

→ Direction générale adjointe environnement social et institutionnel
Cellule des affaires institutionnelles

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE NANTES UNIVERSITÉ

SÉANCE DU VENDREDI 11 MARS 2022

PV N° 5

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE NANTES UNIVERSITÉ

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU 11 MARS 2022

Le Conseil d'administration de Nantes Université s'est réuni, sous la présidence de Mme Carine BERNAULT, Présidente de Nantes Université. Mme Laurianne SCHLAEPPI, Directrice générale des services et Monsieur Dominique AVERTY, premier vice-président Ressources humaines et financières, dialogue social siégeaient à ses côtés.

ÉTAIENT PRÉSENTS À L'OUVERTURE DE LA SÉANCE : 27 MEMBRES sur 37 MEMBRES

ALVAREZ-RUEDA Nidia	Collège B	UFR des Sciences pharmaceutiques et biologiques
ANTUNES Nicolas	Étudiant	UFR Sciences et Techniques
BARON Marie-Hélène	BIATSS	Service commun de documentation
BASTIANELLI François	Collège B	IUT Nantes/Fleuriaye
BELLEIL Julie	BIATSS	UFR STAPS
BERNAULT Carine	Présidente	
BERTHON Christophe	Collège A	UFR Sciences et Techniques
BLANCHO Gilles	Collège A	UFR Médecine et Techniques médicales
BOURGUIGNON Sébastien	Collège B	École Centrale Nantes
BOUTOLLEAU Christelle	Pers. Ext.	École Centrale Nantes
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
CORRÉARD Nicolas	Collège B	UFR Lettres et Langage
DAVID Marie	Collège B	Inspé
DEJOIE Laurent	Pers. Ext.	Région des Pays de Loire
DELALEU Frédéric	Pers. Ext.	INSERM - Délégué régional
GILLON Pascale	Collège A	IUT de Saint Nazaire
GUÉMAS Charles	Étudiant	UFR d'Histoire, HAA
HATCHANE Hamele	Étudiant	UFR STAPS
JACQUIN Erwan	Pers. Ext.	Monde socio-économique
LIGNON Gérard	Pers. Ext.	IRT Jules Verne
MOUSSAOUI Saïd	Collège A	École Centrale Nantes
PADELLEC Marie-Renée	Pers. Ext.	CHU de Nantes
PÉNISSON Stéphanie	BIATSS	Inspé Siège académique
ROUSTEAU-CHAMBON Hélène	Collège A	UFR d'Histoire, HAA
SAMI Taklit	Collège B	UFR Sciences et Techniques
ULRICH Clara	Pers. Ext.	Monde de l'ESR
VERNAY Laurence	Pers. Ext.	Monde socio-économique

AVAIENT DONNÉ PROCURATION : 12 MEMBRES

1. BEZAULT Jérémie a donné procuration à PÉNISSON Stéphanie
2. BLAISE Jean a donné procuration à CORRÉARD Nicolas
3. DAUMAS Catherine a donné procuration à ALVAREZ-RUEDA Nidia
4. INGUSCIO Gabrielle a donné procuration à BERNAULT Carine
5. NURIT Laure a donné procuration à BERTHON Christophe
6. RIO Mélanie a donné procuration à BELLEIL Julie

7. ROUSSEL Fabrice a donné procuration à MOUSSAOUI Saïd
8. DEJOIE Laurent a donné procuration à VERNAY Laurence
9. JACQUIN Erwan a donné procuration à BLANCHO Gilles
10. DELALEU Frédéric a donné procuration à ROUSTEAU-CHAMBON Hélène
11. DAVID Marie a donné procuration à SAMI Taklit
12. BOURGUIGNON Sébastien a donné procuration à BARON Marie-Hélène

ÉTAIENT ABSENTS À L'OUVERTURE : 2 MEMBRES

BILLAULT Morgane	Étudiant	UFR Droit et Sciences politiques
JACQUIN Benoît	Étudiant	ESBAN

DÉPARTS EN COURS DE SÉANCE : 3 MEMBRES

HATCHANE Hamele	Étudiant	UFR STAPS
JACQUIN Erwan	Pers. Ext.	Monde socio-économique
DELALEU Frédéric	Pers. Ext.	INSERM - Délégué régional

MEMBRES EN EXERCICE	PRÉSENTS À L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSÉS	ARRIVÉS EN COURS
37	27	12	2	0

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA SÉANCE

ANEX Sophie	Collaboratrice Cabinet
AVERTY Dominique	1er vice-président
BARON Stéphane	Commissaire aux comptes KPMG
BEUCLER Éric	Directeur OSUNA
BEZAULT Valérie	Cellule des Affaires institutionnelles
BOUSQUET Emmanuelle	Vice-présidente déléguée Culture
BRANCHEREAU Hervé	Directeur des Affaires financières
BRIOLET Baptiste	Directeur des Affaires Juridiques
COTTIER Philippe	Directeur du pôle Humanités
DEFOIS Serge	Vice-président Stratégie et développement
DEVISME Laurent	Vice-président Développement durable
DURAND Christelle	Représentante du Rectorat
FOVET Caroline	Vice-présidente étudiante
GÉDÉON Olivier	Secrétaire général du pôle Sciences et Technologie
GIBLAIN Chloé	Commissaire aux comptes PwC
GRASSET Olivier	Vice-président Recherche et Science ouverte
GUEGAN Lauriane	Responsable de la Cellule des Affaires Institutionnelles
JACQUEMIN Frédéric	Vice-président – Innovation et Partenariats
LAROCHE Florent	Vice-Président délégué Formation continue
LE JEUNE Enora	Vice-présidente Solidarités et santé
LENEINDRE Pascale	Agent comptable

LORET Delphine	Directrice des Ressources humaines et Dialogue social
MOUHOUD Malik	Directeur général adjoint des Services – Performance et Investissements
PERON Marc	Directeur de la Communication
RICHARD Isabelle	Vice-présidente Europe et international
ROMAN-DUBREUCQ Boris	Directeur général Adjoint – Environnement social et institutionnel
SAINT-LOUIS Laetitia	Agence Comptable
SCHLAEPPI Laurianne	Directrice générale des services
SENKEL Marie-Pascale	Vice-présidente déléguée Pilotage
WENDLING Gwendolina	Responsable de la Direction des Études et de la Vie universitaire

Ordre du jour du conseil d'administration De Nantes Université du 11 Mars 2022

1.	Informations générales	7
2.	Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 7 janvier 2022	14
AFFAIRES BUDGÉTAIRES		14
3.	Comptes 2021 (Compte financier, comptes consolidés et affectation du résultat 2021) (pour approbation) 14	
4.	Certification des comptes (pour information)	20
RESSOURCES HUMAINES		22
5.	Liste des primes et décharges modifiées (pour approbation)	22
6.	Campagne 2021 et 2022 de promotion interne des maîtres de conférences (repyramidage) (pour approbation)	23
7.	Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs - RIPEC (pour information)	28
FORMATION		30
8.	Dossier d'accréditation de l'Inspé (pour approbation)	30
RECHERCHE		31
9.	Statuts des unités de recherche (pour approbation)	31
AFFAIRES FINANCIERES ET COMPTABLES		34
10.	Demande d'une subvention « infrastructure » auprès de la région Pays de la Loire (React EU) (pour approbation)	34
11.	Élargissement de la délégation de compétence du CA à la Présidente sur les demandes de subventions (pour approbation)	35
12.	Attribution de la subvention 2022 à l'association de gestion de la salle de spectacle de Nantes Université (TU) (pour approbation)	35
13.	Tarifs supérieurs à 5 000 euros HT (pour approbation)	37
14.	Rendu compte des tarifs inférieurs à 5 000 euros HT (pour information)	37
15.	Questions diverses	37

Tableau récapitulatif des votes :

N° de délibération/ arrêté	N° de point	Sujet du point	Nb de membres	Nb de présents	Nb de procurations	Nombre de votants pour	contre	abstention /blancs/nul
N°220311-01	2	Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 7 janvier 2022	36	27	7	34 34	0	0
N°220311-02	4	Comptes 2021 (Compte financier, comptes consolidés et affectation du résultat 2021)	36	24	9	33 28	5	0
N°220311-03	5	Liste des primes et décharges modifiées (pour approbation)	36	24	9	33 26	4	3
N°220311-04	6	Campagne 2021 et 2022 de promotion interne des maitres de conférences (repyramidage) (pour approbation)	36	23	10	33 30	0	3
N°220311-05	8	Dossier d'accréditation de l'Inspé (pour approbation)	36	23	10	33 27	3	3
N°220311-06	9	Approbation des statuts des unités de recherche	36	21	10	31 31	0	0
N°220311-07	10	Demande d'une subvention « infrastructure » auprès de la région Pays de la Loire (React EU) (pour approbation)	36	22	11	33 33	0	0
N°220311-08	11	Elargissement de la délégation de compétence du CA à la présidente sur les demandes de subventions (pour approbation)	36	22	11	33 31	0	2
N°220311-09	12	Attribution de la subvention 2022 à l'association de gestion de la salle de spectacle de Nantes Université (TU) (pour approbation)	36	22	11	33 33	0	0
N°220311-10	13	Tarifs supérieurs à 5000 euros HT (pour approbation)	36	21	12	33 31	0	2

Ouverture de la séance à 8 h par la Présidente.

1. Informations générales

LA PRÉSIDENTE ouvre la séance sur la confirmation de l'I-site annoncée par le Premier ministre la veille. Depuis 2016, les différents rebondissements ont fait craindre de ne pas obtenir la labellisation. Le Ministère a laissé Nantes Université défendre son projet jusqu'au bout et la dynamique collective a été la plus forte grâce à l'engagement de tous les acteurs : l'Université, l'INSERM, le CHU, Centrale Nantes, Oniris, INRAE, l'Institut de Cancérologie de l'Ouest, l'École des Beaux-Arts, l'École d'Architecture et l'IRT Jules Verne. La présidente souligne l'engagement du personnel et des collectivités qui ont été présentes même pendant les moments les plus difficiles, en particulier la Métropole et la Région. À tous ces acteurs s'ajoutent la société civile, le monde socio-économique. La présidente les remercie tous et toutes.

Ce label représente des moyens pour des projets collectifs en matière de recherche, de formation, d'innovation, de relations internationales, mais aussi pour la vie du campus, les étudiants, les personnels, les conditions de travail et d'étude à Nantes Université. Ainsi, un centre de santé mentale sera créé prochainement grâce aux fonds de l'I-site. Ce label est aussi la reconnaissance de la qualité du travail mené par le personnel et un nouveau levier de développement de l'établissement. Au-delà des fonds associés, cette labellisation facilite la mise en place des projets. C'est une étape essentielle pour faire de Nantes Université, une université excellente, durable et ouverte. LA PRÉSIDENTE remercie toutes les personnes présentes pour ce programme ambitieux et important pour tous.

M. BERTHON se réjouit de ce succès, remercie pour le travail réalisé et souligne la confiance portée à la dynamique et à la volonté de faire évoluer positivement l'environnement de l'enseignement supérieur et de la recherche.

M. DELALEU se dit fier d'être impliqué dans un projet d'I-site qui est une reconnaissance du travail de l'ensemble des communautés au cours ces dix dernières années. L'INSERM y voit une vraie promesse de travail collectif. M. DELALEU souligne ce travail du collectif et son influence sur cette réussite ainsi que la responsabilité collective vis-à-vis de toutes les communautés qui recouvrent Nantes Université et le territoire. Il est convaincu que Nantes Université sera à la hauteur et sera suivi par tous les acteurs.

En tant que personnalité extérieure représentante du monde de l'enseignement ou de la recherche, et au nom de l'ESR, **Mme ULRICH** félicite Nantes Université et souligne l'importance de cette nouvelle pour les instituts qui ne font pas partie de l'I-site. Elle espère pouvoir contribuer et s'associer à ce projet autour de Nantes.

Mme GILLON félicite l'ensemble des personnels et souhaite que ce projet soit l'occasion pour la Direction de favoriser les conditions de travail des personnels puisque ces moyens supplémentaires engendrent du travail supplémentaire.

M. BLANCHO se joint aux félicitations générales en rappelant que ce succès est historique pour Nantes et que l'impact des universités IDEX ou I-site est très important.

LA PRÉSIDENTE le remercie en soulignant que M. BLANCHO y a personnellement contribué puisqu'il était dans la délégation qui a décroché le label, première étape sur le chemin de cette labellisation.

M. DEJOIE indique que la Région, par l'intermédiaire de sa Présidente, se félicite de cette labellisation, des efforts collectifs et confirme son engagement aux côtés de l'Université dans la mise en œuvre de cette labellisation.

LA PRÉSIDENTE rappelle que cette séance est la dernière avec le masque, à l'Université comme ailleurs, permettant de voir à nouveau les visages des étudiants et du personnel.

Mme DAVID espère que le changement des règles annonce une embellie sur le plan sanitaire, mais appelle à la vigilance dans le cadre du travail pour la santé du personnel et des étudiants en attendant une confirmation définitive de la fin de l'épidémie. Elle demande si les masques continueront à être fournis aux personnels le souhaitant jusqu'à la fin de l'année universitaire.

LA PRÉSIDENTE confirme cette mise à disposition qui sera indiquée dans l'arrêté puisque les personnels comme les étudiants pourront continuer à porter un masque s'ils le souhaitent.

Mme BARON rappelle s'être fait l'écho des personnels au contact des étudiants qui achètent eux-mêmes leurs FFP2 et regrette que l'Université n'ait pas pris la décision de fournir ces masques malgré la recommandation ministérielle.

LA PRÉSIDENTE affirme avoir suivi les recommandations puisque tous les personnels ayant une fragilité particulière justifiant le port de ce masque peuvent contacter la médecine des personnels pour l'obtenir.

LA PRÉSIDENTE aborde la situation internationale. L'établissement a exprimé son soutien aux étudiants et universitaires ukrainiens, plus globalement au peuple ukrainien, mais aussi aux étudiants et chercheurs russes qui s'expriment contre les actes en cours. La présidente accueille Isabelle RICHARD, vice-présidente Europe et International, pour faire un point plus précis.

Mme RICHARD souhaite reprendre quelques éléments de la dépêche interne de la semaine précédente. Aucun étudiant n'est présent en Ukraine, mais un étudiant de 3^e année de la FLCE est à Moscou. Il lui a été proposé à plusieurs reprises un rapatriement aux frais de l'établissement, mais à ce jour, il ne souhaite pas rentrer. Aucune mission en cours ou à venir n'est prévue en Ukraine, en Russie ou en Biélorussie, mais 56 étudiants sont en mobilité sortante dans un pays frontalier de l'Ukraine et de la Russie. Onze étudiants ukrainiens dont trois doctorants sont présents sur les campus ainsi que deux doctorants russes. Le CNRS a une cotutelle avec un étudiant en Ukraine et gère la situation avec lui. Concernant les chercheurs ukrainiens ou russes en mobilité entrante, la DEI n'a pas de données. Ces chiffres ont été remontés au MESRI le 24 février.

Les étudiants ukrainiens sur le campus ont été contactés via la DEI et en lien avec le vice-président Solidarité Santé pour les assurer du soutien de l'établissement, leur proposer une assistance psychologique via le Centre de santé étudiant, une aide sociale et un lien pour des prises de rendez-vous en ligne. Le message a été diffusé en français et en anglais pour éviter les problèmes de compréhension. À ce jour, seule une étudiante a répondu et n'a pas manifesté de besoin d'aide.

La soixantaine d'étudiants russes présents sur le campus a été contactée afin de les rassurer puisque des messages relayés par certains médias russes prétendaient que les étudiants russes en France faisaient l'objet de mesures discriminatoires. Une aide sociale leur a également été proposée et une étudiante russe a répondu le 8 mars pour des difficultés financières. Elle a rencontré les services sociaux la veille.

