

## PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 10 juillet 2020

**Etaient présents** : Mme ANDRE-LAMAT, M. BAUDRY, M. BOUHOURS, M. BRANCHEREAU, M. CHAMP, M. COSTE, Mme DELPIERRE, M. DUTHOIT, M. DUVERNEUIL, Mme FAIVRE, M. FRERET, M. GUYOT, M. HAUQUIN, M. HERMÈS, M. LABRUE, M. LASTÉCOUÈRES, Mme LOPEZ, M. LUTZ (arrivée constatée à 10H00), Mme MAGNE, Mme MARACHE, Mme MELANI, M. NERCAM, M. PÉRAUD, Mme TA QUANG.

**Etaient représentés** : Mme ALBENGA, M. BLANCHARD, M. GHOUIRGATE, M. LARRÉ, Mme MURAT, Mme RODRIGUEZ LAZARO, Mme SEGUIN.

**Etaient invités** : Mme BARBOTIN, Mme le COZ THOUVAIS, Mme DA SILVA (représentante du Recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Mme MAZENC, Mme MÉOULE-DARRIET, Mme ONILLON.

➤ M. le vice-président du conseil d'administration de l'Université Bordeaux Montaigne ouvre la séance à 09H30.

### **Point n°1** – Procès-verbal de la séance du conseil d'administration (CA) du 12 juin 2020:

M. le vice-président du conseil d'administration évoque des modifications à apporter au procès-verbal du CA du 12 juin 2020 :

- en pages n°18 et 19 : omission du nombre d'absentions relatif à l'élection de la vice-présidente déléguée Handicap (8 absentions) et celui relatif à l'élection du vice- président délégué Amelot (8 absentions) ;
- en point n°8, page n°26 : coquille relevée s'agissant du prénom de Mme Marache (lire « **MARACHE Corinne** ») ;
- en page n°3 : lire : « *S'ajoutent à cette équipe : (...) Mme Viviane Albenga pour la poursuite de sa mission en tant que chargée de mission « égalité femmes/hommes et lutte contre les discriminations ».*

M. Coste relève la mention figurant au PV de la date du « 14 septembre 2020 », comme date de début des enseignements du semestre 1 de l'année universitaire 2020/2021, conformément au calendrier universitaire 2020/2021 voté en CA du 12 juin 2020.

M. Coste s'étonne par conséquent de l'annonce récente du report du début du semestre 1 de l'année universitaire 2020/2021 à la date du lundi 21 septembre 2020, en contradiction avec le calendrier universitaire 2020/2021 adopté en CA du 12 juin 2020.

M. Champ répond que les 2<sup>èmes</sup> semaines de septembre 2020 seront dédiées à l'organisation de la pré-rentrée universitaire 2020/2021 afin d'assurer un accueil en priorité des étudiants de 1<sup>ère</sup> année de licence en petits groupes de 25 étudiants et non plus en amphithéâtre(s), jusqu'au vendredi 18 septembre 2020.

M. Hauquin précise les modalités de déroulement de pré-rentrée des étudiants de 1<sup>ère</sup> année de licence. Il explique que du fait des mesures de protections sanitaires, l'université est obligée d'étaler son dispositif d'accueil des néo-entrants par petits groupes de 25 étudiants, sur les deux premières semaines de la rentrée universitaire 2020/2021 (du 07 au 18 septembre 2020).

Ce dispositif prévoit de réserver ces espaces d'accueil de façon resserrée dans l'amphi Renouard ainsi que dans les salles des bâtiments A, B, C, D. Tous les autres amphes et bâtiments de l'Université pourront être mobilisés dans cet intervalle pour l'accueil des étudiants de L2, L3, LP ou Master en fonction des organisations mises en place par les UFR.

➤ En l'absence d'autres observations reçues en séance des administrateurs, M. le vice-président du CA soumet le procès-verbal du 12 juin 2020 au vote du CA :

Votants : 30

Abstentions : 0

Nombre de voix exprimées : 30

Contre : 0

Pour : 30

➡ ***Le conseil d'administration approuve le procès-verbal du CA du 12 juin 2020.***

#### **Point n°2 – Comité électoral consultatif (CEC) de l'Université Bordeaux Montaigne**

Comme suite à l'installation depuis le 20 mai 2020 du conseil d'administration de l'université dans sa composition renouvelée suite aux élections générales des 11, 12 et 13 février 2020, il appartient au CA de procéder à la mise au jour de la composition du CEC de l'université.

Conformément aux dispositions en vigueur (décret n°2017-610 du 24/04/2017 ; article D.719-3 du code de l'éducation ; articles 11.3 et 12.1 des statuts en vigueur de l'université), le CEC est une instance consultative qui est saisie pour avis des décisions du président d'université relatives au déroulement du processus électoral (pour les élections relevant du champ d'application des articles D.719-1 à D.719-40 du code de l'éducation, c'est-à-dire pour les élections des représentants des collèges électoraux aux conseils centraux, aux conseils d'UFR, aux conseils d'école et d'institut internes à l'université), telles que portant sur la fixation du nombre de bureaux de vote, de leurs implantations et de leurs horaires d'ouverture, sur le constat de l'inéligibilité d'un candidat. Le CEC se réunit sans condition de quorum. Un procès-verbal est établi à l'issue de chaque réunion du comité.

En application des articles 11.3 et 12.1 des statuts en vigueur de l'Université Bordeaux Montaigne :

→ Le CEC est composé des membres permanents suivants :

- le président d'université, ou son représentant désigné par lui, qui préside le CEC et participe aux réunions de cette instance ;

- **un représentant de chaque liste élue au conseil d'administration, pour chacun des collèges électoraux, désigné par et parmi les membres du conseil d'administration dans les collèges électoraux correspondants ;**

- un représentant désigné par le Recteur d'Académie ;

- en période électorale, un représentant délégué de liste pour chaque liste participant aux élections considérées, désigné par elle parmi ses candidats, au moment du dépôt de candidatures ;

- le directeur général des services ou son représentant désigné par lui ;

- le responsable des affaires juridiques.

☞ Pour chaque liste, et dans chaque collège électoral représenté au CA, les administrateurs sont donc invités à proposer la nomination de leurs représentants afin de siéger au sein du CEC.

