



UNIVERSITÉ DE NANTES

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

SÉANCE DU VENDREDI 4 OCTOBRE 2019

PV N°414

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE EN ASSEMBLEE PLENIERE DU
4 OCTOBRE 2019

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

ETAIENT PRESENTS A L'OUVERTURE DE LA SEANCE : 27 MEMBRES

BEDOUT Nolwenn	Etu. T	UFR STAPS
BERNAULT Carine	A	UFR Droit et Sciences Politiques
BOUSQUET Emmanuelle	B	Faculté de Langues et Cultures Etrangères
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
BRUNAT Stéphane	BIATSS	SUMPPS
CARBONI Pierre	A	Faculté des Langues et Cultures Etrangères
CHENE Emmanuel	B	IAE Nantes - Institut d'Economie et de Management
DRONNEAU Céline	BIATSS	Pôle LLSHS
DUPRÉ Thierry	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
FLEURY-BAHI Ghazlane	A	UFR Psychologie
GRASSET Olivier	A	UFR Sciences et Techniques
GUEVEL Arnaud	A	UFR STAPS
HOUEL Stéphanie	Pers. Ext.	Région des Pays de Loire
JAOUEN Pascal	A	Polytech Nantes
KERBART Julie	Etu. T	UFR Médecine et Techniques médicales LABOUX
Olivier	A	Président de l'Université de Nantes
LE LIDEC Annabel	Pers. Ext.	INSERM
LUPI Cyril	B	UFR Sciences et Techniques
MORERE Julie	B	Service Universitaire des Langues
OBLE Diane	Pers. Ext.	CGT Pays de Loire
OLERON Philippe	Pers. Ext.	SIGMA Informatique
RICHARD René	BIATSS	IUT Saint Nazaire
SAMI Taklit	B	UFR Sciences et Techniques
STOYANOV Hélène	B	INSPE Angers
TONNERRE Clotilde	BIATSS	Cellule d'aide au pilotage
TOSTIVINT Xavier	Pers. Ext.	BEELINK SARL
TRICHET Valérie	B	UFR Médecine et Techniques médicales

AVAIENT DONNE PROCURATION : 5 MEMBRES

AFFILE Bertrand	Pers. Ext.	Nantes Métropole
BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BUTROT Hortense	Etu. T	UFR Odontologie

CHOQUET Carl
LESTIEN Françoise

Etu. T
Pers. Ext.

UFR Sciences pharmaceutiques et biologiques
CARENE

ETAIENT ABSENT A L'OUVERTURE : 2 MEMBRES

GADOLLET Luc
PAVAGEAU Audrey

Etu. T
Etu. T

UFR Droit et Sciences Politiques
UFR Lettres et Langage

ARRIVES EN COURS : 1 MEMBRE

JOLLIET Pascale

A

UFR Médecine et Techniques médicales

MEMBRES EN EXERCICE	PRESENTS A L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSES	ARRIVES EN COURS
35	27	5	2	1

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA SEANCE :

BEZAULT Valérie	Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
BRANCHEREAU Hervé	Directeur des Affaires financières
BRIOLET Baptiste	Directeur des Affaires juridiques
CHEVREL Marie-Christine	Chef de projet HRS4R
DEFOIS Serge	Directeur de Cabinet
DURAND Christelle	Rectorat de Nantes
EUDELIN Vincent	Direction des Ressources humaines et Dialogue social
FATTAL Paul	Vice-président Qualité et Développement durable
GAUTHIER-ERFANIAN Chantal	Doyen de l'UFR des Sciences et des Techniques
GUILLEN Ronald	Directeur IUT Saint Nazaire
HADDAD Ferid	Directeur GIP Arronax
JACQUEMIN Frédéric	Vice-président Réforme
KEROUANTON Jean-Louis	Vice-Président Patrimoine immobilier
LE FICHANT Françoise	Vice-présidente Ressources humaines et Dialogue social
LEVEQUE Stéphane	Direction des Ressources humaines et Dialogue social
LE SAËC Sarah	Responsable de la Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
PENISSON Stéphanie	Conseillère Qualité de vie au travail
PERON Marc	Directeur de la Communication
PROUTIERE-MAULION Gwenaële	Vice-présidente Affaires européennes et Relations internationales
ROUSSEAU GANCEL Lénaïc	Direction des Ressources humaines et Dialogue social
ROY Julie	Chef de projet Nouvelle Université à Nantes
SCHLAEPPI Laurianne	Directrice générale des Services
TEXIER Stéphanie	Directrice Générale Adjointe des Services / Affaires institutionnelles – Ressources humaines – Environnement au travail
THURIES Olivier	Agent comptable
MOUHOUD Malik	Directeur Général Adjoint des Services - Performance et Investissements



UNIVERSITÉ DE NANTES

**Ordre du jour du conseil d'administration
du vendredi 4 octobre 2019**

1. Approbation des procès-verbaux des précédents conseils d'administration (15 mars 2019, 3 mai 2019, 28 juin 2019, 9 juillet 2019 et 6 septembre 2019)
2. Informations générales

AFFAIRES INSTITUTIONNELLES

3. Approbation des statuts et du décret de création de Nantes Université (Après avis du CHSCT, du CTE et après examen par la CPCA)
4. Election de deux représentants étudiants du conseil d'administration à la commission de suivi de la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC)

RECHERCHE

5. Présentation du Groupement d'intérêt public Arronax par son directeur *Monsieur Haddad*

RESSOURCES HUMAINES

6. Approbation de la révision des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants au titre de l'année 2020 (après examen par la CPCA, avis du CTE et du CAC)
7. Régime indemnitaire des personnels BIATSS pour l'année 2019-2020 :
 - 7.1. Approbation de la liste des fonctions ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) - actualisation (après avis du CTE)
 - 7.2. Approbation de la mise à jour des barèmes Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) pour les catégories A, B et C - actualisation des fonctions (après avis du CTE)
8. Approbation de la modification de la charte du télétravail – Bilan (après avis du CTE)
9. Approbation de la charte européenne du chercheur dans le cadre de la démarche de labellisation Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

AFFAIRES FINANCIERES ET COMPTABLES

10. Approbation des modalités de prise en charge des frais de déplacements (après examen par la CPCA)
11. Approbation des conditions générales d'inscriptions et de remboursements pratiquées par l'Université Permanente (après examen par la CPCA) **reporté au prochain CA**
12. Approbation de tarifs (après examen par la CPCA)
13. Rendu-compte des admissions en non-valeur et des remises gracieuses
14. Questions diverses

Le PRÉSIDENT ouvre la séance à 8 heures.

Il accueille les nouveaux membres du conseil d'administration : Hélène STOYANOV de l'INSPE, de l'Académie de Nantes localisée à Angers ; René RICHARD, qui connaît bien d'autres instances.

Des étudiants en remplacent d'autres, car c'est la rentrée, et certains ne sont plus inscrits : Caroline ADOU, de Bouge ton campus, est remplacée par Hortense BUTROT, sa suppléante, et Amaury COUPRIE devient suppléant ; Nolwenn ARTEAUD, de l'UNEF, est remplacée par Audrey PAVAGEAU, sa suppléante, et Alban LE DUGOU devient suppléant ; Agathe RAMPILLON de l'UNI, suppléante de Luc GADOLLET, est remplacée par Flavie DURAND; et Sidonie HAROUET BRANCHEREAU, de Bouge ton campus, suppléante de Julie KERBART ici présente, est remplacée par Lætitia PLACIDE. Le PRÉSIDENT leur souhaite la bienvenue.

POINT 1 - APPROBATION DES PROCÈS VERBAUX DES PRÉCÉDENTS CONSEILS D'ADMINISTRATION

Le PRÉSIDENT signale que les procès-verbaux des 9 juillet et 6 septembre n'ont pas encore été adressés. Il demande s'il y a des remarques sur la forme de ceux du 15 mars, du 3 mai et du 28 juin.

Mme OBLE indique avoir envoyé ses remarques la veille au soir. Il y a des interventions qui ne sont pas de son fait et ont été mises à son nom. Elle a aussi des remarques plutôt de forme.

Mme SAMI a envoyé quelques rectifications plutôt de forme, qui vont être prises en compte. .

Le conseil d'administration approuve les procès-verbaux du 15 mars 2019, du 3 mai 2019 et du 28 juin 2019 .

Le PRÉSIDENT informe les nouveaux membres que tous les débats sont enregistrés et donnent lieu à un procès-verbal, sauf quand le président dit d'arrêter le conseil d'administration, ce qui peut arriver dans certaines conditions. L'ordre du jour est chargé, il propose de voir le point 2 juste après le point 3.

POINT 3 – APPROBATION DES STATUTS ET DU DÉCRET DE CRÉATION DE NANTES UNIVERSITÉ

Le PRÉSIDENT souhaite faire une intervention car c'est un moment important de l'université. Chacune de ses prises de parole devant le conseil d'administration l'était à des moments clefs de l'université. Il veut prendre quelques minutes pour parler de la création de Nantes Université. Nantes Université consiste à regrouper l'université de Nantes, l'école centrale de Nantes, le CHU de Nantes et l'Inserm pour les regrouper au sein d'un établissement public expérimental qui est un EPSCP selon l'ordonnance de décembre 2008 de la loi ESSOC (un État au service de la société de confiance) d'août 2018. La constitution intrinsèque de cette Université repose sur quatre pôles : Humanités, Sociétés, Santé, Sciences et Technologies. L'école centrale de Nantes, par emboîtement d'établissements à personnalité morale, fait partie de cette construction et intègre le pôle Sciences et Technologies. L'INSPE, représentée ici au sein de cette instance renforcée, ne participe pas à cette construction de pôle, de par sa construction académique. De même, l'OSUNA, de par sa spécificité, est en dehors des pôles et sera un acteur de l'interdisciplinarité. Dans cette construction, le président insiste aussi sur le CHU. Rares sont les CHU qui sont associés aux universités ; c'est le cas. Et surtout, ce qui est très particulier est que le CHU est fondateur de l'Université, c'est le seul cas en France. L'Inserm, organisme de recherche national, a décidé d'être fondateur de l'Université. C'est le seul cas en France où un organisme de construction national et d'une telle reconnaissance expérimente cette construction. Le président a reçu la veille un courrier du PDG de l'Inserm, Gilles BLOCH, qui écrit : « *cette étape importante consolide le lien fort entre nos deux établissements qui seront par ailleurs étayés avec la convention de mixité renforcée que nous établirons.* » Le CNRS, partenaire spécifique, soutient fortement cette démarche. Le président pose deux questions ; la première est : quel sens cela a-t-il ? Et il propose quatre mots pour illustrer son propos.

Le premier est l'ouverture ; au moment où l'on observe des replis sur soi, des barrières entre les uns et les autres, des concurrences sur un même site, Nantes Université prône cette ouverture, de manière à partager, à élaborer en amont des stratégies et non pas les subir une fois qu'elles ont été élaborées par les uns et par les autres. L'excellence, qui est nourrie par ce partage, illustre parfaitement l'excellence collective qui doit être la nôtre, une valeur défendue fortement. À propos de cette ouverture, le président propose une réflexion pour les mois à venir, les semaines, peut-être les années à venir, sur l'ouverture aux mondes socio-économique, associatif, culturel... particulièrement le monde socio-économique puisque on entend clairement aujourd'hui les étudiants revendiquer des valeurs, qu'ils défendent eux-mêmes, lorsqu'ils cherchent un emploi. Lorsqu'ils cherchent une entreprise, ils vont écarter des entreprises qui ne correspondent pas à leurs valeurs, et on a de plus en plus besoin de cet avis du monde socio-économique dans les décisions, dans les instances et dans le conseil d'administration. Le président propose de réfléchir à cette ouverture dans les années à venir. L'ouverture, c'est aussi l'association avec l'école du design Nantes-Atlantique. L'ouverture, c'est un décret d'association avec l'école de Nantes-Saint-Nazaire, associée par décret à l'Université, qui a souhaité être établissement composante de Nantes Université dans les mois à venir. L'ouverture, c'est l'école nationale supérieure d'architecture de Nantes, qui souhaite également devenir établissement composante de Nantes Université. Donc on voit un élan des établissements du site pour rejoindre cette construction.

Le deuxième mot est la démocratie. Le président a entendu les réactions, les prises de position, les oppositions à la construction et à la constitution de Nantes Université. C'est notamment la composition du conseil d'administration avec 50 % d'élus, 50 % d'extérieurs. Cela peut à l'évidence questionner au regard de l'existant. Le conseil d'administration composé de 50 % d'élus et de 50 % de personnes extérieures procède d'une construction avec un conseil académique avec 100 % d'académiques, avec un comité d'orientation stratégique avec 100 % d'extérieurs, et des conseils de pôle majoritairement académiques, bien qu'ouverts. Cette focalisation polaire fait dire que c'est à cet endroit que se décidera le plus de choses impactant le quotidien des collègues. C'est la volonté, de manière à rapprocher la décision de l'action par une démarche de déconcentration, subsidiarité. Il y a aujourd'hui un manque de confiance des concitoyens envers la démocratie, où des populismes se font jour, de manière de plus en plus vive, y compris chez certains voisins. Une des solutions est de combler cette distance et de rapprocher la décision de l'action, de manière à mieux connaître les décisions, mieux appuyer celles et ceux qui les prennent, et mieux mesurer la pertinence de ces décisions.

Le troisième mot est l'humanisme, l'inclusion. Le président voudrait dire, puisque les instances paritaires se sont prononcées, à l'université – comité technique, CHSCT – à l'unanimité contre ce projet, qu'il entend les inquiétudes, les oppositions à ce projet. Les instances paritaires de l'école centrale ne se sont pas prononcées à l'unanimité contre, mais contre. Pour ce qui est du CHU, cela va arriver prochainement. Le président entend aussi l'indifférence, la lassitude au regard du travail extrêmement chargé de tous ; on travaille de plus en plus dans l'urgence, de plus en plus avec cette pression du quotidien. Mais le sens qu'il veut donner à Nantes Université, et c'est un enjeu majeur et un critère de réussite, c'est un modèle social pour la communauté qui permet au quotidien de mettre en avant le sens de l'action pour le service public. Ce nouveau modèle repose sur une administration revue ; pour avoir rencontré les responsables de service, pour avoir écouté ce qui se passe au sein de l'établissement, le président comprend que la simplification qu'il met en avant ne soit pas une évidence dans cette première étape où il faut revoir les modes de fonctionnement ; adapter la déconcentration, la subsidiarité est une étape complexe aujourd'hui, mais à des fins de simplification. C'est un enjeu majeur au sein de l'établissement que d'expliquer encore et encore et d'accompagner ; le président rappelle toute la confiance qu'il a dans l'administration universitaire.

Un aparté sur la notion de genre : Nantes Université a des statuts rédigés sur un mode imposé par l'État, c'est-à-dire un genre dit neutre, masculin. Ce n'est pas la proposition, qui n'est pas non plus le mode inclusif, très difficile à lire. A été proposé soit de chercher des mots épiciens soit d'avoir présidente, président, directeur, directrice. Cela a été refusé pour les statuts comme pour tous les statuts en France, sachant qu'il y a beaucoup de sites qui sont en train de rédiger leurs statuts. Face à ce mur d'incompréhension, alors que c'est un sujet extrêmement fort au sein de l'établissement, le président propose une version d'usage en interne, non pas avec « président, présidente » mais avec une version assumée qui va plus loin : « neutre féminine ». Il y aura donc la version officielle et la version d'usage pour défendre ce point de vue si important, comme il l'a mesuré dès 2012 en campagne, et qui prend de plus en plus d'ampleur.

Le quatrième mot est civique, qui veut dire comment s'emparer des grands sujets de société. Et aujourd'hui, au-delà des disciplines qui ont structuré l'excellence de l'académisme au 19^e et au 20^e siècle, il y a l'interdisciplinarité, la rencontre des disciplines, seule à même de pouvoir répondre aux grands enjeux de société de transition écologique, énergétique, climatique, démographique, etc. Nantes Université est un élément supplémentaire pour nourrir cette interdisciplinarité. Le civisme, c'est l'engagement citoyen que l'on donne les conditions non seulement d'avoir des formations, comme le demande un certain nombre de députés, mais surtout les conditions d'exercer son engagement au quotidien : soit s'initier, sensibiliser, agir, le vivre de manière à ce que celles et ceux qui assumeront l'avenir, qui prendront les décisions plus tard, soient à même d'être en cohérence avec ce qu'ils veulent défendre dès maintenant.

La deuxième question est celle-ci : peut-on le faire sans Nantes Université ? Sur le papier, oui, vis-à-vis du jury international – et ce n'est pas l'alpha et l'oméga, cette vision n'est pas liée à ce seul prisme. Doit s'emboîter au moins deux établissements à personnalité morale. Cet emboîtement garantit notamment à l'école centrale de Nantes beaucoup de choses vis-à-vis de sa tutelle, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, vis-à-vis de sa latitude à opérer et à délivrer ses diplômes, à inscrire ses étudiants, à avoir sa stratégie internationale. Le président insiste sur cet emboîtement, cette subtilité, cette intelligence de l'ordonnance, qui permet de rassembler tout en respectant l'identité, l'histoire des uns et des autres. Dans cette construction, chacun vient comme il est, avec ce qu'il est, chacun peut en sortir. Il faut un habitat commun pour pouvoir habiter ensemble, jouer ensemble avec le même maillot pour des appels à projet, défendre des valeurs, défendre le territoire, la métropole, la région. Cet habitat commun permet d'affirmer une dynamique commune entre les quatre fondateurs, entraînant en cela un certain nombre d'établissements. L'enjeu est de taille dans une société de la connaissance, de l'innovation au profit du territoire, au profit de la jeunesse que confie la nation. C'est pour ces raisons que le président demande au conseil d'administration d'approuver les statuts de Nantes Université et le décret de création de Nantes Université.

