

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 25 juin 2021

Etaient présents :

- (pour toute la durée de la séance): Mme ALBENGA (en visioconférence) ; Mme ANDRÉ-LAMAT ; M. BAUDRY (en visioconférence) ; M. BRANCHEREAU ; M. CHAMP ; Mme DELPIERRE ; M. DUTHOIT ; M. DUVERNEUIL ; Mme FAIVRE ; M. GHOUIRGATE ; M. GUYOT ; M. HERMÈS (en visioconférence) ; Mme HUMBERT ; M. LARRÉ ; Mme LOPEZ ; Mme MAGNE ; Mme MARACHE ; Mme MOREL ; M. NERCAM ; M. PÉRAUD ; Mme TA QUANG (en visioconférence).

- (de 09H00 à 10h40): M. HAUQUIN.

Etaient représentés:

- (pour toute la durée de la séance): M. BLANCHARD ; M. BOULARD ; Mme CHATTI ; Mme CURVALE ; M. FRÉRET ; M. LABRUE ; Mme RODRIGUEZ LAZARO ; Mme SEGUIN.

- (à compter de 10h40): M. HAUQUIN.

Etaient invités: Mme AMMAR-KHODJA ; Mme BARBOTIN ; Mme BOUCHIBA-FOCHESATO (vice-présidente déléguée vie universitaire et qualité de vie au travail) ; M. DAGNEAU (vice-président étudiant) ; M. ERTLÉ (vice-président délégué aux relations internationales « Formation ») ; (en visioconférence) M. HOFFMAN (directeur de l'UFR Sciences des territoires et de la communication) ; (en visioconférence) M. LABARBE (chargé de mission Formation tout au long de la vie) ; (en visioconférence) M. LAURAND (vice-président délégué au mécénat et aux partenariats extérieurs) ; Mme MAILLARD [représentante du *recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Nouvelle-Aquitaine* (en visioconférence)] ; Mme MAZENC ; Mme ONILLON ; (en visioconférence) Mme PECOLO (directrice adjointe de l'UFR Sciences des territoires et de la communication).

Point n°1 – Informations :

M. le président remercie de leur présence les membres de l'équipe présidentielle qu'il a conviés à assister au présent CA afin de répondre le cas échéant aux éventuelles questions des administrateurs lors de la présentation en séance du bilan de la première année de mandat de l'équipe en exercice.

M. le président informe le CA du prochain départ de l'université de Mme Onillon (directrice des affaires financières) et son affectation, comme d'autres collègues de très grande valeur, au Rectorat de l'Académie de Bordeaux où elle intègre à compter du 28/06/2021 le poste de directrice des affaires financières (au niveau académique).

M. le président tient à remercier très chaleureusement Mme Onillon pour la qualité de ses contributions, pour sa disponibilité, son franc-parler et sa bonne humeur générale.

Il lui souhaite, au nom de l'université, de s'épanouir pleinement dans ses nouvelles fonctions professionnelles.

Point n°2 – Procès-verbaux (PV) du CA du 07 mai 2021 et du CA du 28 mai 2021:

M. le président invite les membres du CA à faire part de leurs observations et/ou de leurs demandes éventuelles de modification des PV proposés.

➤ En l'absence d'observations formulées, M. le Président soumet au vote des conseillers l'adoption respective des deux PV proposés.

▪ Vote relatif au procès-verbal de la séance de CA du 07 mai 2021 :

Membres présents : 21
Membres représentés : 8
Abstention(s) : 0
Votants : 29
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 29
Pour : 29
Contre : 0

👉 Le conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance de CA du 07 mai 2021.

▪ Vote relatif au procès-verbal de la séance de CA du 28 mai 2021 :

Membres présents : 21
Membres représentés : 8
Abstention(s) : 1
Votants : 28
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 28
Pour : 28
Contre : 0

👉 Le conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance de CA du 28 mai 2021.

Point n°3 – Budget rectificatif n°1 (BR1) de l'exercice 2021 :

▪ Présentation du BR1-2021 :

M. Champ (vice-président du CA) présente l'objet de ce BR1-2021.

Il rappelle qu'en 2020, le BR1-2020 avait été présenté en septembre 2020 du fait de la crise sanitaire covid-19 et du peu de mouvements budgétaires (déprogrammations / reprogrammations de crédits) constatés avant l'été 2020.

Il indique que pour l'exercice 2021, la présentation du BR reprend un rythme ordinaire d'élaboration et de passage au vote du CA, avec deux BR au cours de l'année civile :

- un BR1 à la mi année ;
- un BR2 voté au CA en même temps que le BI de l'année n+1.

Le BR1-2021 proposé au vote du CA présente des modifications minimales de la structuration de l'architecture budgétaire de l'UBM qui résultent de la nouvelle répartition budgétaire entre les centres de responsabilités budgétaires (CRB) de l'université, avec notamment les CRB Activités transversales et le CRB Accompagnement aux Formations et à la Vie Universitaire (AFVU) qui sont rattachés aux lignes budgétaires relevant respectivement du périmètre de la directrice générale des services et de la directrice générale des services adjointe.

Ce BR1-2021 apparaît très ambitieux en termes de réalisation de l'exercice 2021 sur la fin d'année civile 2021 puisqu'il prévoit de réaliser un grand nombre d'opérations seulement sur la fin de l'année civile 2021, et qu'il enregistre peu de déprogrammations et de reprogrammations de crédits à l'intérieur des CRB, ce qui est un point à améliorer.

A ce BR1-2021, l'UBM présente toujours les mêmes caractéristiques d'un poids très important de sa masse salariale et de marges de manœuvre faibles sur ses recettes (poids mineur des recettes propres). La conjonction de ces deux facteurs contribue à la rigidité du budget de l'UBM.

Mme Onillon explicite le contenu de ce BR1-2021.

➤ Le BR1 proposé pour l'exercice 2021 intègre les données suivantes:

• I) - Tableau des autorisations d'emplois [Tableau 1 (T.1)]:

L'effectif des emplois sous plafond Etat s'élève au BR1-2021 à 942 ETPT (équivalent temps plein annuel travaillé) (le maximum autorisé étant de 988 ETPT).

L'effectif des emplois hors plafond Etat [emplois financés hors subvention pour charge de service public (SCSP)] s'élève au BR1-2021 à 197 ETPT.

Le total d'emplois d'enseignants-chercheurs au BR1-2021 est de 629 ETPT.

Le total d'emplois de Biatss au BR1-2021 est de 511 ETPT.

Soit un total global de 1139 ETPT au BR1-2021 (en diminution de - 3 par rapport au BI 2021).

• II) - Données de la comptabilité budgétaire:

Ces données rendent compte :

- de la vision de l'ensemble des autorisations d'engagements (AE) pris par l'établissement de manière pluriannuelle ;
- de la vision sur la trésorerie de l'établissement (comptabilité des encaissements réels de recettes et paiement de dépense [crédits de paiements (CP)] sur l'année civile.

• II.1) Le tableau des autorisations budgétaires (T2) :

1) - Sur le volet « dépenses » :

Les autorisations budgétaires s'élèvent à 101 584 310,56 € (+ 3 636 103,97€ par rapport au BI -2021) et se répartissent selon les 3 natures de dépenses suivantes :

- Personnel : 79 982 097,26€ (+ 758 173,57€) ;
- Fonctionnement : 13 077 545,88€ (+ 931 390,60 €) ;
- Investissement : 7 915 592,77 € (+ 1 051 450,63€).

Les crédits de paiement s'élevaient à 103 667 203,06 € (+ 2 062 845,98€ par rapport au BI 2021) et se répartissent selon les 3 natures de dépenses suivantes :

- Personnel : 79 982 097,26€ (+ 758 173,57€) ;
- Fonctionnement : 16 387 514,84 € (+ 1 141 072,49€) ;
- Investissement : 7 297 590,96€ (+ 163 599,92€).

→ Les variations de dépenses enregistrées au BR1-2021 par centre de responsabilité budgétaire (CRB) sont les suivantes :

UB	Fonctionnement		Investissement		Personnel		AE	CP
	Montant AE	Montant CP	Montant AE	Montant CP	Montant AE	Montant CP		
Activités transversales	131 192,47	174 581,99	-28 407,77	-22 506,74	160 006,61	160 006,61	262 791,31	312 081,86
Humanités	2 789,38	3 132,58			1 600,00	1 600,00	4 389,38	4 732,58
STC	18 501,00	21 501,00			4 000,00	4 000,00	22 501,00	25 501,00
DEFLE	-38 100,00	-38 100,00			-6 261,00	-6 261,00	-44 361,00	-44 361,00
SCD	80 362,00	80 362,00					80 362,00	80 362,00
AFVU	39 772,08	48 759,17	15 000,00	15 000,00	-62 048,18	-62 048,18	-7 276,10	1 710,99
Masse salariale					256 382,38	256 382,38	256 382,38	256 382,38
DPIL	226 314,24	205 314,24	1 575 323,24	-125 689,17			1 801 637,48	79 625,07
DSIN	58 600,00	58 600,00	6 000,01	7 426,12			64 600,01	66 026,12
Recherche	385 186,66	440 088,71	52 029,29	96 949,71	324 529,76	324 529,76	761 745,71	861 568,18
SIGDU	106 276,80	106 276,80	191 535,00	177 420,00	11 500,00	11 500,00	309 311,80	295 196,80
CFA	40 556,00	40 556,00	15 000,00	15 000,00	68 464,00	68 464,00	124 020,00	124 020,00
Total général	1 051 450,63	1 141 072,49	1 826 479,77	163 599,92	758 173,57	758 173,57	3 636 103,97	2 062 845,98

▪ S'agissant des services de soutien à la formation :

Le budget du service commun de la documentation (**SCD**) a été abondé de 80 k€ en AE et CP de fonctionnement dont 20 000 € pour un premier travail de numérisation des thèses, 14 000 € pour faire face à l'augmentation des tarifs numériques et 22 000€ pour un surcoût de la prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage sur l'aménagement des bibliothèques et l'étude sur la radio-identification des documents.

Au CRB « Accompagnement de la Formation et de la Vie Universitaire (**AFVU**) », les principales ouvertures de crédits ont trait à l'augmentation des remboursements des droits de scolarité (+10 000 €) et à la création de la DIVEC qui a nécessité un fonds d'amorçage (+ 10 000 €). Le reste des mouvements de crédits est lié aux opérations pluriannuelles comme la CVEC, le PIA3 ACCES ou le Projet d'accueil des réfugiés (financement FSE moindre qu'attendu). A noter cependant, l'abandon du projet « Langues en jeux » qui avait bénéficié d'un financement dans le cadre de l'AAP 2019 du CRNA (- 91 950 €).

Le **CFA** prend acte de l'augmentation prévisionnelle de ses recettes pour ouvrir, en symétrie, les dépenses correspondantes. Ainsi les crédits délégués aux composantes de formation via le modèle « Apprenti Sup » sont réévalués (+ 12 682 €), ainsi que les crédits alloués à l'établissement (42 915 € pour la masse salariale et 25 034 € pour les frais de structure). Enfin, le CFA prévoit le recrutement d'un contractuel pour effectuer les suivis de présence et augmente de 15 000 € son enveloppe d'investissement.

▪ S'agissant de la Recherche :

La **Recherche** enregistre les programmations et les reprogrammations de crédits les plus importantes toutes natures confondues (+ 761 745.71 € en AE et + 861 568.18 € en CP). Il s'agit, notamment, de reprogrammations de crédits non consommés en 2020 sur la tranche 2021 des opérations pluriannuelles.

Seulement deux nouvelles opérations pluriannuelles ont été créées pour les contrats de recherche (dont les créations étaient jusqu'à présent majoritaires) : une ANR (GymnAsia) et une bourse Marie Curie (Projet Quart).

