

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 11 juillet 2025

Etaient présents :

• (pour toute la durée de la séance) : M. Branchereau ; M. Capdetrey ; Mme Cardoso ; Mme Dirik ; M. Guillot ; M. Guyot ; M. Hauquin ; Mme Jimenez ; M. Larré ; Mme Lisak ; M. Péraud ; M. Pichon ; Mme Poret ; M. Ricarrère-Caussade ; M. Rigollet ; Mme Sion-Jenkis ; Mme Ta Quang ; Mme Tinchant

• (présent de 11H30 à 11H51) : M. Castets.

Etaient représentés :

• (pour toute la durée de la séance) : Mme Anfray (représentée par M. Pichon) ; Mme Bellocq (représentée par Mme Sion-Jenkis) ; M. Bessard-Banquy (représenté par M. Pichon) ; M. Bobin (représenté par Mme Tinchant) ; Mme Bouchiba-Fochesato (représentée par M. Larré) ; M. Hermès (représenté par M. Péraud) ; Mme Jeanson (représentée par Mme Sion-Jenkis) ; M. Labrue (représenté par M. Branchereau) ; Mme Lacomba (représentée par M. Larré) ; Mme Lafon (représentée par Mme Dirik) ; Mme Marache (représentée par M. Capdetrey) ; Mme Martin (représentée par Mme Dirik) ; Mme Morel (représentée par Mme Cardoso) ; Mme Papin (représentée par Mme Tinchant) ; M. Yvart (représenté par M. Péraud).

• (représenté de 09H00 à 11H29) : M. Castets (représenté par Mme Cardoso).

Etaient invités : Mme AMMAR-KHODJA ; Mme DE THOURY ; Mme ENJALBAL ; M. HOFFMANN ; Mme GONZALEZ-SCAVINO ; M. JARDINÉ (représentant du Recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Nouvelle-Aquitaine) ; Mme LAGEAT ; Mme Le COZ THOUVAIS ; Mme LEROUX ; M. MAMMAR ; Mme MAZENC.

Point n°1 - Informations du président :

Après constat du quorum, M. le président ouvre la présente séance de CA en informant du nombre des membres du CA présents et représentés.

Mme Leroux, directrice générale des services, énumère la liste des mandants et des mandataires à la présente séance de CA.

M. le président remercie les membres pour leur présence, malgré la chaleur, et introduit l'ordre du jour, précisant qu'il est dense, avec des points touchant au domaine financier, au juridique, aux ressources humaines (rapport social unique 2023 ; document de synthèse de la conférence sociale) et à la présentation du plan d'actions de l'IGESR.

Il annonce que la réunion commencera par le point de l'ordre du jour relatif à la procédure d'accompagnement et de réintégration après éviction temporaire d'un étudiant.

Point n°2 – Procédure d’accompagnement et de réintégration après éviction temporaire d’un étudiant :

M. le président explique que Mme Le Maire, chargée de projets de la mission égalité, lutte contre les discriminations et VSS, devait venir présenter la version étudiante du protocole de réintégration après éviction temporaire, mais que celle-ci est momentanément empêchée, de même que Mme Moreau, chargée de mission égalité femme-homme, lutte contre les discriminations et les VSS.

Il indique que le protocole a été présenté le 10 juillet 2025 en séance de CFVU sans susciter de remarques.

Il ajoute que, sauf cas imprévu, aucun cas de réintégration d’étudiant ayant fait l’objet d’une éviction temporaire de l’université ne devrait être concerné à la rentrée 2025/2026.

Il indique ne pas voir d’obstacle à ce que ce point soit reporté à un prochain CA si c’est que souhaitent les administrateurs.

Aucune demande de report n’est exprimée en séance.

M. le président explique le protocole soumis au vote du présent CA est une proposition qui se situe dans un cadre péri-règlementaire, dans la mesure où, à la date du présent CA, aucun texte en vigueur du point de vue national n’enjoint les établissements, ni ne prévoit pour ces derniers le cadrage de la réintégration d’étudiants dans les EPSCP après l’exécution de sanctions disciplinaires.

Ce protocole fixe un cadre qui repose sur des bonnes pratiques et que la gouvernance propose d’instaurer, pour donner une forme de fermeté à ces réintégration.

Il demande si ce texte appelle à des remarques de la part des membres du CA.

M. Larré prend la parole pour exprimer son scepticisme sur l’utilité de ces protocoles.

Il observe que le CA a déjà voté ce type de protocole pour les enseignants-chercheurs et les enseignants, protocole qui n’est pas appliqué. Il interroge l’intérêt de ces protocoles. A quoi servent-ils ?

M. le président répond que le protocole ne constitue pas une norme rigide mais un cadre de valeurs, qui pose des principes de protection de la communauté universitaire de l’UBM.

Il évoque la nécessité d’analyser chaque situation individuellement, en transparence, en lien avec les composantes, afin d’éviter tout retour accidentogène ou banalisé.

Il explique qu’il ne s’agit pas d’un carcan, mais d’un outil permettant d’anticiper les conditions d’un retour apaisé, dans le respect du droit public. L’objectif est de préserver la concorde dans la communauté universitaire.

➤ En l'absence d'autres remarques, le protocole proposé est soumis au vote des administrateurs :

Membres présents : 18
Membres représentés : 16
Abstention(s) : 8
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 26
Pour : 26
Contre : 0

☞ ***Le CA approuve la procédure d'accompagnement et de réintégration après éviction temporaire d'un étudiant***

Point n°3 – Enveloppes Formation et Recherche 2026 :

Mme Sion-Jenkis, vice-présidente du conseil d'administration, rappelle qu'au CA du 20 juin 2025, le DOB 2026 a été présenté et soumis au vote des administrateurs. Elle explique qu'il était prévu que le point relatif au DOB soit suivi lors de la même séance de CA par la présentation des enveloppes Formation et Recherche comme c'est l'usage.

Finalement ce point a été reporté à l'examen de la présente séance de CA.

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

Elle indique que les deux éléments soumis au vote du CA portent sur le montant des enveloppes d'allocation de moyens aux UFR et à la recherche.

Elle rappelle que cette note a été partagée en amont dans l'espace dédié de Partage auquel ont accès les membres du CA.

Mme Sion-Jenkis commence par l'enveloppe Recherche : l'enveloppe est maintenue en 2026 à son niveau du BI 2025, soit un montant de 934 939 €.

Pour l'enveloppe Formation, elle évoque une reformulation de son intitulé sous l'appellation « enveloppe prévisionnelle d'allocation (de moyens) aux UFR » et un montant proposé pour cette enveloppe de 276 000€ en 2026, en légère augmentation (+ 5000€) par rapport à 2025 (271 000€).

