

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 26 mars 2021

Etaient présents :

- (pour toute la durée de la séance): Mme ALBENGA (en visioconférence), Mme ANDRÉ-LAMAT, M. BOUHOURS, M. BRANCHEREAU (en visioconférence), M. CHAMP, M. COSTE, Mme DELPIERRE (en visioconférence), M. DUTHOIT, M. HAUQUIN, M. HERMÈS (en visioconférence), M. LABRUE, M. LARRÉ, Mme LOPEZ, M. LUTZ (en visioconférence), Mme MAGNE, Mme MARACHE, M. PÉRAUD, Mme RODRIGUEZ LAZARO (en visioconférence), Mme TA QUANG (en visioconférence), Mme SEGUIN (en visioconférence);
- (de 09H00 jusqu'au terme du vote relatif à la prolongation du calendrier universitaire 2020/2021): M. GHOURGATE, M. NERCAM ;
- (de 09H00 jusqu'au terme du vote relatif à la nouvelle politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) et des trois chartes associées): Mme CHATTI, Mme FAIVRE, M. FRÉRET ;
- (de 09H00 jusqu'au point relatif à l'évolution de la masse salariale de l'université en 2020): Mme MELANI (en visioconférence).

Etaient représentés:

- (pour toute la durée de la séance): M. BLANCHARD, M. DUVERNEUIL, M. GUYOT, M. LABRUE, Mme MOREL ;
- (à compter du vote relatif à la nouvelle politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) et des trois chartes associées): M. GHOURGATE, M. NERCAM ;
- (à compter du vote relatif à la motion présentée par la liste «*Ensemble !*»): Mme CHATTI, Mme FAIVRE, M. FRÉRET.

Etaient invités: Mme BARBOTIN, M. DAGNEAU (vice-président étudiant du conseil académique de l'université), Mme GABUS (en visioconférence), M. JARDINÉ [représentant du *recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Nouvelle-Aquitaine* (en visioconférence)], Mme MAZENC, M. MOREL (en visioconférence), Mme ONILLON (en visioconférence), M. PARIS (en visioconférence).

Point n°1 – Informations:

M. le président avise les conseillers d'un point qui sera soumis à leur vote lors d'une prochaine séance du conseil d'administration (CA).

Cela concerne la diminution des capacités d'accueil de l'IUT Bordeaux Montaigne, actée en CA de l'UBM le 22/01/2021, après un vote en ce sens du conseil de l'IUT, pour permettre à l'Institut de faire face à la mise en œuvre de la réforme relative au Bachelor Universitaire de technologie (BUT) à compter de la rentrée universitaire 2021/2022

Le BUT induit une réforme profonde de l'IUT avec la création d'une 3^{ème} année de formation, qui se traduit par l'accueil à l'IUT d'un tiers d'effectifs étudiants en plus, et la nécessité de passer de 24 groupes de TD à 36 groupes de TD, dans un établissement contraint du point de vue ses moyens (en terme de locaux disponibles et de taux d'encadrement des étudiants).

Il a été voté en CA d'UBM une légère diminution des capacités d'accueil de l'IUT en 1^{ère} année pour permettre à l'Institut d'aménager les passerelles exigées par la réforme BUT - passerelles à ouvrir en DUT 1, BUT 2, BUT 3 pour les étudiants qui ne souhaiteraient pas finaliser le cursus BUT en 3 ans, afin par exemple de poursuivre leurs études en université - et également afin d'alerter les autorités de tutelle (Rectorat ; MESRI) sur cette 3^{ème} année de BUT, qui implique d'ouvrir un tiers de groupes de TD en plus, d'où la nécessité d'allouer des moyens supplémentaires aux IUT (avec un point d'attention signalé concernant les difficultés inhérentes à l'accueil dans l'établissement de 50% de bacheliers technologiques).

M. le président explique avoir été contacté par téléphone le 25/03/2021 au soir par M. le recteur délégué (pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Nouvelle-Aquitaine) qui lui a fait part de la nécessité de réviser cette diminution des capacités d'accueil de l'IUT. D'après les autorités de tutelle, cette réforme du BUT a été voulue par les IUT, et entendue depuis le départ comme étant engagée à moyens constants, sans possibilité de décider de diminution des capacités d'accueil des IUT, au risque sinon de se voir imposer par les autorités de tutelle une augmentation de ces mêmes capacités d'accueil.

M. le président indique avoir rappelé à M. le recteur délégué les fortes contraintes bâtementaires, d'encadrement de l'IUT et la position de l'UBM dans ce dossier qui est d'accorder sa confiance à son institut interne et de le suivre dans sa détermination de capacités d'accueil adaptées à ces contraintes. A la suite de cet entretien téléphonique avec M. le recteur délégué, M. le président indique avoir contacté Mme Cousserand-Blin, directrice de l'IUT pour discuter de ce sujet et pour l'aviser de la marge limitée de négociation ouverte par les autorités de tutelle, dans le sens d'un compromis à trouver (d'une diminution moindre des capacités d'accueil de l'IUT que celle votée en janvier 2021). Une séance du conseil de l'IUT s'est tenue le 26/03/2021 sur cette problématique. Il en ressort que l'IUT pourrait étudier la possibilité d'une diminution moindre de ces capacités d'accueil que celle votée en janvier 2021.

Il ajoute enfin qu'une motion proposée par les élus du CA de la liste « Ensemble ! », dont les conseillers ont eu communication, sera discutée en « questions diverses » de l'ordre du jour de la présente séance de CA.

Point n°2 – Procès-verbal (PV) du CA du 26 février 2021:

M. Champ prie les conseillers de bien vouloir excuser l'envoi un peu tardif de ce PV.

Il invite les membres du CA à faire part de leurs observations, de leurs demandes éventuelles de révision du document proposé.

Aucune demande de modification n'est exprimée en séance.

Mme Mélanie indique ne pas avoir eu le temps de prendre connaissance de ce document tardivement envoyé. Elle entend par conséquent s'abstenir sur ce point de l'ordre du jour.

➤ La discussion étant épuisée, M. le Président soumet au vote des conseillers l'adoption du procès-verbal de la séance de CA du 26 février 2021:

Membres présents: 26
Membres représentés: 5
Abstention(s): 1
Votants: 30

Blancs ou nuls: 0
Suffrages exprimés: 30
Pour: 30
Contre: 0.

🔄 Le conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance de CA du 26 février 2021.

Point n°3 – Création du service universitaire chargé de l'action culturelle et artistique (SUAC):

M. Champ présente ce projet qui correspond à une possibilité offerte par le décret n° 2018-792 du 13 septembre 2018 relatif aux services communs universitaires (dont les dispositions ont été codifiées dans le code de l'éducation en ses articles D.714-93, D.714-94, D.714-99, D714-100 et D.714-101 à 106.).

Pour l'UBM, il s'agit, par la création de son SUAC, de donner une plus grande visibilité à l'offre culturelle et aux initiatives de l'université dans le champ culturel, à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement ; de se donner pleinement le temps d'assurer le suivi des projets tout au long de l'année ; de se donner les moyens de développer des partenariats pour faciliter l'accès à la culture pour les étudiant(e)s et les personnels.

Le projet de statuts du SUAC a donné lieu en amont à consultation de la commission des statuts de l'UBM réunie le 17/04/2021.

Le projet tel que proposé au vote du présent CA intègre, dans la mesure du possible, les remarques formulées en commission des statuts, dont notamment l'ajout d'un préambule, une précision sur les missions, un certain nombre d'éléments précisés sur la parité femme/homme pour la désignation des étudiants, une légère diminution du nombre de personnalités extérieures composant le conseil culturel. Le code de l'éducation concernant le SUAC circonscrit assez nettement un certain nombre d'éléments, notamment sur les modalités de direction du service mais laisse un peu plus de souplesse sur d'autres points, notamment sur la composition du conseil culturel en terme de volumétrie (cf. article 9 du décret n°2018-792 codifié à l'article D.714-101 du code de l'éducation: « *Le conseil culturel est présidé par le président de l'université ou son représentant. Il comprend outre son président: 1° Des étudiants; 2° Le vice-président étudiant ; 3° Des enseignants de l'université ; 4° Des personnels des bibliothèques de l'université ; 5° Des représentants des services administratifs de l'université ; 6° Le directeur régional ou territorialement compétent des affaires culturelles ou son représentant ; 7° Des représentants des collectivités territoriales ; 8° Le délégué régional académique à la recherche et à l'innovation ou, en Guyane, le délégué régional à la recherche et à la technologie ou son adjoint ; 9° Des personnalités qualifiées désignées, en raison de leurs compétences, par le président de l'université sur proposition du directeur du service, après avis des autres membres du conseil culturel. Le conseil culturel peut également comprendre des représentants d'institutions culturelles et artistiques, d'organismes en charge de la culture scientifique, technique et industrielle. Il peut, sur proposition de son président, inviter toute personne dont il juge la présence utile à assister à ses séances.*

L'enjeu est de concevoir un SUAC qui dans ses instances, observe la meilleure représentativité possible des étudiants, personnels, composantes de l'université et qui permet également de nouer le plus de partenariats constructifs, à l'extérieur, à travers la représentation au conseil culturel de collectivités territoriales et de personnalités qualifiées.

S'agissant des membres du conseil culturel représentants des étudiants et des enseignants, M. Champ explique que la désignation de ces représentants pouvait intervenir par un vote au CA ou respectivement par un vote au sein de chacune des composantes concernées. C'est cette dernière option qui est retenue dans le projet de statuts de SUAC soumis au vote du présent CA.

Selon M. Champ, cette désignation au sein des conseils de composantes permet d'assurer une meilleure représentativité, une meilleure circulation de l'information, une meilleure association des composantes à l'élaboration, à l'examen de la politique culturelle de l'établissement.

Ce SUAC prolonge une partie des missions du pôle (existant) « Culture et vie étudiante », mais du fait de cette représentation des étudiants et des enseignants au sein du conseil culturel, tous les acteurs concernés seront dorénavant plus facilement associés à la définition de la politique culturelle de l'UBM.

Les membres du CA ont respectivement à se prononcer:

- par une délibération statutaire (article L.711-7-1^{er} alinéa du code de l'éducation) (à la majorité absolue) actant la création du SUAC et portant approbation de la modification statutaire d'intégration à l'article 4 des statuts de l'Université Bordeaux Montaigne de la mention du service commun dénommé « *service universitaire chargé de l'action culturelle et artistique (SUAC)* » au nombre des structures internes de l'Université Bordeaux Montaigne ;
- par une délibération (à la majorité relative) portant approbation des statuts (provisaires) du SUAC.

M. Péraud s'enquiert de l'articulation entre la future DIVEC et le SUAC ainsi qu'entre l'actuelle DIVU et la future DIVEC. Il demande comment ce dispositif SUAC/DIVEC va se positionner concernant la CVEC. Il évoque enfin la mention alternative relevé en page n°5 des statuts provisoires du SUAC, concernant les représentants des collectivités territoriales « *deux autres représentants de collectivités locales parmi l'une ou l'autre des collectivités suivantes (ville de Pessac ou ville de Gradignan ou ville de Talence ou Bordeaux Métropole)* ». Il demande qui va décider du choix final.

