

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 07 mai 2021

Etaient présents :

- (pour toute la durée de la séance): M. BAUDRY (en visioconférence), M. BOUHOURS, M. BRANCHEREAU, M. CHAMP, Mme CHATTI (en visioconférence), M. COSTE (en visioconférence), Mme DELPIERRE, M. DUVERNEUIL (en visioconférence), Mme FAIVRE, M. FRÉRET, M. GHOIRGATE, M. HAUQUIN (en visioconférence), M. HERMÈS (en visioconférence), M. LABRUE, M. LARRÉ, Mme LOPEZ, Mme MAGNE, Mme MARACHE (en visioconférence), M. NERCAM (en visioconférence), M. PÉRAUD, Mme RODRIGUEZ LAZARO (en visioconférence), Mme TA QUANG, Mme SEGUIN (en visioconférence);
- (de 09H00 à 10h45): Mme ALBENGA (en visioconférence)
- (de 09H00 à 11h15): Mme CURVALE (en visioconférence)
- (de 09h45 à 12h00): M. GUYOT (en visioconférence)
- (de 10H00 à 12h20): M. LUTZ.

Etaient représentés:

- (pour toute la durée de la séance): Mme ANDRÉ-LAMAT, M. BOULARD, M. DUTHOIT, Mme MOREL, Mme HUMBERT ;
- (à partir de 12h00): M. GUYOT [procuration donnée à Mme MARACHE (visioconférence)].

Etaient invités: Mme AMMAR-KHODJA ; Mme BARBOTIN ; M. DAGNEAU (vice-président étudiant du conseil académique de l'université) ; Mme GABUS (en visioconférence) ; M. GUILLIOT (directeur adjoint de l'UFR Langues et civilisations) (en visioconférence) ; M. HOFFMAN (directeur de l'UFR Sciences des territoires et de la communication) (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 ; Mme MELLAC (vice-présidente de la CFVU) (en visioconférence), Mme ONILLON ; Mme PECOLO [directrice adjointe de l'UFR Sciences des territoires et de la communication (UFR STC)]; Mme STULIC (directrice de l'UFR Langues et civilisations).

Point n°1 – Informations:

M. le président indique que le point principal de l'ordre du jour de la présente séance de conseil d'administration (CA) portera sur l'adoption du débat d'orientation budgétaire (DOB) 2022. Contrairement à la pratique antérieure à l'Université Bordeaux Montaigne (UBM), ce point sera proposé pour vote du CA, selon les dispositions réglementaires en vigueur (cf. article R.719-64 du code de l'éducation).

Il explique avoir invité à la présente séance de CA les trois directions d'UFR de l'université (comme suite à leur demande) afin que celles-ci puissent aviser les administrateurs de leur point de vue sur la nouvelle offre de formation (NOF) 2022-2026 de l'Université Bordeaux Montaigne. Un temps d'échanges sera donc consacré à cette question avec les directions d'UFR de l'UBM, au moment de l'examen en séance du DOB 2022.

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

M. Champ invite les membres du CA à faire part de leurs observations, de leurs demandes éventuelles de révision du PV proposé.

Aucune demande de modification n'est exprimée en séance.

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

Membres présents: 25
Membres représentés: 5
Abstention(s): 0
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 mars 2021.***

Point n°3 – Débat d'orientation budgétaire (DOB) pour l'année 2022:

M. le vice-président explique que le DOB 2022 est soumis au vote du présent CA, contrairement à la pratique antérieure à l'UBM qui portait cette question au moment du vote des grandes masses du budget initial n+1, à un moment plus tardif du calendrier budgétaire de l'établissement. Du point de vue du calendrier budgétaire, il est apparu peu cohérent de reporter aussi tardivement le DOB, de le présenter au CA après que les besoins des services et des composantes aient déjà été remontés dans le cadre des dialogues budgétaires.

Ce vote du DOB 2022 intervient sur le fondement des dispositions en vigueur de l'article R.719-64 du code de l'éducation.

Sont présentés en séance : les éléments de contexte de préparation du DOB 2022, les points d'attention de ce DOB ainsi que ses axes structurants.

▪ Eléments de contexte du DOB 2022 :

- la sortie de la crise sanitaire liée au virus covid-19, pour lesquels l'UBM manque encore d'éléments de mesure, d'indicateurs (s'agissant notamment des baisses de recettes enregistrées par l'établissement du fait de cette crise sanitaire) ;
 - la mise en œuvre des mesures liées à la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur (LPR), sur lesquelles l'établissement ne dispose pas, à la date de la présente séance de CA, de visibilité [s'agissant notamment des mesures de la LPR portant sur la rémunération (indemnitaire), le recrutement des enseignants-chercheurs, les mesures liées aux promotions sur place des MCF hors classe, titulaires d'une HDR qui pourraient devenir PR sur leurs postes ; les chaires professeurs junior). Ces éléments devraient normalement être explicités sur le courant de l'année 2022.
- M. Champ observe que dans la LPR, de nombreuses mesures concernent plus spécifiquement les

sciences humaines et sociales (SHS), notamment sur le nombre de contrats doctoraux, la révision des contrats doctoraux ;

- le début de la mise en œuvre du contrat d'établissement (2022-2026) ;
- le début de la nouvelle offre de formation (NOF) de l'UBM (avec l'objectif que cette NOF redonne du temps aux enseignants-chercheurs et qu'elle allège la pression sur les services administratifs et techniques de l'université. M. Champ souligne que la NOF va être un objet central du prochain contrat quinquennal d'établissement de l'UBM (M. Champ de préciser que dans le cadre du précédent contrat d'établissement, l'offre de formation afférente de l'UBM n'avait fait l'objet que d'une seule présentation au CA en octobre 2015 juste avant la mise en œuvre de ladite offre de formation) ;
- l'intégration à l'UBM de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA) qui est devenue une Unité d'Appui à la Recherche (UAR) au 01/01/2021 en co-tutelle principale avec le CNRS ;
- les travaux immobiliers d'ampleur, dont :
 - l'opération Campus Bordeaux : les travaux de la tranche 2 ont commencé en novembre 2020 ; leur fin est estimée à ce jour à mars 2023 : dès 2021-2022, l'université fonctionnera en site occupé avec les contraintes que cela implique pour les personnels et les étudiants, ce chantier portant sur la totalité du parc immobilier du site UBM pessacais ;
 - le chantier de la CLEFF (Centre des langues étrangères, du français et de la francophonie) [ce chantier devrait commencer dès l'été 2021 avec livraison de l'édifice prévue pour le 1^{er} semestre 2023 ;
 - le lancement des opérations du CPER (Contrat Plan État Région): 2 projets pour lesquels l'UBM a reçu des signaux favorables des tutelles : la MSHA ; l'extension du pôle archéologie [le lancement de la 1^{ère} tranche de travaux relatifs à cette opération devrait débuter en 2024 [ce projet concerne plus spécifiquement à l'UBM les unités mixtes de recherche (UMR) Ausonius et Iramat ; il prévoit également la création à terme d'un espace muséal pour valoriser des collections de l'UBM de moulages de statues datant de la III^e République].

▪ Points d'attention du DOB 2022 :

Ces points ont été rappelés lors de la présentation au CA du budget initial (BI) 2021 et du compte financier (COFI) 2020.

Ils font apparaître les éléments suivants :

- une situation financière fragile pour l'UBM :
 - des dépenses en hausse (augmentation pluriannuelle de la masse salariale de l'établissement, notamment liée au GVT (glissement vieillesse technicité) (le surcoût annuel du GVT pour 2022 est évalué à près de 650 000€) ;
 - des recettes propres incertaines (avec des effets contrastés de la crise sanitaire covid-19, faisant apparaître une baisse des recettes de la formation continue mais un développement relatif de l'apprentissage) ;
 - un compte financier (COFI) 2020 présentant une amélioration en trompe-l'œil, marquée par un fonds de roulement (FDR) de l'établissement important (16 226 864€) mais qui reste gagé par un grand nombre d'opérations pluriannuelles d'où au final un FDR mobilisable nettement moins important (selon le BI 2021, le FDR mobilisable d'UBM s'élève de 2 800 000€), qui se situe au niveau des seuils d'alerte fixés par le ministère de tutelle en termes de jours de paye assurés par l'université [un des indicateurs du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) pour repérer la bonne santé financière des établissements).
 - un élément de vigilance, à savoir celui de la masse salariale fortement contrainte de l'université.
- L'UBM enregistre à son COFI 2020 une légère amélioration de son ratio dépenses de personnel/ produits encaissables (82,22% en 2020 au lieu de 84,34% en 2019) mais qui est avant tout liée à des changements d'écritures comptables (tenant à la méthode de comptabilisation des dépenses d'investissement ou de fonctionnement).

▪ Axes structurants du DOB 2022 :

➤ M. le président explique qu'il s'agit, dans le cadre du DOB 2022, de l'UBM :

- de remettre la subsidiarité au cœur des pratiques de gouvernance de l'UBM ;
- de réorienter davantage les dépenses de l'université vers la formation et la recherche :
 - un travail de réflexion a été engagé avec les composantes de l'UBM sur une révision du modèle d'allocation des moyens aux composantes, avec prévision d'une légère augmentation de ces moyens dès 2022 ;
 - un travail semblable a été réalisé pour le nouveau modèle d'allocation des moyens aux unités de recherche (UR) de l'université, qui a été adopté en commission de la recherche (CR) de l'UBM après validation en conférence des directeurs d'unités de recherche (CDUR) de l'université.

L'objectif est d'appliquer ces modèles en essayant de dégager une augmentation progressive des moyens alloués à la formation et à la recherche.

➤ M. Champ poursuit la présentation des axes :

- mettre au cœur de notre politique et de notre budget la valorisation des formations de l'UBM :
 - en repensant le discours de communication externe sur ces formations, afin de mieux mettre en évidence les spécificités, les qualités des formations de l'UBM sur le site institutionnel de l'université et auprès de ses partenaires ;
 - développer une offre de formation à distance pour les doctorants de l'UBM qui ne sont pas sur le site de l'université et qui ne peuvent pas s'y rendre de façon récurrente (ou sinon regrouper les temps de présence sous forme de sessions courtes de présence sur site) ;
 - mieux valoriser les travaux des doctorants de l'UBM en favorisant la visibilité des soutenances de thèses dans l'information institutionnelle de l'université ;
 - valoriser l'internationalisation et la francophonie : - déposer le projet d'une université européenne dont le dossier est en cours d'élaboration (l'UBM est associée à un projet d'université européenne pilotée par l'université de Bayreuth, l'orientale de Naples, une université tchèque et une université suédoise). Les réflexions et discussions déjà engagées dans ce dossier vont se poursuivre en 2022 avec un dépôt de dossier prévu dans le courant du 1^{er} semestre 2022 qui va mobiliser la direction des relations internationales et les collègues porteurs de formations concernés ;
 - repenser le projet humain et pédagogique de la CLEFF [qui va réunir dans les mêmes locaux de l'université le DEFLE (département d'études de français langue étrangère) et le CLBM (centre de langues Bordeaux Montaigne) : des synergies doivent s'observer et des bonnes pratiques se partager. Il s'agit de repenser la structure pour qu'elle soit plus efficace et plus ouverte sur l'extérieur, de mieux valoriser les cours du soir du CLBM afin de renforcer leur visibilité à l'extérieur et vis-à-vis des étudiants] ;
 - valoriser l'offre de formation (ODF) de l'UBM dans la société civile :
 - accompagner les formations pour intégrer les apprentis ;
 - développer une politique de certification (ouverte, liée aux langues et notamment les formations courtes, les DU) ;
 - développer le réseau des alumni de l'UBM (notamment pour les étudiants de masters).
- une nouvelle offre de formation repensée et attractive:
 - une offre de formation soutenable ;
 - a été évoquée en CDUFRI (conférence des directeurs de composantes) de l'université, la mise en œuvre d'un temps de dialogue annuel sur l'ODF. Cela constitue une nouveauté par rapport à la pratique antérieure, dans le sens d'une subsidiarité du processus décisionnel au niveau des composantes ;
 - maintien de 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.

En lien avec l'axe présenté d'une nouvelle ODF repensée et attractive, M. le président invite les trois directions d'UFR (unités de formation et de recherche) de l'UBM à exprimer en présente séance de CA leur point de vue sur la nouvelle offre de formation (NOF) 2022, qui est inscrite au cœur du DOB 2022.

Assistent au présent CA en qualité de représentants des directions des 3 UFR de l'UBM :

- pour l'UFR Sciences des territoires et de la communication (STC): (en présentiel) Mme Pecolo directrice adjointe de l'UFR STC et (à distance);
- pour l'UFR Langues et civilisations : (en présentiel) Mme Stulic, directrice de l'UFR Langues et civilisations et (à distance) M. Guilliot, directeur adjoint de l'UFR Langues et civilisations ;
- pour l'UFR Humanités : M. Péraud, directeur de l'UFR Humanités et Mme Magne, directrice adjointe de l'UFR Humanités [ces deux représentants siégeant également en qualité d'élus du CA (collège B), sur la liste « Montaigne en partage »].

Mme Pecolo remercie le président d'université d'avoir invité les directions d'UFR à se joindre à la présente séance de CA.

Elle explique que le temps de parole ainsi donné en CA aux directions d'UFR sera organisé comme suit :

- d'abord une phase de lecture par Mme Pecolo d'une déclaration commune aux 3 UFR portant sur la NOF 2022 ;
- puis une prise de parole successive de chacune des 3 directions d'UFR.