☞ Après discussion en séance, et afin d'assurer la représentation au CEC des élus du CA par collège et par liste, les administrateurs conviennent de la proposition de nomination suivante :

Représentants désignés au titre du **collège A** (1 représentant /liste) :

- Liste Ensemble !: COSTE Laurent
- Liste Montaigne autrement: LASTECOÛÈRES Christophe
- Liste Montaigne en partage: BAUDRY Patrick

Représentants désignés au titre du **collège B** (1 représentant /liste) :

- Liste Montaigne autrement: ANDRE-LAMAT Véronique
- Liste Montaigne en partage : ALBENGA Viviane

Représentants désignés au titre du **collège Biatss** (1 représentant /liste) :

- Liste Ensemble !: BOUHOURS Adrien
- Liste Ferc Sup CGT : LOPEZ Christine
- Liste SGEN-CFDT: HAUQUIN Pascal
- Liste SNASUB-FSU : DUTHOIT Franck
- Liste UNSA : TA QUANG Amandine

Représentants désignés au titre du **collège usagers** (1 représentant /liste) :

- Liste EBM: FRERET Pierre
- Liste Etudiant-e-s en lutte: LUTZ Jahan
- Liste UNEF: MURAT Margot

→ Cette proposition de nomination est soumise au vote des administrateurs :

Votants : 30  
Abstentions : 0  
Nombre de voix exprimées : 30  
Contre : 0  
Pour : 30

☞ ***Le conseil d'administration approuve cette proposition de nomination au CEC de l'Université Bordeaux Montaigne.***

### **Point n°3 – Commission des moyens de l'Université Bordeaux Montaigne**

M. le vice-président du CA invite les administrateurs à procéder à la nomination des membres de la Commission des moyens, conformément aux dispositions en vigueur des statuts de l'université (article 6.7), en application desquelles : « *La commission des moyens est composée de 10 membres : 4 enseignants (2 relevant du collège A ; 2 relevant du collège B), 2 étudiants, 2 personnels Biatss et 2 personnalités extérieures. Ses membres sont désignés par le conseil d'administration en son sein. En l'absence du titulaire, celui-ci peut se faire remplacer par un collègue de son choix appartenant au même collège. La commission de moyens est présidée par le vice-président du conseil d'administration. Elle est chargée d'examiner les questions ayant trait à la définition et à la répartition des moyens telles que soumises au conseil d'administration ainsi qu'à la commission de la recherche et à la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique et de préparer les travaux desdites instances. Elle peut être chargée par le conseil d'administration d'un dossier particulier. (...) Le directeur général des services et le directeur des affaires financières assistent, avec voix consultatives, aux réunions de la commission des moyens* ».

➡ Après discussion en séance, et afin de permettre la mise en place de la commission des moyens de l'université, les administrateurs conviennent de la proposition de nomination suivante :

#### **✘ Membres désignés au titre des représentants « enseignants » :**

##### **▪ Dans le collège A:**

- GUYOT Sylvain
- COSTE Laurent

##### **▪ Dans le collège B:**

- MAGNE Elisabeth
- ANDRÉ-LAMAT Véronique

#### **✘ Membres désignés au titre des représentants « étudiants » :**

- FAIVRE Julie
- BOULARD William

#### **✘ Membres désignés au titre des représentants « personnels Biatss » :**

- LOPEZ Christine
- HAUQUIN Pascal

#### **✘ Membres désignés au titre des représentants « personnalités extérieures » :**

- LABRUE Patrick.
- HUMBERT Sophie.

→ Cette proposition de nomination est soumise au vote des administrateurs :

Votants : 30  
Abstentions : 0  
Nombre de voix exprimées : 30  
Contre : 0  
Pour : 30

👉 **Le conseil d'administration approuve cette proposition de nomination à la commission des moyens de l'Université Bordeaux Montaigne.**

**Point n°4 – Débat d'orientation budgétaire (DOB) 2021 :**

👉 M. le vice-président du conseil d'administration présente ce point de l'ordre du jour (pour information du CA).

➤ Il évoque à titre liminaire le contexte de mise en œuvre du DOB 2021, marqué par les éléments suivants :

- la crise sanitaire née de l'épidémie covid-19 ;
- le contrat d'établissement à venir (2022-2026) et notamment la construction de l'offre de formation de l'université, avec l'objectif que cette nouvelle offre redonne du temps aux enseignants-chercheurs et « dépressurise » les services administratifs et techniques ;
- l'opération Campus qui prévoit un début des travaux en novembre 2020 avec une fin estimée à mars 2023 ;
- l'évolution de la MSHA, qui doit devenir une Fédération de Recherche en Evolution (FRE) au 1<sup>er</sup> janvier 2021 puis une unité de service et de recherche (USR) au 1<sup>er</sup> janvier 2022, en co-tutelle principale avec le CNRS ;
- l'arrivée d'une nouvelle équipe politique à la présidence de l'université qui porte un nouveau projet stratégique.

➤ D'après les données du compte financier (COFI) 2019, la situation financière de l'université est fragile:

- ses dépenses sont en hausse (avec une augmentation de la masse salariale de l'université) ;
- ses recettes sont en baisse (avec la fin du Labex) ou incertaines (en lien avec les effets de la crise sanitaire sur le développement de l'apprentissage et de la formation continue)

Mme Barbotin rappelle les principaux résultats du COFI 2019, en « *comptabilité budgétaire* » d'une part et en « *comptabilité patrimoniale* » d'autre part.

Sur le volet « *comptabilité patrimoniale* », le COFI 2019 enregistre un fonds de roulement (FDR) mobilisable de l'université d'un montant de 2 766 474,40 €, soit 11 jours de charges décaissables.

Sur le volet « *comptabilité budgétaire* », sont à relever les données renseignant la trésorerie de l'université :

- en actes d'engagement (AE) : 98 089 103,26€ ;
  - en crédits de paiement (CP) : 92 556 528,67€ (crédits à décaisser pour payer les AE) ;
- soit une trésorerie d'un montant de 20 130 762,90€ correspondant à 81 jours de paiement.

S'agissant de la masse salariale de l'université, le COFI 2019 enregistre les données suivantes: le montant des dépenses de personnel s'élève en 2019 à 78 491 135,32€ et le montant de produits encaissables est de 93 066 322,70€.

Le ratio « dépenses de personnel/ produits encaissables » est en 2019 de 84,34%, soit au-dessus du ratio d'alerte fixé à 83% par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ce taux de 84,34% semble toutefois en diminution par rapport à 2016 (86,62%), 2017 (87,14%) et 2018 (85,54%).

Mme Barbotin précise que cette évolution favorable au premier abord dessine en réalité une « *amélioration en trompe l'œil* », du fait de l'impact de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC) (qui génère une augmentation des produits encaissables) et d'une modification intervenue dans le mode de comptabilisation des droits d'inscription à l'université.

Le taux constaté de « dépenses de personnel/ produits encaissables » serait sans doute plus élevé si l'effet CVEC et le mode de comptabilisation spécifique des droits d'inscriptions n'étaient pas pris en compte dans le calcul de ce ratio.

Cette augmentation de la masse salariale procède également de l'évolution naturelle de la masse salariale de l'université qui croît mécaniquement avec l'ancienneté et l'évolution des qualifications des personnels [phénomène dit du « glissement-vieillesse-technicité » (GVT)].

Or cette évolution mécanique ne fait plus l'objet d'une compensation financière de l'Etat depuis 2018.

