



Conseil d'Administration du 14 mars 2023
Procès-verbal approuvé

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

Membres présents :

Collège des enseignants-chercheurs et enseignants – collège A :

Marc DUMAS ; Virginie DUPONT ; Guy GOGNIAT

Collège des enseignants-chercheurs et enseignants – collège B :

Frédéric BEDEL ; Nadine DE LA PALLIERE ; Anne ÉLAIN ; Catherine KERBRAT-RUELLAN ; Agnès LECOMPTE ; Xavier TRIPOTEAU

Collège des personnels BIATSS :

Nathalie BOURDET LE BOULICAUT ; Mario DRAGONE ; Gilles GASSELIN ; Geneviève LE BARBIER ; Philippe LE MÉE

Collège des usagers :

Louka FAUVEL ; Alexandre RAULT

Collège des personnalités extérieures :

Thierry CATROU ; Olivier DAVID

Membres de droit avec voix consultative :

Alan LE ROUX ; Jean-Roch SAUVÉ ; Agnès SONOIS

Membres représentés :

Collège des enseignants-chercheurs et enseignants – collège A

Thierry MORINEAU donne procuration à Virginie DUPONT

Karine VALLÉE donne procuration à Guy GOGNIAT

Collège des personnalités extérieures

David ROBO donne procuration à Virginie DUPONT

Fabrice VÉLY donne procuration à Catherine KERBRAT-RUELLAN

➤ **Membres invités présents :**

Sébastien LE GALL, vice-Président du conseil d'administration ; Laurent DANIEL, Doyen de l'UFR LLSHS ; Anne-Sophie LAMBLIN GOURDIN, Doyen de l'UFR DSEG ; Tahar LOULOU, Directeur de l'IUT de Lorient ; Romain MABOUT, commissaire aux compte (en visioconférence) ; Régis FERRON, délégué général de l'Alliance universitaire de Bretagne ; Emmanuelle BROCHARD, Directrice des affaires financières ; Sonia JAFFRO, Direction des ressources humaines ; Nathalie LESCOAT, Directrice du Service des affaires statutaires et juridiques - secrétaire de séance ; Laure DARLEON, Agent du Service des affaires statutaires et juridiques - secrétaire de séance.

Ordre du jour :

1 – Informations générales

- 1.1 – Point d'information générale

2 – Procès-verbaux

- 2.1 – Procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 13 décembre 2022

3 – Politique d'établissement

- 3.1 – Rapport moral et financier de l'Alliance universitaire de Bretagne pour l'année universitaire 2021-2022

4 – Finances

- 4.1 – Budget 2023 de l'Alliance universitaire de Bretagne
- 4.2 – Sorties d'inventaire 2022 (réformes et cessions)
- 4.3 – Compte financier 2022
- 4.4 – Politique de voyage – Remboursement communes limitrophes

5 – Ressources humaines

- 5.1 – Axes stratégiques de la formation des personnels pour l'année 2023
- 5.2 – Mise en place du dispositif des chaires de professeurs juniors à l'UBS pour 2023
- 5.3 – Révision du protocole de télétravail de l'UBS
- 5.4 – Révision du Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)
- 5.5 – Répartition disciplinaire des supports concernés par le repyramidage des postes d'enseignants-chercheurs

6 – Formation

- 6.1 – Agréments des associations étudiantes pour l'année universitaire 2022-2023
- 6.2 – Tarifs des stages de printemps proposés par le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives pour l'année universitaire 2022-2023
- 6.3 – Calendrier des formations de l'année universitaire 2023-2024
- 6.4 – Ouverture à la rentrée universitaire 2023-2024 d'une formation/certification des maîtres d'apprentissage et des tuteurs
- 6.5 – Grille tarifaire de la formation professionnelle et de l'alternance applicable pour 2023-2024
- 6.6 – Centre de Langues : Actualisation de la grille tarifaire des formations et certifications du centre de langues pour l'année universitaire 2023-2024
- 6.7 – Nouvelle plateforme "mon master" : Critères généraux pris en compte lors de l'examen des candidatures et attendus en termes de connaissances et de compétences à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2023-2024
- 6.8 – Évolution des jurys VAE à partir du 1er septembre 2022
- 6.9 – Ouverture du DU PaRéo parcours sanitaire et médico-social pour la rentrée 2023-2024 en lieu et place du DU REBOND sur le site de Vannes
- 6.10 – Ouverture du double diplôme de master Cybersécurité des systèmes embarqués à la rentrée universitaire 2023-2024 en partenariat avec Qatar University
- 6.11 – Reconduction de la convention cadre avec l'académie militaire de Saint-Cyr Coëquidan pour l'année 2022-2023

7 – Questions diverses

La Présidente ouvre la séance.

Annonce est faite des membres présents ainsi que des procurations.

1 – Informations générales

1.1 – Point d'information générale

✓ Mise en place des contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP)

Virginie DUPONT rappelle que le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) avait décidé de mettre en place des contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) avec les établissements, sous la forme de plusieurs vagues. L'UBS fera partie de la deuxième vague d'établissements et doit préparer un COMP pour le mois de décembre 2023. Au niveau breton, l'établissement public expérimental (EPE) de Rennes fera partie des établissements de la première vague qui regroupent principalement des IDEX et des EPE. Par ailleurs, elle pense que le contrat d'établissement sera signé avant l'été 2023, ce qui fait qu'une présentation en sera faite lors du mois de mai en CA.

2 – Procès-verbaux

2.1 – Procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 13 décembre 2022

(Document de présentation, slides 5-6)

Sébastien LE GALL présente ce point.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, avec 20 votes pour et 1 abstention, le procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 13 décembre 2022.

Délibération n° 2023-001

3 – Politique d'établissement

3.1 – Rapport moral et financier de l'Alliance universitaire de Bretagne pour l'année universitaire 2021-2022

Point reporté.

4 – Finances

4.2 – Sorties d'inventaire 2022 (réformes et cessions)

(Document de présentation, slides 15-17)

Agnès SONOIS rappelle que la réglementation de la comptabilité publique prévoit que les procédures de réforme des biens mobiliers appartenant à un établissement public doivent faire l'objet d'un vote par le CA, ainsi que les cessions. Pour rappel, un appel d'offres a été lancé fin

2020 pour procéder à fiabilisation des inventaires physiques et comptable sur 2 ans des biens mobiliers de l'établissement.

Au titre de 2022, la fiabilisation a concerné les sites de Vannes et Pontivy soit environ 57 % des biens mobiliers et s'est traduit par une mise au rebut d'immobilisations. En sus, en application des procédures mises en place depuis le 1^{er} janvier 2014, les référents inventaire de l'Établissement ont effectué des demandes de réforme dans le logiciel d'inventaire physique Gestimmo. Ces sorties proposées concernent soit des biens absents, soit des biens obsolètes dont la destination est la destruction. Il s'agit surtout de matériel informatique et scientifique ainsi que de vidéoprojecteurs. Le montant total des sorties liées aux réformes et aux cessions sur l'exercice 2022 est, en valeur brute, de 1 568 316 € pour l'UBS et de 2 647 € pour la Fondation.

En valeur nette comptable, ce montant est de 40 883 € pour l'UBS et de 445 € pour la Fondation et ce, alors que le montant des financements restant à reprendre est, pour l'UBS, de 14 395 € ; dans le cadre des cessions à titre onéreux, des recettes liées à des ventes de 2 véhicules ont été constatées pour 2 340 €. Le coût pour l'Établissement de sorties d'inventaire au titre de 2022 s'élève ainsi à 24 148 € pour l'UBS et à 445 € pour la Fondation

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (23 votes pour) les sorties d'inventaire 2022 (réformes et cessions).

Délibération n° 2022-002

4.3 – Compte financier 2022

(Document de présentation, slides 18-70)

Sébastien LE GALL présente le compte financier 2022 d'un point de vue politique en mettant notamment en exergue deux points saillants :

- Une situation financière saine qui permet à l'UBS de tenir sa trajectoire financière :
 - o un résultat de 2,3 M€,
 - o un fonds de roulement qui s'établit à 60 jours de fonctionnement,
 - o une trésorerie qui s'établit à 59 jours de fonctionnement,
 - o une capacité d'autofinancement de 4,5 M€.
- Des fragilités d'ores et déjà identifiées les années précédentes qui restent prégnantes :
 - o sous-dotation critique de l'établissement au niveau de la subvention pour charge de service public (SCSP),
 - o niveau de poste sur support « État » (P1) insuffisant pour atteindre un taux d'encadrement par étudiant satisfaisant,
 - o part de l'augmentation de la masse salariale « État » financée par les ressources de l'établissement

Sébastien LE GALL ajoute que l'UBS connaît une dynamique réelle à travers différents indicateurs :

- Des équilibres financiers qui tiennent donc une nouvelle fois par le développement des ressources propres (+ 6 % par rapport à 2021), notamment porté par la poursuite de la dynamique de l'alternance (+ 31 % pour les recettes de l'apprentissage par rapport à 2021)
- Une augmentation des recettes propres, toujours remarquable qui subit un ralentissement (+ 41 % en 2021)
- Un signal traduisant un risque de mise en défaut des équilibres budgétaires futurs

- Un accompagnement financier de l'État qui reste essentiel (la SCSP représente 75 % des recettes encaissées en 2022)

L'UBS souhaite mettre en place un nouveau modèle d'allocation des moyens. Le résultat de plus de 2,3 M€ est en effet la conséquence d'aléas de gestion. L'exemple le plus caractéristique a trait aux recettes supplémentaires non prévues arrivant en fin d'exercice (SCSP). Le mode d'allocation des moyens rend difficile la prévision et fragilise le pilotage. La volonté de la gouvernance est donc d'asseoir un mode de dialogue de gestion avec la tutelle, basée sur la qualité du projet porté par l'UBS, tant en formation qu'en recherche, reconnue par le dernier rapport HCERES.

