



Conseil d'Administration du 7 novembre 2023
Procès-verbal

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

Membres présents :

Collège des enseignants-chercheurs et enseignants – collège A :
Marc DUMAS ; Virginie DUPONT ; Guy GOGNIAT ; Karine VALLÉE

Collège des enseignants-chercheurs et enseignants – collège B :
Frédéric BEDEL ; Nadine DE LA PALLIÈRE ; Anne ÉLAIN ; Catherine KERBRAT-RUELLAN ; Xavier TRIPOTEAU

Collège des personnels BIATSS :
Nathalie BOURDET LE BOULICAUT ; Gilles GASSELIN ; Claire JAFFREZIC ; Geneviève LE BARBIER ; Ludovic LE BOËDEC

Collège des personnalités extérieures :
Céline BIGOT ; David ROBO

Membres de droit avec voix consultative :
Agnès SONOIS ; Jean-Roch SAUVÉ ; Marie MARCHAND

Membres représentés :

Collège des enseignants-chercheurs et enseignants – collège A
Thierry MORINEAU donne procuration à Marc DUMAS

Collège des enseignants-chercheurs et enseignants – collège B
Agnès LECOMPTE donne procuration à Nadine DE LA PALLIÈRE

Collège des BIATSS
Philippe LE MÉE donne procuration à Geneviève LE BARBIER

Collège des usagers

Collège des personnalités extérieures
Olivier DAVID donne procuration à Virginie DUPONT
Fabrice VÉLY donne procuration à Virginie DUPONT

➤ **Membres invités présents :**

Sébastien LE GALL, vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines et des finances ; Laurent DANIEL, Doyen de l'UFR LLSHS ; Gilles DURRIEU, Doyen de l'UFR SSI ; Anne-Sophie LAMBLIN GOURDIN, Doyen de l'UFR DSEG ; Tahar LOULOU, Directeur de l'IUT de Lorient ; Sonia JAFFRO, Directrice des ressources humaines ; Emmanuelle BROCHARD, Directrice des affaires financières ; Laure DARLEON, Chargée d'affaires statutaires et juridiques - secrétaire de séance.

Ordre du jour :

1 – Informations générales

1.1 – Point d'information générale

2 – Finances

2.1 – Budget rectificatif n° 2023-02

3 – Ressources humaines

3.1 – Campagne d'emplois 2024/2025

3.2 – Rapport Social Unique 2022

3.3 – Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) - Modification de la liste des fonctions 2023-2024

3.4 – Grilles de salaires pour la filière médico-sociale

3.5 – Fixation des contingents de Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT), d'aménagements de service et de Congés pour Projet Pédagogique (CPP) pour l'année universitaire 2024-2025

3.6 – Actualisation de l'organigramme de la Direction de l'Enseignement et ses services (pour information)

4 – 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

✓ Nouveau membre du CA

Virginie DUPONT annonce que le Conseil d'administration (CA) accueille une nouvelle membre extérieure, Céline BIGOT, qui a été élue lors de la dernière séance et qui représente la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI). Elle lui donne la parole afin qu'elle se présente.

Céline BIGOT est dirigeante d'une PME-PMI et revient aux sources puisqu'elle a effectué un DUT Techniques de commercialisation à l'IUT de Vannes et un master Commerce et vente à l'IUP de Vannes.

Virginie DUPONT rappelle que l'UBS est ancrée dans son territoire et travaille en lien étroit avec les entreprises. Il est indiqué dans le contrat d'établissement que la CCI entre au sein du CA, et l'UBS siège également par symétrie au CA de la CCI.

✓ Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance

Virginie DUPONT rappelle que l'UBS fait partie des établissements qui ont été retenus pour la deuxième phase du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) avec l'État. Une V0 doit être préparée pour fin novembre et une V1 pour mi-décembre qui sera analysée par le Rectorat et envoyée au ministère avant une attribution des moyens sur trois ans. Il est question de remonter des projets autour de la réussite étudiante, du développement durable, de la recherche et de l'innovation, du bien-être étudiant, de la gouvernance et de la signature de l'établissement.

✓ Construction du budget initial 2024

Virginie DUPONT signale que la fin de l'exercice 2023 et la construction budgétaire 2024 sont extrêmement délicates. Le gouvernement a en effet mis en place un accompagnement des plus bas salaires à travers les mesures Guerini, et notamment la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle et la prime mobilité qui n'étaient pas compensées en 2023, et qui le seront à 50 % en 2024, ce qui représente 670 k€ supplémentaires pour l'UBS. Il faut y ajouter le financement du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) qui n'est jamais compensé, à hauteur de 500 k€. L'Université a d'ailleurs été autorisée à présenter un budget en déficit. France Universités milite depuis plusieurs semaines auprès des ministères, de Matignon, de l'Élysée, des sénateurs et des députés pour signifier que les universités risquent de se retrouver en grande difficulté si les mesures Guerini ne sont pas davantage compensées. Beaucoup d'élections auront lieu dans les universités en 2024 et il sera difficile de trouver des candidats qui souhaitent s'engager dans de telles conditions. Face à cette mobilisation, un courrier a été transmis hier à l'ensemble des présidents d'université sur les modalités d'accompagnement de l'État. Il n'y a pas de changement concernant la compensation des mesures Guerini en 2024, à hauteur de 50 %. En revanche, l'UBS a eu la confirmation qu'elle percevrait une compensation de 50 % pour fin 2023. En 2024, il n'y aura pas d'accompagnement concernant les surcoûts énergétiques et la ministre avait annoncé une aide de 100 M€ pour l'ensemble des établissements. Or, au regard des dépenses

qui auront été réellement réalisées, les établissements toucheront une enveloppe complémentaire qui n'est pas encore définie. Par ailleurs, l'UBS percevra 36 k€ au titre du plan de relance. Il pourrait aussi y avoir un accompagnement sur les mesures de sécurité mises en œuvre suite au renforcement du plan Vigipirate. À ce titre, l'UBS a embauché deux vigiles supplémentaires pour réaliser le tour des campus afin d'être en alerte. Enfin, Virginie DUPONT informe que le ministère autorise les établissements à prélever sur leurs fonds de roulement pour préparer le budget 2024. Elle annonce que le prélèvement pour l'UBS sera à hauteur de 1,3 M€, ce qui signifie qu'elle présentera un budget en déficit du même montant en décembre prochain.

