



Conseil d'Administration du 20 avril 2021
Procès-verbal approuvé

➤ **Membres du conseil d'administration :**

Membres présents :

Collège des enseignants-chercheurs et enseignants – collège A :

Marc DUMAS ; Virginie DUPONT ; Guy GOGNIAT ; Sylviane LLINARES ; Thierry MORINEAU

Collège des enseignants-chercheurs et enseignants – collège B :

Frédéric BEDEL ; Nadine DE LA PALLIERE ; Catherine KERBRAT-RUELLAN ; Agnès LECOMPTE ; Arnaud PERROT ; François THEOU

Collège des personnels BIATSS :

Nathalie BOURDET LE BOULICAUT ; Charlotte DE SENTENAC ; Gilles GASSELIN ; Geneviève LE BARBIER ; Ludovic LE BOEDEC ; Philippe LE MEE

Collège des usagers :

Swann LE GOFF ; Hoël RIVAL

Collège des personnalités extérieures :

Thierry CATROU ; Nadine JEGAT ; Anne-Valérie RODRIGUES

Membres de droit avec voix consultative :

Christine GOSSELIN ; Jean-Roch SAUVÉ ; Agnès SONOIS

Membres représentés :

Collège des usagers

Alexandre RAULT donne procuration à Hoël RIVAL

Maxime BOURY donne procuration à Hoël RIVAL

Collège des personnalités extérieures

Maxime DUBOURG donne procuration à Virginie DUPONT

David ROBO donne procuration à Virginie DUPONT

➤ **Membres invités présents :**

Sébastien LE GALL, vice-Président du CA ; Stéphanie RENARD, vice-Présidente vie des campus ; Alessio BARAZER-RITTORE, vice-Président étudiant ; Régis FERRON, délégué général de l'Alliance universitaire de Bretagne ; Fabrice VELY, vice-Président Lorient Agglomération ; Laurent DANIEL, Directeur de l'UFR LLSHS ; Anne-Sophie LAMBLIN GOURDIN, Doyen de l'UFR DSEG ; Éric MARTIN, Directeur de l'ENSIBS ; Gaël ALLIGAND, Directeur de l'IUT de Lorient ; Brigitte LE PEVEDIC, Directrice de l'IUT de Vannes ; Sonia JAFFRO, Directrice des ressources humaines ; Nathalie LESCOAT, Directrice du Service des affaires statutaires et juridiques - secrétaire de séance ; Laure DARLEON chargée d'affaires statutaires et juridiques - secrétaire de séance.

Ordre du jour :**1 – Informations du Président**

- 1.1 – Point d'information sur le PIA4
- 1.2 – Point d'information sur les examens et Parcoursup
- 1.3 – Point d'information sur la situation sanitaire

2 – Approbation du procès-verbal de la séance du 16 mars 2021**3 – Finances**

- 3.1 – Chèques cadeaux et achat au titre des œuvres sociales de l'UBS
- 3.2 – IUT de Lorient : Remise exceptionnelle sur le tarif d'un contrat de professionnalisation
- 3.3 – IUT de Lorient : Remises gracieuses sur des frais de reprise d'études

4 – Ressources humaines

- 4.1 – Campagne d'emplois 2021/2022 - Additif n°2
- 4.2 – Plan relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes
- 4.3 – Cadrage de l'action sociale et culturelle pour l'année 2021
- 4.4 – Compensations financières prévues dans le cadre du dispositif de veille téléphonique sécurité
- 4.5 – Attribution de compensations indemnitaires 2020/2021 – Additif n°2
- 4.6 – Dates de fermeture de l'établissement pour les personnels – Année universitaire 2021/2022
- 4.7 – Répartition par fonction et attribution par composante et service des activités du référentiel 2020/2021

5 – Formation et vie étudiante

- 5.1 – Tarifs de la formation professionnelle et d'alternance pour l'année universitaire 2021/2022 applicables au 21/04/2021
- 5.2 – UFR DSEG : Ouverture du diplôme d'université « Prévention des vulnérabilités numériques humaines » à la rentrée universitaire 2021/2022
- 5.3 – IUT Lorient : Évolution de la mention « Maîtrise de l'énergie, de l'électricité, développement durable » à la rentrée universitaire 2021/2022
- 5.4 – Tarifs des prestations des services de l'UBS pour l'année universitaire 2021/2022
- 5.5 – Agréments des associations étudiantes pour l'année universitaire 2020/2021
- 5.6 – Bilan des crédits de la Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC) pour l'année 2020

6 – Questions diverses

La Présidente ouvre la séance.

Annnonce est faite des membres présents ainsi que des procurations.

1 – Informations de la Présidente

1.1 – Point d’information sur le PIA4

Virginie DUPONT rappelle qu’elle avait évoqué lors du dernier CA la volonté de l’UBS de répondre à l’appel à projet PIA4 intitulé « ExcellencES » dans le cadre de l’Alliance Universitaire de Bretagne (AUB) avec l’ENIB et l’UBO. Une première réunion a eu lieu hier en présence d’organismes de la recherche (IRD, CNRS, IFREMER, INSERM, CHU), des trois sites de l’AUB, de l’ENSTA Bretagne, de l’École navale et de l’IMT Atlantique. Le projet envisagé s’articule autour de l’innovation et de la mer. Une prochaine réunion est prévue en mai avec des acteurs du territoire (collectivités locales, Région, entreprises) et l’objectif est de déposer un projet lors de la deuxième vague de l’appel à projet, en novembre 2021.

Guy GOGNIAT s’interroge sur le périmètre des actions et les budgets qui sont imaginés.

Virginie DUPONT explique qu’il est un peu prématuré pour répondre à ces questions. L’idée est de ne pas faire une proposition trop restreinte pour que les acteurs autour de la table ne se sentent pas contraints. Le budget du projet devrait se situer aux alentours de 30-40 M€. Il est aussi prévu que ce projet aide l’établissement dans sa stratégie propre.

1.2 – Point d’information sur les examens et Parcoursup

Virginie DUPONT indique que le confinement mis en place a permis aux universités de continuer à fonctionner dans le format dans lequel elles se trouvent depuis le mois de janvier. Il y a désormais moins d’étudiants sur site puisqu’une bonne partie d’entre eux sont partis en stage. La période des examens débutera prochainement et elle annonce que la circulaire des examens prend le pas sur la circulaire des enseignements. Cette circulaire fait état d’une capacité de 50 % qui n’est pas en rapport avec la capacité des 20 % dans les bâtiments, quant à l’organisation des examens en présentiel. Des autotests seront prochainement proposés aux personnels et aux étudiants (début mai 2021) et le Ministère de l’enseignement supérieur, de la recherche et de l’innovation (MESRI) aura un regard extrêmement attentif sur leur distribution. Le Premier Ministre souhaite que les établissements mettent en place des suivis de cohorte dans l’utilisation de ces autotests.

Virginie DUPONT annonce que 23 000 lycéens en moins se sont inscrits sur la plateforme Parcoursup par rapport à l’année dernière mais elle constate une légère augmentation des étudiants en réorientation, de l’ordre de 4 %. Les établissements analysent actuellement les vœux des lycéens.