Le GVT représente un surcoût annuel pour l'université estimé pour l'année 2021 à presque 700 000 euros.

Outre l'augmentation de masse salariale liée au GVT, il s'avère que l'université n'enregistre plus de mouvement significatif de ses personnels, du fait du peu de mobilité dans un contexte généralisé de gels de postes au plan national.

M. Lastécouères demande pourquoi les administrateurs ne sont pas avisés du montant réel du ratio de masse salariale de l'université. Il demande qui a fixé ce ratio à 83%

Mme Barbotin explique que ce ratio a été fixé par le MESR et par l'IGAENR.

M. Lastécouères estime qu'il serait opportun de connaître le véritable taux de ce ratio (expurgé de l'effet CVEC et de l'effet du mode de comptabilisation des droits d'inscription) afin d'apprécier la marge de manœuvre réelle de l'université pour la réalisation de ses missions.

M. Hauquin demande si ce ratio fait l'objet d'un calcul différencié entre les universités, en fonction de leurs spécificités propres. Il évoque le « niveau d'investissement élevé en potentiel humain » dans les universités de sciences humaines et sociales (SHS) comparativement à d'autres universités.

Mme Barbotin observe que les universités en sciences dures rencontrent également des besoins RH importants (s'agissant notamment des agents de soutien à la recherche).

M. Hermès s'étonne de l'augmentation de 3 millions d'euros observée entre 2016 et 2017 en matière de dépenses de personnels (montant des dépenses de personnel en 2016 : 73 100 676,02€ ; montant des dépenses de personnels en 2017 : 76 115 575,54€).

Mme Barbotin évoque un effet possible de la densité de l'offre de formation de l'université.

Mme Onillon explique que cette évolution résulte d'un changement des règles comptables applicables sur la période: des taxes anciennement comptabilisées dans la rubrique « dépenses de fonctionnement » sont devenues des charges de personnels.

Mme Melani s'inquiète de l'impact du confinement sur le fonctionnement de l'université. Elle demande si l'établissement a pu mesurer cet impact ? Dispose-t-on de données chiffrées ?

Mme Onillon répond qu'il est difficile d'obtenir des données fiables en la matière.

Sur le volet « dépenses de fonctionnement » du confinement, l'université a réalisé des économies [moins de dépenses de consommables (électricité, eau etc...), de nettoyage et de gardiennage des locaux de l'université].

Mais parallèlement à cela, il a fallu investir beaucoup dans l'informatique, afin d'assurer la continuité pédagogique et administrative de l'université.

Sont aussi à prendre en compte les dépenses d'acquisition du matériel personnel de protection (PPE) de l'université (dont le montant est estimé à près de 20 000€/mois), les effets de la crise covid-19 sur les travaux immobiliers en cours (dont le coût a explosé).

Du fait de la crise sanitaire covid-19, des recettes pour l'université sont par ailleurs reportées ou en diminution, telles que les recettes tirées de la formation continue ; des tests de langues ; des redevances d'occupation du domaine public [cf. locations de salle ; distributeurs automatiques de denrées alimentaires (qui rapportent à l'université près de 45000€/an)].

M. Péraud déplore que les chiffres présentés ne soient pas fiables. Cela interroge le sens d'une communication politique et budgétaire basée sur de telles données.

Mme Barbotin assure que ces chiffres sont fiables pour l'année dont ils relèvent, dans le périmètre de la réglementation et des modalités de calcul alors applicables.

M. Péraud rejoint la remarque de M. Hauquin: il faudrait que le modèle du MESR d'allocation des moyens aux universités tienne compte de la spécificité des universités SHS qui voient la majeure partie de leur budget affectée à la masse salariale.

☞ M. Champ poursuit sa présentation des éléments structurants du DOB 2021.

➤ Il explique que le DOB 2021 sera mis en œuvre autour des axes suivants :

- la soutenabilité de l'offre de formation : il s'agira pour ce faire de ne pas ouvrir de nouvelles formations en formation initiale à la rentrée 2021 et de définir des seuils d'ouverture pour les formations qui ne sont pas rares et/ou pour les séminaires et les parcours à choix dans les diplômes de licence ou de master, pour la rentrée 2021 ;
- le soutien à la recherche, qui se traduira notamment par la réaffectation en 2021 aux unités de recherche de l'université des crédits qu'elles n'ont pas dépensés en 2020 à cause de la crise sanitaire Covid-19. ;
- la maîtrise de l'évolution de la masse salariale, en prévoyant :
  - de centrer la campagne d'emplois 2021 sur le soutien aux disciplines déficitaires pour les enseignants-chercheurs, sur les compétences manquantes pour les Biatss ;
  - de revoir la situation faite aux contractuels enseignants et Biatss (pour plus d'équité avec un coût maîtrisé) ;
  - faire diminuer la cotisation de l'université au FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) par une politique volontariste en matière de handicap (la cotisation au FIPHFP représente pour l'université un coût annuel estimé entre 130 000 et 160 000€ (ce qui correspond à 2 postes de personnels Biatss de catégorie C)
- l'amélioration de la qualité de vie sur le campus et la lutte contre la précarité étudiante, au moyen :
  - de l'orientation des fonds CVEC vers l'accompagnement des étudiants (avec la création d'emplois étudiants et l'augmentation de l'enveloppe dédiée à l'aide sociale d'urgence) ;
  - d'une hausse de l'investissement dans la santé pour renforcer les actions de prévention et le recours aux « étudiants relais-santé ».

Mme Lopez s'enquiert de l'objectif annoncé d'une campagne d'emplois permettant notamment de pallier les compétences manquantes pour les personnels Biatss. S'agit-il de renforcer la fidélisation des contractuels, afin d'éviter que ceux-ci ne quittent leurs postes ?

M. Champ évoque sur ce point l'exemple de la DPIL. Dans ce domaine d'activité, les conditions de rémunération dans le secteur privé sur des fonctions comparables sont beaucoup plus attractives. Il est par conséquent très difficile de garder des gens compétents dans ce service.

Mme Lopez observe qu'en l'état, l'université recrute les contractuels sur la base d'une rémunération calculée sur le 1<sup>er</sup> indice de la catégorie concernée. Est-il question de modifier cette base de rémunération pour se rapprocher de la situation des titulaires ?

Mme Barbotin répond que la réflexion sur ces questions n'est pas encore engagée. Elle assure que cette problématique sera interrogée en lien avec les instances de dialogue social de l'université, la révision de la situation des contractuels n'étant pas exclusive de la possibilité d'ouverture de concours (création de postes de titulaires).

M. Péraud demande s'il est escompté l'octroi de financements du MESR à titre de compensation de la prolongation de la durée des contrats doctoraux ?

Mme Barbotin répond que c'est ce qui est normalement prévu.