Mme BERNAULT ne revient pas sur la structuration de l'établissement rappelée par le président et déjà longuement discutée. Elle partage quelques éléments complémentaires avant de lancer la discussion. Elle rappelle le calendrier, car au mois de septembre a été enclenchée une séquence de votes auprès des instances des différents fondateurs. L'objectif est de présenter les documents au CNESER le 15 octobre, pour une publication du décret avant la fin de l'année civile et la création du nouvel établissement au premier janvier, avec une phase d'administration provisoire sur laquelle on aura l'occasion de revenir. Le conseil d'administration doit se prononcer sur deux textes : les statuts et le décret portant création de Nantes Université, et approbation de ces statuts. S'agissant des statuts, dont on a déjà longuement débattu dans cette instance et ailleurs, notamment deux réunions du conseil d'administration consacrées au projet de statut, le texte a un peu évolué par rapport à la dernière version du fait des échanges avec le ministère pendant l'été. Les principaux changements sont les suivants, sur la forme : le préambule a été raccourci, le plan a été modifié pour répondre aux attentes du ministère qui a demandé également de faire un texte avec un nombre d'articles plus réduit et des articles plus longs. Sur le fond, on a rapproché des dispositions qui étaient dans des articles distincts, ce qui ne change rien.

Les changements concernent l'articulation des compétences de Nantes Université avec le CHU et avec l'Inserm. Il était prévu d'inscrire dans les statuts les compétences que l'on exerçait de manière partagée avec le CHU et avec l'Inserm ; le ministère a demandé de renvoyer cette articulation à des conventions, notamment la convention de mixité renforcée avec l'Inserm évoquée par le président. Par ailleurs, le principe de solidarité, toujours posé dans le préambule, est maintenant intégré à l'article relatif au contrat d'objectifs pluriannuels et de moyens. La formulation a un peu changé, ce sont les objectifs qui sont pluriannuels, les moyens étant eux annuels. Par ailleurs, les dispositions relatives à la composition des conseils de pôle ont été complétées, puisque le travail dans les pôles s'est poursuivi. Ces dispositions figurent dans les statuts, pour permettre la première élection, qui interviendra en début d'année 2020. Enfin, une évolution de la sémantique qui ne modifie pas le sens des compétences : les compétences coordonnées deviennent des compétences concertées ; les compétences partagées deviennent des compétences communes ou des compétences conditionnelles selon les cas. Ces changements, si on compare au niveau du plan, se formalisent ainsi : on a toujours huit titres, le préambule, le premier titre sur la constitution et les missions, ensuite apparaissent les évolutions. On ne parle plus de « *pacte des fondateurs* » mais d'engagements et droits des fondateurs ; on a un article dédié à l'articulation des compétences ; on distingue la gouvernance de l'établissement de la gouvernance des pôles ; on retrouve toutes

les dispositions communes, les dispositions diverses, par exemple relatives à l'adoption du règlement intérieur ou à la modification des statuts, et enfin les dispositions qui concernent l'organisation des premières élections.

Les principaux jalons qui vont marquer le début de l'année 2020, dès lors que les statuts seront publiés et approuvés, apparaissent dans le décret communiqué, sont en trois étapes-clefs :

- le 1^{er} janvier : création de la nouvelle université et début de l'administration provisoire avec un conseil d'administration ad hoc ;
- le 31 mars (au plus tard) : les instances de l'établissement et les conseils de pôle seront constitués (conseil d'administration, conseil d'académie, conseils de pôle) et le président aura été élu. Les fonctions de l'administrateur provisoire prendront fin au moment où le président de la nouvelle université aura été élu.
- le 30 juin (au plus tard) : élection du CHSCT, du CT et des commissions paritaires, puisque le ministère contraint à organiser de nouvelles élections pour ces instances, ce qui n'était pas envisagé initialement.

L'administrateur provisoire sera nommé par le recteur, il exercera les compétences du président et aura particulièrement pour mission d'organiser les élections. Il pourra s'appuyer sur un conseil d'administration provisoire, qui sera composé des administrateurs actuels de l'université, auxquels s'ajouteront le directeur de Centrale Nantes, le directeur général du CHU, afin d'assurer la représentation de tous les fondateurs, l'Inserm étant déjà représenté au sein du conseil d'administration actuel, en la personne de Mme LE LIDEC. Cette instance ad hoc, pendant cette période de transition, exercera les compétences du conseil d'administration, du conseil académique et des conseils de pôle. L'idée est que l'administrateur puisse s'appuyer sur une instance collégiale s'il en a besoin pendant cette période de transition. Ce conseil d'administration sera en fonction jusqu'à l'installation du conseil d'administration de la nouvelle université.

Pour information, les votes du CHSCT et du CT : le comité technique d'établissement s'est réuni le 25 septembre, s'est prononcé par 9 voix contre le projet, il a été re-convoqué ce matin juste avant le conseil d'administration, et a exprimé de nouveau une opposition. Le CHSCT s'est réuni lui aussi le 25 septembre sur ce projet et s'est prononcé par 8 voix contre.

Elle remercie tous les étudiants, tous les collègues qui depuis deux ans se sont mobilisés au sein des différents groupes de travail constitués, parce qu'il était essentiel, indispensable au projet, qu'il y ait ce travail, qui a permis de construire concrètement le projet et sa gouvernance. Elle remercie en particulier Julie Roy pour tout le travail effectué depuis deux ans ; sans elle, les textes ne pourraient pas être présentés ce jour.

M. GUEVEL indique que les élus de la liste U2020 soutiennent le projet de création de Nantes Université. Ils le soutiennent parce qu'ils s'estiment mandatés pour agir et participer à la co-construction de ce projet. Pour rappel, le programme politique qu'ils soutenaient est celui du président, candidat à sa réélection en 2016, Olivier LABOIX. Dans ce programme politique, on pouvait voir apparaître deux mesures en particulier en phase avec ce projet. La mesure 6, qui évoquait le fait de devoir accélérer et concrétiser le rapprochement de l'université avec le CHU et les écoles de la métropole, notamment celle de tutelle MESRI. Et aussi cette mesure 15, qui prolongeait ce qui avait été initié en 2013 et visait l'accompagnement de la structuration et le développement des pôles dans cette double logique de déconcentration et de subsidiarité. En effet, l'I-SITE NExT Santé du futur, industrie du futur, obtenu en 2017, a été un accélérateur de ce projet. Pour autant, il n'était pas à l'origine de ce projet, ce projet étant annoncé dès 2016.

Suite au conseil d'administration de mai 2019 et au premier débat dans cette enceinte, les élus des listes U2020 ont souhaité aller à la rencontre des collègues. Entre juin et le 1^{er} octobre, ils ont organisé onze rencontres, sur tous les sites et les pôles. Globalement, ils ont entendu une adhésion des collègues au projet, associée à des inquiétudes, plutôt des personnels administratifs, techniques et des bibliothèques autour des conséquences opérationnelles : missions, lieu de travail, changements potentiels. Ces questionnements témoignent d'une forme d'adhésion au changement, d'une projection, déjà, vers la nouvelle université. Pour les enseignants-chercheurs et les enseignants, une attente de conséquences positives permettant plus de simplification, de fluidité et de réactivité pour réaliser les missions.

Le projet a d'emblée posé des principes et des valeurs auxquels les élus U2020 étaient attachés, en particulier l'unicité et la solidarité. L'unicité parce que l'université est unique depuis toujours, elle est pluridisciplinaire, cela fait sa force ; c'est un gage de réussite pour affronter les défis de la société actuelle. La solidarité, parce que dans cette université unique, il y a des composantes, des unités de recherche, bientôt des pôles, aux caractéristiques différentes, et du point de vue des ressources, il faut s'engager dans une logique de partage des moyens selon les besoins, les situations et les nécessaires mutualisations, que ce soit à l'intérieur des pôles ou entre les pôles. Ce projet s'inscrit aussi sur un territoire cohérent, la métropole nantaise et ses sites excentrés historiques, La Roche-sur-Yon et Saint-Nazaire. Il associe des établissements et organismes complémentaires et non concurrents, qui veulent s'appuyer sur leur intelligence collective pour servir la formation des étudiants, pour répondre aux attentes de la société. Ce nouveau modèle d'université est porteur de progrès pour tous.

Il faut rappeler le travail de co-construction réalisé, rappelé par la vice-présidente, parce qu'il a été exemplaire. La co-construction des pôles a débuté en 2013, alors qu'on entend parfois que tout ceci avance à marche forcée. La construction du projet de création du nouvel établissement est entamée depuis deux ans : le groupe de travail sur la gouvernance a été installé en janvier 2018, trente réunions ; la cellule sur les statuts, installée il y a quelques mois, seize réunions, des débats nourris entre une cinquantaine de collègues représentant les conseils, les composantes, les unités de recherche, les fondateurs. Avec un objectif : définir la répartition des compétences par niveau de structuration. L'établissement, d'abord ; les pôles, ce niveau nouveau ; les composantes, les unités de recherche, avec une préoccupation permanente, fil conducteur : ne pas créer d'échelon supplémentaire, situer la décision au plus près de l'action, de façon à ce que soit mis en œuvre ce principe de subsidiarité. Il faut souligner que l'information a été partagée et reçue par les collègues grâce à ce site extrêmement documenté, au fil de l'eau, avec une version des statuts qui a été à deux reprises partagée à toute la communauté, de façon à ce qu'elle puisse être débattue.

Pour conclure, cette nouvelle université, puisque c'est bien une université qui sera créée, sera ouverte et humaniste, respectueuse des personnels de l'université qui l'intégreront dès janvier prochain, car elle aura défini collectivement son projet social commun. Cette université permettra de poursuivre les missions de service public, notamment les deux missions fondamentales : formation et recherche. Elle doit aussi permettre de travailler dans un environnement plus fluide, ce qui est attendu, plus lisible, d'inventer des formations adaptées aux métiers émergents, de mieux former les étudiants avec des pratiques pédagogiques réinventées, répondant aux usages des étudiants, répondre à des défis sociétaux avec les compétences scientifiques et la capacité à innover, faire de la qualité de vie au travail bientôt une priorité.

La création de Nantes Université peut susciter des interrogations bien légitimes, car c'est un modèle nouveau, qui a peut-être une dizaine d'années d'avance sur ce qui pourrait s'imposer dans l'avenir. Il faut saisir cette opportunité puisque c'est l'occasion d'être à l'avant-garde. L'université de Nantes a eu par le passé une histoire tourmentée, faite de ruptures qui ont contrarié son développement. On a ici et maintenant la possibilité de la hisser au rang d'université internationale reconnue pour la qualité de ses formations et de sa recherche. Pour toutes ces raisons, les élus U2020 adopteront les statuts et le décret de création de Nantes Université.

Mme OBLE intervient au nom de la liste Ensemble et commence par un préambule de contexte politique. Il y a un désengagement de l'État : dans les services publics en général, services publics qui servent l'intérêt général, permettent la cohésion sociale et répondent à l'exigence de justice sociale ; et dans l'enseignement supérieur et la recherche en particulier. Cela se traduit également par l'absence de politique publique cohérente. Pour faire face à ce désengagement de l'État, l'université de Nantes répond à des appels d'offre ou appels à projet pour trouver de l'argent. Sans revenir sur la genèse du projet, la labellisation du projet I-SITE NExT, l'ordonnance du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouveaux établissements d'enseignement supérieur et de recherche, Mme OBLE aborde les statuts de Nantes Université. Ces statuts peuvent être dérogatoires à plusieurs articles du Code de l'éducation, et peuvent notamment, dans l'article 3, étendre le périmètre des activités de prestation de service, prendre des participations, créer des services d'activité industrielle et commerciale, participer à des groupements et créer des filiales.

Concernant les objectifs de l'I-SITE NExT et donc de Nantes Université, le premier est de développer les recherches dans deux domaines, notamment par appels à projet lancé par l'I-SITE Santé du futur, industrie du

futur. 80 % des financements seront dédiés à ces domaines prioritaires, les membres fondateurs seront tenus de coller à la stratégie de Nantes Université, qui aura un droit de regard sur leurs décisions budgétaires et de recrutement. In fine, le potentiel de recherche de la NU se redessine autour des structures labellisées via le programme d'investissement d'avenir (PIA), entraînant la formation sur le même périmètre.

Le deuxième point est également sur la formation. Mme OBLE revient sur la sélection des étudiants, puisqu'on parle de formation et d'excellence, ou de l'augmentation des frais de scolarité qui pourrait en découler, et sur la cohérence avec la réforme des lycées, la poursuite des études dans le supérieur, l'impact de Parcoursup, de la prévention de l'échec post-bac, de la question de l'orientation (nouvelle compétence de la région). Territorialiser l'offre de formation et de recherche en lieu et place d'une université pluridisciplinaire n'est pas un bon modèle et ne répondra pas aux besoins de formation des citoyens.

Le troisième objectif est de développer des partenariats socio-économiques, notamment par les chaires entre laboratoires et industriels. Ainsi, alors que les budgets récurrents des laboratoires sont quasi inexistant, cela ne peut être qu'un accaparement des forces de recherche publique vers les besoins en recherche et développement d'entreprises locales ou nationales. De la même manière, la formation des étudiants n'a pas pour objectif que de répondre aux besoins du monde économique.

Le quatrième objectif est de développer les recrutements sur contrat, et donc la précarisation des docteurs notamment ; les recrutements de personnel chercheur et enseignant-chercheur ne sont envisagés en première instance que sous la forme de contrat. Cela sera renforcé également par le projet de loi de transformation de la fonction publique, qui va permettre de généraliser l'embauche sur le temps d'une mission, au sein d'un projet ou de quelques heures de cours.

L'I-SITE a pour objet de piloter la recherche et la formation dans un cadre d'austérité. Les conséquences pour les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche : depuis plusieurs années, ils subissent des restructurations avec fusion, mutualisation de services, création de plateforme technologique. Aucun bilan n'en a été réalisé, mais le projet NU envisage une nouvelle phase de restructuration et de mutualisation. Pour tous, c'est l'instabilité à tous les niveaux : quête perpétuelle de financement, collectif de travail mis à mal par la faiblesse des recrutements et la précarité, turn-over des projets. Cela se traduit par des conditions de travail détériorées du fait de la charge de travail supplémentaire et de la dégradation de l'environnement de travail.

La recherche publique et la formation doivent être renforcées pour développer les connaissances dans l'ensemble des disciplines et augmenter les qualifications, qui pourront répondre aux enjeux de demain, notamment économiques et sociaux. C'est à l'État qu'il revient de financer la recherche ainsi que la formation initiale. Ce qui n'empêche pas les collaborations équilibrées entre recherche publique et recherche privée, et sur la formation continue. Pour cela, la recherche a besoin de stabilité, d'un temps long. Alors que la précarisation massive des personnels, consécutive au financement sur contrat, s'y oppose. La recherche a besoin de personnels motivés, c'est-à-dire rémunérés à hauteur de leur qualification et de leur engagement professionnel, leur statut de fonctionnaire assurant leur indépendance vis-à-vis de tous les lobbies, tant économiques que politiques, garantissant l'éthique de la recherche.

Enfin, quelle cohérence de la stratégie politique de la recherche et de la formation en Pays de Loire, avec d'un côté Nantes Université sur Nantes et l'I-SITE, et de l'autre la nouvelle COMUE Angers-Le Mans. La logique de « plaques » proposée aujourd'hui, en lieu et place d'une collaboration interrégionale qui était le projet il y a quelques années, ne semble pas convaincante pour répondre aux enjeux.

Mme DRONNEAU lit la déclaration déjà communiquée dans deux autres instances. Les élus UNSA éducation de l'université de Nantes dénoncent les nouveaux modes de financement de l'enseignement supérieur qui imposent une mise en concurrence entre établissements mais aussi entre composantes et laboratoires du même établissement ; qui imposent, en plus, de réformer les modes de fonctionnement sans offrir aucune garantie quant à la pérennité possible du modèle envisagé. L'échec de l'UBL n'est pas anodin. Cette COMUE a été imposée à marche forcée. Dans Nantes Université, si on peut saluer le regroupement d'acteurs clefs de l'enseignement

supérieur et de la recherche du secteur nantais, les élus UNSA ne peuvent approuver les conséquences des changements qui sont imposés pour créer l'établissement expérimental Nantes Université.

Ils dénoncent la diminution de la représentativité des élus des personnels et des usagers au conseil d'administration ; le non-choix par les membres, personnels et usagers du pôle Sciences et Technologies quant à la nomination de leur directeur pendant la période d'expérimentation de 7 ans ; le mouvement de réorganisation des services liés à la création de nouvelles compétences à l'échelle des pôles, ceci à plafond d'emploi constant ; l'absence de garanties des moyens pérennes pour assurer ces compétences : NExT, le seul levier pour financer ce développement, ne permettra que le recrutement de contractuels pendant une période restreinte ; l'ambiguïté d'augmenter toujours les prélèvements sur les ressources propres tout en voulant transférer plus de compétences vers les pôles sans une affectation claire de ces prélèvements ; le transfert en particulier de la compétence en matière de rémunération des personnels est à contre-courant de tous les mouvements de centralisation de la gestion de la paie existant dans les administrations : organisation justifiée par la technicité de la paie et la garantie d'équité de traitement des personnels. Cette organisation n'offrira plus cette garantie et fragilisera la compétence technique acquise par la DRHDS sur les carrières des personnels.

Ces transferts de compétences fragilisent l'unité de l'université ; les élus UNSA craignent qu'à terme, ils ouvrent la porte à la division en quatre établissements de l'université. Pour ces raisons, ils voteront contre la proposition de décret et des statuts de Nantes Université.

M. LUPI rappelle qu'à son arrivée en 2003, il a été affecté à un laboratoire multi-composantes (deux IUT, Polytech et l'UFR Sciences et Techniques). Il travaillait sur un projet de recherche pour lequel il avait besoin de collaborer et d'aller sur le Technocampus ; mais l'accès ne lui était pas automatique, étant de la fac de sciences, contrairement à ses collègues de Polytech et de l'école centrale qui y avaient un accès plus direct. Il a eu l'impression de ne pas être dans la bonne caste, à l'époque. Pour autant, il formait les élèves de Polytech dans le cycle préparatoire PUP et était dans le même établissement que certains collègues. Heureusement, l'expérience technique de M. LUPI lui donnait accès au site pour faire son travail de recherche appliqué. Sur ce point, on a beaucoup avancé. En 2012, il a intégré un laboratoire multi-composantes, qui cette fois intégrait l'école centrale dans sa tutelle. Il a des interactions scientifiques très fluides avec ses collègues de l'école centrale, car la recherche est aussi une histoire d'êtres humains et pas seulement de projets. Mais il reste quelques difficultés liées aux appartenances des différentes tutelles. M. LUPI a cru comprendre que ces difficultés s'estompaient, et qu'avec la création de Nantes Université, pour les futures négociations de CPER, on avancerait soudés et non divisés comme d'habitude.

