

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 17 novembre 2017

Etaient présents: M. BLANCHARD, M. COUDERCHET, M. ERTLE, M. DUCOURTIEUX, Mme GIACOMOTTO CHARRA, Mme GOTELAND, M. GOUVARD, Mme IRIART, M. JAOUHARI, M. KATUSZEWSKI, Mme LAVILLE, M. LEEMAN, Mme LOPEZ, M. MOYON, M. PARELLO, Mme PARTENSKY, M. SIMON, Mme TA QUANG, Mme VELASCO-GRACIET,

Etaient représentés: Mme BARBEYRON, M. BOYE, Mme BUJAN, M. DELERUE, M. DUTHOIT, M. Mme JAECK, Mme HUMBERT, M. MARTINEZ, M. PICHON, Mme WALLIG-NEGRE.

Etaient invités: Mme CAILLOT, M. JARDINE, *représentant de M. le Recteur de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Recteur d'Académie de Bordeaux,-Chancelier des Universités d'Aquitaine*, Mme LAHAYE, Mme LAWRENCE, Mme MAGNE, Mme MAZENC, Mme MEOULE-DARRIET, M. RAMBAUD.

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

Point n° 1 – Election au Conseil d'administration (CA) d'une personnalité extérieure désignée à titre personnel:

Mme la présidente avise le CA de la candidature présentée par Mme Véronique Toussaint-Helliant aux fonctions de conseiller d'administration ayant la qualité de personnalité extérieure intuitu personae représentant d'une entreprise employant moins de 500 salariés.

Il s'agit de pourvoir, pour la durée du mandat restant à courir de son prédécesseur, le siège devenu vacant au CA dans cette catégorie, suite à démission de Mme Castagnino.

Aucune autre candidature n'a été reçue en réponse à l'appel public à candidatures lancé à cet effet par l'université.

Mme la présidente indique que Mme Véronique Toussaint-Helliant exerce les fonctions de directrice adjointe de Duval Développement Atlantique, société de moins de 500 salariés, localisée à Mérignac.

Diplômée de droit public, Mme Véronique Toussaint-Helliant a pour champ d'activité professionnelle les problématiques d'aménagement du territoire, de développement d'opérations immobilières dans l'espace public. Mme la présidente souligne l'intérêt pour le CA d'accueillir en son sein Mme Toussaint-Helliant, compte tenu de son expertise dans des thématiques intéressant le projet futur de dévolution du patrimoine immobilier de l'université et du désir de la candidate de s'investir pleinement dans les fonctions de conseiller d'administration de l'Université Bordeaux Montaigne.

Mme Gaillard demande des précisions concernant la nature des activités exercées par la société Duval.

Mme Laville répond que cette société œuvre à l'aménagement d'espaces urbains, essentiellement pour le compte de collectivités locales (telles que notamment les municipalités de Poitiers, Limoges), afin de créer des zones résidentielles d'habitation, des zones commerciales, des locaux pour des associations.

M. Rambaud demande aux conseillers s'ils souhaitent passer à l'isoloir pour le déroulement du vote. Aucun membre du CA n'exprimant de demande en ce sens, il est procédé à l'élection de la personnalité extérieure intuitu personae représentant d'une entreprise employant moins de 500 salariés.

➤ Le dépouillement du scrutin fait apparaître les résultats suivants:

Votants: 29

Nombre de voix exprimées : 28

Abstentions : 1

Blancs : 0

Contre : 0

Pour : 28

🔗 Le Conseil d'Administration décide, à la majorité relative des suffrages exprimés, d'élire Mme Véronique Toussaint-Helliant en qualité de personnalité extérieure intuitu personae membre du conseil d'administration représentant d'une entreprise employant moins de 500 salariés.

Point n° 2 – Informations de la présidente

Mme la présidente avise le CA du projet de loi en cours d'examen portant « sur l'accueil et la réussite des étudiants ».

Elle indique que ce projet de loi (d'origine gouvernementale) est porteur d'une réforme de fond qui va transformer le 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur, avec notamment l'arrêt du tirage au sort observé dans le cadre de l'admission post-bac (APB) pour l'affectation dans les filières de formation en tension.

Afin de communiquer très largement sur cette réforme auprès de la communauté universitaire, la présidence de l'université prévoit l'organisation de réunions dédiées d'information, avec les directeurs de composantes, de départements, d'équipes de l'université dans un premier temps puis en assemblée générale des personnels dans un deuxième temps.

Au nombre des mesures annoncées, il est question de la mise en place « d'attendus » dans le courant du mois de novembre 2017 selon un cadrage national qui devrait être fixé par le

ministère de l'enseignement supérieur, avec toutefois des adaptations possibles, localement, au sein des établissements publics d'enseignement supérieur.

Ces attendus renverraient à la notion de compétences fondamentales, de compétences nécessaires à la réussite des étudiants.

Dans le cadre de cette réforme, les universités pourront conditionner l'accès en 1^{er} cycle à l'acceptation de parcours adaptés pour les candidats qui ne rempliraient pas les « *attendus* » fixés pour l'admission en L1.

Dès le début de l'année 2018, les lycéens devront formuler des vœux d'affectation, non hiérarchisés, en rapport avec leur projet de poursuites d'études (10 vœux maximum).

Les élèves seront aidés dans leur démarche, dans chaque classe, par deux professeurs principaux de leur lycée d'inscription.

Mme la présidente indique que le recteur demande aux universités d'être « *force de proposition* » dans la mise en œuvre de cette réforme, s'agissant notamment de l'information et de la formation à assurer en direction des professeurs principaux du second degré pour les aider à mieux appréhender les spécificités de l'enseignement supérieur.

Au terme de l'analyse de leurs dossiers de candidatures, les lycéens recevront des établissements postulés la réponse réservée à leur demande d'affectation, à savoir:

- dans le cas d'une candidature à une formation sélective, soit « en attente » ou « oui » ou « non » ;
- dans le cas d'une candidature à une formation non sélective, soit « en attente » ou « oui » ou « oui-Si » (inscription conditionnée à l'acceptation d'un parcours spécifique).

Dans l'hypothèse « oui-si », l'établissement postulé devra imposer au lycéen une remédiation pour l'admission en licence en cas de non vérification des attendus (qui pourrait notamment impliquer, pour l'étudiant, de faire sa L1 en deux ans). Il faudra donc que les universités mettent en place d'ici septembre 2018 les dispositifs de remédiation pour les inscriptions en L1 conditionnée à l'acceptation d'un parcours spécifique.

Mme la présidente indique que cette réforme s'inscrit dans un contexte d'accroissement des effectifs étudiants prévus pour l'admission en 1^{ère} cycle de l'enseignement supérieur (hausse de 6%). Elle précise que l'Université Bordeaux Montaigne remontera au Recteur d'académie l'expression des moyens que nécessite pour notre établissement l'accueil de ces étudiants à proportion de la hausse constatée (besoins en postes, en heures complémentaires, en locaux, en matériels informatiques et documentaires).