Mme Mazenc observe qu'en séance de commission des statuts, il ne s'est pas dégagé de consensus clair sur ce point, d'où - et sauf à ce que le CA identifie précisément celles des collectivités locales dont la représentation au conseil culturel lui semble impérative – la mention relevée dans le sens d'une forme de souplesse, dans une logique de vivier (les collectivités décidant de la désignation de leurs représentants).

M. Champ évoque la taille conséquente du conseil culturel en terme de nombre total de membres, avec des conditions de quorum exigée pour la tenue du conseil culturel et des problématiques d'assiduité à la présence au sein des conseils.

M. Coste demande si c'est le conseil culturel qui va opérer ce choix des collectivités locales à représenter en son sein.

Il lui est répondu que ce choix sera opéré dans le sens d'un dialogue avec les collectivités locales intéressées par cette participation au SUAC.

M. le président indique que ce choix pourrait se porter sur la Ville de Pessac et Bordeaux Métropole, qui sont très demandeurs de collaborations dans ce domaine, le choix de Bordeaux Métropole présentant par ailleurs l'avantage de rassembler toutes les communes de la métropole.

M. Péraud évoque les 4 personnalités qualifiées du conseil culturel telles que mentionnées en page n°6 des statuts du SUAC. Il demande qui désigne les personnalités qualifiées du conseil culturel.

Mme Mazenc répond que selon l'article D.714-101 du code de l'éducation, les personnalités qualifiées du conseil culturel sont désignées par le président d'université, sur proposition du directeur du service, après avis des autres membres du conseil culturel.

Cette disposition est énoncée à l'article 9.2 - dernier § des statuts du SUAC: « *Les personnalités qualifiées (mentionnées à l'article 8.1.3 des présents statuts) sont désignées par le président de l'université sur proposition du directeur du service, après avis des autres membres du conseil culturel* ».

M. Champ ajoute que les personnalités qualifiées qui seront désignées seront des personnalités du monde culturel.

M. Péraud réitère sa question concernant l'articulation DIVEC/SUAC.

M. le président souligne l'importance d'articuler le SUAC (service commun universitaire) avec un grand nombre de services et composantes de l'UBM, afin de permettre le développement d'une politique culturelle qui soit partagée et connue du plus grand nombre.

S'agissant de la CVEC, M. Dagneau évoque l'expérience présente des travaux de la commission de vie étudiante qui interagit déjà avec les différents services qui sont porteurs de la CVEC.

De son point de vue, le positionnement DIVEC/SUAC sur la CVEC sera articulé de la même manière, c'est-à-dire avec une concertation entre les services porteurs de la CVEC, que ce soit pour les dialogues budgétaires mais aussi concernant les projets communs susceptibles d'émerger, notamment dans la perspective de la prochaine rentrée universitaire. Les compétences du pôle culture, vie étudiante (PCVE) concernant la vie associative et la vie étudiante seront dévolues à la DIVEC, le champ « action culturelle » au SUAC. L'articulation entre DIVEC et SUAC doit être naturelle et systématique dans la mesure où ces missions distinctes [vie associative et vie étudiante (DIVEC) ; action culturelle (SUAC)] ont vocation à se rejoindre pour la mise en œuvre de certains projets.

M. Hauquin évoque l'activité des associations transversales culturelles (cinéma, théâtre etc.) qui va se développer avec la mise en place du SUAC. Il demande si ces associations seront suivies par la DIVEC en lien avec la politique culturelle mise en œuvre par le SUAC.

M. Dagneau répond que la délimitation des compétences de chacun de ces 2 services (DIVEC ; SUAC) doit être discutée entre les personnels appelés à les composer. Sur le volet « vie étudiante et vie associative », la DIVEC serait compétente pour l'accompagnement d'associations sur le plan administratif (comment créer une association, comment mettre mes documents à jour, comment obtenir un local). Pour ce qui concerne le suivi de projets, cela va relever du périmètre d'attributions des services compétents. Si ces projets portent sur des actions culturelles, leur suivi du projet doit être assuré par les personnels du SUAC (c'est ce qui a été décidé dans les projets de service). Si ces projets portent davantage sur des thématiques de « développement durable », cela reviendra plutôt à la DIVEC (ce service étant doté d'un personnel en charge de la coordination des actions relevant de l'ancien programme « Campus en commun »). La DIVEC est axée sur le volet « accompagnement des associations », sur un aspect plutôt administratif et pour ce qui est du « suivi du projet », c'est plutôt le SUAC qui est compétent lorsqu'il s'agit d'actions culturelles.

Mme Lopez relève que dans l'organigramme du SUAC, le volet « accompagnement des associations » est transféré à la DIVEC (avec le personnel chargé jusqu'à présent de la coordination des actions « Campus en commun »). Elle demande ce qu'il advient, dans le cadre du projet de SUAC, des missions rattachées à « Campus en commun ». Seront-elles ou non maintenues ?.

L'organigramme du SUAC mentionne : 1 directeur du SUAC ; 1 responsable administratif : à mi-temps sur la direction et à mi-temps sur « *la mise en œuvre des actions culturelles et accompagnement des acteurs* ». Mme Lopez évoque des ouï-dire au sein de l'université d'un projet de direction adjointe du SUAC. Elle demande ce qu'il en est.

M. le président indique qu'il n'est pas prévu à ce jour de désigner une direction adjointe du SUAC.

M. Dagneau observe que le programme « Campus en commun » est un dispositif interuniversitaire qui va s'arrêter sur décision interuniversitaire.

Compte tenu de l'importance des thématiques de campus et de vie de campus, ces sujets-là seront dévolus à la DIVEC, et non pas au SUAC. Le volet « vie culturelle » de « Campus en commun » sera transféré sur le SUAC.

Mme Marache rejoint les propos de M. Dagneau. L'ensemble des items qui relevaient d'actions s'intéressant aux questions de biodiversité, de gestion des déchets, de mobilité... vont être gérées à la DIVEC. Dans cette perspective, il est prévu de recruter un(e) technicien(ne) « développement durable » sur des fonds CVEC au mois de mai-juin 2020.

M. Péraud regrette l'absence de communication en présent CA d'éléments de politique générale de la part du VP délégué à la vie culturelle de l'UBM. Il estime que le SUAC apparaît d'une certaine manière comme anachronique, au regard de la continuité puissante existant entre la culture, la vie de campus, la vie étudiante, la citoyenneté. Il lui semble très artificiel de « saucissonner » ces différentes thématiques. Il demande si l'UBM a obtenu des garanties de la part de la DRAC (important financeur de « Campus en commun »), quant à la participation de la DRAC au financement des actions du SUAC. Il demande ce qu'il est en du maintien du financement par les crédits CVEC de la masse salariale des postes de l'UBM financés sur cette ligne budgétaire CVEC.

M. Dagneau indique ne pas disposer d'éléments d'information s'agissant du financement de la DRAC. Concernant les emplois de l'UBM financés par la CVEC, il assure qu'ils ne sont pas remis en cause en l'état, la commission vie étudiante étant appelée à se réunir dans les prochaines semaines pour entamer les dialogues budgétaires de préparation de l'année n+1 (2022).

M. le président observe que ce projet de SUAC ne consiste pas à « saucissonner » les actions portant sur la culture, la vie de campus, la vie étudiante, la citoyenneté mais qu'il vise à les structurer, dans un cadre précis de fonctionnement. Selon l'analyse de M. le président, la politique culturelle à l'UBM était jusqu'à présent très peu structurée et très peu connue ; que ce soit s'agissant des projets destinés à l'extérieur ou s'agissant des activités culturelles proposées en interne (ateliers artistiques en direction des étudiants, des personnels). La création de ce service transversal (SUAC) permettra de structurer et de donner plus de visibilité à ces actions-là. L'intérêt d'un service culturel qui est piloté par une direction et par un conseil culturel représentatif de toutes et tous dans l'établissement est que la politique culturelle va être élaborée de manière collégiale au sein du conseil culturel et définie sur le long terme. Il précise que l'action du VP délégué à la vie culturelle dans ce projet a été de porter la création de ce SUAC dans les contours qui sont proposés au vote du présent CA.

Mme Marache estime que la création de la DIVEC d'une part et du SUAC d'autre part permettra à l'UBM de développer une politique plus ambitieuse, structurée dans les dossiers (entres autres) du développement durable et de la transition écologique et solidaire. Cela rejoint une démarche collective, commune à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur voisins de l'UBM, qui s'exprime notamment au travers de l'adhésion de l'UBM à l'alliance « Agir Ensemble - Campus durable en ville durable » (alliance des acteurs locaux pour une démarche collective en matière de développement durable et de responsabilités sociale territoriale : alliance territoriale qui réunit Bordeaux INP, Bordeaux Métropole, le Crous Bordeaux Aquitaine et Sciences Po Bordeaux et coordonnée par l'université de Bordeaux). Mme Marache évoque les mesures toujours plus nombreuses que le MESRI, la CPU recommandent aux universités de prendre sur ces sujets d'où l'intérêt pour l'UBM de disposer d'un service et d'un personnel dédiés, à même de supporter la charge de travail correspondante, de l'organiser et de l'anticiper.

Concernant l'invisibilité alléguée de la politique culturelle sur la période « pré-covid-19 », M. Péraud observe que la circonstance pour le comité de pilotage de « Campus en commun » de réunir la DRAC, l'Opérations Campus (Bordeaux), les établissements du site, la région Nouvelle-Aquitaine démontre que la politique de l'établissement en matière culturelle s'inscrivait, sur une politique au long cours et qu'elle n'était pas invisible. Il estime qu'avec l'action labellisée « Agir Ensemble - Campus durable en ville durable », l'université de Bordeaux a redéployé avec ses moyens et sa force de frappe, un campus en commun « bis », qui d'une certaine manière, condamne l'action d'UBM dans ces domaines.

Il évoque enfin la masse salariale générée par la création de la SUAC et de la DIVEC, qui prévoit la création d'un poste de directeur de la DIVEC et un demi-poste (0,5 ETPT) de directeur du SUAC. Il demande si ce demi-poste de directeur du SUAC correspond à une création nette de poste ? Il s'inquiète de la création de davantage de masse salariale dans un contexte de budget contraint pour l'UBM.

M. le président et M. Champ répondent qu'il ne s'agit pas d'une création nette de poste dans la mesure où c'est une mission qui peut être confiée à un enseignant-chercheur ou à un Biatss, déjà en fonctions à l'UBM. Si la mission de directeur du SUAC est confiée à un enseignant de l'université, la masse salariale associée sera celle d'une modulation de service pour l'enseignant concerné.

