



## **PROCES-VERBAL DU CONSEIL SCIENTIFIQUE**

### **- SEANCE DU 19 DECEMBRE 2012 -**

Etaient présents : M. BENOIT, M. BERTRAND, M. FIGEAC, M. FRANCE, Mme GOMEZ-VIDAL, M. GRANDJEAT, M. LE BLANC, M. REVAUGER, Mme TAUZIN-CASTELLANOS, M. BRUN, M. LASTECOUCERES, Mme PINEDE, Mme SHOCHI, M. DE LA FUENTE, Mme SENEGES, M. RIGOLLET, M. SELVA, Mlle CLAVEL, M. DUVERGER, M. DESCHAMPS.

Etaient représentés : Mme BEGHAIN, M. PERNOT, Mme VIERA, Mme DUCOURNEAU, Mlle CROMBET, M. DESCHAMPS, M. GIRAUD.

Etait invitée : Mme BOURMAUD,

M. JOURDAN ouvre la séance à 14H20.

Mme GOMEZ-VIDAL regrette que le CS ait lieu un mercredi.

M. JOURDAN répond que les contraintes du calendrier expliquent ce changement de jour. Il annonce le retrait de M. Guillaume Le BLANC de la fonction de vice-président du Conseil Scientifique. Il lui rend hommage pour son activité au service de la recherche pendant son mandat.

M. LE BLANC explique les raisons de son retrait lié à son activité de chercheur.

## **II - VALIDATION DES AXES DE LA PSE**

M. LE BLANC présente le bilan de la réunion qui a eu lieu le 4 octobre 2012 à la Maison des Sud, qui portait sur les axes de notre politique scientifique d'établissement et réunissait les directeurs d'équipes, responsables d'axes, représentants des équipes. Elle fait suite à une réunion tenue en juin avec l'ensemble des enseignants-chercheurs et chercheurs de notre université qui pouvaient intervenir librement sur l'évaluation des axes actuels et établir des remarques critiques. De cette première réunion, il avait résulté le vœu de la part de plusieurs que le même genre de discussion ait lieu entre les équipes afin de chercher à trouver des intersections, des problématiques communes rendant possibles et pensables des collaborations futures sur la base du programme théorique de chaque équipe. L'une des objections faites aux axes était en effet que l'élaboration de ceux-ci a été vécue comme émanant du « haut » et ne tenant pas suffisamment compte des logiques d'équipes. Le sens de cette seconde réunion fut donc de rendre possible cette discussion entre équipes. Chaque équipe ou presque a, antérieurement à la réunion, fait l'effort d'envoyer un « abstract » de ses axes de recherche principaux. La discussion a été menée en deux temps. Au terme du débat, en tenant compte des nombreuses discussions présentées à la réunion et aussi hors-réunion avec des collègues, il apparaît que 4 axes doivent voir le jour.

- Proposition axe 1 : « Ville, nature, démocratie ».
- Proposition axe 2 : « Ecrire, représenter, traduire ».
- Proposition axe 3 : « Genre, corps, norme ».
- Proposition axe 4 : « Humanité classique, humanité digitale ».

On pourrait se demander si ces axes peuvent s'adosser à des chaires ou à des structures existantes.

Mme GOMEZ-VIDAL demande quel serait l'intérêt d'une chaire ?

M. JOURDAN répond qu'elle permet des financements.

M. LE BLANC donne l'exemple du Centre Montaigne qui pourrait devenir la Chaire « Montaigne », mais pour laquelle les projets proposés par CLARE et TELEM ne sont pas satisfaisants.

M. FRANCE rend hommage à M. LE BLANC et regrette son départ. Il salut son travail de synthèse sur la PSE. Il demande si sur l'axe 3 «Genre, corps, norme », la notion de norme est bien à sa place. Il regrette le manque de cohérence de cet axe qu'il qualifie de mariage de la carpe et du lapin. Il demande également si des textes de présentation ou d'accompagnement des axes sont prévus.

M. LE BLANC répond que des documents sont en cours de rédaction pour préciser ces axes. Il s'agira aussi de montrer que chaque élément dans un axe aura son autonomie. Les axes ont un but conjonctif mais on peut les aborder par un seul des thèmes.

