



UNIVERSITÉ DE NANTES

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

**SÉANCE DU VENDREDI 6 OCTOBRE 2017**

**PV N°399**

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE EN  
ASSEMBLEE PLENIERE DU 6 OCTOBRE 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 et M. Dominique AVERTY, Vice-président Formation et Vie universitaire

**ETAIENT PRESENTS A L'OUVERTURE DE LA SEANCE : 28 MEMBRES**

AFFILE Bertrand	Pers. Ext.	Nantes Métropole
BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BERNAULT Carine	A	UFR Droit et Sciences Politiques
BONNET GIBET Valentin	Etudiant T.	UFR Sciences et Techniques
BOULEY Marcel	Etudiant T.	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
DESMEDT Marianne	Pers. Ext.	INSERM
FLEURY-BAHI Ghazlane	A	UFR Psychologie
GENON Philippe	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
GRASSET Olivier	A	UFR Sciences et Techniques
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
LESTIEN Françoise	Pers. Ext.	CARENE
LUPI Cyril	B	UFR Sciences et Techniques
MENUET Philippe	BIATSS	UFR Droit et Sciences Politiques
MIRALLIE Camille	étudiante T.	UFR Sciences pharmaceutiques
MORERE Julie	B	Service Universitaire des Langues
OBLE Diane	Pers. Ext.	CGT Pays de Loire
POUZAIN YVES	B	IUT de Nantes
ROUSSEAU Paul	Etudiant S.	UFR Droit et Sciences Politiques
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 : 6 MEMBRES**

CARBONI Pierre	A	Faculté des Langues et Cultures Etrangères
DE SOUSA VERGNES Alice	Etudiante T.	UFR Médecine et Techniques médicales
DRONNEAU Céline	BIATSS	Pôle LLSHS
GUEVEL Arnaud	A	UFR STAPS
OLERON Philippe	Pers. Ext.	SIGMA Informatique
TOSTIVINT Xavier	Pers. Ext.	BEELINK SARL

MEMBRES EN EXERCICE	PRESENTS A L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSES	ARRIVES EN COURS
34	28	6		

#### 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
BINEAU Aurélie	Direction de la Recherche, des partenariats et de l'Innovation
BRIOLET Baptiste	Directeur des Affaires Juridiques
DEFOIS Serge	Directeur de Cabinet
DURAND Christelle	Rectorat de Nantes
DRUE Frédéric	Agent comptable
EUDELIN Vincent	Responsable de la Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
LE FICHANT Françoise	Vice-présidente Ressources humaines et Dialogue social
LEVEQUE Stéphane	Direction des Ressources humaines et du Dialogue social
LORET Delphine	Directrice des Ressources humaines et du 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
WENDLING Gwendolina	Directrice des Etudes et de la Vie universitaires

## 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 Indemnitare 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 20.

## **POINT 1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 4 JUILLET 2017**

**Le Conseil d'Administration approuve avec 33 voix pour et 1 abstention, le procès-verbal du Conseil d'Administration du 4 juillet 2017, tel qu'annexé.**

**Mme SAMI** fait une déclaration au nom d'Ensemble. Ils ont essayé de faire le point sur les derniers Conseils d'Administration depuis environ un an, notamment sur la façon dont ils arrivent à étudier et travailler les points. Ils considèrent que pour pouvoir être vraiment des membres élus dignes de ce nom et pour pouvoir jouer le rôle pour lequel ils ont été élus, ils ont besoin d'étudier les dossiers et d'analyser les documents pour se faire un avis pertinent. Ils ont aussi besoin de se renseigner, de prendre le temps d'avoir les différents avis. Ce temps d'étude, d'analyse et de réflexion est aussi nécessaire pour essayer de prévoir ou de prévenir les conséquences sur l'Université, les personnels et les étudiants des avis qu'ils donnent et des décisions auxquelles ils contribuent. Ils ont besoin de temps, de réflexion. Or, les Conseils d'Administration sont de plus en plus surchargés. Le nombre de points à étudier et le nombre de documents sont de plus en plus importants. Matériellement, avec toute la meilleure volonté du monde, ils n'arrivent pas à avoir ce temps nécessaire de réflexion, d'analyse et de recul. Ils demandent que les Conseils d'Administration soient moins surchargés afin de pouvoir travailler sereinement et sérieusement, qu'il y ait plus que 5 Conseils d'Administration prévus sur l'année. Pour alerter, ils ont décidé lors de cette séance du Conseil d'Administration de ne prendre part à aucun vote.

**Mme OBLE** adhère complètement à ce qui vient d'être dit. Elle ne participera pas également aux votes.

**Mme BARON** souligne que pour ce Conseil d'Administration, en un peu moins d'une semaine, ils ont eu 49 documents à étudier, soit 451 pages.

**LE PRESIDENT** répond qu'il n'y a pas eu de Conseils d'Administration depuis le mois de juillet. Un Conseil d'Administration de rentrée est par nature toujours chargé, quel que soit le nombre de Conseils d'Administration. Dans l'ordre du jour, il y a un nombre important de points qui ont déjà été vus dans d'autres instances, le Comité Technique d'Etablissement, la Commission Permanente du Conseil d'Administration, le Conseil Académique. Ce sont des points qui ont été débattus depuis des semaines. La Commission Permanente du Conseil d'Administration s'est réunie dix jours avant cette séance du Conseil d'Administration. Concernant les éléments budgétaires, ils ne peuvent être communiqués qu'au dernier moment. Les points qui concernent les ressources humaines sont des points qui normalement circulent dans l'Etablissement depuis longtemps. **LE PRESIDENT** s'étonne qu'ils ne les aient pas en tant qu'administrateur du Conseil d'Administration.

## **POINT 2. APPROBATION DE LA MODIFICATION DE LA COMPOSITION DU BUREAU**

**LE PRESIDENT** souligne que le bureau est une cellule vivante avec des projets individuels, des départs, des arrivées. Un certain nombre de modifications concerne sa composition. Elles respectent la parité. **M. GRASSET**, Professeur de sciences de la vie et de la terre, remplace et succède à **M. BENHAMOU**. Ces missions principales dans un premier temps vont concerner la confirmation du label I-site Next et la dotation des laboratoires. Plus largement, il s'agit de la poursuite d'accompagnement de la dynamique remarquable de la recherche à l'Université de Nantes, par le biais de l'interdisciplinarité, de l'international et du lien formation-recherche.

**Mme BERNAULT**, Professeur de droit privé, assurera la nouvelle Vice-Présidence à la réforme de l'Université. Sa mission principale sera la responsabilité de la conduite du projet Nouvelle Université à Nantes (NUN) et la mesure de l'impact social de ce projet. Nous réussirons la Nouvelle Université à Nantes si nous avons un beau projet sur ce champ. Elle sera également responsable de la préparation des conseils centraux dans le cadre de ce projet et assurera le bilan et l'évaluation de la mise en place de la NUN.

**M. CHAGNEAU**, étudiant en 5<sup>ème</sup> année de médecine, sera Conseiller vie universitaire, rattaché à la Vice-Présidente de la Formation et de la Vie Universitaire. Il succède à **M. THIEBAULT** qui a dû mettre fin à ses fonctions pour des raisons personnelles. La mission principale concerne la place des étudiants dans la mise en place de la NUN. Cette place doit être une place déterminante. Il s'agit d'un projet qu'ils font d'abord pour eux. Le Conseiller la Roche-sur-Yon aura pour mission principale de diriger le Centre Universitaire Départemental (CUD), favoriser la coordination du site avec l'IUT, avec l'ESPE, sous l'égide du 1<sup>er</sup> Vice-Président.

**Mme LACARIN**, PRAG en anglais, sera conseillère sport et succède à **M. MOREAU**. Elle sera rattachée au 1<sup>er</sup> Vice-Président. Sa mission principale est de coordonner la promotion du sport et favoriser la cohabitation entre

toutes les formes de pratique du sport, que ce soit la formation, la recherche, les activités physiques de loisirs, de compétition et le sport de haut niveau.

**Mme PENISSON**, Secrétaire Générale de l'UFR STAPS, sera Conseillère qualité de vie au travail et succède à **Mme BELLEIL**, rattachée à la Vice-Présidence Ressources Humaines et Dialogue Social. La mission principale est une attention particulière liée à la mise en place de la NUN à Nantes sur ce volet.

**Mme SAMI** se pose des questions sur le Conseiller de la Roche-sur-Yon qui, si elle a bien compris et bien lu les documents, est en fait le responsable du CUD. Or, il y a un certain nombre de questions qui se posent. D'abord, il y a une confusion des genres. Le CUD est une structure qui est très particulière. Elle a essayé de se renseigner au niveau de la Roche-sur-Yon. Les personnels sont des personnels territoriaux. Le budget arrive des Composantes. Les personnels de la Roche-sur-Yon se demandent si le responsable du CUD est vraiment le mieux placé pour être le Conseiller à la Roche-sur-Yon. Ce n'est absolument pas la personne qui est remise en cause, c'est vraiment la fonction. Il lui semble qu'il y a eu un cabinet qui a fait un audit au niveau de la Roche-sur-Yon et que la conclusion était que le Coordinateur ou le Conseiller devait être quelqu'un qui n'avait pas une responsabilité dans une des structures parties prenantes. Elle s'étonne un peu, elle n'est pas la seule. A la Roche-sur-Yon aussi, les personnels s'étonnent de cette nomination. Elle répète que ni elle, ni les personnels ne mettent en cause la personne.

**M. POUZAINT** abonde dans ce que vient de dire sa collègue. Il considère que ce qu'on leur demande au travers de ça, c'est de cautionner une « salade vendéenne ». Il assume le propos parce que l'on est dans un contexte particulier avec un fonctionnement particulier qui n'est absolument pas le fait de l'Université. Les relations de l'Université de Nantes avec les collectivités locales (Métropole de Nantes, CARENE, Saint-Nazaire) doivent être apaisées puisque ce sont des partenaires. Il faut qu'en Vendée, ça se passe correctement. Il rappelle le débat qu'ils ont eu sur la question du développement du centre privé d'enseignement supérieur. On est dans la confusion de tout un tas de genres. L'Université doit être extrêmement vigilante dans la répartition des responsabilités entre tous les acteurs.

**M. BERNOUSSI** rappelle le contexte. Il y a effectivement en Vendée trois composantes de l'Université de Nantes. Il y a l'IUT qui fonctionne comme un 713-9 de façon complètement indépendante. Il y a l'ESPE qui fonctionne comme un site de l'ESPE délocalisé. Il y a le CUD qui est financé à la fois par le département et l'agglomération pour faire vivre un site universitaire localement. Dans ce CUD, il y a plusieurs Composantes de l'Université de Nantes. Il y a la Faculté de Droit qui a un certain nombre de formations, la Faculté de Langues et de Culture Etrangère. Il y avait jusqu'à récemment l'IGARUN. Ce sont des personnels de l'Université de Nantes au niveau enseignement. L'étude qui a été faite partait d'un risque psychosocial à un moment où les collègues ne se sentaient plus reconnus dans leurs missions. Le site largement été accompagné. Cette étude a abouti à la conclusion suivante : nécessité de séparer le coordinateur et le Directeur du CUD. Jusqu'à présent, **M. GILBERT** était à la fois le Directeur du CUD et le coordinateur du site, comme **M. DELORME** bien avant. **M. ROUSSEAU** sera le Directeur du CUD et c'est le 1<sup>er</sup> Vice-Président qui assumera la fonction de la coordination du site de la Roche-sur-Yon. Il s'agit d'un Conseiller rattaché. Les collègues de la Roche-sur-Yon savent que **M. BERNOUSSI** est souvent à la Roche-sur-Yon. Des réunions de concertation ont été installées avec les trois Directeurs, les trois Secrétaires Généraux. **M. BERNOUSSI** y assiste. Il s'agit de la réunion de coordination du site. Il est nécessaire de reconnaître cette fonction de Directeur. Cette fonction ne peut pas être reconnue comme Directeur de Composante puisqu'il y a deux Composantes avec leurs directeurs respectifs. Il est reconnu sous le label de Conseiller Directeur du CUD. Les collègues de la Roche-sur-Yon sont bien au courant de ce système-là.

**LE PRESIDENT** souligne que le message qui est envoyé est que c'est le 1<sup>er</sup> Vice-Président qui s'occupe de la Roche-sur-Yon. 70% des étudiants de la Roche-sur-Yon se sentent bien sur le site. Il faut l'entendre aussi. L'important, c'est que les étudiants soient bien formés et se sentent bien sur ce site. 70%, c'est un bon score par rapport à ce que l'on peut voir par ailleurs.

**Mme SAMI** prend note de ce qui est dit. Selon les personnels, le rôle de Conseiller en principe est de donner la vision de la Roche-sur-Yon, des Composantes de la Roche-sur-Yon. De leur point de vue, la vision du Directeur de CUD est peut-être biaisée par cette fonction-là. Il ne s'agit pas d'une question de personne.

**M. BERNOUSSI** répond que c'est ce qu'ils corrigent justement en dissociant la fonction de Conseiller de responsable de CUD.

**LE PRESIDENT** indique que **M. CARBONI** a donné procuration à **M. POUZAINT, M. GUEVEL** à **Mme FLEURY-BAHI, M. OLERON** à **M. LABOUX, Mme DE SOUSA VERGNES** à **Mme MIRALLIE, Mme DRONNEAU** à **M. BROCHARD, M. TOSTIVINT** à **M. LUPI**.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 26 voix pour et 6 administrateurs qui ne prennent pas part au vote la modification de la composition du bureau de l'Université de Nantes.**

### **POINT 3. INFORMATIONS GENERALES : NOUVELLE UNIVERSITE A NANTES ET I-SITE NEXT**

**LE PRESIDENT** rappelle que c'est un projet qui est nourri depuis 2012, renforcé en 2016 avec la construction de ce qui a été mis dans le programme U2020 dès 2012. Cela fait cinq ans qu'ils y travaillent. L'idée est de développer une nouvelle France universitaire pour une amélioration du service public. Dans ce contexte de nouvelle France universitaire, il y a un accélérateur, c'est l'I-site Next qu'ils ont obtenu fin février dernier. Avant l'été, il a lancé la Nouvelle Université à Nantes (NUN), avec un courrier à tout l'Etablissement. Le 7 juillet, le Conseil d'Administration de l'Ecole Centrale qui est l'un des quatre fondateurs d'origine a décidé de se retirer du projet. En septembre, il y a eu la nomination d'un Directeur par intérim, **M. Armel DE LA BOURDONNAIS**. Le 7 septembre, il y a eu une rencontre au Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) avec le Ministère, l'Agence Nationale de la Recherche et le Commissariat Général à l'Investissement. Les trois fondateurs, CHU, INSERM et Université ont été reçus avec une représentation de l'Ecole centrale. Il a été mis clairement sur la table le soutien fort et entier de l'Etat pour réussir ce projet, pour que tous les moyens soient mis en œuvre pour aboutir et débloquer la situation. Il est absolument nécessaire d'avancer. Il a même été dit qu'ils étaient en responsabilité sur le développement de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche de l'ouest. Il y a également un travail qui leur a été demandé. Il s'agit de contribuer à la rédaction d'ordonnances, puisque le travail législatif va avancer de manière à proposer le meilleur modèle pour le site nantais, le modèle le plus adapté. Ce sont des éléments qui sont très forts par rapport à leur ambition. Compte tenu de ce qu'ils ont connu au printemps, **LE PRESIDENT** a demandé et il croit avoir été entendu, un délai supplémentaire pour la contractualisation. Le Premier Ministre ne peut contractualiser avec les Idex et I-site labellisés en deuxième vague que jusqu'au 31 décembre. C'est la loi. Ils devraient avoir un délai supplémentaire pour pouvoir contractualiser compte tenu de ce qu'il vient de dire et des événements qui se sont passés cet été. Cette contractualisation devrait être décalée de quelques mois. Il tiendra informé le Conseil d'Administration des échanges qu'ils ont tant avec la tutelle qu'avec l'Ecole Centrale. Ils ne pourront pas conventionner si l'Ecole Centrale n'est pas partenaire du projet. Il ne dit pas fondateur mais partenaire. Il y avait quatre fondateurs et cinq partenaires. C'est bien normal car c'est sur cette articulation entre Université et grandes écoles qu'ils ont obtenu le label. Ils ont obtenu un A qui est la meilleure note. Il considère que ce temps supplémentaire est une opportunité. Il propose de prendre un peu plus de temps pour avancer et construire ensemble la NUN. Ils ne vont pas précipiter les choses. Il s'était engagé à présenter la méthodologie de la mise en place de la NUN à la rentrée. La démarche est ascendante et chacun peut y contribuer, donner son avis. Ils vont prendre un peu plus de temps pour présenter cette méthodologie, probablement juste après les vacances de la Toussaint. Il demande à **Mme BERNAULT** de venir à la tribune afin de faire le point sur la situation. Les quatre pôles tels qu'ils se préfigurent aujourd'hui sont : Humanités, Santé avec le STAPS qui devrait rejoindre la Santé, Sciences et Technologies avec les forces universitaires, Droit Economie Gestion avec la Sociologie qui devrait rejoindre ce Pôle et l'ESPE qui est une Composante de l'Université au sens de la loi.

**Mme BERNAULT** indique que l'objectif est de partager l'état de leurs réflexions sur le déploiement de la NUN. Elle rappelle pour mémoire le calendrier tel qu'il avait été proposé dans le document de lancement. Le calendrier va évoluer mais on reste avec deux grandes phases, d'abord la coconstruction et ensuite la concrétisation à travers l'élaboration des statuts. Actuellement, ils travaillent sur la mise en œuvre de cette phase de coconstruction et ce travail a conduit à poser un calendrier pour cette coconstruction et puis à élaborer une méthode.

