



UNIVERSITÉ DE NANTES

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

SÉANCE DU VENDREDI 7 AVRIL 2017

PV N°397

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE
EN ASSEMBLEE PLENIERE DU 7 AVRIL 2017

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

ETAIENT PRESENTS A L'OUVERTURE DE LA SEANCE : 25 MEMBRES

AFFILE Bertrand	Pers. Ext.	Nantes Métropole
BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BERNAULT Carine	A	UFR Droit et Sciences Politiques
BOUSQUET Emmanuelle	B	FLCE
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
BRUNAT Stéphane	BIATSS	SUMPPS
CARBONI Pierre	A	UFR Langues
CARTRON Paul	étudiant T.	UFR STAPS
CHAGNEAU Corentin médicales	étudiant T.	UFR Médecine et Techniques
DRONNEAU Céline	BIATSS	ESPE Nantes
FLEURY-BAHI Ghazlane	A	UFR Psychologie
GENON Philippe	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
GOMEZ Léa	étudiante T.	UFR Langues
GRASSET Olivier	A	UFR Sciences et Techniques
GUEVEL Arnaud	A	UFR STAPS
JAOUEN Pascal	A	Polytech Nantes
LABOUX Olivier	A	Président de l'Université de Nantes
LE LIDEC Annabel	Pers. Ext.	INSERM
MENUET Philippe	BIATSS	UFR Droit et Sciences Politiques
MORERE Julie	B	IUT de Nantes
OBLE Diane	Pers. Ext.	CGT Pays de Loire
POUZAIN Yves	B	IUT de Nantes
SAMI Taklit	B	UFR Sciences et Techniques
TONNERRE Clotilde Management	BIATSS	IAE Nantes - Institut d'Economie et de
TRICHET Valérie médicales	B	UFR Médecine et Techniques

AVAIENT DONNE PROCURATION : 6 MEMBRES

CHENE Emmanuel Management	B	IAE Nantes - Institut d'Economie et de
HOUEL Stéphanie	Pers. Ext.	Région des Pays de Loire
LESTIEN Françoise	Pers. Ext.	CARENE
MIRALLIE Camille	étudiante T.	UFR Sciences pharmaceutiques
TOSTIVINT Xavier	Pers. Ext.	BEELINK SARL
OLERON Philippe	Pers. Ext.	SIGMA Informatique

ETAIENT ABSENT A L'OUVERTURE : 4 MEMBRES

JOLLIET Pascale médicales	A	UFR Médecine et Techniques
LA SELVE Patrick	étudiant T.	IUT de Nantes
LUPI Cyril	B	UFR Sciences et Techniques
PARPET Noé	étudiant T.	UFR Droit et Sciences Politiques

ARRIVES EN COURS : 2 MEMBRES

JOLLIET Pascale médicales	A	UFR Médecine et Techniques
LUPI Cyril	B	UFR Sciences et Techniques

MEMBRES EN EXERCICE	PRESENTS A L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSES	ARRIVES EN COURS
35	25	6	4	2

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA SEANCE :

BARBU Noel	Vice-président Développement et Partenariats économiques – Affaires financières
BEZAULT Valérie	Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
BIAIS Thierry	Directeur Général des Services
BRANCHEREAU Hervé	Directeur des Affaires financières
CHOMARAT Magali	Directrice du Comité des Personnels de l'Université de Nantes
DEFOIS Serge	Directeur de Cabinet
DRUE Frédéric	Agent comptable
EUDELIN Vincent	Responsable de la Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
EVAIN Michel	Directeur de l'UFR Sciences et Techniques
HENNEBOIS Laurent	Directeur de la Culture et des Initiatives
LORET Delphine	Directrice des Ressources Humaines et Dialogue Social
LE FICHANT Françoise	Vice-présidente Ressources humaines et Dialogue social
VADE Corinne	Rectorat de Nantes
VILLEPREUX Mathieu	Ingénieur en prévention des risques et conseiller de prévention de l'Établissement

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 3 mars 2017
2. Informations générales
3. Approbation de la contribution 2017 de l'Université de Nantes à l'Université Bretagne Loire (UBL) (après examen par le CPCA)
4. Approbation de l'octroi d'une subvention à l'association de gestion de la salle de spectacle de l'Université de Nantes (TU) pour l'année 2017 (après examen par la CPCA)

RESSOURCES HUMAINES

5. Approbation de l'actualisation de la Charte de Gestion des Personnels Contractuels (après avis du CTE et examen par la CPCA)
6. Approbation de la liste des fonctions ouvrant droit à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) - actualisation pour la rentrée 2017 (après avis du CTE)
7. Approbation de la mise à jour des barèmes IFSE des catégories C suite à l'entrée en vigueur du PPCR (après avis du CTE)
8. Présentation du « rapport annuel de santé sécurité et conditions de travail » (RSSCT) 2016 et du « programme annuel de prévention » (PAP) 2017 (après avis du CHSCT)

AFFAIRES INSTITUTIONNELLES

9. Approbation de la nomination de la Directrice du Comité des Personnels de l'Université de Nantes (CPUN)
10. Approbation de la modification des statuts de l'IUT de Saint-Nazaire
11. Election des membres du Conseil du Centre de santé des étudiants - SUMPPS

AFFAIRES FINANCIERES ET COMPTABLES

12. Approbation de tarifs, dons et subventions (après examen par la CPCA)
13. Rendu-compte des conventions, marchés et contrats signés par le Président en 2016
14. Questions diverses

LE PRESIDENT ouvre la séance à 8 heures.

POINT 1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 3 MARS 2017

Mme SAMI souligne qu'elle a demandé à ce que le détail du vote du point 4 soit modifié afin que soit mentionné le nombre de personnes qui ont refusé de prendre part au vote. Cette modification n'a pas été faite. LE PRESIDENT avait explicitement demandé à ceux qui ne souhaitaient pas prendre part au vote de lever la main. Il y avait deux refus de vote. Son refus était motivé par le fait que les informations étaient arrivées trop tard, qu'elle n'avait pas eu le temps d'étudier les dossiers, et que de ce fait elle ne pouvait pas se prononcer.

Mme OBLE souligne qu'il n'y avait pas deux mais trois refus de vote.

Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 30 voix pour, le procès-verbal du conseil d'administration du 3 mars 2017, tel qu'annexé.

POINT 2. INFORMATIONS GENERALES

LE PRESIDENT indique qu'ils ont appris le 24 février que le Premier Ministre, sur avis du jury international, a octroyé à l'Université le label « Initiatives Science Innovation Territoires Economie ». C'est une bonne chose. L'Université perçoit les intérêts du placement de 330 millions d'euros. Dans les 330 millions d'euros sont inclus deux labex qui sont gérés par l'Université de Nantes, le labex IGO et le labex IRON dans le domaine de la santé, de l'immunologie et de la médecine nucléaire. Deux IDEFI sont également inclus. Les IDEFI, ce sont des investissements d'avenir dans le domaine de la formation. Il s'agit d'AVOSTII qui est géré par l'Université de Nantes et est porté pour le réseau Polytech, sur la diversification de l'accès au réseau Polytech. Le deuxième IDEFI qui n'était pas géré par l'Université de Nantes mais par le site de Nantes, c'est MANIMAL, une santé humaine et animale, avec ONIRIS. Les règles font que c'est l'Université qui gère MANIMAL aujourd'hui. Il faudra s'entendre avec ONIRIS. Il convient donc de déduire de ces 330 millions d'euros ces quatre objectifs d'excellence. Les intérêts représentent 7,4 millions d'euros par an. Au moment de la pré-sélection, ils avaient demandé 8 millions d'euros. Au moment de la sélection, ils avaient demandé 11 millions d'euros, comme tout le monde. Comme à chaque fois depuis 2010, la dotation est inférieure. Aujourd'hui, ils sont en train de voir comment répartir cette baisse sur les nombreuses actions du dossier. Il faut bien caler les choses de manière à ne pas avoir à rattraper des erreurs de calibrage. C'est un travail extrêmement minutieux.

Concernant l'organisation de la Nouvelle Université à Nantes, il y aura une évaluation à 4 ans. Lyon sera évalué sur ce sujet à deux ans. A deux ans, c'est go ou no go. Ça n'arrivait pas auparavant dans la première vague. Ce n'était pas aussi clair. Il s'agit actuellement de finaliser la méthode de mise en place. Ce sera sur un mode participatif. Il faut que cette méthode soit bien posée, bien établie. C'est suffisamment sérieux pour ne pas y aller rapidement sous prétexte qu'il faut aller vite. Des visites vont être organisées après les vacances de Printemps. Il y a un site qui permet de répondre à un certain nombre de questions. Une communication sera réalisée sur la méthode et la manière d'avancer.

Les investissements d'avenir sont un processus qui semble sans fin. C'est la troisième vague PIA 3. Au moins deux sujets intéressent directement l'Université de Nantes : les nouveaux cursus à l'Université, c'est-à-dire le lien entre la licence, le numérique, l'ouverture sur différents champs ; les écoles universitaires de recherche qui sont les graduate schools à la française. Nous sommes en théorie en organisation Licence Master Doctorat depuis 18 ans. On ne le respecte pas puisqu'il y avait ce passage M1 M2. Les graduate schools proposent une organisation under graduate graduate, c'est-à-dire Licence d'un côté, Master et Doctorat de l'autre. Il y a un lien formation-recherche plus fort dès le Master avec un certain nombre d'étudiants qui seraient intéressés par la recherche qui pourraient dès le Master se former, s'ouvrir sur ce volet. C'est dans le dossier que les administrateurs ont pu consulter. Deux organisations sont proposées de cette manière pour les Masters correspondant aux deux thématiques qui sont dans le dossier, la santé et l'ingénierie. C'est un gros sujet et les

délais sont très courts. Pour les écoles universitaires de recherche, le dépôt de dossier est le 8 juin 2017. Il y aura une deuxième vague en 2018. Il y a heureusement pour les nouveaux cursus à l'Université un délai supérieur fixé au 14 juin.

LE PRESIDENT rappelle l'enjeu. En termes de somme d'argent public, il y a 300 millions d'euros pour tous les établissements qui peuvent candidater sur les écoles universitaires de recherche mais il y a également 700 millions d'euros pour les sites I-dex ou I-site pour les écoles universitaires de recherche et les nouveaux cursus à l'Université. Les sites I-dex et I-site peuvent également candidater sur les 300 millions d'euros. Plus vous êtes riche, plus vous pouvez candidater. Il faut considérer que ce PIA 3 correspond à des étages supplémentaires à la maison I-dex ou I-site. L'Université a intérêt à aller chercher cette manne financière à l'évidence.

Ils commencent juste à mettre en place les éléments, identifier les porteurs. Ils viennent de recevoir le cahier des charges. Sur le dossier I-site par exemple, ils étaient limités à 75 000 caractères. Pour un dossier d'école universitaire de recherche, c'est 100 000 caractères.

En toile de fond, il y a des éléments de l'Université Bretagne Loire.

Mme BERNAULT voudrait en profiter, puisqu'il est question de la Nouvelle Université à Nantes, pour évoquer la consultation qui a été menée par les organisations syndicales auprès des personnels sur cette nouvelle Université. En tant que juriste, elle ne peut pas s'empêcher de dire qu'elle s'interroge un peu sur la méthode et les moyens utilisés. Elle ne siège pas au Conseil d'Administration en tant que juriste, elle va donc rapidement fermer la parenthèse. La majorité, c'est-à-dire les élus de la liste U2020, demande au nom de leurs électeurs à ces organisations syndicales de bien vouloir communiquer à l'ensemble des personnels les résultats bruts de cette consultation. Tout le monde a reçu la veille du Conseil d'Administration une partie de ces résultats, ce qui est déjà une étape. Ce mail informait également de la tenue d'une assemblée générale la semaine suivante. Certaines Composantes seront déjà en vacances alors qu'il est important que tout le personnel dispose de l'ensemble de ces informations qui peut vraiment contribuer aux discussions et aux débats en cours dans le cadre de la Nouvelle Université. La majorité ne doute pas que les organisations syndicales prêteront attention à cette demande, dont le seul but est de favoriser les échanges et la discussion autour de la Nouvelle Université à Nantes.

Mme SAMI répond qu'en ce qui concerne la méthode, ils ont utilisé les moyens qu'ils avaient à leur disposition, ceux de l'Université. Ils assument complètement. Elle est ouverte à la discussion avec les juristes. Cette consultation devait être faite. Ils ont pris leurs responsabilités comme ils l'avaient fait un peu avant le 3 février. Ils l'ont prise le 3 février en disant ce qu'ils pensaient de la façon dont ça se passait. Ils ont continué à prendre leurs responsabilités en se posant la question de savoir comment ils pouvaient avoir l'avis des personnels. Ils ont utilisé les moyens qu'ils avaient à leur disposition. Ils n'ont pas trouvé mieux. S'il existe quelque chose de mieux, ils sont preneurs.

En ce qui concerne les informations, effectivement, il y a une première assemblée générale qui est prévue mardi 11 avril 2017 à l'UFR Sciences qui n'est pas en vacances. C'est ouvert à tous. D'autres assemblées générales seront programmées sur les autres sites, pas en période de vacances.

Mme BERNAULT trouve cela très bien qu'il y ait d'autres assemblées générales, mais tout le monde n'ira pas à ces assemblées générales. Il lui semble que ces informations peuvent être utiles pour tout le monde. Elle demande s'ils auront l'ensemble des résultats. Sur la méthode, elle pense qu'en accord avec les services de l'Université dès le départ, sans doute que des solutions auraient pu être trouvées.

Mme SAMI n'en est pas convaincue. Ils avaient demandé à ce qu'il y ait une large consultation de tous les personnels dès le départ. Cette consultation n'a pas eu lieu. Certains ont voté une feuille de route avant même que les personnels ne soient au courant. Etant donné que tous les personnels ont été consultés, tout le personnel aura l'information.

Mme BERNAULT répond qu'il ne pouvait effectivement pas y avoir de consultation avant l'i-site dans ce contexte de compétition. Maintenant, les choses sont claires, les informations ont été diffusées. Elles sont en ligne pour tout le monde. Elle pense quand même que le dialogue était possible.

Mme SAMI répond qu'ils ont un calendrier qui est le leur, qui est celui de l'Intersyndicale. Ils vont communiquer.

LE PRESIDENT pense que c'est une bonne chose que tout le monde soit informé des résultats, à partir du moment où tout le monde a été consulté.

Mme SAMI répond que tout le monde sera informé des résultats. Ils n'ont pas fait la consultation pour garder les résultats pour eux. Elle tient à préciser que quand ils ont fait la consultation, ils avaient tenu et c'était délibéré à ne pas mettre uniquement leur point de vue. Quand ils ont envoyé un mail à tous les personnels, ils ont mis le procès-verbal du Conseil d'Administration du 3 février pour que les personnes qui donnent leur avis puissent avoir connaissance de tous les points de vue. Ils n'ont pas fait un compte-rendu subjectif. Ils ont attendu de façon délibérée que le résultat de l'i-site soit connu pour ne pas interférer. Effectivement, ils l'ont dit et ils le feront, ils communiqueront sur les résultats une fois qu'ils seront analysés. Ils vont suivre leur calendrier.

LE PRESIDENT aimerait bien un échange technique sur l'emploi des listes tel qu'il a été défini dans la Charte. Il lui semble qu'il y a des choses qui ne sont pas conformes.

