



**PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
du 11 juillet 2017**

Etaient présents : M. COUDERCHET, M. DAGNEAU, M. DELERUE, M. ERTLE, Mme GAILLARD, Mme GOTTELAND, Mme JAECK, M. LEEMAN, Mme LAVILLE, Mme LOPEZ, Mme PARTENSKY, M. SIMON, M. PICHON, Mme TA QUANG, Mme VELASCO-GRACIET,

Etaient représentés : Mme BARBEYRON, M. BLANCHARD, M. BOYÉ, Mme BUJAN, Mme CASTAGNINO, M. DUCOURTIEUX, Mme HUMBERT, Mme GIACOMOTTO-CHARRA, M. GOUVARD, M. JAOUHARI, M. KATUSZEWSKI, M. LAFOSSE, M. PARELLO, M. RAYNAL, Mme WALLIG-NEGRE.

Etaient invités : Mme CAILLOT, Mme LAPORTE, Mme MAZENC, Mme MEOULE-DARRIET, M. MERPILLAT, Mme ONILLON, M. RAMBAUD.

➤ Mme la Présidente de l'Université Bordeaux Montaigne ouvre la séance à 09H10.

Point n°1 - Approbation du procès-verbal (PV) du CA du 02 juin 2017

Mme la Présidente invite les conseillers à formuler les éventuelles demandes de révision du PV du CA du 02 juin 2017.

Sont évoquées les modifications sollicitées par Mme Gaillard concernant le paragraphe suivant (cf. ci-dessous en caractères gras):

«*De son point de vue, une éventuelle évolution en la matière **ne saurait résulter** d'une « prise de conscience » résultant d'incitations au respect de préceptes moraux et de bonnes pratiques, mais **seulement** de l'application d'un cadre légal précis permettant de fixer les pratiques et leurs limites*».

➤ En l'absence d'autres remarques, la version du PV intégrant le paragraphe modifié est soumise au vote du CA.

Votants : 30

Nombre de voix exprimées : 30

Abstentions : 0

Blancs : 0

Contre : 0

Pour : 30

➤ **Le Conseil d'Administration adopte, à l'unanimité, le procès-verbal du 02 juin 2017.**

Point n° 2 – Election de la vice-présidente des relations internationales :

Mme la Présidente évoque l'arrivée à terme du mandat de Mme Ana-Maria Binet aux fonctions de Vice-Présidente des Relations Internationales (VP RI) de l'Université Bordeaux Montaigne, suite au départ en retraite de l'intéressée.

Après avoir remercié Mme Binet pour la qualité de son bilan, Mme la Présidente propose au aux fonctions de VP RI la candidature de Mme Kim Sang ONG-VAN-CUNG, Professeur des Universités en Philosophie moderne et contemporaine à l'Université Bordeaux Montaigne, spécialiste de l'œuvre de Descartes.

A l'invitation de Mme la Présidente, Mme Kim Sang ONG-VAN-CUNG se présente aux administrateurs, en évoquant tout d'abord son parcours universitaire et professionnel ainsi que son expérience de la dimension internationale de l'enseignement et de la recherche.

Sont citées notamment :

- une période de détachement auprès du CNRS pour la préparation d'une thèse de doctorat auprès d'une équipe dont les recherches s'inscrivent dans une dimension internationale (études médiévales) ;
- des périodes d'invitations au sein d'universités étrangères pour y assurer des semestres d'enseignement, des séminaires [cf. notamment : Université de Berkeley (Californie), Universidad del Valle (Colombie), Université Montréal (Canada)] ;
- différentes missions effectuées à l'étranger (Colombie, Honduras; ...) pour la mise en œuvre de travaux de recherches.

Mme Kim Sang ONG-VAN-CUNG expose ensuite les grandes orientations de son mandat.

Ce dernier a pour objet d'engager des réformes tant sur le plan structurel que sur le plan fonctionnel.

Sur le plan structurel, l'objectif est de renforcer la proximité entre les Relations Internationales (RI) et les autres entités (composantes, laboratoires...) de l'université, en développant l'aspect participatif dans la mise en œuvre des projets.

Pour ce faire, il est proposé :

- une refonte de l'organigramme des RI pour assurer une meilleure visibilité du service ;
- la désignation, pour chaque UFR, d'un référent chargé de coordonner les dossiers RI au sein de l'UFR ;
- la mise en place d'une instance qui sera consultée pour donner son avis sur les participations envisagées de l'université à des projets internationaux ;
- d'initier la réflexion pour permettre la définition d'une meilleure stratégie de structuration des relations de l'université avec ses partenaires étrangers ;
- la création de bourses de mobilité pour les acteurs de l'université souhaitant participer à des projets de collaboration internationale de recherche, notamment dans le cadre de l'IDEX.