Deux principes essentiels ont gouverné l'organisation de ce calendrier. D'abord, leur objectif est que le travail soit mené en parallèle dans les pôles et au niveau de la Présidence et de la direction des services. Ce ne sont pas les uns avant les autres, mais bien en même temps et ensemble qu'il s'agit d'avancer dans la démarche de coconstruction. Par ailleurs, en ce qui concerne les pôles, l'idée est de travailler d'abord sur les projets stratégiques et ensuite sur le fonctionnement institutionnel. Cette période de coconstruction, ils l'envisagent en deux phases. Une première phase au cours de laquelle les pôles vont se concentrer sur leur projet stratégique. Ils le conçoivent vraiment comme un document très synthétique qui va permettre aux pôles d'identifier leurs projets dans le cadre de la NUN, à 5 ans, à 10 ans sur les domaines clés que sont la formation, la recherche, la vie de campus etc. Parallèlement sera mené un chantier sur la gouvernance et la répartition des compétences, chantier qui s'appuiera sur un état des lieux qui a commencé à être établi et qui va évidemment alimenter tous les travaux qui vont être menés dans le cadre de cette NUN. Cette première phase conduira au printemps prochain

à l'organisation d'un Congrès. Le Congrès a vocation à réunir tous les élus, les élus au Conseil d'Administration, au CAC, au CTE, les Directeurs(trces) de Composante et les Directeurs(rices) d'unité de recherche. L'objectif de ce Congrès est de partager l'ensemble des travaux qui auront été déjà réalisés et d'échanger sur les travaux à venir. Cela permettra d'enclencher la deuxième étape de cette phase de coconstruction et cette fois-ci les pôles se concentreront sur leur fonctionnement institutionnel alors qu'ils travailleront en parallèle sur le modèle social en termes de recherche, de pédagogie, d'international et au niveau économique. Tous ces chantiers sont liés les uns aux autres et s'alimentent les uns les autres. Par ailleurs, dans cette deuxième phase, ils s'attaqueront aussi aux chantiers opérationnels. Il s'agit de choses très concrètes comme l'adaptation du processus de contractualisation, le format des CPOM, la réorganisation de l'administration, l'adaptation des schémas directeurs du numérique, du patrimoine immobilier etc. L'autre point essentiel, c'est la méthode qui doit leur permettre de coconstruire, donc de construire ensemble cette Nouvelle Université. Cette méthode va être déclinée de la même façon, dans la même logique et le même état d'esprit pour tous ces chantiers. Pour que ce soit un peu plus concret, **Mme BERNAULT** la présente en l'appliquant à l'exemple des pôles.

Si l'on applique la méthode aux pôles, il y a une première phase de cadrage actuelle qui est une phase d'échanges pour déterminer finalement cette méthode. Une fois la méthode posée, le travail va pouvoir commencer. Ce qu'il faut bien comprendre, c'est que l'objectif de coconstruction se réalise d'abord à travers les groupes de travail thématiques. L'idée, c'est qu'au sein des pôles soient constitués des groupes de travail représentatifs des différentes catégories de personnels et des étudiants. Les groupes de travail sont thématiques, par exemple un groupe sur la recherche, un groupe sur la formation etc. Le rôle de chacun de ces groupes sera de rédiger le projet stratégique du pôle dans son domaine de compétences. L'idée étant qu'à date déterminée, chaque groupe transmette sa proposition de projet stratégique à un comité de validation au sein du pôle et dont le rôle sera de valider le travail réalisé par le groupe et éventuellement d'adresser des recommandations pour le faire évoluer, par exemple pour assurer la cohérence des travaux menés dans les différents groupes. Par ce mécanisme d'aller-retour, l'objectif est d'arriver ensuite à l'élaboration du projet stabilisé de pôle. C'est un premier élément important dans cette logique de coconstruction. Ces groupes de travail seront représentatifs. Autre élément essentiel dans cette coconstruction, ce sont les ateliers. Ce sont des moments de partage avec l'ensemble des personnels et des étudiants intéressés. Les ateliers seront ouverts à tous et ce seront des moments au cours desquels les groupes de travail pourront faire état de leurs réflexions, de leur projets, les partager, entendre les réactions et puis aussi recueillir les idées de l'ensemble des personnes qui le souhaitent. C'est évidemment un élément important pour permettre la participation de tous. Il ne s'agit pas de construire des pôles étanches les uns aux autres qui seraient des silos. C'est une préoccupation et cela se traduira très concrètement par des temps d'échanges aussi sur les projets stratégiques entre les différentes personnes qui vont animer le travail au sein des différents pôles.

**Mme SAMI** souligne que l'on a toujours l'impression que les groupes de travail sont représentatifs des différentes catégories de personnels et d'étudiants. Elle demande comment ils seront constitués de façon concrète. Effectivement, le fait qu'il y ait des ateliers qui soient ouverts à tous, cela lui semble une très bonne idée. Par contre, il faut que ces ateliers aient lieu de façon suffisamment régulière pour que cela évolue au fur et à mesure et non pas à la fin du travail des groupes de travail. On ne fait pas un atelier pour dire ce que l'on a décidé.

**Mme BERNAULT** indique que les ateliers interviendront assez rapidement dans le dispositif et sans doute à plusieurs moments. Il va y avoir des adaptations à faire. C'est la logique de la méthode qu'elle a présentée. L'idée, c'est qu'il y ait un partage régulier et des échanges de manière régulière avec toutes les personnes qui le souhaitent sur la base de l'ouverture. Pour ce qui est de la constitution des groupes de travail, elle ne va pas dire ce qu'il en est parce justement c'est ce qu'ils vont devoir faire ensemble, c'est-à-dire identifier les bonnes personnes pour s'assurer de la représentativité de toutes les catégories de personnels, des laboratoires de recherche, des étudiants etc. Elle ne va pas donner la composition des groupes précisément parce qu'elle est encore à déterminer et à constituer. Ils y reviendront au niveau de chaque pôle parce que les pôles peuvent peut-être aussi présenter des spécificités qui font que les groupes ne seront pas forcément exactement les mêmes dans tous les pôles.

**Mme SAMI** répond qu'elle n'attendait pas des noms ou des fonctions d'une manière générale mais la constitution de ces groupes de travail est quelque chose de très important. Il faut vraiment que ce soit équilibré et que ce soit suffisamment objectif. Il faut que qu'ils soient vraiment représentatifs.

**M. BROCHARD** voudrait avoir quelques compléments d'information sur la constitution et le rôle exact du comité de validation.

**Mme BERNAULT** répond que sa réponse va être la même que pour ce qui est de la constitution. Ce sont là aussi des choses à faire ensemble. Le rôle du comité de validation est important parce qu'il a ce rôle de valida-



tion. L'idée, c'est que par exemple un groupe de travail en cours de réflexion puisse indépendamment du calendrier prédéterminé de remontée des documents, saisir le comité de validation s'il a une idée et qu'il veut s'assurer qu'il peut poursuivre dans cette logique ou dans cette idée. C'est vraiment un rôle essentiel et là aussi l'objectif ce sera la représentativité. Sans doute le comité de validation sera plus réduit en nombre de personnes parce qu'il y a cet objectif d'efficacité et de réactivité mais en conséquence l'impératif de représentativité sera encore plus important à ce niveau-là du fait de ce nombre réduit. L'objectif là aussi est que ce comité soit représentatif. Le comité de validation sera dans le pôle avec des représentants du pôle.

**M. POUZAIN** a deux questions de fond sur la méthodologie globale proposée. Ils ont bien compris que le projet Next devait intégrer l'Ecole Centrale à l'intérieur de la NUN. Pour que le projet soit validé, c'est-à-dire que pour que l'ensemble tienne debout, il y a une méthodologie qui est très cadrée. Il demande comment l'ensemble des collègues et des personnels de l'Ecole Centrale vont s'approprier la méthode et vont pouvoir croire au projet en définitif. Ce n'est pas parce que l'on change la tête que l'ensemble des acteurs vont d'un seul coup être alignés.

**M. POUZAIN** souligne que l'on est déjà en réorganisation permanente. Il faut bien sûr évoluer, il n'est pas question pour **M. POUZAIN** de dire qu'il faut garder les mêmes fonctionnements. En l'espèce, c'est un fonctionnement, des méthodes de travail qui vont être profondément impactées par ce projet dans un temps resserré de moins de deux ans. La question qu'il se pose et il pense que la réponse ne pourra pas être apportée aujourd'hui, c'est comment les groupes de travail et les comités de validation vont faire pour valider autre chose que le projet qui est porté dans le détail par la Présidence de l'Université. Quand on fait l'étude de la sociologie des organisations, on voit que dans les grandes structures, qu'elles soient publiques ou privées, on a les mêmes méthodes de new management. Il ne dit pas qu'il ne faut pas évoluer mais il dit qu'il est dubitatif sur la méthodologie proposée parce qu'ils sont tous surchargés de travail. Pour pouvoir participer à des temps de réflexion, il faut avoir la capacité de pouvoir se dégager du temps. Cela sera difficile.

**LE PRESIDENT** indique que sur le deuxième point, le calendrier est relaxé. Il pense que c'est une bonne nouvelle de se dire d'avoir quelques mois supplémentaires. Il pense que c'est nécessaire et que ça correspond à cette attente. Ce projet a commencé en 2012.

Il gomme ce mot « intégration » car ça n'a jamais été une intégration. Dans le projet qui est le sien depuis 2012, dans ce qui est écrit dans le dossier Next accélérateur, il y a la réorganisation de l'Université. C'est ce qui est en train de se passer. Cette méthodologie accompagne le projet Nouvelle Université à Nantes qui sera fait avec les forces de l'Université. Le pôle Sciences et Technologies est ouvert en tous temps à l'Ecole Centrale si elle veut observer ou participer. Il s'agit de construire d'abord les forces universitaires et d'expliquer en toute transparence aux collègues de l'Ecole Centrale. Il faudra que le Conseil d'Administration de l'Ecole Centrale reprenne probablement à un moment position. Il y aura un(e) nouveau(elle) Directeur(ice) en fin d'année et les décisions pourront ainsi être prises par une direction légitimée. La fiche de poste pour la direction est parue et il est inscrit que le(a) Directeur(ice) aura vocation à inscrire son action dans le développement de la politique de site. Le choix de la tutelle a été de favoriser le dialogue, de renouer le dialogue pour avancer avec une construction qui garde l'intention, l'esprit du dossier. Il s'agit de construire la partie universitaire. C'est ouvert en tout temps aux écoles dès lors qu'elles sont prêtes.

**Mme OBLE** indique que quand tout cela sera fait, il serait bien d'avoir un document de synthèse qui expliquera aux personnes extérieures l'articulation entre l'UBL, l'Université, les pôles, notamment par exemple sur l'offre de formation. C'est difficilement lisible. Elle demande qui décidera de l'offre de formation. Est-ce que ce sera les pôles ? Est-ce que ce sera l'Université ?

**LE PRESIDENT** répond qu'elle a raison. Le système est extrêmement complexe. Il est illisible à l'international, illisible pour les partenaires socioéconomiques, associatifs et culturels. Il est illisible pour les familles et les futurs étudiants, notamment pour ceux qui n'ont pas les codes pour comprendre la complexité. Cela fait 250 ans qu'il y a une trichotomie entre universités, grandes écoles, organismes de recherche. Il y a sept ministères de tutelle qui gèrent l'enseignement supérieur et la recherche en France et qui ne sont pas toujours d'accord. Ceci rend les choses parfaitement illisibles. L'objectif de cette nouvelle France universitaire est de rendre l'Université lisible.

Deuxièmement, il s'agit de la rendre plus simple, de rapprocher la décision de l'action afin que les décisions ne soient pas prises à plusieurs niveaux, quelquefois d'une manière contraire.

L'objectif est d'améliorer l'enseignement supérieur public.

**Mme SAMI** souhaite avoir la confirmation que l'Ecole Centrale passe de fondateur à partenaire.

**LE PRESIDENT** répond qu'il est souhaitable, dans la mesure où elle n'est plus fondatrice, qu'elle soit partenaire.

**Mme SAMI** souligne que d'un côté on leur vend une loi de responsabilité et de liberté des universités et des écoles et de l'autre côté le niveau ministériel intervient quand quelque chose ne lui plaît pas. Il y a quelque part une contradiction entre la loi et la façon dont cette loi est en fait utilisée. Elle est d'accord avec la dernière intervention du **PRESIDENT**. Elle est d'accord avec son diagnostic. Elle demande à voir si ce qui est proposé est la solution. Elle veut bien se tromper.

**LE PRESIDENT** n'est pas d'accord sur la LRU. Les établissements sont autonomes, ils ne sont pas indépendants. Ils ont une tutelle et ils doivent respecter la tutelle. La tutelle c'est l'Etat, il faut respecter l'Etat.

**LE PRESIDENT** rappelle qu'en juillet 2013, une loi dite loi ESR oblige les établissements qui dépendent du MESR à se regrouper, soit par fusion, soit par association, soit par constitution d'un nouvel Etablissement qui est l'interface avec la tutelle. L'application de la loi conduit à la construction d'une COMUE sur un périmètre interrégional Bretagne Pays-de-la-Loire. En 2011, quand il a fait son programme, en 2012 quand il a été élu, il a défendu l'interrégion, notamment l'effet d'entraînement de l'ESR par le travail entre Nantes et Rennes. Un an après est arrivée cette COMUE. Rennes 1 et Nantes se sont dit que c'était une bonne chose d'avoir une communauté qui fait que les plus excentrés, les moins lisibles en recherche soient dans la gouvernance.

Il rappelle que dans les statuts de l'UBL, les 26 membres ont chacun un siège au Conseil des membres. Chacun peut s'exprimer, a la même valeur que les autres. Il pense que dans l'esprit c'est une bonne chose. Cette COMUE, sur la base d'un document d'orientations stratégiques, a vu le jour le 6 janvier 2016. Elle est donc toute récente. Elle a été sujette à des injonctions qui sont plutôt contradictoires, c'est-à-dire se regrouper pour décloisonner et par ailleurs une compétition dans le cadre des investissements d'avenir. Pour rappel, ils ont déposé un projet d'I-dex porté par la COMUE. La COMUE n'a pas été faite pour l'I-dex. Ils n'ont pas eu de succès parce qu'ils étaient sur un modèle fédéral entre plusieurs établissements qui n'a pas convaincu le jury sur cet aspect alors que sur le fond le jury avait trouvé le projet intéressant. Il y a eu trois dossiers d'I-site qui sont parfaitement concurrents, en compétition sur l'espace de la COMUE UBL, Brest Rennes et Nantes. Seule Nantes a été lauréate. Aujourd'hui, les Rennais de la même tutelle ont verbalisé très clairement en Conseil des membres par deux fois et en Conseil d'Administration le fait qu'ils souhaitent sortir de la COMUE. Le premier argument est de dire que l'organisation qu'ils souhaitent sur la métropole rennaise est une COMUE. Dans l'état actuel de la loi, on ne peut pas avoir une COMUE dans une COMUE. Il a été dit également que même si ce n'était pas cette organisation, ils souhaitent sortir. Compte tenu de cette position, le Conseil des membres doit voter le contrat de site avant une présentation en Conseil d'Administration de l'UBL. Il y a un contrat de site de l'UBL et des contrats spécifiques pour chaque Etablissement. Le contrat de site de l'UBL n'est pas, de par la genèse de l'UBL, extrêmement structuré, extrêmement fort. La COMUE est la seule en France qui ne délivre pas de diplôme. Le doctorat est coaccrédité. Lors de ce vote au Conseil des membres, le contrat de site n'a pas obtenu la majorité des deux tiers. Il y a eu trois abstentions, quinze pour et six contre. Ce contrat de site n'a pas été approuvé par le Conseil des membres et n'a donc pas été présenté au Conseil d'Administration de l'UBL. Il s'agit d'une situation inédite, juridiquement très particulière. **LE PRESIDENT** pense d'abord aux personnels pour qui l'instabilité est inquiétante et inconfortable. La question qui se pose aujourd'hui, c'est l'avenir de l'UBL dans ces conditions, l'avenir des COMUE en général en France. Ils doivent être force de proposition. Selon **LE PRESIDENT**, la légitimité d'un périmètre Bretagne Pays de la Loire reste pleine et entière. Le diagnostic posé en 2013 garde toute sa pertinence. C'est le terrain de jeu enseignement supérieur recherche le plus pertinent en termes de recherche. Il y a par exemple des Labex en commun. En termes de formation, il y a beaucoup de Masters en commun. En termes de valorisation, il y a la SATT. Les régions sont des régions homologues en termes de spécialisation intelligente. Les entreprises disent que c'est leur terrain de jeu également. Il y a une convergence qui fait que c'est le terrain de jeu. **LE PRESIDENT** pense qu'il faut garder ce périmètre et surtout ne pas les séparer. Pour autant, est-ce que l'on a besoin d'une structuration aussi importante qu'une COMUE ? Ils ont un Conseil Académique à 150 personnes alors qu'ils ne délivrent pas de formations. Toute la question est là. Est-il possible de garder une vraie coordination interrégionale avec l'ensemble des membres en allégeant la structure, peut-être avec un modèle juridique différent ? **LE PRESIDENT** propose que le Conseil d'Administration adopte le contrat de site pour plusieurs raisons :

- le respect du travail des collègues. Plus de 500 d'entre eux ont participé à l'élaboration de ce projet spécifique de l'Université ;
- ils ne peuvent pas ne pas approuver ce travail vis-à-vis de la tutelle. Ils ne savent pas dans quelle mesure la tutelle va pouvoir réagir par apport à la situation de l'UBL. Il convient d'avancer pour ce qui est du site nantais.

