



RELEVÉ DE DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION **DU 30 SEPTEMBRE 2016**

✎ **Le Conseil d'Administration a été informé des principaux éléments de contexte et a adopté, par 13 voix Contre et 20 voix Pour, les grandes masses du budget 2017.**

Pour la première fois, l'établissement a fait le choix de présenter dans un même temps le Débat d'Orientation Budgétaire et le vote des grandes masses.

Ce choix repose sur 2 grands objectifs :

- Prendre le temps nécessaire pour disposer des informations les plus fiables possibles notamment sur le volet masse 30 afin de
 - o mesurer l'évolution du nombre de titulaires BIATS et Enseignants compte tenu de leur impact sur la masse salariale ;
 - o analyser le plus précisément possible, en cette première année du contrat quinquennal 2016/2020, la charge pédagogique qui détermine, en fonction du potentiel enseignant, le budget à allouer aux heures complémentaires.
- Mener à terme le projet d'organiser préalablement aux arbitrages budgétaires les dialogues de gestion avec les composantes. Par opposition à la procédure des années précédentes, l'établissement s'efforce d'organiser un mode de gestion ascendant et non descendant. Le bilan de cette nouvelle procédure apparaît globalement positif en ce sens que, plutôt que de déterminer a priori des enveloppes limitatives, les choix que l'on propose cette année sont fondés sur des analyses des projets et des besoins des composantes.

Dans un établissement où la Subvention pour Charges de Services Public (SCSP) représente plus de 86% des recettes de l'établissement, les informations à notre disposition au niveau national sont relativement contrastées. D'un côté, le Ministère se félicite d'avoir obtenu pour 2017 la garantie d'une enveloppe complémentaire de 850 millions pour la Mission Interministérielle Recherche et Enseignement Supérieur, de l'autre, selon la CPU, il faudrait 1 milliard d'euros supplémentaire en 2017 pour compenser les charges supplémentaires qui vont mécaniquement s'appliquer aux universités et ramener la dépense par étudiant à son niveau de 2012.

En interne, il convient de rappeler tout d'abord le poids et les caractéristiques de la masse salariale dans l'ensemble des dépenses de l'établissement :

- A l'occasion du passage aux responsabilités et compétences élargies en 2011, l'enveloppe de masse salariale déléguée a été fixée fin 2010 sur la base de l'observation d'une « consommation » annuelle de masse salariale liée à un certain nombre de postes de titulaires. Les augmentations observées depuis du nombre de titulaires, hors créations liées aux postes FIORASO, n'ont donc fait l'objet d'aucune augmentation correspondante.
- Le compte financier 2015 indiquait que la masse salariale du budget principal représentait 86,55 % de nos recettes encaissables de fonctionnement et 85,46 % de l'ensemble des recettes encaissables. Rappelons que le Ministère, à travers ses restitutions d'analyse

financière, a placé le seuil d'alerte de cet indicateur qui traduit les marges de manœuvre de l'établissement, à 83 %. L'Université Bordeaux Montaigne faisait donc partie en 2014 des 13 universités de la zone d'attention et des 6 universités affichant un taux supérieur à 85% (données non communiquées cette année).

- Sous l'influence de l'augmentation de ses ETP mais aussi des différentes mesures d'amélioration des carrières ou de la structure des emplois, le poids de la masse salariale des titulaires dans l'ensemble des dépenses de masse salariale est passé de 76,5% en 2012 à 78,5% en 2015.

Pour cet exercice 2017, 3 paramètres conduisent à une prévision d'augmentation de la masse salariale qui ne sera que partiellement compensée par une augmentation de la dotation de l'Etat :

- la compensation incomplète des dispositions nationales, liées notamment au Protocole Parcours Carrière et Rémunération et à la hausse du point d'indice 5215 346 €)
- une nouvelle augmentation du nombre de titulaires enseignants évaluée à 7 Equivalents Temps Plein (+2 en STC, + 3 à l'IUT et +2 en Humanités) soit en année pleine une augmentation non compensée de 665 000 €.
- Le constat de la difficulté à mener à terme la réduction du volume de l'ODF prévue pour ce contrat quinquennal 2016/2020. En cette rentrée 2016, sous réserve de la consolidation des données, la baisse observée est finalement limitée à 6 000 heures. Cela signifie donc qu'il y a 12 000 heures de plus que prévues en 2014 et 6 000 heures de plus que la cible prévue lors du DOB 2016.

