

## PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 8 novembre 2024

### **Etaient présents :**

• (pour toute la durée de la séance) : Mme ANFRAY ; Mme BELLOCQ ; M. BESSARD-BANQUY ; M. BRANCHEREAU ; Mme BOUCHIBA-FOCHESATO ; M. CAPDETREY ; Mme DIRIK ; M. GUILLOT ; M. GUYOT ; M. HAUQUIN ; Mme JIMENEZ ; Mme LAFON ; Mme LISAK ; M. LISSA ; Mme MARACHE ; M. PÉRAUD ; M. PICHON ; M. RICARRÈRE-CAUSSADE ; M. RIGOLLET ; Mme SION-JENKIS ; Mme TA QUANG ; Mme TINCHANT ;

- De 09H00 à 11h39 : M. YVART ;
- De 09H00 à 11h55 : Mme CARDOSO ;
- De 09H00 à 12h49 : M. LABRUE ;
- À compter de 10h45 : M. CASTETS.

### **Etaient représentés :**

• (pour toute la durée de la séance) : M. BOBIN ; Mme BRACONNIER ; M. HERMÈS ; Mme LACOMBA ; M. LARRÉ ; Mme MARTIN.

- De 09H00 à 10h44 : M. CASTETS ;
- De 09H00 à 12h49 : Mme MOREL ;
- À compter de 11h40 : M. YVART ;
- À compter de 11h56 : Mme CARDOSO.

**Etaient invités :** Mme ABADO ; Mme ALONSO ; Mme AMMAR-KHODJA ; Mme COSTE, M. ELBAZE ; Mme FLAVIER ; Mme GONZALEZ-SCAVINO ; M. GORNOUVEL ; M. JARDINÉ (représentant du recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Nouvelle-Aquitaine) ; M. LABARRE ; Mme LAGEAT ; Mme LEROUX ; Mme MAZENC ; M. PARIS ; Mme ZIMMER.

### **Point n°1 - Informations du président :**

M. le président évoque l'ordre du jour de la présente séance de CA qui porte principalement sur un volet financier et sur volet RH.

Il avise les conseillers du retrait de l'ordre du jour de la présente séance de CA du point relatif à l'approbation de la charte relative aux VSS (violences sexistes et sexuelles), en l'absence de transmission préalable de ce document dans l'espace partagé du CA, suite à une erreur matérielle.

Il indique que cette charte va leur être distribuée en cours de séance sur support papier afin qu'ils puissent en prendre connaissance d'ici le prochain CA.

M. le président partage les inquiétudes sur la construction du budget initial 2025, notamment lié au CAS Pensions. Il s'agit d'une charge employeur qui ne serait pas compensée par l'Etat et qui coûterait à l'université entre 1,2 à 1,3 millions d'euros. Le président a signé une tribune avec France Universités pour manifester la désapprobation des établissements. Par ailleurs, il fait le rapport entre les moyens alloués dans le cadre du COMP et cette nouvelle charge (820 000€/an au titre du COMP et une charge liée au CAS Pensions de 1,2-1,3 millions d'euros).

M. le président avise le CA du lancement du travail de réflexion collective à l'université, grâce à l'action des organisations syndicales représentative des personnels et du collectif Perspectives Biatss, avec l'ouverture de la conférence sociale plénière de l'UBM mardi 5 novembre 2024. Les ateliers de travail prévus dans ce cadre commenceront en janvier 2025.

M. le président informe de la nomination de deux IGESR pour accompagner l'université dans une réflexion sur son organisation et son fonctionnement. Le travail de fond a commencé ; deux séries d'entretiens sont prévus les 18 et 19 novembre, puis les 2, 3 et 4 décembre 2024.

M. le président se félicite de ces avancées.

Il salue par ailleurs le lancement du Moi(s) Montaigne avec une conférence inaugurale prévue le 8 novembre 2024 à la Maison de la Recherche

#### **Point n°2 - Actualisation de la grille des taux de prélèvements sur les financements extérieurs des projets recherche :**

M. Labarre, vice-président Recherche, explique qu'il lui paraît nécessaire de commencer par une information générale sur les frais de gestion (taux de prélèvement) appliqués aux projets de recherche, pour bien éclairer les membres du CA sur le sens et l'intérêt de la grille proposée.

Il rappelle que lorsqu'un projet recherche est financé par un bailleur de fonds, l'université prélève un certain pourcentage sur le financement alloué pour ce projet, qui dans certains cas est fixé par le bailleur, et dans d'autres cas par l'université.

Pourquoi l'UBM prélève ces frais de gestion : les projets de recherche financent les activités liées au projet ; ce que ne finance pas le projet, ce sont les dépenses d'infrastructure, les coûts environnés du projet (ex : bureau mis à disposition du porteur de projet ; le travail réalisé par les services RH, DR, DAF au soutien du projet)

Le prélèvement des frais de gestion permet de maintenir un équilibre, il ne s'agit pas d'une taxe mais à chaque contrat correspond des activités supplémentaires en fonction support.

Ce tableau de taux de prélèvements est ce qui permet à l'université de mener ses projets de recherche sans s'appauvrir.

Mme Abado, directrice de la recherche, explique la grille présentée devant l'instance. La grille a été votée l'année dernière, les mises à jour sont régulières.

Certains financeurs autorisent les prélèvements et ajustent les montants, il faut donc en informer les instances.

En revanche, lorsque l'établissement modifie ses taux, alors cela est discuté en séance.

Mme Abado précise qu'une partie de frais de gestion est orientée vers les services centraux (UBM), une autre partie est dirigée sur la PSE (politique scientifique d'établissement, revenant à la Recherche), une autre vers les unités de recherche.

La Région est un des financeurs qui n'autorise pas l'application de frais de gestion. Le soutien au colloque et les publications bénéficient de peu de financement donc l'UBM a fait le choix de ne pas appliquer de frais de gestion.

Mme Abado évoque ensuite le tableau des financements directs et précise les acronymes UR (unité de recherche), UMR (unité mixte de recherche avec EPST), UMRU (unité mise de recherche universitaire), UAR (unité d'appui à la recherche).

Pour les UMR et les UAR, l'UBM s'est alignée sur le taux de prélèvement de 20% des cotutelles.

Par contre, pour les UR et les UMRU, le choix de l'établissement est d'appliquer 10% et non pas 20%.

M. Capdetrey demande si les taux de prélèvements définis par l'UBM se situent dans une fourchette commune à celle des autres universités.

Mme Abado répond que dans les universités, les taux sont généralement de 20%.

Pour les UR et les UMRU, l'UBM choisit d'appliquer 10% et non pas 20% car les financeurs extérieurs pour les projets portés par ces unités sont plutôt des organismes publics et pas des grands groupes industriels. Dans les universités SHS, le taux de prélèvement se situe en général entre 10 et 15-20%.

➤ L'actualisation de la grille des taux de prélèvements sur les financements des projets de recherche est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 25  
Membres représentés : 8  
Abstention(s) : 0  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 33  
Pour : 33  
Contre : 0

➔ ***Le CA approuve l'actualisation de la grille des taux de prélèvements sur les financements des projets de recherche.***

### **Point n°3 - Modification de la politique « voyages » de l'établissement :**

Mme Ammar-Khodja, Agent Comptable présente ce point de l'ordre du jour en lien avec le document d'information afférent transmis en amont au CA sur l'espace partagé.

Elle indique qu'elle va axer son propos sur les nouvelles mesures proposées.

L'établissement souhaite accompagner les personnels lors de leurs déplacements pour la présentation de concours : outre la prise en charge des frais de transport afférents (déjà prévue dans la version existante de la politique « voyages » de l'UBM), l'université propose de prendre en charge les frais d'hébergement afférents à raison de 2 nuitées maximum/année civile.

Les autres mesures tarifaires proposées :

- pour les grandes villes de plus de 200 000 habitants la nuitée passe de 130 à 150€. ;
- pour les communes de la métropole du Grand Paris et pour la commune de Paris : la nuitée passe de 150€ à 170€.
- pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite, le taux d'hébergement est fixé à 170 €.

M. Guyot demande quelle est la définition de la ville, est-ce la commune, la communauté urbaine ?

Mme Ammar-Khodja répond que l'établissement se base en la matière sur la réglementation en vigueur et sur la liste des villes de plus de 200 000 habitants recensées par l'INSEE.

M. Hauquin observe que pour l'hébergement au-delà du coût, il y a des difficultés à trouver un hébergement au regard du marché. Cela est très problématique parfois, il faut passer hors marché. Il s'interroge sur la possibilité d'améliorer le marché en cours et d'obtenir des prestations plus intéressantes lors du prochain marché. Il évoque également la question de la localisation des hébergements proposés avec des hôtels situés en périphérie.

Mme Lageat (directrice des affaires financières) répond que le titulaire du marché essaye de répondre à la demande mais ne trouve pas forcément des hôtels qui veulent travailler avec lui.