Mme Pecolo lit en séance le texte suivant : *« L'élaboration de la nouvelle offre de formation représente un enjeu cardinal pour tout établissement d'enseignement supérieur. Le travail de conception de la nouvelle offre de formation ne saurait être que collectif, en concertation avec les UFR, enseignants et enseignantes et Biatss. En définissant pour les 5 années à venir les parcours soumis à l'habilitation, se jouent non seulement la liste des formations que nous souhaitons ouvrir ou pérenniser mais aussi des méthodes pédagogiques que nous voulons mettre en œuvre, non seulement les disciplines que nous voulons défendre, mais aussi la manière dont l'université souhaite participer des évolutions sociales. Sans nier les contraintes budgétaires dont les directions d'UFR expérimentent quotidiennement la réalité et sans remettre en cause la question de la soutenabilité de l'offre de formations, nous souhaitons affirmer solennellement l'impossibilité de nous couler dans les cadres budgétaires fixés par l'équipe dirigeante, à savoir une diminution de 17,5% qui n'a pas fait l'objet d'une concertation avec les composantes, ni d'un vote, ni d'un dialogue au CA. Nous contestons également le calcul fait sur la base d'un réalisé 2019/2020, année singulière où covid-19 et blocages ont fait plus encore baisser le taux de réalisation. Les charges prévisionnelles 2019/2020 s'imposent logiquement comme référence initiale. L'offre à laquelle les UFR Humanités, Langues et civilisations et STC sont parvenues fin avril 2021, en étroite coopération avec les directions de départements se situent en deçà des volumes du prévisionnel 2019/2020. Il ne paraît ni raisonnable, ni légitime de pousser plus avant un travail de recalibrage qui mettrait en danger nos formations et attenterait aux exigences d'exercice du métier d'enseignant.*

Au terme d'efforts consentis par tous, nous arrivons ici à un seuil qu'il ne nous est pas possible de franchir, sous peine de nuire à la qualité de nos formations, de pénaliser les étudiants et étudiantes et de compromettre la motivation des enseignants/ enseignantes et enseignants-chercheurs/enseignantes-chercheuses, confrontés à des régulations comptables qui leur paraissent arbitraires et contreproductives ».

Mme Pecolo tient ensuite à souligner les 3 points suivants :

- un premier point d'alerte tenant à la situation difficile des responsables de formations dans les UFR, qui sont à saturation (pour certains scandalisés, d'autres dans un état d'anxiété avancé) par rapport aux demandes successives de la gouvernance d'UBM (auxquelles ils se sont conformés) de diminution des charges d'enseignement de la NOF 2022, et, sans avoir l'assurance d'une validation finale du travail ainsi réalisé, avec *« avec cette impression fortement ressentie de ne jamais en voir le bout »*. Cette situation d'incertitude, associée à la conviction qui est la leur d'être *« arrivés au bout du pédagogiquement soutenable, leur devient insupportable »*. Mme Pecolo évoque sur ce dossier de la NOF 2022 une

situation extrêmement tendue au sein des UFR qu'il « *faut urgemment entendre* » et qu'il convient d'abrégier.

- un deuxième point d'observation tenant au décalage constaté entre « charges théoriques » et « charges réalisées » (d'enseignement) qui, selon l'analyse de Mme Pecolo « *a dès le départ engendré des enveloppes trop étroites, ce qui peut expliquer en partie pourquoi les 3 UFR de l'UBM, malgré les efforts de tous arrivent aujourd'hui à des dépassements* » (du nombre maximal d'heures d'enseignement ciblé pour la finalisation de la NOF 2022).

Mme Pecolo explique que ces dépassements ne sont pas le signe que le travail de réduction des heures n'a pas été réalisé, tous les responsables de formations de l'UBM s'étant, selon elle, prêtés à cet exercice.

Elle estime qu'ils sont le signe d'un point de départ biaisé dans le raisonnement à l'œuvre pour l'élaboration de la NOF 2022, qui devrait partir non pas des charges *réalisées* d'enseignement, comme l'entend la gouvernance d'UBM, mais des charges *théoriques* d'enseignement (les responsables de formation travaillant à partir des maquettes existantes de formations, donc au regard des charges théoriques initialement prévues pour la mise en de ces formations, la diminution opérée pour l'élaboration de la NOF 2022 portant sur ces charges théoriques).

- un troisième point d'inquiétude portant sur la nécessité pour l'UBM de passer à l'étape suivante de préparation de la mise en œuvre de cette NOF 2022 et qui implique, selon Mme Pecolo, de faire impérativement cesser ce « *temps d'indétermination* », afin de « *pouvoir avancer sereinement, d'apaiser les responsables de formations qui sont encore à l'heure d'aujourd'hui dans l'appréhension d'un éventuel couperet dont la nature n'est jamais explicitement formulée et définie, dans la crainte d'une éventuelle coupe supplémentaire* » à laquelle ils ne peuvent pas donner suite.

Il s'agit pour les directions d'UFR et les responsables de formation de demander que « *se desserre l'étau* », de cette « *oppression* » ressentie dans la démarche de réduction de l'ODF de l'UBM.

Mme Stulic rejoint les propos de Mme Pecolo sur les remerciements exprimés à l'endroit de la présidence d'UBM pour cette invitation des 3 directions d'UFR à assister à la présente séance CA.

Elle dit comprendre que la démarche pour la direction de l'UFR Langues et civilisations de se joindre à cette déclaration (commune aux 3 UFR) puisse interroger dans la mesure où tant que M. Guilliot qu'elle-même étaient et demeurent « *toujours très engagés aux côtés de la liste « Montaigne autrement » qui a gagné les dernières élections et qui a pris ses fonctions au mois de mai 2020.* »

Elle tient toutefois à expliciter cette prise de position qui s'inscrit, s'agissant de l'UFR Langues et civilisations, dans le contexte suivant : à l'instar des autres composantes, cette UFR a travaillé sur la NOF 2022 à partir des instructions reçues de la gouvernance. Ce travail a donné lieu à la rédaction de documents qui ont été envoyés au conseil de l'UFR Langues et civilisations le 07/05/2021 (matin) en prévision d'une prochaine réunion de ce conseil fixée à la date du lundi 10/05/2021.

Au regard de ces documents, il apparaît que l'UFR Langues et civilisations (L & C) ne parvient pas à la cible qui lui a été fixée en termes de volume horaire (de charge de volume horaire) à atteindre. Selon Mme Stulic, cet écart pour l'UFR Langues et civilisations est de 10 951 heures. Il ne s'agit pas en réalité d'un « écart d'augmentation » (dépassement) car il se situe toujours en deçà des charges prévisionnelles 2019/2020.

Mme Stulic explique dans le même temps que l'attention portée au maintien de la bonne santé financière de l'UBM procède d'une responsabilité collective au sein de l'université et que la direction de l'UFR L & C souhaite, par la signature de cette déclaration commune aux 3 UFR, assumer en la matière la part de responsabilité de l'UFR Langues et civilisations.

Mme Stulic évoque deux points de « fragilité », dans la mise en œuvre de cette démarche collective :

- l'un tenant à la difficulté pour l'UBM de piloter son ODF ;
- l'autre tenant à la problématique d'articulation entre la gouvernance et les directions de composantes de l'UBM des travaux menés pour l'élaboration de l'ODF de l'université, qui fait apparaître la nécessité d'une véritable organisation de ce travail à l'université.

Concernant les raisons du dépassement constaté à l'UFR Langues et civilisations, Mme Stulic avance les éléments d'explication suivants :

- l'équipe présidentielle en exercice été élue au mois de mai 2020 au moment où les composantes ne disposaient plus d'interlocuteurs légitimes au niveau des directions de composantes (la direction de l'UFR L & C ayant été élue en juin 2020 et les 2 autres directions d'UFR à la rentrée de septembre-octobre 2020). La concertation avec les composantes ne s'en trouvait donc pas facilitée. Les composantes ont commencé à travailler sur la NOF 2022 au mois d'octobre 2020 dans un premier temps à partir du cadrage pédagogique fixé par la présidence d'université mais sans possibilité de mise en œuvre du principe de subsidiarité puisque les composantes n'ont alors pas eu l'occasion de donner leur avis sur ce cadrage pédagogique et sur ses conséquences budgétaires. Les cibles budgétaires de la NOF 2022 ont été fixées au mois de novembre 2020 lorsque la 1^{ère} version des maquettes de formations de l'UFR Langues et civilisations était déjà élaborée ;
- quelques réserves ont été exprimées par la direction de l'UFR Langues et civilisations en séance de CDUFRI sur l'enveloppe allouée à l'UFR Langues et civilisations dans le cadre de la préparation de la NOF 2022, réserves qui, selon Mme Stulic, n'ont pas été entendues de la présidence d'université (l'UFR Langues et civilisations n'étant alors pas en mesure de se prononcer sur le caractère suffisant ou non d'une enveloppe de 48 000 ou 52 000 heures, en l'absence de visibilité, à ce stade, sur les marges de réduction possible au sein de l'UFR);
- le calcul de ces enveloppes est à revoir dans la mesure où il prend comme point de référence les charges réalisées au lieu des charges prévisionnelles d'enseignement et que ses résultats sont incertains. Selon Mme Stulic, le dépassement de l'UFR Langues et civilisations par rapport à la cible fixée pour la NOF 2022 se situe entre 5000 et 10 000 heures, d'après les données 2019 recueillies par la composante auprès de la cellule d'aide au pilotage de l'université.

Mme Stulic estime important pour la présidence de l'université de prendre en compte ces éléments et ne pas « s'entêter » à imposer aux composantes d'atteindre la cible fixée pour la NOF 2022 (diminution de 17,5%).

Elle évoque la possibilité pour l'UFR Langues et civilisations d'identifier une marge résiduelle de diminution, sans possibilité toutefois de réduire significativement l'écart constaté des 10 000 heures.

M. le président réintègre la séance de CA après l'avoir quittée un court instant durant l'intervention de Mme Stulic. Il s'excuse de cette absence et explique être sorti du CA pour s'entretenir avec un groupe d'étudiants militants de l'association Onzième thèse qui tentaient de rentrer, sans y être invités, en salle de réunion de la présente séance de CA.

M. Péraud fait part de son point de vue sur la NOF 2022.

Il indique s'exprimer sur ce dossier en qualité de directeur de composante (de l'UFR Humanités) et non pas au titre de son mandat d' élu du CA de la liste « Montaigne en partage » (collège B).

Après avoir remercié le président pour donner aux directions d'UFR la possibilité de ce débat en CA, il observe que « *le fait que les 3 UFR s'associent sur un texte commun, sur la base de données objectives, d'un accord transpartisan est un symptôme* » qui ne peut pas être négligé.

Il indique que l'UFR Humanités présente également un dépassement de 10 000 heures (heures de FAD comprises), par rapport à la cible fixée au titre de la NOF 2022, malgré les diminutions horaires effectuées à l'UFR, dans toutes les formations.

Il estime que cela s'explique en raison de la cible fixée, du « thermomètre » qui n'est pas le bon.

Pour l'UFR Humanités, la cible fixée est de 47 800 heures, sur la base d'un réalisé de 52000 heures.

Or, la composante a, de bonne foi, travaillé sur la NOF 2022 à partir d'une charge prévisionnelle totale de 60 000 heures. Il estime que la cible fixée pour la NOF 2022 est erronée ; la donnée retenue en l'espèce sur le plan technique (du point de vue comptable) n'est pas la bonne, puisqu'elle part des charges d'enseignement réalisées et non pas du prévisionnel / aux charges théoriques d'enseignement.

Sur la nouvelle ODF de l'UFR Humanités (qui s'élève à 58000 heures), la composante ne compte que 1000 heures de nouvelles formations, ce qui est très peu.

M. Péraud estime, à l'identique des autres directions d'UFR, qu'il est impossible pour l'UFR Humanités de parvenir à la cible fixée, malgré les efforts entrepris et compte tenu de la nécessité d'apprécier les différentes situations en termes d'équité et non pas d'égalité stricte, en considération de leurs éléments propres (de la « *pâte humaine* ») qui ne sont pas strictement identiques d'une composante, d'une formation à l'autre.

Il demande à la présidence d'université d'entendre cette impossibilité, cette difficulté des collègues dans les UFR qui commencent à lâcher prise, du climat de « discorde » qui tend à se développer au sein de l'université. Il évoque un « *impératif de réalisme qui doit s'imposer* » et la nécessité de travailler ensemble et d'entendre les difficultés des collègues et la menace qui commence à voir se faire jour d'une fragilisation, voire pire, de l'ODF de l'université.

M. le président assure de l'écoute réservée à ces questions, du temps dédié pour échanger sur ces sujets.

Il revient sur la métaphore du « *thermomètre cassé* » employée par M. Péraud pour désigner l'élément de référence de la cible fixée de la NOF 2022.

Il explique que ce « thermomètre » correspond aux moyens de l'université, humains et financiers, à la réalité d'une ODF de l'UBM qui repose encore trop largement sur de l'emploi précaire.

Il assure ne pas méconnaître les difficultés des collègues dans les composantes mais explique que la nouvelle ODF, qui aurait dû être préparée depuis un an et demi voire 2 ans - (avant l'élection du nouveau président d'université le 20/05/2020) - a fait l'objet d'une élaboration collective en 6 mois de temps, dans un dialogue avec les composantes, qui est appelé à se poursuivre, sans couperet associé au vote du dossier d'accréditation de cette ODF prévu en séance de CA du 28/05/2021.

Il indique partager le point de vue d'un nécessaire dialogue sur ces questions, comme relevé dans le courrier inter-UFR qui mentionne « *le travail de conception de la NOF ne saurait être que collectif, en concertation avec les UFR, enseignants et enseignantes, Biatss* »

Il assure que c'est en ce sens qu'a été pensé le processus d'élaboration de la NOF 2022.