Ce sont ces deux montants (934 939 € ; 276 000 €) qui sont soumis au vote du présent CA.

Conformément aux dispositions en vigueur (article L. 712-6-1 du code de l'éducation), l'adoption de la répartition du montant de chacune de ces deux enveloppes relèvent ensuite respectivement de la compétence du conseil compétent du Conseil académique de l'université : CFVU pour l'enveloppe dite « enveloppe prévisionnelle d'allocation aux UFR » (« Enveloppe Formation ») ; CR pour l'enveloppe Recherche.

Mme Sion-Jenkis mentionne également une hausse du fonds de soutien à la pédagogie, porté à 70 000 € (contre 65 000 €), et le maintien d'une enveloppe spécifique de 35 000 € pour l'antenne d'Agen.

Mme Sion-Jenkis évoque ensuite une hausse du taux d'indexation des ressources propres des composantes, passant de 40 % à 43 %.

Elle indique qu'une discussion sur le « droit de tirage » des composantes est en cours avec le CFA, et que cette proposition, une fois consolidée, sera finalisée pour la présentation du budget initial 2026 à la rentrée.

M. Larré regrette que le modèle d'allocation des moyens aux composantes ne soit plus présenté en CA comme les années précédentes. Il estime que cela traduit une perte de transparence. Même si cela relève statutairement de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU), rien n'empêche de le présenter aussi au CA.

Mme Sion-Jenkis rappelle que cette pratique n'a pas eu lieu l'année précédente non plus, et qu'il est d'usage que la commission concernée répartisse les enveloppes votées par le CA.

M. Hoffmann, vice-président de la CFVU, ajoute qu'il est prévu de discuter en séance de CFVU du 25 septembre 2025 du modèle d'allocation des moyens aux composantes et de la façon dont l'université va utiliser le FSP (Fonds de Soutien à la Pédagogie), en prévision d'un appel à projets qui sera publié début octobre 2025.

M. Larré indique que de mémoire, dans l'enveloppe globale attribuée à la Recherche en 2025, il était précisé le montant des crédits alloués aux équipes de recherche de l'université, d'un montant de 529 329 €.

Pour 2026, il relève que cette précision ne figure pas dans les éléments présentés pour 2026.

Il s'enquiert des raisons de cette omission (est-ce un oubli ?) ; il demande s'il est prévu d'ajouter cette précision dans le document présenté pour 2026.

Mme Sion-Jenkis répond que le CA vote sur le montant global de l'enveloppe Recherche et qu'il appartient à la CR d'adopter la répartition de cette enveloppe, dont y compris le détail de la répartition des crédits entre les équipes de recherche de l'université.

M. Larré entend cette compétence de la CR mais il estime que cela serait plus clair si le CA savait quel montant est prévu pour les équipes de recherche de l'université dans le montant global de 934 939 € prévu pour l'Enveloppe Recherche.

Mme Jimenez remarque que les augmentations sont très minces et ne correspondent pas aux besoins de la Recherche. Elle rappelle avoir voté contre l'adoption du BI 2025 lors du CA de décembre 2024 et annonce son intention de voter également contre l'adoption des enveloppes Recherche et Formation proposées pour 2026.

➤ En l'absence d'autres remarques, les « Enveloppes prévisionnelles recherche et d'allocation aux UFR 2026 » (enveloppes Recherche et Formation 2026) sont soumises au vote des administrateurs :

Membres présents : 18
Membres représentés : 16
Abstention(s) : 9
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 25
Pour : 21
Contre : 4

➡ **Le CA approuve l'enveloppe prévisionnelle Recherche et l'enveloppe prévisionnelle d'allocation de moyens aux UFR pour l'année 2026 (enveloppes Recherche et Formation 2026).**

Point n°4 - Marché public relatif à la réalisation de prestations d'impression

M. le président présente le renouvellement d'un marché de prestations que le pôle de production imprimée (PPI) de l'université ne peut assurer, compte tenu du volume à traiter.

Mme Lageat, directrice des affaires financières de l'université, précise qu'il est demandé au conseil d'administration d'approuver ce marché, conclu sous la forme d'un accord-cadre multi-attributaires, portant sur des prestations d'impression, de façonnage et de reliure d'ouvrages à vocation pédagogique, scientifique et culturelle, destinés à répondre aux besoins de l'établissement.

Le montant maximum du marché est supérieur à 500 000 € HT. Il est attribué aux opérateurs économiques suivants :

- Lot 1 - Impression numérique et façonnage : SPRINT, EVOLUPRINT SAS, SEPEC NUMÉRIQUE, DUPLIPRINT MAYENNE, CPU BUSSIÈRE, IMPRIMERIE ROCHELAISE ;
- Lot 2 - Impression offset et façonnage : SEPEC, DUPLIPRINT MAYENNE, IMPRIMERIE ROCHELAISE.

Ce marché a été présenté à la commission d'achat public de l'université le 3 juillet 2025.

M. Larré demande si les prestataires sont sollicités en fonction des besoins, sans volume défini à l'avance.

Mme Lageat confirme que, pour chaque lot, les prestations font l'objet de bons de commande dans la limite d'un seul niveau de commande.

M. Pichon rappelle que le pôle PPI ne dispose pas des équipements nécessaires à l'impression offset et que cette activité ne relève pas de son périmètre. Il mentionne également la question des volumes.

M. le président observe que ce sujet renvoie aux évolutions possibles des Presses universitaires de Bordeaux (PUB) et aux politiques d'impression à la demande, et qu'il pourrait être utile de l'inscrire dans une réflexion plus large.

➤ En l'absence d'autres remarques, le marché relatif à la réalisation de prestations d'impression, de façonnage et de reliure d'ouvrages à caractère pédagogique, scientifique et culturel, pour les besoins de l'établissement, est soumis au vote des administrateurs :

Membres présents : 18
Membres représentés : 16
Abstention(s) : 1
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 33
Pour : 33
Contre : 0

☞ ***Le CA approuve le marché relatif à la réalisation de prestations d'impression, de façonnage et de reliure d'ouvrages à caractère pédagogique, scientifique et culturel, pour les besoins de l'établissement.***

Point n°5 - Sorties de biens de l'inventaire :

Mme Ammar-Khodja, agent comptable, soumet au CA l'approbation d'une sortie d'actifs de l'inventaire de l'université d'un ensemble de matériels informatiques, qui correspondent principalement à du matériel volé.

