

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 12 juillet 2024

Etaient présents :

• (pour toute la durée de la séance) : M. BESSARD-BANQUY (en visioconférence) ; Mm BOUCHIBA-FOCHESATO ; Mme BRACONNIER (en visioconférence) ; M. BRANCHEREAU ; M. CASTETS ; Mme DIRIK ; M. GUILLOT ; M. GUYOT ; M. HAUQUIN ; Mme JIMENEZ ; Mme LAFON (en visioconférence) ; M. LARRÉ ; Mme MARACHE ; Mme MARTIN ; M. PÉRAUD ; M. PICHON ; M. RICARRÈRE-CAUSSADE ; M. RIGOLLET ; Mme SION-JENKIS ; Mme TA QUANG ;

• (de 09h00 à 10h59) : Mme BELLOCQ (en visioconférence) ;

• (de 09h00 à 11h59) : M. CAPDETREY ;

• (de 09h00 à 12h59) : Mme LISAK ;

• (de 09h00 à 12h59) : Mme CUVELIER.

Etaient représentés :

• (pour toute la durée de la séance) : Mme ANFRAY ; M. BOBIN ; Mme CARDOSO ; M. HERMÈS ; M. LABRUE ; Mme MOREL ; Mme PORET ; Mme TINCHANT ; M. YVART ;

• (de 11h00 à 14h54) : Mme BELLOCQ ;

• (de 12h00 à 14h54) : M. CAPDETREY ;

• (de 13h00 à 14h54) : Mme LISAK ;

• (de 13h00 à 14h54) : Mme CUVELIER.

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

Point n°1 - Informations du président :

M. le président évoque la situation observée à la date du présent conseil d'administration (CA) marquée par une période politique très incertaine au niveau national.

Il explique que l'UBM s'est engagée à ce sujet au travers de motions votées en CA et en conseil académique (CAC).

Il souligne la volonté de la gouvernance d'affirmer pour l'UBM un rôle citoyen qui ne soit pas simplement l'expression de positions de principe nécessaires mais qui se situe également dans une forme

d'effectivité au sein des territoires, dans la ligne des éléments structurant le débat d'orientation budgétaire (DOB) et le contrat d'objectifs, de moyens et de performance.

M. le président indique qu'outre l'obtention par l'UBM du label SAPS, l'UBM vient de voir sa candidature pré-sélectionnée dans le cadre du plan AMI SHS lancé par le MESR (Appel à Manifestation d'Intérêt « Programmes de recherche en sciences humaines et sociales » du plan France 2030 »), sur deux projets :

- projet AMI SHS « HERMES » relatif à la préservation du patrimoine culturel, porté par l'université Sorbonne Nouvelle (et auquel l'UBM participe) ;
- projet AMI SHS « DECRIPTE » sur la thématique « les civilisations et les troubles géopolitiques », porté par l'INALCO (et auquel l'UBM participe).

Il explique que ces 2 projets sont au nombre des 17 projets pré-sélectionnés lors de la phase 1 de l'AMI « Programmes de recherche en sciences humaines et sociales », sur 41 projets déposés.

Il adresse ses félicitations aux porteurs de projet et ses encouragements pour la suite, sachant qu'il pourrait y avoir entre 9 à 11 projets retenus sur les 17 projets présélectionnés.

M. le président avise les conseillers d'un résultat heureux : l'obtention par l'UBM de 5 projets retenus dans le cadre d'appels à projets de la région Nouvelle-Aquitaine :

- un projet concernant l'observatoire des étudiants, les observations des trajectoires territoriales des étudiants ;
- deux projets déposés par Julien Béziat autour de l'illustration ;
- un double projet proposé par Pierre Katuszewski sur les écritures théâtrales contemporaines, assorti d'un contrat doctoral.

M. le président souligne l'intérêt pour l'UBM de continuer à candidater aux AAP Régions (à les investir) même s'il est question pour la région de repositionner sa relation aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche en maintenant cette logique d'AAP par une logique de contrat d'objectifs et de moyens qui sera mise en regard avec le COMP que l'UBM est en train de négocier avec l'Etat.

M. le président informe le CA de l'accueil par l'UBM à partir du lundi 15 juillet 2024 du congrès du BELC qui est un opérateur important dans le domaine de l'enseignement des langues.

Il explique que l'organisation à l'UBM de cet évènement pourrait être pérennisée par la suite.

M. Rigollet précise qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'un congrès mais de l'organisation d'une formation d'été pour le français, notamment en français langue étrangère (FLE), qui concerne près de 400 participants.

Il confirme le projet de l'UBM de déposer un dossier de candidature pour solliciter une pérennisation de cette organisation pour deux années supplémentaires.

Si cela est pérennisé, cet évènement sur les années futures se déroulera sur 4 semaines et non pas sur deux comme c'est le cas pour cette session de juillet 2024.

M. le président salue l'organisation de cet évènement qui participe de la visibilité de l'UBM et de sa composante CLEFF.

Point n°2 - Débat d'orientation budgétaire (DOB) de l'UBM pour l'exercice 2025 :

M. Larré évoque ce qu'il présente comme une alerte dont il entend faire part en CA au sujet de la CLEFF.

M. le président remarque que s'il s'agit d'un point sujet à débat, il convient de le porter en fin de séance, en « questions diverses » de l'ordre du jour.

M. Larré répond qu'il ne s'agit pas d'un point de débat mais d'une simple intervention qu'il souhaite porter.

M. le président lui fait savoir qu'il dispose de 30 secondes pour cette intervention.

M. Larré indique que depuis la création de la CLEFF, quelques collègues du département DEFLE « *font de la résistance, soucieuses de conserver les privilèges acquis au fil des ans alors que le DEFLE était alors une composante autonome* ».

Il explique qu'il n'a pas été simple lors de la 1^{ère} année d'existence de la CLEFF de faire comprendre aux collègues la chance que représentait pour l'établissement la création de cette nouvelle composante.

Il indique que depuis l'élection de M. Péraud à la présidence de l'UBM, ces collègues - dont au moins une figure sur une des listes « *S'engager pour Montaigne* » représentée au conseil académique - ont fait ce qu'elles ont pu pour pousser à la démission M. Ertlé (directeur de la CLEFF), avec un comportement à son endroit décrit comme étant « *proche du harcèlement* ».

M. Larré évoque la tenue d'un rendez-vous le 2 juillet 2024 entre la présidence d'université et M. Ertlé, après l'envoi le 29 juin 2024, d'après M. Larré, d'un courriel « à charge » du président d'université à l'endroit de M. Ertlé.

M. le président indique que le temps imparti des 30 secondes est écoulé et que ce point sera abordé en fin de séance, en questions diverses.

M. le président précise avoir reçu M. Ertlé le 11 juillet 2024 et indique être en mesure d'apporter des réponses satisfaisantes sur ce sujet.

M. le président reprend ensuite le fil de l'ordre du jour de la présente séance de CA.

Il présente quelques mots d'introduction sur le DOB 2025 et les enveloppes Formation et Recherche 2025.

Il explique que ces propositions s'inscrivent dans le cadre d'un budget de transition marqué par 4-5 caractéristiques générales.

Ce budget est marqué par la volonté de poursuivre les chantiers déjà engagés « dès lors qu'ils mettent l'UBM sur les bons rails », comme par exemples le schéma directeur de vie étudiante ; le schéma directeur « Handicap ».

Ce budget est également marqué :

- par la volonté de « gagner en sérénité dans le fonctionnement de l'université », au travers notamment de la mise en œuvre d'un nouveau système d'information à l'UBM ; de la sécurisation du campus par la construction de portiques, la sécurisation des locaux des associations étudiantes ;

- par la volonté de placer l'université dans une trajectoire d'amélioration RRH (Relations et Ressources Humaines) vers de plus justes rémunérations des personnels avec la tenue au sein de l'Université d'une conférence sociale à l'automne 2024.

- par la volonté de détendre les tensions budgétaires existantes sur le recrutement des ATER et sur les enveloppes Formation et Recherche.

Il explique que les orientations du COMP (contrat d'objectifs, de moyens et de performance) sont appelées à être déployées en 2026.

Il évoque les enjeux en présence : - enjeu de la simplification administrative ; - enjeu de déploiement à l'UBM du principe de subsidiarité ; - enjeu de « positionnement territorial » de l'UBM ; - enjeu relatif aux SAPS (Science Avec et Pour la Société).

M. le président donne ensuite la parole à Mme Sion-Jenkis, vice-présidente du conseil d'administration, pour présenter le débat d'orientation budgétaire (DOB) 2025 de l'UBM.

Mme Sion-Jenkis expose au CA les éléments du DOB 2025.

Elle explique que ce DOB 2025 tient compte d'un ensemble de recettes prévisionnelles issues :

- de la SCSP (subvention pour charges de service public) ;
- des financements SAPS ;
- du dialogue de performance 2024 ;
- du COMP 2025-2027 ;
- de la valorisation des recettes du CFA à hauteur de 20% au titre des frais de gestion.

Le DOB 2025 prévoit la poursuite de mesures et discussions déjà engagées en 2024, concernant :

- la mise en œuvre des schémas directeurs Vie étudiante & handicap ;
- la construction et mise en œuvre du schéma DD (développement durable) & RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale) (à valider fin 2024) ;
- la mise à niveau financier des besoins liés au PHSE (service Prévention Hygiène Santé Sécurité Environnement de l'université) ;
- l'élargissement de l'amplitude des horaires d'ouverture des bibliothèques.

→ Il prévoit également :

- de grandes opérations immobilières :
 - travaux relatifs à la MSH Bdx (Maison des Sciences de l'Homme de Bordeaux) ;
 - travaux d'extension de la Maison de l'archéologie ;
 - travaux d'extension de la MDE (Maison Des Etudiants) ;
- des travaux d'aménagement et d'entretien du site [travaux de sécurisation (portiques) ; installation de panneaux photovoltaïques ; travaux en matière d'entretien et de propreté des locaux de l'université ; projet de raccordement de l'établissement au réseau de chaleur de Bordeaux métropole] ;
- un focus sur les violences à caractère sexiste et sexuel (VSS) avec une démarche de sécurisation des dispositifs de l'université en la matière et de communication, de formation sur ces sujets ;
- un volet numérique (avec notamment la mise en œuvre d'un nouveau système d'information à l'UBM) ;
- un volet politique en faveur des territoires ;
- une démarche d'évaluation de l'organisation interne à l'établissement ;
- un volet « relations et ressources humaines (RRH) », avec l'engagement d'une politique RRH pluriannuelle et partagée prévoyant :
 - la mise en œuvre de la conférence sociale au sein de l'établissement ;

- l'actualisation de la cartographie des emplois ;
- une politique adaptée de formation des personnels ;
- une amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux ;
- une campagne d'emplois prévoyant le remplacement des départs à la retraite ;
- une politique ambitieuse de recrutement des ATER (attachés temporaires d'enseignement et de recherche) [remplacement des départs à la retraite et des détachements poste à poste (pour les cas où l'établissement récupère, 100 % du salaire)] ;
- la révision du référentiel d'équivalences horaires (REH) avec, comme première mesure, la rémunération de l'encadrement des mémoires de recherche M2 ;
- la proposition d'une « prime » complémentaire aux enseignants du 2nd degré afin de résorber progressivement l'écart entre la PES [prime d'enseignement supérieur (PES) des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur] et la composante statutaire C1 des enseignants-chercheurs ;
- la poursuite des mesures liées à l'indemnitaire et à la déprécarisation des emplois BIATSS ;
- l'augmentation significative du budget dédié à la formation des personnels ;
- une démarche concernant la restauration sur le campus de l'université.

→ En matière de « Recherche », le DOB 2025 intègre les items suivants :

- avec l'obtention du label SAPS, l'université bénéficie d'un financement de 325 000€ en 2025 ce qui permet la mise en œuvre des éléments suivants : - la constitution d'un pôle dédié à l'innovation et au transfert avec 3 postes [un poste IGE chef de projet (recrutement 2024) ; un poste IGE chargée de communication (2025) ; un poste ASI Médiation scientifique (2025)] ; - la création d'une pépinière de projets internes ;
- au titre du COMP : - lancement d'un système d'information recherche dès 2025 ; - création d'un pôle dédié l'innovation englobant les services SAPS, Sciences ouvertes, et transfert et valorisation

➤ Le DOB 2025 prévoit également :

→ Dans le domaine de la « Formation » :

- d'améliorer et de compléter l'offre de formation : - avec la réalisation d'un bilan des formations ; - un volet formation aux enjeux de la TEDS (Transition écologique et du développement soutenable) ; - l'enseignement des langues en L1.
- des actions au soutien de la CLEFF : - stabiliser le cadre de fonctionnement ; - donner les moyens pour augmenter les ressources propres ;
- de développer la FTLV (formation tout au long de la vie) ;
- des actions au soutien de l'Antenne d'Agén : - améliorer la communication pour donner une meilleure visibilité ; développer des activités à destination des étudiants et étudiantes.