M. Coste observe que dans les disciplines déficitaires, des collègues enseignants en ont assez de faire des heures supplémentaires. Il appelle l'équipe présidentielle à mener une politique en cohérence avec l'objectif annoncé de « soutien aux disciplines déficitaires pour les enseignants-chercheurs ».

Mme Melani rejoint les propos de M. Coste. Elle évoque ce qui lui paraît une question « névralgique », celle de l'impact du télétravail sur la charge horaire des enseignants.

Elle estime que dans la perspective d'une possible recrudescence de l'épidémie covid-19, il conviendrait pour l'université de mieux anticiper la situation et de mesurer en amont cet impact du télétravail.

Ce dernier se traduit par une « explosion de la charge de travail » des enseignants, qui porte sur la préparation et la réalisation des heures d'enseignement dispensées à distance mais également sur un important volume horaire dédié à la coordination du télétravail (pour le suivi des mémoires, des thèses de doctorats). Pour les enseignants-chercheurs, la recherche devient, dans ce contexte, la variable d'ajustement de leur temps de travail.

Mme Mélanie déplore l'absence de mise en place de formation adaptée aux outils d'enseignement à distance. De son point de vue, une telle formation ne peut se limiter à l'envoi de tutoriels informatiques aux enseignants, comme cela a été observé sur la durée de la crise sanitaire covid-19.

Mme Barbotin rappelle la situation de fermeture de l'université et de confinement des personnels sur la période considérée, qui rendait par définition impossible l'organisation de telles formations en présentiel.

Mme Melani demande que pour la rentrée prochaine, l'université s'engage dans un effort de préparation, afin de prévoir des formations à l'enseignement à distance dignes de ce nom. Elle déplore qu'à ce jour, rien ne soit prévu en ce sens.

Mme Melani évoque les autres problèmes de santé liés au télétravail (maux de dos, douleurs aux cervicales, troubles de la vue) et qui sont également à prendre à compte pour en évaluer l'impact.

Selon Mme Melani, il conviendrait de mesurer le rapport entre le budget de l'université et le temps de travail réel des enseignants : ce temps de travail supplémentaire induit par le télétravail peut-il être pris en compte ? le temps de formation des enseignants à l'enseignement à distance peut-il être valorisé

dans la comptabilisation de leur charge d'enseignement ? Elle estime qu'il conviendrait à minima de discuter de ces questions au sein des instances de l'université.

M. le vice-président du CA répond qu'en l'état de la réglementation en vigueur, le temps de formation des enseignants à l'enseignement à distance ne peut pas être inscrit dans le référentiel horaire des enseignants.

Il précise que s'agissant de l'impact du télétravail à l'université, une enquête est en cours de préparation et sera présentée au CHSCT réuni en sa séance du 17 juillet 2020. En cas d'avis favorable du CHSCT, cette enquête sera diffusée en direction des personnels de l'université.

M. Hauquin revient sur l'intervention de Mme Lopez. Concernant le DOB, il interroge la vision politique de l'équipe présidentielle. Cette dernière a-t-elle pour objectif la revalorisation des grilles des emplois contractuels ? ou entend-elle se positionner plus fortement vis-à-vis du MESR pour demander des financements à la hauteur des besoins permanents de l'université ?

M. le vice-président du CA répond que la démarche politique de l'équipe présidentielle s'articule en deux temps: solliciter des financements additionnels (pour permettre à l'université de répondre à ses besoins permanents) puis, dans un second temps, recourir à des contractuels.

M. Guyot s'enquiert du périmètre de l'enquête « télétravail » en cours de préparation. Il demande s'il est prévu de retenir dans le champ de l'enquête un item renseignant le coût financier du télétravail pour les agents [en termes de dépenses d'énergie (électricité, connexion informatique et internet, consommables ; chauffage etc ..). Cette question se pose pour les personnels mais également pour les étudiants.

Mme Barbotin remarque que la prise en compte de cet item nécessiterait en ce cas, dans une logique parfaitement rigoureuse, de mettre en regard de ces dépenses celles que les agents n'ont pas eu à engager durant le confinement (tels que notamment les frais d'essence pour les trajets domicile-travail effectués en voiture).

Mme Magne demande s'il est prévu de lancer une enquête de même nature en direction des étudiants, notamment pour anticiper à la rentrée prochaine, la situation des étudiants isolés, celle des étudiants de 1<sup>ère</sup> année susceptibles de décrocher en cours d'année, afin de parvenir à mieux les former en cas de nouveau confinement ou de situation intermédiaire.

M. le vice-président du CA répond que s'agissant des étudiants, des mesures spécifiques ont été prises afin d'allouer des aides supplémentaires aux étudiants en fonction de critères sociaux.

Une formation au numérique pour les étudiants est par ailleurs assurée sur la période de pré-rentrée. En complément de ces mesures, il est prévu en outre à la rentrée 2020 la mise à la disposition des étudiants d'une application mobile qu'ils pourront télécharger et qui pourront les renseigner utilement (informations données concernant les emplois du temps etc...).

M. le vice-président du CA se déclare moins pessimiste sur l'impact du confinement en termes de réussite des étudiants au terme de leur 1<sup>ère</sup> année d'étude. Il évoque un taux de réussite exceptionnel des étudiants en L1 d'histoire pour cette année universitaire 2019/2020.

Un autre membre du CA rejoint les propos de M. Champ et fait part d'un constat similaire dans d'autre(s) discipline(s).

M. Péraud s'enquiert de la stratégie de l'équipe présidentielle pour aller de l'avant, pour dépasser l'obstacle d'une politique d'économies nécessaires ?

M. le vice-président du CA répond que cette stratégie repose notamment sur une réforme de l'offre de formation afin qu'elle soit soutenable et permette à chacun de garder du temps suffisant pour la recherche.

M. Péraud demande si la formation initiale est le levier unique de la stratégie présidentielle ?

M. le vice-président du CA répond par la négative. Il s'agit aussi de développer, de généraliser l'apprentissage, la formation tout au long de la vie (FTLV). Chantier au long cours.

M. Péraud déplore que cela ne soit pas affiché dans les axes du DOB 2021. Idem pour la recherche : l'équipe présidentielle entend-elle mener une politique volontariste dans ce domaine (en lien avec la campagne d'emplois)?

Quid des dossiers de présentation de candidature de l'université aux projets ANR ? Est-ce toujours d'actualité ? Il remarque qu'il importe d'afficher ces portages ANR dans le DOB 2021, car cela rétroagit sur la masse salariale de l'université.

M. le vice-président du CA répond que l'équipe entend valoriser les synergies entre les disciplines et les projets de « recherche-action », tout en composant avec les contraintes existantes (dont l'exclusion de l'Université Bordeaux Montaigne de l'Idex).

M. Nercam demande s'il est question pour l'université de s'interdire de recourir à des chargés de cours ?

M. le vice-président du CA répond par la négative. Il assure que l'intervention des chargés de cours est importante pour le bon déroulement des enseignements dispensés. Ils font « partie de l'ADN » des formations délivrées par l'université, notamment pour les formations professionnalisantes.

