

## **RELEVÉ DE DÉLIBÉRATIONS** **CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 7 SEPTEMBRE 2018**

✎ **Le Conseil d'Administration a approuvé (13 Voix Pour, 12 Voix Contre et 8 Abstentions) les dispositions relatives au régime indemnitaire BIATS.**

Le projet présenté au vote du CA a fait l'objet de nombreuses réunions de travail avec le Comité Technique. Après plusieurs rejets unanimes avant les vacances, l'équipe de direction a présenté une dernière version du projet. Le CT a décidé de ne pas prendre part à ce vote.

Le décret 2014-513 du 20 mai 2014 fait obligation à l'établissement de mettre en œuvre un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel qui implique d'établir des groupes de fonctions définis sur la base de critères professionnels :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétion particulière ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est composé de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et du CIA (complément indemnitaire annuel).

L'IFSE, à l'exception notamment de la NBI, englobe l'essentiel des anciennes primes et indemnités versées aux collègues BIATS.

Dès les premières discussions sur la mise en place du RIFSEEP, a été acté le principe de la mise en place de la seule part fonctionnelle et la neutralisation de la possibilité de moduler le régime indemnitaire en fonction du « mérite ».

Afin de distinguer les différentes catégories de prime, et après analyse des pratiques de plusieurs autres établissements, l'université a décidé de décomposer le versement de l'IFSE en trois parts : une part principale, une part spécifique, et une part complémentaire.

- L'IFSE part spécifique comprend les primes et indemnités liées à l'exercice de responsabilités particulières (fonction informatique, assistants de prévention).
- L'IFSE part complémentaire comprend les primes et indemnités liées :
  - à des responsabilités financières : régie d'avances ou de recettes
  - à des fonctions liées à la sécurité ou à des travaux dangereux ou insalubres : indemnité de chaussures, prime liée aux fonctions en lien avec la sécurité incendie et assistance à personnes (SSIAP).

La présente délibération intègre le versement de l'équivalent de la prime SSIAP dans l'IFSE part complémentaire, en fonction des activités et du niveau de qualification détenu :

- pour un agent SSIAP 1 : 1 500 euros bruts annuels
- pour un agent SSIAP 2 ou SSIAP 3 : 2 200 euros bruts annuels

Les mêmes montants sont proposés, quelles que soient les catégories et les équipes, y compris l'équipe de l'Institut universitaire de technologie, et celle mise en place dans la BU Lettres.

- L'IFSE part principale :

Le dernier scénario proposé reprend le principe d'un groupe unique de fonctions pour les personnels relevant des catégories C et B, sur la base d'une augmentation brute mensuelle de 10 euros pour les catégories C et 15 euros pour les catégories B et la création de groupes fonctionnels uniquement pour les agents relevant des corps de catégorie A.

Le choix de proposer ce dernier scénario repose sur plusieurs critères :

- le respect du principe d'alignement des trois filières administratives ;
- le respect de l'entrée par corps, principe de base du précédent régime indemnitaire, renouvelé lors des différents processus d'adhésion au RIFSEEP ;
- la préservation des écarts indemnitaires entre les catégories A, B, et C ;
- la limitation des écarts entre les groupes sur la base d'écarts plafonnés à environ 50 euros par mois pour concilier l'obligation de reconnaître les groupes fonctionnels et l'objectif d'éviter le sentiment d'une concurrence exacerbée entre collègues ;
- le respect des objectifs de soutenabilité budgétaire (coût estimé à 56 000 euros).

Les montants mensuels de l'IFSE part principale sont les suivants :

- pour la catégorie C, passage de 242 € à 252 € pour l'ensemble des agents ;
- pour la catégorie B, passage de 342 € à 357 € pour l'ensemble des agents ;
- ASI Création de 2 groupes fondées sur la cotation des emplois
  - o Groupe 1 fonctions cotées en dessous de 14 : Passage de 401 € à 416 €
  - o Groupe 2 fonctions cotées à partir de 14 : + 123 €, soit un alignement sur le taux plancher de la catégorie n°3 (IGE/Attaché/Bibliothécaire).