→ S'agissant de la « Vie étudiante » :

- la mise en place des schémas directeurs (vie étudiante et handicap) ;
- l'élaboration d'un budget participatif étudiant ;
- un projet d'Economie Sociale et Solidaire (épicerie, alimentation, ...) ;
- la sécurisation des locaux des associations étudiantes.

M. le président indique qu'il est prévu de prendre un temps dédié lors de la prochaine séance de CA du 13/09/2024 pour présenter aux conseillers les prochains dispositifs, dont notamment une charte sur les VSS ; une convention avec le Barreau pour des consultations juridiques gratuites à l'endroit des étudiants de l'université ; un protocole organisant l'accompagnement et le retour des personnes mises en cause ayant fait l'objet d'une période temporaire d'éviction de l'établissement (personnels ; étudiants), le protocole étant à chaque fois individualisé, préparé en amont avec la personne concernée.

Il sera également procédé à une « présentation finale officielle » de la cellule de signalements de l'université.

Mme Bouchiba-Fochesato évoque le dispositif de signalements des violences au sein de l'université.

Elle explique avoir relevé dans la fiche de poste publiée par l'UBM pour le recrutement du « directeur de cabinet du président », la mention du « *traitement des signalements* » au nombre des missions dévolues au directeur de cabinet.

Elle demande s'il s'agit des signalements relevant du périmètre de la cellule de signalements de l'UBM ?

Elle remarque également que dans la fiche de poste publiée pour le recrutement d'un.e assistant.e de direction de la DRH, il n'est plus fait mention de la fonction de secrétariat de la cellule de signalements.

Elle demande que le rôle du directeur de cabinet du président soit déconnecté de celui de la cellule de signalements.

M. le président répond que lorsqu'il était lui-même directeur de cabinet du président de Région Nouvelle-Aquitaine, cet item « traitement des signalements » figurait dans sa fiche de poste.

Il ajoute que la mission de « secrétariat de la cellule de signalements » a disparu de la fiche de poste d'assistant.e de direction de la DRH avec en accord avec Madame la Directrice Générale des Services et Mme la Directrice des Ressources Humaines de l'université.

Il leur est apparu que la situation de positionnement d'un personnel à mi-temps sur la DRH, à mi-temps sur la cellule de signalements n'était pas entièrement satisfaisante pour l'université.

L'idée s'est donc imposée d'ouvrir un poste au recrutement d'un coordinateur de la cellule de signalements avec un volet « lutte contre les discriminations » rattaché à la DIVEC (direction de la vie étudiante et de campus).

Ce recrutement intervient sur un poste existant (en lien avec la situation de la DRH marquée par l'évolution d'un personnel placé en cessation progressive d'activité ; la DRH a besoin de récupérer le mi-temps jusque-là porté sur la cellule de signalements).

M. Larré indique vouloir exprimer en séance de CA une déclaration sur la question des VSS.

Il évoque la parution relevée le 11 juillet 2024 dans la presse (article du Figaro) d'un article le mettant nommément en cause, en tant qu'il aurait décidé, durant l'exercice de son mandat de président d'université, de réintégrer à l'université un enseignant-chercheur présumé violeur.

(« (...) *Ce dernier, d'abord suspendu pendant plusieurs mois, avait finalement été réintégré dans ses fonctions en novembre 2023. Une décision de la direction qui est devenue le terreau d'une polémique et de manifestations féministes contre l'ancien président, Lionel Larré* »).

M. Larré déplore ce propos, qui se situe dans la continuité d'une campagne diffamatoire et mensongère qu'il indique subir personnellement depuis un an et qui l'atteint dans sa vie professionnelle et rejaillit également sur son entourage, ses enfants.

M. Larré rappelle que la réintégration à l'université d'un enseignant-chercheur suspendu de ses fonctions, au terme de la période maximale autorisée d'un an de suspensions de fonctions, ne résulte pas d'une décision de sa part mais de l'exécution d'une obligation légale s'imposant à l'université.

En effet, la loi en vigueur prévoit que la durée maximale totale autorisée de suspension de fonctions à l'université susceptible d'être infligée à un enseignant-chercheur ne peut pas excéder un an, quand bien même l'intéressé fait l'objet de poursuites disciplinaires ou de poursuites pénales, conformément à la loi en vigueur et à la jurisprudence rendue en la matière (cf. article L. 951-4 du code de l'éducation ; cf. décision du Conseil d'Etat référencée CE - 30/12/2021 - n°435322).

M. Larré note que ce même article du Figaro précise que l'actuelle présidence d'université « *refuse de commenter une affaire pénale en cours* ».

M. Larré observe à l'endroit du Président que « *l'on pourrait souhaiter que ces scrupules vous aient habité il y a un an lorsque vous avez remis en cause le travail de la cellule de signalements de l'Université dans ce même conseil d'administration* ».

M. Larré déclare espérer pouvoir compter sur le soutien de l'établissement pour apporter un démenti et permettre la rectification des mentions erronées de cet article.

A défaut du soutien de son établissement, Il rappelle bénéficiaire de la protection fonctionnelle accordée à son endroit par la Mme la Rectrice.

Il explique qu'il n'hésitera pas à s'en servir pour mettre en cause tous les accusateurs, y compris ceux qui se trouvent au sein de l'établissement.

M. le président observe que M. Larré est fondé à tenir ce type de discours : selon M. le président, « *effectivement la réintégration est une conséquence d'une décision de justice interne* » et « *il ne peut pas en être tenu rigueur à M. Larré* ».

Il évoque les difficultés de réintégration d'un personnel évincé temporairement de l'université : la difficulté liée à l'application d'une décision de justice et les craintes que cette réintégration peut susciter. Il évoque la nécessité de faire preuve de beaucoup de respect à l'endroit des uns et des autres, pour que le droit et les affects soient conciliés.

Il observe que l'affaire en cause est inédite pour l'Université ; c'est la première fois que l'établissement est confronté à une affaire de VSS faisant l'objet de poursuites pénales.

Mme Bouchiba-Fochesato remarque qu'il serait à l'honneur de l'établissement que le président en exercice, sans contrevenir à sa position entendable de ne pas commenter de procédure pénale en cours, déclare dans un droit de réponse au Figaro que son prédécesseur n'a pas décidé de la réintégration de l'enseignant-chercheur mis en cause.

Elle demande que la présidence d'université actuelle prenne la défense du président sortant sur un point qui est étranger aux oppositions entre listes politiques, en particulier dans un journal qui est très lu, ne serait-ce que pour envoyer un signal à l'endroit de la communauté universitaire de l'UBM.

Elle estime important que le président d'Université explicite publiquement que quel soit le président en charge, la réintégration d'un enseignant-chercheur au terme d'un an de suspension de fonctions ne procède pas d'une décision de sa part. Elle ajoute qu'il s'agit, de son point de vue, d'une forme « d'action réparatrice » vis-à-vis du président sortant.

M. le président indique être dubitatif sur l'intérêt d'une telle démarche ; de son point de vue « *cela ne sert à rien* », les amalgames étant malheureusement courants. Il estime que si à chaque parution d'une

contre vérité dans la presse, dont notamment celle mettant en cause l'honneur et l'intégrité des personnes, un droit de réponse devrait être opposé, cela impliquerait de publier sans cesse des communiqués internes en réaction à des articles de presse, au risque de verser dans l'animation d'un débat anxiogène et contreproductif.

M. Capdetrey évoque l'intérêt de rappeler un cadre qui s'applique à tous.

Mme Dirik remarque qu'au-delà de la personne individuelle du président, de son image, de son intégrité propres, c'est bien l'image, l'intégrité de l'Université qui sont mises en cause. Elle observe qu'à la lecture de cet article du Figaro, on pourrait avoir l'impression que l'Université ne fait pas le nécessaire voire même qu'elle « couvre » des affaires. Elle indique qu'il lui paraît important que cet article du Figaro soit rectifié pour indiquer que cette réintégration n'est en effet pas du ressort de l'établissement et qu'il s'agit d'une obligation légale.

M. le président qu'il sera procédé à une demande de rectification de l'article en cause auprès du journal concerné ; il précise toutefois qu'il lui paraît peu probable que cet article soit effectivement rectifié par le journal concerné car selon son expérience, les interventions en ce sens auprès des journalistes n'aboutissent pas, pour la plupart.

M. Larré maintient la nécessité de cette rectification. Il remarque que dans l'hypothèse où il souhaiterait postuler ailleurs, il suffirait à un employeur de taper son nom dans un moteur de recherches pour tomber sur des articles qui le diffament, qui sont mensongers.

Il déplore le caractère « extrêmement grave » de ce qui se passe au sein de l'établissement depuis un an, que ce soit à l'égard de l'Université Bordeaux Montaigne, comme à son égard à titre personnel.

M. le président rejoint M. Larré sur la gravité de cette situation.

Il indique que cela pose la question des outils à déployer pour traiter ces questions sensibles et de leur efficacité.

Il explique qu'à la rentrée 2024/2025, il sera procédé à une communication, à la présentation d'un plan de formation sur les VSS, avec des crédits qui seront abondés pour que les services travaillant sur ces dossiers-là (dont notamment la collègue qui va être recrutée sur le poste de secrétariat/ coordination de la cellule) disposent de moyens suffisants pour mettre en place des outils de communication adaptés.

il affirme que « l'équipe de gouvernance sera toujours présente pour autant que faire ce peut défendre les collègues », à fortiori lorsqu'ils sont dans l'exercice de fonctions officielles, par rapport aux attaques dont ils peuvent être victimes.

M. Capdetrey demande s'il est prévu de communiquer aux élus du CA pour la rentrée de septembre 2024 un vademecum synthétique renseignant les principales données de la situation financière et RH de l'établissement (en termes de masse budgétaire ; d'effectifs de personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et de personnels Biatss etc)

M. Larré évoque une formation normalement prévue à l'endroit des nouveaux élus du CA sur les questions financières à la rentrée de septembre 2024.

Mme Lageat confirme que cette formation est bien proposée à la rentrée pour les nouveaux membres du CA ; cette formation rappelle notamment les grands principes budgétaires issus du décret GBCP (décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique).

La date de cette formation n'est pas encore arrêtée à la date du présent CA : elle pourra avoir lieu en septembre ou en octobre 2024 selon le calendrier.

Mme Bouchiba-Fochesato évoque l'objectif annoncé d'une « campagne d'emplois prévoyant le remplacement des départs à la retraite ».

Elle indique avoir compris de la présentation de Mme Sion-Jenkis que ce principe vaut pour les enseignants-chercheurs, dans les équipes de recherche et les composantes.

Elle demande si ce principe vaut aussi pour les départs en retraite des personnels Biatss ?.

Mme Sion-Jenkis répond que ce principe a d'abord été pensé pour les enseignants-chercheurs ; son application aux personnels Biatss n'est pas exclue.

Elle indique ne pas pouvoir prendre à la date du présent CA de garantie sur la faisabilité budgétaire de l'application de ce principe aux Biatss

Elle explique que pour les enseignants-chercheurs, il s'agit assez souvent d'un contexte de remplacement poste par poste ce qui n'est pas forcément le cas pour les personnels Biatss. Ce point reste à être étudié.

Mme Bouchiba-Fochesato remarque qu'il s'agit d'un point de divergence pour les élus Dynamiques Montaigne. De leur point de vue, sans parler de remplacement poste à poste, il existe néanmoins un nombre total d'emplois Biatss qui ne peut pas diminuer au sein de l'établissement.

M. le président indique être d'accord sur cette question du volume global d'emplois Biatss. C'est la question du remplacement poste à poste qui n'est pas forcément pertinente s'agissant des personnels Biatss.

Mme Bouchiba-Fochesato estime que cela devra être précisé dans le document présenté car en l'état il n'est fait mention que des composantes et équipes de recherche.

Elle aborde ensuite le volet « entretien, propreté des locaux » du DOB. Elle estime qu'avec ce DOB, l'Université « revient sur la doctrine antérieure » de l'établissement. Au moment des départs à la retraite des personnels de l'UBM, les missions concernées basculent au prestataire ou sont conservées par l'université.

Elle évoque la question de la « réinternalisation partielle » du nettoyage également pour les composantes de l'université.

Mme Sion-Jenkis répond que ce dossier est suivi en lien avec la DPIL (direction du patrimoine, de l'immobilier, de la logistique) de l'université. Pour les grands bâtiments Peigne/Carré, le nettoyage est de ces locaux est confié à un prestataire externe.