Dans le cadre de la circulaire de la DGSIP du 28 février, toutes les nouvelles collaborations avec la Russie sont suspendues. Deux accords avec un établissement russe devaient être renouvelés : un accord de double diplôme avec la FLCE et un autre avec PolyTech. Le MESRI a été contacté pour savoir si les renouvellements étaient considérés comme de nouvelles signatures, mais aucune réponse n'a été donnée jusqu'à présent. Deux nouveaux accords sont suspendus : un avec PolyTech qui était prêt à la signature et un autre avec l'IAE qui n'était pas finalisé.

La veille, douze universités russes ont été exclues des activités de l'Association européenne des universités et France Université a également suspendu son accord avec les recteurs de Russie puisqu'ils avaient manifesté leur soutien aux activités de Vladimir Poutine.

Nantes Université s'est manifesté auprès du Collège de France via le programme PAUSE pour être université d'accueil pour des chercheurs ukrainiens et russes. À la suite de l'appel des 664 chercheurs russes, certains pourraient se retrouver en situation d'exil. En lien avec l'Association des chercheurs étrangers pour toute la partie administrative et la DRPI pour le financement puisque PAUSE nécessite un cofinancement de l'établissement à hauteur de 40 %, la DEI a été contactée par trois doctorants. De plus, Nantes Université a formalisé son adhésion au réseau Migrants dans l'enseignement supérieur, réseau gérant l'accueil des étudiants et des chercheurs en exil.

Le MESRI a demandé à Nantes Université sa capacité d'accueil pour des étudiants ukrainiens. Cet appel national a fait s'interroger les universités sur la gestion de ces accueils et en attendant, chaque université gère de façon indépendante. La DEI de Nantes Université coordonne toutes les démarches dérogatoires d'inscription qui se font au fil de l'eau, en lien avec les composantes. Le SUL a proposé une offre spécifique afin d'accompagner ces étudiants au niveau linguistique. L'inscription se ferait à la rentrée suivante, s'ils le souhaitent. L'ensemble des Ukrainiens en exil bénéficie d'un statut particulier de protection temporaire activé par le Conseil de l'Europe, dispositif existant depuis 2001 qui n'avait jamais été activé. Il permet aux Ukrainiens en exil en Europe d'étudier, de travailler, d'avoir accès aux soins et au logement. Les ressortissants de pays tiers qui se trouvent ou se trouvaient en Ukraine au moment du conflit ne bénéficient pas de ce dispositif à moins de bénéficier au préalable d'une protection particulière. Ils doivent rentrer dans leur pays d'origine et faire une demande de visa s'ils veulent venir en France.

La Fondation de l'université s'apprête à lancer un appel à générosité à destination des particuliers et des entreprises afin d'obtenir des soutiens financiers pour les étudiants et les chercheurs qui rejoindraient le campus, notamment pour avoir une aide sur l'accompagnement linguistique, l'hébergement ou d'autres domaines. Il sera en ligne en début de semaine prochaine.

M. GRASSET, Vice-président Recherche et Science ouverte, indique qu'aucune situation délicate ne lui a été remontée des laboratoires jusqu'à présent. Les consignes des différentes instances nationales sont très claires : tout programme de recherche en collaboration avec des Russes doit être arrêté ou des solutions pour continuer sans collaboration russe doivent être trouvées. Cela n'a pas un impact majeur dans les laboratoires de Nantes Université, mais cet engagement sera respecté. Le CNRS, le CNES et l'INSERM se sont positionnés très tôt. France Université a eu un message un peu moins incisif, ce qu'a fait remarquer M. GRASSET au Bureau des vice-présidents Recherche afin de faire remonter le message et de clarifier les choses.

Concernant le programme PAUSE, le nombre de chercheurs amenés à venir sur Nantes Université n'est pas encore connu. M. GRASSET a déjà informé la DRPI que l'enveloppe Recherche inclut un budget exceptionnel pour les soutiens aux laboratoires et il proposera au Conseil académique d'en bloquer une partie pour l'accueil de ces chercheurs.

LA PRÉSIDENTE mentionne une communication de France Universités la veille qui a dénoncé l'accord qui la liait avec l'Association des recteurs russes à la suite de sa prise de position et appelle à cesser toutes relations institutionnelles avec les universités russes.

Mme DAVID remercie Mme RICHARD et la DEI des informations communiquées puisque le personnel se posait beaucoup de questions. Elle souhaite une information régulière sur l'évolution de la situation et sur l'accueil éventuel d'étudiants et de réfugiés. Elle rappelle que l'Inspé est favorable à l'accueil des étudiants et étudiantes réfugiés d'Ukraine ou d'ailleurs et en particulier celles et ceux qui subissent des situations de guerre ou de discrimination dans leur pays.

LA PRÉSIDENTE confirme que ce sera fait de manière régulière avec l'ajout d'une page dédiée sur le site Internet de l'établissement reprenant les informations et les liens vers des associations mobilisées pour des personnes qui souhaiteraient s'engager à titre personnel.

Mme DAVID mentionne onze demandes d'étudiants ou étudiantes ukrainiennes pour venir étudier à Nantes Université.

LA PRÉSIDENTE évoque la lettre d'orientation stratégique de Nantes Université. Cette orientation stratégique est prévue par les statuts de Nantes Université et a vocation à définir la stratégie commune de Nantes Université. Ce sera également le support d'élaboration des contrats conclus avec les membres et les pôles. L'ensemble des membres de Nantes Université a prévu l'adoption de cette lettre d'orientation stratégique par le Conseil d'administration à la fin de l'année civile afin de la travailler de façon participative. La mission Démocratie universitaire a été saisie pour faire des propositions discutées à plusieurs reprises au sein du Directoire. La logique retenue est de proposer à toute la communauté de Nantes Université – personnel et étudiants – de s'inscrire dans une démarche de « boîte à idées » sur la base du projet porté. L'objectif est de permettre au personnel et aux étudiants d'alimenter les actions menées et de nourrir ainsi la lettre d'orientation stratégique, mais aussi la réponse à l'appel à projets ExcellencES, le travail de la conférence de développement durable et le futur contrat avec l'État. Il s'agit de profiter du lancement de Nantes Université pour élargir la discussion et nourrir l'ensemble des actions à mener. Pour préparer ce travail, des groupes thématiques pilotés par les vice-présidents et composés de représentants des pôles ont été constitués sur un certain nombre de sujets, dont ceux identifiés dans les statuts. Le texte de l'article 46 prévoit que cette lettre inclut un volet budgétaire, s'empare des sujets formation, relations internationales, recherche, innovation, école universitaire de recherche, vie de campus, ressources humaines et développement durable. Différents groupes ont été créés :

- sur les conditions d'études et de travail pour s'emparer des enjeux d'égalité, de lutte contre les discriminations et de qualité de vie au travail ;
- sur l'immobilier ;
- sur le numérique et
- sur l'appel à projets ExcellencES.

Mme SAMI s'étonne de la constitution de groupes dont le Conseil de pôle n'a jamais entendu parler.

LA PRÉSIDENTE précise que les directeurs de pôle ont été saisis de ces questions et ont désigné les représentants des pôles.

Mme SAMI objecte que cela dépend s'ils représentent la direction du pôle ou les Conseils de pôle et s'interroge sur le fonctionnement de la démocratie.

LA PRÉSIDENTE ne voit pas comment la légitimité du directeur de pôle serait remise en cause sur ce type d'action.

Mme SAMI ne remet pas en cause leur légitimité, mais estime que le Conseil de pôle devrait être informé de la nomination d'un représentant de pôle ou de Conseil de pôle.

LA PRÉSIDENTE confirme que le Conseil de pôle sera informé.

Mme BARON demande comment les personnels travaillant hors pôle sont représentés dans ces groupes de travail.

LA PRÉSIDENTE indique que la liste des groupes a été communiquée à la Direction de l'Inspé qui a été invitée à se positionner sur les groupes importants pour l'Inspé.

Mme SCHLAEPPI, Directrice générale des services, confirme que les directions chargées des différentes thématiques sont présentes au sein des groupes thématiques.

LA PRÉSIDENTE informe l'assemblée que ce travail sera suivi régulièrement. Elle demande ensuite à Serge DEFOIS de faire un point sur l'appel à projets ExcellencES.

M. DEFOIS, Vice-président Stratégie et développement, présente rapidement un document qui sera envoyé par la suite aux participants. L'appel à projets ExcellencES est un appel à projets du PIA 4 qui attend des réponses en trois vagues. Deux vagues sont passées et Nantes Université va répondre à la troisième le 31 octobre prochain. Ces projets transformants permettent aux sites de se positionner et de préciser la stratégie pour le développement de leur établissement avec un enjeu de signature pour les sites. C'est un projet de site territorial et partenarial de grande ampleur avec une projection sur les grands défis du XXI^e siècle. Lors de la première vague, 35 projets ont été déposés dont 15 ont été retenus. Les I-site et les IDEX sont plus attendus que les autres et les enveloppes dédiées sont plus importantes.

Pour Nantes Université, les enjeux de l'appel à projets ExcellencES vont permettre de favoriser le modèle d'université souhaité qui pourra être complémentaire de l'I-site, de renforcer cet appel à projets, d'explorer de nouvelles problématiques et d'avancer avec l'ensemble des partenaires. Des attentes existent sur la gouvernance et faire une proposition qui lui ressemble est une vraie opportunité pour Nantes Université.

En vue de cette audition et conformément au programme politique sur lequel l'équipe a été élue, le Directoire a fait le choix de proposer une réponse dans le cadre d'une université ouverte. L'objectif dans Excellence est de proposer un modèle d'enseignement supérieur et de recherche ouvert qui vise à promouvoir le bien commun, à créer des impacts sociétaux positifs et à renouveler les liens avec les citoyens. Cette dynamique est conforme à la trajectoire dans laquelle s'inscrit l'établissement et permet de proposer une autre vision de l'excellence au bénéfice de tous. Le travail se fera autour des 17 objectifs de développement durable de l'ONU qui pourraient constituer une grille de lecture et préparer les actions. Trois grands enjeux ont été explorés : la mixité sociale, les connaissances et la gouvernance ouverte qui s'adossent à un socle de valeurs soutenant le cadre de l'action.

Le Directoire de Nantes Université suit le projet en proximité. Un groupe thématique représente les membres, les pôles, les composantes hors pôle et peut intégrer d'autres acteurs du territoire dans une logique d'ouverture. Ce groupe suit l'évolution du projet et discute des grandes orientations. Un Copil opérationnel composé principalement de vice-présidents et de la direction générale du cabinet se réunit de façon hebdomadaire, instruit le projet au quotidien et s'assure de l'implication de l'ensemble de l'établissement. Répondre en troisième vague permet de prendre le temps de bâtir la réponse à l'appel à projets. La dynamique est la même que celle de la lettre d'orientation stratégique en lien avec les instances. Des points réguliers seront faits en commission préparatoire du Conseil académique et dans l'ensemble des instances. L'appel à projets Excellence s'inscrit dans une logique de site au sens large avec des acteurs associatifs et socio-économiques qui sont intéressés par ces thématiques et par la logique d'ouverture de la démarche.

Au niveau du calendrier, le document de cadrage est en cours avec le partage des discussions au niveau du comité de pilotage, une première rencontre entre le groupe thématique et les représentants de l'ensemble des établissements de Nantes Université, des pôles et des composantes hors pôles. Ensuite, ce sera la phase de consultation pour répondre à cet appel à projets. Ce document de cadrage doit être partagé le plus largement possible dans les instances et avec le personnel.

Concernant les autres appels à projet en cours ou déposés, une réponse a été faite début mars pour l'appel à projets DEFFINUM qui a pour enjeu l'éducation immersive. Une troisième vague est à venir, bien qu'un dépôt ait été fait en deuxième vague. L'appel à projets SAPS, science avec et pour la société, a été déposé début mars. D'autres appels à projets sont en cours :

- « Diversification des ressources » invite les établissements à intensifier leur recherche propre de financement pour le 14 juin et il ne sera pas possible d'y répondre ;
- « Innovation dans la forme scolaire » est pour le 15 septembre et le travail est assuré par le vice-président Formation et l'Inspé en lien avec le rectorat qui dépose sur cet appel à projets ;

- « Compétence et métiers d'avenir » est pour 2025.

L'objectif est de modifier le rapport aux appels à projets qui soulèvent parfois de l'incompréhension et des critiques du personnel. L'enjeu est d'être maître des choix faits, de décider de l'opportunité éventuelle de répondre ou de susciter certains appels à projets avec des discussions en amont, dans une logique d'anticipation et d'influence sur l'écriture des appels à projets. Ceux-ci demandent une implication et une compréhension des personnels, mais aussi d'avoir les forces pour répondre dans de bonnes conditions.

M. BLANCHO découvre l'appel d'offres « Compétences et métiers d'avenir » et il suggère d'impliquer fortement la santé dont les métiers sont en pleine mutation. La crise actuelle des personnels de santé est une des raisons nécessitant de réinventer l'avenir en créant une place excellente et innovante en lien avec l'I-site.

M. CORRÉARD revient sur le calendrier de l'appel à projets ExcellencES qui montre les étapes principales et demande si une vision est déjà définie.

M. DEFOIS confirme que la thématique de réponse de l'appel à projets est clairement définie autour de l'ouverture, mais que le diagnostic est toujours en cours.

Sur l'appel à projet « Innovation dans la forme scolaire », **Mme DAVID** suggère deux partenaires intéressés, l'Inspé et le CREN, le laboratoire de sciences de l'éducation, sans exclusivité puisque des chercheurs et chercheuses en éducation sont présents dans d'autres laboratoires et composantes. Sur la multiplication des appels à projets, Mme DAVID évoque la difficulté du personnel administratif des laboratoires submergé par le travail puisque chaque appel à projets représente un travail administratif supplémentaire, notamment la gestion des contrats puisque seuls des contractuels sont embauchés sur ces projets. Dans certains laboratoires, la situation est déjà trop tendue pour accueillir de nouveaux projets et Mme DAVID demande qui va supporter ces appels à projets. Pour sa part, elle ne pourrait participer à la réponse aux appels à projets sans risquer de mettre en difficulté le personnel des laboratoires.

M. DEFOIS revient sur les deux partenaires suggérés qui ont déjà été identifiés. Des discussions sont en cours avec Mohammed BERNOUSSI.

Mme SCHLAEPPI partage le constat sur la multiplication et la systématisation des appels à projets pour l'apport de financements nouveaux vers les établissements qui génèrent une désorganisation, une complexité dans l'approche globale et dans le support administratif. Cela nécessite un investissement fort avant, pendant et après les appels à projets. Dans le cadre de la construction de Nantes Université, l'idée de doter les pôles de compétences supplémentaires au niveau administratif et support a été posée pour accompagner les appels à projets. Une fois l'appel à projets remporté, cela reste difficile avec des axes de gestion très lourds au niveau RH et financier. Des contrôles peuvent impacter le projet plusieurs années après et l'ambition est d'amener des équipes en proximité au niveau des pôles. Des financements doivent être trouvés pour ces nouveaux postes qui viendront en complément de ceux de la Direction de la Recherche des Partenariats et de l'Innovation (DRPI). Des réponses sur ces financements devraient intervenir dans le courant de l'année.

Mme PÉNISSON confirme que l'Inspé a été contacté pour l'appel à projets « Innovation dans la forme scolaire ». L'Inspé a une gestionnaire d'appui aux projets académiques depuis le 1^{er} septembre. Elle est un peu méconnue dans ses fonctions, mais prend toute sa mesure depuis quelques semaines.

M. BROCHARD apprécie la présentation des différents appels à projets qui lui étaient inconnus jusqu'à présent. Il demande s'il est possible d'aller plus loin en donnant un petit résumé des réponses afin que les administrateurs aient une connaissance minimale des appels à projets.

M. DEFOIS explique qu'un travail sur la compréhension globale des appels à projets est en cours avec des enjeux nationaux, des enjeux universitaires, des réponses possibles et souhaitées. Une présentation sera faite dans une logique de partage de l'information. Il retient la proposition d'un résumé pour chaque appel à projets qui serait accessible à tout le monde.