1.3 – Point d’information sur la situation sanitaire

(Document de présentation, slides 3 à 11)

Sébastien LE GALL informe que les deux objectifs prioritaires sont d’assurer de bonnes conditions de travail aux étudiants malgré le contexte difficile et de garantir un bon niveau de protection de la santé des étudiants, au travers d’un soutien important du Ministère (tutorat-étudiants, psychologues, etc.), de la Région Bretagne, du CROUS, de la CPAM du Morbihan, de l’ARS de Bretagne et la MGEN. Il fait part de la prolongation des dispositifs en place en matière de BU,

d'aide numérique, d'accueil médico-psychologique, d'accueil social et d'aide alimentaire et à la vie quotidienne.

Stéphanie RENARD précise que les horaires d'ouverture de la BU ont été réduites en raison des difficultés de gestion des RH liées au troisième confinement. La BU est actuellement ouverte de 9h à 17h30.

Sébastien LE GALL détaille les nouveaux dispositifs mis en place au semestre 2 dans le cadre de la stratégie TAP (tester, alerter, protéger) avec les tests de dépistage antigéniques nasopharyngés sur les sites de Lorient, Vannes et Pontivy. 166 tests ont été réalisés depuis le 8 mars pour 106 étudiants.

Gilles GASSELIN recense un seul cas positif sur l'ensemble du dispositif. Les étudiants disposent d'une possibilité de test à proximité auprès de leur médecin, des pharmacies et des laboratoires. Le conseil qui leur est donné est d'aller se faire tester le plus rapidement possible dès qu'ils ont des symptômes. Beaucoup d'étudiants sont également encore à distance et ne viennent pas forcément se faire dépister dans ces centres.

Sébastien LE GALL évoque également la distribution de colis alimentaire assurée par le CROUS et la Région Bretagne sur les trois sites de l'UBS. En termes de suivi psychologique, il annonce le recrutement de deux psychologues supplémentaires mais aussi la mise en place du dispositif Santé Psy Étudiante qui consiste en un accès facilité à des psychologues libéraux conventionnés avec l'UBS, et du dispositif Respi'AM qui permet aux étudiants d'avoir 10 séances prioritaires entièrement gratuites chez un psychologue agréé par la CPAM 56.

Gilles GASSELIN précise que ces trois dispositifs complémentaires permettent de répondre à l'ensemble des cas rencontrés.

Virginie DUPONT rappelle que l'UBS a toujours souhaité être attentive au bien-être de ses étudiants puisqu'elle disposait déjà de deux psychologues à 90 % avant la crise sanitaire pour accompagner les étudiants. Or, au niveau national, elle comptabilise environ 1 psychologue pour 30 000 étudiants dans les établissements universitaires.

Stéphanie RENARD avoue qu'elle est particulièrement fière et heureuse de ce point car l'UBS doit avoir l'un des dispositifs les plus complets de France au niveau universitaire. La volonté politique a permis à l'établissement d'être déjà très bien doté en accompagnement psychologique pour les étudiants. Par ailleurs, l'UBS bénéficie de dispositifs expérimentaux qui sont très particuliers au Morbihan.

Guy GOGNIAT aimerait avoir une idée du nombre d'étudiants qui sollicitent ces dispositifs.

Gilles GASSELIN annonce que l'UBS a conventionné avec trois psychologues extérieurs dans le cadre du dispositif Santé Psy Étudiante. Par ailleurs, il a été orienté 5 ou 6 étudiants dans le cadre du dispositif Respi'AM. Les carnets de rendez-vous des psychologues sont pleins et l'UBS arrive à répondre à la demande.

Stéphanie RENARD précise que l'établissement tend à privilégier plutôt les dispositifs internes qu'externes, qui viennent davantage en soutien. L'objectif est de percevoir l'étudiant dans sa globalité et pas seulement comme une personne en souffrance psychique.

Thierry CATROU a l'impression que la crise révèle des demandes qui étaient latentes depuis quelques temps. Il ne doute pas que les dispositifs mis en place représentent une aide mais il faudrait peut-être élargir l'accompagnement de ces étudiants en difficulté face à la demande universitaire qui est une nouveauté pas toujours facile à appréhender.

Virginie DUPONT espère qu'une partie des dispositifs pourra se poursuivre au-delà de la crise sanitaire.

Stéphanie RENARD informe que le pôle Étudiant Prévention Santé et handicap a engagé des démarches importantes pour améliorer l'accompagnement au quotidien des étudiants en développant notamment des dispositifs d'autodiagnostic.

Sébastien LE GALL explique qu'il est aussi important que les étudiants puissent conserver un lien social. À ce propos, l'UBS a mis en place le dispositif « À ton écoute » avec le recrutement de 19 étudiants et étudiantes ambassadeurs et ambassadrices sur les campus et les réseaux sociaux. Par ailleurs, un guichet unique de réception des demandes d'aide et/ou propositions a été créé.

Virginie DUPONT souhaite également voir perdurer ce dispositif qui rencontre beaucoup de succès.

Thierry CATROU croit savoir qu'un travail est aussi engagé avec les syndicats étudiants.

Virginie DUPONT confirme que les syndicats étudiants et les associations étudiantes sont très fortement impliqués dans un grand nombre des actions menées.

Hoël RIVAL ajoute que les associations étudiantes participent aux actions sociales, notamment dans le cadre de la distribution des colis alimentaires. La gouvernance a pleinement conscience de la difficulté que pourraient rencontrer un certain nombre d'associations étudiantes sur le redémarrage de l'année universitaire 2021-2022. Une réflexion est engagée avec les services de la direction de la vie étudiante sur les modalités de relance de cette activité associative.

Virginie DUPONT annonce que des actions de communication seront engagées dès les premiers jours de la rentrée pour relancer cette vie associative et donner goût aux étudiants de prendre part aux associations étudiantes.

Alessio BARAZER-RITTORE explique que de nombreuses associations étudiantes font part de leurs difficultés et de leur manque de visibilité pour la prochaine année universitaire. Parmi les pistes de réflexion, il cite l'idée d'une meilleure valorisation de l'engagement étudiant au sein des activités d'ouverture.

Thierry CATROU estime que l'étudiant deviendrait ainsi acteur de l'université, plus qu'il ne l'est actuellement.

Sébastien LE GALL présente le dispositif « Tandem solidaire » en partenariat avec les Bureaux d'Information Jeunesse de Lorient et de Vannes. Il s'agit de plateformes d'accès aux offres de service et d'entraide proposées par les entreprises ou les particuliers (mise à disposition de matériel, cours de sophrologie, week-ends chez l'habitant, etc.). L'ensemble des informations sont disponibles dans le guide des services et aides aux étudiants crise sanitaire covid-19.

Fabrice VELY informe que Lorient Agglomération a mis en place une tarification spécifique des transports en commun pour les étudiants depuis le 1^{er} janvier 2021, ce qui leur permet de se déplacer à moindre coût sur le territoire de Lorient Agglomération.

Thierry CATROU aimerait savoir si Lorient Agglomération envisage d'autres dispositifs.

Fabrice VELY répond qu'un observatoire du logement étudiant se met en place pour faire un état des lieux sur le secteur de Lorient.

Catherine KERBRAT-RUELLAN pense qu'il serait intéressant de diffuser les éléments relatifs aux transports lors des informations transmises aux néo-bacheliers en juillet.

Hoël RIVAL se réjouit de l'existence d'un observatoire du logement étudiant sur Lorient dont il n'avait pas connaissance. Il aimerait savoir si celui-ci comprend des étudiants de l'UBS dans sa composition.