Virginie DUPONT précise que le taux d'encadrement de l'UBS est très faible et le nombre d'heures par étudiant est très élevé. Par ailleurs, l'établissement accueille souvent des étudiants sans mention au baccalauréat, contrairement aux grandes métropoles. Pour autant, les taux de réussite sont très satisfaisants, ce qui met en lumière le travail des collègues pour les étudiants.

Sébastien LE GALL souligne que l'ambition stratégique du projet se traduit par un niveau élevé d'investissement de l'ordre de 8 M€. Le contexte 2023 invite l'établissement à la prudence puisque la programmation financière des investissements engagés est susceptible d'évoluer et la dynamique d'inflation touche l'ensemble des sections du budget. La volonté est de partager le diagnostic de la situation financière de l'UBS dans le cadre du dialogue de gestion ou dans le cadre de la commission finances.

Emmanuelle BOUCHARD présente ensuite le compte financier 2022 d'un point de vue technique et cite plusieurs faits saillants :

- Une reprise généralisée de l'activité de l'établissement qui se traduit notamment par :
 - o Des produits en progression globale + 3,71 %
 - o Des dépenses de masse salariale en hausse de + 5 %
 - o Des dépenses de fonctionnement également en hausse de 6 %
- La mobilisation d'une partie du résultat exceptionnel de l'exercice 2021 pour accompagner des projets structurants de l'établissement (appel à projets URFEX), en masse personnel, en fonctionnement et en investissement
- La dynamique de la Fondation avec l'arrivée de nouveaux fondateurs et de mécènes donateurs et la création de deux nouvelles actions, Action campus et Action Territoire
- Le démarrage de la mission du cabinet DELOITTE, nouveaux commissaires aux comptes de l'UBS, en charge de la certification des comptes de l'établissement pour les 6 prochains exercices comptables
- Un résultat excédentaire de 2,375 M€ à mettre en perspective
- Des restes à payer 2022 pour un montant de près de 6 M€ qui vont impacter la trésorerie sur l'exercice 2023

La consommation moyenne annuelle a augmenté de 3,6 % entre 2021 et 2022 soit 35.1 ETPT. Cette augmentation est constatée sur le plafond 2 (+ 23 % soit 36,5 en plus), le plafond 1 lui restant stable (- 0.2 % soit 1,3 ETPT en moins). La répartition de la communauté universitaire par type de personnel est stable : 52 % d'enseignants et d'enseignants-chercheurs et 48 % de personnels BIATSS. Les personnels de l'UBS sont majoritairement titulaires (65 %) mais on constate une augmentation de la part des contractuels (+ 2 points pour les contractuels enseignants et + 1 pour les contractuels BIATSS par rapport à 2021). Cette augmentation de la part des contractuels s'explique notamment par d'importants départs de titulaire (retraites, mutations, détachements...), le maintien de la politique de gel, la poursuite des recrutements sur ressources propres ou encore à des recrutements non permanents (dispositifs URFEX).

Le solde budgétaire est de 5 003 € pour l'année 2022. La SCSP s'élève à 68 M€. Elle est encaissée sur l'exercice et représente toujours la plus large part des recettes encaissées hors

recettes fléchées soit 75,32 % (contre 74,22 % en 2021). Par rapport à 2021, le montant de la SCSP progresse peu (+ 309 k€). La fiscalité affectée est de 473 k€. Il s'agit de la recette liée à la Contribution Vie Étudiante et de Campus (CVEC) acquittée sur la base de plus de 10 000 étudiants pour un montant de 63,70 € par étudiant. Il est à noter au titre de l'année 2022, un changement dans le mode de comptabilisation de la CVEC lié à une directive du ministère des Finances. La CVEC d'une année universitaire N/N+1 est désormais constatée entièrement sur N+1 d'où l'écart négatif entre la prévision de recettes (600 000 €) et la réalisation (473 510 €). Cette enveloppe permet de financer toutes les actions qui contribuent à l'amélioration des conditions de vie étudiante et de campus et au développement de la vie associative : financement du fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE), de la médecine préventive, et des activités sportives et culturelles à destination des étudiants. Les recettes propres sont à hauteur de 13,1 M€. Après une très forte hausse des recettes sur l'exercice 2021 (+ 41 %), les recettes propres encaissées sur 2022 sont en hausse de 6 %. Les recettes issues de la formation professionnelle, de l'apprentissage et des formations partenariales représentent toujours la part la plus importante avec 8,2 M€ (62,6 %) et continuent leur progression (7,6 M€ en 2021).

En termes de dépenses, la masse salariale est de 74,3 M€ en AE et en CP, avec un taux d'exécution à 98,32 %. Les dépenses de fonctionnement sont de 12,7 M€ en AE et de 11,8 M€ en CP. La répartition reste assez stable par rapport à 2021 mais augmente en valeur de 2,6 M€. Près de la moitié des dépenses de fonctionnement est réalisée directement par les composantes de formation et les laboratoires de recherche (47 %). Les dépenses d'investissement sont de 6,6 M€ en AE et de 6,4 M€ en CP. Le plan d'investissement a été conséquent, à hauteur de 7,93 M€, et le taux de consommation global d'AE de 83 % cache des disparités en fonction des structures (de 54 à 96 % de consommation) et du mode de gestion (56 % des crédits non consommés sont pluriannuels).

Concernant la fondation, Emmanuelle BROCHARD propose de rendre compte d'un extrait de la note de clôture du Président de la Fondation, Stéphane MÉRIAU : « L'année 2022 a vu l'arrivée de nouveaux fondateurs pour soutenir le programme 2021/2025 « S'engager et agir ensemble pour le développement de l'université et du territoire ». Une recapitalisation a permis de faire rentrer deux collectivités dans le collège des fondateurs du conseil de gestion de la fondation assurant une bonne représentation de la diversité des milieux socio-économiques. L'arrivée de nouveaux membres fondateurs, parallèlement à des mécènes donateurs, a généré des ressources que la fondation a pu dédier à de nouveaux projets qui sont nés en 2022. On retiendra comme action phare le lancement du premier appel à projets annuel « L'Agitateur » qui a pour objectif de soutenir les initiatives associatives ou individuelles d'étudiants dans les champs de la solidarité, le développement durable et de l'innovation. Un temps fort a été également organisé pour la première fois par la fondation. Une soirée autour de la jeunesse où sont intervenus des sociologues, des entreprises, des collectivités et des jeunes. Le financement d'actions en faveur du bien-être étudiant s'est poursuivi avec l'installation de distributeurs de protections périodiques gratuites sur de nouveaux sites. De même que la problématique de la fracture numérique a été prise en compte avec le don d'ordinateurs. Sur l'axe innovation, les chaires en exercice ont continué leurs activités. D'autres projets de chaires sont toujours à l'étude. » Le solde budgétaire de la Fondation est excédentaire, de l'ordre de 100 k€.

Agnès SONOIS présente la vision patrimoniale et le résultat comptable du compte financier 2022 de l'UBS. Entre 2021 et 2022, la trésorerie est en augmentation de 604 k€ et s'établit à 14,2 M€ à la clôture. Par ailleurs, le résultat est excédentaire de 2,4 M€ en 2022, en baisse de 970 k€ par rapport à 2021. Le résultat est constitué de la différence entre les produits de fonctionnement pour 95,9 M€ et les charges de fonctionnement et d'intervention pour 93,5 M€ comptabilisés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022. La capacité d'autofinancement est positive, de l'ordre de 4,6

M€, en baisse de 958 k€ par rapport à 2021. Le fonds de roulement a été augmenté de 400 k€, soit un niveau de fonds de roulement au 31 décembre 2022 de 14 M€.

Romain MABOUT, Commissaire aux comptes au cabinet DELOITTE, certifie que les comptes annuels de l'UBS présentent une image fidèle du résultat et du patrimoine. L'opinion est sans réserve avec une observation qui porte sur les incidences des corrections d'erreur opérées sur l'exercice relatives à la provision pour compte épargne temps (CET) et à la charge à payer au titre des droits à congés. Pour 2023, les points à suivre sont les suivants :

- Mises en service des travaux en cours à la clôture 2022 (réhabilitation Yves Coppens, Paquebot...) et rattachements des financements
- Fiabilisation de l'estimation des engagements sociaux à poursuivre
- Mise en œuvre d'un nouvel inventaire physique des biens mobiliers

Par ailleurs, le cabinet DELOITTE certifie les comptes la Fondation sans réserve avec une observation portant sur le statut juridique de la Fondation. Il remercie l'ensemble des interlocuteurs pour leur disponibilité et la qualité des échanges menées.