Il enseigne majoritairement en licence, et a la fierté de dire que ces étudiants irriguent les licences pro, les masters, mais également Polytech Nantes, l'IMT Atlantique à l'issue d'une L2, ou l'école centrale de Nantes à l'issue d'une L3. Par ailleurs, il reçoit énormément d'étudiants des lycées Clemenceau et Livet en classe préparatoire pour des TIPE, et a plaisir à les recroiser au sein des écoles, des masters et des laboratoires des établissements. Il faut intensifier ces flux et ce brassage culturel au sein du futur pôle Sciences et Technologies, tant au niveau des étudiants que des enseignants, mais il faudra aussi s'adapter aux besoins de formation de demain. À titre d'exemple, l'Usine nouvelle a décerné le prix d'ingénieur manager en décembre 2018 à un entrepreneur bordelais qui a développé une entreprise basée sur la bio-impression à partir d'un brevet de l'Inserm. M. LUPI y voit une mutation des métiers, qui demande de la pluridisciplinarité au sein des formations, au sein du pôle, mais également de s'enrichir de la proximité avec les autres pôles, le CHU et l'Inserm. Pour ces raisons, il invite ses collègues à participer à la construction des pôles, afin qu'elle soit profitable à tous les usagers, étudiants et personnels, mais qu'elle se fasse également en prenant en compte les spécificités et sensibilités des différentes composantes et établissements, dans un souci de démocratie.

Mme KERBART s'exprime au nom des élus d'InterAsso Nantes, qui voteront pour ces statuts et ce décret de création de Nantes Université, dans la lignée des votes précédents et en lien avec la décision du conseil d'administration d'InterAsso Nantes, composé des associations étudiantes représentatives. Il s'est positionné favorablement au projet de fondation de Nantes Université, considérant que ce rapprochement entre grandes écoles, CHU, instituts de recherche et université est une chance pour la communauté universitaire. Ce projet permettra son rayonnement sur le territoire ligérien et à l'international. Il est regrettable que la représentation

étudiante soit réduite par rapport au modèle actuel et que le cumul de directeur de pôle puisse être additionné à celui d'UFR, que ce soit à court et long terme. InterAsso restera attentif à ce que la qualité de vie étudiante et de formation soit maintenue et sans cesse améliorée.

M. BROCHARD parle au nom des élus SNPTES, qui se sont déjà exprimés dans les différentes instances (CHSCT, CTE). Le SNPTES a accepté de participer à la phase de co-construction, a fait des propositions en groupe de travail, certaines retenues, d'autres pas. À l'issue de cette phase, il apparaît malheureusement des points bloquants : la représentativité au niveau du conseil d'administration (50 % d'élus, 50 % de nommés) ; le fait que le directeur de l'école centrale ne soit pas dans la même procédure que les autres pôles et soit directement nommé par le président à l'issue de Nantes Université. Enfin et surtout, les élus SNPTES n'ont pas senti sur le terrain l'adhésion des personnels. Ils n'ont eu que des remontées qui ne sont pas positives et des inquiétudes, surtout de la part des BIATSS, qui sont très inquiets des restructurations administratives et techniques qui pourraient être engendrées par la création de cette nouvelle université. C'est pourquoi les élus SNPTES voteront contre ces statuts.

Mme TONNERRE dit au nom des élus BIATSS U2020 que ce projet est une chance pour l'établissement et pour ses personnels. Ils ont organisé une dizaine de rencontres avec des collègues dans les pôles et les composantes. Le projet suscite l'intérêt de l'établissement, ainsi que des questions légitimes. Premièrement, ce projet amène les collègues, notamment BIATSS, à se questionner sur les modes de gestion, les pratiques, à envisager de faire autrement lorsque c'est pertinent, lorsque le processus est lourd. Il est assez sain qu'une administration soit capable de se regarder et de s'interroger sur ses modes de fonctionnement. À titre individuel, les collègues voient des possibilités de développer de nouvelles compétences, voire de se positionner sur des postes intéressants, avec peut-être plus d'expertise, au niveau des pôles, comme cela a déjà été vécu lors de certaines restructurations ou créations de services, notamment le service financier ; dans certains pôles, certains collègues ont envie d'acquérir de l'expertise, d'arriver sur de nouvelles fonctions.

Les élus BIATSS U2020 n'ont pas senti d'inertie ; plutôt des questions, des envies d'aller plus loin, de concrétiser ces statuts qui restent un cadre, mais finalement tout reste à faire. Comment va-t-on réaliser cela ? Soulignons que l'établissement a souhaité s'accompagner d'un cabinet qui travaille avec les équipes, avec les métiers, avec les gestionnaires en proximité, pour travailler sur ces fonctions, qui vont se structurer au niveau du pôle. On a donc des phases de travail importantes et mobilisantes pour les équipes. La question des moyens, surtout pendant ce temps de construction, est un point de vigilance que les élus ont souligné et identifié depuis le début du projet, puis confirmé par l'expertise commanditée par le CHSCT, qui démontre que cette phase de concertation nécessite du temps ; heureusement qu'il y a concertation. Soulignons que l'établissement a souhaité pouvoir accompagner les équipes qui seront particulièrement engagées sur ces fonctions, avec des enveloppes de mensualité temporaire (une cinquantaine). C'est important d'entrer dans ce détail pour comprendre l'engagement de l'établissement.

Effectivement, on rencontre toujours des problématiques de moyens et l'université de Nantes est assez mal dotée par rapport à d'autres, sur le plan national. C'est important mais cela ne doit pas mettre en péril un projet d'ambition pour l'établissement, qui engage l'université sur vingt, trente ans et sans doute plus. Au-delà de cet engagement, ces nouvelles ambitions peuvent faire peur ; il faut rappeler que les préoccupations autour de la qualité de vie au travail, de la qualité de vie universitaire, sont au cœur du projet, ce qui est heureux. Chacun des pôles, lorsqu'ils ont travaillé sur leurs projets stratégiques, avait construit des propositions autour de la qualité de vie au travail : il y avait des propositions autour de la formation, de la recherche, des relations internationales et de la qualité de vie universitaire. Cette demande de la part des collègues a permis de faire mûrir de vraies propositions. Quelques exemples déjà réalisés montrant qu'on ne part pas de rien sur ce sujet : la charte des contractuels, qui garantit une équité de traitement entre les agents contractuels de l'établissement, une transparence des carrières et des perspectives. Sur le projet NExT ou sur d'autres appels à projet, il y aura des agents contractuels, puisqu'on est sur du projet, mais l'établissement a souhaité trouver des solutions et des perspectives à ces agents. Sur le volet social, rappelons qu'un budget important est consacré aux aides sociales, aides aux parents isolés, etc. Sur le schéma directeur du handicap 2017-2020, on travaille sur un accueil inclusif des étudiants, des personnels administratifs, des enseignants, enseignants-chercheurs, sur l'accessibilité des locaux et de nombreuses autres questions. Sur le télétravail, on est dans la deuxième année de réalisation et on peut dire que c'est une réussite, avec 230 agents concernés. Des dispositifs qui donnent envie, donc : on n'est pas

dans de l'incantation mais dans la réalisation. Ces acquis doivent être intensifiés, rester au cœur du projet, et pour la suite s'appliquer au plus grand nombre.

Mme TRICHET vit ce conseil d'administration exceptionnel de façon très solennelle en tant qu'élue U2020, qui va approuver les statuts d'un nouvel établissement correspondant à un projet inédit, attendu et rêvé par certains depuis longtemps, un projet qui va faire avancer de concert la formation pour les étudiants et la recherche pour les chercheurs, les personnels. Malgré cet enthousiasme réel, Mme TRICHET exprime un regret sur ces statuts, y associant Pascale KUNTZ, chargée de mission hommes-femmes à l'université, qui a œuvré jusqu'au bout, au plus haut niveau, pour que les statuts soient formulés avec une double flexion. Ce n'est pas une écriture inclusive, c'est juste inscrire les fonctions sous leurs formes masculine et féminine. Imaginons de lire ces 33 pages de statuts sous la forme de double flexion avec 117 fois « *la ou le président* », avec 85 fois « *la ou le directeur* » ; cela force la projection des femmes dans ces fonctions, cela force la projection des hommes à voir des femmes accéder aux fonctions les plus hautes en termes de reconnaissance et de rémunération. L'inverse est aussi vrai : lire ce document en absence de « *la présidente* », de « *la directrice* » empêche cette projection. Des recommandations pour une utilisation du genre masculin neutre ont été imposées dans les statuts du futur établissement. Auparavant, on ne parlait pas de masculin neutre, on disait « *le masculin l'emporte sur le féminin* ». Heureusement, cette formulation n'est plus politiquement correcte, car la part sexiste des sociétés est vivement critiquée. Il existe depuis plus de dix ans dans les textes de réelles politiques volontaristes d'inclusion des personnes historiquement exclues des promotions, femmes, personnes atteintes de handicap ou stigmatisées par une différence à ce modèle dominant et rassurant de l'homme blanc hétérosexuel. C'est un choix politique d'inclure toutes ces personnes à travers la promotion de la parité et de la diversité. Il y a heureusement des exemples concrets à travers des circulaires, des résolutions, au niveau du Haut Conseil de l'égalité ou du Conseil de l'Europe. Les principes de parité, la parité sur les listes électorales, sont bien inscrits dans les futurs statuts de Nantes Université. Mme TRICHET remercie le président de proposer une version sous une forme « *féminin neutre* ». Il a été imaginé la lecture par des hommes de ces 33 pages avec écrit 117 fois seulement « *la présidente* », avec 85 fois seulement « *la directrice* » ; se projettent-ils mieux dans la jupe ou dans la fonction ?

Mme SAMI rappelle que la rencontre avec les personnels une fois que tout est ficelé est appelé « concertation », mais que ce n'est pas la vision des élus d'Ensemble. Elle entend que dans le projet U2020 du président de l'université, il y avait déjà les prémices du projet de la nouvelle université à Nantes, mais les faits sont têtus : il n'y a nulle part écrit que l'université actuelle de Nantes allait disparaître au profit d'un établissement dont le profil n'était même pas dans les tuyaux à sa connaissance. Elle entend le mythe de co-construction. Mais dès l'apparition de la première feuille de route, le pôle Sciences et Technologies devait être une filiale de l'université. Contrairement à certains qui l'avaient voté, certains élus d'Ensemble avaient voté contre. Ils avaient demandé instamment, à plusieurs reprises, que les personnels soient consultés sur ce qui était proposé. Cette consultation n'a pas été faite par la présidence de l'université mais l'intersyndicale a pris sur elle de proposer cette consultation au personnel. Lors de la première consultation, 1470 personnes ont répondu, et lors de la deuxième (juin 2018), 1315 personnes ont répondu. Ces consultations montrent la non-adhésion des personnels au projet tel qu'il se profile, tel qu'il s'écrivait déjà, mais également les inquiétudes. Ces inquiétudes ont été confirmées par l'expertise diligentée par le CHSCT central. Voici pour le contexte tel qu'il a été vécu par les élus.

Ils déplorent et dénoncent la casse de l'université de Nantes telle qu'on la connaît aujourd'hui au profit d'un établissement expérimental dont les bases et les fondements ne semblent ni solides ni fiables. Bien qu'on entende le contraire, le nouvel établissement a d'abord été construit autour d'un projet de recherche, c'est une certitude. Pour ce projet de recherche, au-delà des quatre années à venir, il n'y a aucune certitude. De nouveau, les faits sont têtus : on a déjà vécu avec l'UBL le même cas de figure, avec le même enthousiasme et la même solennité d'ailleurs, à la différence près qu'au premier grain de sable, l'unité et la solidarité ont volé en éclat. Tout le monde ici sait ce qu'est devenue l'UBL. Une différence fondamentale toutefois : avec l'UBL, l'université de Nantes avait gardé son entité et sa forme première. La disparition de l'UBL ne touche pas l'université de Nantes. Alors que là, l'université de Nantes perd son entité. Donc, les élus déplorent et dénoncent la casse de l'université de Nantes au profit d'un établissement expérimental dont les bases et les fondements ne semblent pas solides ni fiables.

Concernant la démocratie, il y a effectivement un certain nombre de conseils qui sont plus ouverts aux personnels, mais la plupart de ces conseils ne sont que consultatifs. Les élus dénoncent la gouvernance du conseil d'administration, du directoire, du conseil stratégique ; cette gouvernance pyramidale et non démocratique ne les rassurent pas. Les dérogations au code de l'éducation du nouvel établissement ne les rassurent pas non plus. Les possibilités d'ouvrir aux instituts privés ne les rassurent pas. Ils ont des inquiétudes certaines quant au devenir de l'établissement expérimental tel qu'il se construit. Le fait d'évoquer le souhait de travailler ensemble, intégrer les écoles en association avec l'université de Nantes, n'a jamais été contraire à ce que défendent les élus. Par contre, ils dénoncent la casse de l'université et voteront contre les statuts et contre le décret. Mme SAMI regrette de faire partie d'un conseil d'administration qui va voter ces statuts, car elle se soucie de l'avenir de l'université et des institutions publiques.

M. GUEVEL réaffirme le mandat et qu'en effet, dans le programme politique de 2016, l'ordonnance de 2018 ne pouvait pas être connue, donc on ne pouvait pas imaginer qu'on inventerait ce nouveau modèle d'établissement expérimental. Il est extrêmement surpris d'observer qu'un débat s'engage soudainement avec ses collègues élus au conseil d'administration. Il y a eu deux conseils d'administration consacrés au débat en mai et en juillet sur ces questions, où l'on n'a pas pu débattre, puisque le débat a été refusé ; et aujourd'hui où il s'agit de voter les statuts, des élus souhaitent engager le débat. À propos des consultations évoquées, à la question « *Connaissez-vous le projet Nouvelle Université ?* » 63,4 % des personnes ont répondu « *Oui, mais pas dans le détail* » et 16 % « *Oui* ». « *Êtes-vous favorable ?* » 22 % de « *Oui* », 9 % de « *Non, cela dépend du contenu du regroupement et des modalités* ». N'est-ce pas une marque de soutien à l'initiative portée à l'époque par le président ?

S'agissant des inquiétudes vis-à-vis de la démocratie universitaire, elle est tout aussi présente, mais pas au même niveau, comme l'a rappelé le président. On la retrouve strictement et à l'identique par rapport au modèle actuel au niveau des conseils polaires ; et pour répondre à la représentante d'InterAsso, s'agissant du conseil polaire, les étudiants sont en proportion plus et mieux représentés qu'au sein du conseil d'administration actuel. S'agissant des personnels administratifs, techniques et de bibliothèque, c'est la même chose, car ils ont su peser sur le groupe chargé de formuler une proposition aux quatre fondateurs. Donc on ne peut pas dire que la démocratie universitaire n'existera plus ; les élus U2020 n'auraient pas apporté leur soutien au projet si cette valeur fondamentale n'avait pas été garantie dans le modèle à venir.

Mme SAMI répond qu'il y a eu deux consultations. M. GUEVEL a cité la première, quand on n'avait pas les statuts, juste la feuille de route et des éléments très flous. Pour la deuxième, qui est aussi sur le site, une version des statuts était déjà connue, les contours du projet étaient plus clairs, les questions de la consultation étaient très claires aussi. « *Êtes-vous favorable au principe ?* » Oui à 35 %, Non à 32 %, Ne se prononcent pas 21 à 29 %. « *Êtes-vous favorable à cette nouvelle organisation politique ?* » Oui à 25 %, Non à 49 %, Ne se prononcent pas 24 %. « *Êtes-vous favorable à cette composition du conseil d'administration ?* » Oui à 27 %, Non à 51 %, Ne se prononcent pas 21 %. « *Êtes-vous favorable à ce mode de désignation des directeurs de pôle ?* » Oui à 25 %, Non à 55 %, Ne se prononcent pas 19 %. « *Êtes-vous favorable à ce que le directeur de l'école centrale soit directeur de pôle ?* » Non à 70 %. Mme SAMI est d'accord que lors de la première consultation, les personnels n'étaient pas au courant de la façon dont cela se dessinait. Elle rappelle que les élus Ensemble ont participé de façon assidue aux groupes de travail, qu'ils ont fait des propositions, qu'ils sont venus au congrès expliquer pourquoi ils ne participeraient pas à la soi-disant discussion, parce que les choses fondamentales étaient déjà ficelées, preuve en est qu'il n'a pas été possible de faire admettre que les directeurs de pôle doivent être des représentants du pôle et non du directoire ; on n'a abouti qu'à décider que le président de l'université choisira entre trois noms proposés, et que si aucun ne lui convient, il fera un appel à candidature. Si sur un point démocratique important, on n'arrive pas à avancer au bout de 16 réunions, on savait qu'on n'y arriverait pas davantage au congrès.

Le PRÉSIDENT estime que le débat démocratique ne se clôt pas avec la décision du conseil d'administration d'aujourd'hui. Un bon nombre d'organisations et de curseurs sont à travailler, tout ne sera pas fait au premier janvier. Le président compte sur l'ensemble de la communauté pour continuer à débattre, à avancer, à tester, expérimenter les sujets. Il met au vote, après lecture des procurations.

Le conseil d'administration approuve avec 25 voix pour, 8 voix contre, 0 abstention, les statuts et le décret de création de Nantes Université.