M. Champ précise qu'au BR1-2021 n'ont pas pu encore être intégrées les subventions issues de retours favorables d'appels à projets régionaux car les notifications sont parvenues à l'UBM après la finalisation du BR1-2021. Au BR2-2021, le budget enregistre davantage de crédits relatifs à des opérations pluriannuelles de recherche.

▪ S'agissant des services « support » et « infrastructures » :

Au CRB « **Activités transversales** », les augmentations de crédits concernent principalement 5 nouvelles opérations de la DRI et les reprogrammations de cette direction, ainsi que le plan d'hybridation et de formation des enseignants au numérique (en attente de notification avant virement des crédits à la DSIN).

La **DSIN** enregistre plusieurs modifications :

- Développement des modifications de l'application qui seront nécessaires pour intégrer la nouvelle offre de formation (+ 22 800 €) ;
- Financement de 3000 nouvelles licences ORACLE (+ 30 000 €) ;
- Equipement des collègues Biatss qui le souhaitent de doubles écrans pour le télétravail (+ 6 000 €).

Le **SIGDU** : Outre quelques reprogrammations 2020 sur 2021 de 4 opérations de travaux (rénovation des réseaux eaux usées, rénovation du système de pilotage eau, diagnostic du château d'eau et rénovation de l'éclairage public), le SIGDU a dû réajuster significativement ses prévisions de dépenses en raison des modifications imputables à son nouveau régime de TVA.

La **DPIL** connaît des changements de plus grande ampleur :

- + 482 847 € en AE du fait des reprogrammations d'opérations prévues en 2020 ;
- + 1 300 000 € en AE d'investissement du fait du financement complémentaire obtenu dans le cadre du plan de relance pour la restructuration et l'extension du DEFLE (et qui seront consommées dès la signature de l'avenant avec la SRIA) ;
- plus de 200 k € en AE et en CP de fonctionnement pour les raisons suivantes :
 - SSIAP2 supplémentaire (+ 78 120 €) pour effectuer la surveillance de nos bâtiments pendant le chantier de l'opération campus (préconisation de la commission de sécurité).
 - actualisations tarifaires au titre de 2019 et 2020 et pour les prestations de chauffage que la SRIA avait oublié de répercuter sur notre établissement (+ 55 000 €).
 - divers travaux de maintenance non prévus (chaufferies, onduleur, portes automatiques, transformateur électrique) ;
 - des dépenses liées au chantier (nettoyage et location d'un véhicule pour le SCD).

Un changement de masse (investissement vers fonctionnement) a été comptabilisé sur l'opération de réhabilitation du pôle archéologie pour couvrir les dépenses d'assurances et de location d'un bâtiment modulaire.

▪ Masse salariale :

Les crédits de masse salariale de l'établissement (hors services à comptabilité distincte CFA et SIGDU et hors opérations pluriannuelles) ont été augmentés de 256 382 €.

Cette augmentation est consécutive au recrutement massif de contractuels étudiants (pour mémoire, l'Etat avait délégué fin 2020, une enveloppe de 189 325 € pour mettre en œuvre des actions de tutorat afin d'accompagner davantage les étudiants durant la crise COVID). Selon les mêmes modalités (dans la notification définitive 2020), le Ministère avait compensé la prolongation des contrats doctoraux, dépense constatée et enregistrée à ce BR 1 pour 91 965 €.

2) - Sur le volet « Recettes » :

Les recettes globalisées s'élèvent à 91 377 350,77 €, en augmentation de 1 850 538,71€.

Les recettes fléchées sont de 9 165 636,85€, en nette augmentation de 2 332 856, 41 €.

Le total des recettes est prévu à hauteur de 100 542 987,62 €.

Recettes		
Recettes		
BI - 0	BR - 1	
89 526 812,06	91 377 350,77	Recettes globalisées
81 192 032,00	81 955 160,00	Subvention pour charges de service public
108 056,00	137 479,08	Autres financements de l'Etat
703 312,50	1 010 812,50	Fiscalité affectée
433 621,93	675 484,47	Autres financements publics
7 089 789,63	7 598 414,72	Recettes propres
6 832 780,44	9 165 636,85	Recettes fléchées **
2 264 500,00	2 195 000,00	Financements de l'Etat fléchés
4 415 877,44	6 761 893,46	Autres financements publics fléchés
152 403,00	208 743,39	Recettes propres fléchées
96 359 592,50	100 542 987,62	TOTAL DES RECETTES

2.1 - Recettes globalisées :

- Le montant de la **Subvention pour charges de service public** augmente au BR1-2021 de + 763 128 €. Outre les crédits délégués dans la notification initiale (et non connus au moment de la pré-notification d'octobre 2020) provenant du dialogue stratégique n°1 pour 635 792 € (financement de la trajectoire financière et loi ORE), les services ont également anticipé, sur la base d'échanges avec les services académiques, le financement 2021 de la prolongation des contrats doctoraux sur 2022 pour 127 336 €.

- Les recettes de **formation continue et diplômes propres** : + 108 448 € qui cache deux réalités différentes : l'augmentation des recettes liées aux contrats de professionnalisation et à l'apprentissage du fait des tarifs négociés par les branches avec France compétences (+ 158 448 €) et la diminution des prévisions d'encaissement au DEFLE (-50 000 €) ;

- les **autres recettes** : + 667 930,59 €. Cette hausse s'explique par l'anticipation du premier versement CVEC 2021-2022 pour 348 075 € mais également en raison de nouvelles mises à disposition d'EC (au profit de la FMSH, du CNRS ou de l'ANR).

2.2 - Recettes fléchées :

Elles sont de 9 165 636.85 € en nette augmentation de 2 332 856.41 €

Cette variation très nettement positive s'explique par les recettes du plan de relance pour 1 465 000 € (DEFLE, plan d'hybridation et GTC de l'IUT) amoindries par les reprogrammations d'encaissements tenant compte des nouveaux échéanciers fournis par les financeurs et recalculés en fonction de l'avancée des travaux pour la requalification du bâtiment H (- 300 000 € en 2021 portés sur 2022) ainsi que pour la réhabilitation du pôle archéologie (- 300 000 € en 2021 portés sur 2022).

A ceci s'ajoutent les reprogrammations de recettes fléchées pour la recherche (essentiellement en provenance de la Région puis dans une moindre mesure de l'ANR hors investissements d'avenir) qui s'élève à 1 289 360.15 € ainsi que les nouveaux contrats pour la DRI (223 k €).

• 3) Tableau d'équilibre financier (T.4) :

3.1) - T.4 (solde budgétaire et compte de tiers) :

La confrontation des prévisions de décaissements (CP=103 667 203,06 €) et d'encaissements (recettes= 100 542 987,62 €) entraîne un **solde budgétaire négatif** de **3 124 215,44 €**.

Les opérations pour compte de tiers notamment les bourses de mobilité génèrent également un déficit de 938 459,17 €.

Besoins (utilisation des financements)			Financements (couverture des besoins)		
Besoins (utilisation des financements)	BI - 0	BR - 1	BI - 0	BR - 1	Financements (couverture des besoins)
Solde budgétaire (déficit) *	5 244 764,58	3 124 215,44	-	-	Solde budgétaire (excédent) *
<i>dont solde budgétaire budget principal</i>		2 860 880,93			<i>dont solde budgétaire budget principal</i>
<i>dont solde budgétaire budget du CFA</i>				17 354,00	<i>dont solde budgétaire budget du CFA</i>
<i>dont solde budgétaire SIGDU</i>		280 688,51			<i>dont solde budgétaire SIGDU</i>
Remboursements d'emprunts (capital) ;	9 000,00	-	-	-	Nouveaux emprunts (capital)
Nouveaux prêts (capital) ;	-	9 000,00	9 000,00	9 000,00	Remboursements de prêts (capital)
Dépôts et cautionnements	-	-	-	-	Dépôts et cautionnements
Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (décaissements de l'exercice)	1 186 187,32	2 052 412,00	1 050 520,46	1 233 261,00	Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (encaissements de l'exercice)
Autres décaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)	-	502 179,56	-	382 871,39	Autres encaissements sur comptes de tiers (non budgétaires)
Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme (= D2+b1+c1+e1)	6 439 951,90	5 687 807,00	1 059 520,46	1 625 132,39	Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme (=D1+b2+c2+e2)

3.2) - T.4 (impact sur la trésorerie):

BI - 0	BR - 1	Financements (couverture des besoins)
5 380 431,44	4 062 674,61	Prélèvement de la trésorerie
3 218 029,91	1 141 770,89	dont Prélèvement sur la trésorerie fléchée ***
2 162 401,52	2 920 903,72	dont Prélèvement sur la trésorerie non fléchée

Pour couvrir les besoins de l'établissement, un **prélèvement sur la trésorerie** est nécessaire. Il est évalué à **4 062 674,61 €**.

Le niveau de la trésorerie après BR1 reste confortable puisqu'il est estimé à 18 958 007, 02 au 31/12/2021.

Cette prévision est même sans doute sous-évaluée du fait de la reprogrammation systématique des tranches 2020 des opérations pluriannuelles. Cela devra être réajusté en BR2.

- II) - Données de la comptabilité patrimoniale:

Ces données renseignent la comptabilité des droits et obligations effectivement constatés sur l'année civile par l'établissement :

- au moment de la prise en charge des titres de recettes (quel que soit le moment où le créancier paiera la facture à UBM) ;
- au moment de la certification du service fait par l'ordonnateur (quel que soit le moment où UBM paiera effectivement le fournisseur).

➤ Le **tableau T.6 (situation patrimoniale)** enregistre les données suivantes :

• T.6 en section de fonctionnement:

CHARGES	BI - 0	BR - 1
Personnel	78 073 473,69	78 788 381,12
<i>dont charges de pensions civiles*</i>	<i>22 675 837,00</i>	<i>22 675 837,00</i>
Fonctionnement autre que les charges de personnel et intervention	20 639 618,35	21 736 086,48
TOTAL DES CHARGES (1)	98 713 092,04	100 524 467,60

→ Les charges s'élèvent à 100 524 467, 60 € répartis entre dépenses de fonctionnement (21 736 086,48 €) et dépenses de personnel (78 788 381,12€).

PRODUITS	BI - 0	BR - 1
Subventions de l'Etat	83 812 639,03	84 580 237,87
Fiscalité affectée	703 312,50	1 010 812,50
Autres subventions	3 814 630,71	4 634 333,74
Autres produits	9 711 659,20	10 178 643,04
TOTAL DES PRODUITS (2)	98 042 241,44	100 404 027,15

→ Les produits s'élèvent à 100 404 027,15 €.

	BI - 0	BR - 1
Résultat prévisionnel de l'exercice = perte	- 670 850,60	- 120 440,45
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	3 922 726,00	3 927 800,00
- reprises sur amortissements, dépréciations et provisions	134 000,00	181 153,00
- quote-part des subventions d'investissement virée au résultat de l'exercice	2 050 000,00	2 050 000,00
= CAF	1 067 875,40	1 576 206,55

→ La section de fonctionnement dégage un **déficit de 120 440,45 €** (en atténuation de 550 410,15 € par rapport au BI) résultant de la confrontation entre les charges et les produits.

C'est l'UBM qui porte sur son budget la part la plus importante de ce déficit enregistré en section de fonctionnement (- 450 485,32€ au BR1-2021). Le SIGDU et le CFA [tous deux services à comptabilité distincte (SACD)] enregistrent chacun un excédent de fonctionnement qui va pouvoir abonder leur fonds de roulement (SIGDU : + 302 690,87€ ; CFA : + 27 354€).