Mme Lageat invite les composantes et les services à signaler auprès de la DAF (pôle Achats) les éventuels écarts tarifaires qu'ils seraient amenés à relever, notamment si des tarifs inférieurs sont proposés hors marché pour un même hôtel, par exemple sur des plateformes. Ces éléments sont utiles à l'université pour négocier ensuite lors du renouvellement du marché. Elle indique qu'un nouveau mode de fonctionnement sera implémenté sur la plateforme. Elle rappelle que le marché des tarifs est très fluctuant.

Concernant la localisation de l'hébergement, Mme Lageat rappelle que le titulaire du marché a pour obligation de trouver un hôtel dont la tarification rentre dans la politique « achats » de l'UBM mais pas nécessairement de trouver un hôtel au plus proche du lieu de la mission.

Mme Ammar-Khodja rappelle que lorsqu'il n'y a pas de solutions, il est possible de rechercher une prestataire hors marché et de solliciter une avance auprès de l'agence comptable.

M. Pichon s'interroge sur le tarif fixé pour les villes de -200 000 habitants (90€) dont le montant n'évolue pas.

Mme Ammar répond que les demandes ne sont pas significatives et l'impact financier a conduit à cet arbitrage.

Mme Sion-Jenkis (vice-présidente du conseil d'administration) confirme qu'il s'agit par ces nouvelles mesures de répondre aux difficultés remontées dans les grandes villes, la demande étant moins forte sur les petites villes.

Mme Marache revient sur les difficultés des personnels en situation de handicap et celles qui ont besoin d'un accompagnement. Elle propose que cela soit pris en compte.

Mme Lageat répond que si la personne accompagnante a un ordre de mission, le remboursement des frais des missions afférents est couvert.

M. le président estime qu'il faut que l'on trouve une modalité pour couvrir ces situations spécifiques.

M. Ricarrère-Caussade donne l'exemple d'une collègue enseignante-chercheuse qui voit le budget évoluer de façon significative entre l'élaboration du budget colloque et les tarifs réels. Il évoque la difficulté de collègues enseignants-chercheurs (hommes et femmes) à pouvoir anticiper ces dépenses.

Il souhaite également partager une situation relative à l'usage de véhicules personnels et le fait que tous les services ne semblent pas agir de la même façon. Dans certains cas, c'est le chef de service qui décide du taux de remboursement pour l'utilisation du véhicule personnel. Des collègues ont dû parfois justifier l'absence de gare à proximité pour motiver l'usage du véhicule personnel. Ces difficultés, qui semblent témoigner d'un manque de confiance, sont vécues comme des vexations par les agents concernés.

Mme Lageat répond qu'il y a une base réglementaire inscrite dans la politique « voyages ». A partir du moment où l'ordonnateur délègue sa signature pour les autorisations d'ordres de mission, c'est le délégataire qui gère son budget, c'est la latitude qui est lui laissée. Elle confirme donc qu'il peut y avoir des prises en charge différentes d'une composante à l'autre. Concernant les écarts entre le budget prévisionnel et les dépenses réelles du colloque, c'est exactement ce qui se passe au niveau de l'établissement dans la différence entre le budget initial et le compte financier (exercice réalisé). Par définition, le budget est un acte prévisionnel.

M. le président conclut la discussion en précisant que les points seront abordés pour voir dans quelle mesure il est possible d'ajuster.

M. Guillot indique qu'il a fait l'objet d'une demande de remboursement sur la base d'un forfait qui est supérieur au coût de ses nuitées. Il indique que selon lui, cela devrait être aux frais réels systématiquement.

Mme Ammar-Khodja répond que le remboursement aux frais réels aurait pu être décidé par l'ordonnateur délégué de la composante dont il relève. Dans le cas contraire, le remboursement intervient par l'application des forfaits précités.

➤ Les modifications proposées de la politique « voyages » de l'université sont soumises au vote des conseillers :

Membres présents : 25  
Membres représentés : 8  
Abstention(s) : 0  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 33  
Pour : 33  
Contre : 0

➔ **Le CA approuve les modifications proposées de la politique « voyages » de l'université.**

#### **Point n°4 - Sorties d'inventaire :**

Mme Ammar-Khodja propose au CA d'approuver la sortie de l'inventaire de l'université d'un ensemble de biens de l'établissement devenus obsolètes ou ayant fait l'objet d'un vol.

Il s'agit principalement d'écrans, d'ordinateurs portables, de vidéoprojecteurs.

Le montant total de ces biens acquis à sortir du patrimoine s'élève à 110 847,49 € dont 101 922,55 € ont été amortis. Il reste une valeur nette comptable d'un montant total de 8 924,94 €.

➤ Les sorties d'inventaire proposées sont soumises au vote des conseillers :

Membres présents : 25  
Membres représentés : 8  
Abstention(s) : 0  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 33  
Pour : 33  
Contre : 0

👉 **Le CA approuve les sorties d'inventaire.**

#### **Point n°5 - Documents relatifs au Contrôle Interne Comptable et Budgétaire (CICB) :**

M. le président introduit ce point de l'ordre du jour.

Il évoque le caractère très technique des documents présentés et leur importance pour l'université.

La démarche de CICB permet à l'université d'opérer un suivi de son bon fonctionnement, du bon encaissement de ses recettes, de la bonne gestion de ses dépenses. Elle permet de sécuriser l'établissement.

Il précise qu'il ne s'agit pas d'attirer la vindicte mais de s'assurer que l'UBM s'emploie à réduire les risques, les dysfonctionnements susceptibles d'être constatés relevant d' « *effets de système* ».

Il cite l'exemple du traitement des opérations de paye : il peut arriver que l'université soit amenée à verser un trop perçu de paye à un personnel d'où ensuite la nécessité pour l'université d'enjoindre l'intéressé à lui rembourser ce trop perçu (action en répétition de l'indu).

M. le président donne ensuite la parole aux collègues de la Cellule d'Aide Pilotage (CAP) de l'université : Mme Lydie Alonso, directrice de la cellule et M. Gornouvel (contrôleur de gestion / contrôleur interne) pour présenter ce point de l'ordre du jour.

Cette présentation porte :

- sur le plan d'action du Contrôle Interne Comptable et Budgétaire (CICB) 2025 (soumis au vote du CA) ;
- la cartographie des risques 2024 (présentée pour information du CA).

M. Gornouvel expose au CA les éléments suivants :

« *Contexte - Qu'est-ce que le CICB ?*

*Le contrôle interne comptable et budgétaire (CICB) à l'Université Bordeaux Montaigne a été instaurée en 2012, il s'appuie sur des textes légaux. Il s'agit d'une démarche de maîtrise des risques qui consiste à mettre en place un ensemble de dispositifs organisés, formalisés et permanents choisis par l'encadrement de l'Université, mis en œuvre par les responsables de tous niveaux pour maîtriser le fonctionnement des activités financières.*

*Attention : Le CICB ne vise pas à créer de nouveaux mécanismes de contrôle, mais à renforcer et documenter les dispositifs existants pour atteindre des objectifs de qualité comptable et budgétaire. Ce*

*contrôle s'étend à toutes les actions de gestion quotidienne, telles que l'établissement de règles de gestion, la documentation et la vérification.*

*On distingue le contrôle interne budgétaire et le contrôle interne comptable. Tous 2 poursuivent un même objectif qui est la qualité de l'information qui vise à produire des comptes fidèles et lisibles, qui apportent aux instances dirigeantes de l'Université et à ses tutelles une information pertinente et fiable.*

*Le CIB poursuit un objectif qui lui est propre celui de la soutenabilité de la programmation et de son exécution. Cet objectif s'apprécie au regard du budget voté par le CA et vise au respect de son contenu, et de son caractère limitatif. Il vise à s'assurer de la capacité financière de l'organisme à conduire les missions et activités dont il est chargé.*

*Contexte - Le CICB : une démarche bénéfique pour l'université :*

*La mise en œuvre du CICB est une démarche bénéfique pour l'Université. Car elle incite à mieux conduire et piloter les activités de l'établissement, elle contribue à améliorer et fluidifier le fonctionnement au sein des services et composantes, à fiabiliser les données du système d'information. Et également à renforcer la confiance des usagers, financeurs, tutelles et les organismes de contrôle.*

*Contexte - Le rôle du Conseil d'Administration :*

*Il veille à la mise en œuvre du cadre de référence défini par l'arrêté du 17 décembre 2015. Il prend connaissance de la cartographie des risques validé par le comité de gouvernance. Il valide le plan d'action proposé par le comité de gouvernance.*

*Les cycles :*

*Il convient d'organiser une cartographie des risques et un plan d'action par cycle et par processus comptable et budgétaire. Les cycles sont un ensemble de processus. Un processus comptable et budgétaire c'est un ensemble de tâches successives à la charge de l'ordonnateur et du comptable afin d'atteindre un objectif ayant un impact comptable et/ou budgétaire.*