David ROBO aimerait savoir si l'UBS fait partie du groupement d'achat avec Morbihan Énergie.

Emmanuelle BROCHARD répond que l'UBS souscrit au marché national de la direction des achats de l'État qui dispose d'un système de prix bloqués et des mécanismes d'amortisseurs électriques pour réaliser des économies d'énergie.

2 – Finances

2.1 – Budget rectificatif n°2023-02

(Document de présentation, slides 5-20)

Emmanuelle BROCHARD présente le deuxième budget rectificatif de l'exercice 2023 de l'établissement. Le dernier budget rectificatif de l'année a pour objectif d'ajuster les ouvertures de crédits et les prévisions de recettes afin de se rapprocher au mieux de la réalisation prévisionnelle en fin d'exercice, au 31 décembre 2023. Les principaux mouvements de crédits sont les suivants :

- L'ajustement des ouvertures de crédits au regard de la notification ministérielle de juillet 2023 (+ 693 k€)
- L'inscription en prélèvement sur fond d'une subvention à Vannes Agglomération dans le cadre du projet Campus DATA Sciences et Cyber (+ 500 k€)
- L'inscription en recettes et en dépenses de crédits au titre du projet d'expérimentation Bretonne (+ 600 k€)
- Les programmations/reprogrammations des programmes pluriannuels qui permettent de réajuster les crédits sur 2023 tout en préparant utilement la construction du budget initial 2024
- Les réajustements des prévisions de recettes et de dépenses sur les opérations annuelles courantes de gestion

Virginie DUPONT rappelle que l'expérimentation bretonne renvoie au fait que les universités bretonnes peuvent émarger à un projet spécifique de rénovation des bâtiments, avec un accompagnement du ministère de l'Économie, de la Région et des collectivités. Un première enveloppe s'ouvre ainsi en 2023 et le montant total de la subvention pour l'UBS devrait être de 10 M€ sur 10 ans.

Ludovic LE BOËDEC précise que l'enveloppe est de 665 k€ en 2023, à laquelle l'UBS doit contribuer à hauteur de 12 %, soit 60 k€ d'anticipation en dépenses. L'idée est de s'appuyer sur les audits énergétiques pour intervenir sur les bâtiments. Les IUT de Vannes et de Lorient sont ainsi concernés prioritairement par ces travaux. Une des conditions d'attribution de ces fonds est de pouvoir engager les sommes en 2023.

Emmanuelle BROCHARD indique que le solde budgétaire déficitaire en GBCP est ramené à - 2,5 M€ au lieu de - 5,4 M€ au BR1, et il est prévu un résultat déficitaire de - 1,4 M€ en droits

constatés contre - 759 k€ au BR1. L'UBS recevra la notification définitive des crédits de l'État en décembre où différentes compensations apparaîtront.

Virginie DUPONT sait que les composantes sont aussi extrêmement actives sur l'apprentissage et toutes les recettes ne sont pas encore connues à ce jour. La notification définitive apportera des recettes fin décembre, et il faut savoir que l'UBS avait reçu 1,2 M€ fin 2022, ce qui permet de finir l'année en positif. Toutefois, ces versements sont trop tardifs pour espérer dépenser les sommes, et l'État n'hésite pas à reprocher aux établissements de réclamer de l'argent alors que leur résultat est positif. Or, c'est la date de versement de la dernière notification qui est problématique.

Céline BIGOT aimerait savoir pourquoi la dernière notification est versée aussi tardivement.

Virginie DUPONT répond que l'État essaie d'optimiser son budget. À partir du moment où il dispose d'argent qu'il n'a pas consommé dans l'année, il se dépêche pour le distribuer aux établissements afin qu'il termine au plus proche de l'équilibre budgétaire.

Emmanuelle BROCHARD observe que le plafond global des emplois est diminué de 6 ETPT par rapport au tableau des emplois présenté au BR1 :

- 821 ETPT sur plafond 1 (- 6 ETPT par rapport au BR1)
- 244 ETPT sur plafond 2 (pas de variation par rapport au BR1)

Soit une consommation annuelle totale sur l'exercice 2022 de 1 065 ETPT. Cette diminution sur le plafond État résulte d'entrées moins nombreuses que prévues (recrutements infructueux sur les campagnes d'emploi enseignants et enseignants-chercheurs) et de sorties plus nombreuses que prévues (disponibilités, mutations, départs à la retraite, CLM/CLD, décès). Le plafond des emplois fixés par l'État demeure à 843 ETPT.

Le solde budgétaire de l'UBS est donc de - 2,5 M€, c'est-à-dire qu'on prévoit toujours un décaissement plus important que l'encaissement sur l'exercice, mais ce déficit du solde budgétaire est atténué à hauteur de 2,8 M€ par rapport au BR1 notamment par :

- Des reprogrammations de crédits de paiement (décaissements) plus fortes que les reprogrammations de recettes encaissables (secteur recherche + 325 k€, secteur hors recherche + 1,45 M€)
- Des inscriptions de recettes encaissables sans ouverture des crédits de paiement correspondants sur l'exercice (Expérimentation Bretonne + 600 k€)
- Des inscriptions de recettes encaissables supérieures

Les recettes encaissables augmentent de 48 k€. L'inscription de recettes nouvelles (+ 600 k€ expérimentation bretonne, + 666 k€ apprentissage, + 383 k€ projet ANR TRANGA) ne compense pas la non-réalisation de recettes sur des projets Recherche (- 1,2 M€) et sur des projets Enseignements (- 300 k€) d'où cette réduction des encaissements hors SCSP à hauteur de - 645 k€.

Virginie DUPONT précise que l'ANR TRANGA est un projet de recherche mené conjointement par l'UBS et l'Université de La Réunion pour la mise en place et le déploiement de formations à Madagascar autour de l'efficacité énergétique. Le projet a obtenu une subvention de 2,4 M€ sur trois ans.