• T.6 en section d'investissement :

EMPLOIS	BI - 0	BR - 1
Insuffisance d'autofinancement*	-	-
Investissements	7 133 991,04	7 295 264,70
Remboursement des dettes financières	-	-
TOTAL DES EMPLOIS (5)	7 133 991,04	7 295 264,70

RESSOURCES	BI - 0	BR - 1
Capacité d'autofinancement*	1 067 875,40	1 576 206,55
Financement de l'actif par l'État	90 536,50	195 536,50
Financement de l'actif par des tiers autres que l'Etat	3 748 625,12	3 515 570,71
Autres ressources	59 663,00	59 663,00
Augmentation des dettes financières	-	-
TOTAL DES RESSOURCES (6)	4 966 700,02	5 346 976,76
PRELEVEMENT sur FONDS DE ROULEMEN	2 167 291,02	1 948 287,94

→ Malgré l'augmentation de la CAF, la section d'investissement présente un **prélèvement sur fonds de roulement de 1 948 287,94€** (- 219 003,08€) résultant de la confrontation entre les emplois et les ressources.

Les emplois s'élèvent à 7 295 264,70€ (+ 161 273,66 € par rapport au BI 2021).

• Le niveau de fonds de roulement :

- Le niveau de fonds de roulement (FDR) de l'établissement au BR1-1 est de 14 278 576,23€, dont :
- (pour l'UBM) : 13 166 513,40 € de FDR ;
 - (pour le SIGDU) : 643 777,73 € de FDR ;
 - (pour le CFA) : 468 285,10€ de FDR.

• III) - Indicateurs de soutenabilité :

• Le fonds de roulement mobilisable et l'impact des opérations pluriannuelles (T.9) :

Le financement propre nécessaire aux opérations d'investissement est évalué à 8 241 374,16 € après BR1 (et cela se traduira par un prélèvement ultérieur sur le FDR).

Quatre nouvelles opérations de travaux font leur entrée au plan pluriannuel d'investissement (PPI) de l'établissement : le diagnostic du château d'eau (SIGDU), la mise en sécurité des bâtiments I et J, la modernisation de la gestion technique centralisée (GTC) de l'IUT (plan de relance) et le remplacement du système de sécurité incendie de l'IUT.

Pour financer cette dernière opération indispensable à l'agrément de la commission de sécurité, et compte tenu du niveau du FDR mobilisable, l'opération restructuration / extension du parc immobilier a été supprimée.

• Le poids relatif des dépenses de personnel (T.3) :

→ Le poids de ces dépenses de personnel (T.3) est de 83% ($79\,982\,097,26 / 96\,369\,612,10 = 83\%$), ce qui contribue à rigidifier le budget de l'établissement

Budget	Personnel	Fonctionnement
	AE = CP	CP
Formation initiale et continue	37 340 001,20	1 771 024,12
D101 - Licence	30 164 295,65	1 142 329,25
D102 - Master	6 925 651,70	513 194,87
D103 - Doctorat	250 053,85	115 500,00
D105 - Bibliothèques et documentation	3 333 597,00	839 362,00
D110 - Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de	53 000,00	48 231,52
D111 - Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	25 497 194,49	3 380 082,04
D113 - Diffusion des savoirs et musées	506 578,00	162 369,38
D114 - Immobilier	2 152 010,00	5 970 666,80
D115 - Pilotage et support	10 628 827,48	3 356 147,77
Étudiants	470 889,09	859 631,21
D201 - Aides directes aux étudiants	-	240 009,44
D202 - Aides indirectes	158 792,47	138 103,80
D203 - Santé des étudiants et activités associatives, culturelles et sportives	312 096,62	481 517,97
Total	79 982 097,26	16 387 514,84

• Le poids relatif des recettes propres (T.3) :

→ Le poids des recettes propres (T.3) est plutôt faible avec un taux de 7,76% (7 807 158,11/ 100 542 987,62 = 7,76 %), sur l'ensemble des recettes de l'établissement.

Budget	Recettes de l'organisme							
	Recettes globalisées					Recettes fléchées		
	Subvention pour charges de service public	Autres financements de l'Etat	Fiscalité affectée	Autres financements publics	Recettes propres	Financements de l'Etat fléchés	Autres financements publics fléchés	Recettes propres fléchées
Subvention pour charges de service public	81 955 160,00	-	-	-	-	-	-	-
Droits d'inscription	-	-	-	-	1 927 328,00	-	-	-
Formation continue, diplômes propres et VAE	-	-	-	-	2 518 844,00	-	-	-
Taxe d'apprentissage	-	-	-	-	15 000,00	-	-	-
Contrats et prestations de recherche	-	-	-	-	95 703,50	-	-	63 722,66
Valorisation	-	-	-	-	284 086,00	-	-	-
ANR investissements d'avenir	-	-	-	33 081,09	-	-	83 028,56	-
ANR hors investissements d'avenir	-	-	-	61 097,00	-	-	526 014,68	-
Subventions - Région	-	-	-	42 594,50	-	-	1 962 773,79	-
Subventions - Union Européenne	-	-	-	38 460,94	-	-	305 807,34	-
Subventions- Autres	-	137 479,08	-	496 959,94	-	2 195 000,00	3 884 269,09	-
Autres recettes	-	-	1 010 812,50	3 291,00	2 757 453,22	-	-	145 020,73
Total	81 955 160,00	137 479,08	1 010 812,50	675 484,47	7 598 414,72	2 195 000,00	6 761 893,46	208 743,39

Ces ratios montrent une tendance lourde de l'établissement qui se caractérise par un poids très important de la masse salariale et des marges de manœuvre faibles sur ses ressources propres. La conjonction des deux facteurs contribue à la rigidité du budget aggravée par le poids des dépenses inéluctables.

Discussion :

M. Péraud adresse tout d'abord ses remerciements à l'endroit de Mme Onillon pour son travail et sa disponibilité durant ses années de présence à l'université.

Il sollicite ensuite des éclaircissements sur un ensemble de points.

Il s'enquiert de l'impact budgétaire de l'évolution du modèle économique du SIGDU.

Mme Onillon répond que le SIGDU payait ses factures en hors taxes jusqu'à une date encore récente. Avec la réforme du régime de la taxe à la valeur ajoutée (TVA), le SIGDU est rentré depuis dans le secteur mixte et il doit payer le prorata de TVA. L'impact de cette évolution est estimé à un peu plus de 200 000€. Un plan de provisions a été supprimé à ce BR1-2021 pour permettre le financement de cette somme. Cela interroge le modèle économique du SIGDU pour les années à venir.

Mme Barbotin précise que des négociations sont en cours pour le renouvellement de la convention quinquennale du SIGDU et du modèle économique de ce service (qui seront présentés au CA du 16/07/2021).

Elle explique que l'UBM et ses partenaires ont fait évoluer le modèle économique du SIGDU, qui recouvre en réalité deux modèles, l'un propre à l'activité du SIGDU concernant la fourniture et la gestion de l'eau sur le campus, l'autre portant sur la gestion et l'entretien de l'éclairage, des voiries et des espaces verts.

Mme Barbotin évoque la réflexion en cours de l'université de Bordeaux (UB) concernant le maintien ou non de sa participation au SIGDU pour le volet d'activités « hors eau ».

L'UB, qui a obtenu la dévolution de son patrimoine immobilier, a commandé la réalisation d'une étude pour mesurer l'impact qu'aurait pour cet établissement la prise en compte directe par l'UB de la gestion des espaces verts, de la voirie, des éclairages situés sur son domaine.

L'étude est à ce stade au niveau de la rédaction du cahier des charges. Demande a été faite par l'UB d'être attentifs à cette évolution possible. L'UBM et ses partenaires ont accédé à cette demande.

Mme Barbotin explique qu'il a été procédé à un renforcement des conditions de résiliation de la convention relative au SIGDU, celle-ci stipulant que cette résiliation ne peut intervenir qu'en année civile. Un comité de pilotage se réunit le 08/07/2021 qui doit valider la nouvelle convention et l'annexe financière qui vous seront envoyées aussitôt pour une présentation au CA du 16/07/2021.

Mme Barbotin précise qu'il est également prévu de soumettre au CA du 16/07/2021 la convention multilatérale relative aux services inter-établissements (2021-2026), le CA de l'UB devant normalement se prononcer sur cette convention le 13/07/2021, avec invitation donnée aux établissements partenaires du site de la faire présenter à leur propre CA le plus rapidement possible.

Si la convention est finalisée d'ici cette échéance, cette convention sera transmise aux membres du CA de l'UBM dans la perspective de la séance de du CA du 16/07/2021. Dans le cas contraire, le vote relatif à cette convention sera reporté sur le CA de septembre 2021.

M. Péraud demande quelle compensation financière obtient l'UBM en contrepartie des mises à disposition de ses enseignants-chercheurs auprès d'établissements ou organismes extérieurs à l'université. Combien cela représente pour l'université en termes budgétaire, financier ?

Mme Onillon répond que cela représente plus de 150 000€ au BR1-2021.

Elle précise que l'établissement a enregistré de nouvelles mises à disposition depuis la date d'élaboration de ce BR1 et ajoute que ces situations font l'objet de conventions spécifiques à chaque cas particulier, avec un montant de compensation financière en évolution au fil des années.

Mme Barbotin précise que le montant de cette compensation varie selon les financeurs et que l'UBM est attentive à ce que cela soit calculé en proportion de masse salariale plutôt qu'en heures complémentaires d'enseignement (car cela est défavorable à l'établissement).

M. Péraud évoque l'intérêt de cette question au regard notamment de l'autre point prévu à l'ordre du jour du présent CA (de projet de revalorisation des enseignants contractuels).

Il estime très important pour les administrateurs, et pour le bon pilotage de l'établissement, de disposer d'éléments d'information renseignant le montant total de cette compensation pour l'UBM car ces mises à dispositions obligent l'université à prévoir en contrepartie des remplacements pour assurer les heures d'enseignement non dispensées par ces personnels. Selon M. Péraud, cette information permettrait également d'apprécier la marge possible de recours à des contractuels sans mettre en difficultés l'UBM.

Mme Barbotin et Mme Onillon répondent que cette estimation peut être réalisée à une date d'observation précise (par exemple, à la date du 01/09/2021) et qu'elle est sinon connue au moment du compte financier (ces compensations étant enregistrées sur un compte d'imputation budgétaire très précis).

Mme Magne rejoint les propos de M. Péraud. Elle souligne l'intérêt pour les administrateurs de disposer d'une information renseignant le volume financier que cela représente par type de poste concerné, compte tenu de l'incidence de ses situations pour l'équilibre des composantes de l'université.

M. Champ répond que s'agissant des placements en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France (IUF) et s'agissant des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), les compensations accordées à l'université correspondent à la rémunération d'heures complémentaires d'enseignement.

Cette compensation est moins favorable pour l'UBM comparativement à celle obtenue dans le cas des placements en délégation auprès de la Fondation Maison des sciences de l'homme ou des mises à disposition auprès de l'ANR (Agence Nationale de la Recherche). Dans ces dernières hypothèses, le montant de compensation est calculé en proportion de la masse salariale de l'université.

M. le président observe que ces dispositifs sont très intéressants pour les collègues bénéficiaires mais ont néanmoins l'inconvénient de placer certains départements de formation de l'université en grande difficulté, d'autant que la compensation financière perçue par l'UBM n'est pas suffisante pour remplacer les bénéficiaires. Il évoque l'intérêt d'une gestion pluriannuelle de ces demandes (pour éviter que ces mises à disposition ne se concentrent toutes sur la même période).

M. Péraud évoque le montant dû à l'UBM au titre de la dissolution de la COMUE. Il s'enquiert de l'état d'avancement de ce dossier.

Mme Barbotin répond que ce montant n'est pas parvenu à ce jour à l'UBM.

M. Péraud évoque l'introduction de M. Champ sur le BR1-2021 et le constat de ce dernier d'une incapacité de l'établissement à dépenser l'ensemble des crédits programmés au BI 2021. Il demande pourquoi l'université ne choisit pas plutôt de déprogrammer ces crédits, même partiellement.