Il regrette cependant que les collègues Biatss, les gestionnaires de formations, les collègues qui travaillent à la dimension logistique de la mise en œuvre de l'ODF n'aient pas été davantage consultés, associés à ce processus.

Concernant l'inquiétude exprimée par M. Péraud d'un climat de « *discorde* » qui tendrait, selon à ses dires, à se développer au sein de l'UBM, il observe qu'il est sans doute délicat pour M. Péraud de concilier sa position d' élu de l'opposition au CA avec l'exercice de son mandat de directeur de l'UFR Humanités.

En lien avec cette observation, M. le président évoque l'existence d'un autre courrier - autre que le courrier inter-UFR présenté en CA - qui circule en parallèle au sein de l'université et auquel il entend également répondre, dans le cadre de la présente séance de CA, pour en aviser la communauté universitaire et dans la mesure où ce courrier, qui sème la discorde, présente au nombre de ses signataires un certain nombre d'élus du CA de l'UBM.

Il s'agit d'un courrier intitulé « *collectif pour le retour à un fonctionnement démocratique de notre université* » qui retient à l'encontre de la présidence de l'UBM un ensemble de griefs dont une « *incapacité* » alléguée « *de l'équipe présidentielle à écouter et à négocier* », d'une « *verticalité de l'équipe présidentielle contraire à l'éthique universitaire* ».

M. le président indique réfuter ces expressions fortes, accusatrices en observant les éléments suivants : l'équipe présidentielle en exercice a été élue pour mise en œuvre d'un projet au cœur duquel se trouve la soutenabilité de l'ODF. Pour tenir cet engagement, la présidence de l'UBM a lancé le processus

d'élaboration de la NOF 2022 en veillant à une large consultation, démocratique, de l'ensemble des acteurs de l'université: elle a veillé une large consultation de la communauté université en organisant une réunion à cet effet en amphithéâtre 700, afin d'élaborer une lettre de cadrage qui a ensuite été diffusée très largement ; 8 groupes de travail à thématiques ont été institués avec des enseignants, des Biatss, des étudiants pour associer largement et recueillir l'expertise de tous les acteurs de l'UBM sur l'ODF ; de très nombreuses réunions avec les composantes, les départements, les porteurs de formations ont été organisées et la NOF 2022 a été discutée à chaque réunion de la CDUFRI qui se réunit tous les 15 jours. Tous les éléments d'informations sont à disposition de tout le monde sur l'ENTP.

Le dialogue a été constant entre la direction de l'université et les formations, au travers notamment de l'action des 3 chargés de mission (& enseignants-chercheurs) Véronique André-Lamat, Laurence Machet, Laurent Capdetrey et des vice-présidents Marie Mellac (VP CFVU) et Nicolas Champ (VP CA) qui n'ont jamais refusé un rendez-vous pour dialoguer avec les composantes et auxquels M. le président adresse publiquement ses remerciements pour saluer l'importance et la qualité du travail réalisé.

Une fois la politique de soutenabilité annoncée, le dialogue, la négociation, en vue de cet objectif ont guidé la manière d'opérer à tous les niveaux qui étaient les plus pertinents pour travailler l'ODF, à savoir au sein des formations, le CA n'étant compétent en la matière que pour se prononcer sur la soutenabilité de l'ODF.

M. le président cite un autre passage du texte intitulé « *collectif pour le retour à un fonctionnement démocratique de notre université* », qui fait mention d'un nécessaire « *respect* » des étudiants, des enseignants et des autres acteurs de l'université.

Il note qu'au nombre des signataires de ce texte figurent des responsables de formations qui n'ont pas réuni, à leur niveau, les conseils de perfectionnement dédiés à la conception et à l'évaluation des formations et qui n'ont pas associé à la réflexion sur l'ODF les collègues gestionnaires de formations.

Dans ce contexte, Il estime malvenu de recevoir des « *leçons de démocratie* » de la part de certains signataires de cette pétition qui sont loin d'être exemplaires en ce domaine.

Concernant la nécessaire soutenabilité de l'ODF de l'UBM, M. le président évoque un extrait du dossier d'accréditation de l'UBM de 2016, rédigé par des équipes précédentes et qui met en lumière le constat suivant : « *L'ODF qui se termine (2011-2015) et telle que le ministère l'a validée s'est montrée très rapidement insoutenable tant au plan financier, qu'au plan des ressources humaines. Cette ODF a débuté à 164 000 heures en 2011, contre seulement 114000 heures en 2010, à la limite de l'externalisation de nos enseignements, le poids que la gestion de cette offre accrue a fait peser sur l'ensemble des personnels n'était pas soutenable. Dès 2011, nos maquettes ont subi des recalibrages successifs, avec le résultat inévitable d'avoir une offre réelle distincte de celle habitée* ».

Ce constat réalisé en 2016 par les équipes précédentes de l'UBM de l'insoutenabilité de l'ODF de l'université demeure d'autant plus prégnant que la situation dans ce domaine s'est depuis lors détériorée.

Depuis ce constat de 2016 effectué par une équipe sortante qui se trouve aujourd'hui dans l'opposition, des améliorations ont-elles été observées sous les mandatures précédentes en termes de création de postes d'enseignants-chercheurs ?, de postes de gestionnaires de formations ?, de construction de salles de cours supplémentaires ?.

Selon l'analyse de M. le président, c'est le contraire qui s'est produit : des postes de titulaires ont été gelés, des collègues précaires, mal rémunérés, ont été recrutés en nombre, dans une logique de « *politique des disparités* » qui a été alors la « *stratégie de l'établissement* ».

Il relève que dans le courrier inter-UFR, les directions d'UFR expliquent ne pas remettre en question l'idée de la soutenabilité de l'ODF. Dans cette ligne (de concorde sur un objectif unanimement partagé), il invite l'ensemble des acteurs concernés à travailler dans cet objectif, pour le bien commun de l'université, « *plutôt que de se camper dans des postures politiciennes* », qui sont à l'œuvre dans la pétition du « *collectif pour le retour à un fonctionnement démocratique de notre université* ».

M. le président relève que dans ce document, il est indiqué que certaines formations de l'UBM, bien que lucratives pour l'université, ne sont pas soutenues par la direction de l'établissement.

Ce texte déplore une forme de « *régression à des formations au rabais* », au regard de « *niveaux qualitatifs* » de formation. Cette problématique se retrouve dans le courrier inter-UFR, d'un grief porté à l'endroit de la gouvernance de l'UBM de « *nuire à la qualité des formations* » de l'université.

M. le président interroge ces allégations. De quelle qualité est-il question ? Quelle idéologie sous-tend la mise en concurrence des formations entre elles et la distinction entre « formations qui rapportent » et « formations au rabais », tel que cela est écrit dans la pétition ?, vraisemblablement cette même idéologie néo-libérale qui détruit, voire autodétruit l'université depuis plusieurs décennies.

Qui va aller expliquer aux formations de l'UBM qui ne pratiquent pas de sélection, qui respectent les cadres budgétaires et les moyens de l'université qu'elles sont des « formations au rabais » ?.

M. le président s'étonne de tels propos s'agissant de formations qui sont en réalité l'honneur du service public.

M. le président évoque le souhait des directions d'UFR (évoqué dans courrier inter-UFR) de voir l'université « *participer des évolutions sociales* ». Selon l'analyse de M. le président, un tel objectif pose nécessairement la question de celles des formations de l'université qui, précisément, ne sont plus en phase avec ces évolutions sociales et donc de la problématique de leur éventuelle fermeture (du « couperet »). M. le président exprime son attachement à une conception différente de l'université, entendue comme un lieu de construction des savoirs qui n'est pas totalement soumis aux évolutions sociales, sans que cela ne nuise pour autant à l'insertion professionnelle des étudiants.

M. le président considère que derrière ces postures, se cachent souvent des intérêts inavoués, qui sont peu respectueux de l'éthique universitaire, comme par exemple la situation d'enseignants qui choisissent de ne plus enseigner en première année de licence pour se réserver des services d'enseignement en masters ; des collègues en conflit avec d'autres collègues et pour lesquels il faut aménager des enseignements spécifiques ; des pratiques mandarinales et anti-démocratiques qui sont en réalité bien éloignées des valeurs d'équité et de collégialité mises en exergue par cette pétition.

M. le président rappelle enfin les principes qui inspirent le processus à l'œuvre dans l'élaboration d'une ODF soutenable : il s'agit de saisir l'opportunité du prochain contrat quinquennal d'établissement de l'UBM pour élaborer une NOF 2022 soutenable à double titre :

- soutenable financièrement, ce qui permettra d'alléger la pression sur la masse salariale de l'université et créera des opportunités de recrutement ;
- soutenable pour les personnels enseignants et les personnels Biats de l'université qui doivent en effet retrouver du temps, les uns pour la recherche (pour ceux des enseignants qui doublent leur service d'enseignement par des heures complémentaires (HC), une recherche dynamique étant un gage du maintien de la qualité des enseignements) et les autres pour assurer sereinement leurs différentes fonctions et les faire évoluer.

Il s'agit donc de réduire l'ODF de l'UBM, selon le « thermomètre » des moyens de l'université, humains et financiers, tout en maintenant la diversité de ses formations et surtout sans accueillir moins d'étudiants.

Les 3 directions d'UFR s'étonnent de ce qu'elles regardent comme un glissement sur le terrain politique de leur interrogation portant sur un point très technique, celui de l'origine problématique de la cible fixée d'une diminution de 17,5% de l'ODF, qui retient comme base de départ les charges d'enseignement réalisées au titre de l'année 2019-2020 au lieu de tenir compte des charges d'enseignement *théoriques* 2019-2020.

Elles expliquent ne pas remettre en cause l'objectif de de soutenabilité de l'ODF de l'UBM et assurent avoir respecté dans cet esprit le cadrage fixé, dans le sens d'un important travail réalisé au sein des formations pour opérer les réductions demandées.

Elles font toutefois le constat d'un dépassement par rapport à la cible fixée et d'une impossibilité pour les composantes d'aller plus avant dans la réduction de l'ODF.

Elles expliquent avoir demandé à être entendues en CA afin que la gouvernance de l'UBM se prononce très précisément sur ce point technique de la base de calcul retenue pour déterminer la cible de 17,5%, qui n'est pas adaptée.

D'après Mme Magne, si cette base de calcul n'est pas révisée, ce n'est pas de 17,5% que diminuera l'ODF de l'UBM mais de 25%. Elle demande si les élus étudiants entendent ce chiffre.

Mme Stulic précise qu'il n'est pas demandé une résolution immédiate, en présente séance de CA, des questions portées par les directions d'UFR. Il s'agit pour ces dernières de demander à la gouvernance de l'UBM dans une logique transpartisane, au-delà des clivages politiques, de prendre le temps de retravailler ce sujet avec les composantes, pour faire le point sur ce qu'il est possible d'envisager humainement, sur le plan de l'organisation et des moyens (les données n'étant pas nécessairement comparables département par département, formation par formation).

M. le président assure que ce temps-là de dialogue n'a jamais été refusé et qu'il n'est pas terminé.

M. Péraud se déclare gêné et profondément « choqué » de la confusion entretenue entre les deux courriers (courrier inter-UFR ; pétition du « *collectif pour le retour à un fonctionnement démocratique de notre université* »).

Il explique que les directions d'UFR entendent par leur présente démarche devant le CA que cette instance soit saisie de sa compétence stricte en la matière qui ne porte pas sur l'examen de l'ODF maquette par maquette (du ressort de la CFVU) mais de définir le cadre budgétaire, les moyens de cette ODF. Il assure que la démarche des directions d'UFR se situe uniquement sur le terrain de ces questions de principe strictement entendues, « *dans une pure objectivité* ».

M. le président répond qu'il est prévu de longue date de consulter, dans le sens de la répartition évoquée par M. Péraud, les conseils centraux de l'UBM sur la NOF 2022. Cette question est en effet à l'ordre du jour de la séance de la CFVU du 20/05/2021 et de la séance du CA du 28/05/2021.

Il remarque qu'à la différence de certains établissements, qui appliquent des couperets stricts et automatiques de diminution de l'ODF, la gouvernance de l'UBM a privilégié le dialogue constant depuis 6 mois, dans le contexte difficile de la crise sanitaire covid-19. Il rappelle toutefois la nécessité pour l'UBM de ne pas trop s'écarter de l'objectif de soutenabilité de son ODF au risque de compromettre sinon l'équilibre de la situation financière de l'université et la bonne trajectoire de l'établissement.

Il indique avoir souhaité répondre en présente séance de CA aux 2 courriers précités, dans la mesure où ces documents partagent des arguments semblables (notamment sur le grief allégué d'un fonctionnement anti-démocratique de l'université) et que le CA est également une instance de débat politique au sein de l'université.

M. Champ assure de la pertinence du critère des charges d'enseignement *réalisées* 2019- 2020 comme base de calcul de la cible fixée d'une diminution de 17,5% de l'ODF de l'UBM.

