

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

DÉLIBÉRATION N°CA_220701-02

Séance du 1^{er} juillet 2022

POINT 3 – Procès-verbaux du conseil d'administration de l'Université de Nantes des 20 novembre et 18 (2) décembre 2020, 8 janvier, 12 mars, 28 mai, 2 juillet, 3 septembre, 17 septembre, 8 octobre, 26 novembre et 17 (2) décembre 2021 (pour approbation)

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

VU le code de l'éducation ;

VU le décret n°2021-1290 portant création de Nantes Université et approbation de ses statuts ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

Membres en exercice : 37

Nombre de votants : 34

Par :

Voix pour : 34

Voix contre : 00

Abstentions : 00

Article n°1 : Approbation

Le conseil d'administration approuve les procès-verbaux des conseils d'administration de l'Université de Nantes des 20 novembre et 18 (2) décembre 2020, 8 janvier, 12 mars, 28 mai, 2 juillet, 3 septembre, 17 septembre, 8 octobre, 26 novembre et 17 (2) décembre 2021 tels qu'annexés.

Article n°2 : Publication et exécution

La directrice générale des services est chargée de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée sur le site internet de l'établissement public expérimental et transmise au recteur.

À Nantes, le 1^{er} juillet 2022,
La Présidente de Nantes Université,

Catherine BERNAULT.



Extrait transmis au Recteur de la région académique Pays de la Loire et de l'académie de Nantes, Chancelier des universités, le : - 1 JUIL. 2022
Publié le : - 1 JUIL. 2022



UNIVERSITÉ DE NANTES

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

SÉANCE DU VENDREDI 17 DECEMBRE 2021

PV N° 440

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ EN ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE
DU 17 DÉCEMBRE 2021 MATIN

Le Conseil d'administration de l'Université s'est réuni au siège de la présidence de l'Université, sous la présidence de Mme Carine BERNAULT, Présidente de l'Université de Nantes. Siégeaient à ses côtés Monsieur Dominique AVERTY, 1^{er} Vice-président, et Mme Laurianne SCHLAEPI, Directrice générale des services.

ÉTAIENT PRÉSENTS À L'OUVERTURE DE LA SÉANCE : 15 MEMBRES

BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BASTIANELLI François	B	IUT Nantes/Fleuriaye
BERNAULT Carine		Présidence de l'Université
BERTHON Christophe	A	UFR Sciences et Techniques
BEZAULT Jérémy	BIATSS	UFR FLCE
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
BUTEAUD Jean-Baptiste	BIATSS	UFR Droit et Sciences politiques
CORRÉARD Nicolas	B	UFR Lettres et Langage
DAVID Marie	B	INSPE
DRONNEAU Céline	BIATSS	Pôle LLSHS
GOULLET Antoine	A	Polytech Nantes
LOUARN Guy	A	Polytech Nantes
MONTILLET Agnès	A	IUT de Saint Nazaire
PÉNISSON Stéphanie	BIATSS	INSPE Siège académique
PONTIER-NURIT Laure	A	UFR Droit et Sciences politiques

AVAIENT DONNÉ PROCURATION : 8 MEMBRES

1. CARPY Sabrina	B	UFR Sciences et Techniques
2. DANIELI Chiara	Pers. Ext.	Groupe Bouhyer
3. DELALEU Frédéric	Pers. Ext.	INSERM
4. DELMAS Corinne	A	UFR Sociologie
5. DUPRÉ Thierry	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
6. JOLLIET Pascale	A	UFR Médecine et Techniques médicales
7. ROUSSEL Fabrice	Pers. Ext.	Nantes Métropole
8. TOSTIVINT Xavier	Pers. Ext.	Beeling Formation

ÉTAIENT ABSENTS À L'OUVERTURE : 11 MEMBRES

BEDOUT Nolwenn	ETU. T	UFR STAPS
BONNEL Audrey	ETU. T	UFR Droit et sciences politiques
BOUDIC Goulven	B	UFR Droit et sciences politiques

BRUN Thimothée	ÉTU. T	UFR STAPS
LE MOAL Emma	ETU. T	UFR Médecine et techniques médicales
NASSIH Ouissal	ETU. T	UFR Lettres et Langage
NEAU Émilie	ETU. T	UFR Sciences et techniques
PRIOU Béatrice	Pers. Ext.	CARENE
SAMI Taklit	B	UFR Sciences et Techniques
STOYANOV Hélène	B	INSPÉ Angers
TUCHAIS Catherine	Pers. Ext.	FSU Loire-Atlantique

MEMBRES EN EXERCICE	PRÉSENTS À L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSÉS	ARRIVÉS EN COURS
34	15	8	11	0

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA SÉANCE

ALLEON Alexandra	Cheffe de cabinet
ANEX Sophie	Collaboratrice cabinet
BEZAULT Valérie	Cellule d'appui aux affaires institutionnelles
BRANCHEREAU Hervé	Directeur des affaires financières
CHOMARAT Magali	Directrice du comité des personnels de l'Université de Nantes
DEFOIS Serge	Directeur de cabinet
DURAND Christelle	Secrétaire générale adjointe – Directrice de l'organisation générale et de l'enseignement supérieur au Rectorat de Nantes
GASTINEAU Jérôme	Directeur de cabinet adjoint – Formation et vie des campus
GRASSET Olivier	Vice-président Recherche et science ouverte
GUÉGAN Lauriane	Responsable de la cellule des affaires institutionnelles
GUÉVEL Arnaud	Vice-président Formation et ressources éducatives libres
LORET Delphine	Directrice des ressources humaines et du dialogue social
MADEC Théo	Vice-président étudiant
MORÈRE Julie	Vice-présidente Vie de campus et solidarités
MOUHOUD Malik	Directeur général adjoint des services – Performance et Investissements
RENNER Marc	Administrateur provisoire de Nantes Université
ROMAN-DUBREUCQ Boris	Directeur général adjoint – Environnement social et institutionnel
SAINT-LOUIS Laëtitia	Agence comptable

Ordre du jour du conseil d'administration du 17 décembre 2021 à 9 heures

1 – Informations générales.....	5
AFFAIRES BUDGÉTAIRES	7
2 – Budget rectificatif (après examen en CPCA).....	7
VIE ÉTUDIANTE – VIE DE CAMPUS.....	12
6 – Bilan FSDIE	12
FORMATION	14
3 – Capacités d'accueil 2022-2023	14
4 – Attendus locaux des 1 ^{re} année – 2 ^e cycle (master).....	19
5 – Critères généraux d'examen des vœux des 1 ^{re} année – 2 ^e cycle (master).....	21
ACTION SOCIALE DES PERSONNELS.....	21
7 – Statuts du comité des personnels (CPUN).....	21
8 – Charte d'action sociale à l'Université	21
9 – Règlement intérieur de la commission de soutien exceptionnel du CPUN.....	21
RESSOURCES HUMAINES	23
10 – Bilan social 2020 Université de Nantes (rapport social unique).....	23
AFFAIRES BUDGÉTAIRES	30
11 – Tarifs	30
12 – Tarifs pour rendu compte (septembre et octobre).....	30
13 – Questions diverses.....	30

1 – Informations générales

LA PRÉSIDENTE propose de faire un point sur l'inspection générale lancée en novembre. L'Université de Nantes, au même titre que quatre autres Universités en France, faisait l'objet d'une inspection dite « normale », mais qui a soulevé des questions pour l'établissement, puisque la charge de travail des services concernés par l'inspection est particulièrement lourde en cette période, avec la création de Nantes Université. Dès le premier jour, la direction a demandé des aménagements pour tenir compte de ces circonstances, mais en vain. En outre, certaines pratiques inacceptables se sont installées rapidement, comme l'envoi de mails aux collègues par les inspecteurs le soir et le week-end pour leur demander des pièces ou des précisions. La PRÉSIDENTE a donc cosigné avec la directrice générale des services un courrier à l'adresse de l'inspection générale des finances pour l'informer qu'elles avaient demandé aux collègues de l'établissement de cesser de répondre à ces sollicitations, compte tenu de la manière dont le travail était conduit et de la pression que cela représentait pour eux. En réponse, une réunion a été organisée afin de permettre un meilleur dialogue entre les l'inspection générale des finances et les services.

Mme SCHLAEPPI, Directrice générale des services, indique que cette réunion a eu lieu sur la sollicitation de l'inspection générale des finances avec une délégation de cinq inspecteurs généraux des finances, qui, tout d'abord, ont reconnu qu'il y avait eu des « dérives » dans les pratiques des deux inspecteurs généraux ou en tout cas, que les multiples relances et leurs horaires n'étaient pas de nature à faire aborder cette mission de façon sereine. Ils ont également reconnu que le contexte de l'Université de Nantes était tout à fait particulier. Il a donc été convenu de façon formelle et bilatérale que cette mission serait suspendue jusqu'au 5 janvier, pour enjamber le passage à Nantes Université. L'IGF a en outre invité la direction, si cette mission devait à nouveau susciter de nouvelles difficultés dans les équipes, à le lui signaler.

LA PRÉSIDENTE évoque par ailleurs le contexte sanitaire, avec l'apparition de nouveaux variants et la recrudescence des contaminations. Une nouvelle circulaire du ministère de tutelle énonce les nouvelles règles à appliquer, qui sont traduites dans un arrêté, dont tous les membres du conseil d'administration ont pu prendre connaissance.

Mme SCHLAEPPI précise que les activités de formation sont maintenues en fonctionnement normal et sans jauge. En revanche, il a été fermement rappelé qu'il était nécessaire de respecter les gestes barrière et que la vaccination était fortement encouragée, et également, au-delà des termes de l'arrêté, le recours plus systématique à la visioconférence ainsi qu'au télétravail, y compris pour les personnels qui ne sont pas en convention de télétravail, jusqu'à trois jours par semaine. Le docteur Anne-Sophie ADDOU a mis sur pied un dispositif de vaccination exceptionnel à l'intention des personnels, qui permettra normalement de vacciner 500 collaborateurs avant les vacances de Noël, ce qui est remarquable. Il faut souligner qu'en tant qu'employeur, l'établissement n'est pas obligé de mettre sur pied un tel dispositif. La proposition de la médecine du travail a rencontré un vif succès, d'autant plus que les créneaux de vaccination disponibles sur le territoire rendaient difficile cette troisième injection. Il convient à ce titre de remercier le nouveau médecin du travail de l'établissement.

LA PRESIDENTE confirme que le succès de l'opération est manifeste. Il était important que l'établissement s'empare du sujet.

Mme DAVID estime important de faire en sorte que les formations universitaires soient maintenues sur site. Au niveau national, le SNESUP reste sceptique devant l'affirmation émise dans l'avant-dernière circulaire ministérielle selon laquelle les capteurs de CO₂ n'étaient pas très utiles. N'est-ce pas une tentative de masquer l'absence d'investissement ? Certes, les capteurs de CO₂ en eux-mêmes ne purifient pas l'air, mais rien n'a été fait au niveau national pour améliorer l'aération dans les bâtiments. En près de deux ans d'épidémie, il n'y a pas eu d'investissement dans ce domaine. C'est particulièrement grave, d'autant plus qu'il faut faire le maximum pour garder les étudiants. On a vu à quel point les étudiants souffraient de l'enseignement à distance généralisé et de la quasi-fermeture des campus. Outre le fait qu'ils n'ont pas eu les enseignements qu'ils auraient dû avoir, on constate des effets psychologiques que les étudiants paieront très cher à moyen et à long terme.

S'agissant de la vaccination, beaucoup d'étudiants sont vaccinés, mais pas tous. Parmi ces derniers, certains commencent à penser à la primo-vaccination, mais beaucoup ne trouvent pas de rendez-vous. Par ailleurs, la question du rappel vaccinal se pose. L'ouverture de centres de vaccination sur les campus, envisagée à la rentrée, mais repoussée par l'ARS et le rectorat au regard de l'existence du vaccinodrome et des vaccinations massives pendant l'été, retrouve de la pertinence au vu du nombre important de personnes désireuses de se faire vacciner et qui n'ont pas accès aux centres existants.

LA PRESIDENTE indique que la direction fait le maximum pour garder les étudiants sur site et pour assurer les formations et les examens. La circulaire ne prévoit pas de changement à ce sujet pour le moment.

Mme SCHLAEPPI, précise que s'agissant de la vaccination, d'après les derniers échanges avec l'ARS, il n'est pas envisagé la mise en place de vaccinodromes sur les campus. Mais des actions ponctuelles peuvent être organisées, qui ont plus vocation à sensibiliser et accompagner les étudiants qu'à en vacciner des milliers.