Sur le plan fonctionnel, les RI devront mener des campagnes d'information ciblées en direction des collègues pour mieux les informer des sources de financement disponibles en matière de programmes d'enseignement et/ou de recherche à l'international.

Il sera veillé au renforcement de l'accompagnement proposé par la DRI en direction des acteurs de l'université pour la mise en œuvre de projets à dimension internationale (cf. expertise de la DRI en matière d'ingénierie de projets internationaux).

Il conviendra également d'améliorer l'accueil à l'université des étudiants internationaux ainsi que le suivi des mobilités à l'étranger des étudiants de l'Université Bordeaux Montaigne.

L'objectif est ainsi d'intensifier, de mieux structurer et de mieux gérer les activités de l'Université Bordeaux Montaigne à l'international en y associant l'ensemble des acteurs concernés, dans une logique participative.

Mme Vélasco-Graciet invite les administrateurs à faire part de leurs questions éventuelles.

Mme Gaillard s'enquiert de l'articulation envisagée entre les fonctions de VP RI et celles de VP Recherche délégué aux relations extérieures, s'agissant notamment des projets labellisés IDEX.

Mme Kim Sang ONG-VAN-CUNG répond que dans l'hypothèse de son élection au mandat de VP RI, elle travaillera sur la question des projets IDEX de concert avec le VP Recherche délégué aux relations extérieures, avec l'appui d'un.e chargé.e de mission.

▪ En l'absence d'autre question, il est procédé au vote.

➤ Le dépouillement du scrutin fait apparaître les résultats suivants :

→ **Résultat du vote:**

1^{er} tour (à la majorité absolue des votants)	
Nombre de membres présents	15
Nombre de membres représentés	15
Nombre de votants	30
Nombre de vote (s) blanc(s) ou nul(s)	0
Nombre de suffrages valablement exprimés	30
Nombre de suffrages obtenus pour ONG-VAN-CUNG Kim Sang	30

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

Mme Kim Sang ONG-VAN-CUNG, ayant obtenu la majorité requise au 1^{er} tour de scrutin, est élue vice-présidente des relations internationales de l'Université Bordeaux Montaigne. Son mandat prend fin au plus tard avec celui de la Présidente.

Point n° 3 - Budget rectificatif n°1 (2016/2017) [BREC n°1 (2016-2017)] :

M. Rambaud indique qu'avec seulement 15 administrateurs présents en séance, le quorum physique n'est pas atteint. Il rappelle que selon la réglementation en vigueur : « *en matière budgétaire, le conseil d'administration délibère valablement si la moitié des membres en exercice est présente* » (cf. article R.719-68 du code de l'éducation).

M. Couderchet observe que le choix de fixer au 11 juillet 2017 la date du présent CA n'est peut-être pas des plus favorables pour assurer la présence des administrateurs. Il indique qu'il n'est pas exclu que certains éprouvent un « *seuil psychologique* » à se rendre disponibles sur une période qui correspond à celle de leurs congés d'été.

Mme la Présidente répond que c'est la 1^{ère} fois que le dernier CA de l'année se tient aussi tôt dans le mois de juillet. D'ordinaire, il se tient après le 14 juillet.

Elle ajoute que le CA initialement prévu en début de mois de juillet 2017 a dû être reporté au 11 juillet 2017 en raison de contraintes liées à la préparation du BREC n°1.

Mme Laville confirme les difficultés rencontrées pour l'élaboration du BREC n°1, plus chronophage que prévue, compte tenu notamment, de défaillances du logiciel de gestion dédié.

Mme Gaillard observe que le changement, inopiné, de date de réunion du CA peut susciter de la confusion parmi les administrateurs. Cela ne facilite pas la tenue des agendas.

Mme Onillon précise que le BREC n°1 avait pour objet d'intégrer au budget 2017 de nouveaux crédits de recherche et de reprogrammer beaucoup de crédits d'investissement.

Faute d'adoption du BREC n°1, l'établissement va devoir procéder par virements ce qui peut être sources d'erreurs, en l'état actuel des performances de l'outil de gestion qui est assez instable. Deux points principaux de blocage sont identifiés, à ce stade, portant respectivement sur la nécessité d'assurer la continuité :

- des engagements juridiques relatifs au bâtiment K ;
- des opérations de liquidation des paies de juin et juillet 2017 pour les agents rémunérés sur des contrats de travail financés sur des contrats de recherche.