Il explique que le processus de validation (au niveau de la présidence d'université) des services d'enseignement réalisés de l'année 2019/2020 a mis au jour les éléments suivants :

- l'ampleur du volume des heures complémentaires (HC) effectuées par les personnels d'enseignement statutaires (PR, MCF, PRAG, PRCE, PLP, Professeur d'EPS), soit 48% de l'ODF de l'université couverte par des HC (en 2019-2020, sur les 460 personnels d'enseignements titulaires que compte l'université, plus d'une vingtaine d'entre eux ont assuré plus de 192 heures d'HC et 70 d'entre eux ont réalisé entre 96 et 192 heures d'HC), qui interroge sur le temps que les enseignants-chercheurs concernés peuvent dédier à la recherche (qui figure, avec l'enseignement, au nombre de leurs missions statutaires) ;
- la problématique d'une ODF couverte pour une large partie par des personnels contractuels précaires

:

- un nombre conséquent de contractuels en CDD LRU à l'UBM (recrutés en contrats à durée déterminée LRU conclus sur le fondement de l'article L.954-3 du code de l'éducation) qui s'élève en 2019-2020 à 82 personnes recrutées à l'échelle de l'établissement (au lieu de 26 en 2012-2013), qui sont parfois diplômés du doctorat et qui assurent, pour certains d'entre eux, un service d'enseignement quasi équivalent à celui des personnels statutaires, avec pour certains des cours magistraux à dispenser, pour une rémunération mensuelle parfois inférieure au SMIC, avec chaque année un grand nombre de ces collègues en CDD qui demandent à l'établissement de leur communiquer les attestations leur permettant de solliciter une prime d'activité auprès du pôle Emploi ;
- un nombre important de chargés de cours, dont certains sont des professionnels indispensables aux formations de l'UBM à vocation professionnalisante et qui effectuent un volume raisonnable d'heures d'enseignement au sein des formations de l'université et d'autres qui assurent un nombre très élevé d'heures d'enseignements à l'UBM (en 2019/2020, au nombre des chargés de cours de l'UBM ayant un emploi principal extérieur à l'université, 13 d'entre eux affichent un nombre d'heures dispensées à l'UBM pour un volume situé au-delà des 192 heures (qui correspondent au service d'enseignement statutaire des enseignant-chercheurs) et 80 d'entre eux qui se situent entre 96 heures et 192 heures dispensées à l'UBM ; d'autres qui effectuent plus de 20 heures d'enseignement hebdomadaire auprès de 3 établissements différents [si l'on ramène le total des heures effectuées (auprès de différents établissements) au service d'une année universitaire (c'est-à-dire sur 24 semaines à l'année)].

M. Champ estime que ces éléments, issus de l'analyse des charges d'enseignement réalisées au titre de 2019/2020 interrogent le sens d'une ODF assurée par des collègues qui travaillent dans des conditions difficiles, de la qualité « RH » de la couverture de cette ODF. Ces éléments témoignent du caractère insoutenable de l'ODF de l'UBM, les heures de formation n'ayant été assurées en 2019/2020 qu'au moyen d'une multiplication des HC, du recours de l'université à un grand nombre de contractuels en CDD et de vacataires d'enseignement travaillant dans des conditions insatisfaisantes, voire problématiques pour la qualité des enseignements dispensés. Selon M. Champ, ce constat serait pire si le point de départ de l'analyse portait sur les charges *théoriques* d'enseignement 2019/2020.

Mme Pecolo remarque que cette analyse de l'ODF par catégorie d'enseignants n'est pas celle des responsables de formations dans les composantes qui appréhendent l'ODF dans le sens de son adéquation aux besoins de formation des étudiants et des exigences du diplôme.

Leur souci est de penser une ODF dans le sens d'un contenu pédagogique suffisant à assurer aux étudiants.

Elle s'interroge par ailleurs sur le lien de causalité établi par M. Champ entre la diminution des HC des enseignants-chercheurs et le temps libéré pour la recherche. M. Pecolo estime que ce lien n'est pas automatique et qu'il n'est pas certain que cette diminution d'HC se traduise ipso facto pour les enseignants-chercheurs concernés par une libération, mécanique, du temps de travail correspondant. Elle cite l'exemple d'un enseignant qui, du fait d'une réduction du volume horaire d'une formation, se retrouverait en situation de sous-service d'enseignement, et donc dans la nécessité de rechercher ailleurs, dans une autre formation, les heures d'enseignement lui permettant de boucler son service statutaire, avec tout ce que cela implique en termes d'heures à dédier à cette démarche (dont la préparation d'autres cours en lien avec ces nouvelles charges pédagogiques).

M. le président observe que cet objectif de diminution des HC vise surtout les enseignants-chercheurs qui assurent un nombre conséquent d'HC et qui ne disposent donc pas, en l'état, du temps nécessaire à leur activité statutaire de recherche. Il précise également qu'il n'est pas question, dans le cadre de la NOF 2022, d'appliquer de « couperet » aux formations. Il explique que les documents adressés le 07/05/2021 en vue de la séance CFVU du 20/05/2021 font apparaître pour une très grande majorité des propositions d'arbitrages favorables concernant la NOF 2022 (« oui sans réserve » ou « oui avec réserves »), et que l'établissement dispose encore de temps pour poursuivre ce dialogue au-delà du 20/05/2021, pour trouver ensemble des solutions.

Mme Pecolo interroge cette notion d'un temps qui resterait disponible, en soulignant que les composantes, les départements de formations de l'université sont dans l'attente de boucler cette NOF 2022-2026 afin de pouvoir se projeter dans une autre phase de leur activité.

M. le président indique que s'agissant de l'année universitaire 2021/2022, c'est à l'automne 2021 qu'interviendra la saisie dans Parcoursup des données renseignant l'ODF de l'UBM.

Mme Pecolo s'étonne de cette réponse. Est-ce à dire que jusqu'à l'automne prochain, il sera possible de revenir sur cette ODF, alors que d'ordinaire, sur la période de rentrée universitaire, l'établissement est en phase de mise en œuvre, sur terrain, de cette ODF ?

M. le président répond que l'objectif est d'aboutir à une finalisation de l'ODF avant cette échéance.

Mme Barbotin relève une forme d'injonction contradictoire dans la demande exprimée de davantage de temps pour retravailler la NOF 2022-2026 et dans l'exhortation simultanée d'un arrêt rapide de ce processus.

Elle explique que les documents renseignant cette NOF 2022 sont élaborés selon un processus continu en fonction des remontées des composantes (cf. exemple cité en séance des documents relatifs aux l'ODF de l'UFR L&C qui ont été envoyés ce jour 07/05/2021 en prévision de la prochaine séance du conseil de l'UFR L&C). Ces documents vont être adressés à la CFVU et au CA.

Mme Barbotin explique qu'un espace d'information dédié - à l'attention des élus du CA - a été créé dans le bureau virtuel de l'ENTP de l'université à la date du présent CA (07/05/2021) sur le dossier de la NOF 2022-2026, dans lequel sont consultables notamment la lettre de cadrage de la NOF 2022-2026 et une étude dédiée à l'analyse de la couverture de l'ODF de l'UBM réalisée en 2019/2020, précisant, par département de formation, le taux de couverture de cette ODF par des personnels d'enseignement titulaires de l'université. Mme Barbotin invite les conseillers à prendre connaissance de ces documents qui sont éclairants.

Elle ajoute que sera déversé dans cet espace dédié, le tableau des propositions d'arbitrages sur la NOF 2022-2026 qui va être adressé à la CFVU et qui comprend 2 colonnes :

- une colonne « Accréditation Oui /Non » ;
- une colonne Ouverture 2022 : Oui/Non/Réserves.

Pour la majorité des formations de l'université, l'arbitrage proposé est favorable à l'accréditation, mais pour certaines d'entre elles, la question de leur ouverture en 2022 obtient la réponse « réserves ».

Lors de la séance de CA du 28/05/2021, les conseillers – qui auront été rendus destinataires de ce tableau – auront à se prononcer, par un vote, sur l'issue à réserver à ces arbitrages (quelles formations seront portées dans le dossier d'accréditation adressé par l'UBM au MESRI ; lesquelles de ces formations seront ouvertes en 2022 ; lesquelles de ces formations seront placées sous « réserves » pour une ouverture en 2022).

En aval de ce vote du CA, s'ouvrira un temps de travail pour étudier les possibilités de lever ou non ces réserves. Sur cette même période, l'établissement se mettra en ordre de marche pour mettre en forme l'ODF d'ici l'automne 2021.

Cette ODF fera l'objet en février 2022 d'un temps dédié de dialogue pour préparer la rentrée 2022/2023. Mme Barbotin explique le souhait de l'équipe présidentielle d'une ODF vivante, sans application de couperet, ouverte chaque année en février, à un temps spécifique de dialogue entre la présidence et les directions d'UFR, pour examiner l'ODF de la rentrée suivante et déterminer en conséquence le volume des moyens, les éventuelles contraintes associées à sa mise en œuvre (y compris en termes de recrutement et de campagnes d'emplois).

Mme Faivre évoque une certaine gêne ressentie du côté des étudiants vis-à-vis de ce débat en CA entre les directions d'UFR et la présidence d'UBM (sur les griefs allégués de « fonctionnement anti-démocratique » et de manque de dialogue et de concertation pour l'élaboration de la NOF 2022-2026). Elle explique que les étudiants de l'UBM ont été consultés au niveau central, à l'invitation de la présidence de l'université qui les a associés aux travaux des groupes de travail institués sur la NOF 2022-2026 mais que cela n'a pas été le cas dans les UFR.

Mme Faivre observe que c'est en effet ce qui ressort des remontées d'informations des référents étudiants dans les composantes que les élus étudiants ont rencontrés ces dernières semaines et qui rapportent, selon ses dires, un constat identique : celui d'une absence de consultation des étudiants dans les UFR, d'une absence de convocation, par les UFR, des conseils de perfectionnement de leurs formations, alors même que la situation née de la crise sanitaire covid-19 et ses conséquences pédagogiques le réclament.

Elle trouve regrettable, dans ce contexte, la manière des directions d'UFR de mettre en avant dans leurs courriers relatifs à la NOF 2022-2026 leur souci allégué des étudiants, leur préoccupation de ne pas les « pénaliser », et à interpeler sur ce sujet les membres usagers du CA, étant donné que les composantes n'ont pas consulté leurs étudiants et qu'il est donc difficile en l'état, pour la représentation étudiante de se positionner sur des choix budgétaires qui ont pu être faits au sein des UFR, sans y avoir été associés, et ce, alors même la NOF concerne très directement les étudiants de l'UBM qui sont tout aussi attachés au principe de fonctionnement démocratique de l'université également applicable à ses composantes.

Mme Delpierre évoque la question du volume des heures d'enseignement et de la qualité en regard de la formation dispensée. Elle estime qu'un volume d'heures élevé n'est pas forcément synonyme d'une formation qualitative, car cela peut notamment signifier pour l'étudiant concerné une densité de son emploi du temps telle que cela peut le conduire à une situation d'épuisement physique et moral, avec le ressenti d'un encadrement inadapté de la part des enseignants dispensant cette formation.

M. Péraud indique être en accord avec les orientations évoquées par le VP CA, concernant la nécessité de résorber la précarité des personnels contractuels et vacataires.

Il tient à faire part des observations suivantes :

- les maquettes de formation étant établies à l'origine sur la base d'un nombre *prévisionnel* d'enseignement, qui peut évoluer au moment de l'exécution des maquettes du fait d'impondérables divers (comme exemple, des arrêts maladies d'enseignants), il estime logique le choix d'une pratique de « bonne gestion », qui consiste pour les composantes à élaborer la NOF 2022-2026 à partir des maquettes prévisionnelles de l'ODF existante, en « *comparant du prévisionnel avec du prévisionnel* ». Selon M. Péraud, cette pratique ne résout pas nécessairement les problèmes de précarité des personnels mais dans l'hypothèse de maintien d'une cible de diminution de la NOF fixée à partir de charges *réalisées* d'enseignement, cela revient en pratique à opérer une diminution de 25% de l'ODF de l'UBM (au lieu de la cible de 17,5% fixée par la présidence d'UBM pour la NOF 2022-2026), ce qui ne va pas non plus dans le sens d'une résorption de la précarité ;
- il estime inexact de soutenir qu'aucun conseil de perfectionnement n'a pas été réuni dans les UFR. Il cite l'exemple d'une séance de conseil de perfectionnement réunie le 14/01/2021 à l'UFR Humanités pour le master dont il assure la responsabilité, et durant laquelle a été abordée la question de la NOF 2022-2026 ;
- concernant les chiffres évoqués par M. le président à propos de l'ODF 2011-2015 de l'UBM (164 000 heures en 2011) : il souligne qu'aucun des élus de l'opposition et des membres de l'équipe présidentielle sortante n'étaient en fonctions à la tête de l'université à l'époque de l'élaboration de cette ODF 2011-2015. Il rappelle que cette ODF a été ramenée en 2016 à 138 000 heures et constate que la cible de NOF proposée par la présidence de l'UBM pour la rentrée 2022 est de 116 000 heures, ce qui correspond à peu près au niveau de l'ODF de 2011 (114 000 heures), alors même que sur la période 2011-2021,

l'université a connu une décennie de croissance démographique importante du nombre de ses effectifs étudiants.

M. le président interroge le sens de cette dernière remarque. Cette croissance démographique des effectifs étudiants entre 2011 et 2021 a-t-elle réellement été à la hauteur de l'augmentation du volume de l'ODF de l'UBM constatée sur cette même période ?

M. Péraud évoque plusieurs facteurs pouvant expliciter cette situation : la fin des mutualisations d'enseignements ; l'ouverture de nouveaux groupes, de formations. Il explique avoir sollicité en son temps la communication de données, d'indicateurs susceptibles d'éclairer les raisons de cet afflux constant d'étudiants et d'explosion de l'ODF de l'université. Il remarque que lorsque ces raisons ne sont pas identifiées, il devient délicat pour l'établissement de réagir en connaissance de cause.

M. le président rejoint les propos de M. Péraud concernant la dimension multifactorielle de l'augmentation de l'ODF, qui peut résulter, pour partie, de la croissance démographique des effectifs étudiants constatés sur la période.

Il rappelle à cet égard la difficulté des universités à financer l'accueil d'un afflux constant d'étudiants (le montant des dotations de l'Etat aux universités n'augmentant pas à proportion de cette croissance d'effectifs d'étudiants, ce qui est un point majeur de discussion avec les tutelles).

