

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 23 juin 2023

Etaient présents :

• (pour toute la durée de la séance) : M. BAUDRY ; M. BOUHOURS ; M. BRANCHEREAU ; M. CHAMP ; Mme CHATTI (en visioconférence) ; M. COSTE ; M. DUNAS ; M. DUTHOIT ; M. DUVERNEUIL ; M. GHOUIRGATE ; M. GUYOT ; M. HAUQUIN ; Mme HEINEBERG ; M. LARRÉ ; Mme LOPEZ ; Mme MARACHE (en visioconférence) ; M. PÉRAUD ; M. RICHARD ; M. RICOU ; Mme TA QUANG ; M. WEIDMANN.

Etaient représentés :

• (pour toute la durée de la séance) : Mme ANDRÉ-LAMAT ; M. HERMÈS ; Mme HUMBERT ; M. LABRUE ; Mme MOREL ; M. ORTEL ; Mme RODRIGUEZ-LAZARO ; M. THONY ; Mme SEGUIN.

Etaient invités : Mme AMMAR-KHODJA ; Mme BARBOTIN ; Mme BOUCHIBA-FOCHESATO, M. DAGNEAU ; Mme GABUS ; 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 de M. le président :

M. le président informe les conseillers du report à l'ordre du jour de la séance de CA du 13 juillet 2023, du point initialement prévu portant sur la création de la nouvelle composante CLEFF, tel que portant sur les trois projets de délibérations suivantes : - délibération portant approbation du principe de création de la composante CLEFF et de la modification afférente des statuts de l'UBM ; - délibération portant approbation des statuts provisoires de la CLEFF ; - délibération portant approbation de la création d'un nouveau centre de responsabilité budgétaire (CRB) 922 CLEFF et de la modification en conséquence de l'organisation budgétaire de l'établissement à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il explique les raisons de ce report : règlementairement la création d'une composante relevant du 1^o de l'article L.713-1 du code de l'éducation doit être approuvée par le conseil d'administration après avis du conseil académique (CAC) réuni en formation plénière.

Conformément à cette disposition, la création de la CLEFF [« autre type de composante » (dite « sui generis »)] a bien été soumis à l'avis du conseil académique (CAC) de l'université réuni le 22 juin 2023 en formation plénière.

Il est toutefois apparu après vérification du quorum que ce dernier n'a pas été atteint.

Le CAC plénier est donc reconvoqué pour une nouvelle séance prévue le 29 juin 2023 (sans condition de quorum) en prévision de la présentation en CA du 13 juillet 2023 des délibérations précitées relatives à la CLEFF.

M. Champ précise que le secrétariat de la DGS va solliciter les conseillers sur leur choix de repas pour la séance de CA du jeudi 13 juillet 2023 qui s'annonce longue compte tenu de la densité de son ordre du jour.

M. le président évoque l'annonce par le ministre de la fonction publique le 12 juin 2023 de mesures de revalorisation de la rémunération des agents publics à partir du 01/07/2023 :

- Revalorisation de la rémunération indiciaire de l'ensemble des agents de 2,5% en moyenne, à travers 2 mesures (1,5 % d'augmentation générale du point d'indice dès juillet 2023 ; attribution de 5 points d'indice à tous les agents, à partir de janvier 2024, soit environ 25 euros de plus par mois par agent) ;
- Mise en place d'une mesure spécifique pour la progression indiciaire des agents aux rémunérations inférieures (attribution à leur endroit de points d'indice supplémentaires, jusqu'à 9 points en plus) ;
- versement avant fin 2023 d'une prime de pouvoir d'achat allant jusqu'à 800 euros bruts à l'ensemble des agents dont la rémunération est inférieure à 3 250 euros bruts ;
- remboursement de 75 % du forfait de transport collectif des agents, contre 50 % aujourd'hui ;
- revalorisation des compensations liées aux frais de mission, tels que les nuitées hôtelières et les repas.

Il explique qu'aucune compensation financière n'est prévue à la date du présent CA pour la mise en œuvre dans les universités de cet ensemble de mesures.

M. le président avise les conseillers des mouvements de personnels suivants, tels que connus à la date du présent CA :

- en prévision du prochain départ en retraite de la directrice générale des services (DGS) de l'établissement (Mme Barbotin), la présidence de l'université a retenu dans le cadre d'un 2^{ème} appel à recrutement la candidature de M. Cédric Valora (actuel secrétaire général de Montpellier Sup Agro) pour pourvoir le poste de DGS de l'université à compter du 1^{er} septembre 2023 ;
- comme suite au départ en mutation de Mme Cécile Méoule-Darriet, à la direction des ressources humaines de l'université, l'université intègre à compter du 1^{er} juillet 2023 sur ce poste de DRH Mme Aude Zimmer (actuelle directrice de l'EHPAD Château Gardères de Talence) ;
- M Kevin Dagneau remplace depuis le 24 avril 2023 Mme Joyce Gabus, admise à la retraite, à la direction du *cabinet de la présidence d'université* (service dont il était jusqu'à cette date le directeur adjoint).

Point n°2 - Procès-verbal du CA du 27/01/2023 :

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

Mme Mazenc signale un correctif à apporter en page n°11 – 2^{ème} § du document proposé : « *Compte tenu de (...)* » au lieu de « *Compte de (...)* ».

➤ En l'absence d'autres observations, le procès-verbal du CA du 27/01/2023 est soumis au vote des conseillers :

Membres présents : 21
 Membres représentés : 9
 Abstention(s) : 1
 Blancs ou nuls : 0
 Suffrages exprimés : 29
 Pour : 29
 Contre : 0

➤ **Le CA approuve le PV de la séance de CA du 27/01/2023.**

Point n°3 - Procès-verbal du CA du 10/03/2023 :

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

M. Richard sollicite les modifications suivantes :

- en page n°32 du document : paragraphe suivant : « M. Richard » à reformuler comme suit « *M. Richard mentionne que le nouveau décret (décret n°2023-172) reprend à l'identique la disposition figurant dans l'ancien décret (décret n°2021-1722) de mise en place de la procédure de repyramidage, à savoir que les avis du CNU sur les dossiers des candidats sont "réputés rendus", même s'ils ne sont effectivement pas rendus par cette instance, ce qui montre bien, selon M. Richard, dans quelle estime le Ministère tient les avis du CNU* » ;
- en page n°44 : coquille à rectifier : remplacer le § suivant « M. Richard » par « *M. Richard indique ne pas porter de demande de modification du texte de la motion proposée, qui peut être soumis au vote en l'état* ».

M. Péraud demande les modifications suivantes :

- en page n°20 du document : paragraphe suivant : « *Selon M. Péraud, le COFI 2022 affiche de nombreux signaux inquiétants qui vont dans le sens d'une pente défavorable de l'université : (...) - une diminution constante du nombre d'étudiants inscrits à l'UBM, alors que ce n'est pas le cas au niveau national (...)* », à reformuler comme suit : « *Selon M. Péraud, le COFI 2022 affiche de nombreux signaux inquiétants qui vont dans le sens d'une pente défavorable de l'université : (...) - une diminution constante du nombre d'étudiants inscrits à l'UBM, alors que c'est moins le cas au niveau national* » ;
- en page n°2 du document : paragraphe suivant : « *Il explique (...) au travers des différents mandats qu'il a eus l'honneur d'exercer (directeur de département ; directeur d'UFR ; au CNU)* » à reformuler comme suit « : « *Il explique (...) au travers des différents mandats qu'il a eu l'honneur d'exercer (directeur de département ; directeur d'UFR ; au CNU)* ».

M. Coste demande la modification suivante : - en page n°43 du document : remplacer l'adjectif « *conséquents* » au paragraphe suivant : « (...) *Il évoque la situation des collègues PRAG-PRCE-PLP-PEPS qui assurent à l'université des services d'enseignement très conséquents (...)* ».

La formulation alternative suivante est donc proposée : « (...) *Il évoque la situation des collègues PRAG-PRCE-PLP-PEPS qui assurent à l'université des charges d'enseignement très élevées (...)* ».

M. Coste déplore la présence en point n°4 du procès-verbal du 10 mars 2023 de mentions rédigées en écriture inclusive (concernant le dispositif d'aide en L2 Babel).

Il évoque l'intention des conseillers élus sur la liste « Ensemble ! » de s'abstenir sur le vote du procès-verbal du 10 mars 2023.