Emmanuelle BROCHARD annonce que l'enveloppe fonctionnement baisse de - 1 M€ tout comme l'enveloppe investissement de - 1,8 M€ (décalage de projets dans le temps). Elle présente ensuite les opérations concernant la fondation en rappelant que le budget initial de la fondation est construit sur la base de projets existants qui bénéficient de financements confirmés (dans le cadre de convention de mécénat privé ou de subventions publiques) et sur la prévision de la mise

en place de nouveaux projets qui n'ont qu'un financement prévisionnel. La réalisation du budget initial dépend donc de l'arrivée de nouveaux mécènes et de la création de nouveaux projets avec les financements associés. Les principaux mouvements du budget rectificatif n°2 concernent :

- L'ouverture d'une recette inscrite dans le réservoir au budget initial au titre de la création d'une nouvelle chaire « Pêche Durable », sans ouverture de dépenses associées,
- La fermeture de recettes non réalisées à hauteur de 99 k€ (Fondation et Chaires),
- La fermeture de dépenses à hauteur de 173 k€ liée d'une part à la prévision de non-réalisation de recettes et d'autre part à l'ajustement au besoin des chaires et de la fondation d'ici à la fin de l'exercice.

Sur le périmètre global « Établissement », le résultat prévisionnel correspond à un déficit de 1,4 M€ (contre - 759 k€ au BR1). Les éléments qui expliquent l'augmentation de ce déficit prévisionnel de 617 k€ sont les suivants :

- Prélèvement sur fond au titre d'une subvention au bénéfice de Vannes Agglomération pour le projet Campus DATA Sciences et Cyber Sécurité - 500 k€
- Fermeture de crédits Recherche ouverts en investissement et dont le financement était initialement prévu sur des recettes de fonctionnement - 515 k€
- Recettes nouvelles sans ouverture de crédits notamment sur l'alternance + 397 k€

La capacité d'autofinancement de l'Établissement est de 1,1 M€. Le prélèvement sur fonds de roulement est ramené à 4,1 M€ (contre 4,6 M€ au BR1). Le niveau prévisionnel du fonds de roulement se situe à 10,2 M€ et correspond à 37,68 jours de fonctionnement (15 jours préconisés). La trésorerie de l'établissement baisse et se situe à 11,2 M€. Le nombre de jours prévisionnels s'établit à 42 jours au-delà du seuil prudentiel des 30 jours.

Virginie DUPONT souligne que Bercy répète chaque année que les universités sont riches puisqu'elles augmentent le fonds de roulement national de l'ensemble des établissements du supérieur, pour atteindre 4 milliards d'euros dont 1 milliard non affecté à des opérations particulières. Il y a ainsi une attention particulière à ne pas avoir trop de fonds de roulement. L'objectif est de se rapprocher le plus possible des 15 jours de préconisation en matière de fonds de roulement, tout en conservant une trésorerie suffisante pour ne pas se retrouver en difficulté.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (21 votes pour) les autorisations budgétaires suivantes :

- 1 065 ETPT dont 821 ETPT sous plafond Etat et 244 ETPT hors plafond
- 105 290 376 € d'autorisations d'engagement dont :
 - 80 596 411 € Personnel
 - 16 378 834 € Fonctionnement
 - 8 315 130 € Investissement
- 104 732 327 € de crédits de paiement dont :
 - 80 596 411 € Personnel
 - 15 681 674 € Fonctionnement
 - 8 454 242 € Investissement
- 102 181 046 € de prévisions de recettes
- - 2 551 281 € de solde budgétaire

Ainsi que les prévisions comptables suivantes :

- - 2 928 341 € de variation de trésorerie
- - 1 377 049 € de résultat patrimonial
- 1 146 463 € de capacité d'autofinancement
- - 4 133 109 € de variation de fonds de roulement

Délibération n° 2023-074

3 – Ressources humaines

3.1 – Campagne d'emplois 2024/2025

(Document de présentation, slides 22-44)

Sébastien LE GALL informe que la campagne d'emplois vient clôturer un dialogue de gestion entamé au printemps dernier avec les directeurs de composante, de laboratoire et de service pour prendre des décisions importantes dans la conduite de l'activité. La campagne d'emplois 2024 traduit l'expression des priorités stratégiques de l'établissement :

- Soutien à la réussite des étudiants et à la pédagogie
- Soutien au développement des formations en alternance et de la formation continue
- Soutien au Développement Durable et Responsabilité Sociétale
- Soutien à la stratégie de recherche & innovation sur les thématiques identitaires
- Soutien au pilotage permettant de générer de la ressource (contrôle de gestion) et/ou l'optimisation des moyens (qualité, numérisation) et l'aide à la décision.
- Soutien à la politique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes et contre toutes les discriminations
- Accompagnement à l'évolution de la structure de l'Université (Évolution de la composante DSEG en 2 nouvelles composantes, Département GACO, Projet STAPS)

La campagne d'emplois 2024 s'appuie également sur des orientations RH :

- Développer et pérenniser les compétences sur les domaines clés dans un contexte critique d'attractivité. Une démarche à engager tant sur les postes « État » que sur les postes de contractuels (cédés à apprécier au regard du besoin, du profil et des ressources associées)
- Réduire le gel des postes vacants dès lors qu'un véritable projet Recherche et Formation est présenté conjointement par les composantes et les laboratoires.
- Envisager exceptionnellement le tuilage si le transfert de compétences apparaît nécessaire pour la continuité des projets Recherche & Formation.
- Le repyramidage des emplois BIATSS : transformation de postes de catégorie C en catégorie B. Montée en compétences des collègues (besoin de technicité, besoin d'encadrement) ; sous-représentation des catégories B.
- La conciliation entre jouvence (nouveaux recrutements) et perspectives de carrière pour les personnels de l'université
- Le redéploiement s'il permet de mieux assurer la qualité du service public

Sébastien LE GALL rappelle que les effets de la campagne d'emplois se font ressentir sur le budget 2024 (4/12ème) mais il faut aussi s'interroger sur son impact pluriannuel et être prudent dans les décisions prises. En termes budgétaire, la subvention pour charge de service public (SCSP) octroyée par l'État pour couvrir le besoin de financement lié aux ressources salariales statutaires est réduite et ne suffit pas. L'inflation est très forte sur les dépenses de fonctionnement (fluides, déplacements, etc.) et l'accompagnement de certaines mesures salariales nationales est non garanti intégralement par l'État pour 2024. Selon les premières estimations, le déficit budgétaire de l'UBS s'élèverait à 1,3 M€ au budget initial 2024, ce qui traduit une trajectoire financière sous tension. Pour autant, l'UBS a la capacité à tenir les équilibres par le développement des ressources propres (alternance, apprentissage...) qui financent une part croissante de la masse salariale. Néanmoins, un risque est identifié en cas de retournement du marché de l'alternance ou de révision des politiques de soutien l'apprentissage. Des signaux sont

assez inquiétants suite à une délibération de la commission des finances qui souhaite exclure les entreprises de plus de 250 salariés et les apprentis qui suivent des formations au-delà du Bac+2 de l'aide à l'apprentissage d'un montant de 6 000 €. Ce risque sera d'autant moins fort que la qualité des formations portées par l'UBS est reconnue par les parties prenantes.