Cet ensemble d'immobilisations présente une valeur d'acquisition d'un montant total de 183 444,96 € (dont 179 723,96€ ont été amortis) ainsi qu'une valeur nette comptable (VNC) d'un montant total de 3721 €.

➤ En l'absence de remarques, la proposition de sorties de biens de l'inventaire, pour les montants indiqués, est soumise au vote des conseillers :

Membres présents : 18
Membres représentés : 16
Abstention(s) : 0
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 34
Pour : 34
Contre : 0

☞ ***Le CA approuve les sorties de biens de l'actif de l'université pour une valeur d'acquisition de 183 444,96€ et une valeur nette comptable de 3721 €.***

Point n°6 – Frais de gestion applicables aux remboursements de la CLEFF :

Mme Sion-Jenkis introduit ce point de l'ordre du jour en indiquant qu'il a pour objet d'actualiser le dispositif de remboursement des droits d'inscription applicables aux formations assurées par la composante CLEFF initialement adopté par le CA pour le DEFLE avant la création de la composante CLEFF et la transformation du DEFLE en structure interne (département de formation) de cette composante.

→ Le nouveau dispositif prévoit les modalités suivantes :

Les remboursements de droits d'inscription applicables aux formations assurées par la composante CLEFF sont effectués, déduction faite des frais de gestion suivants :

- cours du jour assurés par le département DEFLE de la composante CLEFF :
 - si les droits d'inscription sont inférieurs ou égaux à 70 € : aucun frais de gestion ne s'applique ;
 - si les droits d'inscription sont supérieurs à 70 € et inférieurs ou égaux à 950 € : 60 € de frais de gestion ;
 - si les droits d'inscription sont supérieurs à 950 € : 80 € de frais de gestion.
- cours du soir assurés par le département DEFLE de la composante CLEFF :
 - frais de gestion : 60 €, sauf disposition particulière mentionnée en situation exceptionnelle.
- cours DAEFLE assurés par le département DEFLE de la composante CLEFF :
 - frais de gestion : 80 €.
- stage d'été (département DEFLE de la composante CLEFF) :
 - Frais de gestion : 60 €.
- cours du soir assurés par le département DLM de la composante CLEFF :
 - Frais de gestion forfaitaire de 23 €.
- situations exceptionnelles : pour les situations exceptionnelles, un remboursement proratisé peut être accordé, déduction faite d'un montant forfaitaire de 23 € de frais de gestion, si les droits d'inscription initiaux sont supérieurs ou égaux à 180 €.

M. Larré demande ce qui est nouveau dans le dispositif proposé : est-ce l'application d'un montant forfaitaire de 23 € de frais de gestion pour les situations exceptionnelles ?

M. Rigollet répond à cette question en sa qualité de responsable administratif et financier de la CLEFF.

Il indique que dans le cadre du nouveau dispositif, les remboursements des droits d'inscription (DI) relatifs aux formations de la CLEFF interviennent dorénavant au prorata des cours non dispensés et que le montant des frais de gestion a été revu à la baisse en tenant compte des montants de DI respectifs selon les formations concernées de la CLEFF.

L'autre point de nouveauté du dispositif est la possibilité en cas de situations exceptionnelles, d'un remboursement proratisé des droits d'inscription relatifs aux formations de la CLEFF, déduction faite d'un montant forfaitaire de 23 € de frais de gestion, si les droits d'inscription initiaux sont supérieurs ou égaux à 180 €.

➤ En l'absence d'autres remarques, le dispositif proposé de remboursement des droits d'inscription applicables aux formations dispensées par la CLEFF est soumis au vote du CA :

Membres présents : 18
Membres représentés : 16
Abstention(s) : 1

Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 33
Pour : 33
Contre : 0

➡ ***Le CA approuve le dispositif proposé de remboursement des droits d'inscription applicables aux formations dispensées par la CLEFF.***

Point n°7 - Statuts actualisées du CFA Bordeaux Montaigne :

Mme Corinne de Thoury, directrice du CFA Bordeaux Montaigne, présente ce point à l'ordre du jour.

Elle indique que le CFA souhaitait actualiser ses statuts, qui dataient de 2016. Une réforme de l'apprentissage est intervenue en 2018. Jusqu'alors, une convention liait la Région, l'Université Bordeaux Montaigne et le CFA pour organiser les formations en apprentissage. Les statuts devaient être mis à jour, notamment parce que les OPCO sont désormais les financeurs de l'apprentissage, avec un regard sur la qualité des formations.

Un contrôle a été réalisé sur la formation tout au long de la vie (FTLV), et plus précisément sur une formation dans laquelle Mme de Thoury intervient. L'un des points du contrôle portait sur la nécessité de disposer de statuts conformes. Elle souligne que de plus en plus de CFA seront contrôlés.

Un autre motif de révision des statuts du CFA Bordeaux Montaigne tient à la volonté de conclure des partenariats avec des établissements souhaitant ouvrir des formations en apprentissage, à la demande de leurs tutelles, sans en avoir les moyens. Une convention est souhaitée rapidement à la rentrée.

L'École des Beaux-Arts s'est rapprochée du CFA Bordeaux Montaigne, qui souhaite répondre favorablement à cette demande, à la fois pour accroître les ressources propres de l'université et parce qu'il est en capacité d'y répondre. L'École d'architecture de Bordeaux serait également intéressée par un partenariat du même type.

M. Pichon salue ce développement de l'apprentissage. Il demande si le contrôle qualité porte sur la gestion administrative ou sur le contenu pédagogique des formations.

Mme de Thoury répond : les deux. Elle mentionne des éléments relatifs à l'accompagnement et à la clarté de l'offre de formation. Le contrôle de l'offre de formation est très important.

Mme Jimenez évoque le développement de l'apprentissage, y compris dans une certaine dimension, et exprime une inquiétude relative à un déclassement des universités au profit du patronat. Elle estime que cela renforce encore davantage une dynamique de professionnalisation, alors que l'université a également pour mission de servir la recherche et le bien commun.

M. le président évoque le cadre LMD.

Mme de Thoury indique que 60 parcours sont ouverts à l'apprentissage, sans que cela soit obligatoire.

Elle estime qu'une année d'apprentissage validée est un atout dans le CV des étudiants. Ce dispositif s'ajoute, il ne se fait pas au détriment de la recherche.

Mme Tinchant souligne que beaucoup d'étudiants préfèrent l'alternance. Cela permet d'avoir un salaire et constitue une réponse concrète pour les jeunes qui travaillent à côté de leurs études.

