

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 13 mai 2022

Etaient présents:

• (pour toute la durée de la séance): Mme ALBENGA (en visioconférence) ; M. BAUDRY (en visioconférence); M. BRANCHEREAU ; M. CHAMP ; Mme CHATTI (en visioconférence) ; M. COSTE (en visioconférence) ; M. DUTHOIT ; M. HAUQUIN ; M. LABRUE ; M. LARRÉ; Mme LOPEZ ; M. NERCAM ; Mme RODRIGUEZ-LAZARO (en visioconférence) ; Mme SEGUIN (en visioconférence) ; Mme TA QUANG.

Etaient représentés :

• (pour toute la durée de la séance): M. GHOUIRGATE ; M. HERMES ; Mme HUMBERT ; Mme MAGNE ; Mme MARACHE ; M. MAURIN ; Mme MOREL ; M. ORTEL ; M. PERAUD ;

Etaient invités: Mme BARBOTIN ; M. DAGNEAU ; M. JARDINÉ [représentant du *recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Nouvelle-Aquitaine* (en visioconférence)]; Mme LAGEAT ; Mme MAZENC.

Point n°1 - Informations:

M. le président évoque la situation des étudiants déplacés d'Ukraine.

Il avise les administrateurs d'une motion adoptée le 12/05/2022 en séance de la CFVU (commission de la formation de la formation et de la vie universitaire) de l'UBM en faveur de l'accueil dans les universités des étudiants déplacés d'Ukraine (quelle que soit leur nationalité).

Il propose de soumettre cette même motion au vote des administrateurs, au cours de la présente séance de CA

S'agissant des étudiants déplacés d'Ukraine ayant saisi l'UBM d'une demande d'inscription au sein de l'université, il explique que l'établissement a déjà procédé à l'inscription de 5 étudiants ukrainiens bénéficiant d'une situation de protection temporaire ainsi qu'à l'inscription de 2 étudiants non ukrainiens ayant contacté l'établissement via leur famille d'accueil.

Le contexte de ces demandes est celui d'une augmentation de la présence en France du nombre d'étudiants déplacés d'Ukraine qui demandent à être autorisés à s'inscrire dans les établissements français d'enseignement supérieur afin d'y suivre des études.

Il explique la décision de l'UBM de contribuer à l'effort nécessaire à l'accueil de ces étudiants (femmes et hommes) en les inscrivant dans la formation DU Paréo et en prêtant attention aux formations que certains souhaitent intégrer à la rentrée 2022/2023 (pour étudier les possibilités de les admettre dans ces formations).

M. le président indique s'être entretenu à ce sujet avec M. le recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Nouvelle-Aquitaine.

Il en ressort que procédure recommandée en la matière est de subordonner l'inscription à l'université de ces étudiants à l'obtention préalable d'un titre de séjour autorisant leur présence régulière en France.

Or, pour l'obtention d'un titre de séjour pour motif d'études, les autorités compétentes exigent de ces étudiants la production d'un document attestant de leur inscription universitaire en France (certificat d'inscription délivré par l'établissement d'enseignement supérieur concerné ou justificatif de préinscription).

Ces étudiants sans titre de séjour se voient signifier des notifications d'obligation de quitter le territoire français (OQTF).

Face à cette situation, M. le président explique qu'il est du devoir de l'université d'aider au mieux de ses possibilités les étudiants déplacés d'Ukraine qui souhaitent suivre des études en France.

A ce titre, il revient à l'université de s'assurer que ces étudiants sont bien des étudiants déplacés d'Ukraine (qu'ils soient ou non de nationalité ukrainienne) et de vérifier également leur formation universitaire d'origine.

En revanche, il n'entre pas dans les attributions de l'université de vérifier la régularité de la présence en France de ces étudiants.

M. le président appelle à la mise en œuvre de la part des autorités compétentes (préfecture de la Gironde) des mesures diligentes permettant d'améliorer le traitement ces situations.

La problématique de l'accueil des étudiants déplacés d'Ukraine étant inscrite à l'ordre du jour d'une prochaine réunion (lundi 16/05/2022) au rectorat de Bordeaux, il explique son intention d'appeler lors de cette réunion l'ensemble des établissements de Nouvelle-Aquitaine et les autorités de tutelle à soutenir de manière collective l'effort engagé pour l'accueil des étudiants déplacés d'Ukraine.

M. le président précise qu'à la date de la présente séance de CA, l'UBM enregistre 42 demandes d'inscription à l'université d'étudiants déplacés d'Ukraine, dont 24 d'entre eux dans des formations que l'université serait en mesure de leur proposer.

Point n°2 - Présentation de la note relative à la campagne d'emplois 2023 (pour information):

M. le président informe le CA de la note relative à campagne d'emplois 2023 de l'UBM.

Il explique que cette note a donné lieu en amont à plusieurs temps de dialogue social avec les organisations syndicales.

Elle a été présentée au comité technique (CT) de l'université le 3 mai 2022, de même qu'en séance de CDUR-CDUFRI élargie aux départements de formation.

L'objectif est de publier cette note sur l'entp de l'université afin que l'ensemble des collègues soient informés des grandes lignes de la campagne d'emplois 2023.

Le contenu de cette note est le suivant :

« Cette note (relative à la campagne d'emplois 2023) (...) s'inscrit dans le droit fil de la note de cadrage budgétaire issue du débat d'orientation budgétaire validé en conseil d'administration le 15 avril dernier. La situation financière de l'établissement, plus positive que ce qui pouvait être attendu, permet d'envisager une campagne d'emplois plus favorable que les années passées.

Par ailleurs, l'année 2023 se caractérisera par une forte augmentation du nombre de départs en retraite pour les enseignants chercheurs. Certains de ces départs, effectifs pour la rentrée 2023 et annoncés avant l'été 2022, pourront être remplacés en suivant, mettant ainsi fin à une longue pratique de l'établissement consistant à ne pas remplacer les départs à la retraite de façon immédiate.