1) Côté recettes,

L'établissement anticipe donc une hausse de la SCSP 2017 à la fois sur le volet masse salariale et sur le volet fonctionnement :

+ 1 421 000 € de masse salariale (extension en année pleine des dotations correspondantes aux postes FIORASO 2016 et anticipation d'une dotation de 4 postes FIORASO 2017, accompagnement du dispositif de déprécarisation, compensation Parcours Professionnel Carrière et Rémunération et hausse du point d'indice) ;

+ 271 938 € de fonctionnement (essentiellement achèvement du processus pluriannuel de compensation des exonérations des boursiers).

Sur les ressources propres, qui représentent environ 5% des recettes de l'établissement, l'établissement anticipe les principales variations suivantes :

- Augmentation de 100 000 € de taxe d'apprentissage grâce notamment à la hausse observée des inscriptions d'apprentis à la rentrée 2016
- Augmentation de 50 000 € de droits de formation continue
- Baisse de 150 000 € des droits d'inscription du fait, à la fois, de la baisse des effectifs observés à la rentrée 2016 et de la baisse des droits du DEFLE en lien avec l'augmentation des situations donnant droit à exonération.

L'établissement anticipe la réalisation d'une recette exceptionnelle de 200 000 € en 2017 liée au remboursement par l'assureur d'un tiers responsable d'un accident du travail dont a été victime un personnel de l'établissement.

2) Côté dépenses,

L'établissement entend donner un caractère prioritaire à certains objectifs :

- L'enveloppe Formation

La préparation du budget 2017 a été caractérisée par une réforme ambitieuse du modèle d'allocation des moyens qui se traduit notamment par une délégation anticipée des crédits, une dotation globalisée (DGF + ressources propres) confiée à la direction de l'UFR qui se voit confirmée dans sa responsabilité de répartition des enveloppes. Pour accompagner ce changement, l'université propose de maintenir les crédits au niveau de 2016.

- L'enveloppe Recherche

L'enveloppe Recherche 2017 sera, elle aussi, augmentée de 22 500 € afin de mettre en œuvre la politique de l'établissement telle qu'elle a émergé aux assises de la recherche (augmentation de l'enveloppe équipe, nouveau périmètre de la PSE).

- Les achats documentaires

Ils sont considérés comme un élément indispensable de la politique d'amélioration de la réussite en licence et master et du renforcement du dynamisme de notre recherche. Compte tenu de la pression observée sur cette préparation du budget 2017, l'établissement se voit contraint de lisser l'engagement pluriannuel pris en 2016 visant l'atteinte du niveau moyen des universités SHS fixé à 675 000 €. Avec une dotation de 619 423 € en 2016, l'établissement se fixe un objectif d'abondement annuel de +10 000 €. En outre, l'établissement décide d'attribuer une enveloppe de 16 000 € pour un projet de numérisation de documents.

- L'enveloppe Gros Entretien Réparation.

Dans la lignée de ce qui a été fait en cours d'exécution du budget 2016, l'établissement entend poursuivre la mise en œuvre du plan de provisions pour gros entretiens ou grosses révisions (GER) afin d'inscrire les travaux d'entretien de nos bâtiments dans un programme pluriannuel de réalisation de ces dépenses. Ces travaux qui ont pour but d'assurer l'entretien courant des installations contribueront à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail de toute la communauté universitaire. Compte tenu des contraintes globales pesant sur le budget 2017, la provision 2017 est diminuée de 47 000 € par rapport aux prévisions élaborées en 2016.