**M. POUZAIN** est presque d'accord sur la totalité du constat présenté et il dirait à son grand regret que c'est le constat qu'ils ont fait avant le vote de la COMUE. Il rappelle que la position d'Ensemble, plus particulièrement du SGEN-CFDT, était de dire qu'ils étaient favorables à la coopération interrégionale mais pas avec une usine à gaz. Maintenant, on est rendu au point où on se dirige tranquillement vers un maillage plus large où l'on respecte les entités du territoire. La non-fusion des deux régions Bretagne Pays de la Loire est un problème politique de fond qui les pénalise. Le Ministre **M. LE DRIAN** a été particulièrement peu vigilant et visionnaire sur le

devenir du territoire qui dépasse de beaucoup leurs propres destins personnels. Il suffit de regarder par exemple la presse économique, la Région Bretagne et la région Pays de la Loire sont pratiquement inaudibles alors que les grandes régions ont des zones qui sont bien identifiées, parce qu'elles représentent un poids économique supérieur. On a un « machin » qui est ingouvernable, qui est très compliqué à faire fonctionner. On va revenir à ce que l'on peut faire fonctionner sur un si grand territoire. Maintenant, le problème fondamental concerne les personnels de la COMUE UBL qui font un travail qui est utile et qui sont dans une situation du point de vue humain complexe. Des personnels sont en train d'être débauchés pour pouvoir constituer les prochains services opérationnels de la future COMUE de Rennes. Il y a un mal-être dans le fonctionnement de la structure et **M. POUZAIN** pense qu'il faut, indépendamment de tous les enjeux de pouvoir notamment, prendre en compte la question des personnels parce que c'est un problème très délicat.

**LE PRESIDENT** indique qu'il sera le premier à défendre ce volet personnel. Il se souvient effectivement du vote mais pour autant il y avait une loi à appliquer. Soit on appliquait la loi, soit on ne l'appliquait pas. Il respecte l'avis mais ils n'allaient pas fusionner Rennes 1 et Nantes, ils n'allaient pas rattacher Rennes 1 à Nantes ou Nantes à Rennes 1. Ils ont appliqué la loi comme ceci. Il invite les administrateurs à relire le Document d'Orientation Stratégique de 2014. Il fera parvenir la présentation qui a été faite au Conseil d'Administration de l'UBL par **Mme LE DEAULT**, Directrice Générale des Services de l'UBL. C'est une très belle présentation, objective, qui montre où ont été mis les moyens, combien a coûté la structure, le coût de l'UBL, les actions réalisées. Il invite les administrateurs à le regarder de manière tout à fait objective pour voir que l'énergie qui a été mise par les personnels porte ses fruits dans un nombre important de domaines. Il y a vraiment de belles choses qui sont faites. **LE PRESIDENT** pense que tout ce qui rapproche est mieux que tout ce qui entraîne des situations de repli.

**Mme SAMI** est d'accord. Ce qui rapproche est toujours beaucoup mieux. Travailler ensemble c'est toujours mieux. Elle rappelle qu'ils avaient dit et elle le pense toujours que l'on peut travailler ensemble sans pour autant avoir des structures gigantesques qui consomment des moyens. Maintenant, la question qui se pose, c'est qu'est-ce que l'on fait maintenant sachant que les Rennais sortent de l'UBL. Apparemment, certains membres pensent qu'il faut garder la structure en l'allégeant.

**LE PRESIDENT** souligne que l'on peut effectivement imaginer une autre manière de coordonner, pas forcément aussi structurée, pas forcément avec une personnalité morale. On peut tout imaginer.

**Mme SAMI** souligne qu'il y a peut-être de belles choses au niveau de l'UBL mais elle se demande si toutes les belles choses au niveau de l'UBL on ne peut pas les faire sans structuration, sans avoir ce mastodonte même allégé. La question des personnels est effectivement une question qui est très importante. On peut aussi imaginer que ces personnels soient intégrés dans les différentes universités, écoles et établissements de l'UBL pour qu'ils trouvent effectivement des solutions. Elle aimerait bien savoir combien coûte l'UBL. Ils le savent pour l'Université de Nantes puisque le Conseil d'Administration vote le budget chaque année.

**LE PRESIDENT** indique que c'est un débat. Ils vont en débattre et tous les membres vont en débattre. Le surcoût estimé en année pleine pour l'UBL est d'un 1,3 million réparti sur l'ensemble des établissements.

**Mme OBLE** souligne que **LE PRESIDENT** évoque la collaboration entre les deux régions, en tout cas dans le domaine de la recherche et de l'enseignement supérieur. La réalité c'est qu'effectivement, dans la mesure où les deux régions n'ont pas fusionné, il y a aussi de la compétition. Collaborer dans un esprit compétitif, ce n'est pas toujours simple et cela pose problème. Les I-site, c'était l'exemple frappant. Le débat sur la structuration, les objectifs de l'UBL, ce sont des questions qu'il aurait fallu se poser avant la construction. **Mme OBLE** se pose aussi la question sur la coaccréditation du Doctorat. Elle se demande ce que ça va devenir si l'UBL explose en vol. Elle serait intéressée par le document sur la plus-value de l'UBL.

**LE PRESIDENT** indique qu'ils gardent le Doctorat. Il vient d'être accrédité. Ils avaient déjà un Doctorat sur le périmètre régional qui allait même plus loin, parce que le Droit allait jusqu'à Poitiers. Ils savent donc faire sur un périmètre plus large. Il y a eu un travail considérable, ils vont le garder tel qu'il est aujourd'hui.

**Mme OBLE** demande avec quelles structures.

**LE PRESIDENT** répond que c'est beaucoup trop tôt pour répondre. Aujourd'hui, il y a 26 membres. Personne n'a demandé officiellement à quitter l'UBL, que ce soit le CNRS ou les 6 membres sous la tutelle MESRI de Rennes. Aujourd'hui, ils fonctionnent avec 26 membres.

#### **POINT 4. PRESENTATION DU CONTRAT DE SITE ET APPROBATION DU VOLET SPECIFIQUE (APRES EXAMEN PAR LA CPA ET AVIS DU CAC)**

Pour **M. BERNOUSSI** la question est la suivante : qu'est-ce que l'on fait avec le volet spécifique alors qu'il n'y a pas de contrat de site UBL ? Faut-il le voter ? Il n'y a pas de réponse juridique. Il faut l'approuver pour plusieurs raisons, notamment parce que le travail a commencé depuis octobre 2014. Il y avait toute une méthodologie, un ensemble de groupes de travail qui ont réalisé l'autoévaluation jusqu'en octobre 2015, qui ont préparé l'évaluation HCERS.

A côté, il y a eu tout un travail conduit au sein des universités où il fallait élaborer la labellisation des équipes de recherche et en parallèle tout un travail important a été mené dans le domaine de la formation pour élaborer l'accréditation.

Ce contrat de site s'appuie sur deux documents élaborés avec une méthodologie très participative, le rapport d'autoévaluation qui a été diffusé largement au sein de l'Etablissement et le Document d'Orientations Stratégiques qui a aussi été diffusé, qui est sur le site Intranet et qui a été approuvé par le Conseil d'Administration.

A partir de là, il y a eu une rencontre avec la tutelle le 9 mars 2017. C'est là où le dialogue stratégique a commencé. Le volet spécifique de l'Université de Nantes est basé sur un certain nombre d'indicateurs. C'est la tutelle qui choisit parmi les orientations stratégiques un certain nombre d'axes sur lesquels elle souhaite contractualiser avec l'Université. **LE PRESIDENT**, lors de la réunion avec la tutelle, a souligné qu'il y a un vrai projet stratégique au niveau de l'Université de Nantes. La tutelle a souligné la qualité du dialogue qu'il y a eu au sein de l'Etablissement pour aboutir à ces documents. Elle a considéré qu'ils étaient à l'aube de signer un vrai contrat stratégique. **LE PRESIDENT** a répondu que cela nécessite une contrepartie financière. **LE PRESIDENT** a adressé un courrier au Ministère rappelant la sous-dotation de l'Université de Nantes et demandant à ce qu'elle soit corrigée.

Dans la mesure où il y a eu un travail mené par les collègues qu'il faut reconnaître et où la contractualisation est un moyen pour essayer d'agir sur la dotation de l'Etablissement, il semble important pour **M. BERNOUSSI** de soumettre ce contrat aux instances de l'Université. Il a reçu un avis favorable à l'unanimité au Conseil Académique la semaine dernière. Il est soumis au Conseil d'Administration pour validation.

**Mme OBLE** a regardé sur Internet ce qu'est la transition pédagogique positive. Elle a trouvé la contraction des notions de pédagogie et de psychologie positive. Elle aimerait bien qu'on lui explique ce qu'est la transition pédagogique positive. Concernant l'orientation prescriptive et incitative, elle considère que soit c'est prescriptif, soit c'est incitatif. Cela lui paraît difficile que ce soit les deux. Ce terme avait été remplacé par « orientation active », elle trouvait que c'était mieux. Elle demande en quoi l'organisation en pôle permet de renforcer la lisibilité internationale.

Sur l'ouverture avec le tissu économique, elle n'a pas vu beaucoup d'éléments. Quelle anticipation sur les besoins actuels et à moyen terme du monde socioéconomique en termes de formation, également pour répondre aux besoins de la société en général ? Elle ne le voit pas non plus dans le contrat de site.

Sur le Doctorat, on parle du dispositif start-up doc. Elle aurait trouvé plus intéressant que l'on accompagne après le post-doctorat les docteurs sur de la création d'entreprise. La start-up est une des créations d'entreprise. Il y a 9 start-ups sur 10 qui s'arrêtent au bout de cinq ans.

Concernant les MOOC et la reconnaissance dans le recrutement, c'est un vrai problème.

**LE PRESIDENT** souligne qu'il a utilisé la notion de « transition pédagogique positive » dans le cadre de la campagne. Cela signifie qu'elle n'est pas subie. Positive cela signifie prendre en compte les étudiants qui sont les étudiants salariés, les salariés qui sont étudiants, les étudiants qui sont déductifs, ceux qui sont inductifs, visuels. Transition est le mot qui lui venait à l'époque. Ce n'est pas une innovation parce que cela a été testé il y a 20 ans dans certains pays. On a un retard assez considérable.

Sur l'orientation prescriptive, là aussi il en est à l'origine. Il trouve que le mot prescriptif est intéressant parce que si l'on fait à une personne une prescription d'aspirine, elle la suit ou non. On fait l'acte de dire ce qui nous semble bien pour la personne, laquelle suit ou ne suit pas les recommandations.

**Mme OBLE** répond qu'il faut être soi sur de l'actif, soit sur de l'incitation. Le problème, c'est qu'on ne peut pas dire aux étudiants qu'il faut qu'ils construisent leur projet professionnel et de l'autre côté leur dire on va vous l'imposer.

**LE PRESIDENT** indique que dans le cadre des réunions de concertation qui se terminent dans quelques jours, le mot prescriptif n'a pas été retenu.

Concernant les pôles et l'international, aller expliquer aujourd'hui une construction de l'Université française à l'international est extrêmement difficile en raison de la séparation des organismes de recherche, des grandes écoles et les universités. C'est un peu la même chose sur les besoins de société. Il y a 206 entreprises qui ont soutenu l'accélérateur Next. Elles disent qu'elles ont besoin d'y voir clair. C'est une vraie demande du tissu

socioéconomique de savoir comment rendre lisible l'Université, de savoir où frapper, avec qui faire des contrats collaboratifs. Est-ce que c'est avec tel établissement, telle institution, tel organisme de recherche ? Il y a là vraiment une demande. Les entreprises soutiennent l'Université. Cela s'est manifesté beaucoup cet été parce qu'elles ont besoin de cette lisibilité, elles veulent travailler avec l'Université. Il faut l'entendre également. Les besoins de société plus largement, c'est l'excellence non pas académique dont on parle toujours, c'est-à-dire la meilleure recherche, la meilleure formation, c'est l'excellence sociétale, comment répondre aux questions de société par le croisement. C'est pour cette raison tout à l'heure que **Mme BERNAULT** a dit que ce n'était pas des silos ces pôles, qu'ils allaient dialoguer ensemble.

Sur l'accompagnement des docteurs, c'est l'illustration de ce qu'il y a dans le dossier des fonctions de l'UBL.

**Mme SAMI** a à peu près les mêmes remarques que **Mme OBLE**. Elle se pose une question sur la dévolution du patrimoine. Il est marqué en page 5 qu'effectivement l'Université est éligible mais qu'a priori elle n'a pas les moyens malgré tout. Elle ne sait pas ce que ça veut dire d'être éligible si a priori il est dit que l'Université n'a pas les moyens de pouvoir faire les gros œuvres si nécessaire.

**LE PRESIDENT** précise avoir demandé l'instruction de la dévolution du patrimoine mais pas la dévolution du patrimoine pour obtenir des délais de travail importants pour bien instruire le dossier. Il a été pesé le pour, le contre. Il y a eu un travail considérable pour arriver à ce dossier. Le résultat, c'est que l'Etablissement est aujourd'hui considéré comme ayant l'organisation du service et l'impulsion politique pour être capable d'assumer cette dévolution. La santé financière de l'Etablissement est bonne mais fragile. Il y a des questions sur leur capacité à entretenir les bâtiments. En France, c'est la variable d'ajustement. Il faudrait 9-10 euros du mètre carré pour entretenir. Certains établissements sont à 2 euros. C'est une bombe à retardement. Il rappelle que l'Etat, c'est 18 millions de mètres carrés concernant l'ESR. La moitié est une passoire. Ils ne pourront pas emprunter. La persistance des CPER est une vraie question. Il y a urgence à traiter ceci dans le cadre des grands plans d'investissement. L'Université souhaiterait être un outil de démonstration de ce qui peut être fait en matière de transition écologique, énergétique.

**Mme SAMI** souligne qu'il est indiqué que : « L'Université poursuivra son implication forte dans la construction du projet de la COMUE UBL ». Il lui semble que ce n'est plus à l'ordre du jour.

**LE PRESIDENT** défend l'interrégion et il défend ce pour quoi il s'est engagé comme 1<sup>er</sup> Vice-Président, une construction en réseau.

**Mme SAMI** souligne que prescriptif veut dire imposer. C'est la définition du dictionnaire.

**LE PRESIDENT** précise que l'on peut suivre ou ne pas suivre une prescription médicale. Cela s'appelle l'observance.

**Mme SAMI** répond que quand c'est prescrit, c'est obligatoire normalement. Elle demande avec qui seraient les réunions de concertation.

**M. AVERTY** répond que pour l'instant il y a 11 groupes de concertation sociale sur la réforme de l'accès à l'enseignement supérieur. Les groupes se réunissent jusqu'au 13 octobre. Un rapport sera remis à Madame la Ministre le 19 octobre par le rapporteur général, le **Recteur FILATRE**, et des annonces devraient être faites logiquement début novembre par la Ministre.

**Mme TRICHET** remercie pour la mise à disposition de ces documents. Cela a au moins l'avantage d'être un point de synthèse de ce qui a été fait depuis longtemps et de pouvoir se projeter. Il ne faut pas oublier que l'on est obligé d'adapter les projets en fonction de l'actualité, même s'ils sont le reflet d'une situation qui était différente il y n'a pas si longtemps. Il ne faut pas refuser le travail positif qui a été fait et il faut avancer avec les nouvelles contraintes.

**LE PRESIDENT** remercie **Mme TRICHET** pour cette approche pragmatique.

**M. AFFILE** souligne que page 4, au point 1.2, *Accentuer la politique d'ouverture de l'Université au profit du tissu socioéconomique, associatif et culturel*, il note avec satisfaction que les collectivités sont évoquées comme partenaire en dialogue.

On trouve référence à Campus Nantes uniquement à la fin de la troisième ligne du deuxième petit paragraphe, avec la création d'un multipass Campus Nantes. **M. AFFILE** pense qu'il aurait été préférable d'avoir une approche globale. Puisque ce n'est pas un dispositif qui existe partout en France, autant souligner qu'il existe ici.

Par ailleurs, il précise qu'un partenariat avec les transports en commun de l'agglomération nantaise, c'est très bien, sauf que dans le cas d'une délégation de service public, la décision appartient aux autorités organisatrices de transport, c'est-à-dire Nantes Métropole.

**LE PRESIDENT** remercie **M. AFFILE** pour cette remarque. Campus Nantes a été très probablement l'un des vecteurs de dialogue pour construire la stratégie qui s'est traduite aussi par le label. Il pense qu'ils ne seraient peut-être pas arrivés à cette situation s'ils n'avaient pas eu ce socle, ce terreau pour pouvoir avancer. Il n'a pas d'opposition. Il est d'accord avec ces remarques.

**Mme OBLE** se demande, si les réunions de concertation sociale aboutissent à la mise en place d'une sélection des étudiants à l'entrée de l'Université, de ce que l'on fera à ce moment-là des jeunes étudiants en sortie post-baccalauréat qui n'intégreront pas les universités ou les écoles avec la sélection. C'est une vraie question.

