

## PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 11 octobre 2024

### Etaient présents :

• (pour toute la durée de la séance) : Mme BOUCHIBA-FOCHESATO ; Mme BRACONNIER ; M. CAPDETREY ; Mme CARDOSO ; Mme DIRIK ; M. GUILLOT ; M. GUYOT ; M. HAUQUIN ; Mme JIMENEZ ; Mme LAFON ; M. LARRÉ ; M. LISSA ; M. PICHON ; M. RICARRÈRE-CAUSSADE ; M. RIGOLLET ; Mme SION-JENKIS ; Mme TA QUANG ; Mme TINCHANT.

### Etaient représentés :

• (pour toute la durée de la séance) : Mme ANFRAY ; Mme BELLOCQ ; M. BESSARD-BANQUY ; M. BOBIN ; M. BRANCHEREAU ; M. CASTETS ; Mme CUVELIER ; M. HERMÈS ; M. LABRUE ; Mme LACOMBA ; Mme LISAK ; Mme MARACHE ; Mme MARTIN ; Mme MOREL ; M. YVART.

Etaient invités : Mme COSTE, M. ELBAZE ; Mme ENJALBAL ; M. JARDINÉ (représentant du recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Nouvelle-Aquitaine) ; Mme LAFOURCADE ; Mme LEROUX ; M. MAMMAR ; Mme MAZENC ; Mme ZIMMER.

### **Point n°1 - Informations du président :**

M. le président informe les conseillers de la présence en CA en qualité de membres invités, de collègues de la direction des ressources humaines (DRH) chargés de présenter les points RH inscrits à l'ordre du jour (Mme Zimmer, directrice des ressources humaines ; M. Mammar, responsable du pilotage RH ; Mme Enjalbal Contrôle paye - Gestion financière - Rapport social unique).

Il les remercie de leur présence à ce CA.

Il explique que les points RH de l'ordre du jour s'articulent avec le travail de lancement de la conférence sociale de l'université qui aura lieu le 5 novembre 2024, de 11h30 à 13h00.

L'information sera publiée lundi 14 octobre 2024 via la lettre électronique de l'université : il s'agira d'une lettre conjointe des organisations syndicales représentatives qui travaillent depuis la fin du mois d'août 2024 à ce projet qui s'étendra sur 2 années.

M. le président indique que depuis le dernier CA, est intervenue la nomination du nouveau ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche (M. Hetzel) et que depuis le 10 octobre 2024 au soir (date de transmission par le gouvernement aux députés du *projet de loi de finances 2025* présenté en conseil des ministres), l'information a été donnée des très grandes lignes du projet de budget 2025 pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche (budget de la Mires).

Cette information confirme les points d'inquiétude suivants :

- celui d'un budget en recul avec des charges nouvelles pour les universités notamment sur les pensions de retraites des personnels ;
- celui de l'annonce d'une diminution massive des crédits soutenant l'apprentissage, ce qui risque pour les universités d'entraîner une baisse des recettes tirées de l'apprentissage (les entreprises étant désincitées à embaucher des apprentis).

M. le président indique que cela devrait porter principalement sur les grandes entreprises, et pas tant sur les PME avec lesquelles l'UBM collabore.

M. le président ajoute qu'il est aussi prévu une diminution importante des crédits prévus pour la Recherche, qui devrait toucher principalement les organismes de recherche et non pas les universités.

Il est possible également que les financements pour les chaires junior diminuent ; M. le président précise que cela ne l'affectera pas l'UBM puisqu'elle n'en a pas créées à ce jour.

M. le président indique espérer le maintien des ressources liées à la LPR (loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche).

M. le président évoque la diffusion le 4 octobre 2024 à l'endroit des établissements d'enseignement supérieur d'une circulaire du nouveau ministre de l'Enseignement supérieur, dans le sens d'un « *encadrement assez rigoureux de la liberté d'expression* »

Il observe que dans cette période difficile, il serait appréciable que le MESR appuie les libertés académiques, la liberté de penser dans les universités plutôt que de les rappeler à l'ordre.

M. le président évoque la « *nécessité absolue de conserver le sens de la disputatio* », c'est-à-dire l'équilibre entre la liberté de penser et le « *respect d'une argumentation universitaire exigeante* ».

Après en avoir discuté avec les étudiants, il indique avoir proposé que la motion portée par les étudiants sur le Proche-Orient puisse être discutée à la fin de la présente séance de CA, afin de déterminer ce que l'UBM peut et doit faire en tant qu'université.

M. le président salue la participation de collègues du département des Arts de l'UBM à l'évènement « Nuit de la Recherche 2024 » organisé par Cap Sciences.

Il explique que cela participe du rayonnement positif de l'université.

Il salue également les nombreuses initiatives mises en œuvre à l'UBM dans le cadre de la semaine « Octobre Rose » dédiée à la lutte contre le cancer du sein.

Il remercie les services et les associations qui se mobilisent pour cet évènement.

**Point n°2 - Procès-verbal du 28 juin 2024 :**

M. le président invite les conseillers à faire de leurs remarques éventuelles sur le projet de procès-verbal relatif à la séance de CA du 28 juin 2024.

Mme Dirik demande les modifications suivantes :

- en page 18 : c'est Mme Fanny Martin, et non Mme Dirik, qui a tenu en séance de CA le propos qui lui est attribué concernant les usagers en situation de handicap ;
- en page 23 : la date concernée de séance de CFVU est le 9 mars 2023 et non le 22 mars 2023.

M. Larré évoque l'élection à la vice-présidence déléguée « Handicap, besoins spécifiques et inclusion » de Mme Tinchant qui d'après son souvenir n'a été acquise par cette dernière qu'au 2<sup>ème</sup> tour de scrutin et non pas au 1<sup>er</sup> tour.

Mme Mazenc indique que lorsque le nombre de suffrages est *impair*, la majorité absolue correspond à la moitié du nombre pair immédiatement supérieur. En l'espèce, la majorité absolue a été atteinte dès le 1<sup>er</sup> tour de scrutin.

➤ Le procès-verbal du CA du 28 juin 2024 est soumis au vote des conseillers :

Membres présents : 19

Membres représentés : 15

Abstention(s) : 0

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 34

Pour : 34

Contre : 0

➡ **Le CA approuve le PV de la séance de CA du 28 juin 2024.**

**Point n°3 - Bilan social édition 2022 :**

M. le président indique que ce point fait suite à la remarque de M. Capdetrey lors de la précédente séance de CA qui s'interrogeait sur l'absence de publication à l'UBM du bilan social de l'université depuis l'édition 2020.

Il annonce que lors du CA du 8 novembre 2024, une présentation sera faite en séance de l'évolution de la masse salariale de l'université sur une perspective pluriannuelle.

Il passe ensuite la parole aux collègues de la DRH de l'UBM (Mme Zimmer, M. Mammar, Mme Enjalbal) pour présenter ce point de l'ordre du jour.

Ces derniers présentent à tour de rôle le bilan social édition 2022 qui couvre la période intégrant les deux années civiles 2021 et 2022, du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022.

Les données exposées correspondent à celles mentionnées dans le bilan communiqué en amont aux membres du CA (cf. en annexe 1 du présent PV).

Mme Zimmer introduit le propos, Mme Enjalbal présente les volets « politique sociale » et « carrières, conditions de travail » et M. Mammari les volets « personnels » et « masse salariale ».

Mme Zimmer conclut en soulignant la volonté de l'établissement de s'appuyer pour les prochaines éditions du bilan sur les données du rapport social unique (RSU) de l'UBM, du rapport comparatif d'égalité homme/femme.

Il sera alimenté par une base de données sociales qui sera mise à disposition des membres du CSAE.

Mme Zimmer salue l'important travail de collecte et de fiabilisation de données mis en œuvre par les services (CAP, DAF, DRH) pour l'élaboration de ce bilan.

Elle explique qu'il « permet de mettre en relief la richesse de nos missions et de nos compétences ».

M. le président remercie pour le travail accompli.

Mme Bouchiba-Fochesato se joint à ces remerciements.

Elle observe que la réalisation de ce bilan social correspond à un travail « préparé l'an dernier à marche forcée » et qu'il s'agit d'un document essentiel pour l'université.

M. Capdetrey remercie les services de l'université pour l'élaboration de ces documents, qui donnent des « éléments très précis » sur les capacités de l'établissement.

Il explique s'être plongé depuis longtemps dans l'analyse des bilans sociaux de l'université : il a repris ces bilans depuis la décennie 2009-2010.

Il explique qu'en matière d'emplois, l'UBM enregistre « une baisse très notable du nombre de ses personnels titulaires depuis 10 ans ».

D'après M. Capdetrey, si l'on prend l'année 2013 qui est vraiment l'année de référence car l'UBM a perdu 22 postes en 2012-2013 par transfert à l'endroit de Bordeaux INP, il apparaît que « l'UBM disposait de « 506 enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en 2013 », puis de « 430 ETPT enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en 2022 ».

Pour les seuls enseignants-chercheurs titulaires, le nombre d'ETPT serait passé de 441 à 365 en 2022.

Pour les emplois de Biatss titulaires, l'UBM a connu une hausse relative du nombre de ces emplois à la fin des années 2010 puis une diminution ; il est repassé à 306 (sur un niveau proche de celui de 2013).

M. Capdetrey remarque que « l'emploi de personnels titulaires est une variable d'ajustement majeure des difficultés/ contraintes budgétaires » de l'UBM.

Il évoque les conséquences défavorables de cette baisse de l'emploi titulaire sur la capacité de l'UBM à dispenser ses enseignements et à développer ses activités de recherche et les inquiétudes qui sont exprimées à ce sujet au sein de l'université.

M. le président rejoint ces propos en remarquant la diminution de l'emploi titulaire est « mauvais pour la recherche, pour les capacités d'accueil, pour l'offre de formation » de l'université.

Il explique que la situation budgétaire de l'université est relativement saine mais au détriment de l'emploi d'enseignants-chercheurs titulaires, ce qui n'est pas tenable et relève d'un « état artificiel d'équilibre budgétaire de l'établissement ».

