



UNIVERSITÉ DE NANTES

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

SÉANCE DU VENDREDI 22 AVRIL 2016

PV N°389

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE EN
ASSEMBLEE PLENIERE DU 22 AVRIL 2016

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. Siégeait à ses côtés, M. Mohamed BERNOUSSI, 1^{er} Vice-président et Vice-président du Conseil d'Administration.

ETAIENT PRESENTS A L'OUVERTURE DE LA SEANCE : 30 MEMBRES

BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BELLIN Emilie	étudiante T.	FLCE
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	étudiant T.	UFR Médecine
CHENE Emmanuel	B	IEMN-IAE
DESMEDT Marianne	Pers. Ext.	INSERM
DRONNEAU Céline	BIATSS	ESPE Nantes
GENON Philippe	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
GOMEZ Léa	étudiante T.	UFR Langues
GRASSET Olivier	A	UFR Sciences et Techniques
GUEVEL Arnaud	A	UFR STAPS
ILLIONNET Thibaut	étudiant T.	UFR Droit et Sciences Politiques
JOLLIET Pascale	A	UFR Médecine
LABOUX Olivier	A	Président de l'Université de Nantes
LESTIEN Françoise	Pers. Ext.	CARENE
LUPI Cyril	B	UFR Sciences et Techniques
MENUET Philippe	BIATSS	UFR Droit et Sciences Politiques
MIRALLIE Camille	étudiante T.	UFR Sciences pharmaceutiques
MORERE Julie	B	IUT de Nantes
OLERON Philippe	Pers. Ext.	SIGMA Informatique
POUZAIN Yves	B	IUT de Nantes
SAMI Taklit	B	UFR Sciences et Techniques
TONNERRE Clotilde	BIATSS	IEMN-IAE
TOSTIVINT Xavier	Pers. Ext.	BEELINK SARL
TRICHET Valérie	B	UFR Médecine

AVAIENT DONNE PROCURATION : 3 MEMBRES

DANIEL Karine	Pers. Ext.	Nantes Métropole
FLEURY-BAHI Ghazlane	A	UFR Psychologie
JAOUEN Pascal	A	Polytech Nantes

ARRIVE EN COURS : 1 MEMBRE

DANIEL Karine	Pers. Ext.	Nantes Métropole
---------------	------------	------------------

ETAIT ABSENT : 1 MEMBRE

HOUEL Stéphanie	Pers. Ext.	Région des Pays de Loire
-----------------	------------	--------------------------

MEMBRES EN EXERCICE	PRESENTS A L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSES	ARRIVES EN COURS
34	30	3	1	1

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA SEANCE :

BEZAULT Valérie	Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
BIAIS Thierry	Directeur Général des Services
BRANCHEREAU Hervé	Directeur des Affaires Financières
BRIOLET Baptiste	Directeur des Affaires Juridiques
DEFOIS Serge	Directeur de Cabinet
DRUE Frédéric	Agent Comptable
EVAIN Michel	Directeur de l'UFR Sciences et Techniques
KEROUANTON J. Louis	Vice-président du Patrimoine Immobilier
PENISSON Stéphanie	Responsable de la Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
TEXIER Stéphanie	Directrice Générale Adjointe des Services
VADE Corinne	Secrétaire générale adjointe – Rectorat de Nantes

1. Approbation des procès-verbaux des Conseils d'Administration des 26 février 2016, 21 mars 2016 et 31 mars 2016

2. Informations générales

AFFAIRES INSTITUTIONNELLES

3. Election du Bureau sur proposition du Président de l'Université

4. Délégation de compétences du Conseil d'Administration au Président de l'Université

5. Approbation des conventions signées entre le 1^{er} et le 22 avril 2016

6. Elections de représentants du Conseil d'Administration dans les commissions et services généraux et communs de l'Université :

6.1. Commission Permanente du Conseil d'Administration

6.2. Conseil du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)

6.3. Commission FSDIE

6.4. Comité de pilotage du Schéma Directeur du Numérique

6.5. Conseil Universitaire des Relations Internationales

7. Approbation de modifications des statuts de l'UFR Sciences et Techniques

RESSOURCES HUMAINES

8. Approbation du Bilan social 2014 (après avis du CTE)

9. Régime indemnitaire des personnels BIATSS :

9.1. Approbation de la mise à jour des barèmes et de la liste des fonctions ouvrant droit au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) (après avis du CTE)

9.2. Approbation de la liste des fonctions ouvrant droit à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) - actualisation (après avis du CTE)

10. Approbation de la mise en place de contrats d'apprentissage à compter du 1^{er} septembre 2016 (après avis du CTE)

11. Approbation de l'accueil de services civiques à l'Université de Nantes (après avis du CTE)

12. Approbation de la publication d'un poste de Professeur des Universités pour l'UFR de Droit et Sciences Politiques, au 1^{er} septembre 2016

AFFAIRES FINANCIERES

13. Approbation de tarifs, dons et subventions

14. Questions diverses

LE PRÉSIDENT ouvre la séance à 8 heures.

POINT 1 : APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES 26 FEVRIER 2016, 21 MARS 2016 ET 31 MARS 2016

En l'absence de remarques, **LE PRÉSIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 33 voix pour, les procès-verbaux des Conseils d'Administration des 26 février 2016, 21 mars 2016 et 31 mars 2016.

POINT 2 : INFORMATIONS GÉNÉRALES

(Reporté)

POINT 3 : ELECTION DU BUREAU SUR PROPOSITION DU PRESIDENT DE L'UNIVERSITE

LE PRESIDENT précise que le Bureau représente l'exécutif. Ce sont les Vice-présidents et les Conseillers. Avant de présenter la composition de l'équipe, il souhaite informer sur l'architecture de cet organe exécutif.

Il précise que pour les Vice-présidences, il s'agit de la même équipe avec deux changements : la Vice-présidence Culture, avec **MME PAILLER** qui a souhaité arrêter et la Vice-présidence étudiante qui procède d'un vote de la Commission Formation et Vie Universitaire, qui interviendra le 28 avril. Il précise que chaque conseiller sera sous la coupe d'un Vice-président. Il y a des changements prévus et notamment la mise en place d'intérim. Il prend l'exemple du Conseiller Sport qui a souhaité arrêter, à remplacer, ou encore celui du Conseiller La Roche sur Yon, qui nécessite de revoir l'organisation du mandat, puisque l'actuel conseiller conjugait la direction du Centre Universitaire Départemental et le poste de conseiller. **M.GILBERT** reste Directeur du CUD. Ce sera le Premier Vice-président qui assurera ces deux intérim, pour marquer aussi politiquement l'importance du site. Sous la coupe du Vice-président Formation et vie universitaire, il y a le Conseiller Transition pédagogique, et là il faut prendre le temps de trouver la bonne personne avec des compétences assez rares et qui sont demandées partout dans les établissements. Il y a aussi le Conseiller Vie Universitaire qui est un étudiant de la Faculté de Langues et Cultures Etrangères. Sous la coupe du Vice-président Recherche, l'organisation antérieure des différents Conseillers perdure.

Les représentants du Cabinet et de la Direction Générale des Services Sont aussi présents au sein du Bureau, qui se réunit chaque mercredi matin en formation plénière.

Il présente en détails les Vice-présidents et les Conseillers et souhaite souligner que les Vice-présidents ont tous souhaité reconduire leur mission et poursuivre les fonctions.

Il propose à l'approbation l'équipe avec laquelle il souhaite travailler. Depuis 2012, il n'y a eu que neuf changements, ce qui montre aussi que c'est une équipe qui vit, avec certains qui sont accompagnés dans leurs projets, d'autres qui souhaitent rebondir sur d'autres missions. La notion d'équipe et de vitalité fait que chacun s'y retrouve et que cet esprit d'équipe la rend solidaire et déterminée.

MME SAMI s'interroge sur le fait qu'il y ait un Conseiller Santé et un Conseiller Recherche en Santé. **LE PRESIDENT** souligne que les objectifs ne sont pas les mêmes. Les Conseillers Recherche qu'ils soient en LLSHS, en Sciences, ont un travail de préparation de la Commission de la Recherche, un travail d'instruction des dossiers notamment et un travail de lien avec le terrain, ce qui n'est pas le cas du Conseiller Santé qui va plutôt accompagner sur les grands projets, comme les projets d'avenir ou l'île de Nantes.

En l'absence d'autres remarques, **LE PRÉSIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration élit avec 27 voix pour et 6 abstentions, le Bureau :

Les Vice-présidents :

- **M. DOMINIQUE AVERTY, Vice-président Formation et Vie Universitaire**

- M. NOEL BARBU, Vice-président Développement et Partenariats économiques – Affaires Financières
- M. FREDERIC BENHAMOU, Vice-président Recherche
- M. MOHAMED BERNOUSSI, 1er Vice-président, Vice-président du Conseil d'Administration
- MME EMMANUELLE BOUSQUET, Vice-présidente Culture
- M. THIERRY BROUSSE, Vice-président Valorisation – Transfert
- M. PAUL FATTAL, Vice-président Qualité et Développement Durable
- M. JEAN LOUIS KEROUANTON, Vice-président Patrimoine Immobilier
- MME FRANCOISE LE FICHANT, Vice-présidente Ressources Humaines et Dialogue Social
- MME GWENAELE PROUTIERE-MAULION, Vice-présidente Affaires Européennes et Relations Internationales
- M. FRANCKY TRICHET, Vice-président aux ressources numériques

Les Conseillers :

- MME MARIE ODILE BELLEIL, Conseillère Environnement social au Travail
- M. CHRISTOPHE BERTHON, Conseiller Recherche Sciences et Techniques
- MME MARIE BLAIN, Conseillère Université-Lycées
- M. SAMUEL BRANCHU, Conseiller Orientation et Insertion
- MME GHOZLANE FLEURY-BAHI, Conseillère Recherche Sciences Humaines et Sociales
- M. FREDERIC JACQUEMIN, Conseiller Saint Nazaire
- M. ANTOINE MAGNAN, Conseiller Santé
- MME PATRICIA LEMARCHAND, Conseiller Recherche en Santé
- MME CORINNE MIRAL, Conseillère Ecoles Doctorales
- M. LEEVAN THIEBAULT, Conseiller Vie universitaire.