**LE PRESIDENT** indique **M. CARBONI** donne procuration à **M. POUZAINT, M GUEVEL** à **Mme FLEURY-BAHI, M. OLERON** à **M. LABOUX, Mme DE SOSUA VERGNES** à **Mme MIRALLIE, Mme DRONNEAU** à **M. BROCHARD, M. TOSTIVINT** à **M. LUPI, Mme HOUEL** à **Mme MORERE, Mme BERNAULT** à **Mme JOLLIET.**

#### **POINT 5. APPROBATION DU BUDGET RECTIFICATIF DE L'EXERCICE 2017 (APRES EXAMEN PAR LA CPCA)**

**M. BARBU** rappelle qu'il y a eu une réforme importante l'an dernier, le passage à la GBCP, qui donne une vision différente de ce qu'ils avaient l'habitude de donner. C'est une vision en solde budgétaire, c'est-à-dire une vision sur la trésorerie. Ce focus sur la trésorerie est très important parce que c'est la réalité des sorties et des entrées de flux financiers à l'Université. C'est important aussi parce que cela donne une vraie visibilité sur les engagements pluriannuels. Ils garderont une présentation patrimoniale. Il y a des indicateurs tels que le résultat, la capacité d'autofinancement qui montrent à quel point nous sommes capables de renouveler les matériels dans l'année et de préparer l'avenir. Le fonds de roulement représente une véritable réserve pour assurer le développement de l'Université.

Au début de l'année, le budget initial, une fois n'est pas coutume, était en équilibre. En début d'année en général, ils ont très peu d'éléments sur la dotation de l'Etat et la dotation est annoncée a minima. Généralement, cela permet tout juste de couvrir les dépenses de l'année. Il y avait eu juste avant la présentation du budget initial une négociation du **PRESIDENT** avec le Ministère qui avait abouti à une dotation supplémentaire d'un peu plus de 3 millions d'euros dont un 1,5 million d'euros en masse salariale et 6 postes en plus, ce qui représente en année pleine à peu près 400 000 euros de plus. Ces 3 millions d'euros avaient permis d'équilibrer les résultats et d'annoncer dès le départ un résultat positif. La capacité d'autofinancement était de 5,3 millions d'euros. Il y avait un déséquilibre du résultat prévisionnel d'investissement ainsi couvert en totalité par la capacité d'autofinancement.

Le budget rectificatif ne modifie pas très profondément les équilibres : hausse du résultat prévisionnel de 1,8 millions d'euros et une petite variation sur l'investissement qui est due globalement à des décalages.

Un Budget Rectificatif est la concaténation de l'ensemble des informations financières qui remontent de toutes les Composantes, de tous les laboratoires. C'est un long processus budgétaire qui permet d'ajuster le budget de l'année.

Concernant la partie des recettes, il y a - 400 000 euros.

Il y a une augmentation de la masse salariale par les versements complémentaires du Ministère pour couvrir les augmentations décidées par le Ministère. Il y a eu en 2016 et 2017 une hausse du point d'indice et la réforme Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR). Globalement ces réformes ont été bien couvertes par l'Etat, une fois n'est pas coutume. Les promesses ont été tenues.

Des versements pour des actions spécifiques ont eu lieu au cours de l'année, notamment pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Ils représentent 300 000 euros en masse salariale.

Dans le même temps, le Ministère a annoncé que la réserve de précaution était maintenue. Elle a été retranchée des recettes de l'Etat (-1,4 millions d'euros).

En face, il y a une augmentation de la masse salariale sur budget propre de 900 000 euros. C'est toujours plutôt positif parce que cela montre le dynamisme de l'Etablissement à condition d'avoir des recettes bien calculées en face et d'être certain que chaque laboratoire qui recrute a bien les ressources. Sur le budget Etat, il y a une augmentation du nombre d'emplois qui entraîne une augmentation de la masse salariale de 700 000 euros.

Globalement sur les programmes de recherche, il y a des versements tout au long de l'année à la fois du Ministère, de la Région et de l'ensemble des collectivités territoriales.

Il y a des bonnes nouvelles concernant la taxe d'apprentissage. La collecte a été positive. La prévision était de 5,8 millions d'euros, un peu en deçà de ce qui avait été réalisé l'année dernière (6 millions d'euros). En réalité, on est à + 600 000 euros. Il y a toujours une grande partie, plus de 4 millions d'euros, pour le CFA. Cependant, la partie Université augmente pour la première fois depuis 8-9 ans. Il y a environ 200 000 euros en plus.

Pour le reste, ce sont des ajustements au cours de l'année, des ajustements principalement comptables.

Sur le plan de l'investissement, ce sont des baisses en raison de décalages de projet. Il y a des projets qui tardent un peu à venir, des projets immobiliers qui connaissent des fortunes diverses. Des projets se feront plutôt sur 2018.

Après le budget rectificatif, le résultat d'exploitation augmenterait et serait à 3,2 millions d'euros, la capacité d'autofinancement serait inférieure à la cible. La cible est toujours autour de 8 millions d'euros au minimum pour supporter les investissements de l'année, en particulier les renouvellements de matériel (matériel pédagogique, matériel de laboratoire). Le déséquilibre n'a pas beaucoup bougé sur le budget investissement et donc in fine on aboutirait à une hausse du fonds de roulement qui serait de 20 millions d'euros. Il y a une grande partie qui est fléchée. Beaucoup de recettes sont versées en étant fléchées dès le départ sur des projets immobiliers. Le fonds de roulement non fléché, c'est plutôt 12 millions d'euros. C'est mieux qu'il y a quelques années mais cela reste modeste, puisque 12 millions d'euros c'est 16 jours environ de charges décaissables. La recommandation minimum par l'Etat est d'environ 20 jours.

La vision GBCP en crédits de paiement est celle mise au vote, mais c'est une vision de trésorerie, de variation de trésorerie. Elle est toujours déformée. On voit un flux budgétaire important de 5,8 millions d'euros mais il y a eu deux versements importants :

- le quartier de la création, projet Nantes métropole. Les fonds ont été versés cette année mais le gros des travaux démarrera seulement en 2018. Le versement abonde la trésorerie de l'Etablissement et ce sera de la trésorerie qui sortira seulement l'année prochaine
- l'I-site Next. L'Etablissement a touché 5 millions d'euros dont 40% sont reversés aux partenaires, mais 3 millions d'euros, resteront dans les comptes et seront dépensés pour la plus grande partie dans les années à venir.

La trésorerie est plutôt favorable ponctuellement.

La masse salariale représente 76% du budget de fonctionnement. Le budget de fonctionnement, c'est aussi les amortissements qui sont non décaissés. 84% des décaissements concernent la masse salariale. Ce qui reste, c'est le fonctionnement. Dès l'instant où l'on consomme plus de masse salariale, il y a moins de budget de fonctionnement pour faire vivre l'Etablissement sur les projets par ailleurs. La masse salariale augmente encore cette année de 220 à 226 millions d'euros pour la partie masse salariale Etat. Le reste est sur ressources propres. Là-dedans, il y a un impact fort des réformes de l'Etat : augmentation du point d'indice couvert par l'Etat (3 millions d'euros) et PPCR. Le reste, c'est le glissement vieillesse technicité, c'est-à-dire l'augmentation difficilement contrôlable de la masse salariale et le schéma d'emploi. Il repart à la hausse et ce n'est pas couvert. La dotation de l'Etat a augmenté de 4 millions d'euros. Le déficit s'accroît et il convient d'être extrêmement attentif. Le déficit avait atteint son point le plus bas en 2015. On était toujours sur la fin du plan de retour à l'équilibre budgétaire. Le déficit était de 2,3 millions d'euros et là il repart à la hausse avec 4,3 millions d'euros en 2016 et 5,1 millions d'euros en 2017. L'évolution des emplois est la cause de cette hausse. Il y a une hausse des emplois sur masse salariale Etat : 39 équivalents temps plein après budget rectificatif par rapport au budget initial 2017. Par rapport au résultat 2016, on est à 72 emplois dont 43 sur masse salariale Etat. Il y a des besoins que l'Etablissement a été obligé de satisfaire mais qui ne sont pas financés.

Concernant les opérations pluriannuelles, la GBCP permet de voir l'ensemble des projets d'investissement, des projets de recherche, des projets sur l'enseignement, y compris la formation continue. Les projets supérieurs à

1 million d'euros sont fléchés. Il y a 200 millions d'euros de projets pluriannuels sur lesquels l'Etablissement est engagé.

En conclusion, il n'y a pas d'alerte sur les résultats. Ils sont un peu en baisse par rapport aux années précédentes mais il reste toujours la fin de l'année où il peut y avoir d'autres recettes ou d'autres dépenses. Les résultats sont toujours satisfaisants. Le budget rectificatif montre deux tendances. La masse salariale augmente, en partie en raison de la hausse de l'emploi. Si dans les Composantes et les services centraux qui supportent une charge de travail importante c'est plutôt satisfaisant, en réalité ils n'ont pas les moyens de les financer. Le déficit se creuse, l'Etat ne couvre toujours pas ou très peu le glissement vieillesse technicité. Il y a des annonces qui sont plutôt positives sur 2018. Sur la partie glissement vieillesse technicité et la hausse de l'emploi, pour l'instant c'est la charge de l'Etablissement. Il convient d'avoir une grande vigilance sur ces points.

Il y a une croissance d'activités de recherche et de formation continue qui entraîne une augmentation de l'emploi. C'est tout à fait satisfaisant mais cela questionne toujours l'équilibre économique. On doit toujours requestionner les équilibres économique, requestionner l'équilibre des recettes et s'interroger sur la répartition de ces recettes. Par ailleurs, la rentrée est marquée par le déploiement de la nouvelle offre de formation. Ils ont toujours une grande vigilance sur la tenue des engagements de l'Etablissement. Il s'agit de maintenir l'offre à coûts constants. La dynamique pour trouver de nouvelles ressources propres est toujours de mise et doit se développer. L'objectif est toujours d'être très actif pour être présent sur le tissu économique régional et puis par ailleurs il faut toujours interpeller l'Etat sur ses engagements, en particulier pour qu'il assume la progression de la masse salariale.

**M. POUZAIN** remercie **M. BARBU** pour la clarté de la présentation. Il voudrait souligner quelques points importants.

Il est d'accord sur le fait que les fondamentaux sont relativement bons mais fragiles dans le temps compte tenu d'un point qui doit être martelé, l'augmentation du nombre d'étudiants au sein de l'Université. Le rôle de l'Université est d'accompagner ces étudiants. Il faut que les personnels soient suffisamment nombreux avec des conditions matérielles de fonctionnement qui permettent de le faire. Ce n'est pas étonnant que la masse salariale représente le poste le plus important du budget.

Le rôle de l'Etat est d'accompagner le fonctionnement de l'Université et **M. POUZAIN** note, ce n'est pas la première année et cela continue, que cette réserve de précaution, c'est une opération de communication. Un budget est annoncé et n'est en fait pas accordé. Si les mots ont un sens, c'est scandaleux. Plus d'un million d'euros, cela permettrait notamment de couvrir une partie du déficit de la masse salariale, même s'il n'est pas tout à fait d'accord sur le terme.

Concernant les actions qui vont développer des ressources propres, celles-ci vont nécessiter des emplois. Elles vont nécessiter des moyens et ce n'est pas anodin. Il va y avoir des collègues qui vont gérer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et il va y avoir des collègues et des vacataires qui vont faire des enseignements. L'objectif de la formation continue, ce n'est pas uniquement de rapporter de l'argent. C'est bien évidemment d'équilibrer les comptes mais c'est aussi d'apporter une valeur ajoutée à la formation initiale. Cela fait 35 ans que **M. POUZAIN** fait de la formation d'adultes et il considère que la formation professionnelle, c'est un levier très fort pour faire évoluer la formation initiale. Il note que les versements de taxe d'apprentissage augmentent, ce qui signifie que ce sont les contrats d'apprentissage via le CFA qui rapportent des moyens. C'est tout simplement la visibilité, les contacts avec les acteurs économiques qui amènent un plus. La réforme de la formation professionnelle est inquiétante parce que l'on rentre dans un tunnel où il n'y a aucune visibilité. Il n'y a rien de pire pour un Etablissement que de ne pas avoir de visibilité à long terme sur ses recettes. Le Président Macron serait bien avisé de faire un constat complet de l'état de la formation continue dans l'enseignement supérieur.

Ils avaient demandé un budget rectificatif mais on parle également de reprogrammation en interne du budget. **M. POUZAIN** demande quelles sont les ressources utilisées pour donner les chiffres sachant qu'il y a des remontées qui vont arriver des différentes Composantes le 19 octobre. Par conséquent, ces dernières remontées ne peuvent pas être intégrées dans le budget présenté. Il demande si ce qui est présenté est une extraction de sifac.

Concernant la capacité d'autofinancement, c'est un élément important qui permet de mesurer si l'on va pouvoir remplacer le matériel pédagogique, si l'on va pouvoir faire des investissements en pédagogie et en recherche. 8 millions d'euros ont été estimés en moyenne en année normale. Il demande si c'est une estimation approximative ou si c'est construit à partir des remontées des Composantes qui après vont constituer les CPOM.



Concernant un certain nombre de projets et notamment les projets relatifs au schéma directeur du numérique et au schéma directeur immobilier, **M. POUZAIN** demande comment a été prévu sur le long terme l'autofinancement de ces projets puisqu'il va falloir qu'il y ait de l'autofinancement sur ces gros projets, notamment quand il s'agira de déplacer l'IUT par exemple.

Concernant le recrutement des personnels, c'est vrai qu'il y a une tension sur les postes et le financement de ces postes compte tenu des financements Etat. Il y a un recrutement de CDD de catégories A relativement important. Il demande comment l'Université a prévu de financer cela et notamment dans le cadre de la NUN puisqu'il va falloir de l'accompagnement administratif. Il demande si cela ne va pas se traduire à terme par des ponctions supplémentaires sur les dotations des Composantes.

**M. BRANCHEREAU** répond que pour cette deuxième année en mode GBCP, ils ont essayé de faire en sorte que les Composantes suivent plus facilement leurs opérations budgétaires, notamment leurs opérations pluriannuelles. Ils leur permettent quatre fois dans l'année de modifier leur programmation budgétaire. Ce budget rectificatif est la concaténation d'une part des trois reprogrammations des Composantes ainsi que du budget qui est piloté en centrale. 90% du budget est piloté en central et 10% dans les Composantes en termes de volume financier. La quatrième reprogrammation qui doit être effectuée par les Composantes n'impactera pas le budget global de l'Etablissement. Cela permettra pour autant aux Composantes d'avoir des situations budgétaires à jour. C'est plus facile de piloter un budget lorsque l'on a des situations budgétaires à jour plutôt que d'attendre plusieurs mois. Pour l'instant, cela donne satisfaction dans les Composantes a priori.

**M. BARBU** répond que c'est bien à partir de la remontée réelle des Composantes qu'est fait le budget rectificatif. Il y a plus de remontées qu'avant, ce qui permet aussi un pilotage en proximité plus fin.

Sur la capacité d'autofinancement, il s'agit de ce qui est nécessaire pour les activités d'enseignement et de recherche. Ils ont observé les flux d'investissements qui ont été dépensés les années précédentes pour renouveler le matériel (vidéoprojecteurs, informatique, petit matériel de laboratoire...). Ce n'est pas dans l'idéal, c'est a minima. Ce n'est pas de l'investissement lourd. Une partie doit réabonder le fonds de roulement pour supporter les investissements à venir. On essaye normalement de ne pas autofinancer les projets immobiliers. Cela signifie qu'à chaque fois, il faut boucler les projets en faisant appel à l'Etat, à la Région, aux collectivités locales. L'Université n'a pas la capacité à autofinancer les projets immobiliers.

Il n'y a pas de ponction supplémentaire, il y a un questionnement de l'équilibre. Il y a eu une discussion sur les équilibres budgétaires, ils ont débattu avec les Composantes sur les prélèvements. Les prélèvements, ce n'est qu'un aspect. En tout cas, il faut équilibrer les recettes, parce qu'il ne peut pas y avoir d'un côté des recettes qui sont touchées uniquement en local par une Composante ou par un laboratoire et de l'autre côté des services centraux qui payent ou des déploiements de personnels sur masse salariale Etat pour participer à ce développement. Il faut avoir un équilibrage qui permet de ne pas craindre un développement des ressources propres.

**LE PRESIDENT** est totalement d'accord sur le nombre d'étudiants. Dans ce qu'il sait du projet de loi de finances 2018, il y a des éléments positifs et des éléments que le sont moins.

Ce qui est positif :

- il y aurait davantage d'argent pour l'ESR. **LE PRESIDENT** salue l'augmentation du budget.
- Il est annoncé que tout ce qui est décidé par l'Etat sera financé (PPCR, augmentation du point d'indice, nouveaux boursiers, GVT)
- l'augmentation du budget pour l'ANR, de manière à augmenter le taux de réponse (50 millions d'euros de plus).

Ce qui est en revanche moins bien et inquiétant, c'est qu'il n'y ait pas d'accompagnement des établissements pour l'augmentation du nombre d'étudiants. L'augmentation du nombre d'étudiants correspond à un budget supplémentaire de 280 millions d'euros si l'on veut accompagner chaque étudiant à hauteur de 7 000 euros. Cela n'apparaît pas aujourd'hui. C'est un choix politique mais c'est un choix qui peut être largement discuté. Il y a donc des sujets positifs mais aussi des sujets d'inquiétude.