M. Hauquin exprime ses remerciements à l'endroit de tous les collègues ayant œuvré à ce bilan social. Il salue ce « *travail très important de concaténation des données, issues de bases de données très différentes.* ».

Il réitère les remarques formulées en CSAE, de l'amélioration à rechercher pour faire avancer la précision et la pertinence des données.

Il explique que dans les années 2013-2015, l'UBM a connu un petit rebond de l'emploi Biatss du fait de la mise en œuvre de la loi Sauvadet, qui a ensuite été suivi d'une baisse.

Cette baisse a un impact sur la situation des collègues Biatss car leur charge de travail ne diminue pas.

Il évoque la tendance suivie du recours à des contractuels Biatss mais sans les pérenniser (notamment dans le cas des recrutements sur projets).

Il indique espérer que cette tendance ne va pas se poursuivre.

Il évoque le risque d'aggravation des « tensions au travail » liée à cette situation et de l'inquiétude que cela suscite.

Mme Zimmer explique que le rapport social unique (RSU 2023) sera plus détaillé.

Il pourra notamment renseigner une typologie des arrêts maladies constatés sur la période.

S'agissant des personnels Biatss, Mme Zimmer explique que l'université rencontre des difficultés de recrutement des personnels titulaires Biatss.

D'où la tendance au recrutement de contractuels, et donc l'explication de la proportion des contractuels Biatss parmi les effectifs de personnels Biatss de l'université.

M. le président remarque que la période 2020 (marquée par la crise sanitaire covid-19) est une période très particulière de l'activité de l'université. Elle affiche des données qui sont difficiles à appréhender.

Il explique qu'il faudra que l'université « puisse les analyser en dynamique ».

M. Ricarrère-Caussade indique découvrir, de par sa présence désormais en CA, la richesse des données présentées dans le bilan social.

Il s'étonne du chiffre relevé dans le bilan social de 3% de vacataires qui lui paraît peu.

Il observe que dans certains services (comme le service commun de documentation de l'UBM), la situation est marquée par une part importante de vacataires ou de moniteurs étudiants.

Il demande s'il est possible de faire apparaître dans le prochain bilan social de l'université le détail de ces vacataires, notamment dans le RSU ?

M. Mammar répond que ces données pourront être mises en évidence dans le prochain RSU de l'UBM. Il précise que les vacataires ne travaillent pas à 100% du temps de travail (ils ne font pas 1607 heures annuelles à l'université).

Mme Sion-Jenkis explique que ces différentes catégories seront déclinées dans le rapport (ATER ; enseignants associés ; doctorants contractuels etc).

M. Pichon indique avoir relevé des coquilles dans le document transmis aux conseillers.

Il demande à qui transmettre ses remarques.

M. Mammar répond qu'il convient de les envoyer par courriel à son endroit ainsi qu'à l'endroit de Mme Enjalbal, avec Mme Zimmer en copie.

M. Capdetrey évoque la hausse de masse salariale de 3 millions d'euros.

Il demande comment cette hausse est compensée, par la dotation de l'Etat ?

Mme Leroux répond que la hausse de masse salariale est en partie liée au GVT (glissement vieillesse technicité).

La LPR vient augmenter les enveloppes indemnitaires (RIPEC) : cela est compensé par l'Etat. Ce qui n'est pas compensé par l'Etat, c'est la hausse du demi-point d'indice de rémunération des fonctionnaires.

M. Hauquin remarque que les données présentées mesurent en général l'impact du GVT sur la masse salariale de l'université à un instant T.

Il demande s'il serait possible de disposer d'une vision prospective de l'impact du GVT sur la masse salariale de l'UBM, pour anticiper son impact budgétaire dans les 5-10 ans à venir.

M. Mammar répond que le RSU opère un bilan sur 2-3 ans réalisés.

Il explique que les services vont s'attacher à coller à l'esprit des textes qui régissent le RSU.

Il indique que l'exercice est difficile car sur l'exécuté, il faut déjà fiabiliser les données ; et que l'analyse prospective est encore plus malaisée.

M. le président remarque que si un grand nombre de collègues partent à la retraite, le GVT devrait s'inverser.

➤ La discussion étant achevée, le bilan social 2022 est soumis au vote des conseillers :

Membres présents : 19

Membres représentés : 15

Abstention(s) :

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 34

Pour : 34

Contre : 0

➡ **Le CA approuve le bilan social « édition 2022 » de l'université (relatif aux années civiles 2021 et 2022).**

**Point n°4 - Note de cadrage de l'accueil du public dans les bibliothèques de l'université les samedis :**

Mme Coste présente ce point de l'ordre du jour.

Elle évoque la méthodologie observée pour l'élaboration de ce document qui a donné lieu à plusieurs réunions de travail associant les représentants du CSAE, du CA et les représentants de bibliothèques.

Elle évoque les points suivants (selon la version de la note transmis en amont aux conseillers) :

« Présentation du projet :

*L'Université Bordeaux Montaigne souhaite élargir l'ouverture de deux de ses bibliothèques le samedi au bénéfice des étudiantes et des étudiants dans un souci d'amélioration du service public.*

*Ce projet longuement reporté a été élaboré en intégrant l'enjeu d'une juste rémunération et d'une équité de traitement entre les personnels du SCD, tout en privilégiant le recours à l'emploi permanent et dans le respect du cadre réglementaire.*

*Après échange avec un groupe de travail associant la direction du service et des représentants du personnel, trois scénarios d'organisation ont été présentés à la gouvernance de l'université.*

*Le scénario qui a été retenu parce qu'il était le plus satisfaisant en termes de qualité de service est le suivant :*

*- Participation à l'accueil de l'atrium de la BUDL de 9h à 13h : 1 agent ;*

*- ouverture de la bibliothèque Lettres et sciences humaines de 9h à 13h : 4 agents (titulaires et contractuels) + 2 moniteurs étudiants ;*

- Ouverture de la bibliothèque Rigoberta Menchú de 9h à 18h : 3 agents + 2 moniteurs étudiants, 5 agents l'après-midi.

#### Modalités de mise en œuvre

La participation au service public est obligatoire à hauteur d'au moins un samedi pour tous les personnels du SCD qui font de l'accueil.

Cette participation se fait sur la base d'un calendrier prévisionnel annuel avec la possibilité d'échanges entre agents.

Un calendrier des ouvertures le samedi est réalisé prenant en compte le calendrier universitaire mais aussi des contraintes particulières : fermeture les veilles et pendant les pauses pédagogiques ou les veilles et pendant les week-ends prolongés.

Nombre d'agents du SCD mobilisables en service public le samedi : 71.

Sur une année universitaire, cela représentera entre 4 et 5 samedis travaillés par agent.

#### Modalités de compensation des missions effectuées :

**Les agents pourront choisir pour la durée de l'année universitaire :**

- soit l'indemnisation des heures effectuées le samedi matin s'ils ne travaillent que le matin ou le samedi toute la journée s'ils travaillent toute la journée ;
- soit la récupération de ces heures.

**Afin de garantir un niveau de récupération équivalent aux modalités en vigueur avant les travaux, le taux de récupération proposé est de 1,5 h pour 1h travaillée.**

Une attention particulière sera apportée à la question de la restauration (possibilité que les agents reçoivent un panier repas par exemple).

Un processus d'évaluation qualitatif et quantitatif de cette ouverture des samedis sera mis en place.

Un point d'étape sera fait à mi-parcours de l'année (février).

Evaluation de l'enveloppe budgétaire globale consacrée au dispositif :

#### Masse salariale

Amplitude horaire :

- Matin : 3 agents de 8h45 à 13h15 soit 4h30 effectuées
- Journée entière : 5 agents de 8h45 à 18h05 avec 45 mn pause repas décomptée du temps de travail, soit 8h35 effectuées



Heures totales travaillées par samedi :  $(3 \times 4,50) + (5 \times 8,58) = 56h25$  (soit 56,42 heures)

Le taux horaire proposé est de 24€ brut par heure soit :

Coût chargé UBM	Indemnité horaire 24 €
Impact 2025 (27 samedis)	51 440,18 €
Impact 2024 (6 samedis)	11 431,15 €

Coût maximal si tous les agents choisissent la rémunération.

Le renfort de 4 moniteurs (déjà présents dans les effectifs du SCD) est nécessaire le matin pour une durée de 4h30 maximum incluses dans leur contrat annuel de 559 heures.

Coûts annexes :

- DSIN aucun coût supplémentaire, maintien de la situation actuelle ;
- Sûreté et sécurité : périmètre d'activité actuelle du PCSI + 2 agents SIAP 1 et SIAP 2 cette année le samedi de 8h à 20h
- ;
- DPIL (cf. tableau ci-après).

Ouverture BRM samedi de 9 à 18 h			
	1 samedi	nb	Total
Chauffage	360,00 €	20	7 200,00 €
Perm Elec et Sureté	310,00 €	27	8 370,00 €
Nettoyage (hors zone bureaux)	150,00 €	27	4 050,00 €
<b>TOTAL en €HT</b>	<b>820,00 €</b>		<b>19 620,00 €</b>

Mme Sion-Jenkis souligne le choix laissé aux agents du SCD du mode de compensation des heures effectuées le samedi : - soit la récupération de ces heures à raison de 1,5 heure de récupération pour 1 heure effectuée, ce qui est au-delà du taux règlementaire) ; - soit l'indemnisation de ces heures au taux horaire de 24€ brut par heure.

Mme Coste précise que cette indemnisation intervient sur le plan règlementaire par le versement d'une prime d'intéressement prévue à l'article L. 954-2 du code de l'éducation.

Mme Sion-Jenkis remarque que cette proposition correspond à un engagement important de l'établissement ; elle s'inscrit dans une volonté politique d'ouverture du campus de l'université le samedi. Le premier bilan de cette mesure sera réalisé en février 2025.

M. le président rejoint les propos de Mme Sion-Jenkis. Il salue la contribution des collègues sur ce projet.

Il explique que les travaux ont commencé en juillet 2024 et qu'ils ont assez vite abouti à un consensus en interne. Il se félicite de cette proposition qui participe du rayonnement des bibliothèques de l'université.