Mme Lopez s'enquiert de l'information qui sera donnée aux lycéens pour la détermination de leurs choix d'affectation.

Mme la présidente répond que les lycéens bénéficieront notamment, pour les accompagner dans leur démarche d'orientation, des conseils de leurs professeurs principaux (2 par classe). Elle précise que les « *attendus* », fixés selon un cadrage national éventuellement complété par des attendus locaux, correspondront à des compétences transversales, très générales. Les établissements publics d'enseignement supérieur auront toutefois la possibilité de prévoir, localement, des aménagements spécifiques dans le cas de certaines formations.

Mme la présidente souligne que l'objet de la réforme est de permettre l'accueil en 1^{re} cycle de l'enseignement supérieur d'un plus grand nombre possible d'étudiants.

Il s'agit pour l'Université Bordeaux Montaigne, qui est tenue, en tant qu'opérateur de l'Etat, d'appliquer cette réforme, dès lors qu'elle aura été adoptée, de « *s'en saisir à sa façon* » pour l'adapter en fonction de ses « *spécificités locales* », en cohérence avec le principe d'autonomie des universités.

Mme Gaillard demande si les choix d'affectation des lycéens seront hiérarchisés (classement de vœux) et soumis à l'avis du conseil de classe.

Mme la présidente répond que le conseil de classe donnera bien son avis sur les vœux formulés mais que ceux-ci ne seront pas hiérarchisés.

Le lycéen devra recevoir une réponse pour chacun des vœux qu'il aura formulés.

Mme la présidente souligne que lors de la réunion déroulée au MESR avec les président.e.s d'universités, il a été demandé aux EPCSCP de « *faire preuve de bienveillance, d'empathie* » dans l'examen des demandes des lycéens pour leur admission en 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur.

Elle ajoute que lors de cette réunion, il a été relevé l'annonce de la création de 446 postes supplémentaires d'enseignants qui seront ouverts en priorité pour les filières en tension.

Mme Gaillard demande quels seront les acteurs de la formation complémentaire à mettre en place pour les lycéens ne vérifiant pas les attendus de la L1 postulée.

Mme la présidente répond que normalement c'est aux EPCSCP que reviendra la charge d'organiser cette formation complémentaire. Cela pourra se traduire notamment par l'obligation, pour le lycéen, d'effectuer sa L1 sur 2 années. Il faudra envisager la mise en place de test de positionnement du niveau du candidat, de dispositif de remédiation, voire l'instauration de formation à distance (FAD), avec la possibilité de collaborations à envisager, dans ce domaine, avec d'autres universités (dont, notamment, l'université de la Rochelle). Mme la présidente observe que les EPCSCP disposent de délais très restreints pour instaurer ces nouvelles modalités qui devront être opérationnelles pour la rentrée de septembre 2018. Cette réforme va nécessairement générer un accroissement de la charge de travail, déjà très lourde, des personnels de l'université.

Mme la présidente indique que des compensations financières sont normalement attendues de la part de l'Etat.

M. Ertlé s'enquiert de la date fixée pour la réunion évoquée d'information sur le projet de réforme en assemblée générale des personnels.

Mme la présidente répond que cette réunion est prévue mardi 28 novembre 2017.

M. Couderchet s'inquiète du projet évoqué d'instauration possible de dispositif de remédiation par la voie de l'enseignement à distance (FAD).

Il indique que d'après son expérience de l'enseignement, les étudiants qui réussissent en FAD sont ceux qui présentent déjà un bon niveau universitaire.

Il lui paraît donc douteux que la FAD puisse être un format adapté de remédiation pour les étudiants qui ne présenteraient pas les attendus correspondant à la L1 postulée.

Mme la présidente répond qu'en matière d'enseignement à distance, « *toutes les disciplines ne se ressemblent pas* ». Il s'agira donc d'adapter le dispositif de remédiation, d'accompagnement des étudiants en fonction des spécificités des formations. Elle précise que cette question fera l'objet d'une réflexion pédagogique par les acteurs concernés.

M. Moyon estime que le projet de réforme de l'accès au 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur a pour objet d'introduire une forme de sélection à l'entrée de la licence universitaire, en conditionnant l'accès au 1^{er} cycle à la vérification d'« *attendus* » susceptibles d'être adaptés localement, et qui auront pour effet d'accentuer la concurrence entre les établissements publics d'enseignement supérieur et les étudiants, avec dans certains points du territoire, des établissements qui délivreront des licences « *d'excellence* » et dans d'autres, des licences « *au rabais* », incluant notamment des dispositifs de remédiation.

M. Moyon ajoute que la création annoncée de 446 postes supplémentaires ne permettra pas, de son point de vue, de répondre aux enjeux en présence, qui portent sur l'accueil dans l'enseignement supérieur d'effectifs étudiants en augmentation constante et pour lesquels se posent d'autres problématiques, dont celles liées à l'insuffisance du nombre de logements étudiants.

M. Moyon déplore que l'Etat n'ait pas anticipé de manière adaptée cette évolution, prévisible, de la démographie étudiante. M. Moyon demande si ces thématiques ont été évoquées en réunion de la CPU.

Mme la présidente répond que des propositions sont à l'étude au niveau notamment de la CPU et de l'AUREF.

Elle souligne que la réunion d'information prévue en AG du 28 novembre 2017 associe bien évidemment les représentants des étudiants de l'université, qui sont pleinement conviés à y participer.

Elle conclut en réitérant ses propos relatifs au cadrage des attendus au niveau national qui seront définis selon une acception « *très large* », avec des possibilités d'adaptations au niveau local.

Point n° 3 – Approbation du procès-verbal du CA du 20 octobre 2017

Mme la Présidente invite les conseillers à formuler les éventuelles demandes de révision du procès-verbal (PV) du CA du 20 octobre 2017.

Mme Gaillard indique avoir adressé à la direction générale des services de l'université une demande d'intégration dans le corps du PV d'éléments de discussion que l'intéressée affirme avoir échangé en séance concernant des explications sollicitées à propos de la méthode engagée par la présidence de l'université pour l'élaboration de la campagne des postes 2018.

Cette demande porte sur l'ajout sollicité au point n°4 du PV relatif aux grandes masses 2018, après le paragraphe mentionnant « *Mme la présidente répond que la démarche initiée est la même...* », du paragraphe suivant : « *Mme Gaillard demande alors des précisions sur les documents qui seront présentés lors de la prochaine réunion des CDUR-CDUFRI qui doit se tenir mardi prochain, le 24 octobre 2017, à savoir si une liste de postes sera proposée* ».

Mme Gaillard affirme avoir consigné dans sa prise de notes de la séance CA du 20/10/2017 une réponse de Mme Laville faisant apparaître les éléments suivants: « *il n'y a pas de liste. On va donner des outils – taux d'encadrement etc..., la seule différence par rapport à l'année dernière est l'ajout des directeurs d'équipe en amont* ».

Mme Gotteland, M. Ertlé appuient les dires de Mme Gaillard.