POINT 2 – INFORMATIONS GENERALES

Le **PRÉSIDENT** revient sur l'UBL, pour sortir par le haut avec un engagement fort, ferme, clair, transparent, volontariste de l'université de Nantes, notamment au regard des personnels. On peut être fier de la démarche engagée, puisque l'université de Nantes est moteur vis-à-vis de ses personnels. L'État a choisi d'accompagner 95 ETP sur le périmètre des ressources humaines de l'UBL, ce qui est un effort considérable, à saluer. La répartition est faite sur les quatre plaques – terme utilisé pour éviter les confusions, mais que l'on oubliera dès ce matin – : il y a 21 ETP sur le site de Rennes, 17 sur celui de Nantes, 12 sur le site d'Angers-Le Mans et 10 sur le site Brest-Vannes-Lorient. Sur les 17 de Nantes, les contacts sont pris avec les collègues de l'UBL, on arrive presque à une parfaite adéquation. Il y a par ailleurs 13 postes pour la coordination territoriale, notamment pour la coopération au niveau régional entre Nantes Université et la futur COMUE expérimentale Angers-Le Mans. Il y a une vraie coordination, pas de césure. Il y a là 5 postes : un poste école doctorale, un poste Pépite, un secrétariat adjoint à Nantes, un poste européen à Angers-Le Mans et deux postes école doctorale. Donc il y a une vraie coordination au niveau des Pays de la Loire. Et puis il y a 10 postes pour le numérique en Pays de la Loire, pour assumer le développement et le rattrapage tel qu'on l'a initié, avec 5 postes sur le site de Nantes, et 5 postes sur le site Angers-Le Mans. On travaille en transparence avec les collègues et l'UBL. Au-delà de la coordination des plaques, ces 25 collègues vont rehausser le plafond d'emploi de l'université de Nantes. L'UBL fermera donc ses portes au 31 décembre ; l'université sort par le haut avec un vrai attachement pour l'engagement de ces personnels qui n'ont pas démérité et une coordination sur les sujets que l'on souhaite faire ensemble d'une manière souple entre les établissements des Pays de la Loire mais également sur le périmètre bi-régional Pays de la Loire et Bretagne.

Mme SAMI demande si les postes sont des postes de titulaire, et s'ils iront en priorité aux personnels déjà en place.

Mme SCHLAEPPI, directrice générale des services, répond que les personnels sont repris dans les mêmes conditions qu'actuellement à l'UBL : pour un contractuel, on reprend son contrat ; pour un titulaire, on reprend son poste et son emploi. Il y a aussi des situations de détachement : dans ce cas, on reprend le détachement. Ce sont des postes sur masse salariale étale, sous plafond d'emploi de l'établissement Université de Nantes. À Nantes, tous les personnels ont été contactés, on s'attache à leur faire une proposition sur la base des postes reçus du ministère. Les périmètres ne sont pas toujours à l'identique, mais c'est dans cet esprit que l'on travaille.

Mme SAMI demande si ce sont des CDI ou des CDD.

Mme SCHLAEPPI assure qu'il y a de tout.

Le **PRÉSIDENT** indique que c'est du cas par cas, en fonction de la personne.

Le **PRÉSIDENT** évoque l'association par décret de l'école des Beaux-Arts de Nantes-Saint-Nazaire, que le conseil d'administration a voté. Le décret de début septembre le confirme. La même procédure est proposée pour l'école d'architecture, qui a fait un débat en son sein, avec des assemblées générales, des débats au sein des instances. Mais il est un peu court d'avoir un décret alors que l'université de Nantes mutera juridiquement pour Nantes Université. Un accord a été trouvé avec l'école d'architecture pour avoir une convention d'association simple, mais qui inclut dans sa rédaction, comme pour les Beaux-Arts, la volonté commune que l'école d'architecture soit établissement composante de Nantes Université. Ceci sera présenté au conseil d'administration de l'école d'architecture en présence d'un représentant du ministère de la culture ce mardi 8 octobre au matin. C'est donc la même démarche que pour les Beaux-Arts, avec cette subtilité que l'on ne passera pas par un décret, compte tenu des délais extrêmement courts. Ce sera voté lors du prochain conseil d'administration de l'université de Nantes. Le président se réjouit qu'un deuxième établissement public souhaite rejoindre Nantes Université, après Centrale.

POINT 4 – ELECTION DE DEUX REPRESENTANTS ETUDIANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A LA COMMISSION DE SUIVI DE LA CONTRIBUTION DE VIE ETUDIANTE ET DE CAMPUS (CVEC)

Mme KERBART précise qu'aucune candidature n'a été envoyée au préalable car les élus de la liste étaient encore en discussion, mais Nolwenn BEDOUT et Julie KERBART déposent leur candidature pour cette commission.

M. AVERTY indique avoir travaillé avec l'ensemble des étudiants, particulièrement au niveau de la CFVU, pour la mise en place de cette commission de suivi de la CVEC. Tout le monde était d'accord pour que cette commission soit paritaire entre les étudiants et les autres. Cette commission devrait se réunir au mois de novembre, elle était en attente de cette validation.

Le PRÉSIDENT vérifie qu'il n'y ait pas d'autre candidature, demande si quelqu'un souhaite que le vote soit à bulletin secret. À défaut, le vote se fait à main levée. Lecture est faite des procurations.

Le conseil d'administration élit avec 33 voix au premier tour, M. Nolwenn BEDOUT et MME Julie KERBART, représentants des étudiants du conseil d'administration à la commission de suivi de la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC).

POINT 5 – PRESENTATION DU GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC ARRONAX

Le PRÉSIDENT rappelle la démarche d'ouverture aux partenaires les plus proches. Le président de l'université est président du GIP Arronax. Il invite le directeur à présenter le GIP au CA.

M. HADDAD remercie le conseil d'administration de lui donner l'opportunité de présenter cette installation relativement nouvelle à Nantes : le cyclotron Arronax. Il présente à l'aide d'un diaporama les points saillants de cette installation et l'intérêt de l'université de Nantes d'en bénéficier. De nombreux partenaires ont participé à son financement en 2008. Arronax signifie accélérateur pour la recherche en radiochimie et oncologie à Nantes-Atlantique. L'objectif est une mission de service public sur la recherche en support à la radiochimie et à la médecine. Le nom a un rapport avec Jules Verne, notamment avec le professeur Aronnax, puisqu'à Nantes, tout doit avoir un rapport avec Jules Verne. Arronax est un groupement d'intérêt public (GIP) créé en 2007 avec 8 partenaires. Une originalité de la structure : c'est une gestion mixte, une entité publique avec mission de service public et un système de comptabilité privé, ce qui permet une souplesse dans les contacts avec le monde industriel. Arronax est localisé sur un site métropolitain consacré au développement économique de la santé, très proche du CHU Nord (Laennec). Sur le site de l'hôpital Laennec, il y a aussi l'Institut de cancérologie de l'Ouest, avec lequel Arronax travaille aussi. Les missions définies dans la convention constitutive d'Arronax sont : l'exploitation de l'accélérateur ; la production de radionucléides pour la médecine nucléaire, avec des applications variées (oncologie, cardiologie, neurologie et l'ensemble des aspects médicaux) ; l'utilisation des faisceaux et des installations pour réaliser d'autres recherches en lien avec la médecine ; l'accueil d'équipes de chercheurs qui viennent de France et d'Europe faire des expériences ; la participation à la formation initiale et continue.

La caractéristique principale de l'installation est qu'elle est unique : multi-particules, haute énergie, haute intensité. L'ensemble de ces paramètres font qu'il n'y a actuellement pas d'autre installation dans le monde dédiée aux aspects médicaux. L'accélérateur est le point de départ, il est utilisé pour produire des isotopes radioactifs qui ont un intérêt médical. Pour cela, on envoie des faisceaux de particules sur des cibles, de manière à réaliser des réactions nucléaires ; il faut ensuite séparer chimiquement l'isotope d'intérêt des autres isotopes produits, puis réaliser le radio-marquage, c'est-à-dire accrocher le radio-isotope sur une molécule biologique de manière à pouvoir faire un radio-médicament. On a les ressources pour faire l'ensemble de ces étapes au sein du GIP Arronax et avec les partenaires nantais.

Pour être plus précis, M. Haddad montre une image de l'installation avec au centre le disque correspondant à l'emplacement du cyclotron, six casemates expérimentales dans lesquelles sont envoyés les faisceaux pour réaliser les différentes expériences ; puis, une fois les irradiations réalisées, l'ensemble des opérations se font en

toute sécurité dans des enceintes blindées, ce qui permet de pouvoir manipuler des quantités importantes de radioactivité en toute sécurité. Plusieurs lignes d'enceintes blindées permettent de faire ces opérations, notamment deux dans un environnement stérile, qui permettent de fabriquer des radio-médicaments utilisés dans les études cliniques. Une radio-pharmacie a été mise en place avec le CHU de Nantes, qui est une annexe de la pharmacie à usage intérieur, ce qui permet d'avoir l'autorisation de l'ARS de fabriquer des médicaments injectables à l'homme. Actuellement, quatre essais cliniques ont été financés, trois sont en fonctionnement et plusieurs autres études cliniques avec d'autres isotopes radioactifs sont en projet. Cette radio-pharmacie a été mise en place en 2017. On voit un intérêt croissant du monde académique et des entreprises pharmaceutiques, qui viennent travailler avec Arronax, le CHU et l'Institut de cancérologie de l'Ouest pour faire les phases précoces d'études cliniques. Arronax n'est pas seul dans cet environnement nantais, un environnement pluridisciplinaire a été mis en place, qui permet de pouvoir aborder chaque thématique indispensable à la mise au point d'un radio-médicament. Arronax est aussi en partenariat avec les nombreux outils du PIA obtenus au sein de l'université de Nantes, donc l'équipex Arronax Plus, que porte le GIP Arronax, le Labex IRON, le Labex IGO, le SIRIC ILIAD et l'IRC NExT qui permet d'animer l'ensemble de la filière radio-pharmaceutique que l'on met en place.

On a commencé à travailler entre différents laboratoires nantais dans un projet financé par la Région, qui s'appelait NucSan. Cela a permis d'identifier les partenaires potentiels, avec qui on a répondu aux appels d'offre du PIA (Arronax Plus, IRON). Arronax Plus a permis de mettre en place 5 plateformes expérimentales disponibles. Avec l'IRC TransForMed de l'I-SITE NExT, on a les moyens d'animer scientifiquement ces plateformes et de mettre en place une politique inter-laboratoires sur la thématique. L'objectif à terme est la création d'un institut nucléaire pour la santé.

Arronax a été créé en 2007, le cyclotron inauguré en 2008, et les choses ont vraiment démarré en 2011. Il y a 3 500 m² de bâtiment, dont 1 800 m² de laboratoire en zone contrôlée. Il y a 43 ETP, correspondant à environ 50 personnes. Le budget de fonctionnement est de 5 millions d'euros. Entre 2011 et 2018, 150 publications scientifiques utilisent l'installation, 42 thèses sont en lien direct avec l'activité d'Arronax, dont 27 soutenues. Il y a plusieurs participations dans les objets du PIA, avec des collaborations nantaises fortes : laboratoires de chimie, de biologie, de physique, d'informatique, l'école vétérinaire et aussi des sciences sociales. Au niveau médical, Arronax a obtenu un agrément GMP pour la production de strontium 82 et l'agrément de la FDA (Food and Drug Administration) pour que le strontium 82 intervienne comme matière première à usage pharmaceutique. Une grande partie de la production de strontium 82 est exportée aux États-Unis. Près de 300 000 patients ont bénéficié de ces productions depuis 2012. On a quatre essais cliniques ; en 2018, il y avait seize patients inclus ; le rythme est maintenant de deux patients par semaine et devrait augmenter dans les mois qui viennent.

Au niveau de la formation, Arronax intervient sur les deux licences professionnelles de l'université de Nantes qui ont mis la radioactivité comme un de leurs objectifs ; sur le master RIA et sur le master Traceur de la faculté de médecine. Arronax a participé à la mise en place d'un MOOC avec le Labex IRON et le SIRIC ILIAD, une version française et une version anglaise. Il y a une formation de personnes compétentes en radio-protection réalisée sur site en collaboration avec l'entreprise Apercora. Dans le cadre de la diffusion de la connaissance scientifique, une exposition a été développée en 2018, pour les dix ans d'Arronax : Théranostique, avec le CCSTI Terre des sciences. Cette exposition sera présentée à la Fête des sciences à l'école centrale, avec une conférence sur la théranostique, un des objectifs de l'installation d'Arronax.

Mme OBLE connaissait de nom Arronax, est allée sur le site. Elle n'y a pas vu d'offre d'emploi.

M. HADDAD répond que le recrutement est permanent, il y en a deux en cours et déjà six depuis le début de l'année. La croissance est importante puisqu'on est passé de dix personnes sur site en 2008 à cinquante maintenant. Les offres sont normalement disponibles sur le site, comme les appels d'offre, en respect des règles de la comptabilité administrative classique.

Mme OBLE observe qu'Arronax parle de ses clients dans l'industrie pharmaceutique, filière pas très développée dans la région ; il n'y a pratiquement pas de laboratoire pharmaceutique, donc les clients sont forcément à l'extérieur. Peut-être serait-il intéressant de développer une filière industrie pharmaceutique en région.

M. HADDAD indique que face à cette absence de filière régionale, la réflexion d'Arronax a été de construire une filière en se basant sur un socle académique fort, dans une démarche *bottom-up* ; plutôt que d'essayer de faire venir des industriels dont on sait qu'ils repartiraient aussi vite, on crée un environnement de recherche et de connaissance important, qui fait que les gens viennent pour des connaissances qui ne sont pas présentes ailleurs. C'est ce qui se passe actuellement puisqu'il y a des contrats de collaboration avec trois industriels français (Ipsen, Novartis AAA et Orano) et une société pharmaceutique australienne, Ted X Pharmaceuticals qui vient à Nantes car on a développé avec le CRCNA, Subatech, Arronax et CEISAM une compétence spécifique sur l'astate 211, un émetteur alpha disponible que dans quatre ou cinq endroits dans le monde. Donc on a l'objectif de faire venir des gens, mais pour des bonnes raisons : la compétence scientifique.

Mme OBLE demande l'accès à la présentation, qui lui est confirmé.

M. GRASSET remercie pour la présentation concise et claire, c'est agréable pour le conseil d'administration d'avoir des détails sur les enjeux et la dynamique d'un objet stratégique pour le territoire comme Arronax. Concernant l'objectif à long terme, Arronax existe depuis plusieurs années ; il y a eu une transition vers Arronax Plus, l'implication est légitime du monde de la recherche, parfois appliquée quand on parle du SIRIC ILIAD, mais via le Labex IRON et le cluster TransForMed, on voit où la recherche va se situer dans le projet à court et peut-être moyen terme. M. GRASSET demande vers quel équilibre on se dirige entre les besoins en application médicale d'Arronax et la recherche fondamentale ; quelle serait l'évolution dans les années qui viennent ; et quand on pense à la création d'un institut du nucléaire pour la santé, quel est le panorama national et les attentes derrière.

M. HADDAD rappelle que la démarche est collective ; il la présente non en tant que directeur du GIP Arronax mais en tant que responsable scientifique du projet TransForMed, avec six laboratoires qui travaillent ensemble depuis de nombreuses années. L'objectif est effectivement de construire collectivement cet institut, ce qui ne signifie pas qu'il se substituera aux laboratoires mais simplement coordonnera les activités de médecine nucléaire de manière à avoir un impact plus fort au niveau national et international. Pour ce qui est de l'état des lieux au niveau international, l'ensemble des informations étaient dans le projet de l'I-SITE NEXt puisque c'est l'objectif fixé à dix ans dans le cadre de l'aspect Santé du futur, axe médecine nucléaire. Dans le dossier, on a mis les deux ou trois autres installations dans le monde qui ont l'ensemble des éléments correspondants. Concernant la recherche fondamentale, c'est extrêmement important ; Arronax a identifié un besoin fort sur la partie biologie, car l'industrie pharmaceutique utilise beaucoup de vecteurs pour amener les radio-médicaments au bon endroit. Il y a donc un besoin fort d'identification des cibles biologiques à privilégier pour les différentes pathologies, et ensuite la fabrication des vecteurs, notamment la fabrication au GMP. Ce sont des éléments que l'on souhaite collectivement pousser dans les années qui viennent.

M. GRASSET demande confirmation que les sites et le panorama international n'ont pas évolué en plusieurs années.

M. HADDAD confirme qu'il n'y a pas d'évolution majeure : les sites se renforcent, à Nantes et ailleurs en parallèle, mais il n'y a pas de modification forte pour le moment.

Mme JOLLIET remercie pour la clarté de la présentation et s'exprime en tant que doyen de la faculté de médecine et préfigurateur du pôle santé pour dire que cet axe de recherche et de formation est important ; de l'énergie est mise à nommer des enseignants et à les faire grandir dans le domaine de la biophysique et de la médecine nucléaire. Ceci se traduit dans les sujets choisis dans le cadre de l'I-SITE NEXt : le sujet est au premier plan dans l'axe Santé du futur, et miraculeusement très bien accroché avec l'ingénierie du futur. On continue donc dans cette voie ; Françoise BODERE, PUPH à la tête de la discipline pour la faculté de médecine et l'ensemble Santé, est convaincue d'aller dans ce sens. Pour revenir sur l'aspect de recherche transnationale évoquée par M. GRASSET, oui, on est très forts de la recherche fondamentale, des objets du PIA (Labex, équipex), on connaît la grande recherche de qualité développée sur le site. Mais on peut imaginer qu'avec l'évolution de l'industrie pharmaceutique, l'évolution des médicaments de demain, les vitesses de développement, du passage du fondamental à la pratique, vont considérablement s'accélérer dans les années qui viennent. Mme JOLLIET n'est pas pessimiste, elle croit que l'on aura bientôt à côté de la recherche fondamentale une recherche appliquée. Concernant la formation, elle utilise dans ce domaine des moyens nouveaux, notamment la création d'un MOOC,

le deuxième étant presque contemporain du premier en santé. Ce MOOC a été traduit en anglais, un très bon choix qui donne une visibilité internationale importante. Tous les efforts vont se concentrer sur formation et recherche dans ce domaine.

