

## RELEVÉ DE DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 17 NOVEMBRE 2017

↳ **Le Conseil d'Administration a élu (28 Voix Pour et 1 Abstention) Mme TOUSSAINT-HELLIANT, personnalité extérieure désignée à titre personnel.**

Comme suite au constat de la vacance d'un siège de personnalité extérieure désignée à titre personnel au sein du CA de l'Université Bordeaux Montaigne en qualité de représentante d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés, un représentant de même catégorie et de même sexe devait être désigné pour la durée du mandat restant à courir de son prédécesseur.

Le CA a élu Mme Véronique TOUSSAINT-HELLIANT qui travaille, en tant que directrice-adjointe, au sein de l'entreprise DUVAL Développement Atlantique.

↳ **Le Conseil d'Administration a été informé des principaux éléments du Plan Etudiant.**

Ce plan national destiné à transformer le 1er cycle et à accompagner tous les étudiants vers la réussite fait suite à une concertation de 3 mois sur l'accueil et la réussite des étudiants qui s'est conclue le 19 octobre avec la remise à la ministre des conclusions de cette très large concertation.

En interne, une réunion avec les directeurs d'UFR et de département sera organisée ce jeudi 23 novembre. Elle sera suivie d'une Assemblée Générale des Personnels le 7 décembre

Le plan se décline en un ensemble de mesures qui veulent :

- Mieux accompagner l'orientation au lycée
  - o Deux professeurs principaux en classe de terminale pour accompagner individuellement les élèves dans la construction de leur projet d'études
  - o Intégration dans l'année de terminale de deux semaines dédiées à l'orientation pour tous les élèves
  - o Examen approfondi par le conseil de classe du projet d'orientation de chaque élève
  - o Dialogue renforcé, sous l'autorité du recteur, entre enseignement secondaire et enseignement supérieur
  - o Déploiement du dispositif "étudiant ambassadeur"
- Un accès plus transparent dans le supérieur
  - o Suppression de la sélection par le tirage au sort
  - o Une nouvelle plateforme plus simple et plus transparente
  - o 10 vœux maximum et non hiérarchisés pour éviter les choix par défaut

- Meilleure connaissance des « attendus » pour réussir dans la filière souhaitée
- Prise en compte du profil de chaque lycéen et de ses choix
- Une offre de formation post-baccalauréat sur mesure et renouvelée
  - Un "contrat de réussite pédagogique" pour mieux suivre le parcours de l'étudiant
  - Un premier cycle sur mesure, personnalisé et modulable (+ ou – de 3 ans)
  - Renforcement du tutorat et de l'accompagnement des étudiants (nomination d'un directeur des études par champ disciplinaire)
  - Encouragement des nouvelles formes de pédagogie (pédagogie par projet, pédagogie inversée, enseignements par les pairs etc.)
- Des conditions de vie étudiante au service de la réussite
  - Rattachement des nouveaux étudiants au régime général de la Sécurité sociale dès 2018
  - Fusion des contributions "vie étudiante" pour rendre le système plus lisible
  - Soutien à la mobilité jusqu'à 1 000 euros pour un étudiant qui change d'académie
  - Création de nouveaux centres de santé au sein des universités pour améliorer l'accès aux soins de proximité
- Un engagement financier massif de l'État de près d'un milliard d'euros pour accompagner la réforme
  - 450 millions d'euros du Grand Plan d'Investissement pour accompagner la mise en place des nouveaux cursus, la modularisation, la mise en œuvre des contrats de réussite et l'accompagnement personnalisé de chaque étudiant
  - 500 millions d'euros sur l'ensemble du quinquennat afin d'ouvrir des places, de créer des postes dans les filières en tension et de valoriser l'engagement des enseignants dans la mise en place de la réforme

**↪ Le Conseil d'Administration, conformément à l'engagement pris par l'équipe politique, a été informé du bilan des actions engagées par les Vice-Présidents.**

Christelle LAHAYE pour le secteur Formation Tout au Long de la Vie et Elisabeth MAGNE pour le secteur Orientation Stage Insertion Professionnelle ont rendu compte des actions menées depuis un an et tracé des perspectives de travail et de développement de leurs actions respectives pour les mois à venir.

**↪ Le Conseil d'Administration a adopté, à l'unanimité, une motion dénonçant la suppression des contrats aidés.**

A la demande de l'équipe présidentielle, le CA de l'Université Bordeaux Montaigne a adopté la motion ci-dessous :

*Le CA de l'Université Bordeaux Montaigne tient à alerter le ministère de l'enseignement supérieur des conditions particulièrement dégradées de l'établissement malgré l'implication de l'ensemble des personnels pleinement mobilisés.*

*L'arrêt brutal des contrats aidés (24) constitue un irrespect et une violence à l'encontre des personnels bénéficiaires de ces contrats. Cette situation est inacceptable. Elle a des conséquences très lourdes sur le fonctionnement de notre établissement : faute de moyens pour remplacer les personnels par des recrutements de contractuels, les heures d'ouverture des bibliothèques ont dû être revus à la baisse, ce qui pénalise les enseignants et les*