M. Hauquin rappelle que l'université a aussi pour mission l'accompagnement à l'insertion professionnelle. L'apprentissage est un levier de réussite en matière d'insertion de qualité des étudiants.

Mme Jimenez dit respecter le choix individuel des étudiants et comprendre leurs motivations.

Elle évoque une tendance nationale de professionnalisation, de déclassement des universités au profit du patronat et le fait que beaucoup d'apprentis auraient aussi un emploi en parallèle.

Mme de Thoury et Mme Tinchant contestent ce point : les apprentis travaillent 35 heures par semaine dans le cadre de leur contrat d'apprentissage et ne peuvent donc pas avoir un emploi à côté.

Mme Jimenez indique ne pas connaître les salaires des apprentis.

Elle estime que l'apprentissage permet aux employeurs de recourir à une main-d'œuvre peu coûteuse, sans résoudre la question de la précarité.

Mme de Thoury précise que les salaires varient. Un apprenti de 26 ans touche 60 % du SMIC.

M. le président estime que les étudiants sont très satisfaits lorsqu'ils intègrent un parcours d'apprentissage. Il cite l'exemple d'une étudiante ayant suivi ce parcours. Les configurations sont de plus en plus variées, y compris dans les disciplines de sciences humaines et sociales.

Mme Jimenez rappelle que l'objectif reste la professionnalisation.

M. le président répond qu'il assume cette orientation.

Mme de Thoury mentionne les aides existantes pour les apprentis : aides aux repas, au logement, conventionnement avec des lieux d'accueil, aide au permis de conduire de 500 €. Elle considère que le cadre est favorable aux étudiants.

M. Larré dit partager l'inquiétude que l'université ne soit plus qu'un pourvoyeur de main-d'œuvre. Il estime que la « loi Baptiste » contribue à détruire l'université. Il précise n'avoir rien contre l'apprentissage, mais rappelle que l'université a aussi pour mission de former des citoyens éclairés. Il appelle à ne pas s'enfermer dans une logique strictement adéquationniste.

M. Ricarrère-Caussade rappelle l'existence de l'allocation forfaitaire attribuée aux maîtres d'apprentissage, prime destinée à encourager les professionnels à encadrer des étudiants en apprentissage, qui lui semble être largement méconnue de la communauté universitaire de l'UBM.

Il indique que dans la fonction publique, cette allocation forfaitaire annuelle de 500 € brut est versée aux maîtres d'apprentissage par tranches de 250 € brut, pour chaque période effectuée d'une durée minimale de 6 mois.

Il explique que FO ESR 33 appelle à une large diffusion de l'information relative à cette prime ; il est arrivé en effet régulièrement ces dernières années que des bénéficiaires n'en fassent pas la demande par ignorance de son existence. Par ailleurs, étant donné que les apprentissages durent un peu moins de douze mois (ex. récents au SCD : 11 mois et 19 jours), les maîtres d'apprentissage ne perçoivent qu'une prime couvrant les six premiers mois. Il en résulte généralement chez les maîtres d'apprentissage une amertume sensible et légitime, le sentiment d'avoir été abusés.

Il ajoute que FO ESR 33 demande au CFA de s'il serait possible de procéder à l'établissement de contrats d'apprentissage d'une durée de douze mois complets, afin de permettre une juste reconnaissance du travail accompli d'accompagnement, de formation, de transmission.

Mme de Thoury confirme que cette question a été identifiée l'année dernière. Un travail a été engagé pour y remédier. Le CFA étant soumis au Code du travail, la seule solution consiste à s'assurer que les contrats couvrent bien 12 mois pleins.

M. le président remercie pour ces éléments et souligne l'intérêt du débat, dans un contexte de baisse des effectifs en apprentissage liée à la diminution des aides gouvernementales dans l'enseignement supérieur. Il se félicite des partenariats annoncés, qui peuvent compenser cette tendance, et y voit un signal encourageant.

En l'absence d'autres remarques, M. le président soumet les statuts actualisés du CFA Bordeaux Montaigne à l'approbation du CA.

➤ La nouvelle version des statuts du CFA Bordeaux Montaigne est soumise au vote du CA :

Membres présents : 18
Membres représentés : 16
Abstention(s) : 3
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 31
Pour : 31
Contre : 0

➡ ***Le CA approuve les statuts actualisés du CFA Bordeaux Montaigne.***

Point n°8 - Demande d'autorisation au conseil d'administration pour permettre au président de l'université de procéder à la vente d'un appartement légué à l'université et relevant de son domaine privé :

M. le président rappelle que le CA a approuvé en sa séance du 6 décembre 2024 un legs accordé à l'université par feu Mme Gorceix en la forme d'un appartement dont la vente doit financer des bourses à destination des étudiants germanistes de l'université.

L'université ayant été autorisée par le ministère de tutelle à accepter ce legs, ce dernier a fait l'objet d'un acte de délivrance signé du président d'université le 4 juillet 2025.

Afin de permettre la vente du bien légué, il est demandé au CA de bien vouloir :

- autoriser l'aliénation du bien immobilier (appartement) relevant du domaine privé de l'université, situé à Arcachon (33120), Résidence « Les Flots », 281 boulevard de la Plage, Bâtiment B, 3^e étage ;
- autoriser M. le président de l'Université à confier un mandat de vente à Maître Pierre-Jean Larbodie, notaire associé au sein de la société d'exercice libéral à responsabilité limitée « Pierre-Jean Larbodie, Notaire-Conseil Associé », titulaire d'un office notarial situé 1 rue du Stade, 33350 Pujols-sur-Dordogne, et à signer tout acte nécessaire à la mise en œuvre de la présente délibération.

M. le président invite les conseillers à faire part de leurs éventuelles remarques sur cette proposition de délibération.

➤ En l'absence d'observations, l'autorisation sollicitée est soumise au vote du CA :

Membres présents : 18
Membres représentés : 16
Abstention(s) : 1
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 33
Pour : 33
Contre : 0

☞ Le CA décide :

- d'autoriser l'aliénation du bien immobilier (appartement) relevant du domaine privé de l'université, situé à Arcachon (33120), Résidence « Les Flots », 281 boulevard de la Plage, Bâtiment B, 3^e étage ;
- d'autoriser M. le président de l'Université à confier un mandat de vente à Maître Pierre-Jean Larbodie, notaire associé au sein de la société d'exercice libéral à responsabilité limitée « Pierre-Jean Larbodie, Notaire-Conseil Associé », titulaire d'un office notarial situé 1 rue du Stade, 33350 Pujols-sur-Dordogne, et à signer tout acte nécessaire à la réalisation de cette vente.