- L'établissement, comme lors du BI 2016, réserve une enveloppe de 30 000 € pour l'accompagnement du projet pluriannuel relatif au régime indemnitaire BIATS

Avec 1 870 937 € de recettes et 2 062 976 € de dépenses prévisionnelles en plus, qui aboutissent à un constat d'un déséquilibre d'environ 200 000 €, on mesure les tensions structurelles dans lesquelles s'inscrit la préparation du budget 2017 qui nécessitent d'engager un scénario de rétablissement de l'équilibre budgétaire.

La nécessité de la maîtrise de notre masse salariale nous conduit à proposer le scénario suivant :

- Augmentation de 50 000 € de recettes complémentaires liées au rétablissement des droits d'inscription au concours d'entrée au Master de l'IJBA (conformément à la pratique répandue dans les écoles de journalisme) qui permettront de couvrir les frais occasionnés par l'organisation du concours (locations, surveillances, ...)
- Baisse de 150 000 € des prévisions de dépenses de masse salariale

Deux hypothèses permettent cette baisse de 150 000 € :

- Une hypothèse à 15 gels de postes (pour rappel : cela représente 4 gels de plus qu'en 2016 alors que nous comptons + 7 ETP) à laquelle s'ajoute la non-occupation d'une prévision de 4 postes FIORASO. Cette hausse des gels devrait permettre de dégager une économie de 110 000 € en 2017 et de 330 000 € en 2018. L'établissement devra maintenir le principe désormais installé de l'affectation d'ATER sur les postes vacants d'EC (1 ATER à temps plein sur 2 postes vacants d'EC en dehors des ½ ATER pour les doctorants montants).

En outre, l'établissement, qui conserve l'objectif de diminution de 12 000 heures par rapport au volume de l'ODF 2011/2015, fera le bilan du fonctionnement pédagogique de cette première année du contrat quinquennal. L'examen attentif des situations pédagogiques devrait nous permettre, en dehors de toute logique de recalibrage, de réaliser une réduction d'environ 2 400 heures, soit une économie de 120 000 € en année pleine et 40 000 € en 2017.

- Une hypothèse à 13 gels de postes, soit 2 de plus qu'en 2016, et non-utilisation d'une dotation anticipée de 4 postes FIORASO 2017

Cette hypothèse oblige, par rapport au scénario précédent, à retrouver une enveloppe de 44 000 € sur l'exercice. Ce delta devra être recherché par 3 leviers complémentaires :

- Une réduction du nombre d'ETP de contractuels BIATS (suppléances, chaînes d'inscription, ...), soit l'équivalent de 2 ETP annuels
- Le rétablissement de l'hypothèse formulée en 2012 d'une affectation d'ATER sur seulement 1/3 des postes vacants d'enseignants-chercheurs (soit environ 5 ATER à temps plein de moins).
- Une diminution du nombre de doctorants contractuels (soit environ 5 doctorants contractuels de moins)

L'équipe présidentielle a demandé au Conseil de reconnaître un caractère prioritaire au scénario 1 et les grandes masses ont été adoptées selon ce scénario 1.

✎ Le Conseil d'Administration a approuvé (4 Abstentions, 9 voix Contre et 20 voix Pour) les enveloppes Formation et Recherche du Budget 2017.

a) Enveloppe Recherche

Le budget de la recherche, contrairement au budget 2016 qui avait été marqué par l'application de la diminution de 10% des crédits de la recherche financés par la dotation globale de fonctionnement de la Recherche, connaîtra cette année une hausse de 22 500 euros pour atteindre 684 500 euros :

- La priorité est donnée au maintien de la dotation des équipes en cette première année du nouveau contrat quinquennal Recherche avec une enveloppe en hausse pour tenir compte du transfert de la charge de l'organisation des colloques et journées d'études actuellement supportée par la PSE, pour s'établir à 455 200 euros (435 214 en 2016) ;
- Par conséquent, suite à ce transfert de moyens le budget de la PSE est fixé à 92 000 euros (111 000 euros en 2016 suite au BR1) ;
- La dotation dédiée aux moyens mutualisés progresse de 2 500 euros par rapport au budget 2016 pour s'établir à 137 300. La hausse proposée est fléchée vers les PUB pour le projet e-PUB. Pour le reste, la répartition suivra celle de l'année dernière entre l'Ecole doctorale et la Direction de la Recherche.