➤ La discussion étant épuisée, M. le Président soumet le PV du CA du 10/03/2023 (tenant compte des modifications demandées) au vote du CA :

Membres présents : 21

Membres représentés : 9

Abstention(s) : 2

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 28

Pour : 28

Contre : 0

➡ **Le CA approuve le PV de la séance de CA du 10/03/2023.**

Point n°4 - Dispositif de cédésation anticipée des contractuels Biatss sur emplois permanents :

Présentation :

Mme Bouchiba-Fochesato présente au CA le dispositif proposé.

Elle tient à remercier à titre liminaire Mme Méoule-Darriet, l'ancienne directrice des ressources humaine de l'UBM [partie récemment de l'université (par voie de mutation)] pour l'important travail accompli par cette dernière pour l'élaboration de ce dispositif.

→Elle explique que le dispositif proposé s'inscrit dans le contexte suivant :

Au regard d'un ensemble de considérations (tenant à la responsabilité sociale de l'université-employeur vis-à-vis des personnels agents contractuels qui sont parties prenantes dans la réalisation des missions permanentes de l'établissement ; au constat d'un important « turn-over » des personnels Biatss de l'université, au souhait de l'université de renforcer l'attractivité de ses emplois), l'UBM souhaite initier une réflexion en profondeur sur les missions et les activités portées par les personnels contractuels dans l'établissement, le cadre déployé autour de leur recrutement avec possibilité de prise en compte du parcours professionnel antérieur, les rémunérations possibles et leur évolution, le développement de leurs compétences, les opportunités de parcours professionnels.

Dans cette perspective, l'établissement a mis en place un groupe de travail dédié [comprenant 2 représentants des organisations syndicales (7 organisations syndicales représentées ; 5 chefs de service ; 5 personnels volontaires suite à appel à candidature), 5 chefs de service, 5 personnels volontaires suite à appel à candidature], qui s'est réuni selon un calendrier de travail prévisionnel (qui a été perturbé par le mouvement social du printemps 2023).

Ce groupe de travail (GT) intervient sur le périmètre de réflexion suivant :

- il est en charge de travailler sur la possibilité de mise en place d'une cédésation précoce en direction des personnels en contrat à durée déterminée, remplissant des missions pérennes pour l'établissement ;
- il ne s'interdit pas de formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail des personnels contractuels, sans toutefois assimiler la situation des personnels contractuels aux dispositions statutaires dont bénéficient les fonctionnaires ;
- il s'agit de rapprocher la situation des personnels contractuels de celles des personnels titulaires tout en maintenant un différentiel ;
- l'établissement s'engage à ouvrir à intervalle régulier des concours afin de permettre aux personnels contractuels d'accéder aux corps des personnels titulaires ;
- le volet indemnitaire des personnels contractuels Biatss ne fait pas partie du périmètre de travail du GT ;
- les propositions formulées par le groupe seront ensuite évaluées par l'établissement dans le respect de la soutenabilité budgétaire, du plafond d'emplois et de la pleine maîtrise de l'évolution de la masse salariale.

Cette réflexion du GT est menée au regard de l'état des lieux suivant :

Selon les textes en vigueur :

- les agents contractuels recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) dans la fonction publique d'Etat sur des emplois permanents peuvent être recrutés pour un CDD de trois ans maximum, renouvelable une fois dans la limite de six ans ;
- Au-delà de ce terme, dès lors que l'agent contractuel concerné justifie d'une ancienneté de services publics au moins égale à six ans (auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public) dans des fonctions relevant de la même catégorie

hiérarchique, le contrat de l'intéressé ne peut être renouvelé par décision expresse qu'en contrat à durée indéterminée (CDI)

Selon les délibérations successives du conseil d'administration de l'UBM :

- délibération du CA du 10/07/2015 : - les personnels contractuels disposant d'une ancienneté de 6 ans révolue accèdent à un contrat à durée indéterminée, quel que soit leur niveau de recrutement (assimilé catégorie A, B, C) ; - l'ancienneté acquise à l'UBM est reprise selon le mode de calcul appliqué aux personnels Biatss titulaires; - un parcours indiciaire est mise en place : avec alignement sur les grilles de rémunération des personnels Biatss titulaires et application d'un coefficient de pondération (1,5 pour les contractuels Biatss assimilés aux Biatss titulaires de catégorie C ; 1,8 pour les assimilés catégorie B ; 1,9 pour les contractuels Biatss assimilés ASI (assistants ingénieurs) ; 2 pour les assimilés IGE (ingénieurs d'études), sauf pour les personnels de plus de 55 ans (pas d'application de coefficient de pondération) ; -- mise en place d'un indemnitaire annuel versé en une seule fois à la fin de l'année civile / condition requise pour en bénéficier : atteinte de 2 ans d'ancienneté ;
- délibération du CA du 17/06/2022 : revalorisation de l'indemnitaire pour les personnels contractuels en contrat à durée indéterminée à 816 euros bruts annuels (un seul versement en fin d'année civile), avec date d'effet au 1^{er} janvier 2021 ;
- délibération du CA du 27/01/2023 : - l'indemnitaire des personnels contractuels en contrat à durée déterminée est revalorisée sur la base de 600 euros bruts annuels / aucune condition d'ancienneté n'est exigée ; - l'indemnitaire des personnels contractuels en contrat à durée indéterminée est revalorisée sur la base de 1200 euros bruts annuels à compter du 1^{er} janvier 2023 / le principe d'un versement mensualisé est acté ».

Dans ce cadre, le GT a réfléchi à la possibilité de mise en place d'un dispositif de cédésation anticipée des agents contractuels Biatss qui pourrait survenir dès l'atteinte d'une ancienneté de services publics sur des fonctions de même catégorie hiérarchique au moins égale à trois ans.

Sont potentiellement concernées par ce dispositif dans un premier temps, au 1^{er} septembre 2023 :

- 4 agents contractuels Biatss disposant d'une ancienneté de services publics de 6 ans révolus ;
 - 9 agents contractuels Biatss disposant d'une ancienneté de services publics de 5 ans révolus ;
 - 22 agents contractuels Biatss disposant d'une ancienneté de services publics de 4 ans révolus ;
 - 13 agents contractuels Biatss disposant d'une ancienneté de services publics de 3 ans révolus ;
- Soit un total de 48 personnes en 2023.

Ce total de 48 personnes est ventilé comme suit :

Composante ou service	2017	2018	2019	2020	Totaux
CAP				2	2
CFA			1		1
DAF				1	1
DEFLE	1	1	1		3
DIR COMM		1	1		2
DIVEC				1	1
DOSIP	1		1		2
DPIL		1	2	2	5
DR				1	1
DRH			1		1
DSIN			3	2	5
CAP					0
ED		1	1		2
FTLV		1	1		2
IUT	1		1		2
SCD	1	1	2		4
SIGDU		1		1	2
SUAC			1		1
UFR Humanités		1	3	1	5

UFR Langues et civilisations		1	2	1	4
UFR STC				1	1
Unités de recherche			1		1
Totaux	4	9	22	13	48

→ Mesures proposées pour approbation du CA, après avis favorable du comité social d'administration d'établissement (CSAE ou CSA) de l'UBM en ses séances du 25 avril et du 30 mai 2023) :

Mme Bouchiba-Fochesato explique qu'il est proposé au CA d'approuver la mise en place à compter du 1^{er} septembre 2023, pour les agents contractuels Biatss en CDD disposant à cette date d'une ancienneté de services publics à l'université sur des fonctions de même catégorie hiérarchique au moins égale à 3 ans, d'un dispositif de cédésation anticipée de ces personnels.

Elle précise qu'il s'agit d'une démarche volontaire et formalisée de la part de l'agent demandeur, prévoyant :

- la constitution par ce dernier d'un dossier de demande composé d'une lettre de motivation et d'une grille d'évaluation remplie par le responsable direct, synthétisant les trois derniers EPI ;
- l'examen de ce dossier par une commission de cédésation composée du VP RH, du DRH, d'un personnel d'encadrement de l'établissement autre que le n+1 de l'agent ;
- après avis de la commission de cédésation, le président d'université (qui n'est pas lié par cet avis) se prononce par une décision, notifiée à l'agent demandeur, l'avisant des suites réservées à sa demande.