Fabrice VELY explique que cette réflexion a été engagée très récemment et un comité de pilotage se mettra rapidement en place avec l'ensemble des intervenants de l'UBS, du CROUS, des lycées et des représentants des étudiants. Il s'agit d'une réponse à un appel à projet de l'État.

Anne-Valérie RODRIGUES signale que le partenariat avec les entreprises est toujours en cours pour la recherche de stages, et elle pense que ce sujet devrait perdurer. Un meilleur lien entre le monde de l'entreprise et l'université sera sans doute à travailler dans les années à venir. Les entrepreneurs acceptent de prendre des stagiaires et Anne-Valérie RODRIGUES a déjà quelques projets qu'elle présentera prochainement pour l'année universitaire 2021-2022.

2 – Approbation du procès-verbal de la séance du 16 mars 2021

(Document de présentation, slides 12 et 13)

Sébastien LE GALL présente ce point.

Frédéric BEDEL souhaite une modification à la page 5. Il est écrit « Frédéric BEDEL croit que l'UBS est actuellement le seul établissement à avoir délivré des diplômes [...] ». Or, il faut écrire « Frédéric BEDEL croit que l'UBS est actuellement le seul établissement à avoir délivré des diplômes d'État [...] ».

Il est procédé au vote.

Sous réserve de cette modification, le Conseil d'administration approuve avec 25 votes pour et 1 abstention, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 16 mars 2021.

(Délibération 21-2021)

3 – Finances

3.1 – Chèques cadeaux et achat au titre des œuvres sociales de l'UBS

(Document de présentation, slides 15 à 17)

Sébastien LE GALL rappelle que les cadeaux et bons d'achat offerts aux personnels sont strictement encadrés car relevant de prestations en nature pouvant être requalifiées de complément de rémunération et donner lieu à cotisations URSSAF, dès lors que le montant global attribué à un salarié, par année civile, dépasse 5 % du montant mensuel du plafond de la sécurité sociale (soit 171.40 € au 1^{er} janvier 2021). Aussi, les dépenses portant sur l'achat de cartes cadeaux, cadeaux et libéralités diverses au bénéfice des personnels doivent être prévues par une délibération du CA mentionnant de manière exhaustive leur montant et le type d'évènements donnant lieu à cadeaux ou bons d'achats.

En raison de la crise sanitaire, l'IUT de Vannes n'a pu organiser en fin d'année l'évènement traditionnellement destiné à l'ensemble des personnels BIATSS affectés au sein de la structure et a souhaité, à la place, faire bénéficier ses agents d'une carte cadeaux d'un montant de 150 €. Par ailleurs, il convient de relever le plafond relatif à la possibilité d'achat de gerbes de fleurs ou

de don à une association dans les situations de décès d'un personnel ou d'un membre de sa famille proche.

Philippe LE MÉE estime que les repas et pots de fin d'année permettent de partager un moment convivial entre collègues dans le but de recréer du lien dans les équipes et les services. Il trouve un peu choquant qu'un repas puisse se transformer en chèque-cadeau car ce procédé devient très individualiste. Par ailleurs, il est gêné par le fait que les traitements soient différents selon les entités et ne trouve pas très juste que seuls les personnels BIATSS de l'IUT de Vannes bénéficient d'un chèque-cadeau à hauteur de 150 €. Enfin, il regrette que ces actions soient menées en catimini et s'interroge sur ce que doivent penser les personnels de l'agence comptable qui voient passer toutes ces actions, alors qu'ils ont été fortement mobilisés depuis le début du confinement pour assurer les paiements des agents. Philippe LE MÉE aimerait savoir s'il est possible de faire bénéficier à l'ensemble des personnels BIATSS de l'UBS d'un chèque-cadeau de 150 € pour qu'il ait équité de traitement. À défaut, il annonce qu'il votera contre ce projet de délibération.

Charlotte DE SENTENAC peut comprendre la réserve émise par Philippe LE MÉE sur le côté inégalitaire de traitement entre les différents personnels. Pour autant, elle souhaite défendre cette action de fin d'année qui a été particulière pour tous les personnels de l'IUT qui ont été actifs, mobilisés, positifs et constructifs. Tout le monde souhaitait organiser ce traditionnel repas de fin d'année qui représente un événement très riche à l'IUT et l'objectif était de trouver un moyen pour compenser tous les moments de convivialité qui n'avaient pas pu avoir lieu tout au long de l'année 2020. Charlotte DE SENTENAC continue de penser que cette mesure est positive et en faveur des personnels.

Brigitte LE PEVEDIC confirme que l'idée était de remercier l'ensemble des personnels BIATSS de l'IUT de Vannes.

Agnès SONOIS estime que la délibération du CA de 2009 mériterait un réexamen car le sujet des cadeaux aux personnels est particulièrement sensible et suivi par le juge des comptes. Il y a eu une évolution de la jurisprudence en la matière puisque, précédemment, l'agent comptable était systématiquement mis en débet pour tout cadeau et libéralité.

Sonia JAFFRO reconnaît que la délibération de 2009 nécessite un toilettage pour permettre une égalité de traitement au sein de l'établissement. Elle pense qu'il n'y avait pas de volonté négative derrière l'action mise en place par l'IUT de Vannes. Pour autant, il est nécessaire de réglementer les choses car des services n'ont pas de ressources propres dans l'établissement, ce qui ne permet donc pas de prendre ces dispositions. Il est important d'avoir une politique à l'attention de tous les personnels.

Philippe LE MÉE entend les arguments de Charlotte DE SENTENAC et de Brigitte LE PEVEDIC. Il réitère sa question sur une éventuelle possibilité de faire bénéficier l'ensemble des personnels BIATSS d'un chèque-cadeau de 150 € pour cette année.

Virginie DUPONT répond qu'elle n'a encore aucune visibilité sur ce que seront les finances de l'UBS au mois de décembre prochain et ne sait donc pas si ce genre de chose sera possible. En tout état de cause, cette action n'est pas à l'ordre du jour. Elle rappelle aussi qu'une prime de fin d'année était auparavant distribuée aux personnels BIATSS en fonction des résultats, et que cette prime a depuis été introduite dans le régime indemnitaire global de l'ensemble des personnels BIATSS.

Frédéric BEDEL aimerait savoir si un doyen de faculté peut aussi prendre cette mesure.

Virginie DUPONT explique que le vote d'aujourd'hui a pour but de corriger quelque chose qui s'est faite.

Sébastien LE GALL précise qu'une politique de l'action sociale suppose une coordination.

Agnès SONOIS indique que les chèques-cadeaux et les libéralités aux personnels sont strictement encadrés et peuvent être requalifiés en rémunération par l'URSSAF et donner lieu à cotisations. Le sujet est complexe et fait référence à des règles de sécurité sociale.

Charlotte DE SENTENAC rappelle aussi que la majorité des personnels BIATSS de l'IUT de Vannes sont des personnels de catégorie C et, pour une grande partie d'entre eux, des contractuels.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, avec 10 votes pour, 9 abstentions et 7 votes contre, la prise en charge, en sus des cartes cadeaux et bons d'achats prévus dans la note de cadrage annuelle de l'action sociale, d'une dépense engagée au bénéfice des personnels de l'IUT, dont les personnels contractuels.