Xavier TRIPOTEAU note que les résultats sont très bons mais pas exceptionnels si on les compare à d'autres établissements, puisque l'UBS dispose d'un fonds de roulement de 50 jours. En tant que directeur de composante, il rappelle que les composantes développent fortement les ressources à travers le vecteur de l'alternance. Les IUT profitent notamment du véhicule BUT pour passer massivement les années de cours en alternance, ce dont ils se félicitent au-delà des ressources financières dégagées, que ce soit pour l'insertion professionnelle, l'acculturation des équipes, etc. Les équipes sont très investies, ce qui crée énormément de tensions. Au final, l'UBS devient très dépendante des contrats d'apprentissage et la réglementation assure une pérennisation de l'aide à l'embauche pour les employeurs de 6 000 € jusqu'à la fin du quinquennat du Président de la République. L'apprentissage reste donc sous perfusion. Il est actuellement très intéressant pour un employeur de recruter un apprenti, ce qui permet à l'UBS de développer ses ressources propres. Pour autant, l'alternance devient un facteur de risque en cas de retournement de législation et de remise en cause de l'aide à l'embauche et des exonérations. L'UBS pourrait se retrouver très exposée et il souhaite faire part de ce point d'attention la gouvernance. En termes de stratégie, il faut continuer à maintenir l'alternance mais aussi commencer à regarder d'autres vecteurs de ressources financières au-delà de la SCSP. L'objectif du Président de la République en termes de nombre d'apprentis était de 1 million, et il y a aujourd'hui 800 000 apprentis, ce qui est extraordinaire pour la France.

Sébastien LE GALL partage l'analyse de Xavier TRIPOTEAU et ajoute que l'UBS a aussi besoin de postes de titulaires et de compétences durables pour mettre en place des formations en alternance. La dynamique existe au sein de l'établissement mais elle suppose obligatoirement un accompagnement de l'État pour que le risque RH soit aussi maîtrisé.

Virginie DUPONT pense qu'il suffirait à l'État de sortir 50 M€ des 34 milliards d'euros prévus dans le cadre de France 2030 pour compenser le GVT pendant 10 ans dans les établissements. Les universités peuvent répondre à la demande de création des métiers émergents mais il faut que tout le potentiel RH soit disponible.

Tahar LOULOU signale aussi que l'alternance est ouverte à tout le monde et les universités entrent en concurrence avec le secteur privé, ce qui constitue un risque.

Thierry CATROU souhaite revenir une nouvelle fois sur le défaut de l'État au niveau financier, ce qui met les universités en difficulté. L'État semble autiste et il fait le parallèle avec la situation concernant la réforme des retraites, avec un défaut de négociation et un défaut de dialogue, ce qui est assez consternant et peut constituer une catastrophe à terme.

Jean-Roch SAUVÉ indique que l'absence de croissance de la dotation de l'État est compensée par une croissance de recettes en apprentissage. Lorsque ces recettes se stabiliseront, un risque apparaîtra. Par ailleurs, le résultat est positif, à hauteur de 2 M€, mais mesuré si on le rapporte au budget de l'UBS. Enfin, le développement de l'apprentissage engendre aussi des tâches nouvelles au sein des services centraux, ce qui représente une difficulté, et il faudra trouver le modèle pour créer quelques postes dans les services supports, comme la Direction des Ressources Humaines (DRH), l'agence comptable ou la Direction des Affaires Financières (DAF).

Frédéric BEDEL estime qu'il faut absolument développer la formation continue, étant donné que les entreprises sont très demandeuses. Par ailleurs, il continue de s'inquiéter du développement des diplômes privés. Le coût des écoles privées n'est pas plus cher que l'Université en raison du développement de l'apprentissage. Ces écoles sont très concurrentielles, à la vue de leur capacité de faire de la communication. La Business Scholl de Brest propose par exemple 18 Mastères et 3 Bachelors, ce qui est sidérant. L'État laisse faire le fait que les formations deviennent privées.

Virginie DUPONT annonce qu'un groupe de travail s'est mis en place au niveau national pour essayer d'avancer sur ces sujets et d'identifier les endroits où les formations sont de qualité. Elle espère avoir un retour de ce groupe de travail assez rapidement.

Anne-Sophie LAMBLIN GOURDIN souligne qu'il ne faut pas oublier que certaines formations ne se prêtent pas à l'apprentissage et il faut continuer les soutenir. Elle a le sentiment que le développement de l'apprentissage atteint son plafond, avec une concurrence qui se met en place avec les Bachelors. L'UFR DSEG s'interroge sur les licences professionnelles qui étaient des lieux d'accueil et, au-delà de la concurrence des établissements privés, il va falloir mieux se concerter pour voir comment on coordonne l'apprentissage entre les étudiants en troisième année de Bachelor, les licences professionnelles, etc. Cet élément nécessite, selon elle, une réflexion stratégique au niveau de l'UBS pour être dans une logique de complémentarité plutôt que de concurrence. Elle est aussi favorable au développement de la formation continue mais la question des moyens se pose car les enseignements ne peuvent pas forcément être confiés à des personnels contractuels, étant donné que l'apprentissage nécessite de la continuité et du suivi avec les partenaires qui accueillent les étudiants. Il serait dommage que, faute de moyens humains, l'UBS soit obligée de renoncer à développer encore davantage l'apprentissage.

Virginie DUPONT informe qu'une licence professionnelle Banque était très attractive dans le passé et est aujourd'hui en perte importante d'effectifs du fait de la création du BUT 3.

Xavier TRIPOTEAU précise que le BUT est une licence professionnelle comme cela est inscrit dans l'arrêté. Il pense que ce sujet est davantage du côté du ministère du Travail que du MESR. France Compétences, organe chargé de la collecte de la taxe d'apprentissage et de la redistribution, a un déficit de 6 milliards d'euros. Le ministère du Travail cherche par tous les moyens à réduire ce déficit. Pour autant, il enregistre les fiches RNCP de Bachelors ou de Mastères qui n'ont aucune garantie de qualité et aucun contrôle via le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) ou la commission consultative nationale des IUT (CCN-IUT). Il pense que des marges de manœuvre vont aussi pouvoir se dégager en rapport avec la réforme de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Frédéric BEDEL note que le MESR tolère le fait que des écoles privées, qui n'ont pas les contraintes et obligations des universités, puissent ouvrir des masters par simple délocalisation.

Xavier TRIPOTEAU rappelle que le master est un monopole de l'État qui est transféré aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). Aucun autre

établissement n'a le droit de délivrer un master. Lorsqu'un master concurrent s'installe à proximité, c'est qu'une université a accepté de conventionner avec une école.

Olivier DAVID signale que beaucoup d'établissements sont dans la même situation, c'est-à-dire que les chefs d'établissement en Région Bretagne étaient très inquiets quant à la situation en fin d'année 2022 alors que le compte financier s'avère finalement en relatif décalage. Le mécanisme de contribution de l'État dans les derniers jours de l'année a permis de finir l'année avec un résultat excédentaire dans bon nombre de situations. Par ailleurs, il rappelle que les Régions étaient les premières à être contre les décisions qui avaient été prises en matière de gestion de l'apprentissage. Il faut être très prudent sur le mécanisme de financement de l'apprentissage qui n'a rien de très pérenne. Il ne faudrait pas que les établissements, en misant stratégiquement sur le développement de l'apprentissage, se retrouvent déstabilisés dans quelques années. Le modèle économique est en effet très fragile et ne laisse pas beaucoup de perspectives en matière de pérennité.

Alan LE ROUX comprend parfaitement la difficulté pour les établissements d'anticiper un certain nombre de versements en fin d'année. Le MESR est aussi dépendant de la règle de l'annualité budgétaire. Dans le cadre de la crise énergétique actuelle, le MESR a cherché à anticiper la question des surcoûts énergétiques en versant une première enveloppe aux universités. Pour autant, cela ne change rien à la bonne santé de l'UBS. Par ailleurs, il confirme que des échanges sont en cours au niveau national pour identifier et mettre en valeur les filières qui ont un niveau académique intéressant. Alan LE ROUX ajoute que monsieur le recteur est toujours attentif à l'évolution de la situation de l'UBS, et des échanges auront lieu dans les prochains mois dans le cadre d'un soutien pour des actions à leviers.

Virginie DUPONT reconnaît qu'un versement de 600 k€ de la part de l'État, le 22 décembre, arrive tardivement, mais il ne faut pas oublier que cette enveloppe avait été une demande des établissements pour accompagner l'augmentation des coûts énergétiques.

Guy GOGNIAT précise que les recettes liées aux ressources propres sont sur des postes précaires à la faculté SSI. Les collègues enseignants-chercheurs sont sur des niveaux de charge très élevés, et des collègues enseignants ou enseignants-chercheurs sont recrutés sur des statuts précaires et ne restent pas au sein de l'établissement. Il est difficile de se projeter car les équipes fatiguent.

