

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 22 janvier 2021

Etaient présents :

Mme ALBENGA (en visioconférence), M. BAUDRY (en visioconférence), M. BRANCHEREAU, M. CHAMP, Mme CHATTI (en visioconférence), M. COSTE, Mme DELPIERRE, M. DUTHOIT, M. DUVERNEUIL, Mme FAIVRE, M. GHOUIRGATE (en visioconférence), M. GUYOT (en visioconférence), M. HAUQUIN (en visioconférence), M. HERMÈS (en visioconférence), M. LABRUE, M. LARRÉ, Mme LOPEZ, M. LUTZ, Mme MAGNE, Mme MARACHE (en visioconférence), Mme MELANI (en visioconférence), M. NERCAM (en visioconférence), M. PÉRAUD, Mme TA QUANG.

Etaient représentés:

Mme ANDRÉ-LAMAT, M. BOULARD, M. FRERET, Mme RODRIGUEZ LAZARO, Mme SEGUIN.

Etaient absents excusés:

M. BLANCHARD, M. BOUHOURS, Mme MOREL.

Etaient invités: Mme AMMAR-KHODJA, Mme BARBOTIN, Mme BOUCHIBA-FOCHESATO, Mme COUSSERAND-BLIN, M. DAGNEAU, M. JARDINÉ (représentant du *Recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Nouvelle-Aquitaine*), Mme MAZENC, Mme MÉOULE-DARRIET.

M. le Président ouvre la séance du conseil d'administration (CA) - déroulée en mode hybride présentiel /distanciel - à partir de 09H00.

Point n°1 – Informations:

M. le président adresse ses meilleurs vœux 2021 à l'endroit des conseillers.

Il évoque un point d'actualité relatif à la situation des universités, comme suite aux déclarations du président de la République en date du jeudi 21 janvier 2021. Il explique que depuis le début de l'année 2021, des mesures sont annoncées oralement par les autorités de l'Etat sans être suivies rapidement d'une traduction règlementaire concrète. Cela complique la tâche des universités pour la mise en œuvre de ces mesures, surtout quand les annonces sont contradictoires.

Les universités sont censées :

- accueillir les étudiants dans les enseignements à caractère pratique et autorisés par le rectorat ;
- accueillir les étudiants fragiles par groupe de 10 pour des activités de soutien et d'accompagnement ;
- accueillir les étudiants en L1 à 50% de la jauge des locaux de l'établissement ;
- depuis le 21/01/2021, accueillir tous les étudiants, soit à raison d'1 jour/ semaine, soit à 20%. M. le président précise que ce taux de 20% est sujet à interprétation.

L'intention de la gouvernance de l'Université Bordeaux Montaigne (UBM) est de travailler sur ces sujets avec les composantes, notamment dans le cadre d'une séance de la CDUFRI prévue sur le courant de la semaine du 25 janvier 2021.

M. le président indique que de son point de vue, ces annonces posent d'importantes difficultés de mise en œuvre pour les universités et nourrissent l'angoisse des étudiants en suscitant des espoirs sans tenir compte de ces difficultés. Il explique avoir remonté ces problématiques auprès des autorités de tutelle dans différents courriers et avoir sollicité, en vain, depuis mi-novembre 2019 l'autorisation d'accueillir l'ensemble des étudiants de l'établissement à 50% de la jauge des locaux de l'université. Il ajoute que l'établissement doit désormais mettre en œuvre les nouvelles mesures annoncées selon des modalités qui ne sont pas encore déterminées.

M. le président évoque la motion proposée par M. Lutz et dont ce dernier a sollicité l'inscription à l'ordre du jour de la présente séance de CA, par voie de courriel adressé 2 jours avant.

M. le président rappelle que toute demande d'ajout de point à l'ordre du jour d'une séance de CA doit être sollicitée en amont, à la demande de la moitié (au moins) des membres du CA en exercice, et parvenir à la présidence au moins 8 jours avant la date de séance de CA concernée. Il propose qu'une version remaniée de la motion proposée (qui reçoit dans ses lignes, son assentiment, mais qui, selon son analyse, doit être reformulée de manière plus consensuelle afin de revêtir la portée d'une véritable motion et non pas d'un tract politique) soit examinée en « questions diverses » de la présente séance de CA (et projetée en séance), avec l'aval des membres du CA.

Les membres du CA donnent en séance leur accord à l'examen en « questions diverses » du texte remanié de cette proposition de motion. Cette dernière a pour objectif d'exprimer formellement les inquiétudes de l'université sur la situation présente des étudiants et de demander de l'Etat la mise en œuvre de mesures concrètes pour répondre à cette situation.

M. le président évoque la proposition d'ouverture d'un espace de communication libre pour les élus de l'opposition. Il assure que la maquette de cet espace est prête et que son ouverture peut être envisagée dès la semaine du 25 janvier 2021.

M. le président informe des financements obtenus par l'UBM dans le cadre du plan de relance (qui comprend un volet relatif aux universités). L'UBM devrait normalement bénéficier de financements pour 2 programmes soumis au titre du plan de relance :

- une subvention de 1,3 millions d'euros pour le financement du programme de la CLEEF ;
- une subvention dédiée à l'IUT pour le financement des travaux de rénovation du système de pilotage du chauffage de l'établissement.

Par contre, n'a pas été retenue dans le cadre du plan de relance la demande de l'UBM de financement des travaux de rénovation de l'isolation sous les fenêtres des bâtiments du site de Pessac. Les financeurs ont estimé que ce projet ne permettait pas de réaliser des économies assez importantes au regard du coût de l'opération.

M. le président tient à remercier les personnels de l'université ayant œuvré, dans des délais très contraints, à l'élaboration de ces dossiers de projet : les collègues de la DPIL (notamment M. Chartier), M. Amelot (VP aménagement) et Mme Marache (chargée de mission transition écologique et solidaire).

M. Branchereau s'enquiert du refus opposé à la demande de financement sollicitée pour la réalisation des travaux de rénovation de l'isolation sous les fenêtres des bâtiments du site de Pessac. Il demande si cela a une incidence sur les travaux de remplacement de ces mêmes fenêtres.

M. le président répond par la négative.

M. Péraud évoque le planning des opérations de travaux prévues dans le cadre du programme de réalisation de la CLEEF. Il demande comment ce planning va être réaménagé.

M. le président indique que ce programme va être lancé comme il devait l'être, sans changement particulier.

Mme Barbotin rappelle que ces travaux sont mis en œuvre sous maîtrise d'ouvrage de la SRIA.

Mme Marache précise que selon les dernières informations reçues de la SRIA, il est normalement prévu de réajuster les études et d'engager ce chantier dans le courant de l'été 2021. Elle ajoute qu'elle tiendra le CA informé d'un calendrier plus précis des opérations lorsqu'elle en sera avisée.

M. Péraud s'inquiète de l'accueil des étudiants à l'UBM, dans un contexte où les universités sont prises de court par les dernières annonces présidentielles. Il évoque la nécessité d'engager le débat à ce sujet au sein du CA de l'UBM, ainsi qu'autour des grandes orientations de l'établissement en la matière.

M. Péraud estime que les composantes de l'UBM sont plutôt livrées à elles-mêmes sur ces questions et que les messages diffusés à cet égard à l'endroit des étudiants diffèrent largement d'une composante à l'autre. Il note que les étudiants se posent énormément de questions sur les conditions de cet accueil, pour suivre les enseignements autorisés, y compris en termes de respect des normes sanitaires et de modalités de restauration sur le temps de pause méridienne.

Il demande à ce que ces questions sont abordées en séance pour permettre d'apporter des réponses concrètes aux collègues et aux étudiants.

M. le président répond que ce point (discuté en CDUFRI) pourra valablement être débattu en « questions diverses » de la présente séance de CA.

Point n°2 – Bilan social « édition 2019 » de l'Université Bordeaux Montaigne :

M. Champ indique que le dernier bilan social présenté par l'université date de 2016 et qu'il doit normalement être présenté tous les ans. La gouvernance entend rattraper le retard pris dans la production de ce document qui est essentiel pour connaître le fonctionnement interne de l'établissement, avec pour objectif de présenter chaque année au CA le bilan social de l'université.

Mme Bouchiba-Fochesato souligne l'intérêt de ce document qui contient à la fois l'objectivisation de certaines données, parfois des contradictions apportées à certaines idées reçues sur le fonctionnement de l'université et met en avant un certain nombre de points de vigilance.

Le bilan social s'organise en différentes parties :

- 1^e partie : les grands chiffres de l'université ;
- 2^e partie : la politique sociale de l'université ;
- 3^e partie : les personnels de l'université ;
- 4^e partie : le déroulement de carrière ;
- 5^e partie : les conditions de travail ;
- dernière partie : la masse salariale.

Mme Bouchiba-Fochesato exprime en séance ses remerciements à l'endroit de Mme Fabienne Enjalbal pour la mise en forme du bilan social, qu'elle juge « remarquable » en termes de lisibilité du document présenté.