Mme la Présidente, Mme Laville répondent que la question d'une éventuelle liste n'a pas pu se poser à la date du CA du 20/10/2017 puisque l'idée même d'une liste de propositions de postes à discuter au sein des composantes et des équipes de recherche n'a vu le jour que postérieurement à cette séance de CA. Mme la Présidente précise qu'à la faveur d'un échange observé entre la présidence et une direction d'UFR pointant plusieurs besoins de postes, une confusion a pu émerger, mais la liste de propositions n'a bien été pensée que postérieurement au CA.

Elles refusent par conséquent que les propos attribués par Mme Gaillard à Mme Laville soient intégrés au PV du CA du 20/10/2017.

M. Rambaud observe que conformément à la procédure observée en matière de validation des procès-verbaux du CA, les membres de cette instance sont invités à proposer des modifications du compte-rendu de leurs propres interventions et ne sont « *propriétaires* » que de celles-ci.

Mme la présidente ajoute que ceux des membres du CA qui ne souscrivent pas au PV tel que proposé, ont toute liberté pour décider de ne pas l'adopter.

M. Couderchet évoque ses propos tenus en CA du 20/10/2017 relatifs à sa demande de communication au CA d'un document mettant au jour la situation de l'université en termes de sous-effectifs étudiants dans chacun de ses parcours concernés des formations de licence et de masters. Il demande que ce document intègre, en regard de chacun des parcours mentionnés, une colonne renseignant la réduction du volume horaire d'enseignement correspondant au sous-effectif constaté.

M. Rambaud observe que cette demande, additionnelle, s'inscrit dans la continuité de celle précédemment formulée par M. Couderchet en séance de CA du 20/10/2017. Il note qu'elle n'a pas vocation à être intégrée dans le PV correspondant.

➤ Le PV proposé, dans sa version modifiée (intégrant l'ajout demandé par Mme Gaillard dans la limite de sa seule intervention) est soumis au vote des administrateurs:

Votants: 29

Nombre de voix exprimées : 28

Abstentions : 1

Blancs : 0

Contre : 9

Pour : 19

➤ **Le Conseil d'Administration adopte le procès-verbal du 20 octobre 2017.**

Point n° 4 – Bilan d'activité de la VP déléguée à la Formation tout au long de la vie (FTLV) :

Mme Lahaye présente le bilan de son action en tant que VP FTLV.

Elle rappelle, à titre liminaire, que la FTLV fait partie des missions de l'Université, et de son rôle sociétal, mais qu'il s'agit aussi d'un levier important de développement des ressources propres de l'université.

Mme Lahaye évoque ensuite les différentes actions menées, dans le cadre de son bilan:

- restructuration de service du pôle FTLV, avec notamment le rattachement du DAEU au pôle FTLV ;
- rapprochement du pôle FTLV avec le CFA et la DOSIP pour avoir une meilleure connaissance des dossiers communs ;
- travaux initiés/en cours avec DEFLE et Centre de Langues pour accompagnement à la modularisation (pour adaptation des formats aux besoins du monde socio-économique et aux possibilités de financements) ; accompagnement de la réflexion sur les tarifs pour atteindre la prise en compte des coûts complets des formations ; rencontres avec les UFR ;
- accompagnement des équipes pédagogiques qui nous sollicitent pour construction de formations adaptées aux formats de la Formation Continue (Médiation culturelle : première session d'une semaine en mars 2018 ; Langue des signes française : ouverture du DU à la rentrée 2018 ; Journalisme et vins : travail en cours pour session à l'été 2018 ; archéothanatologie, en partenariat avec l'UB : en cours pour ouverture courant 2018 ; ...) Formats privilégiés, selon les propositions des équipes pédagogiques et selon les besoins exprimés par les candidats potentiels et leurs financeurs [diplômes d'université ou « cours intensifs » (*short courses*, comme *summer courses* développés dans beaucoup d'universités en Europe)] ;
- d'ici Noël 2017, finalisation de la démarche de structuration des priorités de l'université en matière de FTLV ;
- dossiers de candidature déposés par l'Université Bordeaux Montaigne en réponse à des appels à projets /à manifestations d'intérêt dans le domaine de la FTLV:
 - succès rencontré dans le cadre du 2^e appel (national) à manifestation d'intérêt (AMI) sur la Formation tout au long de la vie (FTLV). L'Université Bordeaux Montaigne, au nombre des lauréats de cet AMI, a été désignée pilote de ce projet pour les universités SHS de France et a obtenu de l'Etat 3 postes supplémentaires pour le développement de la FTLV ;
 - non sélection de la candidature de l'université dans le cadre d'un appel à projets lancé par la région Nouvelle-Aquitaine: une étude est en cours pour analyser les raisons de cet échec et pour identifier les points à améliorer ;
 - dépôt de candidature de l'université dans le cadre d'un appel à projets lancé dans le cadre des Pactes de Territoire par le conseil départemental de la Gironde ;
- sur le plan national: - le pilotage du projet porté dans le cadre de l'AMI implique pour les référents FTLV de l'université de participer tous les mois à un groupe de travail réunissant des acteurs de la FTLV pour échanger sur les retours d'expérience des établissements concernés, sur les aspects légaux propres à la FTLV ; - l'Université Bordeaux Montaigne participe également régulièrement aux rencontres FTLV et numérique ;
- engagement de l'université dans la mise en œuvre d'une démarche qualité: inscription de la FTLV de l'université dans le processus de référencement national Datadock prévu par la loi du

5 mars 2014 qui atteste de l'accessibilité à tous de l'offre de formation et garantit le suivi qualitatif et individualisé des candidats, ce référencement permettant à l'université de recevoir des financements de certains organismes financeurs de la formation professionnelle ; avancées (récentes) sur opportunité d'inscrire l'ensemble des formations d'UBM sur la liste des formations financées dans le cadre du CPF (compte personnel de formation) : discussions longues, depuis plusieurs mois, avec le VP du COPAREF ;

- suivi procédural de la validation des acquis de l'expérience (VAE), dont les modalités de mise en œuvre ont été modifiées par la réglementation en vigueur (décret n°2017-1135 du 04/07/2017) et mise en place d'une charte tripartite menée en collaboration avec les responsables de formations.

Mme Lahaye évoque le constat d'une augmentation, encore modeste, du niveau des recettes tirées de la FTLV (avec une hausse de près de 20% des usagers inscrits en formation continue (soit près de 1600 étudiants inscrits au total), mais qui s'inscrit dans une démarche de long terme. Mme Lahaye conclut en observant que l'Université Bordeaux Montaigne dispose d'importantes marges de progression dans le domaine de la FTLV, avec de nombreuses actions qui restent à entreprendre.

M. Simon tient à féliciter Mme Lahaye pour la dynamique mise en œuvre sur la question du référencement des formations. Il indique que ce dispositif permet aux composantes de l'université de bénéficier de financements extérieurs pour la mise en œuvre d'actions de formation continue. Il cite ainsi l'exemple de l'IJBA qui, grâce à ce référencement, a bénéficié de financements de la part d'organismes pour la mise en œuvre d'une formation spécifique avec l'Afdas pour les journalistes précaires, au chômage, ou en reconversion, qui souhaitent se former à « *l'écriture magazine* ».

