

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 12 septembre 2025

Etaient présents :

• (pour toute la durée de la séance) : Mme Bellocq ; Mme Bouchiba-Fochesato ; M. Branchereau ; M. Capdetrey ; Mme Dirik ; M. Guyot ; M. Hauquin ; M. Hermès ; M. Labrue ; Mme Marache ; Mme Martin ; M. Péraud ; M. Pichon ; Mme Poret ; Mme Sion-Jenkis ; M. Ricarrère-Caussade ; M. Rigollet ; Mme Ta Quang.

• (présente de 10H30 à 11H42) : Mme Tinchant.

Etaient représentés :

• (pour toute la durée de la séance) : Mme Anfray (représentée par Mme Sion-Jenkis) ; M. Bessard-Banquy (représenté par M. Pichon) ; Mme Cardoso (représentée par Mme Marache) ; M. Castets (représenté par Mme Marache) ; M. Guillot (représenté par Mme Sion-Jenkis) ; Mme Jeanson (représentée par M. Hermès) ; Mme Lacombe (représentée par Mme Bouchiba-Fochesato) ; Mme Lafon (représentée par Mme Dirik) ; M. Larré (représenté par M. Guyot) ; Mme Lisak (représentée par M. Péraud) ; Mme Morel (représentée par Mme Bouchiba-Fochesato) ; Mme Papin (représentée par M. Pichon) ; M. Yvart (représenté par Mme Bellocq).

• (représentée de 09H00 à 10H29) : Mme Tinchant (représentée par Mme Bellocq)

Etaient invités : Mme De Montgolfier ; Mme Drapeau ; 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 Leroux ; Mme Moreau-Lebert ; Mme Mazenc.

Point n°1 - Informations du président :

Après constat du quorum, M. le président ouvre la séance à 09H00 et souhaite la bienvenue à l'ensemble des membres présents pour cette nouvelle année universitaire.

Il informe 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 souligne que le conseil d'administration se réunit avec un ordre du jour principalement institutionnel, notamment la présentation et l'élection de deux vice-présidents délégués.

Il mentionne que les promotions de ces vice-présidents s'expliquent par certains facteurs qui seront détaillés au moment du vote.

M. le président fait un point rapide sur la rentrée universitaire : elle s'est déroulée depuis une dizaine de jours dans de bonnes conditions, de manière fluide.

Il remercie les services de l'université ayant contribué à cette organisation, en particulier la DOSIP (Direction Orientation - Stages - Insertion Professionnelle) et la DIVEC (Direction de la Vie d'Etablissement et de Campus) qui étaient en première ligne.

Il indique que les chiffres définitifs d'effectifs seront communiqués ultérieurement, mais qu'il semble que ceux-ci soient stables, autour de 16 600 étudiants selon les données provisoires du service de la CAP (cellule d'aide au pilotage) de l'université.

Il évoque ensuite les principaux chantiers pour l'année 2025-2026, en prolongement des actions précédemment lancées dans le cadre de la conférence sociale et des ateliers de consultation sur l'offre de formation pour 2028.

Il annonce qu'un grand format de réunion réunissant tous les membres des conseils centraux se tiendra le 24 octobre 2025 pour un bilan et une présentation prospective des travaux à venir.

M. Capdetrey demande si la gouvernance de l'université a reçu le rapport attendu de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR), suite à la mission déroulée à la demande de l'établissement de novembre 2024 à juin 2025

M. le président indique que ce rapport n'est pas encore parvenu à l'université à la date du présent CA.

Point n°2 - Procès-verbal de la séance du 20 juin 2025 :

M. le président invite les membres du CA à faire part de leurs observations et/ou de leurs demandes éventuelles de modification du PV proposé.

➤ En l'absence de remarques, le procès-verbal de la séance de CA du 20 juin 2025 est soumis au vote des administrateurs :

Membres présents : 18
Membres représentés : 14
Abstention(s) : 0
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 32
Pour : 32
Contre : 0

☞ ***Le CA approuve le procès-verbal de la séance de CA du 20 juin 2025.***

Point n°3 - Procès-verbal de la séance du 11 juillet 2025 :

M. le président invite les membres du CA à faire part de leurs observations et/ou de leurs demandes éventuelles de modification du PV proposé.

➤ En l'absence de remarques, le procès-verbal de la séance de CA du 11 juillet 2025 est soumis au vote des administrateurs :

Membres présents : 18
Membres représentés : 14
Abstention(s) : 0
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 32
Pour : 32
Contre : 0

🔄 **Le CA approuve le procès-verbal de la séance de CA du 11 juillet 2025.**

Point n°4 - Election de la vice-présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion :

M. le Président avise le CA de la démission pour raisons de santé, de M. Frédéric Hoffmann de son mandat de vice-président de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU).

Il précise que ces problèmes de santé nécessitent qu'il prenne du recul.

M. Le Président souligne qu'il est néanmoins satisfait que M. Hoffmann accepte de rester membre de la CFVU, car sa connaissance approfondie des dossiers représente un atout important pour la continuité des travaux.

Pour prendre la suite de M. Hoffmann sur le mandat de VP CFVU, il indique avoir proposé au vote de la CFVU la candidature de Mme Jane Sadran, PRAG à l'Université Bordeaux Montaigne.

Cette dernière a été élue VP CFVU en séance de CFVU du 11 septembre 2025.

M. le Président explique que, par un effet de succession, Mme Sadran, désormais investie de nouvelles responsabilités, doit abandonner ses fonctions antérieures de vice-présidente déléguée auprès du VP CFVU (élue le 28 juin 2024 initialement vice-présidente déléguée auprès du VP CFVU « carte des formations et des politiques des langues »).

Il ajoute que la présidence d'université propose de confier cette mission - (sur un périmètre incluant l'orientation et à l'insertion) - à Mme Clothilde de Montgolfier, enseignante-chercheuse déjà investie dans ce domaine, dont il salue l'expérience.