M. Péraud évoque le point soulevé par Mme Marache de prévision d'un 0,5 ETP de technicien(e) « développement durable ». Il demande s'il s'agit d'une création nette ou d'un refléchage du poste « Campus en commun »

Mme Barbotin répond qu'il s'agit dans un premier temps d'une mission de quelques mois financée sur les crédits de la CVEC. Concernant la direction du SUAC, il ne s'agit pas à proprement parler de la création d'un 0,5 ETP en plus. Cela ne correspond pas à un 0,5 ETP en masse salariale. C'est un poste qui sera confié à un enseignant de l'UBM qui bénéficiera d'une modulation de service pour assurer cette mission.

M. Péraud observe que cette décharge de service réduira le potentiel d'enseignement de l'UBM (en terme de couverture des heures d'enseignement à dispenser).

Mme Barbotin confirme ce propos. M. Champ assure que la gouvernance de l'UBM sera vigilante à maintenir à un niveau raisonnable la masse salariale des décharges et des modulations de service de l'établissement.

Mme Marache précise que l'alliance « Agir Ensemble » est étrangère à la fin de l'opération « Campus en Commun » (réunissant l'Université Bordeaux Montaigne, la DRAC Nouvelle-Aquitaine, l'Opération Campus Bordeaux, la Ville de Pessac, le CROUS Bordeaux-Aquitaine et l'Université de Bordeaux) dont le terme a été programmé bien avant la création de cette alliance. Elle ajoute que cette alliance rassemble des municipalités, des établissements d'enseignement supérieur partenaires pour la mise en œuvre d'un ensemble de projets qui sont co-portés au cas par cas par les différents membres de cette alliance.

Ce dispositif ne reconnaît pas d'hégémonie parmi ces membres. Concernant les actions menées dans le cadre de « Campus en Commun », elle explique que le bilan qui en est ressorti faisait apparaître un accroissement et une diversification considérables de la charge de travail du personnel chargé à l'UBM de la coordination de ce programme, et le sentiment pour ce personnel de ne pas pouvoir mener ces dossiers de manière aussi approfondie que souhaité. D'où le choix de la gouvernance de l'UBM d'opter pour un 0,5 ETP de technicien(e) « développement durable » sur une mission de quelques mois financée sur les crédits de la CVEC.

M. Péraud évoque le constat d'une évolution du programme « Campus en commun », initialement centré sur le champ de l'action culturelle, vers des actions de développement durable en lien avec les besoins exprimés en la matière par les étudiants du site. Il estime que de ce point de vue-là, le projet de création à l'UBM d'un 0,5 ETP de technicien(e) « développement durable » est très légitime car il illustre la capacité de l'établissement, depuis 3-4 ans, à entendre ces besoins des étudiants.

M. Coste s'étonne de la mention relevée en page 2, article 1 -§2 des statuts du SUAC, de l'usage du point médian à « étudiant.es » (cf. « *Le service culturel participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique culturelle et artistique de l'université. Il organise des actions destinées aux étudiant-es et proposées à l'ensemble des personnels de l'université ainsi qu'à un public extérieur à l'établissement* ».) et du renvoi simultané à un pied de page indiquant que « *dans les présents statuts, le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne les femmes autant que les hommes* ».

M. le président indique qu'il s'agit d'une coquille.

M. Bouhours estime qu'il serait opportun pour les instances de l'UBM d'engager une discussion sur ce sujet-là qui est source de crispations au sein de l'université. Si cette pratique venait à être imposée, il conviendrait que cela soit acté au sein des instances de l'université.

M. le président répond que le choix de la gouvernance de l'UBM jusqu'à présent est de ne pas imposer l'écriture inclusive dans le fonctionnement administratif, dans la communication de l'établissement. L'emploi de l'écriture inclusive n'est pas une politique d'établissement, dans le contexte en vigueur [si la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre est réglementairement prévue (cf. circulaires ministérielles du 11 mars 1986 et du 6 mars 1998), ce n'est pas le cas, à ce jour, de l'écriture inclusive]. Il explique qu'une discussion à ce sujet pourra avoir lieu au sein de l'établissement.

Mme Mélanie trouve intéressant que l'UBM cherche à accompagner ces actions relevant du domaine culturel, du développement durable. Elle s'inquiète toutefois de l'accompagnement par l'UBM des tâches d'enseignement qui relèvent des missions centrales de l'université, en tant qu'établissement public d'enseignement supérieur. Elle évoque une diminution des MDS accordées dans certains départements de formation de l'université et des décharges accordées par ailleurs, au détriment des autres composantes et des départements de formation de l'UBM.

M. le président assure que le projet de SUAC n'intervient pas « au détriment » d'autres composantes de l'université, s'agissant par ailleurs d'une activité culturelle déjà existante et à laquelle travaillent déjà des personnels de l'UBM, dont y compris des enseignants-chercheurs de l'université.

L'objectif est de structurer cette activité culturelle qui fait partie de l'UBM.

Il réfute le propos de Mme Mélanie concernant la diminution de MDS observée dans des départements de formation. Il explique que la présidence de l'UBM n'a pas pris à ce jour de décision de diminution de l'enveloppe des MDS. Il rappelle que ces enveloppes sont attribuées aux composantes qui les gèrent de façon autonome.

Mme Mélanie évoque une problématique « d'explosion » du poids des tâches administratives des équipes enseignantes. Cela signifie, de son point de vue, que lorsque les MDS ne sont pas réévaluées, de plus en plus de collègues travaillent « gratuitement » et surtout au « détriment de leurs tâches d'enseignement et de recherche ».

M. le président répond que cette problématique est un autre sujet, sans lien avec le projet de SUAC.

Mme Rodriguez Lazaro observe qu'à sa connaissance, il n'a pas été observé de diminution de MDS au sein des composantes de l'université. Elle alerte cependant sur l'état d'épuisement de la communauté universitaire de l'UBM et souligne la nécessité pour l'établissement de valoriser cet investissement des collègues (au travers notamment d'une réévaluation des MDS).

Mme Albenga rejoint les propos de Mme Rodriguez Lazaro. Elle estime qu'au-delà des MDS, la question de l'épuisement des collègues lui semble une problématique à prendre en compte d'ici la fin de la présente année universitaire 2020/2021. Il conviendrait, en tout cas, d'acter le caractère difficile, éprouvant de cette année 2020/2021.

Concernant les MDS, M. le président indique la nécessité d'engager un important travail de mise à jour, et d'harmonisation de ces MDS.

M. le président déclare enfin partager le constat d'une année 2020/2021 difficile pour l'ensemble des étudiants et des collègues (enseignants, biatss) de l'université, ce qu'il estime avoir souvent reconnu en différentes circonstances. Il indique que ce point pourra faire l'objet d'une prochaine discussion au sein des instances de l'université.

➤ La discussion étant épuisée, M. le Président soumet au vote du CA:

- la proposition de création du SUAC et de modification de l'article 4 des statuts de l'UBM ;
- les statuts (provisaires) du SUAC.

3.1 - Approbation de la création du SUAC et de la modification de l'article 4 des statuts de l'UBM

➤ La proposition de création du SUAC et de modification de l'article 4 des statuts de l'UBM est soumise au vote du CA:

Membres présents: 26
Membres représentés: 5
Abstention(s): 1
Votants: 30
Blancs ou nuls: 0
Suffrages exprimés: 30
Pour: 30
Contre: 0

👉 Le conseil d'administration approuve la création du SUAC et la modification de l'article 4 des statuts de l'UBM.

3.2 - Adoption des statuts (provisaires) du SUAC

➤ La proposition de statuts (provisaires) du SUAC est soumise au vote du CA:

Membres présents: 26
Membres représentés: 5
Abstention(s): 7
Votants: 24
Blancs ou nuls: 0
Suffrages exprimés: 24
Pour: 24
Contre: 0.

👉 Le conseil d'administration adopte les statuts (provisaires) du SUAC.

Point n°4 - Dispositif d'octroi de bourses de mobilité internationale pour les doctorants de l'École doctorale Montaigne Humanités:

M. Champ présente ce dispositif dont l'objet est d'allouer des bourses de mobilité internationale aux doctorants de l'école doctorale Montaigne Humanités de l'UBM.

Ce dispositif procède du constat d'un déficit d'aide financière à la mobilité internationale des doctorants de l'UBM.

L'aide accordée reste modeste : 3 à 10 bourses d'un montant de 500€ chacune. Les demandeurs sont tous des doctorants inscrits en thèse, sous conditions de ressources. Cette aide fait l'objet de deux campagnes au cours de l'année.

Cette aide à la mobilité internationale des doctorants de l'UBM est plutôt orientée pour le financement de séjours « recherche » à l'étranger pour des séjours minimum de 15 jours (ex. : universités d'été, doctoriales, etc.).

M. Champ indique, que de son point de vue, la campagne de printemps 2021 n'aura pas lieu, compte tenu de la difficulté d'organiser des mobilités internationales dans le présent contexte de pandémie covid-19. Cela concernera plutôt dans le meilleur des cas des projets de mobilité à l'automne.

M. Coste évoque la nécessité d'encourager dans la mesure du possible la mobilité internationale des étudiants, compte tenu de leurs ressources. M. Coste remarque que le budget maximum de ce dispositif est de 5000€ (10 bourses à 500€). Il demande s'il est possible d'envisager une légère augmentation du montant maximum de l'aide allouée (d'autant que tous les bénéficiaires ne percevront pas ce montant maximum).

M. Champ explique que cette aide n'est pas exclusive de la recherche d'autres financements extérieurs. Un bilan sera réalisé au terme de l'année de mise en œuvre du dispositif (pour voir si beaucoup d'étudiants se saisissent de ce dispositif, se portent candidats). Dans un deuxième temps, dans une perspective pluriannuelle, il sera procédé à l'examen de la possibilité de réviser à la hausse ces montants. Au vu des difficultés financières actuelles de l'UBM (BI 2021), il paraît cependant prudent de rester sur des montants raisonnables, en sachant que l'essentiel des mobilités auront lieu à l'automne.

M. le président indique entendre la proposition de M. Coste, compte tenu du coût présenté par les déplacements à l'international. Il ajoute que ce point doit faire l'objet d'une discussion avec l'Ecole doctorale (ED) Montaigne Humanités.

M. Champ évoque la possibilité, en fonction de l'état de consommation des crédits alloués aux unités de recherche, d'opérer de la fongibilité des crédits au sein de l'Ecole doctorale pour abonder le cas échéant une telle augmentation.

Mme André-Lamat s'enquiert des délais (par vague) de dépôt de dossiers. Elle demande s'il est question de reporter la vague du printemps 2021, ce qui, de son point de vue, ne fait pas sens. Si le dossier est déposé au printemps, c'est pour partir à l'automne. Si le dépôt ne commence qu'à l'automne, ce sera trop tard pour permettre des mobilités à l'automne.

M. Champ indique que ce point d'alerte sera redirigé vers l'ED.

Mme Barbotin observe que ces vagues sont à entendre comme devant fonctionner en alternance (mobilité de l'automne préparée au printemps et inversement). Ce délai peut être mis à profit pour rechercher des co-financements.

