

→ 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 3 SEPTEMBRE 2021

PV N° 436

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ EN ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE
DU 3 SEPTEMBRE 2021

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 M. Arnauld LECLERC, responsable de la mission démocratie universitaire.

ÉTAIENT PRÉSENTS À L'OUVERTURE DE LA SÉANCE : 17 MEMBRES

BASTIANELLI François	B	IUT Nantes/Fleuriaye
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
CARPY Sabrina	B	UFR Sciences et Techniques
CLAUTOUR Hugo	ETU. S	UFR Sciences pharmaceutiques
CORREARD Nicolas	B	UFR Lettres et Langage
DAVID Marie	B	INSPE
DELMAS Corinne	A	UFR Sociologie
DRONNEAU Céline	BIATSS	Pôle LLSHS
GOULLET Antoine	A	Polytech Nantes
JOLLIET Pascale	A	UFR Médecine et Techniques médicales
LOUARN Guy	A	Polytech Nantes
PONTIER NURIT Laure	A	UFR Droit et Sciences politiques
SAMI Taklit	B	UFR Sciences et Techniques

AVAIENT DONNÉ PROCURATION : 6 MEMBRES

1. BARON Marie-Hélène a donné procuration à SAMI Taklit
2. DUPRE Thierry a donné procuration à BERNAULT Carine
3. MONTILLET Agnès a donné procuration à GOULLET Antoine
4. PENISSON Stéphanie a donné procuration à BEZAULT Jérémy
5. STOYANOV Hélène a donné procuration à BASTIANELLI François
6. TUCHAIS Catherine a donné procuration à DAVID Marie

ÉTAIENT ABSENT 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
DANIELI Chiara	Pers. Ext.	Groupe Bouhyer
DELALEU Frédéric	Pers. Ext.	INSERM
LE MOAL Emma	ETU. T	UFR Médecine et Techniques médicales
MAHÉ Lydie	Pers. Ext.	CARENE

NASSIH Ouissal	ETU. T	UFR Lettres et Langage
NEAU Emilie	ETU. T	UFR Sciences et Techniques
ROUSSEL Fabrice	Pers. Ext.	Nantes Métropole
TOSTIVINT Xavier	Pers. Ext.	Beeling Formation

MEMBRES EN EXERCICE	PRÉSENTS À L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSÉS	ARRIVÉS EN COURS
34	17	6	11	0

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA SÉANCE

AVRILLÉ Jean-Baptiste	Directeur Centrale Nantes
BARBELIVIEN Dominique	Directrice IAE Nantes – Économie et Management
BEZAULT Valérie	Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
BRANCHEREAU Hervé	Directeur des Affaires Financières
BRIOLET Baptiste	Directeur des Affaires juridiques
DEFOIS Serge	Directeur de Cabinet
DELEDALLE Aurore	Vice-présidente déléguée Transformation pédagogique
GASTINEAU Jérôme	Directeur de Cabinet adjoint – Formation et vie des campus
GRASSET Olivier	Vice-président Recherche et Science ouverte
GUEVEL Arnaud	Vice-président Formation et ressources éducatives libres
KEROUANTON Jean-Louis	Vice-président Immobilier
LE FICHANT Françoise	Vice-présidente déléguée Responsabilité sociale
LE SAEC Sarah	Responsable des Affaires Institutionnelles
LORET Delphine	Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social
MADEC-GUILLOT Théo	Vice-président Étudiant
MORERE Julie	Vice-présidente Vie de campus et Solidarités
PERON Marc	Directeur de la Communication
ROMAN-DUBREUCQ Boris	Directeur Général Adjoint – Environnement social et institutionnel
ROY Julie	Chef de projet Nouvelle Université à Nantes
TRICHET Francky	Vice-président Numérique et nouveaux usages
VINCENT Christèle	Cellule Appui au Pilotage, Évaluation et Qualité
YOUINOUS Sébastien	Directeur de la Recherche, des Partenariats et Innovation

**Ordre du jour du conseil d'administration exceptionnel
du 3 septembre 2021**

1. Débats sur la loi de programmation de la recherche (LPR)

Début de séance à 8 h

LA PRÉSIDENTE ouvre la séance en se félicitant de l'organisation de cette réunion au sein de cette salle qui accueille, du fait de la conjoncture, pour la première fois les membres du conseil d'administration au cours de cette mandature. Cette réunion extraordinaire est consacrée aux échanges portant sur la loi de programmation de la recherche (LPR).

En préambule, il faut rappeler, en ce qui concerne l'évolution de la situation sanitaire, que l'Université a reçu plusieurs circulaires afin d'organiser au mieux cette rentrée. Les informations mises en ligne sur le site de l'établissement ont pu être rapidement mises à jour grâce à la mobilisation et à la réactivité du personnel. Le fait que tous les étudiants puissent revenir sur les sites de l'Université constitue la principale bonne nouvelle de cette rentrée. En outre, tous les personnels retrouvent les modes de fonctionnement habituels. Néanmoins, les mesures barrières – lavage régulier des mains, port du masque, etc. – s'imposent encore à chacun. Toutes ces questions seront discutées au cours d'une réunion extraordinaire du CHSCT, le mardi 7 septembre 2021.

Mme DAVID souhaite savoir si l'Université a reçu des précisions de la part du ministère en ce qui concerne la campagne de vaccination. Le docteur avait évoqué la question de la mise en place d'une telle campagne à destination des étudiants au moment de la rentrée.

Mme SCHLAEPPI informe les membres du conseil d'administration qu'une réunion a été organisée avant la rentrée avec le rectorat et l'Agence régionale de santé (ARS). À ce jour, compte tenu de la très bonne couverture vaccinale de la population âgée entre 18 et 25 ans dans la région Pays de la Loire et de la forte disponibilité des centres de vaccination sur le territoire, il n'est pas prévu de mettre en place de pareils centres sur les sites de l'Université. Cependant, l'Université reste à l'écoute du rectorat et se tient prête à organiser la mise en place de centres de vaccination sur ses sites le cas échéant.