Conformément à l'usage, le Président invite Mme de Montgolfier à présenter sa candidature devant le Conseil avant que celui-ci ne se prononce.

Mme de Montgolfier remercie le Président et les membres du Conseil pour l'opportunité qui lui est donnée. Elle indique qu'elle souhaite partager un élément personnel marquant : la date du présent CA coïncide avec le trentième anniversaire de sa nomination comme maîtresse de conférences à l'Université Bordeaux Montaigne (université Bordeaux-III). Elle souligne que, loin de traduire une immobilité, ces trente années témoignent de son attachement profond à l'établissement, à ses valeurs et à ses formations.

Elle précise que ce parcours lui a permis d'acquérir une solide expérience et des compétences diverses qu'elle souhaite mettre à la disposition de la vice-présidence qui lui est proposée. Elle rappelle ensuite les différentes responsabilités qu'elle a exercées : responsable du département Carrières sociales de

l'IUT pendant plus de six ans, directrice de l'IUT durant une dizaine d'années, puis responsable du pôle de formation continue, de l'alternance et du développement de l'apprentissage.

Elle explique que ces différentes fonctions lui ont permis de travailler de façon approfondie sur les questions d'orientation et d'insertion, tant en matière d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement des étudiants que dans le développement de partenariats avec les acteurs extérieurs. Elle insiste sur le fait que ces expériences lui donnent aujourd'hui une vision globale, lui permettant de relier les enjeux internes à l'établissement aux attentes du monde socio-économique.

S'agissant du chantier de l'orientation, Mme de Montgolfier indique qu'elle ne souhaite pas révolutionner ce qui est déjà en place, mais inscrire son action dans la continuité.

Elle insiste particulièrement sur le renforcement de la liaison avec les lycées et sur l'importance de travailler l'image de l'établissement auprès des futurs étudiants et de leurs familles. Elle souligne que des représentations parfois partielles ou erronées nuisent à l'attractivité des formations de l'université et qu'il convient d'y remédier.

Concernant l'insertion professionnelle, elle observe que de nombreux dispositifs existent déjà, qu'il s'agisse de l'accompagnement aux stages, des partenariats avec les acteurs socio-professionnels ou encore de la plateforme Alumni. Elle estime toutefois nécessaire de consolider ces acquis, de les rendre plus visibles et de mieux les intégrer à la réflexion en cours sur la future offre de formation.

Mme de Montgolfier conclut en affirmant qu'elle accepte cette mission avec enthousiasme, parce qu'elle correspond à des thématiques qui l'ont toujours intéressée et mobilisée.

Elle ajoute qu'elle est confiante, car elle pourra s'appuyer sur des services compétents et motivés, avec lesquels elle a déjà travaillé.

Elle insiste enfin sur le fait que les missions d'orientation et d'insertion ne doivent pas rester cantonnées à un service, mais doivent irriguer l'ensemble de la communauté universitaire. Elle déclare qu'elle s'engage à assumer cette responsabilité avec sérieux et dévouement, dans les limites de ses compétences, mais avec un réel attachement au service public d'enseignement supérieur.

M. le Président remercie Mme de Montgolfier pour sa présentation et ouvre la discussion.

Mme Bouchiba-Fochesato prend la parole.

Elle explique ne pas comprendre clairement l'organigramme actuel lié à l'orientation et à l'insertion.

Elle rappelle avoir déjà soulevé cette question lors d'une séance précédente de CA et fait remarquer que les informations disponibles sur le site de l'université ne sont pas à jour.

Elle interroge l'articulation entre les missions de Mme de Montgolfier (élargies à l'orientation et à l'insertion) et celles dévolues à autre collègue (Mme Rachmuhl), nommée chargée de mission « Orientation » de l'Université Bordeaux Montaigne.

Elle demande donc des précisions afin de mieux comprendre la répartition des responsabilités.

M. le Président répond que cette architecture avait été adoptée par le CA un an plus tôt, en juin 2024, et qu'elle sera mise à jour dans la communication institutionnelle de l'université. Il explique qu'à l'avenir, la vice-présidente déléguée sera en charge du domaine « orientation-insertion », et la chargée de mission « Orientation » travaillera plus spécifiquement sur certaines thématiques, comme les stages.

Mme Bouchiba-Fochesato soulève une autre question : elle constate qu'à la date du présent CA, aucune communication n'a été faite à l'ensemble de l'université pour annoncer l'élection en séance de CFVU de Mme Jane Sadran au mandat de VP CFVU, intervenue le 11 septembre 2025. Elle souligne qu'il s'agit pourtant d'une vice-présidente statutaire.

M. le Président répond qu'un message sera effectivement envoyé à la communauté dans les prochaines heures.

M. le Président remercie à nouveau Mme de Montgolfier pour sa présentation et propose de passer au vote pour l'élection de la vice-présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion.

➤ Le dépouillement du scrutin fait apparaître les résultats suivants :

Membres présents : 18

Membres représentés : 14

Nombre total (présents et représentés) : 32

Abstention(s) : 0

Nombre de votants : 32

Blancs ou nuls : 4

Nombre de suffrages valablement exprimés : 28

Nombre de suffrages obtenus en faveur de DE MONTGOLFIER Clotilde : 18

Nombre de suffrages obtenus en défaveur de DE MONTGOLFIER Clotilde : 10

☞ **Mme Clotilde DE MONTGOLFIER est élue vice-présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion.**

Point n°5 - Election de la vice-présidente déléguée « Égalité » :

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

Il rappelle que, lors d'une précédente séance, la gouvernance de l'université s'était engagée à proposer la création d'un mandat de vice-présidente en charge de l'égalité, en lieu et place de la charge de mission « égalité, lutte contre les discriminations et les VSS », confiée à Mme Moreau-Lebert, enseignante-chercheuse.