M. REVAUGER estime qu'il faut éviter d'être victime d'une politique d'affichage et être plus modeste. La PSE est en priorité le travail des équipes. Le terme de PSE n'est d'ailleurs pas approprié. L'idée d'avoir une PSE hors laboratoire de recherche est la mise en place du financement de certains projets sans aller au-delà du raisonnable. Il faut pouvoir aussi financer les programmes blancs. S'il s'agit de créer de nouvelles équipes ou d'organiser des séminaires inter-équipes, alors il faut que les financements restent modestes.

M. JOURDAN répond qu'il faut peut-être rebaptiser la PSE.

M. LE BLANC maintient que la recherche doit exister entre les équipes et pas seulement dans les équipes. Les programmes blancs sont des extensions du budget des équipes. Cela amène à réfléchir à ce qui relève des axes et des programmes blancs.

Mme GOMEZ-VIDAL remercie M. LE BLANC pour son travail et regrette son départ. Elle souligne la complexité d'une articulation entre les projets des équipes, les projets d'établissement et les projets blancs lancés par les jeunes chercheurs. Beaucoup de chercheurs ne veulent pas quitter les anciens centres de recherche. Il y trop d'axes même s'ils sont tous intéressants. On est en train d'évoluer vers une recherche par projet au niveau de l'établissement.

M. LE BLANC dit qu'un effort a été fait pour pérenniser les crédits des équipes afin de leur donner le maximum d'autonomie. Il y a une articulation à avoir avec les apports des jeunes chercheurs qui font évoluer les équipes. Le passage à 4 axes s'impose car sinon la formulation devient trop floue. L'évolution de l'appel à projets Région, qui rend nos projets difficilement éligibles, renforce le besoin d'axes en soutien à nos propres projets.

Mme GOMEZ-VIDAL demande qu'elle sera la durée de ces axes, qui s'en occupe et comment cela va s'organiser.



M. LE BLANC répond qu'il y aura une échéance à la mi-quinquennal avec une validation après expertise pour la deuxième partie du quinquennal. Chaque axe aura un animateur sélectionné par appel d'offre au cours du mois de janvier 2013.

M. GRANDJEAT se dit favorable aux propositions de Guillaume LE BLANC. Une évaluation tous les deux ou trois ans lui paraît correcte. Il pense que tous les projets présentés l'ont été sur programmes blancs en raison de la simplicité de la procédure. Il ne faut cependant pas abandonner les axes qui nous donnent une lisibilité vis-à-vis de l'extérieur. Il faut simplifier leur procédure. Quatre axes cela semble beaucoup mais on ne peut pas faire autrement. Il s'agit d'un bon équilibre.

M. FRANCE estime qu'il y a trois façons de concevoir la PSE :

- Soit elle est réduite à des programmes blancs pour venir en aide à de jeunes chercheurs ou à des chercheurs isolés etc.
- Soit elle fonctionne comme une synthèse de ce qui se fait déjà et elle est donc redondante.
- Soit on essaie au sein de l'établissement de mettre en place une vraie cellule de veille scientifique où l'université proposerait des thèmes qui n'émergeraient pas encore.

M. LE BLANC répond que le troisième point évoqué est un élément prospectif très intéressant. Sur le second point, il estime que l'on peut aller plus loin en considérant qu'il y a des intersections à faire valoir entre les équipes qui, elles, sont plutôt disciplinaires. Grâce aux axes on favorise le travail entre équipes.

M. GRANDJEAT pense que la fonction des axes se retrouve dans les points deux et trois. Le problème est de savoir qui assurera la veille. Est-ce les responsables d'axes ?

M. FRANCE dit qu'il faudra éventuellement recruter du personnel.

M. DUVERGER demande comment on pourrait y associer les doctorants.

M. LE BLANC répond qu'il est ouvert à des propositions concernant une articulation entre les axes et l'école doctorale. Il assurera lui-même une veille avec les responsables d'axes. L'idée est qu'il y ait un état des lieux effectué par les responsables d'axes et le chargé de mission.

M. GRANDJEAT ajoute que les doctorants, dont la place est essentielle, pourraient intervenir dans les équipes et lors des colloques.