*Il existe les cycles : immobilisations, opération RH, commandes publiques et autres charges, opérations pluriannuelles, compte de tiers, trésorerie, fiscalité, opérations de fin d'exercice, transverse et budget. Nous ne détaillerons pas plus ces cycles mais cela vous permet de voir sur quel grand domaine nous travaillons*

*Cartographies des risques (1/2) :*

*La cartographie des risques est un document de pilotage qui donne une photographie consolidée de l'évaluation de nos risques par cycle et processus comptable et budgétaire.*

*Une cartographie des risques a été établie pour chaque cycle, elles vous ont été communiquées pour information. Il ne s'agit que d'un recensement partiel qui repose sur des besoins d'amélioration qui sont remontés par le travail entre la CAP, la DAF, l'AC et la DRH sur certains processus.*

*L'expérience dans d'autres établissements prouve que les services suscitent un intérêt pour la démarche CICB si elle s'intègre dans l'évolution et les projets du service. Ces cartographies sont actualisées au fur et à mesure des enjeux, des risques identifiés et de l'amélioration du niveau de maîtrise pour ceux déjà recensés.*

*Pour 2025, nous souhaitons continuer à travailler avec les services qui travaillent déjà dessus et élargir à tous les services moteurs de cette démarche.*

*Ce niveau de risque est évalué avec différents critères :*

*D'abord nous regardons quel est l'impact financier, d'image et juridique de ce risque. Ensuite, nous évaluons la probabilité que ce risque arrive. La cotation de ces différents critères nous permet de calculer un niveau de gravité. Nous évaluons ensuite le niveau de maîtrise de ce risque, ce qui nous permet d'évaluer le niveau de risque.*

Nous avons 4 niveaux de risques que vous pouvez voir en fonction des couleurs rouge, orange, jaune et vert. Ce qui nous donne la priorité de traitement de ce risque

*Cartographies des risques (2/2) :*

*La cartographie des risques a été enrichie de 12 risques supplémentaires passant ainsi de 77 risques recensés contre 89 l'année dernière.*

*Sur ces 89 risques, le niveau de risque est très fort pour 11 d'entre eux. C'est-à-dire que les dispositifs ne sont pas suffisants pour maîtriser des risques avec un niveau de gravité très fort/fort. Ces risques de niveau très fort sont répartis sur 7 cycles. Ces 11 risques conduiront à une action d'amélioration pour 2025.*

*Nous avons un niveau de risque fort pour 15 risques c'est-à-dire que des dispositifs de maîtrise existent mais ils sont faiblement formalisés, documentés et contrôlés. Le risque est moyen pour 42 risques, des dispositifs de maîtrise existent mais ils sont faiblement utilisés ou non actualisés.*

*Et pour 21 risques, le risque est faible, c'est-à-dire que la maîtrise est suffisamment forte pour faire face aux risques. On peut donc dire à ce moment-là que le risque est couvert.*

*L'amélioration de la maîtrise de ces risques demande une mobilisation raisonnable de ressources, il sera donc possible d'améliorer le niveau de maîtrise d'une part de ces risques sur l'année 2025.*

*Pour cela, nous avons mis en place un plan d'action pour l'année prochaine.*

*Plan d'action 2024 :*

*Avant de présenter le plan d'action 2025, un rapide retour sur les actions 2024. A fin septembre, nous avons :*

- 8 actions terminées
- 9 actions achevées à plus de 50%
- 7 actions achevées à moins de 50%
- 4 actions non débutées

*Plan d'action 2025 :*

*Le PA 2025 prévoit 33 actions contre 28 actions pour 2024. Nous avons 19 actions du PA 2024 qui sont reconduites pour 2025 et 13 actions nouvelles*

*Nous faisons le choix d'un PA réaliste ce qui conduit à ne pas mettre en place des actions d'amélioration pour l'ensemble des risques recensés pour 2024. Le plan d'action proposé doit permettre de réduire le niveau de risque en mettant en place des dispositifs de contrôle interne.*

*33 actions sont prévues avec un degré de priorité fixé à partir du niveau de risque. Ces 33 actions permettront de renforcer nos dispositifs de contrôle interne sur 27 risques et notamment sur l'ensemble des risques dont le niveau de risque est très fort et fort.*

*Nous avons 11 actions de priorité 1, 11 actions de priorité 2 et 11 actions de priorité 3.*

*Ces actions une fois mises en place nous permettront de passer d'un taux de couverture de nos risques de 24% recensés actuellement à 61% à la fin de l'année 2025.*

*Slide : Plan d'action 2025 - Les leviers du CICB*

*Il existe 4 leviers d'action permettant d'améliorer le CICB :*

- Organisation
- Documentation/formation
- Traçabilité
- Pilotage

*Levier Organisation*

*L'Université Bordeaux Montaigne doit veiller à préciser pour l'ensemble des fonctions budgétaires et comptables, les tâches, les acteurs, les actions de contrôle et les points de contrôle. L'organisation de ces fonctions doit être adaptée et proportionnée aux risques et aux enjeux identifiés. Ces éléments sont formalisés dans un organigramme fonctionnel.*

*Les systèmes d'information utilisés rendent possibles l'identification, la saisie et l'échange d'informations sous une forme et dans des délais qui permettent aux responsables et à toute autre personne concernée d'exercer leurs responsabilités. Les autorités hiérarchiques déterminent les habilitations informatiques et les délégations en cohérence avec l'attribution des tâches.*

### Traçabilité

*La traçabilité doit être organisée pour permettre, à tout moment, à toute personne de justifier toute opération budgétaire ou comptable qu'elle a réalisée. Les acteurs doivent pouvoir être identifiés à partir de documents ou pièces en format papier ou dématérialisé ou à partir des systèmes d'information. Le compte financier est établi et justifié à partir des documents de comptabilité. Parallèlement, les mesures de conservation des documents budgétaires et comptables ainsi que les pièces justificatives sont définies et prévoient leur accessibilité, leur disponibilité, leur intégrité et leur valeur probante.*

### Documentation et Formation

*La mise en place de dispositifs CICB s'appuie sur la rédaction d'instructions comptables et budgétaires, sur la documentation des procédures et la rédaction de modes opératoires. Cette documentation est mise à jour, explicitée et diffusée. Les acteurs de la fonction comptable et budgétaire doivent régulièrement suivre des formations aux normes et procédures budgétaires et comptables en vigueur, ainsi qu'au CICB.*

### Pilotage

*Le pilotage comprend des outils qui nous permettent de conduire et de suivre le Contrôle Interne.*

#### *SLIDE : Plan d'action 2025 - Priorité 1*

*Nous avons 11 actions de priorité 1 qui permettent de couvrir les 8 risques les plus forts.*

*4 correspondent à la formalisation de contrôles au sein de l'agence comptable ou de la DAF.*

*1 correspondent à la mise en place de nouveaux modes de fonctionnement ( mandat SDD)*

*1 concerne la sécurité des données RH ( dématérialisation des pièces justificatives)*

*Une qui permet l'amélioration de l'inventaire physique, une qui permet l'amélioration du pilotage du CICB et une qui permet d'améliorer le pilotage du Centre de Responsabilité budgétaire 914 (Service Général)*

*1 correspond à la sensibilisation du risque (double transmission ordre de payer)*

*1 pour revoir les modalités d'octroi de prêt aux agents*

#### *SLIDE : Plan d'action 2025 - Priorité 2*

*Nous avons 11 actions de priorité 2 qui permettent de couvrir 9 risques forts*

*2 permettent de gérer les données RH*

*4 concernent l'organisation et le pilotage budgétaire*

*2 permettent l'amélioration de l'organisation et pilotage du CICB*

*Une concerne la formation des nouveaux arrivants*

*Une concerne la dématérialisation des pièces justificatives de la paie*

*Une concerne les contrôles des frais de missions*

#### *SLIDE : Plan d'action 2025 - Priorité 3*

*Nous avons 11 actions de priorité 3 qui permettent de couvrir 14 risques moyens*

*1 permet l'amélioration de l'organisation et pilotage du CICB*

*2 concerne la formalisation de processus (tiers débiteur et tarif)*

*3 concernent le suivi budgétaire (914, contractuel, masse salariale et emploi)*

*1 correspond à la formation des agents*

*1 correspondent à la mise en place de projets en cours (SREC Service de Recette et de Recouvrement ainsi que le projet identité numérique)*

*1 concerne la formalisation des contrôles*

*1 concerne la mise en place d'un système d'attribution des droits SI ».*

Au terme de cette présentation, la discussion s'engage avec les élus du CA.

M. Pichon demande si outre les actions nouvelles du plan, il existe des actions CICB qui perdurent, qui sont prolongées.

M. Gornouvel évoque en réponse la continuation d'une vingtaine d'actions. Il explique la mise en place d'une action peut par exemple porter sur l'instauration d'un contrôle.