Il explique que cette régularisation n'avait pas pu intervenir l'année précédente, car Mme Moreau-Lebert bénéficiait alors d'un congé particulier qui rendait son élection au mandat de VP délégué statutairement impossible.

Cette situation ayant pris fin à la date du présent CA, il est désormais possible de conférer à Mme Moreau-Lebert le statut de vice-présidente déléguée.

M. le Président précise qu'au-delà de la régularisation, cette démarche est l'occasion de dresser un premier bilan des actions menées et de tracer les perspectives.

Il invite Mme Moreau-Lebert à évoquer ces éléments d'informations.

Mme Moreau remercie le Président et l'assemblée de lui donner la parole.

Elle explique qu'elle ne souhaite pas présenter un rapport détaillé, car un bilan complet sera communiqué lors de la réunion du 24 octobre 2025. Elle propose néanmoins de donner un aperçu du travail accompli depuis un an.

Elle rappelle que l'année écoulée a été marquée par une phase d'installation et de structuration de la mission Égalité.

Elle indique qu'un plan d'action et une stratégie politique ont été élaborés. Plusieurs partenariats ont été conclus, notamment avec le barreau de Bordeaux, a cellule d'aide aux victimes du commissariat de Bordeaux.

Mme Moreau-Lebert souligne que la cellule de signalements de l'université a été renforcée par le recrutement d'une psychologue et d'une coordinatrice administrative. Elle mentionne également la mise en place de formations spécifiques, tant pour les personnels que pour les étudiants, ainsi que de nombreuses actions de sensibilisation organisées tout au long de l'année.

Elle précise que le « Point Justice », premier dispositif du genre installé dans une université, rencontre un succès notable : toutes les permanences juridiques assurées par des avocats spécialisés affichent complet. Elle observe également que la permanence de la psychologue connaît une fréquentation importante.

Elle indique enfin que le nombre de signalements a doublé par rapport à l'année précédente, ce qui démontre de son point de vue la pertinence du dispositif et la nécessité de poursuivre la prévention et la formation.

Mme Moreau-Lebert estime que ce travail a contribué à donner à l'université une position affirmée et reconnue sur les questions de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.

Elle souligne que cette visibilité facilite également l'obtention de financements dans le cadre d'appels à projets.

Elle expose ensuite les perspectives pour l'année à venir. Elle explique que des formations ont déjà été dispensées à l'endroit des étudiants de 1^{ère} année de licence (L1) et des nouveaux personnels de l'université. Elle mentionne également la venue d'intervenants spécialisés, comme l'association Clashes, dans le cadre de la formation des membres de la section disciplinaire.

Elle annonce que la semaine de sensibilisation organisée autour du 25 novembre 2025 mettra l'accent sur deux thématiques : le harcèlement / le cyberharcèlement d'une part, et la vulnérabilité chimique, notamment la soumission chimique, d'autre part.

Elle informe également le CA du lancement d'un dispositif de recrutement d'étudiants relais, qui seront sélectionnés et formés d'ici la fin octobre 2025.

Enfin, elle évoque le module de formation en ligne « Stop VSS », développé par l'École des Mines et financé par le MESR, que l'UBM a déposé depuis le 8 septembre 2025 sur sa plateforme en ligne « e-campus ».

Elle précise que ce module, composé de courtes vidéos et de questionnaires interactifs, est une formation accessible à tous les personnels et étudiants, et qu'il donne la possibilité aux étudiants d'obtenir une bonification de notes. (gratification de 0,4 sur la moyenne).

Elle indique à la date du présent CA plus de 100 personnes se sont déjà inscrites au module en ligne.

Une communication va donc être faite sur ce dispositif.

Mme Moreau-Lebert conclut en soulignant que les actions entreprises ont permis de poser des bases solides. Elle affirme que l'année à venir devra être consacrée à la consolidation et à l'intensification de ces actions.

M. le Président remercie Mme Moreau-Lebert pour cette présentation.

Il insiste sur le caractère remarquable du travail accompli en une seule année de mission.

Il rappelle que de nombreux outils nouveaux sont désormais disponibles, allant du traitement des signalements par la cellule de signalements jusqu'aux dispositifs de prévention et de médiation, en passant par les partenariats institutionnels.

Il souligne aussi que la collaboration avec les référents de l'université (référent laïcité, référent discrimination) pourra encore être renforcée.

Il conclut en exprimant sa gratitude à Mme Moreau-Lebert pour l'engagement et l'efficacité dont elle a fait preuve.

M. Guyot demande si la formation d'une heure dispensée à l'endroit des étudiants de L1 et des personnels de l'université est la même que celle déposée sur e-campus.

Mme Moreau-Lebert répond par la négative. La formation « Stop VSS » sur e-campus est une formation plus étoffée qui dure près de 4h. L'heure de formation dédiée aux L1 est plutôt une présentation des dispositifs disponibles au sein de l'UBM.

M. Guyot demande si la formation d'une heure est consultable en ligne.

Mme Moreau-Lebert répond que cette formation n'a pas été pensée ainsi.

En revanche, elle rappelle que l'année dernière, Me Anne Cadiot-Feidt, ancienne Bâtonnière de l'ordre des avocats du barreau de Bordeaux, avait fait une intervention sur les VSS qui est disponible sur le site internet de l'université.

M. le Président remercie à nouveau Mme Moreau-Lebert pour sa présentation et propose de passer au vote pour l'élection de la vice-présidente déléguée « Égalité ».

➤ Le dépouillement du scrutin fait apparaître les résultats suivants :

Membres présents : 18

Membres représentés : 14

Nombre total (présents et représentés) : 32

Abstention(s) : 0

Nombre de votants : 32

Blancs ou nuls : 12

Nombre de suffrages valablement exprimés : 20

Nombre de suffrages obtenus en faveur de MOREAU-LEBERT Mélanie : 20

Nombre de suffrages obtenus en défaveur de MOREAU-LEBERT Mélanie : 0

➔ **Mme Mélanie MOREAU-LEBERT est élue vice-présidente déléguée « Égalité ».**

Point n°6 - Poste d'enseignant du second degré (ESAS) proposé pour ouverture au recrutement au titre de la campagne d'emplois 2026 :

M. le Président introduit ce point de l'ordre du jour, qui concerne le recrutement d'un enseignant du second degré sur un poste de professeur agrégé (PRAG) en design.

