# Fichier audio

[Podcast\_50ans\_Martina.mp3](https://univangersfr-my.sharepoint.com/personal/cedric_paquereau_univ-angers_fr/Documents/Fichiers%20transcrits/Podcast_50ans_Martina.mp3)

# Transcription

**Présentatrice :**

L'université d'Angers a 50 ans et se raconte à travers une série de podcasts inédits. Dans cet épisode, nous donnons la parole à un ancien président de l'UA, Daniel Martina, professeur d'économie. Il a été à la tête de l'établissement de 2007 à 2012. Son mandat a notamment été marqué par l'application de la loi d'autonomie des universités, autrement dit la loi LRU qui a été promulguée en août 2007. Elle a permis à l'UA de mettre l'accent sur ses priorités. Ici, Daniel Martina l'explique à travers son témoignage.

**Daniel Martina :**

C'était une loi qui, pour moi, est une des grandes lois du dernier demi-siècle avec la loi Edgar Faure, la loi Savary. Et celle-ci, elle est importante de mon point de vue sous plusieurs aspects. Elle est importante parce que, en reconfigurant le Conseil d'administration, elle permet de définir véritablement une stratégie dans le cadre d'une assemblée qui discute de sa stratégie. Elle est importante aussi parce que, à l'intérieur du plafond de masse salariale et à l'intérieur du plafond d'emplois, elle permet de définir sa politique financière et sa politique d'emploi, ce qui n'était pas le cas avant. Alors évidemment, tout est soumis à ces 2 plafonds. Combien dispose-t-on de postes ? Combien dispose-t-on de masse salariale ? Et puis, en annexe qu'elle est la dotation globale de fonctionnement ? Mais il n'en demeure pas moins, pour moi qui ai connu les 2 systèmes, avant et après, dans l'application de la stratégie de l'université d'Angers, j'ai vu la différence sur le plan du choix et de l'efficacité. C'est-à-dire que quand vous vous dites, en recherche par exemple, tel secteur va être privilégié parce qu'il y a déjà une équipe extrêmement performante, parce qu’on a intérêt dans le contexte actuel à la booster, et bien, euh, en fonction des possibilités d'emploi que l'on a et de la masse salariale, on peut effectivement axer notre recrutement sur les créneaux que l'on a choisis. Et ça, à mon avis, c'est absolument, c'est absolument essentiel parce que, au lieu de dépendre d'une politique nationale, qui distribue les postes sans véritablement de stratégie et d'ancrage local et régional, et bien là, le transfert de responsabilité se fait véritablement et j'ai pu voir la différence entre les recrutements avant que l'on passe véritablement aux compétences élargies, c'est-à-dire avant 2010 et les modalités de recrutement après. Ça a été radical, donc ça, ça a été véritablement, je dirais, “la grande réforme”, le grand passage, un passage majeur, incontestablement de l'université.

**Présentatrice :**

Daniel Martina était interrogé par Cédric Paquereau.

Retrouvez d'autres témoignages de présidents et d'acteurs de l'université d'Angers sur le site dédié des 50 ans.