Au sujet des capteurs de CO₂, **M. ROMAN-DUBREUCQ**, Directeur général adjoint – Environnement social et institutionnel, rappelle qu'un groupe de travail du CHSCT, composé de représentants de l'instance, de conseillers de prévention et de la médecine du travail, s'est mis en place avant l'été, dans un contexte réglementaire évolutif, puisque le ministère a donné des consignes successives sur les capteurs de CO₂, qui n'étaient pas toujours identiques. Il en a résulté un rapport très complet, présenté au CHSCT début décembre, qui a pris le parti méthodologique d'analyser un échantillon de différents espaces au sein de l'Université : bureaux administratifs, amphithéâtres, salles de TS ou bibliothèques universitaires. Sur la base de cet échantillon, il est aujourd'hui possible d'extrapoler sur les espaces qui peuvent poser des difficultés du point de vue de la mesure du CO₂. Le rapport préconise de rappeler la nécessité d'aérer les espaces de façon constante et l'importance de porter le masque. Le rapport prévoit des mesures qui feront l'objet d'un point à l'occasion du prochain CHSCT.

M. GASTINEAU, Directeur de cabinet adjoint – Formation et vie des campus, indique que des réunions régulières ont lieu entre l'ARS, le rectorat et les trois Universités des Pays de la Loire, dont la dernière a eu lieu le 10 décembre. La vaccination constitue un point d'attention puisque les moins de 30 ans ne bénéficient que du vaccin Pfizer et que l'accès prochain au public de moins de 11 ans va amener

350 000 enfants sur les bancs de la vaccination en Pays de la Loire. Des pistes sont envisagées avec l'ARS pour proposer des créneaux aux étudiants avec l'ouverture du centre de vaccination à la Beaujoire. Cela dépendra des dispositifs en place et des stocks de vaccin. Une nouvelle réunion est prévue début janvier.

Mme SCHLAEPPI relève que ce n'est pas tant la contamination en cours, où les étudiants sont masqués, que les situations non masquées, pendant le déjeuner ou les moments festifs, qui exposent au risque. Le sujet de la restauration continue de poser difficulté.

Mme BARON observe que quatre ministères ont enfin compris que le Covid se transmettait dans l'air. Les instructions prévoient que si dans une salle, le taux de CO₂ de 1 000 ppm est dépassé, il faut sortir pour aérer. Ce n'est pas très difficile à appliquer, à condition de disposer d'un capteur qui mesure ce taux. Mme BARON signale qu'il y en a un dans son bureau. À trois personnes, malgré les distances et les masques, le taux de 1 000 ppm est ponctuellement atteint. C'est une problématique à la bibliothèque universitaire. Certains bureaux en commun ne peuvent pas rester fermés et le télétravail n'est pas possible trois jours par semaine. Pour ceux-ci, des capteurs de CO₂ ont été demandés.

AFFAIRES BUDGÉTAIRES

2 – BUDGET RECTIFICATIF (APRES EXAMEN EN CPCA)

M. AVERTY, 1^{er} Vice-président, précise qu'il s'agit du deuxième budget rectificatif de l'année, après celui du mois de juillet. Il est lié à plusieurs éléments. Une hausse de la subvention pour charge de service public de 2,3 M€ par rapport au budget rectificatif n° 1 est constatée, liée au financement de mesures nationales dans le cadre de la loi de programmation de la recherche et de la réforme des études de santé. Par ailleurs, 750 000 € de rééquilibrage pérenne ont été obtenus dans le cadre de la trajectoire de la masse salariale et financière. Une augmentation importante des produits de la formation payante, en particulier de l'apprentissage, est également enregistrée, puisque le nombre d'apprentis s'est fortement accru depuis le début de l'année. Ce développement de l'apprentissage est une bonne nouvelle, mais il est peut-être lié aux mesures prises par le gouvernement dans l'accompagnement du plan de relance pour les entreprises, qui réduit le coût de l'accueil des apprentis. Enfin, des opérations significatives du plan de relance immobilier prévues au budget 2021 ont été reprogrammées et reportées en 2022. L'établissement avait obtenu 18 M€ dans ce cadre. Par ailleurs, depuis le budget rectificatif n° 1, sur le plan de la situation patrimoniale, des variations de charges de fonctionnement ont été constatées à hauteur de -2,8 M€. C'est dû d'abord à une augmentation de l'enveloppe de personnel à hauteur de 100 000 €, principalement sur budget propre, avec des charges d'enseignement et des formations continues au niveau de la recherche, mais aussi à la diminution de 2,9 M€ de l'enveloppe de fonctionnement en termes de charges, liée à 5 M€ en moins sur le projet NExT, puisque des opérations ont été décalées dans le temps, avec une autorisation de dépenses jusqu'au mois de mars. En revanche, il faut noter une augmentation des charges de fonctionnement pour les dépenses en faveur des étudiants dans le cadre d'Erasmus et du Pass numérique, à hauteur de 1,6 M€. Enfin, les dépenses liées au Covid sont toujours présentes, à hauteur de 300 000 €.

Les produits de fonctionnement augmentent de 2,8 M€, notamment grâce à la subvention pour charge de service public de 2,3 M€. D'autres subventions sont en diminution, du fait du décalage d'un certain nombre de projets ou de projets qui se terminent, pour un total de -4 M€. Les produits autres, dont l'apprentissage, sont en augmentation, à 2,5 M€.

La variation du résultat prévisionnel d'exploitation par rapport à celui constaté au budget rectificatif n° 1 est une augmentation de 3,6 M€, puisque les charges diminuent de 2,8 M€ et que les produits augmentent de 0,8 M€. Le résultat prévisionnel d'exploitation atteindrait ainsi 300 000 €. Lors du budget initial, le résultat prévisionnel constaté était de -3 M€. Le budget rectificatif validé en juillet était de -3,3 M€. Avec cette variation de +3,6 M€, le résultat est positif à la fin de l'exercice. C'est une bonne nouvelle pour l'établissement, mais cela ne résout pas la situation, au regard du fort accompagnement de l'État à hauteur de 750 000 € pérennes et de la subvention ponctuelle de 1,2 M€ dans le cadre du dialogue stratégique de gestion. Ce résultat prend aussi en compte les moyens particuliers qui ont été attribués par le ministère dans le cadre de la subvention pour charge de service public, mais pour lesquels l'établissement n'a pas encore eu de dépenses, pour le moment. Ainsi, les moyens obtenus dans le cadre des rehaussements de postes de maître de conférences vers des postes de professeur d'Université arrivent en 2022, mais avec des enveloppes qui sont sur 2021 et 2022. Pour autant, la subvention pour charge de service public s'inscrit dans sa totalité dans l'exercice où elle est versée, donc l'exercice 2021, alors que les dépenses pourront arriver en 2022. Par conséquent, cela améliore le résultat de l'année 2021, mais il y aura en 2022 des dépenses pour lesquelles il n'y aura pas les recettes afférentes. C'est donc un résultat en demi-teinte, qui implique une vigilance. La capacité d'autofinancement s'élève à 5,8 M€, ce qui permet de couvrir une partie des investissements, mais ce n'est pas suffisant.

En investissement, des reprogrammations et des décalages dans le temps des opérations amènent une variation des dépenses d'investissement à hauteur de 8,8 M€ et une variation des recettes d'investissement de -7,5 M€. C'est principalement lié aux 4,1 M€ du plan de relance et au décalage du projet de transfert Joffre que porte l'établissement depuis plusieurs années à hauteur de 4,3 M€, qui sont décalés dans le temps. Le résultat prévisionnel d'investissement se monte ainsi à +1,3 M€, puisque s'il y a eu moins de dépenses, les recettes ont également été moindres, l'ensemble étant décalé. Il sera donc nécessaire de prélever 4 M€ dans le fonds de roulement, puisque dans le bilan du budget pour 2021 après ce budget rectificatif n° 2 en matière d'investissement, les dépenses s'élèvent à 22 M€ et les recettes, à 18 M€, soit une variation de 4 M€. Ces variations en fonction des exercices sont assez courantes, puisque ce sont des montants qui sont généralement travaillés de manière pluriannuelle.

Des éléments de comparaison permettent de suivre l'évolution de l'ensemble des résultats d'exploitation depuis 2017, avec également le budget initial et les deux budgets rectificatifs de 2021. Par rapport aux prévisions initiales, la capacité d'autofinancement est en hausse, à 5,8 M€ contre 2,6 M€ prévus, du fait du décalage des opérations et des neutralisations, qui permettent de mettre plus d'éléments dans la capacité d'autofinancement. Le fonds de roulement, prévu à 20,7 M€ après le premier budget rectificatif, atteint 22 M€ en raison également du décalage en matière d'investissement.

Le résultat, à 300 000 €, est juste à l'équilibre pour la troisième année consécutive, et largement en dessous des 500 000 € en 2019, 2020 et 2021, puisqu'en 2019 et en 2020, il avoisinait les 150 000 €, alors qu'il s'établissait à 1 M€ en 2017 et à 3 M€ en 2018.

L'évolution de la capacité d'autofinancement depuis 2017 est stable, avec des variations importantes, mais à la hausse ou à la baisse d'une année sur l'autre. Elle aura permis, en 2021, de financer 26 % des investissements. L'augmentation de la capacité d'autofinancement provient de l'effet conjugué entre la hausse globale des amortissements et leur neutralisation.

Avec 22 M€, le fonds de roulement est passé en dessous du seuil d'alerte, fixé par le ministère à 25 jours de charges décaissables, ce qui appelle une vigilance accrue par rapport aux années passées, où il se situait entre le seuil d'alerte et le seuil de vigilance.

Le solde budgétaire s'élève à -700 000 €, contre -16,1 M€ prévus au budget rectificatif n° 1. Cette variation importante est liée principalement au décalage de différentes opérations. La totalité des autorisations

budgetaires se monte à 348,4 M€ en crédits de paiement, dont la plus grosse partie est pour les dépenses de personnel, à hauteur de 274 M€. Viennent ensuite le fonctionnement et l'investissement. Les recettes globalisées, c'est-à-dire non affectées, s'élèvent à 315,7 M€, dont 258,4 M€ de subvention pour charge de service public et 2,3 M€ au titre de la contribution « vie étudiante et de campus ». Les recettes fléchées, dont la destination est prévue par convention, s'élèvent à 32 M€, dont 6,6 M€ le cadre du projet NExT.

En termes de consommation d'emplois, les prévisions, à la fin septembre 2021, étaient de 3 266 équivalents temps plein annuel travaillé [ETPT], pour un plafond d'emplois fixé par l'État à 3 347, soit une petite augmentation par rapport au réalisé 2020, qui était de 3 345. Les emplois sur ressources propres augmentent, puisque le réalisé de 2020 était de 615,8 et qu'ils seraient à 653,2 en fin d'exercice. L'augmentation reste à vérifier. Si la consommation d'emplois sur budget de l'État est inférieure en ETPT au plafond d'emplois, en termes de recettes et de dépenses, en encaissements, la dotation de l'État sur la masse salariale s'élève à 234,6 M€ et les dépenses de masse salariale État, pour l'établissement, à 237,5 M€. Il y a donc un décalage de 2,9 M€ entre ce que verse l'État et ce que l'établissement dépense sur le budget de l'État. Pour les ressources propres, les encaissements et les décaissements sont identiques, puisque l'établissement les gère ligne à ligne. Il avait été initialement prévu 2,7 M€ au budget rectificatif n° 1, et ce sont 2,9 M€ en fin d'exercice. C'est lié aux moyens attribués dans le cadre de la subvention pour charge de service public, en particulier via la loi de programmation de la recherche pour des dépenses qui arriveront éventuellement en 2022, mais qui ont généré des recettes en 2021, ce qui permet de diminuer cet écart. En 2019, l'écart était de 5,1 M€ et en 2020, à 3 M€.

S'agissant des 18 M€ obtenus dans le cadre du plan de relance, les autorisations d'engagement se font sur 2021 et sur 2022. Avec la reprogrammation des crédits de paiement, des dépenses sont décalées jusqu'en 2024. La plus grande partie des crédits de paiement seront sur 2022, sachant que davantage de dépenses étaient prévues pour 2021.