En application des dispositions de la loi ESR, il appartiendra à la Commission Recherche du Conseil Académique de procéder à la ventilation de l'enveloppe des unités de recherche.

b) Enveloppe Formation

La préparation du budget 2017 a été caractérisée par une réforme ambitieuse du modèle d'allocation des ressources qui se traduit notamment par une délégation anticipée des crédits, une dotation globalisée (DGF + ressources propres) confiée à la direction de l'UFR qui se voit confirmée dans sa responsabilité de répartition des enveloppes. Dans ce modèle nouveau, et pour répondre à la demande des UFR, le mécanisme de redistribution conservera une logique d'intéressement des équipes de formations ayant généré la ressource. Ainsi, on valorisera la mobilisation des équipes de formation.

Par ailleurs, l'établissement s'engage à absorber les variations annuelles de ressources propres.

Les résultats bruts du modèle devront être considérés comme un outil d'aide à la décision et feront l'objet d'un arbitrage politique visant à préserver les équilibres antérieurs de telle sorte qu'une UFR ne soit pas mise en difficulté

L'enveloppe 2017 des 3 UFR est arrêtée à 412 815 € (pour rappel 413 151 € en 2016 €)

Au-delà de cette enveloppe, afin d'accompagner les projets d'innovation pédagogique, l'établissement décide de maintenir une enveloppe de 50 000 € pour le Fonds de Soutien Pédagogique.

En application des nouvelles dispositions de la loi ESR, il appartiendra à la Commission Formation et Vie Universitaire du Conseil Académique de procéder à la ventilation de l'enveloppe des 3 UFR.

↳ **Le Conseil d'Administration a approuvé le projet de gestion du régime indemnitaire BIATS dit standard pour l'exercice 2016.**

Le projet, voté au Conseil d'administration du 18 décembre 2015, prévoyait à la fois les crédits nécessaires pour une extension pleine des mesures décidées en 2014 et une enveloppe complémentaire de 30 000 €, pour un budget prévisionnel de 1 375 000 €. Le vote du CA du 17 juin a permis d'abonder l'enveloppe dédiée de 30 000 € permettant de maintenir le rythme d'augmentation observé ces dernières années (Rappel : progression entre 60 000 et 120 000 euros par an depuis 2010).

Le travail mené a cherché à conjuguer le respect des équilibres :

- entre nos catégories (analyse interne)
- par rapport aux autres établissements et aux références interministérielles (analyse externe).

Les propositions 2016 sont basées sur les réflexions suivantes :

- Pour les collègues de catégorie C qui bénéficient d'un indemnitaire supérieur à la moyenne des établissements observés, l'analyse de l'écart indiciaire-indemnitaire par rapport aux collègues de catégorie B, ainsi que le constat partagé au regard de la complexité et de la technicité des fonctions désormais confiées aux collègues de catégorie C, apparu notamment lors des travaux de cartographie, justifie un projet pluriannuel permettant de stabiliser les écarts entre la catégorie C et la catégorie B.
- Pour les collègues de catégorie B, les conclusions des travaux de cartographie des emplois selon lesquelles les collègues titulaires de ces grades n'exercent pas des fonctions suffisamment différentes pour justifier une différence de régime indemnitaire confirme la pertinence de cette fusion.

Le Conseil d'Administration a été informé de la position du Comité Technique qui a rappelé son opposition au principe de la fusion des 2 catégories indemnitaires actuelles de la catégorie B, accepté par l'équipe politique durant la séance du CT.