Il rappelle que les calendriers de recrutement des enseignants du second degré ne sont pas toujours alignés avec ceux de l'université et que ces décalages rendent parfois le processus complexe.

M. le Président invite Mme Gonzalez-Scavino, vice-présidente déléguée « Relations et Ressources humaine » à présenter le dossier.

Cette dernière explique que le poste de PRAG en design avait été publié l'année précédente.

La commission de recrutement concernée avait examiné les candidatures et classé une candidate en première position, les autres candidats se sont révélés hors profil.

Toutefois, la seule candidate classée a finalement décidé de ne pas occuper le poste, ce qui explique que le poste est resté vacant.

Elle précise qu'entre-temps, un départ à la retraite est venu accentuer le besoin, rendant ce recrutement encore plus nécessaire pour assurer la continuité de l'enseignement.

Mme Gonzalez-Scavino indique que le poste est à service complet et que son profil reste identique à celui qui avait été publié l'an dernier au titre de la campagne d'emplois 2025.

Le profil demandé a été étudié et validé par le conseil académique.

Mme Gonzalez-Scavino explique qu'il est demandé au CA de bien vouloir approuver la proposition d'ouverture au recrutement au titre de l'année 2026 d'un poste d'ESAS dans la discipline « design ».

Elle précise que ce vote est précoce en raison des délais fixés par le calendrier national en vue d'un recrutement à compter du 1^{er} septembre 2026.

M. le Président remercie Mme Gonzalez-Scavino pour ses explications.

Il invite les membres du CA à poser leurs questions ou à formuler des remarques.

Aucune intervention n'est exprimée.

➤ En l'absence de remarques, M. le Président soumet la proposition d'ouverture au recrutement au titre de l'année 2026 d'un poste d'ESAS dans la discipline « design » au vote des administrateurs :

Membres présents : 18

Membres représentés : 14
Nombre total (présents et représentés) : 32
Abstention(s) : 0
Nombre de votants : 32
Blancs ou nuls : 0
Nombre de suffrages valablement exprimés : 32
Nombre de suffrages « pour » : 32
Nombre de suffrages « contre » : 0

👉 **Le CA approuve l'ouverture au recrutement au titre de l'année 2026 d'un poste d'enseignant du second degré dans la discipline design.**

Point n°7 Conventions internationales (pour information) :

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

- Convention cadre de coopération internationale entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et Whitefield Business School (Ile Maurice) ;
- Convention cadre de coopération internationale entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et Pusan National University (République de Corée) ;
- Convention cadre de coopération internationale entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et Seoul National University Asia Center (République de Corée) ;
- Accord de coopération universitaire entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et la Universidad Rey Juan Carlos (Espagne) pour une collaboration dans le cadre du master de l'URJC en journalisme d'investigation, nouveaux récits, données, fast-checking, transparence et intelligence artificielle ;
- Convention d'application relative à la mobilité des étudiants entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et Pusan National University (République de Corée).

Point n°8 - Questions diverses :

M. le Président informe les membres du CA de son souhait de porter à leur connaissance une initiative associative.

Il explique que, l'année précédente, le CA avait accepté que l'université diffuse, via ses canaux de communication internes, des appels aux dons en faveur d'associations étudiantes.

Il indique que cette année, l'université a été sollicitée par un ancien collègue, M. Alain Escadafal, qui participe activement à une initiative intitulée « *Un cabas pour un étudiant* ».

Cette action repose sur un principe de solidarité : elle propose à des personnels, des parents ou encore à des étudiants de parrainer un étudiant ou une étudiante en difficulté. Le parrainage peut prendre la

forme d'un soutien financier, d'une aide matérielle, ou encore d'un accompagnement humain favorisant l'intégration et la lutte contre l'isolement.

M. le Président souligne qu'il ne s'agit pas d'une action institutionnelle de l'université, mais bien d'une initiative associative externe. Il précise que le rôle de l'université se limite à relayer l'information, afin que chaque membre de la communauté puisse, s'il le souhaite, y participer à titre individuel.

Il ajoute que les informations concernant cette initiative seront diffusées auprès de l'ensemble des personnels dans les prochaines jours.

Enfin, M. le Président attire l'attention des administrateurs sur une initiative culturelle.

Il annonce que le quotidien régional *Sud-Ouest* dans sa parution du 13 septembre 2025 sera illustré par les étudiants du master Illustration de l'Université Bordeaux Montaigne.

Il précise qu'il ne s'agit pas d'un article particulier concernant l'Université Bordeaux Montaigne, mais d'une mise en valeur du travail artistique des étudiants, qui auront l'opportunité d'exposer leur regard critique et créatif sur la société à travers ce support médiatique.

Il conclut en saluant cette collaboration, qu'il qualifie belle illustration de la capacité de l'université à participer à la vie locale et à porter un regard éclairé sur les évolutions de la société.

Mme Bouchiba-Fochesato prend la parole pour revenir sur une déclaration du Président formulée lors de la séance de CA du 11 juillet 2025 et relatée en page n°12 du procès-verbal afférent.

Elle remarque qu'il y est mentionné que certains emplois avaient été placés sous le plafond 2 alors qu'ils n'auraient pas dû l'être, et que cela avait des conséquences sur la compensation des mutuelles par l'employeur.

Elle indique que cette formulation peut donner l'impression que la décision avait été prise de manière improvisée ou peu responsable.

Elle tient à rappeler que le processus de cédésation anticipée des agents contractuels Biatss en CDD et le placement sous le plafond 2 de ces emplois a été mené intégralement de manière collégiale et démocratique.