Pour assurer cette continuité, la DAF de l'université va devoir procéder par virement de ligne à ligne ce qui va considérablement accroître la charge de travail, déjà conséquente, de ce service.

M. Delerue s'enquiert de l'incidence du défaut d'adoption de BREC n°1 sur l'exécution des marchés en cours.

Mme Onillon répond que les paiements afférents seront financés sur des crédits de masse 20. Lorsque le BREC n°1 sera ultérieurement adopté, les montants correspondants seront réimputés sur les lignes budgétaires concernées.

M. Rambaud indique que les administrateurs ont été invités, à plusieurs reprises, à confirmer leur présence pour le 11 juillet 2017 auprès du secrétariat de la DGS.

Il leur a été rappelé, de manière réitérée, l'importance particulière de ce retour d'information, compte tenu du quorum physique exigé pour l'adoption du BREC n°1.

Malgré ces diverses sollicitations, il n'a été constaté qu'un faible nombre de réponses obtenues en retour, ce qui est à déplorer, au vu des enjeux en présence.

M. Rambaud estime que ce constat doit appeler à une remise en question collective, afin d'éviter à l'avenir, que ne se reproduise une telle situation, préjudiciable au bon fonctionnement de l'établissement.

Il est confirmé qu'un courriel émanant de la présidence sera prochainement envoyé aux administrateurs à titre de rappel de l'importance de leur participation aux séances du conseil et de la confirmation de leur présence auprès de la DGS.

En l'absence de vérification du quorum physique, il est décidé de reporter la question de l'adoption du BREC n°1 (2016/2017).

Point n °4 – Gestion du régime indemnitaire des personnels Biatss (2017/2018):

Mme la Présidente évoque le dispositif proposé.

Ce dernier est marqué par l'engagement de l'équipe présidentielle relatif à la maîtrise de l'écart de rémunération entre les rémunérations les plus faibles et les plus élevées au sein de la communauté Biatss de l'université (rapport observé de 3,5).

Le régime indemnitaire de personnels Biatss intègre le régime indemnitaire dit « standard » (indemnitaire statutaire) ainsi que, pour certains d'entre eux, des régimes indemnitaires spécifiques dit « *régimes indemnitaires différenciés* » institués notamment lors de la réforme interne de l'université.

Pour les primes accordées au moment de la réforme interne :

Il est proposé un toilettage des fonctions éligibles.

Par rapport aux fonctions identifiées et adoptées par délibération du CA du 30 septembre 2016, les modifications proposées concernent les situations suivantes :

- pour les fonctions de Directeur de la Vie Universitaire et de Directeur des Relations Internationales : valorisation du régime indemnitaire annuel de 400 € / an et suppression à compter du 1^{er} septembre 2017, compte tenu des différentes réorganisations au sein de ces services, de la différenciation indemnitaire apparaissant inadaptée ;
- à l'image de la solution proposée pour la fonction de direction adjointe du CFA, proposition d'attribution d'une majoration indemnitaire pour la fonction responsable du Pôle handicap : avec une valorisation représentant l'équivalent de 15 points de NBI.

S'agissant des agents assurant des fonctions de Sécurité Incendie (SSIAP)

Depuis 1998, l'établissement a mis en place une équipe de sécurité par mesure compensatoire suite à l'avis défavorable de la commission de sécurité et d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite.

En application des dispositions en vigueur régissant la sécurité contre l'incendie des établissements recevant du public (ERP) (cf. articles MS 46 à MS 48 du règlement de sécurité

contre l'incendie relatif aux établissements recevant du public), les ERP sont tenus de disposer, pendant la présence du public, d'un service de sécurité incendie composé et défini par les 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 2017, il est proposé d'aligner les primes des agents sur la base d'une logique fonctionnelle en tenant compte par exemple des différents niveaux de SSIAP.

Conformément à ce cadrage, après trois réunions de travail avec l'équipe des agents SSIAP, il est proposé de privilégier une approche basée sur une analyse des activités exercées et sur le niveau de qualification détenu :

- pour les agents SSIAP 1 : 1 500 euros pour toutes les catégories et toutes les équipes, y compris celle de l'IUT.
- pour les agents SSIAP 2 et 3 : 2 200 euros pour toutes les catégories.

Une période transitoire est mise en place jusqu'au 31 août 2017 sur la base de l'actuel système, le nouveau régime étant proposé pour entrer en vigueur le 1er septembre 2017.

En outre, et afin de limiter les variations indemnitaires, un régime dérogatoire est également activé pour un agent SSIAP 1 relevant de la catégorie A. Le montant indemnitaire perçu par l'agent concerné est indexé sur le niveau SSIAP 2 jusqu'à l'obtention de la qualification requise.