- Pour la catégorie des ASI, une réflexion propre au corps spécifique des ASI sera engagée mais les dernières données font état d'un positionnement plutôt cohérent par rapport aux pratiques des autres établissements. Les résultats de notre réflexion ont confirmé le contraste des fonctions confiées aux collègues ASI que l'on peut regrouper en 2 catégories :
 - o celle où la fonction correspond bien à un corps intermédiaire entre les fonctions assurées par des collègues de catégorie B et celles exercées par les corps supérieurs de la catégorie A (Attaché ou IGE) ;
 - o celle où la fonction est indifféremment confiée à des collègues du corps des ASI et des IGE.
- Les collègues de catégorie A devront rattraper progressivement le retard accumulé ces dernières années par rapport aux montants proposés par les autres établissements sur le plan local et national tout en restant vigilant sur l'analyse des écarts entre les catégories

Le Conseil d'Administration a été informé de la position du Comité Technique qui a rappelé son opposition au principe de réorganisation dans les années à venir des catégories 3 (IGE 2C et 1C, Attachés et Bibliothécaires), 2 (IGE HC, IGR 2C, Attaché principal, Conservateur) et

1 (IGR 1C et HC, Attachés hors classe, Conservateur en chef) en 2 nouvelles catégories fondées sur un regroupement par corps (à l'exception du corps des attachés), proposition acceptée par l'équipe politique durant le CT.

Les revalorisations proposées, avec effet rétroactif au 1er janvier 2016, sont les suivantes (montants exprimés en euros bruts mensuels) :

- + 14 € par mois pour les collègues de catégorie C
- + 22 € par mois pour les collègues de catégorie B de classe normale ou du 1er grade
- + 10 € par mois pour les ASI
- + 35 € par mois pour les IGE de 2nde et 1ère classe, pour les Attachés et pour les Bibliothécaires
- Comme suite à la revalorisation du point d'indice, qui a été automatiquement répercutée sur la prime de participation à la recherche des collègues ITRF du fait de son indexation sur le point, le projet présenté prévoit une enveloppe de 2 620 € pour l'appliquer dans les mêmes proportions aux collègues de l'AENES et des Bibliothèques, en vertu du principe général d'alignement des filières porté par notre établissement depuis plusieurs années.

↳ **Le Conseil d'Administration, à l'occasion de l'examen du projet de gestion des régimes indemnitaires dits spécifiques, a rejeté, par 20 voix Contre et 13 voix Pour, le principe de l'attribution, aux collègues BIATS assurant des fonctions relevant de la catégorie supérieure, du régime indemnitaire de la catégorie supérieure (principe qui avait été approuvé par le CA du 9 octobre 2015).**

↳ **Le Conseil d'Administration a approuvé (11 Abstentions, 9 voix Contre et 13 voix Pour) le projet de gestion des régimes indemnitaire BIATS dit spécifiques.**

a) L'ensemble des régimes indemnitaires spécifiques adoptés par délibération du CA du 12 juillet 2013 et du 9 octobre 2015 ont été rappelés et n'ont pas fait l'objet d'une nouvelle consultation du CT.

- a. Fonction de Responsable Administratif du LABEX ;
- b. Fonction de Chauffeur-Vaguemestre de l'équipe de direction ;
- c. Situation individuelle d'un collègue du Trésor en détachement à l'Agence Comptable ;
- d. Situations des bénéficiaires de la PFI
- e. Fonctions de Responsables Administratifs d'UFR et de Responsable Administratif de l'IUT
- f. Fonctions de RA des pôles documentaires du SCD
- g. Fonctions de Directeur de la Vie Universitaire et de Directeur des Relations Internationales
- h. Fonctions de Responsable-adjoint du processus de paie à la DRH et Responsable du contrôle de la paie à l'Agence Comptable
- i. Fonction de responsable du Pôle de Production Imprimée de la DSI et fonction de Chef de Projet du Pôle Procédures et Accompagnement des Formations de la Direction de la Scolarité

b) Le Conseil d'Administration a approuvé les régimes spécifiques relatifs aux agents assurant des fonctions de Sécurité Incendie et aux assistants de prévention

- a. Depuis 1998, l'établissement a mis en place une équipe de sécurité par mesure compensatoire à l'avis défavorable de la commission de sécurité et d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite. La réglementation de sécurité dans les ERP nous impose

pendant la présence du public un service de sécurité incendie composé et défini par les articles MS 46 à MS 48 d'un SSIAP2 et de deux SSIAP1.