Mme SCHLAEPPI complète sa réponse sur la calibration des moyens à mettre sur le support pour le dépôt de l'appel à projets. Le besoin administratif et technique est parfois sous-estimé ou mal estimé pour la vie du projet et ce point de vigilance doit être collectif. Les appels à projets évoqués sont à l'échelle de l'établissement, mais beaucoup de personnels répondent à des appels à projets dans leur unité de travail ou de recherche, ce qui doit être bien pris en compte pour éviter les difficultés.

Mme BARON s'enquiert de la mise en place des propositions du personnel pour l'appel à projets Excellence, ce que la présidente prévoit avant l'été, et de la forme de cette consultation.

M. DEFOIS explique que des questions seront adressées au personnel dont les réponses viendront nourrir l'appel à projets ExcellencES. En revanche, une action particulière sera déployée auprès des instances et des élus.

LA PRÉSIDENTE précise que des questions permettront de recueillir les idées des collègues et des étudiants, mais que des espaces un peu plus ouverts seront prévus pour les propositions. Ce point sur les appels à projets est stratégique pour l'établissement et sera fait régulièrement.

Mme DAVID souhaite émettre une alerte liée à la mise en place des conseils académiques et de pôles, en particulier les conseils restreints. Cette mise en place a abouti à écarter des personnels élus sous différents motifs et plus particulièrement des élues de la liste « Ensemble ». Ne pas faire partie des conseils ne pose pas de problèmes individuels ou en tant que liste, mais cela pose un problème collectif de démocratie. Les personnels ayant voté pour les listes « Ensemble » sont sous-représentés dans les conseils restreints sans que ce soit prévu par les statuts et le règlement intérieur de l'établissement. De plus, les personnes de ces conseils restreints qui devront instruire les dossiers, notamment les dossiers d'avancement, seront en nombre très réduit ce qui va nuire à un examen serein et juste des dossiers. La fragmentation de l'établissement en pôles va être cause d'inégalité puisque, contrairement aux établissements qui sont restés des universités, les dossiers de personnels de l'ANU ne seront pas examinés au Conseil académique d'une façon centralisée et le traitement sera différencié selon les pôles. Cela va fortement nuire au traitement équitable des personnels et les femmes vont fortement en pâtir pour les carrières et les rémunérations. En résumé, la mise en place concrète des instances au sein de l'établissement expérimental se passe mal et cela confirme les craintes de l'Inspé qui fait une alerte sur le fonctionnement démocratie et demande à la présidente comment elle prévoit de résoudre ces difficultés.

M. AVERTY, premier vice-président, conteste les propos et affirme que la réglementation a été respectée. Les résultats des listes « Ensemble » et « Nantes Université demain » au sein du Conseil académique sont respectivement de 40 % et 60 %. Pour le Conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs, la réglementation impose une double parité, celle entre les femmes et les hommes et celle entre les professeurs et les maîtres de conférences. Les listes ont été sollicitées pour permettre cette double parité en essayant de respecter les résultats des élections. Deux enseignants du collège B de la liste « Nantes Université Demain » ne pouvaient pas siéger et LA PRÉSIDENTE a proposé à chaque liste d'enlever un candidat, un homme d'un côté et une femme de l'autre ce qui amène la liste « Nantes Université Demain » à 58,4 % et « Ensemble » à un peu plus de 41 %. M. AVERTY a proposé à « Ensemble » d'enlever une femme et à « Nantes Université Demain » un homme en indiquant qu'il était possible d'inverser. La liste « Ensemble » a répondu en demandant le retrait de deux personnes de « Nantes Université Demain ». Les deux listes nominatives ont été proposées au vote des membres du Conseil académique. Le choix du retrait des deux personnes s'est aussi fait en fonction des représentations des différents pôles et il a été vérifié qu'aucune personne de l'Inspé ne sortait de ce Conseil académique restreint.

Cette démarche s'est faite avec la meilleure volonté possible et M. AVERTY a été abasourdi par les retours qu'il en a eus. Il a fait une visioconférence avec les personnes de la liste « Ensemble », mais aucun accord n'a pu être trouvé. De fait, la présidente a pris ses responsabilités en suivant strictement la réglementation. La mise en place de Nantes Université et des pôles n'a pas changé la situation.

LA PRÉSIDENTE précise que la composition du Conseil académique restreint est le résultat d'un vote des membres, bien que la décision finale lui appartienne, et va au-delà des exigences du Code de l'éducation. Concernant l'affirmation selon laquelle la nouvelle procédure mise en place liée à la création des pôles viendrait nuire à l'égalité femmes/hommes, la présidente considère ce propos comme un procès d'intention qui ne repose sur rien puisque les pôles ne se sont pas encore prononcés sur ce type de procédure. Elle rappelle son engagement sur ce sujet, le plan d'action voté l'année précédente sur cette thématique et l'ensemble des mesures en cours de mise en œuvre.

M. BERTHON n'était pas informé de cette démarche et remercie M. AVERTY d'avoir maintenu l'équilibre et soutenu les listes.

2. Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 7 janvier 2022

En l'absence de remarques, le procès-verbal est soumis au vote et approuvé à l'unanimité des votants.

AFFAIRES BUDGÉTAIRES

3. Comptes 2021 (Compte financier, comptes consolidés et affectation du résultat 2021) (pour approbation)

D'après **Mme LENEINDRE**, le compte financier est un exercice annuel relevant d'un décret de 2012 « Gestion budgétaire et comptable public ». Ce document commun est coconstruit entre l'Agence comptable et la Direction des affaires financières dans le respect des textes afin d'avoir une image sincère et fidèle de la soutenabilité financière de l'établissement. Précédemment, le compte financier était établi uniquement par l'Agence comptable. Il retrace l'exécution budgétaire annuelle en autorisation d'engagement, en paiement et en encaissement. Il présente le compte de résultat de l'exercice qui sera soumis au vote. Il est accompagné d'un rapport de gestion préparé par l'ordonnateur, d'une annexe comptable qui retrace toutes les opérations comptables de l'établissement, des comptes consolidés avec la Fondation partenariale et d'un rapport d'opinion préparé par les commissaires aux comptes. Ces comptes sont réputés être arrêtés à la date à laquelle l'ensemble de ces documents est produit, datés et signés conjointement entre la présidente de l'établissement (l'ordonnateur) et l'agent comptable. Le rôle du CA est d'approuver ce compte financier au vu des trois rapports : le rapport de gestion de l'ordonnateur, l'annexe comptable de l'agent comptable et le rapport du commissaire aux comptes avant le 15 mars de l'exercice suivant.

Les tableaux à voter sont :

- le tableau des emplois ;
- le tableau du solde budgétaire avec les engagements juridiques, les crédits de paiement et les recettes ;
- le tableau d'équilibre financier minorant le résultat du solde budgétaire ;
- la situation patrimoniale avec le résultat de l'exercice, le tableau de financement prévisionnel qui le compose avec le résultat, la capacité d'autofinancement et la variation du fonds de roulement ;
- la synthèse du tableau des autorisations pluriannuelles.

M. AVERTY indique que le document complet de la synthèse présentée ce jour est disponible sur le ProdDoc. Il remercie l'Agence comptable et la Direction financière pour leur travail qui compile de très nombreuses données.

Concernant la vision budgétaire, la subvention pour charge de service public correspond à ce qui est donné par l'État pour assurer les missions de l'établissement. En 2021, elle s'élève à 260,7 millions d'euros et représente 83 % des recettes encaissées contre 82 % en 2020. Elle a progressé de 5,6 millions d'euros du fait de la mise en œuvre de politiques publiques à l'échelle nationale comme la loi « Orientation et réussite des étudiants », la réforme des études de santé avec une augmentation de 1,6 million d'euros de la dotation accompagnant ces réformes et la loi de programmation de la recherche avec une dotation de 1,8 million d'euros supplémentaires. Ces enveloppes vont consolider des réformes et apporter des éléments sur de nouveaux dispositifs comme la LPR de rémunération. À cela s'ajoute un soutien spécifique à l'Université de Nantes avec une première enveloppe inédite, mais pérenne, de 750 000 euros qui compense partiellement la sous-dotation. Cela fait partie des engagements pris avec LA PRÉSIDENTE d'aller vers le Ministère pour obtenir un rebasement de la dotation et compenser le manque de personnel dans de nombreux secteurs.

En 2021, le Ministère a fait un autre geste important avec une augmentation de 1 million d'euros de la trajectoire financière. Cette somme de 1,5 million d'euros se répartit sur le début de l'année pour 1 million d'euros et en fin d'exercice pour 500 000 euros. Ce soutien ponctuel fait de l'objet de discussions pour essayer de pérenniser tout ou partie de cette somme. Ces enveloppes n'ont pas de fléchage particulier et permettent de financer le glissement vieillesse technicité (GVT) c'est-à-dire la montée en grade des agents chaque année qui n'est plus ou peu compensée par l'État.

Depuis 2020, un dialogue stratégique et de gestion se déroule avec le Ministère via le rectorat. L'année dernière, 600 000 euros ont été versés dans le cadre de projets remontés au rectorat. La subvention pour charge de service public augmente et va encore augmenter en 2022 du fait de la loi de programmation de la recherche.

Les dépenses s'élèvent à 345,1 millions et sont en augmentation de 3,5 millions d'euros par rapport à 2020. Elles évoluent comme suit :

- +2,2 % pour les dépenses de personnel ;
- -1 % pour les dépenses de fonctionnement ;
- -8 % pour les investissements, en vision budgétaire, qui dépendent des travaux réalisés pendant l'année.

La masse salariale est en augmentation, principalement sur ressources propres. Le Conseil d'administration autorise un nombre d'emplois que l'établissement peut mettre en place avec deux niveaux : sous plafond législatif, c'est-à-dire des emplois financés directement par l'État et hors plafond législatif, c'est-à-dire sur ressources propres. Par rapport au BR 2021 voté le 17 décembre 2021, le réalisé est supérieur à l'autorisation d'emplois, ce qui ne devrait pas arriver. La première raison de ce dépassement est une marge de manœuvre insuffisante lors du BR 2021 qui a l'habitude d'être le plus proche possible de la réalité. La deuxième raison est liée à l'I-site et à la réattribution des fonds l'année précédente avec des délais de dépenses assez courts. Des projets ont été relancés en fin d'année sans avoir été anticipés. De fait, le dépassement de l'autorisation d'emplois est de 13,5 ETPT. Il a été demandé aux services d'être très vigilants sur ce point l'année prochaine. Le réalisé pour 2021 est de 3 933 ETPT contre 3 861,4 ETPT en 2020. Cette augmentation apparaît sous plafond législatif et de façon plus importante hors plafond législatif. Les dépenses de personnel s'élèvent à 273,1 millions d'euros contre 267,2 millions d'euros en 2020.

Le taux de rigidité, c'est-à-dire le pourcentage de dépenses de personnel par rapport aux recettes encaissables, permet de voir la latitude de l'établissement et sa réactivité possible. Ce taux doit être autour de 83 %. Il était de 81,6 % en 2020 et il est 81,2 % en 2021.

La consommation d'emplois sur la masse salariale de l'État est inférieure au plafond d'emplois donc à ce qu'ils coûtent. Il s'agit d'évoluer entre ces deux caractéristiques, c'est-à-dire mettre des emplois supplémentaires en ayant une masse salariale qui dépasse ce qui est octroyé par l'État. La dynamique de l'établissement se voit dans la recherche avec les contractuels qui accompagnent les projets de recherche et les réponses réussies d'appels à projets.

L'impact du glissement vieillesse technicité se retrouve dans la masse salariale pour 2,5 millions d'euros, cette somme oscillant selon les années entre 1,5 million et 2,5 millions d'euros. Une partie est liée à la mise en œuvre des mesures indemnitaires du parcours professionnel « Carrière et rémunération ». Le schéma d'emplois correspond à la politique de l'établissement en matière de création et de fermeture d'emplois : 1 million d'euros sont sur les contrats de recherche et 1,4 million d'euros sur ressources propres hors contrat de recherche. Ces recettes ont permis d'ouvrir des postes et de financer différentes réformes.

La prime pour la recherche et l'enseignement supérieur revalorisée à 5,9 millions d'euros est destinée aux enseignants-chercheurs et aux enseignants dans le cadre de la loi de programmation de la recherche. À cela s'ajoute l'indemnitaires à l'initiative de l'établissement puisque l'État n'octroie pas les moyens pour le faire sur ce montant. Une revalorisation triennale est faite sur les agents et cette année, il s'agissait de la revalorisation des agents de catégorie C de la filière bibliothèque. De plus, une variation en heures complémentaires et une évolution du SMIC ont eu un impact sur la masse salariale.

Les dépenses de fonctionnement sont en diminution de 1 % à 51,5 millions d'euros avec une diminution de 6,1 millions d'euros hors recherche du fait de marchés pluriannuels saisis en 2020 dans le domaine immobilier comme celui du nettoyage et d'une diminution des dépenses de maîtres de stage des universités dans le domaine médical qui correspondent aux rémunérations des stagiaires à l'extérieur. En contrepartie, les fluides et les frais de déplacement sont en augmentation, sans atteindre le niveau de 2019. Les dépenses pour la recherche augmentent de 5,6 millions d'euros, principalement du fait du projet NExT pour 2,5 millions d'euros, et de 800 000 euros sur les crédits scientifiques. Le vice-président avait mis cela en place avec les laboratoires pour des crédits scientifiques alloués sur 2018/2021 afin que les laboratoires aient une visibilité pluriannuelle. La clôture arrivant, les enveloppes restantes ont été dépensées, ce qui explique cette augmentation des dépenses.

Les engagements d'investissements en matière immobilière s'élèvent à 10,5 millions d'euros dont la moitié concerne le plan de relance immobilier avec la fin du quartier de la création et le hall 6 sur l'île de Nantes, les travaux de la BU de l'Erdre, l'acquisition d'équipements pour le nouveau bâtiment BIATSS en santé et la maintenance des bâtiments. En recherche, ils s'élèvent à 4,5 millions d'euros dont une partie vient du CPER. À cela s'ajoutent 4,5 millions d'euros sur les équipements pédagogiques comme des machines-outils pour les formations scientifiques ainsi que des équipements informatiques et audiovisuels. L'investissement numérique de 1,1 million d'euros est plus faible que l'année précédente – où un effort important avait été fait pour répondre à la crise sanitaire – et correspond à la poursuite de l'accompagnement des personnels et des étudiants.

Le solde budgétaire s'élève à -10,3 millions d'euros contre -14,6 millions d'euros en 2020. Ce solde n'est pas inquiétant puisque c'est une vision budgétaire : les recettes et les dépenses ne sont pas rapprochées de manière annuelle. Certaines recettes ont été faites les années passées et des dépenses se font cette année. En revanche, le budget rectificatif prévoyait un solde négatif de 700 000 euros. Un travail doit être fait sur la réduction de cet écart lié à un retard de prise en charge des recettes et à des encaissements n'ayant pas donné lieu à recettes. L'Agence comptable et la Direction des affaires financières travaillent sur la réduction de cet écart pour la bonne santé budgétaire de l'établissement.

La vision patrimoniale permet de regarder les recettes et les dépenses d'une même année opération par opération. La section « Fonctionnement » intègre les dépenses de personnels et son résultat est de 200 000 euros

pour 358 millions d'euros de produits. Ce n'est pas la première année que cette situation se produit, ce qui est plutôt inquiétant. La capacité d'autofinancement est de 7,9 millions d'euros. Elle permet de participer à des projets d'investissements comme la construction ou la rénovation d'un bâtiment. Le financement est recherché auprès des collectivités et de l'État, mais il est nécessaire d'apporter une part grâce à la capacité d'autofinancement. Dans les investissements, 21,8 millions d'euros ont été utilisés pour des ressources constituées de la capacité d'autofinancement et d'une subvention d'investissement de 17,1 millions d'euros, ce qui permet un total de ressources de 20 millions d'euros. Le solde entre les moyens investis et ceux récupérés est de -1,8 million d'euros qui peuvent être financés avec le fonds de roulement, ce qui impacte les années à venir.