M. Champ rappelle que, dans un souci de subsidiarité, les déprogrammations de crédits sont laissées à l'initiative des centres de responsabilité budgétaire (CRB) de l'université.

Mme Onillon et Mme Barbotin rappellent qu'à l'UBM, le BR2 de l'exercice en cours est présenté au vote du CA en même temps que le BI de l'année n+1 précisément pour anticiper les déprogrammations et permettre leur reprogrammation sur l'année suivante pour qu'ils soient disponibles dès le 01/01 de l'année n+1.

Mme Onillon remarque que les CRB de l'UBM ne font pas assez usage de cette possibilité offerte par le décret GBCP (cf. décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, dit « décret GBCP »).

M. Péraud s'enquiert des suites réservées au projet de l'UBM de recruter un personnel de santé en psychologie.

M. Champ répond qu'après contact avec l'Espace santé étudiant (ESE), il est apparu délicat de recourir à un professionnel de santé mentale isolé au sein de l'UBM, non articulé à l'ESE, avec les difficultés que cela représente pour le suivi des étudiants.

M. Dagneau confirme les propos de M. Champ. Il explique que lors d'une discussion en réunion du conseil de santé de l'ESE, la responsable des personnels en psychologie (chargée de mission Ateliers Education Santé-psychologue à l'ESE) a fortement déconseillé à l'UBM d'avoir recours en propre à un personnel (professionnel de santé mentale) isolé au sein de l'université.

L'UBM a donc décidé d'augmenter sa cotisation à l'ESE afin de permettre le recrutement de davantage de personnels spécialisés en psychologie au niveau de l'ESE, en réponse aux besoins exprimés en la matière par l'ensemble des établissements du site.

M. Péraud demande si ces recrutements vont vraiment avoir lieu. Il évoque les retours d'étudiants qui déplorent des délais très longs avant d'obtenir des rendez-vous (pour des consultations en psychologie).

M. Dagneau explique que onze personnels supplémentaires ont été recrutés en 2020/2021 à l'ESE et que ce service (qui est une composante de l'UB) prévoit également le recrutement de quatre formateurs supplémentaires chargés d'assurer la formation aux premiers secours en santé mentale afin de disposer d'un réseau d'alerte au sein des établissements.

Selon M. Dagneau, d'autres recrutements sont également prévus en 2022 avec le soutien du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) et peut-être aussi celui de la région Nouvelle-Aquitaine (dans le cadre d'un appel régional auquel l'ESE a répondu). S'agissant des longs délais d'attente pour l'accueil en consultation des étudiants, il explique que le bilan des consultations en psychologie présenté lors de la dernière séance du conseil de santé de l'ESE a fait apparaître une explosion des demandes d'étudiants en 2020/2021.

S'agissant des professionnels (psychologues ; psychiatres) hors ESE, la problématique de délais est identique (plus d'un mois d'attente - voire davantage - avant d'obtenir un rendez-vous).

L'effet du chèque « psy » a beaucoup changé le profil des patients. Les 15-28 ans sont maintenant le public prioritaire pour les professionnels de l'accompagnement psychologique.

M. le président observe qu'il s'agit également d'un combat qui se mène au niveau national vis-à-vis du MESRI. Il évoque la pénurie de l'offre de soins en santé mentale des étudiants au niveau national, la France comptant un psychologue pour 30 000 étudiants contre un pour 3000 en Irlande.

Il s'agit de réalités qui sont rappelées au MESRI afin qu'il alloue les moyens permettant de remédier à cette situation.

▪ Délibération :

➤ La discussion étant achevée, il est procédé au vote de ce point de l'ordre du jour (le quorum étant atteint) :

Membres présents : 21
Membres représentés : 8
Abstention(s) : 0
Votants : 29
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 29
Pour : 29
Contre : 0

➡ **Le conseil d'administration (CA) décide d'arrêter et d'adopter le budget rectificatif n°1 - exercice 2021 de l'établissement, et d'approuver les dispositions suivantes :**

1) - Autorisations budgétaires approuvées par le CA :

▪ **942 ETPT sous plafond et 197 ETPT hors plafond ;**

▪ **101 584 311 € en Autorisations d'Engagement (AE) :**

- 79 982 097 € en personnel ;
- 13 077 546 € en fonctionnement ;
- 8 524 667 € en investissement.

▪ **103 667 203 € en Crédits de paiement (CP) :**

- 79 982 097 € en personnel ;
- 16 387 515 € en fonctionnement ;
- 7 297 591 € en investissement.

▪ **100 542 988 € en Recettes.**

2) - Prévisions budgétaires approuvées par le CA :

- - 4 062 675 € de variation de trésorerie ;
- - 120 440 € de résultat patrimonial ;
- 1 576 207 € de capacité d'autofinancement ;
- - 1 948 288 € de variation de fonds de roulement.

3) - Prélèvement sur le fonds de roulement approuvé par le CA :

Le prélèvement sur le fonds de roulement qui s'élevait à 2 167 291,02€ au budget initial (BI) 2021 est de **1 948 287,94 €** au budget rectificatif n°1 (BR1).

3.1) Pour le CFA, le prélèvement sur le fonds de roulement s'élève à **14 646 €** au BR1 contre 32 074 € lors du BI 2021 ;

→ le conseil d'administration décide d'affecter en réserves facultatives la somme de **17 428 €** ;

3.2) Pour le SIGDU, le prélèvement sur le fonds de roulement s'élève à **282 400,51 €** au BR1 contre 6870,38 € lors du BI.

→ le conseil d'administration décide d'effectuer un prélèvement sur les réserves facultatives pour un montant de **275 530,13 €**.

3.3) Pour l'Université, le prélèvement sur le fonds de roulement s'élève à **2 128 346,64 €** au BR1 contre 1 651 241,13 € lors du BI.

→ le conseil d'administration décide d'affecter en réserves facultatives la somme de **477 105,21€**.

4) - Tableaux budgétaires approuvés par le CA :

- Tableau n° 1 (T1) - Tableau emplois ;
- Tableau n° 2 (T2) - Tableau des autorisations budgétaires ;
- Tableau n° 4 (T4) - Tableau de l'équilibre financier ;
- Tableau n° 6 (T6) – Tableau de la situation patrimoniale ;
- Tableau n° 9 (T9.2) - Tableau des opérations pluriannuelles

Point n°4) - Bilan de la première année de mandat:

M. le président indique présenter au CA un bilan succinct de la 1^{ère} année de mandat de l'équipe en exercice, en précisant qu'il ne s'agit pas uniquement du bilan d'une équipe politique mais du bilan de l'établissement entendu de manière collective.

Il explique que ce bilan procède d'orientations, de décisions politiques mais surtout de l'important travail accompli par tous les acteurs de l'université, dans l'ensemble des services et des composantes. Il tient à les remercier du travail réalisé dans le contexte difficile de la crise sanitaire covid-19.

Il remercie également les membres de l'équipe présidentielle de leurs contributions et de leur participation à la présente séance de CA afin de répondre le cas échéant aux éventuelles questions des administrateurs susceptibles de les concerner.

M. le président précise que ce bilan correspond à un engagement politique de l'équipe présidentielle de dresser chaque année un bilan du travail accompli et de le présenter au CA.

Outre sa présentation au CA, ce bilan va donner lieu à la rédaction d'un document d'information plus détaillé qui sera adressé à la communauté universitaire d'ici la fermeture estivale de l'établissement.

M. le président évoque les points essentiels de ce bilan :

▪ La place de l'Université Bordeaux Montaigne dans son environnement :

• Des relations apaisées avec les partenaires de l'établissement :

- dans le cadre de la convention de coordination territoriale (CCT) de site : avec les établissements anciennement membres de la Comue d'Aquitaine et faisant partie de la CCT qui la remplace (la Comue ayant été dissoute le 01/04/2020) : rédaction des conventions d'application de la CCT ;

- renouvellement des conventions inter-universitaires, de la convention relative au SIGDU (en cours de finalisation) ;

- travail constant mené avec le CROUS, notamment dans l'accompagnement des étudiants en difficulté et autour du nouvel « Espace multi-services du CROUS » qui jouxte certaines parcelles de l'UBM dans la plaine de Bardanac.

• Collaborations menées avec les collectivités territoriales :

- avec la ville de Pessac qui s'est beaucoup investie avec l'université pour lutter contre la précarité étudiante et pour aider l'université à animer le campus malgré les différents confinements ;
- avec Bordeaux Métropole: autour des questions d'aménagement du campus, de mobilités douces, de projets de désenclavement du campus;
- avec la Région Nouvelle-Aquitaine : le dialogue très constructif sur le contrat de plan Etat Région ; aide de la Région pour l'octroi d'aides numériques aux étudiants; soutien de la Région aux projets de recherche de l'UBM : l'UBM a obtenu la validation de 8 projets sur 11 déposés.

• Au niveau national :

→engagement de l'UBM sur la question clé de la valorisation des sciences humaines et sociales (SHS) :

- M. le président explique assurer la vice-présidence de la commission Recherche de la conférence des président(e)s d'universités (CPU) ainsi que la co-animation, avec la présidente de l'université Lyon-II, d'un nouveau groupe de travail « SHS (Sciences Humaines et Sociales) » qui porte des recommandations en vue de la revalorisation des ALLSHS (Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales) et des disciplines DEG (Droit, Economie, Gestion) ;

- l'UBM est membre de l'AUREF [Association des Universités de Recherche Et de Formation qui regroupe 34 établissements de taille moyenne (dont certaines sont purement SHS, d'autres pluridisciplinaires), et qui a pour objectif de faire entendre la voix de ce type d'établissement, notamment au sein de la CPU et vis-à-vis du MESRI.

• Dossier de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA) :

- parmi les importants chantiers menés par l'UBM avec le CNRS et l'université de Bordeaux : la transformation de la MSHA, du statut associatif vers le statut d'Unité d'Appui à la Recherche (UAR). Le dossier est en cours. L'échéance de mise en place de l'UAR est le 01/01/2022. D'un point de vue bâtementaire, la MSHA est un chantier identifié comme prioritaire au titre du CPER.

▪ Le rayonnement international de l'UBM :

- élaboration d'une alliance pour la création d'une université européenne (projet en cours avec différents partenaires) ;
- réflexion engagée sur le projet d'accueil à l'UBM de collaborateurs migrants en collaboration avec PAUSE (programme d'accueil en urgence des scientifiques en exil).
- important travail réalisé sur les futures campagnes de professeurs invités en vue notamment d'améliorer leur accueil à l'université ; une méthode collégiale de sélection a été mise au point au sein d'un groupe de travail issu de la commission de la recherche.

▪ La rénovation du campus :

- le suivi de la tranche n°2 de l'Opération Campus Bordeaux (chantier de longue date mais qui est entré dans sa phase opérationnelle en 2020/2021) ;
- le déblocage du chantier de la CLEEF (Cité des Langues Etrangères, du français Langue Etrangère et de la Francophonie) avec l'octroi à l'UBM d'une aide de 1,3 millions d'euros au titre du plan de relance ;
- l'abandon (choix politique) de l'installation d'une école privée d'ingénierie d'aéronautique sur l'une des rares parcelles disponibles de l'UBM (sujet évoqué lors d'un CA antérieur) ;

- l'adhésion en 2021 de l'université à l'Alliance Copernicus dont l'UBM est le premier membre français (cette alliance est un réseau européen d'établissements d'enseignement supérieur créé pour encourager, favoriser le développement durable et la transition écologique) ;
- l'instauration par l'UBM d'un forfait « mobilités durables » (pour les collègues utilisateurs de mobilités douces (vélos ; co-voiturages)) ;
- l'installation d'abris vélos sur le site de l'UBM en septembre 2021 [projet de l'équipe sortante repris en lien avec le programme Alvéole par M. Amelot (vice-président délégué aménagement et développement durable) et Mme Marache (Chargée de mission Transition écologique et solidaire)] ;
- le développement de nombreux projets avec des associations solidaires (étudiantes ou non) qui ont aidé l'université à développer un travail de socialisation et d'animation du campus et à accompagner les étudiants en grande précarité (Etu'récup, VRAC, Cuvée des écolos, etc. ; ateliers de réparation de vélos, distribution de produits bio, ateliers « cuisine de saison », etc.).