POINT 4 : DELEGATION DE COMPETENCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU PRESIDENT DE L'UNIVERSITE

LE PRESIDENT précise que la délégation de compétences intéresse différents points notamment la faculté d'engager l'Université en justice, d'approuver les contrats et conventions, de prendre des décisions budgétaires, dans des limites fixées par le Conseil d'Administration, d'assurer la gestion courante du patrimoine universitaire (baux et location d'immeubles, modifications non substantielles de programmations immobilières). Il informe que les compétences sont les mêmes que celles en vigueur auparavant. En 2012, il y avait eu des interrogations sur le fait de déléguer les conventions. Il souligne qu'il y a eu un recensement d'environ 800 conventions. Il était illusoire de les faire passer toutes devant le Conseil, ne serait-ce que d'un point de vue fonctionnel et temporel.

MME SAMI s'interroge sur l'absence de précision sur le contrat avec la Région et Nantes Métropole. Il lui semble qu'il y avait aussi cette exception-là dans la précédente délégation. **LE PRESIDENT** souligne que cette exception n'y était pas. **M. BRIOLET** confirme et explique qu'il s'agissait des conventions d'exécution du CPER ou toute contractualisation équivalente, dans l'exception prévue en 2013. Il s'agissait de conventions en matière de Recherche, pour lesquelles et notamment pour des raisons de simplification, il a été considéré qu'il était plus facile de les déléguer au **PRESIDENT**.

MME SAMI souhaite revenir sur le plafond pour l'attribution de subventions, supérieures à 100.000€. La limite est un peu forte. **M. BRIOLET** explique qu'il s'agit d'une proposition. Il y avait un montant de 45.000€ dans la précédente délégation, qui est relevé cette fois pour donner plus de souplesse aux services. **MME SAMI** explique qu'il est difficile de se rendre compte du nombre de subventions qui sont de cet ordre-là.

En l'absence d'autres interventions, **LE PRESIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 33 voix pour, la délégation de compétences du Conseil d'Administration au Président de l'Université telle que prévue dans la délibération.

POINT 5 : APPROBATION DES CONVENTIONS SIGNEES ENTRE LE 1ER ET LE 22 AVRIL 2016

M.BERNOUSSI explique, en application de ce qui vient d'être voté par le Conseil d'Administration, qu'entre le moment de son élection le 1^{er} avril et le 22 avril, **LE PRÉSIDENT** a signé 22 conventions. Il s'agit pour les administrateurs de les approuver.

En l'absence d'interventions, **LE PRÉSIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 33 voix pour, les conventions signées entre le 1^{er} et le 22 avril 2016 dont la liste sera jointe à la délibération.

POINT 6 : ELECTIONS DE REPRESENTANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DANS LES COMMISSIONS ET SERVICES GENERAUX ET COMMUNS DE L'UNIVERSITE

LE PRÉSIDENT explique qu'il s'agit de la mise en place institutionnelle d'un certain nombre de commissions. **M.BERNOUSSI** souligne que ces commissions sont soit étroitement liées au Conseil d'Administration et il s'agit d'y élire des représentants.

POINT 6.1 : ELECTIONS DE REPRESENTANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A LA COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

M.BERNOUSSI explique que la Commission Permanente du Conseil d'Administration a pour rôle de préparer les Conseils d'Administration. Traditionnellement elle se réunit dix jours avant le Conseil, le mardi après-midi. Dans cette commission, il y a 4 représentants du collège A, 4 du collège B, 3 du collège BIATSS, 2 du collège des usagers et 1 personnalité extérieure.

Les candidatures reçues pour le collège A sont celles de **M. GRASSET, MME BERNAULT** et **M. GUEVEL**. **M.CARBONI** souhaite se porter candidat pour le rang A, afin de représenter les professeurs de Universités qui sont particulièrement attentifs au dialogue social au sein de l'Etablissement.

Les candidatures reçues pour le collège B sont celles de **MME BOUSQUET, M. LUPI, MME TRICHET. MME SAMI** se présente, précisant que les discussions dans cette commission sont très intéressantes.

Les candidatures reçues pour le collège BIATSS sont celles de **M. BROCHARD** et **MME TONNERRE. MME BARON** présente sa candidature.

Les candidatures reçues pour le collège Etudiants sont celles de **M. CARTRON** et **M.CHAGNEAU. MME BELLIN** se porte candidate car, selon elle, il n'y a toujours pas de syndicaliste étudiant dans toute cette équipe. Elle estime qu'il est important d'avoir un regard un peu différent pour préparer tous les Conseils d'administration.

La seule candidature reçue pour le collège des personnalités extérieures est celle de **M.GENON**.

LE PRÉSIDENT proclame l'élection au premier tour, de **M. GRASSET, MME BERNAULT, M. GUEVEL** et **M.CARBONI** représentants des enseignants de rang A du Conseil d'Administration à la Commission Permanente du Conseil d'Administration.

Nombre de présents ou de représentés : 33 ;

Abstention : 0 ;

30 : voix pour M. Olivier GRASSET

30 : voix pour MME Carine BERNAULT

30 : voix pour M. Arnaud GUEVEL

26 : voix pour M. Pierre CARBONI

LE PRÉSIDENT proclame l'élection au premier tour de **MME BOUSQUET, M. LUPI, MME TRICHET** et **MME SAMI** représentants des enseignants de rang B du Conseil d'Administration à la Commission Permanente du Conseil d'Administration.

Nombre de présents ou de représentés : 33 ;

Abstention : 0 ;

30 : voix pour MME Emmanuelle BOUSQUET

30 : voix pour M. Cyril LUPI

30 : voix pour MME Valérie TRICHET

28 : voix pour MME Taklit SAMI

LE PRESIDENT proclame l'élection au premier tour de **M. BROCHARD, MME TONNERRE** et **MME BARON** représentants des personnels BIATSS du Conseil d'Administration à la Commission Permanente du Conseil d'Administration.

Nombre de présents ou de représentés : 33 ;
Abstention : 0 ;
30 : voix pour M. Cyrille BROCHARD
30 : voix pour MME Clotilde TONNERRE
28 : voix pour MME Marie Hélène BARON

LE PRESIDENT proclame l'élection au premier tour de **M. CARTRON** et **M.CHAGNEAU** représentants des étudiants du Conseil d'Administration à la Commission Permanente du Conseil d'Administration.

Nombre de présents ou de représentés : 33 ;
Abstention : 0 ;
28 : voix pour M. Paul CARTRON
26 : voix pour M. Corentin CHAGNEAU
8 : voix pour MME Emilie BELLIN

LE PRESIDENT proclame l'élection au premier tour de **M.GENON** représentant des personnalités extérieures du Conseil d'Administration à la Commission Permanente du Conseil d'Administration.

Nombre de présents ou de représentés : 33 ;
Abstention : 0 ;
Blancs/nuls : 1
32 : voix pour M. Jean-Philippe GENON

POINT 6.2 : ELECTIONS DE REPRESENTANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU CONSEIL DU SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES

M.BERNOUSSI rappelle que ce service offre un certain nombre de cours de sport à la fois pour les étudiants et le personnel de l'Université. Ce service est dirigé par un directeur assisté d'un conseil. Dans ce conseil, il y a des représentants de l'Etablissement et deux représentants du Conseil d'Administration, un pour le collège des enseignants et un pour le collège BIATSS.

La candidature reçue pour le collège des enseignants est celle de **MME MORERE**.

La candidature reçue pour le collège des BIATSS est celle de **M. BRUNAT**.

LE PRESIDENT proclame l'élection au premier tour, de **MME MORERE**, représentante des enseignants du Conseil d'Administration au Conseil du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives.

Nombre de présents ou de représentés : 33 ;
Abstention : 0 ;
Blancs/nuls : 2
30 : voix pour MME Julie MORERE

LE PRESIDENT proclame l'élection au premier tour, de **M.BRUNAT** représentant des personnels BIATSS du Conseil d'Administration au Conseil du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives.

Nombre de présents ou de représentés : 33 ;
Abstention : 0 ;
Blancs/nuls : 2 ;
31 : voix pour M. Stéphane BRUNAT

POINT 6.3 : ELECTIONS DE REPRESENTANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A LA COMMISSION FSDIE

M.BERNOUSSI rappelle que le Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives étudiantes (FSDIE) fonctionne avec une partie des frais d'inscription, environ 16€ par étudiant. Il est réparti en trois grands volets. Le volet solidarité est délégué au CROUS, et est réparti par les

assistantes sociales du CROUS aux étudiants en difficulté, qui ont sollicité une aide ponctuelle, pour environ 40.000€. Le reste est destiné aux initiatives étudiantes, en deux grandes enveloppes : une enveloppe décentralisée attribuée aux Composantes, qui permet à chaque conseil de Composante d'encourager les initiatives étudiantes. Une initiative étudiante est un projet culturel ou sportif porté par les étudiants qui ne doit pas être noté, et ne doit pas rentrer dans un projet d'étude ou dans un stage. Le fonds décentralisé concerne les étudiants de la Composante concernée. L'enveloppe centralisée concerne tous les étudiants de l'Université. Le fonds centralisé se répartit en deux enveloppes dont l'une partie est conventionnelle, avec le soutien de façon récurrente de l'établissement à un certain nombre d'associations étudiantes. Le Conseil d'Administration le voit chaque année au moment de la définition de la répartition. L'autre enveloppe concerne les initiatives étudiantes qui émanent de toute l'Université et donc d'étudiants de différentes Composantes qui peuvent monter un projet. Pour cette dernière enveloppe, il y a une Commission centrale présidée par le Vice-président étudiant qui sera prochainement élu avec le soutien de la Direction de la Vie Etudiante, qui se réunit deux à trois fois par an pour répartir ce fonds. Dans cette Commission, sont élus deux représentants étudiants du Conseil d'Administration.

La candidature reçue est celle de **MME GOMEZ**.

MME BELLIN présente sa candidature en séance. Elle précise qu'elle était déjà élue au sein de cette Commission et qu'elle y a apprécié le travail qui y est fait en amont, ainsi que les débats qui y sont très intéressants. Elle précise que l'UNEF est très attachée à ce FSDIE, notamment pour la partie solidarité mais aussi pour les événements culturels qui peuvent se faire et qui font vivre le campus nantais.