Elle expose en détail le travail mené en 2023 : constitution d'un groupe de travail incluant représentants syndicaux, chefs de service et personnels volontaires, réunions étalées sur plusieurs mois, consultation des instances et avis unanimes du CSAE en ses séances du 25 avril et du 30 mai 2023 et du conseil académique, vote du CA le 23 juin 2023 approuvant le dispositif proposé par un vote favorable à l'unanimité des voix des membres présents et représentés, moins 3 abstentions.

Elle insiste sur le caractère démocratique et collégial de la décision, précisant qu'aucune opposition n'avait été formulée à l'époque.

Mme Bouchiba-Fochesato souligne qu'il est donc inexact de présenter cette décision comme un choix isolé de la présidence, alors qu'elle engageait l'ensemble de la communauté universitaire.

M. le Président lui répond que son propos ne visait pas à contester la régularité du processus, mais à rappeler les conséquences financières actuelles.

Mme Sion-Jenkis explicite ces conséquences : elle indique que les emplois sous plafond 2 ne sont pas financés par l'État, mais doivent l'être par les ressources propres de l'établissement, ce qui représente un poids considérable pour une université aux moyens limités.

Mme Bouchiba-Fochesato souligne que son propos ne porte pas sur l'impact financier du dispositif mais sur les modalités démocratiques de son adoption.

Mme Leroux observe que la décision prise à l'époque, bien qu'adoptée collectivement et validée par les instances de l'université, pose aujourd'hui de réelles difficultés.

Elle précise qu'il ne s'agit pas de remettre en cause la légitimité du processus collégial, mais d'en constater les effets problématiques.

Elle évoque l'existence de guides officiels qui précisent clairement que seuls peuvent être considérés comme « hors plafond » les emplois à durée limitée issus d'un contrat ou d'une convention financée intégralement par des ressources propres d'origine publique, et provenant d'un appel à projets ou d'un appel d'offres.

Elle renvoie à un extrait du guide de décompte des emplois des opérateurs de l'Etat (Direction du Budget) qui mentionne en sa page n°10 : « *Les modalités de distinction des emplois rémunérés sous et hors plafond sont détaillées dans les différentes circulaires de la direction du budget : tous les emplois permanents, quels que soient leurs modes de financement, doivent être inclus dans le plafond d'emplois législatif. Seuls les emplois à durée limitée, issus d'un contrat ou d'une convention passée avec un financeur, financés intégralement par des ressources propres, et résultant d'un appel d'offre ou d'un appel à projet dans le cadre de ressources propres d'origine publique, pourront être considérés comme hors plafond* » (cf. <https://www.budget.gouv.fr/documentation/file-download/5719>).

Selon elle, la décision initiale s'est appuyée sur une approche consistant à déterminer si certains emplois devaient ou non être pérennisés.

Elle estime toutefois que cette approche n'était pas la bonne.

L'établissement est aujourd'hui héritier de ce choix, mais cela ne doit pas empêcher d'ouvrir une réflexion pour l'avenir.

Elle souligne que l'université n'est pas la seule à avoir fait un usage contestable des plafonds d'emplois, et qu'il est possible d'entrer en discussion avec le ministère pour revoir ces plafonds.

Elle cite notamment l'exemple de l'université de Perpignan, qui a réalisé un important travail de cartographie des emplois en vue de négocier un rehaussement du plafond.

Mme Leroux précise que cette démarche, déjà mise en œuvre lorsqu'elle exerçait en Polynésie, ne permet pas de résoudre les problèmes liés à la masse salariale, mais reste indispensable pour sécuriser la situation de l'établissement.

Elle insiste sur la nécessité impérieuse de disposer d'une cartographie claire des emplois, non pas seulement une photographie statique, mais bien une analyse dynamique permettant de comprendre l'origine des emplois et leur évolution dans le temps.

Elle indique que la cellule d'aide au pilotage (CAP) de l'université travaille en lien étroit avec la DRH pour reconstituer cet état des lieux, afin d'identifier précisément les supports d'emplois pérennes et non pérennes.

Pour Mme Leroux, il est essentiel de sécuriser l'établissement et de donner aux instances une vision claire des plafonds : celui qui est voté en conseil, celui qui figure dans le budget rectificatif ou le compte financier, et la réalité du financement.

Mme Leroux ajoute que le recours au plafond 2 a entretenu l'illusion que certains emplois étaient financés par d'autres ressources, alors qu'en réalité ils l'étaient par le fonds de roulement, lequel s'érode progressivement année après année.

Elle conclut en soulignant qu'elle comprend et respecte la collégialité de la décision initiale, mais estime que l'alerte de la direction générale des services (DGS), à l'époque, aurait dû être portée avec plus de force, notamment sur les impacts financiers et les limites des compensations prévues.

Un échange nourri s'ensuit entre Mme Bouchiba-Fochesato, Mme la VP CA, M. le Président et Mme Leroux.

Tous reconnaissent que la décision de 2023 avait été prise collectivement, mais que la situation budgétaire actuelle oblige à réévaluer la pertinence de ce choix.

Mme Bouchiba-Fochesato tient à réaffirmer qu'il importe de préserver la mémoire du processus démocratique qui avait conduit à cette décision, même si de nouvelles orientations doivent aujourd'hui être envisagées.

Mme Bouchiba-Fochesato poursuit sa prise de parole pour interroger le Président sur la mobilisation sociale annoncée par l'ensemble des syndicats la semaine suivante.

Elle demande si l'université, comme elle l'avait fait lors de précédents mouvements, entend faciliter la participation de ses personnels et étudiants et afficher un soutien institutionnel, par exemple à travers un bandeau publié sur ses supports de communication.

M. le Président répond que, comme par le passé, l'université veillera à ce que ses personnels et ses étudiants puissent participer au mouvement. Il indique que la question de la communication sera examinée en début de semaine, afin d'adapter le message en fonction de l'évolution du contexte.

