

# Compte-rendu du conseil d'administration

## de Nantes Université du 20 octobre 2023

*Compte rendu par les élu·es de la liste « Ensemble... » : nous mentionnons uniquement les points qui nous semblent les plus importants. Pour plus de précisions : contactez-nous !*

**Remarque : aucun·e élu·e étudiant·e n'est présent, pour le deuxième conseil consécutif.**

### 1. Informations générales

La présidente commence par revenir sur le meurtre d'un enseignant à Arras il y a une semaine. Sur sa proposition, le conseil d'administration observe une minute de silence en hommage à cet enseignant et à ses collègues blessés.

Le DGS adjoint donne des informations sur les nouvelles mesures liées à l'alerte Urgence attentat.

***Ensemble** intervient pour insister sur la nécessité d'une grande vigilance, car la période est très troublée. Néanmoins, nous sommes attaché·es à ce que la vie universitaire dans son ensemble se poursuive, enseignements, recherche dont les manifestations scientifiques, vie démocratique. La présidente confirme qu'elle partage cette volonté, la seule limite étant la capacité de l'université à assurer la sécurité.*

Évolution dans la constitution du CA : Béatrice Prioux est désignée par la Carène.

Changement dans l'équipe politique : la vice-présidente (VP) Sciences & sociétés est partie en retraite. Son portefeuille est intégré à celui du VP développement durable : « Transformation écologique et médiation scientifique », pour franchir une nouvelle étape.

L'université a reçu le contrat COMP (contrat d'objectifs, de moyens et de performance, « nouvel outil de dialogue »). Il reste quelques éléments à compléter, après quoi le COMP sera présenté au CA.

### 2. Procès-verbaux du conseil d'administration des 7 juillet et 29 septembre 2023

**Vote à l'unanimité POUR**

### 3. Désignation de personnalités extérieures : élection du représentant de l'enseignement ou de la recherche.

Un candidat : M. Guitton, nouveau directeur du Centre Atlantique de l'IFREMER (partenaire de l'iSite)

**Vote à l'unanimité POUR**

### 4. Rapport annuel de la mission « démocratie universitaire » (MDU)

Le rapport est présenté par Arnaud Leclerc. Des consultations ouvertes ont été mises en place : sur les statuts, sur la mise en place de la LPR.

Lors des consultations ; le nombre d'avis donnés augmente, mais la participation reste faible : 20 % parfois, mais souvent plus près de 5 %. Pour la conférence de développement durable : le tirage au sort est difficile, une partie des tirés au sort ne participent pas.

On retrouve souvent, parmi les contributeurs et contributrices, les 350 élus dans les conseils centraux

Discussion :

**NUD** s'interroge sur les fortes absences des tirés au sort pour la conférence de développement durable.

**Réponse :** ce ne sont pas forcément des démissions, mais souvent des absences, notamment des étudiants. La commission se tient tous les 2 mois : une piste serait de la tenir plutôt sur une période limitée. Au sein du pôle santé, notamment, les personnes tirées au sort n'avaient pas le temps de participer.

***Ensemble** intervient pour faire le lien avec le statut de l' élu : point suivant de l'ordre du jour. Est-ce que des personnes ne peuvent pas participer à des consultations du fait de l'absence de disponibilité liée au travail ? Comment bâtir une reconnaissance de l'engagement des étudiants et personnels ? Il est suggéré d'ajouter des volontaires aux personnes tirées au sort.*

#### 5. Statut de l' élu : point d'étape et modification de la saisine

La réflexion sur le statut de l' élu en est au point de départ : réunir l'information. Le sujet n'est pas aussi conflictuel que prévu.

L'état des lieux a été difficile à faire : une partie des informations ne sont pas publiques. Une comparaison internationale a été menée en prenant appui sur les universités de Euniwell. Très grande variété des situations.