Mme Méoule-Darriet évoque également la contribution à la réalisation de ce document du Pôle production imprimée (PPI) de l'université et de la collègue graphiste Mme Ludivine Martin.

Elle explique que ce document est élaboré dans le souci de sa lisibilité, avec des tirages papier prévus à l'impression (en petit format, pour un usage plus maniable) et qui seront distribués en interne, notamment auprès des membres du CA lors d'une prochaine séance du conseil.

Le bilan social s'organise en plusieurs parties. Dans le volet « l'université en bref » sont mentionnées les informations renseignant les grandes caractéristiques de l'établissement.

→ Les points les marquants de ce bilan social sont les suivants :

▪ Sur la partie « Grandes caractéristiques » :

La population de personnels de l'université comprend 62 % de femmes et 38% d'hommes, avec un âge moyen (tous personnels confondus) de 44 ans en 2019 (contre 43 ans en 2010). Cela représente un âge plutôt élevé en terme démographique, avec notamment 39 % de personnels âgés de plus de 50 ans.

La pyramide des âges des fonctionnaires (personnels titulaires) fait apparaître un âge moyen de 49 ans qui est tiré par le bas par la pyramide des âges des personnels contractuels qui présente un âge moyen de 37 ans, d'où diminution de l'âge moyen global des personnels de l'université (établi à 44 ans en 2019).

Les enseignants et les enseignants-chercheurs de l'université comprennent 58 % de femmes et 42 % d'hommes. Les enseignants-chercheurs comprennent 57% de femmes et 43% d'hommes. Les personnels enseignants et les enseignants-chercheurs de l'université comprennent 65% d'enseignants titulaires et 35% d'enseignants non titulaires.

Les personnels Biatss de l'université comprennent :

- 60 % de personnels titulaires et 40% de personnels non titulaires ;

- 67 % de femmes ; 33% d'hommes ;

- 33 % de personnels de catégorie A ; 21 % de personnels de catégorie B ; 46 % de personnels de catégorie C.

▪ Sur le volet « Politique sociale » :

Cette rubrique rend compte des informations renseignant la vie de l'établissement en termes de dialogue social en 2019. Elle décrit la composition, le nombre de réunions des instances de dialogue social de l'université (CT ; CHSCT ; CPE ; CCPANT) ainsi que leurs ordres du jour.

Sur le volet « action sociale », le bilan rend compte de l'activité du CLAS, instance locale (qui n'est pas inscrite dans les textes nationaux en vigueur mais dans les statuts de l'université).

Le budget de l'université dédié à l'action sociale en 2019 s'élève un montant total de 126 827,12 € toutes dépenses confondues.

Le document rend également compte du bilan d'activité 2019 de l'assistante sociale de l'établissement qui met en exergue deux évolutions majeures : un suivi de cette situation plutôt en lien avec le deuil (collègues devenus veufs/veuves en 2019) et un accompagnement plus important des personnels de catégorie A.

▪ Sur le volet « Personnels » :

Le bilan social rappelle le plafond d'emploi voté par le CA pour 2019 [exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT)], comprenant : 952 ETPT sous plafond Etat, 202 ETPT financés hors SCSP (sur ressources propres de l'université), soit au total 1153 ETPT en 2019.

Le taux d'occupation des emplois des fonctionnaires par des fonctionnaires à l'UBM en 2019 est de 94% pour les enseignants-chercheurs et les enseignants et de 97% pour les Biatss.

Parmi les personnels d'enseignement de l'UBM, 65% d'entre eux en 2019 sont des enseignants titulaires et 35% des enseignants contractuels.

Ces éléments sont à apprécier au regard des données renseignant le rapport titulaires/non titulaires pour la population enseignante au niveau national : ce rapport est passé de 68,9%/31,1% à 68,3 %/31,7 % de 2012 à 2017 (selon le bilan national 2017-2018 du MESRI).

Les personnels enseignants-chercheurs représentent en 2019 + de 85 % des personnels d'enseignement titulaires de l'université et les enseignants du second degré représentent 14,75% de ces effectifs (au niveau national le ratio est de 70,18% d'enseignants-chercheurs et 18,5% d'enseignants du second degré).

Le taux de féminisation chez les enseignants titulaires est en 2019 de 58% à l'UBM (contre 39% au niveau national). Concernant les enseignants contractuels, il est constaté en 2019 une sous-représentation des femmes au sein des professeurs associés et sur-représentation des femmes sur les contrats LRU et ATER à temps plein.

D'une composante à l'autre, le bilan social rend compte de la répartition entre personnels d'enseignement titulaires et non titulaires. A titre d'exemple : l'UFR Humanités est bien dotée en enseignants-chercheurs ; l'UFR Langues et civilisations est bien dotée en enseignants du second degré et dans ces deux composantes, les enseignants contractuels représentent un poids certain du fait de la présence de contractuels LRU et de lecteurs (en lien avec le CLBM).

Les personnels Biatss comprennent en 2019 :

- 60 % de personnels titulaires et 40 % de personnels contractuels. Sur le plan national, ce ratio s'établit à 62,4 % de titulaires et 37,6 % de contractuels ;
- 71 % de personnels de la filière ITRF ; 18 % de personnels AENESR ; 9,5 % de personnels de bibliothèques.

▪ Sur le volet « Déroulement de carrière » :

L'université a peu recruté en 2019 :

- seulement 3 enseignants-chercheurs (dont 100% d'hommes et 2 sur 3 portant sur des personnels déjà présents dans l'établissements) et 4 enseignants du second degré ;
- du côté des Biatss : 4 arrivées extérieures via la mobilité ; 6 concours internes ouverts (2 de catégorie A, 2 de catégorie B, 2 de catégorie C) et 13 personnes ayant changé de poste dans le cadre des opérations de mobilité interne.

S'agissant de l'avancement de carrière en 2019 :

- parmi les enseignants-chercheurs : 18% de promovables et un taux de réussite de 54 % des enseignants-chercheurs pour l'obtention de l'avancement de grade (plus d'une chance sur 2 de l'obtenir) ;
- parmi les Biatss : 19 ont obtenu des promotions (accès au corps supérieur par liste d'aptitude ou par réussite d'examen professionnel ; accès au grade supérieur par tableau d'avancement).

Concernant l'item « Développement des compétences » :

En 2019, plus de la moitié des personnels Biatss ont suivi des formations, dont 67 % de catégorie A, 62 % de catégorie B, 45 % de catégorie C. 15 % des personnels enseignants-chercheurs et enseignants ont suivi des formations.

La valorisation de l'investissement de l'établissement en matière de formation de ses personnels et la valorisation du temps passé par ses agents en formation représente une somme globale de 441 659,15€ investie par l'établissement dans la formation de ses personnels.

▪ S'agissant des conditions de travail à l'UBM en 2019 :

Le bilan social 2019 renseigne la typologie des contrats de travail des personnels contractuels 2019 de l'université.

En termes de quotité de travail : la majorité des agents de l'université (63 %) optent pour une quotité de travail à 80 %. Ce choix concerne quelques enseignants-chercheurs à temps partiel et, surtout dans la filière Biatss, les personnels de catégorie B et C. Il est recensé plus de temps partiels demandés par les BIATSS (36 agents titulaires) que par les enseignants (7 personnels enseignants).

En 2019 ont été recensés 2 805 jours d'arrêt maladie congé maladie ordinaire (CMO) pour les Biatss titulaires et 1 531 jours d'arrêt maladie pour les enseignants-chercheurs et les enseignants titulaires.

Pour les personnels contractuels de l'université, sont recensés en 2019 : 1 718 jours d'arrêt pour les Biatss contractuels et 306 jours d'arrêt pour les enseignants contractuels.

Il est enregistré en 2019 :

- une diminution du nombre d'arrêt maladie de près de 12,5 % ;
- un taux d'absentéisme des personnels de 11,6 % en 2019.

S'agissant des passifs sociaux de l'UBM : ils représentent les engagements de l'université pris à l'égard de ses personnels dont le paiement est différé pour une période plus ou moins longue [compte épargne temps (CET), heures complémentaires, RAFP, sommes versées au titre du capital décès, congés des contractuels et titulaires...].

Parmi les personnels Biatss, ont été constatés en 2019 : 151 agents détenteurs d'un CET pour 2 991 jours épargnés.

Au nombre des indicateurs renseignant la « santé au travail » à l'UBM en 2019, sont à noter :

- les données relatives aux accidents de travail : sur les 17 accidents de travail déplorés en 2019, 12 d'entre eux sont des accidents de trajet (par comparaison en 2018 : 20 accidents de travail dont 8 accidents de trajet). Le bilan de ces accidents a régulièrement été présenté au CHSCT et suivi par la médecine du travail. L'infirmière de l'établissement a reçu en consultation 418 étudiants et 201 personnels en 2019.

La médecine du travail a effectué 108 visites de personnels de l'université.

