



## PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 30 septembre 2016

***Etaient présents:*** Mme BUJAN, M. DAGNEAU, M. DELERUE, M. DUCOURTIEUX, M. DUTHOIT, Mme GAILLARD, Mme GOTTELAND, Mme JAECK, M. LARRE, Mme LAVILLE, M. LEEMAN, Mme LOPEZ, M. MOYON, Mme PARTENSKY, M. PICHON, Mme REVILLON, M. SIMON, Mme STULIC, Mme TA QUANG, Mme TINCHANT, Mme VELASCO-GRACIET.

***Etaient représentés:*** Mme BARBEYRON, M. BLANCHARD, Mme CASTAGNINO, M. COUDERCHET, M. ERTLE, Mme GIACOMOTTO CHARRA, Mme HUMBERT, M. JAOUHARI, M. LAFOSSE, M. MARTINEZ, M. PARELLO, Mme WALLIG-NEGRE.

***Etaient invités :*** Mme CAILLOT, M. DANEDE, M. HAUQUIN, Mme MAZENC, Mme MENDIBOURE, M. MERPILLAT représentant de M. le Recteur d'Académie de Bordeaux – Chancelier des Universités d'Aquitaine, Mme ONILLON, M. RAMBAUD.

➤ Mme la Présidente de l'Université Bordeaux Montaigne ouvre la séance à 09H00.

### **Point n°1 - Informations de la Présidente**

➤ Mme la Présidente informe du bon déroulement de la rentrée universitaire 2016/2017. Elle évoque certaines difficultés logistiques au sein de l'UFR Langues et civilisations, liées notamment à la mise en œuvre de la nouvelle offre de formation. Un accompagnement spécifique a donc été mis en œuvre à l'endroit de cette UFR avec une mobilisation particulière de l'équipe de direction et de la direction de la scolarité mais aussi par la mise à disposition à temps partiel d'un responsable administratif d'une autre composante pour aider au bon fonctionnement de la composante.

➤ Mme la Présidente avise les conseillers des projets en cours sur le site aquitain:

- le programme IDEX 2 est en cours de renouvellement. L'Université Bordeaux Montaigne entend proposer à l'Université de Bordeaux des projets spécifiques dans le cadre de ce programme ;
- l'Université Bordeaux Montaigne poursuit le renforcement de sa visibilité sur le site avec la montée en puissance du SIGDU ;
- l'Université Bordeaux Montaigne entend nouer des partenariats, dynamiser les relations avec les Universités de Limoges, Pau, Poitiers, la Rochelle. Dans ce cadre, il est prévu la création d'une fédération des Presses Universitaires, réunissant les Presses des universités de Limoges, Pau, Bordeaux Montaigne, avec un projet de mutualisation des services administratifs afférents et des demandes de postes auprès de la CUEA ;
- l'Université Bordeaux Montaigne a également pour ambition de constituer un réseau de coopération des universités de sciences humaines et sociales (SHS). Une réunion informelle se tiendra à ce sujet, le

20 octobre 2016, en marge de la CPU, entre les représentants des universités Jean-Jaurès (Toulouse-II), Rennes-II, Nanterre (Paris- X), Université Paul Valéry (Montpellier-III), Université Bordeaux Montaigne (Bordeaux-III).

**Point n°2 - Approbation du PV du CA du 1<sup>er</sup> juillet 2016**

➤ Mme la Présidente invite les conseillers à formuler les éventuelles demandes de révision du PV du CA du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

➤ En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33  
Nombre de voix exprimées: 33  
Abstentions : 0  
Blancs : 0  
Contre 0:  
Pour: 33

☞ **Le Conseil d'Administration adopte, à l'unanimité, le procès-verbal du 1<sup>er</sup> juillet 2016.**

**Point n°3 - Approbation du PV du CA du 8 juillet 2016**

➤ Mme la Présidente invite les conseillers à formuler les éventuelles demandes de révision du PV du CA du 8 juillet 2016.

➤ En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33  
Nombre de voix exprimées: 33  
Abstentions : 0  
Blancs : 0  
Contre 0:  
Pour: 33

☞ **Le Conseil d'Administration adopte, à l'unanimité, le procès-verbal du 8 juillet 2016.**

**Point n°4 - Adoption des grandes masses du budget prévisionnel 2017 de l'Université Bordeaux Montaigne**

• Présentation:

➤ Mme la Présidente informe du contexte de la proposition ayant pour objet de présenter au CA lors d'une même séance le débat d'orientation budgétaire (DOB) et le vote des grandes masses relatifs au budget prévisionnel 2017 de l'Université Bordeaux Montaigne.

A titre liminaire, Mme la Présidente rappelle que le budget est un acte politique. Elle souligne le choix de l'équipe présidentielle de proposer un budget en équilibre.

Dans la circonstance où les établissements d'enseignement supérieur seraient destinataires d'un mot d'ordre de la CPU les incitant collectivement à arrêter des budgets en déséquilibre, en vue d'amener

l'Etat à revoir les dotations versées à leur endroit, il pourrait toutefois être envisagé, à cette condition, de proposer un budget en déséquilibre.

En l'état, le choix retenu est celui de l'équilibre budgétaire.

→ La présentation du DOB et des grandes masses relatives au budget prévisionnel 2017 s'articule ainsi autour de deux grands principes :

- un objectif de maintien de l'harmonie entre les masses 10 (fonctionnement), 20 (investissement) et 30 (masse salariale), en veillant au développement d'une politique de fonctionnement plus ambitieuse (pour soutenir les projets pédagogiques, accompagner la recherche)
- une volonté de sécuriser, de fiabiliser les salaires des personnels de l'université en évitant de faire dépendre ces rémunérations de crédits qui ne sont pas stables dans le temps (tels que les crédits relevant de la masse 10).

➤ Mme la Présidente cède la parole à Mme Laville (VP-CA) et Mme Onillon (DAF) pour présenter, dans le détail, la proposition de DOB et de grandes masses relatives au budget prévisionnel 2017 de l'université.

→ Mme Laville fait tout d'abord le constat d'une situation plus contrainte du point de vue financier pour les universités en « Sciences Humaines et Sociales » (SHS) comparativement aux autres universités.

Les universités SHS, malgré l'excellence de leur « matière grise », connaissent en effet plus de difficultés pour s'attirer des financements de la part des entreprises qui semblent privilégier davantage les collaborations avec les universités pluridisciplinaires, notamment dans le domaine des sciences dures.

Partant de ce constat général, elle explique que la situation spécifique de l'Université Bordeaux Montaigne est marquée par une Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) qui représente plus de 86% des recettes de l'établissement, avec, du côté des dépenses, un poids de la masse salariale pesant « 72 millions d'euros » sur un budget de 90 millions d'euros [compte financier (COFI) 2015]. Le calcul de la dotation SCSP est adossé sur la masse salariale de 2010 et n'a pas été réévalué depuis lors alors que les effectifs de personnels titulaires à l'université ont augmenté sur la période.

L'Université Bordeaux Montaigne est au nombre des six universités en France dont le ratio masse salariale / recettes d'exploitation atteint le taux de 86%, donc supérieur au seuil d'alerte **fixé à 83%** indiqué par le Ministère de l'enseignement supérieur.

Dans ce contexte difficile, peu favorable à l'enseignement supérieur et aux universités SHS en particulier, il est déploré que la seule variable d'ajustement demeure, pour assurer le maintien à l'équilibre du budget de l'établissement, le gel de postes.

→ Pour cet exercice 2017, trois paramètres conduisent en effet à une prévision d'augmentation de la masse salariale qui ne sera que partiellement compensée par une augmentation de la dotation de l'Etat:

- la compensation incomplète des dispositions nationales, liées notamment au Protocole Parcours Carrière et Rémunération et à la hausse du point d'indice 5215 346 € ;
- une nouvelle augmentation du nombre de titulaires enseignants évaluée à 7 Equivalents Temps Plein (+2 en STC, + 3 à l'IUT et +2 en Humanités) soit en année pleine une augmentation non compensée de 665 000 € ;
- le constat de la difficulté à mener à terme la réduction du volume de l'Offre de formation (ODF) prévue pour ce contrat quinquennal 2016/2020. En cette rentrée 2016, sous réserve de la consolidation des données, la baisse observée est finalement limitée à 6 000 heures. Cela signifie donc qu'il y a 12 000 heures de plus que prévues en 2014 et 6 000 heures de plus que la cible prévue lors du Débat d'Orientation Budgétaire relatif au budget 2016 (DOB 2016).

Cette réduction moindre du volume de l'ODF procède d'un choix collectif de l'établissement de diversifier l'offre proposée, à travers:

- la création de nouveaux parcours de formation ;
- la création de nouveaux masters permettant de dynamiser l'attractivité de l'Université Bordeaux Montaigne (constat d'un plus grand nombre d'étudiants inscrits en masters à la rentrée 2016) ;
- le maintien de parcours dans les UFR.

Cette ODF est par ailleurs caractérisée par un large taux de couverture des formations dispensés par des personnels d'enseignement titulaires.

→ Dans ce contexte budgétaire contraint, l'établissement prévoit les orientations suivantes:

### 1) Côté recettes:

☞ L'établissement anticipe donc une hausse de la SCSP 2017 à la fois sur le volet masse salariale et sur le volet fonctionnement :

+ 1 421 000 € de masse salariale (extension en année pleine des dotations correspondantes aux postes FIORASO 2016 et anticipation d'une dotation de 4 postes FIORASO 2017, accompagnement du dispositif de déprécarisation, compensation Parcours Professionnel Carrière et Rémunération et hausse du point d'indice) ;

+ 271 938 € de fonctionnement (essentiellement achèvement du processus pluriannuel de compensation des exonérations des boursiers).