Le calendrier de la campagne d'emplois de l'année 2023 a été avancé par rapport à celui de la campagne 2022, pour laisser plus de temps pour les échanges, à la fois dans les instances et entre les services et composantes et la présidence.

Cette note est ainsi publiée après des premiers échanges en comité technique, en CDUR/CDUFRI élargie aux départements, et en conseil d'administration. L'expression des besoins se fera comme l'année dernière par l'intermédiaire de l'outil SPHINX ; elle pourra débuter dès la publication de cette note et devra être terminée le vendredi 23 septembre 2022, temps de validation par les conseils de composantes compris.

Un temps d'échanges s'ouvrira alors entre les services et composantes et les acteurs portant la campagne d'emplois : la direction des ressources humaines, la direction générale des services, la vice-présidente déléguée à la qualité de vie au travail et à la politique de l'emploi, les vice-présidents statutaires, le président.

L'arbitrage final se fera à la fin du mois d'octobre pour permettre la consolidation du BI 2023 au début du mois de novembre.

Le comité technique et le conseil académique seront consultés durant le mois de novembre et la campagne d'emplois sera soumise au vote du conseil d'administration le 9 décembre 2022.

Les axes de la campagne d'emplois 2023

I – Deux recrutements réservés à des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Tout employeur public d'au moins 20 salariés se doit d'employer une proportion minimale de 6% de travailleurs ou travailleuses en situation de handicap dans son effectif total.

En application de la convention 2018-2022 signée avec le fond d'insertion pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP), actuellement en cours de renouvellement pour la période 2022-2025, il est prévu de programmer au moins le recrutement d'un enseignant chercheur ou d'une enseignante chercheuse et d'un personnel Biatss à destination de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin d'assurer un recrutement fructueux, ces recrutements s'articuleront autour des besoins exprimés, pour lesquels des viviers de potentiels/potentielles candidats/candidates seront identifiés.

Le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 (article 93 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019) prévoit également jusqu'au 31 décembre 2025 de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement. Les recrutements effectués au titre de cette modalité entrent également dans l'assiette de calcul des 6% de recrutement au titre des travailleurs handicapés.

Un traitement à part sera effectué pour ces demandes (voir la partie de la note dédiée à l'outil Sphinx).

II – Pour les enseignants chercheurs et enseignants du second degré

Les enseignants

Parmi les enseignants du 2nd degré (PRCE ou PRAG) en poste, certains sont docteurs. L'équipe présidentielle souhaite permettre à ces collègues de concourir sur des emplois de MCF réservés, à raison d'un emploi sur dix en moyenne, afin de leur assurer un parcours de carrière.

En 2021, ce dispositif a été actionné pour 1 support sur 8. En 2022, il le fut pour 1 sur 7. En 2023, selon l'amplitude de la campagne de recrutements d'enseignants-chercheurs, et compte tenu du vivier de potentiels candidats ou candidates dans l'établissement, un tel poste pourrait être ouvert.

Afin de faire face aux importants besoins en formation, que les enseignants-chercheurs ne suffisent pas à combler, un ou deux emplois d'enseignants du second degré pourraient être ouverts en sus, pour des filières où ces recrutements diminuent la précarité, c'est-à-dire où ces recrutements remplaceront des contractuels.

Les enseignants chercheurs

A une époque où les jeunes docteurs ont peu d'opportunités de recrutement sur des emplois de MCF, une attention particulière sera apportée à chaque support d'enseignant-chercheur libéré afin de s'assurer qu'un nombre significatif de recrutements soit réservé pour le recrutement de MCF, d'autant plus dans les sections susceptibles de bénéficier du dispositif de repyramidage.

Pour autant, il ne s'agira pas de s'interdire d'ouvrir des emplois de PR, notamment lorsque le départ d'un.e collègue crée une carence d'encadrement doctoral dans une discipline ou un domaine de recherche précis.

Le besoin doit s'exprimer d'abord en termes de discipline. Si une préférence pour un corps peut être exprimée, cette dimension du profilage pourra faire l'objet d'échanges et d'un examen plus minutieux. Les taux de sous-encadrement dans les départements doivent rester des indicateurs privilégiés pour procéder aux arbitrages.

Il importe cependant de mieux prendre en compte les besoins en recherche. Il sera demandé aux unités de recherche d'exprimer, de façon pluriannuelle mais en partie révisable chaque année, les besoins qu'elles identifient afin de mettre en oeuvre leur projet d'équipe. Ces projets, et les besoins afférents, seront exprimés dans les conseils d'UFR ainsi qu'en CDUR/CDUFRI afin qu'ils soient bien pris en compte dans les arbitrages.

III – Pour les personnels Biatss

La campagne d'emplois 2023 pour les recrutements Biatss s'articule autour de plusieurs principes qui doivent permettre de guider l'expression des besoins des services et des composantes :

- Un meilleur équilibre des recrutements entre les services « soutiens » et les services « supports » sera recherché. Les services dits de soutien sont ceux qui sont en lien direct avec l'enseignement et la recherche¹. Les services dits de support sont ceux qui concourent de manière transversale au fonctionnement de l'établissement. Cette classification a été établie par l'IGESR au moment du passage aux responsabilités et compétences élargies des universités.

- Une attention particulière sera portée aux besoins des composantes de formation

- Un meilleur équilibre des recrutements entre catégories sera étudié.

- Une meilleure reconnaissance des compétences et des parcours professionnels sera mise en oeuvre, notamment par l'ouverture de concours de catégorie B afin de permettre une évolution de carrière aux personnels de catégorie C.

De manière générale, l'établissement s'engage dans un arrêt progressif des recrutements sur les corps/grades de démarrage de la fonction publique, et souhaite dorénavant recruter des personnels de catégorie C uniquement au niveau du principalat de deuxième classe.