**Mme SAMI** partage ces inquiétudes. Se pose la question de la façon dont sera augmenté ce budget. L'augmentation du budget de l'ANR peut être saluée. Cependant, si elle se fait au détriment de l'augmentation du budget structurel des universités, c'est autre chose. C'est une des questions qu'ils ont posé quand ils ont vu la conseillère de la Ministre. Ils ont demandé où vont aller les 70 milliards de plus pour les universités. Toute la question est là parce que si cela va dans des projets bien fléchés qui ne correspondent pas à une augmentation du budget structurel des Universités, ça n'est finalement pas quelque chose de forcément positif. Si ce sont des

augmentations sur des projets, sur l'ANR, au final l'Université en verra juste une partie. Pour les étudiants, ce ne sera pas un plus mais pour l'Université globalement ce ne sera pas un plus non plus. Il lui semble que le fait qu'il n'y ait pas d'accompagnement de l'augmentation du nombre d'étudiants est quelque chose qui est très inquiétant pour l'université globalement, pas simplement pour l'Université de Nantes.

**Mme SAMI** souligne l'augmentation du nombre de CDD et de catégories C. C'est mieux que rien mais cela augmente un peu la précarité. Les catégories C deviennent relativement importantes dans les Universités de manière générale et à l'Université de Nantes en particulier. Il y a cette année +9,5% ETPT enseignants titulaires (MCF / MCUPH). Il lui semble que l'année dernière il n'y avait aucune création de poste et il lui semble même qu'il n'y avait pas de remplacement d'un certain nombre de départs à la retraite.

Il est écrit sur une diapositive que la rentrée 2017 est marquée par le déploiement de la nouvelle offre de formation et qu'une grande vigilance est requise pour tenir l'engagement de maintenir l'offre à coûts constants. Elle rappelle qu'il y a eu un cadrage de l'Université de Nantes pour maintenir l'offre de formation à coûts constants et au niveau de sa Composante, tenant compte du fait que le nombre d'étudiants allait sûrement augmenter, ils ont essayé de respecter le cadrage de l'Université en ayant une diminution importante de l'offre de formation. Elle a appris et aimerait savoir si c'est effectivement vrai que certaines Composantes qui font partie d'ailleurs du même Pôle n'ont pas respecté cet engagement et n'ont donc pas respecté le cadrage de l'Université. Elle aimerait savoir si toutes les Composantes ont joué le jeu, si l'Université a fait en sorte que toutes les Composantes, en tout cas au moins au niveau des mêmes Pôles, soient sur le même pied d'égalité.

**M. AVERTY** répond que tout le monde a eu les mêmes consignes et que tout le monde a normalement fait les mêmes efforts. De toute façon, il a été clairement indiqué que les budgets pour charge d'enseignement étaient reconduits à l'identique. Il n'y a pas eu d'augmentation de ce côté-là.

**M. BIAIS** apporte un élément de précision sur l'évolution des emplois titulaires et contractuels. Le chiffre qui apparaît dans le tableau est un chiffre qui intègre les emplois financés avec la dotation de l'Etat et les emplois financés sur ressources propres. Il faut savoir que chaque année l'Etablissement parce qu'il développe ses ressources propres développe l'emploi contractuel. Il y a donc une vingtaine de postes d'emplois contractuels supplémentaires chaque année. Par contre, si l'on regarde l'évolution et la proportion d'emplois contractuels par rapport à l'emploi titulaire sur la masse salariale Etat, c'est-à-dire sur le budget récurrent, on se rend compte qu'il y a + 17 titulaires et - 3 contractuels. Il faut distinguer les sources de financement. L'Etablissement a fait un effort en 2017 pour aller vers plus d'emplois titulaires et moins d'emplois contractuels. Le chiffre global en réintégrant les financements sur ressources propres montre qu'il y a une vingtaine de créations d'emplois contractuels.

**Mme TRICHET** souligne que l'on montre qu'il y a 1% d'augmentation du nombre d'ETPT sur la masse totale. Ce n'est pas beaucoup mais cela représente un poids financier. Par rapport à l'augmentation chaque année du nombre d'étudiants qui est supérieur à 5%, elle ne sait pas comment ils arrivent à tenir dans les UFR pour finalement faire le travail et accompagner cette croissance des étudiants. Ils sont tous très fatigués. Elle demande si le prélèvement sur les projets de recherche de l'Université est bien de l'ordre de 12%.

**M. BARBU** répond que sur les contrats de recherche c'est 20%, avec une répartition par quart qui retourne sur les laboratoires, sur la RH. Ce n'est pas unifié parce qu'il y a beaucoup de projets sur lesquels le financeur ne veut pas que l'on applique ce chiffre. Ce manque de capacités à environner le coût de la recherche et donc à ressource l'Etablissement est un problème.

**Mme TRICHET** souligne que l'on est actuellement en réorganisation des tutelles qui vont gérer les budgets de certains laboratoires. Au niveau de son laboratoire, ils ont du personnel qui est actuellement formé par l'Université et qui découvre qu'effectivement il y a ce prélèvement. Ils ne le découvrent pas parce qu'à chaque fois qu'ils ont un projet de recherche, il y a ce prélèvement. Ce qu'ils ont découvert, c'est qu'il y avait normalement une part qui revenait aux laboratoires. Elle trouve que la redonner effectivement aux laboratoires n'est pas une solution. Ce qui serait une solution pour vraiment avoir un esprit d'équipe entre le laboratoire et son hébergeur, souvent l'Université, c'est peut-être de rediscuter sur les investissements. Ils ont de la dégradation de matériel qui va très vite. Il y a vraiment un dialogue à créer pour ce retour d'investissement vers les laboratoires. Il faut utiliser cette ressource.

**M. BARBU** répond que c'est l'objectif. Il rappelle que la commission qui avait été mise en place et qui a décidé cette répartition des prélèvements est une commission mixte pilotée par une chercheuse, donc pilotée par un représentant des laboratoires. Il y a eu un beau débat dans cette commission et ils ont abouti à une règle de prélèvement avec refléchage des moyens sur le budget recherche pour aller vers les laboratoires ensuite. C'est inversé mais in fine c'est bien une incitation à la discussion pour se demander si cela peut financer les projets. Chaque laboratoire a aussi son fonctionnement.

**M. GRASSET** souligne que cela a été avalisé par la totalité des directeurs d'unité puisque cela avait été présenté en réunion des Directeurs d'unité, Il ne se rappelle pas avoir vu la moindre opposition à cette logique puisque dans les 20%, il y en a 15% qui reviennent quelque part à l'Etablissement et il apparaissait à toutes les directions parfaitement normales qu'au moins 5% reviennent pour une stratégie recherche.

**Mme DURAND** intervient, du fait de la mise en œuvre de la GBCP, sur la partie report de ce budget rectificatif puisque les textes sur la GBCP indiquent que dans la mesure où la gestion est davantage pluriannuel, les reports sont de ce fait autorisés par le Recteur avant vote du Conseil d'Administration. Une rencontre a eu lieu entre l'Université et le Rectorat au cours de la semaine précédant ce Conseil d'Administration. Le courrier donnant l'avis favorable du Recteur sur ces reports est à la signature mais il n'est pas encore signé. C'est la raison pour laquelle elle intervient pour dire que le Recteur a donné un avis favorable sur les reports pour ce budget rectificatif.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 28 voix pour et 6 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, le budget rectificatif de l'exercice 2017.**

#### **POINT 6 : APPROBATION DE LA REVISION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS AU TITRE DE L'ANNEE 2018**

**M. BERNOUSSI** souligne que les documents sont disponibles depuis le passage au Comité Technique d'Etablissement. Il n'y a pas de modifications sur les documents.

Il y a une situation 2017 et il convient de raisonner sur le budget 2019. Les décisions qui sont prises s'appliquent sur le budget 2019, donc deux ans après. Le recrutement des collègues au 1<sup>er</sup> septembre 2018 aura un effet plein en 2019. Ils raisonnent sur un certain nombre de prévisions qui sont pour l'instant des paramètres inconnus. Ils s'inscrivent dans une situation d'augmentation de l'emploi et des postes utilisés. En 2014, il y avait 68 postes d'ATER. En 2017-2018, il y a 102 postes d'ATER. Les étudiants sont là, il faut les accueillir. Cet accompagnement en termes d'emplois à la fois au niveau des ATER et au niveau des enseignants-chercheurs se justifie. Il faut cependant que l'augmentation de l'emploi soit relativement contenue.

Ils raisonnent sur un ensemble de paramètres qui sont complètement inconnus. Ils n'ont aucune idée du budget 2018 et encore moins du budget 2019. Ils ignorent également un certain nombre de paramètres RH qui sont très importants à prendre en compte. Ce sont toutes les mesures par exemple que le gouvernement est susceptible de prendre et qu'il est susceptible de couvrir ou non.

Il s'agit de raisonner sur les postes vacants en 2019 sachant que les départs à la retraite sont devenus un paramètre complètement aléatoire. Jusqu'à il y a deux ans, un Professeur d'Université partait à la retraite à 65 ans. Un Maître de Conférences partait à la retraite à 62 ans, un enseignant du second degré partait avant 60 ans ou à 60 ans. C'était des paramètres solides. Aujourd'hui, ce n'est plus du tout le cas puisque l'on constate un tassement de toutes les catégories plutôt vers 64 ans. L'exercice est donc difficile. L'objectif est de garder l'Université en bonne santé financière. A partir d'un travail important que la DRH a conduit, on constate que si l'on veut garder l'Université dans la même situation financière qu'aujourd'hui, il faut ouvrir 55 postes d'enseignants-chercheurs pour cette révision des effectifs. **M. BERNOUSSI** remercie la DRH pour le travail effectué et souligne la difficulté de l'exercice.

Le deuxième élément de contexte est l'exigence d'équité. A l'Université de Nantes, il n'y a aucune Composante qui est encadrée à 140%. Si tel était le cas, ils auraient pris dans cette Composante pour dispatcher ailleurs. Il y a des Universités où c'est le cas. En revanche, il y a des Composantes qui ont un taux d'encadrement beaucoup plus bas que d'autres, notamment dans le secteur LLSHS. Un des souhaits du **PRESIDENT**, c'est d'établir un premier rééquilibrage. Ils avaient commencé ce rééquilibrage en réalisant 7 redéploiements lors du premier mandat. Il est prévu dans le budget 2017 un redéploiement de 12 postes sur deux ans en faveur des Composantes sous-encadrées. C'est le deuxième paramètre contextuel qu'ils ont pris en compte. Quand ils analysent les demandes des Composantes, ils regardent tout l'historique. Les demandes des Composantes sont de plus en plus importantes, mais c'est quelque chose de tout à fait normal en raison de l'augmentation des effectifs. Plus il y a d'étudiants, plus il y a des demandes et des besoins exprimés. Au total, il y a eu 125 demandes contre 98 en 2014.

Quels sont les éléments sur lesquels ils ont travaillé ?

Le premier élément principal qui est un élément qui va marquer la NUN et qui est un élément de simplification, c'est la confiance et la subsidiarité. Jusqu'à il y a deux ans, ils regardaient ligne par ligne, poste par poste. Il y a désormais un travail de confiance et de subsidiarité. C'est la Composante qui estime les besoins. C'est la Composante avec les laboratoires qui sont dans cette Composante qui définissent les profils et le classement. Ils

raisonnent en termes de volumétrie, sauf dans quelques rares cas où ils ont raisonné ligne par ligne car le Directeur de Composante était d'accord avec la Présidence mais préférait que ce soit porté par elle.

Cette révision des effectifs est marquée par deux éléments politiques. Il y a 9 postes qui seront créés à la rentrée prochaine dans les Composantes sous-dotées. 2 seront créés à la Faculté de Droit et Sciences Politiques qui est une Faculté qui accueille 4 500 étudiants dont le taux d'encadrement d'enseignants-chercheurs est de 50%. Cela leur semblait important d'apporter un soutien à cette Faculté.

Le troisième est créé à l'IAE-Nantes qui bénéficie d'un poste sur masse salariale Etat et de 2 postes sur ressources propres.

Dans le secteur LLSHS, il y a un poste qui bénéficie à l'UFR Histoire, Histoire de l'Art et Archéologie, un poste qui bénéficie à la Faculté de Psychologie et un poste qui bénéficie à l'UFR STAPS.

Deux postes ont été créés pour un service commun qui est important et qui est parmi les plus sous-encadrés. Il s'agit du service universitaire des activités physiques et sportives qui est de plus en plus demandé par les étudiants et les personnels. Cela représente au total 9 postes sur masse salariale Etat et 2 postes sur ressources propres qui seront créés.

La procédure commence avec les rencontres RH de proximité où la Vice-Présidente aux ressources humaines et au dialogue social rencontre avec les équipes administratives toutes les Composantes. Il y a un vrai dialogue qui s'installe entre la Composante et la Présidence. C'est là où les premières demandes s'expriment. Ensuite, il y a la rencontre CPOM où les Directeurs de Composante en lien avec les Directeurs de laboratoire affirment un certain nombre de points stratégiques. Il y a ensuite une phase de concertation avec les Composantes une fois que les demandes remontent. Il y a un premier arbitrage qui est rendu. Une phase de concertation s'étend du 13 juillet au 11 septembre. Les instances sont ensuite consultées (Comité Technique d'Etablissement, Conseil Académique).

Les axes politiques sont : soutenir l'activité de l'Etablissement, prendre en compte l'évolution des effectifs, la vision stratégique des postes, garder la maîtrise budgétaire.

65 postes seront créés à la rentrée 2018 et 2 seront créés sur ressources propres, ce qui représente au total 67 postes. Ils sont allés au-delà de l'enveloppe calculée par les services de la DRH.

**LE PRESIDENT** indique que **Mme LESTIEN** a donné procuration à **M. JAOUEN**, **M. AFFILE** à **M. GRASSET**.

**Mme SAMI** ne souhaite pas revenir sur tout ce qui a été discuté lors de la Commission Permanente du Conseil d'Administration (CPCA) mais elle voudrait quand même revenir sur le poste de langue et de littérature arabe. L'explication qui leur a été donnée à la CPCA était la suivante : on remplace un poste de Maître de conférences qui est parti à la retraite par un PRAG avec obligation d'emploi parce que les deux personnels qui sont en poste actuellement ne voulaient pas le CRINI, laboratoire qui voulait les recruter. **Mme SAMI** s'est renseignée et l'une des personnes lui a indiqué qu'ils n'ont jamais dit qu'ils ne voulaient pas intégrer le CRINI et qu'ils sont prêts à le faire. **M. SAMI** ne connaît absolument pas les personnes en question. D'un point de vue social, cela lui semble être un mauvais signe donné et elle le dit en connaissance de cause.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 28 voix pour et 4 administrateurs qui ne prennent pas part au vote la révision des effectifs enseignants-chercheurs au titre de l'année 2018.**

#### **POINT 7. APPROBATION DE LA LISTE DES FONCTIONS OUVRANT DROIT A LA PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA) AU TITRE DE L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2017-2018**

**M. BERNOUSSI** indique que **LE PRESIDENT** arrête au début de chaque année universitaire après avis du Conseil d'Administration la liste des fonctions qui ouvrent droit au bénéfice de la PCA et les taux maximum d'attribution de cette prime. Cette année, il y a une nouveauté. Dans le passé, deux choses étaient présentées, les primes qui relèvent du **PRESIDENT** et les primes qui relèvent du Doyen de la Composante. Cette année ne sont présentées que les primes qui relèvent du **PRESIDENT**. Elles sont attribuées à des Vice-Présidents, des Directeurs de Composante ou à des Directeurs de service commun.

Concernant les autres primes, il y a un groupe de travail qui est mis en place pour revoir toutes les primes à l'intérieur des Composantes en lien avec le référentiel pour essayer de faire une proposition beaucoup plus globale et beaucoup plus large. On constate que les Directeurs de Composante ont tendance à prendre à la fois les primes pour charges administratives et l'enveloppe du référentiel et à récompenser avec les collègues qui

sont engagés. Il y a tout un travail réalisé pour apporter un peu plus de lisibilité et faciliter le travail des Directeurs de Composante. La liste présentée au Conseil d'Administration a été présentée au CTE du 19 septembre.

**M. BROCHARD** indique qu'il a été interrogé sur le fait de ne plus faire apparaître par rapport à l'année dernière les primes pour les Directeurs de département. Ces derniers ont fait remonter qu'ils étaient choqués de voir que ces primes n'apparaissaient plus dans le tableau. Une explication a été donnée. **M. BROCHARD** voulait avoir un complément d'information sur les taux de PCA réellement versés à la Composante puisqu'il y a marqué : « taux maximum en euros ». Au sein de la Composante Sciences, le taux maximum n'a apparemment pas été versé. Il souhaiterait savoir quel est le taux réellement versé à la Composante pour les Directeurs de département.

**M. BERNOUSSI** répond que c'est justement l'objet de cette réforme-là. Les PCA distribuées aux Composantes sont basées sur une règle de calcul. A ce jour, personne ne sait comment cela a été calculé. C'est la même règle qui a été utilisée d'année en année. Si l'on prend deux Composantes du même secteur, du même Pôle, ils ne comprennent pas pourquoi une Composante qui avait moins d'effectifs avait beaucoup plus de PCA qu'une Composante qui avait beaucoup plus d'effectifs. Ces critères qui ont servi à un moment de répartition et qui datent des années 90, ils n'arrivent pas à les expliquer. Les critères de répartition n'étaient pas clairs. C'est la raison pour laquelle un groupe de travail a été constitué. Il a été lancé à l'initiative de Madame la Vice-Présidente aux ressources humaines. Les conclusions de ce groupe de travail devraient être rendues dans les deux semaines à venir. Ce groupe-là va essayer d'établir des critères beaucoup plus clairs de répartition entre les Composantes. Il s'agira là encore d'appliquer les principes de confiance et de subsidiarité.