M. BUTEAU s'interroge sur le contrôle du passe sanitaire qui revêt un caractère obligatoire pour assister aux divers colloques qui seront organisés. De nombreuses questions se posent aujourd'hui sur les modalités de ce contrôle.

Mme SCHLAEPPI confirme que certaines situations nécessiteront le contrôle du passe sanitaire. Pour ce faire, les personnes qui auront la charge de ce contrôle pourront utiliser l'application adéquate.

M. ROMAN-DUBREUCQ précise que la vérification des passes sanitaires se fera par le biais d'agents de sécurité, lesquels sont habituellement présents dans le cadre de ces manifestations. Si ces personnes ne sont pas présentes, il appartient, dans ce cas-là, à l'organisateur de l'événement de désigner les personnes, parmi le personnel de l'Université, ayant la charge de ce contrôle.

Mme DRONNEAU se demande, dans ce dernier cas, comment les gestionnaires de laboratoire pourront assurer le contrôle des passes sanitaires étant donné que ces derniers ne disposent pas de smartphones professionnels. Les seules personnes ayant les capacités matérielles d'assurer ce contrôle seraient les

directeurs de composante, directeurs de laboratoire et secrétaires généraux. Or, il ne sera pas possible de mobiliser systématiquement ces personnes-là. En conséquence, l'Université devra trouver une solution afin de mettre à disposition, provisoirement, ces moyens de contrôle.

Mme SCHLAEPPI prend note de cette remarque et assure que l'Université fournira le matériel nécessaire lors de la tenue d'événements nécessitant le contrôle du passe sanitaire.

LA PRÉSIDENTE affirme que les membres du conseil d'administration seront évidemment informés de la mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs et propose, désormais, d'aborder le premier et unique point inscrit à l'ordre du jour de cette réunion.

POINT 1 – DÉBATS SUR LA LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR)

LA PRÉSIDENTE rappelle que certaines dispositions de cette loi – chaire de professeur junior, dispense de qualification CNU et CDI de mission scientifique – sont supplétives. L'équipe s'est engagée à définir une position d'établissement *via* un vote du conseil d'administration. Ce processus a été lancé au cours du printemps 2021 afin d'éclairer ce vote en organisant un large débat et des discussions avec toutes les instances *via* la mission démocratie universitaire pilotée par M. Arnaud Leclerc. Cette réunion doit être l'occasion de conduire de nombreux et riches échanges tandis que le vote du conseil d'administration doit se tenir, lui, le 17 septembre prochain.

M. LECLERC rappelle, en liminaire, que deux dispositifs ont été déployés de manière simultanée. Le premier prévoyait une consultation *via* une plateforme, ouverte du 27 mai au 30 juin, tandis que le second organisait, lui, la consultation de l'ensemble des élus centraux de l'Université au cours de la deuxième quinzaine du mois de juin. Pour ce faire, il a été fait le choix de se tourner vers le prestataire déjà sollicité lors de la consultation portant sur les statuts en lui demandant l'utilisation d'un nouveau module devant permettre aux participants de s'exprimer sans contraintes en termes de nombre de caractères. L'idée étant d'ajouter une dimension argumentative au vote. Il était proposé pour chaque disposition soumise au vote – chaire de professeur junior, recrutement hors CNU et CDI de mission scientifique – une présentation rapide de l'article, une explication de sa mise en place, l'article de loi *in extenso* et un dossier de presse d'une quinzaine de pages rassemblant les arguments et les positions soumises au débat. Cela s'est accompagné d'un webinaire et de nombreuses relances effectuées par la direction de la communication. La consultation des instances a été réalisée sous la forme d'un webinaire eu égard au contexte sanitaire d'alors. L'enjeu de ce rapport est de proposer une cartographie des arguments.

Les garanties de sécurité, connues des membres du conseil d'administration, sont les mêmes que celles proposées au moment de la consultation des statuts. Aucun problème n'avait alors été détecté ; les quelques difficultés de connexion rencontrées avaient pu être gérées individuellement. La plateforme numérique, ouverte pendant un mois, a recensé l'entrée de 348 personnes. Parmi elles, 258 personnes ont effectivement participé, en votant sur un article ou en exprimant un argument. Le second dispositif mobilisait 120 personnes. La moitié d'entre elles s'est rendue également sur cette plateforme numérique. Cela signifie que près de 400 personnes ont suivi ce dispositif ; 320 personnes, environ, y ont même

participé activement. Parmi les 258 personnes ayant participé activement sur la plateforme, il faut noter que les deux tiers sont constitués par des nouveaux inscrits ; seul un tiers des participants avait auparavant participé à la consultation portant sur les statuts. La majorité des participants a formulé un argument ou un vote sur les trois articles tandis que 14 % des personnes n'ont exprimé un avis que sur deux articles et que 19 % ne l'ont fait que sur un seul article. Plus de 1 000 avis ont été exprimés par les participants : ces avis portent sur les trois articles ou sur les contributions apportées par les uns et les autres. La plateforme recense 638 votes exprimés en faveur ou en défaveur d'un article et 434 avis exprimant un soutien à une contribution. En moyenne, sur la plateforme, 214 personnes se sont exprimées sur chaque article. Les enseignants-chercheurs se sont prononcés sur tous les articles, mais essentiellement sur ceux relatifs aux chaires de professeur junior et au recrutement hors CNU. À l'inverse, l'expression du personnel d'accompagnement de la recherche est très concentrée sur le troisième article portant sur le CDI de mission. Il faut savoir que 247 arguments ont été rédigés par les contributeurs, cela correspond à une moyenne de 82 arguments par article. De plus, chaque article a induit, en moyenne, 357 avis. Il s'agit d'une participation assez sérieuse, mais qui, *in fine*, n'a concerné qu'environ 10 % de la communauté. Les avis formulés revêtent donc un sens, mais ils ne peuvent pas être considérés comme une représentation fidèle de l'ensemble de la communauté. La précédente consultation, portant sur les statuts, avait rassemblé 236 participants actifs contre 258 pour cette consultation.