(Délibération 22-2021)

3.2 – IUT de Lorient : Remise exceptionnelle sur le tarif d'un contrat de professionnalisation

(Document de présentation, slides 18 à 20)

Sébastien LE GALL informe que le service de formation continue de l'IUT de Lorient demande qu'une remise exceptionnelle de 1 470 € sur un contrat de professionnalisation 2020-2021 soit accordée à une entreprise sur le tarif initial de 6 860 €. Cette demande est motivée par le fait que son OPCO ne prenait pas en charge intégralement la formation. Le conseil de direction de l'IUT de Lorient a approuvé à l'unanimité cette demande de remise exceptionnelle.

Agnès LECOMPTE est surprise qu'il soit possible de demander une baisse de tarif pour l'entreprise en question.

Sébastien LE GALL explique qu'une analyse a été réalisée par la direction de l'IUT pour juger de l'opportunité de la demande. Il s'agit d'une négociation et l'accord n'est pas obligatoire.

Agnès LECOMPTE se demande pourquoi l'entreprise n'active pas l'autre forme de contrat, par apprentissage, qui est plus avantageuse.

Sébastien LE GALL répond qu'il s'agit d'un contrat de professionnalisation et il n'est pas possible de refaire l'histoire.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, la demande de remise exceptionnelle de 1 470 €.

(Délibération 23-2021)

3.3 – IUT de Lorient : Remises gracieuses sur des frais de reprise d'études

(Document de présentation, slides 21 à 23)

Sébastien LE GALL rappelle qu'une commission est chargée à l'IUT d'examiner toutes les demandes d'exonération présentées par des étudiants en reprise d'études. Cette commission

examine chaque dossier en tenant compte de la situation sociale et familiale de l'étudiant. Le conseil de direction de l'IUT de Lorient a approuvé à l'unanimité les trois demandes de remises exceptionnelles pour 2020-2021 sur les dossiers de reprises d'études présentés.

Gaël ALLIGAND explique que le principe de base est d'agir en fonction des financements que les étudiants en reprises d'études arrivent à obtenir. Lorsque ces financements sont insuffisants, la commission regarde la situation sociale et familiale des étudiants pour accorder éventuellement une remise.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, avec 25 votes pour et 1 abstention, les trois demandes de remises exceptionnelles pour 2020-2021 sur les dossiers de reprises d'études présentés.

(Délibération 24-2021)

4 – Ressources humaines

4.1 – Campagne d'emplois 2021/2022 - Additif n°2

(Document de présentation, slides 25 à 28)

Sébastien LE GALL présente le point. Concernant les personnels enseignants-chercheurs :

- Il est demandé la création d'un poste d'enseignant-chercheur CDD LRU sur ressources propres en économie gestion à compter du 1^{er} septembre 2021 afin de diminuer le sous encadrement en SHS au sein de l'ENSIBS. La personne recrutée pourra rejoindre la chaire sur l'innovation dans le cadre du projet Bretagne INP auquel l'ENSIBS participe.
- Dans le cadre du déploiement de la Licence Accès Santé (LAS) à DSEG, il a été attribué, par le rectorat, un poste d'enseignant permettant d'accompagner ces étudiants de première année de licence en droit pour l'année universitaire 2020-2021. Les 384 heures accordées ne correspondent pas au besoin du département droit Il est demandé de transformer le poste en un contrat LRU Enseignant-chercheur (250h TD) pour la rentrée universitaire 2021.

La campagne d'emploi 2021 initiale avait acté le principe de recrutement de plusieurs enseignants en CDD financés sur ressources propres à l'ENSIBS, dont les recrutements étaient soumis à l'ouverture effective des sections d'apprentis de la composante et l'accréditation de nouvelle voie de formation. L'accréditation de nouvelle formation par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) en date du 16 février 2021 permet l'ouverture de nouvelle voie de formation par l'apprentissage en septembre 2021. Il s'agit désormais de préciser la volumétrie et la nature de ces recrutements. Sont donc demandés :

- 2,5 postes d'enseignants-chercheurs CDD LRU sur ressources propres en mécanique dans le cadre de l'accréditation d'une nouvelle voie de formation par apprentissage pour la spécialité mécanique (ouverture de la 1^{ère} année de spécialité d'ingénieurs en mécanique par apprentissage) ;
- 2,5 postes d'enseignants-chercheurs CDD LRU sur ressources propres en informatique dans le cadre de l'accréditation d'une nouvelle voie de formation par apprentissage pour la spécialité informatique (cybersécurité du logiciel) (ouverture de la 1^{ère} année de spécialité d'ingénieurs en informatique en cybersécurité du logiciel par apprentissage) ;
- 2 postes d'enseignants-chercheurs CDD LRU sur ressources propres en génie civil dans le cadre de l'accréditation d'une nouvelle voie de formation par apprentissage pour la spécialité génie civil 4.0 (ouverture de la 1^{ère} année de spécialité d'ingénieurs en génie civil 4.0 par apprentissage) ;

- 0.5 poste d'enseignant-chercheur CDD LRU sur ressources propres en génie informatique dans le cadre de l'accréditation d'une nouvelle voie de formation par apprentissage pour la spécialité génie civil 4.0 (ouverture de la 1^{ère} année de spécialité d'ingénieurs en génie civil 4.0 par apprentissage).

Sébastien LE GALL ajoute que l'ENSIBS se situe dans une campagne de promotion de ses filières et il s'agit aussi de voir la manière avec laquelle le monde socioéconomique répond à l'offre de formation dans la période actuelle. Une décision au regard du nombre d'étudiants sera posée fin juin-début juillet.

Éric MARTIN précise que l'ENSIBS suit actuellement l'état de prospection des candidats à l'apprentissage. Un très grand nombre d'apprentis sont admissibles dans ces trois nouvelles sections. Par ailleurs, l'évolution est également très positive auprès des entreprises. Le génie civil est un secteur qui est en train de repartir grâce au plan de relance. Des demandes d'ingénieurs sont également identifiées dans les domaines de la cybersécurité des logiciels et la mécatronique.

Catherine KERBRAT-RUELLAN souhaite savoir ce qui justifie la transformation du poste à 384 heures mis à disposition par le Rectorat vers un poste d'enseignant-chercheur à 250 heures à l'UFR DSEG.

Anne-Sophie LAMBLIN GOURDIN explique que le département Droit a accepté d'augmenter la capacité d'accueil des étudiants qui seraient inscrits en LAS et, en contrepartie, des postes étaient proposés par le Rectorat. Une personne a donc été recrutée sur un support de 384 heures. Or, les séances de TD en droit nécessitent un gros travail de préparation et l'enseignant a une énorme charge de copies à corriger par semaine. Les services à 384 heures d'enseignement exclusivement ne sont pas adaptés aux disciplines juridiques. Dès lors, l'UFR DSEG a expliqué la situation à Sébastien LE GALL et a demandé à ce que ce poste soit transformé en 250 heures d'enseignement auxquelles s'ajoute une activité de recherche. Cette transformation permet de recruter des docteurs en droit et ce poste est d'ailleurs un tremplin dans la perspective d'une carrière universitaire.

Sébastien LE GALL ajoute que les poste CDD LRU ont souvent été un tremplin pour les collègues afin qu'ils développent une activité d'enseignement sans pour autant quitter l'environnement de la recherche. Les profils des candidats invitent donc à cette modification.

Guy GOGNIAT pense qu'il serait intéressant d'indiquer les structures de recherche associées pour les postes d'enseignants-chercheurs.