**M. LUPI** souligne que tout ce qu'il entend depuis le début du Conseil d'Administration concernant la chasse à la taxe d'apprentissage, la répartition des postes, les primes de Directeurs de département l'amène à penser que la structuration en Pôles permettra, il l'espère, d'harmoniser les choses beaucoup plus sereinement qu'aujourd'hui.

**LE PRESIDENT** répond que la structuration en Pôle va mettre en lumière des éléments historiques et fera bouger l'histoire. Cela s'appelle le courage.

**Mme SAMI** pense qu'il est très important de tenir compte du fait que les Directeurs de Département d'une manière générale ont vraiment un rôle qui est très important et très ingrat. Ils n'ont pas de statut, pas de décharge et ont une prime très faible. Ils ont une position délicate qui n'est pas facile. C'est quasiment toujours, en tout cas dans son UFR, des Maîtres de conférence. Elle pense que c'est un travail qui est extrêmement ingrat et qui n'est pas récompensé à la mesure de ce que cette fonction demande comme investissement.

**LE PRESIDENT** répond que c'est pour cette raison qu'un groupe de travail se réunit pour répondre à ces interrogations.

**M. BERNOUSSI** s'associe aux propos de **Mme SAMI** sur l'importance du travail réalisé par les Directeurs de département.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 28 voix pour et 6 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, la révision des effectifs enseignants-chercheurs au titre de l'année 2018, telle que présentée dans le tableau annexé.**

#### **POINT 8 : APPROBATION DE LA LISTE DES FONCTIONS OUVRANT DROIT A LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) AU TITRE DE L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2017/2018 - ACTUALISATION**

**M. BERNOUSSI** indique que la NBI est une valorisation de la rémunération qui est versée sous forme de points d'indice. Elle n'est pas attachée à un agent, elle est attachée à une fonction. Par conséquent, à chaque fois qu'il y a un mouvement, qu'il y a une révision des effectifs, il y a une actualisation de cette NBI. Suite au mouvement interne du 7 avril où un certain nombre de collègues a changé de poste, cette actualisation est nécessaire. Elle conduit à une augmentation de 110 points du contingent 2017/2018 par rapport à celui qui a été décidé le 7 avril 2017.

**Mme BARON** souligne que de nouvelles missions ou des extensions de mission ont été valorisées par une augmentation du salaire. Elle pense que pour les collègues c'est un point positif. Beaucoup de collègues ont des responsabilités qui sont plus importantes que celles qui relèvent de leur catégorie.

**M. BERNOUSSI** souligne que cela représente une augmentation de la masse salariale. L'engagement est reconnu mais cela a aussi un impact au niveau de la masse salariale.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 26 voix pour, 2 abstentions et 6 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, l'actualisation de la liste des fonctions ouvrant droit à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).**

#### **POINT 9 : APPROBATION DE LA COTATION DES POSTES OUVRANT DROIT AU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE, DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - ACTUALISATION**

**M. BERNOUSSI** indique qu'il s'agit de la catégorisation des filières en A, B, et C de la filière AENES. Suite au mouvement, il s'agit d'actualiser cette catégorisation.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 26 voix pour, 2 voix contre et 6 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, l'actualisation de la cotation des postes ouvrant droit au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).**

#### **POINT 10. PRESENTATION DU BILAN DU RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS AU TITRE DE L'ANNEE 2017**

**Mme LE FICHANT** indique qu'il y a, concernant les enseignants du second degré, une petite augmentation du nombre moyen de candidatures par poste publié. C'est un signe de l'attractivité de l'Université de Nantes. La plupart des enseignants viennent de Nantes, certains de Versailles, Créteil, Bordeaux. Il y a des agrégés et des certifiés. La parité femmes-hommes n'est pas absolument respectée. Une formation pour les présidents de comité de sélection a été faite pour le recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs qui avait notamment pour objet de répondre à cette problématique. **Mme LE FICHANT** pense qu'ils pourraient faire de même pour les présidents des comités de recrutement des enseignants du second degré.

Concernant les enseignants chercheurs, il y a 38 postes ouverts. Un poste de Professeur des Universités est ouvert sur la section 01. Il est ouvert pour un concours d'agrégation ce qui rend difficile la politique de gestion des emplois. Dans ce cas, c'est le concours qui détermine quelle va être l'orientation disciplinaire de l'enseignant. On peut avoir besoin d'un Professeur de droit pénal et finalement c'est un Professeur de droit de l'immobilier ou de droit des sociétés qui réussit le concours et qui arrive à l'Université de Nantes. Ce sont des choses que les Doyens de Faculté de Droit ne peuvent pas maîtriser.

37 emplois ont été publiés sur Galaxie : 26 emplois de Maître de conférences, 11 emplois de Professeur des Universités. Il y a un nombre vraiment accru de candidatures de Maîtres de conférences. Pour la première fois cette année, des publications de postes sur le site européen EURAXESS ont été faites, ce qui entraîne forcément une visibilité accrue. Il y a des candidatures qui venaient hors du territoire national, ce qui est particulièrement enrichissant.

Sur les demandes sans qualification qui sont soumises au CAC restreint, il y a 15 demandes de Maîtres de conférences. 6 avis favorables ont été rendus et aucun n'a été retenu pour audition. C'est une procédure particulière pour les enseignants-chercheurs qui exercent à l'étranger. Ils n'ont pas besoin de passer systématiquement devant les comités de sélection.

Il y a quelque chose de relativement récent et qui s'avère assez perturbant parfois pour les comités de sélection des enseignants-chercheurs, ce sont les dossiers de mutation prioritaire qui englobent les rapprochements de conjoints. Il s'agit des Maîtres de conférences qui font une demande de mutation pour se rapprocher de leurs conjoints ainsi que des personnes en situation de handicap. Pour l'instant, sur le plan national, ces dossiers de mutation prioritaires ne concernent que les dossiers de rapprochement de conjoints. Ils n'ont pas eu à connaître de dossiers d'enseignants en situation de handicap faisant une demande mutation. La mutation prioritaire est parfois une faculté qui est ouverte pour les enseignants-chercheurs de quitter leur premier poste dans une ville universitaire qu'ils n'avaient pas fondamentalement choisi de leur plein gré. Lorsque le dossier est considéré comme relevant véritablement d'une demande de mutation prioritaire, la demande doit passer devant le CAC restreint qui doit donner son avis. Si le CAC restreint considère que la demande est effectivement tout à fait recevable, il n'y a pas de comité de sélection. Trois avis favorables ont été rendus sur le caractère prioritaire de

la demande de mutation. Dans la mesure où il y avait deux candidatures sur un même poste et que pour l'instant il n'y a pas de priorité entre priorités qui soit établie, le CAC restreint a pris la décision de renvoyer les deux demandes prioritaires devant le comité de sélection, lui laissant le soin d'entendre les candidats. Une personne a été recrutée sans passer par le comité de sélection. En l'espèce, le CAC restreint considérait qu'il y avait bien une situation de mutation prioritaire et il n'y avait qu'une seule candidature sur ce poste-là.

Concernant les Maîtres de conférences et les Professeurs des Universités, il y a 40% de femmes recrutées pour chacun de ces corps. En général, il y a plus de recrutement féminin pour les Maîtres de conférences. En revanche, c'est une progression pour les Professeurs des Universités.

L'endorecrutement est peu élevé pour les Maîtres de conférences. C'est coutumier. Il est particulièrement bas cette année sans doute du fait de la publication sur le site EURAXESS. Des candidatures sont venues d'encore plus loin.

L'endorecrutement des Professeurs des universités est plus élevé que celui des Maîtres de conférences. C'est classique car c'est une voie de promotion des Maîtres de conférences en interne. C'est quelque chose qu'il ne faut pas rejeter car c'est de la promotion et donc de la reconnaissance.

Concernant l'origine professionnelle des Maîtres de conférences à l'Université de Nantes, un pourcentage important vient de la catégorie des ATER. C'est une suite logique pour les ATER. Un nombre important vient du corps des enseignants du second degré. L'Université de Nantes promeut ses enseignants du second degré, leur offre des perspectives d'évolution. Il y a un accompagnement qui existe. Des décharges sont accordées pour réaliser des thèses afin de pouvoir prétendre à la qualification.

Il y a également une part importante de post-doctorants. C'est une suite logique. Parfois, c'est la suite d'un contrat d'ATER pour aller vers la maîtrise de conférence. 28%, c'est un pourcentage qui est tout à fait honorable. Il y a également des enseignants-chercheurs contractuels. On entend régulièrement qu'il ne faut pas réaliser trop de contrats LRU pour les enseignants parce que cela les prive d'une possibilité d'évolution. Ces contractuels LRU peuvent tout à fait aller vers la maîtrise de conférence. C'est une voie de déprécarisation.

**Mme OBLE** demande s'il y a des périodes où sont publiés ces postes.

**Mme LE FICHANT** répond que ce sont des campagnes.

**Mme OBLE** demande s'ils sont en même temps publiés sur le site de l'Université.

**Mme LE FICHANT** répond que c'est une procédure qui vient du Ministère. Les calendriers et les dates ne sont pas les leurs. Ils informent largement les collègues sur les dates d'ouverture et de fermeture du portail.

**Mme OBLE** précise que sa question était pour ceux qui ne sont pas déjà à l'Université. Elle se demande comment ils savent que l'on est en campagne de recrutement.

**Mme LE FICHANT** répond que sur les fiches de recrutement, quand ils publient les emplois, notamment sur Euraxess, il y a toutes les dates, les procédures.

**Mme SAMI** a une remarque sur l'endorecrutement des Maîtres de conférences. En 2017, il y a 12% des thésards de Nantes qui ont été recrutés à Nantes. Elle demande ce que deviennent les thésards de l'Université de Nantes. Ce serait intéressant de connaître le pourcentage des étudiants de l'Université de Nantes qui sont pris dans les autres universités. A Paris, ils prennent 80% de leurs thésards et à Rennes, ils en prennent 70%.

**Mme LE FICHANT** souligne que les écoles doctorales répercutent cette information.

**M. GRASSET** est tout à fait d'accord sur l'intérêt d'avoir une vision globale. Il rappelle que dans la majorité des cas, c'est très souvent à la discrétion des laboratoires au sein même d'un Etablissement. Des laboratoires très différents ont des politiques radicalement opposées sur cette logique du recrutement local versus recrutement de l'extérieur. Il n'est pas sûr que l'on puisse en tirer des conclusions. Au niveau de l'Etablissement, les politiques se font au niveau du laboratoire et les stratégies sont radicalement opposées y compris dans les mêmes domaines. Il est tout à fait intéressé pour avoir ce chiffre global. Certains laboratoires ont ce nombre, c'est d'ailleurs diffusé dans le cadre des travaux d'évaluation du HCERS. Cela représente cependant un gros travail de faire la synthèse.

**Mme OBLE** indique qu'il y a une étude actuellement au niveau du Conseil Economique Social Environnemental, au sein de la commission 6 sur l'insertion des docteurs en Pays-de-la-Loire. A chaque fois, il est difficile d'avoir des chiffres sur le nombre de docteurs, sur leur taux d'insertion etc.

#### **POINT 11. PRESENTATION DE L'ENGAGEMENT DE L'ETABLISSEMENT DANS LA DEMARCHE DE LABELLISATION HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R)**

**Mme LE FICHANT** indique que l'idée est d'obtenir une accréditation européenne qui tend à récompenser la bonne gestion en matière de ressources humaines. Cette démarche HSR4R repose sur deux textes, la Charte européenne du chercheur et le code de conduite. Ils mettent en place 40 items répertoriant les thématiques que la commission européenne veut généraliser à tous les établissements universitaires et tous les établissements de recherche. Jusqu'à maintenant, 358 établissements en Europe ont obtenu cette labellisation. Il y n'en avait jusqu'ici que 8 en France. L'INRA a pendant longtemps été le seul organisme de recherche à l'avoir. Désormais, de plus en plus d'universités l'ont. Il est donc nécessaire pour l'Université de Nantes de l'avoir en matière d'attractivité internationale et sociale. Il s'agit de mettre l'accent sur le fait que les enseignants-chercheurs et les chercheurs qui viendront à l'Université de Nantes y viendront certainement parce qu'ils savent qu'ils trouveront à Nantes des garanties en termes de transparence dans les recrutements, de cadre de vie, d'évolution de carrière, de confidentialité, d'éthique. C'est le souhait de devenir plus visible au niveau national comme à l'international. Des choses sont mises en places depuis plusieurs années, par exemple en ce qui concerne la partie femme-homme. Il est possible de s'améliorer mais des choses ont été faites, par exemple pour les personnels en situation de handicap. C'est le moment de rendre cela visible et de le mettre en cohérence, d'aller vers entre autre cet objectif de labellisation HSR4R. C'est également un souci de sécurisation des financements européens. Cela répond aux exigences de l'article 32 de la convention de subvention Horizon 2020 qui a trait particulièrement à la transparence des recrutements des enseignants-chercheurs. A terme, la commission européenne évoque le fait que des pénalités pourront être levées à l'encontre des établissements qui ne respecteraient pas cet article 32 de la convention H2020. La commission européenne énonce de plus en plus explicitement que l'obtention de ce label sera une condition d'obtention des financements européens.

L'ensemble de l'Etablissement doit entrer dans cette démarche et dans cette préoccupation de l'obtention du label. Il y aura un comité de pilotage où seront présents des représentants de l'équipe présidentielle mais également des représentants des équipes administratives, les directeurs, la DGA, pour montrer que ces services peuvent et doivent fonctionner, communiquer ensemble. Il y aura un comité technique plus opérationnel avec des représentants des directions concernées mais également des représentants des personnels. Il y aura également des groupes de travail qui reprendront les thématiques de la Charte et du code, orientés autour de l'éthique, du recrutement, des conditions de travail et de sécurité sociale et de la formation des chercheurs. Ces groupes de travail ont pour mission d'analyser ce qui se pratique aujourd'hui dans l'Etablissement et de mesurer la différence entre les exigences de la Charte et du code et les pratiques réelles. Parmi les 40 items, beaucoup sont déjà réalisés par l'Université, notamment parce que cela est inscrit dans la loi (exigences en termes de comité de sélection, de formation de comités de sélection, de respect de la parité femme-homme etc.). Ce sont des choses qui sont déjà réalisées. Le MESR accompagne ces démarches et fait en sorte que dans ses exigences il y ait des choses qui soient déjà inscrites dans ces items. Afin de manifester l'adhésion de l'Etablissement, deux séminaires seront organisés et des interviews de personnels de recherche seront réalisées. C'est une démarche qualité progressive sur le long terme. Le label est délivré pour six ans. Entre temps, il y aura une autoévaluation qui sera réalisé. La démarche de la commission européenne repose sur la confiance et la subsidiarité. Au bout de six ans, il y aura une évaluation par la commission européenne qui sera sur site et qui sera plus formelle.

Le premier séminaire se déroulera en janvier, le second en octobre 2018. Il y aura la signature officielle par **LE PRESIDENT** de l'Université de la Charte et du code en septembre 2018. Il n'y a qu'une année à partir de la signature de la Charte et du code pour proposer un plan d'actions issu du GAP analysis en anglais. Ensuite, la stratégie HSR4R sera envoyée en septembre 2019.

De nombreux points sont d'ores et déjà conformes à l'HSR4R. Le travail ne se focalisera pas sur la recherche, selon les vœux du **PRESIDENT**. La Charte, le code et la démarche HSR4R concernent les chercheurs mais tous les personnels de l'Université de Nantes ont vocation peu ou prou à contribuer à cette mission de la recherche de l'Université. Dans les groupes de travail, dans les séminaires, il y aura également des personnes qui ne sont pas nécessairement identifiées strictement comme chercheurs, notamment des PRAG qui sont aussi dans les laboratoires et qui peuvent faire valoir leur opinion.

Il s'agit d'un label conditionnel pour le FP9 qui est la suite d'Horizon H2020. Tout ceci est un travail en cohérence avec le projet social de la Nouvelle Université à Nantes. C'est un travail en avance de phase puisqu'il conviendra de travailler sur le personnel dans le cadre de la Nouvelle Université à Nantes.



**Mme OBLE** souligne qu'elle accompagne les chercheurs quand ils sont demandeurs d'emplois. La Charte est selon elle quelque chose d'intéressant. Elle pose un certain nombre de principes. Elle ne résout pas un certain nombre de problèmes. Le concept d'économie de la connaissance l'a heurté. Il y a un vrai débat philosophique sur le rôle de la recherche.

Dans la Charte, il est noté qu'il y a un risque de pénurie des chercheurs, notamment dans certaines disciplines. C'est vrai et pourtant la société française comme le monde économique et les pouvoirs publics ne valorisent pas suffisamment le Doctorat, principalement en France. Pourtant, les docteurs sont un enjeu majeur sur les transitions que l'on connaît aujourd'hui au niveau de la société, de l'économie, de l'environnement. Ils sont une des clés de l'innovation. Derrière, il y a un problème de précarité des chercheurs et une absence de reconnaissance de leurs compétences. Dans la Charte, il est marqué que les chercheurs doivent être traités comme des professionnels et la mobilité est évoquée. Se pose la question du retour, notamment pour des couples de post-doctorants dont les conditions de vie familiale sont parfois difficiles. Se pose également la question des docteurs étrangers qui ont soit fait leur thèse en France, soit fait un post-doctorat en France. Se pose également la question de la reconnaissance du doctorat et du métier de chercheur : quelle valorisation ? quelles compétences ? quelle passerelle entre secteur public et secteur privé ? Comment valorise-t-on une expérience telle qu'un post doctorat dans un laboratoire de recherche auprès des entreprises ? Se pose la question de l'harmonisation des conditions de travail et de salaire. Elle a eu dans le cadre de son travail des personnes qui ont accepté des post-doctorats en République Tchèque avec un salaire de 900 euros brut. Dans la Charte, il est évoqué la recherche et le développement mais quid de la recherche fondamentale. Elle pense qu'il y a des vraies revendications et surtout une vraie politique de l'emploi à mener sur tout ce qui est enseignement supérieur et recherche, avec une vraie reconnaissance du Doctorat dans les conventions collectives et également dans la Fonction publique.