Elle indique qu'en cas d'approbation par le CA du dispositif proposé, ce dernier sera mis en œuvre dès l'automne 2023 pour les 48 CDD ayant atteint au 1^{er} septembre 2023 au moins 3 ans d'ancienneté de services publics à l'université sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Par la suite, deux phases de cédésation seront organisées par année universitaire et un bilan de l'application de ce dispositif à l'université sera présenté annuellement devant les instances de l'université (CSA ; CA).

Elle ajoute que demeurant en suspens, à la date du présent CA, les questions tenant à la reprise d'ancienneté, du reclassement des agents Biatss bénéficiaires de cette cédésation anticipée ainsi celles portant sur les aspects salariaux (grille de rémunération et modalités de progression dans la grille).

Il est prévu sur ces questions de réunir à nouveau le GT à l'automne 2023, avec l'objectif de faire valider des propositions au conseil d'administration de décembre 2023

Discussion :

Mme Ta Quang demande comment est prévu dans le cadre de ce dispositif la progression des carrières des collègues Biatss cédésés.

Mme Bouchiba-Fochesato répond que ces questions seront examinées lors des prochaines séances de travail du GT dédié.

M. Bouhours observe que selon le document présenté en séance, il est indiqué que le dispositif proposé de cédésation anticipée s'applique pour les agents contractuels Biatss en CDD répondant aux critères définis de cédésation anticipée et qui font la démarche volontaire de solliciter une telle cédésation.

Il demande comment ces personnels seront tenus informés de l'existence de ce dispositif ?

Mme Bouchiba-Fochesato répond qu'en cas d'adoption par le CA du dispositif proposé, l'établissement informera les personnels concernés de l'existence de ce dispositif.

Mme Barbotin précise qu'un courrier d'information sera adressé à chacune des 48 personnes éligibles à ce dispositif, sous couvert de leur chef de service (n+1) respectif.

M. Branchereau observe que dans certains services, les agents contractuels Biatss n'ont pas toujours un entretien professionnel dès la 1^{ère} année de leur recrutement en CDD.

Mme Barbotin répond qu'il s'agit en l'espèce d'une anomalie. Elle rappelle que normalement l'entretien professionnel doit être organisé y compris pour les agents contractuels Biatss en CDD, dès leur 1^{ère} année de recrutement à l'université.

Mme Bouchiba-Fochesato souligne que les mesures proposées concernent aussi les N+1 des contractuels Biatss en CDD, qui sont également parties prenantes du dispositif.

Mme Lopez évoque l'hypothèse d'un collègue de catégorie C qui souhaiterait être cédé en catégorie B. Elle demande si cette possibilité existe et si dans cette hypothèse, le compteur (de calcul de l'ancienneté de services) est remis à 0 en cas de changement de catégorie de l'agent Biatss contractuel.

M. Duthoit appuie l'intervention de Mme Lopez en observant qu'il s'agit d'une question qui a été plusieurs fois posée en CSA.

Mme Barbotin se propose de reformuler la question de Mme Lopez en évoquant l'hypothèse suivante : si un agent contractuel Biatss en CDD travaille à l'UBM depuis 4 ans et que les missions ont évolué et que le n+1 de cet agent demande que ce dernier puisse bénéficier d'un contrat dans la catégorie hiérarchique supérieure, est-ce que l'université tient compte pour ce nouveau contrat de l'ancienneté d'au moins 3 ans acquise dans la catégorie hiérarchique inférieure ou est-ce que les « compteurs sont à remis 0 » pour le décompte de l'ancienneté de service dans la nouvelle catégorie hiérarchique. Elle demande à Mme Lopez d'indiquer si cette reformulation rejoint le sens de sa question.

Mme Lopez répond que c'est le cas.

Mme Bouchiba-Fochesato estime que dans le cas où un agent contractuel Biatss change de catégorie hiérarchique, les « compteurs » (pour le calcul de l'ancienneté de services) sont « nécessairement remis à 0 » car le passage à une catégorie supérieure correspond au commencement d'une nouvelle carrière pour l'agent ce qui signifie par conséquent un nouveau contrat de travail, avec de nouvelles missions.

Mme Barbotin évoque l'intérêt de préciser dans le texte du dispositif proposé de cédésation anticipée des agents contractuels Biatss en CDD qu'en cas de changement de catégorie hiérarchique, le « compteur est remis à 0 » pour le décompte de la durée minimum de 3 ans d'ancienneté de services requise.

Mme Bouchiba-Fochesato souligne que la cédésation porte uniquement sur des fonctions de même catégorie hiérarchique conformément à la réglementation générale régissant la cédésation des agents publics qui demeure applicable.

Mme Mazenc observe que légalement la cédésation des agents contractuels *recrutés en CDD* est obligatoire au bout de 6 ans d'ancienneté de services publics sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Cette cédésation est prévue à l'article L. 332-4 du code général de la fonction publique (CGFP), qui codifie dans le CGFP (entré en vigueur le 1^{er} mars 2022) les dispositions antérieurement prévues à l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat (pris en application de l'article 7 de la loi n° loi n°84-16 du 11 janvier 1984) a donné lieu à une circulaire du 20 octobre 1986 relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat qui explicite, sous la forme d'un guide, les dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Ce texte de portée interprétative (non abrogé à ce jour) précisé le sens de l'obligation pour l'employeur de cédésier un agent contractuel en CDD au bout de 6 années d'ancienneté de services publics dans des fonctions de même catégorie hiérarchique comme suit : « *Cette obligation revêt une triple portée (...) il ne peut être question de renouveler le contrat pour une durée indéterminée avant le terme de la période de six années d'emploi en CDD* ».

_Si la jurisprudence reconnaît la possibilité de prévoir pour les personnels des mesures plus favorables que celles prévues par la loi (cf. en droit du travail,; Conseil constitutionnel - décision du 13/01/2003), une interrogation existe au fond, à la date du dispositif proposé, dans le contexte évoqué des dispositions précitées (qui prévoient pour les agents contractuels *recrutés en CDD* dans la fonction publique d'Etat la cédésation au terme d'une d'ancienneté services publics sur des fonctions de même catégorie hiérarchique d'une durée au moins égale à 6 ans).

M. Duthoit tient à rendre les conseillers attentifs au risque présenté par ce dispositif qui ne rend pas nécessairement service aux collègues contractuels concernés.

Il évoque la nécessité d'expliquer aux collègues Biatss contractuels qui ont une envie légitime de stabiliser leur situation professionnelle que la cédésation ne leur donnera pas la sécurité de l'emploi qu'offre l'emploi statutaire (que les collègues titulaires ont obtenu par leurs mérites, par leur travail, en réussissant des concours sélectifs).

Il observe que la présence de contractuels jeunes dans l'établissement est complémentaire de celle des collègues titulaires mais qu'elle s'accompagne dans certains services d'une forme d'opposition, de concurrence entre les Biatss contractuels et les Biatss titulaires, au détriment parfois des collègues titulaires dont il estime qu'ils « *ne sont pas les personnes à abattre pour être cédésés* ».

Il explique que lors des entretiens professionnels individuels (EPI) des personnels contractuels dont il est le n+1, Il rappelle systématiquement l'intérêt pour ces collègues de passer des concours, de ne pas attendre la cédésation s'ils souhaitent stabiliser leur situation professionnelle dans la fonction publique.

M. Duthoit considère qu'avec ce dispositif de cédésation anticipée, le risque existe d'une aggravation d'une tendance existante d'attentisme de collègues contractuels qui attendent la cédésation plutôt que de passer des concours.

Il évoque la nécessité pour l'université de tenir en la matière un discours politique clair, à savoir qu'il ne s'agit pas pour cette dernière de mettre en place une institutionnalisation de la contractualisation de la fonction publique, une forme d'abandon du statut de fonctionnaire.

Il revient sur la notion d'emploi « pérenne » retenu pour la cédésation.

Il observe qu'un emploi pérenne s'entend d'un emploi indispensable pour le fonctionnement de l'établissement et qui devrait à ce titre être pourvu par un personnel titulaire.

Il estime cependant que les contours de cette notion d'emploi « pérenne » restent encore assez flous et qu'il conviendrait de les préciser.

Il évoque la tentation pour certains de solliciter la pérennisation d'emplois dans le cas de contractuels Biatss ayant bien travaillé pendant 3 ans en leur laissant accroire la possibilité d'une cédésation.

Il souligne la nécessité d'être honnête à tous les niveaux de la hiérarchie et de la direction de l'établissement sur le caractère pérenne ou non de l'emploi considéré avant de mettre en œuvre un entretien professionnel individuel avec le contractuel Biatss recruté en CDD sur cet emploi.