M. Ricarrère-Caussade s'ajoute aux remerciements du président pour l'implication des collègues du SCD.

Il explique que les trois quarts des collègues du SCD sont impliqués dans ce travail de négociation portant sur les modes de compensation des heures travaillées le samedi, depuis un an, et que cette ouverture le samedi opère un retour à un fonctionnement antérieur du SCD.

Il indique que les personnels du SCD réservent globalement un bon accueil aux mesures proposées par la direction de l'établissement et reconnaît le travail considérable effectué en un an, même si une part notable des personnels regrette la faible hauteur du taux de récupération (1.5).

Il demande si une proposition sera faite par l'établissement sur la possibilité d'une prime « panier repas » pour les personnels du SCD travaillant le samedi et sur la question de la restauration sur le campus le samedi pour les personnels et les usagers.

Il demande si cela est prévu dans des travaux à venir ou si cela sera engagé en février 2025 au moment du bilan de l'exécution de ces mesures ?

Mme Sion-Jenkis remarque que les modalités de compensation des heures réalisées le samedi par les personnels du SCD ont donné lieu à une discussion approfondie en interne.

Elle indique que les collègues du SCD auraient aimé bénéficier d'un taux de récupération plus important que le taux de 1,5 heure pour 1 heure travaillée. Il n'a pas été possible de répondre favorablement à cette demande car il s'agit aussi de « ne pas trop désorganiser le SCD » d'où le taux proposé de 1,5.

Elle explique que la gouvernance de l'université est consciente de la difficulté des personnels et des usagers de l'UBM à se restaurer sur le campus, surtout le samedi et qu'il reste des voies d'amélioration à rechercher en la matière.

Elle note que le cadrage proposé est en l'état est « au mieux » de ce qui « semble faisable » pour l'université.

Elle ajoute qu'il convient dans un premier temps de voir comment les mesures se mettent en place et d'en faire le bilan en 2025 pour étudier la situation à ce moment-là.

Mme Coste précise que si le CA adopte la note de cadrage proposée, l'ouverture des bibliothèques le samedi commencera en novembre 2024.

Concernant la restauration sur le campus le samedi, Mme Lafon remarque que les étudiants se rendent le samedi dans les bibliothèques universitaires situées sur le domaine universitaire de l'Université de Bordeaux.

Elle évoque l'accueil favorable des étudiants à cette ouverture des bibliothèques de l'UBM le samedi et souligne que celle-ci ne doit pas intervenir à n'importe quel prix.

Elle Interroge le choix de la gouvernance de l'université d'indemniser les personnels du SCD travaillant le samedi au moyen d'une prime « d'intéressement ».

Elle s'étonne de ce choix dans la mesure où les bibliothèques ne sont pas des entreprises réalisant des profits ; elles assurent une mission de service public.

Elle demande comment sont déterminés les résultats à la réalisation desquels seront intéressés les personnels du SCD ?

M. le président répond que cette observation relève d'une interprétation de la notion de prime d'intéressement au sens des dispositions applicables aux établissements publics d'enseignement supérieur.

Mme Zimmer indique que la base légale de création d'une telle prime est l'article L.954-2 du code de l'éducation.

Mme Leroux explique que le recours à un tel dispositif d'intéressement est prévu par la réglementation applicable. Il est également utilisé pour la prime équivalente au C3 pour les enseignants du second degré affecté dans l'enseignement supérieur.

Mme Bouchiba-Fochesato remarque que la notion de prime d'intéressement est nécessairement adossée à la question de la performance collective du service.

Mme Leroux répond que l'article L. 954-2 du code de l'éducation est le seul support juridique existant pour créer une telle prime.

Mme Bouchiba-Fochesato émet les observations suivantes au nom des élus du CA de la liste Dynamiques Montaigne :

*« Nous constatons avec étonnement que ce qui était impossible l'an dernier côté RH (la rémunération du samedi matin réputée impossible car entrant dans le temps de travail) l'est devenu cette année.*

*Nous demandons donc que cette décision fasse jurisprudence à l'UBM et que la question du temps de travail des personnels BIATSS (1607 heures annuelles) ne soit plus posée sauf contrainte ministérielle coercitive : en clair que les 1607 heures annuelles soient bien réputées faites par nos personnels Biatss à temps plein (c'est à la fois une revendication récurrente des organisations syndicales d'affirmer que les 1607h sont bien faites et une menace de la RH de revenir sur cette affirmation car en vrai aucune université n'est à 1607h selon la manière de calculer le tps de travail).*

*Nous comprenons l'analyse des personnels du SCD qui considèrent que l'ouverture du samedi est un travail exclusivement d'accueil et qu'à ce titre la rémunération doit être la même pour tous les personnels du SCD (qu'ils soient de catégorie A, B ou C) lorsqu'elle est choisie (et non des heures supplémentaires qui sont indexées sur le salaire). Il n'y a en effet pas de possibilité en dehors d'une prime dans ce cas de figure.*

*Néanmoins et même si nous sommes favorables au principe de l'ouverture du samedi, nous nous abstenons sur le vote de cette proposition pour ne pas bloquer pour la raison exprimée dans la contre-proposition suivante : nous demandons que soit ajouté au document (et si c'est le cas nous votons pour)*

- *La définition de la prime d'intéressement (non mentionnée dans le document présenté) implique (décret 2011-1038 du 29 août 2011 mis à jour le 1 janvier 2023) : « des objectifs, des indicateurs et des résultats à atteindre sur une période de 12 mois consécutifs » : c'est donc un dispositif borné dans le temps. Ici la prime est proposée sans cadre temporel et semble installée de manière pérenne puisque l'ouverture de la BUDL est présentée comme un projet structurant pour UBM.*
- *La mention explicite que l'examen annuel qu'elle implique sera bien réalisé et qu'il en sera tenu compte pour la poursuite ou l'évolution du protocole. En effet, le risque est grand (et reconnu je pense par beaucoup de personnels du SCD) que le samedi finisse par devenir un jour travaillé « comme les autres » (on commencera par rattraper ce qu'on n'a pas pu faire dans la semaine écoulée. Il est donc essentiel que l'année prochaine à la même époque l'examen des indicateurs et des résultats à atteindre soit d'ores et déjà inscrit dans le projet d'ouverture pour protéger les personnels du fait d'une rigidification (et donc d'une pérennisation) d'un système qui pourrait s'avérer inapproprié après expérimentation ».*

Mme Bouchiba-Fochesato conclut en regrettant l'absence à la présente séance de CA de la Mme la vice-présidente déléguée relations et ressources humaines, s'agissant de point relevant directement de son périmètre.

M. Pichon remarque que l'ouverture proposée le samedi concerne 27 samedis pour l'année universitaire 2024/2025. Cela représente 1 samedi sur 2 ?

Mme Coste répond que le SCD gère un calendrier des ouvertures des bibliothèques sur l'année dans lequel les samedis sont affichés en l'état comme étant « non ouverts »  
Si le dispositif proposé est approuvé par le CA, les bibliothèques de l'UBM seront ouvertes sur ces 27 samedis, sauf les samedis tombant sur des jours fériés ou précédant des vacances universitaires (par exemple : le samedi 9 novembre 2024).

Mme Martin demande pourquoi les heures assurées par les personnels du SCD le samedi ne sont pas gérées comme des heures supplémentaires ? Elle observe que cette ouverture le samedi nécessitera du recrutement de moniteurs étudiants ; que peu de personnels du SCD préfèrent opter pour la récupération horaire de ces heures.

Mme Zimmer répond qu'il s'agit d'heures effectuées dans le temps de travail annuel (1607 heures) des personnels du SCD.

Mme Bouchiba-Fochesato demande que soit intégrée dans le texte la référence à ce qu'est une prime d'intéressement au sens du décret n°2011-1038 du 29 août 2011.

Mme Leroux répond qu'il est possible d'indiquer dans la note que ce dispositif fera l'objet d'un bilan annuel.

Mme Bouchiba-Fochesato remarque que dans le décret n°2011-1038 du 29 août 2011, il est prévu que le dispositif d'intéressement doit mentionner les indicateurs à atteindre ; que la prime d'intéressement

doit s'inscrire dans un cadre protecteur pour les personnels, qu'il s'agit d'une expérimentation qui doit faire l'objet d'un examen annuel.

Mme Leroux rappelle que le dispositif d'intéressement est soumis au contrôle de légalité rectoral et qu'il sera tenu compte des éventuelles observations formulées dans ce cadre.

➤ La discussion étant achevée, la note de cadrage de l'accueil du public dans les bibliothèques de l'université les samedis est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 19  
Membres représentés : 15  
Abstention(s) : 3  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 31  
Pour : 31  
Contre : 0

➔ ***Le CA approuve la note de cadrage de l'accueil du public dans les bibliothèques de l'université les samedis.***

**Point n°6 - Proposition de revalorisation du régime indemnitaire des personnels titulaires Biatss :**

Mme Zimmer présente ce point de l'ordre du jour.

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014) est le régime indemnitaire applicable, sauf exception, à l'ensemble des agents titulaires de la fonction publique d'Etat..

Il tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Il est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature, sauf exception expressément prévue par voie réglementaire.

Le RIFSEEP est composé de deux parts distinctes :

L'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) : il s'agit d'une indemnité obligatoirement versée, mensuellement, aux agents qui entrent dans le périmètre du RIFSEEP.

A l'Université Bordeaux Montaigne, elle est constituée de plusieurs parts : une part socle, une part spécifique et une part complémentaire.

La part spécifique est liée à l'exercice de responsabilités particulières (fonction informatique, assistant de prévention).

La part complémentaire est liée à l'exercice de responsabilités financières (régisseur) ou à des fonctions relatives à la sécurité ou à des travaux dangereux ou insalubres (sécurité incendie, assistance aux personnes).

Le CIA (complément indemnitaire annuel) : il s'agit d'une indemnité facultative, destinée à reconnaître

l'engagement professionnel et la manière de servir.

