de la création et les bibliothèques universitaires sont des investissements qui vont vers l'étudiant principalement. Concernant le fonds de roulement, on peut s'inquiéter de sa baisse. **M. BONNET-GIBET** demande si l'Université répond aux préconisations du Ministère en matière de fonds de roulement.

**M. BARBU** répond qu'il faut avoir des analyses sur plusieurs années. L'Etablissement ne respecte pas les préconisations en matière de fonds de roulement. Il y a les normes ministérielles et la réalité de la vie d'un Etablissement. Il ne faut pas prendre la baisse d'un fonds de roulement comme une alerte rouge, comme quelque chose qui mettrait en danger un établissement. **M. BARBU** tient beaucoup à cette notion d'investissement. L'investissement et la création de postes peuvent accompagner l'Etablissement dans sa mue, dans les gros changements qu'on lui demande, et permettre ainsi d'exister sur un territoire, de développer des ressources propres. De fait, cela peut une année durant mettre le budget un peu en fragilité et donc aboutir à un prélèvement du fonds de roulement. Si c'est pour une année, ce n'est pas grave. Dans la durée, le fonds de roulement doit rester à un niveau satisfaisant.

**M. BONNET-GIBET** considère que l'Etat n'a pas encore pris ses responsabilités. Le plan étudiant pose beaucoup de questions. Ils travaillent là-dessus en ce moment. C'est énormément de travail pour eux. C'est un projet de loi qui est très flou. Il y a beaucoup de marges de manœuvre. Tout ce qui concerne l'année L0 pourrait potentiellement générer beaucoup de coûts. Il demande si l'Université a des informations de la somme qu'elle pourrait recevoir en plus dans les 750 millions d'euros du plan étudiant.

Sur les dotations indexées sur les étudiants, si l'on veut avoir une égalité nationale pour les étudiants, il faudrait qu'un étudiant ait un coût. Quand on voit qu'un étudiant en classe préparatoire est sur-doté par rapport à un étudiant de l'Université, on peut se demander où est l'égalité réelle dans tout ça. Interasso Nantes votera pour ce budget considérant qu'il y a de l'investissement, des créations de poste et considère qu'on ne peut pas se permettre d'avoir un budget refusé dans cette situation.



**LE PRESIDENT** répond qu'il n'y a pas de budget spécifique sur l'accompagnement des parcours. Ce sera englobé d'après ce qu'ils savent dans la dynamique des appels à projets nouveaux cursus à l'Université qui ne seront pas dans la même veine ultra compétitive qu'auparavant. L'Etablissement devra être capable de répondre en tirant les leçons de la première vague des Nouveaux Cursus à l'Université.

**Mme DRONNEAU** apporte une explication de vote. Elle ne veut pas remettre en cause le travail qui a été accompli depuis que l'équipe est aux responsabilités. Elle pense que des mesures de responsabilité ont été prises vis-à-vis du contexte financier de l'Université. Cela commence à faire longtemps que l'Etablissement est dans une situation financière compliquée. Elle rappelle que les personnels sont des agents publics de l'Etat. C'est leur employeur principal qui n'assume pas ses responsabilités vis-à-vis des personnels en n'assumant pas la charge des salaires. C'est en particulier aussi pour cela qu'elle va voter contre ce budget, pour rappeler à l'employeur principal qu'il doit prendre ses responsabilités vis-à-vis de ses agents qui permettent de faire fonctionner correctement ce service public important.

Depuis quelques années, la pression monte, la dégradation existe malgré les efforts faits sur le recrutement, en particulier sur le personnel BIATSS. Cela devient assez insupportable. Elle votera contre le budget tant qu'il n'y aura pas des efforts inscrits concrètement pour protéger les personnels, pour assumer cette charge et permettre à l'Etablissement d'avoir réellement les moyens de ses ambitions.

**Mme OBLE** constate, concernant le projet annuel de performance, le dynamisme économique de la région. Une étude vient d'être menée par la Région sur l'augmentation du nombre de lycéens sur la région Pays-de-la-Loire. Cette étude démontre que les chiffres annoncés par l'INSEE sont largement dépassés. Cela va forcément impacter à très court terme l'Université.

Sur le dialogue de performance, **Mme OBLE** est d'accord avec le fait d'affirmer un soutien fort à la recherche. Elle aurait néanmoins souhaité trouver la mention « favoriser l'insertion durable des docteurs ». Il est évoqué l'augmentation du nombre de doctorants étrangers. Elle souligne que plus de 40% des docteurs inscrits comme demandeurs d'emploi sont des docteurs étrangers, ce qui augmente les freins au retour à l'emploi.

Elle demande pourquoi différencier le dispositif startup post-doc du DIU étudiants entrepreneurs. Elle ne voit pas l'intérêt des deux dispositifs.

Sur l'Université engagée et humaniste, il est évoqué une première année de licence propédeutique et généraliste. Elle voudrait savoir comment concrètement cela va marcher.

Sur le récapitulatif des objectifs et indicateurs de performances, elle aurait bien aimé que les objectifs 1 et 2 soient inversés. L'objectif 2, c'est « améliorer la réussite des étudiants ». Selon elle, ça sera l'objectif 1 avec la diffusion des savoirs et de la connaissance. Il y aurait en objectif 2 : « répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation tout au long de la vie notamment avec la formation continue ».

Enfin, sur le recrutement sélectif des étudiants à l'entrée du M1, elle aurait aimé que soient explicités les critères de sélection.

**LE PRESIDENT** sait qu'il y a cette année une augmentation record du nombre de bacheliers. C'est normal car cela correspond au baby-boom. Il confirme ce record du nombre de bacheliers sur la région. Cela a été verbalisé par le Recteur il y a peu.

Il y a 42% de docteurs étrangers à Nantes. Globalement, c'est l'augmentation du nombre de bourses qui les intéressent. En 2012 avait été prise une mesure forte parce que la situation était intenable. On revient à ce niveau-là et l'Etablissement va continuer dans le cadre des moyens qui seront alloués aussi dans le cadre de l'Isite.

**M. BARBU** répond que cette différenciation n'en est pas une sur les startup post-doc. Dans un premier temps, la mission entrepreneuriale étudiant et le DIU étaient tournés vers l'ensemble des étudiants de l'Université de Nantes sans faire un focus sur les doctorants et post-doctorants. L'Université a souhaité un nouvel axe très fort pour accompagner l'insertion professionnelle des doctorants. A travers les sujets de recherche qu'ils mènent, c'est une population qui doit être accompagnée vers des projets de création d'entreprise. C'est **M. BOURLAOUEN** qui s'occupe de la mission des étudiants entrepreneurs. Il a des actions très fortes prévues en direction des doctorants et une animation plus spécifique sur les laboratoires.

**LE PRESIDENT** répond que « licence propédeutique », c'est dans son programme de candidat 2016. Il y a manifestement un certain nombre de mesures qui ont été copiées par la tutelle. Quand on regarde le plan étudiant, on voit des éléments. Il parlait d'« orientation prescriptive ». L'idée a été retenue.

**M. AVERTY** répond, concernant les critères de M1, que c'est ce qui avait été voté par le Conseil d'Administration, c'est-à-dire une étude d'un dossier avec ou non des entretiens. Les critères propres à chaque formation sont définis par les formations. On ne va pas recruter de la même façon en M1 d'Histoire qu'en M1 de physique.

**Mme SAMI** souhaite avoir la confirmation que dans la pré-notification, il n'y a rien sur le plan licence.

**M. BARBU** le confirme.

**Mme SAMI** souligne qu'il y a beaucoup de communication de la part de l'Etat. Dans les faits, il n'y a strictement aucun accompagnement sérieux. Le seul vrai accompagnement des étudiants, c'est une somme structurelle par étudiant. C'est le seul moyen de le faire correctement. On peut faire des appels d'offres mais cela ne peut concerner qu'un certain nombre de formations et qu'un certain nombre d'étudiants. On continue encore et toujours dans la même façon de fonctionner. On met en concurrence les universités publiques, avec également les universités privées et les écoles privées, au lieu de travailler en symbiose et de faire en sorte que tous les étudiants puissent avoir les moyens de réussir.

Dans la diapositive 19, il est indiqué qu'il y a 3,5 millions d'euros en moins parce que l'on sort le CFA. Elle espère bien qu'il sera possible de les récupérer d'une manière ou d'une autre.

**M. BARBU** précise que cette somme transitait par les comptes de l'Université. Les ressources du CFA sont les mêmes à périmètre constant.

**Mme SAMI** rappelle qu'elle a demandé le montant du budget pour la communication. Apparemment, un audit extérieur sera réalisé. Elle souhaite savoir ce que coûtent tous les audits externes et tous les cabinets comme Plein sens par exemple sur l'année.

**M. BARBU** répond que la ressource des personnels en interne n'est pas suffisante. L'Université ne va pas recruter quelqu'un à chaque fois qu'elle a besoin d'un appui extrêmement technique sur un domaine. Il n'a pas la somme consolidée.

**Mme SAMI** souligne que dans son souvenir c'était environ 360 000 euros en 2017. Quand on est dans une situation où il faut faire des économies, elle pense qu'il est important d'y réfléchir.

**M. BRANCHEREAU** précise que l'on n'est pas aussi fin au moment de la prévision budgétaire. En revanche, dans le compte financier qui sera présenté au Conseil d'Administration du 13 mars 2018, il y aura l'information précise. Par ailleurs, il est possible de consulter le compte financier de l'exercice 2016 et le document qui a été produit à cet effet. On voit très clairement toutes les dépenses qui sont faites auprès des différents cabinets. Ces dépenses ne sont pas l'apanage des services centraux mais concernent tout l'Etablissement. Environ la moitié des dépenses concernant les Composantes.

**M. BROCHARD** rejoint ses collègues sur le constat, sur le fait que l'Etat ne compense pas et ne donne pas dans sa dotation les crédits nécessaires au bon fonctionnement de l'Université. Il est effectivement très inquiétant de constater que la future augmentation du nombre d'étudiants ne semble pas être compensée au niveau de la dotation. La compensation du GVT est également inquiétante.

Tous ces points sont très inquiétants, mais cependant, le SNPTES n'estime pas que voter contre ce budget arrangerait les choses. Le fait qu'un budget ne soit pas voté au sein d'une université engendre plus de problématiques au niveau des personnels qu'autre chose. Il votera donc pour ce budget.

**M. BROCHARD** voulait faire un focus sur la reconnaissance des personnels et notamment des personnels BIATSS. Il a été présenté le 7 décembre 2017 en commission primes un plan de revalorisation des primes BIATSS étalé sur six ans. Les élus SNPTES ont contesté puisqu'ils souhaitent une réévaluation sur trois ans de façon à aligner toutes les primes à un niveau correct, niveau qui est déjà en dessous du minimum dans les différentes universités, que ce soit Angers, Le Mans ou Rennes, ou au Rectorat de Nantes. Ils estiment que la reconnaissance des personnels au vu du travail déjà fait et à venir, notamment au niveau de la NUN, est suffisamment important pour que cette revalorisation des primes se fasse sur trois ans. Ils attendent un geste fort du Président sur cette revalorisation sur trois ans.

**LE PRESIDENT** indique qu'il regardera les choses et l'avancée du groupe de travail là-dessus.

Il indique que **M. BRUNAT** donne procuration à **Mme TONNERRE**, **Mme BARRON** à **Mme SAMI**, **M. AFFILE** à **M. LABOUX**, **M. GENON** à **M. LUPI**, **M. TOSTIVINT** à **Mme BERNAULT**, **Mme LESTIEN** à **M. JAOUEN**, **Mme**

DE SOUSA à M. BONNET-GIBET, M. OLERON à M. GUEVEL, Mme HOUEL à Mme JOLLIET, Mme BOUSQUET à Mme MORERE.

Le Conseil d'Administration approuve avec 25 voix pour et 7 contre, les autorisations budgétaires suivantes:

• 3 244 ETPT sous plafond et 468 ETPT hors plafond soit un total de 3 712 ETPT

• Autorisations d'engagement dont:

- 253 943 790 € personnel
- 43 997 044 € fonctionnement
- 31 619 795 € investissement

• Crédits de paiement

- 253 943 790 € personnel
- 45 273 464 € fonctionnement
- 43 335 267 € investissement

• Solde budgétaire déficitaire de 18 799 853 €

Le Conseil d'Administration APPROUVE avec 25 voix pour et 7 contre, les prévisions budgétaires suivantes:

- 17 078 442 € de variation de trésorerie
- 41 905 € de résultat patrimonial
- 3 196 998 € de capacité d'autofinancement
- 3 912 585 € de variation du fonds de roulement

M. BARBU remercie les services pour ce vrai travail collectif et transversal : la DAF, l'agence comptable, les services financiers de proximité. Ce sont ces derniers qui au jour le jour préparent aussi ce budget qui est une consolidation de l'ensemble des travaux réalisés les Composantes et les laboratoires.