Mme Magne s'interroge sur le dernier paragraphe du document de présentation du dispositif, tel que soumis au vote du présent CA, concernant les doctorants bénéficiaires de la bourse (cf. « les justificatifs y afférents devront être remis en fin de mobilité »).

Elle demande si cela signifie que l'aide est accordée en amont, comme acompte de cette mobilité, ou si cette aide est versée en aval sur présentation de justificatifs de dépenses.

Mme Onillon remarque que jusqu'à présent, l'aide était versée au vu des pièces justificatives de dépenses. Le dispositif tel que présenté opère un changement dans les modalités de versement de

l'aide : au lieu d'être versée *ex post*, l'aide sera versée *ex ante* (avant le départ en mobilité), ce qui est plus confortable pour les doctorants qui ont souvent des budgets très contraints, surtout pour financer des mobilités à l'international.

M. Péraud indique soutenir le projet d'un relèvement du montant de ces aides.

Il évoque 2 coquilles dans le document présenté (« *Après instruction des dossiers par la commission d'attribution organisée en conseil réduit de l'Ecole doctorale* » ; suppression de « y » après « afférents » « *Les justificatifs financiers -afférents devront être remis en fin de mobilité* »).

Il demande si le dispositif proposé est ouvert aux doctorants non contractuels (non financés pour la réalisation de leur thèse de doctorat) et s'il peut s'articuler avec les co-tutelles de thèses (ces dernières ne pouvant pas bénéficier des séjours ERASMUS d'une durée de 3 mois).

M. le président, M. Champ répondent que sont éligibles à ce dispositif tous les demandeurs inscrits en thèse de doctorat à l'UBM.

M. Péraud remarque que le texte de présentation de ce dispositif n'a pas été évoqué en CR.

M. le président, M. Champ répondent que ce texte correspond à un document préparé par l'ED, au moins discuté en CDUR, et qui s'adresse directement au CA pour le volet financier du dispositif.

M. Dagneau évoque la nécessité de mettre en œuvre une communication assez claire vis-à-vis des doctorants pour expliquer le dispositif, surtout si le montage des dossiers est complexe et que le délai pour les déposer est serré. Concernant l'ouverture de cette aide à l'ensemble des demandeurs doctorants, il observe qu'en pratique, les aides de l'ED sont ciblées sur les doctorants non financés (doctorants non contractuels), ce qui est plutôt logique. Les doctorants contractuels sont plutôt éligibles aux aides de leurs équipes de recherche de rattachement qu'aux aides de de l'ED.

M. Péraud appuie le propos de M. Dagneau concernant la communication à observer sur ce dispositif. Il évoque le précédent de la communication relative à la campagne d'ATER, qu'il a jugé insuffisante et inefficace (un seul mail envoyé aux doctorants, avec très peu de retour, même si on prend en compte la période covid) et les marges de progression de l'ED en matière de communication. Il estime qu'il serait utile d'en parler avec le directeur de l'ED, et de permettre d'engager des débats de fond sur ces questions.

M. le président rappelle que le directeur de l'ED est invité à la CDUFRI et que l'ED doit inviter les UFR les unités de recherche de l'université ainsi que les UMR, à pour relayer ce type d'information en direction des doctorants.

➤ La discussion étant épuisée, M. le président soumet au vote du CA le dispositif proposé d'octroi de bourses de mobilité internationale pour les doctorants de l'Ecole doctorale Montaigne Humanités:

Membres présents: 26

Membres représentés: 5

Abstention(s): 0

Votants: 31

Blancs ou nuls: 0

Suffrages exprimés: 31

Pour: 31

Contre: 0

👉 **Le conseil d'administration décide d'approuver le dispositif d'octroi de bourses de mobilité internationale pour les doctorants de l'Ecole doctorale Montaigne Humanités.**

Point n°5 - Prolongation du calendrier universitaire 2020/2021:

M. Champ présente ce point de l'ordre du jour.

Il s'agit de proposer aux conseillers de décider de l'allongement jusqu'au 31/12/2021 des bornes de l'année 2020/2021, à l'instar de ce que le CA a voté le 10/07/2020 pour l'année universitaire 2019/2020 (jusqu'au 31/12/2020), mais selon un périmètre plus large d'application (ce dispositif ayant fait l'objet d'une validation de la CFVU du conseil académique de l'UBM en sa séance du 25/02/2021).

Pour 2019/2020, l'allongement de l'année universitaire 2019/2020 visait les étudiants ayant un stage à valider dans le cadre de leur diplôme, qui se trouvaient dans l'impossibilité de finaliser leur stage dans les bornes initialement fixées de l'année universitaire 2019/2020, du fait de la crise sanitaire liée à la pandémie de covid-19 survenue en 2020.

En 2019/2020, cette crise sanitaire n'a eu d'impact que sur l'année de M2, lorsque les étudiants concernés se trouvaient dans la phase de rédaction de leur mémoire de master (donc l'impact a été moindre en 2020 qu'en 2021).

En 2020/2021, cette crise sanitaire a concerné l'ensemble des étudiants de M1 de 2019/2020 qui ont déploré un ralentissement de leur travail de recherche dans la perspective de leur M2, du fait notamment de l'impossibilité pour ces derniers d'accéder à leur terrain de recherche en raison de la crise covid-19 (l'impact s'est donc ressenti sur leurs 2 années de M1 et de M2).

Dans la mesure où l'impact a été structurel sur les 2 années (2019/2020 ; 2020/2021), sans aucun retour possible à des conditions normales d'accès au terrain, aux fonds patrimoniaux, aux services d'archives nationaux, départementaux, municipaux, il est proposé, au cas par cas, et en fonction de la poursuite d'études envisagée (et sauf financement de thèse, pour lesquelles il n'est pas possible de déroger à la période fixée de soutenance), d'allonger le calendrier universitaire 2020/2021 pour l'ensemble des formations ayant soit un stage obligatoire, soit au cas par cas, avec l'accord de l'étudiant concerné pour les étudiants dans les formations prévoyant la présentation de projets ou de mémoires à rendre.

Mme Magne remercie M. Champ d'avoir porté cet ajout au dispositif qui répond à des inquiétudes exprimées de la part d'enseignants.

Elle s'enquiert du sort des bourses des CROUS qui ne suivent pas cet allongement de l'année universitaire 2020/2021. Elle évoque également la nécessité d'associer étroitement les gestionnaires (de composantes) à cette problématique car cela implique de ne pas clôturer au 30/09/2021 (terme initial de l'année universitaire 2020/2021) les PV de jury pour les étudiants concernés.

S'agissant des bourses CROUS, M. Champ confirme que leur versement 2020/2021 s'achève au terme initialement fixé de l'année universitaire 2020/2021. Concernant les PV, il explique qu'une fois adopté par le présent CA le dispositif de prolongation du calendrier universitaire 2020/2021, information sera donnée en direction des composantes, dont les gestionnaires, de la nécessité d'établir des PV individuels et non pas des PV par promotion (pour toutes les soutenances qui auront lieu à partir de septembre 2021).

➤ La discussion étant épuisée, M. le Président soumet au vote du CA la proposition de prolongation de calendrier universitaire 2020/2021

Membres présents: 26

Membres représentés: 5

Abstention(s): 0

Votants: 31
Blancs ou nuls: 0
Suffrages exprimés: 31
Pour: 31
Contre: 0

🔄 Le conseil d'administration approuve la prolongation du calendrier universitaire 2020/2021.

Point n°6 - Nouvelle politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) et ses trois chartes associées:

M. Champ explique que ce point de l'ordre du jour s'inscrit dans le présent contexte d'accélération du numérique et des problèmes de sécurité informatique auxquels sont notamment confrontés les établissements d'enseignement supérieur, dont l'UBM.

Les documents proposés sont des documents qui doivent faire l'objet d'une mise à jour régulière au sein des établissements.

Parole est donnée à M. Morel, administrateur système et réseaux au sein de la DSIN et responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) de l'UBM.

M. Morel présente au CA la PSSI de l'UBM et les trois chartes qui lui sont associées (charte administrateur de l'Université Bordeaux Montaigne ; charte régissant l'usage du système d'information de l'Université Bordeaux Montaigne ; charte régissant l'usage du système d'information de l'Université Bordeaux Montaigne à destination des étudiants).

Il évoque les différents points de sa présentation:

- (1) pourquoi se préoccuper de la sécurité des systèmes d'information (SSI) ?;
- (2) les enjeux de la sécurité informatique ;
- (3) le projet de mise à jour de la PSSI et les chartes qui lui sont associées ;
- (4) définition de la PSSI et exemples d'application de la PSSI.

-(1) pourquoi se préoccuper de la sécurité des systèmes d'information (SSI):

Ces dernières années, différents incidents sont survenus en lien avec des problèmes de sécurité informatique [ex. : en avril 2018 : sabotage des serveurs de l'université de lettres de Montpellier. Des personnes sont rentrées dans la salle serveur et ont saboté du matériel informatique. Le préjudice s'est élevé à près de 200 000€ ; inondation (rupture de canalisation) à l'université de Franche-Comté : matériels informatiques inondés. Conséquence : site internet, ENT, sites d'inscription pour les étudiants, la messagerie électronique, les applications utilisées par les personnels administratifs: hors service ; université de Corse : victime d'une cyberattaque (ransomware) ; également l'hôpital de Villefranche-sur-Saône, l'hôpital de Dax, le groupe Bonneteau].

Ces incidents graves pourraient aussi survenir à l'UBM, d'où la nécessité pour l'établissement de se préoccuper de sa sécurité informatique.

(2) les enjeux de la sécurité informatique:

- dégradation de l'image de l'UBM : articles dans les journaux, les réseaux sociaux, qui peuvent amener les étudiants, les personnels à douter de la sécurité informatique de leurs données ;
- arrêt d'une activité : ex. : plus de courrier électronique, des examens reportés, inscriptions impossibles ;
- fermeture temporaire de l'université (qui peut aller d'une journée à plusieurs semaines).

Dans tous les cas, il y aura toujours des pertes financières plus ou moins importantes (ex : dans le cas précité de Montpellier : 200 000€).

D'où deux questions à se poser face à ces risques:

- comment peut-on limiter ces risques ?;
- en cas d'incident informatique, comment rétablir l'activité rapidement ?.

Répondre à ces deux questions est l'objet de la PSSI.

(3) le projet de mise à jour de la PSSI et les chartes qui lui sont associées:

L'UBM avait déjà adopté une PSSI en 2006 mais les choses ont évolué du point de vue informatique et il a été nécessaire de mettre à jour la PSSI ainsi que les chartes qui lui sont associées.

L'UBM est passée par un prestataire (pour un coût de prestation de 52 000€).

Les travaux ont été menés en 3 étapes:

- une étape d'audit ;
- une étape de rédaction et de relecture de la PSSI et des chartes associées (avec des groupes de travail réunissant, notamment des collègues de la DSIN, de la DRH).