**LE PRESIDENT** souligne qu'elle pose effectivement la question de la place du doctorat. C'est une question de société. Le salaire moyen d'un professeur en République Tchèque est de 1 200 euros. Il faut le rapporter au coût de la vie.

## **POINT 12. APPROBATION DE LA CREATION DU SERVICE COMMUN « CENTRE DE DEVELOPPEMENT PEDAGOGIQUE » ET DE SES STATUTS**

**M. AVERTY** présente l'évolution qu'il y a pu avoir au niveau de l'accompagnement à la pédagogie à l'Université de Nantes. C'est une ambition qui a été portée dès 2012 avec la création du Service Universitaire de Pédagogie (SUP), rattaché à la Direction des Etudes et de la Vie Universitaire. Ce Service Universitaire de Pédagogie créé en 2013 a mis en place un certain nombre d'actions, a travaillé avec des référents. Des journées d'études ont été mises en place. L'essor du SUP correspond à l'acte 2. On arrive maintenant à l'acte 3, l'amplification des interventions et du périmètre avec la création qui est proposée d'un service commun, un Centre de Développement Pédagogique (CDP). Les objectifs du CDP sont : la production d'expertises, la réalisation de préconisations, la mise en œuvre d'accompagnements et la valorisation des initiatives de développement pédagogique. C'est déjà quelque chose qui existe puisque le service a accompagné cette année plusieurs initiatives pédagogiques qui ont conduit à ce que l'Université de Nantes reçoive deux prix lors des journées d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur. Il s'agit d'une part d'une simulation de la commission européenne avec la licence de droit et d'autre part d'un accompagnement des étudiants du tutorat PACES par un jeu de cartes pour apprendre la biologie. Les statuts du CDP prévoient un Conseil d'Orientation Stratégique qui permet de définir les grandes lignes et les orientations du CDP et un Conseil de service qui est plus sur la partie opérationnelle. **M. AVERTY** indique qu'ils ont été sollicités par les étudiants pour une demande et leur laisse la parole.

**Mme MIRALLIE** indique qu'ils ont fait le constat que les étudiants étaient les premiers concernés par le développement de la pédagogie et ils leur paraissaient indispensable d'être associés aux instances du CDP, ce qui n'est pas le cas dans les statuts proposés.

**M. AVERTY** répond qu'ils ont bien entendu leur demande et qu'elle est tout à fait légitime. Il s'excuse de ne pas y avoir pensé. Par rapport aux statuts qui ont été communiqués, il propose deux choses : sur le COS, il propose de rajouter une personne, le Conseiller vie étudiante dans la mesure où il s'agit d'une instance politique. Pour le conseil de service, il trouve très pertinent de rajouter un étudiant. Il propose de rajouter un élu étudiant de la CFVU dans la mesure où c'est la CFVU qui traite des affaires formation, vie universitaire. Si les membres du Conseil d'Administration sont d'accord, les statuts du CDP seront approuvés sous réserve de cette modification.

**Mme MIRALLIE** répond que ce schéma leur convient.

**M. POUZAINT** n'a pas de remarques générales sur la structuration mais souligne que les universités ont créé en leur sein des services qui sont chargés d'accompagner les développements pédagogiques, les structurer. Il souhaiterait que le travail en réseau avec les services pédagogiques des autres universités soit intégré dans le cahier des charges ou dans les documents. Il y a en dehors des Pays-de-la-Loire des initiatives et il lui paraît éminemment important de ne pas travailler ex cathedra mais de s'appuyer sur l'ensemble des expertises qui existent ailleurs. Cela ne veut pas dire que ce n'est pas fait actuellement. Il pense que le rappeler est important.

**M. AVERTY** répond que dans la page 4 des statuts, il est écrit : « Il participe à tous réseaux locaux, régionaux, nationaux et internationaux en matière de stratégies et d'ingénieries de formation et développement pédagogique de l'enseignement supérieur, pour favoriser des espaces de dialogue, de collaboration et de coopération. » Le CDP est aussi partie prenante du travail en réseau qui se fait au niveau de l'UBL puisque **M. AVERTY** est membre du Comité d'Orientation Stratégique et **M. MAGDELAINE**, Directeur du futur CDP est dans le COP, c'est-à-dire la partie opérationnelle au niveau de ce réseau.

**Mme SAMI** souligne que quand on regarde la composition du COS, il n'y a effectivement pas les étudiants. On peut remarquer également qu'il n'y a pas d'enseignants et d'enseignants-chercheurs. Il y a deux Directeurs de Composante. Elle est d'accord sur le fait que c'est important qu'il y ait des étudiants. Elle pense que c'est également important d'avoir des enseignants.

**M. AVERTY** répond, concernant le COS, qu'ils sont restés sur ce périmètre dans la mesure où il s'agit de la stratégie. Les enseignants sont partie prenante dans le Conseil de service puisqu'il y a des référents qui sont des correspondants dans chaque pôle. C'est déjà le fonctionnement actuel du SUP. Il fonctionne avec bien sûr ses personnels mais dans la mesure où ils ne sont pas en nombre pléthorique, ils s'appuient sur les compétences et l'appétence des enseignants en matière de pédagogie. Ils ont un réseau qui est très structuré. Il pense que les deux strates travailleront de toute façon ensemble.

**Mme MORERE** a une observation un peu plus générale sur le rôle d'accompagnement que joue le CDP et de formation des personnels de l'Université. Cela rejoint aussi la démarche de labellisation HSR4R, puisqu'il y a ce volet formation dans la démarche. C'est l'occasion de faire le lien entre ces différents projets et de souligner l'importance de cette démarche en termes d'environnement professionnel, de condition de travail mais aussi de formation au sein de l'Université.

**LE PRESIDENT** souligne que le CDP est un outil de l'I-site Next pour tout l'Etablissement. Des moyens ont été donnés à l'Etablissement dès cette année pour lancer l'I-site et seront utilisés en partie pour développer le CDP pour toute l'Université.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 28 voix pour et 6 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, la création du service commun « Centre de Développement Pédagogique » et ses statuts.**

**LE PRESIDENT** souligne que l'on n'est plus sur la transition pédagogie, mais que l'on est sur le développement pédagogique, parce que la transition c'est trois choses :

- c'est un état en physique ;
- c'est le chemin pour arriver à cet état ;
- c'est en même temps une vision.

En sémantique, ces trois points entraînaient quelque chose d'un petit peu particulier. Il s'agit donc bien du développement pédagogique.

### **POINT 13. APPROBATION DE LA MODIFICATION DES STATUTS DE L'UNIVERSITE DE NANTES**

**LE PRESIDENT** indique que la création du CDP implique de modifier les statuts de l'Université de Nantes pour y intégrer ce service commun.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 28 voix pour et 6 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, la modification des statuts de l'Université de Nantes.**

#### **POINT 14. APPROBATION DE LA MODIFICATION DES STATUTS DE L'UFR SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (STAPS)**

**M. BERNOUSSI** indique qu'il s'agit d'une modification qui part d'un constat. Actuellement, au sein de l'UFR STAPS, il y a un Conseil pédagogique, avec trois représentants des Professeurs et trois représentants des autres enseignants chercheurs. Le problème, c'est que l'UFR compte quatre Professeurs dont le Directeur de Composante qui est Professeur. Tous les Professeurs doivent être présents dans tous les conseils. Il est proposé, afin de simplifier et de permettre notamment à d'autres collègues qui ne sont pas Professeurs d'assister à ce Conseil pédagogique, de créer deux sous-collèges avec un collège des enseignants-chercheurs (Professeurs, Maîtres de conférences) et un collège des autres enseignants, des enseignants du second degré. Cette proposition a été adoptée par le Conseil d'Administration de l'UFR STAPS le 14 septembre 2017.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 26 voix pour et 6 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, la modification des statuts de l'UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.**

#### **POINT 15. APPROBATION DE LA MODIFICATION DES STATUTS DU SERVICE UNIVERSITAIRE DES LANGUES (SUL)**

**M. BERNOUSSI** indique que les statuts du Service Universitaire des Langues (SUL) s'inspirent des statuts de l'IRFFLE. Le ou la représentant dans l'académie de l'organisme chargée de la gestion des bourses aux étudiants étrangers siégeait au sein du conseil de l'IRFFLE. Cette disposition a été reprise dans les statuts du SUL pour son Conseil de service. Or, il y a une personne qui est chargée de la gestion des bourses aux étudiants étrangers. Il est proposé de la remplacer par le représentant au sein de l'Etablissement en charge de l'accueil des étudiants étrangers. Cela permet un lien très fort entre la DRI et le SUL.

**Mme MORERE** souligne que cela renforcerait leurs interactions avec la DRI et leur permettrait de mieux coordonner leurs actions. La représentante du pôle mobilité entrante de la DRI organise le guichet unique qui les met en lien avec tous les acteurs du territoire, la Préfecture et tous les autres acteurs sociaux qui peuvent leur permettre d'accompagner au mieux les étudiants internationaux qui sont présents sur les campus.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 26 voix pour et 5 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, la modification des statuts du Service Universitaire des Langues, telle qu'annexée.**

#### **POINT 16. APPROBATION DE LA MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR PORTANT APPLICATION DES STATUTS DE L'UNIVERSITE DE NANTES**

**M. BERNOUSSI** indique que la modification du règlement intérieur portant application des statuts de l'Université de Nantes est rendue nécessaire par la parution récente d'un décret qui modifie les dispositions électorales et notamment la composition du comité électoral consultatif, dans l'objectif de permettre une meilleure participation des usagers. Ces nouvelles dispositions doivent être introduites dans le règlement intérieur.

**Mme SAMI** souligne que le comité électoral consultatif finalement peut juger de l'inéligibilité d'un candidat ou d'une candidate mais pas d'une liste. Elle demande pourquoi ne rajoute-t-on pas le cas de l'inéligibilité d'une liste. C'est le cas par exemple lorsqu'une liste ne respecte pas l'obligation d'alternance.

**Mme TEXIER** répond que par voie de conséquence le comité électoral consultatif est compétent pour l'inéligibilité d'une liste. Les services administratifs instruisent l'analyse des listes et des candidats et saisissent le comité consultatif électoral en cas d'irrecevabilité. Les dispositions du règlement intérieur reprennent strictement celles du règlement intérieur.

**Mme SAMI** considère que c'est beaucoup plus clair si c'est écrit dans le règlement intérieur.

**M. BROCHARD** ne voit pas dans le nouvel article l'obligation de réunir le comité électoral pour les élections au sein des Composantes. Jusqu'à maintenant, ce n'était pas le cas. Il considère qu'un tel fonctionnement peut être lourd.

**Mme TEXIER** répond qu'il ressort des textes que la compétence du comité électoral consultatif ne se limite pas aux seuls conseils centraux. C'est pour cela que l'administration a essayé de trouver un système non bloquant

de réunion tous les trimestres. Des fiches signalétiques seront remontées des Composantes pour chaque élection précisant les modalités spécifiques d'organisation des élections (date du scrutin, lieu du bureau de vote etc.) et présentées au Comité électoral consultatif.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 28 voix pour et 6 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, la modification du règlement intérieur portant application des statuts de l'Université de Nantes.**

#### **POINT 17. ELECTION D'UN REPRESENTANT DU COLLEGE A ET D'UN REPRESENTANT ETUDIANT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A LA COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**M. BERNOUSSI** indique que **M. GRASSET**, désormais Vice-Président recherche, ne souhaite plus participer aux séances de la Commission Permanente du Conseil d'Administration. Par ailleurs, l'étudiant est parti.

**Le Conseil d'Administration élit au premier tour, Mme FLEURY-BAHI (collège A) et Mme MIRALLIE (collège étudiants) représentants du Conseil d'Administration à la Commission Permanente du Conseil d'Administration.**

Nombre de présents ou de représentés: 34 ;  
Administrateurs qui ne prennent pas part au vote : 6 ;  
Nombre de suffrages exprimés: 28 ;  
28 voix pour Mme FLEURY-BAHI ;  
28 voix pour M MIRALLIE.

#### **POINT 18. ELECTION DE DEUX REPRESENTANTS ETUDIANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A LA COMMISSION D'ATTRIBUTION DE SUBVENTION AUX PROJETS ASSOCIATIFS ETUDIANTS (FSDIE)**

**Le Conseil d'Administration élit au premier tour, M. BONNET-GIBET et Mme MIRALLIE à la commission d'attribution de subvention aux projets associatifs étudiants (FSDIE).**

Nombre de présents ou de représentés: 34 ;  
Administrateurs qui ne prennent pas part au vote : 6 ;  
Nombre de suffrages exprimés: 28 ;  
28 voix pour M. BONNET-GIBET ;  
28 voix pour Mme MIRALLIE.

#### **POINT 19. ELECTION DE DEUX REPRESENTANTS DES PROFESSEURS OU ASSIMILES ET DE DEUX REPRESENTANTS DES ETUDIANTS AU CONSEIL DOCUMENTAIRE DU SERVICE COMMUN DE LA DOCUMENTATION**

**M. BERNOUSSI** indique que c'est un conseil auquel il participe. Il se réunit deux fois par an et c'est un conseil très agréable. Il y a une sérénité dans ce conseil et une qualité de travail remarquable. Il y a une seule candidature, celle de **M. BEAUDRY**, qui est déjà élu à ce Conseil et qui y participe.

**Mme BARON** regrette, en tant que bibliothécaire, que les enseignants et aussi peu d'étudiants se saisissent de l'opportunité qui leur est faite de participer à la mise en œuvre de la politique documentaire de l'Université qui lui semble un sujet fort intéressant.

**M. BOULEY** indique qu'il est candidat.

**Le Conseil d'Administration élit au premier tour, M. BEAUDRY et M. BOULEY représentants des étudiants au Conseil documentaire du Service commun de la documentation.**

Nombre de présents ou de représentés: 32 ;  
Administrateurs qui ne prennent pas part au vote : 6 ;  
Nombre de suffrages exprimés: 26 ;  
26 voix pour M. Matthieu BEAUDRY ;  
26 voix pour M. Marcel BOULEY.

## **POINT 20. APPROBATION DE LA CONVENTION-CADRE ENTRE L'UNIVERSITE DE NANTES ET SA FILIALE CAPACITES**

**M. BARBU** indique que Capacités est la filiale de l'Université. L'Université détient 93-94% et la CCI détient le reste du capital.

L'Université de Nantes a fait le choix en 2005 d'adosser au Service du Partenariat et de l'Innovation une filiale Capacités pour participer à l'accompagnement des laboratoires dans le tissu économique local pour participer au développement des entreprises. Cela participe ainsi à une meilleure visibilité de l'Université de Nantes et de la recherche sur le plan national, mais aussi sur le plan international. Capacités a une activité que l'on appelle activité déléguée, il s'agit de la gestion des contrats de recherche partenariale avec différentes organisations mais plus souvent des entreprises privées. Capacités réalise également des prestations de recherche hors cellule pour le compte de l'Université lorsqu'il y a un besoin identifié dans des laboratoires.

La deuxième activité de Capacités, c'est l'activité qui est faite via les cellules. Le nombre de cellules est variable. Il y en a actuellement entre 35 et 40. Les cellules de compétence ont pour objectif de valoriser un savoir pour répondre aux besoins d'entreprises en matière d'innovation technologique. Il n'y a cependant pas que des innovations technologiques, il y a des innovations aussi dans le domaine des SHS par exemple, des innovations de savoir, de procédure, de processus. Il s'agit de toute la valorisation de la recherche, quel que soit le laboratoire et l'origine de la recherche auprès du tissu économique pour aider les entreprises. Un besoin est identifié dans les entreprises, un laboratoire est contacté. Il peut ensuite y avoir création d'une cellule expérimentale d'abord puis ensuite consolidation s'il y a vraiment une activité qui ressource les laboratoires dans les deux sens du terme, sur le plan financier mais aussi intellectuellement. La création d'une filiale a été encadrée par la loi qui oblige à rédiger une convention entre l'Université de Nantes, le donneur d'ordre et sa filiale. La première convention avait été approuvée par le Conseil d'Administration en 2009. Il était nécessaire de réécrire cette convention pour tenir compte de différentes évolutions. C'est ce qui a été fait. Cette convention a été approuvée après discussions entre les services et le Ministère le 12 juin et sa transmission par la DRRT le 18 août 2017.