M.ILLIONNET se porte également candidat pour cette Commission compte tenu de l'importance qu'elle a pour les initiatives et les associations qui peuvent en bénéficier.

LE PRESIDENT proclame l'élection au premier tour, de **MME GOMEZ** représentante des étudiants du Conseil d'Administration à la Commission du Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Etudiantes (FSDIE).

Nombre de présents ou de représentés : 33 ;

Abstention : 0 ;

27 : voix pour MME Léa GOMEZ

15 : voix pour MME Emilie BELLIN

15 : voix pour M. Thibault ILLIONNET

Les administrateurs procèdent à un second tour pour ce scrutin.

LE PRESIDENT proclame l'élection au second tour, de **MME BELLIN** représentante des étudiants du Conseil d'Administration à la Commission du Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives étudiantes (FSDIE).

Nombre de présents ou de représentés : 33 ;

Abstention : 0 ;

28 : voix pour MME Emilie BELLIN

5 : voix pour M. Thibault ILLIONNET

POINT 6.4 : ELECTIONS DE REPRESENTANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU COMITE DE PILOTAGE DU SCHEMA DIRECTEUR DU NUMERIQUE

M.BERNOUSSI rappelle que le Conseil d'Administration de l'Université a approuvé pour la première fois un Schéma Directeur du Numérique qui se décline de façon pluriannuelle sur les investissements et les projets prioritaires. Ce Schéma est disponible pour tous les administrateurs sur l'intranet. Il apporte une vision pluriannuelle sur les engagements de l'Université et les équipements qu'elle doit avoir. Ce Schéma est piloté par deux comités de pilotage, un restreint qui traduit et met en œuvre les prérogatives et les suggestions du comité élargi. Le comité plénier comporte deux représentants des membres élus du Conseil d'Administration. Il n'y a pas de collègues.

M.BROCHARD et **M.CHENE** sont candidats.

M.MENUET se porte candidat en séance.

M.POUZAINT soutient la candidature de **M.MENUET** qui est intéressante à plus d'un titre. Il était déjà élu dans ce Comité. Compte tenu de ses fonctions, il a un avis pertinent sur le Schéma

Directeur. Il s'agit non pas d'une candidature individuelle mais d'une candidature de l'Intersyndicale Ensemble. Le développement du Schéma du Numérique impacte forcément les conditions de travail, et il estime important que l'ensemble de toutes les actions qui vont être menées de la pédagogie à la Recherche et au transfert, soit analysé. Il invite les administrateurs à prendre une responsabilité politique et à voter pour **M.MENUET**.

M.CHENE précise qu'il se porte candidat sur ce Comité car il travaille beaucoup sur l'aspect numérique, notamment sur un DU dessin sur les objets connectés, en particulier, et sur l'innovation pédagogique en général. Il espère apporter des éléments pertinents dans ce Schéma.

M.BROCHARD précise qu'il se porte à nouveau candidat à ce Comité, il en faisait partie lors de la précédente mandature. C'est un Comité important et il a œuvré lors du dernier mandat, pour qu'il soit réactivé. Il avait poussé fortement le Conseil d'Administration pour la mise en place du Schéma Directeur du Numérique. Il souhaite donc continuer à suivre les débats.

M.MENUET précise que le Schéma Directeur Numérique représente beaucoup de prises de décisions qui auront une influence importante sur la vie des personnels et des usagers. Le regard des représentants des personnels a son importance.

LE PRESIDENT proclame l'élection au premier tour de **M. CHENE et M. BROCHARD** représentants du Conseil d'Administration au Comité de Pilotage du Schéma Directeur du Numérique.

Nombre de présents ou de représentés : 33 ;

Abstention : 0 ;

26 : voix pour M. Emmanuel CHENE

26 : voix pour M. Cyrille BROCHARD

9 : voix pour M. Philippe MENUET

POINT 6.5 : ELECTIONS DE REPRESENTANTS DES PERSONNELS BIATSS AU CONSEIL UNIVERSITAIRE DES RELATIONS INTERNATIONALES

M.BERNOUSSI présente le dernier scrutin, avec le Conseil Universitaire des Relations Internationales (CURI). Il précise que traditionnellement dans les Universités, il y a trois conseils centraux : le Conseil d'Administration, la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire et la Commission de la Recherche. L'Université de Nantes, depuis longtemps, a fait le choix d'un axe stratégique « relations internationales » et a installé un conseil qui est dans les Statuts, le Conseil Universitaire des Relations Internationales. Ce Conseil est consultatif et a pour rôle d'apporter un certain nombre de propositions sur les différentes orientations dans le domaine des relations et des affaires européennes. Ce conseil est constitué de représentants de Composantes, d'élus étudiants, et de trois représentants des personnels BIATSS. La complexité de ce scrutin repose sur le fait que les éligibles sont tous les personnels BIATSS de l'Université de Nantes. Il y a eu un appel à candidature envoyé à tous les personnels BIATSS. Il y a eu 10 candidatures : **MME JAFFRAIN, MME MORE, MME RINEAU, MME PERONNE, MME STASAIID, MME FOUCAT, MME OBE, M. FERNANDEZ, M. BUREL et MME RACINE.**

M.GUEVEL précise que les élus de la liste U2020 soutiennent les candidatures de **MME JAFFRAIN, MME MORE et MME RINEAU**. Deux de ces collègues ont déjà eu l'expérience d'un premier mandat.

MME SAMI informe que la liste intersyndicale Ensemble soutient la candidature de **MME PERONNE**. Il s'agit d'une assistante sociale qui s'occupe de beaucoup d'étudiants étrangers qui arrivent sur Nantes avec des problématiques spécifiques. Elle s'occupe aussi des étudiants en mobilité sortante Erasmus. Sa participation au CURI pourrait être importante pour les étudiants entre autres.

MME DRONNEAU signale que l'UNSA soutient **MME MORE**, qui a déjà participé au CURI.

LE PRESIDENT souligne que la représentation est ouverte avec l'ensemble des sensibilités de ce Conseil.

LE PRESIDENT proclame l'élection au premier tour de **MME JAFFRAIN, MME MORE et MME RINEAU** représentantes des personnels BIATSS au Conseil Universitaire des Relations Internationales (CURI).

Nombre de présents ou de représentés : 33 ;

Abstention : 0 ;

Blancs/ nuls : 1

- 27 : voix pour MME Hélène JAFFRAIN
- 26 : voix pour MME Nelly MORE
- 25 : voix pour MME Chantal RINEAU
- 6 : voix pour MME Marie Agathe PERONNE
- 4 : voix pour MME Hayat STASAIID
- 2 : voix pour MME Christine FOUCAT
- 1 : voix pour MME Sabine OBE
- 1 : voix pour M. Vincent FERNANDEZ
- 0 : voix pour M. Thomas BUREL
- 0 : voix pour MME Valérie RACINE

POINT 7 : APPROBATION DE MODIFICATIONS DES STATUTS DE L'UFR SCIENCES ET TECHNIQUES

M.BERNOUSSI informe les nouveaux administrateurs que les modifications des statuts des Composantes au sein du Conseil d'Administration est un point assez récurrent. Chaque Composante ou service commun a des statuts propres avec des instances propres, consultatives ou décisionnelles. Les statuts comme ceux de l'Université évoluent en fonction des textes législatifs ou de l'évolution propre de la Composante. Quand les statuts d'une Composante doivent être modifiés, il y a une démarche collective qui permet de les changer avant de les passer dans les instances décisionnelles classiquement le Conseil de Gestion ou le Conseil d'UFR qui votent ces statuts. Enfin, ils sont transmis au Conseil d'Administration de l'Université qui est l'instance décisionnelle in fine et qui valide les statuts.

Il s'agit de modifications des statuts de l'UFR Sciences et Technique qui avaient été modifiés pour la dernière fois il y a 4 ans. Or depuis 4 ans, il y a de nouvelles règles, de nouveaux sigles, de nouvelles orientations qui ont évoluées comme la loi du 22 juillet 2013. Il y a eu un travail de refonte des statuts, en commençant par définir des missions et des valeurs à l'image des Statuts de l'Université qui ont été approuvés en 2014. Il y a aussi un équilibrage entre les rôles du Conseil Pédagogique et du Conseil Scientifique ainsi qu'un nettoyage des sigles notamment. Il y a aussi un travail au niveau de la parité et des listes électorales où les règles ont changé.

Les modifications sont assez importantes. Elles ont été approuvées à l'unanimité par le Conseil de gestion de la Faculté des Sciences.

MME DRONNEAU revient sur l'article 4. Il faut remplacer le terme de « Responsable Administratif » par celui de « Secrétaire Général ».

M.GRASSET s'interroge sur l'article 9 et sur l'ajout qui a été fait. Il lui semble qu'il y a un problème de compréhension sur la forme. **LE PRESIDENT** propose de séparer la phrase en deux pour plus de compréhension. Il précise qu'au sein du Conseil d'Administration, les Directeurs de Composantes sont invités permanents. Ils ne s'expriment pas sauf si il leur donne la parole. **LE PRESIDENT** donne la parole au Doyen de l'UFR de Sciences et Technique. **M.EVAIN** remercie **LE PRESIDENT** et confirme que la phrase sera « il élabore et propose des éléments du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens établis avec l'Université ». **M.GRASSET** revient sur les articles 18 et 23, avec les compétences du Conseil Scientifique et du Conseil des Enseignements qui sont élargies. Il souhaiterait connaître la façon dont cela fonctionne dans les autres Composantes. **LE PRESIDENT** souligne que les modifications des statuts des Composantes ont lieu très souvent avec des choses protéiformes. L'idée est de dire que les modifications de statuts seront passées à un certain moment. Ensuite il faut un corpus commun partagé pour que les représentants des étudiants soient toujours dans les conseils pédagogiques par exemple. Il explique qu'une procédure va être mise en place à la rentrée prochaine, avec une réflexion globale sur les statuts qui restent différents mais avec un fond commun.