Elle évoque les difficultés à coordonner les prestations de nettoyage internalisées avec celles qui sont confiées à un prestataire externe. Cela nécessite des capacités/ des moyens humains de coordination.

Elle explique qu'à la mi-2025, l'université devra renégocier son marché de services de nettoyage et que ces questions seront discutées avec la DPIL. Elle ajoute que de son point de vue, une réinternalisation

des activités de nettoyage des locaux de l'université ne lui semble possible que dans les bâtiments isolés de l'université.

Mme Bouchiba-Fochesato observe que le choix de la réinternalisation présente un coût mais qu'il s'agit d'un investissement humain, d'un choix politique.

Elle interroge l'item présenté dans le DOB 2025 concernant « la mise à niveau financier des besoins liés au PHSE (service Prévention Hygiène Santé Sécurité Environnement de l'université) ».

Elle demande ce que recouvre cette formulation ?

Mme Sion-Jenkis répond que la « mise à niveau financier des besoins liés au PHSE » correspond à ce qui a été présenté dans le dialogue de gestion avec le PHSE (dont notamment un important volet « formation »).

M. Hauquin indique que du côté des syndicats Biatss, il a été compris que le principe de remplacement de départs en retraite de personnels concernait aussi les personnels Biatss.

Concernant la déprécarisation de l'emploi Biatss, il évoque la position du SGEN-CFDT qui est de soutenir prioritairement l'emploi public (ouverture de concours)

Il évoque une autre problématique portée par ce syndicat concernant la mise en œuvre des mouvements de gestion des personnels Biatss (avancement de corps etc..) : il est demandé plus de transparence sur l'organisation de ces opérations et sur le fonctionnement des commissions examinant les dossiers de demande des personnels.

Mme Sion-Jenkis indique partager le constat évoqué d'un manque de transparence dans ce domaine.

Elle ajoute que ce point peut faire l'objet de la conférence sociale à venir au sein de l'UBM.

M. Larré évoque le principe porté au DOB 2025 de remplacement des départs en retraite d'enseignants-chercheurs poste à poste : il estime que cela signifie qu'un département en plein développement (comme par exemple le département d'études coréennes) ne pourra pas recruter.

Mme Sion-Jenkis répond que ce principe de remplacement « poste à poste » est prévu pour les ATER. Elle explique qu'il ne s'agit pas priver l'UBM de la possibilité de recruter sur des emplois nouveaux ; il s'agit d'un « équilibre à tenir ».

M. Larré revient sur la proposition évoquée d'une « prime » complémentaire pour les enseignants du 2nd degré affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS) afin de résorber progressivement l'écart entre la PES [prime d'enseignement supérieur (PES) des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur] et la composante statutaire C1 des enseignants-chercheurs.

Il affirme que cela est juridiquement impossible ; il n'existe pas d'assise réglementaire pour créer une prime pour les ESAS équivalent à la composante C1 du régime RIPEC applicable aux enseignants-chercheurs.

Mme Sion-Jenkis évoque la possibilité de créer une « prime établissement » sur délibération du CA de l'université.

Mme Bouchiba-Fochesato remarque que lorsque l'UBM a créé sous la mandature sortante l'équivalent de la composante individuelle C3 pour les personnels ESAS de l'UBM, cette création est intervenue sur le fondement du dispositif de prime d'intéressement.

L'UBM figurait à la date de cette création au nombre des 4 établissements publics d'enseignement supérieur ayant créé une telle prime pour les ESAS.

Elle appuie M. Larré sur l'impossibilité pour l'UBM de créer pour les ESAS une prime équivalente à la composante statutaire C1.

Mme Leroux indique que l'université ne prendra pas le risque de création d'une telle prime sans être assurée de l'existence d'un support juridique adapté. Elle explique que cette question du support va être élucidée, que l'établissement va rechercher quelle solution est la plus sécurisée pour l'UBM.

Mme Ammar-Khodja rappelle qu'il est impossible de créer une prime sans texte et que sans support juridique, cette prime complémentaire ne pourra pas être mise en paiement.

Mme Jimenez interroge un point du DOB 2025 relatif à la sécurité au sein de l'université, concernant : l'installation annoncée de portiques sur le campus de l'UBM : elle demande s'il existe une évolution en la matière par rapport à ce qui avait été décidé sous la précédente mandature ?

M. le président répond que l'UBM a obtenu un financement dans le cadre du pré-COMP sur ces questions-là et qu'il va être déployé.

Il explique que la différence observée sur ce point par rapport à la mandature sortante tient au souhait exprimé de « trouver une répartition d'ensemble des ombrières photovoltaïques sur les bâtiments de l'université » et « d'empêcher l'installation des caravanes des gens du voyage sur le domaine universitaire ».

Mme Jimenez s'enquiert du coût d'acquisition et d'installation de ces ombrières.

M. le président indique deux possibilités : l'installation portée par l'université ce qui représente un coût d'environ 3 millions d'euros ou bien le passage par un prestataire extérieure qui s'occupe de l'installation et de la maintenance ce qui permet de réduire le coût.

M. Larré évoque la mention figurant dans le DOB 2025 de la volonté de la gouvernance de l'UBM de « stabiliser le cadre de fonctionnement » de la composante CLEFF de l'université.

Il revient sur les problèmes existants au sein de la CLEFF. Il explique que des collègues du DEFLE, soucieuses de garder des privilèges acquis durant la période où le DEFLE était une composante, ont tenté de pousser à la démission le directeur en exercice de la CLEFF et que la première réaction du président d'université a été, selon ses dires, de mettre en cause le directeur de la CLEFF alors qu'il lui appartenait d'engager une médiation.

Il ajoute que le président d'université est finalement revenu vers le directeur de la CLEFF après une forte mobilisation des collègues de la CLEFF au soutien du directeur de la composante, ces dernières celles-ci étant menacées par certains collègues du département DEFLE de la CLEFF.

M. Larré demande solennellement que M. Ertlé soit maintenu dans ses fonctions de directeur de la CLEFF et que les collègues du DEFLE soient recadrés de façon ferme par la présidence d'université.

M. le président assure ne pas avoir poussé ce collègue à la démission.

Il explique ne pas avoir pris dans un premier temps la mesure de la souffrance au travail de ce collègue sur ses fonctions de directeur de la CLEFF.

Il indique avoir échangé par la suite avec ce dernier et l'avoir reçu en entretien.

Il ajoute qu'à la demande de ce dernier, la gouvernance de l'UBM va mettre en place un travail de médiation. Il estime que ce travail auprès de la CLEFF « aurait dû être mis en place dès le départ ».

Il rappelle que l'objectif est de rendre la CLEFF visible ; qu'elle contribue au rayonnement de l'UBM ; qu'elle soit sollicitée aussi en interne par les autres composantes de l'université.

M. Branchereau indique avoir été approché par des collègues de la CLEFF qui expriment une grande souffrance au travail, un important mal-être au sein de cette composante. Ils l'ont également alerté sur la situation d'un personnel de cette composante qui a préféré démissionner de son poste.

M. le président remercie M. Branchereau de lui faire remonter cette information.

M. Hauquin explique que les représentants SGEN-CFDT à l'université ont également été sollicités par plusieurs de ces collègues de la CLEFF et qu'ils resteront vigilants sur toutes ces tensions inter-professionnelles et attachés à apporter leur soutien aux personnels.

M. Rigollet indique que les problèmes constatés existaient avant la création de la CLEFF mais que la fusion du DEFLE et du DLM au sein de la nouvelle composante « CLEFF » a renforcé les tensions.

Les griefs passés et le ressentiment entourant la création de cette nouvelle composante se sont cristallisés sur la direction de la CLEFF, la contestation de son mode de désignation ayant agi comme un « un élément de déclic » avec, en creux, l'opportunité d'une remise en cause de la création de cette composante.

M. le président déplore que l'établissement ait, de son point de vue, négligé sous la mandature sortante le volet « accompagnement » de cette fusion de composantes.

Mme Dirik revient sur les points du DOB 2025 relatifs à la vie étudiante [- mise en place des schémas directeurs (vie étudiante et handicap) ; - élaboration d'un budget participatif étudiant ; - projet d'Economie Sociale et Solidaire (épicerie, alimentation, ...) ; - sécurisation des locaux des associations étudiantes].

Elle indique être d'accord « avec le M. Péraud du 15 avril 2022 » qui s'étonnait en CA du 15 avril 2022 de ne pas avoir reçu en amont le document de présentation du DOB de l'exercice 2023, et qui estimait inacceptables de telles conditions de travail pour les administrateurs.

Elle remarque qu'en l'espèce, les élus du CA n'ont pas reçu en amont le document de présentation du DOB 2025, ce qu'elle trouve regrettable puisque ces derniers sont attachés à honorer leur mandat et à effectuer dans ce cadre un travail sérieux, les séances des conseils n'étant pas des chambres d'enregistrement des décisions de la gouvernance d'université.

Mme Dirik explique avoir consulté, outre le document transmis concernant ce point de l'ordre du jour, les procès-verbaux des séances antérieures de CA.

Au regard de ces documents, elle émet un ensemble de remarques concernant le DOB 2025 :

Elle évoque d'abord l'accueil favorable réservé par les élus UNEF-EBM :

- à la mention relevée dans le document présenté de l'élargissement de l'amplitude horaire d'ouverture des bibliothèques universitaires. Elle indique que ce projet figurait déjà dans le DOB 2024 de l'Université et qu'il s'agit d'une revendication portée par l'UNEF-EBM lors des élections aux conseils centraux de l'Université ;

- à la mention relevée dans le document présenté d'un « focus sur les VSS, avec une démarche de sécurisation des dispositifs de l'université en la matière et de communication, de formation sur ces sujets », surtout vu l'année que vient de vivre l'Université sur ces questions ;

- à la mention relevée dans le document présenté d'un projet de sécurisation des locaux associatifs ;

- à la mention relevée dans le document présenté du projet d'extension du bâtiment de la Maison des Etudiants (MDE), projet pour la réalisation duquel, selon Mme Dirik, l'Université a obtenu le financement dans le cadre d'un appel à projets (AAP) de la Région Nouvelle-Aquitaine à la suite d'un dossier de réponse à cet AAP déposé par des élus étudiants affiliés EBM et/ou UNEF.

Elle formule ensuite les questions suivantes :

- elle explique qu'en 2021, un financement a été attribué à l'UBM dans le cadre d'une 2^{ème} AAP Région pour la création de salles de pratiques sportives douces : elle demande si projet est maintenu, s'il va être mis en œuvre ?;

- concernant la sécurisation des locaux associatifs : même s'il n'est pas possible dans le cadre du DOB de mentionner le détail des actions proposées, s'agissant d'orientations budgétaires, elle demande au Président ce qu'il compte faire dans ce domaine, vu l'importance du sujet. Elle observe que les enjeux de sécurisation ne sont pas les mêmes selon les locaux : par exemple, les locaux associatifs du bâtiment H et ceux du B400 ne présentent pas les mêmes problèmes de sécurité, le B400 étant facilement accessible même fermé ; il suffit d'ôter la paroi en plexiglass pour y entrer sans difficultés ;

- concernant la campagne d'emplois : elle revient sur le principe évoqué dans le DOB du recrutement d'un nombre d'enseignants égal au nombre de départs en retraite de ces personnels.

Elle explique qu'étant élue depuis 4 ans, sur des mandats successifs de 2 ans, en conseil central et en conseil de l'UFR Humanités, savoir que chaque année au moment du vote de la campagne d'emplois, ce point fait l'objet de discussions âpres et vives au sein du conseil d'UFR en raison du manque important de postes d'enseignants-chercheurs et d'enseignants au sein de la composante.

Etant également déléguée étudiante de l'UFR Humanités élue sur ces fonctions en conseil d'UFR Humanités, elle indique avoir été régulièrement amenée à rencontrer la direction de l'UFR Humanités dans le cadre de ces fonctions.

Elle explique que lors de l'une de ces rencontres déroulées sur la rentrée de septembre 2023, M. Péraud, alors directeur de l'UFR Humanités, aurait indiqué que la campagne d'emplois proposée par M. Larré pouvait être plus ambitieuse, puisque l'université avait pour partie procédé à des endo-recrutements et qu'il était possible pour l'établissement d'opérer des dégels de postes.

Elle trouve regrettable dans ce contexte l'absence relevée dans le DOB 2025 de proposition par la nouvelle équipe présidentielle d'une politique de dégel des postes pour les enseignants-chercheurs, enseignants comme pour les Biatss.

Mme Dirik s'étonne également de l'absence de mention dans le DOB 2025 d'actions prévues en direction du site Renaudel [site de localisation à Bordeaux de l'IUT Bordeaux Montaigne et de l'Institut de Journalisme Bordeaux Aquitaine (IJBA)].