Virginie DUPONT rappelle que les entreprises à forts effectifs sont aussi celles qui prennent le plus d'apprentis, ce qui peut avoir un impact énorme pour l'UBS, d'où l'intérêt d'avoir des liens très étroits avec les entreprises pour ne pas mettre à mal toute la politique menée par l'établissement autour de l'apprentissage.

Sonia JAFFRO ajoute que la part dégagée par les ressources propres qui permet de financer une partie des mesures gouvernementales non compensées va prochainement diminuer. La dépense de masse salariale sur ressources propres est aujourd'hui de 9 M€ par an, soit 244 emplois, pour lesquels les mesures salariales s'appliquent mais sont non compensées. La part de ressources propres qui finance directement l'établissement va donc mécaniquement diminuer.

Sébastien LE GALL annonce que la volonté politique de l'UBS est de limiter le déficit budgétaire en impactant le moins possible sa politique de recrutement :

- En maîtrisant l'évolution des charges sur le fonctionnement : contrôler l'effet volume face à l'effet prix (plan de sobriété sur les fluides, sur les déplacements ...)
- Par une meilleure valorisation des prestations auprès des partenaires, tant en formation qu'en recherche
- Par une plus fine estimation des équilibres économiques internes

Suite à cette présentation des orientations stratégiques, Sébastien LE GALL évoque la nécessité d'accompagner le développement de l'établissement par la création de postes dans le cadre de la campagne d'emplois 2024. Il rappelle qu'il y avait eu 9 créations de postes par le ministère lors de la campagne 2023 mais ceux-ci étaient financés. Le plafond État avait été augmenté de 9 postes tout comme la SCSP, de l'ordre de 55 000 € par poste. L'UBS ne prenait donc pas de risques.

Virginie DUPONT précise que l'essentiel de la campagne d'emplois 2024 a trait à de la republication de postes vacants. Les créations pures sont plus rares.

Sébastien LE GALL recense 55 demandes pour des postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs qui ont été remontées dont 11 demandes de création (y compris 2 chaires de professeur junior - CPJ), 31 demandes de republication, 12 demandes de transformation et 1 demande de republication pour Saint-Cyr. Il identifie également 67 demandes de postes de personnels BIATSS remontées dont 23 demandes de création, 17 demandes de republication et 27 demandes de transformation. Il présente ensuite les arbitrages effectués par la gouvernance qui a l'objectif de poursuivre la politique de recrutement en tenant compte des besoins en formation et en recherche et d'accompagner l'évolution de l'université et de son développement. Des échanges ont eu lieu à ce propos à la fin de l'été avec les directeurs de composante mais aussi entre ces derniers et les directeurs de laboratoire et au sein des conseils de faculté. Concernant la campagne d'emplois des enseignants et enseignants-chercheurs, il cite :

- 31 republications (5 PU, 16 MCF et 10 PRAG)
- 1 republication pour Saint-Cyr (1 MCF)
- La création d'1 poste de MCF et d'1 poste de PRAG pour accompagner l'ouverture du département GACO
- La création d'1 poste de MCF pour l'évolution de la Faculté de Droit et de Science Politique
- La création d'1 poste de PU et d'1 poste de MCF pour l'ouverture de la filière STAPS
- La création d'1 poste de PU pour l'ouverture de la filière Hydrogène
- 8 transformations

- L'ouverture d'1 recrutement au titre des CPJ
- 3 évolutions de support de poste vers des postes de PU
- 2 cédésations d'enseignants contractuels

Concernant la campagne d'emplois des personnels BIATSS, Sébastien LE GALL identifie :

- L'ouverture de recrutements directs sans concours à hauteur de 2 postes de catégorie C
- La cédésation de 10 agents (6 de catégorie A et 4 de catégorie C)
- La transformation de 3 emplois (repyramidage de 2 catégories B en A et 1 catégorie C et B)
- L'ouverture de 2 concours de catégorie B au niveau de l'établissement pour permettre la résorption de décalage grade/fonctions : il faut bien avoir conscience que la structure du poste évolue. Dès qu'elle est occupée par une personne, il peut y avoir le risque que la personne qui soit lauréate du concours ne soit pas la personne visée. Il a donc été décidé de porter le risque au niveau de l'établissement en ouvrant 2 concours généralistes de catégorie B.

Sonia JAFFRO explique que l'objectif est aussi de retenir les agents qui sont en poste, en raison d'un problème d'attractivité, ce qui passe par diverses actions dont la cédésation, l'évolution professionnelle, etc.

Sébastien le GALL poursuit et termine la présentation de la campagne d'emplois BIATSS :

- Le recrutement dans le cadre de la mobilité de fonctionnaires de 9 emplois (2 IGE, 1 ASI, 1TECH, 3 ATRF, 1 BIBAS, 1 MAG)
- L'ouverture d'un concours par republication d'1 IGE
- La création de 2 postes d'Ingénieurs d'études (1 mission DDRS et 1 à la DAICD)
- Le recrutement d'1 agent catégorie C bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

Virginie DUPONT souligne que cette campagne est ambitieuse et soutenable puisque le nombre d'emplois ouverts est très important. Elle rappelle que l'UBS avait des campagnes d'emplois à 4 enseignants-chercheurs il y a quelques années alors qu'il s'agit cette année d'en ouvrir plus d'une trentaine même si ce ne sont pas forcément des créations (avec davantage de départs à la retraite et de mobilités), ce qui engendre beaucoup de travail pour les services RH, parfois pour rien lorsque les postes sont infructueux.

Sonia JAFFRO signale que les postes infructueux sont surtout constatés sur les postes de contractuels. L'idée est donc de recruter des personnels titulaires pour éviter ces campagnes infructueuses.

Agnès SONOIS aimerait savoir si les deux concours de catégorie B seront des concours internes.

Sonia JAFFRO identifie un concours interne et un concours externe.