Sébastien LE GALL pense qu'il faut engager une réflexion sur la possibilité d'avoir des postes pérennes à partir du moment où les ressources sont pérennes. L'UBS souhaite, par exemple, une augmentation de son plafond État.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (23 votes pour) les éléments d'exécution budgétaire suivants, article 1 :

- 1 009,7 ETPT dont 812.1 ETPT sous plafond d'emplois législatif et 197.6 ETPT hors plafond d'emplois législatif
- 93 880 444 € d'autorisations d'engagement dont :
 - o 74 453 545 € Personnel
 - o 12 840 939 € Fonctionnement
 - o 6 585 961 € Investissement
- 92 740 080 € de crédits de paiement dont :
 - o 74 437 711 € Personnel
 - o 11 888 798 € Fonctionnement
 - o 6 413 571 € Investissement

- 92 847 985 € de prévisions de recettes
- + 107 905 € de solde budgétaire

Le Conseil d'administration approuve les éléments d'exécution comptable suivants, article 2 :

- 681 416 € en report à nouveau (solde débiteur) UBS pour régularisation au titre de 2021
- 603 672 € de variation de trésorerie dont 500 630 € pour l'UBS et 103 042 € pour la Fondation
- 2 375 948 € de résultat patrimonial dont pour 2 375 948 € l'UBS et 0 € pour la Fondation
- 4 571 200 € de capacité d'autofinancement dont 4 566 456 pour l'UBS et 4 744 € pour la Fondation
- 590 153 € de variation de fonds de roulement dont 436 397 € pour l'UBS et 153 756 € pour la Fondation

Le Conseil d'administration décide d'affecter le résultat de 2 375 948 € l'UBS à hauteur, article 3 :

- de 681 416 € en report à nouveau (solde débiteur)
- de 1 694 532 € en réserves

Délibération n° 2023-003

4.4 – Politique de voyage – Remboursement communes limitrophes

(Document de présentation, slides 70-71)

Emmanuelle BROCHARD rappelle que la résidence administrative correspond à la commune sur laquelle se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté ou l'école où il effectue sa scolarité. Lorsqu'une commune et ses communes limitrophes, sont desservies par des moyens de transports publics de voyageurs, celles-ci sont considérées comme une seule et même commune. Dans ce cas, les déplacements professionnels des agents ne sont pas pris en charge financièrement par l'employeur. Néanmoins, dans l'intérêt du service et pour tenir compte de situations particulières, le CA peut déroger à la notion de résidence administrative unique. Les agents de l'UBS sont régulièrement amenés à se déplacer dans les différentes communes limitrophes de Vannes et Lorient (ex, visites de stages, négociations de contrats...) Or, il s'avère que celles-ci ne sont pas desservies correctement par les moyens de transports en commun. Les agents sont donc régulièrement obligés d'utiliser leur véhicule personnel pour ces déplacements. Compte tenu de cet état de fait, l'établissement autorise le remboursement des frais de missions des agents dans les communes limitrophes aux villes de Lorient, Vannes et Pontivy.

Sonia JAFFRO profite de l'occasion pour rappeler que les ordres de mission sont obligatoires pour tout déplacement en dehors des sites de l'UBS.

Virginie DUPONT évoque aussi la question des temps longs de remboursement de mission. Elle propose de se mettre autour d'une table, avec la DAF, l'agence comptable et un certain nombre de gestionnaires, pour analyser la situation et s'améliorer.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (23 votes pour) le remboursement des déplacements des agents de l'UBS en mission dans les communes limitrophes aux villes de Lorient, Vannes et Pontivy (article 2.8° du décret modifié n°2006-781 du 3 juillet 2006).

Délibération n° 2023-004

5 – Ressources humaines

5.1 – Axes stratégiques de la formation des personnels pour l'année 2023

(Document de présentation, slides 73-78)

Sébastien LE GALL indique que le plan de formation de l'UBS répond à un triple objectif :

1. Permettre à son personnel d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions en proposant des formations collectives et individuelles ;
2. Définir la stratégie de l'université en matière de développement des ressources humaines et de politique de formation des personnels ;
3. S'inscrire dans un cadre national fixé, d'une part, par le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État pour la période 2021-2023 et, d'autre part, par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Sonia JAFFRO rappelle que le plan de formation s'adresse à l'ensemble des personnels de l'établissement, titulaires et contractuels (BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs). Elle évoque également le droit à la formation et les dispositifs de formation proposés aux agents de l'État. Il est établi, d'une part, sur la base des priorités stratégiques identifiées par l'établissement et, d'autre part, par l'analyse des besoins remontés lors des entretiens professionnels individuels et par les retours des directeurs et chefs de services sur les attendus en matière de formation des personnels. Le plan de formation se décline selon des axes de développement de compétences permettant d'atteindre les objectifs suivants :

- Accompagner les priorités de l'université
 - o Sensibiliser les personnels aux axes stratégiques de l'établissement (mer et littoraux ; industrie du futur ; cyber et intelligence des données, environnement, santé et handicap)
 - o Accompagner les chantiers en cours (labélisation DRS, plan égalité hommes-femmes, violences sexuelles et sexistes, schéma directeur du handicap ; appropriation de l'usage des réseaux sociaux ; réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics) avec la mise en place de dispositifs à l'attention des personnels
 - o Former les enseignants aux langues étrangères pour enseigner dans une langue étrangère
- Professionnaliser et développer les compétences métiers
 - o Accompagner les nouveaux arrivants dans la prise de leur fonction
 - o Accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'État
 - o Poursuivre le dispositif de formation à l'attention des MCF stagiaires et autres enseignants
 - o Renforcer les compétences managériales des personnels d'encadrement
 - o Former les élus des nouvelles instances (Formation spécialisée du CSA)
- Développer le numérique et les outils métiers
 - o Accompagner le schéma directeur du numérique
 - o Accroître l'efficacité des agents dans l'utilisation des applications bureautiques et des applications métiers
 - o Sensibiliser aux nouvelles technologies numériques pour l'enseignement
- Accompagner les parcours professionnels
 - o Favoriser l'évolution professionnelle, accompagner les parcours professionnels ; sécuriser les carrières
 - o Accompagner les agents dans la préparation de concours
 - o Accompagner les personnels contractuels à durée déterminée

- o Orienter les agents en réflexion sur leur carrière vers le conseil en évolution professionnelle pour mieux identifier le besoin en formation
- Veiller à la Santé, à la Prévention et à la qualité de vie au travail :
 - o Égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations : sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes, le harcèlement, les violences sexuelles et sexistes
 - o Proposer des formations permettant de promouvoir la qualité de vie au travail et de détecter les risques psycho-sociaux (RPS)
 - o Sensibiliser les personnels au handicap (enseignants, enseignants chercheurs, BIATSS) à l'accueil des étudiants en situation de handicap, à l'adaptation des postes au sein d'une composante ou d'un service
 - o Accompagner à la réalisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUEVRP)
 - o Prévenir les risques professionnels et répondre aux exigences réglementaires accrues en matière d'hygiène et de sécurité.
 - o Former les chefs de service et les responsables de site aux responsabilités sur la santé et la sécurité au travail

Virginie DUPONT souhaite insister sur l'importance de ce plan de formation qui s'adresse à tous, aussi bien aux personnels BIATSS qu'aux enseignants et enseignants-chercheurs. Elle évoque notamment les formations qui concernent l'égalité femme-homme, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et elle souhaiterait que les managers aient suivi un certain nombre de formations. Des formations à l'accompagnement au management sont aussi ouvertes à l'UBS et il est essentiel que la participation soit plus importante.

Catherine KERBRAT-RUELLAN revient sur la formation en langues pour les enseignants. Il lui semblait que le champ était plus large dans les priorités de l'établissement et qu'il s'agissait de faire monter en compétences en langues l'ensemble des personnels de l'UBS, dont les personnels BIATSS notamment dans le cadre d'appels à projet.

Sonia JAFFRO explique que les points sur lesquels l'établissement attire l'attention sont mis en exergue dans cette présentation, notamment les formations en langue étrangère pour les enseignants et enseignants-chercheurs mais il y a également, dans le catalogue de formations des personnels BIATSS, des propositions de formations en anglais.

Thierry CATROU comprend que ce plan de formation n'est pas obligatoire.

Virginie DUPONT répond qu'une offre de formation est proposée, notamment pour les agents qui prennent des missions de management. Ces collègues peuvent avoir besoin d'un accompagnement sur un certain nombre de champs, d'où l'identification d'une formation qui peut se trouver dans le plan de formation de l'UBS mais aussi au sein des formations proposées par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF).

Sébastien LE GALL précise qu'un parcours de formations obligatoires doit être suivi par les jeunes collègues MCF, avant d'être titularisés. Il s'agit de les accompagner dans leur prise de poste et de leur montée en compétences. En tout état de cause, tous les agents ne sont pas soumis à obligation de formation. En l'absence d'autres remarques, il informe que le CSA du 27 février 2023 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (23 votes pour) les axes stratégiques de la formation des personnels pour l'année 2023.