Pour maîtriser le risque, le contrôle continue. Il est alors maîtrisé et ne figure alors plus dans le plan d'actions. Mme Alonso précise qu'il est maintenu dans la cartographie des risques mais avec un taux de maîtrise fort. C'est surtout au niveau de la maîtrise de la cotation du risque que cela va changer au fil du temps.

M. Hauquin demande s'il est prévu une mesure d'anticipation de l'augmentation de la charge de travail des collègues liée à la mise en œuvre des actions du CICB ?

Mme Ammar-Khodja observe que le contrôle interne est une démarche qui a toujours été mise en œuvre à l'Agence Comptable (AC). Ce n'est pas une charge en plus pour l'AC. Pour d'autres services, c'est différent.

Mme Lageat ajoute qu'à la direction des affaires financières (DAF), le contrôle interne est mis en œuvre depuis 2011, mais selon des modalités qui n'étaient pas formalisées jusqu'alors.

La démarche CICB permet un « sérieux coup d'accélérateur » sur le ce plan-là.

Pour la DAF, le but de cette démarche est de maîtriser les risques inhérents aux activités de l'université sur toute la chaîne des opérations financières de l'établissement.

Mme Lageat confirme que la démarche CICB va néanmoins générer une charge non négligeable de rédaction pour le pôle Budget et le pôle Achats de la DAF.

Mme Alonso précise que le temps additionnel consacré à ce travail va être compensé sur le long terme par une fluidification des processus de l'université.

M. Rigollet demande quelles actions CICB vont être reportées sur 2025.

M. Gornouvel répond qu'à la date du présent CA, 9 actions sont achevées. Le choix de l'établissement est de reconduire l'ensemble des actions non terminées. Il explique que le bilan de réalisation du plan fera peut-être apparaître que certaines d'entre elles sont achevées.

Mme Ammar-Khodja précise que le départ de personnels (mutations, etc) dans les services peut aussi avoir une incidence sur l'état d'avancement de réalisation de ces actions.

M. Rigollet demande s'il est possible pour la CAP de donner aux administrateurs un pourcentage des actions réalisées.

M. Gornouvel répond que cette donnée n'existe pas.

➤ La discussion étant achevée, le Plan d'action du Contrôle Interne Comptable et Budgétaire 2025 (CICB) est soumis au vote des conseillers :

Membres présents : 25  
Membres représentés : 8  
Abstention(s) : 7  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 26  
Pour : 26  
Contre : 0

➤ **Le CA approuve le Plan d'action du Contrôle Interne Comptable et Budgétaire 2025 (CICB).**

**Point n°6 - Présentation des éléments de masse salariale (pour information) :**

M. Paris (expert « pilotage de la masse salariale » au sein de la cellule d'aide au pilotage de l'UBM) présente ce point de l'ordre du jour.

Il donne lecture d'un support de présentation qui sera mis à disposition des administrateurs.

M. Paris présente les déterminants exogènes et internes de l'évolution de la masse salariale.

Il rappelle que certaines mesures sont bénéfiques pour les personnels mais peuvent constituer un défi en termes de soutenabilité pour l'établissement.

Il présente ensuite les notions d'effectifs physiques, ETP (équivalent temps plein) et ETPT (équivalent temps plein travaillé). Ces trois notions sont trois façons d'observer les données RH de l'établissement.

Il rappelle que le plafond d'emplois est en ETPT. Tous les personnels n'affectent pas le plafond d'emplois mais qui peuvent être comptabilisés en effectifs physiques (vacataires étudiants, chargés d'enseignement).

M. Paris présente la part de la masse salariale par statut. 50 % de la masse salariale est dédiée aux EC titulaires, 25% aux personnels BIATS titulaires, le reste étant pour les contractuels.

Il explique que le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) a toujours été mal financé.

Le GVT pèse lourdement sur les finances de l'établissement. Chaque année, il faut additionner les montants du GVT puisqu'ils sont cumulatifs. Le GVT ralentit mais reste fort. Malgré la baisse des ETPT d'enseignants-chercheurs titulaires, la masse salariale associée a augmenté de plus de 1 million d'euros.

M. Paris présente l'évolution de la masse salariale de 2019 à 2023 qui passe de 78 millions d'euros à plus de 85 millions.

Le constat est fait de l'augmentation de l'impact financier des contractuels sur la masse salariale. Une baisse très importante de la masse salariale recherche a été observée avec la fin de l'IDEX, en effet les contrats de recherche se sont à cette époque effondrés.

M. Paris indique que la baisse des effectifs titulaires enseignants-chercheurs a finalement permis d'absorber les évolutions de la masse salariale notamment la non-compensation des mesures Guérini.

Depuis l'accès de l'université aux responsabilités et compétences élargies (RCE), les effectifs auraient dû augmenter avec les postes Fioraso et autres mais le manque de financement associé à des départs non remplacés a permis d'absorber les augmentations.

Il y a donc une forte accélération du montant de la masse salariale. Les hausses du point d'indice, les mesures Guérini, la loi de programmation de la recherche (LPR) expliquent cela. Le financement partiel de ces mesures est un véritable souci pour l'université.

Mme Lageat précise que des ratios sont observés par les tutelles. Le ratio Dizambourg (toutes les charges de personnels sur nos ressources encaissables), s'est dégradé. Pour rétablir un ratio acceptable, il faut plus de ressources pour l'université que cela soit de la SCSP (subvention pour charges de service public) ou des ressources propres. Nous sommes parmi les universités, en vigilance car la part de la masse salariale est extrêmement importante ce qui rigidifie les finances de l'université.

M. le président indique que la situation est paradoxale car on a financé le fonctionnement de l'université en détruisant des emplois. Alors même que nous devrions être suffisamment nombreux pour offrir des services de qualité.

Il observe que ces données-là vont « peser très lourd » sur la campagne d'emplois 2025 de l'établissement qui sera discutée au CA de décembre 2024 et qui a été présentée mardi dernier en CDUR et en CDUFRI.

Il explique que de son point de vue, la « *baisse non maîtrisée des ETPT enseignants-chercheurs sur les quatre dernières années* » n'est pas tenable et pourtant les réalités budgétaires sont très inquiétantes.

Ces chiffres sont importants car ils permettent une lucidité de la situation financière de l'établissement mais aussi sur les charges de travail qui pèsent sur les enseignants puisque sur la période, les effectifs d'étudiants inscrits à l'université ont continué d'augmenter.

Il remarque que « *la situation est dangereuse car plus on détruit de l'emploi, moins on peut agir* ».

L'enjeu est de trouver les moyens de relancer la machine pour redonner de l'enthousiasme tout en restant dans un contexte financier maîtrisé.

M. Capdetrey remercie le président et M. Paris pour la clarté de la présentation et les explications qui ont été données. M. Capdetrey souscrit au constat fait par le président.

Il indique vouloir nuancer le propos évoqué d'une diminution de 48 postes d'enseignants-chercheurs ; c'est en réalité, selon ses dires, une diminution de 78 postes d'enseignants-chercheurs qui est survenue sur près de 10 ans. Ce n'est donc pas près de 50 mais près de 80 postes d'enseignants-chercheurs qui ont disparu à l'UBM depuis 2013.

La situation n'est pas découverte aujourd'hui car dans les départements de formation de l'université, cela fait 10 ans que les équipes enseignantes alertent l'établissement sur la diminution des effectifs d'enseignants et d'enseignants-chercheurs.

M. Capdetrey relève l'augmentation de la masse salariale de l'université et la baisse des ETPT et la non-compensation par l'Etat.

Il demande quel est le delta constaté entre d'une part, cette augmentation de la masse salariale de l'établissement et d'autre part, la compensation financière de l'Etat.

Quel est le montant de l'augmentation réelle de la masse salariale de l'université, déduction faite de la compensation allouée par l'Etat à l'UBM ?

Mme Leroux indique en réponse à M. Capdetrey que l'accélération des dépenses de masse salariale est en partie compensée mais pas dans des proportions équivalentes. Elle évoque la possibilité d'ajouter dans le document présenté une courbe de l'évolution de la SCSP (subvention pour charges de service public à en masse salariale).

Mme Lageat complète en indiquant que le GVT n'est plus compensé depuis des années. Les deux dernières années, l'UBM a bénéficié de dotation en fin d'année mais qui n'ont pas été soclées (3 millions en 2023, 1,7 en 2022) ; ce sont des dotations ponctuelles (« one shot »), qui ne correspondent pas à du socle de SCSP.

Mme Dirik émet une remarque sur la notion d'ETPT : elle demande s'il serait possible pour le CA d'être avisé des éléments qui composent les baisses d'effectifs, quelle est la part des IUF, détachements etc.