Virginie DUPONT précise que l'UBS préfère ouvrir des concours internes pour donner davantage de chance de promotion aux agents qui sont déjà dans l'établissement. Toutefois, l'État oblige à avoir une part de concours interne et une part de concours externe, et la volumétrie en interne est déterminée par la volumétrie nationale.

Sonia JAFFRO ajoute que les concours internes ne sont pas réservés qu'aux personnels de l'UBS mais aux personnes qui remplissent les conditions d'ancienneté dans la fonction publique.

Guy GOGNIAT tient à saluer le travail réalisé lors du dialogue de gestion entre les composantes et la gouvernance. Beaucoup de demandes ont été remontées et l'échange a été particulièrement riche. Il a pu constater le regard bienveillant de la gouvernance à propos des préoccupations des

composantes. Il est important que cette campagne d'emplois donne une perspective avec des recrutements pour que les projets ambitieux puissent être soutenus. Il espère que les recrutements seront fructueux car les besoins en enseignement et en recherche et d'accompagnement des services sont importants.

Gilles DURRIEU reconnaît que cette campagne d'emplois est ambitieuse avec des recrutements raisonnés et réfléchis par rapport au développement des composantes de l'UBS. Il remercie la gouvernance pour les riches échanges avec les composantes qui ont permis d'aboutir à cette campagne d'emplois.

Anne-Sophie LAMBLIN GOURDIN souligne que la Faculté DSEG a formulé plusieurs demandes dont une demande de création nette qui s'inscrit dans le développement des projets importants et ambitieux de la composante, afin d'installer un véritable IAE de plein exercice et d'ouvrir l'offre de formation en droit en complétant par la science politique. Ces deux projets devraient se développer à partir de septembre 2024, et sont soutenus et accompagnés par la gouvernance de l'UBS. Les échanges se sont toujours faits dans l'écoute, ce qui est très appréciable.

Xavier TRIPOTEAU indique que l'IUT de Vannes est très impacté par les recrutements sur des secteurs en tension dont la gestion, le commerce, l'informatique, la DATA, etc. Cette politique de recrutement active permet de conserver les formations et de former des jeunes qui vont pouvoir être recrutés sur le territoire. La gouvernance a entendu les demandes de l'IUT de Vannes et il souscrit parfaitement aux remerciements des autres directeurs et directrices de composante. Il existe effectivement des risques concernant les recettes de l'alternance à partir de 2025, en lien avec une éventuelle diminution de l'aide à l'embauche. Il est donc important de regarder ailleurs dès à présent, à travers la formation continue, la validation des acquis de l'expérience (VAE), etc.

Tahar LOULOU s'associe aux remerciements quant à l'accompagnement de la gouvernance sur la campagne d'emplois, notamment en lien avec l'ouverture du BUT GACO qui accueille 56 étudiants. L'IUT de Lorient a dû embaucher 9 CDD pour faire tourner la troisième année de BUT. Il espère aussi que tous les recrutements seront fructueux, ce qui s'annonce très difficile.

Laurent DANIEL signale que la campagne d'emplois pour la Faculté LLSHS était plutôt minimaliste avec deux demandes et un redéploiement. Il espère que la fin plus ou moins annoncée des subventions de l'État pour l'apprentissage ne coupera pas l'élan actuel de la composante qui ouvre deux nouvelles formations. Il espère aussi que la Faculté LLSHS sera accompagnée dans les futurs projets qu'elle mettra en place.

Sébastien LE GALL informe que le CSA du 2 octobre 2023 a rendu un avis réputé donné avec 7 abstentions.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (20 votes pour) la campagne d'emplois 2024.

Délibération n° 2023-075

3.2 – Rapport Social Unique 2022

(Document de présentation, slides 45-57)

Karine LE GARFF rappelle que le Rapport Social Unique (RSU) est un document qui regroupe toutes les données constatées sur l'année n-1. Il couvre ainsi l'année 2022 et reprend les indicateurs qui caractérisent les ressources humaines de l'UBS. Le décret n°2020-1493 du 30

novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021. La majorité des données « ressources humaines » est extraite du logiciel MANGUE par le biais de Business Object. Les données en lien avec la masse salariale sont extraites du logiciel WIN-PAIE.

La cartographie générale de l'établissement présente une photographie des effectifs globaux de l'UBS au 31 décembre 2022. Il y a 1 088 personnels dont 663 personnels titulaires (61 %) et 425 contractuels (39 %). 52 % des personnels sont des enseignants et des enseignants-chercheurs et 48 % sont des personnels BIATSS. La moyenne d'âge est de 44 ans (45 ans en 2021). En 2022, le plafonds État était de 830 ETPT pour un plafond total, voté en CA, de 1 024 ETPT. L'UBS a consommé 1 009,7 ETPT en 2022, soit un ratio de 98,6 %. En termes d'effectif social, l'UBS compte 1 117 agents, ce qui comprend les agents en congé longue durée et ceux de la fondation qui sont ensuite retirés des effectifs actifs. L'effectif actif est de 1 088 agents. Il y a 53 % de femmes et 47 % d'hommes. Pour autant, deux agents sur trois chez les personnels BIATSS sont des femmes alors que moins d'un agent sur deux est une femme chez les enseignants et les enseignants-chercheurs.

Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs augmentent régulièrement depuis 2017 (+ 17 %) avec une hausse sur 2022 par rapport à 2021 de 17 agents notamment pour les contractuels (+ 21 agents, soit + 12% en un an). Les enseignants et enseignants-chercheurs sont à 66 % des titulaires, soit deux agents sur trois. Karine LE GARFF informe que la répartition par genre est très différente selon la catégorie d'enseignant. Il y a par exemple 26 % de femmes PR contre 74 % d'hommes PR. Les effectifs BIATSS sont également en augmentation depuis 2018. 55 % des personnels BIATSS sont titulaires. Les personnels de catégorie A et A+ représentent 50 % de l'effectif total BIATSS et 59 % de l'effectif contractuel. La proportion de personnels de catégorie C titulaires (37 %) est supérieure à celle des contractuels (29 %). Les personnels contractuels de catégorie B sont sous-représentés (17 %).

Sébastien LE GALL souligne qu'il existe une diversité de profils sous le terme « contractuels ». Le développement de l'alternance a notamment permis le recrutement de postes d'enseignants contractuels. Par ailleurs, il faut savoir que les données genrées intégrées dans le RSU font suite au Plan Égalité Professionnelle mis en place il y a trois ans.