Elle estime que les actions mentionnées dans le DOB 2025 pour l'antenne d'Agen (« améliorer la communication pour donner une meilleure visibilité ; développer des activités à destination des étudiants et étudiantes ») pourraient également utilement bénéficier au site Renaudel.

Concernant le projet d'économie sociale et solidaire portant sur la création d'une épicerie sociale, Mme Dirik rappelle que l'université a créé par le passé une épicerie sociale qu'il a été difficile de stabiliser sur le plan économique. Malgré les aides financières de l'établissement et la conclusion d'un contrat de travail avec le gestionnaire de cette épicerie, cette épicerie sociale a dû faire l'objet d'une liquidation judiciaire.

Elle évoque la nécessité de stabiliser le modèle économique de ce genre de structure.

Elle signale également que d'autres initiatives de ce type existent à l'Université de Bordeaux et qu'il serait opportun pour l'Université Bordeaux Montaigne de se rapprocher de ses homologues de l'UB pour étudier la possibilité d'articuler ces dispositifs.

S'agissant de la « vie étudiante », Mme Dirik trouve regrettable que le DOB 2025 ne mentionne pas davantage d'actions relevant de ce domaine.

A titre d'exemple, elle indique que lors d'un rendez-vous politique tenu en avril 2024 entre les listes UNEF-EBM et les listes « S'engager pour Montaigne », la discussion entre ces listes avait notamment porté sur la question de la lutte contre la précarité menstruelle.

Selon Mme Dirik, lorsqu'avait été abordée la question de l'installation à l'université de distributeurs automatiques de protections périodiques, la réponse alors reçue de M. Péraud avait été de leur conseiller d'interroger l'équipe présidentielle alors en exercice sur leur décision de n'installer que 4 distributeurs sur le campus de l'UBM.

Mme Dirik explique que certains (non enseignants) sont allés plus loin durant la campagne électorale sur la critique de l'action de la présidence sortante, en allant jusqu'à affirmer que l'installation sur le campus de distributeurs automatiques de protections périodiques était en fait une « *mesure électorale de M. Larré, mise en place sur la fin de son mandat, six mois avant les élections générales aux conseils centraux de l'UBM* ».

Mme Dirik tient à rappeler que les distributeurs automatiques de protections périodiques ont été installés à l'UBM sous la mandature précédente, dès novembre 2021, sous l'action du vice-président étudiant alors en exercice et non pas six mois avant les dernières élections générales.

Elle remarque que lorsqu'une liste étudiante fait venir son bureau national pour des élections étudiantes aux conseils centraux d'une université, au lieu d'une implantation locale au sein de cet établissement, c'est compliqué pour cette liste de ne pas dire des bêtises.

Mme Marache évoque le projet d'économie sociale et solidaire.

Elle rappelle que plusieurs initiatives ont été mises en place sous la mandature précédente, dont notamment les dispositifs VRAC, Cuvée des Ecolos, Frigo Zéro Gaspi.

Elle demande si la gouvernance de l'UBM entend faire coïncider ce qui existe déjà avec les nouvelles initiatives mentionnées dans le DOB 2025.

Elle demande s'il est prévu un état des lieux, une étude sur la question ?

M. le président assure que la gouvernance ne fera pas table rase des dispositifs existants ; qu'elle ne se comportera pas comme sous la mandature sortante.

M. le président évoque la réalisation en 2019-2020 d'une étude « DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) » sur la question de projet d'économie sociale et solidaire.

Il remarque que si la précédente épicerie sociale (COOP) n'a pas perduré, la proposition formulée dans ce DLA reste néanmoins remarquable.

Il évoque la possibilité de « *partir de ce DLA pour voir ce que l'université pourrait envisager en termes de complémentarité de distribution alimentaire* ».

Mme Dirik salue le travail des bénévoles engagés dans la lutte contre la précarité étudiante.

Elle explique toutefois que ce n'est pas aux étudiants, aux bénévoles de compenser le désengagement de l'Etat ; il s'agit de « ne pas se tromper de combat ».

M. le président indique croire à l'existence de « modes d'engagement collectif » permettant de répondre à des « *préoccupations d'intérêt général* ».

Il évoque la nécessité d'entretenir des « débats de fond sur ces questions-là. »

S'agissant des sites délocalisés (situés hors du siège de l'université), il explique que la focale est centrée dans le DOB 2025 sur l'antenne d'Agen mais que cela ne signifie pas pour l'autant que l'université n'agit pas sur le site de Renaudel.

Mme Bouchiba-Fochesato s'enquiert du « DLA » évoqué en séance par M. le président ; elle déclare n'avoir pas le souvenir que ce diagnostic ait été porté en 2019 ou en 2020 à la connaissance de la communauté universitaire, au sein des instances.

Concernant la COOP, elle évoque une tentative de lancement d'un projet similaire en évitant les écueils.

Elle indique partager les inquiétudes exprimées par Mme Dirik à ce sujet.

Elle demande la communication à l'endroit des élus du CA du rapport de diagnostic « DLA » évoqué par M. le président.

Mme Lageat précise que le DOB fait partie du processus budgétaire mis en œuvre à l'université.

S'il est approuvé par le CA, il sera suivi d'une lettre de cadrage budgétaire diffusée aux composantes et aux services.

- La discussion étant achevée, le DOB 2025 est soumis au vote des conseillers :
 - Membres présents : 24
 - Membres représentés : 10

Abstention(s) : 0
 Blancs ou nuls : 0
 Suffrages exprimés : 34
 Pour : 23
 Contre : 11

➡ **Le CA approuve le DOB 2025.**

Point n°3 - Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) (pour information) :

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

Il indique que l'élaboration du projet de COMP a donné lieu à des discussions nourries avec les représentants de l'Etat, pour leur faire comprendre les difficultés de l'UBM, dans la perspective de la définition demandée d'une « feuille de route » pour l'établissement sur 3 ans d'activité.

Il explique que les autorités de tutelle ont demandé un retour sur le COMP pour début juillet 2024.

Il évoque les grandes lignes de ce COMP qui sont retracées dans le document suivant :

Objectifs COMP 2025-2027 – Université Bordeaux Montaigne		Exemples d'actions
1- Renforcer le pilotage de l'offre de formation	<i>Définir une stratégie de pilotage fondée sur la subsidiarité Concevoir un modèle d'offre formation qui réponde aux objectifs de réussite, d'insertion et d'attractivité</i>	<i>Consolidation des outils existants Questionner l'organisation et les rapports composantes/ services centraux</i>
2- Renforcer le pilotage de la stratégie de recherche et d'innovation	<i>Conforter le pilotage de la recherche Développer une offre de services dédiée SAPS, Sciences ouvertes, transfert et valorisation</i>	<i>Outils de pilotage des projets de recherche, des ressources, des partenariats structurants Pôle Innovation</i>
3- Mobilisation de l'ESR en faveur des TEDS (enjeux de Transition Ecologique pour un Développement Sostenable) dans l'ensemble de ses dimensions	<i>Structurer la gouvernance DDRSE (Développement Durable - Responsabilité Sociétale et Environnementale) pour porter l'ambition de l'université</i>	<i>Structuration du pilotage du SD DD&RSE Bilan GES, SPSI, SDIA Ombrières photovoltaïques</i>

	<i>Outils et adapter notre politique patrimoniale aux enjeux DDRSE</i>	
4- Bien-être des étudiants	<i>Renforcer la sociabilité et l'animation des campus éloignés Améliorer la Santé et le Bien-être des Etudiants Avoir une attention particulière aux étudiants à profils spécifiques</i>	<i>Application Tous en forme Etude d'opportunité - outils de gestion pôle Handicap</i>
5- Améliorer la gestion et le pilotage de l'établissement	<i>Sécuriser, simplifier, porter la subsidiarité dans une démarche d'amélioration continue Améliorer l'efficacité des procédures et le bien-être par une transformation numérique ambitieuse, centrée sur l'humain</i>	<i>Modèle économique UBM et ressources propres (FTLV, CLEFF...) Initier une démarche qualité</i>
6- Enjeu stratégique particulier	<i>Mettre l'IA au coeur des enjeux sociaux et sociétaux de l'université Questionner et maîtriser l'intégration de l'IA dans l'ensemble de nos pratiques</i>	<i>Assises du numérique Sensibilisation à l'IA et ses usages (recherche, formation, Administration)</i>

M. le président précise que la gouvernance de l'UBM sollicitera un accompagnement de l'Inspection générale (IGESR) sur l'amélioration de la gestion et le pilotage de l'établissement.

M. Castets aborde le sujet de la « transition écologique » cité en objectif n°3 du COMP, et notamment l'action prévue d'installation d'ombrières concernant les panneaux photovoltaïques.

Il évoque l'intérêt de réfléchir aussi à l'installation sur le campus de bornes de recharge électrique.

Mme Marache explique que cela est inclus dans un aménagement prévu par Bordeaux métropole ; qu'il n'est donc pas opportun de l'intégrer également au COMP car « cela ferait doublon ».

M. Larré émet une observation portant sur la méthodologie relative au document présenté : il estime que ce dernier est « flou et le laconique ».

Il évoque « l'enjeu stratégique particulier » mentionné en objectif 6 du COMP, portant sur l'IA (Intelligence Artificielle).

Il indique être « un peu surpris » de ce choix de positionner l'IA au nombre des objectifs du COMP.

Il explique ne pas nier l'intérêt de réfléchir sur les IA mais estime qu'il s'agit d'un sujet qui appelle à une réflexion sur le plan national et non pas à l'échelle d'un seul établissement.

Il évoque des particularités « UBM » à faire valoir dans le COMP : la composante CLEFF ; la gestion de l'eau sur le campus (via le SIGDU).

Il indique craindre que le MESR ne trouve pas ce COMP ambitieux.

M. le président rappelle que la rédaction du COMP nécessite d'opérer des choix d'objectifs à mener par l'université. Ces objectifs pourraient être plus nombreux mais le COMP impose d'en retenir 6.

Il observe que la particularité UBM évoquée par M. Larré de « *gestion de l'eau* » est une problématique un peu particulière « *car l'enjeu doit être vraiment transversal* ».

Il estime que « *le dossier de gestion de l'eau n'a pas vraiment le même pouvoir de recoupement* ».

Mme Bouchiba-Fochesato évoque l'objectif 4 (Bien-être des étudiants) du COMP qui vise notamment à « *améliorer la Santé et le Bien-être des Etudiants* ».

Elle remarque qu'en matière de santé et de bien-être, l'UBM s'est dotée de 2 psychologues : 1 au sein de la cellule de signalements de l'université ; 1 psychologue du travail rattachée à la DRH ; une convention existe également avec Charles Perrens.

Pour les étudiants, c'est l'ESE (l'Espace Santé Etudiants) service de santé inter-universitaire rattaché à l'Université de Bordeaux, qui est le service compétent en matière de santé étudiante.

Elle interroge le sens de l'objectif n°4 mentionné dans le COMP.

Si l'idée, par la poursuite de cet objectif 4, est de faire prendre en charge par l'UBM les pathologies de ses étudiants (qui peuvent concerner potentiellement près de 16 000 étudiants inscrits à l'UBM), cela lui paraît matériellement impossible et cela ne relève pas des missions de l'établissement.

Concernant les exemples d'actions mentionnés en regard de l'objectif 4 (« *Application Tous en forme Etude d'opportunité - outils de gestion pôle Handicap* »), Mme Bouchiba-Fochesato demande ce que recouvre l'item « étude d'opportunité ».

M. le président répond qu'il s'agit de réfléchir au développement d'application, d'outils qui permettent de suivre des cohortes d'étudiants avec des besoins spécifiques.

Mme Bouchiba-Fochesato indique qu'au nombre des projets envisagés sous la mandature sortante, il était question de créer un important service englobant au-delà du pôle Handicap la gestion des besoins spécifiques.

Elle demande si la création de ce service est toujours à l'ordre du jour ?

M. le président répond que pour créer un service de taille conséquente, cela suppose d'avoir les moyens de le gérer.

Il évoque la nécessité d'une réflexion préalable pour envisager la création d'un tel service.

Mme Bouchiba-Fochesato explique que cette réflexion est déjà en cours, la responsable du pôle Handicap de l'UBM étant déjà investie dans une démarche de réflexion sur la création d'un service élargi aux besoins spécifiques.

M. le président déclare partir du principe que cette idée est bienvenue, mais qu'il faut d'abord identifier les moyens permettant la création d'un tel service.

Mme Sion-Jenkis évoque la nécessité de reprendre la discussion avec les collègues.

