



UNIVERSITÉ DE NANTES

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

**SÉANCE DU VENDREDI 22 NOVEMBRE 2019**

**PV N°416**

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

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

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

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

**AVAIENT DONNE PROCURATION : 11 MEMBRES**

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

**ETAIENT ABSENTS A L'OUVERTURE : 5 MEMBRES**

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

**ARRIVES EN COURS : 2 MEMBRES**

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

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

**ASSISTAIENT EGALEMENT A LA SEANCE :**

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



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

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

**RECHERCHE**

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

**RESSOURCES HUMAINES**

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

**FORMATION ET VIE ETUDIANTE**

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

**AFFAIRES INSTITUTIONNELLES**

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

**AFFAIRES FINANCIERES ET COMPTABLES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

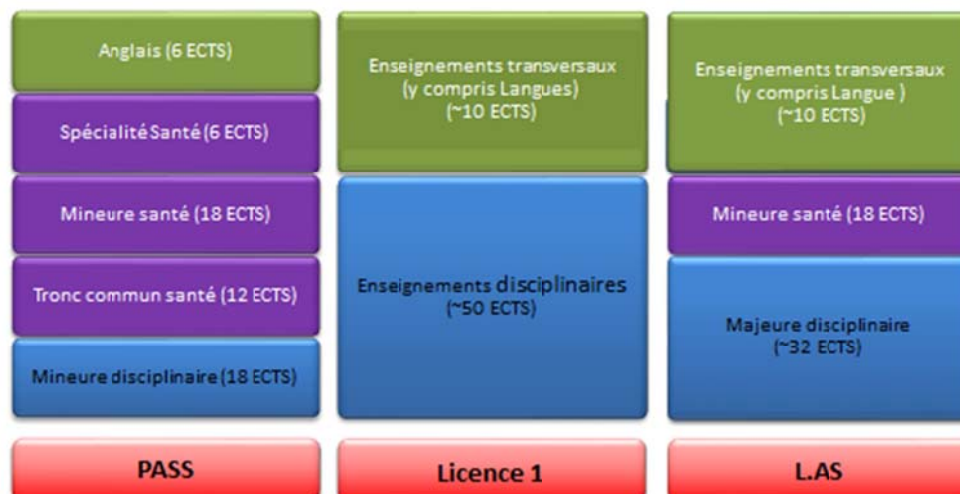
Les majeures disciplinaires hors santé sont :

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

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

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

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



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

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

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

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

**Mme BARON** pose une question sur le numerus clausus.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**LE PRESIDENT** remercie et précise que le propos est compris.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Les réactions ont été nombreuses et plurielles.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**LE PRESIDENT** détaille les conditions de remboursement :

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

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

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

**POINT 13 - APPROBATION DES TARIFS**

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

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

**POINT 14 – RENDU-COMPTE DE REMISE GRACIEUSE**

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

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

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