L'outil Sphinx :

I – Périmètre et calendrier de la saisie sur l'outil :

*L'outil Sphinx sera accessible dès la mi-mai 2022 afin de recueillir l'expression des besoins par les composantes et les services. **Il fermera le 23 septembre 2022 au soir** ; à cette date, les conseils d'UFR ou d'Institut se seront prononcés en amont sur les demandes formulées.*

Pour les E et EC : Toutes les composantes et les services recevront à cet effet un lien de connexion.

Pour les BIATSS : Toutes les composantes et les services recevront à cet effet un lien de connexion, ainsi que les unités mixtes de recherche et l'UAR Maison des Sciences de l'Homme.

*L'expression des besoins s'appuie forcément sur un **classement des demandes**, qui sont contingentées (trois demandes possibles pour les personnels Biatss, dix pour les personnels enseignants et enseignants chercheurs).*

*L'envoi exceptionnel d'un second lien de connexion est possible **sur demande motivée** : dans ce cas, le classement intégral des demandes sera indiqué dans la partie de commentaire libre.*

II – Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Toutes les demandes relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi seront effectuées sur un formulaire à part. Les demandes de recrutement ou de détachement dans un corps supérieur feront l'objet de demandes séparées. Un lien spécifique sera envoyé à cet effet.

III – Les modalités de saisie :

Une fois la saisie achevée, il est toujours possible de revenir sur un questionnaire et sur les différentes demandes afin de les modifier.

*Lorsque la saisie définitive est validée, il est important d'en garder trace afin d'historiser. Un fichier PDF récapitulatif peut être généré grâce au bouton d'exportation des données. **Le délai d'extraction peut être long.***

Durant toute la période de saisie des besoins, il est toujours possible de prendre rendez-vous avec les personnels de la direction des ressources humaines au moyen de l'adresse suivante : drh@u-bordeaux-montaigne.fr

Cette même adresse peut être utilisée afin de demander l'historique de la saisie 2022, s'il n'a pas été conservé.

Concernant l'expression des besoins, et dans la mesure où le recrutement d'un ou d'une titulaire ne serait pas possible, l'outil permet d'indiquer en fin de saisie si le recours à un personnel contractuel est néanmoins demandé afin de couvrir le besoin.

Il est inutile de saisir dans l'application les demandes de renouvellement de personnels contractuels. En revanche il est nécessaire de faire une saisie pour les situations suivantes :

- Attribution d'un ETP (équivalent temps plein) supplémentaire (via le recrutement d'un personnel contractuel) ;*
- Utilisation d'un poste d'enseignant chercheur afin de recruter temporairement un ou des enseignant.e.s associé.e.s ;*
- Transformation temporaire ou définitive d'un support d'associé ou de lecteur.*

La liste des enseignants associés /enseignantes associées, en cours de contrat, ou dont le contrat viendra à expiration au 31 août 2023, sera mise à disposition dans l'espace partagé (Z:\DRH\RH COMPOSANTES) dans le courant du mois de mai. De même, la liste des lecteurs et lectrices, avec les dates de fin de contrat, sera également accessible au même endroit ».

M. le président revient sur les principaux éléments de cette note.

L'année 2023 est marquée par un nombre important de départs à la retraite d'enseignants-chercheurs et d'enseignants de l'université (qui concerneraient près 20 départs en retraite, dont un grand nombre de professeurs d'universités, ce qui est inédit à l'UBM).

Compte tenu de la situation financière favorable de l'université, il est envisagé d'étoffer la campagne d'emplois 2023 pour permettre le recrutement de personnels au moins à la hauteur du nombre des départs en retraite.

La campagne sera définie en fonction des besoins remontés par les composantes et services de l'université.

Le calendrier d'élaboration de cette campagne a été avancé en concertation avec les composantes et services de l'université.

Ces derniers devront remonter leurs besoins de recrutement auprès de la présidence d'université au plus tard le 23/09/2022.

La campagne d'emplois 2023 donnera lieu à une consultation du comité technique (CT) de l'université en novembre 2022 et sera soumise au vote du CA de décembre 2022.

Mme Lopez évoque le calendrier d'élaboration de la campagne d'emplois 2023: elle demande s'il est envisageable de prévoir une séance supplémentaire de CT avant celle de novembre 2022.

M. le président répond positivement à cette demande.

Concernant les axes de la campagne d'emplois 2023, M. le président explique le souhait de l'équipe présidentielle de réserver au moins deux recrutements à des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Il souligne la difficulté de cette démarche: dans l'hypothèse où ces recrutements ne seraient pas fructueux, l'université ne pourrait pas les re-flécher et les ouvrir à un public plus large.

Il convient d'appeler l'attention des services et des composantes de l'UBM sur la nécessité de flécher sur des postes « BOE » des recrutements correspondant à des besoins et des viviers identifiés de candidats.

Si ces profils correspondent à des besoins clairement identifiés de l'UBM, les recrutements « BOE » pourront être fructueux.

Il souligne l'importance de ces recrutements qui procèdent pour les employeurs d'une obligation réglementaire. En l'état, l'UBM n'atteint pas le taux minimum de 6% de travailleurs ou travailleuses en situation de handicap dans son effectif total de personnels ; elle est assujettie en conséquence au paiement d'une pénalité pour manquement à cette obligation (140 000€).

M. Hauquin évoque l'intérêt pour l'UBM de diffuser l'information relative aux recrutements « BOE » (et notamment pour le recrutement de personnels Biatss « BOE »), auprès de toutes les composantes et services de l'université, via le relais du pôle handicap, pour activer au maximum les réseaux professionnels susceptibles d'identifier des candidatures possibles pour des profils BOE.

M. Champ observe qu'en 2020, l'UBM a réservé le recrutement d'un personnel Biatss en profil « BOE » et que cette procédure n'a pas pu aboutir, faute de candidats.

M. le président adhère à la suggestion de M. Hauquin d'une diffusion large au sein de l'université de l'information relative au dispositif de recrutements « BOE » pour aider à l'identification de candidatures possibles pour des profils BOE.

Au nombre des autres axes de la campagne d'emplois 2023, M. le président évoque les orientations définies pour le recrutement d'enseignants-chercheurs et d'enseignants.