Mme Lopez demande s'il est bien prévu l'ouverture à partir du 1^{er} janvier 2018 du diplôme universitaire (DU) d'occitan.

Mme Lahaye confirme que le travail est en cours pour une ouverture souhaitée en janvier 2018.

M. Couderchet sollicite des précisions concernant la candidature de l'université dans le cadre de la réponse à l'appel à projet du conseil départemental. Il demande quel était l'objet de cet appel à projets.

Mme Lahaye répond que ce dernier portait sur la problématique d'accompagnement des plus fragiles à une reprise de formation, au retour vers l'emploi, dans le cadre des pactes de territoire. Le projet porté par l'université impliquait notamment la participation des équipes du DAEU et du master « *artiste intervenant : pratiques artistiques et actions sociales* ».

Point n°5 – Motion relative à la suppression des contrats aidés

Mme la présidente évoque les difficultés générées par la décision de l'Etat de supprimer les contrats aidés (cf. question discutée en séance de CA du 22/09/2017).

Elle propose au CA d'adopter la motion suivante:

« Le CA de l'Université Bordeaux Montaigne tient à alerter le ministère de l'enseignement supérieur des conditions particulièrement dégradées de l'établissement malgré l'implication de l'ensemble des personnels pleinement mobilisés.

L'arrêt brutal des contrats aidés (24) constitue un irrespect et une violence à l'encontre des personnels bénéficiaires de ces contrats. Cette situation est inacceptable. Elle a des conséquences très lourdes sur le fonctionnement de notre établissement : faute de moyens pour remplacer les personnels par des recrutements de contractuels, les heures d'ouverture des bibliothèques ont dû être revues à la baisse, ce qui pénalise les enseignants et les étudiants, dans un établissement chargé d'assurer les formations et de favoriser la recherche, par un accès large aux sources d'information. Cela contrevient à une injonction ministérielle demandant l'extension des horaires d'ouverture des centres de documentation. En outre la situation financière est aggravée pour un établissement qui gèle des postes chaque année afin de maintenir un équilibre financier, qui est contraint à des campagnes d'emplois très limitées, et qui doit, dans ce contexte, recourir à une externalisation du ménage.

➤ En l'absence d'observations, la motion proposée est soumise au vote des administrateurs:

Votants: 29

Nombre de voix exprimées : 29

Abstentions : 0

Blancs : 0

Contre : 9

Pour : 29

➡ Le Conseil d'Administration décide, à l'unanimité, d'approuver la motion relative à la suppression des contrats aidés.

Point n° 6 – Campagne d'emplois 2018

Mme la Présidente et Mme Laville informent le CA du cadrage défini pour la mise en œuvre de la procédure d'élaboration de la campagne d'emplois 2018 (personnels Biatss ; enseignants)

6.1 – Cadrage de la campagne d'emplois 2018 pour les personnels Biatss:

L'établissement dispose à ce jour, au titre de la campagne d'emplois Biatss 2018, de 13 postes vacants, dont deux à l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) Bordeaux Montaigne

La campagne d'emplois présente toujours un caractère contraint:

- réserver 6% au moins d'emplois pour le recrutement de travailleurs en situation de handicap;
- réserver 15% des recrutements externes dans les corps de catégorie C au titre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'état ;
- assurer le recrutement d'agents contractuels dans le cadre de la loi du 20 avril 2016 relative à la résorption de la précarité (poursuite du dispositif dit SAUVADET).

Les obligations légales et réglementaires :

- 1 recrutement de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) ;

- 1 recrutement via le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'état (PACTE) ;
- ouverture de recrutements pour l'ensemble des personnels concernés par le dispositif de résorption de la précarité.

Focus sur la poursuite du dispositif Sauvadet :

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016, dans ses articles 40 et 41, prévoit la prolongation sur deux ans de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire.

Lors de la campagne d'emplois 2017, l'établissement s'était fixé comme objectif de réserver environ la moitié de ses postes vacants afin d'assurer la poursuite du dispositif, en proposant neuf possibilités de recrutement à ce titre. En 2018, il est proposé la mobilisation de 6 emplois, l'établissement ayant d'ores et déjà pris la décision de poursuivre le processus en 2019, au-delà du délai imparti par la loi.

Concernant l'implantation des postes dans les composantes et services, des critères de priorisation ont été définis : ils portent sur l'âge, le nombre d'éligibles au sein d'une composante donnée, l'équilibre à conserver entre agents titulaires et agents contractuels, l'existence ou non d'un poste vacant au sein de la structure.

La synthèse des premières propositions se présente ainsi : 13 postes vacants:

- 2 recrutements PACTE et BOE
- 6 recrutements Sauvadet (dont 1 à l'IUT)
- 1 recrutement au titre de la continuité du service : directeur/trice de la recherche

Calendrier :

7 novembre : comité technique : présentation des grandes orientations de la campagne 2018.

8 novembre au 17 novembre - phase d'expression des besoins en personnels titulaires et contractuels.

20 au 24 novembre - échanges en direct Vice-Présidente déléguée RH et DRH si nécessaire

30 novembre 2017 - groupe de travail préparatoire au Comité Technique du 8 décembre

8 décembre 2017 - recueil de l'avis du Comité Technique.

15 décembre 2017 - vote du Conseil d'administration.

6.2 – Cadrage de la campagne d'emplois 2018 pour les personnels d'enseignement:

Mme la présidente indique qu'il est proposé, au titre de la campagne d'emplois 2018 « enseignants », un recrutement limité de collègues PRAG (pour information selon les données ministérielles, les universités ALLSHS comptent 28% d'enseignants du 2d degré, notre établissement moins de 14%).

Pour la campagne 2018, cet objectif se traduira par la transformation de 3 postes d'enseignants-chercheurs en postes d'enseignants du second degré.

Mme la présidente indique qu'une attention particulière sera portée à la définition et à l'examen du profil recherche des postes d'enseignants-chercheurs.

La campagne d'emploi 2018 s'achèvera lors du Conseil d'Administration du 15 décembre 2017, par un vote qui s'effectuera lors de la même séance que celle consacrée à l'adoption du budget.

Cette année sur 29 supports vacants, il est prévu un recrutement de 14 enseignants (11 enseignants chercheurs et 3 PRAG) et 15 gels de postes (pas de gel supplémentaire par rapport à la campagne 2017).

Mme la présidente observe qu'il sera pris acte du vote par lequel le département histoire de l'UFR Humanités a décidé de ne pas demander à bénéficier de poste de PRAG dans le cadre de la campagne d'emplois 2018. Il conviendra de poursuivre le travail entrepris de recalibrage du volume horaire de l'offre de formation de ce département.

Mme Laville explicite la méthodologie observée et les éléments de calendrier relatifs à la préparation de cette campagne.