Mme Dirik indique qu'elle souhaite revenir sur une déclaration faite par le président la veille du présent CA en séance de CFVU.

Elle rappelle que les prochaines élections aux conseils centraux des étudiants sont prévues pour le printemps 2026 et que, selon l'annonce faite, elles devraient pour la première fois se dérouler par voie électronique.

Elle précise que cette perspective soulève pour elle plusieurs interrogations.

Elle remarque que M. le Président a avancé comme argument principal que le vote électronique permettrait une meilleure participation.

Or, selon Mme Dirik, cette affirmation ne correspond pas à son expérience d'étudiante, nourrie par de nombreuses élections auxquelles elle a participé, aussi bien à l'Université Bordeaux Montaigne, qu'à Sciences Po ou au sein du CROUS de Bordeaux.

Elle cite en exemple les dernières élections étudiantes au Crous de Bordeaux, qui ont enregistré selon ses dires environ 8 % de participation, un chiffre qu'elle qualifie de très faible.

Elle relève qu'à l'Université de Bordeaux, les élections étudiantes de 2023 ont abouti à un taux similaire, ce qui montre selon elle que le vote en ligne ne garantit pas un surcroît de participation.

À l'inverse, les élections étudiantes organisées en présentiel à Bordeaux Montaigne au printemps 2024 ont atteint environ 16 % de participation, soit un résultat nettement plus satisfaisant.

Selon Mme Dirik, la seule instance où le vote électronique suscite effectivement une participation plus élevée est le CNESER, mais pour des raisons particulières : d'une part, l'électorat concerné y est limité (moins de 2 000 étudiants), et d'autre part, les syndicats y mobilisent directement leurs élus pour voter leurs représentants nationaux, ce qui entraîne mécaniquement une participation plus forte.

Elle pose ensuite une deuxième question au président : celui-ci a affirmé que la question avait été abordée en conseil d'administration.

Mme Dirik indique se souvenir précisément que le président avait effectivement annoncé une réflexion sur le sujet, mais que rien n'avait été décidé.

Elle demande donc qui a été consulté sur ce sujet, ajoutant qu'elle suppose que le seul interlocuteur a été le vice-président étudiant.

Or, ce dernier étant issu d'une liste minoritaire, Mme Dirik s'interroge sur la légitimité de sa représentativité.

Elle observe que M. le Président se prévaut régulièrement d'un attachement aux principes démocratiques dans les conseils d'administration ou en assemblée générale, mais qu'en l'espèce, la consultation des étudiants est inexistante ou insuffisante.

Elle concède que le vote électronique peut représenter une économie financière pour l'établissement, mais estime qu'il constitue un recul démocratique.

Mme Dirik insiste sur son expérience des élections étudiantes en ligne : selon elle, ce type de scrutin est particulièrement propice à la fraude.

Elle affirme que, dans la pratique, certains concurrents n'hésitent pas à prendre le téléphone portable d'étudiants et à voter à leur place.

Elle estime que la mise en place d'un dispositif qui, de son point de vue, favorise la fraude ne constitue en aucun cas une avancée et ne saurait être justifié au nom d'une prétendue modernisation.

Elle considère qu'un vote physique, dans un isolement, demeure la meilleure garantie de liberté et de respect du secret du vote.

M. le Président répond qu'il s'appuie sur les retours de nombreux établissements qui ont déjà adopté ce système, et qui observent une hausse de la participation.

Il cite l'exemple de l'Université d'Angers, où le taux est passé de 7 % à 15 %. Il ajoute que plus de 90 établissements ont déjà fait ce choix et qu'il paraît difficile d'imaginer que tous aient adopté un système antidémocratique.

Il reconnaît toutefois la nécessité de poursuivre la concertation et précise que la question sera de nouveau discutée avec les représentants étudiants.

Il rappelle enfin que le vote électronique permet de faciliter la participation des étudiants inscrits en formations à distance (FAD), ce qui représente un progrès en termes d'accessibilité.

Mme Dirik évoque la question des étudiants qui ne peuvent pas se déplacer physiquement pour voter, citant notamment le cas du site de Pessac.

Elle rappelle que, sauf erreur, le vote par procuration a toujours existé, et qu'elle a elle-même déjà voté par procuration pour d'autres étudiants absents.

Elle suggère que l'université pourrait développer une meilleure communication auprès des étudiants sur ce dispositif, afin de pallier certaines difficultés de participation.

Elle revient ensuite sur la question de la fraude électorale.

Elle précise que, outre les cas où des étudiants votent directement sur le téléphone portable d'autrui, il existe d'autres pratiques problématiques.

Elle mentionne, sans citer de nom de syndicat pour éviter tout risque de diffamation, que certains se livrent à des collectes massives de données quelques semaines avant les élections, aboutissant à l'envoi de SMS ou de courriels frauduleux destinés à influencer les électeurs.

Elle affirme que de tels faits ont déjà été constatés lors d'élections au Crous de Bordeaux, et même à l'Université de Bordeaux il y a deux ans.

Selon elle, ces exemples démontrent que le vote électronique n'est pas infaillible, alors qu'un scrutin organisé en présentiel, avec passage par l'isoloir, garantit que l'étudiant vote en toute liberté et en conscience, sans influence extérieure.

Mme Dirik souligne que, si le président annonce vouloir consulter ses homologues dans d'autres établissements, il n'a en revanche pas consulté les étudiants de l'Université Bordeaux Montaigne, qui sont pourtant les premiers concernés par ce mode de scrutin.

Mme Ta Quang signale ensuite une difficulté remontée par plusieurs collègues contractuels dont les demandes de renouvellement de contrat, déposées en mai 2025, ont été traitées tardivement.

Ces personnels ont été informés cette semaine qu'ils ne percevront pas l'intégralité de leur salaire en septembre, mais seulement un acompte de 75 %, en raison d'un problème de vérification au niveau de la paie.