Le premier article porte sur les chaires de professeur junior. De façon globale, il ressort que ce dispositif est plutôt jugé négativement. En effet, cet article génère 78 % d'avis négatifs et 22 % d'avis positifs, rapport qui se retrouve à la lecture des arguments ayant été rédigés. Les personnes favorables à cet article mettent en avant l'attractivité et l'agilité de cet outil qui permettrait de favoriser le recrutement de chercheurs de haut rang et atypiques dans des domaines hautement concurrentiels. Ces arguments ont été davantage présents lors des discussions avec les élus centraux. À l'inverse, les personnes défavorables à cet article mettent en avant la précarité induite par cet outil, lequel ne permet pas de répondre aux besoins en matière de postes pérennes. Elles soulignent, de plus, une concurrence problématique avec ce qu'il convient d'appeler la voie classique de promotion des maîtres de conférence HDR. Cet outil poserait des problèmes en matière de ressources humaines au sein des laboratoires utilisant un tel dispositif. Il introduirait, en outre, une inégalité au détriment des femmes. Un consensus se dessine à l'arrière-plan des désaccords, normaux, que génère cet article. En effet, tout le monde est d'accord pour dire que cette chaire de professeur junior ne pourrait constituer, au mieux qu'une voie résiduelle à côté de la voie normale de promotion des maîtres de conférence HDR. De nombreuses conditions sont proposées dans la phase de recrutement : il est proposé, notamment, que la personne ait réalisé un contrat doctoral productif de trois ou quatre ans à l'étranger. S'ajoute à cette condition une série de critères portant sur la responsabilité pédagogique de la personne, ses publications, ses encadrements d'étudiant, ses compétences en matière d'enseignement, etc. Ce dernier point montre qu'il est craint que le volet enseignement ne soit, au départ, sous-évalué. De plus, il ressort l'idée, pour la phase de titularisation, d'exiger une habilitation à diriger des recherches (HDR), une qualification CNU ou, pour le moins, un avis *ad hoc* du Conseil national des Universités (CNU).

La consultation portant sur le second article relatif au recrutement hors CNU est certainement la plus claire. En effet, ce dispositif est rejeté très massivement et à tous les niveaux : 80 % des avis exprimés sur ce sujet revêtent un caractère négatif. En outre, il faut souligner la grande convergence des arguments des personnes défavorables à cet article avec ceux qui y sont favorables. Tout le monde s'entend pour admettre une régulation nationale des recrutements, laquelle ne peut être exclusivement du ressort des Universités. Les personnes favorables à cet article insistent sur les défauts du CNU : critères de qualification trop variables et opaques, incompréhensions des candidats étrangers, dispositif coûteux, interdisciplinarité

désavantagée. *A contrario*, les personnes y étant défavorables soulignent l'intérêt de la qualification qui permet une homogénéisation des recrutements tout en limitant les dérives arbitraires au niveau local. Cette qualification constitue, de plus, un filtre devant empêcher que les comités de sélection ne croulent sous la masse des dossiers. Tout le monde s'accorde pour dénoncer l'adoption *in extremis* de ce dispositif qui est perçue comme un déni de démocratie. Enfin, d'aucuns soulignent le risque de voir disparaître le Conseil national des Universités avec l'adoption de ce dispositif. La régulation nationale des recrutements apparaît comme une nécessité. Les personnes émettent le souhait de doter les comités de sélection de moyens plus importants pour le traitement des candidatures. S'ajoute à cela la volonté de garantir la neutralité de ces comités en interdisant le recrutement local – comme cela se fait dans la section des mathématiques. Il est demandé, enfin, que cette régulation soit encadrée par les associations professionnelles.

L'article relatif au CDI de mission est le plus difficile, car il n'est pas certain que la consultation ait, ici, porté ses fruits. En effet, nombre de contractuels espéraient que cet article constitue une voie de stabilisation. Or, très vite, il est apparu que cela n'était pas le cas ; le dispositif vise, en réalité, des cas assez rares. En conséquence, quantité d'arguments font état d'une forte déception à l'égard du souhait, très fort, de pérennisation des contractuels. Cette désillusion est double, car elle est exprimée par le personnel administratif alors que le dispositif est, lui, davantage tourné en direction des ingénieurs et postdoctorants. En début de consultation, 90 % des arguments exprimés regrettaient ce faux CDI et la précarité qu'il engendrait ; *a contrario*, à la fin de la consultation, ce CDI de mission était présenté comme un moindre mal. Il n'est pas sûr que la consultation apporte un éclairage fort sur cet article.

En conclusion, il faut rappeler que la participation est mesurée – environ 10 % de l'ensemble de la communauté – et qu'elle ne donne donc pas une image fidèle de l'ensemble de la communauté universitaire. Plusieurs consensus émergent cependant de cette consultation. D'abord, il s'avère que le recrutement hors CNU fait l'objet d'un rejet massif : la nature des arguments – et y compris ceux des personnes y étant favorables – le prouve. Néanmoins un débat s'ouvre sur l'opportunité, ou non, de réformer le Conseil national des Universités. En effet, la moitié des participants environ y est favorable. Le rejet est également fort en ce qui concerne les chaires de professeur junior. Toutefois, le débat relatif à cet article révèle une volonté commune de protéger la voie normale de promotion. Les arguments évoqués soulèvent deux options : le rejet du dispositif ou, pour le moins, l'encadrer très strictement. Enfin, il faut rappeler le manque de clarté du résultat de la consultation portant sur le CDI de mission. Il y a eu beaucoup d'espoirs déçus. Les positions se sont infléchies, en fin de consultation, considérant ce CDI de mission comme un moindre mal.

Mme SCHLAEPPI remercie M. Leclerc pour l'animation de la plateforme et la présentation de ce rapport, lequel sera accessible sur la page dédiée à la mission démocratie universitaire.