A l'Université Bordeaux Montaigne, le CIA n'a pas été mis en place au moment de la mise en œuvre du RIFSEEP (délibération CA 2018/67 du 7 septembre 2018).

Mme Zimmer rappelle les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP à l'Université Bordeaux Montaigne, (dont la répartition du montant d'IFSE par groupes de fonctions ; le versement de montants additionnels à l'IFSE socle pour certaines fonctions spécifiques), et la méthodologie observée pour la réalisation en 2018 de la cartographie des emplois et des fonctions de l'université.

Mme Zimmer évoque le cadre de revalorisation indemnitaire 2024 :

« Modalités budgétaires :

*Enveloppe fixée par UBM en 2024 : 200 000 €*

*Notification intermédiaire de juillet 2024 : enveloppe de 25 970 € allouée par le MESR*

*Les enveloppes de crédits LPR ont été ciblées en 2021 et 2022 sur les personnels de la filière Bibliothèque et les agents de catégorie C ; en 2023, les personnels de catégorie B.*

*Cette revalorisation s'est accompagnée d'un rehaussement des socles ministériels pour l'ensemble des groupes de fonctions de chaque corps des trois filières.*

*L'enveloppe de crédits LPR 2024 cible les agents de catégorie A, dont le retard indemnitaire par rapport aux moyennes interministérielles est le plus important.*

*La revalorisation du régime indemnitaire des fonctionnaires BIATSS a été opérée par délibérations du conseil d'administration n°2022/26 du 17 juin 2022 et n° CA2022/56 du 16 décembre 2022.*

*La note DGRH C1-1 du 20 juin 2024 sur les objectifs et modalités de mise en œuvre de la 4<sup>ème</sup> tranche de revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS prévue en 2024 fait apparaître un rehaussement des socles ministériels et une évolution des montants cible 2027 issus de la LPR (loi de programmation pour la recherche) ».*

Mme Zimmer présente ensuite la proposition de revalorisation de l'IFSE socle des agents titulaires Biatss (soumise au vote du présent CA).

*“ Enveloppe disponible : 225 970 €*

*Modalités de revalorisation : hausse de 11% de l'IFSE socle*

*Agents concernés : titulaires et contractuels (en CDD et CDI) de l'ensemble des corps et groupes de fonctions (équipe de direction administrative incluse)*

*Impact budgétaire estimé : 226 460 € salaires bruts + charges*

*Date d'effet : 1<sup>er</sup> janvier 2024*

<b>Corps</b>	<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Montant IFSE socle avant revalorisation (en brut mensuel)</b>	<b>Montant IFSE socle après revalorisation (+11%) (en brut mensuel)</b>
Emplois fonctionnels / DGS / Agent comptable	Hors groupes	Montants définis réglementairement ou fixés par le président	
Equipe de direction administrative	Hors groupes	1 200 € bruts mensuels +/-30%	1 332 € bruts mensuels +/-30%
Ingénieurs de recherche, conservateurs, conservateurs généraux, attachés principaux et attachés hors classe	Groupe unique	719,66 €	798,82 €
Ingénieurs d'études, attachés, bibliothécaires	1	647,06 €	718,24 €
	2	608,56 €	675,50 €
Assistants ingénieurs	1	608,56 €	675,50 €
	2	489,76 €	543,63 €
Techniciens, Bibliothécaire assistants, secrétaires administratifs	Groupe unique	429,45 €	476,69 €
ATRF, magasiniers, adjoints administratifs	Groupe unique	318,53 €	353,57 €

<b>GRADES</b>	<b>Montant annuel par ETPT avant revalorisation</b>	<b>Montant annuel par ETPT après revalorisation</b>	<b>Nouvelle cible 2027 DGRH</b>	<b>Ecart UBM / cible 20027 avant revalorisation</b>	<b>Ecart UBM / cible 2027 après revalorisation</b>
IGR HC	8 636 €	9 586 €	13 429 €	-36%	-29%
CONSERVATEUR EN CHEF	8 636 €	9 586 €			
ATTACHE HC	8 636 €	9 586 €			
IGR 1C	8 636 €	9 586 €			
APAENES	8 636 €	9 586 €	11 305 €	-24%	
IGR CN	8 636 €	9 586 €			-15%
CONSERVATEUR	8 636 €	9 586 €			8 917 €
IGE HC	7 303 €	8 106 €	8 917 €	-18%	-9%
ADAENES	7 303 €	8 106 €	8 917 €	-18%	
BIBLIOTHECAIRE	7 303 €	8 106 €			-9%
IGE CN	7 303 €	8 106 €			7 505 €

ASI	5 877 €	6 524 €	6 267 €	-6%	4%
TECH CE	5 153 €	5 720 €	5 584 €	-8%	2%
SAENES 3e GRADE (CE)	5 153 €	5 720 €			
BIBAS CE	5 153 €	5 720 €	5 584 €	-8%	2%
TECH CS	5 153 €	5 720 €	5 500 €	-6%	4%
SAENES 2e GRADE (CS)	5 153 €	5 720 €			
BIBAS CS	5 153 €	5 720 €	5 500 €	-6%	4%
TECH CN	5 153 €	5 720 €	5 202 €	-1%	10%
SAENES 1er GRADE (CN)	5 153 €	5 720 €			
BIBAS CN	5 153 €	5 720 €	5 202 €	-1%	10%
ATRF P1	3 822 €	4 243 €	3 641 €	5%	17%
ATRF P2	3 822 €	4 243 €	3 485 €	10%	22%
ATRF	3 822 €	4 243 €	3 448 €	11%	23%
ADJENES P1	3 822 €	4 243 €			
ADJENES P2	3 822 €	4 243 €			
ADJENES	3 822 €	4 243 €			
MAGASINIER 1C	3 822 €	4 243 €	3 641 €	5%	17%
MAGASINIER 2C	3 822 €	4 243 €	3 485 €	10%	22%
MAGASINIER	3 822 €	4 243 €	3 448 €	11%	23%

Mme Zimmer précise le périmètre d'application de cette revalorisation :

*L'IFSE socle est versée mensuellement aux agents fonctionnaires BIATSS, sans condition d'ancienneté, en position d'activité à l'Université Bordeaux Montaigne, présents au 1<sup>er</sup> janvier 2024 au sein de l'établissement.*

*Les agents ayant quitté leurs fonctions au plus tard à la date du 31 décembre 2023 sont exclus de ce dispositif de revalorisation.*

*Les montants indemnitaires indiqués dans les tableaux présentés s'entendent pour des agents à temps complet et sont proratisés en cas de temps partiel ou incomplet*

M. Rigollet déplore le choix d'appliquer un pourcentage global d'augmentation de l'IFSE socle (+11% en l'espèce) pour opérer cette revalorisation.

Il estime que cela creuse les différenciations de rémunération entre les personnels.

Il remarque également que cette proposition ne contient toujours pas de définition des « groupes de fonctions ».



Il estime que les décisions en la matière n'ont pas été faites au CSAE comme elles auraient dû l'être.

Mme Zimmer répond que le comité social d'administration d'établissement (CSAE) de l'UBM a validé cette proposition.

M. Rigollet déplore que l'établissement n'ait pas pris le temps d'une réflexion sur la durée alors qu'il en avait la possibilité.

Mme Leroux évoque les contraintes du calendrier du paye de l'établissement qui fixent une échéance pour le 10 novembre 2024.

Mme Bouchiba-Fochesato intervient au nom des élus du CA de la liste Dynamiques Montaigne pour expliquer le choix de ces derniers de « s'abstenir » sur le vote de cette proposition afin néanmoins de laisser passer le vote si les organisations syndicales y sont favorables.

Elle explique que ces mêmes élus se félicitent que le vice-président du conseil d'administration sortant (M. Champ) « ait budgétisé ces 200 000 euros consacrés à l'augmentation de la part socle (spécificité UBM) de l'IFSE » mais tiennent à alerter le CA sur 1 point essentiel qui explique leur abstention : il n'y a toujours pas de redéfinition des groupes de fonctions ni d'annonce de ce travail dans le document présenté (juste un vague paragraphe sur la cartographie des emplois or ce n'est pas la même chose).

Or le travail de 2022 prévoyait bien cette redéfinition car déjà à l'époque les groupes de fonctions existants ne satisfaisaient ni la directrice générale des services, ni la direction des ressources humaines, ni les organisations syndicales. L'augmentation actuelle (en pourcentage) ne fait que creuser les écarts alors qu'une augmentation « égalitaire » les auraient juste maintenus en attendant la refonte (définir fonction, sujétion etc dans l'établissement)

Mme Sion-Jenkis évoque les contraintes calendaires de mise en paye de cette revalorisation et du délai serré dans lequel le travail a dû être mené pour aboutir à cette proposition.

Elle explique que cette proposition relève d'une mesure ponctuelle, pour rattraper des écarts de rémunération, pas d'une trajectoire durable dans laquelle l'université veut s'engager dans les années à venir.

➤ La discussion étant achevée, la proposition de revalorisation du régime indemnitaire des personnels titulaires Biatss est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 19  
Membres représentés : 15  
Abstention(s) : 13  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 21  
Pour : 20  
Contre : 1

➡ **Le CA approuve la proposition de revalorisation du régime indemnitaire des personnels titulaires Biatss.**

**Point n°7 - Proposition de revalorisation du régime indemnitaire des personnels contractuels Biatss**

Mme Zimmer présente ce point de l'ordre du jour.

Elle indique que la dernière revalorisation du régime indemnitaire des personnels contractuels Biatss date de la délibération du conseil d'administration de l'UBM du 27 janvier 2023 (délibération CA2023/03 du 27 janvier 2023).

Type de contrat	Montant prime au 31/12/2022 (en brut mensuel)	Montant prime depuis le 01/01/2023 (en brut mensuel)
CDD	28,42 €	50 €
CDI	68 €	100 €

La nouvelle revalorisation proposée prévoit d'aligner le pourcentage d'augmentation de rémunération des personnels Biatss contractuels sur celui des personnels titulaires Biatss (+11% d'augmentation) et de porter le régime indemnitaire des personnels contractuels Biatss en CDI à la moitié du régime indemnitaire des personnels Biatss titulaires comme cela se fait dans de nombreux établissements.