M. POUZAINT souligne qu'il y a une dissymétrie d'information entre l'équipe présidentielle qui dispose d'informations et eux qui ne disposent pas de ces informations. Il pense que la démarche qui a été mise en œuvre par toutes les organisations syndicales est une démarche autonome, c'est-à-dire qu'ils se sont déterminés de manière complètement autonomes avec un calendrier qu'ils se sont donné. Ce dernier ne correspond pas au calendrier de la Présidence de l'Université, ce qui est tout à fait logique. Ils ont utilisé les moyens qui étaient à leur disposition. Ils ont pris leurs responsabilités. Leur travail n'est pas d'être délégué élu au Conseil d'Administration. Ils ont d'abord un travail d'enseignement. Pour organiser la consultation, il a fallu du temps. **M. POUZAINT** considère que les arguments donnés ne sont pas admissibles. **LE PRESIDENT** de l'Université a les moyens de communiquer à destination des personnels. Ils ont utilisé les moyens qui étaient à leur disposition. Ils sont prêts à en discuter si jamais il y a des éléments qui ne sont pas tout fait corrects. Il est ouvert à la discussion. Ils l'ont montré à de multiples occasions. Il pense qu'il faut que l'affaire soit close. C'est de mauvais goût. Il faut revenir sur les objectifs de l'Université. C'est ça qui lui importe. Ils ont remarqué qu'un certain nombre de collègues de l'Université qui sont loin d'être des militants syndicaux ont applaudi leur démarche de voter contre la feuille de route telle qu'elle était présentée. Ils ont clairement dit qu'ils n'étaient pas pour le regroupement des forces de l'enseignement supérieur public sur la région nantaise. Maintenant, c'est sur les modalités qu'il va falloir discuter.

LE PRESIDENT considère qu'il n'y a pas d'ambiguïté. Il applaudit la démarche.

Mme BERNAULT considère elle aussi que la démarche est très intéressante. C'est d'ailleurs pour cela qu'ils voulaient aussi pouvoir avoir connaissance de ces éléments pour pouvoir eux aussi en profiter. Simplement, elle est un peu surprise d'entendre dans un Conseil d'Administration d'Université que les arguments juridiques sont de mauvais goût. Elle ne trouve pas que la protection des données personnelles le soit. Il y a un Président récemment élu outre-Atlantique qui semble considérer que la protection des données personnelles est de mauvais goût. Elle est contente d'être dans un pays où la protection des données personnelles est quelque chose d'important. Elle est un peu surprise de cette réaction.

M. POUZAINT répond qu'ils ont utilisé un outil de l'Université qui permet de garantir la protection des données. Ils sont prêts à discuter de cet élément-là. Si l'outil qu'ils ont utilisé ne permet pas de garantir la protection des données personnelles, ce n'est pas de leur fait.

M. DEFOIS est heureux que **M. POUZAINT** dise qu'il est prêt à discuter. A ce jour, ils ont reçu une fin de non-recevoir sur une invitation à échanger afin de discuter suite à ce sondage de l'utilisation de listes de diffusion par les organisations syndicales.

Mme SAMI répond qu'elle a déjà dit à **M. DEFOIS** que ce n'était pas une fin de non-recevoir. Ils ont indiqué dans le mail qu'ils ont envoyé que ce n'était pas le moment. Ils n'ont pas dit non. Ils ont dit que pour le moment ils n'avaient pas le temps. Ils ont trop de choses à faire. Elle souligne qu'ils ne sont pas avec **M. POUZAINT**, **Mme DRONNEAU** ou **M. BROCHARD** les porte-paroles de l'intersyndicale. Le questionnaire a été fait par l'intersyndicale. Ils répondent aux questions parce qu'ils font partie de cette intersyndicale. Elle tient à dire que la discussion, si elle doit avoir lieu, doit avoir lieu dans un autre cadre avec toute l'intersyndicale. Elle veut bien en discuter en Conseil d'Administration mais ils ne sont pas les porte-paroles.

L'argument sur la protection des données revient souvent. Elle aimerait qu'on lui prouve qu'ils n'ont pas respecté cette protection des données. Ils ont tenu justement à ce que ce soit anonyme. C'est la raison pour laquelle ils ont utilisé l'outil de l'Université. Ils ont également mis à la fin du mail la possibilité de se désabonner. Ils n'ont pas tout un service informatique et juridique derrière eux qui puisse éventuellement suivre toutes les procédures. Si tout le monde est content que cette consultation ait eu lieu, il faut arrêter de leur faire un mauvais procès. Elle pense que c'est un mauvais procès qui est fait parce que la consultation doit déranger un certain nombre de personnes. Elle ne comprend d'ailleurs pas pourquoi. Ils ont essayé d'être le plus objectif possible, le plus neutre possible. Qu'ils aient pu faire des erreurs, c'est tout à fait possible. Mais qu'on leur fasse maintenant un procès, qu'on s'intéresse à la forme alors que ce qui les intéresse c'est le fond, elle trouve cela navrant.

LE PRESIDENT répond que c'est normal qu'ils se posent la question. Il a souvent des interventions de **Mme ENGUEHARD** sur le sujet de la protection des données personnelles. Il n'est pas certain qu'elle cautionne ceci.

Mm BERNAULT souligne qu'il ne s'agit évidemment pas de faire un mauvais procès. S'ils demandent la communication de ces informations, c'est bien qu'elles les intéressent. Cependant, certains collègues se sont manifestés car ils ont été relancés individuellement parce qu'ils n'avaient pas répondu. C'est ça qui pose question.

M. MENUET précise que c'est le logiciel qui fonctionne comme ça. C'est mis en place par l'Université. On peut avoir des doutes sur la protection des données. Le logiciel permet de relancer ceux qui n'ont pas répondu mais ils ne savent pas qui n'a pas répondu. C'est une procédure automatique. Le logiciel est gratuit. Il existe à l'extérieur mais s'ils l'avaient fait à l'extérieur, ça serait déjà publié sur Google. Ils ont fait très attention pour que ça reste dans l'Université, en utilisant les outils de l'Université. A titre indicatif, il y a une enquête sur les RPS qui a été faite en dehors de l'Université malgré que celle-ci ait tous les moyens, tous les outils et tous les personnels compétents.

LE PRESIDENT aimerait discuter au sujet des remarques des collègues, de la Charte qu'ils ont signée ensemble. Il y a des choses qui sont en dehors de cette Charte. **LE PRESIDENT** souhaite avancer sur les autres dossiers.

Mme SAMI est totalement d'accord avec **LE PRESIDENT** sur le fait que le sujet était suffisamment sérieux pour ne pas aller vite. Elle demande si cela signifie que le calendrier très contraint qui est sur la feuille de route doit changer. Elle ne voit pas très bien comment les statuts de la Nouvelle Université à Nantes pourront être écrits pour le mois de juin.

LE PRESIDENT répond qu'il s'agit de juin 2018

Mme SAMI souligne qu'il est écrit 2017 sur la feuille de route.

LE PRESIDENT confirme que l'approbation aura lieu en juin 2018. Ils commencent à y travailler. Il rappelle que c'est sous réserve d'une loi qui permette de le faire. Il ne le maîtrise pas. Il rappelle qu'il y a 30 sites en France qui attendent une évolution de la loi.

Mme SAMI pense que c'est très important de prendre son temps pour que les personnels puissent s'approprier cette idée, réfléchir sur le périmètre de construction de la Nouvelle Université à Nantes. Elle dit bien « réfléchir sur le périmètre de construction » et non pas réfléchir sur ce qui a été décidé sans que les personnels n'aient eu à donner leur point de vue.

Elle note qu'ils ont eu énormément de réponses à la consultation. C'est d'ailleurs ce qui rend difficile l'analyse. Beaucoup de personnes ont répondu pour dire qu'ils sont très contents d'avoir été consultés.

Sur les nouveaux cursus et sur les écoles universitaires de recherche, elle note encore une fois que les délais sont très courts. Les instances et les personnels n'ont pas vraiment le temps de se poser sérieusement la question de savoir quels sont les changements qui seront induits. Il n'y a pas non plus de réflexion a priori préalable. Elle aimerait bien d'abord être sûre qu'il faille vraiment mettre en place ces nouvelles écoles universitaires de recherche. Elle demande quels sont les moyens pour les mettre en place. **Mme SAMI** trouve que c'est très bien d'aller à la recherche de moyens, mais par contre, elle a un problème avec le fait que la recherche de moyens impose de nouvelles structurations, de nouvelles formations ou de nouvelles façons de fonctionner qui ne sont pas forcément toujours réfléchies à l'avance.

LE PRESIDENT répond que c'est toute la difficulté de l'exercice. Le cahier des charges est accessible sur le site de l'Agence Nationale de la Recherche depuis deux jours. Dans le dossier, il invite d'ailleurs les administrateurs à le relire, il y a la manière dont ils réfléchissent à des propositions sur les graduate schools, sur les écoles universitaires de recherche. Les nouveaux cursus à l'Université n'étaient pas dans le champ des IDEX et I-SITE. Concernant le PIA, il s'agit d'une course qui ne s'arrête pas.

Mme OBLE s'interroge elle aussi sur les écoles universitaires de recherche. Elle essaye de comprendre la logique. Il y avait avec les DEA et DESS, cette distinction entre recherche et professionnel. Il y a eu ensuite les Masters professionnels et les Masters recherche. Il lui semblait que ça avait été abandonné. On revient désormais à cette notion de Licence d'un côté et de certains Masters de recherche et doctorats de l'autre côté. Elle se pose toujours la même question : quels sont les débouchés ? Au-delà d'aller chercher des fonds, elle pense que la vraie question, c'est de savoir quels débouchés il y aura avec ces Masters ou avec ces Doctorats. On sait déjà quelle est la difficulté pour l'insertion de ces candidats.

LE PRESIDENT pense que ce n'est non seulement pas remis en question mais que c'est un peu optimisé. La question est comment on fait mieux le lien formation-recherche. Il l'invite à regarder un document de l'IGAENER qui montre que dans la moitié des Universités, ceci n'est pas avéré. Or, on dit partout que c'est parce que l'on est universitaire que l'on s'appuie sur la recherche. La moitié des universités ne sont pas en capacité de le prouver. C'est ce lien formation-recherche qui va être promu par les écoles universitaires de recherche.

Mme OBLE souligne que c'est le lien formation-recherche et emploi.

LE PRESIDENT répond qu'elle ne l'entendra jamais dire le contraire.

M. CARBONI demande au **PRESIDENT** s'il peut expliquer quel sera le lien entre ces nouvelles écoles universitaires de recherche et les écoles doctorales qui sont en train de se mettre en place au niveau de l'UBL et pour lesquelles les directeurs de recherche ont des informations plus que lacunaires.

LE PRESIDENT répond que la logique des PIA, c'est que tout soit décidé in situ. Or, la logique des regroupements démontre que les 11 écoles doctorales qui vont ouvrir en septembre 2017 sont

sur un périmètre plus large. Les écoles doctorales auparavant étaient déjà sur un périmètre régional, voire plus étendu puisque dans le domaine du droit ça allait jusqu'à Poitiers. On était déjà sur un périmètre régional qui pouvait demander une justification par rapport à l'articulation des EUR. On ne va pas remettre en cause ces écoles qui sont en cours de finalisation. Le périmètre de l'UBL est un périmètre large. Il va falloir démontrer la qualité de ces écoles doctorales par rapport à la qualité de ce que qu'ils veulent démontrer.

Mme OBLE souligne que l'on parle partout de simplification et là, elle a l'impression de l'extérieur que l'on complexifie les choses.

LE PRESIDENT répond que depuis 10 ans, il y a une incohérence totale entre des politiques publiques qui sont conduites par des appels à projets. Quand on fait la somme des outils qui ont été mis en place, cela demande à l'évidence une cohérence d'ensemble. **LE PRESIDENT** pense que l'on est au milieu du gué. Si on arrive au final à avoir une cohérence de tous les outils dans les domaines de la valorisation, de la formation, de la recherche, il pense que là on aura gagné. Pour le moment, il y a une vraie incohérence. Depuis 10 ans, on a effectivement l'habitude d'avoir plutôt un Etat stratège, mais la stratégie se déploie par outils. Ces outils les uns après les autres vont être articulés. C'est extrêmement complexe.

POINT 3. APPROBATION DE LA CONTRIBUTION 2017 DE L'UNIVERSITE DE NANTES A L'UNIVERSITE BRETAGNE LOIRE (UBL) (APRES EXAMEN PAR LE CPCA)

LE PRESIDENT indique qu'il s'agit de la même cotisation que l'an passé. C'est conforme à ce qui a été voté. L'Université Bretagne Loire observe actuellement les conséquences des investissements d'avenir puisque la géopolitique globale de l'ouest a été modifiée par le label I-Site à Nantes et non pas à Rennes et à Brest. Cela redéfinit la manière dont les équilibres et les responsabilités en tant que locomotive se font. Ils se sentent une responsabilité plus grande pour développer l'enseignement supérieur et la recherche à l'ouest. Aujourd'hui, il y a des rencontres d'établissement à établissement avec le Ministère pour notamment la partie contractuelle du contrat quinquennal. Au retour des échanges qu'ils ont avec les différents chefs d'établissement, ils voient que le Ministère va remettre probablement en question un certain nombre de points. L'UBL est la seule COMUE à ne pas délivrer de diplômes. C'est ce qu'ils ont tous voulu dès le départ. Le doctorat est coaccrédité. Il s'agit d'un réseau et c'est ce que **LE PRESIDENT** défend, un réseau au service d'établissements bien que ça s'appelle Université. Aujourd'hui, le Ministère va probablement remettre en cause cette coaccréditation. Si c'est l'UBL qui délivre le doctorat, cela pose des questions de fond. Aucun établissement n'existe dans le monde sans délivrer le doctorat. La COMUE aujourd'hui se retrouve questionnée parce que si elle n'est pas intégrative, elle est là du coup sur les vraies de question de cohérence entre l'autonomie des établissements, ce qu'ils représentent et un réseau. C'est la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle (DGESIP) qui pose des questions de fond, notamment sur la COMUE. L'idée de départ est beaucoup plus intégrative. Les membres de l'UBL ont voulu ce périmètre parce que c'était le périmètre naturel de leurs actions, notamment entre Nantes et Rennes. Il rappelle que l'UBL n'est pas au Responsabilités et Compétences Elargies. Il y a donc une observation de la DGESIP. Tout le monde fait le constat qu'il faudrait pouvoir être plus souple pour s'adapter à l'histoire, à la géographie, au fonctionnement de chaque site. C'est ce que la grande majorité des universités attend, quelque chose de moins lourd. **LE PRESIDENT** va demander au Ministère si certains types de regroupement sont pour faciliter le travail du Ministère ou faciliter le travail des acteurs de terrain. Il pense qu'il y a jusqu'au mois de juin une phase où les Rennais doivent se positionner, où la DGESIP quand elle aura fini sa visite avec chaque Etablissement leur dira vraiment ce qu'il en est. Le 24 avril, il y a une rencontre sur le périmètre de l'UBL avec la DGESIP sur les éléments de formation, les écoles doctorales et la coaccréditation du doctorat. Ils attendent de voir comment la DGESIP réagit. Ils restent sur ce qu'ils ont écrit sur le Document d'Orientation Stratégique, ce qu'il y a dans les statuts. Ils défendent le réseau qui ne délivre pas de diplôme.

LE PRESIDENT défend le fait que travailler ensemble c'est plus intelligent que tout seul. Il a accepté la fonction de Premier Vice-Président de l'UBL pour défendre cette vision de réseau au service des établissements.

Mme SAMI demande ce qui se passera si la DGESIP décide que finalement c'est l'UBL qui doit délivrer les diplômes.

LE PRESIDENT répond qu'il y a plusieurs éléments. La DGESIP peut aller dans ce sens. Il y aura un nouveau Président et on voit dans les programmes des éléments qui peuvent modifier véritablement le sens des regroupements. Si la position rennaise est de continuer à défendre ce qu'ils ont porté dans le cadre de l'I-site qui est en fait une COMUE métropolitaine, cela pose aussi des questions. Par ailleurs, les politiques régionales ne sont pas exactement similaires. La Bretagne est très réservée sur ce regroupement et continue à l'être. S'il y a une remise en cause de leur manière de voir la COMUE, une remise en cause des statuts tels qu'ils les ont votés avec cette constitution en réseau, il pense qu'il n'y aura pas beaucoup d'établissements à soutenir une vision plus intégrée. Les membres de la COMUE ont voté la coaccréditation à l'unanimité.