M. Guilliot indique ne pas avoir rencontré de difficultés sur le plan du fonctionnement démocratique de l'université pour l'élaboration de la NOF 2022-2026.

De son point de vue, le problème principal dans ce dossier est le facteur temps, pour plusieurs raisons :

- d'une part, certaines orientations (comme l'objectif de diminution des HC) passent par des changements de mentalité qui demandent du temps (comme par exemple le fait d'inviter des enseignants à renoncer à l'avenir à assurer autant d'HC alors qu'ils en sont satisfaits) ;

- l'atteinte de l'objectif de « soutenabilité » de l'ODF s'inscrit sur un temps long : cette problématique n'est en effet pas nouvelle, cela fait plusieurs contrats quinquennaux que l'UBM affiche en la matière un « passif » qui ne peut pas être apuré en 6 mois et qui doit faire l'objet d'une réflexion sur le long terme (s'agissant notamment du devenir de l'antenne d'Agen ; de la formation à distance ; de la politique des langues, etc.).

Un travail conséquent a déjà été réalisé pour l'élaboration de la NOF 2022-2026. Les composantes parviennent désormais à un point de blocage, où elles ne peuvent aller plus avant dans le sens de la cible fixée de la diminution de 17,5% de l'ODF.

Il observe qu'il serait malencontreux d'opérer des arbitrages en urgence, avec les conséquences dommageables que cela peut entraîner sur le long terme et auxquelles il faut ensuite remédier sur le contrat quinquennal d'après (il évoque des expériences passées d'ouverture de masters en urgence sous condition de les organiser intégralement en TD, et qui doivent par la suite faire l'objet d'octroi d'heures de CM).

S'agissant de la consultation des étudiants en UFR, il admet que celle-ci a pu être insuffisante, étant rappelé que les responsables de formations doivent normalement prendre en compte les avis exprimés en conseils de perfectionnement pour améliorer leurs maquettes de formations. Il souligne cependant qu'il n'est pas dans les usagers des directions d'UFR de recueillir, par elles-mêmes, l'avis de chacun des conseils de perfectionnement des différentes formations, car ce serait une forme d'ingérence plutôt malvenue du point de vue des responsables de formations.

M. le président rejoint les propos de M. Guilliot sur l'intérêt d'inscrire la soutenabilité de l'ODF sur une réflexion de long terme et d'éviter l'application de couperet, de prendre des décisions en urgence (c'est d'ailleurs dans cet esprit que sont pensés les arbitrages avec « réserves »), dans le respect des principes d'équité et de collégialité (en veillant à rechercher les équilibres permettant d'éviter les disparités de type master à 100% en TD / master à 100% en CM).

Mme Mellac partage le point de vue de Mme Barbotin, de cette ambiguïté d'une injonction des directions d'UFR à faire cesser l'indécision et à ne pas prendre de décisions « couperets ».

Concernant le grief allégué d'une indécision dans l'élaboration de la NOF 2022-2026, Mme Mellac observe que cette impression d'indécision tient à la tardivité des remontées d'informations issues des composantes [elle indique avoir encore reçu au 07/05/2021 (au matin) des fiches d'identité qui auraient dû être déposées pour le 06/05/2021 et qui sont attendues pour transmission en direction des conseillers de la CFVU], dont notamment pour les formations qui pèsent le plus dans certaines UFR.

Elle déclare être étonnée des propos tenus par la directrice de l'UFR Langues et civilisations en présente séance de CA d'une construction dès novembre 2020, des maquettes de formations de cette composante. Elle indique avoir sollicité pour certaines formations cruciales des rendez-vous en décembre 2020 qui lui ont alors été refusés (au motif que les travaux menés à ce stade n'étaient pas assez avancés) et qui ont fait l'objet de plusieurs reports, sur le premier trimestre de l'année 2021.

Elle réaffirme l'intention de la présidence d'UBM de ne pas prononcer de décision « couperet » mais de présenter un tableau avec des propositions d'arbitrage (selon les modalités évoquées par Mme Barbotin). Les élus des conseils centraux (CFVU ; CA) de l'UBM seront appelés à se prononcer sur ce tableau et du temps demeurera disponible en aval pour étudier la possibilité de lever ou non les « réserves » et parvenir à une ODF satisfaisante au regard des différents objectifs fixés.

Mme Pecolo revient sur les propos de Mme Faivre concernant l'absence de consultation des étudiants dans les UFR sur la NOF 2022-2026.

Elle explique être étonnée de ces propos dans la mesure où la direction de l'UFR STC n'a pas reçu à ce sujet de demande de rendez-vous de la part de cette étudiante ni de la part d'un autre élu étudiant, comme par exemple M. Fréret, étudiant rattaché à l'UFR STC et membre du CA (collège usagers) de l'UBM.

Elle indique que même en l'absence d'une telle sollicitation, c'est aux UFR de rechercher cette consultation, qui peut intervenir selon plusieurs modalités, en dehors même des conseils de perfectionnement. Elle cite l'exemple de l'UFR STC où chaque année est établi - en lien avec les étudiants de l'UFR - un bilan de l'année écoulée, sur leur perception de son déroulement, des points à améliorer ou non dans les formations dispensées, pour en tenir compte dans l'ODF et pour préparer l'année universitaire d'après. Elle explique que si ce mode de consultation n'est pas formalisé au niveau de la NOF, il existe bien en pratique, chaque responsable de formation à l'UFR STC ayant procédé à ce bilan, entendu la cible fixée de réduction de l'ODF et réfléchi à cette diminution, en fonction des retours reçus des étudiants de l'UFR.

Mme Pecolo évoque enfin l'observation de Mme Delpierre concernant la dimension qualitative des formations.

Elle partage l'avis selon lequel la qualité d'une formation ne dépend pas nécessairement d'un volume horaire étudiant (VHE) conséquent (une augmentation du VHE ne se traduisant pas de manière automatique par une amélioration de la qualité de la formation). Néanmoins la hauteur des moyens dédiés aux formations peut participer de leur qualité, notamment quand il est question de répartir les étudiants en petits groupes pour dispenser les enseignements.

M. Fréret confirme ne pas avoir sollicité de rendez-vous auprès de la direction de l'UFR STC pour évoquer la NOF 2022-2026, en lien avec sa connaissance du fonctionnement normal de l'UFR STC qui prévoit bien ce bilan annuel des formations de cette composante.

M. Branchereau demande confirmation de l'absence de décisions couperet concernant la NOF 2022-2026 et de la possibilité de poursuivre les débats à ce sujet au sein de l'université au-delà des séances CFVU et CA des 20/05 et 28/05/2021, en lien avec son attachement au principe de fonctionnement démocratique de l'université.

M. le président répond positivement à cette demande.

Mme Rodriguez-Lazaro indique ne pas relever de dysfonctionnement démocratique dans le processus à l'œuvre d'élaboration de la NOF 2022-2026. De son point de vue, le temps des dernières élections universitaires de 2020 est passé et il importe désormais pour les représentants démocratiquement élus d'œuvrer en commun dans l'objectif fixé d'une ODF soutenable, en dépassant le clivage des listes politiques.

Elle estime suffisant, voire même excessif le nombre de consultations intervenues dans ce dossier.

Elle évoque la réunion tenue en amphi 700 sur la NOF 2022-2026 qui a été très largement ouverte à l'ensemble des acteurs de l'université, dont y compris des collègues peu familiers de ces questions faute d'exercer des responsabilités en la matière.

Elle explique que cette communication autour de la NOF aurait pu être améliorée, en l'orientant davantage vers des référents de l'université directement concernés par ces questions.

Elle conclut en indiquant que la difficulté de ce dossier est de devoir réduire davantage l'ODF pour la rendre soutenable tout en assurant une formation décente, de qualité (elle cite à ce sujet l'exemple du CAPES qui prévoit désormais à son programme une diminution des heures de formation dédiées au champ disciplinaire, cette exigence de formation en la matière étant basculée sur le cursus de licence où il est attendu des universités qu'elles assurent une formation suffisante en la matière aux étudiants).

Mme Chatti remercie le président d'université d'avoir accepté de programmer ce temps d'échange en CA avec les directions d'UFR. Elle évoque son expérience de contribution à la NOF 2022-2026 dans le cadre de ses fonctions de responsable du master Recherches en études littéraires.

Elle explique que les consultations sur la NOF 2022-2026 ont commencé dès début novembre 2020, avec de nombreux temps privilégiés de discussions, dans une grande qualité d'écoute et de disponibilité des interlocuteurs (que ce soit de la part de la direction de l'UFR Humanités ; comme des membres de l'équipe présidentielle, dont notamment Mme Mellac et M. Capdetrey).

Les consultations avec ses collègues de master ont été également positives avec au final le choix de centrer le master en études littéraires sur un seul parcours de formation. Elle explique que ce choix tient compte des retours de consultation des étudiants de ce master qui demandent depuis 3 ans un allègement de leur emploi du temps et de leur charge de travail [en terme de nombre de productions personnelles à restituer (mini-mémoires, oraux, exposés etc.)] ; et de la nécessité d'éviter les difficultés inhérentes à la multiplication des parcours de formation [cf. sur le plan logistique (manque de salles de cours etc.) ; lourdeur des emplois du temps pour les étudiants].

Mme Chatti évoque la nécessité de sortir d'une forme de confrontation entre listes politiques à l'UBM afin de travailler ensemble au bien commun de l'université, dans l'intérêt des étudiants, en veillant notamment à l'équilibre de la situation financière, à la soutenabilité de l'ODF de l'UBM.

Elle revient sur les propos de M. Péraud qui s'est déclaré « *choqué* » par l'évocation en présente séance de CA du courrier intitulé « *collectif pour le retour à un fonctionnement démocratique de notre université* ». Mme Chatti évoque à ce sujet une problématique de « *double langage* », avec d'une part, un courrier adressé au CA (document connu des membres de cette instance et dont ils peuvent discuter) et d'autre part, la participation directe ou indirecte à la circulation, par une autre voie, d'un autre courrier qu'elle indique avoir reçu du fait de son rattachement à l'UFR Humanités et qui l'a « *profondément choquée* », tant sur le plan du procédé observé, que sur le fond, au regard des griefs portés à l'encontre de l'équipe présidentielle, dont notamment le manque allégué de « *démocratie* » dans le fonctionnement de l'université. Mme Chatti déplore cette diffusion regrettable par un circuit parallèle de « *contre-vérités* », dans une démarche non constructive, de nature à attiser les tensions au sein de l'établissement.

Mme Marache précise que le courrier intitulé « *collectif pour le retour à un fonctionnement démocratique de notre université* » a circulé la veille au soir (06/05/2021) de la présente séance de CA (07/05/2021) et que des termes proches se retrouvent dans un courriel envoyé de manière officielle par

M. Péraud et Mme Magne, en leur qualité respective de directeur et directrice adjointe de l'UFR Humanités, adressé aux enseignants de cette composante.

Mme Marache rejoint Mme Chatti sur les qualités d'écoute et de disponibilité dont a fait preuve, notamment, la direction de l'UFR Humanités pour l'élaboration de la NOF 2022-2026.

Elle estime néanmoins que le choix de cette direction de diffuser, en parallèle du courrier inter-UFR, un autre courrier spécifique accusant l'équipe présidentielle et les référents de l'élaboration de la NOF 2022-2026 de « *manque de concertation* » de pratique « *anti-démocratique* » pose problème en termes de bon fonctionnement de l'UBM et d'articulation de l'exercice des mandats d'élus du CA et de directeurs d'UFR. Elle explique avoir été pour sa part « *profondément choquée sur la manière de faire et sur la forme d'instrumentalisation de la liste de diffusion tous enseignants de l'UFR Humanités* », en utilisant la messagerie institutionnelle à des fins polémiques, en dehors des instances dédiées de discussion au sein de l'université.

M. le président et M. Champ reprennent la présentation des éléments de contexte du DOB 2022, en évoquant les trois derniers axes du DOB :

▪ valoriser la recherche :

- redonner aux unités de recherche (UR) en 2022 les crédits non dépensés à cause de la crise sanitaire covid-19 ;

- achever la restructuration des UR (qui se poursuit et va s'achever en 2022) ;

- mettre en œuvre le programme scientifique de la MSHA qui va devenir une nouvelle entité de l'UBM (objectif de transformation de la MSHA, du format associatif vers le statut d'UAR au 01/01/2022) ;

- restructurer le paysage éditorial de l'UBM et repenser le financement des revues.

▪ une politique de ressources humaines (RH) renouvelée :

- centrer la campagne d'emplois 2022 :

- sur le soutien aux disciplines déficitaires pour les enseignants-chercheurs ;

- sur la complétude des compétences manquantes pour les personnels Biatss, afin que dans l'ensemble des services support, l'UBM dispose de l'ensemble des compétences nécessaires à la mise en œuvre et au suivi des dossiers (ex. : les enjeux bâtimentaires pour la DPIL) ;

- poursuivre la révision de la situation faite aux contractuels enseignants (au BI 2021 est inscrite une 1^{ère} revalorisation de leur situation avec un groupe de travail qui va fonctionner à partir du mois de mai 2021 pour définir les modalités et les éléments de critérisation de cette revalorisation).

- mener une politique volontariste d'emplois étudiants qualifiants ;

- formations et sensibilisation : handicap et inclusion (mieux intégrer les personnels en situation de handicap) ; violences sexistes et sexuelles.