- les données relatives à l'intégration dans les effectifs de personnels de l'université de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) (pour rappel la loi du 10 juillet 1987 oblige les établissements privés ou publics de 20 salariés ou plus à employer l'équivalent de 6% de personnes handicapés dans son effectif total. La non-atteinte de ces 6% donne lieu au versement d'une contribution volontaire au FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). Au 1er janvier 2019, sont relevées pour l'UBM les données suivantes :

- 35 BOE (l'établissement devrait en accueillir 58, nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi) dont 71 % de femmes et 29 % d'hommes ;
- taux d'emploi direct : 3.6 % ;
- versement au FIPHP : 132 997,80€ (en baisse).

S'agissant de la masse salariale de l'UBM : elle a augmenté de plus de 1,85 millions d'euros entre 2018 et 2019 pour s'établir en 2019 à 78,6 M €.

Le glissement vieillesse technicité (GVT) de l'UBM est devenu fortement positif en 2018 et a dépassé le million d'euros en 2019.^[MB1]

La masse salariale des enseignants et enseignants-chercheurs de l'UBM s'élève en 2019 à 52,7M € pour 658 ETPT en 2019, soit en moyenne un coût de 80 000 €.

La masse salariale des personnels Biatss de l'UBM s'élève en 2019 à 23,2 M€ pour 495 ETPT soit 47 000 € par ETPT.

M. Péraud s'enquiert de la baisse du nombre de jours d'arrêt maladie. Il demande si l'application du jour de carence est à l'origine de cette baisse.

Mme Bouchiba-Focheso répond que cela explique probablement cette baisse. Elle précise cependant que l'aide sociale de l'université apporte une compensation au jour de carence, proportionnellement au salaire des personnels concernés.

M. Coste évoque le taux de personnels handicapés à l'UBM en 2019 (3,6% du total des effectifs de personnels de l'université). Par rapport aux années antérieures, cela correspond à une diminution de 4-5 BOE dans les effectifs de personnels de l'UBM. Il demande si depuis l'élaboration du bilan social 2019, ce taux a ou non augmenté.

M. le président répond que depuis 2019, l'université s'engage à procéder des recrutements de BOE et qu'il est de bonne politique d'augmenter ce taux de recrutement. Il précise que les chiffres relatifs à l'année 2020 ne sont pas connus précisément à la date du présent CA et que dans le cadre de la campagne d'emplois 2021 de l'UBM, il est également prévu d'ouvrir des recrutements de BOE (pour les personnels d'enseignement et les personnels Biatss).

Mme Bouchiba-Fochesato évoque deux points relatifs aux BOE :

- certaines situations de handicap peuvent être transitoires ;
- des collègues ignorent qu'ils pourraient se déclarer en situation de handicap (notamment dans le cas des personnels qui se relèvent d'un cancer).

M. le président explique que l'un des objectifs de Mme Pinède (VP déléguée Handicap et inclusion) est de renforcer la sensibilisation de personnels à ces questions.

M. Labrue demande si l'UBM a établi un plan d'actions sur cette thématique du handicap.

M. le président répond que le bilan social, par les données qu'il met au jour, dessine des orientations sur les mesures à prendre au sein de l'université, que ce soit en matière de handicap comme notamment sur la question de l'égalité femmes/hommes. Il précise que Mme Albenga (chargée de mission égalité femmes/hommes) est en train de finaliser le plan d'action de l'UBM relatif à l'égalité femmes et hommes. Il souligne que l'UBM est plutôt bien dotée en enseignants-chercheurs par rapport au nombre d'enseignants du second degré, comparativement à d'autres établissements d'enseignement supérieur. Il ajoute que le bilan social 2019 de l'UBM met au jour un volume très important de modulations de service (MDS) pour les enseignants-chercheurs et les enseignants de l'université et que cela correspond à un nombre important de services d'enseignement au sein de l'établissement, ce qui est source d'interrogation.

Mme Albenga évoque le plan égalité femmes/hommes en cours de finalisation à l'UBM. Elle tient d'abord à s'associer aux remerciements adressés à Madame Fabienne Enjalbal pour la contribution de cette dernière au bilan social 2019 de l'UBM ainsi qu'au plan égalité qu'elle prépare.

Elle explique que ce plan met notamment l'accent sur la problématique de sous-représentation des femmes dans certaines catégories de personnels. L'UBM compte ainsi 57 % de femmes enseignants-

chercheurs et seulement 40% de femmes professeurs d'universités, ce qui n'est pas neutre en termes d'inégalité salariale et de perspectives d'évolution professionnelle.

Ces données sont à apprécier au regard de celles constatées pour une université SHS de dimension comparable, comme l'université Lyon-II où les femmes enseignants-chercheurs représentent 38 % des PR.

Les femmes sont en revanche surreprésentées parmi les contractuels Biats de catégorie C et parmi les personnels contractuels LRU.

Le plan en cours de finalisation (et dont les grands axes ont déjà été présentés en CT et en CHSCT) lie la question de l'égalité femmes/hommes aux questions de précarité sociale, économique et d'évolution de carrière.

Mme Albenga précise que l'échéance fixée par le MESRI pour l'adoption dans les établissements de plans locaux d'égalité femmes/hommes est normalement prévue pour le 1ers mars 2021. La possibilité est néanmoins donnée aux établissements de solliciter un report de cette échéance. Mme Albenga avise le CA de son intention de présenter au MESRI un argumentaire en ce sens. L'objectif est de mettre à profit le temps additionnel de ce report afin de consulter davantage les instances de l'établissement sur ce qui constitue le 1er plan d'égalité femmes/hommes de l'UBM. Au terme de ce cycle de consultations, le plan sera présenté au vote du CA soit à la fin du mois de février 2021, soit en mars 2021.

M. Péraud se joint aux remerciements et félicitations adressés à propos du bilan social 2019 de l'UBM. Il se félicite de certains points de ce bilan à mettre, selon lui, au crédit de la précédente équipe présidentielle, notamment en matière de promotion, de politique de formation, de proportion d'enseignants titulaires parmi les personnels de l'université. Il souligne l'intérêt de ce bilan qui présente de vrais enjeux pour l'UBM en termes de politique de handicap, de politique de formation (notamment des agents de catégorie C) et qui constitue pour l'établissement un véritable document prospectif à appréhender comme tel.

Il évoque un ensemble de questions concernant ce bilan :

- s'agissant de l'incidence du vieillissement de la masse salariale de l'université : l'établissement est-il en mesure de déterminer le coût prospectif de sa masse salariale ? ;
- concernant la mention relevée en page n°28 du bilan d'une cible 2021 de « 92% » de taux d'emploi des enseignants titulaires : ce taux est présentement supérieur à l'UBM. D'où interrogation : le projet politique de la nouvelle équipe présidentielle est-il de réduire ce taux ? ;
- s'agissant des données relevées en page 74 du bilan concernant les décharges et modulations de services : il y est indiqué que les décharges et modulations de services en 2018-2019 correspondent à l'équivalent de 58 postes d'enseignants-chercheurs. Or selon l'analyse de M. Péraud, ces heures d'enseignement sont assurées aux 2/3 par des agents qui font des heures supplémentaires et par 1/3 seulement d'enseignants-chercheurs bénéficiant de modulations de service complètes. Si le calcul était exprimé en coût de masse salariale (en €), cela ne correspondrait pas à 58 postes mais vraisemblablement à une vingtaine de postes (entre 20 et 25) en coût financé. Le bilan social étant un document publié, M. Péraud estime que cette mention devrait être soit explicitée, soit supprimée du document final ;
- concernant le plafond d'emplois voté par le CA pour 2019 (1159 ETPT) : il relève que le bilan social 2019 tel que présenté semble indiquer que l'établissement dépasse ce plafond [cf. en page n°26 du bilan : « *Le plafond d'emploi pour 2019 exprimé en ETPT est de : état : 985 ETPT ; Ressources propres : 202 ; Total : 1153 ETPT* », or : $985+202 = 1187$ (au lieu de Etat : 951 ETPT ; Ressources propres : 202, soit au total 1153 ETPT)].

Sur la question des modalités de calcul du pendant en « postes » des décharges et modulations de services attribuées en 2019, Mme Méoule-Darriet répond que la donnée mentionnée de « 58 postes » correspond à un calcul exprimé en équivalent temps de service (et non pas en coût financé).

M. Péraud souligne l'importance pour les enseignants-chercheurs de conserver des attributions dans le pilotage de l'université, en partage avec l'administration de l'établissement. Il estime dangereux

d'alléguer d'un volume trop important de décharges et de modulations de services car cela signifierait que les enseignants-chercheurs accepteraient de se dessaisir de la prise de décision politique. Il évoque l'exemple des collègues de la fonction publique hospitalière qui ont vu les praticiens hospitaliers être progressivement écartés du pilotage des établissements hospitaliers.