Délibération n° 2023-005

5.2 – Mise en place du dispositif des chaires de professeurs juniors à l'UBS pour 2023

(Document de présentation, slides 79-81)

Virginie DUPONT rappelle que l'article 4 de la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche a créé un nouveau type de contrat de pré-titularisation dénommé « Chaire de professeur junior » (CPJ). Ces chaires constituent une nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement permettant à son terme, entre 3 et 6 ans, et après évaluation de la valeur scientifique et de l'aptitude professionnelle de l'agent par une commission de titularisation, d'accéder à un emploi titulaire dans les corps de professeurs des universités et assimilés ou de directeur de recherche. Chaque établissement bénéficiaire d'une chaire bénéficiera par ailleurs d'un financement de l'ANR d'un montant de 200 k€. Les établissements peuvent apporter à ces CPJ un environnement complémentaire. Cette nouvelle voie d'accès est contingentée au niveau national et local, et l'établissement, s'il souhaite ouvrir cette voie de recrutement, doit s'inscrire dans une campagne annuelle nationale d'appel à manifestation d'intérêt. L'UBS souhaite s'inscrire dans la dynamique de réponse à l'appel à projets de CPJ.

Virginie DUPONT ajoute que l'UBS s'était déjà positionnée l'année dernière pour porter le principe de création des CPJ, ce qui avait permis de candidater. Une CPJ avait été déposée mais celle-ci a été refusée en raison d'un dossier scientifique insuffisamment dense. La procédure a changé cette année puisque les établissements devaient transmettre leur stratégie de recherche sur trois ans et indiquer le nombre de chaires souhaitées par an, avec un maximum de 4 CPJ par an. L'UBS a obtenu 1 CPJ en 2023, 1 CPJ en 2024 et 1 en 2025. La CPJ obtenue est portée par le LGO dans le domaine du littoral. Au-delà de ce socle accordé pour trois ans, l'UBS peut demander une CPJ supplémentaire pour la campagne 2024 avec transmission d'une argumentation.

Agnès LECOMPTE aimerait savoir qui effectue l'arbitrage en fonction des CPJ déposées et des CPJ obtenues.

Virginie DUPONT répond qu'il s'agit d'un choix de l'établissement. Elle peut imaginer que la décision passe en commission de la recherche. Pour cette année, l'État a choisi de retenir la CPJ portée par le LGO.

Agnès LECOMPTE aimerait connaître les critères du ministère qui ont abouti à ce choix.

Virginie DUPONT estime que la qualité du projet recherche a été primordiale. Le LGO avait déjà déposé un dossier l'année dernière et des recommandations lui avaient été transmises pour faire en sorte de l'améliorer.

Sonia JAFFRO explique que l'UBS a maintenant davantage de certitudes et de visibilité sur le nombre de chaires attribuées. Elle propose donc que les discussions se fassent dans le cadre de la campagne d'emplois, avant une remontée des propositions en janvier à l'instar des autres postes.

Virginie DUPONT signale que les laboratoires et les composantes qui avaient identifié cette possibilité avaient fait remonter des projets de CPJ dans le cadre de la campagne d'emplois. Il ne faut pas oublier que ces CPJ sont autant de supports pour l'établissement, avec des collègues qui deviendront potentiellement PR dans quelques années. Ces emplois sont par ailleurs financés par l'État.

Guy GOGNIAT souligne que le volet pédagogique de ces postes est très léger puisque la charge d'enseignement est de 64 heures pendant le temps de la période contractuelle. Le collègue aura donc un très fort investissement recherche.

Sébastien LE GALL informe que le CSA du 27 février 2023 a rendu un avis réputé donné avec 1 vote pour et 7 abstentions.

Virginie DUPONT explique que le principe de recrutement est différent de ce qui existe aujourd'hui, et les organisations syndicales ne sont pas complètement convaincues par la pertinence de ce dispositif.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, avec 21 votes pour et 2 abstentions, l'inscription de l'université Bretagne Sud dans la dynamique de réponse à l'appel à projets de Chaire de Professeur Junior.

Délibération n° 2023-006

5.3 – Révision du protocole de télétravail de l'UBS

(Document de présentation, slides 82-84)

Sébastien LE GALL explique que le protocole de télétravail actuel nécessitait quelques évolutions, suite au bilan de la première année d'expérimentation du télétravail à l'UBS et aux évolutions réglementaires. Ces évolutions concernent principalement :

- L'augmentation du plafond hebdomadaire de jours télétravaillables qui passe de 2 jours à 3 jours au maximum ;
- La revue de la proratisation du nombre de jours possibles de télétravail pour les agents à temps partiel et les agents ayant organisé leur semaine de travail sur 4,5 jours ;
- La fin de la journée non télétravaillable le jeudi qui était jusque-là imposée à l'ensemble des agents de l'UBS. Les responsables hiérarchiques pourront, s'ils le souhaitent, définir une journée non télétravaillable au sein de leur service ;
- La suppression des 6 mois d'ancienneté exigés sur le poste pour pouvoir avoir accès au télétravail ;
- La systématisation de la période d'adaptation au télétravail de 3 mois ;
- La revalorisation de l'indemnité forfaitaire télétravail selon la législation en vigueur (au 01/01/2023, 2,88 € par jour télétravaillé) ;
- La possibilité de déroger au seuil du nombre de jours télétravaillables pour les femmes personnes enceintes et les agents en situation de proches aidants ;
- La mise en place d'une autorisation temporaire en cas de situation exceptionnelle, notamment due à des événements extérieurs (travaux, intempéries, problème de transport...), allant de 1 jour à 1 mois sur demande de l'agent avec un circuit de validation simplifié.

Pour information, les éléments suivants n'apparaissent pas dans le protocole mais nécessite une modification :

- Les « motivations » de l'agent dans le formulaire de demande du télétravail sont supprimées ;
- Un projet de dématérialisation de la demande de télétravail est en cours.

Virginie DUPONT rappelle que le télétravail est aussi un acte managérial important, et la formation est fortement conseillée pour savoir comment il faut manager des agents en télétravail.

Il ne faut pas oublier que les agents ont une mission de service public et une organisation est nécessaire au sein de chaque entité pour faire en sorte que ce service public soit maintenu et de qualité.

Jean-Roch SAUVÉ pense qu'il est intéressant d'avoir un cadre plus souple et un nombre de jours de télétravail supérieur pour certains collègues. Il rappelle qu'il est inscrit en préambule que « le télétravail vise à permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle tout en maintenant un haut niveau de qualité du service rendu ». Il est aussi inscrit les conditions d'éligibilité d'un poste ou d'une activité en télétravail : « le télétravail ne peut être ouvert qu'à des postes ou des activités compatibles avec cette forme d'organisation et ne doit pas préjudicier à la qualité et à la continuité du service. »

Thierry CATROU souligne que le télétravail est tout de même une forme de travail assez novatrice et suppose des ajustements de part et d'autre. Des études ont été produites et montraient que les managers avaient besoin d'être managés sur le télétravail. Il y a un intérêt pour le service public à être très innovant sur ce plan.

Sébastien LE GALL se réjouit que les bilans montrent que les signaux sont plutôt favorables. Pour autant, le télétravail reste un acte managérial dans un contexte qui n'est pas simple, et il faut pouvoir s'engager dans des réajustements si nécessaire.

Sonia JAFFRO rappelle aussi que le télétravail est un accord entre deux parties, ce qui fait qu'il ne peut être imposé ni par le chef de service ni par l'agent. Une discussion est ainsi nécessaire sur les modalités de l'organisation du travail, du point de vue de l'agent sur son organisation de travail personnel et du point de vue du manager sur l'organisation du service dont il a la charge. C'est la raison pour laquelle la procédure prévoit une demande, une étude puis un accord ou un refus avec motivation.

Agnès LECOMPTE aimerait avoir si un secrétariat pédagogique a vocation à être couvert par ce texte. Elle s'inquiète en effet du contact avec les étudiants et avec les vacataires professionnels qui interviennent dans les formations si la porte du secrétariat est fermée trois jours par semaine. Par ailleurs, elle aimerait savoir comment les collègues peuvent être au courant des jours de télétravail des agents car les communications ont parfois lieu par téléphone.

Sébastien LE GALL reconnaît qu'il s'agit d'une vraie problématique et annonce la rédaction d'une note dans le cadre de la prochaine campagne pour gérer au mieux les relations à distance. Il peut effectivement y avoir des manques sur l'information, et il s'agira de mieux répondre à ces questions. Lorsque la fiche de poste est exclusivement dédiée à l'accueil des usagers, le poste n'est pas éligible selon lui. Pour autant, il peut y avoir d'autres fonctions ou d'autres tâches dans un secrétariat pédagogique, sur un temps beaucoup plus réduit. La décision doit se faire au plus près et c'est du rôle du manager, mais avec une forme de cohérence et sans que cela induise une dégradation du service.

Sonia JAFFRO confirme que des fonctions ne peuvent pas, par nature, ouvrir droit au télétravail. Le manager doit définir avec l'agent s'il existe des fonctions pour lesquelles le télétravail est possible et qui ne sont pas en face-à-face avec le public. Si un chef de service autorise une secrétaire à être en télétravail, il faut, dans le même temps, qu'il y ait d'autres personnes au sein du service qui puissent accueillir le public qui va potentiellement se présenter. En l'absence d'autre secrétaire pédagogique disponible, le télétravail n'est pas possible.

Philippe LE MÉE pense qu'il faudra avoir une réflexion sur les outils à mettre en place, notamment pour que les appels téléphoniques puissent être redirigés vers Teams. Des tests seront prochainement réalisés pour faciliter les contacts avec les personnels en télétravail.