▪ l'amélioration de la qualité de vie sur le campus et la lutte contre la précarité étudiante :

- repenser la Maison des Etudiants (MDE) et les espaces communs (patio) : M. Dagneau explique qu'il s'agit d'un projet qui a commencé en 2020 et qui va se poursuivre au sein des différentes instances. Il a pour objet d'envisager une intensification de l'utilisation de la MDE qui est un lieu bien identifié par les étudiants (pour y travailler, se restaurer, assister à des événements culturels), avec possiblement des points à réviser s'agissant des équipements et du mobilier dotant les locaux de la MDE. Ce projet pourrait peut-être rentrer dans le cadre des appels à projet « Région », volet « vie étudiante » (avec un financement CVEC et un co-financement de la région Nouvelle-Aquitaine) ;

- développer la vie de campus au travers de la DiVEC (Direction de la Vie Etudiante et de Campus) et du SUAC (Service Universitaire d'Action Culturelle) ;

- maintenir l'orientation des fonds CVEC (Contribution Vie Etudiante et de Campus) vers l'accompagnement social des étudiants ;

- prolonger l'investissement dans le domaine de la santé pour renforcer les actions de prévention et de formation des étudiants, notamment en travaillant en plus étroite collaboration avec l'Espace Santé Etudiants porté par l'université de Bordeaux.

Mme Lopez s'enquiert de la problématique des personnels de la MSHA (Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine). Elle demande si leur situation est désormais réglée [personnels de l'association MSHA et personnels sur postes de la Fondation Maison des Sciences de l'Homme (FMSH) de Paris].

M. le président répond que cette question est en cours de discussion avec le CNRS. Il est prévu que ces personnels deviennent à terme des personnels de l'UBM et qu'ils soient à ce titre pleinement accompagnés par l'université dans le cadre de cette restructuration de la MSHA.

Mme Lopez revient sur les personnels en fonctions sur des postes de la Fondation Maison des Sciences de l'Homme (FMSH) de Paris. Sont-ils assurés d'être intégrés dans les effectifs de personnels de l'UBM ?

M. le président répond par l'affirmative : ces 3 personnels seront des personnels de l'UBM.

Il indique avoir reçu un message en ce sens de la présidente en exercice de la FMSH (Mme Velasco-Graciet), laquelle lui a assuré que le transfert de ces 3 emplois sur l'UBM est bien acté et que le processus administratif et technique du transfert est en cours, et qu'il a été approuvé, notamment par la DGESIP.

Mme Lopez évoque une autre problématique RH, celle du sous-axe mentionné dans le DOB 2022 visant à « *poursuivre la recherche des compétences manquantes pour les Biatss* ».

Elle observe que ces besoins en compétences nouvelles ou manquantes sont souvent ciblés sur la DSIN et la DPIL [elle cite l'exemple de la campagne d'emplois 2021 de l'UBM qui prévoit notamment le recrutement d'un économiste de flux (« energy manager »)], dans un contexte où peu de postes ont été ouverts pour les Biatss lors des dernières campagnes d'emplois de l'université, alors même que d'autres besoins (de compétences) existent au niveau Biatss, dans les autres composantes et services de l'université.

M. le président précise que cette recherche de l'UBM porte sur des compétences manquantes à l'université, sans remise en cause de la compétence existante des collègues déjà en fonctions sur leurs postes.

Concernant la MSHA (UAR n°2004), M. Nercam demande ce que recouvre les notions de « UAR » et de « UFE », des différences existent-elles ces 2 statuts ? Quid par ailleurs de l'université de Bordeaux (UB) : est-elle toujours co-tutelle de la MSH ?

M. le président répond que l'UB reste une tutelle secondaire de la MSHA qui a pour tutelles principales de l'UBM et le CNRS. M. Baudry précise que le statut d'USR (Unité de Service et de Recherche) initialement prévu pour la MSHA a évolué en statut d'UAR (Unité d'Appui à la Recherche), du fait d'une évolution de la nomenclature en vigueur des unités du CNRS.

Il explique que ce changement de terminologie ne présente pas de grande incidence sur le fond, les missions des unités USR et UAR étant identiques. Il évoque les termes d'un débat d'ordre sémantique autour de la notion d'UAR, sur la question d'une « d'unité d'appui et de recherche » plutôt que d'une « Unité d'Appui à la Recherche », qui portait au fond sur le positionnement de la MSHA, entendue soit comme un ensemble de services distribués auprès des chercheurs, soit comme un lieu, en soit, de structuration de la recherche.

M. Hauquin indique rejoindre les remarques de Mme Lopez concernant l'emploi Biatss. Il tient à rappeler au CA l'importance de la précarisation qui touche également l'emploi Biatss et ce, depuis de nombreuses années (l'UBM présentant, selon ses dires, plus de 50% de contractuels parmi ses personnels Biatss), et qui place les collègues contractuels en situation d'incertitude quant à leur projet de carrière, parfois au détriment du service public rendu.

Il se déclare attaché au principe d'une gestion prévisionnelle des emplois Biatss en fonction des compétences mais avec une vision élargie.

Il explique que jusqu'à présent, l'UBM a plutôt tendance à focaliser ses besoins en compétences nouvelles ou manquantes sur les services de l'université plus spécifiquement porteurs de l'application de grandes réformes que ce soit dans le domaine budgétaire, dans le domaine des RH, dans le domaine immobilier-bâtiminaire. Il indique souhaiter que l'UBM n'oublie pas les autres fonctions Biatss de l'établissement qui ont également besoin de bénéficier de compétences nouvelles et d'évolution de compétences.

M. Branchereau évoque la problématique de précarité des personnels Biatss. Il explique être favorable à l'ouverture de concours, à la titularisation d'un maximum de collègues mais également à la possibilité de valoriser la rémunération de ces contractuels de l'UBM qui sont en fonctions depuis 6 ans, qui s'y investissent et qui restent payés au SMIC (avec les difficultés que cela représente pour les collègues en situation précaire, notamment pour les collègues parents isolés, en charge de famille).

Il cite l'exemple d'universités où des contractuels ont la possibilité de négocier avec leur employeur une augmentation de leur paye.

Il avance la proposition au CA d'une enquête à mener sur les contractuels Biatss qui exercent à l'UBM à temps partiel, notamment pour ceux d'entre eux qui sont à 50%, pour faire le point sur l'évolution dans le temps de leur rémunération à l'université.

Il explique que parmi ces contractuels, certains d'entre eux, bien qu'animés d'un fort sentiment d'appartenance à l'UBM, se trouvent contraints de la quitter pour des raisons financières liées au faible niveau de leur rémunération à l'université.

Mme Lopez indique ne pas partager le point de vue de M. Branchereau concernant la possibilité pour les contractuels Biatss de négocier leurs salaires de manière presque automatique au bout de 6 années de contrat.

Elle évoque la situation de personnels Biatss titulaires qui sont également payés au SMIC et qui n'ont pas davantage connu d'augmentation [autre que celle liée à l'indexation (minime) du SMIC au 01/01 de chaque année].

Elle explique que la position de la CGT en la matière est de défendre le service public avec un maximum de postes de titulaires et de pouvoir faire progresser les collègues dans leur carrière (que ce soit par la promotion au choix, sur liste d'aptitude, sur tableau d'avancement).

M. Hauquin exprime également son attachement à la défense du service public. Il observe que la qualité de celui-ci est notamment liée au statut qui lui est associé (celui de fonctionnaire), qui ne place pas les agents publics dans une situation de « privilège », (eu égard à l'ensemble des obligations des agents publics vis-à-vis de la collectivité) et qui leur permet aussi de pouvoir avancer sereinement dans leur carrière et de s'y projeter.

Il ajoute que la précarité des personnels contractuels reste un sujet de préoccupation dont il faut s'emparer.

M. Péraud regrette que le document de présentation du DOB 2022 soit à l'identique du document diffusé à l'été 2020, « avec les mêmes qualités et les mêmes frustrations suscitées » puisqu'en termes d'axes, selon M. Péraud, les items mentionnés ne sont pas davantage développés et précisés.

Dans cet esprit, M. Péraud demande que soient explicités les points suivants :

- s'agissant du projet d'université européenne : quels en seront les axes directeurs ? S'il s'agit comme l'a indiqué l'équipe présidentielle de « faire valoir les spécificités de l'UBM », quels sont précisément les atouts de l'UBM que la gouvernance souhaite mettre en avant ? Ces atouts seront-ils valorisés dans le cadre d'un dossier d'EUR (Ecole Universitaire de Recherche) ou autre ?

- concernant l'axe cité de « restructuration du paysage éditorial » : qu'est-ce que cela recouvre pour les maisons d'édition actuelles de l'UBM ? Quelle est la place réservée, dans ce projet, à l'édition numérique ? Quid de la question de la gratuité ou non de l'accès aux revues en ligne ?

- concernant le CPER : quid des dossiers présentés par l'UBM dans ce cadre ? Combien d'entre eux ont-ils été validés ? Est-ce que cela porte sur 2 dossiers de validés sur les 3-4 présentés par l'établissement ?
- :
- concernant le dialogue stratégique de gestion (DSG) mené par l'UBM avec le rectorat : M. Péraud demande un retour d'information sur l'état d'avancement du DSG, dont les implications en termes de stratégie et de budget ne sont pas neutres pour l'UBM.

M. le président apporte les éléments de réponse suivants :

- concernant l'université européenne : il explique que l'axe majeur de ce projet porte sur la thématique du continent africain (des études autour de l'Afrique) et qu'il est possible d'envisager une présentation détaillée des axes structurants de ce projet lors d'une prochaine séance de CA, en invitant à cet effet les vice-présidents aux relations internationales. Il ajoute qu'il lui paraît inopérant de hiérarchiser les atouts de l'université et s'agissant de ce projet spécifique, le souhait de l'équipe présidentielle est d'y introduire une ouverture sur d'autres études aréales. C'est le travail qui est à l'œuvre dans les discussions scientifiques en cours avec les partenaires actuellement ;
- concernant la restructuration du paysage éditorial : il est prévu de lancer en 2022 les travaux de réflexion et de concertation avec l'ensemble des acteurs éditoriaux de l'UBM [c'est-à-dire les Presses Universitaires de Bordeaux (PUB) ; UNA éditions ; Ausonius éditions ; les presses présentes à l'IUT Bordeaux Montaigne ; les Presses de la MSHA], sous l'impulsion de la vice-présidente Recherche de l'université ;
- concernant les revues en ligne : l'UBM a sollicité dans le cadre de la 2^e phase du dialogue stratégique de gestion (DSG 2) un financement pour la création d'une plateforme des revues de l'UBM. La problématique de leur gratuité interroge la question de l'ouverture plus ou moins importante au public de l'accès aux productions scientifiques de l'UBM ;
- concernant le CPER : l'UBM a présenté dans ce cadre 3 projets qui demeurent à l'étude, avec, ainsi que l'a indiqué le VP CA lors de la présentation du DOB 2022, un réarbitrage prévu à l'automne 2021. A la date du présent CA, les retours d'informations sur ces dossiers font apparaître (sous réserve des derniers arbitrages qui seront rendus à l'automne 2021) des avis plutôt favorables pour le projet relatif à la MSHA et pour le projet d'extension du pôle archéologique.

M. Péraud s'enquiert des notifications intervenues au titre des 2 phases du dialogue stratégique de gestion (DSG) menées par l'établissement avec les tutelles.

Mme Barbotin répond que l'UBM n'a pas reçu à ce jour la notification officielle des moyens alloués par l'Etat à l'UBM pour 2021 [au titre de la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP)]. L'établissement a néanmoins été avisé d'arbitrages favorables pour la première phase du DSG (DSG 1). S'agissant du DSG 2, il est question d'un arbitrage annoncé pour juin 2021 (le nombre total de dossiers des établissements d'enseignement supérieur remontés par les académies vers le MESRI s'élevant à près de 400 dossiers).

Selon Mme Barbotin, l'intention du MESRI est d'intégrer dans le périmètre de la SCSP 2021 - dont la notification est attendue par l'établissement - un maximum d'éléments, dont y compris des mesures de financement liées à la mise en œuvre de la LPR [loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur (LPR)].

Ces éléments font l'objet d'arbitrages en cours entre le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) et le ministère de l'Économie, des finances et le relance (Bercy).

Mme Barbotin évoque l'inquiétude des établissements quant à ce retard de notification de SCSP qui donne lieu à de nombreuses relances auprès du MESRI [via notamment la conférence des présidents d'université (CPU) et l'association des directeurs généraux de services et secrétaires généraux des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (association des DGS)], et qui est problématique en termes de visibilité budgétaire. Elle explique que les services de l'université finalisent, à la date du 07/05/2021, les opérations de saisie du budget rectificatif n°1 de l'exercice 2021

(BR1-2021) de l'UBM (qui sera présenté au CA du 25/06/2021) dans une grande incertitude (faute de réception à cette date de la notification de la SCSP 2021) et sans savoir si le Rectorat autorisera l'université à inscrire à son BR1-2021 des prévisions de recettes de SCSCP (dont le montant exact n'est pas assuré).

M. Péraud revient sur l'annonce évoquée par le président d'université d'une aide sollicitée au titre du DSG 2 pour la création d'une plateforme de revues. Il s'enquiert de l'objet précis de cette aide.

M. le président répond que l'aide sollicitée porte sur une demande de financement en vue de la création d'une plateforme regroupant les revues des éditions universitaires de l'UBM et pour accompagner les porteurs de revues qui le souhaitent, pour passer ces revues sur un format électronique.

L'autre projet présenté dans le cadre du DSG 2 porte sur la formation doctorale à distance qu'il est question de développer.

M. le président rejoint les propos de Mme Barbotin concernant le retard de notification de SCSP 2021. Il ajoute qu'un autre point d'inquiétude lié à ce retard (évoqué réunion de la CPU déroulée sur la semaine du 03/05/2021) porte sur les premiers décrets d'application de la LPR qui ne sont pas parus à ce jour, avec les difficultés que cela présente pour les établissements en termes de préparation à la mise en œuvre des mesures (notamment RH) issues de la LPR.