Il explique qu'en 2021 et en 2022, l'UBM a mis en place un dispositif permettant aux collègues de l'université PRAG-PRCE et titulaires du doctorat de concourir sur des emplois de MCF réservés. En 2021, ce dispositif a été actionné pour 1 support sur 7 ; en 2022 pour 1 support sur 7.

Pour la campagne d'emplois 2023, la gouvernance de l'UBM souhaite appliquer ce dispositif à raison d'un emploi sur 10 en moyenne, afin d'assurer à ces collègues PRAG-PRCE et titulaires du doctorat un parcours de carrière.

Elle encourage également les composantes de l'UBM à ne pas s'interdire d'exprimer des besoins de recrutement d'enseignants du second degré (et non uniquement des enseignants-chercheurs), si cela correspond à des besoins identifiés.

M. le président rappelle à cet égard la situation de l'UBM marquée par un très faible ratio de PRAG-PRCE au sein des personnels enseignants titulaires de l'université.

L'établissement pourrait se permettre d'augmenter ce ratio dans les disciplines où sont identifiés d'importants besoins pédagogiques.

Concernant le profilage MCF/PR des postes d'enseignants-chercheurs, M. le président explique que l'UBM ne doit pas « *s'interdire de remplacer des PR partant à la retraite par des PR* ».

Il évoque néanmoins deux éléments à prendre en compte:

- le faible nombre de postes de MCF disponibles pour les collègues jeunes docteurs, qui restent sans solution pérenne ;

- l'application de la mesure de repyramidage (des MCF dans le corps des PR) (instituée sur le fondement du décret n°2021-1722 du 20/12/2021) qui doit inciter l'établissement à vérifier si dans la discipline et le domaine de spécialité correspondant au profil du poste ouvert au recrutement, l'établissement ne dispose pas de collègues MCF promouvables dans le corps des PR.

S'agissant du profil « recherche » des besoins de recrutements en enseignants-chercheurs, il sera demandé aux unités de recherche de l'UBM d'exprimer, de façon pluriannuelle mais en partie révisable chaque année, les besoins qu'elles identifient afin de mettre en œuvre leur projet d'équipe.

M. Hauquin se félicite du dispositif ouvrant aux collègues de l'université PRAG-PRCE docteurs la possibilité de candidater à des concours de recrutement sur des emplois de MCF réservés.

Il évoque à cet égard l'existence d'un « *décalage* » entre d'une part, l'intensité de l'investissement de ces collègues dans leur formation universitaire et d'autre part, les difficultés rencontrées par ces derniers pour accéder à des emplois au niveau de cet investissement.

Mme Rodriguez-Lazaro s'inquiète de l'expression des besoins de recrutement identifiés par les composantes et services de l'université en vue de l'élaboration de la campagne d'emplois 2023.

Elle évoque une demande qui serait formulée depuis de nombreuses années, de pourvoir au sein du département des études ibériques et ibéro-américaines, un poste devenu vacant « *d'historien(ne) médiéviste* ».

Or, le département des études ibériques et ibéro-américaines de l'UBM comprend en l'état, au titre de la mesure de repyramidage (des MCF dans le corps des PR), 5 MCF promouvables dont des médiévistes.

Elle s'inquiète de l'articulation entre l'expression des besoins à remonter pour l'élaboration de la campagne d'emplois 2023 et les résultats du repyramidage qui ne seront connus qu'en décembre 2022.

M. le président confirme l'échéance de décembre 2022 pour l'achèvement de la procédure de repyramidage en cours, les candidats étant auditionnés par les experts internes et extérieurs à l'établissement (après examen de leur dossier de candidature) en novembre 2022.

Il évoque la nécessité de remonter l'ensemble des besoins de recrutement identifiés en interne, indépendamment de l'issue de la procédure de repyramidage.

M. Coste se déclare favorable aux orientations présentées dans la note dans le sens d'un commencement plus précoce des opérations de préparation de la campagne d'emplois 2023 et de l'objectif annoncé de stabiliser les équipes en permettant à l'université de recruter davantage d'enseignants-chercheurs et d'enseignants, de pourvoir les départs en retraite d'enseignants-chercheurs.

M. Coste s'inquiète néanmoins du décalage existant entre l'amélioration apparente de la situation financière de l'UBM en 2022 et le constat d'une situation RH dégradée au sein des composantes et des unités de recherche de l'université, avec notamment les départs en retraite d'enseignants-chercheurs (6 en 2022 ; 21 en 2023), auxquels seront à ajouter en 2023 les mouvements de personnels susceptibles d'advenir sur la période (ex. : départs en mutations d'enseignants-chercheurs et d'enseignants).

Il appelle la gouvernance de l'université à tenir compte - pour l'élaboration de la campagne d'emplois 2023 - de la situation antérieure de l'établissement (de l'historique des besoins de recrutement) et non pas uniquement de la photographie immédiate des besoins remontés.

Il explique qu'il sera pour sa part attentif à ce que ce travail soit effectivement mené dans la transparence.

M. le président rappelle que le glissement vieillesse technicité (GVT) – (qui correspond au solde traduisant l'augmentation de la masse salariale du fait de la progression des agents dans leur grille indiciaire (changements d'échelon, de grade ou de corps)) - est en l'état compensé par des non remplacements de départs à la retraite et par des gels de postes.

Il explique le souhait de la gouvernance de l'université « *d'inverser cette tendance* ».

M. Coste évoque le point de vue d'une forme de relativisation de la problématique du GVT, qui n'apparaît pas si prégnante que cela d'après l'analyse de plusieurs collègues.

Il explique que d'après leurs estimations, en prenant en compte le salaire chargé des personnels sur plusieurs années, le coût du GVT se situerait « *largement en dessous par rapport au montant correspond aux départs en retraite des personnels* ».