Point n°9 - Rapport social unique (RSU) 2023 de l'Université Bordeaux Montaigne :

Mme Zimmer, directrice des ressources humaines, introduit le rapport social unique (RSU) 2023, saluant le travail de la DRH et des autres services supports de l'université. Elle rappelle que ce document est enrichi par rapport au bilan social et vise à intégrer plus largement des données relatives à la santé, à l'égalité femmes-hommes, à la formation, etc.

Les représentants du pôle pilotage des ressources humaines, M. Mammar, son responsable, et Mme Enjalbal, sa collègue, présentent au moyen d'un document powerpoint (figurant en annexe n°1 du présent procès-verbal) les chiffres détaillés du rapport social unique 2023 de l'université : effectifs, répartition par statut, évolution des carrières, absences, accidents du travail, situation des agents en situation de handicap, masse salariale (85 M€).

M. le président rappelle que ces données ont déjà été travaillées collectivement et présentées à deux reprises en comité social d'administration d'établissement (CSAE). Des ajouts ont été apportés pour permettre une lecture comparative sur plusieurs années.

M. Hauquin signale une augmentation de la précarisation de l'emploi des personnels BIATSS, avec une hausse du nombre de contractuels. Il interroge sur les raisons des jours d'absence enregistrés sur la période 2022-2023, en particulier ceux pour « motifs professionnels ».

Les données d'absences sont les suivantes :

- 14 940 jours d'absence pour raisons de santé (71,85 % des absences), contre 9 841 jours en 2021 et 13 937 jours en 2022 ;
- 1 977,5 jours pour raisons familiales (9,51 % des absences), contre 2 913,5 jours en 2021 et 3 060,5 jours en 2022 ;
- 3 877 jours pour motifs professionnels (18,64 % des absences), contre 1 642 jours en 2021 et 3 413 jours en 2022.

Le taux global d'absentéisme s'élève à 3,61 %, dont 6,24 % pour les personnels BIATSS et 1,36 % pour les enseignants.

M. le président indique que ces chiffres doivent être mis en perspective avec la pandémie de Covid-19 et les travaux sur le campus, qui ont pu perturber le fonctionnement des services (déménagements, nuisances sonores, etc.).

Mme Enjalbal précise que les absences pour motifs professionnels correspondent aux congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ainsi qu'aux congés de formation professionnelle.

M. le président signale qu'un travail devra être mené sur le classement des emplois. Il indique que des emplois ont été placés sous le plafond 2, alors qu'ils ne devraient pas y figurer. Seuls les emplois financés par des contrats de recherche ou autre ressource que la SCSP devraient relever du plafond 2. Ce classement a une conséquence sur la compensation de la mutuelle par l'employeur : les emplois sous plafond 1 sont compensés, ceux sous plafond 2 ne le sont pas.

➤ Le RSU 2023 de l'Université Bordeaux Montaigne est soumis à l'approbation du CA :

Membres présents : 18
Membres représentés : 16
Abstention(s) : 1
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 33
Pour : 33
Contre : 0

➡ ***Le CA approuve le RSU 2023 de l'Université Bordeaux Montaigne.***

Point n°10 - Protocole d'accord relatif à la conférence sociale (pour information) :

M. le président remercie l'ensemble des animateurs, des participants aux ateliers ainsi que la direction des ressources humaines pour leur engagement. Il souligne que les délais ont pu être respectés malgré les blocages du printemps qui ont entraîné un décalage des travaux.

Il rappelle que ce protocole a été adopté en CSAE. Il s'agit d'une synthèse des travaux menés.

Ce document de synthèse (en annexe 2 du présent procès-verbal) reprend sous forme de tableau récapitulatif les leviers/actions en ajoutant des colonnes relatives à l'état d'avancement et le niveau de priorité

La feuille de route sera présentée à la rentrée.

Mme Gonzalez-Scavino, vice-présidente en charge des relations et des ressources humaines, présente cette synthèse au conseil d'administration, à titre d'information.

Elle indique que 35 ateliers ont été organisés, réunissant près de 200 participants.

Le document s'articule autour de cinq axes stratégiques, déclinés en constats, objectifs et actions : communication interne, accompagnement RH, rémunérations, contractualisation, développement de la formation et des parcours.

Mme Gonzalez-Scavino précise qu'il est prévu d'assortir ce document d'un échéancier prévisionnel sur 3 ans (26, 27, 28) pour un meilleur pilotage des actions menées.

M. le président salue la qualité de la méthode et du travail mené en lien avec les organisations syndicales représentatives des personnels.

Il qualifie cette démarche d'exemplaire, à la fois dans son ouverture et sa rigueur, et précise qu'elle donnera lieu à une feuille de route pour la période 2026–2028, qui sera présentée à la rentrée 2025.

Il ajoute que la méthodologie adoptée a inspiré celle mise en œuvre pour l'élaboration de la nouvelle offre de formation.

Mme Gonzalez-Scavino précise qu'une version 2 du document, enrichie à la suite du CSA du mardi 8 juillet 2025, a été déposée sur l'espace Partage le matin de la présente séance de CA (11 juillet 2025).

Elle ajoute que les fiches thématiques par axe seront prochainement mises à disposition dans l'environnement numérique de travail des personnels (entp).

Elle conclut sa présentation en remerciant la DRH et l'ensemble des personnels ayant contribué à ces travaux. M. le président s'associe à ces remerciements.

Mme Gonzalez-Scavino indique enfin que la préparation de la deuxième année de la conférence sociale est en cours. Une enquête en ligne a déjà été réalisée et les conseillers seront informés à la rentrée de la suite du chantier engagé.

Point n°11 - Plan d'actions IGESR (pour information) :

M. le président rappelle avoir choisi de solliciter l'IGESR pour une mission d'accompagnement de l'UBM sur des enjeux d'organisation. Cette mission, qui ne constitue pas un audit, s'est déroulée de novembre 2024 à mai 2025. Les conclusions seront remises au cabinet du MESR pour transmission à l'établissement en juillet 2025. Le rapport sera rendu public au sein de l'université.

Il précise avoir demandé à l'IGESR une première synthèse de leurs préconisations sous forme d'un tableau récapitulatif présenté en séance du CA. Ce tableau comprend deux parties : à gauche (colonnes bleues), le plan d'actions de l'IGESR, décliné par action avec objectifs, responsables et priorités ; à droite (colonnes orange), les commentaires de l'université pour chaque action, avec leur hiérarchisation en quatre colonnes : « Oui / Non », « Quand / Commentaires », « Impact attendu », « Axe du projet d'administration ».