#### **POINT 5. APPROBATION DES MODALITES DE REPARTITION DES CREDITS RECURRENTS DES UNITES DE RECHERCHE**

M. GRASSET rappelle que jusqu'en 2016, la dotation des laboratoires était basée sur les anciennes dotations ministérielles, avec quelques évolutions à la marge. Il a été souhaité au début de ce nouveau quinquennat 2017-2021 une remise à plat de ce principe de dotation des crédits récurrents. La commission FIGUR a été mise en place. Elle a rendu ses conclusions en mars 2017. Un bilan parfaitement exhaustif de la situation a été produit. Pour arriver à ce bilan, la commission a mis en place ce que l'on appelle la notion du point chercheur, c'est-à-dire un indicateur qui se traduit comme étant le nombre d'euros par an et par ETP recherche dans chaque laboratoire.

Ensuite, la commission a travaillé sur la mise en place d'un outil de calcul. M. GRASSET tient à saluer les travaux de la DRPI parce que c'est un outil particulièrement complexe dans la mesure où il doit prendre en compte un objectif qui est simple, le budget global, en se basant d'un côté sur ce qu'est la dotation 2016 et de l'autre côté sur le nombre d'ETP qui évolue au cours du temps. Un autre élément est le critère qualité de chaque laboratoire. L'outil de calcul doit être capable de cadrer aux objectifs cibles de l'Etablissement.

La commission FIGUR a mis en place les grands principes et la DRPI a utilisé les préconisations de la commission FIGUR pour créer l'outil de calcul

Concernant le point chercheur dans les différents laboratoires, il y a une disparité extrêmement claire entre les différents laboratoires d'un même domaine. Il y a une sous-dotation extrêmement claire du domaine lettres, langages, sciences humaines et sociales.

Le constat est :

- dotation SHS insuffisante ;
- disparité intra-secteurs extrêmement prononcée ;
- pas de reconnaissance d'un critère qualité. La répartition au sein même d'un domaine ne prend absolument pas en compte la qualité des laboratoires tels qu'ils ont été évalués par l'HCERS. Les labora-

toires les mieux dotés sont les laboratoires qui sont les plus reconnus aux niveaux national et international, selon les critères HCERS.

Enfin, sur ce volet 2016 reproduit à l'identique en 2017, il n'y avait pas de place pour un budget stratégique, c'est-à-dire la capacité à répondre à des demandes exceptionnelles des laboratoires.

A la Commission Recherche du mois de novembre 2017, il a été discuté la manière de répartir les budgets avec l'objectif 2021. Il n'est plus question de considérer la dotation des laboratoires comme étant d'une manière ou d'une autre liée au poids de l'histoire. Au sein d'un même domaine, tous les laboratoires de même qualité doivent avoir la même dotation récurrente. Si l'on prend par exemple le domaine LLSHS, il y aura en 2021 trois types de dotations qui prennent en compte la qualité du laboratoire telle qu'elle a été évaluée par l'HCERS (G1, G2, G3). La discussion qui a eu lieu au niveau de la Commission Recherche n'a absolument pas été sur la logique qui est de rehausser le domaine SHS et d'aller vers un écart type nul. Elle a juste été sur la volonté de reconnaître ou non l'évaluation qui faite par le HCERS en termes de qualité de la recherche. Il ne s'agit absolument pas d'une logique de prime pour les laboratoires G1 versus G2 versus G3. Il a été acté en Commission de la Recherche que cela correspond à un réel besoin, c'est-à-dire que les laboratoires classés G1 sont les laboratoires d'une renommée telle qu'ils sont tournés au national ou à l'international avec des besoins réels en termes de mission et d'actions d'émergence qui nécessitent une dotation récurrente supérieure. La Commission Recherche a adopté une logique d'écart conséquent entre les G1, G2 et G3, qui correspond aux points présents sur le PPT diffusé. Ces points sont le calcul exact de ce que seront les points chercheurs des différents laboratoires en 2021. Au lieu d'avoir 44 points, il n'y en aura plus que 9 : 3 dans le domaine SHS, 3 dans le domaine Santé, 3 dans le domaine Sciences et Technologie. Si l'on traduit en termes de moyenne, il y a sur les domaines Sciences et Technologie et Santé une dotation moyenne qui reste équivalente à celle en 2016 et 2017, 3 500 euros par ETP par an. Concernant le domaine SHS, on est passé d'un domaine très sous-évalué, aux environs de 2 200 euros par ETP par an, à un domaine qui va monter à 3 000 euros par ETP par an.

Les directeurs d'unité vont recevoir au mois de janvier leur dotation sur les quatre ans qui viennent et la trajectoire pour aller d'une dotation qui est celle de 2017 à l'objectif en 2021. Il n'est pas question d'imposer au mois de janvier la dotation 2021 de manière brutale et non négociée. C'est une logique de glissement. On part de l'historique, c'est-à-dire la dotation 2017, et on migre en quatre ans sur l'objectif 2021 avec une pente qui est quasiment linéaire. Cette pente est plus une position de principe que la réalité puisque grâce à la GBCP, les directions d'unité vont recevoir une lettre qui donne l'enveloppe globale sur les quatre ans. Elles seront libres de pouvoir dépenser comme elles le souhaitent cette enveloppe globale sur la totalité des quatre ans.

La dotation récurrente globale va passer de 2,7 millions en 2017 à 3 millions en 2021, ce qui a permis de rajouter ce volant stratégique. Il y a les besoins classiques et il y a les demandes exceptionnelles. C'est cette nécessité à un moment donné d'apporter un soutien de toute nature à un laboratoire qui doit faire face à un besoin qu'il n'avait pas anticipé. A partir de 2018, l'Etablissement sera en capacité de débloquent 8% du budget global, c'est-à-dire environ 200 000 euros par an, pour répondre aux demandes exceptionnelles des laboratoires. Les laboratoires ont été informés. Ils auront dès le mois de janvier une lettre leur demandant d'anticiper cette demande exceptionnelle sur 2018. Dès l'automne 2018, ils pourront faire leur demande exceptionnelle ou anticiper les demandes exceptionnelles sur le budget 2019, comme ils le font déjà dans le cadre des autres tutelles, en particulier l'INSERM et le CNRS.

**Mme SAMI** a depuis quelques jours essayé de voir ce qu'il y avait sur Prodoc. Elle a cherché à lire quelles étaient les propositions. Elle se souvient qu'en mars 2017, les résultats des réflexions de la commission FIGUR étaient à l'ordre du jour de la Commission Permanente du Conseil d'Administration. Il y a eu de grandes discussions sur un certain nombre de points. Finalement, le point a été retiré de l'ordre du jour du Conseil d'Administration. **Mme SAMI** attendait de savoir ce qui allait être proposé. Or, seul l'exposé des motifs a été diffusé aux administrateurs. La présentation est très claire et lui a permis de comprendre un certain nombre de choses. Concernant toutes les questions qu'elle s'était posées au mois de mars lors de la discussion sur les propositions de la commission FIGUR, elle ne sait pas quelles sont les réponses qui ont été apportées. Malgré la présentation très claire, toutes ses questions restent sans réponses. Elle doit voter sur un texte qu'elle n'a pas pu lire.

**M. GRASSET** rappelle la procédure. Dès le mois d'octobre, il a fait cette proposition à la conférence des directeurs d'unité. Il a présenté ce que devait être selon lui l'objectif 2021, mais sans préciser à ce moment-là quel serait la hauteur de l'ellipse, c'est-à-dire l'écart entre les laboratoires G1, G2 et G3.

Le 13 novembre, le même document a été présenté pour avis à la Commission Recherche.

Il appartient désormais au Conseil d'Administration d'approuver ces nouvelles modalités. Concernant le dépôt sur Prodoc, il ne peut pas se prononcer.

**LE PRESIDENT** souligne que ce qu'il faut comprendre, c'est qu'il y a des disparités entre les secteurs et des disparités intersectorielles inexplicables. On part d'un historique. Désormais il y a des éléments d'équité, de défense des SHS. Des moyens supplémentaires sur la recherche sont mis.

**M. JAOUEN** indique que la majorité considère que cette nouvelle clé de répartition est équilibrée. C'est une évolution significative par rapport à un modèle qui datait d'une quinzaine d'années et qui était totalement obsolète. On prend désormais en compte l'évaluation avec une augmentation progressive sur plusieurs années, un rattrapage des différents laboratoires LLSHS, une réduction des disparités intersectorielles. Tout cela va dans le bon sens. Est également très important le fait de rester manœuvrant, c'est-à-dire d'affecter 8% de ce budget à des besoins spécifiques qui permettent d'impulser une véritable politique d'Etablissement dans une période qui est riche en mutation. Cette possibilité de gestion pluriannuelle de ces crédits scientifiques est également un point positif. La majorité soutient cette délibération.

**Mme DRONNEAU** salue la démarche parce qu'elle est témoin par ses fonctions de la situation financière des laboratoires de recherche SHS. Elle ne peut que confirmer qu'il y a un problème sur ces attributions. Elle est heureuse d'apprendre qu'ils vont voir leur situation améliorée.

Elle est témoin au quotidien, en cette période de fin d'exercice, de la pression sur les personnels BIATSS. Il y a quelques laboratoires qui sont en réelles difficultés actuellement pour finir leur exercice sur le fonctionnement. Elle aurait aimé que les notifications aient pu avoir lieu avant le 1<sup>er</sup> janvier afin que les laboratoires puissent savoir avec quoi ils commencent au 1<sup>er</sup> janvier.

Elle salue aussi le choix de la pluriannualité parce que cela va permettre un mode de fonctionnement un peu plus souple, même si jusqu'à maintenant, pour certains laboratoires, la situation ne permettait pas de dégager quoi que ce soit pour imaginer se projeter sur l'exercice suivant.

**Mme DRONNEAU** alerte sur le soutien qui existait des écoles doctorales. Il y a eu un changement de gestion. Il y aura sûrement une réflexion là-dessus. Il sera de toute façon nécessaire d'apporter des informations et des éclaircissements. Les écoles doctorales étaient sollicitées par les laboratoires de recherche pour des soutiens aux soutenances. Elle a mis un mois à obtenir une réponse à peu près claire sur le fait qu'il y avait eu un changement de mode d'attribution car les écoles doctorales ne sont plus gérées au niveau de l'Université mais au niveau de l'UBL. Pour toutes les soutenances à partir du 2<sup>ème</sup> semestre, il n'y a plus d'aide. Il semble que cette information n'a pas très bien circulé. S'il y a une aide, le processus pour l'obtenir n'est pas connu. Concernant les aides qui ont pu être attribuées au 1<sup>er</sup> semestre, elles viennent seulement d'être perçues par les laboratoires, ce qui est très tardif par rapport à leur situation financière, en particulier en SHS. Par conséquent, ils se sont trouvés bloqués à un moment donné. Il faudra éclaircir ce point : est-ce que l'aide est supprimée parce que leurs crédits ont été valorisés ? Y-a-t-il un budget au niveau des écoles doctorales pour permettre de continuer à soutenir les laboratoires ?

**M. GRASSET** répond qu'il est parfaitement conscient de la situation des écoles doctorales et de la complexité qu'il y a aujourd'hui à faire prévaloir la voix de l'Etablissement dans un contexte qui est celui de l'UBL. C'est le chantier sur lequel il est en train de s'atteler avec les services. Il réunit tous les Directeurs d'école doctorale et Directeurs adjoints du site université de Nantes le 11 janvier prochain. Ce sujet sera abordé.

**Mme FLEURY-BAHI** salue le travail de la commission, de l'équipe présidentielle, du Vice-Président Recherche ainsi que des services dans le cadre de cette proposition de remise plat des dotations des unités de recherche. Elle parle au nom de la majorité U2020 mais également au titre de Directrice de laboratoire SHS. Cette remise à plat était indispensable, en particulier pour le secteur des LLSHS. La situation historique a amené à un déséquilibre, à une inégalité criante entre les secteurs en défaveur en particulier des LLSHS. La situation devait impérativement être revue. Il est important également de relever qu'au-delà des disparités intersectorielles, la proposition permet d'homogénéiser les choses également en intra-sectorielles. La prise en compte du critère qualité est indispensable. L'Etablissement s'engage aujourd'hui dans la construction de la NUN, dans la mise en place des projets stratégiques de pôle, y compris des projets stratégiques en termes de recherche au niveau des pôles. C'est important de pouvoir démarrer sur des bases solides. Cette proposition de répartition beaucoup plus homogène et équitable des crédits récurrents y contribue indéniablement. La majorité soutient cette proposition.