Une première réunion s'est tenue le 24 octobre 2017, au sein de de la Conférence des directeurs d'UFR, d'Instituts et des directeurs d'Equipe de Recherche (Eléments d'information transmis aux composantes et aux équipes de recherche) afin de présenter de la méthodologie et le calendrier , de présenter les indicateurs retenus [avec mise à disposition dans les composantes, à partir du 26 octobre, des éléments d'aide à la décision: sur et sous encadrement pédagogique ; présentation d'éléments sur la dimension scientifique des postes d'enseignants-chercheurs (nombre de PR/Personnels HDR/MCF de l'équipe de rattachement du poste vacant)].

A partir de ces indicateurs, il a été procédé à une présentation d'un nombre de postes par composante et de propositions d'orientations de postes susceptibles d'être ouverts au concours.

Du 26 octobre au 17 novembre 2017, des échanges sont intervenus au sein des UFR sous la responsabilité de la direction de l'UFR en partenariat avec les directeurs de département et les directeurs des équipes de recherche (lors de réunions de départements et de bureaux d'UFR) et en lien direct avec les VP concernés.

17 novembre 2017 : remontée des composantes auprès de la direction de l'Université.

21 novembre 2017 : synthèse des remontées des composantes et présentation des premières propositions d'arbitrages de l'équipe présidentielle *en réunion mixte Conférence des Directeurs d'UFR et d'Instituts et Conférence des Directeurs d'Equipe* (examen des propositions de classement des postes à pourvoir).

Ces propositions de l'équipe présidentielle sont à regarder comme une base de travail préalable aux dernières consultations permettant de préparer les ultimes votes des conseils d'UFR ou d'instituts et des conseils centraux de l'établissement.

Du 27 novembre au 5 décembre 2017 : vote des conseils d'UFR et d'instituts avec classement par ordre de priorité des besoins exprimés.

Le 8 décembre 2017: recueil de l'avis du Comité Technique.

Le 12 décembre 2017: réunion du conseil académique en formation plénière.

Le 15 décembre 2017: campagne d'emplois 2018 soumise au vote du Conseil d'administration.

Point n° 7 – Poste de directeur / rice de la Recherche

Mme la présidente explique qu'il s'agit, par anticipation du prochain départ à la retraite (en septembre 2018) de la directrice de la recherche actuellement en exercice, de prévoir la continuité de services et de missions sur ces fonctions spécifiques.

Il est proposé, pour ce faire, d'ouvrir à la mutation et au détachement un poste d'ingénieur de recherche (IGR). Le recrutement s'effectuera en externe, par voie de mutation ou de détachement dans un premier temps. Si ce mode de recrutement est infructueux, une ouverture au concours sera ensuite demandée en deuxième intention.

Mme la présidente précise qu'il est attendu du ou de la candidat.e recherché.e, au nombre de ses savoirs et de ses savoir-faire, de fortes compétences en matière d'appels à projets de recherche internationaux et de management d'équipe.

Pour les besoins de ce recrutement, il est proposé au CA, au titre de la campagne d'emplois 2018, d'approuver l'ouverture à la mutation et au détachement d'un poste d'IGR de directeur/trice de la Recherche.

➤ En l'absence d'observations, la proposition d'ouverture, au titre de la campagne d'emplois 2018, d'un poste d'IGR de directeur/rice de la Recherche à pourvoir par voie de mutation ou de détachement est soumise au vote des administrateurs:

Votants: 29

Nombre de voix exprimées : 29

Abstentions : 0

Blancs : 0

Contre : 9

Pour : 29

⇒ Le Conseil d'Administration décide, à l'unanimité, d'approuver l'ouverture à la mutation et au détachement d'un poste d'IGR Directeur/trice de la Recherche.

Point n° 8 – Bilan d'activité de la VP déléguée «orientation, stages et insertion professionnelle »:

Mme Magne indique à titre liminaire que les acteurs de la DOSIP (Direction de l'Orientation, Stages et insertion professionnelle, leur VP déléguée) sont actuellement très impliqués avec la direction de la scolarité de l'université dans le suivi vigilant du projet de réforme annoncé sur « *l'accueil et la réussite des étudiants* ». Mme Magne observe que cette réforme va impliquer, le développement de nouvelles formes de relations avec l'enseignement secondaire (avec notamment une accentuation du rôle des universitaires vis-à-vis des professeurs principaux du second degré), et un accroissement de la charge de travail des personnels de l'université déjà très sollicités.

Mme Magne évoque ensuite les différentes actions menées, dans le cadre de son bilan d'activités :

- action de la DOSIP en matière d'accompagnement des étudiants menée dans le cadre d'entretiens individuels: 4200 étudiants accueillis en entretiens individuels pour faire le point sur leurs études et leurs projets professionnels ;
- accueil au sein de la DOSIP de 4 jeunes en services civiques recrutés pour intervenir auprès d'étudiants de l'université inscrits dans certaines filières où le taux de décrochage est très important (avec projet d'un bilan d'évaluation en fin d'année pour identifier les difficultés explicitant ce décrochage) ;
- suivi du dispositif de l'unité d'enseignement (UE) « Projet Professionnel de l'Etudiant (PPE) », qui implique une collaboration très étroite, un « maillage », avec les équipes enseignantes ;
- action du bureau de stages de la DOSIP, avec notamment le déploiement de la plateforme web « Essor » de saisie en ligne des conventions de stages ;
- en matière d'entrepreneuriat : mise en place de modules de certification ; collaboration avec l'Université de Bordeaux dans le cadre du Diplôme Etudiant Entrepreneur (D2E) délivré par cette dernière ;
- projet mené en lien avec la direction de la communication de l'Université Bordeaux Montaigne, pour la création de pages Facebook de présentation des étudiants de l'université, en vue de renforcer leur visibilité « pré-professionnelle » sur les réseaux sociaux ; projet de création de réseaux d'étudiants de l'université ; projet de valorisation de l'identité de l'établissement sur les réseaux sociaux « sans empiéter sur la territorialisation des formations » ;
- accompagnement des responsables de masters, de licences pour recueillir leurs besoins et agir en tant qu'interface entre l'établissement et les représentants du monde socio-économique ;
- projet de développement de tenue d'événements pour permettre de tisser des relations davantage formalisées avec les entreprises (contractualisation de partenariats, de collaborations) ;
- événement organisé par la DOSIP le 18/12/2017 d'accueil à l'université de l'ensemble des services d'orientation et d'insertion professionnelle des établissements publics d'enseignement supérieur de Nouvelle-Aquitaine.

Mme Partensky demande si l'université dispose de données renseignant le devenir de ses étudiants au terme de leurs études au sein de l'établissement.

Mme Caillot répond que des enquêtes sont effectuées annuellement par l'établissement auprès de ses étudiants ayant quitté l'université au terme d'études de doctorat, de masters, de DUT, de licences professionnelles.

Elle indique que l'université obtient un taux de 75% de réponses sur chacun de ces niveaux de formations. Ces enquêtes interrogent le devenir des étudiants sur la période correspondant aux 30 mois suivant l'obtention de leur diplôme.