MME TRICHET s'interroge sur les départements qui sont appelés à être représentés. Il n'y a aucun ordre d'idée du nombre de départements dans les statuts. Un minimum et un maximum permettraient d'avoir une idée du nombre de représentants. **M.BERNOUSSI** explique que ce point est renvoyé au règlement intérieur dans l'article 6.2. **MME TRICHET** tient à saluer l'effort de mise à jour et l'insertion de toutes les valeurs très fortes de l'Université et de l'engagement social de l'établissement auprès de ses étudiants. **MME SAMI** explique que le nombre de département est bien défini et clair. De ce fait il n'y a pas lieu de les citer dans les statuts.

MME SAMI revient sur l'article 18. Au niveau de l'UFR Sciences et Techniques ce qui s'est fait petit à petit depuis un certain temps, c'est qu'il y avait un Conseil Scientifique avec le Conseil de ges-

tion qui intervenait dans certains points concernant les recrutements par exemple. Petit à petit, l'UFR s'est calée sur ce qui se passe au sein de l'Université où la Commission de la Formation a aussi son importance. Le Conseil des études donne une importance à la partie pédagogie. Tout ceci devient beaucoup plus cohérent.

M.GUEVEL salue le travail réalisé. Pour autant, il est à son sens nécessaire que tous ces statuts de Composantes soient alignés. On s'aperçoit à la lecture des statuts des 21 Composantes, que d'une Composante à une autre, la terminologie change, le périmètre de compétences des conseils change. Les processus d'élections changent aussi. Il faut tout uniformiser car il n'y a pas de logique à ce que les UFR aient des statuts à ce point différents. Entre l'UFR STAPS et l'UFR Sciences, les terminologies ne sont pas les mêmes. Il faudrait standardiser tout cela ce qui serait mieux pour la communauté mais aussi vis-à-vis de l'extérieur.

En l'absence d'autres interventions, **LE PRÉSIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration approuve avec 32 voix pour et 1 abstention, les modifications des Statuts de l'UFR Sciences et Techniques.

POINT 8 : APPROBATION DU BILAN SOCIAL 2014 (APRES AVIS DU CTE)

MME LE FICHANT présente le bilan social de l'Etablissement. Il s'agit d'un moment important, car il fait état d'une photographie de l'Université à un moment T, qui permet d'en tirer des éléments de connaissances et d'informations et de stratégie ultérieure. Elle souligne que le bilan social 2014 est en léger retard, d'autant que prochainement il y en aura un autre, en septembre 2016. A l'attention des nouveaux administrateurs, elle explique qu'il y a des retards depuis de nombreuses années sur les bilans sociaux, retards qui ont été petit à petit rattrapés. S'y sont ajoutés des retards liés au changement de système d'information ressources humaines. Les modalités d'interrogation du système RH sont différentes, ce qui a occasionné des difficultés supplémentaires aux services. Les conclusions du bilan social 2014 ont amené à mettre en place de nouvelles choses pour le bilan social 2015.

Elle présente des focus sur certains éléments d'information dont les chiffres sont issus du document.

S'agissant de l'évolution des effectifs globaux sur trois ans, il y a 55 personnels supplémentaires en 2014 par rapport à 2013. Cette augmentation s'explique en grande partie par le recours aux personnels contractuels. C'est ce qui a amené l'établissement à rédiger en 2015 la Charte de Gestion des Personnels Contractuels qui viennent en soutien des titulaires.

La répartition BIATSS – Enseignants titulaires qui fait la part plus importante aux enseignants-chercheurs, est classique et se retrouve dans les universités en général. Les personnels administratifs et techniques sont en soutien de leur mission.

Elle s'attache à un focus sur l'évolution des effectifs BIATSS sur 3 ans. On constate que cette évolution fait apparaître un accroissement de 16 personnels BIATSS par rapport à 2012, sur les catégories A et B. Ceci montre une pyramide des corps qui n'est pas celle qui devrait être idéalement positionnée dans l'Etablissement. En 2012, la pyramide correspondait plus à la norme, avec des catégories C, personnels d'exécution en nombre plus important, des catégories B, intermédiaires de contrôle, de gestion, de rédaction mais qui peuvent aussi avoir un rôle moyen d'encadrement en nombre moyen et des catégories A en nombre plus restreint. En 2014, il y a plus de catégorie A que de catégorie B. Il faut y voir la résultante et le succès des concours dits Loi Sauvadet, qui ont profité davantage à des contractuels catégorie A. Il y avait plus de contractuels catégorie A qui répondaient aux conditions de ces concours, et ont donc été titularisés dans cette catégorie, ce qui explique effectivement la différence. Le corps intermédiaire et si précieux des catégories B ne doit pas rester dans cet entre-deux et en nombre inférieur par rapport aux catégories A.

Sur l'évolution des effectifs enseignants titulaires, il faut constater qu'il y a des effectifs similaires entre 2013 et 2014 avec des variations entre les corps. Le Plan de Retour à l'Equilibre Budgétaire a produit des effets auxquels elle se dit très attentive, notamment sur le recrutement des Professeurs et des Maîtres de Conférences. La seule catégorie qui a augmenté tout en n'étant pas au niveau de 2014, ce sont les enseignants du second degré, les PRAG et PRCE. Elle précise que ces chiffres comptabilisent les personnes en détachement, en disponibilité et en congé parental, c'est-à-dire des personnes qui ne sont pas en activité à l'Université mais qui font toujours partie de la masse salariale.

Elle montre ensuite une courbe de CDI en augmentation. L'explication logique et légitime repose sur le fait que l'Etablissement a décidé de prolonger le mécanisme de CDIisation permis par la Loi Sauvadet, en allant même au-delà de la durée initialement prévue par le législateur. La courbe des concours réservés montre un fléchissement dû au fait que petit à petit, le nombre de personnes qui peuvent répondre aux exigences des titularisations Sauvadet, sont en diminution. Elle précise que le dispositif Sauvadet va peut-être être prolongé.

Le recrutement des personnels féminins est en nette progression. Il y a aujourd'hui à l'Université une population féminine plus importante que la population masculine. **MME LE FICHANT** tient à minimiser ce satisfecit car il apparaît des résurgences anciennes subsistent. La population féminine s'est accrue dans des corps traditionnellement un peu plus féminisant, le second degré et les personnels administratifs notamment, et dans une moindre mesure les Maîtres de Conférences. Dans les corps de haut niveau, les femmes sont un peu moins présentes. Il y a des éléments dans ce bilan social qui doivent alerter. Elle insiste sur l'importance de ces bilans et de ces chiffres qui font apparaître des choses qu'on aurait tendance à oublier. Elle souhaite en tirer profit. Elle souligne que sur le plan des ATER, particulièrement, les ATER féminins ont été beaucoup moins recrutées que les ATER masculins.

S'agissant de l'évolution des taux de promotion, elle rappelle le pourcentage de promus, tous corps confondus, de 23%. Chez les enseignants-chercheurs, 51 % des femmes obtiennent une promotion contre 45% chez les hommes. Ceci s'explique par le nombre plus élevé d'hommes, et la probabilité d'obtenir une promotion qui s'en trouve donc réduite. La proportion pour les enseignants du second degré est nettement moins élevée. Actuellement, le Ministère s'interroge sur ces taux de promotion qui sont nationalement peu élevés et a diligenté une enquête IGAENER que l'Etablissement a reçu. S'agissant des personnels administratifs et techniques, toutes catégories confondues, 37% des candidats ont obtenu un avancement de grade.

S'agissant du taux d'absentéisme sur quatre années, il faut voir une augmentation du taux pour toutes les catégories avec un taux chez les BIATSS qui après s'être amélioré, revient au niveau de 2011. L'accroissement qui a pu être noté sur les personnels contractuels, a amené à s'interroger sur cet absentéisme. Il peut être dû à un stress légitimé par leur statut de précaire. Ceci a aussi amené l'Etablissement à institutionnalisé la Charte de Gestion des agents contractuels qui permet de les déprécariser et leur offrir une certaine visibilité sur leur parcours professionnel.

MME LE FICHANT tient à remercier les services pour le travail accompli. Le recueil des données effectué par **MME LARTAULT** est un travail considérable.

MME BARON souligne qu'elle a lu le bilan social avec attention, avec une présentation relativement agréable malgré le sujet qui n'est pas toujours facile. Elle fait remarquer que la filière n'est pas celle des « Bibliothèques et des musées », mais juste celle des « Bibliothèques ». Sur l'évolution de l'absentéisme, elle a regardé les différents raisons d'absence, pas sur les congés maladies ordinaires, mais sur les autres types de congés. Elle souligne qu'elle ne l'a pas vu signalée, mais sauf erreur de sa part, il y a une augmentation importante du nombre de jours d'absence pour accident de service, pas en nombre de personnels touchés, car il y en a beaucoup moins, mais en nombre de jours. **MME LARTAULT** explique que ce point a été soulevé en CHSCT. Il s'explique par le fait qu'il y a eu trois accidents qui ont générés 900 jours d'arrêts de travail. Ceci explique le nombre important de jours pour accident de service. **MME LE FICHANT** explique que ce point fait l'objet d'une présentation et d'un bilan auprès de la médecine préventive qui se fait auprès du CHSCT. **MME BARON** a remarqué sur les BIATSS un taux de contractuels à peu près à 40% qui revient au niveau de 2012, alors même qu'il avait baissé en 2013. Elle regrette dans le bilan social de ne pas avoir de différence entre les CDD et les CDI, qui ne sont pas du tout les deux mêmes types de contrat, le CDI étant moins précaire que le CDD. Elle s'étonne d'une part de contractuels très importante dans les catégories A BIATSS, en revers des autres corps. **MME LE FICHANT** souligne que le chiffre peut paraître surprenant mais s'explique par le fait que les tuteurs étudiants, notamment ceux recrutés en Médecine, sont recrutés en tant que personnel BIATSS catégorie A. **MME LARTAULT** précise qu'il y a eu 62 recrutements de plus entre 2013 et 2014. **MME LE FICHANT** signale et c'est quelque part une marque de l'attractivité de l'Université qui se fait valoir, que nombre de contractuels sont recrutés en catégorie A sur les contrats de la Recherche. **MME BARON** souhaite connaître le rôle des tuteurs en Médecine. **M.CHAGNEAU**, étudiant en Médecine, précise que les tuteurs en Santé concernent la PACES et apportent un appui à la fois psychologique et méthodologique aux étudiants de première année qui est très sélective et sanctionnée par un concours final. Les tuteurs sont de deux types : des tuteurs de groupes qui aident les premières années sur des séances de groupe plusieurs fois par semaine avec des épreuves blanches tout au long de l'année, et des tuteurs de matière qui font les

épreuves. Ceci représente un grand nombre d'étudiants et est un système qui fonctionne très bien. **LE PRESIDENT** ajoute qu'il s'agit d'une défense de l'équité des chances publique versus officine privée extrêmement dispendieuses et agressives. On propose une justice sociale dans les conditions de préparation de ce concours. **MME TEXIER** revient sur la distinction CDD – CDI qui est une donnée que l'Etablissement avait identifié dans le prochain bilan social où il y aura le distinguo.