La prestation s'est déroulée de juin 2020 à novembre 2020 en présentiel et à distance.

- l'UBM a reçu 3 livrables : un rapport d'audit (mettant au jour les bonnes pratiques par rapport aux pratiques en cours à l'UBM et identifiant les points à améliorer) ; le document de PSSI et les 3 chartes associées.

(4) définition de la PSSI et exemples d'application de la PSSI:

La PSSI reflète la vision stratégique de la direction de l'UBM en matière de SSI: elle décrit des éléments stratégiques et les règles de sécurité applicables à la protection du système d'information de l'établissement.

Exemples de mise en pratique de la PSSI :

Ex. : inondation. Pour l'UBM, il s'agit d'un risque auquel elle peut être confrontée car elle dispose notamment de salle(s) serveurs localisée(s) au sous-sol. Pour aider l'UBM à faire face à ce risque inondation, la PSSI préconise la réalisation d'études sur les risques liés aux voies d'eau et en fonction de ces études, si le risque paraît important, des mesures sont à prendre par l'université pour pallier ce risque (ex : installer des pompes). Si malgré cela, une inondation survient, la PSSI prescrit de mettre en place un système de sauvegarde de données sur un site distant, de mettre en place un Plan de Continuité d'Activité (PCA) (même si une salle serveurs est inondée, l'établissement pourra continuer son activité à partir d'une autre salle serveurs).

Autre exemple : le risque *ransomware* (rançonlogiciel).

L'UBM peut être touchée de 2 manières principales par ce risque :

- logiciels non sécurisés ;
- réception de messages électroniques comportant une pièce jointe ou comprenant un lien qui renvoie vers un système vérolé.

Pour aider à faire face à ce risque de *ransomware*, la PSSI recommande les points suivants :

- mettre en conditions opérationnelles les ordinateurs et les serveurs (ces derniers devant être mis à jour, avec des antivirus ; l'utilisateur ne devant pas bénéficier de droits administrateurs sur son poste informatique de travail);
- organiser des campagnes de sensibilisation des utilisateurs à la sécurité informatique dans différents domaines (mots de passe, usage vie privée, vie professionnelle etc.) ;

- mettre en place des sauvegardes hors ligne (sauvegarde qui ne sont pas sur le réseau : l'activité de l'UBM pourra repartir à partir des sauvegardes hors ligne) ;
- mettre en œuvre un Plan de Continuité d'Activité (PCA) / Plan de Reprise d'Activité (PRA) de l'établissement.

Le sommaire de la PSSI porte sur les points suivants:

Orientations stratégiques
Généralités (entrée en vigueur, documents d'application, pilotage)
Politique, organisation, gouvernance
Ressources humaines
Gestion des biens
Intégration de la SSI dans le cycle de vie des SI
Sécurité physique
Sécurité des réseaux
Architecture des SI
Exploitation des SI
Sécurité du poste de travail
Sécurité du développement des systèmes
Traitement des incidents
Continuité d'activité
Conformité, audit, inspection, contrôle.

Selon l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI), les chartes utilisateurs permettent d'informer l'utilisateur sur :

- les usages permis des moyens informatiques mis à sa disposition ;
- les règles de sécurité en vigueur ;
- les mesures de contrôle prises par l'employeur ;
- les sanctions encourues par l'utilisateur.

Elles font partie du règlement intérieur de l'établissement.

3 chartes sont associées à la PSSI:

- charte administrateur de l'Université Bordeaux Montaigne ;
- charte régissant l'usage du système d'information de l'Université Bordeaux Montaigne ;
- charte régissant l'usage du système d'information de l'Université Bordeaux Montaigne à destination des étudiants.

Exemples de mise en pratique des chartes:

- intégration des règles de manipulation des données personnelles (RGPD) ;
- Google doc, etc. (risque de perte de données) ;
- courrier personnel (règles de bonne utilisation du courriel).

M. Morel conclut en indiquant qu'en aval du vote du présent CA concernant l'adoption de la PSSI et des 3 chartes associées, sont prévues les étapes suivantes:

- communication de la nouvelle PSSI auprès de toutes les instances et les personnels (avril-juillet 2021) ;
- constitution d'un catalogue projet sur 3 ans pour la mise en conformité à la PSSI (avril 2020).

M. Coste évoque la charte destinée aux étudiants (document de 12 pages) prévue pour mise en ligne sur l'espace étudiant du site internet de l'UBM. Il demande s'il est prévu de concevoir un format plus clair et synthétique de ce document, centré sur les points les plus importants, afin que les étudiants se l'approprient plus facilement.

M. Morel répond que la DSIN entend en effet communiquer sur un format plus condensé pour l'ensemble des chartes. Ce sera l'objet des prochaines campagnes d'information et de sensibilisation prévues à ce sujet, en lien avec le service de la communication de l'UBM.

Mme Magne indique entendre les enjeux majeurs de ces problématiques pour l'UBM.

Elle souhaite toutefois évoquer les difficultés rencontrées par des collègues de l'UBM pour exercer leur métier d'enseignant dans le cadre de cette rigidité nécessaire. Sont concernées des remontées de collègues qui ont besoin pour la qualité de leurs enseignements de se connecter en filaire dans les salles de l'UBM. D'après leur expérience, il leur est impossible en l'état de se connecter en filaire à l'UBM au moyen d'ordinateurs qui ne sont pas des ordinateurs de l'UBM, de même pour les collègues venant de l'IUT, qui ne peuvent pas se connecter en filaire à l'UBM, la connexion au wifi (de médiocre qualité) n'étant pas un palliatif satisfaisant.

Elle s'inquiète de ces rigidités qui « *mettent en péril la qualité* » des enseignements dispensés et plus encore dans cette période de fonctionnement dégradé de l'université du fait de la crise sanitaire covid-19.

M. Morel assure que pour les personnels extérieurs à l'UBM, un portail captif est prévu (sur les prises électriques des salles de l'université) qui permet normalement la connexion en filaire. Ce portail a été testé pour tenir des sessions Zoom de 2h00. En cas de dysfonctionnements dans certaines salles, ou en cas de non fonctionnement, pour certains personnels, du serveur avec le portail captif, il invite les utilisateurs à contacter l'assistance informatique de la DSIN qui pourra apporter des réponses à ces questions. Par ailleurs des améliorations au système en place pourront être apportées en fonction du problème constaté.

Mme Magne remarque qu'en dehors de l'accès en filaire, les connexions informatiques à l'UBM sont très fragiles et cessent au bout de 40 minutes de manière quasi-systématique. Elle déplore la complexité de ce fonctionnement qui rajoute de la difficulté pour les collègues à dispenser leurs enseignements dans de bonnes conditions.

M. Morel indique prendre note de ces observations qu'il va remonter auprès de ses collègues de la DSIN. Il explique que la DSIN va relancer des tests poussés sur le portail captif filaire pour savoir s'il est utilisable dans de bonnes conditions, l'impératif de sécurité informatique n'ayant pas pour objectif d'empêcher les enseignants d'assurer un cours dans de bonnes conditions.

Mme Magne évoque la problématique de configuration des ordinateurs de l'UBM mis à la disposition des enseignants-chercheurs et des enseignants. Elle explique que ces derniers disposent d'ordinateurs de l'UBM mais rencontrent sur ces postes informatiques des besoins sur des objets qui leur sont personnels et sur lesquels ils ne bénéficient pas de droits « administrateurs ». L'installation d'un logiciel nécessite ainsi à chaque fois de passer par la DSIN, ce qui rajoute pour les enseignants en terme de contrainte et d'alourdissement des processus mis en œuvre pour assurer leurs cours.

M. Morel explique que cette contrainte tient à des règles de sécurité informatique sur les logiciels qui paraissent régulièrement. Afin que l'établissement ne soit pas victime de *ransomware* ou de virus informatique, la DSIN est obligée de s'assurer que les ordinateurs des personnels d'UBM sont à jour et que ces personnels ne sont pas investis des droits « administrateur » sur ces postes informatiques. Il évoque la possibilité d'améliorations des processus existants, que ce soit en terme de réactivité dans le service rendu, d'interactions entre la DSIN et les enseignants, ou de la recherche d'une offre de logiciels plus en adéquation avec les besoins des personnels et des étudiants.

M. Bouhours s'enquiert du dispositif de sauvegarde des données de l'UBM. Il demande si cela est géré par l'UBM ou par une entreprise extérieure prestataire de l'université.

M. Morel répond que cette sauvegarde des données est assurée, en interne, par la DSIN, au moyen de deux salles serveurs sur le site de Pessac et d'un exemplaire de sauvegarde qui est externalisé sur le site de l'IUT Bordeaux Montaigne.

→ La discussion étant épuisée, la proposition de nouvelle PSSI et ses trois chartes associées sont soumises au vote des administrateurs :

Membres présents: 24
Membres représentés: 7
Abstention(s): 0
Votants: 31
Blancs ou nuls: 0
Suffrages exprimés: 31
Pour: 31
Contre: 0

☞ Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la nouvelle politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) et ses trois chartes associées.

Point n°7 – Analyse de l'évolution de la masse salariale de l'établissement sur l'année n-1 (2020):

M. Champ indique à titre liminaire que la présentation en CA de l'analyse de l'évolution de la masse salariale de l'université intervient normalement chaque année, à la suite de la présentation du compte financier de l'année n-1, mais qu'elle n'a pas eu lieu en 2020 du fait de la crise sanitaire « covid-19 ».

Cette analyse de la masse salariale de l'année n-1 permet de mettre au jour un certain nombre d'éléments qui renseignent la trajectoire financière de l'UBM.

La masse salariale représente plus de 80% des dépenses de l'établissement. Il s'agit de l'élément clé de l'élaboration du budget annuel de l'UBM. Le poids de la part de masse salariale sur le budget de l'UBM est l'indicateur qui fait l'objet de la plus grande attention de la part des autorités de tutelle.

Comparativement à d'autres établissements, l'UBM présente un ratio « masse salariale / ensemble des dépenses » très élevé, en lien avec son statut d'université SHS.

Il s'agit d'un élément qui appelle à la vigilance de l'établissement pour conserver la maîtrise de sa situation financière.

Parole est donnée à M. Paris (cellule d'aide au pilotage de l'UBM) pour la présentation de cette analyse.

M. Paris explique que l'analyse présentée a pour objet de retracer l'évolution de la masse de salariale à l'UBM en 2018, en 2019 et en 2020 ainsi que l'évolution sur la période de la subvention pour charge de service public (SCSP).

Cette analyse porte sur les items suivants :

1. composition de la masse salariale ;
2. maîtriser la masse salariale : les leviers d'actions ;
3. situation et évolution de la masse salariale à l'UBM ;
4. évolution de la subvention pour charge de service public (SCSP).