Concernant les variations des principaux indicateurs financiers depuis 2017, le résultat est pratiquement à zéro sur les trois dernières années. La capacité d'autofinancement reste conforme à ce qui existait les années précédentes, mais le fonds de roulement qui avait augmenté entre 2017 et 2019 se dégrade à nouveau. La trésorerie diminue depuis 2018 et peut mettre l'établissement en difficulté puisqu'elle permet de payer les salaires et les fournisseurs. Un niveau de trésorerie élevé permet d'éviter les difficultés en fin de mois puisque cet indicateur est suivi mensuellement avec la Direction des affaires financières et l'Agence comptable. Le solde budgétaire de -10,3 millions d'euros est à mettre en regard de la trajectoire. Certaines opérations de 2021 avaient été financées en 2018 ou 2017 lorsque le solde budgétaire était positif. Le fonds de roulement est à 21,2 millions d'euros contre 25,9 millions d'euros fin 2020, ce qui correspond à 26 jours de charges décaissables contre 29 jours en 2020. Les seuils de prudence sont entre 25 et 30 jours donc il est nécessaire de faire attention à ce sujet. La trésorerie est au-dessus des seuils critiques, mais la diminution se poursuit depuis quelques années.

En prenant le résultat de chaque composante, le résultat est positif à 1,2 million d'euros alors que le résultat de l'établissement est de 200 000 euros. Ayant un résultat positif, les composantes demandent souvent que l'argent leur soit reversé. L'établissement met beaucoup de moyens dans les composantes qui vont chercher des ressources propres et estiment que celles-ci doivent rester au sein des composantes. En faisant ainsi, l'établissement aurait un résultat de -1 million d'euros et l'année suivante, il ne pourrait plus donner les mêmes moyens aux composantes. Rentrer dans cette dynamique ferait s'effondrer le modèle économique de l'établissement. Il est nécessaire de trouver un modèle permettant à l'établissement de continuer à irriguer les composantes, les laboratoires et les services tout en gardant une situation financière saine et en continuant la discussion avec l'État pour obtenir de nouvelles ressources puisque la dotation n'est pas suffisante pour assurer correctement les missions. Indépendamment de cela, une réflexion doit être menée sur la liaison financière entre le budget « central » et le budget des composantes. Pour les laboratoires, les éléments sont un peu moins critiques.

Enfin, l'établissement doit avoir des comptes consolidés avec deux opérateurs en lien avec l'université, dont la filiale privée de valorisation de la recherche universitaire CAPACITÉS dirigée par Noël BARBU, ancien vice-président des finances. CAPACITÉS s'est restructuré et continue sa montée en puissance avec une augmentation du chiffre d'affaires en 2021 de 18,4 % et une masse salariale de 4 millions d'euros qui correspond à 72,8 ETP dont 54,5 sont en CDI. N'étant pas dans l'université, aucun fonctionnaire ne peut être embauché par CAPACITÉS, mais celle-ci joue bien son rôle d'employeur. Le résultat de CAPACITÉS est de 456 000 euros, en progression par rapport à 2020 avec une meilleure valorisation de l'excellence scientifique. Avoir une filiale est une bonne chose, mais les prix de vente doivent être à la hauteur de l'expertise apportée donc ils ont été valorisés avec des outils permettant de mieux encadrer et contrôler les propositions. De plus, le plan de relance de l'État a poussé l'innovation et la filiale en a profité. Le deuxième opérateur est la Fondation de l'Université de Nantes. En 2021, elle a levé 1,6 million d'euros au travers de 130 donateurs, dont 70 mécènes entreprises et 60 donateurs particuliers, avec un fort soutien aux étudiants dans le cadre de la crise sanitaire et une campagne dédiée au patrimoine. 40 000 euros ont été collectés sur le champ de la solidarité auxquels 400 000 promesses de dons en faveur du patrimoine de

l'université. Le résultat est de 130 000 euros puisque tous les fonds collectés en dehors des salaires sont réinjectés dans les projets.

M. BROCHARD demande des explications sur l'écart de 1 million d'euros par rapport aux résultats des composantes et du Central.

M. AVERTY explique que le budget initial est établi avec l'ensemble des moyens amenés par l'État, l'établissement et les prévisions des composantes, mais l'établissement dépense plus que ce qui est donné par l'État au travers de la masse salariale qui représente plus de 80 % du budget. Les composantes gèrent bien leur budget, ont des ressources propres, mais ne comptabilisent pas la masse salariale et ne voient pas que l'établissement donne aux composantes plus que ses ressources. Il est nécessaire de trouver une solution parce que l'établissement ne peut continuer à mettre une masse salariale à la disposition des composantes si celles-ci ne veulent pas que l'établissement profite des moyens qu'elles ont. Les capitaux propres trouvés par les composantes permettent d'obtenir un équilibre. L'établissement n'a pas beaucoup de leviers pour chercher des capitaux propres en dehors des discussions avec l'État et les collectivités puisqu'il n'est pas opérateur de formation, contrairement aux composantes. Les projets de recherche sont mis en place par les laboratoires et le rôle de l'établissement est d'apporter les moyens pour mettre en œuvre ces formations et faire fonctionner les laboratoires. Pour gérer entièrement leur budget, les composantes devraient intégrer la masse salariale, ce qui est très complexe à mettre en œuvre.

Mme SCHLAEPPI illustre ces propos avec deux chiffres. Le déficit de la masse salariale de l'État est de 2,2 millions d'euros. L'impact de la grave crise de l'énergie actuelle sur l'année prochaine estimé à 1,5 million d'euros, sachant que ces chiffres devront être revus. Cette hausse va peser à 100 % sur le budget de l'établissement et non sur les composantes qui bénéficieront des fluides.

M. BROCHARD suggère d'ajouter une *slide* à la présentation sur la ventilation de ce million d'euros d'écart parce que ce système n'est pas compris au sein des composantes.

M. AVERTY précise qu'un travail sur la transparence des éléments financiers a été initié avec la Commission des finances afin qu'ils soient mieux compris.

M. BLANCHO revient sur l'enveloppe inédite de rééquilibrage et demande si elle sera rééditée chaque année. De plus, il s'interroge sur la sous-dotation chronique de la région par rapport à la moyenne nationale. Il prend l'exemple de la santé avec un nombre supérieur d'hospitalo-universitaires au CHU de Nancy et ne comprend pas ce manque de créations de postes pour rattraper cette différence.

M. AVERTY confirme que l'enveloppe de 750 000 euros est pérenne et que la discussion se poursuit pour augmenter son montant. En revanche, l'enveloppe ponctuelle de 1,5 million d'euros fera l'objet de discussions dans les mois à venir avec le Ministère pour tenter de l'intégrer au socle budgétaire de 2022, comme suggéré l'été dernier par la ministre. Concernant la sous-dotation, elle est historique. Lors du passage au RCE, la répartition ne s'est pas faite correctement, mais il est très compliqué de faire un rééquilibrage sans enveloppe budgétaire supplémentaire. Ajouter des moyens aux régions les moins dotées est possible, mais à enveloppe constante, prendre chez les unes pour donner aux autres est source de conflit. Dans le cas présent, l'État a cherché des enveloppes complémentaires et ce rebasement budgétaire a bénéficié à un certain nombre d'universités, mais les discussions continuent pour essayer d'améliorer cette situation.

LA PRÉSIDENTE indique que les élus du territoire soutiennent ce travail auprès de l'État sur la sous-dotation de l'établissement, que ce soit la Région, la Métropole, mais aussi des députés et des sénateurs. Des travaux sont aussi en cours au niveau de France Universités sur ce sujet avec l'idée d'augmenter la dotation des universités –

et non de prendre à certains pour donner à d'autres – afin que l'investissement de l'État soit plus important dans ces universités.

À titre personnel, **Mme BARON** espère que les composantes reconnaissent l'apport des services communs à leur travail. Elle regrette la répétition des discours chaque année. Elle a l'impression que le Ministère est extérieur alors qu'il est la tutelle de l'établissement chargé de mettre en œuvre ses missions de service public. Elle rappelle qu'aller chercher des financements est une dépense d'énergie et d'argent qui pourrait être investie ailleurs dans le fonctionnement de l'établissement.

Mme BELLEIL revient sur des échanges qui ont eu lieu en Commission financière la veille. Le changement de système applicatif « Scolarité » dans quelques mois est un tournant et ce renouvellement est une opportunité pour améliorer les outils de suivi. Si l'information est fiable et bien partagée, la visibilité sur les dépenses internes sera améliorée. Elle espère que l'énergie et les moyens nécessaires seront investis dans ce renouvellement applicatif à venir.

Mme SCHLAEPPI reconnaît l'intérêt d'un meilleur pilotage pour lequel l'établissement essaie de se professionnaliser en se dotant des outils nécessaires. Les universités ne sont pas très avancées sur ce sujet puisque l'absence de moyens n'encourage pas à investir sur ces fonctions alors que c'est dans ce cas qu'elles sont les plus cruciales. Le système d'information décisionnel permet de consolider des données et de les partager de façon transparente avec tout le monde, ce qui est fondamental. Sans cela, rien ne peut se construire, pas même un dialogue.

M. AVERTY confirme la présentation par la cellule de pilotage et de la qualité d'un travail qui va débiter pour mieux connaître les coûts, en particulier dans les domaines où les actions se font un peu à l'aveugle. C'est une base essentielle pour un rééquilibrage entre les différents pôles.

Mme GILLON revient sur le plafond d'emplois d'État et suggère d'indiquer la différence entre le financement des emplois et le financement global de l'État.

M. AVERTY explique avoir montré la part RH dans la subvention pour charge de service public. Un plafond d'emplois est un nombre d'ETPT et ne fait aucune distinction entre un professeur d'université classe exceptionnelle et un adjoint technique ou un maître de conférences. L'État laisse la responsabilité à l'établissement de faire des choix, ce qui a été fait et ces choix sont assumés puisqu'en cohérence avec le besoin de l'établissement. Ce n'est peut-être pas la vision de l'État et peut expliquer ce décalage.

Mme GILLON s'interroge pour évaluer ces choix, ce qui est le rôle d'un administrateur. Par ailleurs, elle regrette que la dissociation entre les enseignants-chercheurs et l'activité de la recherche dans l'emploi n'apparaisse pas dans le bilan social ou dans le tableau présenté ce jour. Elle souhaiterait voir cette donnée dans les prochains rapports.

M. AVERTY indique que le nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs et d'enseignants est présent dans le bilan social, tout comme les éléments budgétaires.

M. BRANCHEREAU, Directeur des Affaires financières, confirme la présence du détail des emplois prévisionnels et réalisés dans le tableau 1 des annexes du compte financier pour les enseignants-chercheurs titulaires et non titulaires, pour les BIATSS, dans le plafond de l'État et hors plafond de l'État.

Mme GILLON objecte que les enseignants sont mélangés avec les enseignants-chercheurs dans ce tableau.

M. AVERTY indique que le détail se trouve dans le bilan social.

Mme GILLON reconnaît que ce détail existe pour 2020.

À force d'entendre que l'établissement est en sous-dotation chronique et qu'il faut aller se battre au Ministère pour avoir des miettes et obtenir des droits comme le glissement vieillissement technicité (GVT), **Mme SAMI** n'a plus envie de réagir. La seule information qui l'a fait réagir se trouve en page 21 du document mis en ligne : au niveau national, fin 2020, sur les 63 établissements pluridisciplinaires avec santé, Nantes Université est cinquième dans le classement des établissements les plus dégradés. Effectivement, le Ministère distribue ce qui lui est donné, mais en entendant certaines déclarations des candidats sur l'université, elle s'inquiète fortement du futur de l'université publique et des missions de service public pour les générations à venir. Le soutien de la Région pour les universités publiques et les universités privées étant en défaveur de l'université publique, Mme SAMI demande ce qui peut être fait.

LA PRÉSIDENTE estime ne pas avoir le droit de se décourager compte tenu des enjeux et du rôle de l'établissement. Quant à la solution, elle rappelle ce qui a été fait l'année dernière – sans le soutien de tout le Conseil d'administration – c'est-à-dire voter un budget en déficit. C'est une manière de tirer la sonnette d'alarme qui nécessitera des discussions pour trouver des solutions.

Mme DAVID note que, dans les mandats précédents, « Ensemble » a proposé plusieurs fois de voter un budget en déficit et que cela a toujours été refusé.

LA PRÉSIDENTE rappelle qu'elle a été élue en juillet 2020 et que le premier budget qu'elle a proposé au Conseil d'administration était en déficit, qu'il a été voté à l'unanimité moins une abstention en décembre, mais pas en juillet alors que l'établissement était en pleine discussion avec l'État.

4. Certification des comptes (pour information)

M. BARON et **Mme GIBLAIN**, commissaires aux comptes, présentent deux rapports : les comptes annuels de l'université et les comptes consolidés en vision patrimoniale. L'objet du rapport est de délivrer une opinion permettant aux administrateurs de voter sur la régularité et la sincérité des comptes. Cette présentation doit suivre des normes d'audit françaises qui visent à évaluer les risques que les comptes annuels et consolidés comportent des anomalies significatives. Pour cela, les commissaires aux comptes prennent connaissance du contrôle interne mis en place par l'établissement et apprécient le caractère approprié des méthodes comptables retenues au regard du référentiel applicable et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par l'ordonnateur et l'agent comptable. Enfin, ils apprécient la présentation d'ensemble des comptes annuels et consolidés pour évaluer si les comptes reflètent bien les opérations et les événements de manière à donner une image fidèle de ces comptes. Les commissaires aux comptes certifient que les comptes annuels et les comptes consolidés 2021 n'appellent pas d'observation de leur part. Ils certifient que ces comptes sont réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé, de la situation financière et du patrimoine à la fin de cet exercice.

Quelques faits marquants ont été mis en exergues. Ils ne reflètent pas la densité des faits marquants sur l'exercice 2021, mais impactent les états financiers. L'année a été marquée une nouvelle fois par la crise sanitaire et malgré toutes les difficultés d'organisation, la revue du contrôle interne qui fait partie intégrante des travaux réalisés par les commissaires aux comptes a permis de voir que les procédures ont été appliquées durant toute l'année 2021. Cela montre la résilience de l'Agence comptable et des équipes de la Direction financière dans l'organisation et leur capacité à assurer leur mission tout au long de l'exercice, mais aussi en période de clôture. Cette clôture a été de très bonne qualité en termes de documentation et d'échanges avec les différents interlocuteurs. Les différents services ont accueilli les commissaires aux comptes avec bienveillance malgré la charge de travail complémentaire qui leur est demandé à cette période. Les commissaires aux comptes

remercient les équipes de l'Agence comptable et de la Direction financière pour leur coopération durant l'intervention.

Le rapport annuel social et consolidé est certifié sans réserve. Les années précédentes avaient été un peu plus dynamiques en termes d'évolution des normes règlementaires avec le changement dans la comptabilisation des droits universitaires et de la CVEC. Cette année a été plutôt calme, mais marquée par une charge de travail assez significative. Dans les faits marquants se trouvent les éléments relatifs aux immobilisations malgré un contexte sanitaire complexe. Les investissements ont continué et certains projets ont été mis en service sur l'exercice. Comme recommandé depuis quelques années, le contrôle de la paie a été mis en place pour apporter un contrôle avant les opérations de paie plutôt que gérer les difficultés éventuelles après.

LA PRÉSIDENTE remercie les commissaires aux comptes et se réjouit de cette nouvelle certification sans réserve qui est une très belle manière de saluer la qualité du travail mené par les équipes de l'université, la Direction des affaires financières, l'Agence comptable et Malik MOUHOUD, Directeur général adjoint des Services – Performance et Investissements.

Mme SAMI reconnaît n'avoir pas eu le temps de lire le rapport, mais apprécie cette certification sans réserve. Elle s'interroge sur le litige en cours entre l'Université de Nantes et l'Association française de Myopathie.

Sans rentrer dans le détail, **M. AVERTY** reconnaît l'existence de ce litige et à ce titre, une certaine somme a été provisionnée. Le risque est avéré et cela fait partie des éléments du fonds de roulement. Des moyens sont mis en prévision de potentielles dépenses dans ce cadre.