Mme OBLE souligne que **LE PRESIDENT** est en train de dire que la COMUE pourrait disparaître.

LE PRESIDENT répond qu'effectivement elle pourrait disparaître telle qu'elle est. S'il y a une intégration forte, ce n'est pas ce qu'ils veulent.

M. CHAGNEAU demande s'ils peuvent avoir un retour sur les grands projets qui sont lancés ou qui vont être lancés sur la COMUE. Ils ont des retours de leurs élus au Conseil d'Administration de la COMUE, mais ils souhaiteraient un peu plus d'informations du **PRESIDENT**, Premier Vice-Président.

LE PRESIDENT répond qu'il n'en sait pas beaucoup plus sur la nature du rapprochement entre l'Université de Bretagne Occidentale et l'Université Bretagne Sud. Le mot rapprochement est vague. Il sait que l'un plus haut parlait d'association et que l'autre plus bas n'était pas encore prêt. De même, il ne sait pas la nature du rapprochement entre l'Université du Maine et l'Université d'Angers. D'un côté on parle de fusion, de l'autre côté on n'en parle pas. Ces démarches ne lui posent pas de problèmes si elles sont partagées, si elles apportent une plus-value, en clair si elles ne sont pas faites en réaction aux plus gros. Ce n'est pas une question de taille, c'est une question de travail en commun. Pour Angers et Le Mans, il a vu une dépêche le 16 janvier 2015.

M. CHAGNEAU répond que la question portait plus sur les projets concernant la formation en général, sur l'installation de la COMUE. Comment remplit-elle son rôle pour l'instant ? Ils ont très peu de retours en tant qu'administrateur.

LE PRESIDENT répond que sur la formation, le sentiment général c'est qu'ils sont un peu au-delà de la coordination. Il y a déjà tout un travail qui est lancé. Il y a un très gros travail qui a été fait pour objectiver cette carte de formation. Il n'est pas possible de s'accorder s'ils ne savent pas ce qui se passe. Quand **LE PRESIDENT** est passé aux journées portes ouvertes, on lui a indiqué qu'il y avait un flux important de personnes pour le Chinois parce que le Chinois pour non débutant avait fermé à tel endroit. Il faut éviter ça absolument. Il faut déjà avoir cette cartographie de manière à pouvoir s'accorder. C'est un travail colossal. Il y a un Comité d'Orient Stratégique formation qui se propose d'avoir au niveau MASTER des éléments de complémentarité et d'intelligence collective. Le travail est en marche de ce point de vue-là.

Au niveau de la recherche, il y a dix départements. Le problème de ces départements, c'est qu'ils n'ont pas les moyens pour avancer. L'essence pour faire tourner les départements n'est pas suffisante. Dès lors que vous avez les moyens, il n'y a plus aucun problème. L'UBL est en train de se demander si elle pourrait travailler sur le PIA 3 pour avoir des moyens. **LE PRESIDENT** pense qu'il faut déjà bien faire ce qu'ils font dans l'UBL plutôt que de confier à l'UBL le PIA 3.

M. CARBONI reprend l'exemple pris par **LE PRESIDENT** sur le Chinois pour parler de la difficulté à avoir une vision d'ensemble sur les formations. Les collègues qui enseignent dans cette discipline n'ont pas attendu que se mette en place une COMUE pour travailler avec les collègues des autres Universités. Les collègues de l'Université de Nantes travaillent depuis très longtemps avec leurs collègues à l'intérieur des sections CNU et entre Universités. Il est donc très surpris que **LE PRESIDENT** prenne cet argument pour justifier que se mette en place une structure aussi lourde et aussi mal synchronisée que la COMUE pour essayer de trouver une justification à son existence.

LE PRESIDENT prendrait le problème différemment. Si ils ont fait cette COMUE, c'est justement parce qu'ils travaillaient déjà ensemble, c'est le contraire. C'est parce que c'était leur terrain de jeu qu'ils se sont dit que c'était le bon périmètre.

M. CARBONI a l'impression que **LE PRESIDENT** a l'air de dire qu'il fallait donner un nom à cette coopération et donc l'appeler COMUE. Il pense qu'ils n'avaient pas besoin d'avoir cet encouragement.

LE PRESIDENT répond que ce n'est pas lui qui rédige les lois. Il répète qu'au-delà des critiques qu'il veut bien entendre, il n'a jamais eu de propositions sur un autre montage. Si on applique la loi, notre terrain de jeu, c'est celui qui justement traduit le travail des collègues les uns avec les autres. Nos Labex sont des Labex entre Nantes et Rennes pour la plupart, entre Rennes et Brest pour un autre. Dans le domaine de la valorisation, la Société d'Accélération du Transfert de Technologies (SATT) est commune. Dans le domaine des Masters, on voit bien que c'est ce périmètre. Ils ont fait le constat que dans toutes les missions, c'était le périmètre adéquat.

Mme SAMI a le souvenir de **M. LELOUREC** qui était au Conseil d'Administration et qui défendait le principe de réfléchir à autre chose. Il parlait d'association. Dans son souvenir, ils n'ont pas eu vraiment le choix sur les différentes perspectives. Il lui semble qu'au niveau du Conseil d'Administration, ils ne se sont jamais demandés quelles étaient les possibilités, quelles étaient les différentes façons de faire en les comparant les unes avec les autres. Dès le début, elle a le souvenir qu'on leur a dit que ce serait ça. Il aurait pu y avoir d'autres perspectives. Elle trouve dommage qu'on ne prenne pas le temps de réfléchir sur les conséquences de ce qu'ils vivent avec l'UBL, sur la façon dont cette UBL a été quelque part imposée légalement mais faite dans un délai assez court et assez restreint. Elle est d'accord sur le fait de travailler ensemble. Cependant, elle se demande si travailler ensemble implique ou impose de construire un mastodonte qui s'avère être coûteux et qui coûte beaucoup plus qu'il ne sert.

Au niveau de l'UBL, il y a un désir et une espèce de frénésie vers un élargissement effréné y compris à des associations, à toutes les écoles privées. Cela lui semble aberrant de s'élargir quand on n'arrive déjà pas à fonctionner. Elle n'a rien contre le fait de construire quelque chose de plus large, que ce soit sur le périmètre de la métropole ou même sur un périmètre régional ou interrégional. Par contre, il lui semble qu'il faut, pour que ça soit fait sur des bases solides, d'abord mettre les fondations, travailler en amont et prendre le temps de le faire.

LE PRESIDENT répond qu'ils n'ont pas tout à fait les mêmes souvenirs. Effectivement, l'association a été évoquée mais personne n'a dit entre qui et qui. L'association, cela signifie que l'Université de Nantes acceptait d'être associée à Rennes 1 ou Rennes 2, donc d'être rattachée. Ils en ont discuté. C'est très clair, aucun des établissements n'acceptait d'être rattaché à l'autre. Il rappelle que le premier mot était rattaché, ce n'était pas associé qui est un terme beaucoup plus pudique. Le budget passe par l'un pour aller vers l'autre. **LE PRESIDENT** n'aurait jamais accepté que le budget de l'Université de Nantes passe par Rennes 1 et inversement.

Sur l'élargissement, il est d'accord. Il a d'ailleurs freiné des propositions d'association avec les établissements. Il trouve que les propositions d'association sont un peu trop généreuses par rapport aux exigences d'un membre. Il partage l'idée qu'il faut déjà bien faire ensemble avant de s'élargir, et ne pas ouvrir beaucoup de services à des associés. Il pense que le partenariat peut être une très bonne solution.

M. GUEVEL n'a pas vécu lui aussi tout à fait l'histoire ainsi. Il rappelle au passage qu'à l'époque il n'appartenait pas à la majorité. Son souvenir, c'est qu'ils avaient finalement le choix entre trois options :

- la première, l'axe Nantes-Rennes, était une proposition à l'époque du candidat **Olivier LABOUX**
- la deuxième était une COMUE régionale Pays-de-la-Loire
- la troisième, cette COMUE plus élargie, interrégionale.

Il se souvient qu'à l'époque ils ont débattu assez largement là-dessus et qu'en effet par pragmatisme et aussi parce qu'il y avait antérieurement le Réseau Université Ouest Atlantique, c'est la troisième option qui a été retenue. Il s'agissait d'un dispositif qui posait des problèmes mais qui avait quand même permis d'avancer sur certaines coopérations interrégionales. Il est apparu en effet que le périmètre Bretagne Pays-de-la-Loire était certainement plus pertinent qu'un périmètre plus limité, plus resserré sur la Région. Il l'a vécu comme ça. Pour autant, il est un peu comme tout le monde, il s'interroge et il observe que ce dispositif n'est pas tout à fait ce qu'il imaginait à l'époque.

LE PRESIDENT était président du Réseau des Universités de l'Ouest Atlantique. C'était très large mais ça a permis de mieux se connaître et d'avancer.

Mme OBLE remarque que sur ce sujet comme sur bien d'autres sujets, il y a là encore un problème d'anticipation et de cohérence. L'Etat a créé des COMUE avant même d'envisager les nouvelles régions. Par exemple, dans la région Centre, la COMUE est en difficulté parce que la région Centre n'existe plus, elle est rattachée à l'Aquitaine. L'UBL a été créée alors que les deux régions n'ont pas fusionné. Le sujet aurait certainement été très différent si effectivement les régions avaient fusionné. Encore une fois, c'est un problème de cohérence.

LE PRESIDENT défend Nantes-Rennes depuis le début, depuis 2012. Il continue à le défendre. Effectivement, la non fusion des régions n'est pas un élément facilitateur.

M. POUZANT considère que maintenant que la COMUE existe, la question c'est comment on utilise cet outil-là pour amener de la cohérence, de la clarté dans la structuration de l'enseignement public régional sur les régions Pays de la Loire et Bretagne. C'est la seule question qui vaille, c'est-à-dire comment la COMUE sera un levier pour optimiser un certain nombre de choses, sachant que l'on part d'un acquis qui est difficile à faire fonctionner. **M. POUZANT** est membre du CAC. Tout ce qu'ils avaient dit au départ se retrouve en termes de fonctionnement, avec une assemblée qui fonctionne difficilement. C'est difficile de se libérer une journée, d'autant plus que les calendriers bougent. Il y a des collègues qui travaillent à la COMUE, il ne faut pas les oublier. Il y a beaucoup de personnels contractuels. Comment cette COMUE peut-elle amener de la clarté et de la structuration dans l'enseignement public régional ? C'est une vraie question.

M. CHAGNEAU est totalement d'accord avec les propos de **M. POUZANT**. Quand ils ont vu le projet de la COMUE, ils se sont dit qu'il y avait des opportunités à saisir et qu'ils allaient pouvoir proposer quelque chose pour la formation et la vie étudiante. Un an après la création, cela n'avance pas beaucoup, on a l'impression que l'on a un gros mastodonte que l'on a du mal à faire avancer en raison d'un manque de moyens, d'un manque de volontés. Pourtant, **M. OLIVARD** avait un projet qui était intéressant. Ils avaient pu discuter avec lui lors de son déplacement à Nantes dans le cadre de sa campagne. En dehors de ce qui a été évoqué précédemment, la seule chose de concrète, c'est la commission vie étudiante. Elle commence à travailler sur une harmonisation des systèmes de vie étudiante. Un calendrier a été mis en place. Ils ont reçu en février un mail à ce propos. On est loin des espérances qu'ils avaient dans ce projet. Ils commencent un peu à douter. Il faut avancer. Il y a des besoins pressants en termes de formation et de vie étudiante.

LE PRESIDENT répond qu'effectivement, s'il y avait une fusion entre les régions, ça aurait été plus facile. S'ils avaient eu l>IDEX, cela aurait donné une dynamique tout à fait différente. Il voudrait rendre hommage au Président de l'UBL qui mouille sa chemise pour que ça avance. Les 108 personnels s'engagent. L'équipe politique avec l'ensemble des Vice-Présidents est d'un dévouement total pour cette cause. Ils font tout ce qu'il faut pour que ça marche. C'est difficile. **LE PRESIDENT** défend

son idée première depuis le début selon laquelle il faut travailler ensemble, ne pas se replier. Les regroupements procèdent d'une structuration parfois trop forte. En l'espèce, elle est beaucoup trop forte.

LE PRESIDENT indique que **Mme LESTIEN** donne procuration à **M. JAOUEN**, **Mme MIRALIE** à **Mme GOMEZ**, **M. CHENE** à **Mme MORERE**, **Mme HOUEL** à **Mme JOLLIET**, **M. OLERON** à **Mme BERNAULT**, **M. TOSTIVINT** à **M. GUEVEL**.

Le Conseil d'Administration approuve avec 26 voix pour, 6 voix contre et 1 abstention, l'octroi d'une subvention de deux-cent-vingt-mille euros (220 000 €) à l'Université Bretagne Loire (UBL), correspondant à la contribution 2017 de l'Université de Nantes.

POINT 4. APPROBATION DE L'OCTROI D'UNE SUBVENTION A L'ASSOCIATION DE GESTION DE LA SALLE DE SPECTACLE DE L'UNIVERSITE DE NANTES (TU) POUR L'ANNEE 2017 (APRES EXAMEN PAR LA CPCA)

Mme BOUSQUET indique que le Théâtre Universitaire est né en 1994. Elle en avait déjà parlé en 2016 et le Conseil d'Administration lui a demandé de venir chaque année faire un bilan de la situation. Une réorganisation a été faite et est encore à définir pour certains éléments de l'association. Les tutelles se sont regroupées à plusieurs reprises et ont à chaque fois redonné les mêmes sommes. Le Théâtre Universitaire est un outil pérenne qui n'est pas en déficit avec un budget de 1,2 million d'euros et des tutelles qui sont l'Université, la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC), le Département, la Région, la Ville. Deux personnes ont été élues au sein de l'association pour devenir les directrices du Théâtre Universitaire, **Mme Nolwenn BIHAN** et **Mme Laurence MAURIN**. Elles ont organisé un nouveau projet pour la diffusion des œuvres, pour l'organisation interne et pour renforcer le U du Théâtre Universitaire. Les mots clés sont : structurer la politique culturelle de l'Université en renforçant les projets entre formations et Théâtre Universitaire ; faire une triangulation avec les artistes du territoire, au niveau national et international ; offrir une visibilité sur les territoires ; être identifié au plan national ; créer des partenariats à tous les niveaux.

Le plan est ainsi présenté :

- des espaces de connexion entre l'art et le public ouverts à tous les publics, universitaires mais aussi du territoire, de la ville, de la métropole et des régions ;
- une scène pour les émergences artistiques, la jeune création nationale ;
- un laboratoire formation-recherche qui ouvrirait des perspectives très intéressantes pour l'Université et sur le territoire.

Ils ont fait un rapprochement très fort avec les écoles d'art du territoire, l'école de Design, l'école des beaux-arts, l'école d'architecture, l'école du Pont supérieur. Cette dernière est sur deux régions, Pays-de-la-Loire et Bretagne. Le Conseil d'Administration est donc très ouvert.

Le Théâtre Universitaire est un outil très performant. L'Université a fait un versement de 200 000 € auquel il faut rajouter 116 800 € pour le bâtiment. L'Université est la deuxième tutelle au point de vue financier. Avec les investissements à terme que l'Université désire faire, elle deviendra un investisseur très important. Des travaux techniques obligatoires doivent être réalisés. Il est prévu d'ajouter la fibre afin de développer le projet mais aussi l'organisation administrative du Théâtre Universitaire. Il y a aussi des projets plus spectaculaires en termes d'association d'acteurs du territoire pour aider le Théâtre Universitaire. **Mme BOUSQUET** entend par là un lien avec la Fondation qui permettrait de refaire la façade et qui permettrait ainsi de présenter un lien fort dans le territoire et aussi de renouveler l'image du Théâtre Universitaire sur le beau campus qui va être refait entièrement.