En Grande-Bretagne : les étudiants sont des « clients », il n'y a donc pas d' élu-es étudiants. En Suède, tous les élus étudiants sont indemnisés. D'autres cas existent, comme des droits prioritaires sur le logement pour les étudiants.

La formation des élus est importante.

La comparaison a aussi porté sur 5 autres universités françaises.

Globalement, cette comparaison fait apparaître peu de règles, mais le fonctionnement des instances est très différent.

À Nantes, la consultation des élu-es étudiants et personnels sur le statut de l' élu fait apparaître de nombreux points convergents : sur la formation, l'aménagement du temps, la reconnaissance et la valorisation, les moyens pour se rencontrer, l'accès à l'information, le périmètre, les dispositions financières, le rôle et les devoirs, la protection et les garanties.

Les divergences portent sur les points suivants : à qui appliquer le statut, comment établir la reconnaissance ?

Une préoccupation est très largement partagée : la « frustration » sur le fonctionnement, le travail dans les instances en flux tendu sans temps de préparation et avec des discussions trop limitées. L'impression qui se dégage chez les élu-es est : « on ne sert à rien ».

Il ressort également des échanges un besoin unanime de formation (institutions / dossiers techniques : budget, statut...), de temps (le régime dispense d'assiduité des étudiant-es est inadapté, l'intégration dans le temps de travail et dans la fiche de poste pour les BIATSS et la question d'autorisation d'absence est à consolider), d'outils, de légitimité. Les élu-es considèrent qu'ils ne sont pas connus.

L'idée de créer un DU est intéressante pour les étudiant-es et BIATSS.

Il faut expliciter le rôle de l' élu -e. Il faut aussi protéger la parole de l' élu -e : il ne doit pas y avoir de confusion entre la parole de l' élu -e et de la parole comme personnel. Les invectives doivent être proscrites.

Le nombre d' élu-es s'élève à 350 pour les conseils centraux, à plus de 1000 si l'on compte tous les conseils.

Un point fait débat entre élu-es : sur la question de l'indemnisation, faut-il un système unique pour tout le périmètre de NU ou un système différencié (entre conseils centraux et conseils de pôles ou composantes) ?

Débat :

**NUD** pointe le fait qu'il est intéressant de voir que, quelle que soit la vision politique de chacun, les avis sont assez partagés sur ce point.

***Ensemble** : la démocratie universitaire est cruciale, elle est consubstantielle de l'université. Elle suppose notamment que les personnels et les étudiants soient effectivement représentés dans les différentes*

*instances, à tous les niveaux, et qu'ils et elles aient les moyens effectifs de participer. Les obstacles sont en partie différents selon les catégories (étudiants, personnels, ou EC et BIATSS), mais ils sont en partie communs, notamment la question du temps. La question pourrait être : considérons-nous ensemble que la démocratie universitaire est centrale ? Si oui, que faisons-nous concrètement pour qu'elle puisse être effective ? « On a le sentiment qu'on ne sert à rien » : cette remarque interpelle. Nous y ajoutons : nous n'avons pas les moyens ou la possibilité d'investir notre mandat de façon satisfaisante, ce qui génère en effet de la frustration, parfois du découragement. Une autre question est celle de la manière dont le travail des élu-es est reconnu au sein des instances, dont ce travail est pris en compte. Sur un conseil de composante, j'ai entendu très récemment : « il s'agit maintenant d'une chambre d'enregistrement ». C'est un constat dur qui manifeste une forme de crise démocratique. Dernier point : pour les élu-es du personnel, une question n'est pas évoquée, c'est de savoir où nous sommes quand nous participons à une instance : sommes-nous au travail ou non ? J'ai déjà eu l'occasion de poser cette question ici, au CA. Si nous ne sommes pas au travail, nous sommes sur notre temps « libre », ou de loisir. La réponse à cette question a des implications importantes.*

**Réponse :** les étudiants se sentent très peu pris en compte dans les instances, ils ont le sentiment d'être sur un « strapontin » dans les instances. Les étudiants voudraient aussi plus de discussions sur le fond sur les formations et diplômes. Du côté des BIATSS, le sentiment existe de ne pas avoir une place pleine et entière dans les conseils, de ne pas être réellement prise en compte.