M. GUEVEL remercie pour la présentation, c'est agréable d'entendre parler de ces sujets en conseil d'administration et d'entrer sur le fond. Il rappelle avoir rendu visite à Arronax quand il était chargé de mission Europe à la DRRT dans les années 2010, quand il n'y avait pas encore 43 personnels. Il se souvient d'une visite glaçante, car on mesurait déjà une ambiance de dangerosité, de rapport à une matière complètement hostile, c'était intéressant. À propos de cet environnement, proche du pôle cancérologie du CHU et de l'ICO, il souhaite savoir quelles sont les interactions avec les praticiens hospitaliers, si elles sont permanentes sur des projets, si le microcosme créé à Saint-Herblain produit son effet. Une autre question financière, car à l'époque il y avait besoin de beaucoup d'aide de l'Europe : Arronax a-t-il atteint un équilibre entre bénéfices nés des productions et des projets et budget de fonctionnement de 5 millions ?

M. HADDAD répond sur la dangerosité : on manipule des objets radioactifs, donc on respecte des règles, de la même manière que si on faisait de la chimie ou autre. L'environnement de travail doit être mis en place et respecté par l'ensemble des travailleurs ; à partir du moment où on respecte ces règles, on est dans des conditions de sécurité normales. Concernant l'interaction avec la médecine nucléaire, elle est quasi quotidienne. Les médecins nucléaires sont très intéressés par la partie étude clinique, on discute avec eux de nouveaux projets sur les études cliniques, mais on a aussi des interactions sur le niveau pré-clinique avec des chercheurs en biologie, eux-mêmes en général en lien avec les médecins nucléaires, donc on a des interactions importantes avec le CRCNA. Il y a aussi des interactions avec la recherche fondamentale, au CEISAM, à Subatech ou au CRCNA dans d'autres équipes. Il y a vraiment des interactions très importantes entre les différents intervenants, c'est ce qui fait une masse critique permettant un impact fort. Sur le point de fonctionnement, le budget est effectivement de 5 millions, dont 60 % sont en ressources propres, 20 % sur des projets de recherche avec des financements de type ANR et 20 % qui correspondent aux apports des membres. Ce mode de fonctionnement est effectif depuis 2012. Au départ, il a fallu un peu de temps pour mettre en place les différents protocoles, car ce qu'on fait n'existe pas commercialement, on l'a créé de zéro. Maintenant, il y a une visibilité financière claire.

Mme SAMI remercie pour la présentation. Elle salue le travail fourni et les progrès réalisés depuis le début du projet, elle qui est arrivée à Subatech avant la construction d'Arronax. Elle rappelle l'importance d'Arronax pour les étudiants en licence radio-protection et environnement, que ce soit en physique ou en chimie. Au niveau de la recherche fondamentale, il y a énormément de choses faites en physique, en chimie et probablement en santé. À propos de l'excellence de la recherche fondamentale, une chercheuse de Subatech vient d'obtenir une bourse Fulbright pour mener ses recherches aux États-Unis dans le domaine de la santé du futur. **M. HADDAD** complète : le prix a été obtenu pour aller au Hunter College, à côté de New York. Quand on pense médecine nucléaire, on pense physique, chimie, biologie, mais il ne faut pas oublier les SHS ; il y a une collaboration forte avec les SHS depuis quelques années, qui se poursuit, qui est innovante, identifiée dans le cadre du conseil scientifique du SIRIC comme étant particulièrement novateur.

Le PRÉSIDENT estime qu'Arronax est un atout pour le territoire et pour l'université de Nantes, s'inscrit parfaitement dans les priorités, qui sont transversales et non ciblées sur une thématique, notamment avec l'aspect sciences humaines et sociales. Le président de l'université de Nantes est président du GIP Arronax, c'est une convergence de démarches académiques et de développement du territoire. Il remercie M. HADDAD pour sa présentation, qui éclaire le conseils d'administrations.

POINT 6 – APPROBATION DE LA REVISION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS AU TITRE DE L'ANNE 2020

Mme BERNAULT indique que cette révision des effectifs s'inscrit dans un contexte particulier, puisque c'est la dernière avant la nouvelle répartition des compétences après la création de Nantes Université. La révision des effectifs sera un des processus transformés, pour mettre en œuvre le principe de subsidiarité. Aujourd'hui, quand les composantes formulent leurs demandes à la présidence, les demandes sont traitées en équipe avec les vice-présidents et les services, puis des propositions de répartition des postes entre les composantes sont faites. Dans Nantes Université, le fonctionnement sera différent puisque, si les propositions émaneront toujours des composantes, du terrain, la proposition de répartition entre les quatre pôles et les services et composantes hors pôle (INSPE et OSUNA) émanera du directoire, où siègeront les directeurs de pôle, qui seront donc impliqués dans l'élaboration de la proposition dès le départ. Ensuite, conseil académique et comité technique donneront un avis, puis le conseil d'administration votera la répartition. Le vote ne portera pas sur une répartition poste à poste par composante, comme aujourd'hui, mais sur des volumes attribués aux pôles. Il appartiendra aux pôles de faire leur propre « mini-révision » des effectifs à leur échelle pour répartir les postes entre leurs composantes. Là, on est vraiment dans la mise en œuvre du principe de subsidiarité.

Cette évolution doit être préparée, donc le travail a commencé pour permettre aux conseils de pôle d'assumer cette responsabilité, notamment en se dotant d'un nouvel outil. Pour chaque pôle, chaque composante, un tableau de bord RH a été produit par les services RH et la cellule d'aide au pilotage de l'université, dans un délai d'ailleurs très court, merci à ces services. L'idée est d'avoir sur un document unique une photographie de la situation RH des composantes, avec des indicateurs sur trois années : l'évolution du nombre d'enseignants-chercheurs, du nombre d'étudiants, etc. L'idée est que les composantes puissent réagir sur cette proposition, à la fois sur les chiffres et sur les indicateurs qui y figurent. C'est la V1 d'un document qui a vocation à évoluer, l'objectif étant de s'assurer que l'on parle de la même chose avec les mêmes chiffres, car cela n'a pas toujours été le cas, et cela rend les discussions plus complexes.

Ce document a servi, déjà, à proposer une révision des effectifs pour la rentrée 2020, en se reposant sur des critères appliqués aux demandes argumentées des composantes. On prend en compte les besoins exprimés en formation et en recherche, dès lors qu'il s'agit de postes d'enseignants-chercheurs. On s'est appuyé sur des critères objectifs (évolution des effectifs étudiants, offre de formation, taux d'encadrement, heures sous les seuils, dimension recherche, structure des emplois, potentiel enseignant, nombre d'ETP, impact sur la masse salariale, et tous les éléments issus du dialogue de gestion : rencontres de proximité des services et de Françoise Le Fichant sur le volet RH, et échanges lors de la préparation des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens), sur des éléments stratégiques (déploiement de NExT) ou liés aux réformes (loi ORE), sur des choix politiques (volonté du président d'avoir une politique engagée pour l'emploi des personnes en situation de handicap, ce qui peut conduire à la publication de postes réservés à ces personnes) et sur une perspective budgétaire puisque on est contraints par le budget et par le plafond d'emplois. Tous les arbitrages ont été réalisés en volumes, donc en respectant le classement communiqué par les composantes. Lorsque des composantes ont remonté des classements qui ne permettaient pas de faire des arbitrages, par exemple en classant toutes les demandes en première position, toutes les demandes n'ont pu être satisfaites. Un échange avec les composantes a donc visé à identifier les priorités et à répondre aux besoins.

Cette année, 122 demandes de publication ont été reçues de la part des composantes, dont 15 créations de poste au global. Mme BERNAULT montre la répartition par composante et par catégorie, notamment par corps (professeur, PUPH, maître de conférence, etc). Il y a deux catégories qui concentrent l'essentiel des demandes : les maîtres de conférence et les PRAG, avec dans chaque cas 45 demandes de publication de poste. Un autre élément de contexte pris en compte pour cette révision des effectifs est la consommation d'emplois au niveau de la masse salariale État. Mme BERNAULT montre l'évolution sur quatre ans, avec pour 2019 une estimation faite par les services sur la base des premiers mois de l'année. Le total général des emplois est relativement stable, à plus 6. Dans le détail, on est à + 18 titulaires sur quatre ans, ce qui n'est pas négligeable. La conséquence étant, à plafond d'emplois stable, que l'on a mécaniquement moins de contractuels, ce qui a des conséquences – on l'a vécu au printemps – sur les doctorants, parce que l'on a moins de postes d'ATER à leur attribuer. C'est compliqué, car c'est important pour les doctorants, mais c'est une conséquence de l'augmentation du nombre de titulaires.

On comprend les demandes de postes de titulaire formulées par les composantes, mais ça a des conséquences sur les postes de l'établissement.

Avec ces éléments de contexte, les services ont déterminé le volume de postes qui pouvait être publié pour préserver l'équilibre financier de l'établissement, en tenant compte d'une projection sur les retraites, les mutations, les promotions. L'estimation a été fixée à 51 publications, pour 122 demandes. Le choix a été fait d'aller un peu plus loin que le plafond fixé par les services, pour répondre à des besoins formulés pour certains après le rendu des premiers arbitrages en juillet. La proposition est donc de publier 55 postes cette année, et non 51. Mme BERNAULT présente la répartition par composante, par corps, et laisse le conseil d'administration en prendre connaissance. Sur les quatre dernières années de révision des effectifs d'enseignants-chercheurs, le nombre de demandes est assez stable à une ou deux unités près (entre 121 et 123). Et même si on accorde plus de postes qu'on aurait dû (55 contre 51), le pourcentage d'approbation diminue. Cette révision des effectifs, compte tenu de la situation financière de l'établissement, reste donc assez serrée et exigeante. Le CTE s'est prononcé le 24 septembre par deux voix pour, deux voix contre, deux abstentions ; le conseil académique plénier s'est prononcé le 27 septembre par 19 voix pour. À la demande de la faculté de médecine, un profil de poste a été modifié par rapport au document transmis, sur le PUPH 0685, qui serait rattaché à l'UMR 1238 avec un profil chirurgie vasculaire médecine vasculaire.

Mme JOLLIET précise que c'est bien ce qui avait été transmis et demandé, le numéro de l'emploi, du poste PUPH, était bon, mais il y a eu un copié-collé du profil.

M. BROCHARD remercie pour la présentation. Il souhaite poser des questions déjà posées en CTE, cette fois en présence des directeurs de composante : pourquoi l'UFR médecine et l'UFR STAPS n'ont pas fait de classement de leurs postes ? Par ailleurs, il a une inquiétude après avoir reçu les premiers arbitrages au niveau des BIATSS. Si le classement donné par les composantes pour les enseignants-chercheurs a été à peu près respecté, en revanche pour la révision des effectifs des BIATSS, en tout cas à l'UFR Sciences qui est passé en conseil de gestion la veille, le classement n'a pas été respecté. En volumétrie, il est surprenant que certains postes qui auraient dû passer ne soient pas passés. L'inquiétude formulée en comité technique est que les quatre postes supplémentaires pour les enseignants-chercheurs risquent d'impacter la révision des effectifs BIATSS, avec moins de postes BIATSS.

Le PRÉSIDENT propose que les personnes discutent directement du classement ou non en médecine et en STAPS, le sujet n'étant pas à l'ordre du jour.

Mme SCHLAEPPI indique qu'il n'y a pas de lien entre la révision des enseignants-chercheurs et la révision des effectifs BIATSS. Ce n'est pas parce que le chiffre prévu pour les enseignants-chercheurs a été un peu augmenté que ce sera répercuté sur la révision des effectifs BIATSS. La révision des effectifs BIATSS n'est pas arbitraire, il y a des échanges en ce moment entre les composantes, mais aucun arbitrage définitif n'a été rendu sur ce sujet.

M. CARBONI remercie la vice-présidente pour cet exposé, considérant que ses scrupules concernant les ATER l'honorent. Il exprime une inquiétude à propos des postes de personnel enseignant, puisque les demandes de certaines composantes sont de plus en plus nombreuses concernant les postes de PRAG PRCE, qui servent à éponger les heures non pourvues dans certaines composantes, qui tiennent au fait que les enseignants-chercheurs ont une obligation de service de 192 heures et des tâches de recherche et d'enseignement qui font que les composantes sont souvent obligées, la mort dans l'âme, de faire de plus en plus appel, pour des spécialités propres à la composante, à des personnels PRAG et PRCE. Il faut être très vigilant, pour l'avenir de l'université et pour l'avenir de la recherche dans certaines composantes de l'université. **Le PRÉSIDENT** répond que cela dépend des disciplines, mais que c'est un signal à ne pas négliger ; on a besoin de diversité. Il partage cette vigilance.

M. GUEVEL pourra répondre à M. BROCHARD en qualité de directeur de l'UFR STAPS, en dehors du CA. Il témoigne en tant que directeur d'une composante de ce qui s'est dit en conseil des directeurs de composante lors de la discussion de cette révision des effectifs. Il est important de partager aux administrateurs comment elle a pu être reçue. Pour reprendre la formule d'un auteur ici présent, Ronald GUILLEN, directeur de l'IUT de Saint-Nazaire, cette révision des effectifs a été menée par une vice-présidente qui se prêtait pour la première fois à

l'exercice et qui a été ferme et sympathique. Cela résume bien la forme et le fond : il fallait de la fermeté car les contraintes étaient lourdes avec plus de -10 postes autorisés à la publication ; l'exercice était périlleux mais il a été bien mené, avec de la concertation. C'est ce qui ressort du conseil des composantes, personne ne s'est plaint de l'absence de dialogue. M. GUEVEL remercie donc pour le travail effectué. Il regrette les contraintes lourdes et l'insuffisance de la masse salariale État, qui met l'établissement dans cette situation. Mais c'est une décision sage pour l'équilibre financier global de l'université de Nantes.

Mme TRICHET souligne que c'est un acte politique concret de l'université de Nantes pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Ce n'est pas la première fois, c'est une bataille menée par la vice-présidente Françoise Le Fichant depuis le début. On voit l'ouverture vers les emplois au départ plutôt BIATSS, puis des enseignants et maintenant des enseignants-chercheurs, dans deux disciplines : biochimie biologie moléculaire et mathématiques. Elle remercie pour cela.

Mme STOYANOV remercie pour l'exposé et pour les décisions d'arbitrage, qui indiquent une bonne nouvelle pour l'INSPE, qui a un chiffre tel qu'il n'en a pas eu depuis de nombreuses années. L'administrateur provisoire a pris la mesure des difficultés de l'INSPE, où l'on intervient essentiellement auprès d'étudiants de M1 et M2 et où l'on manque d'enseignants-chercheurs pour encadrer la recherche, qui est déjà une grande part des maquettes et qui va le devenir encore plus avec la mise en œuvre du nouveau projet de loi, avec un pourcentage de recherche à mettre en œuvre malgré le peu d'enseignants-chercheurs par rapport au nombre d'étudiants. Cela interroge sur l'équité de la formation des étudiants, car les enseignants-chercheurs sont essentiellement basés sur le site INSPE de Nantes ; or être en formation à l'université de Nantes sur le site de Laval, de La Roche-sur-Yon, d'Angers ou du Mans, ce n'est pas bénéficier du même encadrement. L'encadrement des mémoires de recherche n'est pas assumé par des enseignants-chercheurs sur les autres sites, ce qui pose problème. Mme STOYANOV signale également le paradoxe d'un recours de plus en plus fort aux contractuels, qui sont amenés à encadrer des mémoires de recherche alors qu'il y a sur site des docteurs qualifiés maîtres de conférence, qui se sont inscrits dans ces démarches de certification, de qualification et à qui on ne donne pas le champ de compétence d'encadrement.

Le PRÉSIDENT transmettra la prise de parole de Mme STOYANOV à l'administrateur provisoire, par ailleurs candidat à la direction de l'INSPE. Cela se décidera prochainement. Ce dialogue rénové fait chaque année le constat d'un nombre de postes à pourvoir qui varie d'une année à l'autre, mais l'enjeu des enseignants-chercheurs à l'INSPE est un vrai enjeu.

Mme SAMI demande à recevoir le document projeté, pour avoir toutes les informations. Mme BERNAULT propose que la C2AI mette le document sur Prodoc. Mme SAMI souligne que beaucoup de postes PRCE PRAG sont encore proposés mais aussi de plus en plus de postes loi LRU ouverts, notamment dans son département. Elle rappelle que les élus Ensemble sont contre ces postes qui ne sont pas des postes de titulaire, et qu'ils ne passent même plus par le conseil d'administration. Elle souhaite avoir lors d'un prochain conseil d'administration un décompte au niveau de l'université du nombre de postes LRU qui ont été ouverts ces dernières années, au moins depuis qu'ils ne passent plus au conseil d'administration mais seulement au conseil académique. **Le PRÉSIDENT** en prend note.

Mme DRONNEAU remercie pour la présentation et salue l'effort fait dans la pérennisation de fonction, quand on publie ce type de poste. Elle s'interroge sur les postes loi ORE suite aux demandes de l'année précédente notamment en STAPS, si le ministère a bien confirmé et si le poste a été créé. On n'en était pas sûr l'an précédent en conseil d'administration, or il y a eu des déconvenues avec le ministère. La confirmation est une bonne nouvelle. Mme DRONNEAU s'inquiète des retours qu'elle a eus quant à la pyramide des âges chez les enseignants et à la capacité collective à faire face aux futurs départs en retraite qui risquent d'être massifs sur une certaine tranche d'âge. Il y a des inquiétudes sur l'organisation et la formation. Elle ne votera pas pour, car malgré l'effort, elle considère toujours insatisfaisant par rapport aux besoins listés, mais ne votera pas contre. **Le PRÉSIDENT** met au voix, après lecture d'une nouvelle procuration.

Le conseil d'administration approuve avec 26 voix pour et 7 abstentions, la révision des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants au titre de l'année 2020, telle qu'annexée.