Mme BOUSQUET souhaite remercier l'ensemble des membres de l'Université qu'elle a pu voir à ce sujet mais plus globalement au sujet de la culture de l'Université qui lui ont donné énormément d'éléments pour pouvoir développer son action. Elle a rencontré à peu près tous les Doyens.

Ces réflexions vont donner lieu à un document qui va permettre de développer une politique autour des Unités d'Enseignement découvertes qui sont un élément fort de développement des formations. Cela permettra aussi de développer une image de l'Université auprès du territoire, renforcer l'idée que les enseignants-chercheurs font partie d'un ensemble et ainsi les imposer plus fortement auprès des institutions culturelles par ce biais-là.

Mme BOUSQUET donne trois exemples des bonnes relations entre les institutions culturelles, trois moments forts qui ont réuni étudiants, enseignants-chercheurs, institutions et artistes :

- le festival Turbulences ;
- le festival Nous Autres, biennale qui va permettre de relier l'Histoire et le Grand T ;
- une œuvre sera posée sur un des campus de l'Université et sera un lien avec le Voyage à Nantes.

LE PRESIDENT souligne également le travail avec Nantes Métropole sur ce sujet, ce qui est une très bonne chose.

M. POUZAINT rappelle l'importance du projet du TU qui a été porté historiquement notamment par **M. Daniel BRIOLET** qui a été un des administrateurs au Conseil d'Administration et qui a porté haut le flambeau du TU. L'importance de la culture dans le contexte actuel n'échappe à personne. C'est très important que l'Université soit impliquée. Il y a des mots qui leur parlent : connexion arts et public, ouverture de l'Université sur l'extérieur. Cela va inscrire plus l'Université dans le territoire métropolitain. Concernant la relation arts-formation-recherche, **M. POUZAINT** considère que la culture n'est pas uniquement le travail des spécialistes, des « cultureux », mais c'est aussi le fait que dans le cadre d'un mouvement d'éducation populaire, tout le monde va pouvoir s'approprier la culture. Au bout du compte, on lutte contre les idées extrémistes. Il faut toujours revenir aux fondamentaux.

M. POUZAINT souhaite que la prochaine fois que **Mme BOUSQUET** viendra au Conseil d'Administration, elle présente une analyse du fonctionnement du TU du point de vue des administrateurs de l'Université. Un rapport pourrait être rédigé. Les administrateurs du TU ont été nommés par le Conseil d'Administration. C'est important pour qu'ils puissent complètement s'approprier la démarche qu'il y ait une espèce de rapport d'étape en amont du Conseil d'Administration. La lecture notamment du projet artistique n'est pas facile pour quelqu'un comme lui qui n'est pas un spécialiste.

Mme BOUSQUET souligne qu'il s'agit d'un outil qui a été remis sur les rails et qui est de nouveau performant. Il y a désormais une relation très saine entre toutes les tutelles. Tous les tableaux ont été mis sur Prododoc. S'il y avait eu des difficultés ou des différences de chiffres entre les années, elle l'aurait souligné. Comme tout était normal et tout était parfait au point de vue financier, elle s'est dit que ça aurait été de l'autocongratulation de dire que les chiffres étaient bons.

Mme MORERE se demande, au sujet du modèle économique, si un comparatif a été fait par les quatre autres TU sur le modèle économique. Celui de Nantes est viable et sain. **Mme MORERE** souligne la qualité et l'ambition du projet artistique des deux co-Directrices. Elle reprend une belle formulation : « le TU est une fabrique des possibles et des désirs partagés ». Elle croit que c'est vraiment ça. C'est un espace qui est turbulent, qui donne toute leur chance aux premières fois et qui va permettre de développer cet espace de cocréation, créateur de lien, de ressources, d'interactions vers lequel on va il lui semble avec le cinquième pôle éventuel de la Nouvelle Université à Nantes. L'axe art-formation-recherche est aussi crucial parce que les acteurs n'ont pas forcément l'habitude de travailler ensemble. Il va donc falloir apprendre à décroiser les arts mais aussi les façons d'avancer entre université et écoles.

Mme BOUSQUET a été elle-même très étonnée des rapprochements qui sont en train de se faire à une vitesse très rapide entre les acteurs de l'Université et les autres écoles. Elle est très positive et optimiste sur l'art-formation-recherche. En ce qui concerne le rapport avec les autres Théâtres Universitaires, ils sont en train d'essayer de faire une espèce de réseau de Théâtres Universitaires. Ils vont aller à Montpellier voir le TU qui se trouve là-bas. En ce qui concerne le point de vue économique, le TU de Nantes est objectivement un des seuls qui soit aussi fort et aussi pérenne. On pour-

rait le comparer au Théâtre de Paris de la Cité internationale et aussi un peu à celui de Montpellier, mais dans une autre dimension parce que ce dernier est au sein de l'Université. Le TU de Nantes est un modèle unique. **Mme BOUSQUET** espère que le TU sera très vite de nouveau une scène labellisée grâce à la DRAC. Ces deux actions permettent d'équilibrer la diffusion, la formation et la recherche au sein d'un TU.

M. CHAGNEAU avait voté en juillet dernier un plan de relance du TU qu'ils avaient déjà salué à l'époque. Il y a des enjeux de société évidemment sur la culture que **M. POUZAIN** a rappelés. On est un peu dans cette dynamique d'amener la culture et l'art directement auprès de la communauté et de ne pas rester dans une approche où on facilite l'accès mais où il y a quand même une démarche à faire. On est là sur quelque chose de moteur, de proactif, c'est une très bonne chose.

M. CHAGNEAU souligne que le rapprochement entre la formation et les acteurs se fait déjà en santé. La simulation en santé pour les étudiants en médecine est saluée par tous les étudiants qu'il a pu croiser. Il ne sait pas si c'est possible de l'étendre sur d'autres formations. Ça pourrait l'être en Droit par exemple. C'est pour lui une très bonne chose.

M. GRASSET souligne que sur la page 12 de la version programmatique il faudra corriger les dièses que l'on voit sur les sommes qui correspondent à un tableur Excel. Il entend bien que le Conseil d'Administration doit voter une augmentation significative. Il n'est pas capable de juger de la pertinence du programme culturel, il ne peut qu'applaudir l'initiative. Ce qu'il note dans son analyse globale, c'est que dans une perspective à trois ans, le travail sera réalisé quasiment à budget constant. Il l'analyse comme le fait que les acteurs estiment que le TU est arrivé à un régime de croisière et qu'il a la dimension qu'ils souhaitent. **M. GRASSET** veut juste être sûr d'avoir bien compris la lecture.

Mme BOUSQUET précise la subvention au TU de Nantes. Il s'agit en fait d'une valorisation des sommes qui étaient déjà investies auparavant. Il y a une subvention de 216 000 € à laquelle a été ajoutée 100 000 € qui correspondent aux bâtiments. Les deux sommes ont été regroupées afin de regrouper dans une seule somme la contribution de l'Université de Nantes au TU.

M. GRASSET souligne que ce n'est pas exceptionnel, que ça sera comme ça tous les ans.

Mme BOUSQUET répond qu'effectivement ce sera comme ça tous les ans. Ils imaginent qu'ils vont avoir les mêmes sommes pendant un certain nombre d'années, d'où le côté pérenne du TU. Elle pensait à des investissements autres, c'est pour ça qu'elle parlait de la formation, afin d'explorer d'autres pistes.

M. HENNEBOIS ajoute qu'il y a aussi une part de collaboration interne entre le TU et la Direction de la Culture, laquelle peut aussi abonder par projet. Il y a donc une subvention qui est fixe mais il y a aussi dans le projet certaines lignes sur lesquelles la Direction de la culture abonde pour des collaborations un peu particulières.

Mme SAMI a trouvé le projet très intéressant à tout point de vue. Elle pense qu'il est très intéressant du point de vue culturel, du point de vue citoyen et elle trouve que le projet finalement est bien dans l'esprit qui est marqué page 5 : relier la dimension artistique et culturelle à des enjeux de formation, de citoyenneté et de rencontre. Elle soutient complètement cette idée. Elle salue le projet et elle salue également de façon plus générale l'action culturelle de l'Université dans sa globalité. Elle trouve que c'est une action qui est soutenue, qui est très riche. Elle espère que ça va durer.

Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 33 voix pour, l'octroi d'une subvention de trois-cent-seize-mille-huit-cent euros (316 800 €) à l'association de gestion de la salle de spectacle de l'Université de Nantes (TU) pour l'année 2017.

POINT 5. APPROBATION DE L'ACTUALISATION DE LA CHARTE DE GESTION DES PERSONNELS CONTRACTUELS (APRES AVIS DU CTE ET EXAMEN PAR LA CPCA)

LE PRESIDENT indique qu'ils s'étaient engagés à faire un point pour évaluer la pertinence de ce qui a été mis en place et adapter le dispositif à des évolutions réglementaires.

Mme LE FICHANT souligne que c'est important de faire un bilan de la première année d'utilisation de cette Charte de gestion des agents contractuels avec quelques éléments chiffrés et quelques éléments d'actualisation.

Il y a eu une large politique de CDIisation à l'Université de Nantes. Il y avait 102 CDI en 2015, il y en a 113 en 2016. Ils ont été au-delà du dispositif Sauvadet en accompagnant les agents en CDD vers cette CDIisation.

Un nombre important des agents contractuels sont des agents de catégories A (46% en 2016), et sur ressources propres. Cette importance des catégories A dans les agents contractuels montre indéniablement une professionnalisation des personnels qui se traduit sur le terrain des contractuels et également sur le terrain des titulaires.

Sur les demandes qui ont été faites de recrutement, les motifs les plus demandés pour avoir recours à un agent contractuel sont : attente d'une nouvelle affectation d'un agent titulaire, accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un agent temporairement absent. Le taux de satisfaction est globalement très satisfaisant. Ils entendent le fait qu'il y a beaucoup d'autocensure de la part des Composantes lorsqu'elles font leur demande. C'est une réalité qu'ils n'ignorent pas. Au-delà de ce chiffre, il faut quand même retenir qu'ils accordent et entendent largement les demandes de recrutement.

La Charte de gestion des agents contractuels prévoit une revalorisation tous les trois ans des agents contractuels. Cela a concerné sur l'année 2015-2016 199 agents pour un budget annuel de près de 105 000 euros. Cette revalorisation des agents contractuels était quelque chose d'attendu, de réclamé par les agents particulièrement, par les instances représentatives des personnels également. Ils l'ont entendu et ils l'appliquent effectivement.

Concernant la formation des personnels, des préparations aux concours administratifs sont organisées. C'est un objectif de déprécarisation. Ils ne se contentent pas de CDIiser mais quand ils le peuvent, d'informer encore un peu plus sur la durée des contrats. Ils veulent les préparer à la titularisation. Le nombre d'agents contractuels formés était de 779 en 2012 contre 1293 en 2016. C'est quelque chose qui n'est pas anodin, qu'il faut vraiment mettre en avant. Les agents tirent profit de leur passage à l'Université pour se former et éventuellement pour se préparer à un concours en vue d'être titularisés.

Ils ont aussi, cela peut paraître pour l'instant anecdotique en termes d'agents concernés, la volonté d'amener ces agents à durée déterminée à aller peut être vers l'ailleurs, vers un autre emploi qu'à l'Université. 6 agents cette année ont été formés à la recherche d'un nouvel emploi.

Il était nécessaire d'actualiser cette Charte. Cela résultait des dialogues avec les instances particulièrement et puis avec les représentants des personnels. Un comité de pilotage s'est réuni. Il était constitué de la même façon que celui réuni pour la rédaction de la Charte.

Parmi ces modifications de la Charte, il y particulièrement l'article L 953-3-1 du code de l'éducation, plus exactement l'introduction de l'article 84 de la loi du 8 août 2016, loi El Khomri. Cet article prévoit désormais la possibilité pour les agents de toutes catégories, plus seulement les agents de catégorie A, qui occupent des fonctions techniques ou administratives dans le cadre de la mission de formation continue de pouvoir être recrutés pour une période de trois ans renouvelable une fois. A l'issue de six ans de contrat, la prolongation du contrat ne pourra se faire que vers une CDIisation. Cela ne concerne que le cadre de la mission de formation continue. Cela suppose une identification de ces personnels. Elle ne sera pas nécessairement aisée parce que le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) ne le permet pas aisément pour l'instant. **Mme LE FICHANT**

l'envisage pour la rentrée universitaire prochaine. La formation initiale et la formation continue sont étroitement liées dans les Composantes, dans certaines plus que dans d'autres. Il sera parfois difficile effectivement de dire qu'un agent ne travaille que pour la formation initiale et ne travaille pas pour la formation continue. Mais c'est un réel progrès dont **Mme LE FICHANT** est ravie de faire profiter les agents.

Certaines appréciations ont été atténuées, notamment sur la modification du barème et de la réévaluation de la rémunération. Le niveau « satisfaisant » qui était indiqué dans la précédente rédaction de la Charte n'était pas très valorisant pour les agents et il a été substitué par « très satisfaisant ». Le formulaire a été enrichi. Cela concerne davantage les gestionnaires.

La transformation d'un CDD en CDI ne portera que sur la durée du contrat et non sur les autres clauses du contrat notamment la rémunération.

L'entretien préalable à la fin du contrat est quelque chose d'important. Il y aura obligation de le réaliser dès que la durée cumulée des contrats aura atteint trois ans. Cet entretien préalable est désormais inscrit formellement dans la Charte de gestion des agents contractuels. Il est obligatoire de le réaliser.

De l'information supplémentaire est ajoutée au sein de la Charte concernant le licenciement. Un CDI peut faire l'objet d'un licenciement durant ou à la fin de la période d'essai. Il n'y avait pas ces précisions dans la rédaction précédente. C'est désormais fait. C'est le cas également sur la démission. Il fallait que ça soit encadré, précisé. La procédure a été clarifiée dans le texte.

La modification de la Charte a été présentée également devant les autres instances, le Comité Technique d'Etablissement (CTE) et le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSC).

Mme Le FICHANT reviendra régulièrement devant les instances. C'est important de faire ce bilan.

Mme OBLE considère que c'est très bien qu'il y ait une Charte des agents contractuels. C'est beaucoup mieux que l'Université embauche des contractuels plutôt que l'Université n'embauche pas du tout. Sur la problématique concernant la pérennisation de ces contractuels, **Mme OBLE** a trouvé le document un peu moins clair que la dernière fois. Par exemple, sur la formation continue, elle n'avait pas bien compris qu'au bout de six ans ils étaient CDisés via la loi Sauvadet. Elle pensait que c'était forcément que des contractuels.

Concernant les durées maximum, ce n'est pas très clair. On parle d'un an, trois ans, cinq, six ans. Il faut qu'à partir du moment où on embauche des contractuels, ils aient la possibilité d'être CDisés ou de passer les concours.

Sur la question de la réévaluation, **Mme LE FICHANT** parle de valorisation. Elle est un peu surprise parce que cela signifie que réaliser correctement les fonctions qui sont sur sa fiche de poste n'est pas suffisant pour avoir une réévaluation. Il faut en faire plus. Ça lui pose question.

Elle rappelle qu'il est important de bien informer les personnes que quand elles démissionnent, elles n'ont pas le droit à l'indemnisation chômage, que ça soit secteur public ou privé.