▪ Une université solidaire et inclusive :

- l'organisation d'un marché gratuit et solidaire, de deux marchés de Noël, avec l'aide de nombreuses personnes (morales et physiques : personnels et étudiants de l'université ; ville de Pessac, artisans, particuliers) qui ont spontanément contacté l'université pour faire des dons en nature (ex : victuailles) ; l'université a également obtenu un certain nombre de mécénats grâce au travail du vice-président délégué au mécénat et aux partenariats extérieurs et grâce à l'aide de très nombreux personnels de l'UBM.
- l'augmentation du nombre des aides sociales et numériques allouées par l'UBM aux étudiants, avec une simplification de la procédure d'instruction de ces aides ;
- la mise en place d'une équipe de « phoning » (jobs étudiants) formée dans le cadre d'un partenariat noué en 2020/2021 avec l'IRTS (Institut Régional du Travail Social) Nouvelle-Aquitaine. Un premier bilan établit que 4000 étudiants ont été appelés et 1500 demandes d'aides ont été enregistrées et satisfaites.
- la présidence de l'UBM s'est dotée d'une vice-présidente « *Handicap et Inclusion* », fonction qui manquait à l'université. Cette vice-présidente a engagé un travail de fonds qui va prendre plusieurs années sur l'accessibilité numérique. Ce travail s'est déjà traduit par l'accueil d'un stagiaire qui a réalisé un premier diagnostic pour élaborer le schéma pluriannuel d'accessibilité numérique de l'université ;
- Le pôle handicap a été renforcé. La convention FIPFHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) a été prolongée d'un an. Les questions de handicap sont par ailleurs désormais prises en compte dans le cadre du budget de la CVEC.

▪ La vie étudiante et de campus :

- la création de la Direction de la Vie Etudiante et de Campus (DIVEC) avec une directrice recrutée en mars 2021.
- la création du service universitaire d'action culturelle (SUAC) doté d'un conseil culturel composé notamment de représentants des composantes de l'université et de partenaires culturels extérieurs. Le Conseil culturel s'est réuni pour la première fois le 02/06/2021. Cette instance a proposé la nomination du futur directeur du service (M. Pierre Katuszewski - enseignant-chercheur), lequel prendra ses fonctions à ce poste à compter du 01/09/2021 et démissionnera à cette date de son actuel mandat de VP délégué à la politique culturelle ;

- la mise en œuvre d'un travail de fonds pour développer des partenariats avec les acteurs de la culture et les collectivités locales et réfléchir à une véritable programmation culturelle pour la prochaine année universitaire, qui sera présentée à la communauté universitaire fin septembre 2021, lors de la rentrée culturelle de l'UBM.

- en cours de création : le projet de mise en place d'une cellule unique de veille contre les harcèlements et les discriminations (projet porté par Mme Albenga, chargée de mission à l'égalité femmes/ hommes) ;

- la mise en place d'une commission sur l'insécurité, suite à une proposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'université.

Cette commission s'est réunie plusieurs fois ces derniers mois pour réaliser un diagnostic, émettre des préconisations et des recommandations qui seront présentées au prochain CHSCT réuni le 09/07/2021, avec pour objectif d'identifier sur le campus les facteurs d'insécurité et d'identifier les réponses à apporter à cette situation.

▪ Engagement contre la précarisation et promotion de la collégialité :

- promotion de la collégialité et choix de la souplesse dans la mise en œuvre du télétravail : la DRH et la DGS ont été à l'écoute des collègues qui réclamaient cette souplesse ;

- élaboration des lignes directrices de gestion (LDG) « mobilité, avancement » de l'établissement qui ont été pilotées par la vice-présidente déléguée vie universitaire et qualité de vie au travail et pour la partie administrative par Mme Méoule-Darriet (DRH) et Mme Barbotin (DGS).

Ce travail a été mené en étroite collaboration et dans la transparence avec les organisations syndicales (OS) représentées à l'université, au sein de groupes de travail dédiés.

- décision prise de mettre fin aux commissions ad hoc pour l'avancement des enseignants-chercheurs. Ce travail est mené dorénavant en conseil académique (CAC), pour l'évaluation des dossiers en toute transparence au sein de cette instance ;

- projet de soumettre au présent CA une revalorisation progressive des enseignants contractuels en contrats à durée déterminée (CDD) conclus sur le fondement de l'article L.954-3 du code de l'éducation (CDD « LRU ») ;

- élaboration par Mme Albenga (chargée de mission à l'égalité femme/homme) du plan pluriannuel égalité femmes/hommes de l'université, document qui répond à une obligation légale (cf. loi n°83-634 du 13 juillet 1983 –article 6 septies) et qui a été présenté et adopté lors du CA du 26/02/2021.

- engagement du chantier de reconstruction de la médecine du travail.

▪ Formations : crise et réformes :

- adaptation continue des modalités de contrôle et d'évaluation, des salons étudiants (travail piloté par Mme Mellac (VP CFVU), avec l'aide des composantes et des services de l'université) ;

- choix très vite retenu d'opter pour le logiciel de visioconférence Zoom avec un accompagnement des collègues à poursuivre après la crise sanitaire covid-19.

L'UBM est lauréate d'un appel à projet visant à améliorer l'accompagnement des collègues à partir de la rentrée 2021 sur l'utilisation de ces modalités nouvelles d'enseignement par voie de visioconférence.

- gestion au cas par cas des mobilités internationales (dans le cadre inédit de la crise sanitaire de covid-19, qui a entraîné la fermeture de frontières à l'étranger) ;

- réforme de transformation du DUT en Bachelor Universitaire de Technologie (BUT) qui touche l'IUT Bordeaux Montaigne ;

- réforme du CAPES et du MEEF : ces dossiers ont été marqués par l'arrivée tardive d'une nouvelle direction à l'INSPÉ (Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education) de l'académie de Bordeaux qui n'a pas compris, selon un diagnostic partagé entre plusieurs établissements, la nécessité d'interagir avec les autres établissements partenaires de l'Institut [l'Université Bordeaux Montaigne (UBM) et l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA)] dans une dynamique de collaboration, et s'est plutôt placée dans une logique de donneur d'ordre à prestataires de service.

M. le président évoque une présente « *situation de crise* » sur ce dossier, avec la démission d'un grand nombre de responsables de ces formations à l'UBM et l'UPPA, dont notamment la directrice adjointe de l'INSPÉ, représentante es qualité de l'UBM au sein de l'Institut.

Au cours de la semaine du 14 juin 2021, une réunion de crise a eu lieu au rectorat de l'académie de Bordeaux avec les partenaires (en l'absence toutefois de la direction de l'INSPÉ).

L'UBM et l'UPPA ont réaffirmé la nécessité pour l'INSPÉ de changer de méthodologie, en vue de la rentrée 2021.

Dans cette perspective, les VP CFVU et CA de l'UBM et de l'UPPA sont présentement engagés dans une démarche de rédaction d'une proposition de gouvernance de l'INSPÉ, dans l'objectif d'un engagement de l'INSPÉ à respecter cette méthodologie-là.

▪ Valorisation des formations :

- travail engagé sur le concept de subsidiarité (entre les composantes et les services centraux de la Scolarité).

- au niveau de la formation tout au long de la vie (FTLV):

- travail de fonds mené pour consolider les partenariats, notamment avec la Région Nouvelle-Aquitaine, pour réduire les coûts du diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) ;

- chantier engagé de valorisation des certifications ;

- développement des partenariats pour les bilans de compétences ;

- s'agissant du Centre de Langues Bordeaux Montaigne (CLBM) :

- renégociation des conventions du CLBM ;

- développement de nouveaux partenariats (avec la ville de Pessac, les services de protection judiciaire « Jeunesse » pour les cours du soir) ;

- chantier engagé de la valorisation des formations pour les publics socio-professionnels avec des événements qui ont pu avoir lieu malgré la crise, des rencontres entre étudiants et professionnels et l'engagement d'une étude (de type audit) sur l'image de l'UBM à l'extérieur et sur les moyens d'améliorer la visibilité et la valorisation des formations de l'UBM (étude réalisée dans le cadre d'un projet étudiant tutoré) ;

- mise en œuvre de l'important chantier portant sur l'élaboration de la nouvelle offre de formation (NOF) 2022-2026 de l'UBM et sur l'autoévaluation de son ODF existante qui a largement mobilisé l'établissement, dans un calendrier très serré de mise en œuvre et dans des conditions de travail dégradées dans le contexte de la crise sanitaire covid-19.

A la date du présent CA, l'objectif de soutenabilité de la NOF 2022-2026 de l'UBM n'est pas encore atteint. Cette problématique sera l'objet de la prochaine réunion de la conférence des directeurs de composantes (CDUFRI), avec poursuite du travail engagé avec les composantes d'ici la mi-juillet 2021 ;

- réflexion engagée sur l'internationalisation de l'ODF de l'UBM ;
- création de plusieurs diplômes d'université, dont le DU Passeport pour réussir et s'orienter (Paréo) (approuvé par le CA).

▪ Formation et recherche :

- révision en cours du modèle d'allocation des moyens aux UFR et aux unités de recherche (UR) ;
- séparation de l'Ecole doctorale (ED) Montaigne Humanités de la direction de Recherche [l'ED étant désormais dotée de son propre service ordonnateur (délégué de l'ordonnateur principal)] ;
- refonte de la méthodologie observée à l'UBM en matière d'accueil de professeurs invités.

Aux Assises de la Recherche : présentation d'un bilan très détaillé de toutes les actions « Recherche », la valorisation des ALLSHS, le report des fonds non dépensés dus à la crise covid-19.

▪ Valorisation de la recherche :

- report des fonds non dépensés (du fait de la crise sanitaire Covid-19) ;
- valorisation des ALL SHS au travers :
 - de la mise en œuvre d'actions de communication (vidéos, Radio Campus, etc.) ;
 - de l'organisation et de la tenue des Assises de la recherche ;
 - de l'engagement de l'UBM au niveau national sur les ALLSHS ;
- politique de l'édition volontariste et structurée ;
- deux projets déposés par l'université au titre du dialogue stratégique de gestion (DSG) dont l'un concerne les revues électroniques et l'autre la formation doctorale en ligne (réponses en attente).

En conclusion de ce bilan, M. le président tient à adresser ses remerciements à l'endroit :

- de tous les services qui ont facilité la prise de fonctions de la nouvelle équipe présidentielle dans des conditions difficiles et qui aident à la concrétisation des projets ;
- de tous les collègues, qui ne ménagent pas leurs efforts ;
- des étudiant(e)s de l'UBM, élu(e)s ou non au sein des instances de l'université, engagé(e)s et solidaires ;
- des partenaires extérieurs de l'université qui aident cette dernière à valoriser ses formations, ses recherches ainsi que les compétences des étudiant(e)s de l'UBM.

Mme Magne estime regrettable l'absence de perspectives dans le bilan présenté, en termes d'orientations de l'UBM sur les années à venir.

Elle s'étonne également d'une formulation qu'elle juge lapidaire et peu sincère dans la présentation faite par M. le président des problématiques liées à la réforme du CAPES et du master MEEF.

Elle évoque des inquiétudes autour de la préparation de la rentrée universitaire, en termes de délais impartis aux établissements pour procéder à l'enregistrement des inscriptions étudiantes en master MEEF.