M. LE BLANC dit qu'un même projet pourra être soutenu par une équipe et par la PSE.

M. JOURDAN propose de passer au vote :

Votants : 23  
Abstention : 1  
Blanc/nuls : 0  
Contre : 0  
Pour : 22

**➤ Le Conseil Scientifique adopte les axes de la PSE.**



### **III - CAMPAGNE D'EMPLOI 2013 EN LIEN AVEC LA CREATION DES 13 POSTES**

M. JOURDAN présente le nouveau projet de « campagne d'emploi 2013 », qui avait fait l'objet de votes précédents du CA les 28 septembre (postes d'enseignants du second degré), 12 octobre (postes d'enseignants-chercheurs) et 26 octobre (postes BIATOS).

Le réexamen de ce projet est lié à deux nouveaux événements survenus après cette longue phase de consultation :

- Notre université a été destinataire d'un courrier de la Mme la Ministre en date du 16 novembre nous notifiant la création de 13 postes valorisés au coût moyen de 57 200 € en année pleine (27 900 € pour 2013). Ces créations s'inscrivent dans le cadre de l'action prioritaire du gouvernement en faveur de la réussite des étudiants dans les premiers cycles universitaires. Elles se traduisent par une augmentation de 13 postes de notre plafond d'emploi qui s'établit désormais, après intégration du départ de l'EGID et de ces nouvelles créations, à 957 ETP.

- Notre université a été destinataire d'un message de la DGRH du Ministère, en date du 22 novembre par lequel le Ministère nous demande, pour la session de concours 2013, de prévoir un contingent de postes à ouvrir égal au quart des personnels éligibles aux dispositions de la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet. Nous avons identifié, en juillet 2012, 61 collègues contractuels titularisables dont 60 rempliront les conditions dès la première session de recrutement de 2013. Une circulaire du 6 décembre précise notamment le cadre de mise en œuvre de cet engagement qui doit se faire dans le respect de notre plafond d'emploi. Cela signifie concrètement qu'il appartient à l'établissement de réorienter globalement sa stratégie de campagne d'emploi dans une optique intégrant désormais l'obligation de tenir, jusqu'en 2016, les engagements de recrutement de la loi SAUVADET.

Le choix de la répartition de ces 13 créations de postes est basé sur une double analyse :

D'une part, la mise en évidence de nos spécificités RH, Bordeaux 3 se caractérise par un sous-encadrement important, qui est encore plus marqué chez les BIATSS que chez les enseignants. En effet, d'après les données fournies par le Ministère, notre établissement se situe à la 74<sup>e</sup> place sur 77 pour l'encadrement administratif

La répartition des emplois délégués à l'université est proportionnellement plus largement orientée vers les emplois Enseignants que la moyenne des universités de lettres et sciences humaines (65 % contre 61 %).

Concernant les enseignants, Bordeaux 3 a une proportion d'enseignants du second degré inférieure à la moyenne des universités (11.3 % contre 19.7 %), plaçant l'établissement à la 69<sup>e</sup> position sur 77.

Le constat rappelé dans notre dernier bilan social de la baisse de l'implication des enseignants titulaires en licence dans leur service d'enseignement (diminution de 2 à 3 % de l'investissement des PR et des MCF en licence), compensée par une augmentation de la part prise en charge par les enseignants non-titulaires. La part des enseignements en licence pour les PR est désormais passée en-dessous des 40 %, contre 70 % pour les MCF et près de 90 % pour les PRAG/PRCE.

D'autre part, l'étude des déterminants de la réussite en licence. Notre établissement est identifié comme étant principalement tourné vers la licence (plus de 70 % des inscriptions LMD sont en licence). La question de la réussite y est donc particulièrement importante et le Ministère a beaucoup insisté sur ce point au moment de la préparation et de la signature du contrat quinquennal. Afin de dépasser l'analyse de la seule réussite « brute » des étudiants, nous avons élaboré une méthode de calcul permettant d'isoler 4 critères : l'âge au bac, le type de bac, le sexe et la catégorie socio-professionnelle des parents, en calculant un taux attendu de réussite des primo-entrants en L1. Ce taux attendu est ensuite comparé au taux observé de la formation et au taux moyen de l'établissement. Ces comparaisons permettent ainsi de mettre en avant à la fois un effet des caractéristiques des



primo-entrants de chaque formation, mais aussi un effet de la formation sur la réussite des primo-entrants.