La proposition de revalorisation du régime indemnitaire des personnels contractuels Biatss est la suivante :

Modalités de revalorisation : hausse de 11% des montants indemnitaires appliqués aux CDD et aux CDI

Type de contrat	Montant actuel de la prime (en brut mensuel)	Montant revalorisé à compter du 01/01/2024 (en brut mensuel)
CDD	50 €	55,50 €
CDI	100 €	111 €

Mme Zimmer précise le périmètre d'application de cette revalorisation :

*“La prime allouée aux contractuels est versée mensuellement aux agents BIATSS en CDD et en CDI, sans condition d'ancienneté, recrutés sur besoin permanent ou recruté afin d'apporter un renfort ponctuel ou de suppléer une absence, en position d'activité à l'Université Bordeaux Montaigne, présents au 1<sup>er</sup> janvier 2024 au sein de l'établissement.*

*Pour les agents recrutés et financés sur projets, le versement de cet indemnitaire est possible, si le financement afférent a été prévu dès le montage du projet.*

*Les agents ayant quitté leurs fonctions au plus tard à la date du 31 décembre 2023 sont exclus de ce dispositif de revalorisation.*

*Les montants indemnitaires indiqués dans ces tableaux s'entendent pour des agents à temps complet et sont proratisés en cas de temps partiel ou incomplète".*

Mme Bouchiba-Fochesato exprime le désaccord total des élus du CA de la liste « Dynamiques Montaigne » concernant cette proposition : une revalorisation aussi faible (+3€ nets par mois d'augmentation pour les contractuels Biatss en CDD, + 8€ nets par mois pour les Biatss en CDI) constitue de leur point de vue « *une atteinte au travail, à la considération* » de ces collègues.

Ils formulent une contre-proposition :

*« une augmentation équivalente à la précédente et respectant la différence de moitié pour les CDD et les CDI donc on peut aligner sur le plus intéressant : (+43.16% pour les CDD et +43.16 pour les CDI).*

*En clair, lors de la dernière revalorisation, l'indemnitaire des contractuels Biatss a été porté de 28€ à 50€ bruts par mois pour les CDD et de 70€ (environ) à 100 € (toujours brut par mois) ».*

*Ils proposent « de reprendre l'augmentation la plus favorable (celle des cdd +43%) et de l'appliquer aussi aux CDI car cela permet de garder la situation globale à l'identique : les CDI touchent le double d'indemnitaire que les CDD ».*

Ils précisent que si l'établissement s'engage à *porter l'indemnitaire des CDI à la moitié de celui des titulaires par catégorie d'ici la fin du mandat (faisable dès l'année prochaine pour les personnels contractuels Biatss de catégorie C) selon l'augmentation décrite dans leur contre-proposition*, ils voteront pour un tel dispositif ou à minima pour l'augmentation décrite dans leur contre-proposition.

M. Ricarrère-Caussade indique également redouter un très mauvais accueil de cette mesure par les personnels contractuels Biatss de l'université qui ne comprendront pas bien le sens d'une augmentation d'indemnitaire aussi minime (+ 5,50€ bruts/ mois pour les CDD Biatss ; + 11€ bruts /mois pour les CDI Biatss). Cela renforce l'écart creusé entre leur rémunération et celle des personnels Biatss titulaires.

M. Hauquin remarque que depuis des années, l'université a la volonté politique d'atténuer les écarts entre corps de fonctionnaires tout en faisant évoluer leur régime indemnitaire à des rythmes différents.

Il évoque l'intérêt pour l'UBM de s'engager dans une refonte totale du traitement de ces questions, y compris pour les personnels contractuels Biatss, en prenant le temps nécessaire du travail de réflexion et d'analyse de la situation.

Il interroge le sens de la proposition présentée d'augmenter l'indemnitaire des contractuels Biatss en CDI à hauteur de la moitié de la hausse de l'indemnitaire des personnels Biatss titulaires.

Cela pose la question de son point de vue du positionnement de l'UBM en matière de défense de l'emploi public statutaire.

Il estime que si l'établissement peine à recruter des personnels Biatss titulaires, ce n'est pas en augmentant l'indemnitaire des personnels contractuels Biatss que cela va arranger les choses.

Il observe que l'université affiche un pourcentage de contractuels parmi ses effectifs de personnels Biatss qui tend à augmenter.

Il demande si l'objectif de l'UBM est de poursuivre cette tendance.

Il remarque que la déprécarisation des personnels contractuels Biatss passe aussi par l'organisation de concours de recrutement.

Il explique qu'il faut certes considérer les collègues contractuels, les reconnaître mais observe que cela ne peut avoir lieu sans la réalisation d'un travail global au sein de l'établissement sur les groupes de fonctions et sur le positionnement de l'emploi contractuel par rapport à l'emploi titulaire.

M. le président évoque l'impossibilité à la date du présent CA d'anticiper sur les résultats de la conférence sociale de l'université qui sera lancée le 5 novembre 2024.

Il explique qu'en six semaines, il était matériellement impossible de réaliser le travail de mise à plat de la cartographie des emplois et fonctions, de définition des groupes de fonctions.

Il souligne l'enjeu en la matière qui est de « donner *la main à la conférence sociale pour qu'elle traite ces questions-là, de manière collective* ».

Mme Bouchiba-Fochesato maintient que l'augmentation proposée de +11% « *creuse un écart injustifié* ». Elle rappelle que la circonstance pour le CSAE d'avoir validé la proposition présentée ne lie pas pour autant le CA du point de vue juridique. L'avis du CSAE n'engage pas les administrateurs.

M. Larré demande si la gouvernance d'UBM entend retenir la contre-proposition formulée.

M. le président répond par la négative.

➤ La discussion étant achevée, la proposition de revalorisation du régime indemnitaire des personnels titulaires Biatss est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 19  
Membres représentés : 15  
Abstention(s) : 4  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 30  
Pour : 18  
Contre : 12

**➡ Le CA approuve la proposition de revalorisation du régime indemnitaire des personnels contractuels Biatss.**

**Point n°8 - Actualisation du périmètre de l'équipe de direction administrative de l'université :**

Mme Zimmer présente ce point de l'ordre du jour.

La proposition soumise est d'actualiser le périmètre de l'équipe de direction administrative de l'université, afin que l'IFSE pour les membres de cette équipe soit versé aux personnes concernées qui assurent les fonctions suivantes :

*« directeur général des services ; directeur général adjoint des services ; agent comptable ; directeur des ressources humaines ; directeur des affaires financières ; directeur du système d'information et du numérique ; directeur du patrimoine, de l'immobilier et de la logistique ; directeur du service commun de documentation ; directeur de la recherche ; directeur des relations internationales ; directeur de la vie d'établissement et de campus ; directeur de la formation et des études ; directeur de la communication ; directeur de l'orientation, des stages et de l'insertion professionnelle ; directeur de la cellule d'aide au pilotage ».*

*(en lieu et place de la composition suivante votée en CA du 16/12/2022 : « agent comptable (AC), la directrice générale des services (DGS), la direction générale des services adjointe (DGSA), la directrice des ressources humaines (DRH), la directrice des Affaires financières (DAF), le directeur de direction du système d'information et du numérique (DSIN), le directeur du patrimoine, de l'immobilier et de la logistique (DPIL), le directeur du service commun de la documentation (SCD), la directrice des relations internationales (DRI), la directrice de la vie d'établissement et de campus (DIVEC), le directeur de la scolarité (DIRSCOL), la directrice de la recherche (DR), la directrice de la communication (DIRCOM) ».*

La revalorisation du régime indemnitaire de ces personnels est la suivante :

<b>Corps</b>	<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Montant IFSE socle avant revalorisation (en brut mensuel)</b>	<b>Montant IFSE socle après revalorisation (+11%) (en brut mensuel)</b>
Equipe de direction administrative	Hors groupes	1 200 € bruts mensuels +/-30%	1 332 € bruts mensuels +/-30%

M. Rigollet indique que du point de vue des élus CGT, aucun élément ne justifie l'existence de cette « équipe de direction administrative » et celle du montant spécifique d'IFSE qui lui est associé.

Mme Zimmer remarque l'UBM n'est pas la seule administration française à disposer d'une équipe de direction administrative.

Mme Leroux indique avoir été personnellement étonnée de cette situation mais explique qu'il ne lui appartient pas de remettre en cause unilatéralement cette pratique ancienne de l'établissement.

Elle souligne l'intérêt de réinterroger cette pratique dans le cadre des travaux de la conférence sociale de l'université en lien avec la remise à plat de la mise en œuvre du RIFSEEP à l'université.

Mme Bouchiba-Fochesato abonde dans le sens de M. Rigollet : elle remarque l'absence de précision de définition dans le document présenté de la notion « d'équipe de direction administrative », mis à part le constat que désormais toutes les directrices et directeurs en font partie : ce ne serait donc lié qu'à un statut ? La surprime serait donc une surprime strictement statutaire ?

Elle cite l'exemple de l'élargissement de l'équipe de direction administrative au directeur de la DOSIP qui semble procéder de considérations purement statutaires mais qui ne sont en rien logiques si on se réfère au terme utilisé de « direction » : s'il s'agit de fonctions de « direction », pourquoi, par exemple, les responsables administratifs (RA) / responsables administratifs et financiers (RAF) des composantes de l'université ne sont pas intégrés au nombre des membres de cette « équipe de direction administrative » ?

Mme Leroux observe que les RA, RAF dans les composantes « *sont la porte d'entrée de l'établissement* » ; la question de leur reconnaissance à l'université est entière, ce sera un des axes de travail de la conférence sociale.

Elle explique que dans la démarche prévue de déploiement du principe de subsidiarité au sein de l'université, les RA/RAF vont être « *repositionnés sur le périmètre de leurs délégations* ».

Elle souligne l'importance du travail à venir sur la définition des groupes de fonctions.

Elle indique que le dispositif existant « *ne correspond pas à la logique du management hiérarchique, mais à la réalité de ce qu'on doit faire dans l'établissement* ».