Sonia JAFFRO confirme que des pratiques doivent évoluer et qu'un travail avec la Direction des Systèmes d'Information (DSI) doit être mis en place à ce sujet.

Philippe LE MÉE note qu'il est inscrit dans le protocole qu'il existe deux périodes de déclaration du télétravail. Il souhaite savoir si la procédure pour les néo-arrivants pourrait être assouplie puisqu'un agent arrivant en décembre ne pourrait être en télétravail qu'en septembre, alors qu'il est inscrit dans le protocole qu'un agent peut être en télétravail au bout de trois mois.

Sonia JAFFRO explique qu'il existe deux campagnes générales et des cas individuels, et seuls les nouveaux entrants sont gérés au fil de l'eau.

Nathalie BOURDET LE BOULICAUT aimerait savoir quand est-ce que ces évolutions prendront effet.

Virginie DUPONT répond que ces modalités prendront effet au 1^{er} septembre 2023.

Sébastien LE GALL informe que le CSA du 27 février 2023 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, avec 22 votes pour et 1 abstention, la révision du protocole de télétravail de l'UBS.

Délibération n° 2023-007

5.4 – Révision du Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)

(Document de présentation, slides 85-97)

Sébastien LE GALL rappelle que le RIPEC avait suscité un certain nombre de critiques, notamment concernant le délai de carence pour la prime C3. Suite à la modification des Lignes Directrices de Gestion (LDG) ministérielles, celles de l'UBS sont également réexaminées. Le ministère a en effet récemment publié différents décrets et arrêtés modifiant à partir du 1^{er} janvier 2023 les montants et les procédures d'attribution des primes relevant du RIPEC. Le cadre juridique arrive extrêmement tardivement avec des injonctions qui ne sont pas toujours tenables. L'UBS avait quelque peu anticipé la question au travers de la mise en place de groupes de travail qui permettent de soumettre au CA les LDG modifiées pour une validation au 16 mars 2023. Le contexte de déploiement des dispositifs RH, dont le RIPEC et le repyramidage, mettent en grande difficulté les universités alors que ces sujets demandent du temps d'échanges avec la communauté.

Virginie DUPONT note que la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) assure beaucoup de financements mais il y a aussi beaucoup de mécontentement en lien avec des procédures particulièrement complexes.

Sébastien LE GALL propose de présenter les principales évolutions des LDG ministérielles et des LDG établissement. Il rappelle aussi que le RIPEC est uniquement applicable aux enseignants-chercheurs, ce qui signifie que la question du régime indemnitaire des enseignants du second degré est un vrai sujet dans un objectif de revalorisation indemnitaire. Concernant la composante statutaire C1, elle sera portée à 3 500 € en 2023 contre 2 800 € en 2022. Les

personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale peuvent bénéficier de cette composante statutaire, ce qui n'était pas possible l'année dernière.

Concernant la composante C2, l'objectif consistait à distinguer les activités liées aux référentiels et celles liées au RIPEC. Il fallait ensuite identifier les fonctions éligibles à la prime C2. L'idée est d'harmoniser les politiques indemnitaires et veiller à ce que les mêmes fonctions qui exigent le même niveau d'engagement soient indemnisées à des montants comparables pour l'ensemble des personnels de l'établissement quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, Primes pour Charge Administrative, Primes pour Responsabilités Pédagogiques notamment). Les personnels éligibles sont les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale. En revanche, les enseignants-chercheurs placés en position de délégation à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ou en congé pour projet pédagogique (CPP) ne peuvent bénéficier de la composante fonctionnelle. Enfin, il est possible de convertir, pour tout ou partie, cette indemnité fonctionnelle en décharge de service, par décision du président ou du chef d'établissement, selon des modalités définies par le CA. La décharge de service ne peut excéder les deux-tiers des obligations statutaires de services d'enseignement applicables aux enseignants-chercheurs. Leurs bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.

Concernant la composante individuelle C3, Sébastien LE GALL fait état d'une simplification de la procédure :

- Suppression du motif principal de la demande
- Inversion des instances avec un avis CNU avant puis université (CACr) ensuite.
- Avis unique de chaque instance qui indique le ou les motifs à retenir pour le bénéfice de la prime au sens des articles L123.3 du code l'éducation (pour les enseignants-chercheurs) et l'article L411.1 du code de la recherche (pour les chercheurs). Un motif supplémentaire au titre du concours apporté à la vie collective des établissements a été rajouté. Cela permet de pouvoir reconnaître l'ensemble des missions
- Le président arrête la liste des bénéficiaires avec le ou les motifs d'attribution
- Suppression du délai de carence

Deux groupes de travail ont été mobilisés, en décembre 2022 et en janvier 2023, pour travailler sur les LDG établissement. La liste des fonctions éligibles à la C2 est déterminée suivant les critères relatifs au niveau de responsabilité associée, au périmètre couvert par la fonction dans les champs de la formation et/ou de la recherche. En sus des primes fonctionnelles, des décharges de service sont attribuées statutairement pour les directions d'UFR et les vice-présidences de conseil. Elles permettent aux bénéficiaires de dégager du temps pour pleinement remplir leur mission. Elles correspondent à un maximum autorisé en substitution de service statutaire. Il faut rappeler que, réglementairement, ces décharges ne sont pas compatibles avec la mise en paiement d'heures complémentaires et/ou d'heures référentielles. La liste des fonctions et responsabilités éligibles, ainsi que les montants des primes attribuées sont rendus publics et accessibles sur l'intranet de l'université. Les décharges sont également proposées aux enseignants du second degré occupant ces responsabilités, en sus de la PCA, aux mêmes conditions, avec un volume horaire qui sera doublé.

Concernant la composante C3, la dotation attribuée en 2023 par le MESR est de 15 primes pour un montant moyen de 4 300 €. De façon à maintenir la trajectoire de l'UBS et le volume des primes C3 distribuées annuellement, le nombre de primes allouées sera établi à 21 (6 primes supplémentaires seront donc financées par l'établissement).

Agnès LECOMPTE trouve étonnant que les collègues qui ont vu leur PEDR se terminer en 2022 soient les seuls à avoir subi cette année de carence. Elle aimerait savoir si une réflexion est engagée par l'établissement pour tenir compte de cette réalité.

Virginie DUPONT répond que l'UBS propose 6 primes supplémentaires et explique que le changement de ministre a facilité la non-reconduction de l'année de carence.

Sébastien LE GALL détaille le processus d'attribution de la prime individuelle :

- Au vu des rapports présentés par les deux rapporteurs, et sur la base du rapport d'activités du candidat et de l'avis du CNU, le CAC rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier du candidat.
- Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.
- Les LDG ministérielles précisent que le ou la chef de l'établissement prend les décisions d'attribution individuelle en tenant compte des avis du CNU et du CAC-R.
- La Présidente de l'UBS souhaite la mise en œuvre d'une procédure devant assurer une expertise objective.
- Mise en place d'une commission consultative constituée comme suit : VP RH, VP Recherche, VP Formation ; 4 membres élus du CAC restreint en respectant, autant que possible, la parité, les équilibres de corps (PR, MCF) et de discipline (Sciences Dures & Sciences Sociales) :
 - o Répartition des primes au prorata du nombre de candidatures au sein des deux corps (MCF et PR) ;
 - o Intégration de la dimension de parité
 - o Respect de l'accomplissement de l'ensemble des missions

Sébastien LE GALL annonce enfin qu'un webinaire sera organisé fin mars-début avril pour partager au maximum ces évolutions et répondre aux questions des enseignants-chercheurs.

Alan LE ROUX explique que des compétences sont spécifiques à la présidente et ne peuvent pas être déléguées au CA, et notamment la question de la liste des fonctions. Pour autant, rien n'empêche la tenue d'échanges au sein de l'établissement. Il reconnaît aussi que la réglementation, en constante évolution, est complexe à appréhender. Les services académiques font preuve de beaucoup d'humilité et essaient d'accompagner au mieux les universités dans la limite de l'exercice.

Suite à la présentation, **Sébastien LE GALL** informe qu'il est demandé au CA les modifications suivantes :

- Au sein des LDG RIPEC, suppression de la phrase « Chaque année, le conseil d'administration de l'établissement établit, sur proposition de la présidente de l'université et après avis du comité social d'établissement, la liste des fonctions donnant droit au versement de l'indemnité fonctionnelle » et remplacement par la phrase « Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement » (page 13) ;
- Au sein des tableaux de groupes de fonctions ouvrant droit à la composante C2 du RIPEC, suppression des deux dernières colonnes

Il informe que le CSA du 27 février 2023 a rendu un avis favorable avec 5 votes pour et 3 abstentions.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, avec 19 votes pour et 3 abstentions, la révision du Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC).