L'établissement, afin de tendre vers la constitution d'un taux indemnitaire commun se fixe un objectif ambitieux d'évolution des fonctions de l'ensemble des ASI vers des fonctions de niveau IGE

- Groupes IGE/Attaché / Bibliothécaire Création de 2 groupes fondées sur la cotation des emplois
  - Groupe 1 fonctions cotées en dessous de 16 : Passage de 509 € à 524€
  - Groupe 2 fonctions cotées à partir de 16 : Passage de 509 à 559€
- Groupe IGR / Conservateur /Attaché principal et hors classe
  - o Maintien des garanties individuelles pour les anciens IGR 1C et HC et les conservateurs en chef à 692 €
  - o Création d'un groupe unique hors équipe de direction sur une base de 625 €

Le régime indemnitaire de l'équipe de direction est lui aussi modifié par cette délibération.

L'équipe de direction administrative est composée de la manière suivante :

- Les agents recrutés sur des niveaux d'emplois fonctionnels : DGS, DGSA, Agent comptable, DAF, DRH
- Les fonctions non associées à des emplois fonctionnels : le directeur de la DSIN, du SCD, de la DPIL, le directeur de la scolarité, la directrice de la Recherche.

Le régime indemnitaire attribué aux fonctions de DGS et d'agent comptable fait l'objet d'une décision expresse de la Présidente de l'Université.

Les autres membres de l'équipe de direction bénéficient d'un régime indemnitaire global calculé sur la base d'une fourchette de +/- 30% par rapport à un montant pivot.

↳ **Le Conseil d'Administration a approuvé (27 Voix Pour, 2 Voix Contre et 4 Abstentions) la publication de 3 postes vacants de PRAG/PRCE qui seront publiés au premier mouvement des enseignants du second degré.**

L'établissement a connu au printemps 2018 de grandes difficultés pour parvenir à obtenir l'affectation des candidats retenus par l'établissement au second mouvement des enseignants du second degré dans l'enseignement supérieur.

En effet, il existe une différence importante dans la gestion des affectations du second degré : si au premier mouvement, les recteurs des académies d'origine des enseignants sont tenus de laisser partir les candidats recrutés, au second mouvement, qui intervient après les opérations inter et intra-académiques du second degré dans les collèges et lycées, les recteurs ont la possibilité de refuser de mettre à disposition leurs enseignants quand cela entraîne une perturbation de l'organisation des enseignements dans le second degré. Il convient donc de publier les postes dont l'établissement aura besoin au 1<sup>er</sup> mouvement.

Les profils des 3 postes publiés sont les suivants :

- Un poste d'Arts Plastiques de l'UFR Humanités
- Un poste d'Anglais affecté à l'antenne d'Agen de l'UFR Langues et Civilisations
- Un poste d'Economie-Gestion de l'IUT

↳ **Le Conseil d'Administration a autorisé la création d'une nouvelle Action Sociale d'Initiative Universitaire dénommée « Solidarité Jour de carence ».**

La loi de finances n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 instaure à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 un jour de carence pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, qui ne bénéficient du maintien de leur rémunération dans le cadre d'un congé maladie qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

Ce projet a fait l'objet d'échanges nourris lors de plusieurs comités techniques successifs. Le projet présenté au CA a fait l'objet d'un vote favorable unanime lors du CT du 4 septembre 2018. Ce vote favorable a été assorti d'une demande de réexamen du dispositif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les personnels de l'établissement qui le souhaitent peuvent demander le versement d'une ASIU (aide sociale d'initiative universitaire) auprès du bureau d'action sociale du pôle transversal de la DRH ;

Ce versement s'effectuera de façon automatique, pour un montant de 40,80 euros.

Le versement de cette ASIU ne sera possible que si le mode de financement prévu (prélèvements en lien avec la mise en œuvre de la journée de carence) perdure. Si ce financement venait à s'interrompre, ou que la subvention pour charge de service public était impactée à la baisse, le versement de l'ASIU s'interromprait aussitôt.

↳ **Le Conseil d'Administration a approuvé (27 Voix Pour et 6 Abstentions) un additif à la délibération relative à la gestion du temps de travail des enseignants.**

Cet additif portait sur 2 objets :

- Une dérogation au principe de non cumul entre modulation de service, prime pour charge administrative et paiement d'heures complémentaires lorsque l'enseignant concerné a exercé cette fonction uniquement sur une période de l'année universitaire.

- Un rappel de l'impossibilité d'effectuer des heures complémentaires et de percevoir une rémunération pour celles-ci pour les collègues en délégation CNRS ou en position de mise à disposition auprès d'autres organismes.