Les données recueillies font apparaître notamment :

- un très bon taux de réussite aux concours de l'enseignement des étudiants de l'université en Master MEEF ;
- une insertion professionnelle des étudiants diplômés de Master de l'Université Bordeaux Montaigne effectuée pour plus de la moitié d'entre eux dans le secteur privé ;
- un taux global d'insertion professionnelle des étudiants de l'Université Bordeaux Montaigne moins élevé que le taux moyen observé sur le site aquitain mais d'un meilleur niveau qualitatif (insertion pour la plupart sur des emplois de cadres).

Ces statistiques sont publiées annuellement sur le site internet de l'université.

Mme Caillot précise que l'université ne dispose pas toutefois d'informations suffisantes renseignant le devenir de ses étudiants inscrits en licences générales. Elle évoque la question d'une enquête à envisager en direction des étudiants de l'université ayant quitté l'établissement en cours de cursus de licence sans obtention de celle-ci.

Mme Magne ajoute que l'objectif d'un meilleur retour d'informations sur le devenir professionnel des étudiants de l'université participe également du projet de la DOSIP de création de réseaux d' alumni de l'Université Bordeaux Montaigne.

Point n° 9 – Bilan social (édition 2016) de l'Université Bordeaux Montaigne:

Mme Lawrance (vice-présidente déléguée aux ressources humaines) et Mme Cécile Méoule-Darriet (directrice des ressources humaines) assurent la présentation de ce point de l'ordre du jour.

Mme Lawrance indique que le comité technique (CT) de l'Université Bordeaux Montaigne, réuni en sa séance du 06 novembre 2017, a émis un avis favorable à l'approbation du bilan social (édition 2016) de l'établissement.

Ce bilan social, validé par le CT et soumis au vote du présent CA, porte sur la période du 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2016. Il retrace sur cette période l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement.

Mme Lawrance précise qu'il a été demandé en CT du 06 novembre 2017, l'intégration, dans le prochain bilan social de l'université, d'un point spécifique relatif aux personnels vacataires de l'université et aux emplois étudiants.

Mme Lawrance cède la parole à Mme Cécile Méoule-Darriet pour présenter au CA le contenu synthétisé de ce bilan social.

Mme Cécile Méoule-Darriet indique que le bilan social se présente sous la forme d'un rapport qui a vocation à être consulté par l'ensemble des personnels. Il sera mis à la disposition des personnes intéressées sous un format papier A5 (format de poche) pour en faciliter la consultation.

Ce bilan, qui porte sur les données R.H. relatives aux années 2014/2015 et 2015/2016, comprend les grandes rubriques suivantes :

- l'Université en bref ;
- la politique sociale ;
- les personnels ;
- le déroulement de carrière ;
- les conditions de travail ;
- la masse salariale.

La rubrique « l'Université en bref » met en relief les principales caractéristiques de l'établissement par grands domaines : formation, recherche, insertion professionnelle, personnel, moyens financiers.

Concernant le personnel : 1306 personnes physiques en 2015-2016 :

- 48,4% de personnels Biatss, 51,5% de personnels enseignants et enseignants chercheurs ;
- 40% de personnels contractuels, 60% de personnels titulaires.

La rubrique « Politique sociale » mesure l'activité des instances de concertation : comité technique, CHS-CT, CCP-ANT, CLAS. Cette activité est marquée par une augmentation conséquente du nombre de réunions du comité technique : 11 en 2014-2015, 19 en 2015-2016 : de nombreuses réunions ont été consacrées à des bilans d'étape dans le cadre du processus de cartographie des emplois

En matière d'action sociale, il a été procédé à la création de 4 nouvelles aides sociales à l'initiative de l'Université (*aide pour les séjours scolaires à l'étranger, aide aux séjours en camp de vacances, aide à destination des personnels en situation de handicap, renforcement de l'aide à la restauration*). Il a été constaté la fourniture de 700 repas supplémentaires subventionnés, et 250 agents supplémentaires ayant bénéficié de cette aide à la restauration

➤ La rubrique « Personnels » renseigne les points suivants:

- l'établissement se caractérise par un taux d'occupation des emplois de titulaires très élevé :
 - Emplois enseignants et enseignants chercheurs : taux d'occupation de 92% en 2015 et de 93% en 2016 : ce taux est très élevé, malgré la politique de gel des postes.
 - Emplois Biatss : taux d'occupation de 97% en 2015 et de 96,73% en 2016, taux très élevé à mettre en relation avec la politique nationale de résorption de la précarité, appliquée de façon très complète par l'établissement ;
- le nombre des contractuels enseignants type LRU demeure constant : 53 en 2013-2014, 56 en 2014-2015, 55 en 2015-2016 ;
- pour les personnels Biatss, la filière des personnels de recherche et formation pèse de plus en plus lourd : 71% (64% lors du dernier bilan social, 65,8% dans le bilan social ministériel), contre 18% pour la filière AENES et 10% pour la filière bibliothèque ;
- la part de la filière enseignante des corps du second degré à l'Université est inférieure à la moyenne nationale :
 - 13,2% d'enseignants du second degré à l'Université,
 - 18,5% au plan national selon le bilan social ministériel 2014-2015.

➤ la rubrique « déroulement de carrière » informe des données suivantes:

- en moyenne sur 4 ans : 14% des enseignants chercheurs promouvables et 45,7% des enseignants chercheurs qui se sont portés candidats ont obtenu une promotion ;
- un nombre de promotion en progression pour les personnels Biatss : 16 agents ont obtenu une promotion en 2015, 24 en 2016 ;
- années noires en 2015 et 2016 pour les enseignants du second degré : 1 promotion par an (7 en 2014) ;
- pour les enseignants chercheurs : le genre des lauréats : Maîtres de conférence : 82% de femmes, 18% d'hommes en 2015, 64% de femmes 36% d'hommes en 2016 ; Professeurs des universités : 25% de femmes, 75% d'hommes en 2015, 30% de femmes, 70% d'hommes en 2016.

Un début de rééquilibrage s'esquisse, du moins pour le recrutement des maîtres de conférences, à suivre dans le prochain bilan social.

→ En matière de formation continue des personnels :

- 64% des personnels Biatss, 23% des personnels enseignants et enseignants chercheurs ont suivi au moins une formation en 2015

Pour les enseignants et enseignants chercheurs :

19% des enseignants chercheurs, 31% des enseignants du second degré, 28% des enseignants contractuels ont suivi au moins une formation en 2015.

→ S'agissant de la mobilité des personnels :

- les personnels Biatss : 29 entrées / 10 sorties en 2015 ; 23 entrées / 5 sorties en 2016;

- les personnels enseignants et enseignants chercheurs : 29 entrées / 33 sorties en 2015 ; 31 entrées / 23 sorties en 2016.