M. le président et M. Champ interrogent ce propos.

Ils évoquent un coût du GVT estimé en l'état à 600 000€/an, en augmentation constante d'une année sur l'autre, compte tenu notamment de la hausse du coût des emplois, liée à l'application du régime indemnitaire des fonctionnaires d'Etat [RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)] et des nouvelles grilles PPPCR (« Parcours professionnels, carrières et rémunérations ») qui ouvrent de nouveaux espaces indiciaires pour les agents.

M. le président observe que le GVT représente pour l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur une charge annuelle d'environ 50 millions d'euros et qu'il suffirait pour l'Etat d'abonder cette somme pour que le GVT soit intégralement compensé dans les universités.

Il ajoute que ce point sera l'une des premières demandes des universités auprès du/ de la prochain(e) ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche dont la nomination interviendra à la suite des élections présidentielles des 10 et 24 avril 2022.

Concernant la campagne d'emplois 2023 pour les personnels Biatss, M. le président évoque l'objectif mentionné dans la note présentée de veiller à un meilleur équilibre dans les recrutements entre les

services « *soutien* » et les services « *support* » de l'université (avec une attention particulière portée aux besoins des composantes de formation).

L'objectif est également:

- de veiller à un meilleur équilibre dans les recrutements entre catégories (A, B, C) ;
- d'aboutir à une meilleure reconnaissance des compétences et des parcours professionnels des personnels Biatss, en ouvrant notamment des concours de recrutement sur des postes de catégorie B (afin de proposer des évolutions de carrière pour les collègues Biatss intéressés de catégorie C).

Mme Lopez s'enquiert des données renseignant:

- l'évaluation du nombre de postes « BOE » prévus pour ouverture dans le cadre de la campagne d'emplois « Biatss » 2023 ;
- l'évaluation du nombre des départs en retraite prévus en 2023 pour les personnels Biatss.

Elle relève que la note présentée explicite ces différents points pour les enseignants-chercheurs et les enseignants, mais pas pour les personnels Biatss.

M. le président répond que si cette note indique le nombre prévisionnel de départs à la retraite en 2023 des enseignants-chercheurs prévu, c'est que leur nombre est particulièrement important en 2023.

Pour les personnels Biatss, il n'est pas relevé, en l'état des données disponibles, d'information saillante pour 2023 sur ces questions-là.

Mme Barbotin évoque la possibilité d'une réforme nationale des retraites en 2023 qui serait susceptible d'influer sur le nombre de départs en retraite de personnels à compter de 2024.

Mme Lopez dresse le constat sur les précédentes campagnes d'emplois de l'UBM, d'un nombre important de recrutements opérés « *au fil de l'eau* ».

Elle évoque la demande des représentants syndicaux de prévoir l'organisation - en parallèle de la campagne d'emplois annuelle prévue pour le recrutement de personnels titulaires - d'une campagne d'emplois pour les personnels contractuels.

Mme Barbotin indique que les campagnes d'emplois de l'UBM sont élaborées chaque année à partir d'une volumétrie des emplois vacants et qu'il n'est pas possible de déterminer à l'avance les éventuels besoins complémentaires de recrutement pouvant conduire l'université à embaucher des agents contractuels en cours d'année.

Afin d'assurer la continuité des services, elle ajoute qu'il serait « *dysfonctionnel* » pour l'établissement de devoir attendre six mois avant de pouvoir procéder aux recrutements de personnels contractuels.

Mme Lopez observe que lors des travaux engagés à l'UBM sur la question des lignes directrices de gestion (LDG) des personnels, la direction de l'établissement a assuré de l'organisation de formations en interne pour les collègues sollicitant des mutations au sein de l'UBM, afin de les accompagner dans ces changements de postes.

Or, en pratique, il apparaît que des collègues se sont vus refuser plusieurs fois une formation à l'adaptation au poste et que les emplois concernés ont finalement été pourvus par des agents contractuels.

Mme Barbotin explique qu'il s'agit de son point de vue de « *positionner la meilleure personne au meilleur endroit selon les besoins de l'établissement* », les personnels déjà en fonctions au sein de l'UBM n'étant « *pas investis d'un droit absolu de priorité* » sur les postes ouverts à la mobilité.

Mme Lopez répond qu'il est aussi de la responsabilité de l'université de permettre cette adaptation des collègues sur de nouveaux postes et de leur permettre d'intégrer de nouvelles fonctions.

Mme Barbotin assure des efforts entrepris par l'UBM dans ce domaine. Elle explique toutefois que dans certains cas, il n'est pas envisageable de répondre favorablement à des demandes de mobilité interne au sein de l'université.

M. le président évoque par ailleurs l'hypothèse d'issue(s) défavorable(s) à la mobilité interne lorsque l'ouverture de poste(s) dépend de financements sur appels à projets, et que l'UBM n'obtient pas finalement les financements escomptés.

M. Hauquin remarque que cette augmentation constante du nombre des agents contractuels dans le volume des emplois Biatss de l'université interroge la représentation syndicale à l'UBM.

Cette interrogation part du constat d'une situation dégradée en termes de taux d'encadrement des personnels Biatss, et de celui d'une augmentation croissante du nombre d'agents contractuels, d'où le risque d'une « *fragilisation du socle des compétences (Biatss)* » au sein de l'université.

M. Hauquin indique que les représentants syndicaux mesurent les contraintes rencontrées par l'université en termes notamment de financement sur appels à projets.

Il souligne dans le même temps leur attachement à défendre « *l'approche statutaire* » (c'est-à-dire la défense de l'emploi statutaire et du statut de la fonction publique d'État).

M. le président assure de son attachement à la défense du service public. Il décrit l'augmentation du nombre d'agents contractuels parmi les personnels de l'université (qu'ils soient Biatss, enseignants-chercheurs ou enseignants) comme « *une tendance inquiétante* » devant « *alerter* » l'établissement, dans le sens d'une distance à observer vis-à-vis des appels à projets qui ne permettent pas le financement d'emplois pérennes.