Sur les ressources propres (droits d'inscription, formation continue, locations, prestations de recherche, ...), qui représentent environ 5% des recettes de l'établissement, l'établissement anticipe les principales variations suivantes:

- augmentation de 100 000 € de taxe d'apprentissage grâce notamment à la hausse observée des inscriptions d'apprentis à la rentrée 2016
- augmentation de 50 000 € de droits de formation continue
- baisse de 150 000 € des droits d'inscription du fait, à la fois, de la baisse des effectifs observés à la rentrée 2016 et de la baisse des droits du DEFLE en lien avec l'augmentation des situations donnant droit à exonération.

L'établissement anticipe la réalisation d'une recette exceptionnelle de 200 000 € en 2017 liée au remboursement par l'assureur d'un tiers responsable d'un accident du travail dont a été victime un personnel de l'établissement.

### 2) Côté dépenses:

☞ L'établissement entend donner un caractère prioritaire à certains objectifs :

- l'enveloppe Formation :

La préparation du budget 2017 a été caractérisée par une réforme ambitieuse du modèle d'allocation des moyens qui se traduit notamment par une délégation anticipée des crédits, une dotation globalisée (DGF + ressources propres) confiée à la direction de l'UFR qui se voit confirmée dans sa responsabilité de répartition des enveloppes. Pour accompagner ce changement, l'université propose de maintenir les crédits au niveau de 2016.

- l'enveloppe Recherche :

L'enveloppe Recherche 2017 sera, elle aussi, augmentée de 22 500 € afin de mettre en œuvre la politique de l'établissement telle qu'elle a émergé aux assises de la recherche (augmentation de l'enveloppe équipe, nouveau périmètre de la PSE).

- les achats documentaires:

Ils sont considérés comme un élément indispensable de la politique d'amélioration de la réussite en licence et master et du renforcement du dynamisme de notre recherche. Compte tenu de la pression observée sur cette préparation du budget 2017, l'établissement se voit contraint de lisser l'engagement pluriannuel pris en 2016 visant l'atteinte du niveau moyen des universités SHS fixé à 675

000 €. Avec une dotation de 619 423 € en 2016, l'établissement se fixe un objectif d'abondement annuel de +10 000 €. En outre, l'établissement décide d'attribuer une enveloppe de 16 000 € pour un projet de numérisation de documents ;

• l'enveloppe Gros Entretien Réparation : dans la lignée de ce qui a été fait en cours d'exécution du budget 2016, l'établissement entend poursuivre la mise en œuvre du plan de provisions pour gros entretiens ou grosses révisions (GER) afin d'inscrire les travaux d'entretien de nos bâtiments dans un programme pluriannuel de réalisation de ces dépenses. Ces travaux qui ont pour but d'assurer l'entretien courant des installations contribueront à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail de toute la communauté universitaire. Compte tenu des contraintes globales pesant sur le budget 2017, la provision 2017 est diminuée de 47 000 € par rapport aux prévisions élaborées en 2016 ;

• l'établissement, comme lors du Budget Initial (BI) 2016, réserve une enveloppe de 30 000 € pour l'accompagnement du projet pluriannuel relatif au régime indemnitaire BIATS

→ Avec 1 870 937 € de recettes et 2 062 976 € de dépenses prévisionnelles en plus, qui aboutissent à un constat d'un déséquilibre d'environ 200 000 €, on mesure les tensions structurelles dans lesquelles s'inscrit la préparation du budget 2017 qui nécessitent d'engager un scénario de rétablissement de l'équilibre budgétaire.

→ Mme Laville tient néanmoins à souligner les différents éléments positifs de la situation de l'Université Bordeaux Montaigne en cette rentrée 2016 :

- l'université n'a jamais compté dans ses effectifs de personnels autant d'agents titulaires ;

- son offre de formation (ODF) s'est diversifiée ;

- la qualité de sa recherche est reconnue (cf. une dotation ERC a été octroyée en cette rentrée universitaire pour un enseignant-chercheur de l'université, celle-ci comptant parmi les 5 attribuées cette année aux universités SHS en France) ;

- un projet est en cours ayant pour objet la création d'un réseau d'universités SHS pour renforcer la position de ces universités.

→ Mme Laville rappelle la nécessité pour l'établissement de maintenir une gestion saine lui permettant de disposer dans les faits, des moyens de son autonomie.

Celle-ci implique nécessairement pour l'université de veiller à la maîtrise de sa masse salariale.

→ Dans cette perspective, il est proposé l'arbitrage suivant:

- augmentation de 50 000 € de recettes complémentaires liées au rétablissement des droits d'inscription au concours d'entrée au Master de l'IJBA (conformément à la pratique répandue dans les écoles de journalisme) qui permettront de couvrir les frais occasionnés par l'organisation du concours (locations, surveillances, ...)
- baisse de 150 000 € des prévisions de dépenses de masse salariale.

→ Deux hypothèses permettent cette baisse de 150 000 €:

▪ (scénario n°1): une hypothèse à 15 gels de postes (pour rappel : cela représente 4 gels de plus qu'en 2016 alors que nous comptons + 7 ETP) à laquelle s'ajoute la non-occupation d'une prévision de 4 postes FIORASO. Cette hausse des gels devrait permettre de dégager une économie de 110 000 € en 2017 et de 330 000 € en 2018. L'établissement devra maintenir le principe désormais installé de l'affectation d'ATER sur les postes vacants d'EC (1 ATER à temps plein sur 2 postes vacants d'EC en dehors des ½ ATER pour les doctorants montants).

En outre, l'établissement, qui conserve l'objectif de diminution de 12 000 heures par rapport au volume de l'ODF 2011/2015, fera le bilan du fonctionnement pédagogique de cette première année du contrat quinquennal. L'examen attentif des situations pédagogiques devrait nous permettre, en

dehors de toute logique de recalibrage, de réaliser une réduction d'environ 2 400 heures, soit une économie de 120 000 € en année pleine et 40 000 € en 2017.

▪ (scénario n°2): une hypothèse à 13 gels de postes, soit 2 de plus qu'en 2016, et non-utilisation d'une dotation anticipée de 4 postes FIORASO 2017

Cette hypothèse oblige, par rapport au scénario précédent, à retrouver une enveloppe de 44 000 € sur l'exercice. Ce delta devra être recherché par 3 leviers complémentaires:

- une réduction du nombre d'ETP de contractuels BIATS (suppléances, chaînes d'inscription, ...), soit l'équivalent de 2 ETP annuels ;
- le rétablissement de l'hypothèse formulée en 2012 d'une affectation d'ATER sur seulement 1/3 des postes vacants d'enseignants-chercheurs (soit environ 5 ATER à temps plein de moins) ;
- une diminution du nombre de doctorants contractuels (soit environ 5 doctorants contractuels de moins).

➤ Mme Onillon rappelle que ces propositions s'inscrivent dans le cadre du calendrier budgétaire 2017 démarré en juin 2016 avec les premières phases de dialogues budgétaires engagées pour la préparation du budget 2017 et qui doit aboutir au vote en CA du budget prévisionnel 2017 le 16 décembre 2016.

➤ Elle précise que l'organigramme budgétaire voté en CA du 29 mai 2015 prévoyant la création de trois centres de responsabilités budgétaires (CRB) mutualisés (CRB recherche ; CRB activités transversales; CRB Accompagnement de la vie universitaire), dotés chacun de services opérationnels (SO), n'a pas pu être déployé au 1<sup>er</sup> janvier 2016 comme prévu initialement en l'absence d'outil de gestion adapté à la Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP).

Cet organigramme sera donc mis en exécution à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

➤ Mme Onillon porte à l'attention du conseil d'administration un point de vigilance, celui de l'intérêt de l'établissement à dégager un excédent de fonctionnement pour abonder son fonds de roulement. Elle souligne toutefois que le choix proposé, pour 2017, est celui d'un équilibre strict du budget prévisionnel 2017.

#### • Discussion:

➤ M. Duthoit demande que soit réexpliqué le scénario proposé pour la maîtrise de la masse salariale.

Mme Onillon répond que la projection 2017 de la masse salariale de l'établissement représente près d'un million neuf cents mille euros dans l'hypothèse où aucun arbitrage ne serait rendu pour contenir cette dépense (cette projection intégrant, déjà, en l'état le gel des 10 postes d'enseignants-chercheurs vacants).

La déduction des dépenses aux recettes de l'établissement fait apparaître un delta négatif de près de 200000€ (1870937 € - 2062 976 € = - 200 000€).

➤ Pour pallier ce déséquilibre, il est proposé :

- (au sein de la masse 30) : de réaliser des économies à hauteur de 150 000€ via des gels supplémentaires de postes vacants d'enseignants-chercheurs et d'atteindre une cible de réduction des heures d'enseignement dispensées dans le cadre de l'ODF (pour un montant de 40000€ en 2017) ;
- (au sein de la masse 10) de rétablir les droits relatifs à l'organisation du concours d'entrée au Master Journalisme de l'IJBA, pour un montant total de 50 000€ en 2017.