Il recommande à l'UBM d'observer à cet égard une chaîne d'informations R.H. « claire, limpide ».

Il évoque la position de certains contractuels qui expriment leur volonté de ne pas devenir fonctionnaires ; il estime qu'en toute logique, ces derniers ne devraient pas rester à l'UBM puisque les personnels qui y travaillent œuvrent à la défense des missions de service public de l'université, pour permettre notamment aux jeunes de suivre des formations de qualité, accessibles du point de vue financier.

Il indique que s'agissant des collègues contractuels Biatss qu'il encadre, il tient à les mettre en garde contre certains discours, portés parfois par des organisations syndicales d'une façon qu'il juge très démagogique, qui tendent à leur présenter la cédésation comme une possibilité d'être immédiatement rémunérés au même niveau que les personnels titulaires, dans une logique d'alignement de leur situation avec celle des personnels Biatss titulaires.

Il observe que l'université n'a pas les moyens d'un tel alignement et que la cédésation pose également la question de la destruction des emplois Biatss titulaires à l'université.

Il explique ne pas entendre remettre en cause la démarche proposée mais tient à rappeler ce point de vue. Il estime que contractualiser les personnels Biatss revient à mettre à mal les moyens du service public, et participe d'une entreprise de destruction de l'emploi statutaire dans la fonction publique.

Mme Bouchiba-Fochesato précise que certains aspects du dispositif proposé sont encore en suspens. Elle indique espérer pouvoir présenter en cours d'année universitaire 2023/2024 l'état d'avancement des réflexions et des propositions du GT sur ces questions, le GT se réunissant à nouveau à l'automne 2023.

M. Richard demande si les mesures telles que présentées ont déjà fait l'objet d'une évaluation financière de la part de l'université ; si le dispositif proposé est soutenable financièrement pour l'établissement.

Mme Barbotin répond que les 48 postes concernés sont déjà intégrés dans le plafond d'emplois de l'établissement et que l'UBM dispose des ressources permettant le financement de ces mesures.

M. Hauquin évoque la nécessité d'informer de manière transparente les collègues Biatss concernés sur l'existence de ce dispositif (s'il est approuvé par le CA) et de les informer aussi sur la possibilité de passer des concours de la fonction publique.

M. Richard s'enquiert de la progression de carrière des agents contractuels Biatss : il s'étonne que cette question n'ait pas évoquée en groupe de travail ?

Mme Barbotin répond que le groupe de travail n'en a pas eu le temps.

M. Richard indique ne pas mesurer très exactement la portée du vote demandé au CA pour l'approbation de ce point de l'ordre du jour.

Il se déclare inquiet que puissent demeurer en suspens, après le vote du CA sur ce point de l'ordre du jour, les questions tenant au reclassement, à la rémunération des agents contractuels Biatss susceptibles de bénéficier du dispositif proposé.

Mme Bouchiba-Fochesato précise que les mesures soumises au vote du CA portent :

- sur la durée d'ancienneté de services publics à l'UBM (sur des fonctions de même catégorie hiérarchique) définie pour l'application à compter du 1^{er} septembre 2023 du dispositif proposé de cédésation anticipée des agents contractuels Biatss en CDD [la durée d'ancienneté retenue au titre du dispositif de cédésation anticipée étant au moins égale à 3 ans (au lieu de 6 ans) ;
- sur les conditions et modalités de mise en œuvre de ce dispositif de cédésation anticipée (sur demande formalisée de l'agent, avec examen de son dossier de demande par la commission de cédésation, la demande devant vérifier les critères de cédésation définis dans la grille d'analyse des demandes de cédésation).

M. le président indique que si la poursuite des travaux du GT amène à la mise au jour de propositions nouvelles, celles-ci seront présentées au CA.

Mme Ta Quang relève qu'au 1^{er} septembre 2023, le dispositif proposé de cédésation anticipée concernerait 48 personnes. Elle s'enquiert de l'estimation du nombre de personnes concernées par ce dispositif sur les années suivantes (pour celles de ces personnels qui atteindraient la durée minimum d'ancienneté au-delà du 1^{er} septembre 2023).

Mme Barbotin répond qu'il est malaisé d'établir une telle estimation dans la mesure où l'établissement compte à la date du présent CA des agents contractuels Biatss en CDD qui disposent d'une ancienneté de services publics à l'UBM de moins de trois ans et qui sont susceptibles de partir de l'université avant d'atteindre 3 ans d'ancienneté de services publics à l'université.

Elle ajoute que le dispositif proposé prévoit l'organisation de deux phases de cédésation par année universitaire pour les contractuels Biatss en CDD qui disposent *après le 1^{er} septembre 2023* d'une ancienneté de services publics à l'UBM au moins égale à 3 ans sur la même catégorie hiérarchique.

Mme Lopez déplore l'absence dans le document présenté, d'une précision importante qui tient à l'indication de la catégorie hiérarchique (A ou B ou C) à laquelle sont assimilées respectivement les 48 contractuels Biatss en CDD susceptibles de bénéficier du dispositif de cédésation anticipée.

Mme Lopez rappelle à cet égard la demande évoquée par les élus en CSAE de préciser dans le document présenté pour chacune des 48 personnes concernées la mention de leur catégorie hiérarchique respective [dans la mesure où la cédésation ne peut intervenir que sur des fonctions *de même catégorie hiérarchique* (A ou B ou C)].

Mme Barbotin répond qu'il est prévu d'actualiser le document présenté pour la rentrée de septembre 2023 et d'y intégrer la mention demandée de la catégorie hiérarchique.

M. Duthoit évoque l'honnêteté des échanges observés au sein du groupe de travail (GT) et en séances de CSAE sur le dispositif proposé de cédésation anticipée.

Il observe que toutes les suggestions formulées au sein de ces instances n'ont pas été retenues, dont notamment le rejet de toute forme d'entretien préalable avant toute validation de la cédésation anticipée (revendication de la FSU et de la CGT).

Il estime que le dispositif proposé opère un changement important du mode de gestion des agents contractuels Biatss, qui s'apparente à une forme de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) des contractuels Biatss au sein de l'établissement.

Il s'agit de son point de vue d'une évolution qui doit continuer à être discutée au sein du groupe de travail et au CSA. Il appelle l'établissement à la poursuite de la méthode de travail observée pour la définition du dispositif proposé, et de la mettre en œuvre pour les réflexions portant sur les thématiques restées en suspens (reprise d'ancienneté, reclassement ; question de la remise « à 0 » du compteur d'ancienneté des services à reformuler de la manière la plus claire possible ; grille de rémunération et modalités de progression dans la grille ; l'introduction d'une forme d'évaluation etc).

M. le président confirme le souhait de la gouvernance de l'UBM de poursuivre cette méthode de travail pour les points à venir du dispositif proposé de cédésation anticipée.

➤ La discussion étant achevée, est soumis au vote du CA le dispositif suivant :

Les agents contractuels Biatss en CDD (et à l'exclusion des emplois étudiants et des agents contractuels Biatss recrutés en CDD sur des emplois non pérennes) peuvent être reconduits sur demande de leur part en CDI sous condition pour ces derniers :

- de justifier d'une ancienneté de services publics à l'Université Bordeaux Montaigne au moins égale à 3 ans en CDD sur des fonctions de même catégorie hiérarchique ;
- de se conformer à la procédure suivante :
 - demande volontaire et formalisée à solliciter par l'agent : ce dernier doit constituer une demande de cédésation anticipée comprenant une lettre de motivation, d'une grille d'évaluation remplie par le responsable direct (dont le modèle figure en pièce jointe à la présente délibération), synthétisant les trois derniers entretiens professionnels individuels (EPI) ;
 - le dossier est examiné par une commission de cédésation composée du vice-président délégué aux ressources humaines, du directeur des ressources humaines (DRH) de l'université, d'un personnel d'encadrement de l'établissement autre que le n+1 de l'agent demandeur ;
 - après avis de la commission de cédésation, la décision relative à la demande de cédésation appartient au président d'université.