Compte tenu du constat du décalage des charges de travail selon les semestres et de l'organisation des enseignements, le CA en séance a demandé à ce que soit précisé le fait que l'obligation d'organisation du service enseignant sur un minimum de 2 jours ouvrables s'entend bien « dans le respect de la cohérence des enseignements ».

**↳ Le Conseil d'Administration a adopté, à l'unanimité, le plan d'action 2018/2019 relatif au Contrôle Interne.**

L'article 215 du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) prévoit l'obligation du déploiement d'un dispositif de contrôle interne budgétaire (CIB) et de contrôle interne comptable (CIC).

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

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

La démarche de contrôle interne est engagée à l'université depuis le CA du 16 décembre 2011. Cette démarche repose sur les principes suivants :

- le recensement et la hiérarchisation des risques. Les services de l'Université sont invités à recenser des risques comptables et financiers et ils peuvent être enrichis par le/les référents contrôle interne ou par des actions d'autodiagnostic sur certains processus à enjeux
- Un pilotage basé sur 2 documents : la cartographie des risques et le plan d'action. Les risques sont hiérarchisés collectivement au sein du comité de gouvernance suivant une grille de cotation puis intégrés dans une cartographie des risques. Le plan d'action, qui en découle, présente les actions décidées, les acteurs responsables, les échéances. Il est validé par le CA.

Il fonctionne avec 3 leviers :

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

Pour cette année 2018/2019, 3 nouveaux risques ont été identifiés et plusieurs actions ont été identifiées pour y remédier :

- Le premier porte sur le cycle Système d'information– Processus applications. La construction des annexes budgétaires relatives aux opérations pluriannuelles n'est pas automatisée dans le logiciel GFC (« Gestion Financière et Comptable ») ce qui oblige une reprise des données en manuelle sur des délais trop courts pour atteindre un niveau de qualité satisfaisant

Le plan d'action propose de réfléchir sur la qualification de projets (recherche ou hors recherche) en opérations de manière à réduire leur nombre et documenter les procédures comptables hors opérations pour ne pas perdre en qualité de suivi. En outre, un travail sera engagé avec la DSIN pour travailler sur les univers du logiciel BO (« business objects »)

- Le second sur le cycle Budget et Processus de préparation budgétaire porte lui aussi sur la problématique des opérations pluriannuelles. Certaines composantes dont la Direction de la Recherche, commettent des erreurs ou omissions qui nécessitent une reprise des données dans l'urgence par la DAF avant chaque BI/BR ce qui altère la qualité des données et leur transmission dans les délais au Rectorat

Il est prévu de mettre en place temporairement un fichier de suivi et d'échanges parallèle à GFC-Opérations, pour la recherche uniquement, dont les informations seront retranscrites dans GFC-Opérations par la DAF. Les gestionnaires de la recherche ne saisissent plus directement les données financières des opérations.

- Le troisième porte sur le cycle Produit– Processus Recettes diverses. Il fait suite au constat de l'absence de calendrier et de réactualisation des tarifs (actualisation, ajout ou modification) notamment des tarifs des formations (DU, Certifications...)

L'établissement entend fixer une ligne stratégique d'évolution des tarifs de formation au niveau de l'établissement, établir un circuit de validation intégrant une analyse économique et un souci de simplification (moins de tarifs, tarifs plus clairs en relation avec les coûts)

### **↳ Le Conseil d'Administration a approuvé, à l'unanimité, le calendrier de clôture de l'exercice 2018.**

Ce calendrier de clôture tient compte à la fois des contraintes réglementaires liées notamment à l'entrée en vigueur du GBCP qui impose désormais une clôture réelle des opérations budgétaires et comptables au 31 décembre et des dispositions incluses dans le plan d'action du contrôle interne de l'établissement. On citera notamment les éléments suivants :

- Transmission à la DRH des fiches de liquidation d'heures complémentaires pour prise en compte sur paie de décembre 2018 fixée au 8 novembre
- Date limite de dépôt des congés de fin d'année et du calendrier d'expression du droit d'option en matière de CET fixée au 30 novembre
- Le calendrier adopté rétablit une date limite des commandes et des missions relatives aux opérations qui feront l'objet d'une reprogrammation au BR3. Cette date limite est fixée au 15 novembre
- Pour les autres situations, il n'est pas prévu de date limite mais chaque composante sera sensibilisée aux conséquences de dépenses non constatées sur l'exercice qui consommeront donc les crédits de paiements de l'exercice 2019.