Sonia JAFFRO informe à ce propos que le Plan Égalité Professionnelle fera l'objet d'un bilan qui sera présenté prochainement en CA. Il est prévu de construire un nouveau Plan au printemps prochain, sur trois ans. Le fait de faire bouger les indicateurs sur ce type de données prend énormément de temps, et l'UBS s'inscrit donc dans une démarche longue quand il s'agit de travailler sur les données genrées.

Karine LE GARFF évoque ensuite le handicap avec une progression du nombre d'agents ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) depuis 2016 (60 en 2022 contre 31 en 2017). 66 % des agents bénéficiant d'une RQTH sont des femmes. 78 % des agents bénéficiant d'une RQTH sont des titulaires. En 2022, 140 agents ont quitté l'UBS définitivement, tandis que 257 arrivées ont été enregistrées. Le taux de rotation du personnel est ainsi de 18 %.

Sonia JAFFRO ajoute que l'UBS s'est engagée dans une politique d'accompagnement des agents en situation de handicap avec un enjeu sur la reconnaissance du handicap tout au long de la carrière. L'UBS est l'un des établissements d'enseignement supérieur qui reconnaît au mieux le handicap comme facteur d'inclusion, puisqu'elle se rapproche des 6 % de taux d'emploi légal de travailleurs en situation de handicap alors que la moyenne nationale se situe aux alentours de 4 %. Par ailleurs, elle constate un turn-over important au sein de l'établissement, avec 23 démissions de personnels BIATSS, ce qui est assez critique. 54 personnels BIATSS ont aussi eu une fin de CDD et n'ont pas forcément souhaité reconduire leur contrat. L'indicateur

démission et fin de contrat est à prendre en considération dans les éléments de réflexion. Il s'agit d'une traduction de l'emploi dans la fonction publique au niveau national.

Geneviève LE BARBIER aimerait savoir si les ruptures conventionnelles sont simplement réservées aux enseignants ou s'il n'y a pas eu de demandes de personnels BIATSS en 2022.

Sonia JAFFRO répond qu'aucun BIATSS n'a fait de demandes de rupture conventionnelle en 2022.

Karine LE GARFF indique que la masse salariale était de 74 260 520 € en 2022. Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie (avant prélèvement à la source) sont celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) et s'élèvent à 4 664 € pour les hommes et à 3 615 € pour les femmes, soit un écart de 22,5 % en faveur des hommes.

Claire JAFFREZIC revient sur le taux de rotation qui a été évoqué précédemment. Elle aimerait savoir si l'évolution est significative par rapport aux années passées.

Karine LE GARFF explique que le taux de rotation était de 13 % l'année dernière et s'élève à 18 % en 2022.

Sébastien LE GALL confirme que les composantes, laboratoires et services ont perçu cette évolution qui se traduit dans les chiffres, avec les coûts de gestion qui y sont inhérents. Il faut gérer les absences et les recrutements. L'attractivité et la fidélisation sont des enjeux, et il espère une inflexion de cette réalité actuelle. Les leviers de l'UBS en termes de rémunérations sont tout de même très limités.

Virginie DUPONT reconnaît que l'UBS a assez peu de marges sur le volet des rémunérations et il faut donc travailler sur la question de l'égalité professionnelle, de la qualité de vie au travail, etc. pour renforcer l'attractivité de l'établissement.

Céline BIGOT aimerait avoir des informations sur les manières de recruter à l'université.

Sonia JAFFRO répond que le premier mode de recrutement dans la fonction publique est le concours. Des concours sont ainsi organisés tous les ans sur les différents corps de la fonction publique. Les plateformes nationales de concours permettent le recrutement de fonctionnaires. Le deuxième vecteur a trait aux recrutements de contractuels, et il s'agit de diffuser les annonces à Pôle Emploi, sur LinkedIn, etc. à l'instar des modes de recrutement utilisés par les entreprises du privé. Elle ajoute que les métiers de la fonction publique n'attirent plus, ce qui engendre une difficulté supplémentaire par rapport au monde socioéconomique « classique ». La crise sanitaire a accentué les problématiques car elle a fait évoluer les mentalités. C'est aussi pour cette raison que la fonction publique est impactée par des départs, chose que l'on voyait très peu auparavant.

Agnès SONOIS aimerait savoir comment le recensement des personnes bénéficiaires d'une RQTH se réalise sur le terrain.

Sonia JAFFRO explique qu'il s'agit d'organiser de nombreux rendez-vous individuels pour persuader les agents qu'ils ont un intérêt à déclarer leur handicap. Cette démarche est individuelle et volontaire et nécessite un travail de longue haleine. Les agents ont une visite médicale lors de laquelle ils peuvent faire part de leur handicap et une campagne annuelle est par ailleurs lancée pour informer les agents qu'ils peuvent se déclarer en situation de handicap.

Catherine KERBRAT-RUELLAN aimerait savoir s'il est possible d'espérer une amélioration du côté du GVT de l'UBS une fois que les enseignants-chercheurs de plus de 55 ans seront partis en retraite.

Sonia JAFFRO indique que le GVT existera toujours, ce qui est plutôt une bonne nouvelle pour les agents car il permet d'augmenter la part technicité.

Guy GOGNIAT constate qu'il y a davantage d'avancements depuis quelques années en ce qui concerne les enseignants-chercheurs, ce qui fait que le GVT contribue à avoir des salaires plus élevés.

Sébastien LE GALL pense qu'un des leviers consiste à recruter de jeunes collègues, ce qui n'est pas toujours facile. Cette composante GVT sera donc toujours à considérer dans les budgets à venir. Avant de passer au vote, il indique que le RSU a été présenté au CSA du 2 octobre 2023 pour information.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (19 votes pour) le rapport social unique 2022

Délibération n° 2023-076

3.3 – Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) - Modification de la liste des fonctions 2023-2024

(Document de présentation, slides 58-60)

Sébastien LE GALL rappelle que la liste des fonctions pouvant ouvrir droit à la NBI au titre de l'année 2023/2024 a été approuvée par le CA en date du 3 juillet 2023. Deux corrections doivent néanmoins y être apportés :

- Modification de l'intitulé d'un poste au sein de la Direction de l'Enseignement (DE) : Directeur·rice adjoint·e du Service de Formation Professionnelle et Alternance ;
- Ajout pour régularisation (suite à erreur matérielle) de la fonction de « Responsable du Pôle Patrimoine et Stratégie Immobilière » à la DAICD précédemment bénéficiaire, suite à une omission.