Les mesures précitées sont proposées pour application :

- à compter du 1^{er} septembre 2023 aux agents contractuels Biatss recrutés à l'Université Bordeaux Montaigne en CDD sur des emplois pérennes (à l'exclusion des emplois étudiants et des agents contractuels Biatss recrutés en CDD sur des emplois non pérennes) et ayant atteint à cette date au moins 3 ans d'ancienneté de services publics à l'Université sur des fonctions de même catégorie hiérarchique ;
- puis au-delà de cette date, à raison de deux phases de cédésation organisées par année universitaire, pour les agents contractuels Biatss (n'ayant pas atteint à la date du 1^{er} septembre 2023 au moins 3 ans d'ancienneté de services publics à l'Université Bordeaux Montaigne sur des fonctions de même catégorie hiérarchique) au terme de la date à laquelle ces derniers atteignent respectivement au moins 3 ans d'ancienneté de services publics à l'Université Bordeaux Montaigne sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Un bilan de l'application du dispositif proposé sera présenté tous les ans devant le comité social d'administration et le conseil d'administration de l'Université Bordeaux Montaigne.

➤ Le vote sur ce point de l'ordre du jour fait apparaître les résultats suivants :

Membres présents : 21
Membres représentés : 9
Abstention(s) : 3
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 27
Pour : 27
Contre : 0

➤ **Le CA approuve le dispositif proposé de cédésation anticipée des agents Biatss sur emplois pérennes.**

M. le président tient à remercier l'ensemble des collègues de l'université ayant participé à l'élaboration de ce projet.

Point n°5 – Revalorisation du quotient familial pour les aides sociales à l'initiative de l'université (ASIU) :

Le présent point de l'ordre du jour s'inscrit dans le cadre réglementaire suivant : *décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat ; l'arrêté du 31 décembre 2021 pris pour l'application de l'article 4-1 du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat ; les circulaires du 18 juillet 2022 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune (NOR : TFPF2219088C et NOR : TFPF2219003C) ; Vu la délibération CA2019/23 du 19 avril 2019 portant adoption de mesures relatives aux règles d'attribution de l'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU), Vu la délibération CA2021/28 du 07 mai 2021 portant approbation du rehaussement (à compter du 1^{er} septembre 2021) du quotient familial relatif au dispositif d'attribution de l'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU) (à l'endroit des personnels de l'université),*

Conformément aux dispositions précitées et considérant que le quotient familial exigé pour le bénéfice d'ASIU (dispositif applicable aux personnels de l'université) n'a pas été révisé à l'Université Bordeaux Montaigne depuis 2021, Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le relèvement à compter du 1^{er} septembre 2023 du quotient familial exigé pour le bénéfice d'ASIU (applicable aux personnels de l'université), selon les modalités suivantes :

- tranche 1 : quotient inférieur à douze mille euros (12 000 €) ;

- tranche 2 : de douze mille euros (12 000 €) à quinze mille euros (15 000€).

➤ En l'absence de question(s) sur ce point de l'ordre du jour, la mesure proposée de revalorisation à compter du 1^{er} septembre 2023 du quotient familial exigé pour le bénéfice ASIU est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 21
Membres représentés : 9
Abstention(s) : 0
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 30
Pour : 30

Contre : 0

➡ **Le CA approuve la mesure proposée de revalorisation à compter du 1^{er} septembre 2023 du quotient familial exigé pour le bénéficiaire ASIU**

Point n°6 - Bilan d'exécution de la Contribution de Vie Etudiante et de Campus (CVEC) en 2022 :

M. le président indique que le bilan d'exécution 2022 de la CVEC a déjà été présenté par M. Dagneau en séance de CA du 28 avril 2022 et qu'il est proposé au présent CA d'approuver ce bilan conformément aux dispositions en vigueur de l'article D.841-9 du code de l'éducation.

M. Dagneau explique avoir donné suite à la demande formulée par M. Coste en séance de CA du 28 avril 2022, de communication à l'endroit des conseillers de la liste des 27 associations domiciliées à l'UBM ayant bénéficié en 2022 de la part de l'université de l'« aide au fonctionnement des associations étudiantes domiciliées (120€) ».

Cette liste figure au nombre des documents déversés dans l'espace du bureau virtuel de l'université dédié à la présente séance de CA.

M. Dagneau précise qu'au nombre de ces 27 associations, l'association « Le Poing Levé » est la seule association « politique » ayant bénéficié en 2022 de l'aide de l'université au fonctionnement des associations étudiantes domiciliées. Il ajoute qu'il est prévu de travailler à l'élaboration d'un dispositif adapté afin que les organisations, associations de nature politique ne reçoive plus d'aide de l'université au titre de l'action « aide au fonctionnement des associations étudiantes domiciliées (120€) » mais au titre d'un autre dispositif dédié, notamment pour aider au financement de leur tracts de propagande électorale.

M. Coste remercie M. Dagneau de la communication de ce document. Il explique son intention de s'abstenir pour le vote de ce point de l'ordre du jour.

➤ La discussion étant achevée, le bilan d'exécution 2022 de la CVEC est soumis au vote du CA :

Membres présents : 21
Membres représentés : 9
Abstention(s) : 2
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 28
Pour : 28
Contre : 0

➡ **Le CA approuve le bilan d'exécution 2022 de la CVEC.**

Point n°7 - Délibération rectificative de la délibération CA2023/10 du 10 mars 2023 relatif au dispositif d'aide à la mobilité internationale des étudiants de la licence Babel (L2) :

Ce point de l'ordre du jour fait suite à la séance de CA du 10/03/2023, durant laquelle les conseillers ont adopté une délibération CA2023/10 du 10 mars 2023 portant approbation du dispositif d'aide à la mobilité internationale des étudiants de la licence Babel (L2).

La délibération telle que publiée à l'issue de cette séance de CA comprend en son annexe le document de présentation du dispositif dans sa version telle qu'initialement diffusée aux conseillers.

Or il apparaît que lors de la séance de CA du 10/03/2023, une demande de modification du texte de présentation de ce dispositif est intervenue en cours de séance et qu'elle a été validée par les conseillers lors de cette même séance.

Dans la mesure où l'annexe de la délibération CA2023/10 du 10 mars 2023 ne tient pas compte de cette modification, il convient pour le CA d'adopter une nouvelle délibération à l'effet d'abroger le document figurant en annexe de la délibération CA2023/10 du 10 mars 2023 et de la remplacer par l'annexe intégrant la modification demandée, telle que validée en séance du CA du 10 mars 2023.

La modification concernée porte sur le § suivant : « *En cas de décision favorable du Président d'Université, la subvention est allouée au travers d'un tableau récapitulatif établi par la composante dans le cadre d'une convention passée entre le Président de l'Université et le bénéficiaire, et financée sur le support des crédits de l'UFR concernée, le cas échéant sur la base de crédits délégués dans le cadre du FSP* » qui est à remplacer par la formulation suivante : « *En cas de décision favorable du Président d'Université, la subvention est allouée au travers d'un tableau récapitulatif établi par la composante ; cette subvention est financée sur le support des crédits de l'UFR concernée, le cas échéant sur la base de crédits délégués dans le cadre du FSP* ».

M. Coste regrette la présence dans cette annexe de quelques formulations dites d'écriture inclusive, qu'il juge contraires aux dispositions de l'article 110 de l'ordonnance de de Villers-Cotterêts, de l'article 2 de la constitution du 4 octobre 1958 et de la circulaire du 21 novembre 2017 (relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française).

Mme Mazenc observe que ces éléments figurent dans le document émanant du service d'origine et n'ont pas fait l'objet de demandes de modifications. Elle évoque par ailleurs le prononcé récent d'un jugement de tribunal administratif par lequel le juge administratif a annulé la délibération d'un conseil d'administration d'université approuvant les statuts de l'une de leur structure interne, au motif que leur formulation en écriture inclusive les rendait inintelligibles (T.A de Grenoble – n°2005367 du 11/05/2023).

M. Champ remarque que lors du vote du dispositif d'aide au L2 Babel en séance de CA du 10 mars 2023, M. Coste n'a pas demandé de modification des formulations concernées et qu'il a voté pour l'adoption de ce dispositif.

M. le président estime qu'en attendant l'évolution des mentalités sur cette question, « l'université peut s'honorer de contribuer à les faire évoluer ».

Il explique qu'il continuera pour sa part à « *encourager de toutes ses forces à l'utilisation de l'écriture inclusive* » à tout le moins pour les documents dénués d'effets juridiques, même s'il indique avoir conscience des inconvénients que cela présente pour certaines personnes.

M. Dunas indique qu'il lui semble qu'il est toujours possible de proposer l'annexe en deux versions (l'une en version standard, l'autre en version inclusive).