1. composition de la masse salariale:

La masse salariale de l'établissement comprend:

- les rémunérations principales, c'est-à-dire les salaires (indicés et non indicés) : traitement brut, rémunération doctorant contractuel ;
- les rémunérations accessoires (primes, indemnités, heures complémentaires) ;
- les charges patronales [compte d'affectation spéciale (CAS) « Pension », impôts et taxes assis sur les rémunérations (les taux variant fortement selon le statut du personnel et les rémunérations concernées) :
 - titulaires : plus de 90% de traitement brut de fonctionnaire et 5% pour l'indemnitaire de fonctionnaire ;
 - INM Moyen titulaires enseignants: 845 (3200€ net / mois ; revient à 92000 € pour l'UBM) ;
 - INM Moyen titulaires BIATSS: 450 (1700€ net/mois ; revient à 49000 € pour l'UBM) ;
 - non titulaires: 40% de l'intégralité des rémunérations brutes (traitement ou indemnités) ;
- hors paye: capital décès, cotisation FIPHFP.

2. maîtriser la masse salariale: les leviers d'actions:

L'évolution de cette masse salariale est fonction de deux déterminants :

- des déterminants exogènes (contraintes):
 - mesures générales : point indice ; PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) prévoyant la revalorisation des grilles, l'amélioration du déroulement de carrière et de transformation d'indemnitaire en point d'indice ;
 - mesures catégorielles : statutaires ou indemnitaires ;
 - mesures individuelles : évolution des carrières d'où un Glissement Vieillesse Technicité (GVT) positif. Ce sont des mesures subies par l'établissement au sens où elles s'imposent à lui.
- des déterminants endogènes (maîtrise possible):
 - mesures individuelles : entrées/ sorties de personnels (GVT négatif) (ex : quand un collègue part à la retraite et est remplacé par un personnel plus jeune) ;
 - augmentation ou diminution des effectifs de personnels ;
 - profils et statuts des personnels (structure des emplois) (ex: en remplaçant un titulaire par un contractuel ; en intervertissant un poste de MCF avec un PRCE ou s'agissant des Biatss, en remplaçant un agent de catégorie C qui s'en va par un agent de catégorie A) ;
 - autres facteurs : le volume des heures complémentaires (une offre de formation difficilement soutenable aura pour conséquence un volume d'heures complémentaires important et récurrent d'année en année), indemnitaire Biatss, contrats de recherche.

Principale difficulté : les impacts des décisions politiques sont retardés, c'est ce que l'on appelle les « effets de reports » : l'impact des décisions que vous serez amenés à prendre ne se verra probablement pas durant laquelle vous les aurez prises mais plus vraisemblablement en n+1, voire en n+2.

Ex : DOB 2022 : on parle de mesures qui vont intervenir à la rentrée 2022 et qui n'impactent cette année 2022 que pour 4 mois et les conséquences ne se verront qu'en 2023.

3. situation et évolution de la masse salariale à l'UBM:

L'université présente une situation de rigidité de sa masse salariale.

Cette rigidité se mesure notamment par le ratio masse salariale / produits encaissables qui est à l'UBM, selon les données relevées pour le dialogue stratégique de gestion de novembre 2019, de 86%. Le seuil de vigilance fixé en la matière par le MESRI est fixé à 82% et le seuil critique est de 83%.

M. Paris observe que ce ratio ne dit pas tout de la situation financière de l'UBM. L'UBM n'a pas été en grandes difficultés par rapport à d'autres établissements alors que l'UBM présente le ratio le plus important, avec l'UPPA de toutes les universités françaises.

De 2012 à 2020, l'évolution du taux de rigidité de la masse salariale (MS) de l'UBM fait apparaître un maintien de ce taux à près de 80%, au-delà de 78% [masse salariale des personnels titulaires de l'UBM,

hors heures complémentaires de cours (HCC) rapportée au montant de la masse salariale totale de l'UBM (paye)].

Cet indicateur est à mettre en perspective avec le fait que la MS pèse de plus en plus lourd.

Plus la MS est rigide, plus cela va poser problème pour ajuster la trajectoire financière de l'université.

Le principal levier d'action pour l'UBM est dans ce contexte le gel de poste(s) ou la réduction de son offre de formation.

M. Paris souligne que l'indicateur le plus important de cette analyse est l'évolution sur la période du glissement vieillesse technicité (GVT) de l'établissement (hors PPCR de l'année concernée).

Le GVT correspond à l'impact sur la masse salariale de l'UBM de l'évolution de l'indice moyen de rémunération de l'ensemble des personnels titulaires de l'établissement.

Depuis que l'UBM est passée aux RCE en 2011, l'évolution du GVT entre 2011 et 2016 a eu un impact relativement modeste sur le budget de l'UBM, contrairement à d'autres universités qui dès 2011 se sont trouvées dans des difficultés majeures. Cela n'a pas été le cas de l'UBM. C'est ce qui explique que l'UBM a pu maintenir une masse salariale cohérente avec son budget.

Les données relevées font apparaître une accélération de l'impact du GVT: 55 000€ en moyenne entre 2011 et 2016, 520 000€ depuis 2017, du fait de la mise en œuvre progressive depuis 2016/2017 du PPCR, de mesures à effet « immédiat », de mesures accélérant les carrières sur le long terme.

Ce GVT ne fait pas l'objet d'une compensation financière adaptée de la part du MESRI.

L'UBM doit trouver des recettes supplémentaires pour financer ce GVT ou réaliser des économies dans ses dépenses. Cela va poser un problème très important à l'université dans les années à venir.

L'évolution 2018-2019 du GVT de l'UBM enregistre une augmentation de +1,85 M€ (soit +2,4%), avec une baisse des effectifs (hors recherche) (- 3 ETPT), un point d'indice inchangé à 56,2323€, des taux de cotisations patronales inchangés.

Du résultat du COFI 2018 (76 752 028€) à celui du COFI 2019 (78 603 617€), sont notamment relevés les principaux facteurs suivants de cette évolution du GVT, (dans le sens de la hausse) : Titulaires enseignants : 987 000€ ; Titulaires Biatss: 406 000€ ; HCC : 344 000€ ; Recherche : 220 000€ ; (dans le sens de la baisse): une légère diminution de la masse salariale des contractuels enseignants (176 k€), des contrats doctoraux (66k€).

L'évolution 2018-2019 de la masse salariale des titulaires enseignants est de + 987 k€ (soit 53% de la variation totale du GVT sur 2018-2019), dont 293 k€ « décidés » par l'UBM (+3,2 ETP), 253k€ (PPCR 2019 mesures nouvelles), 490k€ GVT hors PCR 2019, avec +15 points d'indice moyen [soit 743 k€ (subi par l'UBM)] et - 49 k€ [indemnitaire (dont transfert prime/point)]

L'évolution 2018-2019 de la masse salariale des titulaires Biatss est de + 406 k€ (soit 22% de la variation totale du GVT sur 2018-2019), dont 20 k€ « décidés » par l'UBM (+0,4 ETP), 108k€ (PPCR 2019 mesures nouvelles), 268k€ GVT hors PCR 2019, avec +11 points d'indice moyen [soit 376 k€ (subi par l'UBM)] et 10 k€ [indemnitaire (dont transfert prime/point)].

L'évolution 2019-2020 du GVT de l'UBM enregistre une diminution de - 42k€ avec une baisse des effectifs (hors recherche) (- 3,5 ETPT), un point d'indice inchangé à 56,2323€, des taux de cotisations patronales inchangés.

L'évolution 2019-2020 de la masse salariale des contractuels enseignants est de + 206k€, dont +113k€ (effectifs de CDD/CDI), +52k€ (PAST), +56k€ (ATER), +15k€ [autres (lecteurs, invités, etc)].

L'évolution 2019-2020 de la masse salariale des titulaires enseignants est de + 53 k€, dont -740 k€ « décidés » par l'UBM (-8 ETP), 152k€ (PPCR 2020 mesures nouvelles), 538k€ GVT hors PCR 2020, avec +14 points d'indice moyen [soit 690 k€ (subi par l'UBM)] et des éléments divers (rémunérations accessoires, primes statutaires ; PCA/PEDR ; vacances, RAFP etc.)

L'évolution 2019-2020 de la masse salariale des titulaires Biatss est de + 145 k€, dont -157 k€ « décidés » par l'UBM (-3,2 ETP), 88k€ (PPCR 2020 mesures nouvelles), 129k€ GVT hors PCR 2020, avec +6 points d'indice moyen [soit 217 k€ (subi par l'UBM)] et 85 k€ d'éléments divers (rémunérations accessoires : HCC, CET, primes; vacances, jury, RAFP etc.)

L'évolution 2019-2020 de la masse salariale des HCC (228 000€) enregistre un décalage de paye (environ – 2000 heures, soit 100k€), une hausse de potentiel (moins de titulaires mais plus de contractuels) pour un solde d'environ +800 heures soit – 40k€, ainsi que d'autres effets d'évolution liés notamment à la crise « covid-19 » (difficile à déterminer).

S'agissant des effets de la crise « covid-19 » sur cette évolution des HCC, Mme Barbotin observe que la crise « covid-19 » a entraîné des baisses de recettes en formation continue et au DEFLE, avec de fortes diminutions du nombre d'inscriptions étudiants à l'UBM. En raison de la crise, des enseignements n'ont pas pu être dispensés au 2^e semestre 2019-2020, notamment au DEFLE, en formation continue, ou des cours d'été.

4. Evolution de la subvention pour charge de service public (SCSP).

L'évolution de la SCSP allouée par le MESRI à l'UBM enregistre une augmentation de +8,76 M€ d'euros entre 2013 et 2020 (subvention MESRI 2013: 66 295 312€ ; subvention MESRI 2020: 75 057 902€), dont 26% pour les postes FIORASO (éléments soclés) et des financements d'actions spécifiques (négociés d'une année sur l'autre), 20% pour la loi ORE, 12% pour le PPCR, 3% pour le GVT.

M. Paris souligne l'importance des actions spécifiques en 2020 qui représentent un élément important des financements « Etat » reçus par l'UBM. Il appelle l'établissement à la vigilance sur le renouvellement de ces financements en 2021.

Concernant le point évoqué d'une diminution des heures complémentaires observée en 2020, Mme Mélanie réitère son opinion à ce sujet (déjà exprimée lors d'un précédent CA).

Elle considère que cette baisse est fictive dans la mesure où, de son point de vue, un grand nombre d'HC sont dispensées à l'UBM qui ne sont pas prises en compte par l'établissement.

D'après Mme Mélanie, la charte FAD adoptée par l'UBM prévoit que lorsqu'une même heure de cours effectuée en présentiel ou en synchrone est aussi dispensée à distance, elle doit normalement être rétribuée deux fois. Beaucoup d'heures de cours ne sont ainsi pas prises en compte pour cette raison.

Elle estime que l'UBM ne fonctionne que grâce au dévouement de ses équipes enseignantes.

M. le président indique ne pas méconnaître l'investissement des enseignants dans la réalisation de leurs missions. Il estime toutefois choquante l'affirmation selon laquelle des HC dispensées à l'UBM ne seraient pas rémunérées par l'établissement, sans éléments concrets étayant de tels propos.