Agnès SONOIS aimerait savoir s'il y a un effet rétroactif pour la seconde correction.

Sonia JAFFRO répond qu'il n'y a pas d'impact financier puisque l'agent en question bénéficiait de la NBI.

Sébastien LE GALL informe que le CSA du 2 octobre 2023 a rendu un avis réputé donné avec 2 votes pour et 4 abstentions.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (19 votes pour) la modification de la liste des fonctions pouvant ouvrir droit à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) au titre de l'année universitaire 2023-2024.

Délibération n° 2023-077

3.4 – Grilles de salaires pour la filière médico-sociale

(Document de présentation, slides 61-64)

Sébastien LE GALL indique que les agents de la filière médico-sociale (médecins, infirmiers, psychologues) sont pour la plupart rémunérés, soit sur la base d'un forfait très largement supérieur aux salaires habituels en comparaison des autres agents de l'UBS et peuvent être en conséquence pénalisés dans leur évolution salariale, soit ils sont au plafond des grilles de salaire de l'éducation nationale (cas des médecins). En effet, actuellement l'absence de grilles UBS concernant plus spécifiquement certains corps de métiers amènent à appliquer des salaires forfaitaires hors grille ou à faire référence aux grilles de l'éducation nationale.

Pour rappel, la délibération n°10-2019 du CA de l'UBS relative aux modalités de reprise d'ancienneté des agents contractuels prévoit la prise en compte de la moitié de l'expérience professionnelle dans le secteur privé et public sur le même niveau d'emploi. Il s'agit d'expérience acquise pour des fonctions similaires pour un même corps. Cette délibération prévoit le principe d'une évolution de la rémunération par période déterminée dans les grilles votées par le CA et d'une prime mensuelle en fonction de la nature du contrat et du niveau de cotation de poste (cf. délibération n°2022-025 du CA de l'UBS relative à la création d'un régime indemnitaire mensualisé pour les agents contractuels). Le même principe d'évolution des salaires est appliqué lorsque d'autres grilles sont utilisées, par exemple les grilles de l'éducation nationale pour les corps de métiers inexistant à l'UBS.

Actuellement, les difficultés de recrutement dans ces corps de métiers inexistant dans l'enseignement supérieur et l'absence d'évolution salariale pour les agents de cette filière lorsqu'ils sont recrutés au plafond des grilles évoquées ou lorsqu'ils ont été recrutés par le passé à des forfaits très largement supérieurs aux grilles de salaire actuelles de l'UBS amènent à proposer l'utilisation des grilles de la convention collective PRESANSE (convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Étendue par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976) afin de faciliter les recrutements sur des postes notamment de médecins, infirmiers, psychologues et garantir une évolution de salaire si elles s'avèrent plus avantageuses que les grilles de l'éducation nationale ou les grilles de l'UBS au regard de la prise en compte de l'ancienneté des agents à partir de la délibération du CA.

Sonia JAFFRO reconnaît que l'UBS rencontre des difficultés d'attractivité sur le secteur médico-social et entre en concurrence directe avec le privé. Il était donc essentiel d'adapter les grilles de rémunérations à celles qui sont constatées dans le secteur d'activité au niveau local pour pouvoir recruter correctement et donner de la visibilité aux candidats. Les grilles actuelles pour les personnels BIATSS administratifs et techniques ne correspondent pas du tout en termes de niveau de rémunération à ces types de métier. C'est la raison pour laquelle l'UBS souhaite se baser sur les grilles de la convention collective PRESANSE qui sont utilisées dans de nombreuses universités.

Sébastien LE GALL informe que le CSA du 2 octobre 2023 a rendu un avis favorable à l'unanimité avec 6 votes pour.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (19 votes pour) l'utilisation des grilles de la convention collective PRESANSE pour la filière médico-sociale, si celles-ci s'avèrent plus avantageuses que les grilles de l'éducation nationale ou les grilles de l'UBS au regard de la prise en compte de l'ancienneté des agents.

Délibération n° 2023-078

3.5 – Fixation des contingents de Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT), d'aménagements de service et de Congés pour Projet Pédagogique (CPP) pour l'année universitaire 2024-2025

(Document de présentation, slides 65-66)

Sébastien LE GALL n'identifie aucune modification par rapport aux années précédentes. Ces dispositifs permettent d'accompagner les enseignants-chercheurs qui montent des projets recherche ou pédagogie en leur accordant du temps et en leur déchargeant de leurs autres obligations. Il regrette que très peu de collègues se saisissent du dispositif des CPP et observe que la tension n'est pas extrêmement forte sur les CRCT. Il y a une telle tension sur les équipes pédagogiques que les collègues ont des difficultés pour laisser l'équipe réaliser leurs enseignements, le temps de leur congé. La proposition de contingents est la suivante :

- 10 semestres (8 semestres UBS + 2 semestres SHS) de Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) pour les enseignants-chercheurs au titre des phases nationale et locale ;
- 5 Congés pour Projet Pédagogique (CPP) pour les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires du 2nd degré au titre de la phase locale (1 CPP durant 6 mois) ;
- 2 semestres (2 * 192h) d'aménagement de service pour les enseignants du 2nd degré souhaitant préparer une thèse ou après obtention de leur thèse.

Virginie DUPONT comptabilise 5 CPP par an et croit qu'une seule personne a pris un semestre depuis le lancement de ce dispositif, en 2019. Les financements n'ont donc pas été utilisés jusqu'à présent. L'absence du ou de la collègue est très impactante lors de situations RH tendues. Par ailleurs, les 2 semestres SHS supplémentaires pour les CRCT ont été apportés via la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) car l'autocensure des collègues dans ces secteurs est encore plus importante. Ces semestres sont financés par l'État et ces dispositifs correspondent à de réelles opportunités pour la carrière des collègues.

Sonia JAFFRO précise que les CPP peuvent aussi être utilisés dans le cadre de retour à l'emploi pour les personnes en situation médicale fragile, ce qui permet de reprendre progressivement le métier d'enseignant-chercheur. Elle sait que le CPP a été utilisé deux fois cette année dans cette situation.