M.GRASSET félicite pour ce document. Il est un nouvel administrateur, mais la clarté et la quantité d'informations disponible est extraordinairement informative. Dans le détail, mais cela est sans doute impossible, beaucoup de graphiques remontent à 2012, et il imagine que l'information est devenue disponible à partir de 2012. Sur l'évolution des CDD et des CDI, ou sur la parité par exemple, il est curieux de savoir comment cela était avant. Certaines courbes démarrent en 2004. Les statistiques sur 3 ans sont relativement difficiles à comprendre et pour les prospectives sur l'avenir il est important de voir encore plus loin dans le passé. Il reproche sur le fond que la catégorie « enseignants » soit retenue car il souligne que les enseignants ne sont pas que des enseignants. **MME LE FICHANT** souligne que la comparaison sur 3 ans est un choix fait par l'établissement depuis environ 3 ans. Le Ministère impose certaines lignes comme notamment la répartition femme –homme, mais d'autres relèvent du choix de l'Université. Plus de 3 ans alourdirait la lecture. Sur le terme « enseignants » elle explique qu'il s'agit d'un terme générique qui permet d'englober les PRAG et les PRCE qui sont de purs enseignants et les enseignants-chercheurs, Maitres de Conférences et Professeurs des Universités, les chercheurs. Par raccourci, on a tendance à ne parler que « d'enseignants ».

M.BROCHARD salue le gros travail que représente l'élaboration de ce bilan social et les premières améliorations qui ont été prises en compte par rapport aux autres années, notamment sur la présentation des effectifs par Composantes ou d'autres critères un peu plus détaillés dans ce document. Cependant, étant élu au Comité Technique d'Etablissement, il a déjà fait d'autres remarques d'amélioration. Sans revenir dessus, il souhaite faire état d'une remarque page 69, où il est inscrit qu'on remarque une nette augmentation du nombre d'agents arrêtés pour des raisons de santé en 2014, par rapport à 2013. Il est inscrit et ceci le choque, que l'augmentation s'explique par « l'arrêt des jours de carence au 1^{er} janvier 2014 ». Faire un bilan au bout d'une seule année et en tirer de telles conclusions, lui paraît un peu hâtif et lui paraît déplacé dans ce document.

M.POUZAINT souhaite faire une intervention sur le fond plus que sur les détails du document. Comme l'ont souligné les collègues qui sont déjà intervenus, il s'agit d'un travail considérable d'agglomérer et de mettre en forme ce document. Cela étant dit, ce doit être un outil d'aide à la décision. Il ne faut pas perdre de vue cet élément-là. Quand on parle budget, notamment, il faut aussi se référer à des éléments factuels, comme celui-ci. Il donne une photographie à un moment donné. Il souligne que le nombre d'étudiants augmente à l'Université de Nantes. On peut prendre n'importe quel indicateur, de toutes façons il augmente, alors même que le nombre de personnels reste stable. C'est un fait. On sait que pour les 1500 ou 2000 étudiants qui vont arriver en septembre prochain, il va falloir absorber la vague avec les personnels et les collègues actuellement en poste. Ceci est un élément qui doit interpeller. Aucunement besoin de regarder sur 10 ans, les 3 dernières années montrent la stabilité globale du personnel en regard d'une augmentation régulière du nombre d'étudiants. Lorsque l'HCERES va se déplacer pour venir compléter l'expertise, et va prendre le pouls de l'Université, il va falloir rappeler ces faits de base, que l'on soit dans la majorité ou dans l'opposition, et quelles que soient les opinions sur le fonctionnement de l'Université. Selon lui, c'est cet élément factuel qui doit être retenu. Il revient sur un point de détail, qui lui paraît fondamental. Il y a une précarisation du travail, qu'on soit dans des entreprises privées ou dans le service public. La précarisation du travail au sein du service public est représentée par les collègues contractuels en CDD. Ce n'est pas un exercice de style que de demander à ce qu'il y ait une répartition claire entre les CDD et les CDI. Les collègues en CDI sont parfois isolés et ne connaissent pas forcément leurs droits. L'Intersyndicale va engager un travail de recensement au niveau des Composantes pour voir exactement comment cela se déroule. Il rappelle qu'il y a un Droit du Travail, et certains responsables de Composantes, sans les citer, ne le connaissent pas. On ne peut pas être spécialiste partout mais il y a des éléments fondamentaux importants, qui ne sont pas de simples points de règlement. Le dernier point dont il voudrait que les administrateurs se saisissent, repose sur le fait que des tâches qui sont selon lui pérennes, sont assurées par des collègues en CDD non pas pour assurer une transition entre deux postes de titulaires, mais simplement parce que les responsables de Composantes ont pris l'habitude de travailler comme cela. Il prend l'exemple d'un service de formation continue en plein développement avec des personnels en CDD à qui l'ont fait signer un contrat de deux ans, alors même qu'il y a une perspective d'augmentation des contrats d'apprentissage l'année suivante. Il doit y avoir une réflexion globale sur ce point. La question de la précarité au sein de l'Université est posée.

MME SAMI souligne qu'elle a lu ce bilan social avec beaucoup d'intérêt. Elle regrette de ne pas avoir eu le temps jusqu'ici de l'analyser de façon détaillée et pointue. Si l'on compare avec le bilan social précédent, elle fait remarquer que les constats sont les mêmes, c'est-à-dire que finalement au niveau de la précarité, elle est identique même si les choses ont changé avec la Charte. Si l'on compare les catégories les plus précaires, ou celles où il y a le plus de femmes, les données sont identiques. Lorsqu'elle voit que la majeure partie des catégories C sont des femmes, elle s'interroge de savoir pourquoi et surtout de ce qui pourrait être fait. C'est une photographie, mais il faut aussi réfléchir à ce que l'on peut faire. Elle constate que si l'on considère la répartition des BIATSS contractuels par type de besoins et par genre, par exemple, en regrettant toujours de ne pas savoir s'il s'agit de CDI ou de CDD, il y a 160 femmes et 40 hommes. Elle voit les chiffres mais explique avoir du mal à les analyser et à en tirer des conclusions. Elle pense que si elle avait un peu plus de temps, elle pourrait mieux digérer les informations et analyser les données. En ayant fait ces constats, elle remarque qu'il n'y a plus de conseiller femme-homme dans la composition du nouveau Bureau. **LE PRESIDENT** précise que c'était une chargée de mission et rappelle que les chargés de mission ne sont pas présentés à l'approbation du Conseil d'Administration. **MME SAMI** souligne qu'il serait intéressant de réunir le Comité Technique, le CHSCT ou éventuellement des personnes intéressées pour trouver des solutions. Même au niveau des analyses, elle pense que c'est une photographie, pour laquelle les analyses ne sont pas assez poussées.

MME DRONNEAU souhaite faire une remarque d'amélioration pour les prochains bilans sociaux. S'agissant des carrières page 50 et 51, la présentation telle qu'elle est faite ne met pas en évidence et peut porter à confusion, sur les instances pour l'avancement de grade. La Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social doit gérer différents statuts, et différentes procédures pour l'avancement de grade avec différentes instances qui doivent être obligatoirement consultées. Ce qui n'apparaît pas dans le bilan c'est que les enseignants du second degré sont soumis non pas au CNU mais aux commissions administratives paritaires. Ceci peut paraître un détail mais c'est important compte tenu des difficultés que peuvent avoir les enseignants du second degré, au niveau de l'avancement de grade du fait d'être affecté dans l'Enseignement Supérieur, de ne pas avoir d'inspection pédagogique et d'évaluation et qu'ils soient réellement reconnus au niveau des commissions administratives paritaires lorsqu'ils sont en concurrence avec les autres enseignants du second degré. Ceci a un impact sur la capacité des enseignants du second degré à avoir une réelle promotion. Selon elle, il manque aussi une phrase pour dire que sur l'avancement de grade, il y a certains corps qui peuvent aussi obtenir l'avancement, pas seulement par tableau d'avancement mais aussi par examen professionnel. Elle ne pense pas que la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social soit en capacité de sortir des chiffres car il faudrait qu'elle connaisse l'intention des collègues qui se sont inscrits à ces examens professionnels. Elle ne connaît que le résultat lorsqu'ils l'ont réussi. Il n'y a aucune donnée possible mais il faudrait cependant indiquer qu'il y a aussi cette possibilité là pour avancer. Ceci soulève aussi le fait que des moyennes d'avancement par catégorie ne correspondent pas à la réalité. Elle prend l'exemple de la catégorie B de l'AENES et précise qu'il est impossible d'obtenir la classe supérieure dans l'Académie de Nantes en 11 ans. Il faut 16 ans et 4 mois. Sur le fond, elle remarque que le chapitre sur les concours met en évidence l'exclusion d'une filière, celle de l'AENES pour l'année 2014, ce qui est révélateur : il n'y a pas de recrutement en AENES.