Pour les situations dites de décalage :

Par délibération du CA du 30 septembre 2016, le Conseil d'Administration, à l'occasion de l'examen du projet de gestion des régimes indemnitaires dits spécifiques, a rejeté (par 20 voix contre et 13 voix pour), le principe de l'attribution, aux collègues BIATSS assurant des fonctions relevant de la catégorie supérieure, du régime indemnitaire de la catégorie supérieure (principe qui avait été approuvé par le CA du 9 octobre 2015).

Sur la base de cette délibération, et rappelant l'objectif affirmé en 2015 (*« Soucieux de respecter les engagements fondateurs de l'établissement visant à chercher prioritairement à faire coïncider les situations de terrain et la cartographie-cible des emplois, l'université souhaite se fixer un cadre temporel de 2 ans maximum considéré comme le temps normal laissé à l'établissement pour mettre en oeuvre cette adéquation - prioritairement par le concours et accessoirement par la liste d'aptitude »*), il est proposé, compte tenu notamment de la pression exercée par la résorption Sauvadet sur les postes vacants et des faibles possibilités de promotion par liste d'aptitude, un nouveau principe de gestion des situations de décalage consistant à réserver le principe de l'attribution, aux collègues BIATS assurant des fonctions relevant de la catégorie supérieure, du régime indemnitaire de la catégorie supérieure uniquement pour les situations de décalage dépassant une période de deux ans.

Dans ce cadre, il est proposé pour l'établissement, même au-delà de la période de deux ans, de continuer à tout mettre en oeuvre pour ne pas laisser perdurer les situations de décalage en utilisant notamment les leviers suivants : concours, liste d'aptitude, mobilité.

Il est précisé également que c'est bien l'exercice continu de fonctions en situation de décalage pendant plus de 2 ans, et donc l'incapacité de l'établissement à rétablir de fait la cohérence fonction/emploi, qui déclenchera le versement de l'indemnitaire de la catégorie supérieure.

- A titre d'exemple, pour une fonction de catégorie B occupée par un collègue de catégorie C, ayant fait l'objet d'un concours et d'un recrutement autre que celui de la personne exerçant jusqu'ici la fonction, le collègue de catégorie C ne percevra pas la différenciation indemnitaire
- En revanche, si le collègue, bien que proposé par la CPE pour une liste d'aptitude mais non retenu en CAPN, continuait à exercer au-delà de la période de 2 ans une fonction en situation de décalage, et que donc –de fait – l'établissement n'aurait pas « réussi » à rétablir la cohérence fonction/emploi, il bénéficierait alors du régime indemnitaire correspondant à la fonction exercée.

S'agissant du régime indemnitaire de l'équipe de direction:

➤ L'équipe de direction administrative est composée de personnels suivants :

✕ - personnels recrutés sur des emplois fonctionnels (5 emplois fonctionnels) :

Le DGS, l'agent comptable, l'Administrateur DGSA, l'Administrateur DRH et la DAF ; -

✕ personnels exerçant les fonctions de l'équipe de direction administrative non associées à des emplois fonctionnels:

Le directeur de la DSI, le directeur du SCD, le directeur de la DPIL le directeur de la Scolarité, la Directrice de la Recherche

Cette équipe resserrée exerce des fonctions particulières en termes d'aide à la décision, qui impliquent de leur part une grande disponibilité. Compte tenu du niveau des responsabilités exercées, il est proposé l'application d'un régime indemnitaire spécifique pour l'équipe de direction administrative.

S'agissant des personnels recrutés sur emplois fonctionnels, l'établissement ne considère pas que le régime dont ils bénéficient relève de la logique de différenciation puisqu'il s'agit de situations correspondant à des emplois fonctionnels. L'établissement ne comptant que deux postes d'administrateurs, il est proposé de maintenir dans cette catégorie la fonction de DAF, conformément à un usage courant depuis 2013.

Sont également proposées les modalités suivantes :

- attribution aux membres de l'équipe de direction administrative (hors emplois fonctionnels) d'un régime indemnitaire global calculé sur la base d'une fourchette de 1 200 euros +/- 30%.

- attribution pour les 5 emplois fonctionnels d'une enveloppe indemnitaire globale de 95 000 € ;

- attribution d'une enveloppe globale de différenciation de 25 000 € pour les 5 emplois de direction non associés à des emplois fonctionnels.

Mme la Présidente indique que le comité technique de l'université a rejeté par deux fois cette proposition de gestion du régime indemnitaire des personnels Biats. Elle ajoute que le présent CA est appelé à se prononcer sur cette question en statuant globalement sur l'ensemble des éléments du projet.