M. le président répond que cet indicateur de 58 postes peut être diversement interprété. Il note qu'il témoigne avant tout du caractère excessif du poids des charges administratives sur le temps de travail des enseignants-chercheurs. M. le président assure qu'il n'est pas dans son intention de faire un usage politique de cette information, pour justifier d'une éventuelle diminution du volume des MDS, dont il n'est nullement question en l'espèce.

Concernant la détermination du coût prospectif de la masse salariale de l'université, Mme Méoule-Darriet souligne la difficulté d'un tel calcul, compte tenu de plusieurs événements extérieurs imprévisibles susceptibles d'influer sur l'évolution de la masse salariale (ex : survenance d'une vague importante de départs en retraite en lien, par exemple, avec une réforme des retraites).

Mme Barbotin précise que ce calcul est réalisé à court terme. Pour l'année 2021, il est prévu une augmentation de la masse salariale de 640 000€ qui peut aussi être en partie financée par des recettes.

Concernant la cible 2021 de « 92 % » de taux d'emploi des enseignants titulaires, Mme Méoule-Darriet explique que cet item figure dans le rapport annuel de performances (RAP) de l'établissement déjà voté en CA. Lors du passage de l'UBM aux responsabilités et compétences élargies (RCE), le calcul réalisé a établi que l'établissement ne pouvait pas assumer un taux de 100% d'occupation des emplois par des titulaires (ce qui est également vrai pour l'ensemble des universités). Aucune université ne peut le faire. M. le président ajoute que cette donnée est à mettre en relation avec la problématique de soutenabilité de l'offre de formation de l'université.

Mme Magne s'enquiert du suivi de carrière dont les enseignants du second degré affectés à l'UBM peuvent bénéficier de la part de l'établissement. Elle explique que pour ces collègues, l'affectation dans le supérieur se traduit souvent par une perte importante de rémunération et de moindre perspective d'avancement de carrière, en déconnexion avec leurs collègues du second degré affectés en collèges et en lycées qui demeurent gérés par les autorités académiques et continuent à bénéficier de leur inscription au tableau annuel d'avancement relatif aux enseignants du secondaire.

M. le président indique partager le constat de conditions parfois difficiles à l'université pour les collègues du second degré affectés dans l'enseignement supérieur. Il explique que dans certains départements de formation en tension, il arrive que des responsabilités administratives et /ou pédagogiques assez lourdes soient confiées à des enseignants du second degré.

Mme Méoule-Darriet explique qu'à certains moments stratégiques de la carrière, un enseignant du second degré doit normalement bénéficier de 3 entretiens de carrière.

En application de loi de transformation de la fonction publique, il est prévu la définition de lignes directrices de gestion (LDG) des personnels. Pour les LDG relatives aux enseignants du second degré, il est prévu que participent à leur élaboration des groupes d'experts d'enseignants du second degré composés de représentants d'enseignants du second degré affectés en établissement scolaire d'enseignement secondaire ainsi que des représentants d'enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur. Ces LDG concernent notamment les processus d'avancement de ces personnels.

M. Lutz s'enquiert du taux mentionné dans le bilan social 2019 de l'UBM de 33% de contractuels LRU. Il demande si ce taux correspond à un taux national ou s'il est propre à l'UBM ?

M. le président confirme qu'il s'agit du pourcentage de contractuels LRU recensés en 2019 dans les effectifs de personnels de l'UBM.

M. Lutz évoque la problématique des contrats précaires à l'UBM qui touche principalement les personnels femmes de l'université, comme indiqué par Mme Albenga (72 % de contractuels de catégorie C de l'UBM sont des femmes). Il estime que ce constat devrait appeler l'université à mettre en œuvre une politique de déprécarisation de ses personnels contractuels, en procédant à leur titularisation.

M. le président répond qu'il n'est pas envisageable de titulariser tous les personnels contractuels, cela n'étant ni viable ni réaliste. Il souligne toutefois que l'UBM peut s'engager et s'engage dans une démarche de déprécarisation de ces personnels, au travers notamment de la campagne d'emplois 2021 de l'établissement qui prévoit une revalorisation progressive des CDD enseignants. Pour les personnels Biatss, l'établissement peut s'engager, dans la mesure de ses besoins et de ses moyens, dans la voie d'une titularisation progressive des personnels Biatss.

Mme Albenga observe que la question de l'inégalité dans l'accès aux postes et aux niveaux élevés de rémunération est au cœur du plan égalité femmes/hommes de l'UBM. Les mesures préconisées dans le plan s'articulent avec la politique de l'établissement : le plan reprend ainsi l'item de revalorisation des salaires pour les CDD LRU et l'objectif de cédésation ou de titularisation des personnels contractuels Biatss. Il est souligné dans le plan que les mesures visant à déprécariser les personnels produisent également des effets dans le sens de l'égalité femmes/hommes.

Mme Mélanie remarque que, selon elle, au nombre des personnels précaires de l'UBM figurent également les chargés de cours qui sont très mal rémunérés au regard de la densité de leur charge de travail à l'université.

S'agissant des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, Mme Mélanie estime qu'une mesure adaptée serait d'œuvrer à la réintégration de ces personnels dans le tableau d'avancement normal des enseignants du second degré, pour leur permettre de progresser plus vite d'un échelon à l'autre.

Mme Mélanie s'étonne enfin de l'existence d'une médecine de travail à l'UBM. Selon son expérience, les enseignants-chercheurs et enseignants de l'université n'en ont jamais bénéficié (dont y compris l'intéressée, pourtant affectée à l'UBM depuis le 1^{er} septembre 1999).

M. le président explique que la médecine du travail à l'UBM a été défaillante pendant plusieurs années ; Il ajoute que la situation devrait normalement s'améliorer dans les mois à venir, Mme Bouchiba-Fochesato et Mme Méoule-Darriet ayant engagé un dialogue en ce sens avec la médecine du travail.

Mme Barbotin précise que la médecine de prévention pour les personnels de l'UBM est assurée par le Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Bordeaux. L'université dispose dans ce cadre d'un médecin à 20% de son temps de travail, qui réalise depuis plusieurs années des consultations de personnels Biatss. Mme Barbotin précise qu'antérieurement, l'UBM avait déjà sollicité du CHU d'inclure les personnels enseignants-chercheurs et enseignants dans le périmètre d'intervention de la médecine de prévention. L'université avait même budgétisé le montant de cette dépense supplémentaire, sans parvenir toutefois à ses fins, les services de médecine de prévention ayant indiqué qu'il leur était matériellement impossible de réaliser autant de visites.

Elle ajoute que pour 2021, des démarches sont en cours, dans le sens d'une amélioration escomptée du service de médecine de prévention des personnels de l'UBM.

M. le président évoque le point soulevé par Mme Mélanie concernant les chargés de cours. Il rappelle que ces personnels connaissent des situations disparates. Certains sont précaires, d'autres le sont

moins, voire pas du tout. S'agissant des enseignants du second degré affectés à l'UBM, il indique partager le point de vue d'un nécessaire alignement du rythme d'avancement de carrière de ces personnels sur celui des enseignants du secondaire.

➤ La discussion étant épuisée, M. le Président soumet le bilan « édition 2019 » de l'Université Bordeaux Montaigne au vote du CA :

Membres présents : 24
Membres représentés : 5
Abstentions : 2
Votants : 27
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 27
Pour : 27
Contre : 0

👉 **Le conseil d'administration approuve le bilan social « édition 2019 » de l'Université Bordeaux Montaigne.**

Point n°3 - Dématérialisation des bulletins de paye pour les personnels de l'université :

Mme Méoule-Darriet présente ce point de l'ordre du jour.

Elle explique que la dématérialisation des bulletins de paye pour les personnels de l'UBM relève d'un enjeu numérique de sécurisation des documents relatifs à la rémunération et à la retraite des agents publics.

Cette démarche de sécurisation comprend 2 volets :

- 1 partie projection des éléments de retraite (pour créer un compte individuel) (sur le portail ensap.gouv.fr, espace numérique sécurisé de l'agent public : <https://retraitesdeletat.gouv.fr/actualites/connexion-a-votre-espace-securise>);
- 1 partie coffre-fort (tous les bulletins de paye depuis 2018).

L'UBM assure le paiement des rémunérations de ses personnels dans le cadre d'une prestation de paye à façon conclue par l'établissement avec la trésorerie générale.

Pour que l'UBM puisse entrer dans ce dispositif national, le CA de l'université doit approuver la proposition d'adhésion de l'UBM à l'ENSAP en vue de la dématérialisation des bulletins de paye des personnels de l'université.

A la suite du vote des CA de l'ensemble des établissements concernés, un arrêté ministériel sera publié par les ministères de tutelle (MESRI et Bercy) [cf. arrêté « portant application aux personnels des établissements publics nationaux relevant de la ministre chargée de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation de l'article 7 du décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires »].

Mme Méoule-Darriet précise que, nonobstant la dématérialisation des bulletins de paye, la DRH de l'UBM sera toujours en capacité de produire un exemplaire papier de bulletin de paye en tant que de besoin.