M. le président évoque l'intérêt pour l'établissement de prendre un peu plus de risques dans la composition de sa campagne d'emplois et que ce risque soit assumé collectivement.

Il explique que la campagne 2025 se fonde sur un risque mesuré d'ajouter des postes à la campagne pour compenser les effets des endorecrutements.

Il revient sur le ratio Dizambourg pour préciser qu'il est calculé sur les dépenses de masse salariale mais aussi sur l'ensemble des ressources de l'université.

Il souligne la nécessité pour l'UBM de développer ses ressources propres, dont notamment les recettes tirées de la formation continue. C'est la condition pour continuer de mener les missions de service public de l'université.

Mme Bouchiba-Fochesato conteste le propos évoqué d'une volonté de destruction d'emplois. Elle indique qu'en effet les départs en mutation ont été nombreux et inattendus, mais que l'équipe précédente avait bien pris en compte les départs à la retraite et les avoir prévus au recrutement dans la campagne d'emplois.

M. Capdetrey évoque la nécessité de faire preuve de réalisme et de modestie, il faut observer les données sur un temps long. La cible et conserver la trajectoire autour de 430 enseignants-chercheurs est déjà un objectif politique et budgétaire.

M. le président indique que les 430 est le point bas, cela veut dire que l'établissement se maintient. L'objectif est d'aller au-delà. Il rend hommage à la qualité du travail DGS/AC/DAF/DRH/CAP pour rechercher les voies permettant de dépasser ce plancher.

M. Hauquin souligne également la dynamique de transmission des données. La présentation est très éclairante. Il constate la précarisation de l'emploi et la chute de l'emploi public titulaire depuis de nombreuses années. Pour l'emploi BIATS, la part des contractuels est très importante en volume. Il explique que l'établissement part d'une situation du début des années 2020 où il existait un classement des universités en fonction de l'encadrement administratif où l'UBM était déjà loin.

M. le président évoque l'augmentation constatée sur la période du nombre d'opérations déléguées du niveau central (MESR) vers les établissements d'où la nécessité d'accroître les équipes administratives de l'université, sans forcément de financements.

M. Paris ajoute que la conséquence de cela c'est que pendant 2-3 ans, l'établissement se voit alloué par l'Etat des financements qui semblent généreux, l'université recrute alors des contractuels puis le financement s'arrête tandis que la charge de travail ayant motivé ces recrutements perdure. C'est alors l'université qui doit rémunérer ces collègues qui sont hors grille.

M. Capdetrey estime qu'on a parfois le sentiment que dans des universités similaires à l'UBM en termes de périmètre disciplinaire (Toulouse ou Nantes), les remplacements des retraites et des mutations sont plus faciles même si cela se joue sur un à deux ans. Il demande si le passage de l'UBM aux RCE s'est bien passé ?

M. Paris indique que les situations sont très différentes entre universités. Il explique que lorsque l'université Bordeaux-III (UBM) est passée aux RCE, il s'agissait déjà d'un établissement « pauvre » du point de vue financier ; par la suite, il observe que l'UBM n'a jamais été placée sous tutelle mais qu'elle a dû procéder pour cela à des gels de postes, au recours à des ATER à temps-plein plutôt qu'à mi-temps.

Il ajoute que jusqu'à ce jour, l'université a « maintenu la tête hors de l'eau » alors même que la situation était tendue. L'établissement a aussi eu un GVT relativement faible les premières années. L'université de Pays et des Pays de l'Adour (UPPA) a par exemple eu un GVT très fort dès le début de son passage aux RCE.

M. Paris réfute le chiffre avancé par M. Capdetrey d'une perte de 80 ETPT d'enseignants-chercheurs à l'UBM depuis 2013. Cela ne correspond aux données constatées.

M. Capdetrey répond qu'il vérifiera ce point.

M. le président fait une typologie des établissements avec ceux qui ont eu les IDEX et qui sont à l'abri, ceux qui ont joué la carte des appels à projets et qui sont en difficulté aujourd'hui et enfin, les universités qui ont été plus modeste en termes de réponse à appel à projet.

M. Pichon demande si un CRCT (congé pour recherches ou conversion thématique) aboutit à une baisse du nombre d'ETPT ?

M. Paris répond que non, les délégations IUF ou les CRCT sont compensées sur une base d'heures complémentaires mais pas sur les ETPT. L'université continue à verser le traitement de ces personnels (il ne s'agit pas de départs en détachement ou en disponibilité) ; cela ne peut donc pas impacter ni le nombre d'ETPT, ni le volume de la masse salariale de l'établissement.

Mme Alonso précise qu'il convient de distinguer les ETPT rémunérés et les ETPT gérés.

Elle cite l'exemple d'un enseignant qui part en disponibilité : ce dernier passe en ETPT géré et non pas rémunéré.

La discussion étant achevée, il est procédé à l'examen de la suite de l'ordre de jour.

**Point n°7 - Actualisation des principes de répartition de la composante fonctionnelle C2 du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) :**

Mme Karine Flavier (responsable du pôle enseignants à la DRH) présente ce point de l'ordre du jour.

Mme Flavier rappelle que la campagne 2024 a été l'objet de nombreuses questions et difficultés, il est donc apparu essentiel de présenter au CA un document révisé, actualisé et simplifié pour faciliter la gestion de la composante fonctionnelle C2 du RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs).

Il s'agit d'une mise à jour et une explicitation de la précédente délibération CA2023/40 du 13 juillet 2023.

L'actualisation proposée porte sur l'adoption des principes suivants de répartition de la composante fonctionnelle C2 du RIPEC :

« Article 1 - Les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la composante fonctionnelle du RIPEC (C2) sont complétées des éléments suivants :

*Les professeurs et professeures des universités ou les maîtres et maitresses de conférences qui assurent certaines fonctions ou responsabilités particulières perçoivent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 la composante fonctionnelle en cohérence avec les conditions fixées au référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs de l'Université de Bordeaux Montaigne, selon le barème indiqué ci-dessous*

A		B	C	D	
Fonctions	Groupe	REH enseignants chercheurs	Composante fonctionnelle RIPEC (C2) socle	Composante fonctionnelle annuelle	Composante fonctionnelle annuelle en €
Vice Président CA	3	192h	9000€	C+192h eqTD	17352€
Vice Président CR	3	192h	9000€	C+192h eqTD	17352€
Vice Président CFVU	3	192h	9000€	C+192h eqTD	17352€
Vice président délégué	2	96h	5000€	C+96h eqTD	9176€
Directeur de cabinet (s'il relève du statut d'enseignant chercheur	1		1500€		1500€
Direction d'UFR	3	128h	5000€	C+128h eqTD	10568€
Direction adjointe d'UFR	3	96h	2500€	C+96h eqTD	6676€
Direction de CFA	1	0	2500€	2500	2500€
Direction de département de l'IUT	3	0	1500€	0	1500€
Direction du DAPS	3	0	1500€	C+192h eqTD	9852€
Direction de la CLEFF	3	128h	5000€	C+128h eqTD	10568€
Direction de l'antenne Agen	1	0	1500€		1500€
Direction des PUB	1	96h	2000€	C+96h eqTD	6176€
Direction de la MSHBx	3	96h	2500€	C+96h eqTD	6676€
Direction UMR ou UR					
Ameriber		64h		C+64h eqTD	5284€
Archéosciences		96h		C+96h eqTD	6676€
ARTES		54h		C+54h eqTD	4849€
Ausonius		144h		C+144h eqTD	8764€
CEMMC	3	54h		C+54h eqTD	<b>4849€</b>
CLIMAS		64h	2500€	C+64h eqTD	<b>5284€</b>
MICA		64h		C+64h eqTD	<b>5284€</b>
Pariset		32h		C+32h eqTD	<b>3892€</b>
Passages		144h		C+144h eqTD	<b>8764€</b>
Plurielles		77h		C+77h eqTD	<b>8764€</b>
D2IA		32h		C+32h eqTD	3892€
Direction ED	3	96h	1500€	C+96h eqTD	5676€
Direction SUAC	3	96h	1500€	C+96h eqTD	5676€

Direction adjointe ED	1	0	3576€		3576€
Président commission disciplinaire	1	0	500€		500€
Chargé de mission	2	48h ou 96h (selon la charge de la mission)	1500€	C+48h eqTD C+96h eqTD	3588€ 5676€
Responsable Ausonius Editions	1	64h	1000€	C+64h eqTD	3784€
Référent	1	12h	1000€	C+12h eqTD	1522€

*Le REH mentionné dans la colonne B est un plafond d'heures. Le montant total de la composante fonctionnelle est fixé selon le taux horaire en vigueur à la date de la délibération du CA approuvant l'actualisation propose des principes de répartition de la composante C2 du RIPEC.*

*Après avis du Conseil de l'Unité de Formation et de Recherche, la composante fonctionnelle, attribuée aux professeurs et professeures des universités ou aux maîtres et maitresses de conférences, au titre de l'article 1 est cessible, pour partie et sur demande expresse des bénéficiaires, à un professeur ou une professeure des universités ou à un maître ou une maitresse de conférences, adjoint ou adjointe aux fonctions au titre desquelles ils ou elles perçoivent la composante fonctionnelle”.*

Mme Flavier indique que la modification principale proposée est l'augmentation du montant de la C2 versé à la direction du CFA qui passe de 2000€ (montant brut annuel) à 2500€ (montant brut annuel).