M. Richard observe que le critère d'intelligibilité des textes est une notion assez difficile à définir en termes légal.

Il s'interroge pour les collègues concernés quant à leur capacité ou à leur incapacité à comprendre les formulations relevées en l'espèce [(ex. : « *seul.es les étudiant.es (...)* »)].

Pour sa part, il les considère parfaitement intelligibles en l'état.

Il invite ceux qui y sont opposés à reconnaître qu'ils sont opposés non pas au phénomène linguistique proprement dit de « l'écriture inclusive » mais à ce que cette pratique tend à visibiliser.

Il indique partager sur ce point les propos de M. le président : c'est à l'université de rendre aussi audibles et de rendre courantes à terme ces formulations.

M. Bouhours indique détester la réduction du débat à une « polarité artificielle » entre d'une part ceux qui seraient les « méchants conservateurs » d'une part et les « gentils progressistes » d'autre part.

Il évoque la lecture d'un ouvrage d'un enseignant de l'UBM (M. Magniont, maître de conférences en histoire de la langue française) sur cette question de l'écriture inclusive, qui présente de son point de vue des arguments d'intérêt, qui n'émanent pas, selon M. Bouhours, d'un auteur dit « réactionnaire ».

Il évoque l'intérêt d'avoir un débat de fond sur le sujet de l'écriture inclusive à l'université et non pas de réduire le débat à l'échange de petites phrases. Il estime que cet usage de l'écriture inclusive est un changement qui est imposé à l'université et dont il n'est pas démontré scientifiquement qu'il s'agisse d'un progrès. Il ajoute qu'à titre personnel, il trouve cette pratique ridicule.

M. le président estime que l'utilisation de l'écriture inclusive, y compris dans ses messages adressés à l'endroit de la communauté universitaire de l'UBM, est une pratique assez inoffensive, sans enjeu. En termes de subjectivité des points de vue, il considère que l'écriture inclusive présente des enjeux importants pour les personnes destinataires de ces messages et assez moindres pour l'institution. Il ajoute que cela ne relève pas d'un militantisme de sa part et qu'il s'agit d'une pratique inoffensive mais importante pour certains et certaines.

Mme Barbotin observe que si l'usage était d'employer de manière générique le terme d'« étudiantes » pour désigner les personnes étudiantes des deux sexes, il n'est pas certain, en termes de perception d'informations, que la notion d'hommes « étudiants » seraient également entendus dans cette appellation.

M. le président ajoute qu'il entend que soient versées à l'appui de la délibération proposée, l'annexe établie en deux versions (une version dite standard ; une version en écriture inclusive).

➤ La discussion étant achevée, la délibération proposée est soumise au vote du CA :

Membres présents : 21
Membres représentés : 9
Abstention(s) : 2
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 28
Pour : 28
Contre : 0

➤ **Le CA approuve la délibération rectificative de la délibération CA2023/10 du 10 mars 2023 relatif au dispositif d'aide à la mobilité internationale des étudiants de la licence Babel (L2).**

Point n°8 - Délibération relative à la liste des recettes fléchées de l'établissement :

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

Elle explique qu'en vertu du décret GBCP, les établissements peuvent définir leurs recettes fléchées, par délibération de leur CA. Les recettes fléchées figurent dans les tableaux budgétaire T8 et T9.

Chaque établissement est libre de définir des typologies de recettes fléchées.

A l'UBM, la dernière délibération en vigueur définissant les recettes fléchées de l'établissement est la délibération CA2019/56 en date du 20 septembre 2019.

Cette délibération de 2019 comprend toutefois un tableau DAF dont les données ne sont pas cohérentes par rapport aux caractéristiques financières de ces recettes fléchées, aux dispositions de l'article 1 de la délibération.

Il est donc proposé au CA d'adopter une nouvelle délibération à l'effet d'abroger la délibération CA2019/56 en date du 20 septembre 2019 et d'approuver le dispositif suivant de gestion à l'UBM des recettes fléchées de l'établissement avec mise en cohérence des données de la délibération.

Il s'agit pour le CA, par cette nouvelle délibération :

« d'autoriser l'établissement à flécher toutes les recettes pour lesquelles une justification des fonds vis-à-vis d'un tiers financeur est nécessaire et pour lesquelles les impacts générés sur le solde budgétaire nécessitent d'être évalués. S'étalant sur plusieurs exercices, ces recettes peuvent générer des décalages de flux de trésorerie importants d'une année sur l'autre.

Compte tenu des caractéristiques financières de l'Université Bordeaux Montaigne, les recettes présentant ces caractéristiques seront fléchées à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle délibération proposée à partir d'un financement égal ou supérieur à 45 000 € quel que soit le financeur.

Pour les recettes présentant les caractéristiques sus mentionnées (justification des fonds, pluri annualité) sans toutefois générer un impact majeur sur la trésorerie (recettes inférieures à 45 000 €), ces dernières seront suivies dans le module GFC Opération en nature Globalisée. Elles figureront dans l'Annexe 9 « Opérations pluriannuelles » du budget mais pas dans l'Annexe 8 « Recettes fléchées ».

Critères cumulatifs de la subvention			
utilisation prédéterminée par le financeur			
justification de cette utilisation			
pluriannualité			
Financeur	Montant	Typologie	Mode de comptabilisation
Tout financeur	> ou = 45 000€	Fléchée	Opération/ à l'avancement
Tout financeur	< 45 000€	Globalisée	Opération/ à l'avancement

Tout financement complémentaire (quel que soit son montant) suivra la nature du financement principal.

Toute subvention ne présentant pas les trois caractéristiques cumulatives (quel que soit le financeur ou le montant accordé) sera traitée en opération de l'exercice (nature globalisée sans mode de comptabilisation particulier)

La délibération proposée, si elle est adoptée par le CA, emportera abrogation de la délibération CA 2019/56 en date du 20 septembre 2019 portant modification de la liste des recettes fléchées ».

M. Coste demande si lorsqu'un mécène privé verse à l'UBM une aide financière fléchée pour la publication des travaux d'un colloque et que cette publication est retardée à 2025, est-ce que ce financement reste affecté à cette dépense ou est-ce qu'il est reversé dans le budget général de l'établissement ?

Mme Lageat répond que le type de recette évoqué par M. Coste n'a rien à voir avec la notion de recette fléchées au sens du décret GBCP. Elle explique qu'il s'agit d'une recette qui est prédestinée mais qui n'est pas une recette fléchée au sens réglementaire ; en principe, il s'agit d'une ressource propre de l'université : quand elle est mobilisée sur l'exercice en cours, elle ne peut pas être reportée sur un autre exercice. Ce type de recette ne bénéficie pas d'un dispositif de déprogrammations/ reprogrammations comme c'est le cas pour le le suivi des recettes fléchées au sens réglementaire du décret GBCP.

➤ La délibération relative aux recettes fléchées de l'établissement est soumise au vote du CA :

Membres présents : 21
Membres représentés : 9
Abstention(s) : 0
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 30
Pour : 30
Contre : 0

☞ **Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la délibération relative aux recettes fléchées de l'établissement.**

Point n°9 - Désignation du commissaire aux comptes de l'établissement :

Mme Ammar-Khodja présente ce point de l'ordre du jour.

Elle explique que la désignation proposée du nouveau commissaire aux comptes de l'UBM s'inscrit dans le contexte suivant :

Le dernier alinéa de l'article L.762-5 du code de l'éducation en vigueur impose la certification annuelle des comptes des universités par un commissaire aux comptes,

Le mandat du cabinet MAZARS ayant pris après la certification des comptes de l'année 2022, l'établissement a dû lancer une nouvelle procédure afin de désigner un nouveau commissaire aux comptes pour les besoins de la certification légale des comptes annuels de l'établissement pour les exercices comptables 2023 à 2028.