➤ La discussion étant épuisée, M. le Président soumet au vote du CA la proposition d'adhésion de l'université à l'ENSAP en vue de la dématérialisation des bulletins de paye des personnels de l'université :

Membres présents : 24

Membres représentés : 5

Abstentions : 0

Votants : 29

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 29

Pour : 29

Contre : 0

➤ **Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'adhésion de l'Université Bordeaux Montaigne à l'Espace Numérique Sécurisé des Agents Publics (ENSAP) en vue de l'accès dématérialisé des bulletins de paye pour les agents de l'Université Bordeaux Montaigne.**

Point n°4 - Forfait « mobilités durables » :

M. Champ indique que la plupart des établissements d'enseignement supérieur ont adopté un forfait « mobilités durables ».

Mme Marache explique qu'il s'agit de favoriser les déplacements « mobilité douce » et que des démarches sont en cours pour solliciter des subventions permettant de financer le coût de cette opération que l'université ne couvre pas encore, notamment dans le cadre de l'alliance « Agir ensemble » sur le développement durable.

→ Le dispositif proposé est de mettre en place le « forfait mobilités durables » au sein de l'Université Bordeaux Montaigne à compter du 01/01/2021, selon les modalités suivantes :

L'employeur s'acquitte d'une participation aux frais engagés par les personnels au titre des déplacements entre le lieu de résidence habituel et le lieu de travail, sous réserve d'utiliser au moins 100 jours sur l'année civile :

- un cycle ;

- un cycle à pédalage assisté ;

- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;

- ou de combiner en alternance l'utilisation du cycle et le covoiturage (à l'exclusion des trottinettes ou d'un service de vélo partagé).

Ce forfait ne peut se cumuler avec le dispositif existant de remboursement partiel des transports en commun, qui permet le remboursement de la moitié de l'abonnement (dans la limite de 86,16 euros mensuels), ni avec un abonnement à un service de location de vélo partagé (la personne concernée devra donc faire le choix entre ces deux modalités, si elle est éligible aux deux).

Des justificatifs seront demandés (attestation sur l'honneur, factures d'achat ou d'entretien éventuellement, ou justificatif émanant d'une plateforme de covoiturage).

Le forfait de 200 euros est versé en une seule fois l'année suivante. Cette somme est exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux.

➤ M. le Président soumet au vote du CA le forfait de 200 euros proposé pour favoriser les « mobilités douces » :

Membres présents : 24

Membres représentés : 5

Abstentions : 0
Votants : 29
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 29
Pour : 29
Contre : 0

➤ **Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'adoption du forfait « mobilités douces ».**

Point n°5 - Capacités d'accueil en 1^{ère} année de formation de « Bachelor Universitaire de Technologie » (BUT):

M. Champ indique que le fonctionnement interne de l'IUT Bordeaux Montaigne va être profondément affecté par la mise en place à compter de la rentrée 2021 du nouveau cursus de « Bachelor Universitaire de Technologie (BUT) », prévu par la réglementation en vigueur (cf. article 17 de l'arrêté du 6 décembre 2019 portant réforme de la licence professionnelle). Ce cursus en 3 ans est appelé à remplacer les formations en 2 ans de DUT. Cette réforme nécessite pour l'IUT de fixer des capacités d'accueil pour l'année en 1^{ère} année de BUT.

Mme Cousserand-Blin précise que les capacités d'accueil relatives au BUT, telles que soumises au vote du présent CA (après vote favorable du conseil de l'IUT, et présentation en CFVU de l'UBM) est liée à la réforme d'ampleur issue de la mise en œuvre de l'arrêté du 6 décembre 2019 portant réforme de la licence professionnelle et prévoyant la création du BUT.

Le BUT est un diplôme de grade « licence » (en 3 ans) dont la mise œuvre est liée à la réforme du baccalauréat dans la perspective d'accueillir les nouveaux bacheliers dès 2021.

Le BUT induit une réforme profonde de l'IUT avec la création d'une 3^{ème} année de formation, qui se traduit par l'accueil à l'IUT d'un tiers d'effectifs étudiants en plus, et la nécessité de passer de 24 groupes de TD à 36 groupes de TD, dans un établissement contraint du point de vue ses moyens (en termes de locaux disponibles et de taux d'encadrement des étudiants).

Cette réforme implique pour l'IUT de devoir fermer certains groupes de formation, notamment le DUT en année spéciale d'un an (formation accélérée de DUT en 1 an au lieu de 2) ainsi qu'un certain nombre de licences professionnelles.

Pour autant, même en fermant certains de ces groupes, cela ne suffira pas, compte tenu des contraintes bâtimentaires et d'encadrement de l'IUT Bordeaux Montaigne.

Les caractéristiques du BUT sont les suivantes :

- les formations « BUT » répondent à des programmes pédagogiques nationaux, avec des obligations de résultats pour les IUT, qui concernent le placement à un an des étudiants et le placement ou l'insertion professionnelle des étudiants de l'IUT (dont 50 % de poursuites d'études possibles et 50 % d'insertion professionnelle) ;

- dans le cadre de cette réforme, les IUT ont l'obligation d'accueillir des bacheliers technologiques à hauteur de 50 % des étudiants admis à intégrer le cursus « BUT ». Mme Cousserand-Blin observe à ce sujet que selon les dernières données, le taux d'accueil de bacheliers technologiques en DUT à l'IUT Bordeaux Montaigne est de 24 % des effectifs (pour le DUT « Métiers du livre », ce taux est de 10 %). Cet accueil à 50 % de bacheliers technologiques ne va donc pas de soi pour l'IUT ;

- les IUT ont également l'obligation d'ouvrir des passerelles (en DUT 1, BUT 2, BUT 3) pour les étudiants qui ne souhaiteraient pas finaliser le cursus BUT en 3 ans, afin, par exemple, de poursuivre leurs études en université.

A l'aune de toutes ces contraintes, l'IUT a été amené à réfléchir à la détermination de capacités d'accueil en 1^{ère} année de BUT, avec deux orientations envisageables :

- soit l'IUT ferme des cours (car les contraintes bâtementaires, d'encadrement de l'établissement ne permettent l'accueil d'une hausse d'1/3 des effectifs étudiants de l'IUT) ;

- soit l'IUT choisit de lisser les capacités d'accueil, en les révisant à la baisse, notamment par rapport à Parcoursup pour permettre aussi l'ouverture des passerelles exigées par la réforme BUT.

Des commissions doivent se tenir pour autoriser certains étudiants sur sélection à rejoindre en cours de cursus la formation BUT, tout en permettant aux étudiants ayant déjà intégré cette formation à la poursuivre jusqu'à son terme.

Mme Cousserand-Blin explique que l'IUT Bordeaux Montaigne prévoit une légère diminution de ses capacités d'accueil en 1^e année pour permettre d'aménager ces passerelles et également afin d'alerter les autorités de tutelle (Rectorat ; MESRI) sur cette 3^e année de BUT, qui implique d'ouvrir un tiers de groupes de TD en plus, d'où la nécessité d'allouer des moyens supplémentaires aux IUT. L'IUT a également porté à l'attention du Rectorat les difficultés inhérentes à l'accueil dans l'établissement de 50 % de bacheliers technologiques.

Le surcoût lié à l'accueil d'un tiers d'effectifs en plus à l'IUT sera pleinement ressenti au terme de la 1^e cohorte des formations BUT, en 2023/2024. L'IUT est néanmoins obligé d'anticiper dès à présent cette évolution, avec des zones d'incertitude que l'établissement s'efforce de réduire au maximum.

C'est dans ce contexte que sont soumises au vote du CA les capacités d'accueil telles que proposées pour l'entrée en 1^e année de BUT en 2020/2021 (déjà votées en conseil d'IUT et en séance de CFVU de l'UBM le 21/01/2021).

M. Champ observe que les formations à l'IUT, par rapport aux autres formations de l'université, présentent chaque année un taux de réussite très nettement supérieur au taux de réussite des formations de l'université en licence / Master sans procédure sélective à l'entrée.

Il souligne l'importance attachée à une bonne régulation de l'entrée en 1^{ère} année à l'IUT car quasiment l'intégralité des étudiants passe en année supérieure. C'est une contrainte extrêmement importante, qui ajoute à la complexité de mise en œuvre de la réforme BUT. L'IUT va devoir gérer pendant un certain temps à la fois le DUT 2^e année et le BUT nouveau modèle, avec toutes les difficultés organisationnelles et la surcharge de travail que cela présente pour l'IUT (notamment pour l'élaboration des emplois du temps qui devront être remaniés d'une année sur l'autre).

M. Hauquin évoque la situation des collègues Biatss de l'IUT qui lui ont fait part de leurs inquiétudes concernant la complexité de la réforme « BUT » et la difficulté de sa mise en œuvre.