Mme Lopez observe que cette évolution (d'attaque du statut des fonctionnaires) est l'essence même de la loi du 06/08/2019 de la transformation de la fonction publique, qui prévoit notamment une extension importante des possibilités de recours aux agents contractuels.

M. Branchereau s'enquiert de la mise en œuvre à l'UBM du dispositif de repyramidage des personnels Biatss de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) prévu par la loi de programmation de la recherche (LPR) pour les années 2021 à 2030¹.

¹ Ce repyramidage est prévu dans le cadre du protocole d'accord du 12/10/2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issu de la LPR : ce protocole définit les objectifs et le cadre du repyramidage des emplois de la filière des ITRF. 4 650 emplois concourant au développement de la recherche ou aux fonctions d'appui à l'enseignement sont appelés à être requalifiés d'ici 2027 : 2 500 emplois d'agent technique de recherche et de formation en technicien de recherche et de formation (TECH) ; 1 450 emplois de Tech en assistant ingénieurs (ASI) ; 600 emplois d'ASI en ingénieur d'études (IGE) ; 100 emplois d'IGE en ingénieurs de recherche (IGR). À cette fin, des recrutements exceptionnels s'ajoutant aux recrutements existants (concours externes et internes, listes d'aptitude de droit commun) seront organisés entre 2022 et 2026]. Le plan de repyramidage de la filière ITRF vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle (BAP)) ou des emplois d'appui à l'enseignement (plus particulièrement dans les BAP A, B, C, D, E et F), et en priorité ceux qui exercent des fonctions supérieures à leur emploi.

Il demande si l'établissement pourrait communiquer à ce sujet à l'endroit des personnels ITRF concernés et s'il serait possible pour la direction des ressources humaines de l'université d'accompagner les collègues souhaitant candidater à ce dispositif de repyramidage, et de les aider dans la démarche de présentation de dossier de candidature.

Mme Barbotin remarque à titre liminaire que cette question du repyramidage des personnels Biatss ITRF est une problématique distincte de celle de la campagne d'emplois 2023.

Elle explique les points suivants (dans la limite des informations portées à la connaissance de l'établissement à la date de la présente séance de CA):

- la gouvernance de l'UBM a commencé à partager l'information relative au repyramidage des ITRF en séance du comité technique de l'université et va poursuivre cette démarche de communication ;

- le repyramidage applicable aux personnels ITRF intervient pour un certain nombre de corps via promotion sur liste d'aptitude exceptionnelle (IGR ; IGE ; Techniciens) et pour celui des assistants ingénieurs (ASI), dans le cadre d'un examen professionnel à présenter ;

- la mesure concernait initialement les personnels ITRF des branches d'activités professionnelles (BAP A, B, C, D [BAP A (Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement), B (Sciences chimiques et Sciences des matériaux), C (Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique,) D (Sciences Humaines et Sociales)] puis elle a été étendue aux personnels ITRF des BAP E (Informatique, Statistiques et Calcul scientifique), F (Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs)) ;

- à la date du présent CA, le MESRI n'a pas encore publié le calendrier des opérations de repyramidage des personnels ITRF.

M. le président souligne la nécessité pour l'établissement avant de communiquer largement sur ce dispositif de disposer d'abord d'informations stabilisées renseignant précisément le périmètre et les modalités d'application du dispositif de repyramidage des personnels ITRF (s'agissant notamment des BAP visées par cette mesure).

Mme Barbotin évoque le souhait exprimé à cet égard d'une extension de l'application de la mesure de repyramidage des personnels ITRF à l'ensemble des BAP [dont également les BAP J (Gestion et pilotage) et G (patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention)].

M. le président conclut en indiquant que dès la semaine du 16 mai 2022, la note relative à la campagne d'emploi 2023 sera diffusée auprès de l'ensemble de la communauté universitaire, ce qui permettra une information très large sur ce sujet.

Cette diffusion précoce de la note permettra également de disposer de davantage de temps pour la préparation au sein de l'établissement de la campagne d'emplois 2023 de l'UBM.

Point n°3 – Motion votée par la CFVU le 12/05/2022 concernant l'accueil des étudiants déplacés d'Ukraine:

M. le président propose au CA d'adopter une motion (validée en CFVU du 12/05/2022) ayant pour objet d'exprimer la position de l'UBM en matière d'accueil à l'université des étudiants déplacés d'Ukraine.

M. le président lit en séance le texte de cette motion:

(Intitulé de la motion) « *Nous refusons d'appliquer la sélection des étudiants déplacés selon leur nationalité et appelons les autres universités à s'engager collectivement pour assurer leur accueil* »

(Corps de la motion) « *Depuis le début de la guerre en Ukraine, plus de 5 millions de déplacés ukrainiens ont fui les bombardements, contraints d'abandonner leur domicile, leurs proches, leurs études, n'emportant que le minimum vital. En France où sont arrivés plus de 50 000 déplacés, les ministères de l'Intérieur et de la Santé ont publié une instruction le 10 mars 2022 indiquant qu'une grande partie des déplacés n'ayant pas la nationalité ukrainienne ne pourraient pas bénéficier du dispositif de « protection temporaire mis en place par le Conseil de l'Union Européenne. Certains de ces déplacés qui avaient le statut d'étudiants en Ukraine et qui n'ont pas la nationalité ukrainienne ont déjà reçu des obligations de quitter le territoire français (OQTF). Nous savons leur situation urgente.*

L'Université Bordeaux Montaigne a inscrit à ce jour 26 étudiants non-ukrainiens, sans distinction de nationalité, mais n'a pas les moyens financiers nécessaires pour l'accueil de tous les étudiants qui ont dû interrompre leurs études et se tournent vers elle. L'Université a sollicité une aide financière auprès du Ministère de l'Enseignement supérieur afin de développer les dispositifs nécessaires à leur accueil. Elle n'a à ce jour reçu aucun retour sur cette demande. Pourtant les moyens existent. Seule la volonté politique fait défaut.