Éric MARTIN signale que l'ENSIBS a déjà recruté des collègues en CDD LRU qui ont fait la démarche d'une demande d'association à un laboratoire. Ces collègues sont en CDD et ne sont donc pas sur des postes pérennes contrairement aux MCF et aux PR, mais assurent un lien entre formation, innovation et recherche. L'ENSIBS a la volonté de financer, sur ses ressources propres, un temps d'activité de recherche.

Virginie DUPONT confirme que l'UBS a la volonté de faire davantage évoluer l'ensemble des collègues qui s'impliquent sur la recherche et l'innovation. Elle affirme que les collègues recrutés seront bien rattachés à un laboratoire de l'UBS.

Frédéric BEDEL aimerait qu'un point soit fait sur les supports d'enseignants et de secrétariat en lien avec les LAS.

Virginie DUPONT rappelle que l'UBS avait obtenu 62 000 € non sociés pour l'année 2020-2021 qui avaient été affectés à des postes d'accompagnement en scolarité pour les LAS dans les composantes. Ces moyens n'ont pas été reconduits pour l'année universitaire 2021-2022 et elle ne dispose pas d'informations complémentaires sur ce sujet.

Sébastien LE GALL informe que le CT du 12 avril 2021 a donné un avis réputé donné sur cet additif à la campagne d'emplois, avec 3 votes contre et 3 abstentions.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, avec 19 votes pour et 7 abstentions, l'additif rectificatif n°2 à la campagne d'emplois 2021-2022.

(Délibération 25-2021)

4.2 – Plan relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

(Document de présentation, slides 29 à 50)

Sébastien LE GALL annonce que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été rendu obligatoire par la loi de la transformation publique en 2019. Ce projet a été co-construit avec Stéphanie RENARD, VP Vie des campus, Yolande PIRIS, chargée de mission à l'égalité professionnelle, Sonia JAFFRO, DRH-RS et Jean-Roch SAUVÉ, DGS. Diverses réunions ont eu lieu ces dernières semaines pour discuter du plan égalité femmes-hommes : Directeur.rice.s de service, Responsables administratifs et financiers et chefs de service (18 mars) ; Membres élus du CT et du CA (22 mars) ; Groupe de travail « Égalité Femmes Hommes et lutte contre toutes les discriminations » (22 mars) ; Équipe de la gouvernance (23 mars) ; Directeur.rice.s de composante (23 mars) ; Directeur.rice.s de laboratoire (en avril) ; CT (12 avril, avec un avis favorable à l'unanimité).

L'UBS comptait 951 agents en 2019 dont 48 % d'hommes et 52 % de femmes, 59 % d'enseignants et enseignants chercheurs hommes et 41 % d'enseignantes et enseignantes chercheuses femmes, et 35 % de personnels BIATSS hommes et 65 % de personnels BIATSS femmes. Parmi les données saillantes, il n'y a que 23 % de femmes parmi la catégorie des PR et une surreprésentation des hommes dans la catégorie A des personnels BIATSS.

Le plan égalité femmes-hommes est composé de quatre axes :

- Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

La Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) met à disposition des universités un outil de calcul des écarts qui permet de faire des comparaisons. L'écart de rémunération à l'UBS serait de 998 € en défaveur des femmes. Il existe de multiples causes à cet écart :

- Un effet lié au temps partiel (différences de quotités de temps travaillé) : - 41 € (au national : - 59 €)
- Un effet lié au déroulement de carrière quantifiant l'impact des différences sexuées entre des corps, grades ou cadres d'emploi (effet ségrégation) : - 824 € (au national : - 589 €)
- Un effet démographique lié à l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents corps : - 133 € (au national : - 90 €)
- Un effet primes et indemnités à corps-grade-échelon identique : - 42 € (au national : - 16 €)

- Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

En termes de responsabilités, le VP CA mentionne les points suivants à l'UBS :

- Élection de Virginie Dupont, Présidente en 2020, également Vice-présidente à la CPU
- Les Vice-Présidents et chargé(e)s de mission : 8 hommes et 5 femmes (38 %)
- Les directeurs, directrices de composantes : 4 hommes et 2 femmes (33 %)
- Les directeurs, directrices de laboratoires : 7 hommes et 7 femmes (50 %)

- Les directeurs, directrices de services centraux et communs : 4 hommes et 13 femmes (76 %)

Différentes données sont à solliciter en termes de promotions de corps et de grades, d'habilitations à diriger les recherches (HDR), de PEDR et autres primes, etc.

- Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Parmi les 47 agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, 81 % sont des femmes et 83 % sont des personnels BIATSS. Sébastien LE GALL cite le dispositif de la « semaine aménagée » déjà applicable en concertation avec le responsable hiérarchique en fonction des nécessités de service mais aussi le protocole d'accord de télétravail voté au CA de décembre 2020 et le travail occasionnel à distance afin de disposer d'un environnement favorable à un travail de fond sur un temps donné. En termes soutien à la parentalité, 110 agents BIATSS ont bénéficié d'une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) dont 86 % étaient des femmes pendant la crise sanitaire. Par ailleurs, en 2020, 46 agents BIATSS ont posé au moins une demi-journée pour le motif « absence pour enfant malade ou garde momentanée » dont 80 % sont des femmes. Enfin, la commission d'aide sociale prend en compte de la situation familiale de l'agent (monoparentalité, nombre d'enfants à charge, etc.).

- Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Le travail sur un dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes à l'UBS est conforme au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020. Le dispositif sera mis en place à la rentrée universitaire 2021-2022 après approbation des instances compétentes. Une convention de partenariat sera conclue avec France victime 56. Par ailleurs, une cellule de recueil des signalements sera créée et composée de professionnels du secteur sanitaire et social volontaires et spécifiquement formés (médecins, psychologues, infirmiers, assistants sociaux). Il y aura également des campagnes d'information sur l'existence et le fonctionnement de ce dispositif (affichages, distributions de dépliants, présentation en journée d'accueil, information des étudiants relais-santé et des associations étudiantes, site web, etc.). Un onglet spécifique sera créé sur l'ENT des étudiants et des membres du personnel pour qu'ils puissent rapidement accéder à la page d'information dédiée. Un bilan annuel du dispositif sera réalisé devant le CT et le CHSCT de l'établissement.

Virginie DUPONT signale qu'il n'y a pas beaucoup d'éléments sur les enseignants du second degré car les carrières de ces personnels sont gérées par le rectorat. L'UBS doit ainsi se rapprocher le plus possible à chaque fois de 50 % de promotions d'hommes et de femmes. L'établissement doit maintenant avancer et progresser au niveau des enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS. Par ailleurs, elle souhaite qu'il y ait une communication dès les premiers jours de la rentrée universitaire 2021-2022 sur la cellule de recueil des signalements en matière de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes.

Sébastien LE GALL présente enfin le plan d'action de l'UBS au travers de trois objectifs : sensibiliser ; montrer/partager ; accompagner. Le portage politique de ce plan est assuré par le vice-président du Conseil d'Administration en charge des Ressources Humaines, la vice-présidente Vie des Campus en charge de la Santé, du Handicap et de la politique documentaire et la chargée de mission « Égalité et lutte contre toutes les discriminations ». La mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan d'action seront présentés annuellement en CHSCT, CT et CA. Il s'agira aussi de s'appuyer sur le groupe de travail « Égalité Hommes Femmes et lutte contre toutes les discriminations ».

Virginie DUPONT rappelle que le plan d'égalité professionnelle est une obligation pour l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur. Dans le cas inverse, le MESRI envisage de prélever les établissements à hauteur de 1 % de leur masse salariale.