➤ M. Larré observe que l'enregistrement, à la rentrée 2016, d'une augmentation à hauteur de 7 ETP du nombre d'enseignants affectés à l'université n'est pas constitutive de nouvelle création de postes.

Il s'agit d'une augmentation du taux de couverture des enseignements par des personnels titulaires de l'université. M. Larré s'enquiert du coût correspondant à l'ensemble des heures complémentaires d'enseignement (HC) et des vacances « converti » en coût de recrutement de personnels d'enseignement titulaires.

M. Rambaud répond que ces 7 ETP supplémentaires à la rentrée 2016 résultent de la balance des sorties et des entrées des personnels affectés à l'université.

Ils correspondent à des postes qui sont occupés les 4/12 èmes de l'année 2016 (de septembre à décembre) et a minima les 8 premiers mois de l'exercice 2017.

Il précise que le coût de l'équivalent horaire d'un service d'enseignant-chercheur est évalué à 10 000 € pour 200 heures dispensées.

Il ajoute que le volume des heures complémentaires d'enseignement (HC), établi à 3 196 935 € au budget initial 2016, est évalué à hauteur de 3 173 824€ pour le budget 2017. Ces HC n'intègrent pas le volume des heures dispensées par des « faux vacataires », c'est-à-dire des intervenants extérieurs qui ne remplissent pas les conditions règlementaires pour être recrutés en qualité de chargés d'enseignement vacataires et qui sont donc embauchés sous contrat LRU (article L.954-3 du code de l'éducation).

M. Larré s'interroge sur le choix de faire appel, dans certaines disciplines, à un grand nombre d'intervenants extérieurs alors que celles-ci ne comptent pas suffisamment de personnels titulaires.

Mme la Présidente indique qu'il sera procédé à l'examen, par discipline, du taux d'encadrement de l'offre de formation par les enseignants titulaires afin d'identifier celles des disciplines faisant apparaître un faible taux de couverture en personnels d'enseignement titulaires.

➤ Mme Révillon sollicite des précisions concernant les recettes envisagées du fait de l'organisation du concours d'entrée à l'IJBA (50 000 €). Elle demande par ailleurs si des dérogations à l'application de ces tarifs sont prévues pour les étudiants boursiers.

M. Simon, Directeur de l'IJBA, répond que cette somme correspond au financement des frais d'organisation de ce concours, comprenant, notamment, la rémunération des heures de travail afférentes (secrétariat dédié au concours mobilisé sur 6 mois à temps plein ; organisation de quatre épreuves écrites, correction de près de 800 copies; entretiens oraux déroulés sur 3 jours) ainsi que le coût de location des locaux utilisés pour le déroulement du concours (trois amphithéâtres et une salle accessible aux handicapés), dont le montant est facturé à l'établissement par l'Université de Bordeaux (à hauteur de plus de 5 000 €).

Cela représenterait pour chaque candidat une contribution de 70 €. Ce montant resterait néanmoins très modéré comparativement aux autres écoles de journalisme, où cette contribution atteint parfois le double de ce montant.

M. Simon indique que le projet de rétablissement de ces frais spécifiques sera d'abord soumis à l'aval des autorités de tutelle. Il précise qu'une dérogation à l'application de ce tarif est bien prévue pour les étudiants boursiers.

Mme Stulic s'étonne de l'importance du montant de la location facturé par l'Université de Bordeaux à l'Université Bordeaux Montaigne pour le déroulement du concours d'entrée à l'IJBA. Elle demande s'il ne serait pas possible de négocier avec cette université des conditions tarifaires revues à la baisse en cohérence avec les missions des établissements publics d'enseignement supérieur, qui sont exclusives de toute recherche d'un quelconque profit du fait de l'organisation de ce concours.

M. Simon rejoint les propos de Mme Stulic. Il indique que l'équipe de l'IJBA a évoqué ce sujet à deux reprises avec le Président de l'Université de Bordeaux et qu'elle a obtenu, à la suite de ces entretiens, une diminution des tarifs de location appliqués pour l'organisation du concours, en mettant en avant les savoirs et savoir-faire complémentaires des deux universités, l'IJBA assurant, en contrepartie de cette ristourne, des prestations de communication en direction de l'Université de Bordeaux (telles que mediatraining, reportages, travaux de communication).

➤ Mme Jaëck relève une contradiction dans les propos de l'équipe présidentielle mettant en exergue, d'une part, une « matière grise » à valoriser pour l'établissement et d'autre part, le choix du gel de postes présenté comme variable d'ajustement du déséquilibre budgétaire.

Elle demande s'il ne serait pas possible soit de prévoir un peu moins de crédits en masse 20 (cette masse étant souvent excédentaire) et d'en allouer davantage en masse 30, soit d'affecter une partie du fonds de roulement à la masse salariale, en vue de renforcer le recrutement et la formation des ATER de manière satisfaisante.

Mme Laville répond que l'ajustement du budget par voie de gels des postes est une méthode observée dans la plupart des universités. Elle indique que l'établissement ne pourrait se dispenser du recours à une telle pratique que dans la circonstance d'une revalorisation adaptée (adossée à l'évolution de la masse salariale) de la dotation versée par l'Etat.

M. Rambaud précise que l'Université Bordeaux Montaigne, depuis son passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) au 1<sup>er</sup> janvier 2011, a étudié et actionné plusieurs leviers de maîtrise du budget avant d'envisager le gel de postes vacants de personnels d'enseignement:

- premier levier: augmentation du nombre d'ATER recrutés à temps plein (priorité étant donné à leur recrutement au lieu d'ATER à temps partiel) et affectation d'ATER sur seulement la moitié des postes vacants d'enseignants-chercheurs;
- deuxième levier: diminution du nombre de recrutements de lecteurs, de suppléances pour les personnels Biatss.

Le gel de postes de personnels d'enseignement n'a été initié qu'après épuisement de ces leviers.

En dépit de cette pratique, il s'avère que l'établissement compte chaque année davantage de personnels titulaires au nombre de ses effectifs.

Ainsi l'augmentation constatée de 7 ETP supplémentaires à la rentrée 2016 représente pour l'établissement une hausse de 665 000 € pesant sur son budget.

Mme la Présidente ajoute qu'il n'est pas possible de déployer des crédits de masse 20 sur des dépenses de masse 30. Il serait par contre envisageable de dédier des crédits de masse 10 sur de la masse 30.

Elle indique que l'augmentation du nombre des personnels titulaires a pour conséquence une rigidification croissante de la masse salariale, ce qui met en tension le bon fonctionnement de l'établissement.

Le scénario proposé pour assurer le maintien de l'équilibre budgétaire permet ainsi, compte tenu de l'augmentation observée à cette rentrée de 7 ETP de personnels d'enseignement, de « recréer un mouvement naturel de la masse salariale qui n'a pas eu lieu ».

Mme Partensky relève la possibilité pour l'université de prélever des crédits de masse 10 afin d'abonder la masse 30, en vue notamment, de recruter des personnels ATER, indépendamment de la problématique exposée du gel de postes.

M. Rambaud rappelle que l'établissement a déjà atteint le seuil d'alerte fixé par le MESR en terme de ratio masse salariale / recettes d'exploitation (taux de 83% à rapprocher du taux déjà atteint par l'université de 86%). Il rend attentif aux limites d'un budget très contraint par l'évolution de la masse salariale de l'université qui se rigidifie du fait de l'augmentation de ses effectifs de personnels, et dont l'exécution est difficilement maîtrisable au vu des marges de manœuvre disponibles.

Mme la Présidente précise que dans l'éventualité où l'établissement obtiendrait plus de postes FIORASO, il pourrait être envisagé de desserrer certaines contraintes notamment pour les ATER.

M. Leeman observe que dans l'hypothèse d'un transfert des 3 millions d'euros prévus pour la rémunération des HC sur le recrutement de personnels titulaires, cela représenterait autant d'heures complémentaires perdues pour l'établissement, avec des conséquences vraisemblablement défavorables pour plusieurs départements de formation de l'université, tel le département des arts, qui a recours à un grand nombre d'intervenants extérieurs pour assurer les formations dispensées.

Mme Jaëck déplore que des composantes, des départements de formation n'aient pas chacun-e respecté le caractère limitatif de l'enveloppe dédiée aux HC pour la mise en œuvre de la nouvelle ODF à la rentrée 2016.

Mme La Présidente répond que cet ajustement a été rendu nécessaire pour s'adapter aux spécificités de certaines disciplines.

Mme Jaëck observe que l'argument de la spécificité disciplinaire est difficilement soutenable dans la mesure où cela tient au choix, dans certaines formations, de la définition d'une multiplication de parcours, sans évaluation appropriée des moyens nécessaires à leur mise en œuvre

Mme Tinchant remarque que l'élaboration de l'ODF relève de la responsabilité collective de l'établissement, et des décisions arrêtées, dans ce cadre, pour convenir des UE majeures et des UE mineures dans les maquettes de formations. Des départements ont ainsi choisi de retenir plusieurs UE mineures alors que cela induit des charges supplémentaires (organisation d'examens etc...)

Mme Gaillard évoque les difficultés observées, en cette rentrée 2016, concernant l'ouverture ou la fermeture de parcours de formation dans certaines filières, et de la communication tardive mise en œuvre à ce sujet.

En lien avec cette problématique de mise en œuvre de la nouvelle ODF, Mme Gaillard dit ne pas adhérer aux principes d'orientation de la proposition de l'équipe présidentielle de définition des grandes masses du budget 2017.