Mme SAMI s'étonne de la lecture qui est faite de ce rapport. Les conclusions tirées de ce rapport sont quelque peu surprenantes alors que s'observe une nette majorité de votes défavorables. Il est très bien de se pencher sur les arguments qui ont été rédigés, mais il semble plutôt que les participants ont considéré le vote comme étant un élément plus important. Le pourcentage de votes défavorables doit être considéré comme une indication importante. Par ailleurs, il faut remarquer que les personnes exprimant un avis favorable font, le plus souvent, montre d'une certaine défiance. Les votes ne disent nullement qu'une majorité favorable se dégage. En ce qui concerne la participation, dont le taux a été rappelé précédemment, il est difficile d'en tirer une conclusion particulière.

M. LECLERC rejoint partiellement les propos de Mme Sami. Le taux de participation s'élevant à 10 % s'explique notamment par la technicité et la complexité des sujets évoqués. Il est donc compréhensible que seules les personnes les plus averties participent à la consultation, ce qui n'est pas dénué de sens. En outre, le rapport statistique qui peut être mesuré, revêt, lui aussi, un sens. Les questions telles qu'elles ont été formulées envisageaient tous les cas : défavorables, favorables, favorables à telle ou telle condition voire défavorables, mais souhaitant telle ou telle condition si le dispositif devait être mis en place. Enfin, il est clair que demeure une certaine défiance. Aucun argument ne fait montre d'un enthousiasme débordant.

M. GOULLET remercie M. Leclerc et Mme Damestoy pour la qualité du travail réalisé. Il est vrai que le dossier n'est pas simple et que le temps manque pour approfondir l'ensemble de ces points. Il est essentiel que le conseil d'administration cherche à se positionner sur un dispositif voté au niveau national. Ce dispositif ne doit pas, malgré les réserves et les inquiétudes légitimes qu'il induit, être rejeté en bloc. Le risque de créer un système à deux vitesses, distinguant une élite bien dotée d'une masse moins bien considérée, est cependant réel. Le dispositif revêt, en parallèle, un caractère intéressant – notamment sur la partie relative aux CDI de mission – et mérite que le conseil d'administration fasse preuve d'ouverture à son égard. L'Université, qui revendique l'excellence et une reconnaissance internationale, ne doit pas avoir honte de son caractère élitiste. Ce dispositif, sur lequel les établissements auront un certain niveau d'autonomie, pourra agir en ce sens. Il est cependant indispensable de mettre en place un cadrage précis en exigeant, par exemple, une habilitation à diriger des recherches (HDR). Le contraire serait inimaginable. Ce dispositif pourra peut-être s'avérer très intéressant pour l'Université et créer de l'émulation. Les inquiétudes exprimées par les collègues s'entendent, mais il faut aussi adopter une attitude constructive afin de montrer un signe d'ouverture à l'égard des partenaires.

M. LECLERC indique qu'il apparaît certain que tout le monde est d'accord pour dire que ce dispositif ne peut, en aucun cas, remplacer la voie classique. Le dispositif peut être vertueux, mais il doit être très résiduel. Par ailleurs, la recevabilité technique des propositions effectuées lors de la consultation mériterait d'être étudiée. À titre d'exemple, il n'est pas sûr qu'il soit possible, sur le plan juridique, d'exiger une habilitation à diriger des recherches (HDR).

Mme SAMI précise que le fait que certains collègues disposent de moyens importants ne la dérange nullement. Le problème est ailleurs. Il est dit que ce dispositif s'appliquera résiduellement, mais chacun peut observer, aujourd'hui, la pente dans laquelle se trouve l'enseignement supérieur. Les moyens alloués à l'enseignement supérieur diminuent continuellement. Le dispositif peut certainement s'avérer être intéressant pour l'Université et les collègues déjà en poste, mais la question mérite d'être posée en ce qui concerne les doctorants qui postuleront demain. Rien n'est moins sûr, car ce dispositif ouvre une porte vers la précarité des futurs collègues. Il est déjà difficile aujourd'hui de rémunérer le personnel titulaire et il semble très incertain que, demain, l'Université puisse recruter du personnel n'assurant pas suffisamment d'heures d'enseignement. Enfin, il faut rappeler qu'il était prévu que les postes LRU passent par le conseil d'administration. Or, aujourd'hui, ce n'est pas le cas et il n'est pas certain que ces postes passent devant le conseil académique. Quant aux conditions données aux enseignants-chercheurs étant sur ces postes-là, elles ne sont pas dignes. L'Université ne doit pas hésiter à regarder ce qui s'est fait au cours de ces dernières années et les problématiques budgétaires qui ont découlé de ces mesures.

M. LECLERC revient sur le caractère résiduel de ce dispositif en affirmant qu'une voie est, pour le moins, écartée de manière certaine : il s'agit de celle choisie par Rennes. Il faut rappeler que tous les départements rennais – sauf celui de droit – ont demandé des chaires. Or, la consultation montre que même les personnes favorables à ce dispositif ne s'alignent pas sur cette voie. À Nantes, ce dispositif n'a pas vocation à remplacer la voie classique.

LA PRÉSIDENTE précise que l'Université de Nantes n'a évidemment fait remonter aucune demande dans le cadre de la procédure lancée avant l'été.

M. LOUARN assure avoir le sentiment qu'il existe d'autres voies amenant au recrutement de chercheurs étrangers de haut niveau et rejoint les propos de Mme Sami relatifs aux postes LRU. Il est vrai qu'il était initialement prévu que ce dispositif ne soit appliqué que très ponctuellement. Or, aujourd'hui, ces postes représentent près de la moitié des effectifs au sein de certaines composantes de Polytech. Il est permis de s'inquiéter, comme le souligne Mme Sami, non pour le personnel déjà en poste, mais pour la carrière des jeunes chercheurs. En outre, ce dispositif risque de nourrir le ressentiment de collègues pouvant être désabusés. La voie qui est en train d'être ouverte peut s'avérer très dangereuse.

Mme DAVID pense qu'il faut replacer les articles de la loi sur la programmation de la recherche dans leur contexte en rappelant que la loi a été très largement rejetée par les universitaires. Il ne faut pas oublier que le monde universitaire s'était fortement mobilisé avant que la mise en place du premier confinement n'arrête définitivement cette mobilisation. Mme la Ministre a d'ailleurs fait preuve d'opportunisme, profitant du confinement du printemps 2020, pour faire passer cette loi. Il est regrettable que les universitaires entendent parler de Mme Vidal uniquement lors du vote de réformes qu'ils ne souhaitent pas. Cette loi, qui prétend apporter davantage de financements sur le long terme, remet, en réalité, en cause le statut du personnel de l'enseignement supérieur. La consultation montre que les collègues ont bien compris les arrière-pensées se cachant derrière cette loi.