Elle indique que la présidence de l'UBM est alertée depuis plusieurs mois sur la nécessité de porter cette problématique au niveau institutionnel, au nom de l'université, comme le demandait la directrice adjointe de l'INSPÉ, représentante à qualité de l'UBM au sein de l'Institut.

M. le président explique que ce point sera davantage développé dans le courrier plus détaillé qui sera envoyé à la communauté universitaire de l'UBM.

Il assure que le document présenté en séance ne rend pas compte de propos insincères et qu'il s'est efforcé d'être très franc vis-à-vis des administrateurs.

Il évoque les difficultés rencontrées sur ce dossier. Une réunion « de crise » a eu lieu sur la semaine du 14 juin 2021 avec les partenaires de l'INSPÉ et le Rectorat. L'UBM n'a pas toutefois attendu la semaine du 14 juin 2021 pour se préoccuper de ce dossier: plusieurs tentatives de résolution du conflit ont été engagées par plusieurs voies, directement avec la direction de l'INSPÉ, avec les trois partenaires (UB, UPPA, UBM) sans la direction de l'INSPÉ, avec le Rectorat, et de manière réitérée, ainsi que dans le cadre des réunions entre les VP CFVU et les VP CA des partenaires et de l'UBM et des échanges en continu des deux chargé(e)s de mission de l'UPPA et de l'UBM et des responsables de formation.

A la date du présent CA, les résultats espérés ne sont pas atteints, avec un point de non-retour sur ce dossier, qui laisse entrevoir deux solutions :

- soit la direction de l'INSPÉ change ;
- soit la direction de l'INSPÉ change de méthodologie (l'UBM et l'UPPA, l'UB étant en cours d'élaboration d'une préconisation de gouvernance de l'INSPÉ qui devrait être finalisée avant la fermeture estivale).

S'agissant de l'ouverture du bilan sur des perspectives d'évolution de l'UBM, M. le président explique que ces éléments ne sont pas intégrés à la présentation du bilan, dans la mesure où elles ont déjà été présentées au CA dans le cadre du débat d'orientation budgétaire (DOB).

M. Baudry évoque les deux points suivants :

- concernant la suppression des commissions ad hoc pour l'examen des demandes de promotion des enseignants-chercheurs à l'UBM : il revient sur le propos de M. Président d'une « transparence » dans l'examen de ces demandes au sein du conseil académique (CAC) de l'université [CAC réuni dans sa formation restreinte aux enseignants-chercheurs], par opposition à une supposée « opacité » du mode opératoire antérieur. Il évoque son expérience du dispositif passé, qui suivait des règles précises, selon un fonctionnement raisonnable et équitable. Selon ses dires, la parité entre les listes politiques était parfaitement respectée dans la composition des commissions ad hoc.

Les membres de ces instances tenaient compte de l'avis du Conseil National des Universités (CNU) (« devrait », « pourrait », « ne devrait pas être promu »), puis, après vérification de ce critère (avis CNU « devrait »), il était procédé à l'examen des initiatives, des responsabilités assurées par les collègues à l'université et enfin, en cas d'égalité entre les dossiers, les candidats étaient départagés en fonction du critère d'ancienneté dans le grade.

D'après M. Baudry, ce qui importe surtout avec ce changement de pratique, c'est que des règles claires soient fixées, pour que les dossiers dorénavant instruits au sein du CAC (restreint aux enseignants-chercheurs) soient examinés de la façon la plus équitable possible.

- concernant la MSHA (Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine) :

M. Baudry rappelle que les MSH (Maisons des Sciences de l'Homme) ont deux rôles principaux :

- celui de la restructuration des unités de recherche autour d'axes fédérateurs ;
- celui d'une inscription stratégique de la recherche en MSH sur un site où se rencontrent les enseignants-chercheurs, les universitaires, les acteurs de la vie économique et sociale, culturelle, artistique.

Il indique s'étonner de ce qu'un grand nombre d'enseignants-chercheurs de l'université méconnaissent les MSH alors qu'il s'agit, de son point de vue, d'un lieu essentiel qui fournit les occasions d'un dynamisme dont il faut s'emparer. Il explique que c'est une chance pour l'UBM de compter au nombre de ses entités une MSH UAR en co-tutelle principale avec le CNRS.

Il déplore toutefois un manque de moyens pour la MSHA, en décalage avec les discours ambitieux des tutelles qui sont éloignées de la réalité des moyens (largement insuffisants) de la MSHA (la dotation ministérielle allouée à la MSHA n'ayant pas été revue, selon M. Baudry, depuis plus d'une quinzaine d'années).

M. Baudry invite la présidence de l'UBM à solliciter des entretiens auprès des autorités de tutelle pour leur présenter des projets précis qui justifieraient l'attribution de différentes aides (moyens humains, financiers). Il ajoute que ces aides peuvent être sollicitées via le réseau national des MSH.

M. le président partage le point de vue de M. Baudry sur la nécessité de mieux faire connaître la MSHA et son offre de services auprès des enseignants-chercheurs du site (en améliorant la communication en ce sens).

Concernant la suppression des commissions ad hoc, il observe que de nombreux collègues enseignants-chercheurs méconnaissent les règles de fonctionnement de ces instances. Il ajoute que le travail mené par Mme Jaëck (vice-présidente Recherche) au sein du CAC a vraiment eu pour objectif, dans une logique de collégialité, de faire largement partager les règles fixées et de permettre que ces prérogatives reviennent à l'instance élue en ce sens.

Mme Albenga revient sur la cellule de veille sur le harcèlement et les discriminations (sexuelles, sexistes, racistes, antisémites, homophobes, transphobes) évoquée par M. le président.

Elle explique que le projet porté en la matière répond à la réglementation en vigueur qui exige des administrations qu'elles se dotent d'un dispositif permettant de prendre en compte les signalements de harcèlement moral, sexuel et des discriminations (cf. décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique pris en application de l'article 6 quater A de la loi n°83-634 du 13/07/1983).

Mme Albenga indique que la cellule de veille de l'UBM a reçu en 2020/2021 des signalements d'agissements allégués de cyberharcèlements sexistes et racistes, d'actions à caractère antisémite et de comportements inappropriés d'enseignants vis-à-vis d'étudiantes de l'UBM.

Elle ajoute qu'il est prévu de réviser la structuration actuelle de la cellule de veille existante afin d'élargir la composition avec des membres permanents et des membres variables qui selon les cas pourraient apporter leur expertise.

Elle précise qu'elle ne sera pas spécifiquement porteuse de ce projet en 2021/2021 étant nommée membre junior de l'Institut Universitaire de France (IUF) pour une durée de 5 ans à compter du 01/10/2021.

Mme Albenga évoque la nécessité de délimiter le champ d'action de la mission à l'« égalité femmes/hommes » à l'université, les signalements de harcèlement allégué (qu'elle indique avoir reçus en 2020/2021) ne relevant pas du périmètre de cette mission.

Elle explique avoir mené un travail de réflexion avec des psychologues du travail pour faire évoluer l'approche du harcèlement sexuel au sein de l'UBM dans une optique organisationnelle (certains cas pouvant être liés à des dysfonctionnements au sein de l'organisation d'un département, d'un service). Elle évoque la pression et la charge de travail considérables que représente l'instruction de ces signalements, qui touche des sujets très sensibles.

Elle souligne l'intérêt de répartir, de partager cette charge de travail, la personne chargée de mission à l'égalité femmes/hommes à l'UBM ne pouvant pas traiter de l'intégralité des signalements de harcèlement et de discrimination allégués au sein de l'université.

Mme Albenga ajoute que le bilan de l'activité de cette cellule sera présenté au CHSCT (avec une ouverture possible sur la possibilité de s'inspirer de la pratique de l'UB où la chargée de mission à l'égalité femmes/hommes présente chaque année à leur CA un bilan du travail réalisé dans le cadre de ses missions).

Mme Albenga revient par ailleurs sur les propos de M. Baudry concernant la MSHA. Elle explique avoir créé avec d'autres collègues de l'UBM un groupe de recherche interdisciplinaire sur le genre et qu'il est prévu dans ce cadre, de prendre contact avec la MSHA pour l'associer à cette dynamique spécifique de recherche.

Selon M. Péraud, le bilan présenté par M. le président relèverait d'une forme d'exercice d'autosatisfaction qui a tendance à minorer la difficulté de certaines situations, comme par exemple la question des masters MEEF, les inquiétudes des collègues autour de la préparation de la rentrée 2021, et l'élaboration de la nouvelle offre de formation (NOF) 2022-2026 de l'université.

Il s'étonne d'apprendre en présente séance de CA qu'une nouvelle réunion est prévue en juillet 2021 pour travailler sur la NOF 2022-2026 alors que, d'après son souvenir, il avait été convenu de reporter la poursuite de ces travaux sur la rentrée 2021. Il note qu'il demeure beaucoup d'incertitudes, d'interrogations sur la NOF 2022-2026 et globalement une communauté universitaire qui n'est pas convaincue par la méthode de la présidence de l'université dans ce dossier.

S'agissant de l'évocation par M. le président de « *relations apaisées avec l'UB* », M. Péraud indique ne pas avoir eu l'impression que l'UB se soit montrée spécialement coopérante dans le dossier MEEF, alors que cet établissement (tutelle de l'INSPÉ) est en capacité de faire infléchir cet institut qui est une de ses composantes.

M. Péraud s'étonne également de ne pas avoir relevé une seule fois la présence physique aux séances du CA de l'UBM du membre du CA de l'université siégeant en qualité de représentant de la Région Nouvelle-Aquitaine. Il s'inquiète de l'intérêt que cette collectivité locale peut porter à l'UBM.

Il évoque ensuite les points suivants :

- Il s'enquiert de l'état d'avancement du dossier de candidature de l'UBM au programme PAUSE (Programme national d'Accueil en Urgence de Scientifiques en Exil) qui consiste pour les établissements d'enseignement supérieur à inviter et à accueillir durablement des collègues étrangers en situation d'exil ;
- sur la question de la culture (présentée par M. le président comme l'une des priorités de l'établissement) : il évoque l'élaboration en cours d'un dossier des gradins de la Maison des Arts. Il observe que si l'UBM entend accueillir ces publics, il faut qu'elle se donne très concrètement les moyens de cet accueil, au sein de ses locaux, dans les conditions de sécurité exigées.
- il souligne l'intérêt pour les conseillers de recevoir communication du rapport de l'étude sur l'image de l'UBM (menée dans le cadre d'un projet tutoré) ;
- s'agissant du Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU), il s'enquiert de l'annonce faite en présente séance de CA par M. le président d'une réduction du coût de cette formation. Il espère que cela ne se traduit pas par une diminution des ambitions de l'UBM sur le DAEU.

M. le président apporte les éléments de réponse suivants :

- concernant le DAEU : il assure qu'il n'y a pas de recul des ambitions de l'UBM sur la DAEU. Il explique que l'UBM enregistre une réduction du coût de cette formation grâce à l'octroi par la Région Nouvelle-Aquitaine d'une subvention complémentaire.
- concernant la NOF 2022-2026 : il explique avoir brièvement évoqué ce dossier dans sa présentation dans la mesure où de nombreux cycles de discussion ont déjà eu lieu sur ce sujet, dans le cadre de plusieurs réunions de différentes instances, dont y compris deux séances de CA déjà consacrées à cette question qui a été largement débattue.
- concernant le dossier « MEEF », il réfute le grief avancé d'un manque allégué de coopération de la part de l'UB. Il évoque une problématique autre : celle de la découverte par cet établissement des difficultés liées à la direction existante de l'INSPÉ.
- concernant l'absence du représentant régional aux séances de CA de l'UBM, il indique laisser à la Région le soin de répondre à la remarque de M. Péraud. Il assure que la Région est très présente sur de très nombreux dossiers portés par l'UBM.