Sur les postes de contractuels, les grilles de la fonction publique sont très en-dessous des salaires du secteur privé. Par exemple, il y a actuellement un poste à l'Université de Chef de projet bâtiment. Le salaire est entre 1 700 € et 1 850 €. Elle appelle les candidats pour leur proposer l'offre mais ils gagnaient plus du double dans le secteur privé. Ils vont donc avoir un complément d'indemnisation. Pour qu'ils puissent percevoir le complément d'indemnisation, il faut que Pôle Emploi ait les bulletins de salaire en temps et en heure. Ce n'est pas toujours le cas avec l'Université pour les vacataires comme pour les contractuels même si l'Université n'est pas le plus mauvais élève au sein de la Fonction publique.

Elle rappelle, même si cela ne concerne pas forcément l'Université mais elle a eu le cas avec le service indemnisation du CHU, que les personnes qui sont indemnisées secteur public peuvent avoir une formation financée par Pôle emploi et le maintien de leur droit à indemnisation pendant cette formation. Cette indemnisation secteur public a les mêmes objectifs que pour le secteur privé. Ce n'est pas uniquement pour rechercher un emploi, ça peut être aussi pour de la formation.

Mme TONNERRE remercie **Mme LE FICHANT** pour sa présentation et également le travail de la Direction des Ressources Humaines sur cette Charte et ce bilan très complet. Du côté d'U2020, agents BIATSS, ils trouvent que cette Charte va dans le bon sens. Les principes de transparence, d'égalité de traitement entre les agents contractuels sont importants à souligner. Cette Charte est aussi à mettre au regard des efforts faits par l'Etablissement dans le cadre de la loi Sauvadet pour CDiser, pour titulariser. Bien entendu, ils aimeraient toujours pouvoir pérenniser encore un peu plus les agents contractuels mais ils pensent que ça va dans le bon sens. Le budget formation personnelle est en hausse. Cela contribue à ce que les personnels contractuels puissent accéder à des formations, notamment dans le cadre de la préparation de concours.

Concernant les agents qui concourent à des actions de formation continue, **Mme TONNERRE** pense que c'est vraiment un levier qui va être important également pour les orientations stratégiques de l'Etablissement, notamment le développement de la formation tout au long de la vie. On sait bien que lorsque l'on développe une formation continue par exemple, on a vraiment besoin d'un suivi administratif continu technique sur plusieurs années. C'est donc positif.

Mme BARON a sursauté quand **Mme LE FICHANT** a dit que l'augmentation des contractuels de catégorie A était gage de professionnalisation. Elle ose espérer que si ça avait été des titulaires, ça aurait été aussi un gage de professionnalisation. Effectivement, **Mme BARON** souligne aussi un effort de formation, une aide à la préparation aux concours, une politique d'aide auprès des contractuels qui est tout à fait intéressante et bien adaptée.

On leur a expliqué plusieurs fois que la Charte des contractuels permettait d'améliorer les conditions salariales des collègues. C'est tant mieux. Cependant, **Mme BARON** rappelle que les salaires sont à un niveau très faible. Par exemple, un contractuel de catégorie C qui est à temps partiel subi à 90% a un salaire qui n'atteint pas 4 chiffres. C'est donc un travailleur pauvre. C'est quand même difficile à admettre. Ces collègues qui sont dans ces situations ne le font pas savoir la plupart du temps. Ils sont malgré tout très impliqués dans leurs tâches.

Mme BARON voudrait se faire l'écho d'une question qui a été posée par les élus à la Commission Paritaire d'Etablissement de la filière des bibliothèques de la liste Ensemble. Dans les équipes, on commence à voir les effets négatifs de cette Charte. Des contractuels ont été formés et au moment où ils sont efficaces, où ils ont fait preuve de leur volonté de travailler, leur contrat s'interrompt. Certains auront peut-être la chance d'être titularisés. Tous les deux ans, on rompt le contrat de ces collègues. Il y a eu des mouvements de collègues qui se sont émus de ça en disant que c'était très lourd pour la structure, non efficace et humainement difficile à vivre.

Mme LE FICHANT répond, concernant la professionnalisation des catégories A, qu'il lui semble avoir dit que ça valait aussi pour les titulaires.

Ce que **Mme BARON** évoque, ils l'entendent régulièrement en rencontre RH de proximité particulièrement mais aussi auprès des services centraux, des services communs, des laboratoires. C'est quelque chose qui est récurrent. Elle sait bien que c'est compliqué pour les équipes. C'est encore plus compliqué pour les agents. L'Université respecte la loi. Elle se félicite particulièrement de ce progrès de la loi El Khomri à propos de la formation continue. Elle entend bien la difficulté.

M. BIAIS précise que cette Charte s'inscrit dans un cadre national qui autorise certaines choses et qui interdit de faire d'autres choses. Cette disposition qui contraint l'Université dans la prolongation des contrats, elle est effectivement pénalisante pour l'Etablissement et pour les collègues mais c'est l'application de la loi. Il y a des tentatives d'assouplissement au plan national qui sont sectorisées pour l'instant. C'est vrai qu'aujourd'hui c'est une difficulté.

Mme SAMI pense que ce que dit **Mme BARON** à propos des agents de bibliothèque est en fait valable dans tous les services. Effectivement, au bout de deux ans, il faut reprendre quelqu'un d'autre. C'est un problème qui se pose pour tous les services et pour toutes les Composantes de l'Université.

Concernant l'article 84 de la loi El Khomri sur les agents de mission de formation continue, il est dit qu'il est possible de prendre un agent pour trois ans directement renouvelable une fois. Au bout de six ans, ça serait la Cdisation. **Mme SAMI** demande si un contractuel qui a eu deux contrats, à qui on a renouvelé son contrat une fois, est obligatoirement CDisé au bout du deuxième contrat ou bien si l'on peut arrêter le contrat. La question se pose uniquement pour la troisième fois.

Mme LORET répond que l'Université n'est pas obligée de renouveler le contrat au bout de la deuxième période des trois ans. Par contre, s'il est renouvelé, c'est obligatoirement en CDI.

Mme SAMI demande s'il y a CDI si la personne est renouvelée ou bien si le poste demande un autre contractuel.

Mme LORET répond que l'on ne pourrait pas mettre fin au contrat et prendre un nouveau contractuel. Si la personne a eu deux contrats de trois ans et arrive à sa période de six ans, on ne pourra pas mettre fin au contrat et prendre un nouveau contractuel.

Mme SAMI souligne que c'est une avancée. Elle déplore qu'avec la loi Sauvadet, un certain nombre de personnes qui arrivaient au terme de la période à partir de laquelle ils devaient forcément être CDisés étaient remerciés. Ce n'est pas le cas a priori à l'Université de Nantes pour ceux qui étaient en place.

Le fait de dire que l'on ne peut pas prendre de contractuel même pour des missions pérennes au-delà de deux ans renouvelables une fois permet de ne pas dépasser la période qui permettrait la CDisation obligatoire. Un certain nombre de personnes ne vont pas au-delà parce que tout simplement on a peur d'être dans l'obligation de les CDiser.

La loi Sauvadet, qui en principe était là pour améliorer les conditions des personnels, a été en fin de compte contournée. Le résultat, c'est une précarisation qui semble avoir été plus importante pour les personnels.

Mme SAMI aimerait être sûre que la loi El Khomri ne va pas servir à ce type de choses. S'il y a des missions pérennes et que l'on prend des contractuels, cela peut conduire à ce que l'on prenne des contractuels uniquement pour trois ans et qu'au bout de trois ans on arrête afin de ne pas être obligé de les CDiser. Quand une loi existe pour sécuriser les parcours, elle ne doit pas être contournée.

Mme LE FICHANT répond que l'on peut effectivement avoir ces contournements, mais elle tient à rappeler pour la loi Sauvadet que l'Université de Nantes a CDisé et titularisé des agents qui venaient d'autres établissements de recherche qui s'en « débarrassaient ».

M. BIAIS ajoute qu'il y a la vérité des chiffres aussi. En 2012, il y avait moins de 30 CDI à l'Université. On est aujourd'hui à plus de 110. En dépit des difficultés budgétaires, l'Établissement fait des efforts et essaie d'accompagner. Ce n'est jamais suffisant mais les chiffres parlent d'eux-mêmes.

M. BROCHARD rejoint un petit peu ce qui a déjà été dit sur l'effort de transparence via cette Charte et puis sur l'effort de formation des contractuels pour passer les concours.

Il intervient sur un point qui leur a été remonté par plusieurs contractuels, notamment des contractuels à qui on renouvelle le contrat. Il faudrait que les chefs de service soient informés et reçoivent directement cette Charte pour qu'ils puissent la transmettre à leurs agents contractuels. Manifestement, il y a encore trop d'agents qui ne connaissent pas cette Charte bien qu'elle soit disponible sur le site Intranet. Beaucoup de personnes contractuelles s'adressent à eux en leur indiquant au moment de leur renouvellement qu'ils ne comprennent pas les règles de renouvellement parce qu'ils n'ont pas vu la Charte. Cette nouvelle version de la Charte est l'occasion de sensibiliser les Chefs de service pour qu'ils informent les agents qui sont concernés.

M. MENUET souligne que lors des discussions, il avait été décidé que tous les contractuels recevraient le document.

M. POUZAINT indique qu'ils ont toujours appuyé bien évidemment la démarche de la Charte. Dans un contexte général de progression de la précarisation de l'emploi à la fois dans le secteur privé et le secteur public, c'était un point d'appui très important. On ne peut pas déconnecter la question des contractuels à l'Université d'un contexte général économique. Il y a effectivement une pression à la fois sur l'emploi et le budget au niveau de l'Université. Il rejoint exactement l'intervention des deux collègues précédents. Un certain nombre de collègues qui sont responsables de service ne connaissent pas l'existence et le contenu exact de la Charte et n'informent pas leurs agents. Il n'y pas de volonté de transparence envers les personnes qui sont dans leur service. Ce n'est pas un procès d'intention. Il est choqué que les collègues qui soient comme lui titulaires jouent avec les contractuels qui sont sous leurs responsabilités en ne pratiquent pas la transparence.

Concernant la formation continue, **M. POUZAINT** indique qu'il renouvelle ses interventions à chaque Conseil d'Administration par rapport à la stratégie de l'Université sur la formation continue. Il est impératif qu'il y ait un groupe de travail pour réfléchir au contexte, à la situation actuelle de la formation continue à l'Université de Nantes, aux objectifs et à la trajectoire que l'on souhaite poursuivre, au plan d'action à mettre en œuvre pour répondre au besoin des territoires. **M. POUZAINT** a eu souvent l'occasion de rappeler que la formation continue permet de faire évoluer la formation initiale. Dans les Composantes qui se sont résolument impliquées dans la formation continue, qui ont multiplié les heures complémentaires pour les personnels enseignants, il faut qu'il y ait une réflexion de telle manière que cette réflexion sur la formation continue impacte la politique des emplois de l'Université. On ne développera pas la formation continue si on n'a pas à faire à des personnes qui sont pleinement personnels de l'Université. On pourra simplement au fur et mesure de la présentation des budgets constater qu'il y a une stagnation de la formation continue. **M. POUZAINT** pense qu'ils ont une responsabilité. Ils ne sont pas forcément accompagnés par les organismes de tutelles mais ils doivent prendre leurs responsabilités de ce côté-là. Ça ira dans le bon sens pour l'emploi, même si c'est un emploi contractuel.

Mme LE FICHANT est un peu surprise concernant l'information des contractuels. Cela résultait des préconisations du comité de pilotage. Elle pense que l'on attendait tout simplement que cette actualisation de la Charte soit adoptée par toutes les instances pour diffuser largement. Elle pense pouvoir s'engager sans difficultés à ce que la Charte soit annexée à tout contrat nouvellement conclu afin que l'agent contractuel puisse l'avoir entre les mains. L'information auprès des services et des N+1 se fera.

LE PRESIDENT indique que sur la formation continue, il faut effectivement travailler sur les coûts complets. Il faut retenir quelques chiffres : 10 000 stagiaires en formation continue, +10% par an, pratiquement 10 millions d'euros. L'Université de Nantes est le premier opérateur de formation continue sur les Pays de la Loire. C'est la quatrième Université en France sur le sujet. Pour autant, il ne faut pas s'en satisfaire. Une expérimentation est en cours à l'IAE avec un titulaire sur ressources propres pour la formation continue. Ils expérimentent différents modèles de manière à développer et ne pas embolysier le travail des collègues.

M. GUEVEL souligne que le bilan est excellent. Il est d'accord avec **M. POUZAINT**, il faut que les Composantes et leur direction s'en emparent parce que c'est au plus près que ça se joue et au niveau central, il ne peut pas y avoir une vision assez claire. Cette question devrait être discutée lors des rencontres de proximité ressources humaines. Il pourrait être imposé aux directions des Composantes d'exposer leur stratégie en la matière. Cela se fait déjà plus ou moins mais ça devrait être plus formalisé pour attendre des directions de Composante une vraie stratégie en la matière. Il pense que tout le monde n'est pas complètement clair là-dessus. Toutes les Composantes ne sont peut-être pas totalement incitatives aussi pour que les personnels se forment, évoluent vers une titularisation, un CDI.

Il y a aussi des personnels qui s'autocensurent, malgré des incitations à aller en formation, à évoluer

dans les catégories. Il le constate, il le vit. Cela se retrouve aussi chez les enseignants-chercheurs. Il y a des personnels qui sont dans un grade et qui n'ont pas envie d'évoluer. Il faut le respecter. Il trouve que globalement le bilan est très bon.

Mme LE FICHANT répond que les Directeurs de Composantes ont de plus en plus cette vision pluriannuelle. Concernant l'avenir de leurs contractuels, ils interrogent les services sur l'ouverture de concours pour titulariser les agents. Ils songent aux personnes qui sont prêtes à passer les concours. Il y a vraiment une vision pluriannuelle sur la titularisation et la préparation aux concours. En revanche, l'information sur la formation pourrait être renforcée et notamment sur ce catalogue de formation professionnelle qui est ouvert aux agents contractuels. Il est nécessaire d'amener les Directeurs de Composante à y songer, d'une façon là aussi pluriannuelle.

Le Conseil d'Administration approuve avec 27 voix pour et 6 voix contre, l'actualisation de la Charte de gestion des personnels contractuels avec mise en œuvre immédiate, telle qu'annexée.

POINT 6. APPROBATION DE LA LISTE DES FONCTIONS OUVRANT DROIT A LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) - ACTUALISATION POUR LA RENTREE 2017 (APRES AVIS DU CTE)

M. BERNOUSSI indique que c'est une disposition qui a été approuvée par le Conseil d'Administration du 7 octobre. Il s'agit là d'une réactualisation. La NBI n'est pas attachée à un agent mais à une fonction. Elle est évolutive en fonction des responsabilités qui sont rattachées à une fonction. Cette actualisation prend en compte un certain nombre d'éléments, notamment le recensement fait par la DRH. Cette réactualisation conduit à une augmentation de 35 points au niveau de la NBI, 20 pour des titulaires et 15 pour des contractuels.

Mme BARON était étonnée de voir des propositions de NBI, même si elles ont peut-être été refusées, pour les catégories A parce qu'ils font de l'encadrement. Cela fait partie des missions d'un agent de catégorie A. Elle demande si ce n'est pas quelque chose qui est valorisé par le RIFSEEP plutôt que par la NBI pour la filière AENES.

Mme LORET répond qu'il ne faut surtout pas regarder la filière de la personne. La NBI est attachée au poste et non pas à la catégorie de l'agent ou à la filière de l'agent. Il y a une valorisation des missions du poste. C'est déconnecté de son grade. Il y a des critères qui sont mis en place depuis assez longtemps au sein de l'Université, notamment l'encadrement, les suggestions du poste. Pour le RIFSEEP, il y a également cette notion d'encadrement qui a été prise en compte, mais ce n'est pas la NBI. La NBI est déconnectée de la filière.

M. GUEVEL souligne que l'exposé des motifs indique qu'en effet c'est attaché à une fonction. Au final, quand on regarde bien le tableau et que l'on étudie toutes les situations, ce n'est pas totalement le cas. Soit on affiche ce principe et on l'applique, soit on ne l'affiche pas.