Xavier TRIPOTEAU observe qu'une cause de la tension qui peut exister sur ces dispositifs provient du fait que les procédures arrivent très tard. Il milite pour que les procédures soient engagées beaucoup plus en amont car apprendre en juillet qu'on a obtenu un CPP pour la rentrée de septembre peut créer une grande tension dans l'équipe.

Virginie DUPONT suggère de lancer le dispositif à un autre moment, ce qui signifie une modification des calendriers.

Sébastien LE GALL propose de réfléchir à un nouveau calendrier en équipe de direction.

Anne-Sophie LAMBLIN GOURDIN s'interroge sur la notion de semestre et aimerait savoir si un semestre est forcément entendu de janvier à juin et de juillet à décembre. Si ce n'est pas le cas, les collègues pourraient par exemple corriger leurs copies en janvier et partir en CRCT ou en CCP à partir du mois de février.

Sonia JAFFRO explique que le semestre s'entend sous la forme de 6 mois, peu importe la date de début. Les enseignants-chercheurs expriment leurs demandes avec des dates et il faudrait

éventuellement faire une communication sur le fait qu'ils sont libres de débiter leur congé quand ils le souhaitent.

Frédéric BEDEL estime qu'un projet pédagogique se mène sur une année et l'idéal serait d'autoriser la décharge sur l'ensemble de l'année.

Virginie DUPONT n'y voit pas d'inconvénient sous réserve des modalités juridiques.

Il est procédé au vote.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité (19 votes pour) la fixation des contingents de Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT), d'aménagements de service et de Congés pour Projet Pédagogique (CPP) pour l'année universitaire 2024-2025.

Délibération n° 2023-079

3.6 – Actualisation de l'organigramme de la Direction de l'Enseignement et ses services (pour information)

(Document de présentation, slides 67-71)

Sébastien LE GALL rappelle que la Direction de l'Enseignement a été créée en septembre 2019. Depuis sa création, elle s'est enrichie au 1^{er} janvier 2022 d'un nouveau service commun, le Centre de Langues, a pris en charge de nouvelles missions telle que l'entrepreneuriat (début 2020), et a mené à terme la réorganisation du SFPA au 1^{er} janvier 2022 (rattachement hiérarchique des chargés de développement et des gestionnaires aux composantes) pour recentrer ce service commun sur ses missions d'expertise et de conseil. La Direction de l'Enseignement et ses services sont actuellement au cœur de nouveaux projets stratégiques pour l'établissement (création de l'IAE, projet STAPS, projet de déploiement de PEGASE). La Directrice de l'Enseignement a reçu une lettre de mission de la Présidente pour la période janvier 2023 à janvier 2025 pour assurer le pilotage administratif du projet. Au 1^{er} septembre 2023, la Direction de l'enseignement compte 4 services (scolarité centrale, service universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle et d'entrepreneuriat SUIOIP-E, service de formation professionnelle et alternance SFPA et Centre de Langues) représentant :

- 34 agents BIATSS (19A, 7B et 8C), dont un A et un C en cours de recrutement ;
- 36 enseignants (dont 24 vacataires intervenant au centre de langues et 12 au SFPA - DAEU) ;
- 2 apprentis (un au SFPA et un au centre de langues).

Compte tenu de la nouvelle offre de formation mise en place au 1^{er} septembre 2023, la quotité du temps de travail consacrée au centre de langues augmente pour les 2 agents qui partagent leur temps avec le SFPA (chargée de développement : 10 % à 20 % ; gestionnaire administrative : 50 % à 75 %). La gestionnaire administrative et financière travaille sous la responsabilité hiérarchique de la chargée des affaires administratives et financières de la direction de l'enseignement. Par ailleurs, Sébastien LE GALL évoque le recrutement d'une apprentie, placée sous la responsabilité de la chargée de développement pour accompagner la création des nouveaux diplômes universitaires (études françaises et Passerelle) et l'arrivée d'une nouvelle lectrice en espagnol (remplacement du lecteur arrivé au 1^{er} septembre 2022 pour une année).

Les modifications concernant la scolarité centrale sont les suivantes :

- Recrutement d'une adjointe de catégorie A à la responsable de la scolarité centrale pour que cette dernière puisse démarrer l'étude préparatoire au passage à Pégase (remplaçant

APOGEE) puis, si la candidature de l'UBS est déposée et retenue, mener les opérations liées au déploiement.

- Recrutement d'une nouvelle gestionnaire en charge des indicateurs et des statistiques (en remplacement d'une collègue partie en détachement) - repyramidage du poste de A en B.
- Recrutement en juillet d'une nouvelle gestionnaire de scolarité à Vannes (remplacement d'un départ à la retraite).

Concernant le SUIOIP-E, il évoque le départ de l'assistante d'accueil et de gestion administrative au 1^{er} septembre 2023 dans le cadre de la mobilité interne, avec un recrutement en cours. Enfin, concernant le SFPA, le Vice-Président « Formation professionnelle et entrepreneuriat étudiant » a été élu Directeur du service de formation professionnelle et alternance au CA du 3 juillet 2023. Tel que cela est prévu dans les statuts du service, un(e) Directeur/rice adjoint(e) est en cours de recrutement. Il/Elle est placée sous l'autorité hiérarchique de la Directrice de l'Enseignement. Jusqu'ici rattachée hiérarchiquement à la Responsable administrative et financière, la Responsable certifications qualité est placée sous la responsabilité hiérarchique directe du/de la Directeur/rice adjoint(e) du SFPA à compter du 1^{er} septembre 2023. De plus, la Responsable qualité a reçu une lettre de mission de la Présidente afin d'accompagner le passage de la certification QUALICERT, obligatoire pour la création de l'IAE (mission entre juin 2023 et janvier 2025). Sébastien LE GALL identifie enfin le recrutement d'une apprentie qualité, sous la responsabilité de la Responsable qualité au 1^{er} septembre 2023.

Jean-Roch SAUVÉ souligne que le développement de l'apprentissage est massif à l'Université et permet d'établir les équilibres en termes de budget. L'absence de progression de la SCSP est compensée par la progression des ressources propres. La direction de l'enseignement est un service très professionnel qui fonctionne très bien.

Sébastien LE GALL informe que le CSA du 2 octobre 2023 a rendu un avis favorable avec 5 votes pour et 2 abstentions.

4 – Questions diverses

Aucune question diverse inscrite à l'ordre du jour.

La Présidente lève la séance à 11h30.

La Présidente,
Virginie DUPONT