Il faut rappeler l'importance du statut dans la fonction publique : ce statut garantit la continuité du service et l'indépendance des fonctionnaires. Il donne des gages en matière d'égalité de traitement des citoyens et de neutralité du service public. Il permet, en ce qui concerne l'enseignement supérieur et la recherche, l'investissement sur le long terme. Or, les trois articles dont il est question attaquent vivement les statuts. Il est évident que les nouveaux entrants seront fragilisés par ce dispositif, mais cette précarisation ne concernera pas uniquement ces futurs collègues. En effet, lorsque la part du personnel précaire atteint un seuil critique, cela devient la nouvelle norme et fragilise l'ensemble. Aujourd'hui, déjà, 40 % des collègues BIATSS et 30 % des enseignants et enseignants-chercheurs ne sont pas statutaires – cela sans prendre en compte les vacataires.

En conclusion, Mme David rappelle que la liste qu'elle représente se positionne très clairement contre la mise en place de ces trois articles au sein de l'Université. En outre, il faut insister sur les résultats, nets, de la consultation qui montre une forte opposition. La mise en place ne pourra, en aucune façon, prétendre s'appuyer sur les résultats de cette consultation. Les collègues doivent se rendre compte qu'ils sont consultés avant que ne soient appliqués des articles contre lesquels ils ont pris position.

LA PRÉSIDENTE souhaite orienter les discussions vers le point relatif aux chaires de professeur junior et, plus précisément, la question de l'interdisciplinarité. Les enjeux en matière de recherche interdisciplinaire sont incontestables et il semble que la voie classique de recrutement constitue une difficulté. En effet, l'interdisciplinarité peut représenter un frein pour le doctorant si celui-ci souhaite, ensuite, s'orienter vers une carrière universitaire. Il est certain qu'il existe de réels enjeux, tant sur le plan pédagogique que sur le plan scientifique, sur ce sujet-là.

Mme DELMAS précise que le dispositif actuel permet, déjà, de recruter des maîtres de conférence et des professeurs ayant un profil interdisciplinaire avec, toutefois, des variations selon les disciplines. Il arrive que des collègues sociologues encadrent des thèses en droit, discipline où règne pourtant une certaine pureté en la matière. À l'inverse, les disciplines relevant des sciences humaines et sociales semblent plus ouvertes sur ce sujet. Il existe plusieurs biais pour être recruté avec un profil interdisciplinaire. En effet, il est tout à fait possible d'être qualifié dans plusieurs sections du CNU. Par ailleurs, il est aussi possible de profiler les postes en y intégrant une dimension pluridisciplinaire, ceci dans la perspective que la personne recrutée puisse travailler avec des collègues issus d'autres laboratoires. Enfin, il existe des postes véritablement interdisciplinaires par le biais de sections – la section 53 par exemple.

LA PRÉSIDENTE remercie Mme Delmas pour cette intervention, mais précise que le dernier point ne concerne que le CNRS. Or, le conseil d'administration doit se préoccuper, lui, de l'Université.

Mme DELMAS explique avoir choisi ce dernier exemple, car la plupart des laboratoires de l'Université sont, également des unités mixtes de recherche (UMR).

LA PRÉSIDENTE observe cependant que les postes interdisciplinaires remontant au sein des demandes sont très peu nombreux tandis que les difficultés de qualification sont réelles dans nombre de domaines. De façon globale, il s'avère plutôt qu'il est particulièrement difficile d'obtenir la précieuse qualification. Cela semble constituer un point faible du dispositif de recrutement.

Mme DAVID pense qu'il est nécessaire de regarder les rapports du Conseil national des Universités, section par section, afin d'avoir une vision d'ensemble sur ce sujet-là. Des collègues de sciences politiques, notamment, sont qualifiés dans la section 19. L'idéal serait de reprendre ces rapports afin d'identifier le nombre de collègues provenant d'une autre discipline obtenant la qualification. Le point de vue choisi ne peut être ni impressionniste, ni disciplinairement situé.

M. AVERTY nuance ce propos en rappelant que des collègues, qualifiés au sein de plusieurs sections, concentrent ensuite leurs activités de recherche au sein de leur section d'origine, ceci afin d'avoir la qualification de professeur dans la section visée. En conséquence, il serait bien de savoir si ces échanges visent les maîtres de conférence ou les professeurs. Les docteurs peuvent être qualifiés dans plusieurs sections, mais la qualification de professeur, elle, ne se demande généralement que dans une seule section.

Mme DELMAS explique que ce sujet concerne à la fois maîtres de conférence et professeurs d'Université. Plusieurs niveaux doivent être pris en compte : la question du statut, celle de la discipline et celle de la section CNU dont le collègue dépend. L'ancrage disciplinaire des travaux menés et les collaborations pouvant être menées doivent également être pris en compte. Cette interdisciplinarité doit revêtir un intérêt sur le plan scientifique ; cela passe, aussi, par une collaboration avec les collègues ancrés dans les autres disciplines. Les Universités sont invitées à encourager la conduite de ces recherches pluridisciplinaires.

M. CORREARD pense que la question de l'interdisciplinarité mérite d'être posée, mais rappelle que les disciplines scientifiques ne sont qu'inégalement représentées au sein du CNRS. Le risque de ce dispositif est que le recrutement sur ces postes aboutisse *in fine* – au moment de la titularisation par qualification ou avis *ad hoc* – sur une contradiction si l'on souhaite revenir à un processus plus commun.

LA PRÉSIDENTE indique que la question a été posée auprès du ministère. Il lui a été demandé s'il était possible que soit demandé, au niveau local, un avis du CNU au moment de la titularisation. Or, le ministère assure qu'il n'est pas possible, ici, de saisir le Conseil national des Universités.