**M. CARBONI** rejoint l'ensemble des collègues qui ont pris la parole. Il remercie et félicite tous les services et le Vice-Président Recherche pour cet effort de concertation. Il pense que ce qui s'est joué aussi bien au sein de la commission FIGUR que dans les décisions qui ont été prises sur la recherche peut servir au moment de parler

de co-construction de l'Université. Il y a eu un effort d'écoute qu'il salue.

**Mme OBLE** demande combien de laboratoires sont sous tutelle de l'Université. Elle demande à quoi correspondent les groupes G1, G2 et G3.

**M. GRASSET** répond que les 44 laboratoires sont répartis par tiers dans chacun des groupes. Cela correspond à un critère de classement associé à la qualité du laboratoire. Ce critère qualité est donné à partir de l'évaluation du HCERS. Ce classement est basé sur le travail qui a été fait par des experts extérieurs au niveau national voire international pour certains laboratoires, en 2015 et 2016. Ce classement a été fait par la commission FIGUR. Il n'a absolument pas été remis en question. Il est extrêmement clair.

**M. BONNET-GIBET** indique qu'ils sont très contents pour la revalorisation des SHS. Une bonne recherche en SHS, c'est aussi une bonne formation derrière et une bonne reconnaissance des diplômés.

**LE PRESIDENT** souligne que bouger l'histoire, c'est toujours très compliqué. Très modestement, cela s'apparente à ce que l'on peut appeler le courage politique.

**M. GRASSET** tenait à remercier **M. DAVY** pour son travail.

**Mme SAMI** ne remet pas en question l'exposé des motifs. Elle ne remet surtout pas en question le travail qui est fait ni par le Vice-Président Recherche ni par tous les services. Par contre, elle ne peut pas voter sur un texte qu'elle n'a pas vu et qu'elle n'a pas eu l'occasion de lire et d'étudier. Elle refuse de donc de prendre part au vote.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 30 voix pour et 2 refus de prendre part au vote, les modalités de répartition des crédits récurrents des unités de recherche pour la période 2018 / 2021.**

#### **POINT 6. APPROBATION DU BILAN SOCIAL 2016 (APRES AVIS DU CTE)**

**Mme LE FICHANT** souligne qu'elle veille à avoir une démarche collective pour la préparation de ce bilan social. Le retard que l'Etablissement avait en la matière a été rattrapé. Nous aboutissons depuis 2015 à une vision beaucoup plus collaboratrice en faisant en sorte que les organisations syndicales soient largement associées.

Le nouveau système d'information en ressources humaines a nécessité de modifier les requêtes.

Il y a désormais une version stabilisée avec des documents d'analyse complet sur la situation sociale de l'Etablissement afin de mieux en suivre l'évolution et des fiches de caractérisation par indicateur.

L'Université suit les demandes du Ministère avec des données réglementaires qui sont aujourd'hui requises, particulièrement concernant la partie femmes hommes et les données genrées.

Afin d'avoir une vision un peu plus spécifique de l'Université de Nantes, certains données non réglementaires ont été conservées, relatives notamment à l'organisation des actions sociales, culturelles et sportives. Les effectifs étudiants sont également intégrés, par Composante et par pôle, afin d'avoir le taux d'encadrement.

Une présentation comparative des données sur trois ans est privilégiée mais pas systématisée, en accord avec les organisations syndicales. Cela donne un sens d'évolution. L'objectif à court terme est de poursuivre ces évolutions comparatives genrées, particulièrement pour suivre les actions dans le cadre de la mission égalité femmes/hommes.

En 2016, l'Université de Nantes comptait 4 119 agents alors qu'ils étaient 4 080 en 2015.

La répartition titulaires / contractuels est stable : 65,2% de personnels titulaires et 34,8% de personnels contractuels. La part des agents titulaires dans l'enseignement supérieur national en 2015 était de 65,5%. L'Université est donc dans la moyenne. Cela tient aussi à l'augmentation des contrats doctoraux, conformément aux engagements pris par **LE PRESIDENT** de l'Université : 298 contrats doctoraux et post-doc en 2016 contre 264 en 2014.

Le nombre de contrats LRU en CDD voire en CDI a augmenté : 44 en 2014 et 58 en 2016. Ces contrats LRU, CDD et CDI, ont vocation à stabiliser les situations précaires. Un contrat LRU en CDD, c'est une situation beaucoup moins précaire qu'un vacataire.

La répartition globale des femmes et des hommes au sein de l'Etablissement est relativement stable. Il y a un peu plus de femmes. La féminisation chez les personnels BIATSS est un peu plus prépondérante, particulièrement dans la catégorie C. Chez les enseignants, enseignants-chercheurs, le corps des professeurs est nettement plus masculinisé.

Le nombre de personnels de catégorie B poursuit sa progression. C'est quelque chose qui est important pour renforcer l'encadrement de proximité.

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants-chercheurs, les départs à la retraite ont lieu plus tard qu'auparavant. Il y a 17 départs en moins par rapport au nombre d'agents qui pourraient partir à la retraite.

Concernant la sécurisation et l'accompagnement des parcours professionnels, les taux de promotion restent faibles. 93 enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'avancement de grade, 53 BIATSS. Cela correspond à des taux de 5 % - 6%. C'est relativement faible. Là encore, l'Etablissement fait l'effort de stabiliser les situations : 26 contrats CDI ont été conclus et 32 concours ont été ouverts, dont 8 réservés et 19 concours internes qui permettent de titulariser des personnels.

Sur les campagnes de mobilité, le taux de satisfaction n'est pas optimal puisqu'il est à 54%.

248 975 euros sont consacrés à la formation des personnels, soit 12% d'augmentation. Il y a plus d'agents formés et plus d'heures de formation délivrées. Un effort traditionnel est réalisé sur l'accompagnement au changement, les formations hygiène, santé et sécurité, les actions de sensibilisation aux risques psycho sociaux. Les personnels d'encadrement sont par ailleurs formés au management.

La formation des enseignants, enseignants-chercheurs reste mesurée même si elle s'ouvre de plus en plus à eux. **Mme LE FICHANT** souhaite qu'elle se développe davantage.

Beaucoup d'agents annulent au dernier moment ou ne préviennent pas, ce qui entraîne une perte de temps pour les médecins de prévention. Un travail est réalisé afin d'améliorer ce taux de fréquentation. L'acquisition d'un nouveau logiciel et un travail conjoint entre la Médecine Préventive du Personnel Universitaire et la DRH ou les autres services impactés, la DHSET notamment, devraient pouvoir améliorer ce taux de fréquentation.

Concernant les agents en situation de handicap, l'accent est mis sur la reconnaissance. 136 agents dans l'Etablissement sont reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 7% de plus qu'en 2015. La meilleure identification des situations fait partie des actions du Schéma Directeur du Handicap, avec pour objectif d'améliorer les conditions de travail des personnels en situation de handicap, tant en termes d'aménagement de poste que d'aménagement d'horaires. L'accent est également mis sur le recrutement et non pas simplement sur la reconnaissance des personnels déjà en place à l'Université de Nantes, particulièrement sur les enseignants et enseignants-chercheurs

Enfin l'Université travaille sur la mise en place du télétravail. Un groupe de travail se réunit.

Le bilan social est un très gros travail pour tous les services qui y contribuent, particulièrement la Direction des ressources humaines et du dialogue social et la Direction de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement au travail. L'élaboration du prochain bilan social s'appuiera sur le travail déjà réalisé et associera les organisations syndicales pour harmoniser et voir ce qui est utile tant pour l'Etablissement que pour les organisations syndicales. .

**Mme TRICHET** remercie au nom de la majorité les personnes qui ont contribué à l'élaboration du bilan social. C'est un document qui est indispensable au fonctionnement de l'Etablissement, qui permet d'avoir un prisme objectif sur ce qui se passe réellement dans l'Etablissement. Les 2% d'augmentation de la masse salariale sur trois ans sont à mettre au regard de l'augmentation des effectifs étudiants qui est de 10%. Il est important de laisser les effectifs étudiants dans ce bilan social. **Mme TRICHET** a été, grâce à ce document, informée que, malgré l'augmentation de 10% des effectifs étudiants, les heures complémentaires n'ont pas progressé depuis 2013 par pôle. Elle ne sait pas comment ils arrivent à maîtriser une telle situation avec seulement 2% d'augmentation de personnels. Elle pense que les méthodes pédagogiques qui impliquent du distanciel sont à valoriser.

**Mme TRICHET** voudrait à nouveau saluer la politique volontariste en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. 3,3% de personnels en situation de handicap, c'est un beau chiffre même s'il est en deçà de ce qui est préconisé par la loi. Il faut poursuivre, anticiper les besoins de recrutement et même les créer. Elle a l'impression que les collègues le ressentent plutôt parfois comme des contraintes que comme des besoins.

Dans ce bilan social sont prises en compte les différentes remarques qui sont apportées d'une année sur l'autre, concernant notamment le détail du montant des primes. La prime recherche peut désormais être comparée au montant des heures complémentaires. Quand on est enseignant-chercheur, on ne peut pas faire d'enseignement si on n'a pas une activité de chercheur vraiment active. 2,5% de la dépense du personnel, ce n'est pas un gros levier pour stimuler cette activité de recherche des enseignants-chercheurs. Il est plus intéressant de faire des heures complémentaires.

Ce bilan lui apporte des arguments forts qui sont vraiment objectifs pour pouvoir contrer les aprioris qui existent.

**Mme TRICHET** savait qu'il y avait une différence entre les recrutements hommes / femmes, mais ce qui a été mis en évidence et qui l'a interpellée, c'est la différence de 1 000 euros au niveau des salaires entre les hommes et les femmes, dès les premiers 60% des salaires les plus bas. Il y a encore beaucoup de travail à faire. Il ne faut pas y renoncer.

**LE PRESIDENT** remercie **Mme TRICHET** pour ce soutien. Beaucoup de travail a été fait effectivement et beaucoup de travail reste à faire, mais au moins il est objectivé très clairement.

**Mme OBLE** trouve que la population des contractuels est très importante. Sur la population enseignants-chercheurs et enseignants hommes, 54,70 % sont contractuels. Cela lui paraît énorme. Ce qui l'a aussi surprise, c'est la différence de salaire entre les titulaires et les non-titulaires CDI et CDD.

**LE PRESIDENT** insiste sur la différence entre CDD et CDI. Le CDI n'est pas une situation précaire. La dépréciation ne concerne pas les CDI.

**Mme RAIMBAULT** souligne que c'est un document de qualité et clair. Elle remercie les services pour ce travail. On peut de nouveau constater que l'accès aux postes de responsabilité reste faible pour les femmes et que les inégalités salariales sont importantes. Toutes choses égales par ailleurs, les écarts de salaire peuvent aller jusqu'à 1 000 euros en défaveur des femmes. Comme l'année précédente, Interasso tient à rappeler que ces inégalités n'ont pas leur place à l'Université et réitère la revendication d'arriver à une égalité effective des salaires entre les femmes et les hommes. Il y a un léger rapprochement entre ces salaires par rapport à l'année précédente. Il y a visiblement une volonté d'harmonisation mais les inégalités restent très fortes. Pourtant, l'égalité des chances et la promotion sociale sont des objectifs de la Nouvelle Université à Nantes. Il est donc nécessaire que l'Université intègre dans son fonctionnement interne ces belles valeurs qu'elle prône. Interasso restera vigilant au cours des années à venir.

**M. POUZAINT** rejoint sa collègue **Mme TRICHET** sur un certain nombre de points. Effectivement, le nombre d'étudiants a beaucoup augmenté, sans compter l'augmentation des contrats de recherche, ce qui entraîne une pression sur le travail.

Sur la question des contractuels, il est vrai qu'un contractuel en CDI n'est pas un contractuel en CDD. Un certain nombre de collègues qui sont chefs de service, qu'ils soient enseignants ou BIATSS, ne connaissent pas forcément parfaitement le droit du travail. Les élus d'Ensemble sont sollicités par des responsables de l'Université dans un certain nombre de cas contentieux, ce qui montre bien qu'il y a un travail de formation à faire sur les responsables de service afin qu'ils maîtrisent le droit du travail et les relations de management humaines. Il y a du travail à faire de ce côté-là puisque l'augmentation des contractuels, compte tenu du contexte, n'est pas prête de s'arrêter. En 2014, 33 % des emplois sont des emplois contractuels. En 2016, 34,7% des emplois sont des emplois contractuels. C'est un point sur lequel il faut être particulièrement vigilant. Ensemble sera vigilant parce que l'on ne peut pas se contenter de constater l'augmentation. Il faut aussi veiller à l'accompagnement, notamment en matière de formation des responsables de service afin de pouvoir devancer les difficultés.