Mme la Présidente invite ceux des élus du CA par ailleurs élus au CT à informer le CA du sens de cet avis défavorable.

M. Delerue répond que le CT s'est prononcé par deux votes distincts, l'un relatif à la situation des SSIAP (proposition approuvée), l'autre sur les autres volets de la proposition (rejetée).

Il demande à ce que ces deux points fassent l'objet de votes distincts du CA.

Il rappelle que depuis des années, le CT exprime son rejet du principe même de différenciation indemnitaire.

Il observe que le bilan global des situations en décalage n'a pas encore été réalisé, certains cas n'ayant pas été pris en compte dans la démarche de cartographie des emplois initiée au sein de l'établissement.

Mme Lopez apporte des éléments complémentaires d'information renseignant dans ce dossier la chronologie des avis du CT.

Lors de la 1^{ère} réunion du CT dédiée au régime indemnitaire des personnels Biatss, la proposition relative au SSIAP n'a pas été présentée.

Lors d'une 2^{ème} réunion du CT, la proposition relative au SSIAP a reçu l'assentiment de 2 syndicats, 2 autres syndicats s'étant abstenus.

Les autres volets de la proposition de gestion du régime indemnitaire Biatss ont été rejetés à l'unanimité.

M. Rambaud regrette que l'établissement n'ait pas finalisé sa démarche de cartographie des emplois. Il observe toutefois que si des situations de décalage n'ont pas été identifiées dans ce cadre, celles mises au jour avant la cartographie ont été intégralement résorbées soit par concours, soit par liste d'aptitude.

A défaut, les personnels en situation de décalage n'ayant pas accédé au corps supérieur correspondant au poste occupé (via concours ou via liste d'aptitude) sont appelés à changer d'affectation sur un poste correspondant à leur corps, dans une logique de mise en cohérence des emplois et des corps/grade afférents.

Mme Lopez observe que ce ne sont pas seulement les cas, non identifiés, de personnels Biatss en situation de décalage qui posent problème.

Il faut également prendre en compte la situation des autres personnels de l'université, c'est-à-dire ceux qui sont affectés sur des postes en adéquation avec leur grade. Ces agents se voient contraints dans leur évolution professionnelle du fait de la priorité donnée au traitement des personnels en situation de décalage.

Mme Partensky s'enquiert du cas de certains agents qui renoncent, volontairement, à percevoir leur prime.

Mme Lopez répond qu'il s'agit de personnels attachés à la cohérence entre le grade et la rémunération.

Mme Gaillard observe qu'au-delà de la difficulté de certaines situations humaines, le problème de fond demeure celui du manque criant de postes au sein de l'établissement, à tous les niveaux. Cela doit interroger l'université, non pas sur le terrain de la compassion vis-à-vis de ses personnels, mais en tant que position de principe, pour favoriser la création de postes et l'accès des personnels au grade correspondant à l'emploi occupé.

Mme la Présidente observe que les perspectives de carrière des personnels titulaires sont également limitées du fait de la mise en œuvre du dispositif SAUVADET qui mobilise la grande majorité des postes vacants.

Mme Jaëck demande que les différents éléments de la proposition soumise au présent CA (SSIAP; régime indemnitaire différencié des autres personnels) fassent l'objet de votes distincts.

De son point de vue, les différents volets de ce projet ne renvoient pas à des situations humaines comparables.

Dans certains cas, il s'agit de situations individuelles très précaires, et dans d'autres cas, il s'agit d'une valorisation du régime indemnitaire de personnels qui bénéficient déjà de primes conséquentes.

S'agissant des personnels SSIAP, M. Delerue explique que ces derniers exercent des fonctions qui répondent à une obligation réglementaire pour l'université d'assurer un service sécurité incendie pour le public qu'elle accueille.

L'université compte ainsi dans ses effectifs 9 personnels SSIAP

Etant lui-même sur des fonctions de SSIAP depuis 20 ans, il indique avoir constaté sur la période une diminution conséquente des primes attribuées aux SSIAP, dont le montant a été divisé par deux.

La proposition soumise au CA vise à revaloriser le montant de ces primes en assurant une égalité de traitement au sein de l'ensemble de l'équipe SSIAP par rapport aux fonctions exercées (SSIAP 1; SSIAP 2 et 3).

Il souligne que l'exercice de ces fonctions requiert pour ces agents une mise à jour régulière de leurs compétences en la matière, tous les deux ans.

Mme la Présidente ajoute qu'à l'Université de Bordeaux, les personnels SSIAP ne perçoivent pas de prime pour l'exercice de ces fonctions spécifiques dans la mesure où celles-ci sont intégrées dans leurs fiches de postes.