Mme Bouchiba-Fochesato déclare comprendre le point de vue de Mme Leroux qui se positionne en tant que DGS de l'université.

Elle remarque que s'il est renvoyé à la conférence sociale de l'université le soin d'examiner l'ensemble des questions posées, cette conférence risque de durer pendant quatre ans.

Elle observe que la proposition telle que présentée prévoit d'inscrire des écarts de rémunération qui sont considérés par Mme la DGS comme étant injustifiés.

Mme Leroux indique que l'équipe de direction administrative ne peut pas intégrer l'ensemble des personnels d'encadrement de l'université car cela sinon ce correspondrait au collège des chefs de services.

Elle explique avoir réfléchi – (avant même la campagne électorale UBM et son issue) - à l'enjeu de subsidiarité en termes de projet d'administration et de projet de service.

Mme Bouchiba-Fochesato maintient que la proposition présentée « *inscrit dans le marbre quelque chose qui ne fonctionne pas et qui fixe des écarts de rémunération* ».

M. le président remarque qu'il ne peut pas être reproché à l'établissement d'aboutir en quelques semaines à cette proposition compte tenu du calendrier de paye de l'UBM.

Il ajoute que la question relative aux RA/RAF fera l'objet des travaux de la conférence sociale à venir au sein de l'université. Il précise que ce point ne relève cependant pas uniquement de la conférence sociale : il s'agit d'un enjeu plus global de pilotage de l'établissement, de la nécessité d'engager une réflexion sur l'organisation de l'université, sur la subsidiarité.

Mme Bouchiba-Fochesato estime qu'en l'espèce, la proposition présentée au CA résulte d'un travail précipité qui ne peut pas être validé en l'état. Elle évoque le choix des élus du CA de liste « Dynamiques Montaigne » de s'abstenir sur le vote de la proposition d'actualisation du périmètre de direction administrative pour les raisons déjà évoquées.

Mme Leroux souligne la nécessité pour bien travailler sur ces questions de « *créer une ambiance de collaboration fructueuse au sein de l'établissement* » car « *sans collectif de travail, cela ne marchera pas* ».

M. Rigollet rejoint ce propos, évoquant le caractère « très positif » du travail collectif sur ces questions.

Mme Leroux évoque son ambition pour l'administration de l'UBM d'être porteuse de ces projets-là, afin de permettre aux enseignants-chercheurs, aux enseignants de se consacrer pleinement à leur mission d'enseignement, de recherche.

Mme Bouchiba-Fochesato évoque l'intérêt pour l'établissement d'éviter, à propos de ces questions, de hiérarchiser l'importance des personnels.

➤ La discussion étant achevée, la proposition de revalorisation du régime indemnitaire des personnels titulaires Biatss est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 19  
Membres représentés : 15  
Abstention(s) : 14  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 20  
Pour : 18  
Contre : 2

➔ ***Le CA approuve l'actualisation proposée de l'équipe de direction administrative de l'université.***

**Point n°9 - Protocole d'accompagnement et de réintégration pour les agents ayant fait l'objet d'une éviction temporaire de l'université :**

M. le président introduit ce point de l'ordre du jour.

Il explique que le document proposé s'inscrit dans une démarche générale de l'établissement d'amélioration de la prévention, du traitement des problématiques de violences à caractère sexiste et sexuel (VSS) au sein de l'université.

Il indique que d'autres documents en ce sens (convention avec le barreau ; chartes VSS) seront présentés lors d'un prochain CA.

Il précise que le document soumis au présent CA est une proposition de protocole d'accompagnement et de réintégration pour les agents ayant fait l'objet d'une éviction temporaire de l'université.

Ce protocole a pour objectif de gérer au mieux le retour des collègues ayant fait l'objet d'une éviction temporaire de l'université (du fait d'une mesure conservatoire de suspension de fonctions ; du fait d'une sanction disciplinaire).

Ce document appelle une déclinaison pour les étudiants de trouvant dans une situation comparable (du fait d'une mesure conservatoire d'interdiction d'accès aux locaux de l'université ; du fait d'une sanction disciplinaire).

Le protocole tel que proposé est issu d'un travail démarré au mois de juillet 2024 et mené de manière collégiale par la DRH sous la supervision de la vice-présidente déléguée relations et ressources humaines en lien avec des représentants de personnels et d'usagers, enrichi des recommandations du Barreau, d'associations extérieures et de l'analyse comparative de documents de même nature mis en place dans d'autres universités.

Le texte proposé est le fruit de ce travail ; il « *prépare* », selon M. le président, « *les conditions du retour en donnant des garanties à la communauté, aux usagers de calmer les inquiétudes légitimes qu'un retour peut susciter* ». Il s'agit de faire en sorte « *que tout se passe le mieux possible dans un domaine douloureux pour l'université* ».

M. le président ajoute qu'il conviendra en fin d'année de faire le bilan d'exécution de ce protocole pour voir si des points de ce document sont à modifier.

Il passe ensuite la parole à Mme Zimmer pour la présentation détaillée de ce protocole.

Mme Zimmer indique à titre liminaire que le CSAE et la F3SCT ont été consultés pour avis sur ce protocole, respectivement le 24 septembre 2024 et le 1<sup>er</sup> octobre 2024.

Elle présente ensuite le protocole selon le document afférent transmis en amont aux conseillers.

Au terme de cette présentation, la discussion s'engage avec les conseillers.

Mme Dirik indique avoir participé au groupe de travail évoqué par le président d'université et déclare n'avoir été témoin dans ce cadre que d'une présentation orale du protocole, le document écrit, finalisé ne lui ayant été communiqué, selon ses dires, qu'à l'appui de la convocation à la présente séance de CA, via déversement du protocole dans l'espace dédié de Partage.

Mme Dirik évoque trois questions concernant ce document :

Elle relève l'emploi récurrent dans le protocole de la notion de personnes signalantes (« signalant », « signalante » en pages 2,4,5,6,8 du protocole). Elle demande ce que cela désigne.



De même, s'agissant du terme utilisé de « représentants étudiants » (en pages 2,5,8 du protocole), à quoi cela correspond-il ? des élus étudiants des conseils centraux ? des conseils de composantes ?

Enfin, qui (responsable/ service) est chargé à l'UBM du suivi de ce protocole ?

Elle demande que ces précisions/ modifications soient apportées avant de soumettre le protocole au vote du CA.

Elle souligne également la nécessité que « *les revendications étudiantes soient entendues* » concernant la composition de la cellule de signalements de l'université.

Il s'agit de faire en sorte que cette instance ne comprenne au nombre de ses membres aucune personne émanant de l'équipe présentielle.

Elle demande à la présidence d'université d'agir sur ce point, d'indiquer si elle accepte ou non « *de sortir la chargée de mission égalité, lutte contre les discriminations et les VSS du périmètre de la cellule de signalement* ».

Mme Mazenc indique que le terme de personnes signalantes désigne les personnes porteuses de signalements, qu'il s'agisse de victimes présumées signalantes ou de témoins signalants.

Elle observe ensuite que la cellule de signalements de l'université n'est pas une instance décisionnaire ; elle émet des préconisations, des recommandations de manière collégiale à l'endroit du président d'université. Ce dernier est l'autorité compétente in fine pour apprécier de l'opportunité de mesures de traitement des signalements et de leur édicition (ex : mesures conservatoires ; demandes d'enquêtes administratives ; demandes d'engagement de poursuites disciplinaires etc).

Les avis de la cellule de signalements ne lient pas juridiquement le président d'université (il ne s'agit pas d'avis conformes) ; ce dernier est libre de décider de les suivre ou non.

La circonstance de présence ou non d'un membre de la présidence d'université au sein de la cellule de signalements est sans incidence sur la portée juridique des avis de cette instance.

Mme Jimenez indique ne pas avoir eu accès à ce protocole avant la convocation à la présente séance de CA.

Elle déplore que la présidence d'université n'ait pas associé de représentant de la mobilisation étudiante de l'UBM sur les VSS au groupe de travail institué pour ce projet.

Elle indique ne pas faire confiance à la présidence d'université pour opérer le suivi du protocole.

Elle demande qui garantit le suivi du protocole, quels moyens sont prévus pour appliquer ce protocole ?

Mme Bouchiba-Fochesato exprime son accord sur les questions posées.

Elle demande qui va s'occuper de gérer l'application de ce protocole, sur quelle temporalité ? ; s'il y a un budget dédié à cela ?

M. le président remarque que la présence de la chargée de mission au sein de la cellule de signalements permet de gagner du temps sur les dossiers et que la bonne application du protocole dépend d'une forme de « *vigilance collective au sein de l'établissement* ».

Mme Jimenez insiste sur la question des moyens à garantir pour assurer l'application des protocoles afin de faire en sorte que « cela ne repose pas uniquement sur la vigilance collective au sein de l'établissement ».

M. le président indique que l'UBM a recruté une coordinatrice de la cellule de signalements, affectée à 80% de son temps de travail sur l'action de coordination des travaux de la cellule et à 20% sur la lutte contre les VSS.

Il explique qu'auparavant, la coordination de cette cellule reposait sur le mi-temps du temps de travail d'un agent missionné sur ces fonctions.

Mme Leroux assure de l'attention portée à la question des moyens et de la bonne mise en œuvre du protocole.

Elle indique que cette question fait l'objet de discussions collectives au sein du réseau des DGS d'EPSCP.

Elle évoque le guide des chargés de missions VSS dans les EPSCP ayant servi à la rédaction du protocole.

Elle souligne le caractère inédit de ce protocole que l'université invente, en l'absence de texte légal ou réglementaire en vigueur en prévoyant la création. Elle estime qu'il s'agit d'un outil précieux pour l'établissement.

Mme Lafon s'enquiert du projet porté par la chargée de mission égalité, lutte contre les discriminations et les VSS de l'université de conclusion d'une convention entre l'UBM et le Barreau de Bordeaux.

Elle demande si cette convention sera toujours applicable en cas de départ/ de changement de la chargée de mission.