Sa collègue **Mme TRICHET** est étonnée que dans un contexte où il y a augmentation du nombre d'étudiants, il n'y ait pas de pression supplémentaire sur les heures complémentaires. A l'IUT, ils ont augmenté la capacité des salles puisqu'ils sont déjà au maximum humains de ce qu'ils peuvent faire en heures complémentaires. Des travaux pratiques qui avaient lieu à 16 ont désormais lieu à 24. Des postes ont été rajoutés dans toutes les



salles. Une première salle à 32 postes a été construite. Ils ont trouvé des solutions pour ne pas augmenter les coûts.

Enfin, **M. POUZAIN** est sensible à la question hommes-femmes. Il n'y a pas un plafond de verre mais un déterminisme. Dès le collège, l'orientation des collégiennes est faite vers des secteurs qui plus tard vont conduire à des emplois qui financièrement seront moins valorisables. A l'IUT, ils sont prêts à accueillir dans les disciplines technologiques plus d'étudiantes. En moyenne, elles travaillent plus. Elles réussiraient largement, aussi bien que les hommes. A leur grand désespoir, ils n'arrivent pas à accueillir plus d'étudiantes alors qu'ils font des actions pour promouvoir dès le collège les filières scientifiques, dans le cadre de la fête de la science, dans le cadre des portes ouvertes en direction des collèges de Carquefou. Il ne faut pas se contenter de dire qu'il y a 1 000 euros de salaire de moins et ne pas mettre en place les actions qui vont permettre de réduire les inégalités. Sinon, on constatera pendant encore longtemps qu'il y a 1 000 euros de différence. Il faut agir dès le collège car c'est là où l'on peut agir sur les déterminismes sociaux qui font que majoritairement les étudiantes vont vers des secteurs où l'emploi est plus difficile, où il est moins valorisable financièrement.

**LE PRESIDENT** souligne que sur la prise en compte de la formation des cadres, il y a le parcours dirigeant qui a été mis en place l'année dernière qui a exactement cette vocation. Il y a tout un séminaire sur la partie RH qu'anime **Mme LE FICHANT** avec les services.

**Mme LE FICHANT** précise que c'est un parcours qui a vocation à mixer des cadres dirigeants, des membres de l'administration mais également des enseignants, des enseignants-chercheurs, des directeurs de Composante, des directeurs de laboratoire. Il faut les accompagner largement. Au-delà de cette formation, il y a des formations au management qui sont offertes dans le catalogue de formation.

Concernant la parité femmes-hommes et les différences de rémunération, il y a plusieurs éléments à prendre en considération. Par exemple, pour les enseignants-chercheurs, sachant qu'il y a plus d'hommes qui sont professeurs que de femmes, cela induit sur les moyennes femmes et hommes des différences. Le fait qu'il y ait, aussi bien pour les enseignants que pour les personnels BIATSS, plus de femmes qui soient à temps partiel à 80% implique des différences sur les rémunérations. Le fait qu'il y ait plus de collègues masculins qui réalisent des heures complémentaires affecte aussi la rémunération globale. Ce sont différents points sur lesquels il convient de travailler.

**LE PRESIDENT** ajoute qu'à catégorie égale, les salaires sont les mêmes dans la fonction publique. Un Professeur homme ou femme à tel échelon est payé pareil. C'est la photographie de la répartition des fonctions qui donne ce différentiel. Il y a plus de Professeurs, plus de HDR, plus de fonctions transversales chez les hommes que chez les femmes. C'est cela qu'il faut corriger mais les salaires sont les mêmes.

**Mme TRICHET** ajoute que c'est pour cela qu'elle s'était intéressée au 6<sup>ème</sup> décile seulement. Au 6<sup>ème</sup> décile, les salaires les plus hauts ne sont pas encore inclus. C'est là que c'est important de regarder d'où vient le fait qu'il y ait 1 000 euros d'écart. Effectivement, il faut permettre un accès aux femmes aux fonctions transversales de façon paritaire, comme cela a été fait au niveau des conseils et des commissions par exemple. On ne propose pas forcément ces fonctions aux femmes. Il faut mettre les femmes en position d'être obligées de les prendre.

**Mme TRICHET** ne nie pas qu'il y a un problème d'éducation dès le départ. Les femmes se retirent elles-mêmes. On ne peut pas seulement accuser les hommes de ne pas donner accès à ces fonctions, il y a aussi la capacité des femmes à prendre en charge ces fonctions-là. Il faut des formations où l'on isole ces cas particuliers, c'est-à-dire par exemple faire des groupes de femmes s'il le faut pour comprendre quel est leur problème pour prendre des responsabilités, quels sont les freins qui sont inconscients.

**Mme LE FICHANT** souligne que parfois les femmes s'investissent plus que mes hommes dans les responsabilités des Composantes, au niveau des départements.

**LE PRESIDENT** rappelle qu'il y a une mission sur ce sujet et il remercie **Mme KUNS** de faire ce travail pour essayer de mieux comprendre et mieux agir au niveau de l'Université, sur la base d'un réseau au plan national pour croiser les avis.

**M. POUZAIN** va voter contre le bilan social. Ce n'est pas contre le document, mais pour interpellier sur la question des emplois qui n'est pas du fait de l'Université.

**LE PRESIDENT** précise, concernant la déprécarisation, qu'en matière de titularisation l'an passé, sur 61 postes pourvus, 43 lauréats sont des contractuels de l'Université de Nantes dont 21 CDD et 22 CDI. L'effort de cdisation et de titularisation de l'Université est réel. Pour les concours 2018, 41 concours ont été demandés et 24

agents contractuels sont pressentis dont 18 en CDD. Les chiffres parlent. Il y a un effort très clair pour lutter contre cette précarité.

**Mme SAMI** voudrait saluer le travail qui est fait. Ce bilan social n'existait même pas il y a quelques années. Il est de plus en plus clair, de plus en plus détaillé. C'est un gros travail. Elle est complètement d'accord avec quasiment tout ce qu'a dit **Mme TRICHET** et sur ce qui a été dit par ailleurs. Elle souhaite signaler un autre point important. L'Intersyndicale se bat toujours pour que les emplois soient des emplois statutaires. Il y a un certain nombre de postes LRU qui ont été acceptés ces dernières années parce qu'ils permettaient à des personnes en précarité d'avoir ces postes. Les élus d'Ensemble sont contre ce type de poste et les postes de précaire.

Concernant les enseignants-chercheurs et enseignants, le salaire net corrigé du temps de travail des femmes titulaires est de 3 363 euros, 1 618 euros pour les CDD, alors que celui des hommes titulaires est de 3 793 euros, 1 715 euros pour les CDD. Indépendamment d'être une femme ou un homme, la différence de salaire net corrigé sur le temps est énorme entre les emplois statutaires de titulaire et les emplois de CDD.

L'Intersyndicale ne remet pas en question le fait que ce bilan social représente un gros travail. Par contre, il y a quand même dans la politique qui est menée, avec tous les bémols liés au manque de moyens donnés par l'Etat, un certain nombre de choses qu'il faudrait faire avancer.

**Mme MORERE** indique qu'on ne peut que saluer ce travail énorme. Elle trouve aussi très intéressant les chiffres par pôle qui sont donnés en vue de la formation de la Nouvelle Université à Nantes. Elle tient à souligner la démarche responsable des services communs de l'Université qui est menée en lien avec la DRH pour justement lutter contre la précarité des emplois, essayer de trouver les solutions, toujours sur la base d'un budget équilibré.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 25 voix pour, 6 voix contre et 1 abstention, le bilan social 2016, tel qu'annexé.**

**Mme LE FICHANT** remercie notamment la Direction des ressources humaines et la Cellule d'Aide au Pilotage pour ce travail.

#### **POINT 7. APPROBATION DE LA REVISION DES EFFECTIFS POUR LES PERSONNELS BIATSS (APRES AVIS DU CTE ET EXAMEN PAR LA CPCA)**

**Mme LE FICHANT** rappelle que l'objectif de cette révision des effectifs BIATSS est de mettre en place un principe de publication des titulaires. Ce sont les titulaires qui sont concernés par cette révision des effectifs. Une absence de publication ne signifie pas que le poste est laissé vacant.

Au 1<sup>er</sup> juin 2017, il y a :

- 1 091 titulaires BIATSS sur financement Etat et ressources propres. Tout titulaire, même lorsqu'il est financé sur ressources propres, impacte le plafond d'emploi de l'Etat.
- 225 contractuels BIATSS sur fonction permanente, sur financement Etat uniquement.

Cela donne un total de 1 316 personnels BIATSS physiques sur fonction permanente. En ETPT, il y a 1 216 ETPT sur fonction permanente sur financement Etat, 52 sur fonctions permanentes sur ressources propres et 44 ETPT sur fonctions temporaires. Cela représente un total de 1 312 ETPT sur plafond notifié Etat.

L'Université frôle depuis quelques années le plafond d'emploi alloué par l'Etat qui est cette année un peu dépassé. Tous les personnels ne sont pas à 100 % sur leur poste, ce qui permet d'avoir une marge de manœuvre, mais qui diminue considérablement.

Concernant les départs à la retraite, il y a 32 hypothèses de retraite de titulaires mais seuls 19 départs sont confirmés par les agents. Aucune estimation n'est faite sur les autres possibilités de départ, telles que les mutations, les détachements, les disponibilités.

Sur le dispositif Sauvadet, il s'agit de la deuxième phase de ce dispositif de titularisation des personnels. 72 agents sont éligibles, 30 au titre du premier dispositif et 42 au titre du second. Sur ces 72 agents éligibles, 65 sont d'ores et déjà en CDI ou sont en voie d'être cdisés très prochainement. Sur les demandes qui ont été faites par les Composantes et les services, comme cela avait déjà été le cas pour la révision des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs, il y a une hausse des demandes par rapport aux années précédentes : 142 demandes en 2016, 151 en 2017, 160 cette année. L'arbitrage se fait en plusieurs phases. Les services concer-

nés et les vice-présidents se réunissent à maintes reprises pour aborder les demandes. La Présidence a des échanges avec les Composantes et les services avant de rendre un arbitrage définitif. Plusieurs critères sont combinés. L'objectif principal est de stabiliser des situations individuelles en donnant la priorité aux catégories B et C. Cela signifie que la priorité n'a pas été mise sur les agents qui étaient en CDI parce qu'ils ne sont pas en situation précaire. Il n'y a pas eu non plus de priorité sur la publication de postes de contractuels sur la formation continue parce que depuis la loi El Khomri les agents contractuels recrutés sur un poste fléché formation continue peuvent bénéficier d'un contrat de trois ans renouvelable une fois. C'est une possibilité qui est nouvellement ouverte. Enfin, une attention particulière est portée sur les recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

**Mme LE FICHANT** est particulièrement attentive au coût pour l'Etablissement et à l'impact sur la masse salariale. De ce fait, les publications de postes de titulaires en cas de vacance provisoire sont refusées (détachement, congé parental, disponibilité). Les demandes de création ont été refusées et les modifications de financement ne sont pas acceptées, par exemple lorsque des agents ont été recrutés sur des ressources propres et qu'il est demandé par une Composante de passer en financement Etat.

Une attention particulière est portée sur le respect des équilibres dans la voie d'accès. Cela n'est pas toujours facile à expliquer, à faire comprendre aux Composantes et aux services. Il faut à tout prix respecter un équilibre entre les publications de concours interne, concours externe et concours PACTE. Cela impose parfois des choix. Il peut parfois être plus difficile de réussir à être titularisé par un concours externe parce qu'il est ouvert sur le plan national. Il y a donc plus de concurrence mais il faut impérativement respecter ces équilibres.

Des accords ont été parfois conclus au cas par cas, ligne par ligne, mais la volumétrie a été privilégiée, en mettant parfois certaines conditions voire des véto lorsque le caractère vacant du poste proposé à la publication n'était pas assuré.

L'accord a été donné pour 54 publications de recrutement titulaires. L'effort est poursuivi sur les postes occupés par des agents contractuels : 37 publications sur 54 postes publiés. La déparcarisation est confirmée par l'évolution du nombre d'ETPT en moyenne annuelle des titulaires et des CDI. Le nombre de titulaires a augmenté. Depuis 2014, le nombre de CDI sur financement Etat augmente, ainsi que les CDI sur ressources propres.

**Mme TONERRE** souhaite indiquer que la majorité soutient les décisions dans le cadre de cette révision des effectifs BIATSS. Cela va dans le bon sens compte tenu du contexte budgétaire et de l'alerte sur le plafond d'emplois notamment. Les critères indiqués semblent pertinents, notamment le fait que la titularisation des catégories B et C soit priorisée pour éviter des renouvellements de personnels sur des postes au bout de deux comme la réglementation l'oblige.

Le dispositif Sauvadet est prolongé cette année encore, ce qui n'est pas le choix de tous les établissements.

Concernant les 26 CDI, même si ce ne sont pas des titularisations, c'est quand même une possibilité pour ces agents de pérenniser leur situation.

Sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, il y a un certain nombre de postes également cette année. Cela va dans le bon sens même si globalement il faut rappeler que l'Etablissement est toujours en dessous des 6%.