Il faudrait selon lui, ça serait le moment, rediscuter des groupes de Composantes tels qu'ils ont été établis à une époque et qui impactent notamment les NBI des secrétaires généraux.

Il y a eu, et il le salue, affectation d'un Secrétaire Générale Adjoint dans certaines Composantes. Il faudrait regarder de plus près et mettre de l'ordre. Il y a une autre situation qui complexifie les choses cette année, il y a désormais de Secrétaires Généraux qui se chargent de la coordination du pôle. On a une situation où un Secrétaire Général cumule cette fonction, mais il a une adjointe, alors que sur un pôle de taille à peu près équivalente, le Secrétaire Général n'a pas d'adjointe.

M. GUEVEL trouve qu'il faudrait afficher aussi quand on présente ces éléments-là, le point NBI, ce que ça représente par mois. Dans le point qui sera abordé un peu plus tard par le Conseil d'Administration concernant les primes pour les catégories C, les chiffres sont indiqués. Ça serait très transparent. En plus, on joue sur des sommes qui ne sont pas très élevées.

M. BROCHARD intervient comme il l'a déjà fait l'année précédente, comme il l'a fait en commission primes et au Comité Technique d'Etablissement sur le déséquilibre qui s'agrandit chaque année de plus en plus entre les NBI techniques et les NBI administratives. Suite à une demande qu'ils avaient faite, la DRH leur a fait un tableau pour montrer l'écart. On arrive maintenant à 80% de NBI administratives et 20% de NBI techniques. Il y a un déséquilibre qui est anormal. Il demande que les encadrants de personnels techniques soient informés de la possibilité pour leurs agents d'avoir des NBI techniques. Il trouve anormal qu'il n'y ait pratiquement que des demandes de NBI administratives de la part des encadrants et pas de NBI techniques.

Mme SAMI s'est fait la même remarque que **M. GUEVEL**. Elle a parcouru absolument tout le tableau en essayant de faire des comparatifs de ce qu'elle connaît des Composantes et des postes. Elle s'est rendue compte que toutes les catégories A ont des revalorisations systématiquement beaucoup plus importantes que les catégories B ou C. Elle demande s'il y a une limite, si par exemple une personne qui occupe une fonction et qui se trouve en catégorie B peut pas avoir une revalorisation de 30. Elle n'en a pas trouvé. D'une manière générale, pour les mêmes types de poste, pour a priori ce qui lui semble être les mêmes fonctions, les catégories A ont des revalorisations de 30 points alors que les B ont des revalorisations au maximum de 20 points. Elle veut bien entendre que c'est pour la fonction mais elle aimerait qu'on lui démontre pourquoi la fonction n'est pas revalorisée de la même façon pour la catégorie A et la catégorie B.

Mme LE FICHANT répond qu'il y a effectivement des limites réglementaires. Cela fait l'objet aussi de la discussion en commission primes qui s'est réunie et fait l'objet d'un dialogue avec les membres issus du Comité Technique d'Etablissement. Il y a effectivement des plafonds.

Mme LORET ajoute que les montants des NBI sont différents par catégorie. Ils sont prévus dans l'arrêté qui attribue les NBI. Pour un agent de catégorie C, on ne peut pas donner une NBI de 30 points.

Les NBI pourront effectivement être traduites en euros.

Sur les NBI techniques, il faut faire un toilettage parce qu'ont été mis en NBI administratives des NBI qui sont attribuées à des personnels de la filière technique qui ont de l'encadrement. C'est aussi pour ça qu'il y a peut-être un équilibre à retrouver pour les filières administratives. Ce toilettage sera réalisé lors d'une prochaine commission primes.

M. BROCHARD répond qu'il subsistera encore un écart très important.

Mme DRONNEAU indique qu'elle a fait partie d'un groupe de travail il y a très longtemps sur le toilettage des NBI à l'Université de Nantes. Il a été plus facile effectivement de déterminer les différentes missions au niveau administratif pouvant donner droit à la NBI, avec des évaluations selon la taille des services. Ce travail avait été fait, au détriment de la partie technique. Pour redéfinir la NBI technique à l'époque, cela nécessitait de mettre en place une expertise. On parle bien des NBI techniques, des ITRF qui n'étaient pas sur des missions administratives. Il avait bien été acté, que l'on soit de la filière ITRF ou de la filière AENES, qu'à partir du moment où on était sur des missions administratives, c'était bien la fonction qui comptait pour l'attribution de la NBI. Cette expertise n'a pas eu lieu malgré leurs relances. **Mme DRONNEAU** est favorable à cette expertise même si ça peut être au détriment de la filière AENES dont elle fait partie. Il faut reconnaître qu'il y a ce déficit. Le rattraper sera compliqué. Il était facile de définir les fonctions administratives. Cela a abouti à prendre sur l'enveloppe qui était réservée aux NBI techniques à l'époque. L'Université hérite de cet historique qui explique la situation actuelle.

Le Conseil d'Administration approuve avec 25 voix pour et 8 abstentions la liste des fonctions ouvrant droit à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) pour l'année 2017-2018, détaillée dans le tableau joint en annexe.

POINT 7. APPROBATION DE LA MISE A JOUR DES BAREMES IFSE DES CATEGORIES C SUITE A L'ENTREE EN VIGUEUR DU PPCR (APRES AVIS DU CTE)

M. BERNOUSSI indique que ce sont les Indemnités de Fonction, de Suggestion, et d'Expertise. Il s'agit d'une mise à jour prenant en compte le Parcours Professionnel Carrière et Rémunération (PPCR). Ce fameux parcours classe les catégories C en trois grades au lieu de quatre auparavant. Deux scénarios ont été élaborés et discutés au sein de la commission primes. C'est le scénario 2 le plus favorable aux agents qui a été retenu. Le Comité Technique d'Etablissement a donné un avis favorable à l'unanimité le 14 mars.

Mme BARON considère que c'est très bien mais souligne le fait que ce sont des sommes toutes petites pour des collègues qui gagnent souvent à peine plus que le SMIC et dont la rémunération est rattrapée régulièrement par le SMIC.

M. BROCHARD indique qu'ils ont évidemment voté pour le scénario le plus favorable pour la catégorie C. Par contre, la mise en place du RIFSEEP sera l'occasion de revaloriser encore une fois de plus les petites catégories, les échelles C2 et C3. Il y a désormais un écart très faible entre l'échelle C1 et l'échelle C2. Pour passer de C1 à C2, il y a la possibilité de passer un examen professionnel. Il faudrait que les personnes qui passent un examen professionnel puissent avoir la récompense de leur effort. L'écart de prime doit donc être un peu plus élevé.

Ils ont commencé à travailler sur la mise en place du RIFSEEP lors de la dernière commission primes. Il faudra prévoir à l'avenir une revalorisation de l'ensemble des primes des catégories C, B et A puisque ça fait maintenant un an et demi qu'il n'y a pas eu de revalorisation des primes au sein de l'Etablissement. Depuis 2012, les catégories C, B et A étaient revalorisées chaque année. Ce cycle a été arrêté pour attendre la mise en place du RIFSEEP. Au moment où ils parleront chiffres et non cotation de RIFSEEP, **M. BROCHARD** souhaite que soit évoquée la revalorisation des primes.

Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 33 voix pour, la mise à jour des barèmes IFSE des catégories C à compter du 1^{er} janvier 2017, telle qu'annexée.

POINT 8. PRESENTATION DU « RAPPORT ANNUEL DE SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL » (RSSCT) 2016 ET DU « PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION » (PAP) 2017 (APRES AVIS DU CHSCT)

M. VILLEPREUX indique qu'il s'agit d'un traditionnel point de présentation du bilan santé sécurité et du programme annuel de prévention pour l'année 2017. Le rapport santé sécurité a été présenté au CHSCT du 20 mars dernier.

L'Université, c'est 3 775 agents, plus de 5 millions 800 heures de travail réalisées, 37 000 étudiants en 2015-2016, 117 unités de travail.

En termes d'acteurs de prévention, la Direction de l'Hygiène, de la Sécurité et de l'Environnement au Travail à laquelle **M. VILLEPREUX** appartient comporte 2 pôles et 5,5 ETP. Il y a des conseillers prévention de site, 97 assistants de prévention répartis sur l'ensemble de l'Université et 16 correspondants hygiène et sécurité. 120 personnes ont ainsi une mission partagée entre la prévention et leur fonction. Il y a 1 CHSCT d'établissement et 5 CHSCT spéciaux avec une soixantaine de membres.

Concernant les accidents de travail, il y a eu 53 accidents de travail au global, dont 17 avec arrêt représentant au total près de 500 jours d'arrêt. Ce sont des résultats assez comparables aux résultats des années passées. La principale cause concerne les chutes de plain-pied. C'est classique. Cela représente beaucoup d'arrêts au niveau national pour l'ensemble des collectifs de travail. On est sur des niveaux qui sont en dessous de la moyenne ministérielle pour les universités étant donné que les taux de fréquences et de gravité sont près d'un point inférieur en 2015 pour les universités (3,97 en taux de fréquence et 0,13 en taux de gravité). L'Université de Nantes est sur la moyenne inférieure en

termes d'accidentologie et de prévention.

Pour les accidents de trajet, on peut avoir des accidents de trajet très graves ou très peu graves selon le caractère de l'accident de trajet. Ce sont souvent des accidents liés à des véhicules. Les accidents avec des véhicules à moteur sont plus graves que le reste. En termes de nombre, on reste sur quelque chose de comparable, en termes de gravité c'est un peu le facteur chance qui fait que l'on a des accidents graves ou pas.

4 maladies professionnelles ont été recensées en 2016. Ces maladies professionnelles sont des maladies dues aux troubles musculo squelettiques essentiellement touchant le membre supérieur (bras, main et épaule). C'est aussi une des premières causes de maladie professionnelle au niveau national.

Concernant les taux d'évolution des documents uniques, on est sur une pente assez ascendante. Les résultats présentés sont les résultats au 31 décembre 2016 sachant que l'année précédente, ils ont obtenu quasiment 95% des Documents Uniques d'Evaluation des Risques (DUER) mais plutôt en avril-mai. Les chiffres sont donc quasiment identiques. Un autre point sera réalisé un peu plus tard pour voir si effectivement on retrouve quasiment 100%.

Concernant les dépenses, ce sont des dépenses qui sont plutôt liées au budget de la Direction de l'Hygiène, de la Sécurité et de l'Environnement au Travail. Cela recouvre essentiellement des actions de formation en matière d'hygiène et de sécurité. Le nombre de personnes formées a augmenté de 25% en 2016. Cela représente 681 personnes formées pour 5 000 heures de formation. On ne touche pas seulement les risques physiques mais aussi les risques psycho sociaux et l'approche sur l'organisation du travail, de ses impacts sur la santé. Certaines formations sont beaucoup plus suivies par les femmes. Il faut cependant prendre en compte le vivier.

Concernant les réunions de CHSCT, les trois réunions par an par CHSCT ont globalement été respectées. Une dizaine de visites de CHSCT a également eu lieu. Il n'y a pas de textes régissant un nombre minimal par CHSCT. Ils ont globalement satisfait leurs engagements, voire un peu plus pour certains CHSCT, notamment le CHSCT du Tertre et le CHSCT d'Etablissement.

Pour la formation, le budget a augmenté. De nouvelles formations ont été mises en place, notamment liées à l'accidentologie de l'année précédente. Il y a par exemple eu des formations sur les risques routiers, notamment les risques liés à la pratique du vélo qui est la principale cause d'accidents. La formation sur le bon usage du vélo en ville qui a été organisée en 2016 est réitérée en 2017. 680 personnes ont été formées contre 500 l'année précédente. C'est plutôt positif.

Concernant la communication sur l'organisation de la prévention, un cycle de conférences a été mis en place avec le CHSCT l'année dernière. 3 sessions sur les 8 sessions prévues ont eu lieu. Cela sera poursuivi en 2017. Ce cycle vise à sensibiliser l'ensemble des agents sur les questions d'hygiène et de sécurité, leur expliquer comment ça fonctionne, qui sont les responsables. Il y a plutôt des bons retours. Il n'y a pas encore assez de monde mais la communication sera accrue en 2017.

Des réunions régulières de réseau sont organisées. La première réunion des assistants de prévention d'Etablissement a été organisée fin mars. Sur l'ensemble de l'Etablissement, il y avait une centaine de personnes.

Concernant l'intégration des personnes en situation de handicap, le schéma directeur a été rédigé en 2016 et approuvé par les instances de l'Etablissement. Ce document va enclencher un plan d'action assez important sur les prochaines années.

Concernant l'amiante, un recensement est réalisé chaque année sur les agents qui partent à la retraite ou qui vont prochainement partir et qui ont pu être exposés dans leur carrière à l'amiante. Une action spécifique de sensibilisation est organisée pour les prescripteurs de travail, notamment les personnels techniques, l'encadrement technique.

Concernant le bruit, une cartographie d'exposition au bruit à l'Université a commencé à être mise en place. C'est un travail qui a été mené par la médecine de prévention et qui est poursuivi en 2017. 64 postes ont été étudiés. Les conclusions seront rendues en 2017.

Concernant la démarche de la qualité de vie au travail au niveau de l'Université, il y a plusieurs instances qui se sont réunies régulièrement, notamment le DASIC. Un flyer sur les risques psycho sociaux a été diffusé à l'ensemble du personnel.

Un après-midi d'échanges sur le courrier électronique et sur son bon usage organisé en 2016 a abouti en 2017 à une démarche plus construite et à la mise en place d'un groupe de travail sur le bon usage de cet outil.

Concernant les constructions, la maintenance et l'aménagement des locaux, ils ont eu des surprises, notamment des avis défavorables qu'ils n'attendaient pas. Ils ont donc revu le budget et l'ont réattribué à des choses plus urgentes que ce qu'ils avaient prévu. Il y a beaucoup de projets en cours qui sont à finaliser ces prochaines années.

Le programme annuel de prévention s'inscrit dans le cadre des orientations stratégiques 2017 du Ministère. Plusieurs axes de travail sont identifiés :

- l'amélioration du fonctionnement des CHSCT ;
- l'amélioration du dynamisme et de la réactivité des réseaux des acteurs de prévention ;
- renforcer le pilotage en matière de santé et sécurité au travail, notamment les questions de coordination, de moyens, d'acteurs ;
- relancer la mise à jour des DUER. Il y a notamment du travail à faire sur l'exploitation et le suivi de ces DUER ;
- prévenir les risques professionnels et les risques particuliers, les risques psycho sociaux, les troubles musculo squelettiques, les risques émergents. Quand on parle de risques émergents, on parle de nano technologies, de lasers, de choses qui sont assez utilisées dans les laboratoires de l'Université pour lesquelles le recul sur la santé des personnes n'est pas encore suffisant.
- risques liés aux réorganisations structurelles.

Certaines des actions que l'Université a actuellement sont reportées et adaptées au contexte et aux orientations stratégiques.

Pour améliorer le fonctionnement des CHSCT, il y aura une fiche action plutôt liée à l'organisation de réunions de suivi entre les séances plénières pour favoriser le dialogue social et la préparation des réunions.

Une action concernera la formation des acteurs, qu'ils soient représentants du personnel ou représentants de l'administration. Cela permettra d'avoir un socle de culture commune sur le rôle du CHSCT, les objectifs et de rappeler la notion de consensus nécessaire en termes de décision

Sur la dynamisation du réseau des acteurs de prévention, l'action de communication sur l'organisation de la prévention va être poursuivie à travers les conférences et les outils Intranet qui vont être mis en place cette année.

Concernant les réseaux et leur professionnalisation, il s'agit de faire bénéficier les conseillers de prévention et assistants de prévention d'un programme de formation continue. Un groupe de travail sera mis en place afin de réfléchir sur des actions de formation à compter de la rentrée 2017.