Mme Bouchiba-Fochesato indique ne pas adhérer à l'actualisation proposée.

Elle observe, s'agissant de la mise à jour de la C2 du RIPEC, que la clarification proposée est nécessaire par rapport au dispositif antérieur voté un peu à la hâte en 2023.

Elle relève néanmoins un problème dans le tableau présenté concernant la ligne prévue pour la direction du DAPS. En effet la C2 « socle » a été fixé à 1500 euros mais la modulation de service (MDS) dont bénéficiait le directeur (ou la directrice) était de 48h quand il s'agissait d'un enseignant-chercheur et de 96h lorsqu'il s'agissait d'n PRAG/PRCE. C'est ce que prévoit le Référentiel des Equivalences Horaires (2022) de l'UBM voté en CA (dans sa formation restreinte aux enseignants-chercheurs).

Dans l'actualisation proposée, il est indiqué « 192 heures équivalent TD » pour la direction du DAPS, soit un doublement des MDS associées à cette fonction sans que cela n'ait été signalé nulle part ni voté au CA ; cela porte le montant de la C2 à 9852€ soit 670 euros de plus qu'un VP délégué, ce qui n'est pas possible.

Elle suggère de revenir aux 96h initiales.

Elle évoque la nécessité de présenter un tableau des fonctions en assignant les montants correspondant de C2 uniquement. Si le montant de composante C2 attribué aux VP délégués tel qu'il a été calculé est de 9176 euros il est de 9176 euros. Cela peut correspondre à 211 heures de décharge de service si ce montant est converti au taux horaire brut de rémunération de 1 h eq. TD ( $9176/43,5 = 211$  heures).

Mme Leroux (directrice générale des services) propose de soumettre la proposition au vote du CA en enlevant du tableau présenté la ligne DAPS pour ne pas bloquer le vote de la délibération.

Au cours de la séance, Mme Leroux revient vers les administrateurs pour proposer la modification à 96h dans la colonne D du tableau en regard de la ligne « direction du DAPS ».

Les membres du conseil acceptent cette modification en séance et se prononcent par vote sur le document suivant :

A		B	C	D	
Fonctions	Groupe	REH enseignants chercheurs	Composante fonctionnelle RIPEC (C2) socle	Composante fonctionnelle annuelle	Composante fonctionnelle annuelle en €
Vice Président CA	3	192h	9000€	C+192h eqTD	17352€
Vice Président CR	3	192h	9000€	C+192h eqTD	17352€
Vice Président CFVU	3	192h	9000€	C+192h eqTD	17352€
Vice président délégué	2	96h	5000€	C+96h eqTD	9176€
Directeur de cabinet (s'il relève du statut d'enseignant chercheur	1		1500€		1500€
Direction d'UFR	3	128h	5000€	C+128h eqTD	10568€
Direction adjointe d'UFR	3	96h	2500€	C+96h eqTD	6676€
Direction de CFA	1	0	2500€	2500	2500€
Direction de département de l'IUT	3	0	1500€	0	1500€
Direction du DAPS	3	0	1500€	C+96h eqTD	9852€
Direction de la CLEFF	3	128h	5000€	C+128h eqTD	10568€
Direction de l'antenne Agen	1	0	1500€		1500€
Direction des PUB	1	96h	2000€	C+96h eqTD	6176€
Direction de la MSHBx	3	96h	2500€	C+96h eqTD	6676€
Direction UMR ou UR					
Ameriber		64h		C+64h eqTD	5284€
Archéosciences		96h		C+96h eqTD	6676€
ARTES		54h		C+54h eqTD	4849€
Ausonius		144h		C+144h eqTD	8764€
CEMMC	3	54h		C+54h eqTD	<b>4849€</b>
CLIMAS		64h	2500€	C+64h eqTD	<b>5284€</b>
MICA		64h		C+64h eqTD	<b>5284€</b>
Pariset		32h		C+32h eqTD	<b>3892€</b>
Passages		144h		C+144h eqTD	<b>8764€</b>
Plurielles		77h		C+77h eqTD	<b>8764€</b>
D2IA		32h		C+32h eqTD	3892€
Direction ED	3	96h	1500€	C+96h eqTD	5676€
Direction SUAC	3	96h	1500€	C+96h eqTD	5676€
Direction adjointe ED	1	0	3576€		3576€
Président commission disciplinaire	1	0	500€		500€
Chargé de mission	2	48h ou 96h (selon la charge de la mission)	1500€	C+48h eqTD C+96h eqTD	3588€ 5676€
Responsable Ausonius Editions	1	64h	1000€	C+64h eqTD	3784€
Référent	1	12h	1000€	C+12h eqTD	1522€

➤ Les principes actualisés de répartition de la composante C2 du RIPEC, dans sa version telle que modifiée en cours de présente séance de CA, est soumise au vote de cette instance :

Membres présents : 26

Membres représentés : 7

Abstention(s) : 0

Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 33  
Pour : 33  
Contre : 0

➔ **Le CA approuve les principes actualisés de répartition de la composante fonctionnelle C2 du RIPEC.**

**Point n°8 - Modalités relatives au versement d'une Prime pour charges administratives (PCA) à des personnels du second degré affectés à l'Université Bordeaux Montaigne :**

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

Elle explique qu'il s'agit de prévoir le pendant de la composante fonctionnelle C2 pour les personnels enseignants du second degré dans l'enseignement supérieur (ESAS), affectés à l'UBM.

Le document présenté aux administrateurs indique notamment le périmètre et les modalités de versement, de conversion en heures équivalent TD (HETD), l'écêtement à 15000€ en cas de cumul de primes.

Fonctions	REH enseignants second degré	PCA socle	Prime PCA annuelle
Vice-Président délégué (enseignant second degré)	192h	5000€	9176€
Chargé de mission (enseignant second degré)	96h ou 192h (selon la charge de la mission)	1500€	3588€
Référent (enseignant second degré)	24h	1000€	1522€

Cette prime est mise en œuvre à la rentrée 2024 sur la base des fonctions qui peuvent être occupées par les personnels ESAS concernés.

Mme Bouchiba-Fochesato estime que cette proposition ne peut pas être votée en l'état.

Elle soulève dans le document présenté un problème qui lui paraît d'importance : le tableau proposé affiche en l'état une PCA « socle » de (sic) 5000 euros (ce qui est normal) et un REH à 192 h pour un montant de PCA annuelle de 9176 euros ce qui est impossible, puisque l'heure complémentaire d'enseignement est rémunérée au taux horaire de 43.50 euros par heure de travaux dirigés pour tous les personnels d'enseignement.

Ce résultat signifie :

- soit que le montant de PCA annuelle est de 13 352 euros [ $5000 + (192 \times 43.5) = 13352$  €], c'est-à-dire un montant qui dépasse la somme plafond de 12 000 euros pour les fonctions du groupe 2 comme celles de VP délégués ;
- soit que l'heure complémentaire d'enseignement est en l'espèce considérée s'agissant de PRAG/PRCE pour la moitié de sa valeur [ $5000 + (192 \times 21.75) = 9176$ ].

Dans le premier cas, les PRAG/PRCE sont mieux rémunérés que les enseignants-chercheurs (EC) et dans le second le REH est là encore modifié et une heure complémentaire vaut la moitié de sa valeur.

Elle ajoute que le calcul est également erroné s'agissant des « référents enseignants du second degré » pour les mêmes raisons.

Mme Bouchiba-Fochesato indique ne pas voir comment on pourrait raisonner autrement car l'université ne dispose, de son point de vue, d'aucun cadre légal sur lequel s'appuyer pour soutenir que le calcul tel qu'il est présenté fonctionne.

Elle explique que les PRAG/PRCE ne travaillent pas plus que les EC malgré le fait qu'ils assurent 384h/TD et les EC 192h/TD.

En effet c'est en heures année qu'il faut raisonner pour être juste :

Le volume horaire global annuel des EC et des PRAG/PRCE est le même (1607 heures annuels).

Les EC doivent un service annuel d'enseignement de 192 heures et les PRAG/PRCE de 384h.

- les EC : doivent consacrer la moitié de leur temps à la recherche (soit environ 804 heures annuelles) et l'autre moitié à l'enseignement (dont 192 heures d'enseignement avec en plus les heures de préparation) et aux autres missions statutaires (contrôle des connaissances, évaluation, orientation, insertion, relations avec le monde socio-économique etc...)