M. BARON explique que les commissaires aux comptes doivent apprécier les provisions qui correspondent à une estimation faite par l'université puisque personne ne peut donner un montant précis. Il s'agit de s'assurer que cela a été pris en compte sérieusement et que la méthode pour chiffrer ce litige paraît correcte et sincère.

En l'absence de nouvelle question, **LA PRÉSIDENTE** procède au vote sur les comptes 2021.

Les comptes annuels et consolidés sont approuvés par 28 votes favorables et 4 votes défavorables (absence de Madame BARON).

Mme SAMI revient sur le litige et demande si c'est l'université ou CAPACITÉS qui prend en charge.

M. BRANCHEREAU confirme que c'est bien l'université puisqu'elle avait donné mandat de gestion à l'INSERM sur la période incriminée, même si la plateforme est gérée à CAPACITÉS.

Mme SAMI remonte des alertes de personnels qui s'interrogent sur le coût financier et de développement durable de la demande faite aux composantes de mettre au rebut tout ce qui porte le logo de l'Université de Nantes telle que des enveloppes, du papier à en-tête ou des stylos.

LA PRÉSIDENTE indique qu'elle en a fait du brouillon, mais ne les a pas jetés.

Mme SAMI explique que différentes composantes ont reçu la demande de jeter ces matériels. Certaines composantes ont utilisé le papier en brouillon étant donné les stylos.

Mme PÉNISSON dément cette affirmation en expliquant qu'il a été demandé aux composantes de mettre de côté tout ce qui portait le logo de l'Université de Nantes. De nombreuses filières ont été mises en place comme le recyclage du papier ou le don de *goodies* et une filière pour le tissu est à venir.

Mme SAMI suggère que certaines personnes ont peut-être mal compris. Ensuite, elle s'interroge sur le coût de la communication sur Nantes Université, en particulier dans les trams.

LA PRÉSIDENTE n'a pas le chiffre, mais il pourra être communiqué. La campagne a été financée sur les fonds de l'I-site et non sur la subvention pour charge de service public. L'I-site n'a pas vocation à combler le déficit de l'établissement et ne le fera jamais. Ne pas faire cette campagne de communication n'aurait pas permis de limiter le déficit de l'établissement. De plus, le tram aux couleurs de Nantes Université a été réalisé grâce au soutien de la Métropole qui l'a offert à Nantes Université et la présidente l'en remercie.

Mme SAMI souligne que c'est de l'argent public qui pourrait servir à autre chose.

LA PRÉSIDENTE rappelle que ce débat a déjà eu lieu : le coût de la communication peut toujours servir à autre chose, mais il est aussi important de faire savoir ce qu'est Nantes Université, son rôle sur le territoire et ce qui s'y passe. Ce sont des choix de l'équipe et de l'ensemble des membres de NExT que LA PRÉSIDENTE assume au titre du portage de l'I-site.

M. BLANCHO témoigne de la bonne perception de la communication grand public, notamment les citoyens qui ne connaissent pas Nantes Université et le monde de la santé qui est moins proche du tissu universitaire.

RESSOURCES HUMAINES

5. Liste des primes et décharges modifiées (pour approbation)

LA PRÉSIDENTE rappelle que ce point est habituel en début de mandat et concerne la nouvelle équipe de direction, les directeurs de pôles, les directeurs de composantes, le directeur du CUD et le directeur de service commun. S'agissant de la nouvelle équipe politique, la liste a été soumise au CTE le 29 janvier avec aucun vote favorable, cinq votes défavorables et quatre abstentions.

Mme GILLON demande comment cela s'intègre dans le RIPEC.

M. AVERTY explique que les administrateurs devront se positionner sur le RIPEC pour la rentrée de septembre prochain parce qu'il est nécessaire de passer devant les instances, en particulier le CTE, pour appliquer le RIPEC. En attendant, l'ancien court toujours puisqu'il était possible de poursuivre ce qui était engagé jusqu'à la fin de l'année universitaire.

M. BOURGUIGNON est surpris de voir des taux de primes différents entre les vice-présidents et les vice-présidents délégués. Lors du dernier Conseil d'administration, une alerte avait été notée sur le nombre plus important d'hommes chez les vice-présidents et de femmes chez les vice-présidents délégués. La réponse de la direction a été qu'il n'était pas fait de distinction entre la fonction de vice-président et celle de vice-président délégué, ce que contredit l'écart sur le montant des primes associées.

LA PRÉSIDENTE confirme l'absence de différence sur leur rôle, leur place dans l'équipe politique et le montant des décharges. Le décalage de 2 000 euros sur les primes traduit l'idée que les vice-présidents ont des responsabilités plus importantes et des périmètres de portefeuille plus larges que les vice-présidents délégués. La décharge de service correspond à la charge de travail et la prime correspond aux responsabilités.

M. BOURGUIGNON souligne que, de fait, cela induit une disparité entre les hommes et les femmes.

LA PRÉSIDENTE le concède et rappelle que Nantes Université a une présidente et une directrice générale des services.

Mme DAVID confirme ne pas vouloir de différence entre les femmes et les hommes. Elle rappelle que sa déclaration de début de séance a été qualifiée de procès d'intention. La dernière fois, il a été signalé que l'équipe politique témoignait d'une inégalité femmes/hommes. Les montants des primes révèlent un écart de 1 200 euros

en moyenne entre les femmes et les hommes. Ce sont des éléments objectivés. Les femmes de l'équipe vont gagner moins que les hommes, ce qui est parfaitement injuste et impossible à assumer politiquement.

LA PRÉSIDENTE réaffirme le procès d'intention de la déclaration qui concernait les pôles. L'équipe politique est paritaire avec 11 hommes et 11 femmes. Elle est composée d'enseignants-chercheurs, de personnel administratif, technique, bibliothèque et d'étudiants donc elle est représentative de l'établissement. La présidente note l'intérêt de Mme DAVID pour les primes qui, habituellement, y est plutôt opposée.

M. MOUSSAOUI estime que les primes valorisent l'engagement des personnes dans la gestion des affaires. Il demande si cette décision s'appliquera sur d'autres composantes de l'université et comment ce sera mis en œuvre concrètement.

LA PRÉSIDENTE confirme que cela concerne toute l'équipe politique en lien avec les établissements composants Nantes Université qui assume les conséquences de la décharge et de la prime.

Mme SCHLAEPPI confirme être en contact avec les différents établissements pour la mise en place de ce sujet. Comme les établissements composants ont des statuts et un fonctionnement différent, un dispositif par établissement sera nécessaire.

M. BOURGUIGNON demande si les primes sont cumulables avec d'autres dispositifs.

LA PRÉSIDENTE reconnaît l'existence de règles pour éviter les cumuls évoqués. Lorsqu'elle est devenue présidente, par exemple, elle a perdu sa PEDR.

M. AVERTY confirme qu'aucun cumul n'est fait sur ces fonctions. Les personnes sont suffisamment impliquées dans leurs missions pour ne pas avoir d'activités annexes. Cela a pu exister par le passé pour des fins de missions ou des questions de transition.

En l'absence de nouvelles questions, **LA PRÉSIDENTE** procède au vote sur la liste des primes et décharges.

La liste de primes et décharges est approuvée par 26 voix favorables, 3 abstentions et 4 voix défavorables.

6. Campagne 2021 et 2022 de promotion interne des maîtres de conférences (repyramidage) (pour approbation)

M. AVERTY explique que dans le cadre de la LPR, un volet de revalorisation salariale intègre un objectif de répartition à atteindre entre les professeurs des universités (PU) et les maîtres de conférence (MCU) de 40 % et 60 %. Le décret applicatif date du 20 décembre 2021. La procédure se déroule de 2021 à 2025 et concerne la nécessité d'être maître de conférences titulaire d'une habilitation à diriger les recherches avec, pour les maîtres de conférence de classe normale, la nécessité d'avoir dix ans d'ancienneté. 2 000 postes sont prévues sur les cinq ans, ce qui implique 400 rehaussements par an. Une sixième année est prévue pour le cas où des promotions seraient infructueuses. À ce jour, il se dit que les postes infructueux dans un établissement reviendraient dans cet établissement, mais aucun écrit n'existe en ce sens. Le ratio PU/MCU est apprécié par section CNU.

Une campagne est lancée pour les années 2021 et 2022 avec des prises de fonctions en septembre 2021 ou 2022. Certaines personnes qui passeront PU dans la procédure mise en place en 2022 pourront avoir une nomination en septembre 2021 avec un effet rétroactif en termes salariaux. 800 rehaussements sont prévus au niveau national sur deux ans. Sur Nantes Université, hors établissements composants comme Centrale dont la dotation est directement fléchée, huit propositions sont faites sur 2021 et dix pour 2022. En 2021, tous les établissements ont eu des rehaussements, ce qui n'a pas été le cas en 2022, probablement du fait de la volumétrie des établissements. Il est difficile de se projeter de manière précise sur le nombre de repyramidages sur les cinq ans en l'absence de

trajectoire pour Nantes Université qui a simplement eu les dotations pour 2021 et 2022. M. AVERTY estime ce nombre à une cinquantaine, mais pour atteindre l'objectif de 40/60 %, il faudrait en faire plus. L'appréciation se faisant à l'échelle nationale, il est compliqué de se projeter.

Cette procédure représente une chance supplémentaire pour des maîtres de conférences de devenir professeurs des universités sans mobilité. En revanche, cela peut être une source de tension au sein des UFR et des laboratoires du fait d'une progression de certaines personnes et de l'absence de progression d'autres. La Direction souhaite appliquer cette procédure en toute transparence, en mettant en place des critères objectifs pour répartir ces rehaussements et faisant abstraction des personnes. M. AVERTY évoque les nombreux appels et courriels reçus pour que telle ou telle personne bénéficie de cette procédure. Faire abstraction de ces demandes est pour M. AVERTY la seule solution pour arriver au terme de la démarche sans faire de clientélisme. En revanche, la publication des postes par section CNU avec l'impossibilité de mettre un poste sur plusieurs sections gêne M. AVERTY parce que certaines sections sont assez proches dans leur thématique et auraient pu être regroupées pour élargir le périmètre des candidats. Toutes les universités ont essayé de faire modifier ce point, sans succès. La Direction a fait le choix de s'appuyer sur les données de l'établissement ainsi que sur une liste indicative de sections CNU fournie par le Ministère qui a fait ses propres statistiques. Pour remonter le ratio à 40/60 % sur une section CNU à l'échelle nationale, il doit avoir une vision consolidée parce que si chaque établissement fait des choix différents, le résultat peut être bizarre.

Des webinaires sont prévus pour expliquer cette démarche au personnel. Un avis du Conseil académique puis du CNU est prévu sur l'aptitude professionnelle et l'acquis de l'expérience professionnelle des candidats. L'avis devra porter sur trois éléments séparés : l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans les tâches d'intérêt général. Les seuls avis qui peuvent être remontés par le Conseil académique et le CNU sont : « très favorable », « favorable » ou « réservé ». Le Conseil académique donne son avis qui est transmis au CNU afin qu'il prenne sa décision. Les textes prévoient que si les CNU ne remontent pas d'avis, celui du Conseil académique sera pris en compte pour les promotions. Ensuite, un comité d'audition devra émettre un avis sur la motivation du candidat à devenir professeur, sur son aptitude et il peut auditionner quatre personnes au maximum. Le dossier scientifique sera évalué auparavant, en particulier par le CNU. Au final, LA PRÉSIDENTE prendra sa décision en s'appuyant sur les trois avis (Conseil académique, CNU et comité d'audition).

Le calendrier prévoit un passage en Conseil d'administration avant le 17 mars. Les dépôts de dossier se feront du 22 mars au 21 avril. La date limite de la procédure est le 14 décembre 2022. Certains auront trois mois d'antériorité alors que d'autres auront presque deux ans.

Tous les établissements français ont une difficulté pour connaître les HDR dans les systèmes d'information parce que les HDR ne sont pas un acte RH en tant que tel. Elles n'ont pas d'impact sur la paie. Elles servent au moment du passage de professeur, mais tout le monde ne passe pas une HDR dans l'université de rattachement ou ne le dit pas forcément à son université. Dans certains cas, la Direction ne le sait pas. En croisant toutes les bases disponibles, RH, DRPI et en s'appuyant sur la campagne HERS qui vient de se dérouler, une liste assez exhaustive a été établie. Pour ces deux premières campagnes, un rehaussement par section sera proposé puisque les sections CNU ayant des besoins sont suffisantes pour couvrir l'ensemble de la campagne. Aucun poste ne sera ouvert lorsque le nombre de candidats potentiels est inférieur à trois. Si un seul candidat était présent, l'attribution d'un poste serait décidée *a priori*, ce qui peut avoir des effets compliqués à gérer. Ceux qui sont prêts à passer leur HDR et qui pourraient rentrer dans les critères sont incités à la passer afin que cette procédure assez exceptionnelle bénéficie au plus grand nombre. De plus, une priorisation sera faite pour les demandes des sections présentant les ratios les plus éloignés de la cible.

Les sections CNU ayant entre 0 et 5 % de PU sont prioritaires. Parmi celles-là, cinq ont moins de trois candidats éligibles, souvent aucun ou un candidat éligible, et une a plus de trois candidats éligibles. Toutes les sections

ayant déjà atteint les objectifs ne peuvent pas proposer de postes au rehaussement. Les 18 secteurs retenus réunissent tous les critères. En faisant cela, la Direction sera critiquée et fera des mécontents, mais elle considère cette méthode comme la plus objective pour cette première vague. Certaines sections de l'établissement présentent plus de vingt maîtres de conférences dont aucun n'a la HDR ce qui questionne la Direction sur les demandes de postes faites pour développer la recherche. Les sections sont assez diverses et beaucoup devraient pouvoir postuler pour un repyramidage, mais n'ont pas de candidat, ce qui est aussi le cas pour des sections remontées par le Ministère.

Les sections retenues ont été présentées la semaine dernière aux directeurs de composantes et seront partagées avec les directeurs d'unité de recherche la semaine prochaine. Certains secteurs n'ont pas de repyramidage parce que les PR sont plus nombreux qu'ailleurs ou par manque de candidats potentiels.

LA PRÉSIDENTE précise que ce sujet avec un fort enjeu est éminemment sensible. Elle remercie M. AVERTY et la Direction des Ressources humaines pour la mise en place de cette méthodologie et la transparence de la présentation.

Mme BARON indique un lien sur le portail de HAL « Nantes Université Maintenant » vers toutes les HDR déposées à l'université et une partie des HDR des chercheurs de l'université.

M. AVERTY rappelle que les délais sont très contraints et qu'il est prévu d'aller vers les maîtres de conférences pour leur demander de se signaler s'ils ont la HDR.

Les femmes étant beaucoup moins présentes dans le corps des professeurs, voire presque inexistantes dans certains secteurs, **M. MOUSSAOUI** demande si cette opportunité pourrait corriger cette situation.

M. AVERTY signale que la répartition des rehaussements est soumise au vote parce qu'elle est de la compétence du Conseil d'administration. Un Comité technique d'établissement a lieu le 22 mars et les lignes directrices de gestion seront abordées puisqu'elles vont compléter le dispositif en expliquant la méthode mise en place et les priorités de l'établissement. Elles indiqueront aussi les éléments utilisés pour déterminer les postes et les critères pris en compte, dont la parité. L'objectif de la Direction est d'améliorer le nombre de femmes promues professeures dans le respect des hommes. Il est prévu de partir du pourcentage de femmes parmi les professeurs. Il a été évoqué de partir du vivier, mais si le nombre de femmes maîtres de conférences était faible, elles risquaient d'être pénalisées pour devenir professeures.