POINT 7.1 - APPROBATION DE LA LISTE DE FONCTIONS OUVRANT DROIT A LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) - ACTUALISATION

Mme LE FICHANT rappelle que cette actualisation est particulièrement liée aux emplois occupés, en prenant en considération les modifications postérieures au 28 juin, avec le mouvement interne qui s'est déroulé et parfois des modifications de fonction. Cette actualisation de la NBI se traduit par une augmentation de 140 points du contingent voté le 28 juin, soit une dotation totale de 4540 points. Cette actualisation liée aux emplois occupés est relativement récurrente. Elle a été soumise à la commission Primes et indemnités NBI, qui s'est réunie le 5 septembre 2019. Cette année, une spécificité appréciable pour les personnes considérées met en valeur les missions de l'établissement. Une NBI est désormais liée aux missions de prévention : il est proposé d'attribuer 10 points aux assistants de prévention, 15 points aux assistants de prévention exerçant leur mission dans un lieu particulièrement risqué (avec une quotité de travail supérieure ou égale à 10 %), 15 points aux conseillers de prévention – assistants et conseillers étant réunis sous le terme de préventeurs – et 20 points aux conseillers de prévention de CHSCT. C'est un effort de l'établissement pour ces personnels, si importants pour son fonctionnement, pour la sécurité des agents et des usagers. Le CTE avait demandé un vote distinct sur la NBI en général, avec 4 abstentions, 2 voix contre, 0 voix pour ; mais pour la NBI liée aux missions de prévention, il y a 6 voix pour, le CTE reconnaissant l'effort pour les préventeurs.

M. BROCHARD demande un vote séparé, comme au CTE. Pour la NBI générale, il y a un vote de principe, tandis qu'il y a un avis très favorable à la NBI liée aux missions de préventions, que les élus avaient demandé ; ils sont très contents de ce résultat.

M. RICHARD remarque que dans le tableau, il y a une erreur, le total donne 145 points. Il n'est pas contre la hausse des NBI, bien au contraire, mais se pose des questions par rapport aux pôles, car on donne des hausses de 35 points aux secrétaires généraux de pôle, une nouvelle mission. Mais ensuite, les choses se déclinent dans chaque pôle, il y aura des responsables RH, des responsables de certaines fonctions dans les pôles, et qui auront donc aussi des NBI supplémentaires ou des nouvelles NBI. Il s'inquiète de l'impact sur les collègues qui risquent de se retrouver dépossédés d'une partie de leur NBI, puisque cette NBI sera transférée aux pôles. C'est une sérieuse inquiétude.

Le PRÉSIDENT assure que l'on va y travailler. Dans le projet social, il faut veiller à ce qu'il n'y ait pas d'apatride polaire, pas de modification au détriment des collègues.

Mme DRONNEAU ajoute que l'organisation polaire aura sûrement un coût, car il faudra reconnaître ces fonctions. Le travail est très long et laborieux, parce qu'il faut du temps pour obtenir à fonction égale reconnaissance égale des fonctions. Sur la proposition présente, l'UNSA maintient sa position de désaccord sur le fait de ne pas suivre la proposition faite par la direction de l'INSPE sur la NBI de la responsable administrative et financière de La Roche-sur-Yon. Compte tenu de la situation de ce site et de ce qui s'est passé ces dernières années en restructuration administrative de ce site, les 20 points de NBI ne seront pas de trop pour cette personne assez isolée, même si c'est moindre qu'à Laval (il y a l'IUT, l'université est représentée à La Roche-sur-Yon plus que sur les autres sites de l'INSPE). Elle ne comprend pas l'arbitrage à 15 points au lieu de 20. Globalement, il y a un travail à faire pour attribuer les NBI en considérant l'ensemble des mêmes fonctions partout à l'université. Or ce n'est pas ce qui a été fait, par exemple sur la gestion des laboratoires ; même si elle salue la décision d'attribuer de la NBI à des gestionnaires de laboratoire dans un pôle, ce n'est pas le cas dans les laboratoires des autres pôles. Ces propositions, bien que coûteuses, restent insatisfaisantes par rapport à la reconnaissance du travail fait par les collègues et leurs responsables.

M. RICHARD complète : la différence de 5 points qu'il a repérée correspond aux 5 points non accordés à la personne de l'INSPE de La Roche-sur-Yon.

Le conseil d'administration approuve avec 24 voix pour, 7 voix contre et 1 abstention, la liste des fonctions éligibles à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour 2019-2020 actualisée, telle qu'annexée. Le conseil d'administration approuve avec 26 voix pour et 6 abstentions, la liste des fonctions éligibles à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) liée aux missions de prévention pour 2019-2020, telle qu'annexée.

POINT 7.2 - APPROBATION DE LA MISE A JOUR DES BAREMES INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) POUR LES CATEGORIES A, B ET C - ACTUALISATION DES FONCTIONS

Mme LE FICHANT précise que cette actualisation tient compte du mouvement interne qui se traduit parfois par des changements de filière, par des réussites à des concours et par des modifications de fonction voire des demandes de réévaluation prenant effet à la rentrée 2019. Cela a également été abordé lors de la commission Primes et envisagé avec les organisations syndicales. Le comité technique s'est prononcé par six voix contre.

Mme DRONNEAU redit que les documents IFSE sont parfaitement illisibles, on ne voit pas les montants de prime réellement attribués. C'est la réglementation qui fait que c'est présenté dans différents tableaux et que la lisibilité ne permet pas une transparence sur ces primes. Le vote de principe de l'UNSA est donc contre.

M. BROCHARD indique que les élus SNPTES ont également un vote de principe contre les IFSE. Il ne faut pas oublier de convoquer prochainement la commission Primes pour la révision du régime indemnitaire des catégories A, B et C, comme l'engagement a été pris. Cette année, cela doit être la catégorie A. Il demande que la commission Primes se réunisse rapidement, de façon à pouvoir en discuter.

M. RICHARD complète sa précédente intervention : on a parlé de NBI, là d'IFSE, on est encore sur les secrétariats généraux de pôle, qui se voient une augmentation de NBI et une augmentation d'IFSE, cela fait peut-être beaucoup. Sachant qu'il y aura aussi un impact au niveau des des collègues dans les pôles.

Le PRÉSIDENT note la cohérence de cette intervention.

Le conseil d'administration approuve avec 25 voix pour, 8 voix contre, la mise à jour des barèmes IFSE pour les catégories A, B et C.

POINT 8 – APPROBATION DE LA MODIFICATION DE LA CHARTE DU TELETRAVAIL – BILAN

Mme LE FICHANT rappelle que la charte de télétravail est en œuvre depuis un an à l'université de Nantes, sur laquelle le conseil d'administration a travaillé, on pouvait participer aux groupes de travail. Il s'agit de l'actualiser, d'apporter des précisions, parfois imposées par le législateur, mais auxquelles on ne s'oppose pas. L'objectif a trait ici particulièrement aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes en situation de grossesse, qui peuvent demander à bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun. La durée du télétravail est donc allongée pour ces personnes. La période de dérogation de six mois renouvelable une fois s'entend faite par période d'autorisation de télétravail, étant entendu que le télétravail tel qu'abordable par la charte de télétravail de l'université de Nantes est fait pour un an, par accord entre le N+1 et l'agent ; donc ce sera peut-être renouvelable très facilement.

Enfin, un point important et satisfaisant concerne une modification poussée par le décret de 2019 que l'on aurait sans doute entérinée : lorsque la demande de télétravail est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail et de l'agent les aménagements nécessaires. Cela n'est pas sans coût supplémentaire, mais c'est absolument nécessaire pour que le télétravail soit efficace pour les personnes en situation de handicap. Il faut une double étude, du coup un peu plus longue, de l'aménagement sur le lieu de travail et de l'aménagement à domicile.

Un court bilan : 227 agents ont exercé leur activité en télétravail en 2019-2020, dont 187 femmes, 151 agents non titulaires et 76 agents contractuels, 98 agents de catégorie A, 48 de catégorie B, 81 de catégorie C. Pour le moment, ce sont les catégories B qui sont le moins demandeurs de télétravail, mais sinon entre catégories A et C c'est quasiment équivalent.

Mme MORERE remercie pour les chiffres et demande de les mettre à disposition sur l'espace commun. Cette modification de la charte est soutenue par la majorité parce qu'elle permet plus de souplesse pour les personnels concernés. Plus largement, ces modalités d'organisation du travail fonctionnent bien, avec un partage des tâches dans la semaine qui permet aux agents de mieux se concentrer sur certaines actions, avec la satisfaction d'avancer mieux, plus vite. Le retour est positif sur le rapport publié en janvier 2019 par la direction générale de

l'administration et de la fonction publique. Toutefois, une réflexion est à poursuivre au niveau de l'établissement sur les conditions matérielles à réunir pour que le travail puisse avoir lieu dans de bonnes conditions hors du lieu de travail. Une réflexion sur la flexibilité de la gestion du temps de travail, parce qu'il y a certaines contraintes et on pourrait aller vers plus de souplesse tout en respectant les nécessités des services concernés, surtout ceux qui sont en situation d'accueil de public. Et des questions se posent sur la politique managériale des équipes, sur la construction d'une dynamique d'équipe, avec des agents qui sont moins là mais avec qui il faut continuer d'avoir des relations interpersonnelles importantes.

Mme DRONNEAU salue la mise en place du télétravail à l'université de Nantes par rapport à la souplesse et à l'efficacité. Dans son service, cela marche très bien. Par contre, des retours indiquent que certaines fonctions de certains services ne s'y prêtent pas bien, surtout si elles ont pour conséquence de reporter des missions d'un collègue à qui on a accordé le télétravail sur des collègues qui n'ont rien demandé. Il faut y être vigilant, il y a au moins un cas, dont Mme DRONNEAU peut parler en aparté. Elle n'a pas su quoi répondre aux collègues qui se sont retrouvés dans l'obligation d'assurer les missions de la collègue en télétravail. Il y a des missions de courrier, d'accueil... malheureusement, tous les collègues ne peuvent pas bénéficier du télétravail, de par leur fonction. En dehors de cette vigilance, elle est ravie de cette mise en place.

Le PRÉSIDENT lui donne raison, rappelant avoir souligné dès le départ qu'il fallait évaluer le suivi pour éviter des biais ou des difficultés. Il met aux votes.

Le conseil d'administration approuve avec 32 voix pour la modification de la charte du télétravail.

POINT 9 - APPROBATION DE LA CHARTE EUROPEENNE DU CHERCHEUR DANS LE CADRE DE LA DEMARCHE DE LABELLISATION HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R)

Mme LE FICHANT présente ce point d'étape particulier pour ce conseil d'administration. Il sera demandé aux administrateurs de signer la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs, qui est un préalable nécessaire à la labellisation HRS4R, ce label RH pour les chercheurs, attribué par la Commission européenne et sur lequel l'établissement s'est engagé depuis près de deux ans. C'est une démarche vertueuse pour aller vers l'assurance que les chercheurs trouveront certaines conditions de travail optimales, des droits reconnus, une mobilité valorisée, un recrutement transparent, des droits à la formation, que les femmes chercheurs se verront particulièrement reconnaître, que les personnels chercheurs en situation de handicap verront reconnaître leurs droits... L'objectif est d'obtenir ce label. Pour les établissements candidats à la labellisation, cela sera une façon d'assurer des financements européens, et cela sera de plus en plus prégnant : certains financements européens ne seront attribués qu'aux établissements de recherche labellisés. Mais les établissements ont déjà des choses qui vont dans ce sens, ce n'est qu'une façon de les valoriser.

Cette charte du chercheur, disponible sur l'espace Prodoc, est composée de deux parties : le texte intégral sur la partie gauche et des éléments de résumé pour accélérer la lecture et la compréhension des items. Il y a au total 40 items, qui vont dans le bon sens, séparés en quatre chapitres : l'intégrité et l'éthique du chercheur ; la transparence des recrutements ; les conditions de travail ; la formation des enseignants-chercheurs. Ces points sont répertoriés dans la charte européenne du chercheur, qu'il faut signer au préalable. Le président fera ultérieurement une lettre d'engagement directement à la Commission européenne pour dire que l'université de Nantes s'engage dans une démarche tendant à aller, au rythme souhaité par la communauté universitaire, vers l'adoption des différents points de la charte européenne. Un diagramme montre l'évolution : on est dans une démarche label, une démarche de progression qualitative, c'est pourquoi les ronds sont de plus en plus gros. La démarche est imposée à un rythme particulier : après avoir signé la charte, il faut réaliser une enquête sur la réalité de la position de l'établissement par rapport aux items de la charte. Après cet état des lieux, réalisé de diverses manières, un *gap analysis* doit se faire pour montrer l'écart entre ce qui est attendu par la charte et la pratique de l'établissement ou les ressentis des chercheurs.

On a pu souvent constater des déficits de communication : il y a des choses mises en place parce que le législateur français l'impose, comme les comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs ; mais parfois, les enseignants-chercheurs ou les chercheurs ont le sentiment d'un manque de transparence. Il faut

donc travailler sur ce déficit de communication. Après le gap analysis, il faut co-construire un plan d'action ; ce sera l'objet du séminaire du 17 octobre 2019. Ce plan d'action doit refléter ce que souhaite la communauté universitaire. Les membres de la Commission européenne ne veulent pas de quelque chose élaboré d'en haut par des entités administratives éloignées de la réalité ; le plan de construction doit être adapté à ce que souhaite la communauté universitaire. Ce plan d'action sera élaboré au cours du séminaire, mis en œuvre petit à petit, adressé par le président à la Commission européenne. Une auto-évaluation intermédiaire sera réalisée au bout de deux ans ; le plan d'action révisé suivant l'auto-évaluation se mettra en œuvre de plus en plus fort. Au bout de cinq ans, une visite sur site des représentants de la Commission européenne aura lieu pour voir comment est respecté le calendrier et la façon dont est mis en œuvre le plan d'action.

Le gap analysis, finalisé le 15 mars 2019, réalise cet inventaire des pratiques d'établissement après un questionnaire envoyé l'année précédente. Cette mesure des écarts éventuels a été faite le 15 mars suivant les quatre thématiques : principes éthiques, recrutement, conditions de travail et formation. La communauté universitaire est associée tout au long de la démarche, c'est un souhait tant de la Commission européenne que de l'établissement. Les résultats de ce gap analysis font apparaître que sur les 40 points de la charte du chercheur, 33 sont déjà mis en œuvre ou partiellement par l'université de Nantes : 10 sont mis en œuvre, 23 partiellement, 7 ne sont pas mis en œuvre et c'est sur ces points que l'on travaillera en s'interrogeant sur ce qui est faisable plus ou moins rapidement. Cela peut prendre dix ans si on n'est pas prêt. Sur certains points, la communauté universitaire ne souhaitera pas aller, cela ne fera alors pas partie des priorités. Un point parmi ceux qui ne sont pas mis en œuvre peut surprendre et créer des désaccords, notamment sur les aspects éthiques et professionnels : la mesure quantitative et qualitative de la recherche. C'est un point sensible sur lequel on n'ira pas forcément.

Sur le plan du recrutement, on met en place des choses particulièrement pour le recrutement des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs titulaires ; mais sur le plan des contractuels, c'est peut-être moins transparent. La mobilité, internationale ou vers d'autres fonctions, d'autres missions (dans le privé ou le public), n'est pas assez valorisée. Quant à la formation, la directrice chargée du pôle Gestion des compétences en est consciente, l'offre de formation est à repenser, notamment à destination des doctorants, docteurs, post-docs, sur leur perspective de carrière, leur évolution professionnelle. Donc le constat est là : diffusion de l'information à améliorer, offre de formation à repenser, consolidation des pratiques de recrutement. La frise d'évolution amène à envoyer un dossier à la Commission européenne en septembre 2020. Après le vote des statuts de Nantes Université, il faut préciser que l'on a travaillé avec les fondateurs : l'Inserm est déjà labellisé au titre national, l'école centrale et le CHU ont décidé de se lancer aussi dans cette labellisation. L'université, qui a déjà cette expérience, les accompagnera et fera en sorte d'élaborer un plan d'action commun entre les fondateurs de Nantes Université.

Mme OBLE prévient qu'elle risque d'être longue, car elle arrive à la fin de son mandat et c'est peut-être sa dernière occasion de parler de la situation des docteurs. Elle commence par la liberté de recherche et l'éthique. La charte affirme que les chercheurs devraient centrer leurs travaux de recherche sur le bien de l'humanité ; or, force est de constater que la recherche de financements, les contraintes budgétaires qui pèsent sur la recherche publique, la recherche systématique d'une application industrielle ou économique et l'accent mis depuis plusieurs années sur l'innovation technologique au détriment notamment de la recherche en sciences humaines et sociales, peuvent nuire à la liberté de recherche et ne répondent pas nécessairement à cette affirmation. Même questionnement concernant l'éthique de la recherche, le souci de collaboration et d'utilité à la société. Mme OBLE reprend son intervention concernant la SAS Energies marines renouvelables dans le procès-verbal du 15 mars 2019 : sur les bonnes pratiques dans le secteur de la recherche, de la diffusion des résultats et l'engagement vis-à-vis de la société, en lisant les documents, on a l'impression que les chercheurs travaillent seuls et que toutes les responsabilités leur incombent. Elle alerte sur l'individualisation de la responsabilité : un enseignant-chercheur travaille dans un laboratoire, dans une université, dans un organisme de recherche ; la co-responsabilité serait donc plus judicieuse que la responsabilité individuelle du chercheur.

Sur la vulgarisation scientifique, c'est le rôle de l'enseignement supérieur et de la recherche, via la formation et les partenariats. Un enseignant-chercheur fait de la recherche et enseigne ; par l'enseignement, il vulgarise les résultats de la recherche à ses étudiants et aux partenaires de l'université. Sur le volet reconnaissance de la profession, il y a la question de la stabilité et de la continuité dans l'emploi, l'insertion professionnelle,

l'orientation et la mobilité, auxquelles Mme OBLE ajoute la transparence des offres. La reconnaissance professionnelle commence par le recrutement sur des postes pérennes. Le principe de stabilité de l'emploi est en contradiction avec les recrutements par voie contractuelle, en lien avec les appels à projet et la loi de réforme de la fonction publique, sans parler de la grosse problématique des vacataires.