Délibération n° 2023-008

5.5 – Répartition disciplinaire des supports concernés par le repyramidage des postes d'enseignants-chercheurs

(Document de présentation, slides 98-105)

Virginie DUPONT rappelle que la LPR permet des possibilités de promotion interne sous la forme de repyramidage pour les MCF titulaires d'une HDR, avec un objectif d'équilibrer la répartition MCF/PR, et une cible fixée à 60 % de MCF et 40 % de PR en 2025 dans les sections CNU. L'UBS avait obtenu deux repyramidages au titre de l'année 2021 et deux autres au titre de l'année 2022. Le MESR a transmis un courrier indiquant que l'UBS avait obtenu à nouveau deux repyramidages au titre de l'année 2023 et deux autres au titre de l'année 2024. Des tableaux ont été élaborés pour recenser la population d'enseignants-chercheurs au sein de l'UBS par section CNU, en tenant compte des postes vacants, des personnels titulaires et de la campagne d'emplois à venir. Virginie DUPONT a ainsi pu identifier un certain nombre de sections particulièrement déficitaires :

- Section 01, avec 14 enseignants-chercheurs et 21,04 % de PR.
- Section 05, avec 10 enseignants-chercheurs et 0 PR
- Section 06, avec 23 enseignants-chercheurs et 17 % de PR
- Section 27, avec 36 enseignants-chercheurs et 30 % de PR
- Section 62, avec 25 enseignants-chercheurs et 24 % de PR

La proposition est de retenir, pour l'année 2023, les deux sections CNU les plus déficitaires, à savoir la section 05 (Sciences économiques) et la section 06 (Sciences de gestion et du management). Une des particularités du décret était qu'il était possible de proposer un regroupement de sections du même groupe. L'UBS aurait ainsi pu proposer un poste au repyramidage pour les sections 05 et 06. Toutefois, ce choix n'a pas été retenu. Ce dispositif devait se terminer en 2025 mais des discussions ont été engagées pour le faire perdurer dans le temps, et viendrait remplacer le recrutement en 46.3.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, avec 17 votes pour et 4 abstentions, la répartition disciplinaire des supports concernés par le repyramidage des postes d'enseignants-chercheurs avec un support en section CNU 05 (Sciences économiques) et un support en section CNU 06 (Sciences de gestion et du management) pour l'année 2023.

Délibération n° 2023-009

6 – Formation

6.1 – Agréments des association étudiantes pour l'année universitaire 2022-2023

(Document de présentation, slides 107-110)

Sébastien LE GALL comptabilise 5 demandes d'agréments dont 1 création. Il se félicite de la dynamique associative dorénavant retrouvée. La création est la suivante :

- Association Univ'Danse : Cette association a pour objet de promouvoir la pratique de la danse à l'UBS. Dans ce cadre, l'association aidera les projets de créations chorégraphiques et artistiques, et soutiendra les projets de représentations.

Alexandre RAULT est très heureux de constater le redémarrage effectif des associations qui existaient au préalable et des créations d'associations. Il faut maintenant discuter de la question des locaux des associations.

Sébastien LE GALL informe que la CFVU du 9 février 2023 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (21 votes pour) les agréments des associations étudiantes pour l'année universitaire 2022-2023.

Délibération n° 2023-010

6.2 – Tarifs des stages de printemps proposés par le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives pour l'année universitaire 2022-2023

(Document de présentation, slides 111-117)

Sébastien LE GALL note que le SUAPS est un service extrêmement dynamique qui propose des activités diverses et variées et est force de propositions. L'offre de formation du SUAPS touche autant les étudiants que les personnels. La nouvelle grille tarifaire a été transmise aux administrateurs et informe que la CFVU du 9 février 2023 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (21 votes pour) les tarifs des stages de printemps proposés par le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives pour l'année universitaire 2022-2023.

Délibération n° 2023-011

6.3 – Calendrier des formations de l'année universitaire 2023-2024

(Document de présentation, slides 118-121)

Sébastien LE GALL annonce que le calendrier des formations a donné lieu à nombre d'échanges avec les directions de composante et l'ensemble de la communauté.

Philippe LE MÉE ne comprend pas pourquoi les Welcome Days ne sont pas organisés exclusivement un jeudi.

Virginie DUPONT explique qu'il n'était pas possible d'organiser ces Welcome Days un jeudi en même temps sur les deux sites pour les services organisateurs. Par ailleurs, il y avait peu d'intérêt à les organiser avec un espace trop important puisque les étudiants auront ensuite bien entamé l'année universitaire.

Philippe LE MÉE aimerait savoir pourquoi tous les événements ne sont pas sur ce calendrier.

Virginie DUPONT répond que toutes les dates ne sont pas encore disponibles. L'idée est d'inscrire les événements connus qui sont assez impactants pour les composantes dans le cadre de l'organisation des enseignements en début d'année.

Sébastien LE GALL informe que la CFVU du 9 février 2023 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (21 votes pour) le calendrier des formations de l'année universitaire 2023-2024.

Délibération n° 2023-012

6.4 – Ouverture à la rentrée universitaire 2023-2024 d'une formation/certification des maîtres d'apprentissage et des tuteurs

(Document de présentation, slides 122-133)

Sébastien LE GALL explique qu'il s'agit d'une nouvelle offre à fort enjeu dans le cadre du développement de l'alternance.

Virginie DUPONT précise que l'objet est de pouvoir accompagner les entreprises avec lesquelles l'UBS travaille pour qu'elles montent en compétences en termes de tuteur d'apprentissage dans les formations.

Sonia JAFFRO constate qu'il existe une possibilité de prise en charge par le CPF mais aimerait savoir si l'UBS prend en charge cette certification pour ses propres personnels.

Sébastien LE GALL estime qu'il serait légitime que l'UBS prenne en charge cette certification car il s'agit d'une montée en compétences des collaborateurs. Selon lui, il s'agit davantage d'une démarche institutionnelle que d'une démarche personnelle.

Xavier TRIPOTEAU confirme qu'il est prêt à prendre en charge la formation du maître d'apprentissage sur le budget de la composante. Il faut en effet s'assurer d'une qualité d'accompagnement homogène sur l'ensemble des formations en apprentissage.

Sébastien LE GALL informe que la CFVU du 9 février 2023 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (21 votes pour) l'ouverture à la rentrée universitaire 2023-2024 d'une formation/certification des maîtres d'apprentissage et des tuteurs.

Délibération n° 2023-013

6.5 – Grille tarifaire de la formation professionnelle et de l'alternance applicable pour 2023-2024

(Document de présentation, slides 134-136)

Sébastien LE GALL informe que la CFVU du 9 février 2023 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (21 votes pour) la grille tarifaire de la formation professionnelle et de l'alternance applicable pour 2023-2024.

Délibération n° 2023-014

6.6 – Centre de Langues : Actualisation de la grille tarifaire des formations et certifications du centre de langues pour l'année universitaire 2023-2024

(Document de présentation, slides 137-141)

Catherine KERBRAT-RUELLAN explique qu'il s'agit simplement d'actualiser la grille tarifaire parce que certains organismes font varier leurs tarifs pour l'année 2023-2024.

Sébastien LE GALL informe que la CFVU du 9 février 2023 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (21 votes pour) l'actualisation de la grille tarifaire des formations et certifications du centre de langues pour l'année universitaire 2023-2024.

Délibération n° 2023-015

6.7 – Nouvelle plateforme "mon master" : Critères généraux pris en compte lors de l'examen des candidatures et attendus en termes de connaissances et de compétences à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2023-2024

(Document de présentation, slides 142-149)

Catherine KERBRAT-RUELLAN signale que l'INSPÉ est porteur des Masters MEEF pour l'ensemble des universités partenaires, ce qui permet d'avoir des commissions pédagogiques inter-universités. Si un candidat postule sur trois sites, cela ne comptera que comme un seul vœu.

Alexandre RAULT rappelle que les élus étudiants ont des difficultés à comprendre la pertinence de la sélection en master même si elle existait déjà auparavant. Des critiques techniques à la nouvelle plateforme ont aussi été remontées, avec la non-prise en compte du second semestre de L3. C'est la raison pour laquelle les élus étudiants vont s'abstenir sur ce vote.

Agnès LECOMPTE évoque un problème de calendrier conséquent pour certaines disciplines, comme les Sciences de gestion qui entrent en concurrence frontale avec des écoles de commerce privées. Ces écoles font leur marché en février-mars et donne des accords aux étudiants et aux entreprises pour de l'alternance en mars. Ces éléments ne sont pas très rassurants pour la prochaine rentrée universitaire.

Virginie DUPONT pense que certains éléments vont progresser dans les années à venir. Pour autant, cette plateforme a aussi des avantages pour les étudiants vis-à-vis de l'ancienne plateforme.

Agnès LECOMPTE précise que sa remarque a trait simplement au calendrier trop tardif, notamment pour des formations en alternance qui sont en concurrence avec des écoles de commerce, et non pas au principe de la plateforme.

Sébastien LE GALL informe que la CFVU du 9 février 2023 a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve, avec 19 votes pour et 2 abstentions, les critères généraux pris en compte lors de l'examen des candidatures et attendus en termes de connaissances et de compétences à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2023-2024.

Délibération n° 2023-016

6.8 – Évolution des jurys VAE à partir du 1er septembre 2022

(Document de présentation, slides 150-153)

Sébastien LE GALL annonce qu'il est proposé pour la composition des jurys VAE au maximum 3 enseignants présents + 1 professionnel, soit :

- 2 enseignants-chercheurs + 1 professionnel ou
- 2 enseignants-chercheurs + 1 membre autre statut UBS invité sans voix délibérative + 1 professionnel.