Thierry MORINEAU signale qu'il existe aussi potentiellement des signalements pour des discriminations d'ordre religieux et aimerait connaître le domaine d'intervention de la cellule de recueil de signalements à l'UBS.

Stéphanie RENARD rejoint les propos de Thierry MORINEAU et assure que l'UBS y réfléchit. Pour l'instant, l'établissement se fixe un objectif pour être sûr d'y parvenir. Le périmètre de la cellule se concentre donc sur les violences, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les comportements homophobes, transphobes, etc. Pour autant, il est prévu, dans les années à venir, d'aller au-delà de ce périmètre en y intégrant la lutte contre les discriminations, les maltraitances, les violences psychologiques et psychiques, etc.

Thierry MORINEAU se demande si l'établissement sera assez armé pour répondre à ces questions.

Virginie DUPONT explique qu'il s'agit de l'une des raisons pour lesquelles l'UBS se fait accompagner par France Victime 56. Pour mieux gérer ces problématiques et qu'il y ait une meilleure prévention, il faut que l'État permette à l'établissement de recruter des personnels qualifiés sur ces sujets.

Stéphanie RENARD ajoute qu'une des pistes envisagées est de favoriser la formation de formateurs au sein de l'UBS.

Marc DUMAS évoque les dispositifs de CRCT (Congés pour recherche et conversions thématiques) et de CPP (congrés pour projet pédagogique) qui permettent de renforcer les compétences des collègues et estime que ces dispositifs pourraient être abordés au-delà du lien avec la parentalité.

Sébastien LE GALL pense qu'il serait intéressant d'avoir des données sexuées au niveau du CRCT sur la durée. Il retient la question d'intégrer les statistiques sur les CRCT.

Thierry CATROU se réjouit que toutes ces mesures soient enfin prises et s'étonne aussi que la société ne prenne conscience que maintenant qu'il existe des traitements très inégaux et des formes de harcèlement.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, le plan relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

(Délibération 26-2021)

4.3 – Cadrage de l'action sociale et culturelle pour l'année 2021

(Document de présentation, slides 51 à 53)

Sonia JAFFRO informe que le budget de l'action sociale et culturelle 2021 s'élève à 66 000 €, soit une baisse de 4 000 € par rapport au budget 2020 en lien avec la baisse des dépenses de restauration. L'UBS et le CROUS ont établi un partenariat pour contribuer à la mise en place d'une restauration sociale pour les agents l'établissement et le budget prévisionnel est de 21 000 €. Les bénéficiaires sont tous les personnels de l'UBS titulaires ou contractuels en activité. Les agents ont ainsi accès à une restauration spécifique pour leur repas de midi dans les restaurants du CROUS, situés à Lorient et Vannes. Les dépenses en restauration ont été de 8 868 € en 2020. Par ailleurs, l'Université a fait le choix de prendre en charge l'augmentation des tarifs de restauration au 1^{er} janvier 2021 pour les restaurants conventionnés. L'UBS, l'Association Agora

Services Lorient, et le restaurant municipal de la Ville de Vannes ont établi un partenariat pour assurer une restauration lors des fermetures des restaurants universitaires. À Pontivy, une convention a été signée entre l'UBS et le Centre Hospitalier du Centre Bretagne (Pontivy) pour permettre aux agents de Pontivy de bénéficier d'une restauration collective tout au long de l'année. Le budget prévisionnel de la restauration hors CROUS est de 5 000 €.

Une aide financière est apportée aux familles, qui ont un ou plusieurs enfants qui partent en voyage scolaire, linguistique, qui sont accueillis en centre de loisirs avec ou sans hébergement ou qui partent en vacances encadrées. Le budget prévisionnel pour 2021 est de 2 500 €. Des prestations sont versées aux agents de l'UBS ayant des enfants en situation de handicap avec un budget prévisionnel fixé à 8 020 € pour 2021. Les agents ont la possibilité d'obtenir des aides exceptionnelles non remboursables et des prêts sociaux. Le budget pour 2021 est de 7 680 €. En termes de vie sociale et culturelle, l'adhésion au collectif de Comité d'Entreprise CEZAM permet de bénéficier de réduction à l'achat pour différentes activités culturelles, sportives et de loisirs. Elle se matérialise par l'attribution à chaque agent d'une carte lui donnant droit à des réductions. Le budget est de 5 100 € pour 2021. Par ailleurs, chaque année en décembre, l'Action Sociale et Culturelle rassemble les personnels à l'occasion de la fête de Noël organisée pour les enfants des personnels (budget de 15 000 €). Le budget 2021 pour la fête des personnels s'élève à 5 500 €. Enfin, un budget est prévu, de l'ordre de 1 900 €, pour des activités culturelles et autres manifestations communes avec les étudiants, participation à des spectacles, sortie en bateau (en collaboration avec le SUAPS), visites guidées et organisées...

Agnès LECOMPTE trouve que les actions menées depuis quelques années sur les places de spectacle apportent une vraie dynamique. Elle regrette simplement que les chèques-cadeaux soient réservés aux enfants de moins de 12 ans. Elle aurait souhaité aller au-delà de 12 ans, jusqu'à 16 voire 18 ans.

Sébastien LE GALL note la remarque d'Agnès LECOMPTE et regardera ce qui se fait ailleurs en matière de chèques-cadeaux pour les enfants.

Marc DUMAS ajoute que l'UBS demande aussi un an d'ancienneté pour pouvoir profiter des chèques-cadeaux aux enfants.

Virginie DUPONT pense que l'établissement pourrait corriger ce point.

Philippe LE MÉE aimerait avoir davantage de précisions sur le reliquat de 30 800 € et propose que cette somme soit utilisée pour distribuer des chèques-cadeaux aux personnels BIATSS hors IUT de Vannes.

Sonia JAFFRO explique que ce montant est venu alimenter le fonds de roulement de l'établissement et il n'y a donc pas de report sur l'année suivante.

Sébastien LE GALL informe que le CT a rendu un avis favorable à l'unanimité sur ce point.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, les éléments de cadrage de l'action sociale et culturelle pour l'année 2021.

(Délibération 27-2021)

4.4 – Compensations financières prévues dans le cadre du dispositif de veille téléphonique sécurité

(Document de présentation, slides 54 à 58)

Sébastien LE GALL rappelle les objectifs principaux de la veille téléphonique :

- Assurer la continuité de service en disposant 24h/24h et 365 jours par an d'un interlocuteur formé au sein de l'UBS en mesure de mettre en œuvre les actions d'urgence qu'une situation nécessite et/ou faire le lien avec la gouvernance ou les responsables de site selon l'ampleur d'un sinistre,
- Permettre ainsi la meilleure sécurité des personnes et des biens de l'université
- Analyser les situations rencontrées afin de mettre en place les actions correctives nécessaires
- Minorer le nombre d'interventions des entreprises de gardiennage

Au vu de la connaissance requise des sites et des équipements, de leur fonctionnement et des activités qui s'y déroulent pour permettre de réagir rapidement face aux problèmes à gérer, rétablir au plus vite une situation normale et proposer les mesures correctives associées, le champ du dispositif s'adresse aux fonctions suivantes :

- Responsable du service Logistique
- Responsable du service Maintenance et travaux bâtimentaires
- Gestionnaires logistiques de Vannes et Lorient
- Technicien.nes ayant en charge la supervision et la maintenance des principaux équipements bâtimentaires (systèmes de sécurité incendie notamment)

Le responsable du service logistique de la DSPLM, établit le calendrier annuel des permanences sur les 52 semaines. Il assure également la synthèse des interventions réalisées et organise les réunions de suivi dans des objectifs d'amélioration continue du dispositif et d'économie globale.