*étudiants, dans un établissement chargé d'assurer les formations et de favoriser la recherche, par un accès large aux sources d'information. Cela contrevient à une injonction ministérielle demandant l'extension des horaires d'ouverture des centres de documentation. En outre la situation financière est aggravée pour un établissement qui gèle des postes chaque année afin de maintenir un équilibre financier, qui est contraint à des campagnes d'emplois très limitées, et qui doit, dans ce contexte, recourir à une externalisation du ménage.*

**↪ Le Conseil d'Administration a été informé des lettres de cadrage relatives à la préparation de la campagne d'emploi 2018 qui sera examinée lors de la séance du 15 décembre prochain.**

**↪ Le Conseil d'Administration, au titre de la campagne d'emploi 2018, a approuvé, à l'unanimité, l'ouverture à la mutation et au détachement d'un poste d'IGR Directeur/trice de la Recherche.**

Afin de permettre l'engagement dans les meilleurs délais des démarches de recrutement sur ce poste stratégique pour la mise en œuvre du projet d'établissement, et comme suite à l'information sur le prochain départ en retraite de la directrice actuelle, le Conseil d'Administration a approuvé, par anticipation des prochains débats sur la campagne d'emplois prévus pour la séance du 15 décembre, l'ouverture à la mutation et au détachement du poste de Directeur/trice de la Recherche.

L'intérêt de cette démarche anticipée réside notamment dans la capacité que conserve l'établissement, si la procédure s'avérait infructueuse, de remettre ce poste dans la procédure « classique » des concours ITRF 2018.

**↪ Le Conseil d'Administration a approuvé, à l'unanimité, le bilan social.**

Un arrêté datant du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social des établissements. Le choix a été fait de ne pas retenir l'ensemble des indicateurs afin de produire un document plus synthétique. L'ensemble des données est exprimé pour la période universitaire 2015-2016 à savoir du 1er septembre 2015 au 31 août 2016. Lorsque c'était pertinent, l'année universitaire 2014-2015 a été citée en référence.

Document destiné à évoluer, les prochaines éditions du bilan social feront l'objet d'ajustements et de nouveaux focus, sur la base des observations formulées dans le cadre du dialogue social et institutionnel.

Parmi l'ensemble des données présentées, on peut souligner les points suivants :

- Concernant le personnel : 1 306 personnes physiques ont travaillé à l'université en 2015-2016 dont
  - o 48,4% de personnels Biatss, 51,5% de personnels enseignants et enseignants chercheurs
  - o 40% de personnels contractuels, 60% de personnels titulaires
- L'établissement se caractérise par un taux d'occupation des emplois de titulaires très élevé :
  - o Emplois enseignants et enseignants chercheurs : taux d'occupation de 92% en 2015 et de 93% en 2016 : ce taux est très élevé, malgré la politique de gel des postes.
  - o Emplois Biatss : taux d'occupation de 97% en 2015 et de 96,73% en 2016, taux très élevé à mettre en relation avec la politique nationale de résorption de la précarité, appliquée de façon très complète par l'établissement
  - o La part de la filière enseignante des corps du second degré à l'Université est inférieure à la moyenne nationale (13,2% d'enseignants du second

degré à l'Université contre 18,5% au plan national selon le bilan social ministériel 2014-2015).

- Au niveau du déroulement de carrière, sur les 4 dernières années
  - o 14% des enseignants chercheurs promovables et 45,7% des enseignants chercheurs qui se sont portés candidats ont obtenu une promotion ;
  - o Un nombre de promotion en progression pour les personnels Biatss : 15 agents ont obtenu une promotion en 2015, 24 en 2016
- Au niveau de l'analyse Hommes/Femmes, le bilan démontre un début de rééquilibrage pour le recrutement des enseignants-chercheurs
  - o Le rapport Femmes/Hommes des lauréats des concours de MCF est passé de 82% / 36% en 2015 à 64% / 36% en 2016
  - o Ce même rapport pour les PR est passé de 25% de femmes / 75 % d'hommes en 2015 à 30% / 70% en 2016.
- En matière de formation continue des personnels, 64% des personnels Biatss et 23% des personnels enseignants et enseignants chercheurs ont suivi au moins une formation en 2015
- Sur le volet des conditions de travail, un focus a été fait sur les accidents de service et sur la question du handicap
  - o En matière d'accidents du travail
    - 2015 : 26 accidents, 1406 jours d'arrêt (65% Biatss, 31% enseignants et enseignants chercheurs)
    - 2016 : 17 accidents, 561 jours d'arrêt (61% Biatss, 39% enseignants et enseignants chercheurs)
  - o Sur la question du handicap
    - 1er janvier 2015 : 36 bénéficiaires de l'obligation d'emploi et un taux d'emploi de 3,36%
    - 1er janvier 2016 : 41 bénéficiaires de l'obligation d'emploi et un taux d'emploi de 3,76%
- En matière d'action sociale : création de 4 nouvelles aides sociales à l'initiative de l'Université (ASIU : aide pour les séjours scolaires à l'étranger, aide aux séjours en camps de vacances, aide à destination des personnels en situation de handicap, renforcement de l'aide à la restauration).
  - o On a pu observer une montée en puissance de l'ASIU Aide au repas : 700 repas supplémentaires subventionnés, 250 agents supplémentaires ayant bénéficié de cette aide à la restauration

### **↳ Le Conseil d'Administration a examiné les principaux déterminants de l'évolution de la masse salariale depuis 2013.**

Le Compte Financier 2016 soulignait le poids de la masse salariale qui représentait 87,84 % de nos recettes encaissables de fonctionnement contre 86,55 % l'année précédente. L'établissement a ainsi largement dépassé le seuil d'alerte de cet indicateur fixé à 83 % par le Ministère.