Ces évolutions ont été validées par les directeurs de composantes lors du comité des composantes le 26 janvier 2023.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (21 votes pour) l'évolution des jurys VAE avec effet rétroactif au 1er septembre 2022 en ce qui concerne la composition des jurys, la rémunération des professionnels associés participant à des jurys de VAE et la prise en charge des frais de déplacement éventuels des membres du jury.

Délibération n° 2023-017

6.9 – Ouverture du DU PaRéo parcours sanitaire et médico-social pour la rentrée 2023-2024 en lieu et place du DU REBOND sur le site de Vannes

(Document de présentation, slides 154-158)

Catherine KERBRAT-RUELLAN rappelle que le DU PaRéo existait en 2022-2023 sur le site de Vannes dans le parcours sanitaire et médico-social porté par la faculté SSI et dans le parcours management et communication porté par le Service Universitaire d'Information d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SUIO-IP). Or, le SUIO-IP ne souhaite plus porter ce parcours puisqu'il n'a pas vocation à faire de la formation, et le ministère avait annoncé que le DU PaRéo ne serait plus financé pour la rentrée 2023-2024. Comme le parcours sanitaire et médico-social existe sous la forme d'un DU REBOND depuis plusieurs années, il a été décidé de le rouvrir sous le nom de DU REBOND pour l'année 2023-2024. Or, le ministère a rétro-pédalé en janvier 2023 en indiquant qu'il poursuivait son financement, même si celui-ci est à la baisse. Puisque l'UBS n'aura plus de financement pour le DU REBOND mais un financement pour le DU PaRéo, il est demandé aux administrateurs de modifier le nom du DU.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (21 votes pour) l'ouverture du DU PaRéo parcours sanitaire et médico-social pour la rentrée 2023-2024 en lieu et place du DU REBOND sur le site de Vannes.

Délibération n° 2023-018

6.10 – Ouverture du double diplôme de master Cybersécurité des systèmes embarqués à la rentrée universitaire 2023-2024 en partenariat avec Qatar University

(Document de présentation, slides 159-162)

Guy GOGNIAT rappelle que la faculté SSI a différents volets de coopération avec Qatar University dont des thèses en cotutelle et des recherches. Il est proposé d'ouvrir un double diplôme de master Cybersécurité des systèmes embarqués à la rentrée universitaire 2023-2024. Les cours seront dispensés à Qatar University et les enseignants de l'UBS se déplaceront sur place. Les étudiants diplômés auront un master de Qatar University et un master de l'UBS.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (20 votes pour) l'ouverture du double diplôme de master Cybersécurité des systèmes embarqués à la rentrée universitaire 2023-2024 en partenariat avec Qatar University.

Délibération n° 2023-019

6.11 – Reconduction de la convention cadre avec l'académie militaire de Saint-Cyr Coëquidan pour l'année 2022-2023

(Document de présentation, slides 163-166)

Virginie DUPONT rappelle que l'académie militaire de Saint-Cyr Coëquidan est un partenaire de longue date de l'UBS, avec comme objectif de sécuriser le parcours des ingénieurs de l'académie. La dernière année est en effet un parcours essentiellement militaire avec beaucoup de mises en situation sportives. Certains se blessaient et finissaient l'année sans le diplôme d'ingénieur. Ce partenariat permet ainsi à ces étudiants de valider une licence et un master. Par ailleurs, il s'agit d'un partenariat recherche et recrutement puisque c'est par l'intermédiaire de l'UBS qu'elle réalise ses recrutements d'enseignants-chercheurs qui sont détachés vers l'académie, une fois recrutés. Les collègues recrutés font partie des laboratoires de l'UBS et des travaux de recherche communs peuvent être mis en place. En outre, Virginie DUPONT souligne que l'UBS identifie actuellement les coûts des services dans le cadre de tous ses partenariats. C'est la raison pour laquelle il est proposé la signature d'une convention pour un an et de réfléchir à la mise en place d'une nouvelle convention pour la prochaine rentrée universitaire.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (20 votes pour) la reconduction de la convention cadre avec l'académie militaire de Saint-Cyr Coëquidan pour l'année 2022-2023.

Délibération n° 2023-020

4 – Finances (suite)

4.1 – Budget 2023 de l'Alliance universitaire de Bretagne

(Document de présentation, slides 9-14)

Régis FERRON présente le budget 2023 de l'Alliance Université de Bretagne (AUB) sur la base d'une assiette fixe de 600 k€ issus de la SCSP dédiée à la politique de site. 180 k€ sont attribués à l'UBS et 420 k€ à l'Université de Bretagne Occidentale (UBO). Il fait aussi état d'un financement de l'ANR, à hauteur de 35 k€, pour des actions de culture scientifique. La trésorerie cumulée est de 709 k€ pour 2023, en lien avec les reliquats des années précédentes. Régis FERRON présente les éléments de dépenses pour l'année 2023, de l'ordre 180 k€ au niveau de l'UBS, pour de la masse salariale et du fonctionnement. À partir de 2023, il est envisagé de systématiser le suivi analytique des temps passés sur certaines fonctions (correspondant à une partie de l'apport en ressources propres) par l'utilisation d'une grille commune de références comptables. Régis FERRON annonce, enfin, que le rapport l'activité 2021-2022 de l'AUB sera présenté lors du prochain CA.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (20 votes pour) le budget 2023 de l'Alliance universitaire de Bretagne.

Délibération n° 2023-021

7 – Questions diverses

Virginie DUPONT rappelle que les questions diverses doivent normalement parvenir 48 heures avant l'instance et les sujets évoqués doivent relever du CA. Or, des questions diverses sont remontées mais les sujets ne relèvent pas strictement du CA. Pour autant, elle propose tout de même d'échanger à ce propos.

✓ **Motions**

Alexandre RAULT propose de débiter par une proposition de motion sur l'extrême droite. Les élus étudiants s'inquiètent en effet énormément de l'arrivée de l'extrême droite sur le campus, avec plusieurs événements qui ont appuyé leur mise en action progressive et qui ont pu nuire au bien-être des étudiants. Des organisations se mettent en place depuis peu, avec la présence de la cocarde à plusieurs reprises sur l'université. Un piquet de grève s'est installé hier à l'UBS et quelques personnes de l'extrême-droite ont photographié les étudiants présents sur le site et eu des propos limites sur les réseaux sociaux. Les élus étudiants souhaitent avoir un retour de la gouvernance à ce propos.

Virginie DUPONT confirme que des tags à caractère raciste ont été inscrits sur les murs de la faculté LLSHS. La gouvernance a déposé une plainte à ce sujet. La Ligue des Droits de l'Homme (LDH) et une étudiante ont effectué un relevé photographique des lieux et un relevé de l'expression d'un certain nombre de personnes sur les réseaux sociaux. Tous ces documents ont été joints à la plainte de l'UBS, avec les noms des personnes concernées. La gouvernance s'est également exprimée dans la presse pour condamner toutes ces actions.

Alexandre RAULT aborde ensuite la motion pour le droit à l'expression numérique des organisations représentatives étudiantes. Il faudrait effectivement réfléchir à une meilleure expression numérique des élus étudiants, étant donné que le taux d'abstention lors des précédentes élections étudiantes était très important.

Virginie DUPONT souhaite d'abord regarder ce que l'UBS a le droit de faire au niveau juridique pour donner les moyens d'expression aux associations étudiantes et aux organisations syndicales. Elle suppose qu'un modérateur est à mettre en place, de façon à ce qu'il n'y ait pas de propos qui puissent être contraires aux valeurs de l'université. En tout état de cause, elle n'y voit aucune objection.

Philippe LE MÉE propose de mettre en place ce qui est fait pour les listes syndicales des personnels, à savoir une inscription des étudiants en début d'année aux listes des syndicats étudiants. Et charge à chacun, ensuite, de se désabonner ou d'y rester.

Alexandre RAULT évoque enfin le sujet d'actualité qui est la réforme des retraites en indiquant que cette réforme touche toutes les catégories de population. Il faut donner les moyens aux étudiants de se mobiliser et les élus étudiants proposent le report éventuel des examens, des partiels et des contrôles continus sur les jours de mobilisation.

Virginie DUPONT explique que le CA ne se positionnera pas pour ou contre la réforme des retraites. Pour autant, lors des journées nationales de grève, il faut avoir une attention à ce qu'il n'y ait pas de contrôle continu et d'examen, et produire un message en ce sens.

Nathalie BOURDET LE BOULICAUT ajoute qu'il ne faut pas non plus notifier les étudiants absents en TP ou TD lors d'une journée de mobilisation nationale.

Guy GOGNIAT comprend qu'il s'agit de moments particuliers au niveau de la vie universitaire. Pour autant, en cas de changement de date d'examen, il faut pouvoir laisser un laps de temps de 15 jours, qui est une obligation réglementaire, avant de le réorganiser.

Virginie DUPONT reconnaît que le report des contrôles continus et l'absence en TD et TP sont deux aspects plus simples à gérer que le report des sessions d'examens. Elle propose d'avoir une réflexion en interne à ce propos. Elle indique que la gouvernance transmettra un message concernant l'assiduité en TD/TP et les contrôles continus. En cas de poursuite du mouvement jusqu'au mois de mai, il s'agira de rediscuter de la question des sessions d'examens.

La Présidente lève la séance à 13h.

Pour la présidente et par délégation,
Sébastien LE GALL,
Vice-président au CA