Mme Mélanie indique ne pas entendre polémique. Elle explique que des cours sont réalisés en synchrone sur Zoom et font l'objet, en plus, d'un déversement sur e-campus toutes les semaines.

Si l'on se réfère à la charte FAD, cela revient à assurer 2 fois le même cours.

Elle évoque une forte pression exercée sur les enseignants pour venir en aide aux étudiants. Il lui paraît erroné de conclure à une diminution du volume des HC. De son point de vue, l'UBM réalise des économies sur la base du bénévolat des enseignants, sans respecter la charte FAD, ce qu'elle trouve choquant.

M. le président répond que ces heures ne sont pas dispensées dans le cadre de formations « FAD ». Il s'agit de modalités inédites d'enseignement liées aux circonstances exceptionnelles de la crise « covid-19 » mais qui ne correspondent pas à de la FAD au sens strict.

Mme Mélandi estime scandaleux de tenir de tels propos. Elle décide en conséquence de quitter la séance du présent CA.

M. Coste, après avoir remercié M. Paris de la qualité de l'analyse présentée, évoque les données relatives aux déterminants exogènes de la masse salariale de l'UBM, dont il ressort, de son point de vue, qu'elles illustrent le constat d'une autonomie *fictive* des universités, qui ne sont pas maîtresses de leurs recettes, de leurs dépenses, l'Etat s'étant déchargé sur les universités de la gestion de la pénurie, ce qui les contraint à des restrictions budgétaires, à des gels de postes.

M. Champ souligne la nécessité pour l'UBM de développer davantage de ressources financières tirées de ses recettes propres, par exemple dans le cadre de l'offre de formation de l'établissement, au travers notamment des formations ouvertes à l'apprentissage. Il évoque toutefois une limite tenant à la nature même des recettes propres qui sont souvent créées pour financer une dépense fléchée, sans réelle marge de manœuvre.

Mme Lopez revient sur les déterminants exogènes de la MS de l'UBM, et les éléments présentés d'augmentation de cette MSR du fait de mesures générales de mise en œuvre du PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) prévoyant la revalorisation des grilles et d'amélioration du déroulement de carrière des agents et de transformation d'indemnitaire en point d'indice. Elle objecte que la mise en œuvre du dispositif « Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations » (PPCR) ne s'est pas traduite pour les personnels de l'université par une amélioration importante de leur rémunération, la revalorisation des grilles indiciaires ayant été très inégale en fonction des catégories A, B ou C.

Mme Barbotin répond que les éléments de l'analyse présentée par M. Paris sont des données factuelles globales. Si sur le plan individuel, ces mesures générales ont eu peu d'impact pour les personnels Biatss de catégorie B ou C, il n'en reste pas moins que l'application de ces mesures à l'ensemble des personnels de l'université représente, au final, une somme très importante pour l'établissement.

M. Hauquin rejoint les propos de Mme Lopez ainsi que ceux de M. Coste (concernant les remerciements adressés à l'endroit de M. Paris). Il explique que ce sont les collègues de catégorie C qui ont le moins bénéficié de l'impact du PPCR en terme de revalorisation de la rémunération des personnels. Concernant le GVT, il s'inquiète de l'évolution de cet indicateur qui suit une progression exponentielle et dont le financement n'est très que faiblement compensé par l'Etat. Il évoque l'intérêt de jouer du levier politique que représente la CPU (conférence des présidents d'université) pour faire pression sur le MESRI pour une meilleure compensation par l'Etat du GVT des universités.

M. le président remarque que la CPU soulève depuis plusieurs années cette problématique (de compensation du GVT) qui est parfaitement connue des autorités de tutelle.

Mme Barbotin précise que cette problématique, qui concerne toutes les universités depuis leur passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), ne les affecte pas toutes, dans le temps, de la même manière. Elle explique qu'à l'UBM, cela n'a pas toujours été un sujet d'inquiétude et que cela ne le devient que depuis ces dernières années. L'ensemble des universités s'emploient à faire remonter cette difficulté au niveau du MESRI, notamment dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion (DSG) qui dans sa première phase porte sur la construction de la trajectoire financière et salariale pluriannuelle (sur trois ans) des établissements.

Elle évoque également la problématique des « actions spécifiques » qui correspondent à des financements non soclés, non pérennes et qui doivent être renégociés chaque année dans le cadre du DSG. Même si l'université dispose de moins d'ETPT, de personnels, cela coûte quand même plus cher à l'établissement du fait du GVT. Dans le cas de l'UBM, l'âge moyen de ses personnels est plutôt jeune, ce qui signifie qu'il n'est pas escompté de départs massifs en retraite dans les années qui viennent, avec la problématique que cela pose en terme d'augmentation continue du GVT de l'UBM.

M. Péraud souligne l'intérêt pour les universités SHS de militer pour la défense et la reconnaissance de leurs spécificités. La richesse des universités SHS est, par définition, leur masse salariale et leur situation n'est pas comparable à celle des universités de sciences dures (qui disposent de beaucoup plus de recettes, avec la possibilité de valoriser d'importants coûts de structures, d'équipements etc..). Il estime que dans ce contexte, les seuils ministériels fixés concernant le ratio masse salariale / produits encaissables (seuil de vigilance fixé à 82% ; seuil d'alerte fixé à 83%) devraient être revus.

M. le président observe qu'au niveau national, l'analyse du MESRI est réalisée entre établissements comparables.

M. Péraud s'inquiète des suites à réserver à l'analyse qui vient d'être présentée. Il demande si la présidence de l'UBM envisage d'être proactive, volontariste, dans la recherche et le développement des recettes propres de l'université. Est-il prévu pour l'UBM de candidater au PIA 4 (4^e Programme d'investissements d'avenir lancé par l'Etat) ?; de s'engager dans la création d'un campus des métiers autour des langues ?, de développer un projet d'excellence ?, car le développement de l'apprentissage ne suffira pas à générer autant de recettes que nécessaires.

M. Champ répond que la dimension politique de ces questions sera abordée lors de la prochaine séance du CA, dans le cadre du débat d'orientation budgétaire (DOB) 2022. Celui-ci est avancé dans le calendrier du conseil d'administration, conformément à la révision du calendrier général budgétaire déjà présentée en CDUFRI.

M. Péraud objecte que cela relève d'éléments de gestion et qu'il ne s'agit pas de politique.

M. Champ rappelle que le DOB est un exercice politique qui organise un débat sur les principes politiques de construction du budget en n+1 et sur les années à suivre. Ce n'est pas que de la gestion.

M. le président remarque que les difficultés mentionnées sont anciennes et ne sont pas nées de l'entrée en fonctions le 20/05/2020 de l'équipe présidentielle en exercice.

De son point de vue, l'action politique à l'université comprend deux volets :

- la gestion de l'existant et l'identification de solutions qui fonctionnent à court terme ;
- la définition et la mise en œuvre de stratégies d'orientation de l'établissement sur les moyen et long termes. Il assure que ces leviers d'action politique sont déjà à l'œuvre sur différents sujets.

Lors du prochain DOB, présentation sera faite en CA de la mise en œuvre de ces leviers, de leur possible évolution en 2021/2022 et d'identification potentielle de nouveaux leviers d'action.

La problématique de la participation éventuelle de l'UBM au PIA 4, à des programmes d'excellence, et autres appels à projets est au nombre des questions auxquelles réfléchit et travaille la gouvernance de l'UBM. Ces sujets doivent être pensés en même temps que la gestion d'un quotidien marqué par la crise sanitaire « covid 19 » et ses conséquences. Ils seront abordés lors du DOB, qui sera présenté lors de la prochaine séance de CA.

M. Péraud revient sur la question du PIA 4. Il demande si la présidence de l'UBM a esquissé à ce jour une orientation, une stratégie pour une candidature de l'université au PIA 4.

M. Champ répond que dans la mesure où le calendrier du PIA 4 comprend plusieurs phases possibles d'appel à candidature et eu égard au contexte délicat de cette année 2020/2021 (marquée par la crise sanitaire « covid-19 »), il apparaît délicat pour l'UBM de se positionner sur la 1^{ère} phase.

Il évoque la situation des services support de l'UBM qui sont déjà fortement accaparés par plusieurs projets en cours (dont la finalisation de la CLEFF qui sera lancée à l'automne). Pour les phases suivantes, une candidature de l'UBM au PIA 4 pourra être envisagée, en fonction de la possibilité pour les services support de pouvoir monter les dossiers de manière satisfaisante. Si le projet n'est pas suffisamment bien préparé, l'université risque de s'exposer en aval à des « effets de bord » en termes de dépenses non prévues, qui peuvent ensuite rendre problématiques le financement et l'achèvement des projets.

M. le président évoque les exemples passés de préparation de dossier de candidature de l'université à des PIA, qui ont mobilisé un travail considérable pour peu de résultats. Il souligne la nécessité pour l'UBM de candidater à ce type de programme lorsque cela est en phase avec ses moyens, ses compétences et ses savoir-faire, en prenant le temps de le faire correctement. Il précise enfin que l'ouverture de la 1^{ère} phase du PIA 4 est relativement récente (elle date du mois de mai 2020) et que d'autres phases vont lui succéder. L'université n'est donc pas en retard pour envisager de se positionner sur l'une ou l'autre de ces phases.

Mme Magne évoque son expérience personnelle de participation à l'élaboration de dossier de candidatures à deux projets de cette ampleur-là. Elle explique que cela prend près d'un an pour monter ce genre de dossier et qu'il importe donc pour l'UBM d'anticiper la préparation de sa candidature au PIA 4, dans une logique prospective, même si elle mesure les difficultés que pose ce type de démarche en termes de mobilisation RH, pour les services support.

M. Péraud observe que si l'UBM ne se positionne pas sur la 1^e phase, cela signifie qu'elle ne se portera pas candidate au PIA 4 avant les 2 ans qui viennent.

M. le président maintient que la candidature de l'UBM à un tel programme ne peut s'entendre que compte tenu des spécificités de l'établissement, au regard de ses compétences et de ses savoir-faire.

M. Bouhours s'enquiert de l'incidence des effectifs étudiants sur la trajectoire financière de l'établissement. Il demande si des études ont été réalisées à ce sujet.

Mme Barbotin répond que cette question a été débattue au niveau national et dans les universités, certaines d'entre elles s'étant livrées à une tentative de détermination du nombre optimal d'étudiants. Il apparaît à ce jour que le nombre d'étudiants n'influe en rien sur les moyens alloués aux universités puisqu'il n'y a plus de modèle national d'allocation des moyens aux universités (le modèle « SYMPA » n'étant plus mis à jour depuis 2012). Les universités disposent dorénavant d'un socle de SCSP qui est reconduit chaque année et d'autres financements de l'Etat (non sociés) à négocier avec les autorités de tutelle dans le cadre d'actions spécifiques ou lors du DSG.