- pour les ESAS : 1223 heures pour préparer leurs enseignements et autres activités (contrôle des connaissances, évaluation, temps de concertation pédagogique etc).

La différence majeure en réalité c'est que l'établissement ne peut pas décharger les EC de leur recherche (même pour les VP statutaires en réalité dont la décharge ne couvre « que » les 192h dues d'enseignement).

Mme Bouchiba-Fochesato évoque, au nom des élus de la liste « Dynamiques Montaigne », une contre-proposition :

Ils estiment que si le souhait de la gouvernance est d'instaurer un régime indemnitaire spécifique aux PRAG/PRCE, il faut en ce cas formuler une vraie proposition financière à part et la faire voter en CA dans une délibération en bonne et due forme et cohérente par rapport à ce que l'on veut compenser. La délibération telle qu'elle est présentée en l'espèce est erronée à tout point de vue. Et c'est bien sûr la même chose pour les référents issus du second degré.

Mme Flavier répond que la volonté est de ne pas aller au-delà des primes versées aux EC.

Mme Bouchiba-Fochesato indique que le document présente alors une valorisation des HETD qui est à 20€. Cela pose problème.

M. le président rappelle que l'objectif est de permettre aux collègues PRAG-PRCE d'exercer ces responsabilités spécifiques au sein de l'université (VP délégué, chargé de mission, référent).

Mme Leroux propose de voter la délibération avec la dernière colonne (en supprimant les colonnes sans objet).

C'est-à-dire dans la proposition au lieu de :

Fonctions	REH enseignants second degré	PCA socle	Prime PCA annuelle
Vice-Président délégué (enseignant second degré)	192h	5000€	9176€
Chargé de mission (enseignant second degré)	96h ou 192h (selon la charge de la mission)	1500€	3588€
Référent (enseignant second degré)	24h	1000€	1522€

De retenir les mentions suivantes :

Fonctions	Prime PCA annuelle
Vice-Président délégué (enseignant second degré)	9176€
Chargé de mission (enseignant second degré)	3588€
Référent (enseignant second degré)	1522€

M. Rigollet évoque la question du statut des enseignants-chercheurs qui va être mis à mal par les réformes à venir.

Mme Bouchiba-Fochesato indique qu'il est indispensable de travailler sur les montants. Il faut sortir des conversions de modalités de service.

Mme Gonzalez-Scavino confirme qu'il faut voter les montants et ensuite cela revient à l'agent de choisir (primes, heures).

Le président soumet au vote le document avec la dernière colonne.

➤ Les modalités proposées sont soumises au vote des conseillers :

Membres présents : 25

Membres représentés : 8

Abstention(s) : 0

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 33

Pour : 33

Contre : 0

➤ ***Le CA approuve les modalités relatives au versement d'une Prime pour Charges Administratives à des personnels du second degré affectés à l'Université Bordeaux Montaigne.***

**Point n° 9 - Modifications du montant des chèques cultures en faveur des personnels de l'université :**

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

Elle rappelle que par délibération CA2023/38 du 13 juillet 2023, le conseil d'administration de l'UBM a approuvé la mise en place de chèques de services et de chèques culture au titre de l'action sociale envers les personnels de l'université, selon les modalités suivantes :

Occasion	Type de chèque	Modalités d'attribution	Date d'effet.
1.1 - Départ à la retraite	Chèques Culture : • < 3 ans ancienneté ⇒ 150 € ; • ≥ 3 ans ancienneté ⇒ 300 €.	Décision collective du président d'université portant attribution de chèques Culture et accompagnée de la liste des bénéficiaires.	À compter du 01/01/2024.
1.2 - Aides d'urgence	Chèques service à hauteur maximale de 180 € par agent et par an	Décision du président d'université portant attribution individuelle de chèque service	A compter de la date d'entrée en vigueur de la délibération
1.3 - Noël des enfants du personnel	Chèques culture : • 15 € pour les enfants jusqu'à 7 ans ; • 25 € pour les enfants entre 8 ans et 10 ans révolus.	Décision collective du président d'université portant attribution de chèques Culture.	

Il est proposé au CA de modifier les critères d'attribution des chèques culture pour les départs en retraite de personnels ainsi que d'augmenter le montant des chèques culture pour le Noël des enfants du personnel de l'université selon les modalités suivantes :

Occasion	Typologie	Modalités	Date d'effet
Départ à la retraite	Chèques Culture : • < 3 ans ancienneté ⇒ 150 € ; • ≥ 3 ans ancienneté ⇒ 300	Décision collective signée par le président et accompagnée de la liste des bénéficiaires	A compter du 01/01/2024
Aides d'urgence	Chèques service à hauteur maximale de 180 € par agent et par an	Décision individuelle signée par le président	A compter du vote de la délibération
Noël des enfants du personnel	Chèques culture : • 20 € pour les enfants jusqu'à 7 ans ; • 30 € pour les enfants entre 8 ans et 10 ans révolus.	Une décision collective signée par le président	

➤ En l'absence de remarques des conseillers, les modifications proposées concernant l'attribution des chèques culture sont soumises au vote du CA :

Membres présents : 25  
Membres représentés : 8  
Abstention(s) : 0  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 33  
Pour : 33  
Contre : 0

➡ **Le CA approuve les modifications relatives à l'attribution des chèques culture.**

**Point n°10 - Convention avec le barreau / charte sur les violences à caractère sexiste et sexuelle (VSS):**

M. le président explique que la convention conclue entre l'université et le barreau prévoit un certain nombre de services pour les étudiants de l'UBM dont notamment des consultations juridiques gratuites et confidentielles à leur endroit.

Cette convention a été prévue à l'ordre du jour pour du présent CA pour information de cette instance.

Comme annoncé en point d'informations, M. le président indique regretter l'erreur matérielle de non-transmission préalable de la charte sur les VSS. Il la fait distribuer en séance de CA.

Il explique que ce document sera discuté et proposé au vote des conseillers lors de la prochaine séance de CA.

**Point n°11 - Points relatifs au service commun de documentation (SCD) de l'université :**

11 .1 - Modifications du règlement intérieur du SCD :

Mme Coste explique qu'il s'agit par ces modifications de permettre la mise en place du conseil documentaire du SCD qui n'a pas pu être installé depuis 2017 pour diverses raisons.

Le conseil documentaire du SCD comprend :

- le président de l'université ou son représentant qui préside le conseil documentaire ;
- six enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs de l'Université Bordeaux Montaigne (UBM), désignés en séance de conseil d'administration de l'UBM par leurs représentants respectifs siégeant au sein dudit conseil, dont :
  - trois professeurs des universités et personnels assimilés ;
  - trois autres enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs ;
- quatre étudiants (quatre titulaires et autant de suppléants) désignés par les représentants étudiants siégeant au conseil d'administration de l'UBM ;
- six représentants des personnels du SCD, élus selon les modalités définies à l'article 3 du présent règlement ;
- un représentant des bibliothèques associées désigné par le président de l'UBM après avis du directeur du SCD ;
- deux personnalités extérieures désignées par le président de l'université après avis du directeur du SCD (en raison de l'intérêt qu'elles portent aux activités documentaires).

Les modifications proposées portent sur les dispositions du RI du SCD applicables aux membres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et aux membres usagers du conseil documentaire qui sont respectivement désignés (en séance de conseil d'administration de l'UBM par leurs représentants respectifs siégeant au sein dudit conseil (et non plus élus au scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste) [cf. modifications des points 2°), 3°) de l'article 2.1.1.1 et de l'article 4 du RI du SCD].

Les six enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs du conseil documentaire [dont trois professeurs des universités et personnels assimilés (correspondant au collège A) et trois autres enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs (correspondant au collège B)] sont désignés en séance de CA par les élus du conseil d'administration correspondant à leur collège électoral respectif (collège A ; collège B), parmi les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs en fonctions à l'UBM relevant du collège électoral afférent.

Les quatre usagers du conseil documentaire sont désignés en séance de CA par les élus usagers du conseil d'administration, parmi les usagers régulièrement inscrits à l'UBM au titre de l'année universitaire considérée.

Les quatre sièges de représentants usagers à pourvoir au conseil documentaire (4 titulaires et autant de suppléants) sont répartis selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste en fonction du nombre de voix obtenues par chaque liste présentée par les organisations étudiantes ayant obtenu des suffrages lors des dernières élections étudiantes au conseil d'administration de l'université.

Les représentants des usagers titulaires (et leurs suppléants) sont désignés librement par les organisations étudiantes représentées au conseil d'administration de l'établissement.