Mme LORET confirme ce dernier propos : cette saisie ne revêtirait aucun caractère légal.

LA PRÉSIDENTE poursuit en affirmant, par conséquent, que l'idée émise au moment des échanges qui se sont déroulés au mois de juin n'est pas recevable sur le plan juridique. Le Conseil national des Universités n'instruirait pas de telles demandes.

M. CORREARD rejoint, sur le fond, les avis exprimés par **Mme SAMI** et par **M. LOUARN**. Il est très délicat de valoriser l'excellence sans dévaloriser le reste. L'Université souffre d'une certaine forme de malthusianisme. Elle devrait plutôt pousser davantage de monde vers cette excellence.

Mme SAMI entend que Mme la Présidente affirme que les remontées sont peu nombreuses, mais cela n'a que peu de rapport avec le fait qu'il y ait, ou non, effectivement des postes. Ce n'est pas un problème de statut qui se pose là. Il serait plus simple de consulter le ministère sur la possibilité de créer, à la manière du CNRS, des commissions pluridisciplinaires. Par ailleurs, il est possible d'imaginer que les deux sections concernées se réunissent et se prononcent si le poste est rattaché à ces deux sections. Les solutions de remplacement à la casse des statuts existent. Enfin, il apparaît très clair que l'Université de Nantes n'aurait d'autre choix que d'imposer ses conditions. Or, à partir du moment où le ministère a une idée très précise sur ces postes-là et sur leur raison d'être, il semble évident que toutes les mesures conditionnelles que l'Université pourrait prendre seraient inefficaces.

Mme DRONNEAU explique avoir retenu de son expérience professionnelle qu'il existait un problème de valorisation du volet enseignement. Or ce dispositif ne permet, en aucun cas, de valoriser ce volet et de répondre aux questionnements préexistants. Il est question d'attractivité et d'excellence, mais l'attractivité de l'Université ne réside pas dans les modalités de ses recrutements. Cela va au-delà et il apparaît que les dispositifs proposés ne répondent nullement à cette problématique. Le dispositif existant permet déjà le

recrutement et la titularisation de collègues chercheurs de nationalité étrangère. La nécessité de mettre en place ce dispositif n'apparaît pas évidente. Il est certain que d'autres solutions existent – même si elles n'ont pas encore été identifiées – vu que ces problèmes sont présents au sein de l'Université depuis de très nombreuses années. Ce dispositif pourrait résoudre quelques problèmes de recrutement à la marge, mais il est difficile d'y être favorable. Quant aux CDI de mission, les solutions proposées manquent d'ambition et frôlent l'indécence eu égard au niveau de qualification exigé des personnes recrutées. Le fait que ce dispositif puisse être considéré comme un moindre mal par rapport à la situation existante est quelque peu désespérant.

M. LECLERC propose aux membres de conseil d'administration d'orienter leurs échanges au sujet de l'article relatif au recrutement hors conseil national des Universités.

Mme PONTIER NURIT se demande s'il ne serait pas possible d'associer à cette chaire de professeur junior un critère d'évaluation de la capacité d'enseignement du candidat. Cela pourrait se faire à la manière de ce qui se fait sur les postes du Conseil national des astronomes et physiciens (CNAP), lesquels prévoient une charge d'enseignement d'une durée de 64 heures par an. Cela permet aux collègues de montrer leurs capacités de travail sur ce volet.

M. LECLERC rappelle que le cadre juridique dans lequel s'inscrivent ces chaires prévoit des heures d'enseignement.

M. BROCHARD remercie **M. LECLERC** pour la qualité du rapport qui a été présenté ainsi que pour l'organisation de la consultation. Le SNPTES, un des rares syndicats à avoir validé la loi sur la programmation de la recherche (LPR), rejoint les conclusions de ce rapport. Cependant, cette validation ne signifie pas qu'il n'y ait pas d'opposition. Le SNPTES se positionne en défaveur des articles relatifs au recrutement hors CNU et aux chaires de professeur junior tandis que sa position est plus mitigée en ce qui concerne les CDI de mission.

Lecture de la déclaration du SNPTES lue précédemment au conseil technique ministériel du 18 juin 2021

« Le SNPTES souhaite dire son opposition définitive à cet objet que nous pourrions même qualifier de bidule tant ce dispositif de chaire ne répond pas à la problématique de pénurie d'emploi scientifique ni à celle de l'attractivité de la recherche publique en France et, finalement, ne propose qu'une nouvelle usine à gaz inutile.

La mise en place de ces chaires ne s'appuie sur aucun des points forts de notre enseignement supérieur et notre recherche. Pire, ce dispositif tente, maladroitement, de copier les pratiques d'autres pays... En oubliant, entre autres, que ceux-ci proposent des salaires et moyens financiers bien plus importants pour compenser la précarité du dispositif. En outre, sa complexité administrative en fera sûrement un énième objet mort-né.

Ainsi, ce dispositif, même s'il est porteur de création d'emploi statutaire, ne répond en rien aux enjeux de l'enseignement supérieur et de la recherche publique. Comme nous venons de le dire, l'investissement

financier n'est pas attractif, car trop faible pour être concurrentiel des environnements des tenures dans les pays étrangers. Le salaire du porteur de projet est également peu attrayant quand on le met en rapport des risques de non-titularisation. Ces chaires n'amènent pas non plus de potentiel d'enseignement en rapport avec les besoins des Universités (au maximum 64 heures équivalent travaux dirigés par an). Le texte, par maladresse, introduit pour la titularisation une notion de supérieur hiérarchique et de rapport d'aptitude fondé sur une hypothétique mesure de la qualité de la recherche conduite par le professeur junior.