La réouverture de la campagne d'emplois 2013 s'inscrit donc dans cette double volonté d'adapter la répartition des créations d'emplois aux spécificités de notre établissement mis en évidence par notre diagnostic et de permettre le respect pluriannuel des engagements liés à la mise en œuvre de la loi Sauvadet (15 recrutements cette année 2013), tout en respectant les contraintes de plafond d'emplois et de masse salariale. Ces différents objectifs nous conduisent aujourd'hui à proposer une répartition des 13 postes créés en 7 postes BIATSS et 6 enseignants.

Cet arbitrage conduit à proposer une création de poste BIATSS supérieure au cadrage national, fixé à 33 %. Il s'accompagne d'une réorientation forte des recrutements BIATSS prévus en octobre 2012 qui s'explique par la nécessité d'envisager, de manière soutenable et sur les 4 prochaines années, le respect de la mise en œuvre intégrale de la loi Sauvadet, tout en poursuivant une politique d'emploi qui tient compte des nombreuses nouvelles missions et exigences attendues de l'établissement

Le cadrage politique vise à permettre de préserver un certain équilibre entre le nombre très important de recrutements « Loi SAUVADET » et les procédures classiques de recrutement. Cet équilibre apparaît indispensable pour permettre le respect des engagements pris pour les collègues contractuels qui remplissent les conditions de titularisation tout en maintenant des opportunités de progression de carrière et de recrutements externes pour les collègues titulaires.

Une création de postes enseignants et enseignants-chercheurs concentrée sur des secteurs disciplinaires où la mobilisation des moyens supplémentaires permet d'envisager un effet levier important en termes de réussite étudiante. Cela concerne donc des formations et des disciplines où on constate des écarts importants entre le taux de réussite observé et le taux attendu.

Un équilibre dans le profil des créations de postes qui permet de garantir la soutenabilité du projet en termes de masse salariale.

Pour la partie BIATSS, le principal objectif de cette première répartition des créations de postes BIATSS porte sur le renforcement de l'encadrement administratif des composantes. Dans ce cadre, cette année, les 3 UFR et l'IUT se verront attribuer 1 ETP supplémentaire. Il a été décidé d'affecter une 5ème création sur cet objectif de renforcement des composantes en la fléchant à destination de l'UFR Langues et Civilisation, identifiée comme cumulant une problématique de sous-encadrement particulière et une relation directe avec les enjeux de la réussite en licence.

Sur ces 5 nouveaux postes, seulement 2 recrutements sont fléchés «Loi SAUVADET» et 3 seront ouverts aux procédures classiques de recrutement. Ces moyens supplémentaires devront permettre de renforcer et améliorer significativement les conditions d'accueil et d'accompagnement des étudiants, tout particulièrement en L1. La présence d'un agent supplémentaire devrait ainsi permettre d'élargir les plages d'ouverture du bureau licence et de contribuer à une meilleure diffusion de l'information au moyen des outils que sont le site étudiant, le bureau virtuel et l'envoi de courriers électroniques.

Un poste sera affecté, au sein de la Cellule d'Aide au Pilotage, pour renforcer l'encadrement de l'Observatoire des Etudiants. Ce poste permettra de mieux connaître les parcours de nos étudiants, de leur entrée à l'université à leur sortie à l'issue de la licence (la sortie au niveau master étant déjà étudiée depuis plusieurs années). Les missions de ce poste supplémentaire porteront notamment sur le suivi de nos 20 % de « décrocheurs » de première année. Si nous sommes aujourd'hui en mesure de les identifier, nous ne connaissons pas les raisons de leur abandon, ce qui apparaît nécessaire pour améliorer leur orientation. Concernant l'analyse des parcours, la personne recrutée aura pour mission de développer le suivi de cohortes en licence pour mieux connaître les niveaux de sorties et le devenir de nos étudiants en dehors de Bordeaux 3.