M. Ertlé évoque le programme PAUSE. Il explique que M. Champ a participé à des réunions avec les collègues de l'université Lyon-II avec lesquels l'UBM se concerta pour déterminer les modalités de mise en place de l'accueil des chercheurs migrants à l'université.

M. Champ confirme avoir pris part à des réunions exploratoires (benchmarking) pour repérer comment ce dispositif a été mis en œuvre dans d'autres établissements pour accueillir ces chercheurs étrangers dans les meilleures conditions possibles.

Il explique que l'UBM doit engager une démarche d'audit interne et d'étude de faisabilité, avec une phase exploratoire pour repérer dans un premier temps si l'université dispose au sein de ses laboratoires de connexions avec des chercheurs étrangers qui pourraient rentrer dans ce cahier des charges. L'objectif serait d'envisager l'accueil d'un collègue étranger en exil dans le cadre du programme PAUSE mais vraisemblablement pas davantage.

M. Péraud demande si la présidence d'UBM a envisagé et discuté le cas échéant avec la région Nouvelle-Aquitaine la possibilité d'intégrer un dispositif « PAUSE » dans le réseau de la francophonie car il y aurait en la matière, selon son analyse, des connexions assez naturelles. S'agit-il d'une piste envisagée par la présidence de l'UBM ?

M. Champ répond que d'après les retours d'expérience de l'université Lyon-II, il n'existe pas vraiment d'articulation du dispositif PAUSE à ce type de réseaux régionaux. Il note que cela peut néanmoins être une piste à explorer. Il souligne que l'objet du programme PAUSE est avant tout de parvenir à l'intégration de collègue(s) étranger(s) en exil à l'échelle d'un établissement d'enseignement supérieur.

M. Champ évoque la cohérence d'une participation de l'UBM au programme PAUSE eu égard aux actions portées par l'UBM dans le cadre de la convention de coordination territoriale (CCT), dont notamment l'action 5 « *politique d'accueil et d'accompagnement des personnes migrantes* » (l'UBM étant porteuse dans le cadre de la CCT, outre de l'action 5, de l'action 3.2 : « *conditions de vie et d'études* »).

S'agissant du projet relatif au programme PAUSE, M. Ertlé précise que l'UBM a engagé la réflexion en étroite collaboration avec les universités de Montpellier-III et Lyon-II qui sont des établissements proches de l'UBM dans leur taille, leurs formations, leurs missions.

Pour autant, il n'est pas encore question, à la date du présent CA, de négociations très précises en vue d'embaucher un collègue migrant.

M. le président évoque la question des gradins qui est un véritable sujet. Il explique que l'université présente en la matière un problème de main d'œuvre et qu'une réunion est prévue lundi 28 juin 2021 sur la question pour rechercher les solutions à mettre en œuvre.

Concernant le DAEU, M. Labarbe précise que l'UBM a réussi à obtenir un « zéro reste à charge » pour les étudiants du DAEU, grâce à l'aide de la Région Nouvelle-Aquitaine qui a augmenté de 4500 € le montant de la subvention allouée pour le DAEU (dont le montant total est porté à 56 700€).

M. Péraud s'enquiert de l'état d'avancement des dossiers relatifs à la formation tout au long de la vie (FTLV) et du processus d'accréditation et de certification des formations de l'UBM.

M. Labarbe répond que l'UBM a obtenu des avancées sur la démarche de certification. L'UBM a notamment obtenu une certification CLES (certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur) (du niveau B1 à C1).

S'agissant des autres certifications, plusieurs dossiers sont en cours et l'UBM est dans l'attente des retours des experts sur les éventuels points à développer en vue d'une certification pleine et entière.

Il évoque un problème d'étranglement de l'instruction de ces dossiers au niveau national compte tenu du nombre important de demandes d'accréditation émanant des établissements d'enseignement supérieur.

Mme Lopez évoque les réformes issues de la loi de transformation de la fonction publique (loi n°2019-828 du 06/08/2019), dont notamment celle des lignes directrices de gestion (LDG).

Mme Lopez observe que cette loi n°2019-828 fait, selon ses dires, « disparaître les commissions paritaires d'établissements (CPE locales), les commissions paritaires académiques (CAPA) et les commissions paritaires nationales (CAPN) » qui jusqu'à l'entrée en vigueur de cette loi n°2019-828 avait à connaître des demandes d'« *avancement de grade et de corps des personnels Biatss* ».

Par ailleurs, cette loi enjoint notamment les administrations à définir - par la mise en place de LDG - les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois et les mesures favorisant l'évolution professionnelle de leurs personnels ainsi que leur accès à des responsabilités.

Ces LDG existent au niveau de chaque ministère (LDG ministérielles) ainsi qu'au niveau local [LDG locales (d'établissements) qui peuvent se référer aux LDG ministérielles du ministère de tutelle].

Mme Lopez explique qu'à l'UBM, s'agissant des personnels Biatss, les LDG « *mobilité* » ont été adoptées. Selon son analyse, ces LDG « *mettent complètement à mal la notion de paritarisme syndical* », le projet en cours relatif aux LDG « *avancement* » (en voie de finalisation) prévoyant cependant une certaine place accordée aux organisations syndicales au sein du dispositif.

En l'absence, à ce jour, de LDG « *avancement* » finalisées, les dossiers relatifs aux demandes d'avancement, de promotion sur liste d'aptitude des personnels Biatss continuent à être examinés à l'UBM en commissions ad-hoc (« *ex-CPE* », selon les dires de Mme Lopez).

Mme Lopez explique que dans ce contexte, les établissements d'enseignement supérieur ont remonté auprès du MESRI les propositions d'avancement de leurs personnels ITRF pour l'année 2021, lesquelles devaient normalement faire l'objet d'un examen au sein des instances nationales avec l'appui des experts issus des établissements.

D'après les résultats constatés sur ces demandes de promotion, il apparaît, selon les dires de Mme Lopez, que ces dernières ont été examinées au niveau national selon un procédé totalement opaque, sans recours aux experts des établissements.

Mme Lopez déplore cette situation, particulièrement dommageable pour les personnels concernés, ainsi que le principe des LDG qui induit des méthodes de gestion des ressources humaines qui mettent à mal le paritarisme syndical.

Mme Barbotin complète les propos de Mme Lopez en explicitant les points suivants :

- les commissions paritaires n'ont pas été supprimées mais leur périmètre d'action a été considérablement restreint ;
- les directeurs généraux des services (DGS) (femmes et hommes) et les directeurs des ressources humaines (DRH) (femmes et hommes) des établissements d'enseignement supérieur sont en alerte sur cette situation qui fait apparaître - s'agissant des listes d'aptitude des ITRF – le recours à aucun expert au niveau national : les promotions ont été décidées au ministère dans un cadre opaque sans recours aux experts issus des établissements, experts pour lesquels un appel à candidature officiel avait été lancé ;
- pour l'UBM, l'établissement ne compte pour 2021 que deux promotions d'agents ITRF (sur un vivier possible de 34 agents ITRF susceptibles d'être promus) ;
- une motion des DGS des établissements d'enseignement supérieur est en cours de rédaction pour interroger et alerter la DGRH ministérielle sur cette situation et les sonder sur la question de la méthode et des critères retenus par leurs services.

Mme Barbotin conclut en indiquant partager l'interrogation et l'inquiétude des collègues sur ce point.

M. Ertlé évoque la politique « relations internationales (RI) » de l'UBM.

Il indique que l'important dossier en cours d'élaboration en termes de politique RI porte sur les négociations mises en œuvre par l'UBM pour rejoindre une alliance d'une université européenne. Il explique que M. Lampropoulos (VP RI « recherche) souhaite partager avec le CA de l'université sa récente présentation du sujet (datant du 24/06/2021). M. Ertlé souligne que ce dossier intéresse l'ensemble de l'établissement. Il explique également qu'en dépit de la crise sanitaire covid-19, les relations internationales ont plutôt bien fonctionné à l'UBM en 2020/2021. Il cite les résultats de l'audit que l'université vient de terminer avec l'agence internationale Erasmus qui a tiré au sort l'UBM au nombre des 6 établissements faisant l'objet d'un audit national chaque année. Au terme des 2 jours d'audit, l'Agence Erasmus a félicité la DRI et l'activité internationale de l'UBM.

Mme Pecolo souligne l'importance de la démarche de valorisation des formations de l'UBM. Il s'agit d'un enjeu central, en lien avec les représentations sociales de l'UBM, d'où l'intérêt de ce rapport d'audit sur l'image de l'UBM à l'extérieur, pour identifier comment et par quelles voies l'université peut mieux valoriser ses formations.

Point n°5 - Remises gracieuses, admissions en non-valeur et réductions à caractère commercial

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

Il est proposé au CA d'adopter une délibération à l'effet d'autoriser le président d'université :

- à admettre en non-valeur les créances irrécouvrables portant sur un montant inférieur ou égal à mille euros (1000 €) hors taxes (H.T.) ;
- à accorder lorsque les situations présentées à ce dernier le justifient, une remise gracieuse pour les créances s'élevant à un montant inférieur ou égal à mille euros (1000 €) hors taxes (H.T.) ;
- à accorder lorsque les situations présentées à ce dernier le justifient, des réductions à caractère commercial pour un taux maximum de 20% des tarifs en vigueur.

Mme Ammar-Khodja précise que l'adoption de cette délibération permettra d'optimiser les délais de gestion de ce type de dossier, la délibération prévoyant par ailleurs une information du CA sur la liste des admissions en non-valeur, des remises gracieuses et des réductions à caractère commercial accordées en exécution de ladite délibération (l'information étant portée à la connaissance des membres du CA au fil de l'eau des décisions prises, et a minima au moins une fois par an au moment de la présentation au CA du compte financier de l'établissement).

➤ En l'absence d'observations formulées, la délibération proposée est soumise au vote du CA :

Membres présents: 20
Membres représentés: 9
Abstention(s): 0
Votants: 0
Blancs ou nuls: 0
Suffrages exprimés : 29
Pour: 29
Contre: 0

➡ Le conseil d'administration adopte la délibération relative aux remises gracieuses, admissions en non-valeur et réductions à caractère commercial.

Point n°6 - Revalorisation des contractuels enseignants

M. Champ, Mme Bouchiba-Fochesato, présentent ce point de l'ordre du jour.

M. Champ explique que le dispositif proposé a fait l'objet d'une première réunion de travail le 20/05/2021 et a été présenté au comité technique (CT) de l'université le 20/06/2021.

Ce dispositif s'inscrit dans un contexte précis et prévoit, dans ce cadre, un ensemble de mesures envisagées pour revaloriser la rémunération des contractuels enseignants en contrat de travail dit « LRU » (cf. contrat établi sur le fondement de l'article L.954-3 du code de l'éducation issu de l'article 19 de la loi n°2007-1199 du 10/08/2007 relative aux libertés et responsabilités des universités dite loi « LRU »).

Contexte et cadre réglementaire de gestion des personnels enseignants en contrat « LRU » :

En application de l'article L.954-3 du code de l'éducation, le président de l'université peut recruter pour une durée déterminée ou indéterminée des agents contractuels :

- 1) pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;
- 2) pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L.952-6 (du code de l'éducation) des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L.952-6-1.

Le cadrage de la gestion des contractuels LRU est un sujet qui a été débattu à plusieurs reprises à l'UBM, au sein de son conseil d'administration (cf. délibérations du CA de l'UBM du 12/10/2021, du 12/07/2013, du 05/05/2017) :

- l'établissement s'interdit de recruter des enseignants susceptibles d'assurer des fonctions d'enseignants-chercheurs ;
- les obligations annuelles de service sont fixées à 480 heures pour un temps plein (avec une décote de rémunération pour les services d'enseignement de moins de 480 heures annuelles) ;
- les contrats sont conclus pour une durée d'un an, renouvelable dans la limite de cinq années ;
- la rémunération est fixée à l'indice nouveau majoré (INM) 349 (cet indice étant, selon l'analyse de M. Champ, un indice particulièrement bas dans la grille indiciaire de la fonction publique d'Etat).