Celle-ci est en effet fondée sur le refus de mettre en œuvre la fongibilité des crédits de la masse 10 vers la masse 30.

Elle doute, dans ce contexte, que l'université puisse engager une politique ambitieuse au soutien de la recherche et de la formation lorsque celle-ci se traduit par un gel aussi important de personnels d'enseignement et de recherche. Elle déplore que ne soit pas tenue la promesse annoncée depuis 4 ans d'une diminution du gel des postes, cette dernière continuant au contraire à augmenter d'un exercice à l'autre.

***Elle ajoute que cette proposition témoigne de l'échec politique dans la maîtrise de la nouvelle offre de formation, avec un dépassement des enveloppes très significatif, ce qui ajouté au choix politique de refus de la fongibilité de la masse 10 vers la masse 30, exacerbe la problématique de soutenabilité de cette offre.***

Mme la Présidente répond que le scénario proposé est celui d'une maîtrise de l'ODF et du maintien de l'équilibre budgétaire. Elle rappelle qu'il est exclu d'opérer de la fongibilité de la masse 10 vers la

masse 30 dans la mesure où cela mettrait en péril les salaires de l'ensemble des personnels de l'université en faisant dépendre leur paye de crédits qui ne sont pas stables dans le temps.

➤ M. Dagneau fait part des inquiétudes des étudiants au vu de la situation contrainte de l'université. Ils déplorent un manque criant de personnels au sein de l'université, qui impacte négativement l'établissement, que ce soit :

- au niveau des enseignants et des personnels Biatss (en sous effectifs) ;
- en terme de soutenabilité de l'offre de formation ;
- s'agissant des conditions de travail des étudiants (il est notamment signalé une disparité entre étudiants sur cette rentrée 2016, certains d'entre eux n'ayant pas encore bénéficié de la mise en œuvre effective des UE mineures pourtant prévues à leur formation).

M. Dagneau évoque l'issue redoutée d'une politique de gel des postes qui aboutirait à un « *gel des étudiants* », dont celui des étudiants diplômés de masters confrontés à des difficultés grandissantes pour l'obtention de contrats d'ATER ou d'allocations de recherche.

Il relève comme étant symptomatique de la situation décrite le fait que l'Université Bordeaux Montaigne enregistre, en cette rentrée 2016, une diminution du nombre d'étudiants inscrits alors que ce nombre a augmenté sur le plan national. Cela s'explique par la démarche d'information menée en amont par les organisations syndicales en direction des étudiants pour les aviser de la fermeture de certains parcours de formation. Les étudiants concernés ont ainsi renoncé, pour un grand nombre d'entre eux, à leur projet d'inscription au sein de l'établissement.

M. Dagneau appelle les instances dirigeantes de l'université à infléchir cette évolution défavorable et à être « acteurs du changement », au sein de la CPU ainsi que vis-à-vis des autorités de tutelle.

Mme la Présidente répond que l'ensemble de ces questions auront vocation à être discutées en assemblées générales, au sein des instances de l'université.

Elle souligne que les 3 UFR ont été renforcées en ETP Biatss, au vu des besoins exprimés, en la matière, par les composantes concernées, pour assurer le bon déroulement de la rentrée.

Elle ajoute que cette rentrée 2016 est marquée, pour l'université, par l'obtention d'un nombre record d'allocations doctorales comparativement aux années antérieures.

➤ M. Larré déplore un renforcement « tardif » des UFR en personnels Biatss pour l'organisation de cette rentrée 2016.

M. Rambaud indique que les demandes de soutien en personnels ont été validées à chaque fois que le besoin en a été exprimé. Il observe qu'il ne saurait être exigé des personnels Biatss qu'ils pallient, à eux seuls, le retard accusé dans les UFR pour la transmission des maquettes de formation, celle-ci n'étant intervenue pour certaines d'entre elles qu'en juillet 2016 au lieu du printemps 2015 comme demandé aux composantes.

➤ Mme Partensky s'enquiert de la portée d'une annonce de la Ministre de tutelle, évoquant, pour la rentrée 2016, la décision ministérielle de mobiliser une partie des crédits normalement dédiés à l'insertion des handicapés, pour le financement de mesures de sécurisation des universités.

M. Rambaud répond que cette mesure ministérielle prévoit une enveloppe correspondant à une exonération partielle des pénalités normalement appliquées aux universités qui ne respectent pas dans leurs effectifs de personnels une part d'agents handicapés (à hauteur de 6% de ces effectifs), et qui sont tenues à ce titre de verser une contribution compensatoire auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les sommes issues de cette exonération partielle auront vocation à financer des mesures de sécurisation des universités telles que l'installation de dispositifs d'alarme, l'organisation d'exercices d'évacuation (etc. ..).

➤ M. Simon souhaite informer le CA, en sa qualité de directeur du CFA Bordeaux Montaigne, des difficultés observées en cette rentrée 2016 pour l'accueil de trente Elèves Apprentis Professeurs (EAP) (dispositif succédant à celui dit des « Emplois d'Avenir Professeur ») au sein de l'Université Bordeaux Montaigne (UFR Humanités ; UFR Langues et civilisations).

Selon M. Simon, l'organisation de cet accueil a suscité une vive inquiétude, ainsi qu'un profond mécontentement au sein de l'université et parmi les apprentis concernés, tant sur le plan financier, que sur le plan humain.

Sur le plan financier, le dispositif EAP a donné lieu à la signature par M. le Recteur d'Académie de Bordeaux – Chancelier des universités d'Aquitaine de contrats de travail conclus par ce dernier avec les élèves apprentis professeurs.

Il indique que cette signature est intervenue sans considération, en amont, du coût représenté par cet accueil au sein de l'université. Ce dernier représente néanmoins pour l'établissement un manque à gagner de 45 000€.

Des démarches sont actuellement en cours, visant à inciter l'Etat à prendre ses responsabilités dans le financement de ce coût additionnel.

Outre un entretien déroulé avec les services du Rectorat, il est prévu d'alerter la CPU sur ces questions et d'engager une démarche commune associant les CFA du site aquitain (CFA Bordeaux Montaigne, CFA de l'Université de Bordeaux, CFA de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour) en vue d'un entretien avec les services de Mme la Ministre prévu au mois de novembre 2016.

Sur le plan humain, M. Simon déplore la non prise en compte, dans le calendrier de signature des contrats d'apprentis EAP, de la situation spécifique des jeunes bénéficiant jusqu'alors du statut d'étudiants boursiers.

Ces derniers ont été invités à renoncer fin août 2016 au bénéfice de leurs bourses alors même que l'entrée en vigueur de leurs contrats d'EAP ne démarre qu'à compter du mois d'octobre 2016.

Ces étudiants boursiers se sont retrouvés ainsi sans financement durant la phase transitoire.

Cette difficulté a été portée à l'attention des services du Rectorat qui ont redirigé la demande sur le CROUS de Bordeaux. Les dossiers des 6 étudiants concernés sont actuellement en cours d'instruction auprès du CROUS en vue de l'octroi en leur endroit d'une aide spécifique ponctuelle.

M. Merpillat indique que les services du Rectorat ont bien pris acte de ces demandes et les ont transmises au CROUS, pour instruction de leurs services, le CROUS étant seul compétent pour l'octroi d'aide spécifique ponctuelle aux étudiants. Il ajoute que les difficultés exposées par M. Simon sont en voie de résolution.

➤ La proposition de répartition des grandes masses du budget prévisionnel 2017 (avec priorité donnée au scénario n°1 de répartition) est soumise au vote du CA :

Votants : 33 (dont 21 présents et 12 représentés)

Nombre de voix exprimées: 33

Abstentions : 0

Blancs : 0

Contre 13

Pour: 20

➤ **Le Conseil d'Administration approuve les grandes masses du budget prévisionnel 2017.**

## **Point n°5 - Enveloppes Formation et Recherche du Budget 2017:**

### • Présentation:

➤ Il est proposé:

#### ▪ Enveloppe Recherche:

Le budget de la recherche, contrairement au budget 2016 qui avait été marqué par l'application de la diminution de 10% des crédits de la recherche financés par la dotation globale de fonctionnement de la Recherche, connaîtra cette année une hausse de 22 500 euros pour atteindre 684 500 euros :

La priorité est donnée au maintien de la dotation des équipes en cette première année du nouveau contrat quinquennal Recherche avec une enveloppe en hausse pour tenir compte du transfert de la charge de l'organisation des colloques et journées d'études actuellement supportée par la Politique Scientifique d'Établissement (PSE). Elle s'élève à 455 200 euros (435 214 en 2016) ;

Par conséquent, suite à ce transfert de moyens le budget de la PSE est fixé à 92 000 euros (111 000 euros en 2016 suite au BR1) ;

La dotation dédiée aux moyens mutualisés progresse de 2 500 euros par rapport au budget 2016 pour s'établir à 137 300. La hausse proposée est fléchée vers les PUB pour le projet e-PUB. Pour le reste, la répartition suivra celle de l'année dernière entre l'École doctorale et la Direction de la Recherche.

En application des dispositions de la loi ESR (cf. article L.712-6-II du code de l'éducation), il appartiendra à la Commission Recherche du Conseil Académique de procéder à la ventilation de l'enveloppe des unités de recherche.