Les collègues participant à cette mission bénéficient d'un régime indemnitaire organisé sur la base suivante : Cat A : 2 000 €, Cat B : 1 300 €, Cat C : 1 000 €. Le nombre d'agents a évolué au fil des années mais le système de rémunération est resté le même.

b. Les Assistants de prévention

La présente délibération ne modifie pas le montant de 450 € adopté lors du CA de juillet 2013 mais ne fixe plus de limites quantitatives au nombre de ces assistants, compte tenu des différents changements intervenus au sein de l'équipe, notamment par rapport aux collègues du CNRS travaillant dans les UMR.

c) Le Conseil d'Administration a approuvé le bénéfice de ces régimes spécifiques à 3 nouvelles fonctions

a. Fonction de directeur du SIGDU. Service Inter-Universitaire. La fonction de directeur du SIGDU faisait déjà l'objet d'une différenciation avant la fusion provisoire DPIL/SIGDU en vigueur au moment du travail de 2013.

b. Fonction de directeur-adjoint du CFA. Le projet prévoit la création d'une différenciation, dont l'imputation sur le budget du CFA sera examinée avec attention, visant à compenser l'impossibilité de verser une NBI de 20 points.

c. Fonction de Responsable du Pôle de Gestion Financière et Logistique de la DPIL. La responsabilité associée à cette fonction apparaît en effet fortement augmentée par l'intégration de la gestion logistique et la montée en puissance des enjeux financiers liés à la gestion du patrimoine.

d) Le Conseil d'Administration a approuvé les 2 propositions relatives à l'équipe de direction administrative :

- intégration de la fonction de Directeur de la DPIL dans le premier niveau indemnitaire de l'équipe de direction

- revalorisation de 4% des régimes indemnitaires de l'équipe de direction dont le régime indemnitaire n'avait pas été réévalué depuis 4 ans.

↳ Le Conseil d'Administration a approuvé, à l'unanimité, le projet de répartition de l'enveloppe de NBI 2016/2017.

Le projet 2016/2017 est limité à 3 modifications :

- Une diminution de 5 points de la NBI attribuée à la fonction de responsable du Pôle Formation Tout au Long de la Vie (ex-PARE), qui passe donc de 25 à 20 points

- Une diminution de 5 points de la NBI attribuée à la fonction de responsable du Pôle Formation et Concours de la Direction des Ressources Humaines, qui passe donc de 25 à 20 points

- Une augmentation de 10 points de la NBI attribuée à la fonction de responsable de la Cellule Juridique, qui passe donc de 15 à 25 points

↳ Le Conseil d'Administration a approuvé, à l'unanimité, la charte et le plan d'action 2016/2017 relatifs au Contrôle Interne.

Le contrôle interne comptable et le contrôle interne budgétaire constituent chacun un sous-ensemble du contrôle interne ;

- Le contrôle interne comptable a pour objet la maîtrise des risques afférents à la poursuite des objectifs de qualité des comptes qui doivent être réguliers, sincères en vue de fournir une image fidèle du résultat de la gestion, du patrimoine et de la situation financière de l'université ;

- Le contrôle interne budgétaire a pour objet la maîtrise des risques afférents, d'une part, à la qualité de la comptabilité budgétaire, et d'autre part, des risques afférents à la soutenabilité de la programmation et de son exécution.

La démarche de contrôle interne est engagée à l'université depuis le CA du 16 décembre 2011. Elle a favorisé la collaboration entre le/les ordonnateurs et le comptable ; elle a permis d'identifier des difficultés d'organisation de services ou interservices ; elle a permis une réduction des délais de transmission d'information à l'Agence Comptable et améliorer le pilotage d'ensemble des processus budgétaires, financier et comptables.