Nous interpellons le Ministère de l'Enseignement Supérieur pour qu'il réponde à la demande de moyens qui permettrait à notre université d'accueillir un plus grand nombre d'étudiants fuyant la guerre en Ukraine. Nous refusons d'appliquer la sélection des étudiants déplacés selon leur nationalité, et appelons les autres universités à s'engager collectivement pour assurer leur accueil ».

M. le président souligne un point important de la position de l'université qui est de s'exprimer en faveur de l'accueil des étudiants déplacés d'Ukraine, quelle que soit leur nationalité (ukrainienne ou autre).

Il évoque la possibilité d'un risque associé à cette politique spécifique d'accueil, en termes de rupture d'égalité de traitement des usagers, s'agissant des inscriptions à l'université sollicitées par des étudiants étrangers qui ne sont pas déplacés d'Ukraine et ne relèvent donc pas du champ d'application de cette politique d'accueil.

Il explique que dans le cadre de cette politique d'accueil, l'UBM a sollicité auprès du MESRI une demande de subvention de 160 000€ afin d'appuyer la mise en œuvre à l'université du dispositif PAUSE, de financer des bourses et de permettre le recrutement d'un personnel dédié à la mise en œuvre de cet accueil.

D'après M. le président, cette demande n'a donné lieu à la date du présent CA à aucune réponse officielle de la part du MESRI.

Un retour d'information (officieux) est parvenu des services du MESRI dans le sens de l'impossibilité pour le MESRI de se prononcer, en l'état, de manière ferme sur cette demande de subvention.

Ces mêmes services ont indiqué ne pas exclure toutefois l'éventualité de moyens susceptibles d'être alloués à l'université en fin d'année 2022 au titre de cette demande spécifique, sans garantie toutefois quant au montant de la subvention pouvant être accordée.

M. le président évoque la parution dans *Le Monde* (édition du 03/04/2022) d'une tribune d'un collectif de présidents d'universités (dont celui de l'Université Bordeaux Montaigne) en faveur d'un accueil large

des étudiants déplacés d'Ukraine (sans distinction de nationalité) au sein des établissements publics d'enseignement supérieur français.

Dans la continuité de ces différentes prises de position, il explique son intention de prendre la parole lors de la réunion prévue au rectorat le 16/05/2022, afin d'appeler les autorités de tutelle à aider les établissements à assurer cet accueil.

M. le président conclut en proposant de soumettre au vote du CA le texte de la motion présentée (dans une version reformulée s'agissant de la mention relative à l'absence de réponse réservée par le MESRI à la demande formulée par l'université d'une subvention pour le financement de cet accueil).

➤ La motion proposée est soumise au vote du CA:

Membres présents : 15

Membres représentés : 9

Abstention(s) : 1

Votants : 23

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 23

Pour : 23

Contre : 0

➤ Le conseil d'administration adopte la motion relative à l'accueil à l'université des étudiants déplacés d'Ukraine, sans distinction de nationalité.

Point n°4 - Questions diverses:

M. Champ avise les conseillers d'une modification de la date de la séance de CA prévue pour le mois de juillet 2022.

La séance de CA initialement prévue le vendredi 08/07/2022 est reportée au mercredi 13/07/2022.

Cette séance de CA du 13/07/2022 portera - entre autres points de l'ordre du jour - sur les items suivants: budget rectificatif n°1 de l'exercice 2022 de l'université (BR1-2022) ; régime indemnitaire des enseignants-chercheurs ; présentation des éléments du contrat pluriannuel d'établissement 2022-2027.

M. Champ souligne l'importance de la présence physique des conseillers lors de cette séance de CA qui nécessitera de vérifier le quorum physique règlementairement exigé pour les délibérations budgétaires [cf. article R.719-68 du code de l'éducation : "*En matière budgétaire, le conseil d'administration délibère valablement si la moitié des membres en exercice est présente. (...)* »].

Il ajoute que s'agissant du BR1-2022, ce dernier enregistrera, selon toute vraisemblance, une augmentation conséquente du montant des dépenses d'énergies de l'université d'une ampleur assez exceptionnelle.

L'UBM se situe en effet parmi les premières universités du territoire national présentant le niveau le plus élevé de coefficient multiplicateur pour la facturation de sa consommation de gaz (+416%).

L'université va devoir inscrire au BR1-2022 une augmentation assez importante du coût de ses dépenses de fonctionnement, à l'instar des autres établissements d'enseignement supérieur confrontés à une augmentation semblable de leurs dépenses de fonctionnement du fait de la hausse du prix des énergies.

M. le président précise que les établissements d'enseignement supérieur vont solliciter collectivement une demande de financement auprès du MESRI pour compenser le coût de ces augmentations.

M. Coste évoque les portes manuelles existantes dans les bâtiments de l'UBM.

Il observe que celles-ci entraînent des déperditions de chaleur / d'énergie du fait de leur mauvaise utilisation (lorsqu'elles ne sont pas fermées par ceux qui les actionnent, laissant des locaux de l'université ouverts au courant d'air).

Il demande s'il est prévu de les remplacer par des portes automatiques qui permettent de réduire ces déperditions de chaleur et donc de réduire la consommation d'énergie afférente.

M. le président assure de l'observation de cette démarche pour les travaux immobiliers intéressant l'UBM : lors de ces travaux, les portes manuelles sont systématiquement remplacées par des portes automatiques.

C'est le cas pour les travaux portant sur les bâtiments H-I-J-K (« Rosa Bonheur ») et pour les bâtiments A à G (« Flora Tristan »).

M. Labrue s'enquiert du cadre d'approvisionnement en électricité de l'UBM, du marché public passé à cet effet.

Il cite l'exemple de la société nationale des chemins de fer (SNCF) qui tire 69% de sa consommation d'électricité d'un marché public passé par l'État, à un prix bas.

Mme Barbotin répond que l'UBM est également fournie en électricité dans le cadre d'un marché de l'État (via la direction des achats de l'État - DAE).

Pour le gaz, des démarches ont été entreprises par l'université pour se rattacher au marché de la DAE.