Cette procédure a été diligentée dans le cadre de l'accord-cadre relatif à la certification des comptes lancé par l'AMUE (Agence de Mutualisation des Universités et Etablissement) et s'exécutant par marchés subséquents, auquel l'Université Bordeaux Montaigne a adhéré,

La mise en œuvre de cet accord-cadre a permis la désignation des 5 titulaires suivants :
DELOITTE, MAZARS, ERNST and YOUNG, KPMG, GRAND THORTON,

L'Université Bordeaux Montaigne a mis en œuvre la procédure de mise en concurrence des 5 titulaires de l'accord-cadre par le biais d'un marché subséquent (Envoi du dossier de consultation le 18/01/2022, pour un retour des offres le 10/02/2022),

Pour sélectionner l'offre économiquement la plus avantageuse, les offres reçues ont été analysées en appliquant les critères pondérés, précisés dans le règlement de consultation :

1 - Adaptation de la méthodologie au contexte de l'établissement : 40 %

- Compréhension des enjeux des prestations et du contexte, proposition d'actions spécifiques adaptées au contexte de l'établissement : 15 %
- Description des actions envisagées pour tenir les impératifs de délais d'arrêtés des comptes, en termes de calendrier d'intervention et de coordination avec le pouvoir adjudicateur, de possibilités d'intervention lors de pré-clôtures ou clôtures intermédiaires qui seraient mises en œuvre par le pouvoir adjudicateur (les dates seront communiquées aux prestataires) : 25 %
- Organisation proposée pour la durée du mandat et description des actions envisagées pour les diverses phases d'une mission de certification. Pour chacune de ces phases, le candidat précisera le calendrier et la durée des phases, les interlocuteurs du pouvoir adjudicateur qui seront mobilisés et les documents qui devront être mis à sa disposition, ainsi que les restitutions ou livrables à chaque étape : 25 %
- Qualité des livrables et restitutions remis à chaque étape de la mission aux pouvoirs adjudicateurs : 35 %

2 - Stabilité et qualifications des équipes dédiées pour la réalisation des prestations : 25 %

- Compétences professionnelles et formations des auditeurs, notamment, degré de connaissance par les auditeurs des établissements de l'enseignement supérieur et/ou de recherche (publics ou privés) : 40 %
- Moyens mis en œuvre pour stabiliser l'équipe affectée et présentation des moyens mis en œuvre en cas de remplacement et/ou modification de l'équipe : 30 %
- Proportion d'auditeurs seniors et juniors affectés : 30 %

3 - Prix total pour la durée de la mission : 35 %

- Honoraires relatifs à la mission de certification légale : 100

L'application de ces critères a conduit à attribuer la note finale la plus élevée à l'offre de du cabinet MAZARS, d'un montant de 132 000€ HT pour 6 exercices comptables, qui est apparue comme l'offre économiquement la plus avantageuse,

La commission des Achats Publics, lors de la séance du 05 mai 2023, a donné un avis favorable au choix de cette offre.

Dans ce contexte, il est proposé au CA d'approuver la désignation du cabinet MAZARS aux fonctions de commissaire aux comptes de l'UBM pour les besoins de la certification légale des comptes annuels de l'établissement pour les exercices comptables 2023 à 2028.

M. Richard relève que cette la désignation proposée porte sur une durée de 6 ans avec la mise en œuvre sur la période de deux visites annuelles de l'université par les commissaires aux comptes.

Mme Ammar-Khodja confirme ces éléments en indiquant que ces visites annuelles donnent lieu à la remise à l'endroit de l'université d'un compte-rendu d'analyse et à des recommandations communiquées à l'établissement à la fin de chaque visite des commissaires aux comptes.

➤ La proposition de désignation du cabinet MAZARS aux fonctions de commissaire aux comptes de l'UBM est soumise au vote du CA :

Membres présents : 21
 Membres représentés : 9
 Abstention(s) : 0
 Blancs ou nuls : 0
 Suffrages exprimés : 30
 Pour : 30
 Contre : 0

☞ **Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la désignation du cabinet MAZARS aux fonctions de commissaire aux comptes de l'UBM pour les besoins de la certification légale des comptes annuels de l'établissement pour les exercices comptables 2023 à 2028.**

Point n°10 - Points d'information :

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

10.1 - Informations relevant du domaine de la Recherche :

Les conseillers sont avisés d'une mise à jour de la grille des prélèvements sur les financements extérieurs (adoptée initialement en CA du 13/07/2022).

Cette mise à jour porte sur les financements ANR (selon les mentions dans la grille figurant ci-après).

La Commission de la Recherche de l'université a été avisée de cette mise à jour en sa séance du 30 mars 2023.

cf. Grille mise à jour des prélèvements sur les financements extérieurs :

	TYPE DE FINANCEMENT		NATURE DU PRÉLÈVEMENT (Taux ou forfait)*	BASE DE CALCUL DU PRÉLÈVEMENT (selon les termes propres au financeur)	RÉPARTITION DU MONTANT PRÉLEVÉ		
					UBM	PSE	UR
FINANCEMENT PAR	ANR	Frais d'environnement forfaitisés UBM (préciput gestionnaire) (quand UBM est tutelle gestionnaire du projet)	Contrats ≤ 2020 : 4% Contrats 2021 : 10% Contrats 2022 : 10,5% Contrats 2023 : 10,5%	Coûts admissibles	50% du total des frais d'environnement		50% du total des frais d'environnement UBM +UR

	Frais d'environnement forfaitisés UR (préciput laboratoire) (quand UBM est tutelle gestionnaire du projet)	Contrats ≤ 2020: 4% Contrats 2021: 2% Contrats 2022 : 2,5% Contrats 2023 : 3%		ment UBM +UR		
	Frais d'environnement forfaitisés (préciput hébergeur) Préciput (quand UBM est hébergeur de l'UR)	Contrats ≤ 2020: 11% Contrats 2021: 13% Contrats 2022: 13,5% + part site : 2% Contrats 2023: 13,5% + part site : 2%	Ensemble des aides attribuées en année N-1 aux UR hébergées par UBM	20%	80%	
Horizon Europe	Pilier 1: ERC	25%	Coûts directs	50%	25%	25%
	Pilier 2: clusters					
	Pilier 1: MSCA	Forfait	Management et coûts indirects			
Autre ** subvention	Taux imposé par le financeur	% prévu par le financeur	Selon les règles du financeur	50%	25%	25%
	Taux libre autorisé par le financeur	8%				
Délégation IUF		4%	Crédits scientifiques	75%		25%
Région (AAP) ESR		0%	Non autorisé			
Soutien aux colloques/ publications		0%	Pas de prélèvement			

*susceptible d'être modifié par le financeur

** aucun prélèvement ne se sera effectué pour les subventions ≤ 5000 euros.

▪ Volet « financement direct » (taux de prélèvement appliqué par l'UBM) :

	TYPE DE FINANCEMENT	NATURE DU PRÉLÈVEMENT (Taux ou forfait)	BASE DE CALCUL DU PRÉLÈVEMENT	RÉPARTITION DU MONTANT PRÉLEVÉ		
				UBM	PSE	UR
FINANCEMENT DIRECT : TAUX DE PRÉLÈVEMENT APPLIQUÉ PAR UBM	Mécénat/don	0%	Pas de prélèvement			
	POUR LES UR ET UMRU					
	Collaboration (obligation de moyens) : partenariat, CIFRE ..	10%	Totalité du montant prévu au contrat	50%	25%	25%
	Prestation (obligation de résultats) : expertise, enquête, étude....					
	POUR LES UMR ET UAR					
Collaboration (obligation de moyens) : partenariat, CIFRE ..		Totalité du montant				

	Prestation (obligation de résultats) : expertise, enquête, étude....	20%	prévu au contrat	50%	25%	25%
--	--	-----	------------------	-----	-----	-----

Conditions d'application :

- *Le taux maximum applicable sera systématiquement repris au budget prévisionnel du projet*
- *Cette grille ne s'applique pas aux opérations de fouille ;*
- *En cas de TVA applicable, le prélèvement sera calculé sur le montant HT.*

Conditions de mise à jour :

- *Si la mise à jour porte sur les taux/forfaits appliqués par le financeur : une simple information sera faite en CR/CA ;*
- *Si la mise à jour porte sur la répartition du montant prélevé et/ou le taux de prélèvement appliqué par l'UBM : les modifications seront alors soumises à la validation de la Commission de la Recherche (CR) et du Conseil d'Administration (CA).*

Les conseillers sont également informés des stipulations de la convention CNRS-UBM 2022-2027 et du modèle de mandat de l'UBM à l'endroit du CNRS pour la négociation, la signature et la gestion des contrats conclus pour la réalisation d'études et de travaux de recherche et impliquant exclusivement les Unités/FR/EMR listées et selon la répartition définie en annexe 1 du Mandat.

M. Péraud demande si la gouvernance de l'UBM a acté le transfert au CNRS de la gestion budgétaire des UMR (dont l'UBM est tutelle).