**Ensemble :** *le constat final qui est présenté est partagé, nous sommes impatient·es de savoir ce qui va en être fait.*

**Réponse :** il y a de nombreux points de convergence, ce qui va faciliter la mise en œuvre de mesures concrètes.

**Ensemble remercie** pour les échanges très longs et constructifs et ce compte-rendu sans langue de bois. *Pour les BIATSS, l'intégration dans la fiche de poste donc dans le temps de travail est une bonne piste. Nous sommes étonnés de voir que ces fiches sont perçues « non personnalisable » pour chacun, cela doit être lié au fonctionnement de service. Une remarque sur l'information : les documents et comptes-rendus des instances des mandats précédents ne sont pas accessibles aux nouveaux élu-es : comment comprendre l'histoire de l'instance ?*

*Nous faisons part d'une inquiétude : si l'on dénombre 1000 d'élu-es, qui pensent ne servir à rien, comment continuer à trouver des volontaires ? Cela rejaillit sur les personnels : vont-ils continuer à participer aussi ? Nous notons peu de compréhension et d'implication des collègues, qui sont souvent très peu présents aux réunions. Cela est aussi lié à la complexité de la structure : comprendre l'établissement expérimental (EPE) est très compliqué.*

*Nous avons dénoncé la baisse de la part des élu-es dans les instances de l'EPE (minoration du poids des élu-es) : cela provoque une hausse du travail et une baisse de l'influence.*

**Le représentant de la région des Pays de la Loire** se montre intéressé par les échanges sur le statut de l'élu. Il relève trois points importants : la reconnaissance, l'identification et la protection. La frustration des élu-es vient notamment du fait que seul l'exécutif connaît vraiment le processus de mise en œuvre : il y a du travail à faire sur l'association des membres d'une assemblée et la connaissance de l'ensemble du processus de décision.

**Une personnalité extérieure (représentante du monde économique, membre de la chambre de commerce et d'industrie),** note des problèmes similaires dans les instances.

La présidente indique réfléchir déjà aux points à mettre en place au plus vite, qui seront présentés au

prochain CA.

**Question :** la mise en place du statut des élus a-t-elle une influence sur la qualité des décisions ?

Réponse : il faut faire la différence entre le statut de l'élu et le fonctionnement des instances. La mission ici ne porte que sur le statut de l'élu. Le statut de l'élu doit augmenter l'attractivité, mais 1000 élus sur 4000 personnels c'est énorme.

***Ensemble** affirme que le motif premier de l'engagement comme élu-e doit vraiment rester le bien de l'établissement, le bien commun. Il faut « trouver le temps de bien faire le travail ». Le conseil prenant une décision, il est fondamental que le processus de la décision ne nous échappe pas. C'est le point crucial. Quand nous votons contre un point en instance, c'est aussi que nous n'avons pas pu influencer le processus de la décision.*

À la suite des discussions, la présidente décide d'étendre la mission au fonctionnement des instances.

## 6. Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)

Le point est présenté par le VP recherche. Il porte sur l'évaluation de la recherche.

La coalition CoARA : en sont membres des financeurs, des organismes, des universités, des associations, des sociétés savantes. Elle regroupe plus de 560 organisations. Elle concerne un changement de l'évaluation de la recherche. Elle consiste en 6 principes et 10 engagements.

Les 6 principes :

1. axer l'évaluation de la recherche sur la qualité ;
2. valoriser les contributions qui font progresser vraiment les connaissances ;
3. reconnaître la diversité des activités, des pratiques et productions, récompenser le partage et l'ouverture ;
4. utiliser des critères qui respectent la variété des disciplines ;
5. reconnaître et valoriser la diversité de rôles et carrières dans la recherche ;
6. garantir l'égalité des sexes, des chances et l'inclusivité.