La trésorerie se porte globalement bien, puisque l'exercice devrait se terminer avec 42,3 M€ de trésorerie, soit 47 jours de charges décaissables, avec un seuil de vigilance à 30 jours. Elle progresse par rapport au budget rectificatif n° 1, où elle avait été estimée à 36,8 M€. Ce sont, là encore, les décalages qui ont amené à moins dépenser. Mais elle reste inférieure à celle de 2020, qui s'élevait à 43,4 M€.

En synthèse de ce budget rectificatif, **M. AVERTY** indique que le déficit du budget avait été prévu à 3 M€ et que le budget rectificatif n° 2 présente un résultat tout juste à l'équilibre de 300 000 €. La subvention pérenne de 750 000 € devait permettre d'avoir l'exercice à l'équilibre, et il avait été pressenti, à l'automne, que les moyens seraient accordés dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, mais sans avoir les dépenses en face. Ces prévisions se réalisent. Mais l'augmentation structurelle de la dotation de l'établissement reste nécessaire. Avec les moyens dont dispose actuellement l'établissement, il est évident qu'en 2022, il se retrouvera à nouveau dans une situation délicate. Il importe donc de continuer les échanges avec le ministère pour obtenir un re-basement de la dotation.

LA PRESIDENTE salue la direction des affaires financières et l'agence comptable pour le travail réalisé et invite les administrateurs à s'exprimer au sujet du budget rectificatif n° 2.

Mme PONTIER-NURIT observe que l'évolution des ressources propres est largement liée à l'évolution des ressources de l'apprentissage. Elle informe le conseil d'administration que les mesures d'aide aux entreprises ont été prolongées jusqu'au 30 juin 2022 et suggère d'inviter les collègues à signer le plus de contrats avant cette date, même si les formations ne commencent qu'au 1^{er} septembre.

LA PRESIDENTE relève la pertinence de la remarque.

Mme DRONNEAU alerte le conseil sur le fait que la réforme de l'apprentissage qui donne lieu à ces ressources exceptionnelles amène un questionnement sur le financement de l'apprentissage au niveau master. Ceci induit une vigilance dans l'élaboration des budgets, qui reposent sur l'attente de certaines ressources issues de l'apprentissage. Il y aura certainement lieu de revisiter ces modèles à la rentrée prochaine, parce que les recrutements au niveau master pourraient être remis en cause.

M. AVERTY pense qu'un travail collectif est à mener pour montrer aux financeurs que les formations par l'apprentissage sont intégralement financées sur les ressources propres de l'établissement. Ils ont parfois tendance à penser qu'elles sont financées par l'État et que cela les dispense de payer la totalité, contrairement aux formations assurées par des organismes privés. Ce sujet est distinct de l'accompagnement des entreprises par l'État, parce que l'apprentissage doit continuer à être une voie d'excellence, que l'État aide ou non les entreprises. C'est une véritable culture de l'apprentissage qui est à installer, parce que ce mode de formation fonctionne très bien et que sans l'apprentissage, l'établissement ne pourrait proposer la totalité des formations actuellement ouvertes.

M. BUTEAUD s'enquiert du montant des encaissements perçus en 2021 qui devront être décaissés en 2022.

M. BRANCHEREAU, Directeur des affaires financières, précise que le décalage du plan de relance immobilier induit des effets de bord très conséquents. L'établissement a reçu des versements de la part de l'État pour sa mise en œuvre à hauteur de 4 M€, mais il n'en utilisera que 1 M€ sur l'exercice. Le décalage entre les prévisions d'encaissements et de décaissements provoque la variation de la trésorerie en fin d'exercice et qui explique son niveau élevé.

M. BRANCHEREAU revient par ailleurs sur l'apprentissage. Le CFA a organisé une réunion avec l'ensemble des directeurs de composante de l'Université concernés par le sujet ainsi que les responsables des services financiers. Il en ressort qu'en effet, la prudence est de mise, puisqu'un décret en cours de préparation va minorer la prise en charge des apprentis par France Compétences. Le ministère vise une diminution de 20 %, ce qui n'est pas négligeable. Cela pose la question de la pérennité de ces ressources pour l'établissement lorsqu'il opère des recrutements sur ces ressources, puisque l'établissement devra prendre en charge ces 20 % dans sa stratégie financière pour les exercices à venir.

M. BUTEAUD précise qu'il demandait quels étaient les montants.

M. BRANCHEREAU renvoie au tableau n° 2 sur les autorisations budgétaires. Il est prévu d'encaisser, à l'échelle de l'établissement, 347 693 356 €, et de décaisser 348 M€. Cette prévision prend en compte la subvention de 750 000 € de l'État, mais aussi toutes les opérations pluriannuelles de l'établissement, notamment l'ensemble des contrats de recherche et la formation payante. La variation est faible, puisque le solde budgétaire déficitaire sera de seulement 706 000 €, correspondant au décalage entre les prévisions d'encaissements et de décaissements.

M. BUTEAUD en conclut qu'entre les 300 000 € et les 750 000 €, le delta s'élève à 1 M€.

M. BRANCHEREAU le confirme. Il est prévu, en caisse, davantage de décaissements que d'encaissements. Ensuite, on rattache les produits à l'exercice et sur les 300 000 €, certains produits ne sont pas encore perçus : les droits d'inscription de la formation continue et de l'apprentissage, qui sont un droit constaté, sont rattachés à l'exercice et produisent un résultat positif de 0,3 M€. C'est la distinction entre la comptabilité budgétaire et la comptabilité générale.

Mme MONTILLET relève, en page 3 de la note de l'ordonnateur, au sujet des personnels BIATSS, un recrutement pour l'Université Bretagne Loire de plus de 3,5 ETP. Or l'UBL est fermée depuis 2019. S'agit-il d'un projet pluriannuel qui avait été prévu et jusqu'à quand ce type de financement au titre de la défunte UBL se prolongera-t-il ?

M. AVERTY précise que lorsque l'UBL a été dissoute, les personnels ne se sont pas retrouvés à la rue du jour au lendemain. Des postes ont été réaffectés dans les établissements, dont l'Université de Nantes, dont un certain nombre étaient vacants à l'époque. L'établissement a récupéré les supports, devenus pérennes pour l'Université de Nantes, qui ont fait l'objet de recrutements qui arrivent maintenant au budget.

Mme MONTILLET suggère de fournir cette précision dans la note, parce que le sujet pourrait interroger.

M. BRANCHEREAU indique que ce n'est pas réglementaire. Le conseil d'administration s'était engagé à suivre ce transfert de 25 emplois de l'UBL vers l'Université de Nantes et à la fin du premier exercice, 20 emplois seulement avaient été consommés. La note donne la traçabilité de ces 25 emplois. La formulation n'est peut-être pas explicite pour les personnes qui n'ont pas suivi ces évolutions. Il précise qu'une partie d'entre eux sont affectés au service inter-établissement numérique créé à la fin de l'exercice.

LA PRÉSIDENTE précise que le vote des budgets est soumis à un quorum particulier, qui n'est pas atteint.

Mme GUÉGAN, Responsable de la cellule des affaires institutionnelles, confirme que pour les questions budgétaires, le code de l'éducation impose un quorum spécifique, en l'occurrence la présence de la moitié des membres en exercice, n'incluant pas les membres représentés. À défaut, la décision ne peut donc être actée. Il manque trois membres présents.

LA PRÉSIDENTE explique que cette situation inédite est due au fait que des administrateurs étudiants sont en examen et que les représentants des collectivités sont en session au sein de leurs propres instances. Des discussions sont en cours avec le rectorat pour envisager des solutions.

M. MOUHOUD, Directeur général adjoint des services – Performance et Investissements, indique qu'après échange, le recteur autorise une re-convocation du conseil ce même jour à midi pour l'adoption du budget rectificatif, qui pourrait se tenir en visioconférence.

Mme DURAND confirme cette proposition.

LA PRESIDENTE indique qu'une convocation va être envoyée pendant la séance et propose de passer au point 6 de l'ordre du jour, au regard des contraintes de Théo MADEC.

VIE ÉTUDIANTE – VIE DE CAMPUS

6 – BILAN FSDIE

M. MADEC présente le bilan du fonds de solidarité au développement des initiatives étudiantes soumis à la commission de la formation et de la vie universitaire la semaine précédente. Ce fonds de soutien financier aux initiatives et aux projets des étudiants est abondé depuis 2018 par la contribution de vie étudiante et campus (CVEC) et auparavant, directement par les frais d'inscription des étudiants. Cinq ou six commissions se tiennent annuellement. Elles sont composées d'élus étudiants, enseignants, personnels et représentants des pôles ainsi que de représentants de partenaires extérieurs (CROUS, collectivités de La Roche-sur-Yon, Saint-Nazaire, Nantes, etc.), et autres partenaires investis dans la vie étudiante et les projets associatifs. Le FSDIE a deux modes de financement : le financement de projets que les associations présentent en commission et le financement d'associations directement conventionnées, c'est-à-dire des organisations étudiantes qui détiennent des sièges dans les conseils centraux de l'établissement ou des associations conventionnées pour leurs actions et leurs projets associatifs. À ce dernier titre, le conseil d'administration s'est prononcé le 16 novembre sur le conventionnement du Laboratoire des savoirs, portant à quatre le nombre d'associations conventionnées par l'établissement.

En termes de bilan, les conditions de l'année 2021 ont ralenti l'activité associative et la formation. Au-delà du Covid, il a été décidé de rénover la charte de fonctionnement du FSDIE pour permettre à des associations de prétendre à de nouvelles aides à la formation, la prise en compte de plus de formes juridiques d'associations dans les financements et un déblocage d'une partie des fonds pour soutenir les associations qui seraient mises en difficulté par la crise sur la prise en charge des frais bancaires et administratifs, qui sont des frais incompressibles pour les associations. Le bilan, réalisé au 1^{er} décembre 2021, avant la tenue de la dernière commission de l'année, fait état d'une utilisation de 152 390 € du FSDIE. L'aide sociale de CROUS n'est plus abondée directement par le FSDIE : c'était par l'ancien canal de réception des frais d'inscription des étudiants qu'elle était redispachée. Désormais, le CROUS récupère lui-même sa quote-part de la CVCE et elle n'a plus à être décomptée du FSDIE. L'utilisation des fonds se répartit globalement entre les soutiens aux projets, d'une part, qui passent en commission pour les porteurs de projet ou qui sont alloués dans le cadre des conventions annuelles, et d'autre part, le financement des quatre organisations représentatives étudiantes de l'établissement.

En 2021, 55 projets associatifs ont été examinés, soit une vingtaine de moins que l'année précédente. La commission, qui est souveraine, est libre de refuser des projets qui ne répondraient pas aux valeurs de l'établissement ou aux critères définis par la charte du FSDIE. 38 projets ont bénéficié d'une attribution, à des hauteurs très variables, puisque certains projets s'inscrivent dans une très petite échelle et demandent moins de financement que d'autres, très importants en termes de volume, qui demandent beaucoup d'investissement. L'attribution moyenne est de 1 800 €. Les projets relèvent essentiellement de quatre grands domaines. Le premier est celui de la solidarité et de la santé, sur lequel les étudiants ne se sont jamais autant mobilisés que cette année. Viennent ensuite la culture scientifique, les projets culturels et les projets de sport et de loisirs, dans la mesure où ils sont réalisables. Par rapport à l'année précédente, on

observe une très forte augmentation des projets solidaires et de culture scientifique et une diminution des projets relatifs à l'animation et à l'événementiel, puisque les campus étaient fermés, ainsi que des projets de formation associative, puisque les associations ont eu du mal à toucher de nouveaux bénévoles et avaient donc des besoins de formation moindres.

Au-delà du bilan quantitatif, M. MADEC propose d'illustrer la dimension qualitative des projets en citant quelques exemples : une table ronde sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui a fait salle comble au pôle étudiant, avec une assistance mêlant personnel et étudiants de l'Université, des initiations à la langue des signes française dispensées par l'association des étudiants en orthophonie, qui fait partie de leurs besoins professionnels, mais qui n'est pas dispensée par la formation, un raid multisports de nature organisé par le bureau des élèves de Polytech, qui a réuni à la fois des acteurs du territoire, des habitants de Nantes et des étudiants de l'établissement, ainsi que la création de deux nouveaux journaux et d'un podcast sur différents campus de l'Université pour partager des initiatives et des actualités.