Il y a également un certain nombre de postes au niveau polaire, notamment sur le pôle LLSHS sur le service de réservation des salles, sur la scolarité, sur le service financier de proximité. Cela va dans le bon sens puisque ces postes vont permettre de bénéficier à l'ensemble des Composantes de ce pôle en particulier. On espérait toujours faire plus mais compte tenu du contexte et du nombre réel d'emplois vacants, c'est tout de même positif.

**Mme DRONNEAU** indique qu'ils soutiennent totalement la démarche de publication de concours puisqu'il s'agit de recruter des titulaires, donc le statut auquel ils sont le plus attachés. Par contre, ils demandent depuis l'année dernière des documents qui leur permettent d'avoir une analyse complète de la situation des Composantes, des besoins des secteurs et donc ainsi de connaître la réalité des demandes. Ces documents leur permettraient d'être en capacité de comprendre réellement l'arbitrage, même s'ils ont d'ores et déjà les critères. Pour autant, ils ne sont pas entendus. C'est donc plutôt sur la forme que l'UNSA éducation va voter contre, même si c'est contre leurs convictions profondes. L'UNSA redemande pour la deuxième année consécutive d'être en capacité de pouvoir avoir l'analyse complète des demandes.

**M. BROCHARD** indique qu'il votera pour la dernière fois pour cette révision des effectifs s'ils n'ont pas les documents l'année prochaine.

Au sein de l'UFR sciences, les remontées de classement faites par la Composante ont été modifiées après le vote du Conseil de gestion. Ils attirent l'attention sur le fait que la Nouvelle Université à Nantes qui est en train d'être mise en place a pour volonté de donner plus de responsabilités aux Composantes. C'est donc incompatible avec le fait de modifier un classement réalisé par la Composante à l'issue des échanges qu'il y a pu avoir en réunion de proximité.

**LE PRESIDENT** répond que l'objectif est aussi en termes de responsabilisation, de rapprocher la décision de l'action et d'être en capacité de respecter les propositions qui sont faites au niveau des Composantes à l'échelle polaire.

**Mme OBLE** demande si, concernant le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, on retrouve les postes sur le site de l'Université de Nantes.

**Mme LORET** répond qu'il s'agit bien de recrutement. Ce n'est pas de la reconnaissance d'agents qui sont déjà en poste. Il y aura une publication des fiches de postes.

**M. POUZAINT** indique qu'Ensemble votera contre puisqu'ils ne disposent pas des éléments qui permettent de juger de la situation. Par ailleurs, la question des contractuels ne lui semble pas une problématique uniquement de l'Université de Nantes. C'est une problématique qui est nationale, qui dépasse de beaucoup les universités. En tant que représentants des personnels, ils se doivent non seulement d'alerter mais aussi d'appuyer sur ce point-là.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 25 voix pour et 7 voix contre, les propositions de publication au recrutement titulaire BIATSS 2018, telles que présentées dans le tableau annexé.**

#### **POINT 8. APPROBATION DU NOUVEAU REFERENTIEL DES EQUIVALENCES HORAIRES DES ACTIVITES DES ENSEIGNANTS MIS EN ŒUVRE A COMPTER DE LA RENTREE UNIVERSITAIRE 2017/2018**

**Mme LE FICHANT** indique qu'ils ont fait le choix cette année de revisiter ce référentiel et d'avoir une autre approche. Un groupe de travail composé pour l'essentiel de Directeurs(rices) de Composante et de quelques administrateurs a été réuni à plusieurs reprises avec le souci conjoint de parvenir à un référentiel qui soit plus simple, plus transparent.

Ce nouveau référentiel a été présenté en Comité Technique d'Etablissement, en conseil des Composantes. Il s'agit de fusionner une partie de l'enveloppe dite référentielle avec l'enveloppe dite des Primes pour Charge Administrative, de façon à ce que soit plus simple. Certaines Primes pour Charges Administratives, notamment celles des Directeurs(rices) de Composante et des Vice-Présidents restent sous l'égide du Président et du Conseil d'Administration.

Le nouveau référentiel tient compte du nombre d'étudiants que chaque Composante doit gérer. 10 euros par étudiant, c'est simple et compréhensible par tous.

Les Composantes de santé ont une année particulière à encadrer et à gérer, l'année de PACES. Cela justifie d'avoir un questionnement différent. Par ailleurs, l'ESPE a un budget qui est différent et qui n'entre pas nécessairement dans ce contexte-là.

Le choix a été fait également d'abonder cette enveloppe de référentiel pour les enseignants et enseignants-chercheurs de 50 000 euros.

Il s'agit de reconnaître plus clairement, plus simplement les diverses missions que les enseignants-chercheurs et enseignants doivent exécuter aujourd'hui. Ils sont de plus en plus sollicités. **Mme LE FICHANT** rappelle que le référentiel a toujours été étendu aux enseignants dès le départ (2013).

Il est apparu ainsi que certains items n'étaient pas souvent utilisés par les Composantes, peut-être faute de budget. Ces items ont tout de même été maintenus parce qu'ils représentent une volonté de l'Etablissement d'aller de l'avant. Elle pense particulièrement à tout ce qui est accompagnement et missions au regard de la culture.

L'accent est mis sur l'effort que l'Etablissement veut faire pour la pédagogie en lançant un appel à projets sur l'innovation pédagogique, complémentaire au référentiel enseignant et enseignants-chercheur, et en réfléchissant sur la mise en place d'une prime d'encadrement ou d'excellence d'innovation pédagogique, l'équivalent d'une PEDR, pour que cet effort que font les collègues pour amener davantage d'étudiants à la réussite soit reconnu.

Sur la proposition de **Mme KUNTZ**, des référents parité femmes-hommes agiront au niveau des pôles et seront reconnus au niveau du référentiel. **Mme LE FICHANT** souhaite également mettre en place des référents handicaps au niveau des pôles pour qu'il y ait cette même attention aussi bien au niveau des personnels que des étudiants. Cela fait partie des nouveautés de ce référentiel.

**M. GUEVEL** indique que les administrateurs U2020 vont soutenir cette proposition. Il a lui-même participé aux groupes de travail. Ce groupe de travail a été mobilisé pour répondre à un besoin puisqu'il y avait une iniquité de traitement entre les Composantes qui était difficile à expliquer parce qu'appartenant aussi à l'histoire, assez difficile à admettre, en tout cas pour les Composantes les moins bien dotées. Ce groupe a entendu les positions respectives des uns et des autres et notamment des Directeurs de Composante. Ceux qui étaient très bien dotés campaient sur leurs positions avec des arguments et ceux qui étaient moins bien dotés voulaient vraiment que l'on atteigne cet objectif-là. Il salue la décision politique prise pour enfin tourner une page et mettre en place ce système d'équité de traitement avec une règle simple. Indexer au nombre d'étudiants à assumer dans une Composante, cela paraît assez clair.

Cette prime d'encadrement ou d'excellence en matière d'innovation pédagogique serait une belle et bonne évolution parce que des collègues sont très engagés dans cette réflexion pédagogique, dans ces innovations pédagogiques. Reconnaître dans la carrière cet engagement fort, c'est extrêmement important. Les évolutions de carrière sont très indexées sur l'activité et le potentiel scientifiques.

Le référentiel a été beaucoup simplifié mais aussi et surtout, le groupe de travail a proposé de confier des heures et une enveloppe au Vice-Président à la Formation. Cela paraissait surprenant qu'il n'ait pas cette capacité à certains moments à valoriser certaines actions menées, dès lors que des appels à projets émis engagent des collègues enseignants-chercheurs qui doivent activement contribuer à leur mise en œuvre.

**Mme DRONNEAU** indique que sur le fond, elle est très intéressée. Elle a eu l'occasion de travailler sur un groupe de travail quand elle était à Polytech sur la mise en place du référentiel. Elle est très intéressée sur le fait que l'on puisse simplifier et éclaircir les choses. En revanche, elle n'a pas compris la remarque sur l'ESPE. Les activités des enseignants à l'ESPE qui prennent des responsabilités rentrent bien dans le cadre du référentiel. Elle souhaite avoir confirmation que le référentiel s'appliquera bien à toutes les Composantes.

**M. BERNOUSSI** répond que le référentiel s'applique à toutes les Composantes. C'est la règle de calcul de 10 euros par étudiant qui ne s'applique pas parce que l'ESPE bénéficie déjà d'une enveloppe.

**M. BONNET-GIBET** souligne que 10 euros c'est compréhensible même si cela peut peut-être se renégocier pour certaines formations qui ont besoin de plus de suivi. Il demande si l'on a un moyen de contrôle et d'évaluation de l'investissement de ces enseignants dans leurs missions pédagogiques. Certains sont très impliqués et font très bien leur travail et d'autres font le strict minimum, voire même pas le minimum.

**LE PRESIDENT** répond que la volonté est de reconnaître cet engagement pédagogique, l'engagement dans l'innovation, le développement pédagogique et aussi redonner du goût afin que ce ne soit pas une charge pédagogique. Les mots ont un sens. On parle de charge. Il pense que c'est par la formation dès le début, que c'est même par des critères de recrutement que l'on peut accompagner une nouvelle manière de voir la pédagogie, afin que ce soit vraiment un plaisir.

**M. BONNET GIBET** demande s'il y a un moyen de contrôle. Selon lui, c'est une bonne chose d'avoir une volonté. Derrière, il faut contrôler et évaluer.

**LE PRESIDENT** répond que les critères d'excellence ne manquent pas.

**M. AVERTY** précise qu'effectivement une évaluation des enseignants-chercheurs par rapport à la formation n'a pas été mise en place. Pour autant, il y aura automatiquement une expertise qui sera faite pour quelqu'un qui sera reconnu au sein de l'équivalence, par exemple qui sera admis sur la PEDR.

**LE PRESIDENT** ajoute que ce qui est mis en place, c'est l'évaluation des enseignements. C'est selon lui un

bon levier, peut-être même le meilleur.

**M. GRASSET** salue la simplification. En 2011-2012, quand ces premiers tableaux étaient sortis, les enseignants-chercheurs hurlaient parce que quelque part ils sont reconnus pour leur recherche. Petit à petit, cela a été accepté. Il faut saluer l'esprit extrêmement synthétique de la feuille que le Conseil d'Administration va il l'espère approuver. Elle met bien les choses à plat. Elle est mise à jour par rapport aux impératifs qui découlent de l'actualité et des remontées qu'il y avait eu ces dernières années. Il salue ce travail.

Il insiste aussi sur le volet innovation pédagogique. L'Etablissement est attendu au tournant avec Next sur l'innovation pédagogique. C'est extrêmement bien de le mettre en avant dès maintenant parce que c'est évidemment un élément moteur sur lequel l'Etablissement sera évalué dans le contexte du projet Next. Ce n'est pas seulement l'innovation pédagogique sur laquelle il y aura une attention particulière. Il y a aussi l'innovation valo sur laquelle il y aura un effort de fait et il ne faut pas l'oublier. Il faudra voir si cela ne doit pas rentrer dans le référentiel.

Il y a tout un tas d'items qui relèvent des Directeurs(rices) de Composante, quelques-uns qui relèvent du VPFVU, d'autres du Vice-Président Recherche, d'autres de la Vice-Présidente RH. Il est écrit tout en haut du document que les attributions ne sont pas de droit et que seul le Directeur de Composante peut déterminer les attributions individuelles. Il se demande si cela date de l'ancienne version et qu'il faut le mettre à jour ou si, au final, c'est bien le Directeur de Composante qui décide.

**Mme LE FICHANT** répond que c'est pour que les enseignants-chercheurs n'aillent pas voir leur Directeur(rice) de Composante en leur disant qu'ils ont droit à telle ou telle chose parce que c'est dans le référentiel. C'est une décision qui doit être prise par le(a) Directeur(rice) de Composante ou le(a) Vice-Président(e) concerné(e) et approuvée d'une façon collégiale par l'UFR.

**Mme SAMI** n'a rien contre à ce que l'innovation soit mise en valeur. Il faut veiller à ce que ça ne soit pas juste une carotte qui soit donnée pour avoir de plus en plus de formation à distance. Autant l'outil numérique peut être un plus, autant on ne peut pas se passer, en tout cas au moins pour les premières années, d'un travail en vis-à-vis.

Concernant la prime d'excellence pédagogique, **Mme SAMI** adore l'excellence quand elle est mise en valeur. Elle revient sur le fait qu'elle trouve très pertinente la remarque de l'étudiante sur ce que l'on entend par le terme excellence. Au niveau de la recherche, on peut trouver des critères plus ou moins objectifs, plus ou moins pertinents. Concernant l'enseignement, le seul critère vraiment pertinent, c'est l'évaluation des enseignements par les étudiants. Les évaluations des enseignements, ce sont effectivement des critères bien précis où les étudiants disent vraiment si l'enseignant en face a le souci de la compréhension, le souci du travail bien fait. Si c'est sur cette base-là, elle est d'accord. Si c'est une participation à des modes, il faudra faire très attention.