Il convient néanmoins de leur proposer des conditions de travail satisfaisantes, sans substituer le recours aux contractuels enseignants à l'emploi d'enseignants titulaires pour répondre à des besoins permanents de l'université.

#### **Point n°5 – Affectation de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA) dans le patrimoine de l'Université Bordeaux Montaigne:**

Mme Barbotin présente ce point de l'ordre du jour.

L'évolution institutionnelle de la MSHA (entité structurée en l'état sous la forme d'une association loi 1901) procède d'un projet scientifique ayant donné lieu à un rapport récent de M. Etxepare.

La MSHA est appelée à devenir une Formation de Recherche en Evolution (FRE) au 01/01/2021 puis une unité de service et de recherche (USR), sous tutelle de l'Université Bordeaux Montaigne (UBM) et du CNRS et rattachée en tant que composante à compter du 01/01/2022.

Ce projet comprend un volet « immobilier », qui prévoit notamment la demande de crédits spécifiques dans le cadre du Contrat de Plan Etat Région (CPER) (2021 - 2027) afin de contribuer au financement des travaux de réhabilitation des ensembles immobiliers de l'Etat utilisés par la MSHA et dont l'intégration dans le champ d'application de la convention d'utilisation passée entre l'Etat et l'UBM a été sollicitée par courrier de la représentante légale sortante de l'université adressé à Mme la Rectrice de l'académie de Bordeaux.

L'autorité rectorale a réservé un avis favorable à cette demande d'intégration, laquelle, pour aboutir, doit faire l'objet d'une validation préalable des organes délibérants respectifs de l'UBM et de la MSHA.

Pour permettre cette intégration, il est donc demandé au CA de l'UBM d'en approuver le principe (la MSHA devant également valider cette démarche par un vote de son assemblée générale).

M. Baudry, élu du CA et directeur en exercice de la MSHA, salue cette « étape importante » dans l'avancement du projet de transformation de la MSHA en USR. Elle est le fruit d'un long travail, accompli par l'équipe présidentielle sortante, en lien avec le CNRS.

Le réseau des MSH au niveau national compte 23 MSH qui ont toutes le statut d'USR, à l'exception de la MSH de Paris.

Le statut d'USR permet de doter l'entité d'un co-pilotage de tutelles (université/CNRS) pour définir une politique scientifique ambitieuse au service des enseignants-chercheurs, chercheurs du site aquitain.

Pour que cette évolution ait lieu, il faut que la MSHA valide également le principe de transfert des ensembles immobiliers de l'Etat dont elle est utilisatrice dans le champ d'application de la convention d'utilisation passée entre l'Etat et l'UBM (par un vote de son assemblée générale).

M. Baudry indique avoir prévu la tenue d'une réunion en visioconférence le 22 juillet 2020 avec M. le président et Mme la directrice générale des services de l'UBM afin de discuter ensemble de questions portant dans un premier temps sur les conditions et modalités de transformation de la MSHA (de statut associatif, dotée en propre de la personnalité morale) en une FRE (dénuée en propre de la personnalité morale). Ces questions intéressent notamment les aspects budgétaires (tels que la prise en charge des frais de maintenance des bâtiments utilisés par la MSHA), financiers (tels que la problématique du « modèle économique » de la future FRE) et « ressources humaines (RH) » du projet.

M. Baudry souligne la « préoccupation majeure » que représente le devenir des personnels de la MSHA dans la perspective de son évolution en FRE puis en USR.

Il évoque la problématique de 3 personnels de la Fondation Maison des Sciences de l'Homme (FMSH) de Paris affectés à la MSHA et dont la masse salariale est rattachée à la FMSH de Paris. Ce rattachement a normalement vocation à cesser à l'avenir. M. Baudry indique avoir récemment reçu de la DGRI des éléments d'information laissant entendre qu'une solution en ce sens pourrait prochainement advenir.

M. Baudry se déclare « très attentif » à la situation des personnels de la MSHA. Il observe qu'avec la restructuration de la MSHA, les personnels de cette entité devront peut-être se porter vers de nouvelles compétences. Le CNRS se montrerait vigilant pour accompagner ces collègues dans une démarche d'acquisition de nouvelles compétences.

Le projet de refondation de la MSHA est un projet important, comportant de nombreux enjeux, scientifiques, financiers, « RH », immobiliers, juridiques, comptables.

M. Coste observe qu'en l'état, les dépenses de personnels et de fonctionnement de la MSHA sont financées par plusieurs institutions.

Le projet d'affectation de la MSHA dans le patrimoine de l'UBM va nécessairement alourdir le poids des dépenses à la charge de l'UBM. M. Coste demande s'il est prévu pour l'UBM une compensation financière à hauteur de cette augmentation de dépenses.

Mme Barbotin répond que le projet de restructuration de la MSHA est porté par l'UBM et le CNRS et qu'il interroge une myriade de problématiques.

La mise en œuvre de ce projet nécessite dans un premier temps la réalisation d'un diagnostic permettant d'identifier l'ensemble de ces questions.

Elle rappelle que pour l'UBM, la contribution de l'université au fonctionnement de la MSHA se traduit par la mise à la disposition de cette association de 8 personnels de l'université et le versement d'une subvention annuelle de fonctionnement de 225 000€. Elle assure que les tutelles de la MSHA vont s'employer à négocier des compensations financières auprès de l'Etat.

M. Lastécouères observe que dans la perception collective au sein de l'université, la MSHA n'apparaît pas, en l'état, comme étant une entité réellement « distincte » de l'UBM.

M. Baudry assure qu'avec le projet de restructuration de la MSHA en USR, l'enjeu est tout autre: celui de la refondation de la MSHA au service d'une politique scientifique ambitieuse dans le domaine des SHS sur le site aquitain.

M. Péraud demande s'il a déjà été procédé au lancement de l'appel au recrutement du prochain directeur de la MSHA.

Mme Barbotin répond que la publication de cette offre de poste est en cours de finalisation.

M. Hermès confirme les démarches engagées en vue de ce recrutement.

M. Péraud demande confirmation de la date ciblée pour le passage de l'association MSHA en USR.

Mme Barbotin répond que l'objectif est de parvenir à solder toutes les opérations au 31/12/2021, pour un passage de la MSHA en USR à compter du 01/01/2022.

M. Baudry évoque l'important travail de « tuilage » à engager, sur les plans comptable, financier et juridique, pour accompagner la démarche d'évolution institutionnelle de la MSHA (de la dissolution de la personne morale « association » vers sa transformation en FRE puis en USR).

M. Baudry (actuel président de l'association MSHA) fait part de son intention de se porter candidat à la direction de la FRE. Il indique être toutefois disposé à renoncer à cette candidature dans l'hypothèse où cette dernière serait impossible sur le plan juridique (du fait d'une éventuelle impossibilité pour le président sortant de cette association d'en devenir le directeur une fois celle-ci refondée sous statut de FRE puis d'USR).