M. GOULLET souligne l'intérêt de ce bilan, qui fait apparaître les différents volets de la vie étudiante. Contrairement aux idées reçues, la convivialité ne représente pas la part essentielle des financements. Il salue le travail réalisé par les acteurs de la vie étudiante : la direction de la vie étudiante et les différents vice-présidents, notamment par Théo MADEC pour l'animation des commissions. Le soutien apporté par l'établissement à Polytech est important. Au-delà de l'aspect financier, c'est aussi une démarche qui est structurante parce qu'elle met les étudiants en responsabilité en leur demandant d'établir des budgets solides et des bilans. En interne, cela aide le personnel de Polytech à adopter des critères similaires. Il est manifeste que les associations ont éprouvé des difficultés liées au contexte sanitaire. M. GOULLET demande si pour la suite, le budget retrouvera son niveau d'avant la crise.

M. MADEC remercie également le pôle de la vie étudiante et l'équipe de la direction de la formation et de la vie étudiante pour l'accompagnement de ces projets et des acteurs, sans lesquels aucun projet ne serait mené à terme. Il précise par ailleurs que l'enveloppe allouée globalement sur le FSDIE en 2021 avoisinait les 200 000 €, pour une attribution de 180 000 € à des projets associatifs. L'enveloppe n'a pas été totalement consommée, comme c'est le cas la plupart du temps : il reste toujours un reliquat. Les projets qui peuvent être financés le sont toujours : il n'y a pas de souci à se faire sur l'enveloppe globale. Les projets qui sont refusés le sont parce qu'ils ne sont pas solides, parce qu'ils sont dangereux ou qu'ils ne correspondent pas aux valeurs de l'établissement. En revanche, on peut se demander si le nombre de projets et le niveau d'engagement des associations reviendront à leur niveau antérieur. C'est un sujet sur lequel travaille la commission. C'est la raison pour laquelle l'enveloppe dédiée à la formation des associations a été augmentée dans la rénovation du FSDIE et de sa charte pour leur permettre de se relever après la crise. C'est aussi la raison de la prise en charge des frais incompressibles d'assurance et de banque.

M. CORRÉARD demande s'il est possible de trouver sur Internet des informations relatives aux projets des associations en matière de culture scientifique ou de solidarité.

M. MADEC indique que le pôle de la vie étudiante a pour projet de réaliser des bilans plus visibles pour la communauté étudiante, à la fois pour valoriser les initiatives et pour permettre à tous les acteurs de l'établissement d'en prendre compte. À l'heure actuelle, il n'existe pas de page dédiée sur le site Internet. Il faut consulter les pages des associations ou du pôle pour avoir connaissance des activités. [Il est précisé ultérieurement que jusqu'à 2019, les bilans produits par les associations quand elles ont terminé leurs

événements figurent sur l'intranet. Des actualisations sont attendues pour les années suivantes.] M. MADEC cite deux exemples de projet en matière de solidarité : celui d'Anophèle, une association du pôle « santé », qui a réalisé des distributions de *cups* et protections périodiques à titre gratuit ou à très faible coût et une sensibilisation à l'usage de dispositifs alternatifs au jetable, et celui de la SurpreNantes Épicerie, qui distribue entre 100 et 200 paniers alimentaires chaque semaine au bâtiment de la Censive pour des étudiants de toutes les formations. Sur le volet de la culture scientifique, M. MADEC cite l'association conventionnée Le Laboratoire des savoirs, qui réalise tout au long de l'année des conférences, des sensibilisations et de la vulgarisation scientifique auprès des étudiants, mais aussi auprès des écoles et des lycées et qui, à ce titre, joue un rôle de facilitateur d'accès à l'enseignement supérieur pour des jeunes qui par défaut, ne s'orienteraient pas dans ce sens pour des questions sociales.

Mme BARON demande si le montant non dépensé est reporté sur l'année suivante.

M. MADEC précise que le reliquat n'est pas récupéré par le ministère. Il est remis dans un pot commun qui est redistribué ensuite sur des thématiques de vie étudiante. Il est néanmoins très faible. Une réflexion est engagée pour l'employer de manière utile aux associations et à l'activité de vie étudiante et de vie associative de l'établissement, par exemple pour la location ou l'achat de sono, de chaises, de tables ou de barnums qui pourraient être mutualisés.

LA PRESIDENTE souligne combien ces actions sont essentielles à la vie de campus et à la vie de l'Université, en particulier pour soutenir les étudiants dans des périodes compliquées.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le bilan du FSDIE.

FORMATION

3 – CAPACITES D'ACCUEIL 2022-2023

a. CAPACITES D'ACCUEIL 2022-2023 1^{re} année – 1^{er} cycle LMD (Licence/L.AS/PASS/BUT/ DEUST)

M. GUÉVEL indique que l'établissement a pour ambition politique de porter une augmentation progressive raisonnée qu'il soit en capacité d'assumer sur le plan financier, sur le plan de l'encadrement et sur le plan des capacités d'accueil, et qui dépend donc du soutien du ministère. Au total, la projection d'accueil pour la rentrée 2022-2023 est de 9 169 places pour cette 1^{re} année de 1^{er} cycle, soit une augmentation de 135 places. C'est une progression modeste, mais qui témoigne d'une trajectoire qui est présente. Les composantes sont soutenues dans l'effort qu'elles pourront produire pour augmenter progressivement les capacités d'accueil et faire face à la demande croissante, avec de nouvelles formations qui sont ouvertes, comme une double licence en histoire de l'art – droit, qui amène une petite évolution de la capacité d'accueil de +35 places, et un parcours préparatoire au professorat des écoles (PPPE) porté par l'UFR Lettres et langages avec le lycée Carcouet, avec 30 places, pour lequel le ministère vient de délivrer son aval. Les bachelors universitaires de technologie proposent une évolution de +55 places liée en partie à l'ouverture de la spécialité GACO (gestion administrative et commerciale des organisations). Un DEUST de préparateur en pharmacie est également ouvert. Les capacités d'accueil pour les parcours de formation en orthophonie

et en orthoptie n'évoluent malheureusement pas, malgré la volonté des écoles : elles sont fixées par arrêté national des deux ministères de tutelle. La commission de la formation et de la vie étudiante, le 9 décembre, a rendu un avis contrasté : les étudiants ont salué l'effort et la trajectoire soutenue par l'Université, mais s'abstiennent ou sont contre ces capacités d'accueil, systématiquement, puisque leur souhait serait que l'établissement puisse accepter tous les étudiants souhaitant une première inscription à l'Université de Nantes, ce qui n'est aujourd'hui matériellement pas possible pour des raisons matérielles ou financières.

Mme BARON s'enquiert du nombre de demandes en regard des capacités d'accueil.

M. GUÉVEL indique que ces éléments se travaillent en amont de la commission avec chacune des composantes. Une capacité d'accueil très supérieure pourrait être affichée, notamment en face de formations peu demandées, mais cela n'aurait pas d'impact sur une augmentation réelle du nombre d'inscrits et de primo-inscrits à la rentrée prochaine. Au contraire, il s'agit de viser une élévation partout où il y a de la tension et pour de nouvelles formations attractives.

Mme DAVID regrette de n'avoir pu préparer ce sujet, puisque les documents ont été communiqués trop tardivement. Elle souhaite connaître l'évolution du nombre d'élèves dans l'académie de Nantes pour la comparer avec l'évolution prévue par l'établissement, puisque même si elles ne sont pas linéaires, il y a tout de même une corrélation entre les deux.

Mme DAVID signale par ailleurs que le CNESER a voté contre la mise en place des parcours préparatoires au professorat des écoles. Les organisations syndicales y sont opposées et le CNU 70 a voté une motion contre. La formation des professeurs des écoles se déroule en licence, en trois ans, voire davantage, pour des étudiants qui généralement, vont se former en lettres, en histoire-géographie, en mathématiques, en sciences de l'éducation..., et qui font un master en deux ans à l'Inspé. Le PPPE est une formation qui se déroule très largement en lycée, notamment en 1^{re} année, avec une inversion de la proportion, entre la 1^{re} et la dernière année, de la formation qui se déroule en lycée et à l'Université. C'est donc une formation qui se scolarise, qui se « secondarise » et qui se « désuniversitarise ». Mme DAVID indique que les organisations syndicales ne peuvent pas défendre le fait que la formation des enseignants quitte en partie l'Université pour être scolarisée. Certes, les enseignants dans les PPPE ont vocation à enseigner dans le monde scolaire, mais c'est à l'Université que l'on peut se former aux différentes disciplines qui concourent à la formation des enseignants.

M. GUÉVEL reconnaît que les documents ont été trop tardivement partagés sur le Prodoc. Plusieurs facteurs ont rendu la situation très complexe, également pour tenir cette commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU), puisque certaines informations ont été reçues le 9 décembre au matin pour une CFVU à 14 heures. Le contexte est très contraint et il est parfois difficile d'obtenir tous les éléments de la part des composantes, qui font pourtant un travail considérable et sont très à l'écoute des demandes de l'établissement, mais qui, en fin d'année, ont une charge de travail importante. La direction de la formation et de la vie étudiante réalise un travail colossal pour recueillir ces données et instruire les dossiers.

S'agissant de l'alignement avec le nombre de bacheliers, il y a certes un effort à faire parce que sur le plan démographique, il est annoncé un plus grand nombre de candidats dans les prochaines années et donc un nombre de demandes d'accès à l'enseignement supérieur accru sur le territoire. Néanmoins, il n'est pas possible de garantir un alignement parfait, puisque l'établissement est limité dans ses capacités d'accueillir

les étudiants dignement. C'est pourquoi l'établissement poursuit une trajectoire d'augmentation raisonnée en fonction de ses moyens.

Enfin, pour ce qui concerne le PPPE, il s'agit bien d'une formation universitaire, portée par l'Université, en collaboration avec un lycée plus représentatif de la mixité sociale que le lycée Clemenceau, et avec lequel l'UFR Droit et sciences politiques travaille déjà. La formation est à cheval entre le lycée et l'Université. En 1^{re} année, 75 % de la formation est dispensée par le lycée et 25 % par l'Université, mais cette proportion passe à 50 %/50 % en L2 et s'inverse en L3, où 75 % de la formation se fait à l'Université. Cette formation répond à tous les standards de l'Université et constitue une expérimentation intéressante, puisqu'elle impose une collaboration forte avec un lycée et qu'elle participe aux liens que l'Université doit tisser avec le lycée. L'établissement s'est engagé dans l'ouverture de cette formation sans précipitation, puisqu'il a différé son engagement d'une année, contrairement à d'autres Universités, qui se sont engagées immédiatement, dès le lancement de cette proposition par le ministère. L'Université de Nantes a préféré prendre le temps de réfléchir et de poser tous les éléments. L'UFR Lettres et langages s'engage très volontairement dans ce dispositif. Cette formation a de grandes chances de rencontrer son public, puisque c'est le cas dans toutes les Universités qui l'ont ouverte l'année dernière.

M. CORRÉARD, qui représente l'UFR Lettres et langages, confirme l'engagement concret de la composante dans cette formation. Il ajoute que l'équipe de l'UFR a soulevé les mêmes questions que Marie DAVID : la création de ces PPPE pose de nombreux problèmes de principe. Ce sont des systèmes parallèles et concurrents par rapport à la formation universitaire, même si celle-ci est associée. Des moyens plus importants que pour des étudiants ordinaires y sont consacrés. Un objectif social est affiché et l'association entre lycée et Université est intéressante sur le papier, même si elle s'annonce complexe. M. CORRÉARD considère qu'il fallait répondre à cet appel à deux titres. D'une part, parce qu'il s'agit de l'expérimentation d'une formation pluridisciplinaire qu'il ne peut être mise sur pied au sein de l'Université, en particulier parce qu'il n'est pas possible de donner une licence formant à objectif professionnel aussi étroit. D'autre part, parce que des PPPE se sont déjà ouvertes dans d'autres Universités et qu'il ne faut pas perdre des étudiants qui iraient s'inscrire ailleurs. Enfin, ce PPPE est complémentaire avec les formations en lettres, sciences de l'éducation, mathématiques qui existent déjà. Le public qui y donnera suite n'est pas forcément le même. L'affichage « classe préparatoire » peut attirer des étudiants très motivés, travailleurs, de bon niveau qui se sentiraient une vocation pour le professorat des écoles. Toutes ces raisons justifient l'ouverture de ce PPPE, et des bilans de l'expérimentation devront être rapidement tirés.