En tant membre du CNU 10^e section, **M. CORRÉARD** s'attendait à voir ses collègues accueillir favorablement ce repyramidage et il a été étonné des réactions assez négatives qui renvoient aux manques de postes plus généralement et aux soupçons envers le Ministère qui voudrait vider le corps des maîtres de conférences à terme afin d'avoir uniquement de professeurs et une masse d'emplois précaires. M. CORRÉARD exprime que c'est une bonne nouvelle pour nombre de ses collègues du fait de situations de carrière bloquées, de personnes qui ne peuvent pas aller ailleurs, qui vont rester dans des positions de maîtres de conférences HDR alors qu'ils exercent concrètement une activité de professeur depuis longtemps. M. CORRÉARD estime que le critère des trois candidatures minimum dans une section n'est pas pertinent parce que les sections CNU sont de tailles très variables à l'échelle nationale et locale. Par exemple, le nombre de personnes relevant de la section 27 « Informatique » est important alors que certaines sections CNU sont beaucoup plus petites et ne pourront jamais proposer trois candidatures. Il suggère d'assouplir ou d'abandonner ce critère à l'avenir.

M. AVERTY confirme que ce critère des trois candidats potentiels est appelé à être revu sur les campagnes à venir. Il revient sur l'exemple de la section 27 qui devrait avoir beaucoup plus de postes vu sa taille et le nombre de ses représentants dans l'université. Ce choix a été fait pour lancer la dynamique et tenter d'augmenter le vivier. Il évoque le cas des langues étrangères où les maîtres de conférences peuvent être seuls dans leur section. La

révision de ce critère est prévue afin qu'un maître de conférence avec un dossier brillant puisse bénéficier du dispositif même si le ratio n'est pas atteint. En attendant, il était difficile de se projeter sur ces personnes en passant outre les avis du Conseil académique et du CNU.

M. GRASSET rappelle que cette démarche ne se substitue pas aux campagnes classiques où toute personne peut accéder à un poste de PR. Il évoque la question de l'évolution du ratio puisque, suivant le nombre de personnes dans une section, le passage d'une personne en professeur modifie radicalement le ratio. Il confirme que le critère est amené à changer, mais de nombreuses personnes sont légitimes pour aller vers la HDR et ce critère est une incitation très forte. Dans les deux ans à venir, s'il existe encore des situations d'exception, il sera possible de modifier le curseur.

Mme GILLON se félicite de ce repyramidage qui répond à la lutte contre les postes de professeur junior et à un rééquilibrage pour les personnes sur place par rapport aux nouveaux arrivants sans grande expérience. Elle rejoint ce qui a été dit sur l'égalité hommes/femmes en soulignant le retard existant. Elle espère que les femmes maîtres de conférences HDR pourront accéder à des postes de professeurs. Elle insiste sur le changement de paradigme pour évaluer toutes les missions et pas uniquement la recherche et note que c'est la première fois que des professeurs arriveront en n'ayant pas uniquement un bagage en recherche, ce qui est essentiel pour les établissements du fait de la diversification des missions. Elle précise travailler avec de nombreux maîtres de conférences non HDR, qui ne passent pas leur HDR, et des professeurs qui encadrent toutes les thèses du laboratoire. Elle suggère de mettre une limitation au nombre de thèses encadrées par HDR afin d'obliger les directions de laboratoire à élargir les personnels habilités à diriger des recherches et les personnes à passer leur habilitation, comme c'est déjà le cas dans d'autres universités.

M. GRASSET indique que ce point est en discussion dans le règlement des futurs ED qui doivent être homogénéisés d'ici septembre. Une proposition est en cours pour un nombre maximum de six contrats doctoraux par direction ou codirection.

Mme SAMI évoque la section 29 où des questionnements sont apparus sur le nombre de postes concernés, la plus grande inquiétude vient du changement de paradigme. Jusqu'à présent, un comité de sélection choisit les candidats. Le Conseil d'administration de l'université entérine éventuellement le classement et celui-ci ne peut être modifié. Dans cette démarche de rehaussement, le ou la présidente de l'université fait le choix final et dans certaines universités, le choix sera fait sur les noms, ce qui légitime cette inquiétude. Dans sa CNU, Mme SAMI a eu connaissance des pourcentages de maîtres de conférence et de professeurs des universités dans les différentes sections avec le total des enseignants-chercheurs, la proportion de professeurs et la proportion de femmes professeurs. Pour la prochaine fois, elle demande que ces pourcentages soient connus pour toutes les sections afin d'avoir un avis plus objectif.

M. AVERTY souligne qu'une seule section ne présentait pas de femmes. Dans toutes les autres sections, les femmes sont présentes et pouvaient postuler. Il reconnaît le changement de procédure, mais rappelle que chaque année, le Conseil académique constate peu d'avancées sur l'égalité femmes/hommes parce que chaque comité de sélection a pris sa décision et qu'il n'a aucun élément pour revenir dessus. Aucun classement ne sera fait par le comité d'audition. Il émettra un avis sur chaque candidature et la présidente prendra la décision en ayant l'ensemble des retours. M. AVERTY accompagnera ce travail et s'engage à faire un compte rendu sur la manière dont les choix ont été faits. Il rappelle qu'aucun recrutement ne se base uniquement sur des faits objectifs et souligne que tout le monde veut participer pour faire les choix. Il est donc important d'en estimer la pertinence afin d'éviter de biaiser la promotion.

M. BERTHON confirme l'inquiétude de ses collègues. Sa communauté est sur deux sections et seule une est sur le tableau. Il entend bien l'incitation à passer la HDR, même si les chercheurs de sa communauté la passent sans

attendre quand ils sont prêts à le faire. En revanche, il se demande si ses collègues de la section non concernées ne vont pas demander à changer de section, entraînant des mouvements inattendus et des gestions un peu compliquées.

M. BEUCLER, Directeur OSUNA, indique que les choses ne sont pas aussi manichéennes que présentées. Au moment des auditions pour les postes de professeur, la question de l'enseignement est très présente. Concernant les encadrements de thèses, certaines écoles doctorales les limitent déjà à deux ou trois par directeur de thèse.

Mme DAVID indique que plusieurs rapports parus l'année dernière, notamment le rapport du RNCD, montrent la corrélation entre la satisfaction exprimée par les doctorants dans leur travail de thèse et le nombre qu'ils sont à être encadrés : plus les doctorants sont nombreux auprès du même directeur ou directrice de thèse, moins ils sont satisfaits, sans que ce soit linéaire. Par ailleurs, Mme DAVID est favorable au rehaussement de façon générale et plus encore à la revalorisation de carrières des personnels et notamment enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses. Elle reconnaît que les modalités posent problème et seront sans doute vécues comme une injustice par certaines personnes, ce qui peut générer des tensions. Si une personne est seule dans sa section à avoir une HDR, il est délicat de mettre un poste qui pourrait être considéré comme « fléché », mais cette personne n'est pas responsable du fait d'être la seule à avoir une HDR dans sa section.

Pour rendre un avis informé, Mme DAVID estime manquer d'éléments comme la liste des sections CNU ayant au moins trois candidats possibles et leur ratio PU/MCF. Elle reconnaît avoir confiance dans le travail effectué par M. AVERTY, mais indique que le personnel demande déjà des explications sur les critères, les sections et autres. Enfin, Mme DAVID revient sur la situation des femmes. Elle souscrit à ce qui a déjà été dit et relève un double effet paradoxal : permettre d'accéder au statut de professeur sans mobilité géographique est plutôt favorable aux femmes parce que ce sont souvent elles qui renoncent à cette mobilité, mais elles passent moins la HDR pour des raisons structurelles ou individuelles et de fait, ne seront pas éligibles à ce dispositif.

M. AVERTY note que tous les intervenants ont évoqué leur section et leurs problématiques. Or, le vote concerne de la méthode en elle-même et explique l'absence de détail sur les sections. Il confirme avoir vérifié si des femmes étaient éligibles et affirme sa volonté de ne pas mettre plus de détails dans sa présentation. De plus, il n'a pas été nécessaire de faire de choix entre des sections du fait du critère +35 %/-35 % puisque la dernière section retenue est à 33,3 %. Il rappelle qu'un webinar est prévu bientôt pour tous les personnels concernés qui pourront poser toutes les questions qu'ils souhaitent.

Mme SAMI objecte qu'elle n'est pas intervenue pour sa section, mais en donnant des informations de sa section et d'autres plus générales. Par ailleurs, elle a été très étonnée d'apprendre que l'université de Lille avait obtenu 36 postes sur les deux années alors que Nantes Université en a 18.

LA PRÉSIDENTE indique que l'université de Lille est beaucoup plus grande depuis la fusion.

Mme SAMI demande comment seront choisis les personnes pour 2021 et celles pour 2022.

M. AVERTY indique ne pas vouloir faire de discrimination entre 2021 et 2022 pour qu'un maximum de candidats postule. L'ancienneté sera retenue au 1^{er} janvier 2022. Ceux qui n'étaient pas éligibles au 1^{er} janvier 2021 seront automatiquement basculés en septembre 2022. De plus, M. AVERTY proposera au CTE l'ancienneté dans le corps comme critère discriminant, les plus anciens dans le corps étant sur 2021 et les autres sur 2022.

En l'absence de nouvelle question, **LA PRÉSIDENTE** procède au vote sur la campagne 2021 et 2022 de promotion interne des maîtres de conférences.

La campagne 2021 et 2022 de promotion interne des maîtres de conférences est approuvée par 30 voix favorables et 3 abstentions.

7. Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs - RIPEC (pour information)

M. AVERTY explique que cette question sera travaillée avec le CTE, mais qu'il était important d'informer le CA sur le sujet qui concerne uniquement les professeurs des universités et les maîtres de conférence avec trois composantes : deux sous forme indemnitaire (composantes statutaire et fonctionnelle) et une sous forme de prime individuelle.

La première composante (C1) est liée au grade. Elle remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) appliquée jusqu'à présent. Elle est 2 800 euros et va passer à 6 400 euros d'ici à 2027. La revalorisation salariale fait partie de la loi de programmation de la recherche. Un certain nombre de critères est nécessaire pour la percevoir, mais rien de très différent de ceux nécessaires pour la PRES. Elle sera mensualisée, automatique et mise en application au 1^{er} janvier 2022. Les services financiers, l'Agence comptable et la DRH travaillent actuellement pour l'intégrer à la paie, avec un effet rétroactif.

La deuxième composante (C2) remplace les primes pour charges administratives et pour responsabilité pédagogique. Elle est liée aux fonctions et aux responsabilités particulières. Un groupe de travail sera mis en place afin d'associer un maximum de personnes sur cette réflexion pour définir les responsabilités, les introduire dans trois groupes avec des montants maximum, définir les montants et autres. M. AVERTY remercie par avance la DRDS parce que ce changement n'était pas prévu et impacte de façon importante le service. La mise en application est prévue en septembre prochain. Des groupes de travail seront lancés afin de présenter ce sujet au CTE au printemps et au Conseil d'administration de juillet. Cette indemnité sera aussi mensualisée. M. AVERTY précise que l'obligation de service ne correspond pas aux 192 heures, mais à l'obligation de service validée par LA PRÉSIDENTE. En cas de décharge, l'obligation de service est celle demandée.

La troisième composante (C3) est une prime individuelle qui remplace la PEDR en allant au-delà parce que 30 % des primes concerneront la qualité de l'activité scientifique, 30 % un investissement pédagogique, 20 % l'accomplissement de tâches d'intérêt général et 20 % l'ensemble de ces missions. Elle peut être convertie en CRCT ou en contrat pour projet pédagogique une fois tous les cinq ans. Le périmètre de cette prime individuelle est basé sur les quatre années précédentes. Quelqu'un qui a eu des responsabilités à un moment donné peut demander cette prime individuelle. Elle n'est pas basée sur le fait d'avoir assumé une fonction, mais sur la qualité de ce qui a été réalisé. Une personne ayant une prime pendant trois ans ne pourra avoir la prime l'année suivante pour le même motif. En revanche, si elle l'a eu pour des activités scientifiques, elle pourra l'avoir pour des activités pédagogiques. L'objectif est d'éviter que ces primes bénéficient toujours aux mêmes personnes. Ce délai de carence permet de libérer des primes pour que de nouvelles personnes postulent.

Des précisions sont encore nécessaires sur les groupes de fonction, sur les montants des composantes C2 et C3 et sur les critères d'attribution. Pour la prime individuelle C3, il est proposé de s'appuyer sur les lignes directrices de gestion « Promotion et valorisation des carrières » validées en 2021 pour la constitution des dossiers d'avancement. Les activités prises en compte avaient été listées et classées entre recherche/innovation, activités pédagogiques et responsabilité pour la communauté. Les lignes directrices de gestion seront validées en CTE le 22 mars et deux webinaires seront organisés : le 15 mars sur le RIPEC parce que les dossiers sont à déposer entre 3 et le 31 mars et le 31 mars sur le repyramidage.

Mme SCHLAEPPI souligne le nombre de chantiers nationaux imposés avec des délais intenable : le RIPEC, les promotions ITRF, le repyramidage, et souhaite saluer et soutenir le personnel de la DRH.

Mme GILLON demande si la PEDR en cours va continuer jusqu'à la fin, ce que confirme M. AVERTY, avec une carence qui va aller au-delà d'un an ce qui commence à poser problème, en particulier pour les habitués de la PEDR. Cette carence avec l'impossibilité de candidater pour trois ans supplémentaires à moins de changer de

catégorie va pousser les personnes à abandonner la recherche pour se mettre à la pédagogie et inversement. Ce biais est connu du Ministère et Mme GILLON demande à l'établissement de faire très attention à ce point.

M. AVERTY espère que ce personnel ne travaille pas uniquement pour la prime, mais entend ce point et précise que les personnes déposent un dossier avec l'ensemble de leurs activités et ne précisent pas le type de prime voulue. La décision d'attribuer les primes dans telle ou telle catégorie est prise par la présidente.

M. BOURGUIGNON souligne que les primes ont le genre d'effet décrit par Mme GILLON, que ce soit à l'École centrale ou ailleurs, à Nantes ou en France. À force de ne pas augmenter le salaire de base, de ne pas promouvoir plus les personnels, d'utiliser des primes liées à un quota, les personnes se battent pour la prime. De fait, le travail de ceux qui veulent obtenir ces primes va s'orienter en fonction des possibilités de valoriser ces primes.

M. AVERTY rappelle que la prime en question est basée sur le travail des quatre années précédentes.

M. BOURGUIGNON évoque un pourcentage de 45 % de personnes devant bénéficier de ce dispositif.

M. AVERTY confirme que les documents du Ministère prévoient des pourcentages de personnes à atteindre à terme. Un pourcentage de personnes bénéficiant de la C1 doivent bénéficier de la C3 afin d'obtenir une rotation des bénéficiaires des primes.

Comme le Ministère impose un minimum d'effectif, mais n'impose pas de maximum, **M. BOURGUIGNON** suggère à Nantes Université de rendre l'attribution des primes le plus horizontale possible.

M. AVERTY objecte que Nantes Université donnera uniquement ce que l'État lui donnera, de la même façon qu'il l'a fait sur le personnel BIATSS.

M. CORRÉARD pensait avoir compris que le Ministère imposait un pourcentage de 45 % des personnels bénéficiant de cette prime, ce que confirme **M. AVERTY**. M. CORRÉARD estime qu'une prime basée sur l'ensemble des critères d'activité est plutôt une bonne nouvelle par rapport à la PEDR conçue pour la recherche et pouvant être une incitation à s'investir majoritairement sur ce volet au détriment d'autres aspects du travail.

Mme DAVID indique qu'une prime est injuste par nature puisqu'elle n'est pas pour tout le monde, sauf pour la composante C1, que prime et salaire sont différents. Une des manières de limiter cette injustice est que tout le monde bénéficie de la prime, mais pour l'éviter, le montant de 3 500 euros a été introduit au niveau national. Le premier moyen de contourner cela serait d'avoir une enveloppe suffisante pour distribuer 3 500 euros à tout le monde et comme ce n'est pas possible, l'autre moyen est la rotation. Le précédent Conseil académique avait commencé à travailler sur un effet mémoire des dossiers pour connaître les personnes ayant eu un refus pour différents motifs sur les trois années précédentes. Cet effet mémoire est essentiel pour éviter que les mêmes personnes ne les obtiennent pas.

M. MOUSSAOUI fait remarquer que les plus performants ont le droit d'être valorisés et d'avoir une prime liée à la performance. Une prime pour l'engagement au sein de l'établissement peut concerner tout le monde. Il évoque l'intéressement existant dans certains établissements qui valorise l'engagement sur une activité et sur une certaine période de l'exercice. Concernant les montants attribués à tout le monde, M. MOUSSAOUI demande comment ils seront déterminés.