### **↳ Le Conseil d'Administration a approuvé, à l'unanimité, la demande de subvention globalisée auprès de la Direction Régionale des Affaires Culturelles.**

Dans le cadre de ses démarches d'éducation artistique et culturelle, l'Université soumet à la DRAC Nouvelle-Aquitaine quatre dossiers aux fins d'obtention d'une subvention pour un montant total de 88 150 euros.

La demande de subvention se décompose comme suit :

- 15 000 euros à attribuer au pôle culture et vie étudiante de l'Université au titre de l'opération « Campus en commun », laquelle permet, par la médiation de l'art et la culture, de créer un sentiment d'appartenance au sein de la communauté étudiante ;
- 33 500 euros à attribuer à l'équipe TELEM au titre du projet « E-c@na », lequel s'inscrit dans un programme de numérisation, de valorisation et d'éducation au patrimoine littéraire ;
- 15 000 euros à attribuer au CIS UBIC au titre d'un travail exploratoire autour des « territoires numériques » des FRAC, lequel devrait permettre de dessiner le cahier des charges d'une future plateforme innovante et d'en préfigurer les fonctions et physionomie ;

- 24 650 euros à attribuer au CIS DESIGN & MEDIA LAB au titre d'un projet de médiation numérique, « Les voies d'Aliénor ».

✚ **Le Conseil a autorisé, à l'unanimité, la levée de prescription permettant à l'établissement de s'acquitter de factures portant sur les exercices 2011 et 2012 relatifs à des actions de formation de personnels auprès du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).**

✚ **Le Conseil d'Administration a approuvé le second additif aux tarifs 2018/2019.**

Cet additif crée un ensemble de tarifs portant notamment sur les points suivants :

- Création de tarifs correspondant à des cotisations pour le bénéfice des actions culturelles et sportives pour les personnels à la retraite
- Création de nouveaux tarifs proposés par le Centre de Langues Bordeaux Montaigne pour les cours du soir en langue et pour les certifications TOEIC/TOEFL
- Un ensemble de tarifs Recherche correspondant à des colloques ou des prestations de recherche

✚ **Le Conseil d'Administration a été informé du suivi des engagements du contrat quinquennal entre l'établissement et le Ministère.**

Dans le cadre du contrat 2016/2021, le Ministère et l'établissement se sont fixés des jalons, c'est-à-dire des points d'étape, pour vérifier la bonne exécution des engagements contractuels. Pour l'exercice 2017, 5 objectifs faisaient l'objet d'un examen.

La mise en œuvre du schéma directeur du numérique. Le schéma directeur du numérique est pleinement opérationnel depuis 2017. Le comité stratégique du numérique se réunit 3 fois par an et arbitre le lancement des projets principaux. Le comité opérationnel du numérique se réunit une fois par mois. Il assure le suivi des projets et aussi arbitre le lancement de projets courts (durée inférieure à 10 jours). Les gros projets sont maintenant systématiquement précédés d'une phase d'étude préalable. Les comités de domaine métier sont opérationnels et se réunissent une à deux fois par an. L'université continue à avancer vers un SI cible plus intégré en déployant chaque année de nouvelles brisques de Cocktail (Hamac en 2018). En 2018, la DSIN est pilote ou est partie prenante sur une cinquantaine de projets numériques

La construction d'un schéma directeur immobilier. L'université Bordeaux Montaigne a choisi de se faire accompagner par un groupement de prestataires pour la réalisation de son schéma directeur immobilier et d'aménagement et du schéma pluriannuel de stratégie immobilière. Le premier ayant pour vocation de traduire la stratégie de l'établissement d'un point de vue immobilier et d'aménagement de ses espaces publics sous un horizon de 10/15 ans ; le second ayant vocation à traduire cette stratégie d'un point de vue opérationnel pour les 5 prochaines années ; opérations qui viendront alimenter le plan pluriannuel d'investissement de l'université. Après une phase d'audit et de consolidation des données techniques, une hiérarchisation des opérations chiffrées de maintien d'actifs a été réalisée ; dans un second temps, une concertation élargie aux utilisateurs, UFR et instituts a été menée dans le but d'aboutir à la formalisation de la stratégie de développement immobilier de l'université.