Mme Leroux répond que cette convention permet de pérenniser le contact entre l'UBM et le Barreau indépendamment du changement des acteurs.

Mme Bouchiba-Fochesato revient sur la question de la composition de la cellule de signalements et de la nécessité d'éviter toute présence dans cette instance d'un membre de l'équipe présidentielle.

Elle observe que la présence d'un politique au sein de cette instance peut être instrumentalisée et que ce n'est donc pas une bonne idée de la maintenir.

Elle évoque l'intérêt pour la cellule de signalements d'afficher une parfaite neutralité par rapport à la présidence d'université et de retirer en conséquence la chargée de mission de cette instance.

Concernant l'application du protocole, elle estime qu'il n'est pas possible que ce soit la DRH qui en assure le suivi.

Mme Leroux déclare ne pas trouver « *étonnant que la DGS et la DRH soient à la manœuvre* » sur cette question, s'agissant de situations d'une « *criticité hautement élevée* ».

Elle confirme que « *c'est à un niveau élevé* » au sein de l'université « *que le protocole est piloté* ».

Mme Bouchiba-Fochesato demande qui établit le calendrier de retour de l'agent concerné ?

Mme Leroux répond que c'est la directrice des ressources humaines de l'UBM (Mme Zimmer) qui établit le rétroplanning de ce retour.

Mme Zimmer précise qu'il ne s'agit pas pour autant de faire porter sur la DRH la responsabilité de faire appliquer le protocole.

Mme Leroux, Mme Zimmer ajoutent que les responsables de composantes leur ont fait savoir que cet accompagnement les rassure.

M. le président remarque que si ce suivi n'était pas traité au plus haut niveau, cela serait reproché à la présidence d'université.

Mme Dirik revient sur la notion de « représentants étudiants » utilisée dans le protocole : de qui s'agit-il ?

M. le président répond que les représentants des étudiants dont il est fait mention peuvent être des élus, des représentants syndicaux, des délégués de TD etc.

Il évoque l'intérêt de laisser ce terme générique dans le protocole.

Mme Jimenez estime que les questions soulevées posent un problème de fond : si le président est finalement l'autorité décisionnaire, cela ne va pas ; il n'est pas compétent sur ces questions de VSS.

Mme Dirik déplore que la cellule de signalements n'intègre pas d'étudiants au nombre de ses membres.

Elle estime que s'il est possible pour des étudiants de siéger au sein de la section disciplinaire usagers de l'université, il pourrait en être de même au sein de la cellule de signalements de l'université.

M. le président indique prendre l'engagement de suivre en général les préconisations de la cellule de signalements. Il précise qu'il revient in fine au président d'université de choisir d'appliquer ou non les recommandations de la cellule de signalements, avec en aval le contrôle du juge en cas de contentieux.

En cas de choix de sa part de ne pas suivre les préconisations de la cellule de signalements, il assure qu'il s'en expliquera auprès de cette dernière.

Mme Bouchiba-Fochesato estime contradictoire ce positionnement du président d'université.

M. le président évoque le souhait de porter avec France Universités une remontée auprès de la représentation nationale de tous les problèmes de fond d'ordre juridique, fonctionnel auxquels les établissements d'enseignement supérieur sont confrontés sur ces questions.

M. le président conclut en indiquant que la question des VSS fera l'objet d'une autre séance de CA (convention avec le Barreau de Bordeaux ; charte sur les VSS).

➤ La discussion étant achevée, le protocole est soumis au vote des conseillers :

Membres présents : 19  
Membres représentés : 15  
Abstention(s) : 0  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 34  
Pour : 24  
Contre : 10

➤ ***Le CA approuve le protocole d'accompagnement et de réintégration pour les agents ayant fait l'objet d'une éviction temporaire de l'université.***

**Point n°10 - Proposition de modification des modalités de rémunération des accompagnants sous contrats étudiants :**

Mme Lafourcade (responsable du pôle Handicap de l'université) indique être porteuse d'une proposition de modification des modalités de rémunération des accompagnants sous contrats étudiants.

Mme Leroux remarque que ce point n'a pas été transmis en amont au CA.

M. le président propose de soumettre au CA l'ajout de ce point à l'ordre du jour de la présente séance de CA avant discussion au fond du document présenté en séance.

**10.1 - Proposition d'ajout de ce point à l'ordre du jour de la présente séance de CA :**

➤ La proposition d'ajout de ce point à l'ordre du jour de la présente séance de CA est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 19  
Membres représentés : 15  
Abstention(s) : 1  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 33  
Pour : 33  
Contre : 0

➤ ***Le CA vote en faveur de l'ajout de ce point à l'ordre du jour de la présente séance de CA.***

## **10.2 - Vote relatif à l'approbation de la modification proposée des modalités de rémunération des accompagnants sous contrats étudiants :**

Mme Lafourcade présente aux conseillers ce point de l'ordre du jour.

→ Il s'agit d'opérer une modification de la rémunération des preneurs de notes et de celle des tuteurs (et donc des contrats afférents).

▪ S'agissant des contrats de preneurs de note :

Mme Lafourcade explique que jusqu'à présent, la rémunération des preneurs de notes était calculée sur la base du nombre d'heures de cours prises en notes, avec transmission en fin de semestre des relevés d'heures effectuées, signés par les étudiants et transmis au Pôle Handicap.

La rémunération était fixée à 11€ pour 2 heures de cours pris en notes après une revalorisation votée en CA fin 2022.

La modification proposée a pour objet d'apporter plusieurs ajustements afin de simplifier et de rendre plus équitable la gestion de ces contrats :

- adoption d'une nouvelle base de calcul : la rémunération des preneurs de notes sera désormais fondée sur le temps passé à déposer les notes de cours sur la plateforme dédiée, plutôt que sur les heures de cours suivies. Cela inclut la remise des notes dactylographiées, complètes, cohérentes sans ratures, correctement présentées, numérotées et datées;

Ce changement permettra d'éliminer le décalage entre le début effectif de l'activité (qui correspondait à la date du premier cours pris en notes, même si les preneurs de notes étaient recrutés plusieurs semaines après la rentrée) et la signature du contrat. Désormais, le contrat commencera à la date de confirmation du recrutement. Cela clarifiera pour les étudiants la date de démarrage de leur activité et évite toute ambiguïté administrative;

- rémunération au SMIC horaire : il est proposé de rémunérer les preneurs de notes au SMIC horaire, en remplacement de l'ancienne rémunération de 11€ pour 2 heures de cours pris en notes. Ce changement représente une augmentation de la rémunération pour les étudiants. En outre, les futures revalorisations du SMIC seront appliquées automatiquement, sans nécessiter d'avenant au contrat.

Cette nouvelle approche facilitera la gestion des contrats, qui concernent entre 100 et 120 étudiants chaque année. Elle rendra également plus fluide la communication entre le Pôle Handicap et les étudiants recruteurs, tout en assurant une meilleure compréhension du fonctionnement des contrats.

▪ S'agissant des contrats de tuteurs :

Mme Lafourcade indique que le Pôle Handicap recrute également des tuteurs pour assurer un soutien personnalisé aux étudiants en situation de handicap. Ces tuteurs interviennent dans diverses tâches,

telles que la prise de notes, l'utilisation des outils universitaires, la mise en accessibilité de documents, le soutien pédagogique, etc.

Ces tuteurs sont recrutés par contrat annuel, avec un paiement des salaires effectué chaque mois.

Actuellement, la rémunération des tuteurs est fixée à 12€/heure, + 10% de congés payés (votée en CA en 2022).

Afin de simplifier la gestion des contrats et d'éviter la nécessité de réajuster les rémunérations manuellement, il est proposé de convertir cette rémunération en indice brut 461, équivalent à l'indice majoré 409, congés inclus. Ce changement permet de garantir une rémunération équivalente à 12€/heure + 10% de congés payés, tout en facilitant l'application automatique des augmentations de l'indice, sans nécessiter d'avenants aux contrats.

Le Pôle Handicap a estimé l'impact financier de cette mesure et a la capacité de supporter le différentiel. Cela rendra la gestion des contrats plus fluide entre les différents services (Pôle Handicap, DRH, DAF) et améliorera la transparence pour les étudiants concernés.

Dans les deux cas (preneurs de notes et tuteurs), ces modifications entraînent une simplification de la gestion administrative des contrats.

Concernant les preneurs de notes cette modification s'accompagne d'une revalorisation de la rémunération.

Au terme de la présentation de Mme Lafourcade, parole est donnée aux conseillers pour engager la discussion sur cette proposition.

Mme Jimenez indique trouver très insuffisant le montant de rémunération des preneurs de note.

D'après cette dernière, cela revient à payer le preneur de notes à hauteur de 25 minutes pour 1 heure effectuée alors qu'il s'agit normalement d'un paiement au SMIC horaire.

Mme Lafourcade rappelle que le taux de rémunération des preneurs de note a été fixé par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche à hauteur d'une rémunération de 9€ pour 4 heures de prises de notes.

Elle évoque le choix opéré par l'UBM en 2022 de revaloriser ce taux en le portant à 11€ pour de prises de notes, et l'impact financier « lourd » de cette mesure pour l'établissement.

Elle souligne que de manière générale, les preneurs de notes sont des étudiants de la formation concernée [sauf cas particulier du DAEU, où les preneurs de notes sont extérieurs au DAEU (par exemple : des étudiants de L3)].

Ces étudiants assurent la prise de notes pour les cours auxquels ils sont eux-mêmes inscrits ; il s'agit pour ces derniers, lorsqu'ils sont recrutés comme preneurs de notes, de transmettre leur prise de notes à leurs camarades de classe en situation de handicap.

Pour 1 heure de réalisée, l'établissement rémunère 30 minutes de prises de notes. La valeur de la rémunération est le SMIC horaire.

Mme Jimenez estime que ce point aurait mérité plus de réflexion.

S'agissant de la rémunération des tuteurs, M. Hauquin remarque que leur taux de rémunération horaire se situe plutôt en haut de l'échelle comparativement au taux de rémunération des personnels administratifs.