Le fonctionnement du contrôle interne à l'Université repose sur les principes suivants :

- Le recensement et la hiérarchisation des risques

Les services de l'Université sont invités à recenser des risques comptables et financiers et ils peuvent être enrichis par le/les référents contrôle interne ou par des actions d'autodiagnostic sur certains processus à enjeux

- Un pilotage basé sur 2 documents : cartographie des risques et plan d'action

Les risques sont hiérarchisés collectivement au sein du comité de gouvernance suivant une grille de cotation puis intégrés dans une cartographie des risques.

Un plan d'action, qui en découle, présente les actions décidées, les acteurs responsables, les échéances. Il est validé par le CA.

- 3 leviers :

- o l'organisation en précisant tâches, acteurs et points de contrôle (cartographie de processus et plan de contrôle interne);
- o la documentation et la formation (fiche de procédures, organigrammes fonctionnels, session de formation) ;
- o la traçabilité (justifier à tout moment les opérations et identifier les acteurs)

La Charte du contrôle interne permet de préciser notamment le rôle des acteurs. Elle fixe les principes, l'organisation et le fonctionnement du contrôle interne au sein de l'établissement.

L'établissement se positionne aujourd'hui, grâce notamment à la formalisation de la cartographie des risques et à la validation du plan d'action, parmi les universités ayant un haut degré de maturité dans la démarche.

A titre d'exemple, le plan d'action 2016/2017 prévoit les actions suivantes :

- Pour le cycle immobilisations et stocks, l'établissement renouvellera le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière sur la base d'un bilan du précédent et établira un schéma directeur (20-25 ans). Il est prévu d'intégrer la programmation des dépenses pour Gros Entretien Réparations au Budget Primitif 2017 en se fondant sur un prix forfaitaire au m2
- Pour le cycle des charges, l'établissement a identifié un nouveau risque de défaillance de l'information financière (retards de déversement de la paie dans l'outil financier) et prévoit une intervention de la DSI pour établir une fiche de procédure afin que les informations budgétaires (axes, destination, convention...) renseignées par la DAF soient déversées automatiquement

↳ Le Conseil d'Administration a été informé des admissions en non-valeurs accordée par Mme la Présidente en application de de délibération relative à la délégation de pouvoirs du CA.

Représentant une valeur globale de 331,80 €, ces admissions en non-valeurs, qui portent essentiellement sur des droits de scolarité impayés, sont prononcées à l'issue de poursuites infructueuses ou de constat de carence de l'huissier.

✚ **Le Conseil d'Administration a accordé, à l'unanimité, un ensemble de remises gracieuses.**

La première demande était motivée par une situation de grande précarité d'un stagiaire du DAEU qui sollicitait une remise de 740 €.

Les deux autres demandes portaient sur des situations de trop-perçus de collègue en situation de maladie ou de longue maladie et de grande précarité, pour des montants respectifs de 1 433,95 € et de 3 302,52 €.

✚ **Le Conseil d'Administration a accepté un don de 3 500 € de la Compagnie de Saint Gobain destiné au financement de l'exposition « Fumel : une terre de feu, des hommes de fer », organisée par l'UMR AUSONIUS.**

✚ **Le Conseil d'Administration a été informé de la sortie de l'inventaire d'un ensemble de matériels informatiques correspondant à des dons, des destructions de matériels obsolètes, des vols et disparitions de matériels, représentant une valeur d'acquisition de 86 518,63 € dont 51 636,43 € de Financement Extérieur de l'Actif.**

✚ **Le Conseil d'Administration a autorisé, à l'unanimité, la sortie de l'inventaire de deux matériels (1 Mac Book Apple d'une valeur d'achat de 1 178,96 € et d'une valeur résiduelle de 268,55 € et un traceur du PPI d'une valeur d'achat de 4 986,43 €).**