L'objectif des inspecteurs était de faire des propositions, laissant à l'université le soin de déterminer ce qui lui paraît souhaitable et réalisable, afin d'établir un rythme adapté.

Mme Leroux prend la parole pour détailler ce tableau. Elle indique que l'université a ajouté une colonne « impact attendu » et précise que l'IGESR s'est beaucoup concentrée sur les processus financiers.

Quatre premières recommandations concernent le renforcement du pilotage interne, avec trois actions à porter par le président : faire le bilan de l'année écoulée de l'équipe de direction et définir les priorités pour les trois prochaines années ; s'assurer que chaque membre dispose d'une lettre de mission ; intégrer l'agent comptable comme membre à part entière de l'équipe de direction.

La quatrième recommandation porte sur le recrutement d'un cadre A chargé de suivre et accompagner le projet de service de l'administration, sous la responsabilité de la DGS. Ces quatre actions sont retenues pour mise en œuvre.

Ces propositions rejoignent les axes du projet d'administration présentés lors d'une séance antérieure du CA, visant notamment à partager les orientations stratégiques, mieux diffuser l'information, clarifier les périmètres d'action et mobiliser l'expertise comptable pour sécuriser les finances.

Concernant le recrutement du cadre A, la fiche de poste a été publiée pour un recrutement à la rentrée 2025, selon une modalité particulière recommandée par l'IGESR, sous contrat de projet de trois ans. Ce recrutement vise à garantir la réalisation du projet d'administration et à disposer d'une ressource pour animer et accompagner les directions et composantes dans la réflexion autour des pratiques professionnelles et de l'organisation transversale. Mme Leroux compte beaucoup sur ce recrutement pour accompagner le déploiement du projet. Un support a été conservé vacant à la direction générale depuis septembre 2024 pour pouvoir ajuster le profil en fonction des recommandations de l'IGESR et des arbitrages internes à l'UBM.

Autre action proposée pour la fonction financière : finaliser et signer la convention entre ordonnateurs et comptables, précisant les missions transférées, cosignée par le président et l'agent comptable. Cette convention est rédigée et en cours de signature.

L'IGESR recommande aussi d'assurer un fonctionnement efficace du Service de recettes et de recouvrement (SREC), sous la responsabilité de l'agent comptable, avec un accompagnement extérieur. Ce travail sera initié prochainement.

Mme Leroux souligne la charge de travail importante sur les processus financiers, dépenses et recettes. Elle évoque aussi la nécessité de revoir le calendrier des réunions des cadres et de développer le travail en mode projet, responsabilités confiées au président et à la DGS, afin d'améliorer la transversalité et le partage des enjeux stratégiques.

La DGS a organisé la semaine du 7 juillet 2025 un atelier bilan de l'année écoulée et du fonctionnement de l'université, avec émergence de propositions sur la conduite des réunions. Ces propositions seront présentées au président le 11 juillet 2025 avec Mme Le Coz Thouvais.

Une autre recommandation IGESR pour renforcer le pilotage interne est la réorganisation de la direction générale des services, avec la création d'un deuxième poste de DGS adjoint (soit 1 DGS + 2 DGSA), considérant que la taille de l'UBM nécessite plus de cadres pour animer l'administration. Le périmètre exact de ce second DGSA reste à définir, avec pour objectif une organisation cohérente et sécurisée.

L'impact attendu est de positionner la fonction DGS auprès du président et de l'équipe, avec une stratégie managériale renforcée pour mieux piloter et libérer du temps aux directeurs et chefs de service.

L'IGESR propose également de piloter la préparation du COMP global en s'assurant de sa soutenabilité budgétaire, sous la responsabilité conjointe du président, de la DGS et du VP. Cette recommandation est retenue en cohérence avec le lancement des nouveaux Contrats d'Objectifs, Moyens et Performance (COMP) dans les régions Nouvelle-Aquitaine et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Mme Leroux indique que l'université attend encore des instructions ministérielles sur les modalités des COMP. Le 10 juillet 2025, une note du recteur a été reçue sur l'organisation du COMP global, précisant une méthodologie incluant diagnostics territoriaux, animation et concertation avec les tutelles, sans calendrier précis pour l'instant.

L'IGESR recommande aussi de renforcer la culture financière au sein de l'université par la formation des directeurs de services, des responsables administratifs et de l'équipe de direction au pilotage budgétaire.

Sur l'analyse des processus budgétaires et comptables, Mme Maud Castells, Déléguée régionale académique à la transformation, accompagne l'université depuis plusieurs mois. Mme Leroux indique que l'UBM a déjà lancé un travail sur le processus de paye, avec un atelier fin juin 2025 en phase de validation des orientations.

Elle mentionne la nécessité d'un pilotage précis des emplois, en lien avec un courrier du rectorat demandant un état des lieux des emplois selon leur nature et répartition. Ces recommandations sont retenues, ainsi que celles relatives à l'amélioration du pilotage RH, en redéfinissant les missions du pôle pilotage RH pour le suivi de la masse salariale et des emplois.

Mme Leroux précise que la masse salariale est identifiée comme soutenable à 93-94 millions d'euros pour 2026-2028, mais que son pilotage reste complexe, nécessitant un travail d'affinement des modèles de projection.

L'IGESR recommande aussi d'améliorer les services centraux en transformant la cellule d'aide au pilotage en direction du pilotage, et en repositionnant la cellule financière au sein de la direction des affaires financières, pour améliorer le processus de dépense.

Mme Leroux souligne que l'organisation actuelle de la direction générale des services ne permet pas de consacrer assez de temps aux différentes directions et autres structures rattachées, notamment la cellule financière. Une recommandation vise à transférer le pilotage de la masse salariale et des emplois à la DRH, sujet qui sera intégré au projet de service de cette dernière.

L'IGESR propose de revoir l'indemnitaire des responsables administratifs de composantes, un sujet qui étonne Mme Leroux depuis son arrivée à la DGS, car ces agents, qui jouent un rôle clé dans les composantes pédagogiques, bénéficient d'un régime indemnitaire insuffisant. Ce point fait l'objet d'une réflexion plus large avec la vice-présidente RH et un rattrapage rapide est envisagé, tout en restant attentif à la situation globale de l'établissement.

D'autres actions retenues visent à consolider la sphère RH : renforcer la fonction recrutement, redéfinir le pôle accompagnement RH (prévention des risques psychosociaux, accompagnement individuel), assurer les services d'un médecin de prévention et d'un psychologue du travail, et accompagner la montée en compétence (mobilité, formation, indemnitaire).