Enfin, une nouvelle fois le SNPTES tient à mettre en exergue que si les porteuses ou les porteurs du projet de chaires devaient être majoritairement titularisés, on peut au moins espérer ça, sur un emploi de professeur des Universités ou directeur de recherche, il n'est rien prévu comme débouchés pour les personnels de soutien à la recherche qui participeront au projet sur des contrats précaires... Finalement le modèle qui nous est proposé est celui des années 70 ! »

Mme PONTIER NURIT partage très largement les inquiétudes précédemment exprimées en ce qui concerne les chaires de professeur junior. Néanmoins, une autre inquiétude se fait jour concernant, cette fois-ci, l'attractivité de l'Université de Nantes si celle-ci se prive de cette voie de recrutement alors que d'autres l'utilisent largement. Par conséquent, il serait peut-être intéressant de ne pas écarter ce dispositif sans l'avoir essayé préalablement.

LA PRÉSIDENTE confirme que nombre d'établissements ont exprimé des demandes, assez massives, de chaires au moment de la campagne lancée dernièrement. Il est vrai qu'il est possible que l'Université s'isole si elle ne s'emparait pas de ce dispositif.

M. AVERTY précise qu'il doit être entendu que ce dispositif n'empiète pas sur les postes statutaires des établissements afin de ne pas réduire leurs capacités de recrutement. Sur ce sujet-là, la ligne devant éviter une bascule constituait à dire que ces chaires devaient donner lieu à un rehaussement du plafond d'emplois. L'Université de Nantes a fait le choix, cette année, de ne pas remonter de demandes afin de laisser libre cours aux échanges sur ce sujet tandis que d'autres établissements ont fait le choix de saisir cette opportunité.

M. LECLERC propose d'orienter les débats en direction de l'article relatif aux recrutements hors CNU. Le rejet de cet article est particulièrement fort tandis que les avis émis sont très convergents, qu'ils soient favorables ou défavorables. En effet, tout le monde s'entend pour demander une régulation nationale des recrutements alors que le débat relatif à la manière dont est évalué le fonctionnement du conseil national des Universités apparaît de manière sous-jacente.

Mme DAVID apporte une nuance en précisant que le fait de souligner le rejet particulier que suscite cet article pourrait laisser penser qu'il y a, au contraire, un accord sur les deux autres. Or, ce n'est pas le cas. La consultation montre que les collègues rejettent les trois articles.

M. LECLERC explicite son propos en indiquant que cet article recueille, statistiquement, un taux d'opposition plus élevé tandis que les arguments développés par les personnes favorables à cet article

alertent sur la nécessité de mettre en place une régulation des conditions de recrutement au niveau national.

Mme DAVID maintient toutefois son désaccord avec la façon dont les choses sont présentées.

M. LECLERC propose aux membres du conseil d'administration d'aborder l'article relatif au CDI de mission s'ils le souhaitent.

M. CORREARD s'étonne qu'il ne soit pas question de réformer le fonctionnement du Conseil national des universitaires étant donné les plaintes et les critiques qu'il suscite. En effet, il est plutôt question ici de le contourner.

Mme SAMI rappelle que le ministère a apporté une réponse négative à la question de savoir s'il était possible de faire passer les chaires de professeur junior au sein du Conseil national des Universités. Chacun peut entendre que le Conseil national des Universités est perfectible, mais cela doit signifier qu'il faut apporter des solutions pour le renforcer dans ses missions. Il ne faut pas, à l'inverse, entrer dans un processus qui consisterait à dire que le CNU n'est plus utile et qu'il est permis de s'en passer. La remarque consistant à dire que la solution n'est pas bonne, mais qu'il n'y en a pas d'autres est un peu facile. Les recrutements doivent passer par le Conseil national des Universités même si chacun sait que les tentations de créer des postes pour recruter telle ou telle personne – pour quelque raison que ce soit – existent çà et là. Néanmoins si ces tentations existent et sont connues, il existe, en parallèle, le Conseil national des universitaires qui joue le rôle de régulateur.

Mme DRONNEAU considère que le fait de passer outre le CNU revient à ce qui s'est fait avec les commissions administratives paritaires pour la carrière des autres personnels de la fonction publique. Il s'agit d'affaiblir, une nouvelle fois, le pouvoir des instances représentatives du personnel. L'objectif semble être de réduire le rôle des élus et de limiter les échanges et le dialogue.

M. GOULLET comprend que le dispositif ne constitue pas un CDI s'étirant au-delà de la temporalité du projet. Néanmoins, il faut faire preuve de pragmatisme si ce CDI de mission profite, *in fine*, aux personnes étant sous contrat. Il serait dommage de se priver d'un tel dispositif – avec toutes les réserves d'usage qu'impose une méconnaissance du dispositif – si les personnes concernées sont suffisamment éclairées.

M. LECLERC partage un argument, présent sur la plateforme, qui rejoint ce que dit M. Goulet. Ce type de contrat constitue une facilité pour les personnes concernées si celles-ci souhaitent, par exemple, contracter un emprunt auprès de leur banque.

M. BUTEAUD souhaiterait avoir des précisions relatives aux modalités du vote qui est prévu lors de la prochaine réunion du conseil d'administration. Il serait bien de savoir, pour le moins, si les membres auront la possibilité d'accepter certains articles et d'en rejeter d'autres.

LA PRÉSIDENTE pense qu'il est tout à fait possible d'imaginer que le conseil d'administration se prononce article par article. Il faut cependant rappeler que le vote du conseil d'administration n'est pas une nécessité. L'Université a pris la liberté de consulter le conseil d'administration et il est vrai qu'il semblerait plus logique de procéder à un vote par article.

Mme SAMI entend qu'il est possible de considérer que ces CDI de mission sont plus intéressants que les CDD d'une durée d'un an et éventuellement renouvelables. Quant aux facilités que représente ce CDI de mission en matière d'accès à la location, par exemple, pour la personne concernée, il est sûr qu'elles ne dureront pas une fois que loueurs et emprunteurs auront compris la teneur de ce CDI. Cet argument frise la mauvaise foi et donne la désagréable impression d'être considérés comme des imbéciles.

Certes, il vaut mieux s'inscrire dans un CDI de mission, d'une durée de cinq ou six ans, que dans un CDD d'une durée d'un an. Néanmoins, un rappel historique s'impose. Il faut rappeler, en effet, que décision avait été prise de positionner un CDI sur un poste occupé par un CDD pendant plus de six ans. Si cette mesure, qui a pu profiter à certains, s'appuie sur un principe louable, elle a entraîné la fin des CDD de longue durée au profit des CDD d'une année, renouvelable ou non. Personne n'envie la position offerte par ces CDI de mission. Il est bien de faire preuve de pragmatisme, mais il serait bien, également, de se défendre pour éviter de faire plonger les futures générations dans la précarité.