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public recrutés sur contrat à durée indéterminée, rémunérés sur budget de l'État, qui accomplissent des activités accessoires distinctes de leur activité principale et en dehors de leurs obligations de service, à l'exclusion des travaux liés à l'exécution de conventions de recherche ou de formation professionnelle, peuvent bénéficier de vacations financées sur le budget de l'établissement. Le nombre maximal de vacations horaires susceptibles d'être attribuées annuellement par un établissement est égal au produit de 100 vacations horaires par 15% de l'effectif des personnels en fonctions dans l'établissement considéré au début de l'année universitaire. Le montant des vacations est calculé sur la base de taux unitaire par catégorie de personnel et plafonné à 100 fois ce taux par agent et par an. Le taux revalorisé 1^{er} février 2017 est de 21,42 € (catégorie A) et de 13,92 € (catégorie B).

Ces compensations financières ont pour objet de prendre en compte les contraintes particulières et régulières imposées aux agents concernés : nécessité de demeurer disponible sur une semaine complète, jour et nuit, mais aussi la gestion des situations rencontrées : réponse aux appels téléphoniques, mise en place et suivi des actions à déclencher. Depuis la mise en place du dispositif, le choix s'est porté sur une compensation financière du fait qu'elle limite les incidences sur l'organisation du service plutôt qu'une compensation sous forme de récupération horaire majorée qui pénaliserait l'organisation.

Virginie DUPONT ajoute que les missions remplies par les agents de l'UBS satisfont complètement le besoin de l'établissement. Faire appel à un prestataire externe pour ces missions coûterait plus cher à l'établissement.

Guy GOGNIAT aimerait savoir si les missions sont différentes en fonction de la catégorie de personnels.

Sonia JAFFRO répond que les missions sont identiques. Le décret de 2003 fixe des taux par catégorie de personnels qui ne sont pas ajustables localement par les établissements.

Ludovic LE BOEDÉC indique que le fait de pouvoir se passer d'une intervention d'entreprises permet à l'établissement d'économiser 17 000 € à l'année, suite à une étude menée.

Sébastien LE GALL informe que le CT a rendu un avis favorable à l'unanimité sur ce point.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, avec 23 votes pour et 2 abstentions les compensations financières prévues dans le cadre du dispositif de veille téléphonique sécurité.

(Délibération 28-2021)

4.5 – Attribution de compensations indemnitaires 2020/2021 - Additif n°2

(Document de présentation, slides 59 à 61)

Sébastien LE GALL rappelle que, depuis le passage aux RCE, les créations et réorganisations de services ont conduit à une augmentation des fonctions attributaires de la NBI alors que, dans ce même temps, la dotation de l'établissement n'a pas connu d'évolution (620 points). Face au constat de l'insuffisance de cette enveloppe pour couvrir les fonctions relevant de ce périmètre, un groupe de travail, constitué de représentants de l'administration et des deux organisations syndicales, s'est réuni aux mois de mai et juin 2015 afin de réfléchir à une juste répartition entre les bénéficiaires. À l'issue de ces travaux, ledit groupe a donc produit un récapitulatif des points NBI attribués, arrêté et présenté au CT le 23 septembre 2015 puis validé par le CA le 9 octobre 2015. Par ailleurs, sur la base des conclusions du groupe de travail, l'Établissement a fait le choix de créer une compensation indemnitaire :

- pour pallier la limite du nombre de points NBI disponibles,
- pour permettre l'attribution d'une bonification aux agents contractuels non éligibles,
- pour ne pas pénaliser les agents qui ne seraient plus attributaires d'une NBI ou dont le montant serait amené à diminuer (maintien jusqu'au changement de fonctions).

Un additif portant sur l'attribution de points de compensations indemnitaires concernant les postes suivants est proposé :

- Directeur.rice du service informatique
- Assistant.e ingénieur e d'exploitation en techniques expérimentales

Sébastien LE GALL informe que le CT du 12 avril 2021 a donné un avis réputé donné sur cet additif, avec 7 abstentions.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, avec 23 votes pour et 2 abstentions, l'additif portant sur l'attribution de points de compensations indemnitaires concernant les postes de directeur.rice du service informatique et d'assistant.e ingénieur e d'exploitation en techniques expérimentales.

(Délibération 29-2021)

4.6 – Dates de fermeture de l'établissement pour les personnels - Année universitaire 2021/2022

(Document de présentation, slides 62 à 64)

Sébastien LE GALL présente ce point. Pour l'année 2021-2022, l'établissement sera fermé selon les modalités suivantes :

- Congés de fin d'année 2021 : Du mardi 21 décembre 2021 au soir au lundi 3 janvier 2022 au matin, soit une semaine et demie ;
- Congés d'été 2022 : Du mercredi 20 juillet au soir au lundi 16 août 2022 au matin, soit 3 semaines et demie ; Possibilité d'une quatrième ou cinquième semaine sous réserve des nécessités de service. Au-delà de cinq semaines, toute demande doit être exceptionnelle et motivée.
- Pont 2022 : Pont de l'Ascension le vendredi 27 mai 2022 : fermeture de l'université, les personnels devront poser une journée de congé ou récupération.
- Journée de solidarité : Pentecôte : le lundi 6 juin 2022

Les chefs de service sont garants de l'organisation de leur structure pendant ces périodes (fin d'année et été) afin d'assurer une continuité de service et de répondre à certaines obligations.

Philippe LE MÉE note que les congés de fin d'année 2021 durent quasiment deux semaines et non une semaine et demie. Il aimerait connaître l'intérêt de laisser l'établissement ouvert le lundi 21 décembre 2021. Enfin, il ne comprend pas pourquoi l'UBS serait ouverte les lundi 18 et mardi 19 juillet 2022, juste avant les congés d'été.

Virginie DUPONT explique que ces journées d'ouverture ont un intérêt pour certains services, notamment à la DAF et à l'agence comptable.

Philippe LE MÉE propose de fermer l'établissement pour la majorité des services et de le garder ouvert pour certains services.

Virginie DUPONT rappelle qu'il s'agit d'établir des dates d'ouverture et de fermeture de l'établissement. Rien n'empêche un agent de partir en vacances le week-end précédent.

Jean-Roch SAUVÉ estime que les agents ne sont pas forcément volontaires pour déterminer précisément leurs dates de congés. Par ailleurs, certains collègues ont besoin d'être sur place pour effectuer différentes tâches.

Nathalie BOURDET LE BOULICAUT aimerait savoir si la journée de solidarité est une journée de congés ou une journée travaillée.

Virginie DUPONT répond que l'établissement est fermé à cette date et il existe différentes modalités offertes aux agents pour rattraper cette journée.

Sébastien LE GALL informe que le CT a rendu un avis favorable à l'unanimité sur ce point.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, le calendrier de fermeture de l'établissement pour les personnels pour l'année universitaire 2021/2022.