Mme DURAND, évoquant l'appariement entre les capacités d'accueil et l'évolution des bacheliers, précise que l'académie de Nantes est plus attractive que d'autres, qui sont en perte d'élèves depuis longtemps. Même si l'on observe un infléchissement du nombre d'élèves en terminale cette année, les prévisions demeurent stables pour l'année prochaine. En Loire-Atlantique, on attend une très faible hausse chez les bacheliers généraux et technologiques, à hauteur de 190 élèves supplémentaires sur des centaines de milliers d'élèves. La Vendée prévoit également une hausse des élèves de terminale, mais les estimations y sont difficiles en raison des fortes variations d'effectifs d'une année sur l'autre, notamment par des jeux de transfert entre le public et le privé.

Mme DAVID constate que le choix d'une trajectoire responsable en termes de nombre de places reflète le point de vue de la présidence. La nécessité de financer les places est une préoccupation légitime. Elle exprime que l'Université doit pouvoir accueillir tous les bacheliers, de la même façon que l'hôpital doit pouvoir accueillir tous les malades. C'est un service public qui à ce titre, doit être ouvert à tous.

M. GUÉVEL fait valoir que la présidence de l'Université aimerait bien, elle aussi, que l'établissement puisse accueillir tous ceux qui souhaitent intégrer l'Université. Mais l'Université doit aussi proposer aux étudiants qu'elle accueille des formations de qualité. La trajectoire est dessinée au regard de ces deux éléments. M. GUÉVEL relève à ce sujet que dans le département de Loire-Atlantique, bassin de recrutement prioritaire de l'Université de Nantes, ce sont 190 nouveaux bacheliers qui sont attendus. L'établissement propose 135 places, et n'est pas le seul sur le territoire à accueillir des bacheliers en études supérieures. Les chiffres sont donc plutôt encourageants.

Mme DAVID annonce un vote défavorable qui ne porte pas sur le fond des propositions, mais sur le principe des capacités d'accueil en licence et contre l'ouverture des PPPE.

Le conseil d'administration approuve à la majorité (15 voix pour, 5 voix contre, 3 abstentions) les capacités d'accueil 2022-2023 en 1^{re} année de 1^{er} cycle LMD (Licence/L.AS/PASS /BUT/DEUST).

b. CAPACITES D'ACCUEIL 2022-2023 : L2 et L3 en STAPS

M. GUÉVEL explique que l'UFR STAPS a demandé la reconduction des capacités d'accueil en L2 et L3 pour les quatre mentions votées en conseil d'administration pour l'année précédente. La présidence a officiellement déclaré en CFVU ne pas soutenir le principe d'affichage de capacités d'accueil en L2 et L3. Néanmoins, cette composante est victime du succès de l'ouverture, en licence, de la mention « activité physique adaptée et santé », qui rencontre un public trop important. La composante indique que si elle ne peut pas réguler les flux et afficher des capacités d'accueil, au moins pour éviter des candidatures extérieures, il faudra reconsidérer l'offre de formation de 1^{er} cycle. Dans ce contexte, l'établissement, appliquant un principe de réalité, a accepté de soutenir la composante pour qu'elle affiche des capacités d'accueil. Elle a été prévenue que ce ne serait pas durable. Il faut souligner que selon le bilan réalisé au terme de l'année 2020-2021, tous les étudiants diplômés à l'Université de Nantes qui ont demandé une poursuite d'études dans une mention de leur choix ont obtenu une inscription en L2 et en L3 dans la mention de leur choix. L'objectif qui avait été fixé à la composante est donc atteint.

Le conseil d'administration approuve à la majorité (16 voix pour, 3 voix contre, 4 abstentions) les capacités d'accueil en 1^{re} année de 2^e cycle STAPS (master).

M. GUÉVEL précise que le conseil d'administration est invité à approuver les capacités d'accueil en M1 et en M2, d'une part, et en 1^{re} année de 2^e cycle de santé, d'autre part.

c. CAPACITES D'ACCUEIL 2022-2023 : 1^{ère} et 2^{ème} année de master

Pour les M1 et M2, la trajectoire est identique, avec un effort plus important de la part de l'Université et des composantes, à raison d'une augmentation de 7 % du nombre de places en M1. La dynamique souhaitée par l'établissement doit être suivie par des efforts conséquents des composantes. On perçoit une forte pression à l'entrée en master de droit ou de psychologie, qui conduit à accompagner les composantes pour qu'elles envisagent une augmentation des capacités d'accueil. C'est le cas en droit, avec une évolution

déjà en début d'année 2021, mais qui connaîtra une évolution encore supérieure à la prochaine rentrée et réorganisation de l'architecture de son offre de formation. La présidence se réjouit que l'UFR Droit et sciences politiques s'engage dans cette dynamique. L'établissement est également très attentif pour l'UFR de psychologie, mais regrette qu'aucune augmentation ne puisse être affichée cette année. La composante garantit néanmoins que la trajectoire sera celle-ci dans les années à venir, avec notamment la création d'une mention nouvelle et l'ouverture de son offre de formation. Globalement, on observe une belle évolution des capacités d'accueil de l'entrée en M1 cette année et une stabilité de ces capacités en M2 pour l'année prochaine, qui sera la répercussion mécanique de l'évolution de la hausse des capacités en M1.

Le conseil d'administration approuve à la majorité (18 voix pour, 3 voix contre, 2 abstentions) les capacités d'accueil du 2^e cycle.

d. CAPACITES D'ACCUEIL 2022-2023 : 1^{re} année – 2^e cycle de santé

M. GUÉVEL indique que le ministère impose de recueillir l'approbation du conseil d'administration sur les capacités d'accueil en 1^{re} année de 2nd cycle des études de santé pour les quatre filières portées par le pôle « santé » : médecine, pharmacie, odontologie et maïeutique. Le ministère a aussi demandé l'approbation de l'évolution envisagée sur cinq ans. Une première discussion engagée avec l'ARS a permis au pôle d'afficher une évolution de 15 % en moyenne pour les quatre filières de formation. Mais l'ARS a ensuite fait savoir au doyen de l'UFR de médecine, préfigurateur du pôle « santé », qu'elle souhaitait que soit envisagée une évolution plus importante de ces capacités d'accueil dans les années à venir. Cette information est arrivée la veille de la CFVU du 9 décembre. Il a donc fallu ajuster la délibération en séance avec les élus, qui ont été d'accord pour adopter ces perspectives d'évolution envisagées a minima à 15 % en moyenne sur les cinq années à venir. Elles seront vraisemblablement corrigées à la hausse. Le pôle « santé » va devoir s'organiser en conséquence, mais c'est une évolution très positive pour les étudiants.

Mme DAVID comprend l'intérêt des tutelles nationales de prévoir l'évolution de la formation des personnels de santé à moyen terme, qui est cruciale, mais ne voit pas le sens, d'en demander le vote au niveau local par le conseil d'administration, a fortiori si ce n'est pas contraignant.

M. GUÉVEL précise qu'au contraire, c'est justement pour que les Universités s'engagent sur une évolution chiffrée à cinq ans que le ministère demande aux conseils d'administration de s'exprimer sur ce point. En adoptant une évolution à 15 %, l'établissement répond au ministère, qui pourrait s'en satisfaire. Mais localement, l'ARS n'est pas d'accord et souhaite une évolution supérieure. L'ARS doit entériner une évolution avec le pôle « santé ». L'évolution sera donc sans doute a minima de 15 %, mais sera sans doute un peu supérieure. Un engagement dans ce sens signe la trajectoire des années à venir, sachant que l'Université de Nantes s'est déjà engagée dans une trajectoire identique s'agissant du 1^{er} cycle. En effet, lors de la mise en place de la réforme de la 1^{re} année des études de santé, le pôle a affiché l'engagement de faire évoluer la capacité d'accueil de 15 % sur cinq ans. Trois ans après la mise en œuvre de la réforme, l'évolution est déjà de 12 %.

M. LOUARN demande si la 1^{re} année de 2nd cycle de santé correspond au bac + 3 ou au bac + 4.

M. GUÉVEL répond qu'il y a trois années en 1^{er} cycle et que la 1^{re} année de 2nd cycle est la 4^e année de médecine, de pharmacie, d'odontologie et de maïeutique et correspond donc au bac + 4.

Le conseil d'administration approuve à la majorité (20 voix pour, 0 voix contre, 3 abstentions) les capacités d'accueil en 1^{re} année de 2^e cycle de santé.

4 – ATTENDUS LOCAUX DES 1^{RE} ANNEE – 2^E CYCLE (MASTER)

M. GUÉVEL précise que réglementairement, les attendus locaux et les critères d'examen des vœux relatifs au 1^{er} cycle n'ont pas à être soumis au conseil d'administration. Ils ont été approuvés par la CFVU du 9 décembre 2021. Les attendus locaux et les critères d'examen sont des informations nouvelles qui sont demandées aux Universités, en particulier aux équipes pédagogiques qui portent l'offre de formation de niveau master. Elles sont associées au projet de création d'une plateforme « trouver mon master », qui prendra le modèle et la forme de « Parcoursup » pour les primo-entrants. Elle permettra un alignement du calendrier des dépôts de candidature au niveau national, demandé de longue date par les étudiants qui avaient des difficultés pour postuler dans plusieurs Universités en raison des procédures différentes, mais aussi parce que les calendriers n'étaient pas alignés. La plateforme permettra un processus d'examen et de sélection modifié, certes, mais qui, à terme, devrait devenir plus fluide et plus réactif au bénéfice des étudiants pour le choix d'une formation de master. Mais ce travail a dû se réaliser dans des conditions complexes, parce que le ministère a envoyé une multitude d'informations, qu'il demande de présenter au conseil d'administration pour nourrir la plateforme d'éléments pertinents. Mais l'arrêté qui doit encadrer ce nouveau processus est toujours attendu. Dans ce contexte, certaines Universités contestent sa mise en œuvre pour la rentrée prochaine. Au sein de l'Université de Nantes, le dialogue a été engagé avec les composantes dès que le ministère a communiqué sa volonté de mettre cette plateforme en place cette année. La direction de l'Université a également relayé il y a plusieurs semaines toutes les demandes pour l'écriture des attendus et des critères généraux d'examen des vœux avec les directions des composantes et les équipes pédagogiques. Finalement, ce travail fastidieux s'est achevé quelques heures avant la CFVU du 9 décembre, sous la forme d'un document de 102 pages qui est publié sur le Prodoc, qui est très indigeste, mais qui contient des informations très intéressantes pour l'étudiant. Ce travail est fait et il n'y aura plus qu'à nourrir et à actualiser le document. Le même travail avait été réalisé pour Parcoursup et pour l'entrée dans les formations de licence. Il convient de remercier les composantes et les équipes pédagogiques qui se sont mobilisées, accompagnées par la DFVE pour parachever le document. Les vice-présidents ont également collaboré à ce travail. L'ouverture de la plateforme reste incertaine à ce jour, mais l'équipe politique la soutient au regard de tout le travail réalisé par les équipes. La DFVE est sur le front pour alimenter la plateforme, ce qui n'est pas simple. Elle devait l'avoir fait pour le 16 décembre, date limite, mais comme dans toutes les Universités, elle est en retard et bénéficiera d'un délai. En tout cas, l'établissement est prêt et il serait dommage pour les étudiants qu'ils ne puissent pas en profiter dès cette année. C'est la position de l'établissement, qu'il partage avec les composantes.

Mme DAVID est fondamentalement opposée à la mise en place de cette plateforme, qui a été présentée comme une réplique de Parcoursup : le ministère de l'Enseignement supérieur tire le bilan de Parcoursup pour le décliner à l'entrée en master. Les bacheliers et leurs familles qui ont expérimenté Parcoursup s'en réjouiront certainement, ironise Mme DAVID, parce que Parcoursup a montré toutes ses limites et place de nombreux bacheliers en situation de détresse. Le ministère impose maintenant la même chose pour entrer en master. Les débouchés après la licence constituent un problème, décrié par la mobilisation des étudiants, mais ces problèmes de débouchés ne trouveront pas leur solution dans une plateforme d'accès,

puisque ce sont des problèmes de place, que la plateforme ne saurait résoudre de façon magique. Alors que le non-classement des vœux pénalise les lycéens, on veut l'étendre aux masters. C'est absurde. Le ministère semble inventer des difficultés supplémentaires pour l'enseignement supérieur parce qu'il n'en a pas assez. En outre, Mme DAVID trouve inadmissible que les équipes administratives et enseignantes, qui sont déjà surchargées de travail, aient dû répondre en urgence à ces demandes du ministère en urgence, alors qu'elles vont dégrader la situation des étudiants.