✚ **Le Conseil d'Administration a autorisé, à l'unanimité, la sortie de l'inventaire d'un spectromètre de l'UMR IRAMAT et approuvé la convention actant sa cession au profit de l'Institut de Chimie de la matière condensée de Bordeaux - Unité Propre de Recherche du CNRS.**

✚ **Le Conseil d'Administration a autorisé la sortie de l'inventaire, suite à un vol, d'une élagieuse d'une valeur d'achat de 51 585 € et d'une valeur résiduelle de 236,66 €.**

✚ **Le Conseil d'Administration a adopté, à l'unanimité, le 2^{ème} additif aux tarifs 2016/2017 portant notamment sur les tarifs des Conférences Montaigne et conventions, des droits d'inscription au DAEU ou aux certifications de langues, ainsi que divers tarifs de location pour l'IUT.**

✚ **Le Conseil d'Administration a approuvé, à l'unanimité, le projet de création d'un Service Universitaire Mutualisé des Pensions (SUMP).**

Dans le cadre de la réforme de la gestion des pensions des fonctionnaires de l'Etat, notre Ministère s'est engagé à l'automne 2015 sur un plan quinquennal lié aux préconisations du Ministère de la Fonction Publique portant sur le déploiement du Compte Individuel Retraite (CIR) et sur la réforme des relations entre le Service des Retraites de l'Etat et les employeurs partenaires.

Par une note de service d'octobre 2015, le Ministère a indiqué qu'il souhaitait une organisation mutualisée autour d'un seul pôle PETREL par académie, seul interlocuteur direct

du service des retraites de l'Education Nationale ou du Service des Retraites de l'Etat, et ce pour l'ensemble des fonctionnaires affectés dans les établissements du supérieur.

Cette même note fixait un calendrier de centralisation de la demande de pension qui indiquait que l'académie de Bordeaux devait basculer à compter du 1er septembre 2016.

Dans ce cadre, l'université de Bordeaux a été sollicitée par le Ministère afin de prendre la suite de Service précédemment porté par le Rectorat de Bordeaux. C'est dans cet objectif que l'établissement a été invité à travailler avec l'Université de Bordeaux pour finaliser le projet de création d'un Service Universitaire Mutualisé des Pensions.

Ce service assurera, en lien avec le Service des Retraites de l'Etat, le traitement des dossiers de retraite, pension d'invalidité, de réversion, affiliation rétroactive. Le SUMP assurera également l'information « droit à la retraite » et proposera aux personnels une fonction « Conseil ». Au quotidien, les relations seront organisées sur la base de rendez-vous pris par les gestionnaires des pôles de la direction des ressources humaines de l'Université Bordeaux Montaigne et en fonction des diverses situations.

Sur le plan du modèle économique, alors que l'établissement versait une cotisation de 25 000 € au Rectorat pour le traitement des dossiers, l'état actuel du projet fait état d'une prévision de cotisation arrêtée à 31 571 €.

↳ Le Conseil d'Administration a approuvé les modalités de rémunération au taux TD des interventions dans les dispositifs de certification gérés par la DIVU.

↳ Le Conseil d'Administration a approuvé la convention avec la DRAC (2 Abstentions et 31 voix Pour) relative au projet L'espace Universitaire en Commun.

En janvier 2016, une demande de subvention a été faite à la DRAC Aquitaine pour le projet « L'espace universitaire en commun ».

L'objectif du projet initial était l'amélioration du cadre de vie des étudiants sur le campus, et par conséquent l'attractivité de notre université pour les étudiants français et étrangers.

L'axe choisi était l'appropriation des espaces interstitiels extérieurs et leur agrément.

L'approbation de la convention et du budget prévisionnel par le CA va permettre de recevoir la subvention de 13 000 € accordée par la DRAC.

↳ Le Conseil d'Administration a adopté, à l'unanimité, le plafonnement à 350 € par an et par enfant, pour les Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU), relatives aux séjours d'enfants.

↳ Le Conseil d'Administration a été informé de la signature d'une nouvelle convention de coopération internationale avec l'université de Cuyo (Argentine).