Sur la question des documents uniques, le souhait est de s'orienter vers une solution Intranet qui permettrait une meilleure coordination des plans d'action notamment et un meilleur fonctionnement. Aujourd'hui, on est sur des outils Word qui sont à compiler. C'est donc assez compliqué à la fois en termes d'usage pour les personnes qui sont amenés à compléter ces DUER mais aussi en termes de

synthèse des actions et des évaluations de risque. L'objectif est d'arriver à une solution plus facile d'utilisation à compter de la rentrée 2017.

L'action en matière d'amiante sera poursuivie et accentuée. Il y a déjà un groupe de travail spécifiquement sur ce thème qui est mis en place entre la Direction du Plan, de l'Immobilier et de la Logistique (DPIL) et la DHSET pour faire un diagnostic un peu plus précis des situations. 75% du parc immobilier a été construit avant 1997. La fiche individuelle d'exposition est à retravailler afin que l'ensemble des agents puissent bénéficier d'une fiche qui ne soit pas un modèle des cotutelles. Il doit y avoir un circuit commun pour l'ensemble des agents.

Un travail sera réalisé sur les produits chimiques et sur le stockage de ces produits dans les laboratoires. Il y a encore quelques surprises quand il y a des déménagements, notamment des départs à la retraite. Il y a choses que l'on ne devrait pas retrouver.

L'effort sur les risques psycho sociaux et sur la démarche de qualité de vie au travail sera poursuivi, avec plusieurs travaux. Une enquête a été réalisée en début d'année auprès de l'ensemble du personnel et va aboutir à un plan d'action adapté.

Pour la maintenance et les constructions, il s'agit de suivre les actions qui ont pu être menées en 2016.

Il y a eu un groupe de travail spécifique sur les équipements de protection individuelle. Il y a encore une culture de l'équipement de protection individuelle à mettre en place au sein des collectifs, que ce soit les chercheurs ou les étudiants.

M. MENUET remercie **M. VILLEPREUX** pour le travail réalisé. Il fait partie du CHSCT central. Ils ont fait des demandes de corrections qui n'ont pas été prises en compte. Par exemple, à l'annexe 1 qui évoque les accidents, il est écrit « lésion : rampe de fauteuil condamnée ». Ils avaient demandé ces corrections et ce n'est toujours pas corrigé.

Ils avaient souligné qu'il serait plus intéressant de classer les accidents par UFR ou par site et non par date. Savoir qu'il y a eu trois accidents au même endroit permet de faire des prévisions.

Ils ont également souligné que tous les accidents et tous les arrêts doivent permettre de réaliser en partie les axes du programme annuel de prévention. Il doit y avoir une corrélation entre les accidents qui ont eu lieu et les actions qui vont être entreprises l'année d'après.

Enfin, cela fait 4 ou 5 ans qu'ils évoquent la dématérialisation du cahier d'hygiène et de sécurité. Ils n'ont pas senti une vraie volonté de le faire lors du CHSCT. A Saint-Nazaire, quelqu'un a arraché des pages sur un cahier. A la Faculté de Droit, malgré la demande de renouvellement du cahier, les collègues n'ont toujours rien au bout d'un mois.

Mme LE FICHANT répond qu'il y a une volonté réelle d'aller vers la numérisation des DUER. C'est cependant plus compliqué qu'on l'imagine. Il y a quelques difficultés avec le SIRH actuellement. Elle est la première à avoir dit qu'effectivement il fallait aller vers cette voie là parce que ce n'était pas satisfaisant la façon dont les DUER sont actuellement traités. Il y a vraiment manière de mieux faire. Il y a des obstacles techniques qui ralentissent un petit peu les choses.

M. MENUET souligne qu'il y a trois ou quatre universités qui ont déjà mis ça en place. Il y a du travail qui a été fait par d'autres collègues. Il est possible de se servir de leur travail et de l'adapter à Nantes.

M. GRASSET tient à saluer la qualité du rapport 2016 et du projet qu'il estime globalement très bien construit. Il y a certes un certain nombre de coquilles mais c'est parfaitement lisible. On sent que les choses ont été prises en main de manière extrêmement sérieuse et professionnelle. Il témoigne en tant qu'ancien Directeur de Laboratoire qui connaît la difficulté de sensibiliser les personnes sur ces sujets particulièrement sérieux. Il salue la qualité du travail au niveau de l'Etablissement. Il ne comprend pas le message qui a été envoyé par le CHSCT avec un avis

défavorable à l'unanimité sur le programme 2017. Il a besoin d'explications parce qu'il ne voit pas ce qui justifie un avis défavorable à l'unanimité.

Mme LE FICHANT répond que c'est lié à l'information qui manquait du fait de la confidentialité concernant la Nouvelle Université à Nantes. Les instances représentatives du personnel membres du CHSCT ont estimé qu'elles n'avaient pas été suffisamment informées en amont de ce que l'Université pouvait avoir comme incidence sur les personnels et que cela altérerait la sécurité et la santé des agents de l'Université de Nantes.

M. POUZAINT intervient sur la fiche action n°14. Il rappelle que les équipements de protection individuelle ne concernent pas que les agents qui sont concernés par ces équipements. Ça concerne tous les responsables de service. Il pense qu'il y a un très gros travail à faire auprès des responsables de service pour qu'il y ait des mesures incontournables dans certains secteurs de l'Université. Il prend l'exemple de l'atelier du site de la Fleuriaye où il n'y a pas de la part des responsables une politique d'utilisation systématique des équipements de protection individuelle. Ça ne concerne pas uniquement les personnels, ça concerne également les étudiants pour leur propre intégrité dans certains cas de manipulations et de travaux pratiques. Par ailleurs, ces étudiants seront plus tard dans des entreprises pour faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité. **M. POUZAINT** pense qu'il y a vraiment un travail culturel à faire sur l'utilisation des équipements de protection individuelle. C'est un travail de l'ensemble des acteurs de l'Université. Il pense que les CHSCT et tous les acteurs qui seront en charge de la politique de prévention devraient s'en saisir. On ne sera jamais assez efficace de ce point de vue-là.

M. BIAIS répond que le chantier de l'hygiène et de la sécurité est immense. Ce n'est pas une direction de 4,5 personnes qui va pouvoir régler tous les sujets. On est bien ici sur un enjeu de maillage du territoire universitaire, d'implication de tous les acteurs, y compris de l'encadrement, des enseignants-chercheurs, enseignants, de l'encadrement administratif et technique pour diffuser cette culture de prévention, d'amélioration des conditions de travail. Il voudrait saluer le travail fait par la DHSET parce que les chantiers sont énormes. La sûreté des campus qui n'a pas été évoquée est aussi une mission assumée par la DHSET. Aujourd'hui, l'enjeu c'est aussi de diffuser cette culture de l'hygiène et de la sécurité. L'hygiène et la sécurité, ce n'est pas le : « y'a qu'à faut qu'on ». Il faut aussi que les acteurs de terrain, au-delà des constats, passent à l'action et appliquent les bonnes mesures, les bonnes pratiques en matière d'hygiène et de sécurité.

Mme BARON demande s'il y a des plans prévus concernant la sécurité, avec les risques d'attentat qui malheureusement sont apparus ces dernières années.

M. VILLEPREUX répond que ce n'était pas l'objet de ce programme de prévention. Il y a un plan d'actions spécifiques avec un groupe de travail spécifique sur ce sujet-là. Il y a un COPIL sûreté qui se réunit toutes les six semaines. Deux exercices sont prévus, un exercice sur table et un exercice de confinement avec appel à volontaire.

Mme SAMI demande si c'est dans ce cadre que se pose la question de l'hygiène et de la sécurité des étudiants. Elle aimerait bien connaître ce qui est prévu pour la santé des étudiants par exemple, sur la prévention des risques liés à un certain nombre d'addictions notamment.

M. VILLEPREUX répond que l'on est plutôt sur la thématique Service de santé des étudiants (SUMPPS). Des actions sont faites ensemble, notamment en ce qui concerne les équipements de protection individuelle.

LE PRESIDENT souligne qu'il y a des actions remarquables réalisées auprès des étudiants.

M. BIAIS considère que ce serait une bonne chose qu'à un moment donné le Docteur Blanche vienne présenter devant les administrateurs tout le travail engagé sous son égide et le centre de santé pour développer, au-delà de la prévention individuelle, les actions de prévention collective

auprès des étudiants. Il y a une dynamique engagée. Un praticien hospitalier à mi-temps du CHU, médecin urgentiste, a été recruté pour venir porter ces actions de prévention collective. On est en train de structurer la démarche. Il y a un interne de santé publique qui est régulièrement accueilli au niveau du centre de santé. On partait de très loin. **M. BIAIS** pense que l'on peut se féliciter de la dynamique engagée même si il faut s'attacher à l'amplifier et à la promouvoir davantage.

Mme SAMI est contente que la dynamique soit engagée. En tant qu'enseignant-chercheur, ça lui est déjà arrivé de se poser des questions sur des absences d'étudiants a priori sérieux. Certains sont malades dans leur chambre depuis un certain temps. Il y a des étudiants qui sont vraiment isolés.

LE PRESIDENT indique qu'il va demander au Docteur Blanche de venir présenter les choses. Il remercie **M. VILLEPREUX** pour sa présentation et pour l'action qui est tout à fait remarquable.

POINT 9. APPROBATION DE LA NOMINATION DE LA DIRECTRICE DU COMITE DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE NANTES (CPUN)

M. BERNOUSSI indique que conformément à l'article 11 des statuts du CPUN, le Directeur est nommé par **LE PRESIDENT** après avis du Conseil d'orientation et avis du Conseil d'Administration de l'Université. Il est choisi parmi les agents qui travaillent au sein du CPUN. Suite au départ de **Mme BAUDON BELLEIL** qui a fait valoir ses droits à la retraite, **Mme CHOMARAT** a été recrutée en tant que chargée de coordination des actions sociales, culturelles et sportives de l'Université. Le Conseil d'Orientation s'est réuni et a émis un avis favorable sur la proposition du Président de la nommer Directrice du CPUN. Il est demandé l'avis du Conseil d'Administration.

Mme CHOMARAT indique que cela fait bientôt 10 ans qu'elle est à l'Université de Nantes. Elle a été recrutée tout d'abord à la Direction de la communication en tant que chargée d'événementiels. Elle a pris ses fonctions de chargée de coordination au sein du CPUN en février. Elle est très heureuse de rejoindre le CPUN. C'est un beau service avec de nombreux projets qui a été créé de toute pièce par **Mme BAUDON BELLEIL** qui s'est vraiment beaucoup investie dans ce comité et elle la remercie pour ça. L'équipe est constituée de trois personnes. Ils continuent à travailler selon les valeurs du comité des personnels au service des personnels avec un souci d'ouverture et d'équité. Elle est particulièrement attachée à l'idée de travailler en concertation avec le Conseil d'Orientation et avec les directions et services de l'Université, pour les personnels.

LE PRESIDENT souligne que prendre la suite de **Mme BAUDON BELLEIL**, ce n'est pas si simple, c'est un beau challenge. Il faut que l'esprit reste, que le lien social reste. Cette concertation amplifiée, c'est une très bonne chose.

Mme SAMI aimerait bien que le CPUN continue dans la même lancée et soit au service de tous les personnels.

Mme CHOMARAT précise qu'elle est en phase de prise de connaissance des dossiers et qu'elle réalise un état des lieux. Elle est très attachée à l'idée de service public, d'être au service des personnels. En tant que chargée d'événementiels auparavant, elle était également au service des personnels. Elle travaillait plus particulièrement avec les enseignants-chercheurs parce qu'elle avait un lien particulier avec la recherche mais elle a toujours été dans cette dynamique-là et elle va continuer.

Le Conseil d'Administration rend un avis favorable à l'unanimité avec 32 voix pour, à la nomination de la Directrice du Comité des Personnels de l'Université de Nantes.

POINT 10. APPROBATION DE LA MODIFICATION DES STATUTS DE L'IUT DE SAINT-NAZAIRE

M. BERNOUSSI indique que les statuts de l'IUT de Saint-Nazaire dataient de 2011. Un certain nombre de modifications sont apportées : suppression de la commission consultative de bibliothèque, création d'une commission permanente du Conseil d'institut, réécriture des missions du conseil scientifique. Il s'agit d'un toilettage important.

Mme SAMI demande si ces statuts sont très différents des statuts de l'IUT de Nantes.

LE PRESIDENT répond que la question de l'harmonisation des statuts revient régulièrement et **M. GUEVEL** la met souvent en avant. **LE PRESIDENT** a toujours cette question à l'esprit. Dans la mesure où les nouveaux statuts vont être rédigés pour juin 2018, il considère que ce sera peut-être l'occasion d'harmoniser plutôt que de remettre en cause tous les statuts.

M. GUEVEL considère qu'il faut uniformiser les statuts des UFR, les statuts des instituts et les statuts des écoles. Lorsque l'on aura restructuré l'Université, créé les pôles, il faudra que ce soit beaucoup plus simple au niveau Composante. Par ailleurs, au gré de quelques péripéties ces dernières années, on s'est aperçu qu'il y a aussi peut-être à mettre de l'ordre dans certains processus électifs en particulier. Il faudrait parvenir à ce que dans toutes les Composantes les instances et les processus électifs soient strictement identiques.

Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 32 voix pour la modification des statuts de l'IUT de Saint-Nazaire.

POINT 11. ELECTION DES MEMBRES DU CONSEIL DU CENTRE DE SANTE DES ETUDIANTS - SUMPPS

M. BERNOUSSI indique qu'à l'issue du dernier Conseil d'Administration, deux sièges étaient toujours vacants car il n'y avait pas de candidat étudiant. Il y a eu un appel à candidatures. Tous les étudiants élus dans les conseils centraux sont éligibles. Il y a deux candidats : **Mme Alice RAIMBAULT** et **M. Noé PARPET**. Tous les membres du Conseil d'Administration sont les électeurs.

Le Conseil d'Administration élit, au premier tour à l'unanimité des suffrages exprimés, Mme Alice RAIMBAULT et M. Noé PARPET, représentants étudiants au Conseil du centre de santé des étudiants - SUMPPS.

Nombre de présents ou de représentés: 32 ;
Abstention : 0 ;
Nombre de suffrages exprimés: 32 ;
Mme Alice RAIMBAULT : 32 voix
M. Noé PARPET : 32 voix

POINT 12. APPROBATION DE TARIFS, DONS ET SUBVENTIONS (APRES EXAMEN PAR LA CPCA)

Mme OBLE indique à nouveau que le coût de la formation continue doit dépendre du statut des personnes. Elle constate que le coût ne cesse d'augmenter. Sur un marché qui est extrêmement concurrentiel, ils sont limités de plus en plus et ils sont contraints pour les demandeurs d'emploi. Au-delà de 2 000 euros, ça ne sera pas la même procédure. Ils doivent faire une demande dérogatoire. Il faut faire attention à ne pas trop monter le coût de la formation continue. Sur l'annexe 1 tarifs 2016-2017, une distinction sur les salariés est faite entre ceux qui ont un financement entreprise ou ceux qui sont en financement totalement individuel. Elle rappelle que la formation des salariés est de la responsabilité des entreprises. Normalement, pour un salarié, ça ne devrait pas être en financement totalement individuel. Soit il y a un financement FONGECIF, soit il y a un financement par l'entreprise. Il y a actuellement un énorme problème du financement de la formation

pour les salariés. On leur dit d'aller sur le FONGECIF quand c'est sur le même secteur d'activité et le FONGECIF leur dit non. C'est le cas par exemple lorsque quelqu'un dans l'automatisme veut faire une licence en automatisme. Le FONGECIF considère que c'est à l'entreprise de payer puisque l'on est dans le secteur de la personne. Le FONGECIF sur les congés individuels de formation est plutôt sur des projets de reconversion. La plupart des salariés aujourd'hui n'arrivent pas à obtenir de financement de leur formation, que ce soit dans l'évolution de carrière, la qualification, pour leur permettre de d'évoluer professionnellement ou même pour pérenniser leur emploi.