Mme Barbotin précise que la publication de ces décrets est normalement prévue pour le mois d'octobre 2021.

M. le président observe que cela reporte donc à cette échéance l'entrée en vigueur des réformes dont il avait été annoncé qu'elles seraient mises en œuvre avant l'été 2021 (dont notamment la question du repyramidage en professeurs d'universités des maîtres de conférences habilités à diriger les recherches). Il ajoute qu'une bonne nouvelle est attendue pour les sciences humaines et sociales (SHS), portant sur l'augmentation du nombre de Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) pouvant être octroyés aux enseignants-chercheurs (chiffre annoncé d'un total de 374 CRCT pour les SHS, à l'échelle nationale). Il indique espérer que cette mesure soit confirmée d'ici l'été 2021, afin que l'université puisse disposer du temps nécessaire pour préparer l'octroi de ces CRCT supplémentaires.

M. Péraud évoque les crédits DSG obtenus par l'UBM il y a près d'un an et demi pour deux programmes en faveur de la recherche. Il demande si les postes afférents à ces programmes ont été pourvus à ce jour.

M. le président répond que l'établissement a engagé depuis plusieurs mois les démarches pour recruter sur ces postes, sans issue favorable. Il a donc été décidé de relancer ces opérations de recrutement.

Il explique que la présidence soutient ces deux projets de l'ancienne équipe (« restructuration des équipes de recherche » ; « valorisation de la recherche ») qui correspondent normalement à des financements devant être engagés sur l'exercice 2021 et pour lesquels il a été obtenu, après négociations avec le rectorat, la possibilité d'un report sur 2022 d'une partie de ses financements sous condition de pourvoir ces postes d'ici l'été 2021 (au lieu de janvier 2021 comme initialement prévu).

S'agissant des projets déposés au titre du DSG2, M. Champ précise que sur les recommandations des tutelles, les projets s'inscrivent désormais dans une logique pluriannuelle, ce qui permet davantage de souplesse dans leur exécution.

Concernant le projet de plateforme de revues, M. Champ cite l'exemple de l'université Lyon-III qui a créé en partenariat avec OpenEdition une plateforme dédiée à toutes les revues de l'université Lyon-III, selon un dispositif qui lui paraît nettement plus cohérent que celui existant actuellement à l'UBM [ce dernier étant marqué, selon l'analyse de M. Champ, par une dispersion des revues de l'université sur plusieurs plateformes différentes (certaines comme Serbica ayant un site propre, d'autres sur OpenEdition,

d'autres, pour les anciens numéros de revues, sur Persée), d'où une problématique de manque de cohérence et de visibilité du patrimoine éditorial de l'UBM, à laquelle il faut remédier].

Concernant les mesures liées à la LPR, M. Champ indique que lorsque seront parus les décrets d'application de cette loi, et s'agissant plus spécifiquement de la question du repyramidage des MCF HDR en PR, l'établissement devra mener un important travail de formalisation qui portera notamment sur la définition des critères « établissement » devant permettre, au niveau local, l'application de ces mesures (M. Champ évoquant, pour les enseignants-chercheurs statutaires, un objectif annoncé d'un ratio à atteindre de 40% de PR et de 60% de MCF).

M. le président ajoute que sur la question de la critérisation au niveau local, une discussion s'est engagée au sein du groupe de travail SHS de la commission recherche de la CPU pour permettre la définition de critères harmonisés à l'ensemble des universités SHS.

Mme Lopez évoque le volet « Biatss » de la LPR, qui porte notamment sur des mesures de requalification de certains personnels Biatss (ITRF ; de bibliothèques) entre les trois 3 catégories A, B, C. Elle s'enquiert d'éventuelles informations complémentaires explicitant ce volet Biatss de la LPR.

Mme Barbotin répond ne pas disposer à ce jour d'informations plus détaillées sur ces mesures qui suscitent en l'état de nombreuses interrogations. D'après les derniers éléments communiqués par le MESRI, il serait question d'une revalorisation du régime indemnitaire d'une partie des personnels Biatss de l'enseignement supérieur qui appartiennent soit à la filière des personnels ITRF, soit à la filière des personnels de bibliothèques, sur des bases qui ont été posées par la DGESIP et qui sont contestées au sein de l'association des DGS. Ces mesures ne s'appliqueraient qu'à une partie des personnels ITRF et de bibliothèques et à l'exclusion des personnels AENES.

Mme Barbotin explique que depuis de nombreuses années, l'ensemble des universités ont accompli un important travail pour parvenir à une cohérence entre les 3 filières des personnels Biatss (ITRF ; Bibliothèques ; AENES), en fonction des catégories (A, B, C) et qu'il est redouté, avec les mesures issues de la LPR, que ce dispositif ne vole en éclats au détriment de l'équité et de la cohérence observées jusqu'à présent dans la gestion de ces personnels. L'association des DGS a donc demandé à rencontrer la direction générale des ressources humaines (DGRH) du MESRI pour en discuter.

Elle ajoute qu'à ce jour, à sa connaissance, aucun établissement ne met en œuvre ces nouvelles mesures dans l'attente des décrets d'application de la LPR.

Mme Lopez revient sur les mesures de la LPR portant sur la requalification de certains personnels Biatss (ITRF ; de bibliothèques (ex : passage de la catégorie C à B, ou B à C etc.)). Elle observe que ces mesures ont un lien direct avec les lignes directrices de gestion (LDG) « promotion » devant être définies et adoptées localement par les établissements conformément à la loi en vigueur (loi n°2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique).

Mme Barbotin répond que les deux sujets (LPR ; LDG) sont en effet liés.

S'agissant des LDG, elle explique que les travaux d'élaboration de ces LDG ont été engagés à l'UBM.

Concernant les LDG applicables aux enseignants-chercheurs et aux enseignants, les travaux du groupe de travail dédié ont dû être suspendus dans l'attente des décrets d'application de la LPR, afin d'éviter de porter dans ces LDG des éléments qui pourraient entrer plus tard en contradiction avec les textes d'application de la LPR.

Pour ce qui est personnels Biatss, les travaux relatifs aux LDG « Biatss » se poursuivent, avec toutefois les interrogations évoquées à propos du volet Biatss de la LPR, s'agissant notamment de la mesure de repyramidage prévue pour les personnels Biatss ITRF exerçant des fonctions « *en lien avec la Recherche* ». Mme Barbotin observe que ce dernier terme n'est pas explicité en l'état et qu'il interroge une forme de distinction entre :

- d'une part, les universités de sciences dures (où existent des laboratoires de recherche dotés d'équipements scientifiques et de personnels Biatss chargés d'aider techniquement à la réalisation de diverses opérations scientifiques de recherche) ;

et

-d'autre part, les universités SHS, qui du fait de la spécificité de leur champ disciplinaire, n'ont pas d'opérations de cette nature à mettre en œuvre.

Elle ajoute que de son point de vue, tous les personnels de l'université participent, d'une manière ou d'une autre, à la réalisation des missions d'enseignement et de recherche de l'université.

Mme Magne évoque le « *début de la mise en œuvre du contrat d'établissement (2022-2026)* » qui figure au nombre des éléments présentés en séance du contexte d'élaboration du DOB 2022.

Elle s'interroge sur l'articulation entre le contrat d'établissement 2022-2026 de l'université et l'ensemble des points évoqués en présente séance de CA [dont y compris les remontées de la NOF 2022-2026 auprès du Haut Conseil de l'Évaluation et de la Recherche de l'Enseignement Supérieur (HCERES)]. Elle s'enquiert par ailleurs de l'échéance de présentation au CA du contrat d'établissement 2022-2026.

M. Champ répond qu'à partir de l'automne 2021, sera inscrit à l'ordre du jour des instances de l'université (dont notamment du CA) un point relatif au contrat d'établissement 2022-2026 de l'université lorsque celui-ci sera finalisé. Cette présentation devant les conseils sera précédée en amont d'une phase préalable de discussion.

Mme Magne demande si cela signifie en l'espèce que le contrat d'établissement 2022-2026 ne va pas servir de cadre aux éléments de la NOF 2022-2026 qui doivent être adressés au HCERES dans les prochaines semaines, d'ici l'été 2021.

Mme Barbotin assure de l'intégration au contrat d'établissement 2022-2026 des éléments de la NOF 2022-2026, en lien avec une problématique de bouleversement du calendrier d'élaboration du contrat d'établissement.

Mme Barbotin explique que ce calendrier prévoit en amont une phase d'autoévaluation de l'établissement qui porte sur trois grands chapitres : « *Recherche* » ; « *Formation* » ; « *Etablissement* ». Pour les établissements de la vague B soumis à campagne d'évaluation HCERES en 2020-2022 (dont l'UBM), la remontée au HCERES de la partie « autoévaluation de l'établissement » aurait normalement dû intervenir en 2020.

Du fait de la crise sanitaire covid-19, le HCERES (l'organisme évaluateur) a néanmoins accordé une année supplémentaire pour la remontée du volet « *Etablissement* » (différée sur 2021) ainsi qu'un allongement de délais pour la remontée des volets « *Recherche* » et « *Formation* ».

S'agissant de l'UBM, les éléments du volet « *Recherche* » ont déjà été déposés sur la plateforme dédiée du HCERES et du MESRI. Pour le volet « *Formation* », les éléments doivent être déposés au plus tard le 21/05/2021. S'agissant du dossier d'autoévaluation de l'établissement, son dépôt doit intervenir le 01/10/2021 au plus tard.

C'est à l'issue de cette phase d'autoévaluation que pourront être finalisés les éléments du contrat quinquennal d'établissement 2022-2026 de l'UBM.

Selon Mme Barbotin, l'UBM devrait recevoir la visite des experts du HCERES en janvier 2022 et être destinataire en mai 2022 de l'avis du HCERES sur l'évaluation de l'université.

Mme Barbotin précise que l'université est confrontée dans ce dossier à une temporalité inédite : son contrat d'établissement 2022-2026 devant entrer en vigueur au 01/01/2022, son projet de contrat devra être remis au HCERES et au MESRI avant que ne soient connus les résultats de l'évaluation de l'UBM par le HCERES.

Dans cette perspective, seront présentés aux administrateurs :

- en séance de CA du 28/05/2021 : la demande d'accréditation de l'offre de formation 2022-2026 de l'UBM ;

- en séance de CA du mois de septembre 2021 : le dossier d'autoévaluation de l'établissement avant qu'il ne soit déposé pour le 01/10/2021 sur la plateforme du HCERES.

En l'absence d'autres questions portant sur le DOB 2022, M. le président invite le CA à procéder au vote de ce point de l'ordre du jour.

➤ le DOB 2022 est soumis au vote du CA:

Membres présents : 25

Membres représentés : 5

Abstention(s) : 7

Votants : 23

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 23

Pour : 19

Contre : 4

🔗 ***Le conseil d'administration approuve le débat d'orientation budgétaire (DOB) pour l'année 2022.***

Point n°4 – Approbation de la notification du marché public de travaux relatif à l'opération de requalification de la Maison de l'Archéologie et de l'Archéopôle (dont le montant excède le plafond fixé en la matière par le CA dans sa délégation de pouvoir à l'endroit du président d'université) :

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

Il indique qu'il est proposé au CA d'approuver la notification du marché public de travaux relatif à l'opération de requalification de la Maison de l'Archéologie et de l'Archéopôle (dont le montant excède le plafond fixé en la matière par le CA dans sa délégation de pouvoir à l'endroit du président d'université) :

➤ Ce marché porte sur les travaux suivants :

- travaux relatifs à la Maison de l'Archéologie (bâtiment neuf dans les années 90, accueillant depuis lors Ausonius et la bibliothèque Robert Etienne, et qui présente des signes de vétusté) et qui ont pour objet :
 - de mener des travaux d'amélioration thermique, de mise aux normes de sécurité (électrique ; incendie ; accessibilité pour les personnes à mobilité réduite) ;
 - de mener des travaux de sécurisation de la toiture ;
 - d'agrandir la bibliothèque d'une surface additionnelle de 50 m² ;
 - de transformer un hangar en laboratoire (pour l'UMR IRAMAT qui est le seul laboratoire de « sciences dures » de l'UBM) ;
- travaux relatifs à l'Archéopôle et qui ont pour objet :
 - la création d'un espace pédagogique de 48 m² ;
 - la création de bureaux (pour les collègues Biatss et enseignants) ;
 - des travaux de mise aux normes de la structure.

M. Champ explique que dans le cadre de ce marché, l'UBM en est présentement au stade de la passation de l'appel d'offres des travaux.

Ce marché prévoit 11 lots de travaux distincts (le cahier des charges de ces lots étant à la disposition des conseillers sur l'espace dédié du bureau virtuel du CA).

Sur ces 11 lots, un lot n'a pas été pourvu car les montants des devis proposés en regard étaient de plus de 100% supérieur au montant de l'enveloppe afférente (lot n°5).

Le pouvoir adjudicateur a déclaré en conséquence infructueuse la procédure d'attribution de ce lot.

Les travaux de ce marché vont être prochainement lancés. Mais pour ce faire, l'UBM doit au préalable notifier ce marché aux entreprises attributaires des différents lots.

Le montant de ce marché étant situé au-delà du seuil fixé dans en la matière dans la délégation de pouvoirs en vigueur du CA au président de l'UBM (d'un montant supérieur à 1 million d'euros), la notification de ce marché doit être soumise à l'approbation du CA.