M. Champ ajoute que l'UBM dispose d'une marge de manœuvre réduite s'agissant de la détermination du nombre de places ouvertes à l'université, compte tenu de la pression exercée par les autorités de tutelle pour ne pas diminuer les capacités d'accueil des établissements publics d'enseignement supérieur.

Mme Barbotin remarque que depuis la loi ORE 08/03/2018, c'est le recteur d'académie qui est devenue l'autorité compétente pour arrêter les capacités d'accueil des universités (qui jusqu'alors étaient fixées par les universités elles-mêmes). Ces capacités font dorénavant l'objet d'une négociation entre les établissements et les autorités de tutelle.

M. le président évoque la perspective d'une pression de plus en forte des autorités de tutelle sur les universités pour augmenter leurs capacités d'accueil, notamment en masters.

M. Coste observe que ces éléments d'information confortent son point de vue. L'autonomie des universités est un leurre : le MESRI n'alloue pas de moyens supplémentaires à l'établissement et il est maître de ses capacités d'accueil.

Concernant l'augmentation des capacités d'accueil de l'université en masters, il évoque la probabilité d'une forte résistance des directeurs de masters de l'UBM par rapport à ces injonctions ministérielles. Faute de moyens alloués à la hauteur des besoins de l'université, il sera impossible, que ce soit en terme d'encadrement pédagogique, de contrainte bâtiminaire, d'accueillir un afflux supplémentaire d'étudiants par rapport à la situation actuelle.

M. Péraud indique que la prochaine offre de formation de l'UBM programme déjà une diminution des capacités d'accueil en masters de l'établissement (pour les raisons évoquées par M. Coste), en lien avec l'exigence très forte de qualité et d'insertion professionnelle attachée au diplôme national de master.

M. le président observe que l'excellence n'est pas nécessairement synonyme d'effectifs étudiants très réduits. Il estime que des enseignements peuvent être tirés de la manière dont les équipes pédagogiques dans certains masters réussissent à accompagner leurs étudiants malgré des effectifs plus importants que dans d'autres masters qui se prévalent de l'excellence.

M. Péraud souligne qu'il n'est pas question ici d'excellence mais de qualité. Des composantes sont obligées de fermer des groupes en M1 et M2, faute de disposer de moyens suffisants pour financer le coût de ces formations.

M. Champ remarque qu'il convient de raisonner non pas à l'échelle d'une composante mais à l'échelle de l'offre globale de formation de l'université et qu'à l'échelle des masters, aucune réduction des capacités d'accueil n'est envisagée.

M. le président ajoute qu'un travail est mené sur la globalité de l'offre de masters de l'UBM, avec la définition de critères homogènes pour l'ouverture de ce type de formation.

M. Péraud estime que la seule solution pour le maintien à l'UBM d'une offre de formation soutenable, sans diminution des capacités d'accueil de l'établissement, c'est de trouver des ressources extérieures pour le financement de ses formations (apprentissage ; FTLV ; autres programmes de la région nouvelle-Aquitaine, du MESRI etc...)

M. le président répond qu'il convient pour l'UBM de jouer de l'ensemble des leviers d'action à sa disposition et que, pour des formations appelées à être pérennes, il est délicat de s'appuyer sur des ressources extérieures incertaines et susceptibles de disparaître.

Point n°8 - Position de l'Université sur le recrutement de docteurs non qualifiés par le CNU pour l'année 2021:

M. Champ porte à l'attention du CA des éléments suivants:

- dans le cadre de la LPR (cf. loi n°2020-1674 du 24/12/2020 de programmation pour la recherche pour les années 2021 à 2030), il est prévu de proposer à titre expérimental (jusqu'en septembre 2024), aux établissements qui le souhaitent, d'ouvrir le recrutement de postes de MCF, aux docteurs non qualifiés par le CNU [dans le cadre d'un dispositif spécifique, distinct de celui de la procédure de « recrutement étrangers » prévue (pour les postes de MCF) à l'article 22 du décret n°84-431 du 06/06/1984].

L'expérimentation prévue par la LPR (en son article 5) doit être encadrée par un décret d'application spécifique soumis à une obligation de concertation et ne s'ouvrir que par dérogation accordée par le ministère ;

- la DRH de l'UBM (en lien avec les comités de sélection (COS) a fait part de son inquiétude dans l'hypothèse d'une parution de ce décret sur la période de déroulement des concours de recrutement aux postes de MCF ouverts dans l'établissement;

- il s'avère que la publication du décret d'application de la mesure d'expérimentation n'est prévue qu'à la fin de l'automne 2021, après l'achèvement de la campagne de recrutement 2021 (les résultats de la campagne 2021 de recrutement « synchronisée » 2021 étant prévus pour publication sur l'application ministérielle GALAXIE le lundi 21 juin 2021) ;

- à la fin de l'automne 2021, sera porté à l'ordre du jour d'une séance de CA un point portant sur cette question de l'expérimentation prévue à l'article 5 de la LPR (si l'UBM souhaite entrer dans le champ de cette expérimentation, elle devra l'acter par une délibération de son CA) ;

- du point de vue de la présidence de l'UBM, il n'apparaît pas souhaitable en l'état pour l'UBM d'entrer dans le champ de cette expérimentation, car elle complexifie la voie d'accès aux postes de MCF (en ajoutant une phase supplémentaire d'examen dans les travaux du COS, et ne va pas dans le sens du respect de l'égalité de traitement entre les candidats (dans le cadre de ce dispositif, avant l'examen des candidatures, le COS est appelé à examiner les titres et travaux des personnes qui ne disposent pas d'une qualification reconnue par l'instance nationale, sur la base du rapport de deux spécialistes de la discipline concernée de niveau au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir).

Point n°9 - Accords, conventions de coopération internationale (pour information du CA):

M. Champ avise les conseillers de la signature de la signature de nouveaux accords et conventions de coopération internationale suivants :

- convention cadre de coopération internationale entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et l'Université de Catane (Italie) (cette convention est liée à un projet des collègues de l'UMR Iramat spécialisés en archéométrie) ;

- convention cadre de coopération internationale entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et l'université de Marrakech (Maroc).

Point n°10 – Questions diverses :

10.1 – Motion de la liste « Ensemble ! »:

M. le Président évoque la motion proposée par la liste « Ensemble ! » :

« Proposition de motion proposée par les élus « Ensemble » :

« Attaché à la sauvegarde des libertés académiques, le conseil d'administration de l'Université Bordeaux Montaigne condamne résolument les attaques indignes dont ont été victimes deux universitaires de Grenoble. Il appelle l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire à rejeter toute invective et à faire preuve de responsabilité et de tolérance, dans le respect des opinions de chacun et des dispositions de la législation. ».

Il indique partager le sens de cette démarche (de s'indigner des attaques, condamnables, dont ont été victimes certains collègues universitaires).

Il explique cependant le souhait de l'équipe présidentielle de reformuler ce texte de motion dans un sens plus général, afin d'englober l'ensemble des collègues universitaires victimes de ce qui est décrit

dans ce texte de motion [remplacer la mention « (...) dont ont été victimes deux universitaires de Grenoble » par « (...) dont ont été victimes des universitaires au cours de ces dernières semaines (...)

M. Coste explique que l'objectif de cette motion est de manifester un soutien aux collègues concernés, de rappeler un certain nombre de principes (d'attachement aux libertés académiques, de défense de la liberté d'expression dans le respect de la loi), et de souligner la nécessité pour chacun de faire preuve de responsabilité et de tolérance dans l'expression de ses opinions.

Il ajoute ne pas être opposé à la reformulation proposée.

Mme Albenga explique son intention de soutenir la motion proposée après reformulation en faisant remarquer que d'autres collègues universitaires (ciblés pour islamogauchisme » allégué ou en raison de leurs travaux scientifiques sur le genre) sont également au nombre des personnes susceptibles de subir les attaques dénoncées par cette motion.

M. Coste rejoint l'observation de Mme Albenga.

La discussion étant épuisée, M. le président propose de soumettre le texte suivant au vote du CA:

« Attaché à la sauvegarde des libertés académiques, le conseil d'administration de l'Université Bordeaux Montaigne condamne résolument les attaques indignes dont peuvent être victimes les universitaires. Il appelle l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire à rejeter toute invective et à faire preuve de responsabilité et de tolérance, dans le respect des opinions de chacun et des dispositions de la législation. ».

➤ La motion de la liste « Ensemble ! », dans sa version telle que modifiée en séance de CA, est soumise au vote des administrateurs :

Membres présents: 20

Membres représentés: 10

Abstention(s): 0

Votants: 30

Blancs ou nuls: 0

Suffrages exprimés: 30

Pour: 30

Contre: 0

👉 Le conseil d'administration approuve la motion de la liste « Ensemble ! » dans sa version telle que modifiée en séance de CA du 26/03/2021.

10.2 - Autre(s) question(s) diverse(s):

Mme Lopez sollicite un point d'information sur la situation sanitaire actuelle à l'UBM.

Elle évoque le cas du département d'études de français langue étrangère (DEFLE) de l'UBM qui est fermé depuis le mardi 23 mars 2021 pour 2 semaines pour cause de signalement de cas de contamination au virus « covid-19 » parmi les étudiants de ce département. De même, des étudiants de l'UFR langues et civilisations ont été signalés comme étant positifs au virus « covid-19 ».

Elle s'enquiert de cette situation, de la désinfection des locaux concernés.

M. le président répond qu'au DEFLE, 3 étudiants ont été signalés à ce jour comme étant positifs au virus covid-19, dans 3 promotions différentes.

Mme Barbotin explique que la directrice du DEFLE a préféré rebasculer l'ensemble des enseignements à distance et les collègues du DEFLE en télétravail.

A l'UFR Langues et civilisations, ont été signalés 4 cas d'étudiants positifs au covid-19 au sein de cette composante. Elle indique qu'à sa connaissance, il n'a pas été signalé à la date du présent CA, d'autres cas de contamination au virus « covid-19 », parmi les personnels de l'UBM. Il n'est pas prévu à ce jour d'autres fermetures de composantes au sein de l'université.

Mme Lopez s'enquiert de la mise au jour de l'arrêté de nomination du référent Covid de l'UBM.

Il lui est répondu que cette nomination initiale a été reconduite au gré des demandes successives de la gouvernance, par périodes consécutives. L'arrêté initial et les arrêtés portant reconduction de cette nomination ont été publiés sur le site internet (recueil des actes administratifs) de l'UBM [cf. décision du 15/09/2020 pour la période du 01/09/2020 au 31/12/2020 (publiée le 24/09/2020) ; décision du 18/12/2020 pour la période du 01/01/2021 au 31/03/2021 (publiée le 18/12/2020)] ; décision du 22/03/2021 pour la période du 01/04/2021 au 31/08/2021 (publiée le 25/03/2021)].

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12H02.

Fait à Pessac, le 26 mars 2021.

Le Président,

Signé

Lionel LARRÉ.