M.MENUET remercie tous les personnels qui ont participé à l'élaboration de ce document car il est riche et peut servir pour établir des nouvelles règles. Sur les trois années les effectifs des personnels sont relativement stables, mais il y a quand même la perte de 15 agents. Les chiffres sont donc en diminution alors même que le nombre d'étudiants augmente. Dans ce constat, les secteurs Sciences et Technologie et le Tertre sont touchés. Les autres, Santé et Services Communs sont en augmentation. Il souligne qu'il a aussi remonté dans un mail qu'il a fait parvenir au **PRESIDENT**, une erreur sur les chiffres globaux de la page 14 à 16. **MME LE FICHANT** précise que concernant les pages 13 et suivantes, il y a des choses qui ne sont pas totalement comparables entre les camemberts et les tableaux. Elle ajoute d'ailleurs que les tableaux des effectifs des personnels par Composantes sont à l'initiative de l'équipe, car ils n'apparaissaient pas les années précédentes. Il lui paraît important qu'on puisse avoir cette lecture Composante par Composante. Elle explique que le chiffrage est resté sur les Composantes stricto sensu, alors que les camemberts page 13 font état de « domaines d'activités ». Ceci est précisé dans les phrases qui suivent. Dans le pôle LLSHS ont été inclus certains services communs, car il est logique que le CPUN soit comptabilisé dans le domaine social par exemple. Ce qui n'apparaît pas du tout, dans les tableaux qui font état de « simples Composantes ». Cependant, elle en convient, il y a une Composante qui a été oublié, et il s'agit là d'une erreur matérielle, l'IRFFLE. **M.MENUET** souligne que c'est donc de là que vient le delta important. **MME LE FICHANT** explique que le delta vient du fait que les données comparées ne sont

pas les mêmes. **M.MENUET** souligne que la comparaison des trois années avec des camemberts n'est pas facile, il aurait préféré un pictogramme ou un tableau.

MME TRICHET souhaite rebondir sur l'égalité homme – femme à l'Université de Nantes, qui va sans doute difficilement progresser au bénéfice des femmes au moins pour les postes d'enseignant-chercheurs. Il faut absolument soutenir les doctorantes, car on n'est pas en manque de candidates pour ces postes de Maîtres de Conférences. Il y a plus de candidates femmes et pourtant on descend à une femme pour deux hommes recrutés. C'est au niveau national. Sur les postes d'ATER, la différence est trois fois plus importante. C'est un problème qu'il faut évoquer avec les Directeurs de Recherche car ce sont eux les premiers soutiens à la publication de leurs femmes doctorantes au sein des Laboratoires.

Pour faire écho à la richesse des débats qui viennent de se dérouler par rapport à ce bilan social, **M.BIAIS** informe que les services ont engagé un travail de fond en lien avec les Vice-présidents pour améliorer l'exercice de production de ce document. Le document actuel est largement perfectible, il comprend encore des erreurs matérielles et il n'est pas suffisamment précis sur certains points. Il faut passer d'un exercice codifié et règlementé, à un exercice d'analyse partagé avec les partenaires sociaux et d'aide au pilotage. Un groupe de travail est actuellement à l'œuvre, piloté par la Direction Générale des Services. Il réunit tous les services centraux impactés par la production des données mais aussi les services de santé au travail, l'hygiène et la sécurité et tous les acteurs impliqués. Il a été mis en place en février dernier et se réunit deux fois par mois. Il travaille à un nouveau maquetage du bilan social. En amont, il y a une méthode de caractérisation de chaque donnée et de chaque indicateur puisqu'il faut sécuriser les retraitements qui sont issus du système d'information. L'objectif est donc d'aboutir à une nouvelle maquette et à une synthèse, sous forme de « chiffres clés » de façon à ce que les administrateurs aient à l'appui du document global, une synthèse. L'objectif est aussi d'être en mesure de produire ce bilan social en juin de l'année N+1 au maximum par rapport à l'année N. L'Etablissement est trop en retard pour faire une analyse pertinente, puisqu'il manque les données 2015. On devrait être en mesure de présenter le bilan social 2015 et non 2014. L'autre élément est que le fait d'avoir un temps avec les partenaires sociaux pour analyser au-delà des instances ce document, lui semble une idée très intéressante de façon à pouvoir confronter les points de vue et éviter les analyses un peu hâtives telles que **M.BROCHARD** les a soulignées sur la journée de carence par exemple. Il faut aussi se donner le temps d'analyser à plus de trois ans l'évolution des données et essayer d'améliorer l'aide à la décision de ce point de vue-là.

En l'absence d'autres interventions, **LE PRÉSIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration approuve avec 27 voix pour et 6 abstentions, le bilan social 2014.

POINT 9.1 : APPROBATION DE LA MISE A JOUR DES BAREMES ET DE LA LISTE DES FONCTIONS OUVRANT DROIT AU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) (APRES AVIS DU CTE)

MME LE FICHANT rappelle que ce régime est destiné à se substituer pour les agents relevant de la loi du 11 janvier 1984 enseignants exceptés, à toutes les primes fonctionnelles qui étaient jusqu'alors applicables. Ceci repose sur un besoin de refonte et de simplification des régimes indemnitaires. Le dispositif est long à se mettre en place car le Ministère ne progresse pas suffisamment et les discussions sont longues. L'Etablissement applique au compte-goutte les décrets relatifs à certains emplois. Ici, il s'agit de deux types de modifications. D'une part il y a une modification des décrets relatifs aux Directeurs Généraux des services, les AENSR et les Agents Comptables qui sont parus le 31 décembre 2015 ce qui conduit à proposer une modification des barèmes applicables à ces emplois, au niveau du plafond réglementaire et du montant minimal. D'autre part, la liste des fonctions A faisant l'objet de cette cotation doit être modifiée pour des postes mis en place récemment. Il faut donc les entrer dans la liste. Ceci a fait l'objet de discussions au sein de la Commission Primes qui s'est réunie le 1^{er} mars. Trois postes sont concernés : le poste de secrétaire général(e) adjoint(e) de l'UFR Droit et Sciences politiques, le poste de Responsable administratif et financier de l'ESPE site de Nantes et le poste de Responsable administratif et financier de la Direction du Plan, de l'Immobilier et de la Logistique.

La mise à jour a fait l'objet d'un avis unanimement défavorable du Comité Technique d'Etablissement du 15 et du 29 mars 2016 sur le principe plus général du RIFSEEP.

M.BROCHARD explique que le SNPTES votera contre ce régime sur le principe même du RIFSEEP. Le SNPTES, comme la totalité des organisations syndicales, y est opposé. C'est une usine à gaz et un système qui individualise très profondément les primes. Il informe les membres du Conseil d'Administration que le SNPTES a eu l'information d'une demande d'exemption pour les personnels ITRF et ITA de ce régime qui a été faite au Ministère, de façon à ce qu'il ne soit pas appliqué à ces personnels-là.

MME BARON rappelle que le RIFSEEP est applicable aux AENES, et applicable dès 2017 aux ITRF et au corps des Bibliothécaires. Toutes les organisations syndicales de personnels se sont prononcées contre puisque c'est aussi un moyen de compensation salariale au lieu de requalifier les emplois pour des agents qui souvent assurent des missions des grades et des corps de catégorie supérieure. Etant élue à la Commission Paritaire d'Etablissement de la filière des bibliothèques, elle explique que ceci transparait à chaque fois. Il s'agit d'une dérive de la politique salariale de l'Etat de la part indiciaire vers la part des primes. De plus, ces primes ne font pas partie de la part comptée pour les retraites. Au vu de la page 98 du bilan social, elle remarque que les primes pour les catégories A et B représentent environ 15% du revenu d'un agent, et pour les catégories A+, plus de 35%. C'est une dérive regrettable.

MME DRONNEAU confirme son vote contre, en cohérence avec la position de l'UNSA et des élus du Comité Technique d'Etablissement. Elle reprend les propos de **M.BROCHARD** et de **MME BARON** et confirme que l'UNSA est contre le principe même du RIFSEEP. Il faudrait privilégier la revalorisation des salaires de base.

MME TONNERRE comprend les arguments évoqués mais souhaite dans une logique égalitaire, que le RIFSEEP s'il est appliqué aux personnels de l'AENES, le soit aussi pour les personnels ITRF. Il faut privilégier la logique d'équité entre les postes et les collègues.

M.POUZANT, en tant que représentant d'organisations syndicales, rappelle que la préoccupation principale est le fonctionnement de l'Université et les conditions de travail des collègues. La position contre la RIFSEEP est une position de fond exprimée au niveau national. A partir du moment où les personnels ont des mandats au sein d'organisations syndicales, ils ne peuvent que voter contre la proposition. **LE PRÉSIDENT** précise que tout est très clair et que les élus sont parfaitement dans leurs rôles, avec d'un côté la position de fond par rapport à la proposition et la fonctionnalité de l'Etablissement où le vote défavorable unanime bloque tout le système.

M.GUEVEL revient sur les groupes établis. Il estime qu'il y aurait une nécessaire remise à plat à faire, de cette appartenance à ces groupes. Certaines situations questionnent selon lui. Il revient sur les responsables de scolarité et s'étonne de l'absence de celle de l'UFR STAPS dans le tableau. **MME LE FICHANT** précise qu'il y a déjà eu un groupe de travail sur les compositions de chaque groupe, avec des Secrétaires Généraux de Composantes pour pouvoir arriver à établir cette répartition suivant les différents groupes de RIFSEEP. La responsable de scolarité de l'UFR STAPS est catégorie B, et la liste proposée ne concerne que les catégories A.

MME TONNERRE souhaite savoir si une présentation en Conseil d'Administration est prévue pour les catégories B et C. **M.BERNOUSSI** précise que ceci a déjà été fait lors du Conseil le 11 décembre 2015. Il ne s'agit là que d'une actualisation.

En l'absence d'autres interventions, **LE PRÉSIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration approuve avec 20 voix pour, 8 voix contre et 5 abstentions, la mise à jour des barèmes et de la liste des fonctions ouvrant droit au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

POINT 9.2 : APPROBATION DE LA LISTE DES FONCTIONS OUVRANT DROIT A LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) - ACTUALISATION (APRES AVIS DU CTE)

MME LE FICHANT précise qu'il s'agit d'une mise à jour. Le versement de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est attaché à la fonctionnalité et à l'occupation de certains emplois. Tout ceci fait l'objet de discussions à la Commission Primes. L'actualisation de la liste pour 2016/2017 fait ressortir 165 points qui ont été attribués.