#### ▪ Enveloppe Formation:

La préparation du budget 2017 a été caractérisée par une réforme ambitieuse du modèle d'allocation des ressources qui se traduit notamment par une délégation anticipée des crédits, une dotation globalisée (DGF + ressources propres) confiée à la direction de l'UFR qui se voit confirmée dans sa responsabilité de répartition des enveloppes. Dans ce modèle nouveau, et pour répondre à la demande des UFR, le mécanisme de redistribution conservera une logique d'intéressement des équipes de formations ayant généré la ressource. Ainsi, on valorisera la mobilisation des équipes de formation.

Par ailleurs, l'établissement s'engage à absorber les variations annuelles de ressources propres.

Les résultats bruts du modèle devront être considérés comme un outil d'aide à la décision et feront l'objet d'un arbitrage politique visant à préserver les équilibres antérieurs de telle sorte qu'une UFR ne soit pas mise en difficulté

L'enveloppe 2017 des 3 UFR est arrêtée à 412 815 € (pour rappel 413 151 € en 2016 €)

Au-delà de cette enveloppe, afin d'accompagner les projets d'innovation pédagogique, l'établissement décide de maintenir une enveloppe de 50 000 € pour le Fonds de Soutien Pédagogique.

En application des nouvelles dispositions de la loi ESR [cf. article L.712-6-I-1°) du code de l'éducation], il appartiendra à la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) du Conseil Académique de procéder à la ventilation de l'enveloppe des 3 UFR.

### • Discussion:

Mme Jaëck demande si les administrateurs seront avisés des répartitions de crédits qui seront décidées, dans le cadre de ces enveloppes, respectivement par la Commission de la Recherche (pour l'enveloppe Recherche), et par la CFVU (pour l'enveloppe Formation).

Mme Laville répond positivement à cette question.

M. Leeman observe que cette répartition peut poser des difficultés à certains départements qui ne sont pas habitués à une utilisation des crédits par projet.

➤ Les enveloppes Recherche et Formation sont soumises au vote du CA:

Votants : 33

Abstentions : 4

Nombre de voix exprimées: 29

Blancs : 0

Contre 9

Pour: 20

➡ ***Le Conseil d'Administration approuve les enveloppes Recherche et Formation du budget prévisionnel 2017.***

#### **Point n°6 - Projet de gestion du régime indemnitaire Biatss dit standard pour l'exercice 2016:**

• Présentation:

➤ Mme la Présidente rappelle l'adoption du projet de régime indemnitaire standard des personnels Biatss, voté au Conseil d'administration du 18 décembre 2015, qui prévoyait à la fois les crédits nécessaires pour une extension pleine des mesures décidées en 2014 et une enveloppe complémentaire de 30 000 €, pour un budget prévisionnel de 1 375 000 €.

Le vote du CA du 17 juin 2016 a permis d'abonder l'enveloppe dédiée de 30 000 € permettant de maintenir le rythme d'augmentation observé ces dernières années (Rappel : progression entre 60 000 et 120 000 euros par an depuis 2010).

Le travail mené a cherché à conjuguer le respect des équilibres:

- entre les catégories existantes au sein de l'établissement (analyse interne)

- par rapport aux autres établissements et aux références interministérielles (analyse externe).

➤ Les propositions 2016 sont basées sur les réflexions suivantes:

• pour les collègues de catégorie C qui bénéficient d'un indemnitaire supérieur à la moyenne des établissements observés, l'analyse de l'écart indiciaire-indemnitaire par rapport aux collègues de catégorie B, ainsi que le constat partagé au regard de la complexité et de la technicité des fonctions désormais confiées aux collègues de catégorie C, apparu notamment lors des travaux de cartographie, justifie un projet pluriannuel permettant de stabiliser les écarts entre la catégorie C et la catégorie B ;

• pour les collègues de catégorie B, les conclusions des travaux de cartographie des emplois selon lesquelles les collègues titulaires de ces grades n'exercent pas des fonctions suffisamment différentes pour justifier une différence de régime indemnitaire, ce constat a mené à s'interroger sur la pertinence d'une fusion des 2 catégories indemnitaires actuelles de la catégorie B. Ce projet a finalement été écarté, l'équipe politique ayant entériné le point de vue du CT sur cette question ;

• pour la catégorie des ASI, une réflexion propre au corps spécifique des ASI sera engagée mais les dernières données font état d'un positionnement plutôt cohérent par rapport aux pratiques des autres établissements. Les résultats de la réflexion engagée ont confirmé le contraste des fonctions confiées aux collègues ASI que l'on peut regrouper en 2 catégories:

- celle où la fonction correspond bien à un corps intermédiaire entre les fonctions assurées par des collègues de catégorie B et celles exercées par les corps supérieurs de la catégorie A (Attaché ou IGE) ;
- celle où la fonction est indifféremment confiée à des collègues du corps des ASI et des IGE ;
- les collègues de catégorie A devront rattraper progressivement le retard accumulé ces dernières années par rapport aux montants proposés par les autres établissements sur le plan local et national tout en restant vigilant sur l'analyse des écarts entre les catégories.

Mme la présidente informe de la réitération, par le comité technique (CT) de l'université, de son opposition au principe de réorganisation dans les années à venir des catégories 3 (IGE 2C et 1C, Attachés et Bibliothécaires), 2 (IGE HC, IGR 2C, Attaché principal, Conservateur) et 1 (IGR 1C et HC, Attachés hors classe, Conservateur en chef) en 2 nouvelles catégories fondées sur un regroupement par corps (à l'exception du corps des attachés. L'opposition à ce principe a été entérinée par l'équipe politique en séance du CT.

➤ Les revalorisations proposées, avec effet rétroactif au 1er janvier 2016, sont les suivantes (montants exprimés en euros bruts mensuels) :

- + 14 € par mois pour les collègues de catégorie C
- + 22 € par mois pour les collègues de catégorie B de classe normale ou du 1er grade
- + 10 € par mois pour les ASI
- + 35 € par mois pour les IGE de 2nde et 1ère classe, pour les Attachés et pour les Bibliothécaires

Comme suite à la revalorisation du point d'indice, qui a été automatiquement répercutée sur la prime de participation à la recherche des collègues ITRF du fait de son indexation sur le point, le projet présenté prévoit une enveloppe de 2 620 € pour l'appliquer dans les mêmes proportions aux collègues de l'AENES et des Bibliothèques, en vertu du principe général d'alignement des filières porté par notre établissement depuis plusieurs années.

• Discussion:

➤ M. Hauquin, membre élu au CT (représentant des personnels Biatss est invité à expliciter l'avis rendu par le CT sur ces propositions.

➤ Le CT s'est prononcé contre:

- le principe de la fusion des deux catégories indemnitaires actuelles de la catégorie B [catégorie 6: personnels Biatss de catégorie B de classe normale et catégorie 5 ; personnels biatss de catégorie B de classe supérieure et classe exceptionnelle ; cette position du CT ayant été acceptée par l'équipe politique durant la séance du CT ;
- le principe de réorganisation dans les années à venir des catégories 3 (IGE 2C et 1C, Attachés et Bibliothécaires), 2 (IGE HC, IGR 2C, Attaché principal, Conservateur) et 1 (IGR 1C et HC, Attachés hors classe, Conservateur en chef) en 2 nouvelles catégories fondées sur un regroupement par corps (à l'exception du corps des attachés), cette position du CT ayant été acceptée par l'équipe politique durant la séance du CT.

Cet avis défavorable du CT procède de l'attachement de cette instance, à défendre le cadre statutaire de déroulement des carrières des personnels de l'université.

M. Hauquin précise que le CT a par contre approuvé les revalorisations indemnitaires proposées avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

➤ Le projet de gestion du régime indemnitaire dit standard des personnels Biatss est soumise au vote:

Votants : 33  
Nombre de voix exprimées: 33  
Abstentions : 0  
Blancs : 0  
Contre 0  
Pour: 33

**➤ Le Conseil d'Administration approuve, à l'unanimité, le projet de gestion du régime indemnitaire dit standard des personnels Biatss pour l'exercice 2016.**

**Point n°7 - Principe et proposition relatifs aux régimes indemnitaires spécifiques des personnels Biatss:**

• Présentation:

➤ Mme la Présidente observe à titre liminaire que le rapport d'écart dans les rémunérations est de 1 à 5 pour les personnels enseignants et de 1 à 4,5 pour les personnels Biatss.

➤ Elle indique que les propositions soumises au présent CA s'inscrivent dans la continuité des délibérations du CA du 12 juillet 2013 et du 9 octobre 2015 portant adoption de régimes indemnitaires spécifiques pour les personnels Biatss.

Elle rappelle ainsi l'ensemble des régimes indemnitaires spécifiques déjà adoptés par les délibérations précitées et qui n'ont pas fait l'objet d'une nouvelle consultation du CT:

- Fonction de Responsable Administratif du LABEX ;
- Fonction de Chauffeur-Vaguemestre de l'équipe de direction ;
- Situation individuelle d'un collègue du Trésor en détachement à l'Agence Comptable ;
- Situations des bénéficiaires de la PFI ;
- Fonctions de Responsables Administratifs d'UFR et de Responsable Administratif de l'IUT ;
- Fonctions de RA des pôles documentaires du SCD ;
- Fonctions de Directeur de la Vie Universitaire et de Directeur des Relations Internationales ;
- Fonctions de Responsable-adjoint du processus de paie à la DRH et Responsable du contrôle de la paie à l'Agence Comptable ;
- Fonction de responsable du Pôle de Production Imprimée de la DSI et fonction de Chef de Projet du Pôle Procédures et Accompagnement des Formations de la Direction de la Scolarité

➤ Elle ajoute que les propositions soumises au présent CA ont pour objet:

(1) de confirmer le maintien de l'application du principe de l'attribution aux personnels Biatss assurant des fonctions relevant de la catégorie supérieure du régime indemnitaire de la catégorie supérieure (principe approuvé par délibération du CA du 9 octobre 2015) ;

(2) le projet de création de régimes indemnitaires spécifiques relatifs:

- (2.1) aux agents assurant des fonctions de Sécurité Incendie (SSIAP) et aux assistants de prévention ;
- (2.2) à l'extension du bénéfice de régimes indemnitaires spécifiques à trois nouvelles fonctions ;
- (2.3) à l'extension et à la revalorisation du régime indemnitaire de l'équipe de direction.