→ En matière de conditions de travail :

▪ focus sur les contrats étudiants : en 2015-2016 :

460 contrats établis au bénéfice de 184 étudiants :

- 1 jour à 1 mois : 229 contrats
- 1 à 3 mois : 176 contrats
- 3 à 6 mois : 55 contrats

▪ accidents de service ou de travail des personnels:

- 2015 : 26 accidents, 1406 jours d'arrêt (65% Biatss, 31% enseignants et enseignants chercheurs) ;
- 2016 : 17 accidents, 561 jours d'arrêt (61% Biatss, 39% enseignants et enseignants chercheurs)

▪ médecine du travail : un nombre de visites en augmentation: 82 agents en 2015 ; 129 agents en 2016. Cet accroissement du nombre de visites est à mettre en rapport avec la désignation en 2016 d'un nouveau médecin du travail, et la mise en place d'échanges réguliers avec le service du Centre Hospitalier Universitaire de Bordeaux (CHU).

▪ Handicap:

- 1^{er} janvier 2015 : 36 bénéficiaires de l'obligation d'emploi et un taux d'emploi de 3,36% ;
- 1^{er} janvier 2016 : 41 bénéficiaires de l'obligation d'emploi et un taux d'emploi de 3,76%

A noter: l'atteinte des 6% aurait nécessité l'emploi de 64 agents en situation de handicap en 2015, de 65 en 2016. En 2016 : 63% de femmes et 37% d'hommes.

➤ la rubrique « masse salariale » fait apparaître les données suivantes:

▪ évolution de la masse salariale:

- en 2014 : augmentation de la masse salariale globale de l'établissement qui résultait de la hausse du nombre d'ETPT de titulaires : + 4,2 ETPT en moyenne ;

- en 2015 : + 5,1 ETPT mais un impact moindre en masse salariale du fait d'une stagnation du nombre de titulaires et d'une hausse sensible des contractuels en CDD/CDI ;

▪ évolution du GVT (glissement vieillesse technicité): - négatif en 2014 : -0,22% ; - positif en 2015 : +0,44%. Cette tendance est appelée à s'accroître compte tenu de la progression continue de l'indice moyen de rémunération. Cette évolution est à suivre dans les prochains bilans sociaux.

▪ répartition de la masse salariale:

- enseignants et enseignants chercheurs : 51 249 208 euros pour 636 ETPT ;
- personnels Biatss : 20 666 865 euros pour 482 ETPT ;
- les femmes représentent globalement 62% des ETPT et 58% de la masse salariale : ceci s'explique par une sur-représentation des femmes parmi la population des personnels Biatss contractuels.

Mme Partensky évoque des éléments qui lui semblent contradictoires dans les données relevées dans le bilan social. Elle note que ce dernier mentionne à la fois une répartition d'ETPT en 2016 de titulaires à 60% pour les enseignants et 40% pour les BIATSS et un taux d'occupation des emplois de ces personnels nettement supérieur au taux précité d'ETPT titulaires [cf. taux d'occupation de 92% en 2015 et de 93% en 2016 pour les emplois enseignants et enseignants chercheurs ; des taux d'occupation de 97% en 2015 et de 96,73% en 2016 pour les emplois de personnels Biatss]. Elle demande des précisions concernant la cohérence de ces données.

Mme Cécile Méoule-Darriet répond que les taux d'occupation des emplois de personnels sont mesurés sur la base des moyens alloués par l'Etat à l'université.

Il est précisé que l'Etat n'assure le financement que d'une partie de la masse salariale correspondant à ces emplois, le reste étant à la charge de l'université, sur ses ressources propres.

Concernant les données du bilan social renseignant la mobilité des personnels Biatss, Mme Lopez observe que les entrées évoquées dans le bilan ne correspondent pas à des cas d'intégration à l'université de nouveaux personnels, mais à des collègues déjà en fonction au sein de l'université, bénéficiaires du dispositif Sauvadet.

M. Rambaud confirme que ces entrées ne désignent pas l'arrivée à l'université de nouveaux personnels, mais une hausse du nombre de contractuels Biatss devenus titulaires.

Mme Lawrance invite les membres du CA à faire part de leurs remarques et /ou demandes éventuelles d'intégration, dans le prochain bilan social de l'université, de point(s) spécifique(s) d'attention .

➤ En l'absence de demande formulée, le bilan social de l'Université Bordeaux Montaigne (édition 2016) est soumis au vote des administrateurs :

Votants : 29

Nombre de voix exprimées : 29

Abstentions : 0

Blancs : 0

Contre : 9

Pour : 29

➤ Le Conseil d'Administration décide, à l'unanimité, d'approuver le bilan social (édition 2016) de l'Université Bordeaux Montaigne.

Point n° 10 – Evolution 2011-2017 de la masse salariale :

Mme Laville observe à titre liminaire que la masse salariale de l'Université Bordeaux Montaigne représente toujours pour l'établissement une part très importante de l'ensemble de ses ressources encaissables. Cette masse salariale correspond à 87% du budget de l'université (taux qui se situe au-delà du seuil d'alerte fixé, selon le ministère de l'enseignement supérieur, à 83%).

Mme Laville rappelle qu'il est impératif pour l'université de conserver la maîtrise de sa masse salariale au risque de se trouver en situation de grande fragilité.

Mme la présidente indique que l'évolution 2011-2017 de la masse salariale rend compte notamment des choix effectués par l'Université Bordeaux Montaigne en matière de gestion des ressources humaines, s'agissant notamment du respect du dispositif Sauvadet et de la poursuite de son application vis-à-vis des contractuels Biatss de l'établissement ainsi que du refus de la mise en œuvre de campagnes blanches d'emplois.

Elle observe que dans d'autres établissements de situation fragile, les instances ont fait le choix de ne pas se conformer à la loi Sauvadet et de recourir à des campagnes blanches d'emplois pour susciter un « *électrochoc* » au sein de leurs communautés et faire réaliser à ces dernières l'ampleur des difficultés existantes.

Mme la présidente indique qu'il n'est pas envisagé l'application de telles mesures à l'Université Bordeaux Montaigne.

Mme la présidente rappelle toutefois la nécessité pour l'Université Bordeaux Montaigne de conserver la maîtrise de ses moyens afin de demeurer une université de SHS (Sciences Humaines et Sociales) indépendante, non intégrée au sein d'une entité fusionnée.

Mme Laville évoque le souhait, communément partagé, de davantage de recrutements au sein de l'université à hauteur de l'ensemble de ses besoins. Mme Laville ajoute que cela n'est néanmoins pas envisageable en l'état, compte tenu du principe de réalité qui s'impose à l'établissement.

Au moyen d'un document de présentation diffusé en séance, Mme Laville commente l'évolution de la masse salariale de l'université telle qu'observée sur la période 2013-2017.

Elle indique que cette analyse fait apparaître une augmentation de la masse salariale de + 5,7 milliers d'euros (2013, montant de la masse salariale en milliers d'euros : 69 981 / 2016, montant de la masse salariale en milliers d'euros : 75 657), correspondant à une hausse de +44 ETPT au total, et une augmentation de la subvention du ministère de l'enseignement supérieur de +4,6 milliers d'euros.

Le différentiel observé entre ces deux augmentations est à la charge de l'établissement (soit, 1,1 millier d'euros).