**M. POUZANT** indique qu'il n'a pas réussi à retrouver la précédente convention, ce qui lui aurait permis de peut-être de voir le chemin parcouru depuis la création de Capacités. Pour que son intervention soit bien interprétée sur le fond, il voudrait rappeler qu'ils sont très favorables au fonctionnement d'une filiale avec des règles de fonctionnement bien définies où l'Université a la pleine maîtrise de l'ensemble des actions qui sont menées avec les deux objectifs qui ont été rappelés. La rédaction de la convention lui pose problème. Il ne connaît pas les règles administratives, ni les prescriptions du Ministère. Il se pose la question du fonctionnement de Capacités. Il faut selon lui que Capacités ait un fonctionnement qui puisse s'adapter aux différentes missions qui sont les siennes. Quand on regarde la convention, il s'agit plutôt d'une convention qui pourrait régir un fonctionnement d'un service de l'Université avec l'Université elle-même. Il ne faudrait pas que des difficultés ponctuelles de fonctionnement de Capacités introduisent des règles rigides de fonctionnement qui pénaliseraient la conduite de projets, d'autant plus que les collègues qui sont universitaires n'ont pas toujours forcément bien compris le rôle de Capacités. Il y a parfois des tentatives d'interférence de manière assez prégnante. Sur le fonctionnement, il faut laisser vivre cette filiale, contrôler l'atteinte des objectifs. Financièrement, les résultats sont là. Au niveau des postes et des personnels, il faut noter son développement. C'est une PME de 80 personnes. La Fondation représente une valeur ajoutée qui apporte à l'Université au travers de la vie de tous les jours, sur le fonctionnement des équipements, sur les échanges qu'il y a entre les équipes d'enseignement et de recherche et les collègues qui sont dans Capacités. La rédaction du document lui donne l'impression qu'il y a un contrôle a priori et pas a posteriori. Il peut se tromper.

**LE PRESIDENT** répond qu'il faut bien faire attention à ce que l'on n'ait pas une filiale en apesanteur. Une filiale par nature est contrôlée par une maison mère. Il faut le faire intelligemment. Effectivement, la rédaction est une rédaction administrative par nature en lien avec la Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation.

**Mme BINEAU** souligne que la rédaction de cette convention s'est voulue très précise pour des problématiques juridiques afin de conforter le statut de quasi-régie de Capacités. Ce statut permet d'éviter la mise en concurrence dans le cadre des marchés publics. Ils sont contraints de préciser tout ce fonctionnement.

**Mme TEXIER** confirme que c'est la notion de statut in house qu'il a fallu conserver pour les relations avec la filiale, ce qui nécessite une telle rédaction, assez précise, notamment sur les relations entre la filiale et l'Université.

**M. LUPI** considère qu'étant donné qu'ils ont des présentations très pédagogiques sur l'aspect budgétaire, il serait peut être intéressant qu'en tant qu'administrateur ils aient accès aux volumes des contrats délégués à

Capacités, au nombre d'emplois en terme de ressources humaines et qu'une présentation des aspects positifs de cette structure soit réalisée afin que ce soit visible pour les administrateurs.

**M. CHENE** comprend que c'est une organisation nouvelle. La problématique majeure dans ces organisations lourdes est d'arriver à avoir un électron qui vive de manière assez autonome parce qu'il est en relation avec les entreprises. L'idée, c'est d'abord de faire vivre cette structure et de ne pas la scléroser pas une rigidification de la relation entre la mère et la fille. Il faudrait avoir des connaissances juridiques pour comprendre derrière chaque ligne ce qu'il y a. Le risque est d'amener trop de cadre, trop de rigidité, ce qui risquerait d'empêcher le développement réel. Il faut être réactif. Ce n'est pas du tout le même fonctionnement avec les entreprises qu'avec une Université.

**M. BARBU** répond que ce n'est pas l'objectif recherché. Il ne voit pas d'article qui contraint le fonctionnement de Capacités. Les règles juridiques des rapports entre l'Université et Capacités sont bien définies pour bénéficier de ce statut dit in house qui permet à l'Université de ne pas rentrer dans les marchés publics concernant sa filiale. Elle n'est pas obligée de mettre sa filiale en concurrence avec d'autres sociétés ou structures lorsqu'elle veut lui confier un contrat par délégation ou prestation de service. C'est essentiel car perdre cela c'est perdre tout l'intérêt d'avoir une filiale. Les liens juridiques doivent être assez forts et les rapports de l'Université avec sa filiale doivent être bien définis.

**M. GRASSET** retient le point soulevé par **M. LUPI**. Il en parlera avec **M. BROUSSE** et **M. BARBU**. Il pense qu'il est capital que les administrateurs aient un point d'information sur l'évolution, les degrés de liberté. Il ne remet absolument pas en question la convention-cadre qui va être approuvée lors de cette séance mais il est d'accord sur le fait qu'il y a un manque d'informations qui est préjudiciable à la décision. Il n'y a rien à cacher.

**Mme OBLE** réitère sa demande d'avoir un document assez synthétique qui précise ce que fait Capacités, ce que fait la SATT et ce que font les ingénieurs filières, afin qu'il y ait plus de lisibilité pour les personnes extérieures.

**LE PRESIDENT** indique qu'il n'y a pas de rigidification. Le risque n'est pas là. Il est sur le modèle économique de tout l'écosystème, que ce soit la SATT, que ce soit le modèle de l'IRT qui veut ses ressources pour 1/3 sur des prestations, que ce soit le CEA Tech.

**Mme SAMI** est tout à fait d'accord avec la proposition de **M. LUPI** appuyée par **M. GRASSET**. Elle a noté qu'effectivement elle avait du mal à voir les différents périmètres de la SATT, de Capacités. Ce sont des choses qui doivent être éclaircies.

**LE PRESIDENT** a entendu la demande. Cependant, il s'agit là de voter sur la convention-cadre.

**M. JAOUEN** trouve que la force de Capacités est justement d'apporter de la souplesse et permet cette osmose entre les laboratoires et les entreprises. Il rejoint beaucoup de propos qui ont été tenus par les uns et les autres. L'idée est de contribuer à consolider ce continuum entre la recherche, l'innovation et ses liens avec la société, l'entreprise.

**Mme OBLE** indique que la grosse problématique selon elle est le manque de communication qu'il y a à l'extérieur sur ce que l'Université fait. Il y a peu d'informations, notamment sur ce que fait Capacités.

**LE PRESIDENT** répond qu'il reste de toute façon du travail. Le travail est vraiment considérable. La physiologie d'ensemble, l'articulation entre toutes les structures, les instances de valorisation a été vraiment éclaircie. La filière Fil'innov n'a pas été évoquée mais on sait aujourd'hui qui fait quoi et à quel moment. Il est nécessaire de communiquer en interne et en externe.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 27 voix pour et 6 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, la convention-cadre entre l'Université de Nantes et sa filiale Capacités.**

## **POINT 20. APPROBATION DE L'ADHESION DE L'UNIVERSITE DE NANTES AU GROUPEMENT D'INTERETS SCIENTIFIQUES « EVALUATION ET CONTROLE NON DESTRUCTIFS DES PAYS DE LA LOIRE » (ECND PDL) ET DE LA CONVENTION DE CREATION**

**M. BERNOUSSI** indique que l'objectif de ce GIS est de regrouper des compétences élargies mais aussi des plateformes de telle sorte à permettre de répondre collectivement à des appels d'offres nationaux et internationaux dans ce domaine-là. L'Université de Nantes, le Mans Université, Centrale Nantes, l'IFSAR adhéreront à ce GIS. Les laboratoires suivants de l'Université de Nantes ont formulé la demande d'adhésion pour participer aux travaux du GIS : Génie Civil et Mécanique (GèM), Institut d'Électronique et de Télécommunication de Rennes (IETR), Institut de Recherche en Energies Electriques de Nantes Atlantique (IREENA) et le Laboratoire des Sciences du Numérique Nantes (LS2N). L'adhésion de l'Université de Nantes s'effectue avec une contrepartie financière de 500 € par laboratoire, à leur charge. La Commission recherche a donné un avis favorable à l'adhésion à ce GIS.

**M. GRASSET** indique que ce GIS n'engage pas grand-chose puisque ce sont les laboratoires eux-mêmes qui s'engagent financièrement. Ils voient leur intérêt en termes de portage de sujets transverses, interdisciplinaires au niveau régional. D'une manière générale, il convient d'avoir une meilleure visibilité de l'ensemble des GIS qui sont portés par l'Université ou pour lesquels l'Université est partenaire parce qu'il apparaît qu'il n'est pas si simple que cela de voir pour la plupart d'entre eux quel est le réel intérêt ou retour sur investissement. La Commission de la recherche s'est montrée intéressée par un bilan d'activités.

**Mme SAMI** se demande si SUBATECH est au courant de ce GIS.

**M. GRASSET** indique qu'il avait un doute sur ce que voulait dire « évaluation et contrôle non destructifs » et il avait demandé en Commission recherche à avoir une explication de texte. Il s'agit de caractériser les propriétés physiques des matériaux de structures en cours de production et de contrôler leur état de matière non intrusif sans les dégrader. Cela concerne donc les domaines automobiles, naval, aéronautique, génie civil, aérospatial à ce stade. SUBATECH était au courant et ils n'ont pas dû se sentir concernés.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 27 voix pour et 6 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, l'adhésion au Groupement d'Intérêts Scientifiques « Evaluation et Contrôle Non Destructifs des Pays de la Loire » ainsi que sa convention de création et autorise le Président à la signer.**

## **POINT 21. APPROBATION DU REGLEMENT DE CONCOURS « TALENTS DU TERTRE 2017 »**

**M. BERNOUSSI** indique que l'Université de Nantes organise avec Nantes métropole tous les ans un concours pour valoriser les compétences acquises par les étudiants qui sont formés sur le Campus Tertre. A l'issue de ce concours, il y a une remise symbolique de lots. Le premier lot est financé par la Fondation de l'Université de Nantes. Le second prix est un prix de 80 euros par étudiant et le troisième prix est un lot de consolation pour tous les étudiants qui ont participé. Il s'agit de 30 euros par étudiant, dans la limite de 18 étudiants. Il y a un vote du public qui choisit la meilleure équipe. C'est l'équipe qui est choisie par le public qui emporte un lot de 125 euros par étudiant.

**M. AVERTY** préside ce jury. Il précise que des professionnels viennent juger de la pertinence de la présentation des compétences des étudiants.

**Mme BOUSQUET** souligne que le pôle culture et le pôle vie étudiante soutiennent fortement ce prix qui est très intéressant pour les étudiants. C'est aussi un lien symbolique mais ce n'est pas le seul avec Nantes Métropole.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 27 voix pour et 5 administrateurs qui ne prennent pas part au vote, le règlement d'attribution de prix du concours des Talents du Tertre - 4ème édition 2017/2018.**

## **POINT 22. APPROBATION DE TARIFS, DONNS ET SUBVENTIONS (APRES EXAMEN PAR LA CPCA)**

**M. SAMI** souligne à nouveau l'importance du nombre de tarifs. Quelques-uns n'ont pas d'intérêts. En revanche, il y a des tarifs qui sont importants. Le manque de temps rend compliqué l'étude de ces tarifs.

**M. BERNOUSSI** répond qu'il s'agit d'appliquer le principe de la confiance et de la subsidiarité. Ces tarifs ne tombent pas du ciel. Il y a des collègues qui ont travaillé, qui ont réfléchi, élaboré et voté ces tarifs dans leur instance locale. Le Conseil d'Administration est là pour donner une approbation globale.

**Mme SAMI** est d'accord mais souligne que c'est le Conseil d'Administration qui est en principe responsable. Il y a une question politique. Par exemple, quand on ferme une formation et que l'on ouvre un diplôme universitaire (DU) dans une Composante et que le DU coûte un tarif exorbitant, il est légitime de s'interroger. Ce n'est pas une question de confiance. La question est une question de politique pour l'Université.

**M. BERNOUSSI** souligne que c'est aussi une question politique au niveau de la Composante.

**Mme SAMI** répond que la politique de la Composante n'est pas forcément la politique que veut faire l'Université si elle veut être une Université de service public d'enseignement et de recherche.

**Mme OBLE** indique qu'il faut absolument que l'Université discute avec le Conseil Régional qui a la compétence de la formation continue et avec la Direction régionale de Pôle Emploi pour qu'il y ait une prise en charge des coûts pédagogiques des formations universitaires pour les demandeurs d'emploi. C'est extrêmement important pour les demandeurs d'emploi, pour la société et pour le monde économique.

**LE PRESIDENT** lui demande de faire un écrit à ce sujet.

**Le Conseil d'Administration approuve avec 27 voix pour et 5 administrateurs qui ne prennent pas part au vote les tarifs.**

#### **POINT 23. RENDU-COMPTE DE REMISES GRACIEUSES**

**M. BERNOUSSI** indique qu'il s'agit de remises gracieuses accordées par **LE PRESIDENT** pour un total de 3 689,62 euros. Ce sont essentiellement des conventions de formation pour lesquelles les étudiants n'ont pas pu honorer les frais d'inscription.

#### **POINT 24. QUESTIONS DIVERSES**

**LE PRESIDENT** a promis d'évoquer en questions diverses le point qui intéressait les étudiants qui sont intervenus en début de séance. Il n'a pas eu de document. Ce qu'il comprend, c'est qu'ils font part des difficultés de leurs conditions d'études. Ils demandent de banaliser une journée de cours pour se joindre aux manifestations du 10 octobre et tous les autres jours de mobilisation. Leurs revendications sur leurs conditions d'études sont légitimes. L'équipe présidentielle est là pour faire en sorte qu'ils soient dans les meilleures conditions possibles pour la réussite et l'émancipation. C'est le sens précis de leur action. Pour autant, il ne souhaite pas accéder à leur demande de banalisation de la journée du 10 octobre et des journées ultérieures. Il considère que chacun est tout à fait libre de ses opinions politiques et doit assumer son engagement.

**Mme SAMI** est contente de voir qu'il y a des jeunes qui se mobilisent pour leur avenir. Ce n'est pas seulement pour leurs conditions d'études qu'ils s'inquiètent. Ils s'inquiètent aussi de leurs conditions de vie. Les étudiants ont souligné qu'il y a de plus en plus de précarité étudiante. Ils ont parlé des APL qui diminuent. Ils veulent une Université de service public. D'après ce qu'elle a compris, si la journée n'est pas banalisée, les étudiants boursiers risquent peut-être d'avoir des problèmes pour leur bourse. Elle ne sait pas si l'on doit banaliser la journée mais en tout cas elle salue leur engagement.

**M. GRASSET** a une position personnelle sur le sujet. Il salue l'engagement, le fait qu'ils soient montés, qu'ils soient venus dire ce qu'ils avaient à dire. Il a étendu qu'ils englobaient le milieu étudiant mais que cela allait au-delà. Ils ont aussi englobé dans leur discours les personnes enseignantes, enseignants-chercheurs qui sont aussi concernés par ce qui se passe. Dans leur demande, il y a la journée du 10 octobre mais ils ont aussi élargi. Il pense que les engagements doivent être d'ordre personnel. Les personnes prennent leurs responsabilités. Il n'est pas favorable à ce que l'on banalise cette journée et celles qui pourraient suivre derrière.

**M. BONNET-GIBET** indique qu'Interasso Nantes n'est pas favorable à une banalisation. Il s'agit d'une minorité qui est intéressée par ces manifestations. D'autres étudiants seraient gênés par cette banalisation en raison des possibles reports de cours à des heures parfois tardives, notamment les étudiants salariés. Néanmoins, des circulaires pourraient être envoyées afin d'être tolérant sur certaines absences. Cela a déjà été fait dans le passé.



**Mme JOLLIET** a une prise de position qui n'est pas une prise de position politique mais qui tient à la particularité des étudiants de l'ensemble de Santé qui sont inscrits dans des stages à l'hôpital et qui s'engagent à participer au suivi de soins, à la permanence des soins. Il n'est pas possible de démobiliser une journée, cela s'organise.

**Mme SAMI** tient à dire que même si les étudiants ont parlé des enseignants, elle ne fait pas partie de ces enseignants. Elle n'était pas au courant et elle n'a rien à voir là-dedans. Cela aurait pu être cependant le cas et elle l'aurait assumé complètement. Le fait de saluer leur engagement n'a rien à voir avec le fait qu'elle soit partie prenante.

**M. ROUSSEAU** souligne que, malgré la démarche assez cavalière des personnes de SUD, c'est très bien de les avoir entendus et de leur avoir permis d'exprimer leurs opinions. Cela s'inscrit dans le cadre de l'engagement étudiant. Malgré le fait que les étudiants ne soient pas tous d'accord avec eux, s'engager pour une cause, qu'elle soit politique ou associative notamment, est une bonne chose.

**LE PRESIDENT** partage cette intervention.

**Mme BOUSQUET** remercie les étudiants d'être venus et d'avoir donné leur opinion. Elle souligne que le lien entre le pôle étudiant, le pôle culturel et les étudiants est toujours important et qu'il y a un dialogue très constructif. Elle souligne ainsi l'engagement des personnels de l'Université pour le bien-être des étudiants et leur développement personnel.

**Mme SAMI** souligne qu'il n'y avait pas que des membres de SUD, il y avait notamment un élu UNEF au Conseil d'Administration.

**M. ROUSSEAU** considère que l'encadrement des étudiants à Nantes est assez agréable. Il faut continuer. Ils vivent dans un cadre étudiant associatif tout à fait plaisant. Ils peuvent s'exprimer et faire des choses qui leur permettent d'évoluer.

**M. MENUET** mentionne que les dossiers sont bien organisés sur Prodoc mais que lorsqu'il y a des répertoires avec plus de 1 000 caractères, il n'est pas possible de lire le fichier après avoir fait une extraction. Le nom des répertoires doit être plus court.

**LE PRESIDENT** revient sur le premier point divers. Ce qu'il entend, c'est que les administrateurs ont écouté les étudiants. Ils se sont félicités de leur engagement, de leur capacité à avoir une opinion. Il entend également que le Conseil d'Administration de l'Université de Nantes n'envoie pas le message de banaliser une journée. Il répondra aux étudiants à partir de ces éléments.

**LE PRESIDENT** lève la séance à 12h05.

**LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ**

Olivier LABOUX