Mme Leroux confirme qu'un dysfonctionnement de paie a été rencontré, lié à l'absence de deux responsables dans les services concernés, ce qui a empêché le traitement de certains mouvements.

Les acomptes de 75 % ont été versés, mais quelques renouvellements de contrats n'ont pas pu être pleinement intégrés au traitement.

Certains éléments prioritaires, tels que les prises en charge des personnels titulaires, ont été traités en premier, et la clôture des opérations de paye à façon au niveau de DRFIP est intervenue le 5 septembre 2025.

M. le Président précise que, pour les nouveaux collègues MCF et les ATER dont le PV d'installation manquait, le paiement a été demandé à l'agence comptable malgré l'absence de pièces, avec une régularisation ultérieure.

Il indique ne pas avoir été avisé pour l'instant de la situation de ces autres collègues évoqués par Mme Ta Quang.

Cette dernière souligne que ce décalage représente pour certains des personnels concernés un manque à gagner significatif, jusqu'à 120 € pour le mois de septembre 2025. Elle estime que le versement d'une avance plus importante aurait été préférable.

Mme Leroux propose de vérifier si ces situations peuvent être prises en charge par l'aide d'urgence sociale et de faire le point avec la DRH pour contacter ces collègues et leur apporter un soutien avant la régularisation de la paie.

M. Labrue revient sur le vote électronique pour les élections étudiantes 2026.

Il indique qu'au sein de son entreprise, l'introduction du vote électronique n'a pas entraîné une augmentation de la participation. Il a observé une baisse de l'engagement syndical et de l'échange démocratique entre salariés.

M. le président insiste sur l'importance de maintenir et de renforcer les conditions du débat démocratique dans le cadre des élections.

Il ajoute qu'il imagine que les modalités de mobilisation et de vote diffèrent entre une entreprise et une université ; il évoque l'intérêt de s'inspirer des expériences d'autres établissements universitaires pour guider la mise en place du dispositif.

Mme. Dirik réagit aux propos du président concernant la nécessité du débat démocratique, en lui reprochant de ne pas avoir suffisamment consulté les étudiants sur cette question du recours au vote électronique pour les élections étudiantes à l'UBM.

M. Capdetrey observe que l'établissement entre dans la période de préparation du BI 2026 et que la question de la campagne d'emplois 2026 de cette année interroge tout particulièrement au sein de la communauté universitaire de l'UBM.

Il rappelle que la note de cadrage budgétaire diffusée avant l'été, annonçait une campagne quasi blanche.

Il estime que l'absence de demande de classements des postes peut être perçue comme un signal décourageant, alors que ces classements traduisent des besoins réels et aident à anticiper.

Il constate que la note met surtout l'accent sur des emplois stratégiques qui selon l'évaluation IGESR concernent principalement le fonctionnement administratif de l'université.

Il estime que les besoins stratégiques de l'université concernent aussi la recherche et l'enseignement, évoquant à ce sujet la disparition annoncée de tous les postes de professeurs d'histoire médiévale dans les deux prochaines années.

Pour le vote en CA de décembre 2025, il souligne la nécessité d'une information claire sur les choix opérés, les renoncements et les équilibres entre catégories de postes.

Il s'interroge notamment sur l'éventuel recours accru aux ATER en remplacement de titulaires, et sur ses effets budgétaires et scientifiques.

Malgré la contrainte de masse salariale fixée à environ 94,1 millions d'euros sur trois ans, il estime que des marges existent et qu'il faut envisager tous les leviers, y compris les possibilités de promotion interne de maîtres de conférences en professeurs d'universités en dehors des campagnes habituelles, du dispositif de repyramidage.

Il évoque l'existence, dans d'autres établissements, de ce type de promotion : il cite notamment la possibilité pour des maîtres de conférences ayant dix ans d'ancienneté d'être promus professeurs d'université sur leur poste, dans la limite d'un contingent national.

Il remarque que cette possibilité n'a jamais été explorée à l'Université Bordeaux Montaigne, alors qu'elle a été mise en œuvre ailleurs, comme à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour il y a trois ans.

Selon lui, une telle démarche ne représenterait pas un surcoût significatif pour l'établissement, tout en permettant de rééquilibrer les catégories de personnels et de renforcer la capacité d'encadrement doctoral.

Dans un contexte de campagne contrainte, il estime utile que tous les leviers disponibles soient mobilisés pour compenser la réduction des postes pérennes.

Mme Marache indique partager les propos de M. Capdetrey.

Elle rappelle que plusieurs collègues assument des responsabilités importantes, qui peuvent être fragilisées par de possibles départs

Elle insiste sur la nécessité de considérer l'impact de ces départs sur la direction de thèses et les responsabilités au sein des composantes.

Elle explique que l'impact de l'épuisement des collègues serait important, tant pour les équipes pédagogiques que pour les étudiants qui dépendent de leurs directeurs de recherche pour terminer leurs masters et leurs thèses.

M. le Président répond que la gouvernance de l'UBM est pleinement consciente des situations collectives et individuelles. Des efforts sont faits pour relâcher l'étau budgétaire et générer de la marge de manœuvre dans différents domaines.

Mme la VP CA précise que des informations détaillées ont été communiquées en CDUFRI et que les avis sur les classements sont partagés.

Elle indique que la campagne ATER suivra le calendrier classique.

Elle assure que la notion d'emplois stratégiques ne concerne pas seulement les postes BIATSS, mais aussi certains postes d'EC et d'enseignants.

Elle rappelle l'importance de disposer d'éléments qualitatifs pour évaluer correctement la situation et souligne l'ambition d'avoir une vision pluriannuelle, prenant en compte les départs à la retraite et leurs conséquences.

Elle note que la volumétrie disponible (94,1 M€) ne permet pas d'organiser une campagne d'emplois complète et que les fonds restants seront essentiellement dédiés aux ATER.

Pour 2026, la situation sera complexe, avec des décisions nationales qui auront un impact sur l'établissement.