Concernant la médecine de prévention, Mme Leroux précise que l'université est avancée dans le recrutement d'un médecin du travail en partenariat avec Bordeaux INP, qui a déjà recruté une infirmière du travail pour les deux établissements. Une collaboration inter-établissements est en cours pour un service commun de médecine de prévention.

Mme Leroux mentionne une recommandation IGESR non retenue, qui proposait de faire évoluer la direction des études et de la formation (DIFE) vers une direction des études et de la vie étudiante, fusionnant DIFE et DIVEC.

Sur la recherche, l'IGESR recommande de réintégrer l'école doctorale Montaigne Humanités dans la direction de la recherche. Cette proposition est retenue, mais les modalités restent à définir, car cette séparation relève d'une histoire spécifique à l'UBM. L'université envisage plutôt d'animer ce périmètre de manière cohérente, avec une politique recherche/ED soutenable financièrement.

Une autre recommandation IGESR, visant à accompagner les enseignants-chercheurs pour répondre aux appels à projets, est retenue sous un angle cependant plus large. La problématique est déjà traitée par une cellule d'accompagnement efficace. L'université souhaite plutôt améliorer la capacité à cibler les appels à projets pertinents y compris en dehors du spectre strict de la recherche

Mme Leroux indique également ne pas retenir la proposition de fusionner la composante CLEFF avec le pôle Formation Tout au Long de la Vie, qui n'est pas en phase avec la stratégie. En revanche, une réflexion sur une activité commune type chargé d'affaires est envisagée pour porter l'offre de service auprès des partenaires, collectivités et entreprises, afin de développer les ressources propres.

Enfin, pour développer les ressources propres, l'IGESR propose de valoriser et facturer les espaces de l'université aux coûts complets. Cette action a été engagée avec l'actualisation des tarifs en avril 2025, prévue annuellement, pilotée par la CAP. L'organisation d'un guichet unique pour l'événementiel extérieur est en projet, suite à l'expérience contraignante du congrès BELC en juillet 2024.

Mme Leroux conclut en indiquant que le rapport final de l'IGESR comportera des recommandations plus étoffées et contextualisées, qui aideront à améliorer la communication.

Mme Dirik demande si le document présenté, non transmis en amont, sera mis à disposition dans l'espace de partage. Mme Leroux répond que ce document nécessite d'être accompagné des commentaires associés, pour éviter toute incompréhension. Elle souligne aussi les enjeux liés à la répartition des missions et l'impact sur certains collègues, justifiant une présentation préalable avant diffusion aux instances. Des rencontres avec les services concernés ont déjà eu lieu ou sont prévues.

M. Capdetrey déplore que ce plan d'actions, découvert en séance, soit centré uniquement sur l'administratif et les enjeux financiers, alors que la communauté universitaire comprend aussi l'enseignement et la recherche. Il espère que le rapport IGESR sera plus complet et reconnaît que certaines préconisations, comme le recrutement d'un cadre A en contrat de projet, sont déjà mises en œuvre. Ce recrutement, bien qu'inattendu, avait été diffusé en interne.

Il souligne la contradiction entre ce recrutement et les contraintes budgétaires évoquées lors du DOB 2026, avec une masse salariale élevée. Il s'interroge sur la perception de ce choix, sachant que l'université dispose déjà de compétences internes pour accompagner le projet d'administration.

Mme Leroux explique que ce poste, initialement prévu dans une fonction « consultant interne - contractualisation », était vacant et mis en attente des recommandations pour en définir la finalité. Elle insiste sur la nécessité d'une personne dédiée à l'animation du projet d'administration, afin de soulager les équipes souvent sous tension et parfois désorganisées, où les agents travaillent tard sur des tâches sans sens. Cette mission d'observation, d'accompagnement et de propositions s'inscrit dans un horizon de trois ans, avec une éventuelle réintégration future du support d'emploi dans la direction du pilotage.

Elle reconnaît la perception de décalage entre ce recrutement et les contraintes du DOB, mais assure que le financement était prévu.

M. Capdetrey comprend, rappelant les fortes contraintes budgétaires et la possible « année blanche » sans recrutement, source de fatigue dans les composantes. Il souligne l'importance d'une dimension démocratique dans les choix et demande que l'ensemble des éléments de décision soit mis à disposition du CA.

Il évoque aussi la possibilité d'ajuster les recrutements, par exemple en remplaçant des postes titulaires par des contractuels, avec des implications différentes notamment en recherche.

Mme Leroux indique que l'université a recueilli un maximum d'informations lors de la préparation du DOB 2026 et partage cette possibilité de modulation selon les décisions. Elle évoque la lettre du rectorat du 10 juillet 2025, qui laisse envisager un scénario mixte, plutôt optimiste, avec plus de

souplesse qu'une année blanche stricte. Les efforts de pédagogie sur la soutenabilité budgétaire sont bien reçus par le rectorat, qui fait confiance à l'UBM pour piloter ce scénario.

M. le président note que l'IGESR n'a pas eu une mission globale, mais ciblée sur le pilotage. Un autre organisme fera bientôt une analyse plus large de l'établissement. Il souligne les grandes lignes en cours : conférence sociale, projet d'administration, recherche et formations.

Il salue la validation par le rectorat du scénario intermédiaire et insiste sur la nécessité d'un travail rapide à la rentrée sur les choix liés à l'emploi enseignants-chercheurs et Biatss. Il estime que le CA dispose désormais de nombreuses informations solides pour débattre.

Mme Sion-Jenkis souscrit aux propos, rappelant que le DOB constitue un point de départ pour 2026, malgré un déficit encore prévu de près de 4 millions d'euros. Elle insiste sur l'attention à porter au fonds de roulement, à la trésorerie et au poids de la masse salariale.

Concernant la prochaine campagne d'emplois, elle doute de son acceptabilité au vu des indicateurs et échanges avec le rectorat.

M. Larré confirme que la perspective d'une campagne blanche est plus qu'une crainte, c'est une information déjà donnée aux directeurs de composantes mais pas au CA, ce qui surprend. Il rappelle cette situation en lien avec le plan d'actions IGESR et rejoint les préoccupations exprimées.

M. Ricarrère-Caussade souligne la nécessité de poursuivre les réflexions et de ne pas stopper l'activité. Il évoque la difficulté mais aussi les premiers signaux positifs, avec des postes non pourvus qui sont remis en jeu. Il insiste sur l'importance d'écouter le terrain pour guider les arbitrages.