**M. CHENE** indique que c'est un sujet extrêmement important de parler de charge d'enseignement versus excellence de la recherche. Le Centre de Développement de la Pédagogie dirigé par **M. MAGDELAINE** promeut ce développement de la pédagogie. Il y a tout un travail qui est engagé pour faire en sorte d'avoir de la transversalité sur les pratiques pédagogiques. **M. CHENE** salue ce travail.

Au sein de l'IAE-Nantes, ils ont cette culture depuis tout le temps d'évaluation des enseignements. Ils ont des bilans réguliers. Ils peuvent évoluer sur ce qu'ils proposent aux étudiants. Il veut saluer l'implication et la reconnaissance même si c'est encore imparfait de certains enseignants-chercheurs sur l'accompagnement des étudiants en matière d'intégration du monde socioéconomique. C'est souvent un travail de fourni, de connaissance du secteur, de participation à un certain nombre de réunions, de réseautage.

**Mme JOLLIET** souligne que dans le document mis en ligne sur l'espace Prodoc, elle avait compris que chaque UFR devait faire voter en Conseil d'Administration les grands principes liés à la répartition. Dans une réponse, **Mme LE FICHANT** dit qu'il faut une décision collégiale sur une attribution individuelle. **Mme JOLLIET** demande donc s'il faut que chaque cas soit passé en conseil.

**Mme LE FICHANT** répond qu'ils voulaient effectivement éviter que toutes les attributions soient décidées dans le bureau du Directeur de Composante et que ça ne relève que de son pouvoir arbitraire. Les attributions seront visées par le conseil d'UFR. Ce ne sera pas nécessairement visé individuellement mais au moins les items seront reconnus par le Conseil de Composante.

**Mme JOLLIET** souligne qu'en ce qui la concerne les décisions ne sont pas arbitraires.

**Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 32 voix pour, le nouveau référentiel des équivalences horaires des activités des enseignants mis en œuvre à compter de la rentrée universitaire 2017 / 2018, tel qu'annexé.**

#### **POINT 9. APPROBATION DE L'ADHESION DE L'UNIVERSITE DE NANTES A L'ASSOCIATION AGE**

**M. BERNOUSSI** souligne le travail remarquable fait par ses collègues **M. BARBU** et **M. AVERTY**. Le CFA inter-universités existe depuis 2011. Bien avant, il y avait un CFA inter-IUT. Ce CFA inter-universités n'a pas d'existence juridique. Il est donc obligé de s'adosser à un organisme gestionnaire qui est jusqu'à présent l'Université de Nantes. C'est un CFA qui est « hors murs ». Les formations sont effectuées dans les unités (IUT, Facultés ...) des autres Universités avec qui l'organisme gestionnaire, l'Université de Nantes, doit passer un certain nombre de conventions. Il y a plus de 1 000 apprentis à ce jour au sein du CFA. Il y a eu une progression importante du CFA et il devient un peu lourd à gérer.

Plusieurs raisons expliquent l'adoption de ce nouveau modèle.

Dans le cadre d'un CFA, il y a des apprentis, il y a des formations. Tout cela fonctionne parce qu'il y a un milieu socioéconomique qui accueille les apprentis. Il y a une nécessité d'avoir ce lien avec les milieux socio-économiques.

La deuxième raison, c'est la taille actuelle. Il y a un peu plus de 1 000 apprentis gérés par un organisme gestionnaire qui passe des conventions avec les autres organismes. Il faut donner de la réactivité au CFA. C'est l'organisme gestionnaire qui gère les finances. Cela rend un peu compliqué la comptabilité.

Il y a eu tout un travail qui a été mené. Ce travail a commencé depuis quelque temps pour chercher un format plus simple. Un parangonnage des modèles existants au niveau national a été réalisé. Un modèle a retenu l'attention. C'est un modèle de type associatif Formasup qui existe dans différentes régions. Il a été décidé de s'orienter vers ce modèle.

Il est demandé au Conseil d'Administration de valider l'adhésion de l'Université de Nantes à cette association qui va s'occuper du CFA et de clôturer le service à comptabilité distincte au 31 décembre 2017.

**M. CHENE** souligne que derrière cet aspect technique, là encore c'est un élément contributif du rayonnement de l'Université dans son milieu socio-économique. Il y avait juste un point technique à lever qui était le fait que la structure d'accueil n'était pas suffisante.

Quelques chiffres lui semblent importants à retenir. C'est un travail interuniversitaire avec des établissements publics mais aussi privés sous contrat dans les 5 départements de la région Pays de la Loire. Il y a 6 unités de formation, 23 sites, 84 formations et 1 161 apprentis. Cela montre un dynamisme qui va s'inscrire dans tout ce qui est travail de développement pédagogique que l'on pourrait appeler innovation pédagogique. Tout ce travail doit être soutenu et accompagné.

Il s'agit également de développer le dynamisme partenarial, de développer une nouvelle offre de formation, notamment pour l'apprentissage de niveau 1 qui n'est pas forcément bien reconnu. C'est quelque chose d'extrêmement important

Le statut associatif qui est proposé, c'est le reflet de ce qui se passe dans d'autres établissements. Si les enseignants-chercheurs, enseignants accompagnent réellement les étudiants, ces derniers seront demain des ambassadeurs de ce qu'ils font à l'Université. **M. CHENE** espère que cela pourra soutenir la taxe professionnelle, peut-être des contrats de recherche, mais aussi que cela pourra amener toute une culture vers les entreprises qui sont aussi des financeurs.

Pour **M. CHENE**, cela s'inscrit totalement dans le travail dont ils viennent de parler au point précédent qui est celui d'accompagner vers le développement de la pédagogie, qui est souvent extrêmement chronophage et vraiment pas du tout reconnu.

**M. POUZAINT** rappelle au travers du CFA l'importance de la formation continue diplômante. C'est un élément qui paraît important au moment où des acteurs pourraient penser que des formations continues non diplômantes seraient à privilégier.

**M. POUZAINT** confirme que le CFA avec la formule qu'il avait été un organisme complexe à gérer. Il faut donc avoir l'outil qui est bien adapté. Il faut rappeler les responsabilités. La formation continue, c'est d'abord un cadre législatif et réglementaire fixé par l'Etat. Il faut être très vigilant en tant que citoyen sur la réforme en cours de la

formation continue de l'Etat. Le gouvernement actuel est beaucoup dans la communication et il craint fortement que sur la formation continue qui est un élément très important pour le dynamisme des territoires, on aboutisse à quelque chose qui ne soit pas au rendez-vous en termes de qualité sur la formation continue. Il espère se tromper. La formation par alternance, ce n'est pas uniquement l'apprentissage, c'est également la formation en contrat de professionnalisation. Ça doit être diplômant et ça doit être adapté. Cela permet aussi de faire évoluer la formation initiale.

Il faut rappeler la responsabilité historique de l'Etat. Les responsables de l'Université quand ils sont au contact avec des responsables du Ministère doivent rappeler l'importance de la formation continue. Ce n'est pas uniquement la pompe à finance. C'est aussi la structuration des relations avec le monde socioéconomique et c'est aussi l'évolution de la formation initiale. Parmi les responsables, il y a aussi plus spécifiquement sur l'apprentissage la Région. Il regrette que la représentante de la Région ne soit pas présente parce que ça lui aurait permis de l'interpeller directement. Ils seront vigilants à ce que tous les niveaux de formation soient maintenus en apprentissage et développés et que l'on ne reste pas uniquement dans la communication. Ce point-là lui paraît très important. Cela dépasse de beaucoup les affaires contingentes du simple CFA. Le CFA est un outil qui doit être en ordre de marche pour que le système puisse se déployer correctement.

**M. CHENE** adhère aux propos de **M. POUZAIN** parce qu'il pense que l'on doit développer effectivement tous les cycles de formation et faire en sorte que le niveau d'apprentissage en niveau 1 soit aussi un vrai parcours de compétences. A l'IAE, où il y a beaucoup d'apprentissage, il constate une dérive. Les entreprises ont conscience des droits qu'elles peuvent avoir en prenant des apprentis mais pas forcément suffisamment des devoirs qu'elles ont. Lors d'une réunion programmée le 15 décembre 2017, sur 16 entreprises, seulement 4 vont venir. C'est intolérable. Les entreprises doivent assumer ce devoir d'intégration, comprendre les éléments pédagogiques pour l'étudiant et aussi faire de cette occasion l'opportunité de mieux se connaître, mieux se comprendre et incidemment pour mieux travailler ensemble.

**Mme OBLE** demande quels sont les autres modèles possibles que le modèle associatif. Elle demande également quelles formations universitaires sont ouvertes à l'apprentissage. Elle ne voudrait pas que l'on mette en concurrence deux dispositifs qui sont l'apprentissage et le contrat de professionnalisation, en sachant que le contrat de professionnalisation est quand même plus avantageux que l'apprentissage pour les bénéficiaires.

Sur l'innovation pédagogique, elle pense que c'est un vaste sujet sur lequel il faudra rediscuter. L'apprentissage, comme le contrat de professionnalisation, a l'avantage d'être une formation qualifiante. Il vaut mieux des formations qualifiantes que des formations modulaires. Elle a du mal à voir les conséquences de passer d'un modèle CFA porté par l'Université par rapport à un modèle associatif. Si elle défend les relations importantes entre le monde académique et le monde socioéconomique, elle s'interroge quand même sur le fait qu'il y ait une parité au Conseil d'Administration de ce nouveau modèle associatif entre le monde académique et le monde socioéconomique.

**LE PRESIDENT** répond que c'est effectivement une parité entre les deux mondes. C'est une volonté conjointe. Il y a 84 formations qui sont concernées. La première formation en apprentissage à l'IUT de Nantes remonte à 1999. Concernant le choix du modèle, il y a peu d'options.

**M. AVERTY** indique que l'Université gère la comptabilité pour l'ensemble des formations, aussi bien les siennes que celles des autres établissements. Tout était englobé finalement dans le budget de l'Université alors que le CFA a besoin d'avoir une comptabilité en propre puisqu'il doit justifier de chacune de ses lignes.

Il y a également la volonté de pouvoir ouvrir. L'idée est d'essayer de faire un CFA qui regroupe l'ensemble des forces vives de l'enseignement supérieur des Pays-de-la-Loire. Au niveau des CFA, il y a des CFA interuniversitaires, mais il y a également des CFA de branche qui pilotent. L'Université a des formations qui sont inscrites dans d'autres CFA que le CFA interuniversitaire au même titre que les autres établissements. L'idée est de pouvoir fédérer autour de cette association des formations du supérieur.

Il remercie les responsables du CFA, au premier chef **Mme LE DREFF** et son équipe parce qu'ils ont fait un important travail de benchmarking sur les différents modèles qui pouvaient exister. Le format associatif Formasup était ce qui leur semblait le plus cohérent. Concernant la parité avec le monde socioéconomique, c'est aussi une volonté de s'associer avec le monde socioéconomique puisque le but de l'apprentissage, c'est bien d'aller vers ce monde-là.

**Mme DRONENAU** demande ce que devient au 1<sup>er</sup> janvier le personnel qui travaille actuellement au CFA

**M. AVERTY** répond qu'il y a actuellement un travail qui se fait avec les DRH. Il y a plusieurs types de



personnels. Il y a des personnels qui sont actuellement de l'Université de Nantes et qui sont mis à disposition du CFA. Il y a un travail en cours sur la mise à disposition de ces personnels au niveau de l'association. Il y a également les personnels du CFA qui vont basculer comme personnels de l'association.

**LE PRESIDENT** revient sur l'intervention de **M. POUZAINT**. Il indique que c'est piloté par le Ministère du travail. Il a fallu imposer les académiques dans le tour de table. Aujourd'hui, il y a la CPU, la conférence des grandes écoles et la Conférence des Directeurs des Ecoles Française d'Ingénieurs qui y sont. L'idée, c'est de faire porter par les branches tout cette partie apprentissage. Les académies ou les régions se voient dépossédées. Il convient d'être vigilant car cela a un impact considérable sur l'Etablissement en tant que tel et notre capacité à maîtriser cette offre de formation quel que soit le niveau.

**Mme OBLE** considère que d'une manière générale il va falloir être attentif à la réforme de la formation professionnelle.

**M. POUZAINT** ajoute que l'implication de la réforme de la formation professionnelle dépasse de beaucoup la seule formation professionnelle. C'est ce qu'il faut bien voir. Les gens qui sont à la manœuvre sur cette réforme-là ont d'autres visées que la simple formation professionnelle. C'est un big bang des relations, même au sein des entreprises, qui va se jouer au travers de cette réforme-là. Cela va être difficile de faire descendre les gens dans la rue si cette réforme va contre l'enseignement public parce que ça ne va pas être très mobilisateur. Par contre, pour l'Université, c'est un risque majeur.

**Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 32 voix pour :**

- **D'une part, l'adhésion de l'Université Nantes à l'association gestionnaire du Centre de Formation des Apprentis Inter Universitaire des Pays de la Loire ainsi que ses statuts ;**

- **D'autre part, la clôture du service à comptabilité distincte au 31 décembre 2017 et enjoint l'Agent Comptable de l'Université de Nantes à procéder aux opérations de clôture, de dissolution et de transfert à la nouvelle entité.**

#### **POINT 10. APPROBATION DE LA MODIFICATION DES STATUTS DE LA FONDATION PARTENARIALE DE L'UNIVERSITE DE NANTES**

**M. BERNOUSSI** indique qu'il s'agit d'une modification qui concerne l'article 6. Nantes Métropole intègre la fondation comme membre fondateur et contribue à hauteur de 300 000 euros sur le programme pluriannuel 2017 à 2020.

**LE PRESIDENT** souligne que c'est une grande satisfaction de voir la Métropole s'engager sur la fondation qui est un vecteur formidable du message de l'Université.

**M. CHENE** considère cette marque d'engagement auprès de l'Université très intéressante. Dans les missions importantes, il y a : renforcer la visibilité. C'est un élément important, en privilégiant les projets innovants et pluridisciplinaires. On peut imaginer des projets transversaux intra-universitaires mais aussi inter-universités et des partenariats socioéconomiques. Parmi les missions explicites, il y a l'entrepreneuriat au sein de la communauté universitaire. C'est quelque chose qui lui parle beaucoup. Il vient de prendre la responsabilité du DIU étudiants entrepreneurs. Il faut faire en sorte d'être dans une dynamique d'entrepreneuriat. Cela lui semble extrêmement important.

Le point 7 relatif aux méthodes pédagogiques ne peut qu'appuyer l'importance d'avoir une vraie représentativité de la pédagogie au sein de l'Université.

Dans d'autres Universités comme à l'Université d'Angers, il y a déjà des représentants un peu plus officiels pour arriver à faire valoir aussi cette dimension pédagogique dans les enseignants en formation initiale et en formation continue. Ces personnes font du réseau, s'ouvrent. Elles font mieux comprendre ce qu'est l'Université.

**M. GRASSET** a une vision sans doute réductrice mais assez claire de ce qu'est la formation. C'est asseoir la légitimité de l'Etablissement dans le territoire et dans la société. Le fait que Nantes Métropole devienne fondateur, c'est une excellente nouvelle qui est sans doute le résultat de la refonte qui a été faite depuis quelques années. Regarder le bilan en 2016 permet de se convaincre du fait que c'est un pari gagnant.

**Mme SAMI** indique qu'ils se félicitent de cela et qu'ils sont très contents. Elle souligne que la mode, c'est d'avoir une future génération d'entrepreneurs. Pour autant, 9 startups sur 10 ferment et déposent le bilan. C'est bien de penser à avoir une génération d'entrepreneurs mais on ne peut pas fonctionner qu'avec des entrepreneurs.

**M. CHENE** précise qu'il est important que cette notion d'entrepreneur ne soit pas réduite au fait de créer une entreprise. Entrepreneur, ça peut être créé une entreprise ex nihilo. Ça peut être aussi intraprendre, c'est-à-dire faire en sorte que les étudiants soient capables d'aller dans les organisations, d'être porteurs d'innovations, avec une autonomie qui fait qu'ils peuvent être gestionnaires du type startup mais dans un contexte existant. C'est ce que l'on appelle l'intrapreunariat.

Plus généralement, ce qui importe, c'est que les étudiants soient en mesure de tracer leur propre chemin de vie professionnelle. La notion d'entrepreneuriat, ce n'est pas uniquement aller créer des startups. C'est aussi faire en sorte que chaque étudiant puisse choisir son parcours professionnel, son parcours de vie, en faisant leurs propres sillons qui seront demain peut-être des autoroutes.

**Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 32 voix pour, la modification des statuts de la Fondation de l'Université de Nantes, telle qu'annexée.**

#### **POINT 11. APPROBATION DE LA MODIFICATION DES STATUTS DU CENTRE DE SANTE DES ETUDIANTS-SUMPPS**

**M. BERNOUSSI** indique qu'il s'agit d'une modification mineure. La notion de SUMPPS était un acronyme impossible à retenir pour les étudiants. Il n'indiquait pas l'activité du SUMPPS. Sur proposition du **PRESIDENT**, le Conseil d'Administration avait acté la nouvelle appellation Centre de santé des étudiants.

Dans la structure interne du SUMPPS, il y a trois pôles : pôle prévention en santé, pôle relais handicap, pôle centre de santé. La proposition, qui a été approuvée au dernier conseil de ce service, est de dénommer cette structure Service de santé des étudiants afin de ne pas confondre avec le pôle de santé qui existe déjà comme structure interne de ce service.

Il est proposé au Conseil d'Administration de valider ce changement de dénomination.

**M. LUPI** siège au conseil de service au même titre que trois autres de ses collègues du Conseil d'Administration. Il tient à souligner que ces modifications n'ont soulevé aucune question. Il attire l'attention des administrateurs sur l'activité énorme de ce service et il espère que le Conseil d'Administration pourra avoir bientôt un bilan. Il a vraiment apprécié la présentation qui leur a été faite en Conseil de service du mode de fonctionnement du service, de la réactivité de l'ensemble des personnels.

**LE PRESIDENT** précise que tous les établissements n'ont pas de service de santé des étudiants.

**M. POUZAINT** est d'accord avec ce qui vient d'être dit. Il est élu avec **Mme BARON** au Conseil de service du SUMPPS. C'est une remarque conjointe. Ce budget permet de retracer véritablement l'activité du service qui n'est pas uniquement tourné vers l'université mais qui peut aussi offrir des prestations à d'autres étudiants, d'autres écoles ou instituts. Il faudrait qu'il y ait un vrai budget consolidé où il y a la totalité des ressources et des charges qui soient répertoriées afin de pouvoir mesurer vraiment l'effort de l'Université de Nantes qui est autour d'un million d'euros pour le fonctionnement annuel du service, ce qui n'est pas le cas de toutes les universités. En même temps, cela permettrait en interne pour les personnels de voir l'effort de l'Université par rapport au service.

Ce service a traversé ces dernières années des périodes un peu difficiles. Maintenant les choses sont rentrées dans l'ordre même s'il faut être vigilant sur le fonctionnement de ce service-là qui est un service important pour l'ensemble des étudiants.

**Mme RAIMBAULT** est la représentante des étudiants au conseil de service du SUMPPS. Elle a bénéficié de la présentation de l'activité. Elle en est très contente car c'était très intéressant. Elle a beaucoup apprécié le fait que tous les acteurs réunis pendant ce conseil étaient très soucieux du bien-être étudiant.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 29 voix pour, la modification des statuts du Centre de santé des étudiants – SUMPPS, telle qu'annexée.**

## **POINT 12. PRESENTATION DE L'ACTIVITE DU CENTRE DE SANTE DES ETUDIANTS-SUMPPS – POINT REPORTE**

**M. BERNOUSSI** tient à excuser l'absence du Docteur Blanche qui avait une contrainte d'intervention médicale humanitaire.

## **POINT 13. ELECTION D'UN REPRESENTANT ETUDIANT AU CONSEIL DE SERVICE DU SERVICE UNIVERSITAIRE DES LANGUES**

**M. BERNOUSSI** indique qu'il y a un représentant étudiant à élire. Tous les étudiants membres du Conseil d'Administration sont éligibles et tous les membres du Conseil d'Administration sont électeurs.

**M. BONNET-GIBET** indique qu'il présente sa candidature. Il est dommage que tous les suppléants ne soient pas éligibles dans tous les conseils. C'est vraiment un problème. Ils sont quatre élus titulaires Interasso Nantes et quatre élus suppléants et **M. BONNET-GIBET** considère que ce n'est pas de trop pour travailler sur tous les sujets.

**M. EUDELIN** précise que les statuts du SUL évoquent des représentants élus du Conseil d'Administration de l'Université. On peut donc considérer les représentants suppléants éligibles.

**Le Conseil d'Administration élit au premier tour M. BONNET-GIBET, représentant étudiant au Conseil de service du Service Universitaire des Langues.**

## **POINT 14. ELECTIONS DE DEUX REPRESENTANTS DES PROFESSEURS OU ASSIMILES AU CONSEIL DOCUMENTAIRE DU SERVICE COMMUN DE LA DOCUMENTATION**

**M. BERNOUSSI** indique qu'aucun candidat ne s'est présenté à cette élection.

## **POINT 15. APPROBATION DU PROGRAMME D'AUDIT INTERNE 2018**

**M. BERNOUSSI** indique que l'audit interne est obligatoire pour tout ce qui concerne les aspects financiers. Le Conseil d'Administration du 4 juillet 2017 a adopté l'extension de l'audit interne à d'autres domaines.

Il présente les domaines retenus et la manière dont ils ont été retenus.

Les pôles ont été sollicités et ont suggéré un certain nombre de domaines. Ce sont des domaines, des processus de gestion dans lesquels il y a un certain nombre de difficultés et sur lesquels ils souhaitent qu'il y ait un audit pour mieux comprendre les choses. Les pôles et les directions centrales ont été sollicités pour suggérer un certain nombre de thèmes. 4 thèmes sont ressortis au niveau polaire et 7 sont ressortis au niveau des directions centrales. Un travail au niveau d'un groupe de travail mais aussi au niveau du COPIL a été fait pour essayer d'arbitrer entre les critères suivants. Il y avait à la fois l'enjeu important pour le pôle du sujet, la capacité du sujet à être démonstrateur, le caractère d'urgence et l'opportunité de financement de l'audit. 5 sujets ont été retenus. Sur les 5 sujets retenus, 3 émanent des pôles et 2 des directions centrales, sachant qu'il y en a 1 qui a été proposé par les deux.

Le premier sujet qui est un sujet polaire concerne l'organisation administrative des relations internationales dans une perspective de construction du pôle LLSHS. Dans le pôle LLSHS, il y a à la fois un micro service mutualisé mais il y a aussi au sein de chaque Composante des responsables des relations internationales. L'idée est de s'interroger sur ce processus où il y a à la fois un petit service mutualisé et un éclatement au niveau des Composantes.

Le deuxième sujet concerne la gestion des charges d'enseignement et des contrats de vacataires qui sont à la fois gérés au niveau local et gérés au niveau central. Cela rejoint la thématique du paiement mensuel des vacataires sur laquelle l'Université progresse.

Le troisième sujet concerne l'organisation de la fonction de communication qui se développe mais de façon inégale au niveau de l'Université. Sur un million d'euros au niveau de l'Université, 200 000 euros sont dépensés par le service communication de l'Université. 4/5 des dépenses sont réparties au niveau des Composantes. Il y a un certain nombre de soucis de visibilité, de difficultés en matière de coordination. Parfois, la charte graphique utilisée dans une Composante n'est pas du tout la charte graphique élaborée au niveau de l'Université. Il est nécessaire à la fois d'harmoniser l'ensemble mais aussi de professionnaliser les agents.

Le quatrième sujet, c'est tout ce qui concerne le pilotage de la masse salariale et des effectifs. C'est un élément important, notamment depuis que l'Université est passée aux RCE et compte tenu de l'impact de la masse salariale.

Enfin, le dernier sujet concerne la gestion des comptes utilisateurs dans les systèmes d'information, les droits à utiliser SIFAC, Mangue etc., les risques en termes de sécurité sur les systèmes d'information qui sont de plus en plus complexes, qui nécessitent davantage de sécurité.

**M. POUZAINT** souligne que si l'on pratique les questionnements qui ? quoi ? comment ? où ? quand ?, on a un certain nombre de réponses mais on ne les a pas toutes.

Qui ? A priori les organismes extérieurs qui vont faire l'audit, dans le cadre de marchés.

Quoi ? 5 éléments sont proposés.

Comment ? Ce n'est pas uniquement la question du calendrier. Il demande si dans la prescription de l'Université il ne pourrait pas y avoir un document cadre de telle manière qui si d'une fois à l'autre l'organisme qui est en charge de l'audit change il y ait des prescriptions fortes en termes de méthodologie, de telle manière qu'il y ait une capitalisation de l'expérience qui puisse être réalisée pour l'Université.

Il est nécessaire que la commande ne soit pas trop peu précise par rapport à l'objectif, c'est-à-dire que ça ne soit pas uniquement une commande sur le quoi, sur que l'on souhaite, mais que ce soit aussi des prescriptions sur le comment, de telle manière que les résultats soient capitalisables dans le temps.