Il ajoute que s'agissant des DUT de l'IUT Bordeaux Montaigne, les filières sont très spécifiques et ne présentent pas de lien direct avec les baccalauréats technologiques, contrairement à d'autres DUT d'autres disciplines (comme par exemple en génie civil, en gestion). Pour les formations de DUT de l'IUT Bordeaux Montaigne (Métiers du livre ; communication ; publicité), le vivier naturel de recrutement des étudiants est très étendu.

Mme Albenga observe que sur la durée du cursus BUT, avec les passerelles, l'IUT Bordeaux Montaigne va être amené à accueillir des étudiants de l'université. Elle note qu'un dispositif similaire existe déjà à l'IUT, avec « l'année spéciale » de l'IUT qui permet de suivre une formation accélérée de DUT en un an, notamment dans le cadre de projets de reconversions professionnelles.

Cette année spéciale est plus ou moins importante selon les formations de l'IUT. Dans la filière « Métiers du livre », l'année spéciale est un dispositif très important. Elle permet notamment à des enseignants en reconversion professionnelle de devenir bibliothécaires.

Cette « année spéciale » est appelée à disparaître avec la mise en place du BUT. Il est donc important de réviser à la baisse les capacités d'accueil en 1^e année à l'IUT afin de permettre à l'établissement d'intégrer des étudiants de l'université par le biais des passerelles prévues par la réforme.

Mme Cousserand-Blin explique que la validation de 4 semestres durant la formation BUT permet d'obtenir un DUT au terme de la 2^e année de BUT. C'est probablement au terme du BUT 2 (alors que sera acquis le DUT) que seront connus les choix d'orientation des étudiants dans la perspective des passerelles. Sur un cursus en 2 ans, les étudiants suivent globalement la même formation d'une année à l'autre et si certains quittent l'établissement en cours de cursus c'est généralement soit pour des raisons personnelles (principalement pour se rapprocher de leur famille ou en raison de problèmes de santé) et non pas pour réaliser des projets de réorientation.

Il est également constaté que dès la 1^e année, sur Parcoursup, l'IUT Bordeaux Montaigne intègre près de 30 % de candidats qui sont en réorientation (28 % en 2019). Avec les passerelles, il est possible que des accueils d'étudiants interviennent également au fil de l'eau, avec les difficultés que cela présente en termes d'augmentation d'effectifs dans le contexte d'un établissement contraint du point de vue de ses moyens.

➤ La discussion étant épuisée, M. le Président soumet au vote du CA la proposition de capacités d'accueil 2021/2022 relatives à la formation « Bachelor Universitaire de Technologie (BUT) »

Membres présents : 24

Membres représentés : 5

Abstentions : 0

Votants : 29

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 29

Pour : 29

Contre : 0

👉 **Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les capacités d'accueil 2021/2022 de l'IUT Bordeaux Montaigne relatives à l'accès en formation « Bachelor Universitaire de Technologie (BUT) ».**

Point n°6 - Modifications des statuts de l'UFR Langues et civilisations :

M. Champ indique qu'il est demandé au CA d'approuver des modifications aux statuts de l'UFR Langues et civilisations (UFR L & C), telles que votées par cette composante par délibération de son conseil d'UFR réuni le 04/03/2020.

L'entrée en vigueur de ces modifications est subordonnée à leur approbation par le CA de l'université, conformément aux dispositions en vigueur (article L.713-1 du code de l'éducation ; article 3.1 des statuts de l'université ; article 20 des statuts de l'UFR L & C).

Ces modifications portent sur les articles 1, 18 et 19 des statuts de l'UFR L & C et ont principalement pour objet de prévoir la création d'un département d'études coréennes (portant à 13 le nombre total de départements de formation de l'UFR).

M. Champ précise que la création d'un département de formation d'études coréennes n'a pas à proprement d'incidence sur le fonctionnement de la composante si ce n'est sur le plan symbolique.

Le responsable de l'actuelle section d'études coréennes devient directeur du département d'études coréennes.

M. Coste s'enquiert de l'incidence de cette mesure pour le directeur de ce nouveau département. Ce passage au statut de directeur de département est-il assorti pour l'intéressé de l'octroi d'une modulation de service (MDS) ?

M. le président répond que le responsable de la section bénéficiait déjà d'une MDS et que la création de ce nouveau département n'entraîne pas d'augmentation de l'enveloppe des moyens allouée à l'UFR Langues et civilisations.

→ La version modifiée des statuts de l'UFR L & C (comme suite à délibération en date du 4 mars 2020 du conseil de l'UFR L & C) est soumise au vote des administrateurs :

Membres présents : 24
Membres représentés : 5
Abstentions : 0
Votants : 29
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 29
Pour : 29
Contre : 0

👉 Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modifications apportées aux articles 1,18 et 19 des statuts de l'UFR Langues et civilisations (telles que votées en conseil d'UFR le 04/03/2020).

Point n°7 - Additif n°1 à la politique de gestion du parc informatique de l'université :

M. Champ explique qu'il est proposé au CA d'adopter un additif au dispositif en vigueur de gestion du parc informatique de l'université. Il s'agit d'aligner la fréquence de renouvellement des ordinateurs fixes de marque Apple sur celle des ordinateurs portables de la même marque (7 ans).

M. Péraud demande si cet alignement ne va pas créer une difficulté, notamment si le besoin de renouveler un ordinateur fixe Apple intervient avant l'échéance des 7 ans.

M. le président assure que cet additif n'empêche pas de permettre le remplacement d'un ordinateur fixe Apple défaillant avant l'échéance des 7 ans.

→ L'additif proposé à la politique de gestion du parc informatique de l'université est soumis au vote des administrateurs :

Membres présents : 24
Membres représentés : 5
Abstentions : 0
Votants : 29
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 29
Pour : 29
Contre : 0

➡ Le conseil d'administration adopte à l'unanimité l'additif n°1 au dispositif de gestion du parc informatique de l'université en application duquel « *les ordinateurs fixes de marque Apple feront l'objet d'un renouvellement tous les sept ans, comme les ordinateurs portables de cette même marque, afin de réduire les coûts du parc informatique de l'université et de prendre en compte la durabilité de ces équipements* ».

Point n°8 - Demande de remise gracieuse :

Mme Ammar-Khodja évoque la problématique d'octroi de remise gracieuse sollicitée auprès du CA concernant un indu de rémunération (d'un montant de 1269,03 €) perçu par un ancien personnel contractuel de l'université (de 2005 à 2020).

Compte tenu de la situation précaire de cette personne, l'ordonnateur (et la directrice des ressources humaines) de l'université ont émis un avis favorable à l'octroi d'une remise gracieuse, à hauteur de 50 % de la somme due par l'intéressé.

M. Ammar-Khodja précise avoir émis un avis défavorable à l'octroi de cette demande, compte tenu du caractère récent du courrier de demande de l'intéressé(e) (datant d'octobre 2020 pour un indu constaté en septembre 2020) et de la possibilité d'étaler les échéances de remboursement de l'intéressé(e) en lien avec une possible amélioration de sa situation personnelle.

M. Coste s'enquiert de la situation actuelle de cet ancien personnel de l'université.

M. le président répond que l'intéressé(e) est actuellement au chômage.

M. Péraud estime que les membres du CA ont à arbitrer « à l'aveugle » sur cette demande, faute de disposer des éléments d'appréciation afférents.

M. Champ fait remarquer que les documents mis à disposition des conseillers donnent tous les renseignements nécessaires pour statuer.

M. Labrue observe que l'assistante sociale de l'établissement appuie la demande de l'intéressé (e). Son avis est favorable à l'octroi d'une remise gracieuse pour la totalité du montant de la dette restant à payer par le demandeur.

M. Hauquin indique son intention, dans le présent contexte de la situation sanitaire globale, de voter en faveur de l'octroi de cette remise gracieuse.

Mme Ammar-Khodja rappelle qu'il appartient au CA, s'il décide d'octroyer une remise gracieuse, d'en préciser le montant.

➤ Il est proposé de mettre aux voix une proposition d'octroi de remise gracieuse à hauteur de 100% de l'indu constaté :

Membres présents : 24

Membres représentés : 5

Abstentions : 0

Votants : 29

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 29

Pour : 29

Contre : 0

👉 Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'octroi d'une remise gracieuse d'un montant de 1269,03 €.

Point n°9 - Accords, conventions de coopération internationale (pour information du CA):

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

- convention d'application relative à la mobilité enseignante avec l'Université des études étrangères de Busan (République de Corée) ;

- convention d'application relative à la mobilité des étudiants avec l'Université des études étrangères de Busan (République de Corée) ;

- convention cadre de coopération internationale avec l'Université des études étrangères de Busan (République de Corée) ;

- accord de consortium « consortium agreement European Interdisciplinary Master African Studies Erasmus+ » ;

- accord de coopération avec l'Universidad Ricardo Palma (Lima, Pérou) (renouvellement) ;

- accord spécifique pour la mobilité étudiante avec l'Universidad Ricardo Palma (Lima, Pérou) (renouvellement) ;

- convention cadre de coopération internationale avec l'Université de Russie de l'amitié des peuples (Fédération de Russie) ;

- convention d'application relative à la mobilité enseignante avec l'Université de Russie de l'amitié des peuples (Fédération de Russie) ;

- convention d'application relative à la mobilité des étudiants avec l'Université de Russie de l'amitié des peuples (Fédération de Russie).