S'agissant de l'objectif mentionné d'« *Améliorer la Santé et le Bien-être des Etudiants* », Mme Sion-Jenkis indique « qu'il ne s'agit pas de faire doublon avec l'ESE » ; elle évoque le « besoin d'une approche en complément de l'ESE », que l'UBM soit une « première porte d'entrée » et qu'ensuite les étudiants soient dirigés par l'établissement vers d'autres interlocuteurs, professionnels de santé, pour le suivi.

Mme Bouchiba-Fochesato évoque le recrutement par l'UBM d'un psychologue du travail : comment ce personnel est-il recruté : quel contrat de travail, rémunération, quel volume horaire de travail ?

Mme Leroux explique que ce type d'intervention relève plutôt d'un conventionnement de prestation ou sinon d'un contrat de travail.

Elle évoque les difficultés à recruter des personnels de santé et d'action sociale. Elle fait part d'un point en projet, portant sur la recherche d'un nouveau dispositif permettant d'assurer la médecine du travail pour les personnels de l'UBM.

M. Hauquin indique que l'équipe de la DOSIP (dont il est le directeur) est accompagnée de psychologue(s) et qu'elle accueille un millier d'étudiants sur ce format-là.

Il observe que d'année en année, le constat est celui d'« *une augmentation des difficultés comportementales* » au sein de la population étudiante.

Mme Dirik évoque l'idée du recrutement d'un psychologue à l'UBM pour les étudiants.

Elle explique qu'un seul psychologue pour les 16 000 étudiants de l'UBM, c'est le même problème que s'agissant du positionnement d'une seule assistante sociale pour tous les étudiants de l'université : cela est « *indécent en termes de quantité de travail* » pour le personnel concerné et cela paraît peu susceptible de répondre aux besoins de l'ensemble des étudiants.

Elle évoque la nécessité de privilégier le renforcement de l'ESE plutôt que d'opter pour « *des solutions internes qui ne pourront pas tenir la route* ».

Mme Martin exprime son point de vue en faveur d'une réflexion globale sur ces questions.

Concernant l'objectif 1, visant à améliorer « l'attractivité » des formations de l'université, elle évoque le « *risque de verser dans une logique adéquationniste des formations* ».

Elle relève que le document présenté (sur les objectifs du COMP) ne précise pas les critères retenus pour mener cet objectif 1 autour de l'attractivité des formations. Elle estime que la mention de ces critères devrait y figurer.

Elle estime enfin regrettable que le document présenté ne prévoit pas d'actions pour le site Renaudel.

M. le président observe qu'habituellement, il faut entre 6 mois et 1 an pour élaborer un COMP.

Or, en l'espèce, la gouvernance de l'établissement n'a disposé que de 20 jours.

Il indique s'être engagé à organiser un débat politique sur ce document, ce qui n'est pas évident, d'où la discussion de ce document en présente séance de CA.

Il explique que le COMP exige la définition d'items précis et finançables ; il ne s'agit pas de déclarations de politique générale.

Il évoque des orientations qui devront être travaillées collectivement au sein de l'université.

Mme Dirik estime qu'il aurait été souhaitable de voir figurer dans le document présenté des objectifs et actions précis ; de son point de vue, cela n'est pas le cas en l'état.

M. le président indique que la rédaction de ce document a été achevée très récemment.

A la date du présent CA, ce document est présenté à titre d'information aux conseillers ; il sera adressé au Rectorat puis l'établissement va prendre les discussions avec les autorités académiques au cours des mois de septembre à décembre 2024.

M. Hauquin évoque le lien Insertion/ réussite /orientation.

Il souligne l'enjeu de l'insertion professionnelle : quelle que soit la formation poursuivie, il s'agit pour les étudiants de trouver par après un : emploi qui soit en cohérence avec le niveau de la formation suivie.

Il explique que « cela devrait clairement faire consensus » et que « cela devrait être un objectif partagé » au sein de la communauté universitaire de l'UBM.

Il indique très attentif à ce que les formations de l'université prévoient des moyens de continuité des parcours, de réussite des étudiants sans verser pour autant dans l'adéquationnisme des formations.

M. le président conclut en indiquant que la finalisation du COMP relève d'un processus de construction en cours qui se poursuivra à la rentrée avec les autorités académiques.

Point n°4 - Enveloppes Formation et Recherche 2025 :

Mme Sion-Jenkis présente ce point de l'ordre du jour.

Pour rappel : conformément aux dispositions en vigueur, il appartient au conseil d'administration (CA) de fixer les enveloppes des moyens destinés respectivement à la Recherche et à la Formation et de définir le cadre stratégique de leur répartition.

Il revient ensuite à la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) d'adopter la répartition de l'enveloppe destinée à la formation « *telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le conseil d'administration.* ». (c. article L. 712-6-1- I du code de l'éducation).

De même, il revient suite à la commission de la recherche (CR) de répartir l'enveloppe des moyens destinée à la recherche « *telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le conseil d'administration.* » (cf article L. 712-6-1- II du code de l'éducation).

Mme Sion-Jenkis tient à remercier les services de la cellule d'aide au pilotage (CAP), de la direction des affaires financières (DAF), de l'agence comptable (AC) pour leur appui dans l'élaboration du document de présentation des enveloppes Formation et Recherche - exercice 2025.

➤ Elle expose au CA les éléments suivants :

▪ **Rappel enveloppes 2024 : Formation**

Le modèle d'allocation des moyens aux UFR se décline comme suit :

- la dotation reste identique à celles de 2023 à hauteur de **271 000 €**, avec les mêmes critères de répartition ;
- les crédits financés par les ressources propres dégagées par la formation continue sont reversés aux UFR à hauteur de **40%** ;
- la ligne ouverte sur le budget sur CFA pour les formations ouvertes à l'apprentissage demeure à **20%**.

Ces éléments de dotation sont complétés par :

- les crédits d'heures complémentaires délégués dans les composantes ;
- les crédits issus de la loi ORE ;
- le fonds de soutien à la pédagogie dont le montant était porté à **65 000 €**, au lieu de 60 000 euros en 2023 et 50 000 euros les années précédentes .

→ Enveloppe Formation en 2024 : 336 000 euros

▪ **Rappel enveloppes 2024 : Recherche**

- Le montant pour l'année 2024 est porté à **930 939 euros hors crédits du DSG**
- dont répartis auprès des unités de recherche : 529 320 euros

▪ **Enveloppe Formation 2025**

Pour les trois UFR :

- maintien de la dotation aux trois UFR qui reste identique à celle de 2023 à hauteur de 271 000 € (soumis au vote), avec les mêmes critères de répartition ;
 - pour information : augmentation de la dotation pour l'Antenne d'Agen qui passe de 30 000 € à 35 000 €
 - pour information : allocation à l'UFR STC d'une enveloppe supplémentaire de 35 000 €
→ mise à disposition d'une enveloppe totale de 311 000 € pour la formation
 - les crédits financés par les ressources propres dégagées par la formation continue sont reversés aux UFR à hauteur de 40% ;
 - ligne ouverte sur le budget sur CFA pour les formations ouvertes à l'apprentissage demeure à 20%.
- Maintien du Fonds de soutien à la pédagogie (FSP) à hauteur de 65 000 euros.

▪ **Enveloppe Recherche 2025**

- Expression des besoins lors du dialogue de gestion : 30 769 €
- Dont 16 500 € financés par l'Etat (dispositif nouveaux MCF)
- 14 269 € demandés à l'établissement
 - Prise en compte de la dotation SAPS 2025 qui permet de financer certaines actions
 - Augmentation de l'enveloppe recherche de 4000 €
- Enveloppe recherche : **934 939 €**

▪ **Montants des enveloppes soumises au vote du CA :**

- Enveloppe Formation : 271 000 €
- Enveloppe Recherche : 934 939 €

M. Larré évoque la proposition relevée dans le document présenté d'allouer une enveloppe supplémentaire de 35000€ à l'UFR STC.

Il considère que cela revient pour un étudiant de l'UFR STC de l'UBM à bénéficier de deux fois plus de crédits au soutien de sa formation qu'un étudiant d'une autre composante de l'université.

Il juge « scandaleux » cette proposition de la gouvernance de prévoir l'attribution de cette enveloppe additionnelle à l'endroit de l'UFR STC.

Il remarque qu'il s'agit d'une composante qui a choisi de ne pas intégrer certains items dans les maquettes de ses formations ; il estime par conséquent étonnant de soutenir ensuite au CA qu'il serait essentiel de les financer.

M. le président répond que l'UFR STC comprend beaucoup plus d'étudiants en masters et que le coût pour l'établissement d'un étudiant en master est plus élevé que celui d'un étudiant en licence.

Il ajoute que l'UFR STC dispense davantage de formations plus professionnalisantes que les autres composantes.

M. Larré estime que ce type de discours est biaisé dès le départ, qu'il entretient une opposition fallacieuse entre les formations qui seraient professionnalisantes et celles qui ne le seraient pas.

Il évoque la nécessité de réaliser un diagnostic des besoins en moyens de l'ensemble des départements de formation de l'université. Il cite l'exemple des formations en langues et le besoin de configurer les TD en langues sur des effectifs de 20 étudiants et non pas sur des effectifs sur 50-60 comme c'est le cas malheureusement depuis plusieurs décennies.

Mme Martin indique ne pas voir dans le document présenté les parts des enveloppes Formation et Recherche respectivement allouées à l'IJBA et à l'IUT Bordeaux Montaigne.

Mme Sion-Jenkis répond que pour ces autres composantes, (écoles et instituts internes à l'université) leur situation est gérée autrement, en dehors du modèle d'allocation des moyens aux UFR.

M. Pichon confirme cette réponse de Mme Sion-Jenkis, en précisant que l'IUT est une composante bénéficiant d'une certaine autonomie par rapport aux autres composantes de l'université : elle dispose d'un budget propre intégré et ne relève pas du modèle d'allocation des moyens aux UFR.

M. Rigollet s'enquiert de la situation de la composante CLEFF. Il remarque que cette dernière ne figure pas dans le document de présentation des enveloppes Formation et Recherche.

Mme Lageat précise que le modèle d'allocation des moyens n'est appliqué que pour les 3 UFR de l'université (et pour l'antenne d'Agen rattachée à l'UFR Langues et civilisations).

Elle évoque le projet à venir de réviser le modèle d'allocation des moyens aux UFR et de l'étendre aux autres composantes de l'université. Cette démarche nécessite un lourd travail à entreprendre de diagnostic, d'analyse, de critérisation.

M. Larré revient sur le montant proposé de 271 000€ pour l'enveloppe Formation 2025 de l'université : il explique qu'il s'agit en l'espèce de l'enveloppe de moyens aux 3 UFR ; il ne s'agit pas véritablement de l'enveloppe Formation au sens requis : de son point de vue, l'enveloppe Formation doit inclure également tout ce qui relève de la Formation, dont notamment le FSP (fonds de soutien à la pédagogie).

Mme Lageat assure que la FSP n'a pas à être intégrée dans l'enveloppe Formation ; elle est traitée à part.

Mme Bouchiba-Fochesato remarque que si l'enveloppe Formation reste à 271 000€ pour l'exercice 2025 et que la gouvernance choisit d'attribuer une enveloppe supplémentaire de 35 000 € à l'UFR STC, c'est bien que cette enveloppe supplémentaire vient d'autre part.

Mme Bouchiba-Fochesato observe qu'il est demandé en fait au CA de voter une enveloppe de Formation de 276 000 euros (271 000 euros au titre de la dotation aux UFR et une augmentation de 5000 euros pour l'antenne d'Agen) et que cette enveloppe ne correspond pas à l'entièreté de l'enveloppe Formation car elle ne comprend pas l'enveloppe supplémentaire de 35 000€ prévue pour l'UFR STC sur laquelle la gouvernance ne demande pas au CA de voter.

M. le président répond que cette l'enveloppe supplémentaire de 35 000€ prévue pour l'UFR STC sera soumise au vote du CA lors de l'adoption du budget initial 2025 de l'Université en décembre 2024.

Mme Bouchiba-Fochesato considère que ce qui est présenté comme l'enveloppe Formation 2025 n'est en réalité pas une véritable enveloppe Formation. La gouvernance prévoit en plus une enveloppe additionnelle de 35 000 € pour une UFR sur laquelle le CA n'a pas son mot à dire, pour une augmentation totalement injustifiée et qui a été systématiquement demandée durant les 4 années de la précédente mandature.

M. Rigollet estime que le terme d'Enveloppe Formation est peut-être mal choisi en l'espèce et qu'il faudrait préciser qu'il s'agit simplement de la dotation aux 3 UFR.

Il remarque que les enveloppes sont proposées à budget quasiment constant et bien en dessous de l'inflation existante.