Le renforcement des processus d'évaluation. Depuis 2013-14, l'évaluation des formations concerne l'ensemble des licences et des masters de l'Université Bordeaux Montaigne, ainsi que les cours du soir proposés par le Centre de Langues Bordeaux Montaigne. Le dispositif a été étendu en 2016-17 aux DU préparation CAPES et aux formations proposées par l'Ecole

doctorale Montaigne-Humanités, puis, en 2017-18, au DAEU. À terme, il est toujours prévu de le généraliser à l'ensemble de l'offre de formations et donc d'interroger également les inscrits en licence professionnelle, en DUT, en diplômes d'université, en préparation à l'agrégation et au DEFLE. La charte relative au dispositif a été revue en 2016-17, redéfinissant ses objectifs, son organisation, ainsi que les modalités de diffusion de ses résultats, de façon à étendre leur communication aux différents acteurs concernés, notamment les conseils de perfectionnement, et à encourager leur appropriation, en vue de faire de cet outil un véritable levier d'amélioration et d'adaptation de notre offre de formation. Concernant les conseils de perfectionnement, le document de cadrage actant de la composition et du calendrier de mise en œuvre a été voté lors de la CFVU du 13 avril 2017 (en même temps que la charte de l'évaluation des formations). A ce jour, les compositions des conseils ont été votées par les conseils de composante.

La coopération avec le collège des écoles doctorales de l'UB en matière de formation doctorale. Des formations communes entre écoles doctorales ont été mises en place (exemple sur la thématique de l'intégrité scientifique ou sur la préparation de l'opération « Ma thèse en 180 secondes »). Les écoles doctorales participent conjointement à l'organisation de prix de thèse. L'ED Montaigne Humanités participe activement aux réunions du conseil du collège des Ecoles Doctorales de l'UB. Les projets de Graduates Schools élaborés dans le cadre de la première vague de l'AAP EUR du PIA 3, comme ceux qui sont à l'étude pour la 2e vague, ont prévu et prévoient des collaborations entre l'ED MH et les autres ED du collège des ED de l'UB.

Un bilan de l'ouverture des AAP de L'IDEX aux unités Hors IDEX pouvant contribuer à l'amélioration des forces de recherche. Il convient de souligner des réussites suivantes : un projet du MICA retenu dans l'AAP 'Arts et Sciences' en 2017 (12 000 € au titre de 2017/2018), un projet de SPH retenu dans le cadre du programme « Développement des carrières – Mobilité internationale » en 2017 (15 000 €), un projet PEPS (Projets exploratoires premier soutien) intitulé « Manipulation acoustique de la voix pour la prosodie des affects sociaux », une chaire Junior (Archéométrie) et Senior (chaire obtenue mais non finalisée du fait de la non-affectation du lauréat) en 2017 et deux centres d'innovation sociétale : 'UBIC' porté par un membre de l'équipe TELEM en 2016 et 'Design et Medialab' porté par un membre du MICA en 2017 (pour un total de 313 000 €). Nous pouvons en conclure que les efforts fournis depuis deux ans pour encourager nos équipes hors Labex à répondre aux appels d'offres de l'Idex commencent à se concrétiser. Il nous semble donc que nous sommes dans une dynamique qu'il faut continuer à soutenir et à défendre malgré les difficultés à faire passer auprès de l'Idex des projets issus du domaine des SHS.

✉ **Le Conseil d'Administration été informé de la démarche qu'entend engager l'établissement pour inciter les candidatures à la PEDR des Maitres de Conférence et des femmes, actuellement identifiés comme sous-représentés dans les bénéficiaires de cette prime.**

✉ **Le Conseil d'Administration a été informé de la signature de nouvelles conventions de coopération internationale avec l'université de Toliara (Madagascar), l'université Houphouët Boigny d'Abidjan (Côte d'Ivoire), l'université de Messine (Italie), l'université de Nakhitchevan (Azerbaïdjan), l'université de Hongik de Séoul (Corée), l'université de Monterey (Mexique), l'université de Niigata (Japon), une convention portant sur la création d'un Observatoire Européen sur la mémoire en partenariat avec l'université de Barcelone Fundació Solidaritat (Espagne) et une convention portant création du Centre International des Etudes sur l'histoire et l'archéologie de l'Adriatique en partenariat avec plusieurs établissements dont le CNRS, l'université Aix-Marseille et l'université de Bari (Italie).**