➤ En l'absence d'autres observations des conseillers, M. le vice-président du CA propose aux administrateurs de se prononcer sur ce point de l'ordre du jour.

→ Est soumise au vote des administrateurs le projet d'approbation de l'intégration dans le champ d'application de la convention d'utilisation n°033-2016-236 du 28/06/2017 conclue entre l'Etat et l'Université Bordeaux Montaigne, des ensembles immobiliers de l'Etat abritant les locaux de la MSHA, sise 10, esplanade des Antilles, 33607 Pessac :

Votants : 31

Abstentions : 3

Nombre de voix exprimées : 28

Contre : 0

Pour : 28

**☞ Le conseil d'administration approuve l'intégration dans le champ d'application de la convention d'utilisation n°033-2016-236 du 28/06/2017 conclue entre l'Etat et l'Université Bordeaux Montaigne, des ensembles immobiliers de l'Etat abritant les locaux de la MSHA, sise 10, esplanade des Antilles, 33607 Pessac.**

**Point n°6 - Cédésations dérogatoires à la délibération du CA pour des enseignants chercheurs contractuels :**

Mme Méoule-Darriet (DRH de l'université) présente ce point de l'ordre du jour.

Elle explique qu'il s'agit pour le CA d'approuver une dérogation à une délibération antérieure du CA de l'UBM du 12/10/2012, afin de permettre le passage en contrat à durée indéterminée (CDI) à compter de la rentrée 2020/2021 de deux enseignants contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.954-3 du code de l'éducation [selon disposition issue de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux responsabilités des universités (dite loi LRU)], dont l'un en arabe, l'autre en japonais, pour répondre à des besoins permanents de l'université et ayant accompli au terme de l'année universitaire 2019/2020 une 5<sup>ème</sup> année de CDD à l'université.

Cette demande de dérogation s'inscrit dans le cadre suivant :

Par délibération du 12/10/2012, le CA de l'UBM a voté un principe d'interdiction de cédésation des enseignants contractuels. En application de cette délibération, il est mis fin aux contrats des enseignants contractuels LRU au terme de 5 années d'exercice.

Les missions remplies par ces personnels (qui sont diplômés a minima de licence ou de master) répondent néanmoins à des besoins permanents de l'université (non couverts par des titulaires ou des chargés de cours sur le long terme) et il n'est pas possible d'établir des contrats avec de nouveaux agents afin de couvrir ces mêmes besoins.

En suivant ces critères, le CA du 21 juin 2019 a validé la cédésation de 3 contrats CDD LRU (2 au DEFLE et 1 en anglais) arrivant à terme au 31/08/2020.

Il est proposé au présent CA d'adopter une dérogation de même nature à l'effet de « cédésier » une enseignante en arabe et une enseignante de japonais à compter de la rentrée universitaire 2020/2021 à la suite de leur 5<sup>ème</sup> année de CDD effectuée à l'UBM en 2019/2020.

Mme Lopez estime que cette dérogation relève du champ de la campagne d'emplois enseignants et que sa présentation au CA devrait normalement être précédée d'une consultation en CT.

Mme Méoule-Darriet explique que cette dérogation ne s'inscrit pas dans le cadre de la campagne d'emplois enseignants.

Elle évoque la situation compliquée de l'UBM depuis le passage de cette dernière aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en 2012. La loi LRU autorisant les universités passées aux RCE à recruter des enseignants contractuels sur le fondement de l'article L.954-3 du code de l'éducation, les élus du CA de l'UBM, une fois l'université passée aux RCE, ont décidé de déroger à la loi en adoptant une délibération du 12 octobre 2012 actant le principe de non recours à la cédésation des enseignants contractuels recrutés en CDD.

En conséquence de cette délibération, Mme Méoule-Darriet est amenée à intervenir régulièrement devant le CA pour solliciter de cette instance l'adoption, par exception, de dérogation(s) au cadre fixé par cette délibération initiale de 2012. L'application de cette délibération amène normalement les services RH de l'université à adresser, sur la 5<sup>ème</sup> année de CDD, un courrier à l'attention des enseignants contractuels concernés pour les aviser du non renouvellement de leur contrat au terme de cette 5<sup>ème</sup> année de CDD.

Toutefois ces recrutements correspondant à des besoins permanents, des situations peuvent, en pratique, perdurer au-delà de la 5<sup>ème</sup> année de CDD. Mme Méoule-Darriet rappelle qu'en 2019, le CA de

l'UBM a déjà adopté une dérogation de cédésation pour un.e enseignant.e contractuel.le au DEFLE, et un.e autre à l'UFR Langues et civilisations.

Pour la rentrée 2020/2021, il est sollicité du CA l'adoption d'une même dérogation de cédésation, pour un.e enseignant.e contractuel.le en arabe, et un.e autre en japonais.

Mme Lopez maintient qu'en 2019, ces demandes de dérogation avaient été discutées en CT avant leur présentation en CA.

Mme Méoule-Darriet répond que le CT a déjà été consulté l'an dernier sur ces projets de dérogations, le CT (comme le CA) n'étant toutefois pas amenés à connaître de situations individuelles de personnels.

M. Coste rejoint les propos de Mme Lopez. Selon ses dires, le CT avait bien été consulté l'an dernier sur les situations individuelles de ces contractuels.

Il observe que s'agissant de contractuels recrutés sur des besoins permanents, l'université, si elle s'interdit la cédésation au-delà de la 5<sup>ème</sup> année de CDD, ne peut normalement recruter d'autres agents non titulaires pour couvrir ces mêmes besoins, au risque sinon de s'exposer à de possibles recours contentieux de la part des agents dont le contrat n'a pas été renouvelé à l'issue de la 5<sup>ème</sup> année de CDD.

M. Lastécouères interroge le principe même de dérogation(s) sollicitée(s) par exception à une délibération antérieure du CA, elle-même dérogoire au cadre de la loi en vigueur. Il demande s'il ne serait pas préférable de réviser cette délibération initiale de 2012.

Mme Barbotin indique que la dérogation sollicitée peut faire l'objet d'une information en CT. Elle souligne que cette demande de dérogation s'inscrit dans le cadre règlementaire d'une délibération antérieure du CA qui, si elle revenait à être appliquée, reviendrait à refuser le passage en CDI des agents concernés. Elle estime que cela ne relève pas de la campagne d'emplois d'enseignants qui est discutée en décembre ou janvier de l'année universitaire précédant la rentrée considérée.

M. Duthoit observe qu'indépendamment de la question règlementaire de savoir si de telles dérogations relèvent ou non de l'examen du CT, il demeure qu'en pratique, le CT de l'UBM connaît habituellement toute question intéressant les conditions de travail au sein de l'université.