(Délibération 30-2021)

4.7 – Répartition par fonction et attribution par composante et service des activités du référentiel 2020/2021

(Document de présentation, slide 65 à 67)

Sébastien LE GALL rappelle que le CA restreint aux enseignants-chercheurs du 26 juin 2020 a validé les responsabilités de charges pédagogiques, administratives et de valorisation de la recherche pris en compte dans le service d'enseignement ainsi que leurs modalités de décompte. Les activités prévues au référentiel peuvent être, selon le cas, intégrées dans le service, converties en décharge ou rémunérées sous forme de prime (pour charge administrative / PCA ou responsabilités pédagogiques / PRP). À la suite de ce vote, chaque composante fait voter par ses instances et transmet à la DRH ses propositions concernant la liste des fonctions, le volume d'heures attribué par fonction ainsi que l'attribution nominative des primes pour l'année universitaire 2020-2021. Selon arrêté du ministériel du 31 juillet 2009, relatif aux Primes pour Charges Administratives et l'article 2 du décret n°99-855 du 4 octobre 1999 modifié relatif aux Primes de responsabilités Pédagogiques, le président de l'université fixe la liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la prime sur avis du conseil d'administration dans la limite des montants fixés par la charte de cadrage (référentiel horaire voté au CA restreint du 26 juin 2020). Les décisions individuelles d'attribution ainsi que les montants individuels sont arrêtées par la présidente après avis du conseil d'administration en formation restreinte (pour les responsabilités administratives) et du conseil académique en formation restreinte (pour les responsabilités pédagogiques).

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, la liste des fonctions ainsi que la rémunération en heures ETD pour les responsabilités de charges pédagogiques, administratives et de valorisation de la recherche au titre du référentiel.

(Délibération 31-2021)

5 – Formation et vie étudiante

5.1 – Tarifs de la formation professionnelle et d'alternance pour l'année universitaire 2021/2022 applicables au 21/04/2021

(Document de présentation, slides 69 à 71)

Sébastien LE GALL souligne que la principale modification de tarifs concerne l'alignement des tarifs des contrats de professionnalisation sur ceux de l'apprentissage, déterminés par France compétence pour toutes les composantes, hors ENSIBS (tarif maintenu à 14,5 €/ heure) et pour 4 formations (tarif maintenu à 13,5 €/ heure). Il précise que la CFVU du 1^{er} avril 2021 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, les tarifs de la formation professionnelle et d'alternance pour l'année universitaire 2021/2022 applicables au 21 avril 2021.

(Délibération 32-2021)

5.2 – UFR DSEG : Ouverture du diplôme d'université « Prévention des vulnérabilités numériques humaines » à la rentrée universitaire 2021/2022

(Document de présentation, slides 72 à 78)

Anne-Sophie LAMBLIN GOURDIN explique que ce DU est en rapport avec l'axe stratégique lié à la cybersécurité. Il s'agit de former des personnes qui pourront participer à la prévention des risques humains qui conduisent à la vulnérabilité des systèmes. Le modèle économique a été établi sur la base du cadrage fourni par la direction de l'enseignement. La formation sera rentable à la condition qu'il y ait au moins 12 étudiants inscrits et l'objectif est d'ouvrir ce DU dès la rentrée de septembre 2021.

Guy GOGNIAT confirme que ce DU renforce le volet pédagogique autour de la cybersécurité. Cette action est très positive dans un contexte très concurrentiel au niveau régional dans ce domaine.

Sébastien LE GALL précise que la CFVU du 1^{er} avril 2021 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, l'ouverture du diplôme d'université « Prévention des vulnérabilités numériques humaines » à la rentrée universitaire 2021/2022.

(Délibération 33-2021)

5.3 – IUT Lorient : Évolution de la mention « Maîtrise de l'énergie, de l'électricité, développement durable » à la rentrée universitaire 2021/2022

(Document de présentation, slides 79 à 84)

Gaël ALLIGAND indique que deux thématiques ont été développées au sein de cette licence professionnelle, la thématique hydrogène et la thématique énergie nouvelle. Il est prévu la fermeture du parcours gestionnaire d'énergie actuel au profit d'un nouveau parcours intégrant des modules liés à l'hydrogène. Cette licence, ouverte en alternance, accueillera 26 étudiants.

Sébastien LE GALL précise que la CFVU du 1^{er} avril 2021 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, l'ouverture d'un parcours l'ouverture « gestionnaire des énergies, énergies nouvelles, hydrogène » dans la mention de licence professionnelle « Maîtrise de l'énergie, de l'électricité, développement durable » ME2D2, orienté énergies renouvelables, et en particulier H2 à la rentrée universitaire 2021-2022 en remplacement du parcours existant à l'IUT Lorient en 2020/21.

(Délibération 34-2021)

5.4 – Tarifs des prestations des services de l'UBS pour l'année universitaire 2021/2022

(Document de présentation, slides 85 à 87)

Sébastien LE GALL informe que les services de l'UBS souhaitent mettre à jour les tarifs en fonction des différentes prestations. Certains tarifs sont en lien avec les différentes conventions en cours avec les partenaires de l'établissement. Ils concernent les services suivants : Direction

de la Stratégie Patrimoniale, de la Logistique et de la Maintenance, Service Culture et Vie des Campus, Scolarité, Pôle Étudiant Prévention Santé et Handicap, Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives, Service Formation Professionnelle et Alternance. Il ajoute que la CFVU du 1^{er} avril a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, les tarifs des prestations des services de l'UBS pour l'année universitaire 2021/2022

(Délibération 35-2021)

5.5 – Agréments des associations étudiantes pour l'année universitaire 2020/2021

(Document de présentation, slides 88 à 90)

Sébastien LE GALL recense deux demandes d'agrément pour des renouvellements (AEMI et BDE IMABS) et une demande pour une création d'association (LILITH). L'association LILITH a pour but de soutenir, d'accompagner les étudiantes et étudiants dans leur intimité dans une approche résolument féministe et éthique autant que faire se peut. Sébastien LE GALL ajoute que la CFVU du 1^{er} avril 2021 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Alessio BARAZER-RITTORE déplore le faible nombre de renouvellements d'associations, ce qui est assez symptomatique de l'état des associations étudiantes à l'UBS. L'objectif est d'agir pour inverser la dynamique.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, les agréments des associations étudiantes pour l'année universitaire 2020/2021.

(Délibération 36-2021)

5.6 – Bilan des crédits de la Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC) pour l'année 2020

(Document de présentation, slides 91 à 93)

Sébastien LE GALL présente succinctement ce point.

Guy GOGNIAT aimerait disposer de quelques éléments concernant l'année 2021.

Virginie DUPONT explique qu'une partie des moyens de la CVEC a été utilisée pour accompagner les étudiants dans les domaines de la santé, de l'hygiène, de l'alimentation. Il est fort probable que les moyens prévus dans le cadre des projets participatifs ne soient pas dépensés. Pour autant, les moyens qui ne seraient pas dépensés ne seront pas perdus pour la vie étudiante, et constituent une épargne pour mettre en place des installations sportives sur les campus.

Hoël RIVAL assure qu'il y a une volonté politique nette de faire en sorte que les moyens alloués en parts fléchées 2021 ne soient pas revus à la baisse. Il y a par ailleurs une augmentation de la part consacrée à la médecine préventive.

Sébastien LE GALL indique que la CFVU du 1^{er} avril 2021 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, le bilan des crédits de la Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC) pour l'année 2020

(Délibération 37-2021)

6 – Questions diverses

Aucune question n'est inscrite à l'ordre du jour.

La Présidente lève la séance à 12H30.

La Présidente,
Virginie DUPONT