Elle évoque enfin l'attention portée par la gouvernance de l'UBM au réseau de chaleur qui va être développé par Bordeaux Métropole (et dont la mise en service n'est pas escomptée avant 2026/2027).

Mme Lopez demande à revenir sur les précisions apportées dans un courriel de M. Dagneau à l'endroit des administrateurs, concernant le bilan d'exécution de la CVEC 2021 présenté en CA du 04 mars 2022 (postérieurement à cette séance).

Selon les termes de ce courriel:

« Concernant le poids de la masse salariale consommée en 2021 sur la CVEC : elle représente au total 214 067,96€, soit 20,8% du budget global de 1 029 068,93€. Pour 2022, les mêmes emplois sont concernés, il n'y a donc pas de changements prévus.

La différence entre les enveloppes 2021 et 2022 pour les rémunérations de l'infirmière, de l'assistante sociale et de l'adjointe culture : elle s'explique par le fait qu'on soit pour 2022 sur du prévisionnel. Pour fixer ces enveloppes en BI, on se fonde sur la moyenne du coût pondéré d'un emploi qui avait été calculée par la CAP. Pour un agent contractuel de Cat A (comme c'est le cas pour l'infirmière et l'assistante sociale), on compte environ 40 000€/an. Mais le prévisionnel est toujours plus large que l'exécuté et l'enveloppe est réajustée en tenant compte de plusieurs facteurs, comme par exemple de l'ancienneté de l'agent. Le prévisionnel 2022 est le même que celui de 2021, il n'y a donc pas d'évolution de l'indemnitaire ni toute autre variation de rémunération.

Les ateliers de pratiques artistiques : En 2021, 52 517€ avaient été programmés et 34 241€ ont été exécutés. La totalité du financement reposait sur la CVEC. Pour 2022, les 17 760€ qui apparaissent sur le document correspondent à la part CVEC du financement des ateliers. A cela s'ajoutent 18 047€ pris en charge par la SCSP, soit un total de 35 807€. Les 18 276€ non consommés en 2021 sont programmés au BR1 à venir.

Il n'y a donc pas de suppression d'ateliers, nous en avons toujours 11, comme en 2021. Il y a simplement eu une nouvelle répartition des sources de financement afin que tout ne repose pas sur la CVEC.

Les lignes "campus en commun" : elles apparaissent encore sous cet intitulé mais il s'agit en réalité des restes du financement des "petites folies" qui seront réaffectés au co-financement du projet Région sur l'aménagement des espaces de vie étudiante. Ces 82 971,77€ s'ajoutent aux 45 000€ qui apparaissent sur la slide précédente et qui sont eux-aussi fléchés sur ce projet ».

S'agissant de la différence entre les enveloppes 2021 et 2022 pour les rémunérations de l'infirmière, de l'assistante sociale et du poste d'adjoint culture, Mme Lopez s'étonne de l'évocation de « l'ancienneté de l'agent » au nombre des facteurs pris en compte pour le réajustement des ces enveloppes, s'agissant, en l'espèce, d'agents contractuels.

Mme Barbotin répond que la pratique de l'UBM est de prévoir un budget prévisionnel, en tenant compte du coût moyen d'emploi.

S'agissant de la rémunération d'agents contractuels, Mme Lopez soutient que l'université n'est pas tenue de respecter une grille indiciaire d'emploi (l'administration n'étant pas tenue de fixer la rémunération de ses agents contractuels en référence à un indice de la fonction publique, à une grille de rémunération des fonctionnaires assurant des fonctions homologues).

L'université n'a pas non plus l'obligation de verser à ses agents contractuels des primes ou des indemnités complémentaires à leur salaire (s'agissant des agents contractuels, aucune prime ou indemnité n'est obligatoire).

Dans ce contexte, le critère de « l'ancienneté de l'agent » mentionné en l'espèce pour expliquer la différence précitée (différence entre les enveloppes 2021 et 2022 pour les rémunérations de l'infirmière, de l'assistante sociale et de l'adjointe culture) ne vaut pas s'agissant d'agents contractuels.

Mme Barbotin précise que la pratique consistant à tenir compte du coût moyen d'emploi pour l'élaboration des budgets prévisionnels de l'université, s'entend uniquement des emplois de personnels titulaires.

Mme Lopez s'étonne de la présence, dans la réponse apportée aux administrateurs, de cette mention qui fait état d'une évolution d'un régime indemnitaire pour les agents contractuels.

M. Dagneau indique avoir évoqué ce facteur selon sa compréhension personnelle des données recueillies à ce sujet. Il reconnaît la nécessité de revenir sur cet élément d'information.

M. Branchereau évoque une problématique de sécurité au sein du campus, portant sur la circulation de vélos et de trottinettes sur des voies de passages réservées.

Il suggère pour l'université de prévoir un affichage rappelant l'interdiction pour les vélos et trottinettes d'emprunter ces voies de passages réservées.

M. le président estime envisageable de prévoir un tel affichage au sein de l'établissement.

Mme Lageat évoque le calendrier d'élaboration du budget rectificatif n°1 de l'exercice 2022 (BR1 2022) en lien avec le report annoncé de la séance de CA (initialement prévue pour le vote de ce BR) sur la date du 13/07/2022 (au lieu du 08/07/2022).

Elle explique que dans la perspective de la séance de CA du 08/07/2022, il était prévu de présenter le BR1 2022 aux autorités de tutelle le 24/06/2022 puis de le diffuser aux administrateurs avant le CA du 08/07/2022.

Compte tenu du report au 13/07/2022 de la séance de CA initialement prévue le 08/07/2022, elle demande s'il est possible de différer la présentation du BR1 2022 aux autorités de tutelles sur la date du 29/06/2022.

M. Jardiné répond favorablement cette demande.

M. le président conclut en rappelant que la prochaine séance de CA aura lieu le 17/06/2022.

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance du CA est levée à 10H44.

Fait à Pessac, le 13 mai 2022.

Le Président,

Signé

Lionel LARRÉ.