Elle souligne la nécessité de réfléchir à d'autres formes de promotion et rappelle que les décisions doivent intégrer les dimensions réglementaire et financière, avec un horizon de projection sur plusieurs années (N+2, N+3, N+4).

M. Hauquin évoque les questions stratégiques concernant les postes BIATSS.

Il indique que la DGS travaille sur un projet visant à qualifier plus précisément ces emplois afin de disposer d'informations prospectives pour prendre les bonnes décisions.

Il rappelle que les syndicats œuvrent pour la déprécarisation et suivront ces processus avec attention.

Il évoque l'importance de partager les informations et de discuter des axes stratégiques, en rappelant certains événements survenus, tels que le passage de l'UBM aux RCE (responsabilités et compétences élargies) ou l'opération Campus Bordeaux, pour identifier les priorités.

M. Ricarrère-Caussade rejoint les propos qui viennent d'être exprimés et souhaite partager également ses inquiétudes concernant la situation générale des personnels BIATSS.

Il constate qu'alors même que les activités se multiplient dans les services et qu'elles reposent sur des effectifs de plus en plus réduits (non reconduction de plusieurs agents en CDD), se consolident parallèlement un accroissement des procédures et un raidissement des relations humaines et hiérarchiques.

Selon M. Ricarrère-Caussade, l'accroissement des missions individuelles est inversement proportionnel aux capacités à exercer lesdites missions, par des effectifs allant en diminuant.

Il explique que les procédures, contrôles et évaluations croissants et le raidissement ressenti dans l'application stricte de la réglementation sont vécus par les personnels comme des contraintes supplémentaires, des entraves au bon accomplissement et à la liberté d'exercice de leurs missions.

Cela entraîne des retards dans l'exécution de ces missions, génère insatisfactions et inquiétudes, manque de confiance, fatigues physique et psychologique.

Le non-aboutissement de plusieurs procédures de cédésation anticipée, cette année - qui plus est pour des raisons extérieures à l'implication des agents concernés, mais imputables à des changements structurels - participent de ce même contexte, grevé en outre par des retards de paiement des salaires, vacations, primes, particulièrement mal vécus par des agents très investis et souvent en situation de précarité.

M. Ricarrère-Caussade appelle ainsi à une vigilance de l'établissement vis-à-vis des conditions et de l'organisation du travail des personnels.

M. le Président rappelle l'importance de maintenir la fluidité dans le cadre du dialogue social.

Mme Bouchiba-Fochesato formule deux remarques.

La première concerne les promotions internes évoquées par M. Capdetrey, qui se pratiquent dans certains établissements et constituent une politique d'établissement.

Elles permettent d'économiser des écarts de rémunération, offrent une reconnaissance pour les maîtres de conférences et contribuent à combler les besoins en personnel.

La deuxième remarque porte sur le projet de système décisionnel.

Mme Bouchiba-Fochesato rappelle l'importance de ce projet pour l'établissement et son rôle central dans le pilotage et la prise de décisions.

Mme Leroux indique que le projet rencontre des difficultés liées aux recrutements et à la fiabilisation des données nécessaires à sa mise en œuvre.

Un chef de projet est en place côté DSIN et côté CAP.

Le départ de la directrice de la CAP entraîne un réajustement de l'organisation pour assurer la continuité du projet.

La disponibilité des directions métiers constitue également une limite. Malgré ces contraintes, le projet progresse et reste un outil structurant pour le pilotage.

Mme Bouchiba-Fochesato souligne que le projet ne peut avancer efficacement sans fiabilisation des données et participation des directions métiers. Tant que la base de données n'est pas solide, la question du système d'information reste secondaire.

Elle attire l'attention sur les départs de postes stratégiques constatés à cette rentrée (2 directions administratives) et demande qu'un bilan des mouvements soit établi dans le courant de l'automne.

Mme Leroux précise que ce bilan pourra être intégré au point sur les mouvements internes du CSAE de septembre et présenté au CA qui suit.

Mme Leroux ajoute que les collègues doivent pouvoir suivre des parcours professionnels correspondant à leurs souhaits.

Elle note que la situation actuelle est délicate, avec plusieurs projets en cours, dont la mise en œuvre du projet d'administration et l'évaluation des méthodes de travail.

Ces changements peuvent surprendre ou déstabiliser certains collaborateurs.

Elle précise que certains peuvent considérer que le projet ne leur convient pas, et qu'il est préférable d'entreprendre une mobilité professionnelle.

Les retours d'expériences peuvent aussi faire apparaître que les situations rencontrées ne sont pas plus favorables dans d'autres structures.

Mme Bouchiba-Fochesato tient à préciser que la question posée ne contient aucun sous-entendu.

Elle souligne que l'inquiétude est double : le contexte est tendu et la perte de postes stratégiques complique la situation.

Elle précise que l'attractivité et le recrutement posent problème, l'image de l'université à l'extérieur étant dégradée.

Elle ajoute que le niveau de rémunération limite aussi les possibilités de recrutement, car l'établissement ne dispose pas des moyens nécessaires pour attirer certains profils.

Mme Leroux indique que des signes positifs apparaissent pour le recrutement et l'attractivité de l'établissement.

Plusieurs candidats montrent un intérêt pour les projets en cours et souhaitent y participer.

M. Hauquin remarque que ces questions rejoignent les thématiques abordées dans le cadre de la conférence sociale de l'université.

M. le Président indique que l'attention portée par les candidats au recrutement à l'UBM peut constituer un signal positif pour l'image de l'établissement.

En l'absence d'autres remarques, il conclut la séance de CA en rappelant la tenue prochaine de la réunion en format élargi aux trois conseils centraux prévue le 24 octobre 2025, au cours de laquelle seront présentés un bilan et les perspectives de l'année.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance du CA est levée à 11H42.

Fait à Pessac, le 12 septembre 2025.

Le Président,

Signé

Alexandre PÉRAUD.