Point n°10 – Questions diverses :

10.1 - Motion intitulée « Pour rouvrir les universités, il faut des moyens ! » :

M. le Président ouvre la discussion sur la version modifiée de cette motion, dont il donne lecture en séance.

M. Lutz explicite le sens de cette démarche qui appelle à la mise en œuvre d'un plan concret d'aides aux étudiants, de prise de position de l'UBM en vue notamment de l'embauche massive d'étudiants et de personnels. M. Lutz évoque également la nécessité de mettre davantage de locaux à disposition pour l'accueil des étudiants, en envisageant par exemple de réquisitionner des bâtiments inoccupés, et/ou d'installer des algécos sur le campus universitaire.

Il ajoute qu'en lien avec le collectif EBM, les élus étudiants ont prévu d'organiser lundi 25 janvier 2021 un évènement public pour appeler à l'accueil en présentiel de tous les étudiants, et porter à l'attention du public un ensemble de témoignages d'étudiants précaires.

Il sollicite la mise à la disposition immédiate par l'UBM d'un espace à la disposition des étudiants afin que ceux-ci puissent se retrouver pour des sessions collectives d'entraide sur les cours, les devoirs (par promotion). Il demande également que l'université mette à leur disposition des outils de communication pour la tenue des évènements prévus les 25/01 et 26/01/2021 (le 26/01 étant une journée de mouvement de grève national des agents de la fonction publique).

M. le président répond que le point relatif à la mise à disposition d'espaces est peut-être une idée à étudier mais que cela n'a pas vocation à figurer dans le texte d'une motion dont l'intérêt est de porter un message à l'attention des autorités de tutelle. Il évoque le dialogue engagé en amont par le vice-président étudiant du conseil académique avec les associations étudiantes et confirme la tenue de l'évènement prévu le lundi 25 janvier 2021 d'une rentrée « fantôme » des étudiants, avec invitation faite aux médias d'y assister.

Mme Faivre assure du soutien apporté par le collectif EBM à cette motion, et partage l'avis exprimé d'un nécessaire positionnement de l'UBM du CA sur ces questions.

M. Labrue relève une redondance au 1^e § de la motion proposée, avec l'utilisation à deux reprises du terme « universités » : *les étudiants sont plongés depuis plusieurs mois dans la détresse suite à la fermeture des universités. Cette détresse et cet isolement creusent de manière inexorable les inégalités. La décision autoritaire du gouvernement de fermer les universités est le résultat (...) »*

Il suggère de reformuler comme suite la mention suivante : « *La décision autoritaire du gouvernement de fermer nos établissements est le résultat (...) »*.

Au 4^e § de la motion proposée (« *Sacrifiée puisque du fait de cette inaction, plusieurs étudiants ont déjà tenté de se suicider ou se sont suicidés, alors que dans le même temps des aides substantielles sont attribuées à divers secteurs de l'économie, y compris aux grandes entreprises »*), il suggère d'ajouter l'adjectif « privées » au passage suivant : « (...) *y compris aux grandes entreprises privées »*.

M. Lutz évoque l'importance d'une prise de position du CA, en vue des évènements à venir des 25 et 26 janvier 2021, et appelle l'université à faciliter l'expression des étudiants en mettant à disposition les moyens adaptés.

Mme Lopez demande en quoi consiste exactement l'évènement prévu le 25/01/2021.

M. le président répond qu'à l'occasion de la journée de rentrée des L1 le 25/01/2021, il est prévu de faire venir les étudiants des autres niveaux pour faire entendre leur voix et faire entendre des témoignages d'étudiants, à partir de 10H30, avec un rassemblement à 11H00 sur le parvis de l'établissement.

M. Coste indique être d'accord sur l'essentiel du texte proposé. Il exprime toutefois ses réserves concernant la formulation d'un ensemble de points relevés dans le document, s'agissant :

- de l'emploi de l'adjectif « totale » (à remplacer par « insuffisante ») au § suivant : « *La décision autoritaire du gouvernement de fermer les universités est le résultat d'une impréparation face à la crise sanitaire et d'une absence ~~totale~~ insuffisante de prise en compte des effets de cette crise sur la communauté universitaire par la Ministre de l'Enseignement Supérieur, de l'innovation et de la recherche. » ;*

- de l'opposition qui semble entretenue dans le texte proposé entre les universités et les autres secteurs d'activité, lesquels sont également durement touchés par la crise sanitaire de covid-19 (comme par

exemple le secteur de la culture, de la restauration etc.) (cf. mention relevée au 4^e § de la motion proposée : « *Sacrifiée puisque du fait de cette inaction, plusieurs étudiants ont déjà tenté de se suicider ou se sont suicidés, alors que dans le même temps des aides substantielles sont attribuées à divers secteurs de l'économie, y compris aux grandes entreprises* »).

Compte tenu de ses réserves sur la formulation du texte tel que proposé, il indique son intention de s'abstenir du vote de cette motion.

M. Baudry confirme son intention de voter pour cette motion et remercie M. Lutz d'y avoir contribué. Il évoque la situation extrêmement préoccupante des étudiants et des universités, en décalage avec certaines déclarations ministérielles. Il espère que cette initiative de l'UBM sera relayée.

Mme Albenga se déclare également en faveur de cette motion, dans le sens d'une demande de moyens humains supplémentaires pour les universités. Elle évoque l'intérêt de réaliser un bilan chiffré sur le décrochage des étudiants, non seulement pour l'établissement mais également afin d'éclairer les pouvoirs publics. Elle souligne la nécessité de reformuler la motion en écriture inclusive, car il s'agit là d'un enjeu de visibilité des étudiant.e.s, dans un contexte où la crise sanitaire accroît la détresse liée aux problématiques LBGT, à l'identité de genres.

M le président retient la proposition de Mme Albenga de reformuler la motion en écriture inclusive.

M. Dagneau indique son intention de relayer cette motion (si elle est votée par le CA) au sein du réseau des vice-présidents étudiants. Il ajoute être en cours de réalisation d'un bilan de toutes les aides accordées par l'UBM pour répondre à la présente situation de crise sanitaire. Il observe que la mention de cette motion peut être intégrée à ce bilan. Il précise avoir lancé avec les organisations étudiantes une enquête auprès des étudiants pour avoir une estimation des difficultés rencontrées par les étudiants sur le 1^{er} semestre et mesurer l'impact de ces difficultés sur le mal-être des étudiants.

M. Nercam explique son intention de voter en faveur de la motion proposée, au soutien de la défense du service public de l'université, dans un contexte général de prégnance d'une certaine idéologie néolibérale qui tend à promouvoir le démantèlement des services publics.

Mme Mélanie redoute qu'il soit « trop tard pour sauver l'année universitaire ». Elle rejoint l'intérêt porté à la problématique de défense du service public universitaire mais estime que la motion proposée (même si elle entend voter en sa faveur) entretient une forme d'opposition entre le secteur public et le secteur privé. Elle observe qu'y compris dans le secteur public, certaines formations sont privilégiées par rapport à d'autres formations universitaires, comme par exemple les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) au sein des lycées. Selon Mme Mélanie, les CPGE bénéficient de davantage de financement que les universités et ces inégalités sont renforcées du point de vue des étudiants, puisque les étudiants en CPGCE poursuivant leurs cours en présentiel à la différence des autres étudiants.

Elle ajoute enfin que les situations sont disparates au sein de la population étudiante et qu'il ne peut pas être avancé de manière certaine que 100% des étudiants soient d'accord pour revenir à l'université en présentiel, ou puissent effectivement rétablir une fréquentation de l'établissement en présentiel, dans le présent contexte de crise sanitaire.

➤ La motion intitulée « pour rouvrir les universités, il faut des moyens ! », dans sa version telle que modifiée en séance de CA, est soumise au vote des administrateurs :

Membres présents : 24

Membres représentés : 5

Abstentions : 2

Votants : 27

Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 27
Pour : 27
Contre : 0

➡ **Le conseil d'administration approuve la motion intitulée « pour rouvrir les universités, il faut des moyens ! ».**

10.2 – Autre(s) question(s) diverse(s):

M. le président évoque la problématique soulevée par M. Péraud de composantes « laissées à elles-mêmes » pour la gestion de l'accueil des étudiants à l'université.

Il rappelle que suite aux annonces présidentielles du 21 janvier 2021 (évoquées en point d'information supra), il est prévu d'engager des discussions avec les composantes pour déterminer les modalités de mise en œuvre de ces mesures, notamment dans le cadre des travaux de la CDUFRI réunie sur le courant de la semaine du 25 janvier 2021.