M. Rambaud indique que la proposition soumise au CA ne prévoit pas d'augmentation du montant des primes allouées aux membres de l'équipe de direction administrative.

Elle a pour objectif de retenir une approche moins stigmatisante, non nominative, à l'image de ce qui est mis en œuvre dans d'autres établissements d'enseignement supérieur, qui valorisent davantage encore un certain nombre de fonctions spécifiques.

Concernant le volet « SSIAP » des mesures proposées, celles-ci relèvent d'une approche plus fonctionnelle encore que celle qui a été observée lors de la présentation initiale du projet en réunion du comité technique.

S'agissant de la gestion de l'enveloppe dédiée à Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), M. Rambaud précise que différents scénarii de modification de l'architecture de répartition de la NBI ont été étudiés. En l'absence de consensus interne, cette répartition va être réexaminée sur l'exercice 2018.

➤ La proposition de gestion du régime indemnitaire des personnels Biatss et de répartition de la NBI est soumise au vote du CA :

Votants : 30

Nombre de voix exprimées : 30

Abstentions : 0

Blancs : 0

Contre : 17

Pour : 13

➔ ***Le Conseil d'Administration décide de rejeter la proposition de gestion du régime indemnitaire des personnels Biatss et de répartition de la NBI.***

Point n° 5 – Additif relatif à la gestion du temps de travail des enseignants

Il est proposé au CA d'approuver un additif à la délibération relative à la gestion du temps de travail des enseignants spécifiant que les heures dispensées dans le cadre des formations en langues (anglais espagnol, italien) organisées par le pôle Formation concours de la DRH peuvent être intégrées dans le service statutaire dans la limite de 20 heures pour un enseignant-chercheur et de 40 heures pour un enseignant du second degré.

➤ L'additif proposé est soumis au vote du CA :

Votants : 30

Nombre de voix exprimées : 30

Abstentions : 0

Blancs : 0

Contre : 0

Pour : 30

➔ ***Le Conseil d'Administration approuve l'additif à la délibération relative à la gestion du temps de travail des enseignants spécifiant que les heures dispensées dans le cadre des formations en langues (anglais espagnol, italien) organisées par le pôle Formation concours de la DRH peuvent être intégrées dans le service statutaire dans la limite de 20 heures pour un enseignant-chercheur et de 40 heures pour un enseignant du second degré.***

Point n° 6 – Proposition d'extension aux agents contractuels de l'Université Bordeaux Montaigne de l'application du dispositif Transfert primes/ points prévu dans le cadre du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR)

Mme Méoule-Darriet évoque le contexte de cette proposition.

Elle indique que par une délibération antérieure, le CA a adopté un régime indemnitaire spécifique pour les agents contractuels de l'établissement prévoyant l'attribution à leur endroit d'une prime annuelle qui leur est servie en fin d'exercice, à raison de 500 € bruts pour les agents en CDD, 870 € bruts pour les agents en CDI.

Ce régime spécifique a vocation à être modifié en lien avec le dispositif « PPCR » appliqué depuis 2016 aux personnels titulaires de l'université.

Dans le cadre de ce dispositif, les agents titulaires bénéficient d'une revalorisation de leur grille de paie et du transfert d'une partie de leur rémunération indemnitaire vers leur traitement indiciaire comptant pour le calcul de la pension civile (transfert primes/points) Cela permet aux fonctionnaires de cotiser à la pension civile sur une assiette plus large qu'auparavant.

Ce dispositif, qui concerne les personnels titulaires, impacte également la politique de rémunération des agents contractuels de l'université.

Ces derniers sont en effet rémunérés à hauteur du 1^{er} échelon du corps/grade des personnels titulaires de référence.

Il est proposé de maintenir ce même niveau de rémunération pour les agents contractuels, en assortissant cette mesure d'une revalorisation de leur grille de rémunération dans une logique d'alignement de leur situation sur celle des personnels titulaires.

Cet alignement s'entend également pour le volet « indemnitaire » de la rémunération des agents contractuels.

Ainsi en 2017, l'indemnitaire des agents contractuels, pour ceux qui sont rémunérés au premier échelon de leur grille, devrait s'établir de la manière suivante :

- pour les agents en contrat à durée déterminée (CDD):
 - pour les agents relevant des catégories A et C : un versement annuel d'un montant de 341 euros bruts;
 - pour les agents relevant de la catégorie B : un versement annuel d'un montant de 235 euros bruts.
- pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI):
 - pour les agents relevant des catégories A et C : un versement annuel d'un montant de 716 euros bruts;
 - pour les agents relevant de la catégorie B : un versement annuel d'un montant de 611 euros bruts.