➤ Sont prévues au titre de ces propositions:

(1) le maintien du principe selon lequel les personnels Biatss occupant des postes de catégorie supérieure à leur catégorie statutaire bénéficient d'une valorisation économique, par l'application,

non plus d'une prime de compensation mais du régime indemnitaire associé à la fonction exercée, jusqu'à l'ouverture du concours adapté au niveau de l'emploi occupé et la nomination d'un titulaire appartenant au corps souhaité (soit l'agent lui-même ou un autre agent) [principe dit de « l'axe n°3 »] ; (2.1) le projet de création d'un régime indemnitaire spécifique relatif aux agents assurant des fonctions de Sécurité Incendie (SSIAP) et aux assistants de prévention, qui procède de la mise en place, depuis 1998, d'une équipe de sécurité par mesure compensatoire à l'avis défavorable de la commission de sécurité et d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite.

La réglementation de sécurité dans les ERP impose en effet à l'université pendant la présence du public un service de sécurité incendie composé et défini par les articles MS 46 à MS 48 d'un SSIAP2 et de deux SSIAP1.

Les collègues participant à cette mission bénéficient d'un régime indemnitaire organisé sur la base suivante : Cat A : 2 000 €, Cat B : 1 300 €, Cat C : 1 000 €. Le nombre d'agents a évolué au fil des années mais le système de rémunération est resté le même.

Pour les Assistants de prévention, la proposition n'entend pas modifier le montant de 450 € adopté lors du CA de juillet 2013. Elle ne fixe plus toutefois de limites quantitatives au nombre de ces assistants, compte tenu des différents changements intervenus au sein de l'équipe, notamment par rapport aux collègues du CNRS travaillant dans les UMR.

(2.2) le bénéfice de régimes spécifiques indemnitaires spécifiques aux 3 nouvelles fonctions suivantes :  
- fonction de directeur du SIGDU. Service Inter-Universitaire. La fonction de directeur du SIGDU faisait déjà l'objet d'une différenciation avant la fusion provisoire DPIL/SIGDU en vigueur au moment du travail de 2013 ;

- fonction de directeur-adjoint du CFA. Le projet prévoit la création d'une différenciation, dont l'imputation sur le budget du CFA sera examinée avec attention, visant à compenser l'impossibilité de verser une NBI de 20 points ;

- Fonction de Responsable du Pôle de Gestion Financière et Logistique de la DPIL. La responsabilité associée à cette fonction apparaît en effet fortement augmentée par l'intégration de la gestion logistique et la montée en puissance des enjeux financiers liés à la gestion du patrimoine ;

(2.3) le projet d'extension et de valorisation du régime indemnitaire de l'équipe de direction, portant sur l'intégration de la fonction de Directeur de la DPIL dans le premier niveau indemnitaire de l'équipe de direction (comprenant *le DGS, la DGSA, l'agent comptable, la DAF, la DRH, le directeur du SCD, le DSI*) et la revalorisation, basée sur un montant de 50 € / mois (entre +4% et + 6%) des régimes indemnitaires de l'équipe de direction dont le régime indemnitaire n'a pas été réévalué depuis 4 ans.

➤ Le CT ayant réservé un avis défavorable à la proposition présentée en (1), Mme la Présidente invite M. Hauquin, élu au CT, à expliciter le sens de cet avis.

#### • Discussion

➤ M. Hauquin rappelle le rejet du CT intervenu dès 2013 sur les propositions relatives au régime indemnitaire spécifique des personnels Biatss (et qui ont été adoptées ultérieurement en CA du 12 juillet 2013).

Les membres élus du CT réitèrent le même constat que celui établi en 2013, à savoir celui d'un phénomène de différenciation de plus en plus en marquée de l'appréciation de l'activité des personnels Biatss qui s'éloigne de manière grandissante de la reconnaissance statutaire de ces personnels.

Cette tendance structurelle illustre le phénomène observé d'une reconnaissance du travail des agents qui passe deux fois plus par le régime indemnitaire spécifique que par le régime indemnitaire

standard. Il est déploré une forme de reconnaissance de l'investissement des agents liée à une forme de « monétarisation » de leur travail.

M. Hauquin ajoute que cette différenciation indemnitaire aboutit à des écarts trop importants de rémunération entre les personnels Biatss.

M. Duthoit et Mme Lopez, membres du CA par ailleurs élus au CT, appuient les propos de M. Hauquin.

Ils réaffirment le rejet général, exprimé par les élus du CT, du principe même de régime indemnitaire différencié, qui prévoit, notamment au travers de la réforme<sup>1</sup>RIFSEEP (qui n'est pas applicable à l'ensemble des personnels Biatss de l'université), une individualisation de la rémunération des agents, hors cadre statutaire, selon un mode de fonctionnement des EPCSCP qui tend progressivement à imiter celui des entreprises libérales, et qui aboutit à une trop grande différenciation entre les agents, préjudiciable à la cohésion sociale au sein de l'établissement.

Ils concluent à la nécessité de privilégier une reconnaissance des personnels Biatss dans le cadre de leur régime indemnitaire standard et non pas au moyen de régimes indemnitaires spécifiques.

➤ Mme Tinchant demande si le principe dit de l'axe 3 s'applique également aux agents administratifs occupant de manière temporaire, au sein de l'université, des emplois de catégorie supérieure, dans le cadre de remplacements.

M. Rambaud répond que ce principe ne vaut que pour les situations de décalage présentant un caractère permanent.

Il ajoute qu'il relève des attributions légales du CA de décider de la politique de rémunération, du régime indemnitaire applicable aux personnels Biatss de l'université.

Il souligne :

- que les propositions soumises au présent CA ne prévoient pas de « développement paroxystique » de la concurrence entre les agents de l'université ;
- que l'Université Bordeaux Montaigne est marquée par une faible culture de la différenciation indemnitaire par rapport à ce que permet le cadre réglementaire.

M. Merpillat confirme la compétence propre du CA pour la détermination de la politique de rémunération et des régimes indemnitaires des personnels Biatss de l'université.

Il rend attentif à la nécessité pour le CA de se prononcer sur un vote global sur le projet de création de régimes indemnitaires spécifiques, et non pas de voter sur chacun des régimes envisagés, afin d'éviter que les agents concernés ne soient nommément identifiables dans les délibérations afférentes soumises à publication.

➤ Il est donc proposé de soumettre au vote du CA respectivement:

- (1) la question du maintien de l'application du principe dit de l'axe n°3;
- (2) le projet de création de régimes indemnitaires spécifiques [voir points 2.1 ; 2.2 ; 2.3 mentionnés ci-dessus).

---

<sup>1</sup> régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

- Le point (1) est soumis au vote du CA:

Votants : 33

Abstentions : 0

Blancs : 0

Nombre de voix exprimées: 33

Contre : 20

Pour: 13

➤ **Le Conseil d'Administration décide :**

→ pour les situations des personnels Biatss présentant un décalage entre le poste qu'ils occupent et la catégorie statutaire dont ils relèvent (poste occupé de catégorie supérieure à la catégorie statutaire de l'agent) et qui correspondent à des situations de décalage nouvellement identifiées ou appelées à être mises au jour au sein de l'université dans le cadre de la démarche engagée de cartographie des emplois et des compétences des personnels Biatss,

→ de rejeter, pour la gestion de ces situations spécifiques, l'application du principe dit de l'axe n°3 (adopté par délibération du 9 octobre 2015), en vertu duquel les personnels Biatss occupant des postes de catégorie supérieure à leur catégorie statutaire, bénéficient du régime indemnitaire associé à la fonction exercée, jusqu'à l'ouverture du concours adapté au niveau de l'emploi occupé et la nomination d'un titulaire appartenant au corps souhaité (soit l'agent lui-même ou un autre agent) .

- Le point (2) est soumis au vote du CA:

Votants : 33

Abstentions: 11

Blancs : 0

Nombre de voix exprimées: 22

Contre : 9

Pour: 13

➤ **Le Conseil d'Administration approuve le projet de gestion des régimes indemnitaires dits spécifiques des personnels Biatss.**

**Point n°8 - Projet de répartition de l'enveloppe NBI 2016/2017:**

➤ Mme la Présidente indique que le projet 2016/2017 de répartition de l'enveloppe Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) [sur un total de 1520 points à ventiler] prévoit 3 modifications:

- une diminution de 5 points de la NBI attribuée à la fonction de responsable du Pôle Formation Tout au Long de la Vie (ex-PARE), qui passe donc de 25 à 20 points;

- une diminution de 5 points de la NBI attribuée à la fonction de responsable du Pôle Formation et Concours de la Direction des Ressources Humaines, qui passe donc de 25 à 20 points;

- une augmentation de 10 points de la NBI attribuée à la fonction de responsable de la Cellule Juridique, qui passe donc de 15 à 25 points.