Il évoque ensuite deux options envisageables :

- (option n°1) : soit l'établissement impose à tout le monde d'appliquer les mêmes mesures uniformément, ce qui n'est pas envisageable puisque le retour sur site ne peut pas être imposé à l'ensemble des étudiants et des personnels, dans le présent contexte de crise sanitaire et compte tenu de la nécessité de tenir compte de la spécificité des formations d'une composante à l'autre.

- (option n°2) : soit l'établissement demande à chaque composante d'accueillir tous les étudiants qui le veulent/le peuvent pour tenir compte des spécificités des formations.

C'est cette dernière option qui a été retenue par la gouvernance de l'UBM, afin de laisser de la souplesse aux composantes qui doivent, si elles le peuvent, s'emparer de ces possibilités compte tenu de leurs spécificités, de leurs connaissances de terrain. Il n'est pas question ici d'un quelconque « abandon » des composantes, étant rappelé en outre les mesures prises à l'UBM dès le mois d'octobre 2020, pour leur proposer le recrutement de tuteurs (et ce, avant même que ne soient connues les mesures de l'Etat en la matière), les composantes ayant été invitées à définir des profils de postes, pour lancer les appels à candidatures en vue de ce recrutement.

M. Péraud explique ne pas entendre polémique sur ces questions. Il évoque néanmoins la nécessité pour la présidence de l'université de cadrer les modalités et conditions du retour sur site des étudiants, que ce soit en termes de jauge d'occupation des locaux, de gestion des emplois du temps, de conditions de restauration des étudiants sur le campus. Il note qu'un certain « flottement » se fait ressentir au sein de l'université sur ces questions, notamment pour ce qui concerne l'utilisation des salles à demi-jauge. Il évoque enfin le témoignage d'étudiants qui ne savent pas qu'ils peuvent se rendre à l'université pour, notamment, avoir accès au wifi de l'établissement.

M. le président réfute le propos avancé d'un « flottement » dans l'organisation du retour sur site des étudiants. Les consignes énoncées sont très claires depuis le début de cette rentrée : l'utilisation à plus de 30% de la jauge des amphithéâtres est interdite et d'autres amphithéâtres sont totalement interdits à l'utilisation (car ne disposant pas de mécanismes de ventilation adapté etc.). La jauge des salles de cours reste fixée à 50% de leur capacité. Ces consignes, bien que largement communiquées en direction des composantes, ne sont pas respectées par certains collègues qui choisissent de ne pas s'y conformer et exercent une pression énorme sur les collègues Biatss pour s'en affranchir.

S'agissant de l'organisation de la pause méridienne des étudiants, la gouvernance de l'UBM a décidé d'ignorer les consignes orales de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche qui préconisaient de ne pas permettre aux étudiants de déjeuner pas sur le campus entre 12h et 14h. Des

espaces sont ainsi ouverts au sein de l'université pour permettre aux étudiants de l'UBM de prendre leurs repas de midi (par exemple : au sein du bâtiment administratif, pour déjeuner). Les étudiants sont également avisés de la possibilité qui leur est offerte de fréquenter les salles de bibliothèque ainsi que les salles informatiques de l'établissement.

M. le président indique ne pas saisir, dans ce contexte, le « flottement » allégué par M. Péraud.

Il entend cependant l'intérêt de renouveler la communication sur ces mesures mais ajoute qu'il appartient également aux composantes de relayer ces informations, chacun devant jouer son rôle au niveau qui est le sien.

Mme Faivre évoque une marge de progrès à réaliser sur cette communication en direction des étudiants, notamment au niveau des composantes, malgré les courriels d'information qui leur sont déjà envoyés. Elle note que des étudiants ont indiqué ne pas être avisés des salles de cours à l'adresse desquelles ils doivent se rendre à l'université à compter du lundi 25 janvier 2021.

M. Lutz rejoint les propos de Mme Faivre. Il ajoute que ce déficit d'information n'est pas imputable intégralement à l'UBM. De même, il met en avant l'absence « *pendant plusieurs semaines de réel plan sanitaire à l'UBM* », faute de moyens suffisants pour l'élaboration d'un plan sanitaire conséquent.

M. le président réfute les propos de M. Lutz sur l'absence alléguée de plan sanitaire à l'UBM.

Il rappelle que ce plan existe et qu'il est le fruit d'un travail soutenu et constant de personnels dédiés de l'université qui continuent à œuvrer à son actualisation. Il estime que l'UBM s'est engagée dans ce dossier au maximum de ses possibilités, compte tenu des moyens à sa disposition, en s'efforçant de respecter les directives reçues des autorités de tutelle sans pour autant les sur-interpréter.

Mme Lopez évoque la circulaire ministérielle du 21/01/2021 relative à la « *déclinaison de la stratégie Tester Alerter Protéger au sein des établissements d'enseignement supérieur* ».

Elle demande ce que cela implique pour les universités, en termes de mise en œuvre des opérations de dépistage de contamination au virus covid-19.

M. le président répond que sur le campus bordelais, ce sont les services de l'Espace Santé Etudiant de l'Université de Bordeaux qui ont à mettre en œuvre ces opérations, en lien avec les établissements d'enseignement supérieur, le CROUS, le Rectorat, l'Agence Régionale de Santé (ARS) de Nouvelle-Aquitaine. Il est demandé aux établissements dotés de services de santé d'organiser eux-mêmes le dépistage systématique des étudiants selon un dispositif particulièrement complexe à mettre en œuvre.

Mme Barbotin précise que deux entités sont plus directement concernées par ce dispositif : l'Espace Santé Etudiant de l'Université de Bordeaux et le Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Bordeaux s'agissant du service de médecine de prévention pour les personnels. C'est à ces entités que revient la charge d'organiser les campagnes de dépistages (individuels ou collectifs), dans le cadre de plan d'action sanitaire. Ce serait plus spécifiquement l'Espace Santé Etudiant de l'Université de Bordeaux qui serait le point d'entrée du dispositif sur le campus bordelais.

M. Lutz allègue de « choix politiques de la gouvernance d'UBM de supprimer les TD d'histoire moderne pour les étudiants de 2^{ème} année de licence d'histoire ». Il explique que les étudiants de l'UBM veulent continuer à bénéficier d'enseignements de TD d'histoire même si l'université ne dispose pas assez d'enseignants pour les dispenser. Il appartient à l'UBM de recruter des enseignants pour répondre aux besoins de ses formations.

M. le président exprime sa désapprobation concernant les propos tenus à ce sujet par M. Lutz et M. Coste dans d'autres circonstances. Il déplore la manière très problématique dont ces élus du CA ont répercuté des informations erronées sur les événements ayant conduit à cette suppression de TD.

Il rappelle que ces TD n'ont pas été supprimés par manque de moyens, comme l'ont affirmé et écrit à tort ces deux conseillers. Cette suppression est intervenue à la demande des collègues du département d'Histoire, qui sont intervenus en ce sens auprès de la présidence de l'université.

Il indique avoir refusé dans un premier cette demande et avoir invité le département d'histoire à dispenser ces heures de TD au sein de leur équipe pédagogique, en faisant notamment appel aux collègues de ce département qui refusent d'assurer des cours en direction des étudiants de L1.

Il explique avoir dédié un temps conséquent de dialogue avec les collègues pour leur faire entendre qu'il n'était pas possible de supprimer ces TD. Au final, il a fallu parvenir à un compromis, de façon équitable pour l'ensemble des personnes concernées. Il assure que cette suppression de TD ne procède aucunement d'un choix de la présidence de l'UBM de ne pas allouer les moyens nécessaires à leur enseignement.

M. le président conclut en invitant chacun à prendre ses responsabilités dans ce dossier et observe qu'il s'agit là d'une problématique que le département d'Histoire aurait dû anticiper et régler bien avant la rentrée universitaire de septembre 2020 et *a fortiori* bien avant les semaines précédant le début du second semestre.

M. Coste remercie M. Lutz d'avoir honoré son mandat d'élu usager en défendant dans ce dossier la position des étudiants concernés. Il indique ne pas vouloir poursuivre la polémique.

M. Dagneau indique avoir été contacté par des étudiants de L2 histoire qui lui ont signalé avoir été incités par des enseignants-chercheurs de l'université à annoncer leur intention de quitter l'UBM, et à se présenter en nombre devant le bureau du président d'université. M. Dagneau déplore une forme d'instrumentalisation des étudiants dans cette affaire, qui intervient, de plus, dans le contexte difficile de la présente crise sanitaire.

M. le président confirme avoir reçu en entretien les représentants étudiants de L2 histoire qui en ont fait la demande.

M. Labrue estime également regrettable dans cette affaire le procédé consistant à envoyer aux membres du CA des courriels collectifs à caractère polémique. Les administrateurs, non familiers de l'historique de ce dossier, n'ont pas à être pris à partie au moyen de la messagerie institutionnelle de l'université, qui sert à l'échange d'informations factuelles. Il rappelle que c'est en séance de CA que se situe le cadre adapté de déroulement du débat.

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12H24.

Fait à Pessac, le 22 janvier 2021

Le Président,



Lionel LARRÉ.