Un poste supplémentaire sera créé au Service de la Communication afin de participer au projet de réforme et de développement de la conception des sites d'UFR et du site étudiant sur le CMS Ametys. Il appuierait également la mise en œuvre de toutes les actions



préconisées dans la stratégie au côté de la responsable de service et de ses collaborateurs : définition, organisation et animation des réseaux internes de communication, appui à la politique éditoriale des supports de communication interne et externe (collecte d'information, rewriting, entretiens avec les porteurs de projets), présence de Bordeaux 3 sur les réseaux sociaux (community management). Une attention particulière sera portée la première année sur les projets impliquant les équipes pédagogiques de licence d'anglais et de LEA et d'histoire de l'art et d'histoire.

Il convient d'insister sur le choix politique induit par cette limitation du fléchage «loi SAUVADET» de ces créations de postes qui doit conduire, non seulement à préserver des équilibres entre les différents modes de recrutement 2013, entre les différentes catégories de personnels de l'établissement, mais également aboutir à augmenter significativement le nombre de postes de titulaires affectés dans les composantes.

M. REVAUGER approuve le choix de la répartition au sein des disciplines, mais regrette ce qu'il appelle une tendance lourde à la secondarisation des postes enseignants au détriment des enseignants-chercheurs.

M. JOURDAN répond que l'objectif est de recruter des enseignants pour la réussite en licence avec l'idée de mettre en place une remédiation en français par le recrutement d'un PRAG de Lettres à l'UFR Humanités. Sur la secondarisation, il signale que le phénomène n'est pas nouveau et qu'un PRAG peut assurer plus d'heures de cours.

M. BRUN ajoute que, comme il l'a déjà dit au Comité Technique, les critères peuvent et doivent faire l'objet d'une discussion. Nous avons des conseils qui peuvent réfléchir et travailler sur le sujet. Dans l'avenir, si l'on nous attribue d'autres postes, il faudra organiser un débat lors d'une assemblée générale des trois conseils. Il regrette que la dotation forfaitaire par poste soit insuffisante. Face à ce qu'il qualifie de marché de dupes, il est de la responsabilité de la CPU de le faire savoir. Sur la répartition enseignants-chercheurs/PRAG, le faible taux de ces derniers n'est pas un déshonneur. En ce qui concerne la répartition des postes BIATSS, là aussi les critères doivent être discutés. L'urgence n'est pas une excuse.

M. JOURDAN signale que le Comité Technique a rendu un avis positif après une large discussion. Dans le cas présent nous avons dû répondre très vite. Début 2013 nous organiserons un débat sur le sujet.

M. FIGEAC regrette le manque de concertation et ce mode de fonctionnement par le haut. Il conteste la crédibilité des indicateurs qui ont abouti à ces décisions. A chaque rentrée on nous parle du sous-encadrement en Arts et on avait là le moyen d'y remédier. Le véritable projet, serait des effectifs de 20 étudiants par TD et pas forcément la création de postes de PRAG.

M. JOURDAN précise que, dans ce cas de figure, il s'agit de cibler un public puis d'évaluer le résultat, et non pas de procéder à un saupoudrage des postes. Nous voulons réaliser les objectifs nationaux de réussite aux diplômes.

M. FIGEAC s'inquiète du recrutement de PRAG qui risque d'aboutir à un surencadrement. En outre, en Histoire de l'Art, il n'y a pas de PRAG.

M. JOURDAN trouve surprenant cette hostilité envers les PRAG.

M. FRANCE répond que l'on ne doit pas se réjouir de la création de postes enseignants dans ces conditions. Il s'agit d'un effet d'annonce du gouvernement et il qualifie la mesure de politique de gribouille. Il se dit d'accord pour recruter des PRAG dans le cadre de la remédiation, car à l'UFR Langues c'est indispensable.



Mme GOMEZ-VIDAL se dit surprise que l'on déprécie ainsi les PRAG qui ont été formés par l'université. Un collègue agrégé peut parfaitement enseigner dans les trois années de licence. On peut recruter des PRAG confirmés qui ne veulent pas faire de recherche. Beaucoup de jeunes collègues ont recours au statut de PRAG pour faire leur thèse, ce qui est très lourd. Il faut leur laisser la possibilité de faire de la recherche.