- En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33

Abstentions : 0

Blancs : 0

Nombre de voix exprimées: 33

Contre 0

Pour: 33

➤ **Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité le projet de répartition de l'enveloppe NBI 2016/2017.**

**Point n°9 - Charte et plan d'action 2016/2017 relatifs au contrôle interne:**

➤ M. Danède présente le contexte et le contenu de la charte et du plan d'action 2016/2017 relatifs au contrôle interne au sein de l'université.

Le contrôle interne comptable et le contrôle interne budgétaire constituent chacun un sous-ensemble du contrôle interne:

- le contrôle interne comptable a pour objet la maîtrise des risques afférents à la poursuite des objectifs de qualité des comptes qui doivent être réguliers, sincères en vue de fournir une image fidèle du résultat de la gestion, du patrimoine et de la situation financière de l'université ;
- le contrôle interne budgétaire a pour objet la maîtrise des risques afférents, d'une part, à la qualité de la comptabilité budgétaire, et d'autre part, des risques afférents à la soutenabilité de la programmation et de son exécution.

La démarche de contrôle interne est engagée à l'université depuis le CA du 16 décembre 2011. Elle a favorisé la collaboration entre le/les ordonnateurs et le comptable ; elle a permis d'identifier des difficultés d'organisation de services ou interservices ; elle a permis une réduction des délais de transmission d'information à l'Agence Comptable et d'améliorer le pilotage d'ensemble des processus budgétaires, financier et comptables.

➤ Le fonctionnement du contrôle interne à l'Université repose sur les principes suivants:

- le recensement et la hiérarchisation des risques: les services de l'Université sont invités à recenser des risques comptables et financiers. Cette démarche peut être enrichie par le/les référents contrôle interne ou par des actions d'autodiagnostic sur certains processus à enjeux ;
- un pilotage basé sur 2 documents : cartographie des risques et plan d'action

Les risques sont hiérarchisés collectivement au sein du comité de gouvernance suivant une grille de cotation puis intégrés dans une cartographie des risques.

→ Un plan d'action, qui en découle, présente les actions décidées, les acteurs responsables, les échéances. Il est soumis pour validation du CA.

Ce plan s'organise autour de 3 leviers d'actions:

- l'organisation en précisant tâches, acteurs et points de contrôle (cartographie de processus et plan de contrôle interne);
- la documentation et la formation (fiche de procédures, organigrammes fonctionnels, session de formation) ;
- la traçabilité (afin de justifier à tout moment des opérations et d'identifier les acteurs)

→ La Charte du contrôle interne permet de préciser notamment le rôle des acteurs. Elle fixe les principes, l'organisation et le fonctionnement du contrôle interne au sein de l'établissement.

L'établissement se positionne aujourd'hui, grâce notamment à la formalisation de la cartographie des risques et à la validation du plan d'action, parmi les universités ayant un haut degré de maturité dans la démarche.

➤ A titre d'exemple, le plan d'action 2016/2017 prévoit les actions suivantes:

- pour le cycle immobilisations et stocks, l'établissement renouvellera le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière sur la base d'un bilan du précédent et établira un schéma directeur (20-25 ans).

Il est prévu d'intégrer la programmation des dépenses pour Gros Entretien Réparations au Budget Primitif 2017 en se fondant sur un prix forfaitaire au m2 ;

- pour le cycle des charges, l'établissement a identifié un nouveau risque de défaillance de l'information financière (retards de déversement de la paie dans l'outil financier) et prévoit une intervention de la Direction du Système d'Information (DSI) pour établir une fiche de procédure afin que les informations budgétaires (axes, destination, convention...) renseignées par la DAF soient déversées automatiquement.

➤ En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33

Abstentions : 0

Blancs :

Nombre de voix exprimées: 33

Contre 0

Pour: 33

➤ **Le Conseil d'Administration approuve la charte et le plan d'actions 2016/2017 relatifs au contrôle interne.**

#### **Point n°10** - **Informations de Mme la Présidente:**

##### 10.1 – Admissions en non valeurs décidées par Mme la Présidente en exécution de la délégation de pouvoirs du CA accordée à son endroit:

Mme Mendiboure indique que ces admissions en non valeurs, portant essentiellement sur des droits de scolarité impayés et représentant une valeur globale de 331,80€, ont été prononcées par Mme la Présidente à l'issue de poursuites infructueuses ou de constat de carence de l'huissier.

##### 10.2 – Sorties d'inventaires décidées par Mme la Présidente en exécution de la délégation de pouvoirs du CA accordée à son endroit:

Mme Mendiboure avise le CA de ces sorties d'inventaires qui ont pour objet un ensemble de matériels informatiques correspondant à des dons, des destructions de matériels obsolètes, des vols et des disparitions de matériels, représentant une valeur d'acquisition de 86 518,63€.

##### 10.3 – Conventions internationales

Mme la Présidente informe le CA de la signature d'une nouvelle convention de coopération internationale avec l'université de Cuyo (Argentine).

#### **Point n°11** - **Remises gracieuses:**

➤ Mme Mendiboure présente trois propositions de remises gracieuses.

→ Il s'agit:

- d'une demande motivée par une situation de grande précarité d'un stagiaire du DAEU qui sollicite une remise de 740€ ;

- de deux autres demandes portant sur des situations de trop-perçus de personnels de l'université en situation de maladie ou de longue maladie ou de grande précarité, pour des montants respectifs de 1433,95€ et de 3302,52€.

- En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33  
Abstentions : 0  
Blancs :  
Nombre de voix exprimées: 33  
Contre 0  
Pour: 33

➤ ***Le Conseil d'Administration approuve, à l'unanimité, les remises gracieuses portant:***

- sur une demande motivée par une situation de grande précarité d'un stagiaire du DAEU qui sollicite une remise de 740€ ;

- sur deux autres demandes portant sur des situations de trop-perçus de personnels de l'université en situation de maladie ou de longue maladie ou de grande précarité, pour des montants respectifs de 1433,95€ et de 3302,52€.

**Point n°12** - **Approbation de don**

- Le don proposé, d'un montant de 3 500 €, est alloué par la Compagnie de Saint Gobain pour le financement de l'exposition « Fumel : une terre de feu, des hommes de fer », organisée par l'UMR AUSONIUS.

- En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33  
Abstentions : 0  
Blancs :  
Nombre de voix exprimées: 33  
Contre 0  
Pour: 33

➤ ***Le Conseil d'Administration approuve, à l'unanimité, le don d'un montant de 3 500 €, alloué par la Compagnie de Saint Gobain pour le financement de l'exposition « Fumel : une terre de feu, des hommes de fer », organisée par l'UMR AUSONIUS.***

**Point n°13** - **Sorties d'inventaire:**

- Les sorties d'inventaires proposées ont pour objet:

- la sortie de l'inventaire de deux matériels (1 Mac Book Apple d'une valeur d'achat de 1 178,96 € et d'une valeur résiduelle de 268,55 €) et un traceur du PPI d'une valeur d'achat de 4 986,43 € ;

- la sortie de l'inventaire, suite à un vol, d'une élagueuse d'une valeur d'achat de 515,85 € et d'une valeur résiduelle de 236,66 €.

- En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33  
Abstentions : 0  
Blancs :  
Nombre de voix exprimées: 33  
Contre 0  
Pour: 33

➤ **Le Conseil d'Administration approuve, à l'unanimité, la sortie de l'inventaire des matériels suivants :**

- un matériel informatique (1 Mac Book Apple) d'une valeur d'achat de 1178,96 € et d'une valeur résiduelle de 268,55€ ;
- un traceur du Pôle Production Imprimée (PPI) d'une valeur d'achat de 4986,43€.

➤ la sortie d'inventaire, suite à un vol, d'une élagueuse d'une valeur d'achat de 515,85 € et d'une valeur résiduelle de 236,66 € est soumise au vote:

Votants : 33  
Abstentions : 0  
Blancs :  
Nombre de voix exprimées: 33  
Contre 0  
Pour: 33

➤ **Le Conseil d'Administration approuve, à l'unanimité, la sortie de l'inventaire d'une élagueuse d'une valeur d'achat de 515,85 € et d'une valeur résiduelle de 236,66€.**

**Point n°14 - Sortie d'inventaire avec cession du matériel afférent au CNRS:**

➤ Cette proposition répond à une demande de l'Unité Mixte de Recherche (UMR) n°5060 IRAMAT-CRP2A qui souhaite céder un matériel scientifique dont elle n'a plus l'usage (un spectromètre de marque BRUKER) au profit de l'Institut de Chimie de la matière condensée de Bordeaux - Unité Propre de Recherche du CNRS - UPR n°9048 (laboratoire ICMCB) pour ses besoins propres de recherche. En contrepartie de la cession du matériel à titre gracieux, le laboratoire ICMB du CNRS (UPR n°9048) ouvre l'accès des personnels de l'UMR n°5060 IRAMAT-CRP2A aux équipements d'instrumentation dotant l'UPR n°9048.

➤ La proposition soumise au présent CA a donc pour objet:

- d'autoriser la sortie de l'inventaire d'un spectromètre acquis par l'Université Bordeaux-III en 1996 pour l'UMR n°5060 IRAMAT CRP2A (ce matériel présentant initialement une valeur d'achat de 776 061 FF TTC) ;
- d'approuver la convention prévoyant la cession gracieuse de ce matériel au profit de l'Institut de Chimie de la matière condensée de Bordeaux - Unité Propre de Recherche du CNRS (cf. article L.3212-2 du Code Général de la Propriété des Personnes Publiques).