La hausse de la masse salariale des personnels titulaires sur la période étudiée – (évolution des personnels titulaires de 2011 à 2016: + 4 894 171 €), largement tournée vers les BIATSS, traduit les efforts réalisés par l'établissement (ainsi que la « contrainte » du respect des engagements SAUVADET) pour se rapprocher de la structure des emplois constatée sur le plan national.

En 2016, avec une répartition d'ETPT de titulaires à 60% (62% en 2011) pour les enseignants et 40% (38% en 2011) pour les BIATSS, l'université a en partie rééquilibré sa population de

titulaires mais reste en deçà des moyennes nationales globale et SHS avec respectivement 55/45 et 58/42

Au vu du document renseignant l'évolution de la masse salariale 2013-2017, Mme Lopez évoque la question de la part représentée par l'augmentation d'ETPT de titulaires Biatss dans la hausse de la masse salariale observée entre 2013-2017. Elle observe que cette augmentation, qui résulte essentiellement pour les personnels Biatss de l'application de la loi Sauvadet, a donné lieu pour l'université à l'obtention chaque année d'un financement spécifique de la part de l'Etat pour la mise en œuvre du dispositif Sauvadet.

M. Rambaud indique que le document présenté retrace l'analyse de l'évolution 2013-2017 des différentes *dépenses* de masse salariale de l'université. Il n'a pas pour objet de préciser celles d'entre elles qui sont le plus à la charge de l'établissement.

M. Rambaud ajoute que la hausse du nombre d'ETPT titulaires Biatss sur la période 2013-2017 (qui participe de l'augmentation constatée de la masse salariale de l'université) est à apprécier en corrélation avec la diminution observée sur la même période, du nombre de contractuels Biatss (phénomène de sauvadéisation de contractuels Biatss devenus titulaires).

Mme Laville commente l'évolution du Glissement Technicité Vieillesse (GVT) de l'établissement.

Le GVT est un indicateur de variation de la masse salariale à effectif constant.

Le GVT positif retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements (à l'ancienneté, aux choix, par concours interne, etc.) et de l'acquisition d'une technicité.

Le GVT négatif traduit l'incidence négative sur la masse salariale du remplacement des fonctionnaires à forte ancienneté (en haut de la grille salariale) par des nouveaux (en bas de cette même grille, donc moins bien payés)

Sur la période d'analyse, il est constaté une fluctuation du GVT d'une année sur l'autre : GVT négatif en 2010-2011, positif en 2011-2012, en 2012-2013, négatif en 2013-2014, positif en 2014-2015, négatif en 2015-2016.

Pour 2017, les données relevées dont apparaître un GVT positif de 325 000 €, qui rend compte de l'augmentation mécanique de la masse salariale des agents de l'université et d'un faible mouvement des personnels (peu de départs d'agents). Ce GVT positif traduit le poids croissant de la masse salariale dans le budget de l'université.

Mme Laville indique qu'un autre indicateur mesure le poids de la masse salariale des titulaires dans l'ensemble de la masse salariale de l'établissement. Il s'agit du taux de rigidité budgétaire. Plus ce ratio est élevé, plus l'université se trouve contrainte en terme budgétaire.

Mme Laville observe que sur la période 2012-2017, l'université voit son taux de rigidité se maintenir au-delà des 78 % (78,32% en 2012 ; 78,51% en 2017).

Ce maintien au-delà des 78% est à mettre en perspective avec le poids croissant de la masse salariale dans le budget de l'établissement

Mme Partensky demande comment l'université peut infléchir ce taux élevé de rigidité.

Mme Laville répond que cela passe par une dynamique de développement des ressources propres de l'établissement. Il peut également être envisagé, en dernière hypothèse, le recours à des campagnes blanches d'emplois. Mme Laville souligne qu'un fort taux de rigidité

représente, selon l'analyse du ministère de tutelle, un indicateur de « *fragilité* » de l'université.

Mme Laville ajoute que selon les données relevées sur la période 2011-à 2017, la masse salariale de l'université (telle que transférée par l'Etat au moment du passage de l'université aux responsabilités et compétences élargies) apparaît comme insuffisamment financée et ceci d'autant plus que, par exemple, l'établissement a largement diminué le nombre d'ATER sur poste vacant.

Mme la présidente indique que le Ministère a demandé aux universités à ce que les 446 postes supplémentaires annoncés pour les universités au titre du plan étudiants soient utilisés et non gelés.

Mme Lopez sollicite la communication aux membres du CA du document présenté en séance.

Mme la présidente répond favorablement à cette demande.

Point n° 11 – Admissions en non-valeurs

M. Rambaud informe le CA de diverses admissions en non-valeurs décidées par la Présidente, dans le cadre de la délégation de pouvoirs du CA, pour un montant total de 848,21 €.

Point n° 12 – Sorties d'inventaire

M. Rambaud informe le CA de de plusieurs opérations de sortie de l'inventaire, portant sur des biens totalement amortis représentant une valeur initiale de 86 542,01€ (dont 45 771,75 € de Financement Extérieur de l'Actif), prises en application de la délibération du CA du 8 avril 2016 donnant délégation de pouvoirs à la Mme la Présidente.

Point n° 13 - Conventions de coopération internationale

Mme la présidente informe le CA de la signature de nouvelles conventions de coopération internationale avec l'université de Kyushu (Japon), la Faculté de Sciences Humaines de l'Université de Niigata, l'université Wuhan Business (Chine), l'université normale du Sichan (Chine), l'université nationale de Pussan (République de Corée) et l'université Abou Bekr Belkaid de Tlemecen (Algérie).

Point n° 14 - Questions diverses:

Mme Lopez évoque la problématique d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018 de l'augmentation de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la mise en place du jour de carence dans la fonction publique.

Elle demande si ces points ont été discutés au sein des instances de l'enseignement supérieur et s'il est possible d'avoir un retour d'informations à ce sujet.

M. Rambaud répond que selon informations de la DGESIP, la hausse annoncée de la CSG au 01/01/2018 devrait normalement être intégralement compensée pour les personnels titulaires comme pour les agents non titulaires.

Il s'agirait d'une opération « neutre » pour la rémunération des personnels comme pour le budget de l'université.

L'indemnité compensatrice aurait vocation à s'appliquer y compris pour les agents recrutés après le 01/01/2018.

S'agissant de la question de la réintroduction du jour de carence dans la fonction publique, M. Rambaud indique qu'il n'a pas été constaté, à cette date, de communication à ce sujet de la part des autorités de tutelle.

Mme Laville rappelle aux administrateurs la nécessité de confirmer leur présence physique pour le prochain CA du 15/12/2017 compte tenu de l'ordre du jour de cette séance incluant notamment un point relatif à l'adoption du budget initial 2018 pour lequel le quorum physique est exigé, selon la réglementation en vigueur (cf. article R.719-68 du code de l'éducation ; *"En matière budgétaire, le conseil d'administration délibère valablement si la moitié des membres en exercice est présente"*).

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h00.

Fait à Pessac, le 17 novembre 2017.

La Présidente,



Hélène VELASCO-GRACIET.