M. Branchereau demande si le CA est appelé à se prononcer d'un tenant sur les 2 enveloppes proposées (par une seule délibération) ou si chaque enveloppe fait l'objet d'un vote distinct.

M. le président répond que le CA est tenu de se prononcer par un vote global sur les 2 enveloppes.

Mme Leroux précise que les enveloppes proposées n'intègrent pas le financement des dépenses qui sont prises en charge au niveau central pour les composantes

Elle évoque l'augmentation des charges incompressibles qui sera mentionnée dans les écritures du budget initial de l'exercice 2025 qui sera soumis en décembre 2024 au vote du CA.

M. Rigollet remarque que cette inflation concerne aussi les dépenses de formation dans les composantes, comme par exemple dans le cas d'activités pédagogiques (actions de terrains ou autres) déroulées en dehors des locaux de l'UBM et qui nécessitent d'organiser des transports dont le coût augmente.

M. Larré rejoint ce propos de M. Rigollet. Il explique que ce surcoût n'est pas le problème le plus important en l'espèce mais qu'il s'agit bien d'un problème.

M. Larré demande si dans l'enveloppe Recherche, le montant présenté (934 939€) intègre la dotation SAPS.

Mme Sion-Jenkis répond que la dotation SAPS n'est pas intégrée dans le périmètre de l'enveloppe Recherche. Le montant de cette dotation se rajoute à l'enveloppe Recherche.

Elle explique qu'il est proposé pour l'exercice 2025 d'augmenter l'enveloppe Recherche de 4000 euros (elle passerait ainsi de 930 939 euros hors crédits du DSG en 2024 à 934 939€ en 2025).

M. Capdetrey évoque l'allocation à l'UFR STC d'une enveloppe supplémentaire de 35 000 € : il observe que d'une composante à l'autre, le sentiment dans les équipes peut être celui de ne pas être traités sur un pied d'égalité, notamment pour les formations de masters.

Il appelle collectivement l'Université à être attentive à ce ressenti car il n'inspire pas l'unité au sein de l'établissement.

Il demande que dans les arbitrages rendus durant la présente mandature, l'établissement soit sensible à un critère d'équité, car d'une formation à l'autre, les étudiants ne bénéficient pas du même investissement de la part de l'Université.

M. le président évoque une disparité de besoins à l'université selon les formations car elles n'ont pas les mêmes coûts : les formations en lettres, par exemple, affichent un coût moins important.

Par contre, les formations en Arts ou en Info-com (Information Communication) coûtent très cher.

Sur ces formations, l'UBM est mise en concurrence avec les établissements d'enseignement du secteur privé.

M. Larré remarque que les formations en langues de l'UBM sont aussi confrontées à la concurrence du secteur privé.

M. le président estime que ce n'est pas le cas en formation initiale ; qu'il n'existe pas pour les formations en langues d'équivalent des formations développés par le privé pour les formations en Arts et en Info-com.

M. le président estime que la disparité des besoins pose la question de la possibilité d'un traitement différencié selon les formations.

Il ajoute que cette question appelle de la part de l'établissement une décision collective qu'il faudra prendre sur le point de savoir si l'UBM accepte la possibilité de traitements différenciés entre les formations ou si elle préfère renoncer à des formations jugées trop onéreuses.

S'agissant de l'UFR STC, il explique que cette composante « finit l'exercice 2024 en grande difficulté par rapport à la réalisation de ses projets ; elle ne parvient pas à les mener à terme ».

Il indique qu'il a semblé nécessaire à la gouvernance de l'UBM de répondre à ce qui était cette année une « crise de fonctionnement » pour l'UFR STC.

M. Larré indique ne pas comprendre cette crise alléguée du fonctionnement de l'UFR STC.

Il remarque que cette composante a découvert il y a deux mois qu'elle dispose d'une enveloppe de 20% sur le CFA qu'elle n'a pas utilisé.

Il estime que l'attribution de cette allocation additionnelle de 35000 € pour l'UFR STC n'est pas justifiée ; que la crise alléguée de fonctionnement de l'UFR STC n'est pas due à un manque de moyens : proportionnellement cette UFR dispose déjà de davantage de moyens que les autres composantes, même sans l'enveloppe additionnelle de 35 000€.

Il explique qu'il serait également possible d'organiser des actions de terrains dans les formations en langues si l'UFR langues et civilisations en avait les moyens financiers, ce qui n'est pas le cas depuis des décennies.

Mme Martin évoque la situation des formations en Arts, en partant de son exemple personnel.

Elle explique qu'avant de reprendre ses études à l'UBM, elle a suivi une formation dans une école privée d'arts et a fait carrière dans ce domaine.

Elle indique que de son point de vue, ce qui coûte cher dans les écoles d'arts, ce n'est pas le matériel (il n'est pas renouvelé tant que cela) mais le recours à des professionnels pour assurer les cours.

Or à l'Université, ces professionnels sont les personnels d'enseignement et il en manque dans les composantes y compris dans celles qui ne dispensent pas des formations en Arts d'où ce sentiment d'inégalité de traitement entre les composantes.

Mme Dirik demande pourquoi une allocation supplémentaire n'est pas proposée pour les autres UFR ?

Elle remarque que les autres UFR de l'Université manquent aussi d'argent et que pour autant elles ne bénéficient pas d'une augmentation de leur allocation, contrairement à l'UFR STC.

Elle cite l'exemple de l'UFR Humanités où lors de la dernière séance du conseil de cette composante, la direction de la composante a dû se résoudre à des coupes sombres dans les projets de l'UFR Humanités, le montant total des projets initialement prévus s'élevant à 25 000€ pour un budget de 16 000€.

Mme Bouchiba-Fochesato indique que sous la mandature sortante, la gouvernance de l'Université a toujours soutenu financièrement les formations équitablement.

Elle estime malhonnête la manière de justifier cette allocation supplémentaire de 35000€ pour l'UFR STC.

Elle évoque la différence entre la notion d'équité et la notion d'égalité.

Elle juge inéquitable ce choix de la gouvernance d'attribuer une allocation supplémentaire pour l'UFR STC

Cela revient à « donner plus à ceux qui ont déjà beaucoup » ; cela est difficile à entendre.

M. le président indique que dans un an, l'université aura plus de recul sur l'exécution de ces enveloppes ; cela permettra de voir comment l'établissement pourra avancer pour les exercices suivants.

M. Larré déplore une dissymétrie dans le calcul respectif de l'enveloppe formation et de l'enveloppe Recherche.

Mme Sion-Jenkis répond que ces points seront améliorés dans la perspective des prochaines enveloppes Formation et Recherche (pour l'exercice 2026).

La discussion étant achevée, il est proposé de passer au vote de ce point de l'ordre du jour.

→ Il est proposé au conseil d'administration d'attribuer pour le budget initial 2025 de l'Université Bordeaux Montaigne :

- une enveloppe Formation pour l'année 2025 (répartie selon le modèle de répartition entre les trois unités de formation et de recherche de l'université) : d'un montant de 271 000 € ;
- une enveloppe Recherche pour l'année 2025 d'un montant de 934 939€, conformément au document de présentation figurant en pièce jointe à la présente délibération.

➤ Les enveloppes Formation et Recherche 2025 de l'université sont soumises au vote des conseillers :

Membres présents : 20

Membres représentés : 14

Abstention(s) : 2

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 32

Pour : 17

Contre : 15

👉 **Le CA approuve les enveloppes Formation et Recherche 2025.**

Point n°5 - Demande de cédésation d'un personnel enseignant contractuel de l'université :

Mme Sion-Jenkis présente ce point de l'ordre du jour.

Elle explique que cette demande s'inscrit dans le cadre fixé par la note de gestion des enseignants contractuels voté en CA du 8 mars 2024.

Conformément à ces règles de gestion, le président d'université peut recruter sur le fondement de l'article L.954-3 du code de l'éducation pour une durée indéterminée, des agents contractuels pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L952-6 du code de l'éducation, des fonctions d'enseignement.

Les agents contractuels à l'issue des 5 ans de contrat à durée déterminée (CDD) peuvent formuler une demande de cédésation lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient.

L'établissement a fixé les critères suivants pour solliciter une telle demande :

- diplôme requis minimum : être titulaire d'une licence ;
- le besoin n'est pas pourvu par un enseignant titulaire ou la typologie d'enseignement n'est pas référencée ;
- il ne doit pas y avoir d'activité de recherche liée au contrat ;
- le volume horaire d'enseignement dans la discipline du demandeur doit être supérieur à 192h ;
- le fait de proposer un CDI doit reposer sur un besoin réel et pérenne en termes d'enseignement.

Le personnel enseignant contractuel est en CDD LRU depuis le 1^{er} septembre 2019 à l'UFR Langues et civilisations - département des études et mondes anglophones (426 heures en 2023-2024 ; 402 heures en 2022-2023 ; 444 heures en 2021-2022 ; 389 heures en 2020-2021 ; 372 heures en 2019-2020).

Le service prévisionnel d'enseignement de ce personnel pour 2025 est de 396 heures.

Cette demande de cédésation a donné lieu en amont de la présente séance de CA à la consultation du conseil académique restreint : ce dernier a réservé un avis favorable à l'unanimité à cette demande de cédésation.

M. Larré estime que la procédure mise en œuvre pour l'examen de ces demandes de cédésation mériterait « d'être un peu plus formalisée » ; il remarque que les personnes ont été sollicitées « un peu en hâte » sur cette demande de cédésation.

Il ajoute que la demande présentée en l'espèce constitue une nouvelle demande de dérogation à la délibération du 12/10/2012, par laquelle le CA a voté un principe d'interdiction de cédésation des enseignants contractuels, l'université mettant fin aux contrats des enseignants contractuels LRU au terme de 5 années d'exercice à l'UBM.

Il propose que soit portée à l'ordre du jour d'une prochaine séance du conseil la question de l'abrogation de la délibération du CA du 12/10/2012, celle-ci étant illégale.

Mme Sion-Jenkis remarque que dans certains cas, les personnels en CDD ne demandent pas à être cédésés. Elle évoque la nécessité de conserver sur ces questions un pilotage par le département et par la composante. Elle souligne l'intérêt d'un « calendrier plus rigoureux à établir » pour l'examen des demandes de cédésation.

M. Hauquin tient à signaler « un décalage » dans la démarche observée par l'établissement pour l'examen des demandes de cédésation entre celles émanant des personnels enseignants contractuels et celles émanant des personnels contractuels Biatss.

S'agissant des contractuels Biatss (effectifs de personnels présentant un turn-over important), l'université « met en œuvre une démarche inverse pour les contractuels Biatss ».

M. Pichon déclare souscrire à la nécessité d'une procédure clairement rédigée.

M. le président indique rejoindre ce propos.

M. Pichon évoque l'intérêt d'envisager pour l'examen de ces demandes la création d'une commission ad hoc/ de spécialistes comme c'est le cas pour le recrutement des ATER, des PRAG/PRCE.

➤ En l'absence d'autres remarques, la cédésation proposée d'un personnel enseignant contractuel de l'université est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 20
Membres représentés : 14
Abstention(s) : 0
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 34
Pour : 34
Contre : 0

👉 Le CA approuve la cédésation proposée d'un personnel contractuel de l'université à compter du 1^{er} septembre 2024.