Des pierres angulaires :

1. reconnaître la diversité des contributions ;
2. fonder l'évaluation sur la qualité. L'examen par les pairs est central.
3. Abandonner les utilisations inappropriées dans l'évaluation des mesures bibliométriques.
4. éviter l'utilisation des classements des organismes de recherche dans l'évaluation de la recherche

Le VP recherche sollicite la discussion dans le CA dans la perspective éventuelle d'engager l'établissement dans la coalition COARA.

NUD intervient pour soutenir les principes développés dans la coalition. La vision des quatre pierres angulaires est très importante. La bibliométrie et le *ranking* posent des problèmes, la recherche ne doit pas se faire uniquement sur un objectif de chiffrage. La recherche est un art et on ne note pas l'art...

***Ensemble** insiste sur le fait que l'évaluation par les pairs est fondamentale. Nous nous étonnons de ce que l'HCERES ait signé cet engagement.*

*Nous insistons également, dans le cadre de l'évaluation entre pairs, sur l'importance du CNU : importance de l'entrée disciplinaire, notamment dans le cadre des disciplines CNU. Sur l'évaluation qualitative, on en voit les effets. Les modes de production des recherches et des publications varient non seulement entre disciplines aux modèles épistémologiques différents (ou cultures épistémiques), mais aussi entre disciplines qu'on pourrait croire voisines. Or les mesures récemment mises en place peuvent conduire des chercheurs et chercheuses à évaluer des dossiers présentés par des disciplines différentes : Nous pensons que ceci favorise les effets de dissymétrie entre disciplines donc entre*

*chercheurs. Certaines disciplines vont être favorisées, d'autres défavorisées, et ce, même si personne ne le veut. On évalue en fonction de la culture épistémique dans laquelle on a été formé, faire autrement supposerait une formation conséquente, notamment en histoire, sociologie et épistémologie des sciences.*

*Autre remarque : nous allons rediscuter de la question des déplacements, notamment à l'étranger, des chercheur-es. Il faut modifier l'évaluation du travail de recherche et la manière dont ces déplacements internationaux sont ou non sur valorisés.*

La présidente et le VP recherche indiquent que la discussion sur COARA va se poursuivre au sein de NU.

## **7. Politique « Missions responsables » de Nantes Université**

Ce point a été présenté et discuté au CA de septembre. Il est aujourd'hui présenté pour vote par le VP développement durable, après trois semaines de maturation.

- Comparaison avec établissements extérieurs :

À Rennes, développement au maximum de la visio, notion de « voyages physiques restants ». Train systématique en dessous de 6 h. Zurich a analysé les émissions CO2 des voyages et table sur 3 % de baisse. Réduction de nombres de voyageurs + combinaison des raisons de voyage.

- Références scientifiques (labo 1.5) : la conviction des chercheurs est que les décisions ne doivent pas être laissées au niveau individuel
- Saisine de la conférence de développement durable : la conférence a émis un avis favorable et détaillé sur cette politique.

L'impact de cette mesure a été calculé sur l'année 2022 : sa mise en place aurait généré 5 000 € d'économies (7000 € si on exclut Nice et Toulouse).

***Ensemble** se réjouit de l'évolution après notre discussion sur ce sujet. Nous avons craint un affaiblissement qui dénature le projet. Nous saluons aussi la prise en compte de l'avis de la conférence de développement durable, qui est très précis et argumenté. Ce type de fonctionnement de discussion et de co-construction de la décision devrait être encore développé le plus possible. Le développement de la 1re classe est aussi un bon point pour le confort des collègues.*

*Nous faisons état de plusieurs points de vigilance : attention à d'éventuelles pressions sur des collègues par des personnes qui n'accepteraient pas cette décision.*

*Nous nous inquiétons aussi des visites de stage, nombreuses dans certaines formations, et qui pourraient être rendues difficiles voire impossibles avec cette règle. Nous alertons sur une possible perte de relations avec certaines entreprises et partenaires.*