M. BIAIS répond qu'actuellement les tarifs de formation continue sont plutôt très bas et sont à revaloriser au regard de l'apport des équipes d'enseignants, enseignants-chercheurs et personnels d'appui. Il entend la préoccupation de **Mme OBLE** sur l'augmentation des tarifs mais en même temps l'Université doit diversifier ses ressources propres aussi pour avoir une politique sociale plus avantageuse.

Mme OBLE ajoute que dans ce cas-là il faut vraiment avoir une vraie stratégie sur la formation continue. Un bilan de compétences pour un salarié, cela peut coûter entre 2000 et 3000 euros. Ils financent à 800€. Tous les centres de formation se sont alignés à 800 € pour les demandeurs d'emploi. C'est le statut et le type de financement qui déterminent sur un marché concurrentiel le coût de la formation. Sur les TOEIC et les BULATS, les centres de formation sont montés à 8 000 euros. Pôle Emploi a dit que ce serait 3 000 €. La semaine suivante les centres de formations se sont alignés sur 3 000 €. Cela s'appelle la libre concurrence.

M. BIAIS répond que eux aussi ils ont une obligation sociale. Ils doivent essayer de pérenniser les personnels et essayer de multiplier les ressources propres. Ils le font en tenant compte du marché. Les tarifs ne sont pas déterminés au coût réel. Le travail sur les coûts complets est réalisé à des fins de connaissance interne. Au niveau de la politique tarifaire, ils sont bien sur une analyse du marché et de ce qu'il est raisonnable de faire.

Mme SAMI est d'accord sur le fait que l'Université pense à ses ressources. En même temps, elle pense qu'il faudrait faire une différence entre ceux qui payent. Quand on ne peut pas avoir au niveau de l'Université un certain nombre de personnes qui serait dans l'insertion en faisant des études, les chômeurs par exemple, on peut se poser la question sur le rôle social de l'Université qui a aussi un rôle de service public. Elle pense que ce rôle de service public, il faut aussi qu'il intervienne lorsqu'il s'agit de prendre en compte des situations difficiles de personnes qui pourraient se réinsérer en faisant des formations au niveau de l'Université. Elle n'a rien contre le fait d'avoir des tarifs élevés quand ce n'est pas la personne chômeuse qui paye. Elle tient absolument à ce rôle social et ce rôle de service public de l'Université qui doit tenir compte de ceux qui ne peuvent pas payer.

LE PRESIDENT répond qu'il est très attaché au rôle social de l'Université. Il prend l'exemple de la visite médicale des étudiants qui viennent du monde entier. Une décision sociale a été prise selon laquelle ce sont les universités qui doivent réaliser cette visite médicale. En termes de valeurs, **LE PRESIDENT** est d'accord. En termes de moyens, il ne l'est pas du tout. On demande beaucoup à l'Université, mais il y a des limites à l'exercice.

Mme OBLE répond que l'autre moyen est d'obtenir la possibilité qu'il y ait une prise en charge des formations universitaires soit par la Région, soit par Pôle emploi.

LE PRESIDENT est d'accord. La diversification qui été soulevée, c'est aussi ça.

LE PRESIDENT indique que **M. GENON** a donné procuration à **M. LABOUX** et **M. AFFILE** à **M. LUPI**.

Le Conseil d'Administration approuve avec 26 voix pour, 3 voix contre et 3 abstentions les tarifs détaillés dans le tableau joint en annexe.

POINT 13. RENDU-COMPTÉ DES CONVENTIONS, MARCHES ET CONTRATS SIGNÉS PAR LE PRÉSIDENT EN 2016

M. BERNOUSSI indique qu'il y a trois catégories de conventions :

- les conventions instruites par la Direction des Affaires Juridiques, les Composantes et les services communs ;
- les marchés publics ;
- les contrats de recherche.

Concernant la première catégorie, on constate une forte augmentation des conventions instruites par rapport à 2015 avec une légère stagnation des conventions qui sont instruites par la Direction des Affaires Juridiques.

Si l'on regarde la répartition par partenaire, les partenaires privés arrivent en premier lieu et les partenaires institutionnels en second.

Une partie importante des conventions concerne la formation et en particulier la formation continue.

Concernant les marchés publics, le montant total est de 15 millions d'euros. La Région des Pays de la Loire est celle qui bénéficie le plus des investissements et des marchés publics de l'Université : 1/3 des investissements et des marchés publics. Ces derniers bénéficient davantage aux PME.

Les contrats de recherche représentent 16 millions d'euros. Les domaines scientifiques ne bougent pas d'une année sur l'autre. Sciences et Technologie représente la moitié, suivi du secteur Biologie Sciences Médicales (32%) et de Lettres Langues Sciences Humaines et des Sociétés.

Mme BARON souligne qu'il y a un marché public qui a attiré son attention. Il s'agit du marché pour l'accompagnement au changement avec Plein Sens d'un montant de 360 000 €. Elle aurait aimé quelques précisions sur la prestation fournie.

M. BERNOUSSI répond que c'est une démarche qui a été présentée au Conseil d'Administration plusieurs fois et au sein de la CPCA.

Mme SAMI indique qu'elle s'est fait exactement la même remarque. Elle a vu les personnes de ce cabinet lorsqu'ils sont venus à la CPCA. La somme versée lui semble pharamineuse. Elle souhaite connaître les autres actions qu'ils ont pu réaliser.

M. BERNOUSSI souligne qu'il s'agit d'un marché pluriannuel, sur trois ans.

Mme SAMI répond que cela représente plus de 100 000 euros par an, ce qui est énorme. Elle souhaite connaître la prestation exacte.

LE PRÉSIDENT répond qu'il s'agit de l'accompagnement au changement dans toutes ses formes, l'accompagnement au changement sur le management, la gouvernance, la mise en place du projet NUN. Ce projet nécessite la mise en place d'outils.

Mme SAMI considère que si c'est eux qui ont piloté la façon de faire pour la NUN, on peut se poser des questions sur leur pertinence.

LE PRÉSIDENT précise qu'il y a deux choses différentes. Il y a l'accompagnement pour le dossier pour la science dans le cadre du PIA 2 et il y a l'accompagnement au changement. Ce sont deux choses différentes.

Pour des dossiers de cette ampleur, il est nécessaire d'être accompagné notamment sur la méthode, les groupes de travail, la gestion de projet. On ne peut pas se croire professionnel sur des domaines qui ne sont pas siens.

M. BIAIS ajoute qu'il y a également dans ce marché deux modalités d'accompagnement : une

modalité d'accompagnement sur l'équipe politique et les différentes instances et une modalité d'accompagnement de l'équipe administrative. Le dernier accompagnement en date proposé concerne le séminaire annuel des Directeurs de services centraux qui s'est tenu sur une journée et qui a été ouvert pour la première fois aux Secrétaires Généraux en charge d'une coordination de pôle. Un point complet sur les différents types d'accompagnement pourra être fait.

POINT 14. QUESTIONS DIVERSES

M. CARTRON souhaite revenir sur le PIA 3 qui a été évoqué précédemment. Il lui semble que dans les trois grands sujets du PIA 3, il y a le premier cycle et notamment le traitement adapté de l'hétérogénéité de la population étudiante au sein du premier cycle et la création de dispositifs favorisant des parcours plus individualisés et une meilleure préparation à la vie professionnelle. Il demande s'il y a un projet de tutorat qui pourrait être porté par l'Université.

LE PRESIDENT donne la parole à **M. EVAIN** qui est porteur du nouveau cursus à l'Université.

M. EVAIN indique qu'il y a un projet qui est porté. Ils ont commencé à rédiger un certain nombre de choses. Ils travaillent sur une notion de nouveau cursus. Quand on dit nouveau cursus, ce n'est pas rajouter un cursus à des cursus existants mais c'est reprendre l'existant et donc avoir une approche beaucoup plus systémique vis-à-vis de la réussite des étudiants. Il s'agit de transformer les cursus actuels avec plusieurs axes en termes de réflexion. La réflexion concerne principalement les licences. Il faut avoir un continuum de formation entre une licence dite générale qui prépare à la poursuite d'études et ce qui existe actuellement, les licences professionnelles. Il faut permettre à l'étudiant d'avoir un profil de sortie qui soit adapté et qui ne l'enferme pas non plus nécessairement dans une insertion. Même s'il y a une préparation à l'insertion, en déplaçant le curseur, ça permet toujours à l'étudiant de continuer.

Il y a une notion de développement des compétences avec la réflexion qui existe au niveau national sur la définition des blocs de compétences que l'on doit mettre en œuvre.

Il y a tout un volet que l'on appelle l'excellence sociale, sociétale et élitiste. On sait très bien ce qu'est l'excellence et l'élitisme, c'est la sélection. On prend les meilleurs et on les mène au doctorat si possible ou l'agrégation. Ce qu'ils souhaitent porter, c'est vraiment d'avoir aussi le volet social et sociétal, c'est-à-dire pas de sélection à l'entrée mais une orientation prescriptive. C'était dans le projet Next. C'est ça l'excellence sociale et sociétale, c'est-à-dire que l'on permet à chaque jeune, chaque apprenant d'aller au meilleur de lui-même, au meilleur de ce qu'il peut être. Le meilleur, ce n'est pas forcément un doctorat. C'est un peu un changement de paradigme parce qu'autrefois on avait des formations qui menaient soit au CAPES, soit au doctorat. Le reste, on ne s'en préoccupait pas trop. Il s'agit donc de permettre aux étudiants de prendre des trajectoires qui soient quand même assez souples et des trajectoires qui permettent à chaque niveau de les aider. Si un étudiant n'y arrive pas, on rentre dans une logique où on n'est plus dans du redoublement mais plutôt dans de l'accompagnement au fur et à mesure de cette trajectoire. C'est vraiment aider l'étudiant à chaque instant pour lui permettre de suivre ces trajectoires.

Il y a deux autres volets. On ne peut réaliser ceci que si on s'appuie sur du numérique. Autrement, au niveau des emplois du temps, de l'accompagnement des étudiants notamment on n'y arrivera pas. Il faut vraiment développer le numérique pour pouvoir s'appuyer sur des Unités d'Enseignement à distance pour de l'accompagnement, de la remise à niveau. Il y a également tout ce qui est passerelle et la formation tout au long de la vie. On n'est plus sur la formation continue ou la formation initiale, on est sur la formation tout au long de la vie qui intègre le tout.

Mme SAMI demande ce que cela signifie lorsque devant la somme il y a un signe moins.

M. BRIOLET répond qu'il s'agit bien d'une dépense. C'est une erreur.

Mme SAMI souhaite savoir ce que recouvre assistance à l'élaboration d'une stratégie d'information du patrimoine immobilier, pour 55 000 €.

M. BIAIS répond que c'est une assistance à maîtrise d'ouvrage fléchée sur la configuration d'un nouveau système d'information patrimoniale puisqu'aujourd'hui il faut refondre complètement les outils existants et se donner une stratégie. Comme la Direction du Système d'Information et du Numérique avait besoin d'un soutien, cette prestation a été prise.

Mme SAMI souligne que les administrateurs ont beaucoup de tableaux mais n'ont pas vraiment beaucoup d'informations. Quand les sommes sont conséquentes, elle pense que pour pouvoir se faire idée, il est important de connaître la raison d'être de la convention et de savoir ce qui a été fait au moins dans les grandes lignes.

M. BERNOUSSI répond qu'il se rappelle avoir déjà eu ce débat. Il s'agit de marchés publics. L'appel d'offre est affiché et diffusé.

Mme SAMI répond qu'elle ne regarde pas tout au long de l'année tous les marchés publics qui sont diffusés.

M. BIAIS indique que le cahier des charges de la prestation du cabinet Plein Sens peut être communiqué. C'est un marché sur trois ans, il faut donc diviser la somme par trois. Les principaux jalons et les réalisations peuvent également être communiqués.

M. CARTRON invite les membres du Conseil d'Administration mardi 11 avril à la tribune organisée par Interasso Nantes à destination des étudiants et des personnels concernant le programme en matière de jeunesse, éducation, enseignement supérieur et recherche des différents candidats à l'élection présidentielle. Elle se déroule de 17h30 à 20h30 à l'amphithéâtre E de la Faculté de Droit.

Mme SAMI demande par qui est animé le débat.

M. CHAGNEAU répond que ce sera un journaliste de TV Nantes qui a l'habitude d'animer des débats.

Mme SAMI demande qui sont les participants.

M. CHAGNEAU répond qu'ils n'ont à ce stade pas eu les réponses des 11 candidats. Les représentants de M. Fillon, M. Macron, Mme Artaud, M. Asselineau, M. Mélenchon, M. Hamon et Mme Le Pen seront présents.

LE PRESIDENT souligne qu'il est nécessaire de partager un peu les choses pour ces démarches dans le cadre de la campagne présidentielle. Il a reçu un courrier du Ministère rappelant la nécessité d'être sur la réserve. Il faut faire attention à ne pas être en dehors de la réglementation. **LE PRESIDENT** ne dit pas pour autant que l'on ne peut pas faire de débat.

Mme SAMI souligne que c'est exactement le sens de sa question au sujet des débatteurs.

M. CHAGNEAU précise que l'ensemble des candidats a été invité et relancé. Certains n'ont pas répondu : M. Lassalle et M. Dupont-Aignan.

LE PRESIDENT ajoute qu'il faut un lien avec le Cabinet pour vérifier la réglementation. C'est très strict. Il ne faudrait pas se trouver en porte à faux.

Mme OBLE pense que sur les nouveaux cursus le débat doit être ouvert parce que l'on est bien dans le cadre de la formation tout au long de la vie. L'objectif de la formation initiale comme la formation continue, pour la grande majorité des personnes, c'est bien de s'insérer sur le marché de l'emploi.

Elle avait demandé lors du dernier Conseil d'Administration si les personnalités extérieures pouvaient avoir accès aux documents liés à l'I-site, ne serait-ce qu'une synthèse. Cela leur permettrait d'avoir une meilleure idée des sujets et des thématiques de recherche même si elle a bien conscience qu'elle n'est ni personnel de recherche, ni personnel de l'Université.

Mme BARON indique qu'un collègue lui a demandé si l'Université avait réfléchi au dispositif qui a été mis en place par le Ministère de l'Environnement, l'indemnité kilométrique vélo. Par ailleurs, ils ont été interpellés par les personnels des BU qui ont été étonnés de voir sur le bilan d'Interasso que l'extension des horaires d'ouverture de la BU Droit à partir du 1^{er} septembre 2018, ouverte jusqu'à 21 heures en semaine et 18 heures le samedi, avait été une proposition d'Interasso adoptée. Ils tiennent à rappeler que l'ouverture plus large des bibliothèques fait partie d'une réflexion nationale, que l'Université est intégrée dans l'appel à projets Bibliothèques ouvertes grâce ou à cause de l'UBL. Ils savent qu'Interasso a présenté ses excuses à la Direction de la BU et au CHSCT. En revanche, sauf erreur de sa part, ce bilan a été enlevé du mur d'Interasso mais elle n'a pas vu d'erratum précisant que cette publication était fautive.

M. CARTRON répond qu'en effet, un tel document n'a pas été affiché.

Mme BARON considère que ce serait une bonne chose. Elle croit que la Directrice de la BU le leur a demandé.

M. CARTRON répond qu'il n'en a pas le souvenir. Il leur a été demandé le retrait de la publication et un mail d'excuses. C'est ce qui a été fait.

LE PRÉSIDENT lève la séance à 11H30.

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Olivier LABOUX