Mme Lopez déplore que le CT n'ait pas été avisé du contenu de cette proposition. Aucune note n'a été présentée à cet effet au CT.

Mme Méoule-Darriet répond que le CT a rendu un avis favorable sur le principe même de cette proposition.

M. Rambaud ajoute que les représentants syndicaux ont été invités le 10/07/2017 à prendre connaissance du contenu de cette proposition.

Mme Lopez relève une hétérogénéité dans le montant des primes prévues pour les agents contractuels par application du dispositif PPCR.

Mme Méoule-Darriet répond qu'il est appliqué aux agents contractuels les mêmes règles de transfert primes/points qu'aux personnels titulaires. Ces dispositions prévoient des variations de montants selon les catégories.

Elle précise que pour les catégories A, le transfert points /primes n'a pas encore été appliqué. La mesure sera prochainement exécutée avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017.

L'application du PPCR va s'étaler sur plusieurs années (3 ans).

➤ La proposition d'extension aux agents contractuels de l'Université Bordeaux Montaigne de l'application du dispositif transfert primes/ points prévu dans le cadre du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) est soumise vote du CA:

Votants : 30

Nombre de voix exprimées : 30

Abstentions : 0

Blancs : 0

Contre : 0

Pour : 30

➤ Le Conseil d'Administration approuve à l'unanimité la proposition d'extension aux agents contractuels de l'Université Bordeaux Montaigne de l'application du dispositif Transfert primes/ points prévu dans le cadre du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR).

Point n° 7 – Critères généraux d'exonération des droits d'inscription

Mme Caillot indique que la proposition présentée au CA a été validée en séance de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU).

Elle constitue un élément de mise en œuvre de l'engagement de l'Université Bordeaux Montaigne en faveur de l'accueil des réfugiés, en permettant que ceux-ci soient exonérés des droits de scolarité relatifs à une inscription dans une formation sanctionnée par la délivrance d'un diplôme national de l'Etat.

Il résulte en effet des dispositions en vigueur du code de l'éducation relative aux droits d'inscription à l'université que :

- sont exonérés de plein droit du paiement des droits de scolarité et de la cotisation de sécurité sociale afférents à la préparation d'un diplôme national les boursiers de l'Etat et les pupilles de la Nation (article R.719-49 du code de l'éducation) ;

- (cf. article R.719-50 du code de l'éducation) que peuvent en outre bénéficier de la même exonération les étudiants qui en font la demande en raison de leur situation personnelle, notamment les réfugiés et les travailleurs privés d'emploi.

- (cf. article R.719-50 du code de l'éducation) que les décisions d'exonération sont prises par le président de l'établissement, en application de critères généraux fixés par le conseil d'administration (CA) et dans la limite des 10 % des étudiants inscrits, non compris les personnes mentionnées à l'article R. 719-49 du code de l'éducation.

Conformément aux dispositions précitées, il appartient au conseil d'administration de l'Université Bordeaux Montaigne de fixer les critères généraux d'exonération des droits de scolarité afférents à la préparation d'un diplôme national délivré par l'Université Bordeaux Montaigne au bénéfice des étudiants, dans la limite de dix pour cent des étudiants inscrits, non compris les personnes mentionnées à l'article R 719-49 du même code.

La proposition soumise au présent CA énonce les critères généraux d'exonération relevant de l'article R.719-50 du code de l'éducation, en prévoyant la possibilité pour les réfugiés et les apatrides de bénéficier des dispositions relatives à l'exonération.

Les demandes d'exonération du paiement des droits d'inscription seront transmises à une commission d'examen dont la composition est fixée par la proposition de délibération telle que présentée au CA.

M. Ertlé s'enquiert du nombre de réfugiés/apatrides susceptibles d'être concernés par le bénéfice de ces dispositions.

Mme Caillot répond que cela représente un effectif d'à peu près 130 réfugiés/apatrides inscrits à l'université.

M. Simon évoque un cas individuel de demande d'exonération relative à une inscription à l'IJBA pour la préparation d'un diplôme d'université (D.U.).

M. Simon demande comment il convient pour l'IJBA d'appréhender cette demande spécifique.

Mme Caillot répond qu'il appartient à l'IJBA de formuler une proposition tarifaire qui sera soumise au vote du CA de l'université.

Mme Caillot ajoute que la délibération proposée a été complètement revue. Elle permet une meilleure communication vis-à-vis des étudiants sur les règles applicables d'exonération des droits d'inscription.