Mme Leroux conclut en soulignant la difficulté liée à la multiplicité des données, souvent peu fiables, avec des systèmes d'information qui se superposent. Elle plaide pour une meilleure appropriation des outils et une simplification des tâches redondantes, notamment pour limiter la circulation de documents papier. Il s'agit de consacrer du temps aux tâches essentielles, avec un accompagnement externe jugé nécessaire et attendu par les structures.

M. le président rappelle que l'enjeu est de prendre de la hauteur pour corriger les effets de système qui pèsent sur les agents. Le recrutement d'un cadre A peut sembler paradoxal, mais il est nécessaire pour franchir un cap. Il invite à poursuivre les échanges sur ce sujet, soulignant que la décision n'a pas été prise à la légère.

La discussion est ouverte pour la suite.

Point n°12 - Questions diverses :

Madame Dirik indique qu'elle souhaite poser une question à Monsieur le président. Elle rappelle que, chaque jeudi, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche publie son Bulletin officiel, dans lequel figurent notamment les décisions rendues par le CNESER en matière disciplinaire.

Elle précise que sa question ne porte pas sur le fond des décisions publiées, mais sur les arguments avancés par le président de l'université, cités dans ce même Bulletin officiel, à l'appui d'une demande

de dépaysement d'une affaire disciplinaire impliquant l'Université Bordeaux Montaigne. Elle relève que cette demande a été rejetée par le CNESER.

Elle rapporte que, selon les termes de la décision, le président de l'université a fait valoir auprès du CNESER que la procédure menée ne pouvait se dérouler dans des conditions satisfaisantes, en raison notamment de l'absence de garanties suffisantes d'impartialité de la section disciplinaire dans son ensemble, ainsi que d'un climat peu propice à la sérénité nécessaire à la conduite des opérations. Le président a également souligné que la sensibilité de l'affaire était particulièrement marquée, celle-ci relevant des violences sexistes et sexuelles.

Madame Dirik estime que ces éléments d'argumentation soulèvent plusieurs interrogations. Elle considère qu'ils appellent une réflexion sur la relation de confiance entretenue avec les membres de la section disciplinaire. À ses yeux, ces propos peuvent laisser entendre qu'il n'y aurait plus de confiance entre la communauté universitaire et les décisions rendues par cette instance.

Elle pose également la question suivante : si l'on considère que les enseignants élus pour siéger au sein de la section disciplinaire ne sont pas aptes à conduire ses travaux, alors quelle est l'utilité de cette section ? Elle observe que, selon les affaires, on accepte les décisions rendues par la section disciplinaire, tandis que dans d'autres cas, on en conteste l'impartialité. Elle conclut en rappelant que la situation actuelle est, certes, très sensible, mais estime qu'il ne faut pas oublier qui a allumé la mèche l'an dernier pour qu'on en arrive là.

En réponse, Monsieur le président indique qu'il est essentiel, sur de tels dossiers, d'éviter d'attiser inutilement les tensions, la conflictualité. Il précise qu'il a personnellement exprimé une vive réaction auprès du ministère, à la suite de la décision du CNESER. Selon lui, toutes les affaires relevant des violences sexistes et sexuelles devraient faire l'objet, par principe, d'un dépaysement.

Il considère que le cadre réglementaire actuel est absurde, en ce qu'il oblige les établissements à solliciter un dépaysement pour des affaires qu'ils savent eux-mêmes particulièrement difficiles à traiter. Il souligne que le CNESER dispose d'un délai de six mois pour statuer sur une telle demande, ce qui allonge d'autant les délais de traitement de la procédure disciplinaire. Il estime que cette obligation de traiter localement ces dossiers constitue une aberration. Il rappelle, en outre, que le seul motif juridiquement recevable pour justifier une demande de dépaysement repose sur le constat que la section disciplinaire concernée ne présente pas les garanties d'impartialité requises.

Madame Mazenc confirme ce point. Elle rappelle que, pour être recevable, une demande de renvoi d'une affaire disciplinaire doit démontrer que la section initialement saisie ne présente pas de garanties suffisantes d'impartialité, conformément à l'article R. 712-27-1 du code de l'éducation, qui prévoit qu'en cas de doute objectif sur l'impartialité de la section disciplinaire dans son ensemble, l'examen de l'affaire peut être confié à la section disciplinaire d'un autre établissement.

Le défaut d'impartialité peut notamment résulter de liens de proximité entre des membres de la section disciplinaire et la personne déférée. Une telle situation peut se présenter fréquemment, les membres de la section étant des élus du conseil académique appelés à côtoyer régulièrement d'autres collègues dans différentes instances, réunions ou manifestations. S'agissant des affaires particulièrement sensibles de violences sexistes et sexuelles, un dépaysement est souvent préférable. Dans le cas contraire, les décisions de la section peuvent être perçues comme biaisées, ou

soupçonnées de partialité, ce qui nuit à leur compréhension et à leur acceptation par la communauté universitaire.

Monsieur le président précise que la recommandation de dépayser systématiquement les affaires de violences sexistes et sexuelles ne relève pas d'une volonté personnelle isolée, mais de recommandations très fortes émanant de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) et de la cellule de médiation rattachée à la médiatrice nationale. Il réfute l'idée avancée par Madame Dirik selon laquelle la confiance serait rompue, et affirme que ce n'est pas le cas.

Il déplore que de tels propos contribuent à alimenter la défiance et la conflictualité. Il appelle à une action collective pour faire évoluer les textes, estimant que la réglementation actuelle, dans le traitement des affaires de VSS, est inadaptée, voire toxique. Il insiste sur la nécessité d'une solidarité institutionnelle sur ces sujets.

Monsieur Branchereau intervient ensuite sur un tout autre sujet. Il fait part de l'inquiétude de plusieurs collègues concernant l'état des arbres plantés récemment, notamment devant la bibliothèque, certains commençant à dépérir. Il s'interroge sur la possibilité, ou non, de prévoir leur arrosage durant l'été.

Monsieur le président répond que les essences choisies ont été sélectionnées pour résister aux conditions climatiques, mais reconnaît que les fortes chaleurs précoces de juin 2025 ont pu fragiliser les plantations. Il précise que l'entreprise chargée des aménagements est tenue, pendant un an, d'assurer l'entretien, y compris l'arrosage et la tonte. Il remercie Monsieur Branchereau pour son alerte.

En l'absence d'autres questions, Monsieur le président clôt la séance du conseil d'administration en remerciant les administrateurs pour leur participation et en leur souhaitant par avance d'excellentes vacances d'été.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance du CA est levée à 11H51.

Fait à Pessac, le 11 juillet 2025.

Le Président,



Alexandre PÉRAUD.