Il rappelle que par sa délibération initiale de 2012, le CA de l'UBM avait entendu exprimer son opposition à toute forme de cédésation généralisée dans une logique de défense de l'emploi public.

Mme Mélani regrette que les directeurs des départements de formation concernés par ces cédésations ne soient pas invités à expliciter plus avant ces demandes devant le CA.

Elle note que dans certaines disciplines, il est très difficile de recruter des enseignants titulaires, dont notamment des PRAG, PRCE pour assurer la charge d'enseignement correspondante.

Elle cite l'exemple du japonais où n'est ouvert au concours de l'agrégation chaque année qu'un nombre très réduit de poste(s) d'enseignant(s) agrégé(s) en japonais.

Au surplus, la plupart de ces enseignants choisissent par la suite de préparer une thèse de doctorat pour devenir enseignants-chercheurs.

Dans le cas de langue arabe, le concours du CAPES est par contre organisé régulièrement. Pourquoi en ce cas, l'UBM ne prévoit pas plutôt d'ouvrir au concours un poste de PRCE d'arabe ?

Mme Mélani fait part de sa « gêne » à créer « un précédent », en contradiction avec son attachement au statut de la fonction publique.

M. le vice-président du CA rappelle que l'enseignement supérieur n'est pas forcément attractif pour les candidats potentiels. Par ailleurs, les contractuels recrutés ne vérifient pas forcément les conditions leur permettant de candidater aux concours de la fonction publique.

Mme Méoule-Darriet rappelle que ces demandes de dérogations émanent à la base des départements de formation. Elles répondent à des besoins de recrutement existants.

Le recours à des titulaires n'est pas nécessairement envisageable pour répondre à ces besoins, considérant :

- que la plupart des enseignements concernés sont des cours du soir qui ne sont pas attractifs pour les enseignants titulaires ;
- que l'ouverture de concours ne permet pas nécessairement de pourvoir ces postes (en cas de concours infructueux, faute de candidats).

Mme Barbotin rappelle que l'objet du point soumis au présent CA est de solliciter de cette instance 2 dérogations pour permettre à 2 enseignants contractuels répondant à des besoins permanents de 2 départements de formation de l'université de passer en CDI au 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Cette question spécifique n'est pas exclusive de la possibilité ultérieure, lors d'un prochain CA, de débattre plus avant de la problématique d'ensemble de recours aux enseignants contractuels.

Elle note que les postes ouverts aux concours ne sont parfois pas pourvus.

Mme Mélani estime regrettable pour le CA d'être invité à traiter dans l'urgence des questions qui appellent un examen de fond, dans la durée.

Mme André-Lamat estime également que l'étude de ces questions doit intervenir dans le cadre d'un véritable débat au sein des instances de l'université.

M. le vice-président du conseil d'administration indique que cela est prévu dans le cadre d'une véritable politique d'emplois à mettre en œuvre sur le long terme. Il est dénombré actuellement près de quarante enseignants contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.954-3 du code de l'éducation. Il s'agira de proposer des évolutions de carrière pour ces personnels, de les accompagner.

M. Baudry demande si le CA peut avoir des informations sur ces personnels, afin de permettre d'apprécier les spécificités de certaines situations.

Mme Mélani évoque la situation de certains départements de formations où des collègues font beaucoup d'heures complémentaires, comme en LEA. Dans certaines disciplines, il est par ailleurs difficile de trouver des chargés de cours.

M. Hauquin observe que le CA hérite de principes antérieurs et de nouvelles situations concrètes. Il appelle à revenir à la réflexion initiale sur le recours aux contractuels. Pour les cas à venir, Il conviendrait de réfléchir à la portabilité de ces CDD pour définir la stratégie RH à mettre en place.

Il indique que dans d'autres universités, la stratégie retenue est de prévoir des CDD non renouvelables positionnés comme tels dès le départ. Un équilibre est à trouver entre l'emploi titulaire et l'emploi contractuel.

Mme Magne évoque la logique politique qui sous-tend le recours aux contractuels et qui est à l'œuvre dans le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) (dans le sens d'une précarisation de l'enseignement supérieur et de la recherche).

➤ En l'absence d'autres observations des conseillers, M. le vice-président du CA propose aux administrateurs de se prononcer sur ce point de l'ordre du jour.

→ La proposition de passage en CDI au 01/09/2020 de 2 enseignants contractuels en CDD (1 en arabe, 1 en japonais) est soumise au vote des administrateurs :

Votants : 31

Abstentions : 12

Nombre de voix exprimées : 19

Contre : 3

Pour : 16

➤ **Le conseil d'administration approuve le passage en CDI au 01/09/2020 de 2 enseignants contractuels en CDD (1 en arabe, 1 en japonais).**

**Point n°7 – Modification des bornes de l'année universitaire 2019-2020 :**

M. le vice-président du conseil d'administration présente ce point de l'ordre du jour.

Il s'agit de prévoir le report au 31/12/2020 du terme de l'année universitaire 2019/2020 pour les étudiants inscrits à l'université en 2019/2020 en fin de cycle d'études.

Cette proposition s'inscrit dans le contexte suivant :

- les universités peuvent décider de modifier leur calendrier universitaire afin de permettre un report de l'échéance de l'année universitaire en cours ;
- la fin de l'année universitaire peut être repoussée au 31 décembre 2020 pour permettre la réalisation d'un stage par les étudiants inscrits en 2019/2020 à l'Université Bordeaux Montaigne en fin de cycle d'études et pour lesquels le stage de fin d'études est d'une importance capitale pour leur insertion professionnelle (M2, : LP).
- la réglementation en vigueur (cf. article 3 de l'ordonnance n°2020-387 du 01/04/2020) autorise la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020, et permettre ainsi aux parties signataires desdits contrats de les prolonger afin qu'ils puissent couvrir la totalité du cycle de formation (le calendrier d'alternance initialement prévu lors de la conclusion du contrat ayant pu être perturbé du fait de l'état de crise sanitaire Covid-19);
- la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) de l'Université Bordeaux Montaigne a validé, pour les étudiants concernés, le principe du report au 31 décembre 2020 du terme de l'année universitaire 2019-2020, par délibération CFVU2020/20-0504 du 14 mai 2020

Dans la continuité de la délibération CFVU du 14 mai 2020, il est proposé au CA d'approuver le report au 31 décembre 2020 du terme de l'échéance de l'année universitaire 2019/2020 dans les cas suivants:

- pour les étudiants inscrits à l'Université Bordeaux Montaigne en 2019/2020 en fin de cycle d'études afin de leur permettre de poursuivre ou de mener les stages inscrits à leur cursus de formation de 2<sup>ème</sup> année de master (M2) ou de licence professionnelle (LP).
- pour les apprentis inscrits au Centre de Formation des Apprentis (CFA) l'Université Bordeaux Montaigne en 2019/2020 en fin de cycle d'études afin de leur permettre de poursuivre ou de mener les périodes de formation professionnelle en exécution des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation dont la durée est prolongée par voie d'avenants conclus sur le fondement de l'article 3 de l'ordonnance n°2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