M. AVERTY répond que le travail va être mené dans les prochaines semaines. L'enveloppe correspond à l'équivalent de 80 primes à 4 300 euros en plus de ce qui existait déjà dans le cadre de la PEDR, ce qui va permettre d'irriguer les autres types de primes sur plusieurs années.

Mme SAMI connaît un grand nombre de personnels très dévoués à leurs étudiants, leur composante et leur département et qui n'ont jamais demandé de PEDR ou qui ne l'ont jamais eue. Au Conseil académique précédent,

un rééquilibrage a été fait sur les A et les B pour tenir compte de ce type de blocage chez certains. Mme SAMI demande s'il est possible de demander la prime C2 et la prime C3. Si un grand nombre de dossiers ont un avis favorable, Mme SAMI propose de répartir l'enveloppe sur tous les dossiers plutôt que faire un choix dans les dossiers.

M. AVERTY indique que les textes n'interdisent pas le cumul. La C2 est liée aux responsabilités assurées alors que la C3 est liée aux activités précédentes. Toute personne peut demander une prime, mais M. AVERTY souhaite que l'attribution de la C3 concerne des activités passées afin d'éviter trop de cumuls de primes. Cette décision sera prise avec le CTE.

Mme BARON confirme les propos de Mme DAVID. Pour les lignes directrices de gestion des BIATSS, l'effet mémoire est un facteur de justice pour les personnels, en particulier pour les plus jeunes qui « attendent leur tour ».

M. BOURGUIGNON évoque l'attribution des primes qui se faisait précédemment en fonction des retours du CNU avec des classements, ce qui ne sera plus le cas, et demande si le montant sera le même pour tout le monde. À l'École centrale, une distinction se faisait selon le grade des professeurs et les primes les plus importantes allaient aux salaires les plus importants. Cela ne compensait pas les inégalités de salaire.

M. AVERTY l'informe que le montant de la PEDR est fixe actuellement et l'objectif est de poursuivre dans cette voie, même s'il peut y avoir des différences. Ces moyens viennent de la loi de programmation de la recherche et ils doivent revenir à la recherche. Les montants dédiés à la recherche ne doivent pas baisser en essayant de tendre vers plus d'égalité dans le temps.

M. GRASSET rappelle que l'enjeu n'est plus là, que le sujet est validé depuis plusieurs années par tout le monde au sein de la Commission recherche. L'enjeu est sur la capacité à rattraper le retard sur les primes pour les femmes et la priorisation des primes sur un meilleur respect de la carrière des femmes puisque le CNU fait des retours qui ne sont pas en phase avec les enjeux de l'établissement.

M. BROCHARD revient sur le repyramidage des enseignants-chercheurs et demande si une information est prévue sur le repyramidage BIATSS parce que les questions commencent à être très nombreuses sur ce sujet.

Mme LORET, Directrice des Ressources humaines et Dialogue social, confirme que cette démarche est en préparation au niveau du Ministère, sans qu'aucune information détaillée ne soit communiquée.

M. BROCHARD s'étonne que la DRH n'ait pas reçu les informations dont il a eu connaissance.

M. AVERTY préfère ne pas s'avancer sur ce type de sujet sans avoir les éléments officiels.

LA PRÉSIDENTE rassure les participants sur la transparence avec laquelle sera traité ce sujet lorsque les éléments seront disponibles.

FORMATION

8. Dossier d'accréditation de l'Inspé (pour approbation)

M. AVERTY explique que l'Inspé a une accréditation particulière pour l'Institut et, dans ce cadre, inclut l'accréditation des masters proposés. Ce dossier est sur un temps long parce que des réformes successives sont à venir. M. AVERTY partage le sentiment des personnels sur le nombre de réformes qui nécessitent une reprise systématique des dossiers. L'établissement accompagne l'Inspé pour remonter les dossiers afin que les formations se mettent en place. Le calendrier indique un dépôt du dossier d'accréditation, de ses annexes et des maquettes de formation à fin janvier 2022. Ensuite vient l'avis des différentes instances avec la validation du

Conseil de l'Inspé le 19 janvier, du Conseil académique le 22 février avant d'arriver au Conseil d'administration. Comme l'Inspé ne concerne pas uniquement l'Université de Nantes, mais aussi l'académie, des votes sont prévus dans les jours à venir à Angers et au Mans. Dans son document, l'Inspé a démontré un engagement avéré pour porter les transformations pédagogiques de la Direction autour de l'approche par les compétences, l'hybridation des enseignements et des formations, l'amélioration continue des formations et des axes plus nouveaux comme l'intérêt affirmé pour renforcer l'ouverture à l'international en promouvant les mobilités sortantes et le renforcement du lien entre la formation et la recherche. L'établissement a accompagné ces dernières années en mettant des postes d'enseignants-chercheurs sur la composante.

M. ANTUNES apporte son soutien à l'Inspé pour son travail sur les réformes successives. Il évoque la préparation au concours du CRPE qui est un peu le point faible des formations du master MEF. Le master prépare très bien au métier d'enseignant, mais les résultats au concours à l'Inspé de Nantes ne sont pas forcément à la hauteur de cette qualité vis-à-vis du métier. Il demande si des pistes ont été trouvées pour répondre à cette problématique.

M. AVERTY n'ayant pas le détail sur ce type de problématique, il relaira la question au Directeur de l'Inspé afin d'apporter une réponse.

En tant qu'élue et enseignante dans cette composante, **Mme DAVID** reconnaît un écart entre les bons taux de réussite au master 1^{er} degré, les très bons taux d'intégration professionnelle et le faible taux de réussite au concours de professeur du 1^{er} degré. Des étudiants et étudiantes réussissent parfois le concours au deuxième passage, mais cela reste décevant au regard de la formation. L'enseignement du 1^{er} degré sur concours est le débouché principal, mais ce n'est pas le seul débouché. L'Inspé se questionne depuis longtemps sur cet écart et sur la manière d'améliorer la préparation au concours. Une mesure va être mise en place à la rentrée prochaine avec un test d'entrée, c'est-à-dire une sélection des étudiants et étudiantes en amont du master 1^{er} degré. Cela devrait avoir des effets puisque les meilleurs à l'entrée seront aussi les meilleurs à la sortie, mais cela questionne le sens de la formation en master. Le problème est donc bien identifié et fait l'objet d'un travail avec les contraintes de manque d'heures, des réformes de maquettes permanentes et autres.

Concernant le dossier d'accréditation, la présentation du dossier par la Direction correspond au travail réalisé, mais il reste un point de clivage important sur l'approche par compétences qui est une approche pédagogique et certificative et elle suscite un débat fort au sein du personnel. L'imposer dans un dossier leur paraît être une forme de négation de leur expertise pédagogique. Un certain nombre de personnels est aussi chercheurs et chercheuses en éducation et se voir imposer une approche particulière leur pose problème.

En l'absence de nouvelles questions, **LA PRÉSIDENTE** procède au vote sur le dossier d'accréditation de l'Inspé.

Le dossier d'accréditation de l'Inspé est approuvé par 27 voix pour, 3 voix contre et 3 abstentions.

RECHERCHE

9. Statuts des unités de recherche (pour approbation)

M. GRASSET rappelle que l'établissement compte 40 unités de recherche ayant Nantes Université pour tutelle dont 26 unités mixtes avec le CNRS, l'INSERM et l'IINRAE. Les 14 unités sont en tutelle avec Nantes Université ou en cotutelle avec un autre établissement universitaire. Les statuts sont ceux qui s'appliquent aux unités qui ne sont pas en cotutelle avec un organisme national et s'appliquent sur le site nantais pour celles qui sont en cotutelle avec d'autres établissements universitaires. Il s'agit de donner les règles principales de fonctionnement du laboratoire et celles-ci sont généralement complétées par un règlement intérieur discuté et validé par le Conseil de laboratoire.

Les trois éléments principaux des statuts s'articulent autour de trois sujets. Le premier est ce qui doit être fait pour créer ou supprimer des unités de recherche. Ce sujet doit remonter au Conseil d'administration comme la validation de la création des 40 unités de recherche UMR et UR l'année dernière et doit être discuté sur la base d'un projet scientifique. La durée des mandats est généralement de cinq ans, mais peut aller jusqu'à six ans maximum. Le deuxième sujet concerne l'organisation avec les rôles et les devoirs des directions en termes de mode de désignation, les compétences, les logiques de direction adjointe, la nécessité de comité de direction, la nécessité d'instance en termes d'assemblée générale et de conseil avec une obligation d'au moins deux réunions par an pour les assemblées générales et la discussion autour des éléments du règlement intérieur. Le troisième sujet porte sur les droits et obligations comme les enjeux d'hygiène et de sécurité, le respect de la charte des publications, les modalités de gestion de projet de recherche et les règles de protection de la propriété intellectuelle, les enjeux autour des archives ouvertes avec les dépôts des productions scientifiques sur HAL.

Le dernier point important des statuts concerne la désignation des différentes catégories de membres d'une unité. Ce point a nécessité beaucoup de travail en termes de mise à jour des anciens statuts. Avec les équipes de la DRPI, une clarification des différents membres présents dans les laboratoires a été faite en termes de membres titulaires, membres associés et membres externes. Chaque laboratoire ou discipline a sa propre définition de ce que doit être un membre associé donc les nouveaux statuts ont précisé ce qu'est une association et son état non pérenne. Une association doit être utilisée pour essayer de faire revenir quelqu'un vers la recherche à la suite d'un décrochage ou parce qu'il est en reconversion thématique. Cela nécessite un passage test dans le laboratoire et cette capacité d'association sur un mandat, avec avis d'un Conseil, permet à la personne de devenir membre titulaire à terme. Cette clarification a aussi concerné les membres externes, c'est-à-dire des personnes extérieures à l'établissement, qui sont amenées à venir régulièrement dans les laboratoires et qui ont une activité scientifique en lien direct avec les thématiques de l'unité. Pour ces trois catégories, la charte de signature des publications doit s'appliquer.

Ces statuts ont été débattus et discutés en Conseil académique et ont été approuvés à l'unanimité des 68 votants.

Mme GILLON signale qu'il est fait référence dans les statuts à un « appel d'offres » au lieu d'un « appel à projets » et estime nécessaire de corriger. De plus, il n'est fait aucune référence aux règles de sécurité informatique à appliquer dans le laboratoire, ce qui est indispensable. Elle note que la possibilité de diriger un laboratoire est limitée au personnel HDR alors que cette règle n'est pas appliquée dans les UMR et au CNRS en particulier. Il peut arriver qu'une personne dirige un laboratoire et passe son HDR par la suite.

Sur le premier point, **M. GRASSET** vérifiera et corrigera le cas échéant. Sur le deuxième point, c'est un enjeu essentiel pour l'établissement et non pour chaque laboratoire qui appliquerait ces règles informatiques à sa manière. Les statuts rappellent que les règles de l'établissement s'imposent avant tout. Néanmoins, certains laboratoires ont pris en compte ce sujet dans leur règlement intérieur et M. GRASSET prend cette remarque sur ce sujet de l'hygiène et de la sécurité. Concernant le dernier point, rien n'a été changé par rapport à ce qui était indiqué dans les précédents mandats. Étant régulièrement en contact avec la délégation régionale et le siège à Paris, M. GRASSET objecte que les chargés de recherche non HDR ayant des directions de laboratoire ne sont pas une généralité. Dans l'université, deux directions de laboratoire ont des maîtres de conférences non HDR, mais il semble normal d'avoir des enseignants-chercheurs seniors en direction de laboratoire. Cette règle est dans les statuts, mais n'exclut pas des exceptions.

Mme SAMI s'interroge sur l'absence de direction adjointe dans les statuts. Si le directeur ou la directrice est empêché durablement, la présidente de l'université nomme un administrateur alors qu'un directeur adjoint ou une directrice adjointe peut prendre le relais.

M. GRASSET explique qu'il n'existe pas d'obligation à mettre une direction adjointe. De plus, les tailles des UR ne le justifient pas. Certaines unités ont des directions adjointes et M. GRASSET confirme qu'il est fait mention de cette possibilité dans les textes des statuts. Il précise que les délégations de signature sur les directions adjointes permettent un bon fonctionnement du laboratoire.

Mme SAMI cite la page 7 sur la protection des résultats qui doit être étudiée avant toute publication. Elle ne sait comment l'interpréter puisque cela dépend des thématiques de recherche et demande si un enseignant-chercheur doit passer devant un comité avant de publier.

LA PRÉSIDENTE explique qu'une fois publié, si un article révèle des informations sur une invention potentiellement brevetable, celle-ci ne peut plus être brevetée. La remarque dans les statuts est destinée à alerter les personnes sur cette situation.

Pour **Mme SAMI**, cela sous-entend que la question des résultats doit se poser avant publication. Or, ce n'est pas nécessaire dans tous les domaines.

M. GRASSET estime que chaque laboratoire doit se poser cette question, même si elle n'est pas applicable à toutes les disciplines.

Mme SAMI indique qu'elle ne demande aucune autorisation pour publier.

M. GRASSET objecte que les statuts des unités de recherche ne questionnent pas la méthodologie actuellement en place dans les unités.

Mme SAMI revient sur la séparation entre les titulaires et les associés dans une même unité de recherche. Si certains font plus d'enseignement, d'administration ou autre et se retrouvent associés à la suite d'une décision de la direction ou du Conseil du laboratoire, cela peut freiner l'investissement de certaines personnes dans des fonctions de l'université autres que la recherche. De plus, cela peut bloquer leur retour à la recherche parce qu'ils n'ont pas les mêmes droits que les autres.

M. GRASSET objecte que le sujet est exactement l'inverse. Le mandat débute avec tous les personnels titulaires dans les laboratoires, validés par l'HCRS, mais au cours d'un mandat, des personnes peuvent estimer nécessaire de changer de laboratoire. Ces statuts donnent la possibilité au Conseil de laboratoire d'intégrer cette personne de manière très souple sur le mandat en cours. Il ne s'agit pas d'exclure, mais de permettre plus de mobilité et devrait satisfaire les Conseils de laboratoire. Ce statut d'associé n'a aucun impact sur la vie en dehors de la recherche.

Mme SAMI demande si les personnes déjà présentes dans le laboratoire ou l'unité de recherche sont concernées.

M. GRASSET confirme qu'il n'est pas possible de demander à un permanent de devenir associé au milieu d'un mandat. Les anciens statuts prévoyaient le passage en associé en cas de recherche insuffisante, ce qui ne veut rien dire. En revanche, certaines personnes n'ont aucune activité de recherche à la fin de leur mandat, ce qui peut remettre en question leur appartenance à un laboratoire de recherche. Celles-là ne sont pas concernées par ce sujet qui est destiné à celles qui ont une production insuffisante parce qu'elles ne sont plus en phase avec les thèmes du laboratoire ou ce qu'elles souhaitent faire. Ainsi, elles ont la capacité de s'associer à un autre laboratoire avec l'aval du Conseil de laboratoire.

M. MOUSSAOUI revient sur la notion de membre externe qui doit être employé par un établissement qui ne relève pas du champ de l'enseignement supérieur et de la recherche. Une unité de recherche peut intégrer un membre externe employé du CNRS ou d'une autre université et M. MOUSSAOUI estime limitant d'exclure cette possibilité. De plus, les statuts ne précisent pas la présence de ces membres externes dans les locaux alors que cela

permettrait de couvrir leur déplacement. Il demande si cette précision doit se faire dans les statuts ou dans la convention qui accompagne l'association avec le laboratoire.

M. GRASSET s'étonne de cette dernière question puisque la présence régulière obligatoire est inscrite dans les statuts, sans quota. Sur l'établissement hors ESR, la logique est internationale ou pour des membres d'établissement en dehors du champ thématique classique. Avec des membres extérieurs à Nantes Université présents dans l'ESR, ce sont des collaborations classiques, mais il ne peut y avoir une affiliation à deux laboratoires. Si la personne fait le choix d'être membre du laboratoire, quelle que soit sa titularisation d'origine, elle peut être titulaire. Si elle est sur une logique collaborative classique, elle travaille au nom de son établissement ESR et non pour Nantes Université.