M. GUÉVEL conteste l'affirmation selon laquelle ce dispositif va dégrader la situation pour les étudiants, au contraire. Il regrette que leurs représentants à ce conseil, absents en raison des sessions d'examen, ne soient pas là pour répondre. Le dispositif sera au service des étudiants et il résoudra les difficultés de candidature qu'il rencontre. M. GUÉVEL regrette d'avoir fait le parallèle avec Parcoursup, qui est une plateforme indigeste, trop complexe, nébuleuse pour les élèves de terminale et leur famille. La plateforme « trouver son master », elle, s'adresse à des étudiants qui sont déjà engagés depuis trois ans dans un parcours universitaire, qui sont en mesure de décrypter eux-mêmes la plateforme. Le service universitaire d'information et d'orientation sera à leur disposition pour les éclairer, de même que les collègues des équipes pédagogiques de licence. La mise en place du dispositif réglera un certain nombre de problèmes, tels que l'alignement des calendriers, qui est indispensable. Il aidera aussi les commissions pédagogiques à statuer sur un classement.

Mme PONTIER-NURIT évoque les grandes difficultés occasionnées à la rentrée précédente par la mise en place de la sélection en master 1, en particulier dans la gestion des désistements, puisque lorsqu'ils se désistent, les étudiants ne le signalent pas forcément. La découverte de ces désistements le jour de la rentrée a engendré des difficultés considérables pour relancer les listes complémentaires. La quantité de candidatures était ingérable et certaines formations se sont trouvées sans le nombre d'étudiants attendu. Mme NURIT ignore si la plateforme résoudra ces difficultés, mais elle salue au moins cette tentative qui a pour objectif de donner une vision nationale et d'assurer une gestion la plus collective possible. Il est probable qu'il conviendra de l'ajuster à l'épreuve de la pratique.

M. CORRÉARD ne comprend pas que l'on conteste une mesure qui va dans le sens d'une rationalisation, d'une clarification de l'offre et du système des candidatures au master pour l'étudiant. C'est plus simple que de devoir aller chercher des candidatures en parallèle, à des dates différentes. M. CORRÉARD considère ce processus comme positif, avec la mise en place d'un cadre national qui sera utile à tous.

M. BUTEAUD soulève un point de vigilance : le développement informatique de la plateforme est loin d'être achevé, alors que les candidatures devront y être déposées au mois d'avril, a priori. Les personnels BIATSS des scolarités, qui sont déjà très occupés, ne doivent pas faire les frais d'une impréparation du support. La plateforme peut être un progrès sur le plan national, mais sur le plan local, elle peut conduire à un désastre, comme cela a été le cas pour Parcoursup pendant quelques années.

M. GUÉVEL indique que l'établissement n'est pas tenu informé de l'évolution du développement technologique de la plateforme, mais qu'il a eu écho des inquiétudes relatives au fait qu'elle n'était pas parfaitement développée et parvenue à maturité pour l'ouverture du processus, prévu en mars.

Mme DAVID relève que c'est la ministre elle-même qui a établi un parallèle entre « trouver mon master » et Parcoursup. Le Hcéres fait également cette comparaison. La plateforme « trouver mon master » est assumée comme une déclinaison de Parcoursup, dont on a pu observer les dégâts qu'il a occasionnés à l'entrée en 1^{re} année. Mme DAVID pense qu'ils se reproduiront pour l'entrée en master. Elle entend l'enthousiasme des collègues et espère qu'ils auront raison, mais elle pense que ce ne sera pas le cas.

Le conseil d'administration approuve à la majorité (17 voix pour, 3 voix contre, 3 abstentions) les attendus locaux des 1^{re} année – 2^e cycle (master).

5 – CRITERES GENERAUX D'EXAMEN DES VŒUX DES 1^{RE} ANNEE – 2^E CYCLE (MASTER)

M. GUÉVEL souligne que ce point est lié au précédent. Les éléments objectifs qui permettent d'apprécier les compétences attendues pour chaque parcours de formation sont réunis dans le document cité précédemment, qui est certes indigeste, mais qui est très éclairant pour les formations et pour les étudiants, à terme. Un travail considérable a été produit pour ce faire.

LA PRESIDENTE remercie les collègues des composantes, des services et de l'équipe politique qui ont rendu ce travail possible.

Le conseil d'administration approuve à la majorité (20 voix pour, 3 voix contre, 0 abstention) les critères généraux d'examen des vœux des 1^{re} année – 2^e cycle (master).

ACTION SOCIALE DES PERSONNELS

7 – STATUTS DU COMITE DES PERSONNELS (CPUN)

8 – CHARTE D'ACTION SOCIALE A L'UNIVERSITE

9 – REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION DE SOUTIEN EXCEPTIONNEL DU CPUN

Mme CHOMARAT, Directrice du comité des personnels de l'Université de Nantes, précise que le comité des personnels est un service universitaire qui a le statut particulier de service général. Il comprend un conseil d'orientation avec des représentants élus des personnels. Dans le cadre du mandat 2020-2024, dans le projet stratégique mis en place pour ce comité, il était prévu notamment la refonte et la mise en cohérence de ses statuts ainsi que le cadrage et la sécurisation du fonctionnement de la commission de soutien exceptionnel du CPUN. Le service a ainsi élaboré trois documents, dont les statuts du comité, entièrement refondus, puisqu'ils n'avaient pas été mis à jour depuis longtemps, et le règlement intérieur de la commission de soutien exceptionnel, qui était mentionné dans les statuts, mais qui n'existait pas. Les échanges qui se sont tenus pour élaborer ces documents ont également débouché sur la création d'une charte d'action sociale. Le comité comprend un effectif de trois personnes. Les collègues de Mme CHOMARAT ont été mobilisés pour produire ces documents. Ont participé aux discussions des membres du bureau du conseil d'orientation, les services concernés : le service social des personnels, l'agence comptable ainsi que la direction des affaires juridiques ou la cellule des affaires juridiques, selon les documents. Les membres élus de la commission de soutien exceptionnel, composée de membres du conseil d'orientation du CPUN et de membres du CTE, ont également été sollicités. Ces documents ont reçu un avis favorable à l'unanimité du conseil d'orientation, le 3 décembre. La charte d'action sociale et le

règlement intérieur ont fait l'objet d'un avis favorable du CTE le 7 décembre. Ils sont soumis à l'approbation du CA.

Les statuts ont fait l'objet d'une mise en conformité avec la pratique existante depuis plusieurs années et d'une homogénéisation avec les statuts des autres structures de l'Université. Les valeurs du CPUN ont été intégrées et les modalités d'organisation des élections des membres du conseil d'orientation et de son bureau ont été clarifiées, de même que les rôles de chacun.

S'agissant de la charte d'action sociale, le conseil d'administration avait délibéré en 2019 sur un certain nombre de montants, mais le comité souhaitait pousser le cadrage juridique sur l'ensemble des dispositifs d'action sociale, puisqu'un certain nombre de prestations interministérielles sont cadrées statutairement par des circulaires, mais que d'autres relèvent de l'initiative de l'Université, pour lesquelles le même fonctionnement était appliqué de façon implicite. La charte a pour objet de régulariser ces éléments afin de rendre le fonctionnement des dispositifs transparent et sécurisé pour l'établissement, pour les personnels et pour les services. Elle a aussi pour objet de clarifier le rôle des différents acteurs de l'action sociale de l'État, telle la section régionale interministérielle de l'action sociale, qui propose des dispositifs à l'intention des personnels de l'Université. Par ailleurs, le CTE avait soulevé la question de l'accès des dispositifs d'action sociale du CPUN aux contractuels. Cet élément a été clarifié dans la charte.

Le règlement intérieur de la commission de soutien exceptionnel vise à cadrer ce qui existe et à préciser le rôle des élus dans le cadre de cette commission pour bien distinguer leur rôle au quotidien dans l'accompagnement de problématiques professionnelles et leur rôle au sein de la commission, qui consiste à aider des personnels en difficulté, dans le cadre privé.

Que ce soit pour la charte, pour les dispositifs d'action sociale ou pour la commission de soutien exceptionnel, l'importance de la confidentialité des données personnelles et des situations individuelles a été soulignée et précisée dans les différents documents.

Mme PÉNISSON informe qu'elle est élue au conseil d'orientation du CPUN représentante des personnels BIATSS, se dit ravie de faire partie de cette instance, où les sujets sont très positifs. Elle remercie Magali CHOMART et ses deux collègues pour l'ensemble du travail réalisé sur ces trois documents, travail qui était nécessaire. Elle relève en particulier qu'il était important de rédiger un règlement intérieur de la commission de soutien exceptionnel, au sein de laquelle elle siège en tant que suppléante, notamment pour garantir l'anonymat et la confidentialité, puisque la commission aborde parfois des sujets compliqués.

LA PRESIDENTE confirme qu'il s'agit de documents très structurants de l'action du CPUN, qui permettent également d'assurer une transparence totale sur les enjeux, les principes et le mode de fonctionnement.

Mme DAVID souligne avec satisfaction que les documents ont été transmis suffisamment en amont pour en prendre connaissance et y travailler. Elle a ainsi pu s'enquérir auprès des élus de la façon dont ils avaient été élaborés. Il s'avère qu'ils ont fait l'objet d'un travail collectif fructueux, qu'il convient de saluer.

Mme CHOMARAT remercie tous les contributeurs à ce long travail pour leur implication.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les statuts du comité des personnels.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la charte d'action sociale de l'Université.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le règlement intérieur de la commission de soutien exceptionnel du CPUN.

RESSOURCES HUMAINES

10 – BILAN SOCIAL 2020 UNIVERSITE DE NANTES (RAPPORT SOCIAL UNIQUE)

M. ROMAN-DUBREUCQ présente ce nouveau document, le rapport social unique, qui se substitue au bilan social annuel. Cette modification est issue de la loi dite « de transformation de la fonction publique » du 6 août 2019, précisée par un décret du 30 novembre 2020. Les principales évolutions portent sur la présentation d'indicateurs genrés de façon plus systématique, mais aussi sur l'intégration, en annexe du document, du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. Un travail sera mené avec les représentants du personnel pour concrétiser la mise à disposition de la base de données sociales, nouvelle obligation réglementaire qui doit permettre de renforcer encore le principe de transparence.

Quelques indicateurs clés sont présentés. S'agissant des effectifs, entre 2019 et 2020, les effectifs ont crû de 4 345 à 4 451, soit une augmentation de plus de 2,4 %, soulignant le dynamisme de l'établissement, qui crée toujours plus d'emplois chaque année. Cette évolution est principalement liée à l'augmentation du nombre de tuteurs étudiants, qui passe de 278 à 325 (+17 %), et à l'augmentation du nombre de contractuels parmi les personnels BIATSS (+7 %) et les enseignants et enseignants-chercheurs (+6,8 %). À l'inverse, on observe une légère diminution des personnels titulaires BIATSS (-2 %) et des enseignants-chercheurs et enseignants (-0,9 %). Parmi les contractuels, l'établissement 155 CDI, statut plus pérenne et favorable que les CDD. Ils sont en augmentation de plus de 13 %, symbole de la volonté de l'établissement de stabiliser ses personnels. Près de 19 % des contractuels BIATSS sont aujourd'hui en CDI. S'agissant des contractuels, l'établissement n'a supprimé aucun poste de titulaire sur masse salariale État, excepté pour le service de sécurité en santé, tous les postes n'ayant pas été redéployés. L'augmentation des contractuels s'explique par les recrutements dans le cadre d'appels à projets qui ne permettent pas d'embaucher des titulaires, par le recrutement de contractuels sur des postes permanents à défaut de candidature ou de candidature adéquate de titulaires et enfin, parce que dans le cadre de détachement de personnels titulaires, l'établissement recrute en général des contractuels pour permettre le retour de ces personnels titulaires sur leur poste.

La masse salariale augmente de 4,65 M€ entre 2019 et 2020, soit 1,8 %. Le salaire moyen est en progression de 1,1 % pour les enseignants-chercheurs, enseignants et personnels BIATSS.

En matière de formation, le nombre d'agents formés en 2020 diminue de près d'un tiers, situation à mettre en lien avec la crise sanitaire. Un effort particulier a été porté pour basculer autant que possible les modules en distanciel et pour proposer des webinaires au personnel. Il convient de souligner la mobilisation du centre de développement pédagogique pour accompagner les personnels, et notamment les enseignants, aux nouveaux usages pédagogiques.