M. JOURDAN répond qu'il n'y aura pas de conditions préalables à ce type d'engagement.

M. FRANCE signale que son intervention n'avait pour but de remettre en cause la compétence des PRAG.

M. GRANDJEAT dénonce cette procédure qui aboutit à une absence de consultation. Il prend note qu'à l'avenir un large débat sera organisé. Il se pose la question de savoir si on n'a bien identifié les raisons du faible taux de réussite en Anglais. Il estime que le débat sur les PRAG concerne le CS qui d'ailleurs avait déjà donné son avis sur un poste en Géographie, avis clair et argumenté pour un MCF, qui n'avait pas été suivi par le CA. Il ne souscrit pas à une politique de recrutement des PRAG pour certaines tâches. Il préférerait la création de postes de MCF.

M. JOURDAN rappelle que pour le poste en Géographie, le CEVU avait émis un avis défavorable et donc contraire à celui du CS. D'une façon générale, il faut construire un projet pédagogique qui engage tous les collègues.

M. LASTECOUCERES regrette que l'on s'appuie sur des critères élaborés par la Cellule d'Aide au Pilotage qui sont le reflet d'une norme gestionnaire. Il salue Guillaume LE BLANC qui avait pris ses distances avec ce mode de gestion.

M. JOURDAN répond que la Cellule d'Aide au Pilotage est là pour fournir des éléments objectifs et non pour prendre des décisions.

M. REVAUGER dit que nous avons le choix entre construire une université qui offre des formations de haut niveau ou n'être que le prolongement des établissements secondaires. Il ne faut pas perdre de vue que l'on va recruter pour 30 ans et il préconise de ne recruter que des enseignants-chercheurs.

M. JOURDAN répond que ce qu'il ne faut pas perdre de vue c'est l'objectif de lutte contre le décrochage en L1. On a un critère à respecter. Il ajoute que suite à un recrutement infructueux d'un PRAG en Japonais, le poste a été redéployé en MCF.

M. FRANCE signale qu'il s'agit plutôt d'une aide à apporter à un public étudiant. Il faut savoir si l'on recrute de jeunes enseignants-chercheurs qui veulent faire de la recherche ou des PRAG chevronnés dont le poste ne sera pas très attractif.

M. JOURDAN répond que nous avons besoin que chacun s'investisse dans ce projet.

M. LE BLANC estime que le recrutement des PRAG dépend de la qualité du montage du dispositif dans les départements qui doit être attractif. Certains collègues qui ont commencé la remédiation dans le secondaire voudraient continuer dans le supérieur.

M. REVAUGER demande que l'on vote sur une demande de postes de MCF

M. JOURDAN répond qu'il faut voter pour ou contre la proposition.



Il propose de passer au vote :

Votants : 24  
Abstention : 5  
Blanc/nuls : 0  
Contre : 13  
Pour : 6

➔ **Le Conseil Scientifique adopte la campagne d'emploi 2013.**

M. JOURDAN propose que dans le procès-verbal, il soit bien écrit que le Conseil Scientifique s'est longuement interrogé sur l'opportunité de recruter des PRAG.

#### **IV - POINT SUR LA REPARTITION DES BUREAUX**

M. LE BLANC fait une proposition de nouvelle répartition des locaux actuellement loués à la MSHA au titre de la recherche. Le constat actuel est que certaines équipes n'ont aucun bureau attribué (ni à la MSHA, ni dans les locaux de l'université), ce qui n'est pas acceptable. La nouvelle répartition a donc pour but d'attribuer au moins un bureau à chaque équipe, ce qui a conduit à retirer un bureau au MICA. L'occupation de ces bureaux ne sera pas nominale. Le ou les bureaux seront attribués au nom des équipes et la signalétique en tiendra compte.

Une salle d'environ 50 m<sup>2</sup> ayant pu être récupérée grâce au renoncement à cette surface de la part de l'UMR ADES, un projet de réservation de cette salle pour des événements scientifiques a été proposé (soutenances, séminaires, colloques...).

Mme PINEDE signale que les « Humanités Digitales » n'ont pas de bureau, ce qui pose problème.

M. GRANDJEAT remercie Guillaume LE BLANC car il y avait des collègues qui n'avaient effectivement pas de bureau. La promesse avait été faite et elle est ainsi tenue.

#### **V - QUESTIONS DIVERSES**

L'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 17H00.

Le Président

Jean Paul JOURDAN