MME SAMI s'interroge sur cette NBI et prend l'exemple d'un collègue catégorie A, qui réalise un travail de catégorie A. Elle souhaite savoir dans quelles mesures l'Etablissement décide de lui accorder un rehaussement d'indice. **MME LE FICHANT** souligne que parfois les fonctions sont

modifiées et il y a lieu de les valoriser. Il s'agit d'une augmentation en termes de fonctions et non pas de récompenser un agent. Parfois il y a de nouvelles missions affectées à cette fonction-là. Ceci donnera lieu au versement de la NBI.

MME BARON souhaite connaître le niveau financier d'un point de NBI. **MME LE FICHANT** précise que c'est un point d'indice.

En l'absence d'autres interventions, **LE PRÉSIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration approuve avec 25 voix pour et 8 abstentions, l'actualisation de la liste des fonctions ouvrant droit à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

POINT 10 : APPROBATION DE LA MISE EN PLACE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE A COMPTER DU 1ER SEPTEMBRE 2016 (APRES AVIS DU CTE)

M.BERNOUSSI rappelle qu'en 2014 au niveau national, un plan de relance de l'apprentissage a prévu un certain nombre d'objectifs notamment par la mise en place de l'apprentissage dans la Fonction Publique d'Etat. L'objectif fixé est de 4000 apprentis pour la rentrée 2015 et 6000 à la rentrée 2016. Ces objectifs ont été déclinés par ministères. Pour le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2175 apprentis en 2015 et 5400 en 2016. Au niveau régional, 144 nouveaux contrats d'apprentissage devraient être conclus à la rentrée, 64 pour la Loire Atlantique. Il n'y a aucun quota pour les établissements publics. L'idée est que l'Université s'inscrive aussi dans cette démarche.

Le contrat d'apprentissage sera conclu avec un apprenti pour une durée déterminée qui va de 6 mois à 4 ans. Il correspond à un cycle de formation. Ce contrat de travail est régi par une législation particulière, ouvert aux jeunes entre 16 et 25 ans.

S'agissant du coût, l'Université prend en charge à la fois le coût de la formation, donc l'inscription dans l'établissement de formation et le coût de la rémunération. La rémunération dépend de critères tels que le diplôme ou encore l'âge de l'apprenti. La moitié de ces coûts est normalement remboursée à l'Université au moins pour l'année 2016. Pour 2017, la loi de finances ne confirme ni n'infirmes ce dispositif.

L'idée est de mettre en place ce dispositif au sein de l'Université à partir du 1^{er} septembre 2016, en tenant compte du calendrier universitaire. L'idée n'est pas de recenser les besoins au sein de l'Etablissement mais de mettre en place le dispositif dans les services qui ont déjà manifesté ce souhait.

MME BELLIN trouve qu'il est bénéfique de valoriser le travail des apprentis, avec des CDD. Mais elle souhaite savoir ce qu'il en sera ensuite de l'insertion professionnelle, et quelles seront les perspectives d'embauche. **M.BERNOUSSI** souligne que c'est un CDD qui est proposé. **M.BIAIS** précise que le CDD peut déboucher sur un CDI, mais que ce n'est pas automatique. C'est une forme de contrat qu'il faut évaluer et expérimenter en vue de l'augmenter potentiellement en nombre dans les années à venir. Il souhaite rester prudent par rapport à ce nouveau dispositif. Il faut aussi être capable d'offrir à ces contrats d'apprentissage un environnement de travail satisfaisant qui soit gagnant-gagnant à la fois pour l'Etablissement et pour le bénéficiaire de ce contrat. **MME LE FICHANT** précise que l'idée est de favoriser par ces contrats-là, l'insertion des étudiants que ce soit à l'extérieur et pas nécessairement à l'Université. Elle restera vigilante sur le fait qu'il ne s'agit pas du tout de donner des tâches ingrates à ces étudiants. Il faut veiller à ce qu'ils soient bien encadrés par des personnels voués à cette tâche et que leur mission leur permette de s'externaliser.

M.POUZAIN souligne que l'expérience de l'Etablissement par rapport aux contrats d'apprentissage est avérée dans le sens où plusieurs Composantes pratiquent en collaboration avec les organismes extérieurs, des entreprises, des mutuelles ou encore des associations, des contrats d'apprentissage. Il y a un background avec un certain nombre de process qui sont connus. Il n'y a pas d'ambiguïté. L'Université est à la fois organisme de formation et en capacité d'intégrer des apprentis. Il y a là un point de vigilance clair à avoir. Il faut une séparation fonctionnelle entre la partie formation et la partie apprentissage et alternance professionnelle. Les responsabilités ne sont pas les mêmes. Il faut s'appuyer sur les UFR qui pratiquent cet élément. Sur le point insertion soulevé par **MME BELLIN**, il remarque que ce l'on constate c'est que globalement l'insertion varie en fonction de la branche professionnelle. Dans la branche secondaire, on a entre 40 et 70% d'intégration directe dans l'entreprise. Dans le tertiaire, c'est nettement moins bon. Globalement, l'apprentissage facilite l'insertion des diplômés.

MME DRONNEAU se dit convaincue que l'apprentissage dans le secteur privé est une vraie voie d'insertion dans le monde professionnel, mais reste sceptique sur la mise en place dans le secteur public, dans la mesure où l'accès au niveau professionnel est le concours. De fait, il faudra être vigilant vis-à-vis des apprentis pour les accompagner et les aider à passer des concours. Ceci leur donnera une meilleure chance, d'avoir une expérience dans le milieu, s'ils souhaitent intégrer par la suite la fonction publique. Elle souligne qu'il n'y a aucune garantie possible à leur offrir sur leur insertion professionnelle.

M.MENUET rappelle ce qu'est un contrat d'apprentissage. C'est un accord entre trois parties, un apprenti, un organisme formateur et un employeur. Dans ce dispositif, l'Université est employeur. **M.BIAIS** réaffirme que la responsabilité est celle d'un employeur. De ce fait, il y a des choses à proposer qui sont extrêmement intéressantes et il trouve qu'il serait dommage de passer à côté de ce dispositif. Il faut expérimenter le dispositif, se donner les moyens de le mettre en œuvre correctement et éventuellement d'en tirer ensuite les conséquences.

MME SAMI partage tout ce qui a été dit. Il y a une vigilance à avoir pour que ces apprentis puissent trouver une insertion à un moment donné, car c'est finalement le rôle de l'apprentissage. Elle souhaite connaître l'avis du Comité Technique d'Etablissement et quels sont les services qui ont demandé à accueillir des apprentis à la rentrée prochaine. Pour ce type de dispositif, il est important de faire le point, au bout d'un certain nombre d'années. **MME TEXIER** informe de l'avis du Comité Technique d'Etablissement : 4 voix pour, 4 voix contre et 2 abstentions, c'est-à-dire ni favorable, ni défavorable. **MME LE FICHANT** souligne qu'il y a eu trois demandes : la Direction de la Qualité et du Développement Durable, l'IUT de Nantes et la Direction des Systèmes d'Information et du Numérique.

MME TONNERRE ajoute que l'IEMN-IAE a aussi fait une demande. Elle explique que ce qu'elle souhaite ce n'est pas d'avoir un étudiant de l'Université mais un profil d'assistant de gestion spécialisé en système d'information, pour développer et améliorer la base de données entreprises. Elle souligne que les deux ans d'apprentissage ne déboucheront pas nécessairement sur un CDI et que l'IEMN-IAE y sera particulièrement vigilant. La possibilité de passer des concours de catégorie C par exemple est à valoriser.

M.CHAGNEAU rejoint ce qui a été dit et se réjouit de la possibilité d'offrir à des jeunes de tels contrats. Ceci ouvre sur de nouvelles compétences potentielles à acquérir. Sur l'insertion professionnelle, il serait bon que l'Université puisse valoriser le contrat d'apprentissage à l'issue de la formation.

MME SAMI souhaite savoir si l'on a vérifié que le besoin exprimé par certains services n'est pas compatible avec le fait d'avoir un CDD. Pour dire les choses de manière plus directe, il faut s'assurer que l'on ne remplace pas un besoin CDD ou CDI par un apprenti. Cette vigilance doit être gardée à l'esprit. **LE PRÉSIDENT** souligne que c'est la vigilance annoncée dès le départ.

En l'absence d'autres interventions, **LE PRÉSIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration approuve avec 29 voix pour, 1 voix contre et 3 abstentions, la mise en place de contrats d'apprentissage à compter du 1er septembre 2016.

POINT 11 : APPROBATION DE L'ACCUEIL DE SERVICES CIVIQUES A L'UNIVERSITE DE NANTES (APRES AVIS DU CTE)

M.BERNOUSSI présente la mise en place du service civique. Il rappelle qu'y a deux ou trois ans ce sont les élus étudiants de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire qui avaient demandé à ce que le service civique effectué par un étudiant de l'établissement dans un organisme, soit valorisé dans le cursus. Le nouveau dispositif offre la possibilité pour l'Université d'accueillir des jeunes en service civique.

Le service civique est régi par la loi du 10 mars 2010, qui spécifie qu'il s'agit d'un engagement volontaire, au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes entre 16 et 25 ans sans condition de diplômes ou de compétences ou d'expériences. C'est une opportunité importante pour la jeunesse qui prend encore plus de valeur depuis notamment les attentats de 2015, et doit favoriser la cohésion sociale, la cohésion nationale et la mixité sociale. Il s'agit de servir les valeurs de la République, s'engager dans un projet d'intérêt général auprès d'un organisme à but non lucratif ou une personne morale. Il y a des domaines très clairement spécifiés, dans lesquels on retrouve l'éducation et notamment l'éducation pour tous.

Il rappelle que la CPU insiste fortement sur le dispositif et il évoque une rencontre le 16 avril dernier des présidents d'universités avec **M.CHEREQUE** qui préside actuellement l'Agence du Service Civique. Ce dernier les a incités fortement à intégrer des services civiques au sein des universités. En 2015, 13 universités accueillent 33 candidats. L'Université de Nantes souhaite offrir aussi dans l'esprit de cohésion sociale et de mixité, cette possibilité à des jeunes. Plusieurs services sont intéressés : la Direction de la Vie Etudiante, la Direction de la Qualité et du Développement Durable. Il y a eu un critère qualité qui s'inscrit dans la démarche qualité de l'Etablissement, pour le recrutement.