En l'absence de nouvelles questions, **LA PRÉSIDENTE** procède au vote sur les statuts des unités de recherche.

Les statuts des unités de recherche sont approuvés à l'unanimité des votants.

AFFAIRES FINANCIERES ET COMPTABLES

10. Demande d'une subvention « infrastructure » auprès de la région Pays de la Loire (React EU) (pour approbation)

M. MOUHOUD, Directeur général adjoint des Services – Performance et Investissements, explique le projet d'infrastructure numérique dans le cadre du plan de relance européen dit React EU sur la période 2021-2023 dont le premier axe consiste à développer les infrastructures, l'e-éducation et l'e-administration. À cet égard, un projet a été déposé en fin d'année dernière, avec une présélection favorable par les services de la Région des Pays de la Loire, à hauteur de 2,1 millions d'euros. La présélection des services FEDER de la Région a annoncé un financement à 100 %. Cette opération consistera à déployer un réseau très haut débit sur l'ensemble du territoire ligérien autour des trois universités, Nantes Université, Angers et Le Mans. Un service interétablissement a été installé et sera l'opérateur de la mise en place de cette démarche. Pour compléter le dossier, les services FEDER de la Région demandent cette autorisation de demande de financement pour finaliser le dossier et obtenir les autorisations d'engagement afin que l'Université d'Angers, qui est l'opérateur pilote, puisse engager les marchés rapidement.

LA PRÉSIDENTE explique que ce sujet est soumis aux voix puisqu'il ne concerne pas un projet de recherche et n'est donc pas couvert par la délégation qui lui est donnée.

La demande d'une subvention « infrastructure » auprès de la région Pays de la Loire (React EU) est approuvée à l'unanimité des votants.

11. Élargissement de la délégation de compétence du CA à la Présidente sur les demandes de subventions (pour approbation)

M. BRIOLET explique que la première délégation de compétence du Conseil d'administration à la présidente consentie en janvier restreignait les interventions de la présidente en matière de demandes de subvention auprès des instances communautaires au domaine de la recherche. La proposition est de retirer cette condition restrictive et de permettre à la présidente de formuler des demandes de subvention dans tous les domaines.

LA PRÉSIDENTE précise que la diversité des situations explique cette proposition d'élargissement de la délégation, d'autant plus que les délais sont parfois très courts, comme pour le point précédent. En l'absence de nouvelles questions, elle procède au vote.

L'élargissement de la délégation de compétence du CA à la Présidente sur les demandes de subventions est approuvé (31 voix pour, 0 voix contre et 2 abstentions).

12. Attribution de la subvention 2022 à l'association de gestion de la salle de spectacle de Nantes Université (TU) (pour approbation)

Mme BOUSQUET, Vice-présidente déléguée Culture, indique que la subvention pour le Théâtre universitaire s'élève cette année à 320 000 euros. Le Théâtre universitaire a été créé en 1994 par l'Université de Nantes et par la communauté universitaire avec le soutien de l'État et des différentes collectivités territoriales. Il existe quatre théâtres universitaires en France. Celui de Nantes est pérenne sur le plan financier, a une aura importante sur le territoire, possède un label national et son bâtiment appartient à l'Université. Cette structure est gérée par une association et dirigée par une direction artistique. Le Théâtre universitaire est à l'équilibre du point de vue financier et a retrouvé le label de scène d'intérêt national mention Arts et création, label d'excellence. Le Théâtre est un pôle culturel important d'animation des campus, de rencontres et d'ouverture.

Le bilan d'activité concerne l'année 2020-2021 qui a été une période très difficile du fait de la crise sanitaire. Par rapport aux années 2019 et 2020, ce bilan montre une baisse de la production artistique liée aux différentes fermetures, une présence hors les murs inexistante et une baisse du nombre de spectateurs et de visiteurs. Les fermetures ont été des moments difficiles pour l'équipe artistique et les artistes du Théâtre qui a aussi subi des annulations et des reports de spectacles de façon importante. Ce moment a été propice à des réflexions multiples et à des répétitions pour les artistes et les compagnies. Les lieux d'accueil du public et la partie dédiée aux artistes ont été repensés. À cela s'ajoutent de nouvelles perspectives pour amplifier le soutien à la recherche et à la création, accompagner la visibilité, penser un nouvel espace de partage et un lieu pour l'insertion professionnelle des jeunes artistes. Un festival intitulé « IDÉAL » commence la semaine prochaine et rapproche l'art et la recherche.

Au niveau des produits et dépenses, le Théâtre universitaire n'est pas déficitaire du fait des exonérations de charges sociales et des économies sur les fluides et autres. Les ressources propres sont un peu limitées, mais ont bénéficié d'aides, dont un soutien important de l'Université :

- une aide à la participation pour la relance du Théâtre et pour que les étudiants retrouvent le chemin du Théâtre universitaire et de la culture en général ;
- des aides à la participation étudiante en particulier pour les ateliers de théâtre qui se déroulent désormais au Théâtre universitaire, mais sont payés par Nantes Université ;
- la prise en charge de façon exceptionnelle cette année de l'ensemble des étudiants nantais pour tous les spectacles du Théâtre universitaire ;

- des aides pour les bâtiments pour des projets qui ont été pensés pendant cette période et proposés à la CVEC, tels que l'autonomisation de salles de recherche permettant l'ouverture de ce bâtiment à d'autres associations artistiques comme l'orchestre symphonique et en dehors des heures d'ouverture du Théâtre universitaire, un espace de coworking pour les jeunes artistes et l'exonération des paiements des fluides à Nantes Université pour cette année ;
- un projet de réfection des façades et d'amélioration énergétique.

Le financement du Théâtre universitaire provient de la Ville de Nantes qui a augmenté sa subvention, de Nantes Université, de la DRAC, du Département et de la Région, ce qui permet au Théâtre universitaire de développer un projet assez ambitieux.

M. BOURGUIGNON demande si le montant de la délibération est équivalent à celui de l'année précédente.

Mme BOUSQUET répond que le montant de l'année précédente était de 318 900 euros.

Mme SAMI espère que les partenariats avec les écoles, les collèges et les lycées dans les quartiers de Nantes Nord se poursuivront. Elle demande l'ampleur de l'audience de la rencontre famille qui a eu lieu.

Mme BOUSQUET confirme que ce sujet est important pour le Théâtre universitaire qui est ancré dans sa ville et dans le quartier du campus. Depuis quelques années, des accords ont été passés avec les écoles, les lycées et collèges de ce quartier, avec le soutien de la Ville ce qui explique en partie l'augmentation de la subvention en plus d'une aide apportée aux jeunes artistes dans ce quartier. Cette démarche va perdurer et s'amplifier, mais cette année est une année de relance de toutes ces actions. Les rencontres se font, même si elles sont moins ambitieuses qu'elles pourront l'être dans le futur. De façon générale, selon les chiffres de la DRAC, les salles de spectacle sont aux deux tiers pleines, voire un peu moins pour certains cinémas. En revanche, grâce aux politiques de relance, le Théâtre universitaire a connu des salles pleines ce qui montre l'efficacité d'une politique volontariste.

Afin d'avoir une compréhension générale du soutien culture de Nantes Université, **Mme ULRICH** demande comment la décision de Nantes Université de soutenir le théâtre et non autre chose a été prise.

Mme BOUSQUET engage les nouveaux membres du Conseil d'administration à regarder les pages consacrées à la culture sur le site de Nantes Université, pages qui rassemblent les archives des événements et toutes les actions régulières comme les ateliers de théâtre, les résidences d'artistes et les soutiens à des enseignants-chercheurs qui ont des projets ou qui inscrivent l'art et la culture dans leur pédagogie ou dans leur recherche. Une attention particulière est apportée sur les aides versées afin de bien équilibrer les montants. Des liens sont établis avec les artistes du territoire. Le Théâtre universitaire est en transversalité avec toutes les communautés universitaires et a de nombreux liens avec les écoles de Nantes Université. Beaucoup d'étudiants des Beaux-Arts ou de l'École d'architecture viennent régulièrement et participent aux spectacles.

M. BLANCHO demande si le théâtre peut se louer pour des réunions.

Mme BOUSQUET explique que l'autonomisation de la salle de recherche permet d'accueillir plus d'associations étudiantes qui développent un programme artistique ou culturel. Elle reconnaît que les salles peuvent être louées dans la limite de l'utilisation du Théâtre universitaire qui est très utilisé pour les répétitions et les programmes de recherche internes.

En l'absence de nouvelles questions, **LA PRÉSIDENTE** procède au vote sur l'attribution de la subvention 2022 à l'association de gestion de la salle de spectacle de l'Université de Nantes.

L'attribution de la subvention 2022 à l'association de gestion de la salle de spectacle de l'Université de Nantes est approuvée à l'unanimité des votants.

13. Tarifs supérieurs à 5 000 euros HT (pour approbation)

M. AVERTY indique qu'un certain nombre de tarifs sont à la disposition des membres comme l'IUT de La-Roche-sur-Yon pour des licences professionnelles, l'IUT de Saint-Nazaire et le pôle Santé pour un DU de chirurgie préimplantaire.

Mme BARON note des licences professionnelles à 12 euros/heure et d'autres à 15 euros/heure pour le même IUT.

M. AVERTY explique que cela peut correspondre à des discussions avec des branches professionnelles qui aboutissent à un accord sur des tarifs horaires. Généralement, les branches ont des tarifs par heure de cours.

Mme SAMI demande si ce sont des étudiants en formation initiale ou en formation continue.

M. AVERTY confirme que cela concerne la formation continue. Il rappelle l'existence du compte personnel de formation, qu'il serait dommage que Nantes Université accueille les étudiants gratuitement et que les moyens aillent dans le secteur privé.

En l'absence de nouvelles questions, **LA PRÉSIDENTE** procède au vote sur les tarifs supérieurs à 5 000 euros HT.

Les tarifs supérieurs à 5 000 euros HT sont approuvés (2 abstentions).

14. Rendu compte des tarifs inférieurs à 5 000 euros HT (pour information)

M. AVERTY présente les documents remis aux participants qui concernent des IUT en grand nombre, comme une valorisation de l'utilisation de l'ensemble du matériel pour l'IUT de Nantes.

15. Questions diverses

M. BROCHARD rappelle qu'au précédent Conseil d'administration, il avait été question d'aborder rapidement le problème des affectations des personnels qui posaient problème lors des dernières élections. Il demande si ce sera fait rapidement.

Une intervenante confirme que ce sujet n'est pas oublié, mais nécessite un travail important de la DRH. Compte tenu de l'actualité, elle a fait le choix de ne pas le traiter pour l'instant, mais il le sera ultérieurement.

M. ANTUNES s'interroge sur le port du masque qui serait conservé dans certaines UFR, notamment celle de Pharmacie. Il demande si une directive du Conseil d'administration, de la Préfecture ou du doyen est prévue, sachant que cela peut poser des problèmes dans le bâtiment Santé où se trouve aussi la bibliothèque universitaire.

LA PRÉSIDENTE explique que ce sujet fait l'objet d'un arrêté qu'elle vient de signer et qui vient d'être diffusé. Des règles particulières s'appliquent aux établissements de santé et à la pratique hospitalière pour lesquels le port du masque reste obligatoire.

Mme SCHLAEPPI confirme que ce sont les établissements de santé dans le cadre du service de santé des étudiants et du service de médecine du personnel.

M. ROMAN-DUBREUCQ, Directeur général Adjoint – Environnement social et institutionnel, suggère de regarder si la partie concernée dans l’UFR citée est en lien avec la santé et dans ce cas, cela s’applique comme dans les établissements de santé.

M. ANTUNES explique que la Pharmacie n’accueille pas de patients, que ce bâtiment héberge principalement des laboratoires de chimie. La question se posera pour la bibliothèque universitaire Santé.

Un intervenant rappelle que le sous-variant d’Omicron BA.2 est en train de prendre le pas sur le BA.1 et l’incidence d’infectiosité du virus remonte en Bretagne.

M. ANTUNES attire l’attention du Conseil d’administration sur la situation du collège Usagers qui devait être représenté par six étudiants lors de ce Conseil et ils sont deux finalement. Il est le seul représentant de la liste majoritaire. La raison de l’absence des étudiants est liée à leur « subordination » aux volontés des emplois du temps et des enseignants. Il cite le cas d’une étudiante qui n’a pu venir parce qu’un oral a été décalé hier soir. L’impossibilité pour les étudiants d’être représentés au Conseil d’administration est une problématique qui existe depuis longtemps. Les étudiants ne sont pas là uniquement pour « chauffer les sièges », mais pour apporter un point de vue unique et il est important qu’ils puissent le faire, ce qui n’est plus possible. De plus, un nouveau conseil, le Conseil de pôles, a été créé avec Nantes Université, ce qui implique de trouver encore plus d’étudiants. Il est difficile de les motiver quand rien n’est prévu pour leur permettre de rattraper les cours, qu’aucune instruction n’est donnée au personnel enseignant pour une bienveillance envers les élus. M. ANTUNES demande que le Conseil d’administration se positionne fermement cette année sur cette problématique afin que des solutions soient trouvées et que l’étudiant en Conseil ne soit pas un étudiant en échec.

LA PRÉSIDENTE reconnaît la récurrence de ce sujet et l’article 84 des statuts de Nantes Université prévoit une disposition rare dans les universités, c’est-à-dire une autorisation automatique d’absence pour les étudiants élus, ce qui est une étape. Par ailleurs, en cas de difficulté pour siéger, il est nécessaire de saisir la Direction afin qu’elle puisse aller vers les composantes et les personnels afin qu’ils mesurent l’importance de l’engagement des étudiants pour l’établissement. La présidente propose aussi de rencontrer les étudiants élus en marge du Conseil d’administration afin de discuter des pistes d’amélioration qu’ils auraient à proposer.

M. ANTUNES confirme que des étudiants élus sont actuellement en réflexion sur des propositions. En revanche, l’autorisation d’absence ne règle pas le problème des cours manqués et de l’impossibilité de les rattraper. Les étudiants n’ont pas de décharge et en cas d’absence à un cours, un TP ou un examen, ils sont sanctionnés.

LA PRÉSIDENTE reconnaît que ce n’est pas une solution idéale, mais elle répond aux difficultés de certains étudiants élus. La question du statut des élus d’une manière générale, toutes catégories confondues, est un sujet plus global qui sera traité avec la Mission Démocratie universitaire prochainement.

Mme SAMI rappelle que l’Université de Nantes a un statut pour les étudiants élus.

M. GUÉMAS interpelle la présidente sur un sujet déjà signalé à l’Université de Nantes qui concerne des prêts de salles à des groupes d’extrême gauche qui n’ont aucune existence légale et qui posent des problèmes sur l’Université de Nantes. Le dernier problème signalé concerne une association en droit qui a organisé un débat avec des représentants politiques et qui a été encore une fois perturbé par des militants d’extrême gauche. Ces militants ont déjà été signalés parce qu’ils ont agressé des militants de tous les partis de la droite et l’Université n’a jamais réagi.

LA PRÉSIDENTE reconnaît avoir été informée d’un débat à la faculté de droit avec les représentants de tous les candidats à l’élection présidentielle. L’expression est libre et l’université est un lieu de débats et de contradictions,

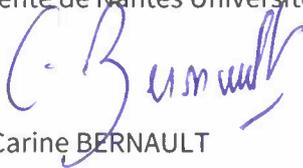
ce qui est le cas quand tous les candidats sont représentés. Pour les autres faits, la présidente s'engage à les regarder.

M. GUÉMAS reconnaît la présence de tous les candidats, mais lorsque ceux de la droite se sont exprimés, des perturbations ont eu lieu comme le déclenchement d'une alarme incendie.

En l'absence d'autres questions diverses, **LA PRÉSIDENTE** remercie les participants et lève la séance.

Fin de la séance à 12h45.

La Présidente de Nantes Université



Carine BERNAULT