*Nous nous inquiétons aussi de savoir si toutes et tous les collègues sont-ils au courant. Par ailleurs, comment adapter les règles quand, dans un groupe, les personnels sont gérés par des organismes différents, donc les règles de déplacement sont différentes ?*

**Réponse** sur ce dernier point : soyons inspirants !!

**Le CA vote pour à l'unanimité moins deux abstentions.**

## **8. Déclaration d'inutilité d'emprise(s) foncière(s) située(s) sur le site de Gavy à Saint-Nazaire**

L'objectif est de réemployer le site et certains bâtiments après le départ des utilisateurs. Répartition financière : 50 % du montant de la vente (1 640 K€) reviendra à Nantes Université. NU n'est pas propriétaire du site, mais affectataire. Le vote du CA permet de dire que nous n'en avons plus besoin (au 1er juillet 2025), l'état (propriétaire) pourra ensuite faire la vente.

***Ensemble** interroge sur l'échéancier du déménagement : sommes-nous sûrs de la faisabilité du*

### *déménagement dans les temps ?*

**Réponse :** cette interrogation est normale alors que le projet est très ambitieux. L'enjeu de réorganisation des activités est aussi très important. Aujourd'hui, les délais annoncés sont raisonnables. Il y a des sécurités dans le planning.  
La déclaration d'inutilité est approuvée à l'unanimité.

### **9. Cartographie des risques financiers et plan d'action associé**

L'enjeu est une amélioration du pilotage financier de l'établissement. Une circulaire de juillet 2023 demande aussi que cette cartographie soit revue.

Les critères sont évalués au regard de la probabilité et de la taille du risque. Par exemple, le cycle de recouvrement des recettes a été amélioré, ce risque est donc moins important.

En revanche, le risque est plus fort sur la rémunération. La gestion des dossiers est moins bonne. C'est un point de vigilance important.

De façon générale, globalement, la maîtrise des risques est améliorée. Il est intéressant de suivre année après année, l'évolution de cette maîtrise.

La variation du risque entraîne une mise en place de plan d'action. Les actions prioritaires en 2024 : améliorer la gestion de la rémunération (formation des gestionnaires RH, nettoyage de base Tiers de SIFAC, harmonisation du process de formation continue).

*Ensemble s'interroge sur le lien entre les difficultés liées aux rémunérations et la hausse de la part des contractuel·les à l'université, qui provoque un fort turnover et donc une dégradation de la formation des nouveaux et nouvelles arrivantes et de la possibilité de prendre en charge le travail nécessaire.*

Réponse : la redistribution des fonctions RH a pu augmenter les risques, d'où un plan d'amélioration.

*Ensemble demande alors si ces constats peuvent amener à revoir l'organisation de la fonction RH dans l'établissement. Derrière ces risques, il y a le travail des personnels, qui veulent bien faire leur travail, mais n'y parviennent pas dans les conditions actuelles.*

**Réponse :** les risques ne sont quand même pas si élevés. Il faut plutôt améliorer la formation et le circuit de remontée et redescende d'information.

**Approbation de la cartographie à l'unanimité.**

### **10. Admissions en non-valeurs (pour information)**

Ce sont souvent des débiteurs que nous n'arrivons pas à retrouver. Ce sont plutôt les remises gracieuses qui sont preuve de la précarité.

### **11. Politique en faveur de la science ouverte et de la généralisation du dépôt dans HAL des articles scientifiques au sens de l'article L. 533-4 du code de la recherche et des autres publications**

En mai 2021, le CA a voté l'obligation de dépôt. Il était nécessaire de mettre en cohérence le vote de mai 2021 avec le Plan d'Action science ouverte et de clarifier les choses pour les chercheurs. La politique de dépôt est modifiée dans sa rédaction.

**Cette politique est approuvée par le CA à l'unanimité.**