M. CORREARD pense, en tout cas, que l'organisation d'un vote indiscriminé serait une erreur. Chaque disposition doit être examinée avec autant de discernement que possible. Ces contrats ne sont, certes, pas l'équivalent de véritables CDI, mais il ne s'agit pas non plus de contrats précaires. Ils peuvent offrir une perspective à un grand nombre de personnes.

LA PRÉSIDENTE demande à Mme Loret de rappeler où en est l'Université en termes de CDD et de CDI, ceci indépendamment de ces CDI de mission.

Mme LORET assure que l'Université applique la règle prévoyant la création d'un CDI après six années de CDD sur un même poste. Il faut rappeler, sur le plan juridique, que ces CDI de mission visent des emplois qui ne sont pas permanents. Actuellement, l'Université utilise des supports juridiques qui ne correspondent pas aux situations. L'Université propose, en effet, des CDD, d'une durée d'un à trois ans, renouvelables une fois. Par ailleurs, il faut préciser que ce dispositif ne s'applique pas aux seules fonctionnaires de catégorie A. Aujourd'hui, il existe peu de dispositifs à destination du personnel contractuel des catégories B et C.

Mme DAVID observe que le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche a la capacité d'inventer de mauvaises solutions aux problèmes qu'il a créés. Il faut rappeler que les financements sur projet ont remplacé les financements pérennes. Ces financements sur projet ne permettent pas la création de postes statutaires. Par conséquent, cette situation pousse au recrutement de CDD, ce qui entraîne des problèmes en termes de turnover du personnel. Il est peu probable que les CDI de missions qui seront créés résolvent ces problématiques liées au turnover important et au manque de financement. Cela ne crée pas une solution, mais, plutôt, un problème supplémentaire.

Mme SAMI se demande quand a été titularisée, sur le modèle de la loi Sauvadet, la dernière personne au sein de l'Université de Nantes.

Mme LORET explique que ce dispositif particulier a été arrêté en 2018 ou en 2019. Néanmoins, cela n'empêche pas l'Université de regarder d'éventuelles ouvertures de concours – dans des conditions un peu différentes certes – sur des postes où les agents contractuels peuvent postuler. Il n'existe pas de dispositif exclusif, mais l'Université accompagne fortement ses agents vers les concours : de nombreux lauréats sont contractuels en poste à l'Université.

M. BROCHARD revient sur la possibilité évoquée de proposer ces CDI de mission au personnel des catégories B et C. Or, il semblait que les critères limitatifs de ces contrats réservaient ces CDI de mission au seul personnel de catégorie A.

Mme LORET observe, en tout cas, que la catégorie de personnel n'est pas précisée dans le décret. Il est possible d'imaginer que cela puisse concerner du personnel de catégorie B sur des missions scientifiques.

M. BROCHARD explique les raisons de l'opposition d'une partie des membres du conseil d'administration par le fait qu'il est à craindre que ces CDI de mission constituent une opportunité de « défonctionnariser » progressivement le personnel de l'Université en proposant de plus en plus ce genre de contrats. Le risque serait de basculer vers une majorité de personnels contractuels.

LA PRÉSIDENTE soulève une difficulté relative aux montants de certains financements de recherche, lesquels ne permettent pas le recrutement d'un fonctionnaire. Cet état de fait peut être contesté, mais il s'agit de la réalité à laquelle l'Université est confrontée. L'alternative, dans certains cas, est celle-ci : il s'agit de multiplier les CDD de courte durée ou de se tourner vers le dispositif des CDI de mission. Il n'y a pas la possibilité de recruter un personnel titulaire.

Mme LORET ajoute que ce dispositif sera cadré dans le périmètre. À titre d'exemple, il ne sera pas possible d'utiliser ce dispositif pour le recrutement de chargés de mission. Le décret prévoit un périmètre restreint dans lequel ne s'inscrit qu'une partie des recrutements effectués par l'Université.

LA PRÉSIDENTE abonde en ce sens en affirmant que, dans certains cas, la question peut se poser au regard du cadre réglementaire imposé.

Mme SAMI se demande comment est financé le dispositif relatif aux chaires de professeur junior. Il serait bien de savoir si le ministère octroie de façon certaine les sommes dévolues à ce dispositif. Ce sujet est en lien avec le problème relatif à la loi LRU. Chacun sait que si la règle s'applique à ces enseignants au statut particulier, cela représentera un coût supplémentaire pour l'établissement. Ce dispositif prévoit des postes avec une charge d'enseignement de seulement 64 heures ; il est donc sûr que le plafond d'emploi ne sera pas revu suffisamment à la hausse. Par conséquent, la question du financement du surcoût se pose.

Mme LORET affirme qu'il est prévu une augmentation du plafond de l'emploi, quelle que soit la consommation qui est faite de ce dispositif. Aujourd'hui, ce plafond n'est pas saturé pour des questions de dotation de service public. Cette problématique est bien prise en compte par le ministère qui assure qu'il y

aura bien, dans cette situation-là, une notification d'augmentation du plafond de l'emploi. Par ailleurs, il faut savoir qu'un montant est prévu en termes de notification de masse salariale afin de conclure les contrats prévus sur les six premières années ; l'État s'engageant à augmenter la dotation au moment de la titularisation.

M. AVERTY précise donc qu'il s'agit bien de postes supplémentaires donnant lieu à une notification financière. Le relèvement du plafond de l'emploi générera le financement.

LA PRÉSIDENTE ajoute que cela signifie qu'il n'y a pas besoin de prendre un poste existant pour positionner une personne qui serait titularisée à l'issue d'un contrat dans le cadre des chaires de professeur junior.

Clôture de la séance à 10 h.

La Présidente de l'Université de Nantes,



Carine Bernault

Carine BERNAULT.