La masse salariale de l'établissement est passée de 69 981 000 € en 2013 à 75 657 000 €. Cette augmentation d'environ 5 700 000 € s'explique par les principaux déterminants suivants :

- 2 639 000 € de hausse des titulaire BIATS (+40 ETP)
  - o On note également une hausse de 104 000 € des contractuels BIATS ; hausse qui « masque » une baisse de 21 ETP à mettre en relation avec la hausse des ETP de titulaires
- 1 641 000 € de hausse des titulaires Enseignants (+8 ETP)

- Une augmentation de la masse salariale des contractuels Recherche (+421 000 €) et Enseignants (+269 000 €)

Face à cette hausse, et sur cette même période, le volet « masse salariale » de la Subvention pour Charges de Service Public n'a progressé « que » de 4 600 000 €. Cette hausse s'analyse de la manière suivante (principaux facteurs):

- 2 057 000 € de financements correspondant aux postes dits Fioraso
- 720 000 € correspondant à la revalorisation du point d'indice entre 2016 et 2017
- 539 000 € de crédits délégués en 2017 au titre de la hausse de la démographie étudiante
- 457 000 € de financements du surcoût lié au plan de résorption de la précarité (dispositif SAUVADET)
- 443 000 € de financements liés au PPCR (Parcours Professionnel Carrière et Rémunérations)
- 253 000 € correspondant au financement des doctorants contractuels

Déduction faite des 421 000 € de hausse de contractuels Recherche, et donc financés par des contrats de recherche, il y a donc une différence de 700 000 € entre les besoins de masse salariale de l'établissement et la subvention accordée. Cette différence est à la charge de l'université.

Le Glissement Vieillesse Technicité est l'une des trois composantes de l'évolution de la masse salariale (les deux autres sont la valeur du point d'indice et l'évolution du nombre total d'agents). On distingue sur une même période d'observation :

- le GVT positif qui retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements des personnels présents au début à et à la fin de la période
- le GVT négatif qui traduit l'incidence négative sur la masse salariale du remplacement des fonctionnaires « sortants » (généralement en haut de la grille indiciaire) par des « entrants » (généralement plutôt en bas de cette même grille)

Pour notre établissement, ce GVT solde qui fait la différence entre les 2 approches a été à 3 reprises « négatif » (de - 30 000 à - 156 000 €) et à 3 reprises « positif » (de + 33 000 à + 233 000 €).

Au terme de la dernière enquête commanditée par la CPU, notre GVT solde est estimé à + 325 000 €, ce qui pèse donc à la hausse sur l'évolution de la masse salariale.

L'université calcule depuis plusieurs années un taux de rigidité de la masse salariale, indicateur qui vise à mesurer le poids de la masse salariale des titulaires dans l'ensemble de la masse salariale. Conformément à l'analyse citée précédemment sur le poids de la hausse de la masse salariale des titulaires dans l'augmentation de la masse salariale depuis 2013, on observe que le taux de rigidité est passé de 77,14% en 2012 à 78,51% en 2017.

↳ **Le Conseil d'Administration a été informé de diverses admissions en non-valeurs décidées par la Présidente, dans le cadre de la délégation de pouvoirs du CA, pour un montant total de 848,21 €.**

↳ **Le Conseil d'Administration a été informé de plusieurs opérations de sortie de l'inventaire, portant sur des biens totalement amortis représentant une valeur initiale de 86 542,01€ (dont 45 771,75 € de Financement Extérieur de l'Actif), prises en application de la délibération du CA du 8 avril 2016 donnant délégation à la Présidente.**

La première opération porte sur un ensemble de biens informatiques totalement amortis représentant une valeur initiale de 53 886,711 € (dont 13 821,76 € de Financement Extérieur de l'Actif).

Les 2 autres opérations concernent des biens et matériels de l'IUT :

- sortie d'un ensemble de mobiliers et matériels de l'IUT pour un montant de 6 860 €
- sortie d'un ensemble de matériels informatiques pour un montant de 21 873,73 € de valeur d'actif et 13 055,20 € de FEA

↳ **Le Conseil d'Administration a été informé de la signature des nouvelles conventions de coopération internationale avec l'université de Kyushu (Japon), la Faculté de Sciences Humaines de l'Université de Niigata, l'université Wuhan Business (Chine), l'université normale du Sichan (Chine), l'université nationale de Pussan (République de Corée) et l'université Abou Bekr Belkaid de Tlemecen (Algérie).**