S'agissant des promotions et des titularisations chez les personnels BIATSS, il est à noter que les femmes représentent 35 des 51 promotions de 2020, soit près de 69 %, alors qu'elles représentent 65 % des personnels BIATSS titulaires. Ces trois dernières années, les femmes sont surreprésentées dans les promotions chez les BIATSS au regard de leur poids relatif au sein des effectifs. De la même façon, les femmes sont surreprésentées dans le cadre des titularisations, que l'on compare leur poids relatif chez les BIATSS titulaires ou contractuels.

En termes d'avancement et de promotion chez les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires et du 2nd degré, les hommes représentent 68,3 % des 120 promotions de 2020 alors qu'ils comptent pour 60,7 % dans les effectifs titulaires d'enseignants-chercheurs et d'enseignants. Les hommes sont donc surreprésentés dans les promotions de cette catégorie.

Pour ce qui concerne les personnels en situation de handicap, le nombre de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi passe de 143 à 153. Le taux d'emploi direct évolue de 3,68 à 4,04 %, certes encore en deçà des 6 % constituant l'obligation réglementaire, mais en hausse notable de près de 10 % en un an.

Enfin, l'absentéisme pour maladie ordinaire diminue globalement, pour passer de 1,33 % à 1,25 %, soit 6 % de baisse. Celle-ci concerne principalement les enseignants-chercheurs et enseignants, avec une diminution de 15 %, mais également les personnels BIATSS, avec une diminution de 2,4 %.

M. ROMAN-DUBREUCQ salue la qualité du travail effectué par les collègues de la cellule d'appui au pilotage, évaluation et qualité, de la direction des ressources humaines et du dialogue social, de la direction du développement social, de la prévention et de la sûreté, de la direction des systèmes d'information et du numérique, du CPUN et de la médecine préventive du personnel universitaire qui ont contribué à la réalisation de ce document de référence pour le dialogue social au sein de l'Université de Nantes.

Mme DRONNEAU se joint à ces remerciements et salue l'important effectué. Elle relève l'intérêt des chiffres, mais pointe l'interprétation que l'on peut en faire. Dire que les femmes sont surreprésentées en matière de promotion, à deux ou trois points près, pour les personnels BIATSS, n'est pas un vrai constat. Si l'on regarde les promotions par catégories, les femmes restent soit sur les métiers les plus précaires, soit sur les contrats. Elles sont effectivement surreprésentées dans les contrats de catégorie C et de catégorie B chez les personnels BIATSS. On les voit beaucoup moins en catégorie A, même si les chiffres montrent des points très positifs. C'est plus inquiétant du côté des enseignants-chercheurs, mais c'est un constat depuis des années : on connaît les difficultés pour obtenir une inversion de cette courbe de l'accessibilité des femmes à l'enseignement supérieur, en tout cas dans certaines disciplines.

Mme DRONNEAU profite de son dernier conseil d'administration pour reparler de l'AENES. Depuis 2017, l'établissement a perdu 49 personnels de l'AENES. Elle regrette vraiment de ne pas avoir réussi à faire prendre conscience à la présidence de l'importance de la place de l'AENES et de ne pas avoir obtenu d'elle de vrais actes politiques pour maintenir cette place à l'Université. Les choix politiques opérés sur la révision des effectifs qui impliquent le décalage de la publication des postes au concours vont amener à des recrutements de contractuels. Cela explique pourquoi il y a parfois plus de contractuels sur des postes et que l'on finit par choisir des concours ITRF, puisqu'il y a déjà des personnels et que l'on souhaite les garder et leur donner l'opportunité d'être titularisés. Toute cette politique a contribué à exclure une partie de l'AENES de l'Université. S'y ajoute le manque d'attractivité du régime indemnitaire, au regard de ce que ces personnels peuvent obtenir dans d'autres établissements. C'est un véritable regret qu'exprime Mme DRONNEAU parce que selon elle, l'AENES a beaucoup à apporter à l'Université et aux services par sa dimension transversale, qui très importante dans l'organisation administrative et dans la perspective de la réorganisation de l'établissement.

M. ROMAN-DUBREUCQ, s'agissant des promotions, indique avoir fait la distinction, dans sa présentation, entre les personnels BIATSS, d'une part, où, dans l'effectif global des titulaires, les femmes sont surreprésentées depuis 2019 parmi les bénéficiaires d'une promotion, et d'autre part, les enseignants-chercheurs et enseignants, où c'est l'inverse. Les situations sont en effet différentes et méritent d'être creusées dans le cadre du travail réalisé sur l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'établissement.

Mme SCHLAEPPI rappelle qu'il ne s'agit pas de choix politiques de l'établissement, mais de choix qui sont faits par les cadres de l'établissement, notamment au moment de la révision des effectifs. Malgré le travail de dialogue engagé par la direction des ressources humaines sur de nombreuses situations pour échanger avec les cadres qui font d'autres propositions, c'est une situation que la direction a la plus grande peine à faire évoluer. Ce ne sont pas des choix politiques de l'établissement.

Mme BARON salue la précision et la clarté des tableaux présentés. Elle y a relevé quelques éléments inquiétants. L'effectif BIATSS est constitué de près de 40 % de contractuels, dont beaucoup en catégorie B et beaucoup de femmes. Si l'on rapporte les équivalents temps plein au nombre de postes, les contractuels sont davantage à temps partiel que les titulaires et parmi eux, il y a certainement des contractuels à temps partiel subi, sachant qu'ils ont peu de marge de négociation. Mme BARON s'inquiète par ailleurs de la pyramide des âges chez les personnels titulaires et chez les contractuels, qui montre que jusqu'à 35 ans, on ne parvient pas à être titulaire, surtout enseignant titulaire. Pour les personnels BIATSS, c'est un âge légèrement inférieur. Cela posera une problématique de remplacement des titulaires qui vont partir à la retraite et par ailleurs, de situation très précaire pour les plus jeunes.

M. ROMAN-DUBREUCQ, à propos de l'équilibre entre titulaires et non-titulaires, précise que chaque fois qu'un poste peut être publié en titulaire, l'établissement le fait. Mais pour un certain nombre de recrutements, il n'y a pas de candidature ou pas de candidature correspondant aux attendus parmi les titulaires qui postulent. En tout état de cause, la direction a la volonté de maintenir l'emploi titulaire chaque fois que c'est possible. S'agissant des temps partiels subis, M. ROMAN-DUBREUCQ n'a pas connaissance du fait que l'on demanderait à des contractuels d'être à temps partiel. Mais des raisons personnelles peuvent conduire des personnels titulaires ou contractuels à solliciter un temps partiel. La politique de l'établissement, qui offre la possibilité recourir au télétravail est un outil, parmi d'autres, qui peut permettre de mieux concilier les temps de vie et, pour certains collègues qui étaient à temps partiel, de revenir à un temps plein ou en tout cas, d'augmenter leur quotité de travail. On peut le constater puisqu'au sein de l'établissement, les femmes en télétravail sont surreprésentées par rapport à leur effectif au sein de la population BIATSS.

M. BUTEAUD demande s'il y a une explication au fait que l'on ne trouve pas de candidats titulaires pour un certain nombre de postes de titulaires publiés. Est-ce dû à l'attractivité des postes ou à la rémunération ?

Mme SCHLAEPPI fait valoir des facteurs multiples. La rémunération à l'Université n'est certes pas attractive. C'est lié à la question des moyens de l'établissement. Mais ce n'est sans doute pas le seul facteur. Au niveau national, les cadres législatifs qui se succèdent, notamment la loi de transformation de la fonction publique, ne facilitent pas la mise en place de postes de titulaires.

M. CORRÉARD partage certains constats énoncés par Mme BARON. Il évoque le sujet de la rémunération, abordé au sein du nouveau conseil d'administration de Nantes Université la veille. Il suppose qu'il existe une grille nationale de rémunérations des personnels BIATSS et ne s'explique pas leurs variations.

Mme SCHLAEPPI confirme que le cadre national fixe en effet un point d'indice qui s'applique sur l'ensemble du territoire pour tous les fonctionnaires. En revanche, les différents opérateurs publics disposent d'une latitude sur le régime indemnitaire, dont les variations peuvent être fortes.

Mme DRONNEAU, revenant sur le sujet des recrutements, relève la nécessité de faire la promotion des postes vacants au sein de l'Université pour des collègues qui n'ont pas nécessairement un projet immédiat de mobilité, qui ne sont donc pas en recherche, mais qui pourraient être intéressés par certains postes. À cet égard, elle constate une nette amélioration depuis que des annonces sont publiées sur l'intranet. Elle observe aussi une frustration chez certains collègues titulaires intéressés par des postes, mais qu'ils ne croient ouverts qu'à des contractuels parce qu'avec l'idée que la mobilité est liée à l'année universitaire, ils pensent que l'on ne peut candidater en cours d'année. Il est vrai que sur le plan de la gestion des ressources humaines, si un collègue d'un service obtient un poste, cela veut dire que l'on aura déshabillé un service pour en habiller un autre. Idéalement, il faudrait pouvoir attirer des titulaires extérieurs et par exemple, mieux ouvrir les recrutements à l'AENES.

Mme SCHLAEPPI confirme l'importance de la communication interne. De ce point de vue, la publication des postes sur l'intranet constitue une avancée considérable. Il faut sans doute aller plus loin. S'agissant de l'attractivité, au-delà de la rémunération, il importe de faire valoir les atouts de l'Université de Nantes et communiquer de façon positive et engageante pour faire valoir ce que c'est que travailler au sein de l'établissement. Quelques dispositifs ont déjà été testés dans ce sens, mais ils doivent être généralisés.

Mme DRONNEAU indique avoir eu des échanges avec des collègues nouvellement arrivés qui corroborent ce propos : pour eux, ce n'est pas le salaire qui compte. Ils ont même fait des sacrifices financiers, puisque le secteur privé leur offrait une rémunération double, voire triple. Ce sont d'autres facteurs qui les ont motivés, par exemple le télétravail, qui leur permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle, mais aussi les missions de l'Université. Ils découvrent le service public de l'enseignement supérieur et y trouvent un sens à leur travail. C'est une idée à développer.

Mme DAVID fait valoir que lorsque l'on propose un modèle fondé sur le statut et le service public, les personnes qui s'engagent acceptent de le faire pour défendre le service public au quotidien avec les avantages du statut, mais aussi avec les inconvénients liés à la sous-rémunération par rapport à la moyenne des salaires du secteur privé. Mais dès lors que l'on développe l'emploi contractuel, on ne peut plus attendre le même engagement de la part des collègues : on joue dans la cour du secteur privé sans en avoir les moyens et à ce jeu, on perd en attractivité pour les salariés. Ce n'est pas la logique du personnel de l'Université, qui sait faire du bon service public sous statut. La course au recrutement des contractuels est perdue d'avance.

Mme DAVID rappelle par ailleurs que le CTE a voté majoritairement contre le rapport présenté, sans méjuger du travail réalisé, mais pour mettre en cause les constats qu'il établit en termes de conditions de travail, avec notamment le recul de l'emploi statutaire au profit de l'emploi contractuel, qui augmente la précarité, ou le recours aux entreprises sous-traitantes pour réaliser des tâches pérennes à l'Université comme le nettoyage, avec une perte de qualité, qui n'est plus garantie par le service public. Mme DAVID et les élus de son groupe considèrent que le service public doit être effectué par des agents publics sous statut. Par ailleurs, le personnel est confronté à une surcharge de travail qui ne se réduit pas. Elle se traduit dans la masse d'heures complémentaires des enseignants-chercheurs, mais aucun indicateur ne la mesure pour

les personnels BIATSS. Mme DAVID souligne qu'au sein de l'Université de Nantes comme au niveau national, chaque enseignant et enseignant-chercheur assure en moyenne un demi-service d'enseignant en plus, ce qui donne une idée du nombre d'emplois qui pourraient être créés. S'agissant de la place et du sort des femmes dans l'établissement, on constate qu'elles sont surreprésentées parmi les personnels BIATSS de catégorie C et sous-représentées parmi les professeurs d'Université. Le bilan social montre aussi que les primes restent très inégalitaires.