**Mme TONNERRE** répond que c'est effectivement une vision assez synthétique des différents sujets. Il y a sur le site intranet deux documents (une charte et un guide) qui posent les bases de ce dispositif d'audit interne et qui traite en partie la question du comment.

La charte reprend les différents rôles des différents services impliqués dans l'audit, les principes et les valeurs qui sont associées, notamment par rapport aux intervenants extérieurs. Un guide plus technique explique le déroulement de chaque audit avec un cadre assez précis.

Pour chaque sujet d'audit, il y a une lettre de mission qui précise le périmètre de l'audit, les objectifs et le comment puisque notamment sur cette première collecte de sujets, il y avait une vraie volonté de faire de ce dispositif un outil avec une vocation participative. L'audit n'est pas là pour venir contrôler mais plutôt venir accompagner des projets, aider des services qui en ont besoin et qui ont exprimé ce besoin à travers les remontées de sujets.

**Mme TONNERRE** précise qu'un marché cadre a été contracté sur trois années avec un lot financier et un lot comptable, ce qui permettra de bénéficier de tarifs négociés pour chacun. On n'a pas dans ce marché de montants indiqués pour l'instant. Pour chacun des audits, il faut que l'on estime le nombre de jours-hommes ou travaillés. Dans la lettre de mission, l'Université donnera une enveloppe maximum à ne pas dépasser.

**Mme SAMI** demande s'il y a un marché cadre avec un cabinet particulier, s'il y a eu un appel d'offres.

**Mme TONNERRE** répond qu'il y a un marché cadre avec appel d'offres. Ce marché cadre se décompose en deux lots avec des marchés subséquents :

- un lot pour des audits à thématique financière et comptable. C'est le cadre GBCP qui prime. L'Université est obligée de mettre en place ces audits-là.
- un lot organisationnel.

A chaque fois, les trois cabinets qui ont été sélectionnés pour chacun des lots vont être remis en concurrence pour chaque mission d'audit.

Sur le lot financier, il y a le cabinet Deloitte, le cabinet CFI et le cabinet Ernst and Young. Sur le lot organisationnel, il y a le cabinet AVEZ, le cabinet CGI et le cabinet CFI.

**Mme OBLE** revient sur les volets des vacataires ou des contractuels à temps partiel de l'Université. Elle considère que c'est très bien que ça soit pris en charge par un audit. Il y a urgence. Les demandeurs d'emplois qui sont vacataires ou qui sont contractuels à l'Université n'ont pas les bulletins de salaire en temps et en heure pour que Pôle emploi puisse leur payer leur complément d'indemnisation. C'est un véritable problème.

**M. BERNOUSSI** souligne que ce n'est normalement pas la fonction principale d'être vacataire.

**Mme OBLE** répond qu'il y en a quand même. Ils peuvent être en autoentreprise et c'est quand même considéré comme une activité complémentaire. Il y a donc un complément d'indemnisation. Dans la mesure où ils n'ont pas les bulletins de salaire tous les mois qui précisent le nombre d'heures et le salaire brut perçu, quand ils déclarent ce qu'ils ont travaillé sans bulletin de salaire, ils sont en arrêt de paiement ou alors ils déclarent qu'ils ont travaillé 0 le mois 1, 0 le mois 2 et ils cumulent tout sur le mois 3. Dans ce cas, il s'agit d'une fausse déclaration.

**M. BERNOUSSI** rappelle il y a déjà un grand travail qui a été fait au niveau des Composantes pour aller vers une mensualisation des vacataires.

**Mme OBLE** souligne que cette situation n'est pas propre à l'Université. Ils ont les mêmes problématiques avec les collectivités territoriales.

**Le conseil d'administration approuve à l'unanimité avec 30 voix pour, le programme d'audit interne 2018, tel qu'annexé.**

**LE PRESIDENT** souligne que l'Université est vraiment dans un processus qualité et que c'est tout à fait vertueux.

#### **POINT 16. APPROBATION DES MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT (APRES EXAMEN PAR LA CPCA)**

**M. BERNOUSSI** indique que les frais de déplacement du personnel de l'Université sont régis par un décret. Le Conseil d'Administration a adopté un certain nombre de dérogations en 2015 qui sont valables pour 2016 et 2017. Au 31 décembre 2017, ces dérogations ne sont plus valables. Il y a un nouveau marché de voyageur. Il y a un certain nombre de règles qui doivent rentrer en compte. Ce qui est proposé, pour permettre aux collègues qui vont se déplacer en janvier, février et mars d'être remboursés, c'est de reconduire la même dérogation qui a été adoptée le 11 décembre 2015 pour une durée de trois mois. Il s'agit de prendre le temps de présenter un modèle plus complet pour le prochain Conseil d'Administration du mois de mars qui intègre l'ensemble des choses, notamment avec le nouveau marché de voyageur.

**Mme DRONNEAU** salue le fait de prendre le temps de la réflexion. Il va falloir informer clairement l'ensemble de la communauté universitaire qui bénéficie de ces remboursements parce qu'il y a des choses qui peuvent être modifiées. La règle est la règle. Le problème c'est que dans la pratique, il y avait des adaptations, des dérogations accordées. Il y a une chose très importante qui a lieu à l'Université cette année, c'est un audit de la commission européenne sur les contrats européens et notamment sur les missions qui a révélé que les procédures étaient à questionner, qu'il fallait faire très attention à ce qui était écrit dans les procédures. Si les règles de l'Université sont plus restrictives que les textes, ce sont celles-ci qui s'appliquent. Les justificatifs peuvent être refusés par la commission si l'Université n'applique pas ses propres règles, ce qui est logique. Ce qui n'est pas normal, c'est de ne pas appliquer ses propres règles. Cela a révélé que les procédures n'étaient pas si claires, n'étaient pas accessibles à tous.

Il faudra faire preuve de pédagogie auprès de tous les personnels pour que ça ne soit pas les personnels BIATSS de proximité, notamment dans les laboratoires de recherche, qui soient obligés d'expliquer à un enseignant-chercheur pourquoi telle pièce sera refusée ou tel remboursement sera refusé. Il faut que ça soit expliqué bien en amont.

Elle était très surprise quand elle est arrivée dans ses fonctions. A la première réunion avec les secrétaires de laboratoire en SHS, ces dernières lui ont expliqué qu'elles ne recouraient pas au marché voyageur, parce qu'il était trop cher. Elle espère que désormais il sera fait appel au nouveau marché de voyageur.

**LE PRESIDENT** indique qu'il aura plaisir à présenter les nouvelles modalités qui ont montré qu'ils avaient deux oreilles. Ils ont su écouter les remontées du terrain.

**M. CHENE** pense qu'il est nécessaire d'avoir au sein de l'Université une réflexion sur l'ouverture des marchés publics à l'écosystème proche, aux PME. C'est juste une question de mentalité. A défaut, c'est à chaque fois des grosses entreprises nationales voire internationales qui prennent les marchés. Le tissu de PME représente 94% des entreprises.

**M. POUZAINT** pense que c'est nécessaire que le point soit reporté. Il est important quand on veut faire du partenariat dans la recherche, dans la formation continue de bien maîtriser les frais de déplacement parce qu'il y a des insatisfactions liées à des méconnaissances mais aussi à des règles qui font que les personnes mettent de leur poche quand elles se déplacent, pas forcément quand elles font des déplacements nationaux mais aussi quand elles se déplacent dans l'agglomération.

**Mme DRONNEAU** souligne qu'il faut effectivement prendre le temps, d'autant plus qu'il va falloir évaluer les conséquences au niveau financier. Il y a des règles qui dans la première version peuvent, en particulier pour une Composante qu'elle connaît bien, aboutir à ce qu'en fin de compte les enseignants soient mieux remboursés. Contrairement à ce que l'on peut penser, l'Université n'est pas forcément dans une application hyper favorable des textes. Il y a des choix historiques qui ont été faits.

**Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 30 voix pour la reconduction du dispositif tel que voté par le conseil d'administration du 11 décembre 2015 pour une durée de 3 mois. Un nouveau dispositif pour les exercices 2018, 2019 et 2020, intégrant notamment les évolutions de ce nouveau marché voyageur, sera présenté au conseil d'administration du 13 mars 2018.**

**Il acte à l'unanimité avec 30 voix pour le recours au marché de voyageur renouvelé à compter du 1er janvier 2018, dans l'hypothèse où l'agent ne souhaite pas avancer les frais d'hébergement, permettant ainsi de garantir le respect des plafonds d'indemnisation.**

#### **POINT 17. APPROBATION DE LA MODIFICATION DES REGLES RELATIVES A L'AMORTISSEMENT**

**M. BERNOUSSI** indique que le conseil d'Administration du 13 décembre 2013 a voté un certain nombre de règles d'amortissement, notamment pour ce qui concerne le matériel. Pour le matériel scientifique, la durée d'amortissement était de 5 ans. Il y a deux difficultés. Certains matériels scientifiques de haute technologie sont périmés avant 5 ans. Il est proposé pour certains matériaux de haute technologie de ramener l'amortissement dérogatoire à 3 ans au lieu de 5 ans et ceci à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il s'agit de rapprocher le temps d'utilisation réel du temps de l'amortissement.

Sur certains financements, la durée d'amortissement étant de trois ans, le chercheur obtient un financement avec une durée d'amortissement de trois ans. Or l'Université considère que c'est amorti sur une durée de 5 ans. Il s'agit donc de rapprocher la réalité de cette durée d'amortissement.

#### **POINT 18. APPROBATION DE TARIFS, DONNS ET SUBVENTIONS (APRES EXAMEN PAR LA CPCA)**

**Mme SAMI** rappelle que pour les ventes braderie de livres des CDI (ESPE et IUT), ils avaient proposé l'an dernier ou il y a deux ans que la première journée soit ouverte uniquement aux étudiants. L'année dernière ça ne s'est pas fait parce que ce n'était pas possible mais elle aurait quand même aimé que cette année ça se fasse. Cela profiterait ainsi à ceux qui n'auraient pas les moyens d'acheter des livres à leur juste prix.

**M. BERNOUSSI** indique qu'ils vont en informer au moins le CDI de Laval parce que ça concerne Laval et l'IUT de Nantes.

**Mme DRONNEAU** ajoute qu'au déménagement de l'ESPE c'est plus une vieille collection d'ouvrage. Elle ne sait pas trop la valeur pédagogique au niveau des étudiants. Ça intéressera peut-être plus les enseignants-chercheurs.

**M. LUPI** souligne que c'est effectivement le constat qu'il fait. Quand il y a eu cette vente l'année dernière, des collègues ont pu équiper leur bureau avec des ouvrages. Il a constaté qu'il n'était pas à la portée de l'évolution des programmes pédagogiques. Il pense que ça peut être intéressant de laisser une journée privilégiée pour les étudiants pour les ouvrages le plus récents.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 28 voix pour et 2 abstentions, les tarifs et le don détaillés dans le tableau joint en annexe.**

#### **POINT 19. RENDU-COMPTÉ DE REMISES GRACIEUSES ET D'ADMISSIONS EN NON-VALEUR.**

**M. BERNOUSSI** indique qu'il y a 5 796 euros de remises gracieuses qui correspondent à deux conventions de formation et un trop perçu.

**M. DRUE** précise que les admissions en non-valeur sont présentées deux fois par an au Conseil d'Administration. **LE PRÉSIDENT** a une délégation jusqu'à hauteur de 10 000 euros. On arrive globalement sur l'année 2017 à 120 000 euros d'admissions en non-valeur sur un budget de 330 millions d'euros en matière de recettes. C'est un petit montant mais c'est cependant un échec de recouvrement.

**Mme OBLE** demande si c'est en augmentation ou en diminution par rapport aux années précédentes.

**M. DRUE** répond que tous ces éléments apparaissent clairement dans le compte financier chaque année. Ce sont des montants qui sont relativement stables. Il n'y a pas vraiment de dégradation en matière de recouvrement.

#### **POINT 20. QUESTIONS DIVERSES**

En l'absence de questions diverses, **LE PRÉSIDENT** remercie **M. DRUE** car il s'agit de son dernier Conseil d'Administration. Il est à l'Université de Nantes depuis 2013. Il part à l'Université de Lorraine à partir du mois de janvier. **LE PRÉSIDENT** souligne la dématérialisation, la mise en place de la GBCP, le service facturier, mais surtout il retient l'accompagnement de l'Etablissement pour toutes ces mutations et l'anticipation. L'Université est aujourd'hui réputée pour être moteur au plan national de tous ces changements. Ce sont des changements qui sont fondamentaux afin d'être dans les règles et surtout dès lors que l'on est dans les règles, afin accompagner le développement. Il remercie **M. DRUE** pour cet accompagnement et la qualité de son travail.

**LE PRÉSIDENT** lève la séance à 12h30.

**LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ**  
**Olivier LABOUX**