➤ Les modifications proposées du règlement intérieur du SCD (concernant les modalités de désignation au conseil documentaire du SCD des représentants enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et des usagers) sont soumises au vote des conseillers :

Membres présents : 24

Membres représentés : 9

Abstention(s) : 1

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 32

Pour : 32

Contre : 0

➤ **Le CA approuve les modifications du règlement intérieur du SCD.**

11.2 - Désignation des membres du conseil documentaire du SCD représentant les enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs (collège A ; collège B) et représentant les usagers :

Au nombre des membres du conseil documentaire, sont à pourvoir au sein de cette instance des sièges dont les membres sont désignés en séance de CA dans leur collège respectif par leurs représentants du CA : 6 enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs (dont 3 correspondants au collège A et 3 correspondants au collège B).

Pour autant, le conseil documentaire n'est pas une émanation du CA, les personnes désignées pour pourvoir ces sièges n'ont pas l'obligation d'être elles-mêmes des élues du CA.

Elles sont désignées par les élus du CA en séance de CA dans le collège dont elles relèvent parmi le vivier des personnes concernées relevant de ce collège au sein de l'établissement.

Pour les 4 sièges usagers à pourvoir au conseil documentaire, le règlement intérieur modifié du SCD prévoit que le nombre de sièges est réparti entre les organisations étudiantes représentées au CA selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste, en fonction des résultats constatés aux dernières élections étudiantes au CA de l'UBM.

Au vu des résultats des dernières élections étudiantes au CA de l'UBM, les 4 sièges usagers sont répartis comme suit : 2 sièges pour UNEF-EBM (2 titulaires, 2 suppléants) ; 1 siège pour Union Etudiante (1 titulaire ; 1 suppléant) ; 1 siège pour Le Poing levé (1 titulaire ; 1 suppléant).

Les organisations étudiantes représentées au CA de l'UBM ont été avisées en amont de cette répartition et invitées à remonter le nom de leurs représentants respectifs au conseil documentaire.

A la date du présent CA, l'UNEF-EBM et l'Union-Etudiante ont effectué cette remontée.

Il reste pour la liste Le Poing Levé à en faire de même.

Sollicitée à ce sujet, Mme Jimenez pour Le Poing Levé indique que les noms de leurs représentants seront communiqués pour le prochain CA.

Concernant les six sièges d'enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs à pourvoir au sein du conseil du documentaire du SCD, M. le président indique que ce point sera communiqué en conseil académique pour susciter des propositions de noms de personnes intéressées.

➤ Il est convenu du report à la prochaine séance de CA des opérations de désignation en séance de CA par les élus du CA dans leur collège respectif (A ; B ; usagers) des membres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et des membres usagers du conseil documentaire du SCD.

### **Point n°12 - Motion relative au Proche-Orient :**

M. le président rappelle que lors de sa séance du 11/10/2024, les conseillers ont approuvé le principe de présentation à la prochaine séance de CA de plusieurs versions d'un texte de motion relatif au Proche-Orient, l'un porté par les organisations étudiantes, l'autre proposée par la présidence d'université.

M. le président explique son désaccord sur plusieurs points du texte proposé par les organisations étudiantes. Il indique que l'emploi relevé du terme « génocide » pose problème à ce jour, des instances internationales étant en cours pour analyser la situation au Proche-Orient et la qualifier. Il évoque également le caractère sans objet de la référence à la circulaire Hetzel.

Mme Jimenez estime que la motion portée par les organisations étudiantes a toute légitimité pour être portée au vote des conseillers et que c'est à partir de ce texte que la discussion doit s'engager au CA.

M. le président remarque que la modification en séance d'une motion collective n'est pas un exercice évident.

M. Castets évoque la nécessité de reformuler le « soutien à la Palestine et au Liban » en un soutien au peuple palestinien et au peuple libanais » pour clairement faire apparaître que ce soutien n'est pas exprimé à l'endroit des organisations terroristes du Hamas et du Hezbollah.

Mme Jimenez accepte cette précision en observant que c'est bien du soutien aux peuples palestinien et libanais dont il s'agit dans la motion et non pas d'un soutien à l'endroit du Hamas ou du Hezbollah.

M. Lissa rappelle qu'il y a un risque génocidaire et que supprimer cette mention revient à vider le texte.

Mme Bouchiba-Fochesato propose de retenir la mention de « risque génocidaire ».

M. Pichon estime que le texte de la motion doit porter sur les enjeux qui concernent l'université.

Mme Bouchiba-Fochesato rappelle qu'il y a eu une prise de position du CA de l'UBM pour le soutien à l'Ukraine.

Les discussions se poursuivent sur l'emploi du terme « génocide » et des difficultés que cela suscite.

M. Capdetrey propose le terme uricide (destruction d'une ville et de sa population). Il propose que le CA prenne position sur des termes qui soient équilibrés et qui représentent toutes les violences (dont celles de l'attaque du 7 octobre 2024 et des attaques répétées du Hamas et du Hezbollah à l'encontre d'Israël).

Mme Jimenez estime que la situation au Proche-Orient n'est pas équilibrée, que les violences ne peuvent pas être mises sur le même plan. Elle évoque le chiffre de 200 000 Palestiniens morts à Gaza et l'existence « d'intentions génocidaires » à l'encontre du peuple palestinien.

Mme Jimenez estime pertinent d'employer à minima le terme « risque génocidaire » dans la mesure où la cour pénale internationale utilise ce terme.

Mme Lisak estime qu'il n'y a pas de poids dans l'horreur et qu'une vie et une vie et que la mémoire de ce qui s'est passé s'est dissipée.

Mme Bellocq remarque que dans d'autres établissements (à Strasbourg), il est fait état de l'attaque du 7 octobre 2024 contre Israël.

Mme Dirik estime qu'à partir du moment où les instances internationales utilisent le terme de « risque génocidaire », elle ne voit pas pourquoi l'UBM ne pourrait pas l'utiliser.

M. le président observe que la cour pénale internationale emploie le terme de « préjudice irréparable » ; que la caractérisation du conflit n'est pas du ressort de l'université.

M. Rigollet remarque que la situation relève désormais d'un conflit international multilatéral.

Un travail s'engage en cours de séance de CA dans le sens d'une rédaction collective du texte de motion.

Ce travail aboutit à la version suivante :

*« Le conseil d'administration de l'université Bordeaux Montaigne, réuni le 8 novembre 2024, exprime sa profonde préoccupation face à l'escalade des violences depuis les massacres du 7 octobre 2024 et la réaction d'une violence démesurée du gouvernement israélien.*

*Celui-ci poursuit sa politique belliqueuse en s'en prenant aux populations civiles et aux infrastructures vitales : hôpitaux, écoles, universités, mettant en péril la vie des habitants et l'accès aux besoins essentiels, à l'éducation et à l'enseignement supérieur.*

*Face à un contexte international de plus en plus polarisé, nous condamnons toutes les formes de violence qui entravent la recherche d'une solution pacifique et durable à ce conflit, y compris celles qu'exercent les organisations terroristes.*

*Nous réaffirmons notre attachement aux valeurs de liberté d'expression fondamentales pour notre université, appelons à œuvrer pour les échanges interculturels, agir pour la compréhension mutuelle et le respect des droits humains, qui sont essentiels pour construire une paix juste et durable dans la région.*

*En tant que membre actif de l'Academic University College for Non-Violence and Human Rights de Beyrouth, partenaire de l'Académie Libanaise des Beaux-Arts et de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth, nous exprimons notre solidarité avec toutes les personnes victimes de ces violences.*

*Nous nous engageons à maintenir des liens académiques forts, et à soutenir les étudiantes et étudiants, chercheurs et chercheuses qui se trouvent dans des situations de vulnérabilité du fait de ces conflits, en leur offrant l'accès à l'éducation et un refuge académique ».*

Mme Jimenez indique pour le Poing Levé qu'elle n'approuve pas le texte de cette motion qui n'est pas celui porté par les organisations étudiantes et qui est « *vidé de son contenu principal* ».

Elle souligne un point essentiel pour les organisations étudiantes qui est notamment de dénoncer « *l'institutionnalisation de la répression par le MESR* » de toute forme de manifestation à l'université du soutien à la Palestine.

Elle indique que cette répression donne lieu pour des étudiants de Sciences Po Paris, de l'Université de Bordeaux à des poursuites disciplinaires en cours menées à leur rencontre.

Elle estime que dans ce contexte « *adopter une position neutre revient à cautionner cette répression* ».

Elle considère également que cette motion n'est pas acceptable car elle met sur le même plan des organisations et un Etat.

M. Lissa pour l'Union Etudiante indique qu'il ne votera pas non plus cette motion.

M. le président soumet au CA le texte de motion rédigé en séance.

➤ La motion rédigée en séance est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 23  
Membres représentés : 8  
Abstention(s) : 4  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 28  
Pour : 22  
Contre : 6

➤ ***Le CA approuve la motion rédigée en séance concernant le Proche-Orient.***

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance du CA est levée à 13h10.

Fait à Pessac, le 8 novembre 2024.

Le Président,

*Signé*

Alexandre PÉRAUD.