➤ Le projet de délibération fixant les critères généraux d'exonération des droits d'inscription à l'Université Bordeaux Montaigne est soumis au vote du présent CA :

Votants : 30

Abstentions : 0

Blancs : 0

Nombre de voix exprimées : 30

Contre : 0

Pour : 30

☞ Le Conseil d'Administration adopte, à l'unanimité, les critères d'exonération des droits d'inscription à l'Université Bordeaux Montaigne.

Point n° 8 – Remise de 50% sur des tarifs de mise à disposition de locaux

➤ Il est proposé d'attribuer un ensemble de remises de 50% sur les tarifs de mise à disposition des locaux en faveur du Rectorat de l'Académie de Bordeaux

➤ L'ensemble des remises tarifaires telles que proposées sont soumises au vote du CA :

Votants : 30

Abstentions : 0

Nombre de voix exprimées : 30

Blancs : 0

Contre : 0

Pour : 30

⇒ Le Conseil d'Administration approuve, à l'unanimité, l'attribution d'un ensemble de remises de 50% sur les tarifs de mise à disposition des locaux en faveur du Rectorat de l'Académie de Bordeaux.

Point n° 9 – Additif n°1 aux tarifs 2017/2018

Mme Laville présente l'additif proposé.

Il a pour objet de prévoir une revalorisation des tarifs de location de l'université, les revenus générés par ces locations contribuant au développement des ressources propres de l'établissement.

Mme TA QUANG observe qu'il est légitime, pour l'université, de rechercher à valoriser son patrimoine immobilier mais qu'il serait préférable, dans la mesure, du possible, d'éviter que la mise à disposition de locaux au profit de tiers n'intervienne sur une période de déroulement des examens universitaires.

M. LEEMAN évoque la nécessité de veiller à ce que ces mises à disposition de locaux ne perturbent pas le bon déroulement des enseignements dispensés.

➤ L'additif n°1 aux tarifs 2017/2018 est soumise au vote du CA :

Votants : 30

Abstentions : 0

Nombre de voix exprimées : 30

Blancs : 0

Contre : 0

Pour : 30

⇒ Le Conseil d'Administration approuve, à l'unanimité, l'additif n°1 aux tarifs 2017/2018 en vigueur à l'Université Bordeaux Montaigne.

Point n° 10 - Sorties d'inventaire

Information est donnée au CA de plusieurs sorties d'inventaire décidées par la Présidente, dans le cadre de la délégation de pouvoirs du CA du 8 avril 2016, pour un montant total de 3125€ €.

Point n° 11 - Admissions en non valeur

Information est donnée au CA de plusieurs admissions en non valeur décidées par la Présidente, dans le cadre de la délégation de pouvoirs du CA du 8 avril 2016, pour un montant total de 126,06€ €.

Point n° 12 - Marchés publics notifiés par l'Université Bordeaux Montaigne en 2015 et 2016

Mme Laporte informe le CA des marchés publics notifiés par l'Université Bordeaux Montaigne en 2015 et 2016.

Le nombre de marchés notifiés en 2015 (64) et 2016 (51) reste important par rapport à celui de 2013 (30) et 2014 (27) :

- les moyens humains du Pôle Achats (PA) et le nombre de chargés d'opérations de la DPIL ont été renforcés depuis 2015, ce qui a permis le lancement de marchés de travaux et de marchés de prestations de service (maintenance SSI, mise en sécurité et maintenance des ascenseurs, ...);
- conformément à la réglementation en vigueur, de nouveaux accords cadre ont été lancés sur des segments d'achats (audiovisuels, impression d'ouvrage, vérifications techniques périodiques ...) qui nécessitaient une publicité et une mise en concurrence préalables ;
- l'Université Bordeaux Montaigne est sollicitée pour adhérer à de nouveaux marchés mutualisés. Avec la professionnalisation des acheteurs publics (Direction des achats de l'Etat-DAE, Agence de mutualisation des universités -AMUE, ...) de plus en plus de groupement d'achats de fournitures et prestations de service se constituent.

L'essentiel des marchés de l'établissement concernent la DSI (avec 14%) et surtout la DPIL (avec 63%).

La volumétrie d'achat global de l'établissement s'établit à 9 254 188 € Hors Taxes.

Le taux de couverture des achats conformes à la réglementation sur les marchés publics continue à progresser pour s'établir désormais à 84%.

Point n° 13- Questions diverses

Mme Laville informe les administrateurs de la date prévisionnelle de prochaine réunion du CA, annoncée pour le 08 septembre 2017.

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 10h25.

Fait à Pessac, le 11 juillet 2017.

La Présidente,

Signé

Hélène VELASCO-GRACIET.