➤ En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33  
Abstentions : 0  
Blancs :  
Nombre de voix exprimées: 33  
Contre 0  
Pour: 33

➤ **Le Conseil d'Administration approuve, à l'unanimité, la sortie de l'inventaire de l'établissement d'un spectromètre de l'UMR n°5060 IRAMAT CRP2A et la convention prévoyant la cession gracieuse de ce matériel au profit de l'Institut de Chimie de la matière condensée de Bordeaux - Unité Propre de Recherche du CNRS.**

**Point n°15** - **2<sup>ème</sup> additif aux tarifs 2016/2017**

➤ Mme Laville indique que ce 2<sup>ème</sup> additif porte sur l'ajout de tarifs 2016/2017 relatifs, notamment, aux conférences Montaigne (Cycle de conférences : 50€ ; Conférence : 6€), aux droits d'inscription au DAEU ou aux certifications de langues, ainsi que divers tarifs de location pour l'IUT Bordeaux Montaigne.

Ces tarifs sont présentés dans la liste afférente (cf. document de 11 pages soumis au CA).

➤ En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33

Abstentions : 0

Blancs :

Nombre de voix exprimées: 33

Contre 0

Pour: 33

➤ **Le Conseil d'Administration adopte, à l'unanimité, le 2<sup>ème</sup> additif aux tarifs 2016/2017**

**Point n°16** - **Projet de création d'un Service Universitaire Mutualisé des Pensions (SUMP)**

➤ M. Rambaud présente ce point de l'ordre du jour.

→ Dans le cadre de la réforme de la gestion des pensions des fonctionnaires de l'Etat, le Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche s'est engagé à l'automne 2015 sur un plan quinquennal lié aux préconisations du Ministère de la Fonction Publique portant sur le déploiement du Compte Individuel Retraite (CIR) et sur la réforme des relations entre le Service des Retraites de l'Etat et les employeurs partenaires.

Par une note de service d'octobre 2015, le Ministère a indiqué qu'il souhaitait une organisation mutualisée autour d'un seul pôle PETREL par académie, seul interlocuteur direct du service des retraites de l'Education Nationale ou du Service des Retraites de l'Etat, et ce pour l'ensemble des fonctionnaires affectés dans les établissements du supérieur.

Cette même note fixait un calendrier de centralisation de la demande de pension qui indiquait que l'académie de Bordeaux devait basculer à compter du 1er septembre 2016.

Dans ce cadre, l'université de Bordeaux a été sollicitée par le Ministère afin de prendre la suite de Service précédemment porté par le Rectorat de Bordeaux. C'est dans cet objectif que l'établissement a été invité à travailler avec l'Université de Bordeaux pour finaliser le projet de création d'un Service Universitaire Mutualisé des Pensions.

Ce service assurera, en lien avec le Service des Retraites de l'Etat, le traitement des dossiers de retraite, pension d'invalidité, de réversion, affiliation rétroactive. Le SUMP assurera également l'information « droit à la retraite » et proposera aux personnels une fonction « Conseil ». Au quotidien, les relations seront organisées sur la base de rendez-vous pris par les gestionnaires des pôles de la direction des ressources humaines de l'Université Bordeaux Montaigne et en fonction des diverses situations.

Sur le plan du modèle économique, alors que l'établissement versait une cotisation de 25 000 € au Rectorat pour le traitement des dossiers, l'état actuel du projet fait état d'une prévision de cotisation arrêtée à 31 571 €.

➤ En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33

Abstentions : 0

Blancs :

Nombre de voix exprimées: 33

Contre 0

Pour: 33

➡ **Le Conseil d'Administration approuve le projet de création d'un Service Universitaire Mutualisé des Pensions (SUMP).**

#### **Point n°17 - Modalités de rémunération des interventions assurées dans le cadre des certifications gérées par la Direction de la Vie Universitaire (DIVU)**

➤ Mme Laville présente ce point de l'ordre du jour.

→ L'Université Bordeaux Montaigne propose 4 certifications [Certification "Accompagnement éducatif" ; Certification "Responsabilités associatives" ; Certification "Formation à la communication sonore et radiophonique" ; Certification "Sensibilisation à l'Entrepreneuriat"] dans le cadre desquelles chaque étudiant peut choisir de valoriser les compétences acquises par son investissement dans des activités en complément des enseignements obligatoires qui composent son diplôme : *activités à caractère associatif, social, environnemental, disciplinaire ou sportif.*

L'université, en partenariat avec des professionnels et des organismes extérieurs, a élaboré les programmes de ces certifications.

➤ Pour le paiement des interventions assurées dans le cadre de ces certifications, il est proposé l'adoption d'un principe de rémunération des heures effectuées dans ce cadre au taux horaire de l'heure équivalent travaux dirigés (HETD), tel que fixé par l'arrêté modifié du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires.

➤ En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33

Abstentions : 0

Blancs :

Nombre de voix exprimées: 33

Contre 0

Pour: 33

➡ **Le Conseil d'Administration approuve le principe d'application du taux horaire de l'heure équivalent travaux dirigés (HETD) pour la rémunération des interventions assurées dans le cadre des certifications gérées par la Direction de la Vie Universitaire (DIVU) de l'université.**

## **Point n°18 - Partenariat avec la DRAC relatif au projet « l'Espace Universitaire en Commun »**

### • Présentation:

➤ Mme Laville avise le CA du contexte et du contenu de ce projet.

→ En janvier 2016, une demande de subvention a été faite à la DRAC Aquitaine pour le projet « L'espace universitaire en commun ».

L'objectif du projet initial était l'amélioration du cadre de vie des étudiants sur le campus, et donc le renforcement de l'attractivité de l'Université Bordeaux Montaigne pour les étudiants français et étrangers. L'axe choisi était l'appropriation des espaces interstitiels extérieurs et leur agrément.

Le budget initial prévisionnel de ce projet était de 85 000€.

Le plan de financement initial prévoyait un total de 85000 € :

- 20 000€ de la DRAC Aquitaine ;
- 10 000€ de l'université Bordeaux Montaigne ;
- 30 000€ de la Région Nouvelle Aquitaine ;
- 25 000€ euros de la fondation de France

→ Sur ce plan de financement seule la DRAC a accordé 13 000€ (selon notification du mois d'avril 2016).

→ Suite aux réponses des co-financeurs, le projet a été adapté en fonction.

Il répond désormais à un nouveau budget prévisionnel et à un nouveau plan de financement, pour un montant total de 26231 € financé comme suit:

- 13231 € de l'Université Bordeaux Montaigne (6231 € en masses 10 et 20 + 7000€ en masse 30) ;
- 13 000 € de la DRAC Aquitaine.

→ L'approbation, par le CA, de ce partenariat avec la DRAC Aquitaine relatif au projet « l'Espace Universitaire en commun » ainsi que du budget prévisionnel rectifié et du plan de financement afférents, est sollicitée du financeur (DRAC Aquitaine) afin de permettre à l'Université Bordeaux Montaigne de recevoir la subvention de 13000 € qui lui est allouée pour la réalisation de ce projet.

### • Discussion:

➤ M. Leeman regrette l'absence de coordination scientifique sur ce projet, qui a été présenté en CFVU comme porté par M. Péraud en lien avec la DIVU.

Il déplore que ce projet échappe, en l'état, aux autres enseignants-chercheurs et composantes de l'université (tel le Département des Arts), alors qu'il aurait plus été judicieux pour l'établissement de présenter un projet commun défini en cohérence avec ses pôles d'attractivité scientifiques, dont notamment le Pôle « arts culture et industries créatives ».

➤ La proposition relative à l'approbation du partenariat avec la DRAC Aquitaine relatif au projet « l'Espace Universitaire en commun », du budget prévisionnel rectificatif et plan de financement afférents est soumise au vote du CA:

Votants : 33  
Abstentions : 2  
Blancs :  
Nombre de voix exprimées: 31  
Contre 0  
Pour: 31

➤ ***Le Conseil d'Administration approuve le partenariat avec la DRAC Aquitaine relatif au projet « l'Espace Universitaire en commun », du budget prévisionnel rectificatif et plan de financement afférents.***

**Point n°19 - Plafonnement de l'ASIU relative au financement de séjours d'enfants des personnels**

➤ M. Rambaud indique que cette proposition a pour objet de plafonner à 350 € par an et par enfant, le montant de la prise en charge par l'établissement dans le cadre du dispositif des Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) des séjours d'enfants des personnels de l'Université Bordeaux Montaigne.

➤ En l'absence d'observations, Mme la Présidente propose de passer au vote:

Votants : 33  
Abstentions : 0  
Blancs :  
Nombre de voix exprimées: 33  
Contre 0  
Pour: 33

➤ ***Le Conseil d'Administration approuve, à l'unanimité, le plafonnement à 350 € par an et par enfant, du montant de la prise en charge par l'établissement dans le cadre du dispositif des Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) des séjours d'enfants des personnels de l'Université Bordeaux Montaigne.***

➤ L'ensemble des points inscrits à l'ordre du jour étant épuisés, la séance est levée à 13h15.

Fait à Pessac, le 30 septembre 2016.

La Présidente,

*Signé*

Hélène VELASCO-GRACIET.