M. le président répond par l'affirmative : c'est le CNRS qui assure la gestion de ces UMR, sauf pour l'UBM Ausonius dont l'UBM conserve la gestion.

M. Péraud évoque l'intérêt d'évaluer le montant de la perte financière induite pour l'UBM de ce transfert de transfert de gestion d'UMR vers le CNRS.

M. Champ tient à revenir sur l'un de ses propos datant de la séance de CA du 10 mars 2023, durant laquelle il avait indiqué que le laboratoire LAM avait toujours été placé sous tutelles CNRS/ Sciences Po Bordeaux, sans tutelle de l'UBM. Il précise que c'est inexact puisque le LAM est passé sous tutelle principale de l'UBM à compter du 01/01/2020 (selon courriels échangés entre la présidente UBM d'alors et le CNRS en décembre 2019).

10.2 - Informations relatives aux accords, conventions de coopération internationale :

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

- Accord de coopération 2023-2028 entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et le président et les membres du Middlebury College (Etats-Unis) ;

- Convention cadre de coopération internationale 2023-2028 entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Universidad Autónoma de Aguascalientes (Mexique) ;
- Accord de coopération 2023-2028 entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) (Brésil) ;
- Convention cadre de coopération internationale 2023-2028 entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la National University of Tainan (Taiwan) ;
- Convention d'application relative à la mobilité enseignante entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Universidad Autónoma de Aguascalientes (Mexique) ;
- Accord spécifique 2023-2028 pour la mobilité des étudiants et des enseignants entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et le président et les membres du Middlebury College (Etats-Unis) ;
- Convention d'application relative à la mobilité des étudiants ntre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Universidad Autónoma de Aguascalientes (Mexique) ;
- Accord de mobilité 2023-2028 entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) (Brésil) ;
- Convention d'application 2023-2028 relative à la mobilité des étudiants entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la National University of Tainan (Taiwan) ;
- Convention cadre de coopération internationale 2023-2028 entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga (Uruguay) ;
- Convention cadre de coopération internationale 2023-2028 entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Universidad de Monterrey (Mexique);
- Convention cadre de coopération internationale 2023-2028 entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Jeonbuk National University (République de Corée) ;
- Convention d'application 2023-2028 relative à la mobilité enseignante entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga (Uruguay) ;
- Convention d'application 2023-2028 relative à la mobilité enseignante entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Universidad de Monterrey (Mexique) ;
- Convention d'application relative à la mobilité des étudiants entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga (Uruguay) ;
- Convention d'application relative à la mobilité des étudiants entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et Universidad de Monterrey (Mexique);
- Convention d'application relative à la mobilité des étudiants entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Jeonbuk National University (République de Corée) ;

M. Champ indique qu'il sera procédé à un bilan de l'application de ces accords, conventions « RI », pour information du CA, à la rentrée 2023/2024.

M. Coste observe qu'il serait préférable de présenter ce bilan en fin de mandat de l'actuelle équipe présidentielle de l'université.

Point n°11 - Questions diverses :

M. Péraud évoque un sujet sensible portant sur le traitement à l'université des VSS (violences sexuelles et sexistes).

Il remarque que cette question a fait l'objet d'un article récemment paru dans la presse en une du journal régional Sud-Ouest (article du 20 mai 2023) et que cette publication, qui a été placardée sur les bâtiments de l'université, a connu un retentissement certain au sein de la communauté universitaire de l'UBM,

Il déplore que cet article de presse, qu'il juge « très confus, très médiocre », évoque des affaires disciplinaires en cours, au préjudice de la confidentialité des procédures concernées, et fait état d'un courrier anonyme de dénonciation qui aurait été adressé à la journaliste de Sud-Ouest autrice de cet article.

Il considère positif que la parole se libère sur cette question des VSS ; il estime néanmoins qu'il aurait été appréciable que la parution d'un article soit assortie au sein de l'établissement d'un message de la présidence d'université envoyé en direction de la communauté universitaire de l'UBM.

Il explique que dans la confusion de cet article, des étudiants victimes ou témoins présumés de VSS ont préféré renoncer à adresser leurs signalements en direction de la cellule de veille de l'UBM par crainte que ces derniers soient repris dans le journal Sud-Ouest.

M. le président répond que la gouvernance de l'UBM mène depuis 3 ans une politique volontariste sur la question des VSS, au travers notamment d'une consolidation de la cellule de veille de l'établissement chargée de recevoir, d'examiner les signalements des victimes et témoins présumés, de les accompagner et de recommander à la présidence d'université des mesures adaptées (qui peuvent aboutir selon les cas à la mise en œuvre de mesures conservatoires, à l'engagement d'enquêtes administratives, de poursuites disciplinaires etc).

Concernant cet article paru dans le journal Sud-Ouest, il assure que la cellule de veille de l'UBM n'a rien à se reprocher, qu'elle n'est pour rien dans l'envoi à la presse de ce courrier anonyme de dénonciation qui serait parvenu à cette journaliste de Sud-Ouest.

Il ajoute que l'on peut s'entendre collectivement pour déplorer un tel procédé (de dénonciation anonyme à l'endroit de la presse).

Il indique que l'établissement est particulièrement attentif à l'accompagnement des victimes présumées de VSS et que l'équipe présidentielle n'a « pas de de leçon à recevoir sur cette politique très volontariste d'accompagnement des victimes ».

Concernant l'article en cause, Il explique avoir envisagé un temps l'envoi d'un message de la présidence d'université en direction de de la communauté universitaire de l'établissement.

Il déclare avoir préféré, après réflexion, ne pas communiquer sur cet article de presse s'agissant d'une problématique ayant trait à des affaires en cours placées sous le sceau du secret de la procédure disciplinaire.

Il estime que l'envoi d'un tel message l'aurait conduit à divulguer des éléments qui ne sont pas communicables. Selon M. le président, cet envoi de message aurait « présenté plus d'inconvénients que d'avantages » et n'aurait « pas permis d'apporter les réponses souhaitées ».

Il indique être d'accord pour dire que cet article est mal écrit, que le procédé du courrier anonyme est scandaleux.

Il explique avoir été contacté par cette journaliste de Sud-Ouest pour une demande d'entretien à laquelle il a choisi de répondre favorablement, dans l'idée de ne pas nier l'existence de la problématique des VSS dans l'enseignement supérieur et de souligner la nécessité pour l'Université (au sens large) de se saisir de ce sujet.

Mme Barbotin estime également que cet article est confus, mal écrit ; elle indique douter que ce type d'article puisse aider les personnes extérieures aux universités à en comprendre le fonctionnement. Elle assure que tous les signalements de VSS portés devant la cellule ont été examinés par celle-ci et ont donné lieu à des mesures adaptées, selon les situations présentées (telles que notamment des mesures d'accompagnement des victimes présumées ; la mise en œuvre d'enquête administrative ; l'engagement de poursuites disciplinaires etc.).

Elle garantit également que les membres de la cellule de veille respectent la confidentialité sur les signalements dont ils ont connaissance et qu'ils ne sont pas à l'origine de ce courrier anonyme que la journaliste de Sud-Ouest indique avoir reçu.

Elle observe que dans la circonstance même où M. le président aurait décliné la demande d'entretien de cette journaliste, celle-ci aurait sans doute cherché à recueillir des informations par d'autres voies.

M. le président évoque l'intérêt de discuter de ces questions à l'université, pour créer des conditions plus favorables de libération de la parole.

Il estime qu'en matière de VSS, il n'y a pas davantage de comportements déplacés qu'auparavant mais que ces questions donnent lieu, dans le présent contexte de la libération de la parole, à un nombre plus important de signalements auprès de la cellule de veille de l'université.

M. Coste évoque le rapport relatif à la Mission sur l'écosystème de la recherche et de l'innovation remis le 15/06/2023 par M. Philippe Gillet à Mme Retailleau - Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Il demande si l'équipe présidentielle de l'UBM a prévu d'étudier le contenu de ce rapport et de débattre à ce sujet.

M. le président répond que ce rapport fait l'objet d'une discussion en cours au sein de France Universités et qu'il suscite pour l'instant des réactions très mitigées. Il indique que le débat sur cette question va se poursuivre.

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance du CA est levée à 11H04.

Fait à Pessac, le 23 juin 2023.

Le Président,

Signé

Lionel LARRÉ.