→ La proposition de report au 31/12/2020 du terme de l'année universitaire 2019/2020 est soumise au vote des administrateurs :

Votants : 31  
Abstention : 1  
Nombre de voix exprimées : 30  
Contre : 0  
Pour : 30

☞ **Le conseil d'administration approuve le report au 31/12/2020 du terme de l'année universitaire 2019/2020 dans les cas suivants :**

- **pour les étudiants inscrits à l'Université Bordeaux Montaigne en 2019/2020 en fin de cycle d'études afin de leur permettre de poursuivre ou de mener les stages inscrits à leur cursus de formation de 2<sup>ème</sup> année de master (M2) ou de licence professionnelle (LP).**

- **pour les apprentis inscrits au Centre de Formation des Apprentis (CFA) l'Université Bordeaux Montaigne en 2019/2020 en fin de cycle d'études afin de leur permettre de poursuivre ou de mener les périodes de formation professionnelle en exécution des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation dont la durée est prolongée par voie d'avenants conclus sur le fondement de l'article 3 de l'ordonnance n°2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.**

#### **Point n°8 – Demande de versement d'un prix de concours d'affiches :**

M. le vice-président du conseil d'administration présente ce point de l'ordre du jour.

Il est demandé au CA d'approuver l'octroi d'un financement pour doter un prix dans le cadre du festival « Feu ! » initialement prévu par l'université (Maison des Arts, en lien avec le Pôle Culture et Vie Étudiante, l'UFR Humanités, les équipes pédagogiques concernées, la DOSIP et les associations étudiantes), autour des différentes pratiques et recherches artistiques étudiées à l'Université Bordeaux Montaigne.

Cet évènement, qui devait avoir lieu au mois de juin 2020, avait pour objectif de mettre en avant le travail des étudiant.e.s en Masters Arts (Arts de la scène, Arts plastiques, Cinéma, Design, Musique) afin de leur permettre d'avoir un outil de diffusion auprès des acteurs du milieu culturel.

Dans le cadre de ce festival, un appel à concours d'affiches a été lancé dès le mois de janvier 2020. Le festival « Feu ! » ne pourra avoir lieu en raison des circonstances actuelles liées à l'épidémie du coronavirus, mais le concours d'affiches a bien eu lieu et s'est terminé début mars 2020.

L'UFR Humanités souhaiterait gratifier chacun des 3 lauréats du concours d'un prix correspondant à un bon d'achat de 70 €, soit un total de 210€ de bons d'achat pour remise de prix (sur le budget de l'UFR Humanités).

→ La proposition de financement et de versement d'un prix de concours d'affiches (sous forme de bons d'achat d'un montant total de 210€) est soumise au vote des administrateurs :

Votants : 31  
Abstention : 1  
Nombre de voix exprimées : 30  
Contre : 0  
Pour : 30

☞ **Le conseil d'administration approuve le financement et le versement d'un prix de concours d'affiches (sous forme de bons d'achat d'un montant total de 210€, imputé sur le budget de l'UFR Humanités).**

**Point n°9 – Révision de tarifs de la compétence de l’ordonnateur :**

Information est donnée au CA de l’UBM des révisions de tarifs suivantes, telles que décidées par l’ordonnateur de l’Université Bordeaux Montaigne :

8.1 - Adoption des tarifs d’ASIU (action sociale d’initiative universitaire) restauration applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020 :

En raison de l’augmentation en août 2020 du prix du repas servi dans les restaurants universitaires gérés par le CROUS aux personnels de l’UBM (qui passe de 6,30€ à 6,40 €), sont adoptés par l’ordonnateur de l’université les tarifs ASIU suivants :

Indices NM	PIM	ASIU	Total Aide	Prix du repas
<b>jusqu’à 388</b>	1,27 €	<b>2.13 €</b>	3,40 €	3,00 €
<b>de 389 à 480</b>	1,27 €	<b>1.13 €</b>	2,40 €	4,00 €
<b>de 481 à 520</b>	0,00 €	<b>0,90 €</b>	0,80 €	5,50 €
<b>au-delà de 520</b>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	<b>6,40 €</b>

Selon la projection réalisée sur la fin de l’année budgétaire en se basant sur le nombre de repas pris sur toute l’année 2019, le coût total s’élèvera à 31601€ (le budget prévisionnel 2020 étant de 32.700€).

La prise en charge au titre de l’ASIU de l’augmentation du CROUS à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020 et en se basant sur les chiffres de repas de l’année dernière, représente un coût supplémentaire estimé entre septembre et décembre 2020 à 447,10€.

8.2 - Adoption des tarifs de cotisations sports et/ou culture applicables à compter de la rentrée de septembre 2020 pour les personnels de l’université ainsi que pour les retraités et personnes extérieures à l’université :

- Cotisations sport et/ou culture pour les personnels pour la rentrée de septembre 2020 :

INM	Moins de 2 activités	Plus de 2 activités
≤388	30€	45€
≥389	45€	60€

- Cotisations sport et/ou culture pour les retraités et extérieurs pour la rentrée de septembre 2020 :
  - 60€ par activité pour les retraités
  - 70€ par activité pour les extérieurs

Mme Lopez s’étonne de la présentation de ces tarifs pour simple information du CA. D’ordinaire, ces tarifs sont soumis à avis du CT puis à délibération du CA.

M. le vice-président du CA confirme le sens de cette démarche (pour information et non pour vote du CA), en lien avec l’adoption de la version actualisée de délégation de pouvoirs du CA (votée par le CA en sa séance du 12 juin 2020).

M. Péraud estime regrettable l’absence de consultation du CT sur ce dossier, dans un contexte sensible de disparition programmée de cette instance et des autres organismes paritaires de dialogue social (en application de la loi relative à la transformation de la fonction publique).

**Point n°10 – Accords, conventions de coopération internationale (pour information du CA):**

M. le vice-président du CA avise les conseillers de la signature de la signature de nouveaux accords et conventions de coopération internationale suivants :

- convention cadre de coopération internationale avec l'Institut Cerco (Bénin) (2020-2025) ;
- convention d'application relative à la mobilité enseignante avec l'Institut Cerco (Bénin) (2020-2025) ;
- convention d'application relative à la mobilité des étudiants avec l'Institut Cerco (Bénin) (2020-2025) ;
- accord spécifique pour la mise en œuvre d'un programme international de double diplôme « HAMBORD BA/ Licence Histoire 1 » avec l'université de Hambourg (Allemagne).

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12H40.

Fait à Pessac, le 12 juin 2020

Le vice-président  
du conseil d'administration,

*Signé*

Nicolas CHAMP.