➤ La discussion étant achevée, la modification proposée des modalités de rémunération des accompagnants sous contrat étudiant est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 19  
Membres représentés : 15  
Abstention(s) : 1  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 33  
Pour : 33  
Contre : 0

➤ ***Le CA approuve la modification des modalités de rémunération des accompagnants sous contrat étudiant.***

**Point n°11 - Proposition d'exonération des frais d'inscription à la formation à distance (FAD) pour les étudiants en situation de handicap au titre de la compensation de leur handicap :**

Mme Lafourcade présente ce point de l'ordre du jour.

Elle explique qu'il est demandé au CA d'approuver la mise en place de la gratuité des formations à distance (FAD) pour les étudiants en situation de handicap, reconnue au titre des aménagements spécifiques, cette gratuité se traduisant par l'exonération des frais d'inscription à la FAD pour les étudiants concernés.

Mme Lafourcade indique :

- que ces formations à distance seront considérées comme une mesure de compensation du handicap, permettant aux étudiants concernés de suivre les enseignements universitaires dans les meilleures conditions possibles ;
- que les modalités d'application de cette gratuité seront établies par le Pôle Handicap en collaboration avec les services administratifs concernés, afin d'assurer une prise en charge adaptée et équitable pour chaque étudiant bénéficiaire,

Mme Lafourcade sollicite du CA de bien vouloir approuver cette proposition et de mandater le Pôle Handicap pour la mise en œuvre de cette mesure et la communication des procédures afférentes aux étudiants concernés.

Mme Dirik indique s'exprimer sur ce point de l'ordre du jour en tant qu'étudiante et en tant que personne en situation de handicap.

Elle se déclare favorable à l'approbation de cette mesure avec une réserve : le recours à la FAD ne doit pas être une « *solution de facilité* » pour l'UBM, l'université devant continuer à dispenser ses formations en présentiel à l'endroit des étudiants en situation de handicap ».

Mme Tinchant rappelle que le pôle handicap de l'UBM propose des aménagements adaptés aux étudiants en situation de handicap pour le suivi d'enseignements en présentiel.

➤ La discussion étant achevée, la proposition présentée est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 19

Membres représentés : 15

Abstention(s) : 0

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 34

Pour : 34

Contre : 0

➤ ***Le CA approuve l'exonération des frais d'inscription à la Formation à distance (FAD) pour les étudiants en situation de handicap au titre de la compensation de leur handicap.***

#### **Point n°12 - Motion proposée sur la situation au Proche-Orient :**

M. le président évoque ce point de l'ordre du jour.

Il explique que les organisations étudiantes représentées dans les conseils de l'UBM sont porteuses d'un projet de motion sur la situation au Proche-Orient. Elles ont envoyé ce texte aux membres du CA par courrier électronique.

M. le président indique avoir discuté de ce texte jeudi 10 octobre 2024 avec les représentants des organisations concernées ; il remarque que de son point de vue, ce texte ne peut pas faire l'objet d'un vote au CA en l'état.

Il évoque la nécessité d'une adhésion collective, d'un consensus au sein de l'université sur une telle motion, pour qu'elle ait du poids vis-à-vis de l'extérieur.

Il explique qu'après discussion avec les organisations étudiantes, une motion alternative à la version étudiante a été rédigée par la présidence d'université ; ce texte n'a pas pu être envoyé en amont aux membres du CA car la présidence de l'UBM demeure dans l'attente d'un retour des organisations étudiantes en réponse à cette proposition.



Mme Dirik remarque que cette version alternative ne fait pas mention de la circulaire contestée du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, dont les dispositions reviennent, de son point de vue à « *interdire la liberté d'expression dans les universités en prétextant de la laïcité* ».

Mme Jimenez rejoint les propos de Mme Dirik. Elle déplore que la liberté d'expression soit actuellement mise en cause partout en France avec des interdictions de réunions sur la Palestine ; tout soutien à la Palestine est assimilé à un trouble à l'ordre public.

Elle indique que le juge des référés du Tribunal administratif a prononcé le 10 octobre 2024 la suspension de l'application d'une décision de l'université d'Aix-Marseille interdisant, au titre de la circulaire précitée, la tenue dans ses locaux d'une réunion sur la Palestine organisée par l'association Poing Levé Aix-Marseille.

Elle souligne la volonté des organisations étudiantes d'exprimer leur attachement à la liberté d'expression.

Elle estime que la version alternative de motion proposée par la présidence d'université opère « *un changement de sens total* » et vide le texte de son contenu initial.

Elle indique ne pas voir l'intérêt de cette motion alternative, sachant que la motion initiale est soutenue par quatre organisations étudiantes au sein de l'université.

Elle demande que le CA soutienne la motion initiale des organisations étudiantes, celle-ci ayant de son point de vue « *toute légitimité pour être votée telle quelle au CA* ».

Mme Dirik rejoint cette demande, pour toutes les raisons exposées.

M. le président répond qu'en l'état, le texte initialement proposé ne peut pas être présenté au CA.

Il ajoute qu'il est possible de proposer le report de ce point au prochain CA.

Mme Dirik indique ne pas comprendre pourquoi le débat devient impossible lorsqu'il s'agit de discuter de la situation au Proche Orient.

M. Hauquin évoque une difficulté, à savoir que les membres du CA n'ont pas lu ces textes de motion ; or cela engage toute la communauté universitaire de l'UBM et pas uniquement les étudiants.

Il souligne la nécessité d'une véritable discussion sur ces textes dans le respect de la démocratie universitaire.

Mme Jimenez remarque que les membres du CA n'ont pas reçu le texte alternatif de motion proposé par la présidence d'université mais qu'ils ont bien reçu le texte initial des organisations étudiantes.

Elle estime qu'il leur est possible de se prononcer sur ce document. Elle cite l'exemple de l'approbation en CFVU des MCC (modalités de contrôle des connaissances et des compétences) qui ont été reçues par les élus de la CFVU 12 heures avant la tenue de la séance concernée de la CFVU.

M. Hauquin souligne la nécessité d'un temps de réflexion préalable sur ce texte qui pose questions.

M. le président indique que ce texte de motion engage fortement la communauté universitaire de l'UBM. Or en l'état il pose beaucoup de problèmes de fond.

Il évoque la nécessité que ce texte de motion « *fasse consensus au sein de la communauté universitaire de l'UBM* ».

M. Ricarrère-Caussade demande si l'objectif est de travailler d'ici le prochain CA sur une version commune du texte de motion ?

M. le président indique qu'il s'agit de proposer au prochain CA plusieurs versions de motion, qui seront communiquées en amont aux membres du CA.

Il propose de soumettre au vote du CA le principe du report à un prochain CA de l'examen de plusieurs versions de motion sur la situation au Proche Orient, qui seront communiquées en amont aux membres du CA.

➤ Cette proposition est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 19  
Membres représentés : 15  
Abstention(s) : 7  
Blancs ou nuls : 0  
Suffrages exprimés : 27  
Pour : 22  
Contre : 5

☞ ***Le CA approuve le principe de présentation à un prochain CA de plusieurs projets de motion sur la situation au Proche-Orient.***

**Point n°13 - Conventions internationales (pour information) :**

→ Information est donné au CA de la signature des conventions internationales suivantes :

- Convention cadre de coopération internationale entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et Kyungpook National University (République de Corée) ;

- Entente-cadre entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et l'Université du Québec à Montréal (UQAM) ;

- Convention-cadre de coopération internationale entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et l'Université Hassan II de Casablanca (Maroc) ;

- Convention d'application relative à la mobilité des étudiants entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et Kyungpook National University (République de Corée) ;
- Entente d'échanges étudiants entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

**Point n°14 - Questions diverses :**

Mme Lafon relaye en séance de CA une question portant sur la sécurité des locaux de l'université mis à disposition des associations étudiantes.

Elle explique qu'une intrusion et un cambriolage sont survenus pendant le week-end et que les associations étudiantes concernées ont contacté les services de la DPIL de l'université.

Faute de réponse de leur part, les associations étudiantes ont contacté des organisations étudiantes.

Celles-ci font remonter au CA cette situation.

M. le président indique déplorer cet incident ; il explique que l'établissement a subi d'autres effractions de locaux, à savoir des bureaux de l'université et qu'il s'agit de la 9<sup>ème</sup> vague d'effractions survenue dans l'année à l'université.

Il assure de la mobilisation de la DPIL pour répondre à cette situation : une quinzaine de serrures de portes vont être changées.

Mme Leroux indique que l'université a sollicité une demande de subvention supplémentaire pour sécuriser ses locaux.

M. Lissa demande à la gouvernance de l'université de mettre à disposition de l'association Union Etudiante, représentée aux conseils centraux de l'université, un local au sein de l'université ; au regard de l'article L.811-1 du code de l'éducation.

Il évoque la situation de la liste UNEF-EBM qui dispose, selon ses dires, de deux locaux au sein de l'université, l'un pour l'UNEF, l'autre pour EBM, alors que Union Etudiante n'en dispose d'aucun ce qui n'est pas normal.

M. le président répond que ce point va être examiné en interne.

M. Larré évoque une demande exprimée au nom des élus Dynamiques Montaigne et Perspectives Biatss.

Ces derniers souhaitent savoir quand les collègues du collectif Perspectives Biatss (représenté dans les conseils centraux de l'université) pourront bénéficier comme les organisations syndicales représentatives de personnels d'un accès aux outils de communication numérique de l'université ?

M. Larré demande par ailleurs, s'il serait possible pour la gouvernance de l'université de préciser, dans le calendrier des séances de ses instances, l'indication de leur ordre du jour pour information ?

Mme Bouchiba-Fochesato précise que c'est ce qui a été fait pendant toute la durée du mandat du président sortant.

M. le président répond que ce travail est en cours.

M. Elbaze indique avoir reçu jeudi 10 octobre 2024 les représentants du collectif Perspectives Biats pour discuter avec eux de leurs demandes.

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance du CA est levée à 14h00.

Fait à Pessac, le 11 octobre 2024.

Le Président,

*Signé*

Alexandre PÉRAUD.