Démarche de revalorisation :

Lors du comité technique du 09/03/2021, l'annonce a été faite par M. le président de l'université de mesures à venir relatives aux contrats enseignants « type LRU » à durée déterminée et indéterminée (cf. article L.954-3 du code de l'éducation).

Ces mesures visent à améliorer les conditions de travail des enseignants contractuels en augmentant leur rémunération et en l'alignant sur une grille salariale de titulaires, à l'instar de ce qui est pratiqué pour les agents contractuels Biatss.

Pour l'élaboration de ces mesures, un groupe de travail (issu du comité technique (CT) de l'UBM) a été instauré, chaque organisation syndicale représentée au CT ayant été invitée à communiquer deux noms de représentants pour participer à ce groupe.

Il a été procédé à une première présentation de ces mesures pour avis du CT en sa séance du 01/06/2021.

Le dispositif proposé s'inscrit dans une logique pluriannuelle : les mesures en direction des contractuels enseignants « type LRU » prendront place durant toute la mandature actuelle.

L'objectif visé est d'opérer une revalorisation salariale de ces contractuels enseignants « type LRU » et également de travailler sur l'obligation annuelle de service de ces personnels avec pour ambition de l'aligner sur le temps annuel d'enseignement d'un(e) enseignant(e) du second degré, soit 384 heures annuelles.

Il s'agit également d'engager la réflexion pour clarifier et rationaliser les procédures de recrutement de ce type de contrat (ces personnels apparaissant dans le tableau d'emplois de l'université), afin d'éviter un trop grand nombre de recrutements au fil de l'eau et mieux anticiper les besoins de l'UBM (l'objectif dans ce domaine étant d'aboutir à cette clarification pour la rentrée 2022).

Les premières mesures :

Afin de financer les premières mesures, il s'est avéré nécessaire de geler un poste d'enseignant du second degré à l'automne 2020, ce qui permettra de dégager une masse salariale d'environ 70 000€ en année pleine.

Il est proposé dès la rentrée 2021 (date d'effet au 01/09/2021) d'aligner les personnels enseignants contractuels LRU en contrat CDD ou CDI, actuellement rémunérés à l'INM (indice nouveau majoré) 349 sur le premier indice de la grille des professeurs certifiés de classe normale, soit à l'INM 390.

Cette revalorisation concernerait tous les personnels contractuels enseignants LRU (en CDD ou en CDI ; formateurs en langues) recrutés sur un service d'enseignement de référence à temps plein de 480 heures annuelles.

Impacts à venir des premières mesures :

Si le CA approuve le dispositif proposé, ce sont 51 contractuels enseignants LRU qui verraient ainsi leur contrat revalorisé dès le mois de septembre 2021 :

- 41 personnes en contrat à durée déterminée (CDD) ;
- 5 personnes en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- 5 formateurs ou formatrices en langues.

Ne sont pas concernés par ces revalorisations :

- les personnels contractuels enseignants en CDI dont les indices de rémunération sont déjà supérieurs à l'INM 390 ;
- les personnels dont le contrat a été établi en référence au décret n°87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Le coût de ces mesures est de 77 277 € en année pleine (soit un montant légèrement supérieur à celui de la masse salariale dégagée par le non dégel d'un poste de PRCE).

M. Champ conclut en indiquant que ces mesures sont une première étape d'un long travail à mener à partir d'un système initial qu'il juge « *très archaïque et très défavorable* » par rapport à d'autres établissements d'enseignement supérieur qui ont les mêmes contraintes budgétaires que l'UBM.

Il note qu'un grand nombre de ces contractuels sont docteurs, titulaires d'un master et interviennent pleinement au sein des formations de l'UBM.

Il souligne l'importance d'une reconnaissance de l'établissement à l'endroit de ces personnels, au travers d'une revalorisation de leur rémunération à l'université.

Mme Bouchiba-Fochesato précise que cette démarche de revalorisation n'a pas pour vocation d'amplifier le recrutement des contractuels enseignants en CDD mais de stabiliser la situation des contractuels enseignants déjà en fonctions à l'université et de maîtriser de manière volontariste le recours de l'établissement à ce type d'intervenants.

M. Guyot s'enquiert des éléments suivants :

- quel est le montant de l'augmentation de rémunération induite par ce changement d'indice pour les enseignants contractuels concernés ?
- s'agissant des 41 contractuels enseignants en CDD visés par les mesures proposées, sur quelle durée vont-ils bénéficier de ces mesures ?
- une fois terminés ces CDD, l'établissement va-t-il faire appel à de nouveaux contractuels en CDD ?
- dans dernière cette hypothèse, les mesures de revalorisation salariale seront-elles également applicables à ces contractuels ?

M. Champ répond que ces mesures sont valables pour tous les recrutements en CDD de contractuels enseignants LRU.

Il explique qu'il s'agit également pour la DRH de l'UBM d'accompagner ces collègues, afin qu'ils évoluent professionnellement et sortent du statut précaire de contractuels en CDD.

Il indique que la revalorisation salariale de ces personnels va dépendre du nombre d'heures assurées par ces derniers à l'UBM. S'ils approchent du service temps plein de 480 heures, ils vont se retrouver au niveau de rémunération d'un PRCE. En deçà d'un service de 480 heures, la rémunération de ces personnels subit une décote en fonction du moindre nombre d'heures assurées dans le cadre de leur service à l'université.

M. Champ ajoute qu'il est prévu également de repenser les services d'enseignement de référence à l'échelle de l'établissement (il cite l'exemple des formateurs en langues qui assurent des volumes horaires très conséquents avec des niveaux de rémunération très bas).

Concernant l'augmentation salariale induite par le changement d'indice, Mme Barbotin explique que cela peut être évalué à près de 190€ de plus par mois pour les collègues concernés (41 points d'indice séparant l'INM 349 et l'INM 390, avec un point d'indice d'environ 4,65€, soit $41 \times 4,65 = 190,65\text{€}$).

M. Péraud s'enquiert du coût horaire de revient de cette mesure pour l'UBM comparativement à celui des vacances d'enseignement.

M. Champ répond que ce coût de revient est probablement plus élevé pour l'établissement comparativement à des vacances.

Il évoque l'intérêt de mener un travail de réflexion, de formation et de sensibilisation des collègues (enseignants-chercheurs, responsables de formation) sur le coût de ces vacances car ce dernier est variable selon le statut de l'intervenant concerné (il cite l'exemple du coût de revient d'un enseignant de l'enseignement secondaire privé qui est plus élevé pour l'université que celui d'un enseignant de l'enseignement secondaire public).

M. Péraud s'enquiert du nombre de contractuels enseignants en CDD en fonctions à l'université sur l'année 2020/2021.

M. Champ répond que ce nombre est d'environ 85 CDD, dont y compris les CDD portant sur un faible nombre d'heures d'enseignement à dispenser.

Mme Lopez évoque l'annonce par M. Champ du gel d'un poste d'enseignant du second degré pour financer la revalorisation des contractuels enseignants et du déploiement de ces mesures sur toute la durée de la mandature de la présidence de l'UBM.

Mme Lopez demande s'il est prévu - sur la durée de cette mandature - de geler chaque année un poste de PRAG-PRCE pour financer cette revalorisation salariale des contractuels enseignants LRU ?

M. le président répond que s'agissant du financement des premières mesures de revalorisation, ce n'est pas le gel d'un emploi de PRAG-PRCE qui est proposé en l'espèce mais plutôt le choix de ne pas le dégeler. L'UBM ayant déjà dégelé sept postes de PRAG-PRCE, il s'agit de ne pas en dégeler un huitième. Cette mesure est prévue pour financer le dispositif sur la première année de sa mise en œuvre (année universitaire 2021/2022). Pour les années suivantes, les modalités de financement du dispositif devront être réinterrogées.

M. Champ évoque la difficulté pour les établissements de parvenir à la définition d'une projection pluriannuelle de leur masse salariale.

Mme Lopez revient sur les propos de M. Champ concernant le projet de la présidence de l'université d'aligner la grille salariale des CDD et les CDI des contractuels enseignants LRU sur une grille salariale d'enseignants titulaires, « à l'instar de ce qui est pratiqué pour les agents contractuels Biatss ». Elle s'étonne de cette remarque dans la mesure où elle n'a pas connaissance à ce jour de l'instauration d'une telle pratique pour les personnels Biatss.

Mme Bouchiba-Fochesato tempère ce propos. Elle explique qu'à ce jour, l'université n'observe pas d'équilibre entre la grille de rémunération des personnels contractuels et celle des personnels titulaires.

Mme Barbotin observe qu'à l'UBM, les contractuels Biatss sont néanmoins toujours recrutés *en référence ou au moins en pied de corps* de chaque catégorie (A,B,C) des Biatss titulaires et que c'est ce que le dispositif proposé cherche à atteindre pour les contractuels enseignants LRU : leur faire rattraper le pied de corps des professeurs certifiés (le présent niveau de rémunération de contractuels enseignants LRU à l'UBM étant très nettement en dessous de ce seuil).

S'agissant des contractuels Biatss, Mme Lopez observe qu'en théorie ces personnels sont recrutés au premier indice de la catégorie et du corps correspondants de Biatss titulaires. En pratique, cela n'est plus vraiment le cas à l'UBM au fil des années au regard des recrutements de Biatss contractuels intervenus sur la période.

Mme Barbotin confirme les propos de Mme Lopez. Elle souligne qu'en l'espèce, le dispositif proposé est de porter la rémunération des contractuels enseignants au moins au premier indice du corps des professeurs certifiés.

Mme Lopez explique son attachement (en tant qu'élue du CA sur une liste CGT) à ne pas soutenir ce type de mesures, dans une logique de défense du service public et de l'emploi statutaire et afin de ne pas institutionnaliser la précarité des personnels, qu'ils soient enseignants ou Biatss.

M. le président observe que la revalorisation des contractuels enseignants n'est pas exclusive de la défense du service public et de l'objectif de déprécarisation des personnels. Il ajoute qu'il n'est pas admissible que des collègues contractuels enseignants soient payés « *de manière indécente* ».

Mme Lopez estime qu'il existe également une forme d'indécence dans le niveau de rémunération de personnels Biatss titulaires se trouvant au 1^{er} indice de leur catégorie et dont le traitement n'est que faiblement revalorisé, en fonction du SMIC.

M. le président indique assumer totalement l'emploi du terme « *indécence* » pour qualifier la façon dont certains contractuels enseignants sont rémunérés ainsi que la conviction qui est la sienne d'une nécessaire revalorisation de leur rémunération au moins au niveau du SMIC.

➤ La discussion sur ce point de l'ordre du jour étant épuisée, le dispositif de revalorisation des contractuels enseignants LRU (applicable à compter du 01/09/2021) est soumis au vote du CA :

Membres présents : 20

Membres représentés : 9

Abstention(s) : 2

Votants : 27

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 27

Pour : 24

Contre : 3

➡ ***Le conseil d'administration approuve le dispositif de revalorisation des contractuels enseignants LRU (applicable à compter du 01/09/2021).***

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 internationale entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et l'Université d'Oklahoma (USA) ; - accord spécifique pour la mobilité des étudiants entre l'Université d'Oklahoma (USA) et l'Université Bordeaux Montaigne (France).

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance du CA est levée à 11H50.

Fait à Pessac, le 25 juin 2021.

Le Président,

Signé

Lionel LARRÉ.