Sur la mobilité, encore faut-il qu'en retour de post-doc à l'étranger, le docteur puisse avoir un réseau à mobiliser, et encore faut-il que le secteur privé puisse embaucher des docteurs et compense la plus-value à les embaucher. Sur l'insertion, il y a un gros travail à faire en matière d'insertion professionnelle des docteurs. Pôle emploi a mis fin à l'accompagnement spécifique des docteurs. En 2018, Mme OBLE a suivi 598 docteurs ; en juin 2019 il y a de nouveau 800 docteurs inscrits comme demandeurs d'emploi rien que dans le département 44. Cela entraîne une perte de connaissances, une perte de compétences, une déqualification pour l'académique, pour la recherche publique et également pour la société et pour le monde économique. La situation des docteurs en France doit être un sujet majeur, pour que la France garde un rang élevé dans la recherche internationale mais aussi pour répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et économiques. Enfin, il y a un effort à faire en matière de transparence du marché de diffusion des offres et de suivi de candidature. Mme OBLE renvoie à son intervention sur les appels à projet I-SITE et sur la diffusion des besoins de recrutement, dans le procès-verbal de mai 2019.

Mme MORERE remercie la vice-présidente d'avoir souligné les atouts de cette labellisation. Elle revient sur la démarche concertée qui a permis d'aboutir à ces documents et de décortiquer les processus de recrutement, d'interconnaissance entre les disciplines, puisqu'il y avait dans les groupes de travail 8 à 10 personnes : un représentant des directions centrales qui animait le groupe de travail, surtout celui de la formation auquel elle a participé ; des laboratoires de recherche et des représentants des personnels par thématique. Ces groupes de travail ont permis d'aboutir à des questionnaires co-construits et validés par les instances CTE, CHSCT et autres entités, pour une consultation qui a donné lieu à 20 % de réponse, une synthèse qui fait état d'une trentaine de points, sur lesquels on est en très bonne voie. Sur les conditions de travail, il y a zéro critère qui ne sont pas du tout mis en œuvre, de nombreuses mesures le sont déjà. Mme MORERE remercie Mme OBLE d'être revenue sur certaines mais elle a une lecture plus positive de la reconnaissance de la profession : stabilité et continuité, tous les voyants sont au vert de ce côté. Il y a des choses à améliorer sur le développement de carrière et la valorisation de la mobilité, c'est un des enjeux du nouvel établissement. Un plan d'action commun aux membres fondateurs, un calendrier partagé avec eux et la possibilité de valoriser cette démarche inscrite dans les statuts à l'article 10 des compétences communes, qui rappelle qu'on adoptera une charte commune des bonnes pratiques relatives notamment aux modalités de recrutement et à la lutte contre les discriminations. Cet article est décliné dans chaque attribution des différentes instances, un cadre de travail et un cadre d'évolution qui semble très clair.

Mme FLEURY-BAHI salue le travail effectué par les services et par les collègues impliqués dans les groupes de travail durant la réalisation du diagnostic afin de proposer cette charte européenne du chercheur. Sa lecture de la charte est plutôt positive. La charte balaye quatre axes fondamentaux à l'exercice du métier de chercheur. Sur l'éthique de la recherche, un point va demander de réfléchir plus ; la non-discrimination, le principe de l'égalité hommes-femmes, la transparence et l'éthique des procédures de recrutement et de sélection, la question du post-doctorat et l'engagement du chercheur vis-à-vis de la société, point très intéressant ; l'accompagnement par des chercheurs expérimentés des chercheurs en début de carrière. Cette charte constitue le premier pas et la condition de l'obtention du label HRS4R, qui met en avant des principes qu'il est nécessaire de garantir pour l'attractivité internationale de l'établissement, pour l'obtention des contrats européens et pour l'éthique et la transparence des procédures de recrutement.

Mme TRICHET a été frappée, dans la synthèse de l'état des lieux, par les quatre voyants rouges sur les cinq critères de la formation. Parmi eux, la relation avec les directeurs de thèse et stage. Dans la charte proposée, il y a l'importance du mentorat, qui a été identifié comme un des moyens de faire progresser la carrière des femmes dans la recherche, pour combler un manque de réseau. Il y a eu de fréquentes discussions intéressantes avec Mme OBLE à propos des compétences des docteurs que l'on ne sait pas valoriser. À nouveau, dans le développement professionnel, ce qui est demandé est le développement en compétences, avoir un diplôme qui aboutisse à une identification de savoir-faire, de savoir-être, qui peuvent avoir des spécificités en fonction des

champs disciplinaires de la biologie, etc. Un travail est fait pour les licences, se fait pour les masters ; il doit être poursuivi pour les diplômes de doctorat.

Mme SAMI estime qu'il y a des points positifs et d'autres qui posent question, dont la formulation peut prêter à confusion. Parmi eux, un exemple est à la page 1 : il s'agit des limites à la liberté des chercheurs, des enseignants-chercheurs. « *Les chercheurs doivent néanmoins reconnaître les limites à cette liberté susceptibles de découler de circonstances particulières de recherche (notamment sur le plan de la supervision, l'orientation et la gestion)* » mais il n'est pas précisé qui supervise, cela reste flou. Une page plus loin, dans la partie sur les obligations contractuelles et légales : « *Les chercheurs à tous les niveaux doivent être au fait des réglementations* », c'est très bien, par contre « *Cela comprend la réglementation en matière de droits de propriété intellectuelle et les exigences et conditions de tout sponsor ou bailleur de fonds* ». Il y a des choses écrites dans le contrat avec un sponsor ou un bailleur de fonds, mais dans une charte où cela reste très flou, on ne sait pas sur quelle interprétation cela peut aboutir. Juste un peu plus loin « *Les chercheurs doivent être conscients du fait qu'ils sont responsables envers leurs bailleurs de fonds* ». Mme SAMI ne sait pas quel type de responsabilité on peut avoir vis-à-vis des bailleurs de fonds, au niveau de l'indépendance d'un chercheur. Si un chercheur fait de la recherche en médecine ou autre et a un bailleur de fonds privé, et que le bailleur de fonds lui dit qu'il a la responsabilité d'enlever une partie, ne serait-ce pas possible ? Cette formulation, à partir du moment où le bailleur de fonds peut être un industriel, pose question. Il y a d'autres formulations floues comme cela : que signifie « *responsable envers le bailleur de fonds* » ? Le bailleur de fonds a-t-il le droit d'imposer au chercheur d'enlever une partie de l'expérimentation ? La formulation est à retravailler.

Concernant l'exploitation des résultats, « *Les chercheurs expérimentés, en particulier, devraient jouer un rôle pilote en assurant que la recherche porte ses fruits et que les résultats font l'objet d'une exploitation commerciale* ». Mme SAMI demande pourquoi un chercheur devrait forcément exploiter commercialement.

Le PRÉSIDENT l'interrompt pour indiquer que l'on ne refait pas ce travail d'instruction en conseil d'administration et demande une explication de vote.

Mme SAMI pose une question sur le diaporama qui mentionne des comités de sélection, de préférence internationale, dans le cadre des chercheurs expérimentaux. Quid des comités du CNRS et du CNU quand on dit que « *les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes* » ? Demande-t-on aux comités du CNRS et du CNU de ne plus jouer leur rôle ?

Mme LE FICHANT répond que c'est normal que ce soit flou dans la charte car l'établissement évolue suivant sa communauté universitaire et suivant son propre calendrier ; donc on fera après ce que l'établissement souhaite faire, notamment concernant l'évaluation quantitative et qualitative des chercheurs. Si la communauté universitaire n'est pas prête pour une évaluation quantitative de la recherche, on ne le mettra pas comme priorité, il y a d'autres points sur lesquels avancer. Elle invite Mme SAMI à venir au séminaire du 17 octobre.

M. CARBONI explique son vote : il s'abstiendra pour ne pas manifester de mauvaise humeur et voter négativement, car il réfute le modèle anglo-saxon qui est proposé. Il souhaite défendre le modèle français d'enseignement supérieur et de recherche, pour lequel il se fait du souci.

Le PRÉSIDENT met aux voix, soulignant que l'idée est de voter pour aller plus loin qu'une charte globale et de la rédiger à la manière de l'établissement.

Le conseil d'administration approuve avec 26 voix pour, 2 voix contre et 5 abstentions, la charte européenne du chercheur dans le cadre de la démarche de labellisation Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).

POINT 10 – APPROBATION DES MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT

Mme BERNAULT introduit le sujet en indiquant que la modification des modalités de prise en charge des frais de déplacement est due à des textes nouveaux publiés en début d'année, qui imposent cette évolution.

M. BRANCHEREAU détaille cette évolution réglementaire qui oblige à changer la délibération, mais qui va dans le sens d'une simplification. En matière d'hébergement, il y aura désormais une notion de forfait sur quatre zones géographiques : un forfait spécifique pour les déplacements en province dans des villes inférieures à 200 000 habitants ; un forfait pour les villes supérieures à 200 000 habitants et un forfait pour la ville de Paris. Ces forfaits sont dans le décret, donc s'appliquent. Il y a désormais une catégorie spécifique de déplacement pour les travailleurs handicapés PMR. À partir du moment où c'est dans le décret pour les zones géographiques, le tarif dérogatoire voté par le conseil d'administration ne s'appliquera que lorsque l'on sera en lien avec le marché voyageur. Sinon, les forfaits s'appliquent pour les déplacements lorsque l'agent souhaite faire l'avance des frais. On a pu extraire de cette réglementation un cas particulier : les commandes de groupe. Dès que les frais de déplacement dépassent dix nuitées, le texte prévoit que l'on pourra déroger à la réglementation en vigueur. Concrètement, le changement majeur est celui des forfaits par zone géographique. Ce qui est important avec la notion de forfait, c'est qu'il n'y a pas de justificatif à fournir. Pour les administratifs, c'est important, car derrière il n'y a plus de vérification à faire, c'est un forfait qui s'applique automatiquement. Pour la partie PMR, la différence est un remboursement à hauteur de 120 euros pour la province, peu importe la taille de la ville et un remboursement à hauteur de 130 euros, là aussi forfaitaire. Voilà pour la partie hébergement.

Le taux d'indemnité kilométrique, qui n'avait pas bougé depuis 2006, évolue également. Il a été mis automatiquement en application dès le mois de mars, il n'y avait pas besoin du vote du conseil d'administration, mais il est porté à sa connaissance. L'évolution permet de mieux rembourser les frais de déplacement. Dans ce décret, il y a un élément important de simplification administrative : jusqu'à présent, pour tout déplacement, celui qui se déplaçait devait revenir avec ses petits tickets pour justifier de ses frais (tickets de bus, de métro et autres tickets inférieurs à 30 euros). Désormais, le législateur considère que la personne n'a plus à transmettre ces justificatifs ; ce sera donc juste du déclaratif, ce qui va grandement simplifier le processus et réduire grandement le traitement des frais de déplacement pour qu'ils soient payés et remboursés plus rapidement. C'est une avancée notable qui concerne l'ensemble des acteurs de l'établissement. Il n'y aura plus à justifier de ses frais de déplacement quand ils sont inférieurs à 30 euros.

Concernant les repas, il y a aussi une évolution. Jusqu'à présent, il n'y avait pas de justificatif du tout. Maintenant, il est demandé à celui qui se déplace de conserver ses justificatifs. Il n'a pas à les transmettre, mais il est susceptible d'avoir un contrôle entre le moment où il donne ses tickets et le moment où il se fait rembourser. Au niveau de l'établissement, on a considéré que ce contrôle serait fait uniquement à l'échelle de l'établissement, de manière très aléatoire, pour respecter la réglementation en vigueur.

M. BRANCHEREAU montre un résumé des délibérations, qui vont essentiellement dans le bon sens. Il n'a pas précisé les évolutions concernant l'Outre-mer, mais c'est la même logique : logiques de simplification qui vont modifier les forfaits de remboursement. Donc à retenir : notion de forfait, pas de justificatif, donc gain de temps administratif sur toute la chaîne.

Mme DRONNEAU remercie pour la présentation et souligne qu'il était temps de la présenter au conseil d'administration puisque la réglementation est censée s'appliquer depuis mars. Dans ce qui est inscrit, il n'est pas dit qu'il ne faut plus justifier, il faut conserver ses justificatifs. On ne parle là que du contrôleur interne budgétaire ; mais sur des projets financés, si le financeur exige de voir les pièces pour un audit, ne faudrait-il pas conserver ses pièces comme avant ? Il faudra se poser la question pour ne pas se louper, comme c'est déjà arrivé sur des frais de mission avec un audit européen : ce que l'on avait écrit avait engagé l'établissement sur des choses qui n'ont pas forcément été respectées, donc il faut être vigilant. Là, sur le forfait, il n'y a pas à justifier, mais sur les repas, il y a quand même des justificatifs à conserver. Si c'est forfait, on n'a aucun justificatif ; sinon, ce n'est pas tout à fait forfait. Il faut se mettre à la place des collègues qui essaient de comprendre, il y a toujours des difficultés d'interprétation sur la réglementation des frais de déplacement. Mme DRONNEAU voulait

intervenir sur la simplification au niveau des signatures, mais M. BRANCHEREAU ne l'a pas évoqué dans sa présentation. Si ce n'est pas présenté, ce n'est peut-être pas à voter.

M. BRANCHEREAU confirme qu'il faut faire attention à ce que l'on vote en conseil d'administration pour que cela ne s'ajoute pas aux réglementations en vigueur, car un contrôle comme un audit européen s'appuierait sur ce qu'a voté le conseil d'administration. Le but est donc de ne pas être plus restrictif que la réglementation. À travers ce vote, on veut respecter l'esprit du législateur, qui va vers la simplification. C'est un élément important car par le passé, cela n'a pas toujours été le cas, en défaveur de l'établissement. Raison pour laquelle le législateur a pris l'attache de l'Europe sur l'évolution des réglementations, pour que dans le cadre des audits européens, les établissements n'aient pas à justifier des frais de déplacement qui sont inférieurs à 30 euros, puisque la personne qui se déplace doit les conserver jusqu'à son remboursement. Autrement dit, lorsqu'on aura le contrôle sur pièce, on n'aura plus les justificatifs, ce ne sera pas tracé dans l'outil. C'est un élément de simplification que l'Europe a favorisé, donc il n'y aura pas de difficulté de ce point de vue. Sur la notion de forfait, il faut distinguer deux choses : il y a d'une part le remboursement forfaitaire (par exemple un remboursement à hauteur de 70 euros pour un hébergement dans une ville de province inférieure à 200 000 habitants) ; mais le contrôle que peut opérer l'établissement, c'est de s'assurer que la personne a bien eu des frais (peu importe que ce soit 30 ou 100 euros, elle sera remboursée 70). C'est la distinction entre le fait de ne pas transmettre de justificatif et le montant qui est forfaitaire.

Concernant les contrôles, c'est un choix organisationnel, l'application à l'échelle de l'établissement du texte voté. Le but est de limiter les acteurs qui font le contrôle, donc de le faire à l'échelle la plus haute de l'établissement pour que chacun n'ait pas à le faire et qu'on n'ait pas une redondance des contrôles. Sur les signatures, c'est aussi un aspect organisationnel qui sera propre à chaque structure, et qui a été débattu en CPCA.

Le PRÉSIDENT interrompt ces considérations techniques.

Mme DRONNEAU estime que sous le motif de simplification, on peut prendre une décision dont l'impact RH n'est pas évalué à ce jour. Décider par exemple de faire moins de contrôles – car on considère que la liquidation de la mission se situe au niveau du gestionnaire achat et que la relation est directe avec l'agence comptable – c'est enlever la compétence du service financier ou demander au service financier de reprendre la gestion de la mission achat. Ce n'est pas anodin, il faut signaler au conseil d'administration que ce genre de décision peut avoir un impact RH qui n'est pas évalué ; si c'est proposé aujourd'hui, elle votera contre.

Le PRÉSIDENT l'interrompt, estimant que l'on entre dans des propos très techniques, que l'on a compris le principe.

Mme TONNERRE annonce soutenir cette démarche qui va dans le sens d'une fluidification des usages, pour la personne qui se déplace et pour les collègues dans les services, qui seront à accompagner, il faudra travailler sur les procédures, mais c'est une évolution positive, qui va dans le sens de la confiance.

Mme SAMI distingue les préconisations de l'université présentées là et les préconisations concernant le CNRS, reçues au laboratoire. Concernant les justificatifs de frais de transport par bus, métro, RER, ils peuvent également être fournis sous forme dématérialisée ; l'ensemble des pièces justificatives est conservé par l'agent, sauf demande expresse de l'ordonnateur, et transmis à l'ordonnateur lorsque l'état de frais est supérieur à 30 euros. Donc si on a une nuit, un repas et des bus, RER, ce qui semble le minimum, et donc que l'état de frais est supérieur à 30 euros, on comprend que l'on doit fournir les tickets de bus, RER, etc. comme on faisait avant. Si l'on comprend bien, pour l'université, ce n'est pas 30 euros pour l'état de frais mais pour chaque ticket.

M. BRANCHEREAU répond que l'université et le CNRS ont la même réglementation. Il s'agit des frais annexes de transport : lorsqu'ils sont inférieurs à 30 euros, l'agent doit conserver ses justificatifs mais n'a pas à les transmettre. Il peut faire l'objet d'un contrôle jusqu'au remboursement. Après, il y a la prestation globale : si l'état de frais est supérieur à 30 euros, on devra contrôler les pièces. C'est ce que dit le décret, qui s'applique aussi bien au CNRS : on viendra contrôler les pièces si le remboursement est supérieur à 30 euros. Le seuil de simplification est à 30.

Le PRÉSIDENT met au voix ce sujet que certains maîtrisent, d'autres pas du tout. On a compris les explications, les vigilances, les encouragements et les inquiétudes. Cela va dans le sens de la simplification et de la confiance.

Le conseil d'administration approuve avec 28 voix pour, 2 voix contre et 2 abstentions, les modalités de prise en charge des frais de déplacement, à compter du 1er novembre 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021.

Le PRÉSIDENT s'excuse et confie la responsabilité de la séance à la première vice-présidente.

POINT 12 – APPROBATION DES TARIFS

Mme BERNAULT demande s'il y a des questions sur les tarifs.

Mme OBLE remarque que sur les modes de tarifications, explications, par exemple pour le DU étudiant entrepreneur, il faudrait utiliser les bons termes correspondant à la réforme de la formation professionnelle. Les OPCA n'existent plus, ce sont des OPCO ; et le congé individuel de formation n'existe plus, c'est le CPF de transition. Mme BERNAULT en convient. Elle soumet au vote.