M.POUZAINT précise qu'il est administrateur dans une Fédération d'Education Populaire, qui a été moteur dans la mise en œuvre de ce dispositif. Au départ, tout le monde était dubitatif car ceci était conçu de manière différente d'un emploi traditionnel et ne devait en aucun cas remplacer des missions déjà effectuées. Certains jeunes en difficulté lorsqu'ils sont arrivés dans le dispositif, sont repartis en ayant trouvé une voie de réussite dans leur vie professionnelle. Si l'Université en tant qu'acteur du service public peut contribuer au vivre ensemble, élément très important dans le contexte actuel, il lui semble nécessaire de mettre en avant ce point. Les craintes seront bordées dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif. Il ne faut pas perdre de vue qu'il y a beaucoup de jeunes qui sortent du dispositif d'enseignement sans qualification. Tous ceux ou toutes celles qui pourront être récupérés d'une manière ou d'une autre, sera un bien pour la société.

M.CHAGNEAU se dit satisfait de la mise en place de services civiques à l'Université car c'est une véritable opportunité pour les jeunes d'avoir de nouvelles possibilités d'engagement. Il est important de rappeler la responsabilité sociale de l'Université en général, dans un contexte qui évolue. L'intérêt est aussi de pouvoir valoriser ce service afin que ces jeunes puissent trouver une voie d'insertion. Il souhaite maintenir une vigilance sur le risque de l'emploi caché. Il estime qu'il faut définir les missions précisément. On ne met pas en place un service civique pour remplacer un emploi. Il souhaite savoir si des étudiants de l'Université seront engagés par le biais de ce service civique. Il explique que 28 heures par semaine n'est pas compatible avec des études. Par rapport au dispositif de la césure qui sera mis en place à la rentrée 2016 / 2017, il souhaite savoir s'il sera possible pour un étudiant de le faire. **MME BELLEIL** confirme l'incompatibilité du service civique avec des études en cours. L'idée est de ne pas remplacer le tutorat étudiant qui doit être encore plus développé à l'Université. Il s'agit de rester dans l'esprit du dispositif qui est de proposer des missions à des jeunes qui sont distants de l'Enseignement Supérieur, de l'emploi et ou éventuellement des étudiants en situation de décrochage avéré et elle pense en cela au dispositif du SUIO.

MME SAMI suggère d'ajouter à la Direction de la Vie Etudiante, la Direction de la Qualité et du Développement Durable et au SUAPS, le service de la Culture. **LE PRÉSIDENT** précise que ce n'est pas limitatif. **MME BELLEIL** informe que le SUAPS n'a pas souhaité poursuivre l'expérimentation. Il s'agit d'une année test. Elle explique travailler actuellement sur une mission « vie étudiante et handicap », avec l'appui du SUMPPS, afin d'améliorer la vie des étudiants en situation de handicap.

MME MORERE informe qu'il existe aussi une autre forme de volontariat, le service volontaire européen avec la Maison de l'Europe qui accueille des volontaires européens. Elle s'interroge pour savoir s'il serait envisageable que l'on profite de cet enrichissement interculturel en accueillant des étudiants européens, qui pourraient aussi contribuer sur le même principe à une meilleure connaissance du système et un apport de leur point de vue.

En l'absence d'autres interventions, **LE PRÉSIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration approuve avec 32 voix pour et 1 abstention, l'accueil de services civiques à l'Université de Nantes.

POINT 12 : APPROBATION DE LA PUBLICATION D'UN POSTE DE PROFESSEUR DES UNIVERSITES POUR L'UFR DE DROIT ET SCIENCES POLITIQUES, AU 1ER SEPTEMBRE 2016

M.BERNOUSSI présente le dispositif des postes à publier des enseignants-chercheurs, pour les nouveaux administrateurs. Le travail entamé en début d'année, est soumis à l'avis du Conseil Académique de septembre qui suit, puis au Conseil d'Administration. La révision des effectifs est donc valider en octobre, et l'ensemble des emplois publiés sont alors connus.

Dans la plupart des disciplines de l'Université pour devenir Professeur, il y a un certain nombre de critères. Traditionnellement ce sont des collègues qui sont Maîtres de Conférences, qui soutiennent une Habilitation à Diriger des Recherches et qui passent ensuite devant le Conseil National des Universités pour être qualifiés. Enfin ils candidatent sur les postes publiés. C'est le

schéma classique de toutes les disciplines, sauf pour le Droit et les sciences de gestion où les collègues passent une agrégation pour devenir Professeur. Ils sont ensuite affectés dans les postes proposés. La procédure pour le domaine du Droit commence à changer et une qualification sur travaux est désormais mise en place.

Dans cette nouvelle procédure, il y a un candidat de l'Université de Nantes qui a déposé un dossier sur travaux. Au niveau national, deux collègues uniquement ont été qualifiés aux fonctions de Professeurs pour la section concernée, dont le candidat nantais. Il se trouve que le candidat nantais est aussi un collègue qui a rendu de grands services à la faculté de Droit et pas uniquement. Son départ aujourd'hui de la Faculté de Droit et de l'Université de Nantes pourrait menacer la stabilité retrouvée de la Faculté. Etant qualifié, il a l'obligation de candidater sur les deux postes. Devant le risque de le voir partir ailleurs, notamment à Limoges, le choix de la Faculté de Droit soutenu par l'Université est de mettre en place ce poste de Professeur. Le coût pour l'Université en termes de masse salariale est nul, le coût sur la durée aussi car le collègue est Maître de Conférences hors classe. La publication permettrait au collègue de lui offrir la possibilité de rester à Nantes.

MME BERNAULT souligne que c'est un point important pour la Faculté de Droit car c'est une procédure à laquelle on n'est pas encore habitué. Il se trouve que les compétences scientifiques de ce collègue ont été largement reconnues et qu'il est un personnel fortement impliqué au service de la collectivité. C'est un souhait très fort de la Faculté de pouvoir assurer la promotion de ce collègue en lui permettant de rester à Nantes.

M. POUZAINT souligne qu'il y a un deuxième intérêt à approuver cette publication, c'est qu'il y a une nouvelle procédure qui est mise en œuvre pour certaines disciplines qui depuis toujours avaient un processus particulier de sélection des enseignants, qui a amené des dérives, notamment dans tout le secteur sciences économiques. Il est sain que ce dispositif qui commence à faire entrer les deux disciplines dans le rang et dans un fonctionnement normal.

MME SAMI partage ce qui a été dit. Elle alerte sur le fait que cette discussion a lieu en Conseil d'Administration et que ceci sera retranscrit sur un procès-verbal ce qui est dangereux dans le sens où il s'agit de poste « à moustache » puisque l'on parle d'un collègue en particulier. Il va y avoir un concours qui sera ouvert avec un comité de sélection et des candidats qui vont se présenter. Si l'on annonce d'emblée que l'on sait qui on va prendre et pour qui on le fait, cela lui semble dangereux. **M. BERNOUSSI** rappelle qu'il s'agit seulement d'offrir la possibilité au collègue de candidater. Il y a deux collègues au niveau national et deux postes, l'un à Limoges et l'autre à Perpignan. L'ouverture du poste de Nantes est une possibilité supplémentaire de candidater et ne signifie pas qu'on lui offre le poste.

En l'absence d'autres interventions, **LE PRÉSIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité avec 32 voix pour, la publication d'un poste de Professeur des Universités pour l'UFR de Droit et Sciences Politiques, au 1er septembre 2016.

POINT 13 : APPROBATION DES TARIFS, DONNÉS ET SUBVENTIONS

M. BERNOUSSI présente les tarifs.

M. BROCHARD revient sur la mise en place de tarifs pour le Pôle Audiovisuel et Multimédia. Il s'étonne de voir des tarifs aussi importants. Ce service est à disposition des Composantes et ne devrait pas facturer ses prestations, ce qu'il ne faisait pas avant. **M. GRASSET** souligne qu'il a eu pour son laboratoire des factures de ce Pôle. **M. BRANCHEREAU** précise qu'il y a deux éléments. Dans le cadre des justificatifs que l'Etablissement est amené à justifier pour l'utilisation des crédits des partenaires, que ce soient des crédits de la Région, des crédits Européens, il y a un besoin de facturation pour un caractère interne. Le second élément qui est plutôt louable pour l'Université, c'est qu'il y a des services performants au sein de l'Université ce qui intéresse des clients externes qui font appel à ce service.

En l'absence d'autres interventions, **LE PRÉSIDENT** propose de passer au vote.

Le Conseil d'Administration approuve avec 31 voix pour et 1 abstention, les tarifs, dons et subventions.

POINT 14 : QUESTIONS DIVERSES

- **MME DRONNEAU** informe de la venue cette semaine des deux candidats à la présidence de l'UBL. En tant qu'élue du Conseil, elle a reçu un mail qui s'adressait à l'ensemble des personnels et des étudiants. Ce mail a été envoyé sur des listes restrictives, ce qui l'a surpris car tous les personnels et les étudiants n'ont pas pu être invités à les rencontrer. Il semblerait que c'était la volonté des candidats. **LE PRÉSIDENT** informe que certains établissements ont choisi de ne pas le faire du tout. L'un des candidats souhaitait ne rencontrer que les élus au Conseil d'Administration de l'UBL. Par souci d'équité, il explique avoir imposé que ce soit la même chose pour les deux.

LE PRÉSIDENT remercie les services pour le pack d'accueil qui a été distribué à chaque administrateur et qui contient le rapport d'activité, le bilan social, le schéma du Numérique, le Schéma Immobilier, les Statuts et un présent.

LE PRÉSIDENT informe que les administrateurs vont être sollicités par un prestataire, dans les semaines ou les mois à venir, pour questionner la manière dont ce Conseil d'Administration fonctionne, pour que la représentation des uns ou des autres se fasse de la manière la plus fluide, et pour que l'animation du Conseil soit revue. **MME SAMI** s'accorde sur ces discussions mais s'interroge sur le fait que ce soit un prestataire qui en soit chargé. **LE PRÉSIDENT** confirme que ce sera un prestataire comme ce qui a été fait en 2012 sur l'accompagnement au changement, avec un œil externe.

LE PRÉSIDENT lève la séance à 11 h 10.

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ

Olivier LABOUX