M. Champ précise que la réalisation des travaux prévus dans le cadre de ce marché est financée à 100% dans le cadre de l'Opération Campus Bordeaux. Le détail de ces travaux a été explicité en séance de la commission d'achat public de l'UBM réunie sur la semaine du 26/04/2021 (à laquelle ont assisté des élus du CA par ailleurs membres de cette commission). A l'exception du lot n°5 qui n'a pas été notifié, tous les autres lots vont être notifiés. Au total, le montant global du marché à notifier s'élève à 2 248 000€. La réception et la livraison des travaux afférents à ce marché sont prévues pour la fin du mois d'août 2022. Les bâtiments neufs qui seront livrés fonctionneront ainsi au moment de la mise en œuvre de la nouvelle offre de formation.

Mme Onillon confirme la nécessité d'un vote du CA portant approbation de la notification de ce marché dont le montant se situe au-delà du seuil de 1 million d'euros fixé en la matière par le CA dans sa délégation de pouvoirs au président de l'UBM. Il est demandé au CA de bien vouloir approuver ce marché de travaux afin de pouvoir le notifier, par lot(s), aux différentes entreprises retenues.

M. Coste remarque dans ce marché des travaux la mention d'un volet « opération de désamiantage » pour un coût de 178 000€ s'agissant d'un bâtiment datant des années 1990. Il évoque l'existence depuis les années 1978, de textes en vigueur restreignant l'utilisation de l'amiante dans les constructions immobilières. Il s'étonne par conséquent que les équipes de l'UBM en charge à cette époque-là n'aient pas été plus vigilantes sur ces questions.

Mme Barbotin observe que d'après son souvenir, les textes sont devenus vraiment contraignants en la matière à partir de 1997.

M. Champ rappelle l'évolution du discours sur l'amiante qui était présentée dans les années 1970-1980, comme le matériau idéal pour l'isolation thermique. Avec le temps, les pouvoirs publics se sont rendus compte des méfaits de l'exposition à l'amiante, notamment pour les personnels, avec l'apparition de maladies professionnelles liées à cette exposition à l'amiante, d'où pour les établissements la nécessité d'inclure dans leurs opérations immobilières des dépenses conséquentes et prioritaires de désamiantage des bâtiments contenant ce matériau.

M. Champ relève le départ en séance de M. Guyot (en visioconférence) et la procuration donnée par ce dernier à Mme Marache.

➤ la notification du marché public de travaux relatif à l'opération de requalification de la Maison de l'Archéologie et de l'Archéopôle est soumise au vote du CA:

Membres présents : 24

Membres représentés : 6

Abstention(s) : 1

Votants : 29

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 29

Pour : 29

Contre : 0

➔ Le conseil d'administration décide d'approuver le marché public de travaux relatif à l'opération de requalification de la Maison de l'Archéologie et de l'Archéopôle.

Point n°5 - Proposition de rehaussement du quotient familial applicable pour l'obtention des aides sociales à l'initiative de l'université (ASIU):

M. Champ indique que les deux propositions relatives aux ASIU (examinées en points n°5 et n°6 de l'ordre du jour de la présente séance de CA) procèdent ensemble d'une révision de la politique d'aide sociale de l'UBM.

Il rappelle que les ASIU soumises au quotient familial contribuent au financement de l'accueil d'enfants de personnels de l'UBM en centres de loisirs, d'hébergement, de camps de vacances, de séjours en maisons familiales, de frais d'acquisition de fournitures scolaires pour ces enfants.

Il explique qu'il est proposé de relever (à la hausse) le quotient familial applicable pour l'obtention d'ASIU, ce qui va rendre un plus grand nombre de personnels de l'UBM éligibles à ce dispositif.

Les modifications proposées sont les suivantes :

Dans le cadre du dispositif existant, le plafond du quotient familial utilisé pour le calcul de l'octroi de la majorité des ASIU de l'UBM s'élève à 12 400 euros. L'augmentation peu importante (de 10 000 à 12 400 euros), approuvée par le CA de l'UBM en sa séance du 8 juillet 2016, n'a pas eu l'effet escompté (3 bénéficiaires supplémentaires seulement).

Selon le dispositif existant, peuvent bénéficier des ASIU les personnels de l'UBM relevant des tranches de revenu suivantes :

Tranche 1 de revenu : <10 000€ annuels ;

Tranche 2 de revenu : entre 10 001€ et 12 400€ annuels.

Il est donc proposé :

- de relever le quotient familial exigé à 13 000€ pour la tranche 2 à compter du 1er septembre 2021.

- de faire évoluer les montants des tranches, selon les modalités suivantes :

Tranche 1 : <11 000€ annuels ;

Tranche 2 : de 11 001€ à 13 000€ annuels.

M. le président précise que cette proposition a reçu l'avis favorable du comité technique (CT) de l'UBM lors de sa séance du 09/03/2021.

M. Champ précise que les ASIU étant allouées au regard du revenu fiscal de référence des demandeurs, l'établissement ne dispose pas à ce stade de visibilité sur le nombre d'agents qui vont bénéficier de cette révision du quotient familial. Il estime probable que ce nombre restera modeste (le dispositif existant ne concernant, en l'état que 30 agents bénéficiaires, tous corps confondus à l'échelle de l'établissement). Il évoque la nécessité d'une mise en publicité de ce dispositif, afin que davantage de collègues éligibles puissent en bénéficier.

➤ La proposition de rehaussement du quotient familial applicable pour l'obtention des aides sociales à l'initiative de l'université (ASIU) est soumise au vote du CA :

Membres présents : 24
Membres représentés : 6
Abstention(s) : 1
Votants : 29
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 29
Pour : 29
Contre : 0

➡ ***Le conseil d'administration décide d'approuver le rehaussement du quotient familial applicable pour l'obtention des aides sociales à l'initiative de l'université (ASIU).***

Point n°6 - Proposition de nouveau plafonnement pour le versement de l'aide au séjour d'enfants (de moins de 18 ans) relevant du dispositif des aides sociales à l'initiative de l'université (ASIU):

M. Champ présente ce point de l'ordre du jour qui porte sur une révision du dispositif d'ASIU pour le financement de camps de vacances pour les enfants (de moins de 18 ans) de personnels de l'UBM.

Le dispositif existant prévoit l'octroi d'ASIU de cette nature pour un montant limité de 350 par an € et par famille.

Du fait d'évolutions sociologiques (tenant notamment à l'accroissement du nombre de familles monoparentales), il est proposé en lien avec le bureau d'aide sociale de l'IBM, une nouvelle critérisation de l'octroi de cette ASIU, avec une aide fixée à 350 € par an et par enfant.

Cela va permettre notamment d'aider plus largement les personnels d'UBM en charge de familles monoparentales qui ont plus de difficulté à financer pour leurs enfants des séjours en camps de vacances.

➤ La proposition de nouveau plafonnement pour le versement de l'aide au séjour d'enfants (de moins de 18 ans) relevant du dispositif des aides sociales à l'initiative de l'université (ASIU) est soumise au vote du CA :

Membres présents : 24
Membres représentés : 6
Abstention(s) : 0
Votants : 30
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 30
Pour : 30
Contre : 0

➡ ***Le conseil d'administration décide d'approuver à l'unanimité le nouveau plafonnement pour le versement de l'aide au séjour d'enfants (de moins de 18 ans) relevant du dispositif des aides sociales à l'initiative de l'université (ASIU) (fixé à 350€ par an et par enfant).***

Point n°7 - Accords, conventions de coopération internationale (pour information du CA):

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

- convention-cadre de coopération entre l'Université de Technologie de Sydney (Australie) et l'Université Bordeaux Montaigne (France) ;
- accord d'échange international d'étudiants entre l'Université de Technologie de Sydney (Australie) et l'Université Bordeaux Montaigne (France) (accord porté à l'UBM par la collègue Sylvie Bergeneau)
- convention-cadre de coopération internationale entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et l'Université Externado de Colombia (Colombie);
- avenant à la convention de double diplôme entre l'Université du Pays Basque/ Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU, Espagne) et l'Université Bordeaux Montaigne (UBM, France) pour les masters universitaires « Lingüística y Filología Vascas / Euskal Hizkuntzalaritza Eta Filologia de la UPV/EHU et le master mention langues, littératures et civilisations étrangères et régionales parcours « études basques » de l'UBM, signé le 29/11/2018.

Point n°8 – Questions diverses :

M. le président revient sur les raisons de son départ momentané en début de séance de CA.

Il explique avoir dû quitter précipitamment le CA du fait de la présence devant la salle de réunion de CA d'un groupe d'étudiants, non élus, qui tentaient de faire irruption en CA, pour lire en séance un texte de motion.

Ce groupe de 12 étudiants était accompagné de M. Lutz (élu usager au CA de l'UBM).

M. le président indique avoir rappelé à M. Lutz que les séances de CA n'étant pas publiques (conformément à l'article 17.2 des statuts de l'université), l'accès aux séances de CA n'est autorisé que pour seuls les membres composant cette instance (représentants élus des personnels, des usagers ; personnalités extérieures) ainsi que pour les personnes préalablement invitées à cet effet par la présidence de l'université.

M. le président indique avoir souligné l'importance du respect de ces règles qui sont indispensables à la bonne tenue des débats du CA et au bon fonctionnement de la démocratie universitaire au sein de l'établissement à laquelle participe M. Lutz.

M. le président ajoute avoir signifié à M. Lutz que seul ce dernier était autorisé à intégrer la séance de CA [à l'exclusion de ses autres 12 camarades dénués de la qualité (juridique) pour assister au CA] et qu'il pouvait s'il le souhaitait lire personnellement ce texte en CA qui ne serait cependant pas soumis au vote des administrateurs, le document n'ayant pas été communiqué en amont pour demande d'inscription à l'ordre du jour de la présente séance de CA, dans les formes et délais prescrits par les dispositions en vigueur (cf. article 17.1 des statuts de l'UBM).

Il a rappelé sa disponibilité à recevoir M. Lutz en rendez-vous pour dialoguer, entre autres, sur ces questions.

M. Lutz explique avoir tenté avec ces camarades d'entrer en CA pour donner une lecture collective du texte de motion, et pas uniquement par sa propre voix, dans la mesure où, de son point de vue :

- le CA n'assure pas de réelle représentativité des étudiants de l'UBM, puisque cette instance ne comprend que 6 élus étudiants sur 36 membres du CA, dont 8 personnalités extérieures et que cela n'est pas proportionnel au regard du nombre total d'étudiants inscrits à l'UBM (18 000 étudiants, selon M. Lutz) ;

- le CA, dans ces conditions, n'offre pas de réel espace démocratique pour permettre l'expression étudiante ;
- les différentes motions qu'il a pu proposer à l'attention du CA ont systématiquement fait l'objet, de la part de la présidence de l'UBM, d'un report en fin de séance de CA, en question diverse, sans être soumises au vote des administrateurs ;
- l'ordre du jour de la présente séance de CA est, d'après M. Lutz, « *totalemment déconnecté de la réalité, de la précarité sociale que vivent les étudiants, les personnels de l'UBM* », puisqu'il y est question du budget 2022 de l'université alors que durant toute cette période 2020-2021 de crise sanitaire covid-19, de fermeture des universités, ces dernières ont « *manqué cruellement et structurellement de moyens* », faute pour l'Etat, selon M. Lutz, de leur allouer les moyens nécessaires au regard de cette crise, du fait de politiques d'austérité appliquées à l'enseignement public d'enseignement supérieur ; et qu'en outre, il n'a été réalisé à l'UBM « *aucun bilan de la gestion de l'université pendant la crise sanitaire covid-19, aucun bilan de la catastrophe sociale qui été mise en place par la sélection sociale* », et de ses conséquences délétères pour les étudiants (M. Lutz évoquant à ce sujet « *les milliers d'étudiants qui ont décroché, abandonné l'université et qui sont de plus en plus précarisés sur un marché du travail qui ne leur offre pas de perspective d'emplois* »).

M. le président explique entendre les préoccupations sociales évoquées par M. Lutz. Il tient à ce sujet à rappeler le soutien significatif apporté par l'UBM aux étudiants en 2020-2021, dans le cadre de nombreux dispositifs d'aides spécifiques (aides financières, mise à disposition d'équipements informatiques ; cellule d'écoute aux étudiants, etc.) et dont la mise en œuvre été rendue possible du fait notamment du travail réalisé en la matière par le vice-président étudiant et les élus étudiants de l'UBM.

M. Lutz objecte que la présidence de l'UBM, dans le présent contexte de crise sanitaire covid-19, a néanmoins décidé de maintenir les examens universitaires, alors que, selon M. Lutz, les résultats de l'enquête menée en direction des étudiants de l'UBM (enquête « conditions de vie et d'étude pendant la fermeture de l'université » - dialogue politique étudiant 2020-2021) ont mis au jour la très grande précarité des étudiants, l'importance des difficultés qu'ils rencontrent pour suivre les cours à distance [certains ayant même songé pour 50% d'entre eux (ayant répondu à l'enquête) d'abandonner leur cursus à l'UBM] et le soutien des étudiants, pour 63% d'entre eux (ayant répondu à l'enquête), d'un principe de validation automatique des examens universitaires.

Il explique que c'était le sens de la motion qu'il voulait porter en CA, avec ses 12 autres camarades, de manière collective, non pas en tant qu'élu étudiant considéré isolément, mais en « *tant qu'organisation étudiante qui porte et défend une revendication majoritaire qui était celle de la validation automatique des examens universitaires, soutenue, selon les résultats de l'enquête évoquée, par 63% des étudiants de l'UBM* ». Dans ce contexte, il ajoute qu'il n'entend pas lire en séance de CA le texte, long, de cette motion.

M. le président réaffirme sa disponibilité à échanger avec M. Lutz et à le recevoir en entretien. Il indique avoir proposé à M. Lutz un rendez-vous cette semaine du 03/05/2021, invitation à laquelle l'intéressé n'a pas répondu. Il remercie M. Lutz de son intervention.

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12H20.

Fait à Pessac, le 07 mai 2021.

Le Président,



Lionel LARRÉ.