Point n°6 - Modalités relatives aux autorisations spéciales d'absence (ASA) des personnels de l'université :

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

→ Il est proposé au CA d'approuver les modalités suivantes relatives aux autorisations spéciales d'absence (ASA) des personnels de l'université :

Nature de l'ASA	Réglementation Fonction publique d'Etat		Code du travail (art. L3142-4)	Application UMB	
	Source	Durée de l'ASA		Source interne	Durée de l'ASA
Mariage ou PACS de l'agent	Instruction n°7 du 23 mars 1950 Circulaire 7 mai 2001	5 jours ouvrables	4 jours minimum		5 jours ouvrables
Décès ou maladie très grave du conjoint, du père ou de la mère	Circulaire 7 mai 2001	Conjoint PACS : 3 jours ouvrables	3 jours minimum		3 jours ouvrables + délai de route éventuel de 48 h accordé par le N+1
Mariage d'un enfant	Pas de texte		1 jour minimum		Pas d'ASA
Décès d'un enfant de plus de 25 ans	Article L622-2 CGFP	De droit 12 jours ouvrables	12 jours ouvrables		12 jours ouvrables
Décès d'un enfant ou d'une personne à charge effective de moins de 25 ans Décès d'un enfant lui-même parent, quel que soit son âge	Article L622-2 CGFP	De droit 14 jours ouvrables + 8 jours complémentaires de droit fractionnables (pris dans un délai d'un an à compter du décès)	14 jours ouvrables + congé de deuil de 8 jours		14 jours ouvrables + congé de deuil de 8 jours
Décès des parents ou alliés au 2ème degré (frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grand-parent, petit-enfant, beau-parent)	Pas de texte		3 jours minimum pour frère, sœur, beau-père et belle-mère		Frère, sœur : 1 jour Beau-frère, belle-sœur, grand-parent, petit-enfant, beau-parent : 1 jour
Naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption	ASA transformées en congés depuis le 27/11/2021, articles L631-6 et 7 du CGFP				Congé de 3 jours

Enfant malade (16 ans maximum ou en situation de handicap)	Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982	12 jours ouvrés par an moins le nombre de jours accordé au conjoint		12 jours ouvrés par an moins le nombre de jours accordé au conjoint
Nature de l'ASA	Réglementation Fonction publique d'Etat	Code du travail (art. L3142-4)	Application UBM	
Absence pour passer un concours	Pas de texte	Non concerné	CSAE du 30/05/2023	Concours d'1 journée - 1 ^{er} concours : 3 jours ouvrables - A partir du 2 ^{ème} : 2 jours ouvrables Concours ½ journée : - 1 ^{er} concours : 1 jour ouvrable - A partir du 2 ^{ème} concours : 1 jour ouvrable
Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse / PMA	CGFP L622-1 Circulaire interministérielle FP/4 N°1864 et N°B/2/95/229	Durée de l'acte		Durée de l'acte
Aménagement horaires de travail pour femmes enceintes	Circulaire interministérielle FP/4 N°1864 et N°B/2/95/229	1 heure/jour à partir du 3 ^e mois de grossesse		1 heure/jour à partir du 3 ^e mois de grossesse
Séances préparatoires à l'accouchement	Circulaire interministérielle FP/4 N°1864 et N°B/2/95/229	Durée de l'acte Si impossibilité en dehors temps de service		Durée de l'acte Si impossibilité en dehors du temps de service
Allaitement	Circulaire interministérielle FP/4 N°1864 et N°B/2/95/229	1 heure/jour à prendre en 2 fois		1 heure/jour à prendre en 2 fois

Fêtes religieuses	Circulaire du 10 février 2012	En fonction des dates Sous réserve de compatibilité avec le fonctionnement du service	En fonction des dates Sous réserve de compatibilité avec le fonctionnement du service
Jury cour d'assises	Code procédure pénale (articles 255 à 258-2)	Durée de la session d'assises	Durée de la session d'assises
Nature de l'ASA	Réglementation Fonction publique d'Etat	Code du travail (art. L3142-4)	Application UBM
Participation d'un représentant syndical à réunions, congrès	Articles 13 et 15 du décret 28 mai 1982 modifié	20 jours/an si syndicat représenté au Conseil commun 10 jours/an si non représenté au Conseil commun	20 jours/an si syndicat représenté au Conseil commun 10 jours/an si non représenté au Conseil commun

Le comité spécial d'administration d'établissement (CSAE) de l'UBM a été consulté sur cette proposition le 25 juin 2024.

Mme Leroux précise que le point nouveau des modalités proposées concerne l'octroi d'un jour d'ASA en cas de décès d'un parent ou allié de la famille au second degré (frère ; sœur ; beau-frère ; belle-sœur ; grand-parent ; petit-enfant ; beau-parent) alors qu'il n'y avait aucune durée d'ASA de prévue auparavant.

M. Hauquin évoque le nombre de 3 jours d'ASA prévus en cas de décès du conjoint/ père/ mère de l'agent.

Il remarque que pour les salariés de droit privé, le code du travail prévoit 3 jours minimum d'absence autorisée en pareil cas.

Il estime qu'il serait possible pour l'université de prévoir pour ses personnels (agents publics) de prévoir plus que 3 jours d'ASA en fonction des situations.

Il explique qu'il serait favorable à ce que le nombre de jours d'ASA accordé en cas de décès du conjoint, du père, de la mère de l'agent soit porté à 5 jours (au lieu de 3).

Mme Leroux précise qu'en plus des 3 jours d'ASA, l'agent peut bénéficier dans ces cas du délai de route éventuel de 48 heures accordé par le N+1.

Elle explique que cette proposition a été validée en CSAE.

L'objectif du document proposé est de mieux permettre la couverture des situations concernées par les demandes d'ASA.

M. Ricarrère-Caussade salue le mérite de ce document : il le trouve précieux pour les agents de l'Université qu'il s'agisse des personnels demandeurs d'ASA comme pour leurs supérieurs hiérarchiques (n+1) ayant à se prononcer sur leurs demandes.

Il exprime toutefois des réserves :

- Il cite le cas des ASA liées aux « Décès ou maladie très grave du conjoint, du père ou de la mère » (3 j. accordés), regrettant que leur nombre de jours soit inférieur aux cas liés à des mariages/PACS (5 j. accordés).
- Il estime également que ce document est un cadre lié à un fonctionnement de la société qui est dépassé, au regard du temps présent marqué par l'existence de familles recomposées et autres cas spécifiques. Il regrette par exemple que ne soit pas prises en compte les situations liées aux agents en charge de régler les décès de parâtres/marâtres.
- Il évoque la question du « délai de route éventuel de 48 h accordé par le N+1 » dans les situations de « Décès ou maladie très grave du conjoint, du père ou de la mère ». Il explique qu'il serait préférable d'épargner aux agents d'avoir à solliciter des démarches supplémentaires et d'avoir à se justifier dans ces cas-là.

Il demande si les conseillers peuvent avoir l'engagement de la direction de l'établissement que ce document soit rediscuté lors de la conférence sociale.

Mme Leroux répond par l'affirmative.

M. Ricarrère-Caussade demande si tous les statuts sont concernés par ce dispositif d'ASA, y compris les contractuels étudiants ?

Mme Leroux répond que ce dispositif est applicable à l'ensemble des personnels enseignants et Biatss titulaires et contractuels. Elle indique penser que les vacataires étudiants ne rentrent pas dans le champ d'application de ce dispositif.

M. Rigollet déplore que les modalités proposées prévoient 1 jour d'autorisation d'absence en cas de décès de frère ou sœur alors que le code du travail prévoit au moins 3 jours d'ASA dans cette situation.

Il s'étonne que l'UBM puisse fixer pour ce cas précis un nombre de jour d'ASA inférieur à celui prévu par les dispositions en vigueur du code du travail.

Mme Leroux rappelle que le code du travail ne s'applique pas aux agents publics.

M. Rigollet observe que dans le cas d'ASA sollicitée pour le décès de frère ou de sœur, il n'existe pas à ce jour de texte de référence pour les agents publics. Il estime que le droit du travail est par conséquent applicable à ces situations.

Il remarque qu'il aurait fallu que ces points puissent être discutés en amont avant consultation du comité social d'administration d'établissement (CSAE) de l'UBM et présentation au vote du CA.

Mme Leroux évoque l'intérêt de parvenir - quand des points sont passés en CSAE et suscitent ce type de questions en CA - à organiser en amont un dialogue au sein de la représentation des personnels de l'UBM.

Ces questions auraient ainsi pu parvenir au niveau du CSAE et il aurait été possible de modifier le document en CSAE avant sa présentation au vote du CA.

➤ En l'absence d'autres remarques, le dispositif proposé concernant les autorisations spéciales d'absence (ASA) des personnels de l'université est soumis au vote des conseillers :

Membres présents : 20
Membres représentés : 14
Abstention(s) : 0
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 34
Pour : 34
Contre : 0

➔ **Le CA approuve les modalités relatives aux autorisations spéciales d'absence (ASA) des personnels de l'université.**

Point n°7 - Modalités relatives au versement de l'indemnité de fin de contrat (IFC) pour les étudiants recrutés par l'Université Bordeaux Montaigne en contrats étudiants sur le fondement de l'article L.811-2 du code de l'éducation :

Mme Zimmer (directrice des ressources humaines de l'université) présente ce point de l'ordre du jour.

Il s'agit de demander au CA d'approuver les modalités relatives au versement de l'indemnité de fin de contrat (IFC) pour les étudiants recrutés par l'UBM en contrats étudiants sur le fondement de l'article L.811-2 du code de l'éducation.

Mme Zimmer explique que l'indemnité de fin de contrat (IFC) est prévue à l'article 7 ter de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat¹.

Les contrats étudiants passés par l'université sont conclus sur le fondement de l'article L.811-2 du code de l'éducation : « *Les étudiants sont associés à l'accueil des nouveaux étudiants, à l'animation de la vie des établissements d'enseignement supérieur et aux activités d'aide à l'insertion professionnelle.*

A cette fin, le chef d'établissement peut recruter, dans des conditions fixées par décret, tout étudiant, notamment pour des activités de tutorat ou de service en bibliothèque, sous réserve que l'étudiant soit inscrit en formation initiale dans un établissement public d'enseignement supérieur. »

Les dispositions réglementaires du code de l'éducation régissant les emplois étudiants sont fixées par les articles D.811-1 à D.811-9 du code de l'éducation, en particulier :

cf. article D.811-3 : « *Les contrats sont conclus pour une période maximale de douze mois entre le 1er septembre et le 31 août. La durée effective de travail ne peut excéder 670 heures entre le 1er septembre*

¹ les dispositions de l'article 7 ter de la loi n°84-16 du 11/01/1984 ont été abrogées par ordonnance n°2021-1574 du 24/11/2021 ; les dispositions afférentes figurent depuis lors à l'article L.554-3 du code général de la fonction publique.

et le 30 juin et 300 heures entre le 1er juillet et le 31 août. Ces durées maximales sont réduites au prorata de la durée du contrat sur chacune des périodes considérées. La reconduction du contrat est expresse dans la limite maximale définie à l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

cf. article D.811-9 : « Sous réserve des dispositions prévues par la présente section, les dispositions des articles 1er-1, 2, 3, 4, 10, 26, des titres X, XI et XII ainsi que de l'article 56-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont applicables aux étudiants recrutés en application de l'article L. 811-2 du code de l'éducation ».

Ces articles précisent les dispositions réglementaires applicables aux contrats passés en vertu de l'article L811-2 du code de l'éducation et font référence au titre XI décret n°86-83 du 17 janvier 1986 dont l'article 45-1-1, modifié par l'article 1 du décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique, prévoit cette indemnité.

Dans ce contexte, il convient d'appliquer l'IFC aux contrats étudiants d'une durée inférieure ou égale à un an, hors contrats saisonniers, dans les conditions et selon les modalités prévues par le décret 2020-1296 précité.

Mme Zimmer précise que cette mesure est déjà appliquée par les services de la direction des ressources humaines de l'université et qu'il s'agit de faire valider par les instances de l'établissement.

L'impact budgétaire de ces mesures est de 23 000€ annuels ; le volume d'emplois étudiants concernés représente une quarantaine de contrats.

➤ En l'absence de remarque(s) des membres du CA, les modalités proposées de versement de l'indemnité de fin de contrat (IFC) pour les étudiants recrutés par l'Université Bordeaux Montaigne en contrats étudiants, sont soumises au vote des conseillers :

Membres présents : 20
Membres représentés : 14
Abstention(s) : 0
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 34
Pour : 34
Contre : 0

☞ Le CA approuve les modalités de versement de l'indemnité de fin de contrat (IFC) pour les étudiants recrutés par l'Université Bordeaux Montaigne en contrats étudiants.

Point n°8 - Actualisation de la composition du comité électoral consultatif (CEC) de l'université :

→ Il est demandé aux conseillers de bien vouloir procéder à la désignation de leurs représentants au sein du comité électoral consultatif de l'université.

Pour rappel : Le Comité Électoral Consultatif (CEC) de l'Université Bordeaux Montaigne est composé des membres permanents suivants (les termes ci-après étant employés au sens neutre, indépendamment du sexe de la personne nommée) :

- le président d'université, ou son représentant désigné par lui, qui préside le CEC et participe aux réunions de cette instance ;

- un représentant de chaque liste élue au conseil d'administration, pour chacun des collèges électoraux, désigné par et parmi les membres du conseil d'administration dans les collèges électoraux correspondants ;

- un représentant désigné par le Recteur d'Académie ;

- en période électorale, un représentant délégué de liste pour chaque liste participant aux élections considérées, désigné par elle parmi ses candidats, au moment du dépôt de candidatures ;

- le directeur général des services ou son représentant désigné par lui ;

- le juriste référent chargé de l'organisation des élections universitaires concernées ou son représentant.