Mme DAVID donne lecture de l'avis rendu par le CTE le 7 décembre et voté également par le CHSCT le 6 décembre : « *Alertés par les représentants du personnel au CHSCT d'établissement, les représentants du personnel au CTE, constatant, au travers du rapport social unique, la précarité grandissante du personnel, tant dans la catégorie des BIATSS que parmi les enseignants-chercheurs et enseignants, demandent à la présidence de l'Université de Nantes de s'adresser publiquement au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche afin d'obtenir les moyens nécessaires à la titularisation des contractuels et l'ouverture de postes de titulaires à hauteur des besoins afin d'accomplir ses missions de service public.* » L'établissement s'adresse très régulièrement au ministère, mais en l'occurrence, le CTE et le CHSCT demandent une adresse publique.

M. AVERTY relève une première réussite, puisque le rapport social unique apporte la transparence qui était recherchée. Si les représentants du personnel pointent un certain nombre de faits, c'est bien parce qu'ils sont rendus publics. Le CTE s'est en effet prononcé contre le bilan, mais pas de façon unanime. Le travail mené par les équipes a aussi été mis en avant. S'agissant de la diminution des emplois de fonctionnaires, M. AVERTY rappelle que dans le cadre de la révision des effectifs, l'établissement a décidé de maintenir le niveau pour les personnels BIATSS et de redresser la barre pour les enseignants-chercheurs, pour lesquels une forte diminution avait été constatée les années précédentes. Il souligne néanmoins que l'établissement est lié par certains impératifs : il n'est possible de recruter que des contractuels dans le cadre de projets soutenus par l'ANR. Les laboratoires sont très dynamiques et conduisent de plus en plus de projets, ce qui matériellement, ne peut qu'amener une augmentation du nombre de contractuels. C'est inéluctable, sauf à ne plus répondre aux appels à projets de l'ANR.

M. BROCHARD observe que l'Université de Nantes a un problème d'attractivité à la fois pour ses titulaires, à la fois parce que son régime indemnitaire est bien inférieur à celui des Universités d'Angers, du Mans et de Rennes, et parce que pour les contractuels, dans les métiers en tension comme l'informatique et les services financiers, la concurrence avec le privé ne joue pas en faveur du public en termes de rémunération. La question du recrutement, mais aussi de la fidélisation des personnes recrutées, doit être posée.

M. BUTEAUD relève que puisque les métiers de l'Université deviennent de plus en plus une vocation, l'établissement peut compter de nombreux collègues de grande qualité, dont il faut saluer l'investissement important au regard de leur charge de travail.

Mme BARON pense que la question de la compétitivité de l'Université de Nantes ne se pose pas par rapport au secteur privé, mais par rapport aux autres Universités comparables. Dans la filière des bibliothèques, une personne qui arrive à l'Université de Nantes en catégorie A perd près de 200 € de prime, soit 10 % de son salaire, par rapport à d'autres Universités comme celles d'Orléans ou de Marseille et pas uniquement les Universités parisiennes. Les personnels apprennent en outre à leurs dépens que quand ils demandent une mutation, il faut qu'ils demandent leur niveau de salaire avant de l'accepter.

Mme BARON évoque par les promotions, qui dorénavant, sont liées à l'adaptation des lignes de gestion à l'Université. À deux reprises, le CTE a voté contre la mise en place des lignes de gestion pour les BIATSS, tout en reconnaissant la quantité de travail déployée par les services pour leur élaboration. Un premier groupe de travail a permis des échanges entre l'administration et les organisations syndicales et un second groupe a pu évaluer le travail effectué après deux commissions d'avancement. Sans mettre en cause l'investissement des équipes, la liste « Ensemble pour la défense de nos carrières » à la commission paritaire d'établissement a rédigé une déclaration, qui a été lue au CTE de décembre, mais n'a pas pu être diffusée au-delà pour cause de campagne électorale.

Nous représentons la moitié des élus dans les trois CPE : bibliothécaires, AENES et ITRF. Nous sommes la liste qui a le plus d'élus et la seule présente dans les 3 CPE, en intersyndicale. Nous avons participé aux groupes de travail. Nous avons regretté que nos suggestions et remarques n'aient pas été suffisamment prises en compte. Après deux commissions d'avancement, nous faisons la déclaration suivante :

« Nous avons déjà souligné la lourdeur et la perte de temps pour établir les dossiers de promotion » – qui sont beaucoup plus lourds à l'Université de Nantes qu'ils ne l'étaient lorsqu'ils passaient en CAPN. Dans son discours, *« l'Université met en avant, pour ses lignes de gestion, la transparence et la lisibilité dans la gestion des dossiers d'avancement pour les collègues, mais à propos de la commission d'avancement, nous notons des éléments qui montrent que la transparence n'est plus de mise vis-à-vis des élu-e-s à la CPE »* qui représentent les collègues pour la gestion de leur carrière. Dans le détail :

- *les élu-e-s ne peuvent pas rester toute la réunion sans différence de statut comme dans les précédentes CPE* ». C'était dérogatoire à la loi, mais c'était une volonté de l'Université de Nantes ;
- *« les élu-e-s à la CPE n'ont pas connaissance de la liste des collègues promouvables ;*
- *les élu-e-s à la CPE n'ont pas connaissance de la liste et de ceux ayant présenté un dossier ;*
- *les élu-e-s à la CPE n'ont pas connaissance de tous les dossiers ;*
- *les élu-e-s à la CPE n'ont pas tous connaissance des dossiers »,* puisque seuls ceux qui sont présents à la commission d'avancement en ont connaissance.
- *« aucun compte rendu de ces réunions n'est fait : il n'y a pas de trace ni d'historique.*

Seuls les élus présents à la commission ont donc des informations, et elles sont parcellaires.

Les informations des représentants élus ne sont donc pas les mêmes que celles dont disposent l'administration et les rapporteurs. Comment défendre nos collègues dans ce cadre ?

La commission d'avancement est définie par l'administration comme : une instance collégiale, présidée par le 1^{er} vice-président, constituée de membres de l'administration, de rapporteurs de la filière métier/de la BAP, intégrant un temps d'échanges avec les représentants des personnels, qui propose un classement à la présidente.

Nous regrettons ce grand flou sur l'organisation de cette commission, qui n'a pas été étudiée en amont par le groupe de travail dédié.

Après deux commissions, il apparaît que le temps d'échange ne peut pas déboucher sur quelque chose de très concret : les dossiers non étudiés par les rapporteurs ne peuvent pas être ajoutés dans le classement et l'avis des élus ne correspond à aucun élément présent dans la loi » et n'est pas vraiment pris en compte. *« Ce sont les dossiers présentés par l'administration, étudiés par les rapporteurs qui seront proposés pour la promotion.*

Nous regrettons cet état de fait, qui n'est pas dans les habitudes de dialogue social de l'Université que nous connaissions dans les CPE.

L'administration est donc seule décisionnaire :

- *dans le choix des rapporteurs,*

- dans le choix des dossiers à étudier,
- dans le classement des dossiers qui seront envoyés au ministère.

Nous ne voyons pas ce que la commission d'avancement apporte dans cette procédure ».

Je ne vous donnerai pas la liste des signataires, mais nous sommes une majorité d'élus de la liste « Ensemble » à décider que « nous ne viendrons pas aux prochaines commissions d'avancement dans les conditions actuelles d'organisation ».

M. AVERTY pense que la transparence est présente vis-à-vis des collègues qui déposent leur dossier et qui demandent ensuite à l'administration pourquoi ils n'ont pas été classés. Il indique que lorsqu'il était directeur de département, il s'est trouvé lui-même dans l'impossibilité d'apporter à ses collègues les raisons pour lesquelles leur dossier n'avait pas été retenu. La seule chose qui était dite était qu'il s'agissait d'un classement issu d'un mélange de l'administration et des organisations syndicales. Les textes ont changé. L'organisation est plus managériale. La commission permet aux représentants d'être présents pour apporter des éléments sur des dossiers dont ils auraient connaissance. Mais avoir connaissance d'un dossier n'est pas la même chose qu'avoir accès à l'ensemble des dossiers. Les organisations syndicales ont le rôle, très important, de porter la parole des collègues qui les sollicitent. La direction des ressources humaines a pu apporter des explications aux collègues qui le demandaient. **M. AVERTY** considère que c'est une réussite. Les résultats d'avancement qui arrivent montrent que les promotions sont équivalentes à celles qu'il y avait auparavant, mais au moins, la transparence existe, selon les retours du terrain. M. AVERTY regrette la décision des élus de la liste « Ensemble » de ne plus participer aux réunions.

Mme BARON objecte que la différence entre les ITRF et la filière des bibliothèques est que les personnels de l'administration ou les personnels élus étaient capables de fournir les raisons des décisions qui étaient prises et disposaient d'informations précises sur ce qui passait en CAPN.

Mme PÉNISSON apporte son témoignage en tant que personnel BIATSS, en tant que manager et en tant que représentante du personnel. Elle se réjouit de cette transparence, qu'elle a pu constater en tant que rapporteure de commission, de la possibilité d'échanger avec les collègues et parfois, des représentants des organisations syndicales. Elle a également fait partie de la CPE « bibliothèque ». En qualité de manager, elle a pu donner des explications à ses collègues sur les décisions prises. Les dossiers de demande ont été retravaillés et améliorés pour être représentés.

M. AVERTY ajoute que certains représentants d'organisation syndicale ont été retenus à titre d'expert. Toutes les demandes n'ont pas été satisfaites parce qu'elles étaient nombreuses. Les personnes qui siégeaient à la CPE ne pouvaient être rapporteurs puisqu'ensuite, elles intervenaient au titre des organisations syndicales pour porter cette parole.

Mme BARON fait valoir qu'elle s'est portée candidate pour être rapporteure et n'a pas été retenue. Si cet argument lui avait été présenté, elle aurait pu décider de ne plus se présenter comme élue à la commission d'avancement pour pouvoir être rapporteuse.

M. AVERTY l'informe qu'elle en aura la possibilité puisque les commissions sont remises à jour régulièrement.

M. BERTHON exprime un avis plus positif, en tout cas pour les enseignants-chercheurs, même s'il déplore un problème de parité. Il souligne que l'Université de Nantes reste attractive, au regard du nombre considérable de candidatures à chaque ouverture de poste d'enseignant-chercheur de la part de maîtres de conférences ou de professeurs agrégés.

Le conseil d'administration approuve à la majorité (14 voix pour, 5 voix contre, 3 abstentions) le bilan social 2020 de l'Université de Nantes.

AFFAIRES BUDGÉTAIRES

11 – TARIFS

M. AVERTY précise que le conseil d'administration est invité à se prononcer sur les tarifs de formation continue d'une licence professionnelle à l'IUT de Saint-Nazaire et de deux DU de l'école Polytechnique.

Le conseil d'administration approuve les tarifs à l'unanimité.

12 – TARIFS POUR RENDU COMPTE (septembre et octobre)

M. AVERTY précise que les tarifs inférieurs à 5 000 € peuvent être validés par la présidente et font l'objet d'un rendu compte et non d'une approbation du conseil d'administration. Les tarifs de novembre et décembre seront présentés au conseil d'administration de Nantes Université.

13 – QUESTIONS DIVERSES

M. ROMAN-DUBREUCQ rappelle les modalités de tenue du nouveau conseil d'administration de ce jour à 12 heures pour le vote du budget rectificatif, conformément à la délibération relative à la tenue du conseil d'administration à distance.

Après le temps de contribution minimal d'une heure, de 12 heures à 13 heures, le vote sera ouvert entre 13 heures et 14 heures. Seules les personnes présentes au conseil d'administration de 12 heures pourront voter à 13 heures, sous réserve de quorum, indépendamment des présences au conseil d'administration de 8 heures. Le temps de contribution ne durera que quelques minutes, pour constater le nombre d'administrateurs présents, qui seront les seuls à pouvoir voter à 13 heures. Les procurations seront propres à ce nouveau conseil d'administration et devront donc être renouvelées.

LA PRÉSIDENTE conclut ce dernier conseil d'administration de l'Université de Nantes, avant sa transformation en Nantes Université, en remerciant l'ensemble de ses membres pour leur engagement au service de la collectivité. Le mandat a été court et marqué par la crise sanitaire. Beaucoup de réunions se sont tenues en visioconférence. Malgré cela, les administrateurs ont pu débattre et ont pu voter. La **PRÉSIDENTE** remercie les services qui ont permis au conseil d'administration de fonctionner. Elle regrette

que les conditions sanitaires ne permettent pas de marquer la fin du mandat par un moment convivial, mais souhaite de bonnes fêtes de fin d'année aux administrateurs et une longue vie à Nantes Université.

Clôture de la séance à 12 h.

La Présidente de l'Université de Nantes,



Carine Bernault
Carine BERNAULT.