Le conseil d'administration approuve avec 26 voix pour et 6 abstentions, les tarifs.

POINT 13 – RENDU COMPTE DES ADMISSIONS EN NON-VALEUR ET DES REMISES GRACIEUSES

Mme BERNAULT rappelle que ces points se retrouvent pratiquement à chaque CA. Les remises gracieuses correspondent à des situations où le débiteur est dans l'incapacité de payer, il s'agit donc d'éteindre tout ou partie de la dette. Deux cas sont soumis, pour un montant de 1084,15 euros. Pour les admissions en non-valeur, il s'agit de constater que la créance est irrécouvrable, ce qui n'exclut pas la possibilité de parvenir un jour à la recouvrer ; c'est simplement un constat. À ce jour, il y a 16 880,35 euros d'admissions en non-valeur.

POINT 14 - QUESTION DIVERSES

Mme BERNAULT souhaite évoquer la défiscalisation des heures supplémentaires et les conséquences sur la rémunération des vacataires.

Mme ROUSSEAU GANCEL, directrice adjointe des ressources humaines et du dialogue social, informe sur ce sujet qui fait l'actualité et a suscité des réactions ces dernières semaines. L'origine de la situation, son point de départ est un dispositif national en deux parties qui concerne la défiscalisation et la désocialisation des heures dites supplémentaires. La désocialisation est la réduction des cotisations salariales ; la défiscalisation est une exonération de l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un certain montant annuel. Ces deux dispositions sont applicables aux heures supplémentaires des agents de la fonction publique, avec en matière d'enseignement des conditions spécifiques précisées : peut être considérée comme heure supplémentaire éligible au dispositif une heure d'enseignement effectuée dans la même discipline et le même établissement que l'activité principale. Sont donc exclus, pour les heures faites dans l'établissement, les intervenants dits vacataires, ceux dont l'activité principale n'est pas au sein de l'établissement. Sous le terme vacataire, il y a néanmoins une variété de cas et de situations individuelles. En grande majorité, les « vrais » vacataires apportent du fait de leur activité principale une compétence professionnelle au sein de l'établissement : des personnels qui ont une activité libérale ; des personnels salariés du privé ou d'une autre administration publique ; des personnels BIATSS de l'établissement qui ont leur activité principale dans l'établissement en tant que personnel BIATSS mais qui effectuent en plus des vacations d'enseignement ; il y a le cas particulier des étudiants de troisième cycle attachés temporaires vacataires, donc l'enseignement fait dans l'établissement est souvent l'activité principale et la source de revenu majoritaire ; enfin, à la marge, il y a un certain nombre de retraités attachés temporaires vacataires qui cumulent

une pension et des rémunérations de vacation d'enseignement. Les heures éligibles au dispositif ne sont que celles effectuées à partir du 1^{er} janvier 2019, et non payées en 2019. Des heures faites en 2018 et payées en 2019 n'entrent pas dans ce double dispositif. Voilà pour le panorama et le rappel réglementaire.

Ce qui a engendré les difficultés à gérer aujourd'hui, c'est une anomalie dans l'enclenchement de la paye du mois d'avril 2019. Le code de paye utilisé habituellement pour payer les vacances d'enseignement aux personnels vacataires, prévu pour des heures d'enseignement non défiscalisées et non désocialisées, a été réutilisé par les services de la direction régionale des finances publiques pour représenter les heures défiscalisées et désocialisées, cela sans prévenir les établissements. Au retour de la paye d'avril, il a été constaté que les heures qui avaient été demandées en paiement pour les personnels vacataires ont été défiscalisées et désocialisées à tort. Dès ce constat, la DRFIP a été contactée pour trouver des solutions, empêcher que le phénomène se reproduise en mai et régulariser au plus vite le dispositif mis en place à tort. Malheureusement, les préconisations techniques n'ont pas fonctionné : elles n'ont pas permis de régulariser la situation et l'ont même aggravée, puisqu'il y a eu génération d'un quasi double paiement pour les vacataires concernés.

Si on prend l'exemple fictif d'un vacataire qui a 700 euros bruts de vacation à rémunérer, son montant net à toucher avant prélèvement à la source devrait être de 650 euros et son montant imposable de 680 euros. En paye d'avril 2019, le montant net réellement payé a été de 655 euros, donc 5 euros de trop, correspondant à l'application d'une réduction des cotisations salariales, et le montant imposable pris en compte est à 0 euro. Il y a donc deux irrégularités : une réduction de cotisation qui n'aurait pas dû se produire et un montant imposable erroné. Pour corriger la situation, ce qui aurait dû se passer si les préconisations techniques de la DRFIP avaient fonctionné : passer en mai un ordre exactement négatif de l'ordre passé en avril pour annuler la situation, et mettre en place un nouveau paiement avec un nouveau code de paye qui devait faire le paiement initialement prévu, ce qui devait permettre de revenir à la situation que l'on aurait dû initialement connaître. Malheureusement, il y a eu application de la quotité saisissable, une notion comptable et juridique qui, pour préserver la situation des agents et des salariés, empêche de prélever un montant maximum sur le salaire à payer, dans le but de laisser un montant minimum correspondant à un « reste à vivre ». Ce montant varie selon la situation de l'intéressé et doit permettre de disposer au moins du RSA. Ces limitations du prélèvement ont été appliquées, ce qui a empêché de passer correctement l'ordre négatif ; par contre, le nouveau versement est bien passé. C'est ainsi que les agents ont reçu un quasi double paiement et donc un trop-perçu correspondant non seulement aux cotisations salariales à payer mais en plus à la rémunération doublée des heures de vacation. Des courriers ont été adressés dès le mois de mai pour prévenir des difficultés rencontrées en paye, mais à ce stade il n'était pas possible de donner les montants individuels aux personnels concernés. Cela a été fait en septembre dans un deuxième courrier indiquant à chaque vacataire sa situation individuelle et le montant à rembourser, et les modalités de remboursement (de diverses manières, c'est la procédure habituelle). Il a été indiqué la possibilité de demander un étalement du remboursement. Toutes les demandes d'étalement seront acceptées. L'attention des vacataires a été attirée sur l'intérêt de solder la situation avant le 31 décembre 2019, pour rétablir entièrement leur situation fiscale 2019. Cela n'empêche pas d'étaler sur 2020, mais cela signifie que la situation mettra une année de plus à être régularisée.

Concernant cette régularisation fiscale, pour aider à la déclaration de revenus 2019 qui sera faite au printemps 2020, l'agent comptable établira des attestations pour montrer les montants remboursés. En parallèle, toutes les demandes d'explication reçues sont actuellement traitées au sein des services. Le point d'entrée communiqué pour cela est l'adresse mail du BME et un dispositif a été mis en place pour créer des outils de réponse adaptée à chaque situation, notamment une fiche individuelle de réponse qui permettra à chaque vacataire de connaître sa situation à l'euro près, pour comprendre son bulletin de salaire et le montant du remboursement demandé. Un troisième courrier est en cours d'acheminement auprès des vacataires, selon le souhait du président ; il revient sur les explications du phénomène qui s'est produit et insiste sur le fait que ce n'est pas souhaité par l'établissement, qui est lui-même victime de ce dysfonctionnement. Deux autres courriers ont été adressés, un à la DRFIP suite à de nombreux échanges informels et formels, avec des réunions, pour expliquer à la DRFIP les difficultés rencontrées ; un autre adressé à Pôle emploi pour alerter sur la situation particulière des étudiants de troisième cycle, dont certains se sont malheureusement vu réduire, voire supprimer, leur allocation de retour à l'emploi, à cause du versement de rémunération trop élevé. Il a été demandé une étude bienveillante de ces situations.

Mme BERNAULT précise qu'il semblait important de donner des explications concrètes au conseil d'administration sur cette situation déplorable, qui n'est pas propre à l'université de Nantes, la difficulté venant du système de codification pour la paye. La directrice générale des services pourra donner des indications sur la situation plus globale en France.

Mme SCHLAEPPI remercie l'agence comptable pour son travail de recensement de ce qui s'est passé au niveau national. Le montant en jeu à l'échelle du pays est aujourd'hui de 17,3 millions d'euros ; 35 établissements et quasiment 20 000 vacataires sont concernés par cette situation. L'université de Nantes n'est pas seule à faire face à cette problématique. Elle remercie aussi les services pour le travail conduit en ce moment, car il y a 1678 situations à régulariser, ce qui est colossal pour les équipes. Les gens sont mécontents, ce qui est normal quand on doit rembourser des sommes lourdes, c'est compliqué pour tout le monde. Elle remercie donc la DEVU, en particulier le bureau BME, la DRH, l'agence comptable et la direction des affaires financières. Des personnes sont mobilisées à temps plein pour résorber ce sujet, deux renforts ont été accordés par l'établissement. On aurait aimé un soutien de l'État plus fort sur ce dossier.

Mme OBLE alerte sur la situation des personnes vacataires à l'université et inscrites comme demandeurs d'emploi : en situation normale, elles sont déjà en anomalie car on ne leur fournit pas de bulletin de salaire mensuel, et elles ne peuvent donc pas justifier correctement du nombre d'heures travaillées dans le mois et du salaire brut perçu. Or c'est ce qui leur est demandé, c'est la loi. Il y a effectivement eu des cas de vacataires demandeurs d'emploi à qui on a retiré le complément d'indemnisation puisqu'ils ont perçu au-delà de ce pour quoi ils avaient droit à un complément d'indemnisation, ce qui les met dans une situation dramatique. D'autant plus que certains ont témoigné ne pas arriver à joindre les services de l'université pour rétablir la situation.

Mme SCHLAEPPI précise sous le contrôle de l'agent comptable que plus de 100 000 euros ont déjà été remboursés à l'établissement, donc il y a des situations qui se règlent – un peu plus de 200 à ce jour. Il y a eu 200 demandes d'information pour comprendre le calcul. On traite le plus vite possible, mais le répondeur a été saturé, il y a un afflux important. Maintenant, on s'est organisé pour répondre systématiquement à tout le monde, on a bon espoir d'avoir adressé d'ici la fin de semaine suivante une réponse personnelle à chaque personne qui a saisi les services.

Mme OBLE indique que la durée de traitement par les services est une difficulté qui explique que la situation ne se règle pas.

Mme DRONNEAU l'a déjà évoqué en CHSCT : si on est dans cette situation, c'est que contrairement à ce qui était prévu dans la LRU (qui avait pour fondement l'autonomie des universités, avec un possible objectif de casser le lien avec la DGFIP), qui aurait pu permettre de choisir qui calcule et verse la paye, on a eu l'obligation à l'issue de cette loi de rester avec la DGFIP le temps qu'elle se restructure. Finalement, presque dix ans après, on est toujours avec la DGFIP et on est très insatisfaits de la prestation offerte. En tant que personnel de l'université, on peut tous témoigner des bulletins de salaire illisibles. La difficulté de Pôle emploi à traiter ces bulletins de salaire, Mme DRONNEAU l'a connue lors de sa fonction en RH ; ce n'est pas lisible pour les services extérieurs. On les reçoit à trois, quatre mois de décalage ; donc les enseignants vacataires ne pouvaient vraiment pas comprendre ce courrier, puisqu'ils n'avaient pas reçu de bulletin de salaire. C'est dématérialisé dans une partie de l'administration, au rectorat ; cela ne l'a pas été cette année dans l'enseignement supérieur, on ne sait pas pourquoi alors que cela devait l'être pour tout le monde. Il y aurait peut-être eu une difficulté pour les vacataires d'accéder à leur bulletin de salaire.

Voir l'indifférence totale de la DGFIP par rapport aux conséquences de ses propres décisions de ne pas avoir transmis les informations en temps et en heure aux universités pour éviter que cela arrive est très choquant. C'est aussi issu d'une politique nationale de service public de supprimer des emplois, et les services de l'administration qui gèrent la rémunération ont été particulièrement touchés. Il y a aussi un manque de personnel dans cette administration, car sur la quotité saisissable, cela nécessitait d'intervenir manuellement sur les 1600 lignes. On est typiquement dans ce que peut apporter la dégradation du service public actuellement en France. Et en plus, il n'y a aucune solidarité entre services publics... Ils ont de la chance que l'on ne soit pas dans une société qui porte plainte et aurait les moyens de demander réparation pour les préjudices causés. Pour les enseignants vacataires,

l'image de l'université est clairement atteinte par ce qui s'est passé. Pour les collègues du BME, en charge de la rémunération du personnel, en particulier des vacataires qui peuvent être précaires, un tel scénario est une catastrophe, un vrai cauchemar.

M. CHENE remercie pour cette intervention et estime que, élu d'un bord ou d'un autre, on partage cette paupérisation qui peut contribuer à ces situations. C'est effectivement dévastateur pour l'image de l'université. Que dire concrètement aux nombreux vacataires avec qui on est en contact ? Ils ont reçu un courrier qui leur dit brutalement qu'ils ont tant à donner, sans excuse, sans justification. M. CHENE salue le nouveau courrier expliquant les raisons, mais il faut déminer. On sait que l'on est en sous-effectif chronique, en tant qu'enseignant-chercheur on a besoin de vacataires ; or aujourd'hui, la question pour beaucoup, c'est que si c'est cela l'université, on va aller voir autre part.

Mme BERNAULT souligne la complexité du sujet. Le premier courrier envoyé en mai à toutes les personnes concernées ne faisait que les informer de la difficulté. À ce moment, on ne pouvait pas entrer dans les détails, d'autant qu'il s'est produit d'autres événements après. L'information a été faite dès que possible, le deuxième courrier s'inscrivait dans la suite du premier pour fournir des explications techniques. Entre temps, des vacataires ont pu oublier ce premier courrier, mais ils avaient reçu l'information. Et donc, un troisième, signé du président, vient de partir, adressé individuellement à chaque vacataire.

Mme SAMI voulait dire la même chose que M. CHENE, et ajoute qu'un certain nombre de vacataires assurent ne pas avoir reçu le premier courrier, ou ne pas y avoir fait attention, et ont eu de plein fouet le deuxième courrier.

Mme SAMI a une autre question : elle aimerait comprendre comment expliquer le dysfonctionnement concernant les élections à la CNU. Il n'y a toujours aucune information au niveau du site de l'université. Pour avoir eu les services de la DEVU au téléphone, elle a bien saisi que le premier problème provient du ministère, qui a envoyé les courriers sans nom. Mais pourquoi a-t-il fallu 25 jours pour que les dossiers arrivent à l'UFR Sciences notamment ? Et si elle comprend que les personnels aient été dépassés par ce travail monstrueux, Mme SAMI s'attendait à ce que l'université fasse son travail et fournisse de l'aide au personnel de la DEVU pour traiter les choses correctement. Ce dysfonctionnement est assez grave pour les institutions.

Mme BERNAULT estime que l'université fait son travail, dans les conditions que l'on connaît. Cette difficulté n'était pas prévue et pas prévisible, on a réagi avec les moyens disponibles. Les informations ont été communiquées aux composantes assez tôt, puis les composantes ont communiqué vers les personnels par voie de messagerie électronique, dans l'attente d'avoir les documents pour voter, effectivement. Cela dépend peut-être des composantes, mais le relais a été fait par les composantes pour accéder à toutes les informations. Le fait de ne pas disposer des documents pour voter n'empêchait pas de prendre connaissance des listes et de se faire son opinion en attendant de disposer matériellement des documents pour pouvoir voter.

M. LEVEQUE précise que la difficulté est d'avoir reçu ces enveloppes non nominatives tout début septembre, mais c'est la règle : on doit les distribuer de façon non nominative. Cela a nécessité un pré-tri des enveloppes pour les disposer convenablement dans chaque composante en fonction des sections CNU et des situation de chacun (certaines personnes sont en détachement, d'autres en délégation, il fallait être attentif à cela). Cela a pris du temps, en période de rentrée où il y a d'autres urgences à régler (paye, affectation...) qui sont primordiales pour accueillir correctement les nouveaux personnels, donc on était plus sur ces urgences et moins sur les élections, mais on s'y est attelé. Et le ministère semble assez réactif : dès que l'on a des enveloppes manquantes, on envoie un message et on les reçoit dans les trois, quatre jours suivants. À l'heure actuelle, il doit rester deux ou trois situations à régler, on arrive au bout du processus pour que les personnes puissent voter avant le 15.

Mme ROUSSEAU GANCEL précise que c'est la DRH qui gère les élections au CNU. Les premières informations ont été diffusées dès le mois de février, moment où les électeurs étaient invités à vérifier leur inscription sur les listes électorales. À ce moment, il y a eu diffusion dans les composantes de toutes les informations, renvoi sur les liens du site du ministère pour avoir les explications sur le scrutin à venir. Sur les opérations de rentrée, effectivement, on a reçu tardivement le matériel de vote, qui n'était pas nominatif, donc il a fallu un gros travail de manutention. On peut prévoir une nouvelle information à tous les personnels dans les prochains jours pour rappeler la date

limite de renvoi de leur vote. Cela peut être la dernière incitation, avec de nouveau un lien vers le site du ministère.

Mme SAMI est tout à fait convaincue que les services ont fait ce qu'ils pouvaient, mais elle aurait attendu un renfort de l'université au personnel, sachant la masse de travail que c'était ; c'est cela, son grief. Les services ne peuvent pas avoir de renfort quand ils le veulent, il faut qu'un acte soit fait pour que du renfort en personnel soit donné.

Mme BERNAULT répète que les informations permettant aux électeurs de se décider sur les listes auxquelles apporter son suffrage ont été communiquées, c'est uniquement le matériel de vote qui n'a pas été transmis.

Mme SAMI rappelle qu'en février, ce n'était pas les listes et les professions de foi, c'était la première information. Les listes ont été constituées bien plus tard.

Mme BERNAULT assure qu'elles ont été reçues.

Mme RUSSEAU GANCEL ajoute qu'elles ont été transmises dans les composantes, notamment via la liste AGS-DirCompo. Une information sera renvoyée en attirant l'attention sur la date limite de renvoi du matériel de vote.

Mme BERNAULT remercie les personnes présentes et clôt la séance à 12 h 45.

Pour le Président et par délégation
La Première Vice-Présidente

Carine BERNAULT