Cette instance est saisie pour avis des décisions du président d'université relatives au déroulement du processus électoral (pour les élections relevant du champ d'application des articles D.719-1 à D.719-40 du code de l'éducation, c'est-à-dire pour les élections des représentants des collèges électoraux aux conseils centraux, aux conseils d'UFR, aux conseils d'école et d'institut internes à l'université), telles que portant sur la fixation du nombre de bureaux de vote, de leurs implantations et de leurs horaires d'ouverture, sur le constat de l'inéligibilité d'un candidat. Le CEC se réunit sans condition de quorum. Un procès-verbal est établi à l'issue de chaque réunion du comité.

Il est nécessaire de procéder à la mise à jour de la composition du CEC comme suite au renouvellement intégral du conseil d'administration résultant des dernières élections générales au sein de l'université,

→ Les conseillers s'entendent en séance sur la désignation des représentants suivants :

	Représentants des enseignants-chercheurs et des enseignants		Représentants des personnels Biatss	Représentants « étudiants »
	Collège A	Collège B		
NOM Prénom	(1 représentant/liste) ▪ Liste « S'engager pour Montaigne » : LISAK Catherine ▪ Liste « Dynamiques Montaigne » : GUYOT Sylvain	(1 représentant/liste) ▪ Liste « S'engager pour Montaigne » : PICHON Alban ▪ Liste « Dynamiques Montaigne » : CARDOSO Stéphanie	(1 représentant/liste) ▪ Liste « Perspectives Biatss! » : PORET Shade ▪ Liste SGEN-CFDT : HAUQUIN Pascal. ▪ Liste UNSA Education : TA QUANG Amandine ▪ Liste FO ESR : RICARRÈRE-CAUSSADE Pascal ▪ Liste CGT Ferc Sup : RIGOLLET Sylvain	(1 représentant/liste) ▪ Liste « UNEF-EBM » : SABOYA Nino ▪ Liste « Union Etudiante » : LISSA Pablo ▪ Liste « Le Poing levé » : JIMENEZ Maïa

➤ La composition actualisée du comité électoral consultatif de l'université est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 20
Membres représentés : 14
Abstention(s) : 0
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 34
Pour : 34
Contre : 0

➤ **Le CA approuve la composition actualisée du comité électoral consultatif (CEC) de l'université.**

Point n°9 - Actualisation de la composition de la commission « achat public » de l'université :

→ Il est demandé aux conseillers de bien vouloir procéder à la mise à jour de la composition de la commission de l'achat public de l'université suite aux dernières élections générales déroulées au sein de l'université

Pour rappel :

Conformément aux statuts en vigueur de l'Université Bordeaux Montaigne, la commission de l'achat public est composée de six membres à voix délibérative, dont le vice-président du conseil d'administration et le directeur général des services.

La commission de l'achat public est présidée par le vice-président du conseil d'administration ou, en son absence, par le directeur général des services.

Les autres membres à voix délibérative, deux représentants du personnel BIATSS et deux représentants des enseignants-chercheurs, sont choisis parmi les membres siégeant au conseil d'administration.

→ Les conseillers s'entendent en séance sur la désignation des représentants suivants :

	Membres de la commission de l'achat public de l'université
Vice-présidente du conseil d'administration	SION-JENKIS Karin
Directrice générale des services	LEROUX Morgane
Représentants des personnels enseignants-chercheurs (membres élus du CA)	MARACHE Corinne BELLOCQ Maylis
Représentants des personnels Biatss (membres élus du CA)	RICARRÈRE-CAUSSADE Pascal TA QUANG Amandine

➤ La composition actualisée de la commission « achat public » de l'université est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 20
Membres représentés : 14
Abstention(s) : 0

Blancs ou nuls : 0
 Suffrages exprimés : 34
 Pour : 34
 Contre : 0

➔ **Le CA approuve la composition actualisée de la commission « achat public » de l'université.**

Point n°10 - Actualisation de la composition de la commission des statuts de l'université :

→ Il est demandé aux conseillers de bien vouloir procéder au renouvellement intégral de la représentation enseignante et de la représentation « étudiante » au sein de la commission des statuts de l'Université Bordeaux Montaigne, suite aux dernières élections générales aux conseils centraux de l'Université Bordeaux Montaigne.

Pour rappel :

La commission des statuts de l'université est chargée de procéder à l'examen des projets de rédaction et/ou de modification des statuts et règlement(s) intérieur(s) de l'université et de ses composantes, avant avis du comité social d'administration et leur soumission au conseil d'administration.

Cette instance comprend (les termes ci-après étant employés au sens neutre, indépendamment du sexe de la personne nommée) :

- 2 représentants de chacune des listes enseignantes représentées au Conseil d'Administration,
- 1 représentant de chacune des sections syndicales représentatives de personnels enseignants de l'université,
- 2 représentants BIATSS de chacun des syndicats représentés au comité social d'administration,
- 2 représentants de chacune des organisations étudiantes représentées au Conseil d'Administration.

Elle est présidée par le président d'université ou par le vice-président du conseil d'administration. Le directeur général des services et le responsable de la cellule juridique sont membres de droit de cette commission.

→ La composition actualisée de cette instance est (à la date du présent CA) la suivante :

	Représentants des listes enseignantes représentées au CA		Représentants de sections syndicales représentatives de personnel	Représentants « Biatss » des syndicats représentées au CSA	*Représentants « étudiants »
	Collège A	Collège B			
<i>NOM Prénom</i>	(2 représentants/liste) ▪ Liste « S'engager pour Montaigne » : LISAK Catherine BESSARD-BANQUY Olivier ▪ Liste « Dynamiques Montaigne » : LACOMBA Marta LARRÉ Lionel	(2 représentants/liste) ▪ Liste « S'engager pour Montaigne » : GUILLOT Gérald TINCHANT Sabine ▪ Liste « Dynamiques Montaigne » : CASTETS Rémi BOUCHIBA-FOCHESATO Isabelle	COSTE Laurent FLORENCE Amélie GAILLARD Aurélia DURET-PUJOL Marie TAUZIN Isabelle	DUTHOIT Franck SABATIER Dominique HAUQUIN Pascal DELERUE Régis LOPEZ Christine RENAUD Jérémy	(2 représentants /liste) ▪ Liste « UNEF-EBM » : MARTIN Fanny DELAVOIE Iban ▪ Liste « Union Étudiante » : LISSA Pablo BRACONNIER Soizic ▪ Liste « Le Poing levé » : JIMENEZ Maïa

			RACAUD Sylvain	GOUVIER Stéphane	OLIVIER Yann
			MULLALY Jason	MALERET Sylvie	

➤ La composition actualisée de la commission des statuts de l'université est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 20
Membres représentés : 14
Abstention(s) : 0
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 34
Pour : 34
Contre : 0

➤ **Le CA approuve la composition actualisée de la commission des statuts de l'université.**

Point n°11 - Actualisation de la composition de la commission des moyens de l'université :

→ Il est demandé aux conseillers de bien vouloir procéder à la mise à jour de la composition de la commission des moyens comme suite au renouvellement intégral du conseil d'administration résultant des dernières élections générales au sein de l'université,

Pour rappel :

La commission des moyens est composée de 10 membres : 4 enseignants (2 relevant du collège A ; 2 relevant du collège B), 2 étudiants, 2 personnels Biatss et 2 personnalités extérieures. Ses membres sont désignés par le conseil d'administration en son sein. En l'absence du titulaire, celui-ci peut se faire remplacer par un collègue de son choix appartenant au même collège. La commission de moyens est présidée par le vice-président du conseil d'administration. Elle est chargée d'examiner les questions ayant trait à la définition et à la répartition des moyens telles que soumises au conseil d'administration ainsi qu'à la commission de la recherche et à la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique et de préparer les travaux desdites instances. Elle peut être chargée par le conseil d'administration d'un dossier particulier. (...) Le directeur général des services et le directeur des affaires financières assistent, avec voix consultatives, aux réunions de la commission des moyens.

→ Les conseillers s'entendent en séance sur la désignation des représentants suivants :

Membres désignés au titre des **représentants « enseignants »** :

Dans le **collège A**:

- LARRÉ Lionel
- BESSARD-BANQUY Olivier

Dans le **collège B**:

- BOUCHIBA-FOCHESATO Isabelle

- TINCHANT Sabine

Membres désignés au titre des **représentants « étudiants »** :

- LAFON Marion
- BRACONNIER Soizic

Membres désignés au titre des **représentants « personnels Biatss »** :

- BRANCHEREAU Armand
- RIGOLLET Sylvain

Membres désignés au titre des **représentants « personnalités extérieures »** :

- LABRUE Patrick
- YVART Xavier

➤ La composition actualisée de la commission des moyens de l'université est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 20
Membres représentés : 14
Abstention(s) : 0
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 34
Pour : 34
Contre : 0

➔ **Le CA approuve la composition actualisée de la commission des moyens de l'université.**

Point n°12 - Questions diverses :

Mme Dirik alerte sur les pannes récurrentes des ascenseurs situés dans les bâtiments A et B de l'université.

Elle explique que les travaux de remise en service de ses ascenseurs devraient être inscrits au budget rapidement pour permettre l'accès à ces bâtiments.

Mme Dirik indique que depuis 4 ans, un bilan d'exécution de la CVEC (Contribution Vie Etudiante et de Campus) est présenté en CFVU.

Elle demande la présentation en séance de CA du 13 septembre 2024 du bilan d'exécution de la CVEC.

Mme Lageat rappelle que le bilan des actions menées via la CVEC et le bilan de l'exécution financière de la CVEC sont présentés au CA en avril de l'année n+1.

Elle ajoute que lors de cette séance est également présentée la liste des actions qui seront menées sur l'année universitaire à venir au titre de la CVEC et le budget prévisionnel de ces actions.

Mme Dirik explique qu'avant les dernières élections générales aux conseils centraux de l'université, elle a honoré un mandat d'élue étudiante à la CFVU. Chaque année le bilan CVEC était présentée à la CFVU. Elle affirme que sur l'année 2024, il n'y a pas eu présentation à ce jour, à la CFVU du bilan CVEC.

M. Branchereau évoque une demande du collectif Perspectives Biatss ayant des représentants élus aux conseils centraux de l'UBM : ils demandent que leur soit ouvert l'accès aux outils TICE de l'université pour communiquer à l'endroit de la communauté universitaire comme c'est le cas des organisations syndicales à l'université.

M. le président répond que cette question va être posée lors de la conférence sociale de l'université.

Mme Bouchiba-Fochesato demande si cela signifie qu'ils vont devoir attendre un an.

M. le président assure que l'accès à une page dédiée de l'entp est déjà prévu pour ce collectif.

M. Larré remarque qu'il suffit de créer une adresse mail de diffusion de type « infos-representants personnels @listes.u-bordeaux-montagne.fr »

M. Branchereau demande s'il est possible pour la direction de l'université de relayer auprès de la communauté universitaire de l'UBM des messages émanant du collectif Perspectives Biatss ?

Il explique qu'il ne s'agit pas d'entrer en rivalité avec les syndicats. Il indique que le collectif Perspectives Biatss a été créé en dehors des organisations syndicales en réponse à une demande forte des personnels de l'université. Ce collectif ne se positionne pas contre les OS ; les uns et les autres ne sont pas des ennemis.

M. Hauquin indique être d'accord sur le fait que le collectif Perspectives Biatss puisse s'exprimer.

La liste « perspectives Biatss » a été élue aux conseils centraux sur une ligne politique.

Il rappelle toutefois que les OS ont des représentants élus aux conseils centraux mais également dans les instances de dialogue sociale, pour représenter les personnels. Ce rôle de représentation au sein des instances de dialogue social de l'université est statutaire.

Pour M. Hauquin, la liste « infos-syndicales@listes.u-bordeaux-montagne.fr » répond à ce besoin-là et ne se limite pas à la question de la représentation des personnels au sein des conseils centraux de l'université.

Il conclut en indiquant que les représentants syndicaux seront vigilants sur les discours tenus sur les organisations syndicales.

M. Branchereau remarque que le rôle du collectif Perspective Biatss est différent : il assure une représentation au niveau local et non pas au niveau national.

Mme Dirik évoque une dissymétrie entre les représentants d'organisations syndicales qui rendent compte de ce qu'ils font dans les conseils et ceux qui, non syndiqués, sont élus dans les conseils sans

pouvoir rendre compte auprès de la communauté universitaire de leur action au sein de ces instances, faute d'avoir accès aux mêmes outils de diffusion que les autres élus.

M. Larré souligne que la demande du collectif Perspectives Biatss ne porte pas sur une demande d'accès à la liste de diffusion « infos-syndicales@listes.u-bordeaux-montaigne.fr » mais sur l'accès à une liste de diffusion qui leur serait propre.

M. le président répond que la gouvernance de l'université prendra sa décision sur cette question de manière éclairée.

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance du CA est levée à 14h54.

Fait à Pessac, le 12 juillet 2024.

Le Président,

Signé

Alexandre PÉRAUD.