

Délibération n°210507_10

Séance du Conseil d'administration du 25 juin 2021

Nombre de membres composant le Conseil (effectif statutaire) : 28
Nombre de membres en exercice : 28
Membres présents : 13
Membres représentés : 5
Quorum : 14

Pour : **DÉCISION** AVIS INFORMATION

Approbation du compte rendu de la séance du Conseil d'administration du 25 juin 2021

Vu les statuts de l'UTBM ;
Vu le règlement intérieur de l'UTBM ;

Liste des annexes à la délibération :

- Compte-rendu du 7 mai 2021

Le Conseil d'administration

DECIDE

D'approuver le compte rendu de la séance du Conseil d'administration du 7 mai 2021, conformément à l'annexe à la présente délibération.

Abstention(s) : 2
Votants : 18
Blanc(s) ou nul(s) en cas de vote à bulletin secret : 0
Suffrages exprimés : 16
Pour : 16
Contre : 0

La présente délibération est adoptée.

Fait à Sevenans,

• Le Directeur

Ghislain MONTAVON

COMPTE-RENDU DE LA SEANCE

DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 7 MAI 2021

Membres de droit votant	
Présents	Absents, excusés ou représentés
<ol style="list-style-type: none"> 1. BACHELARD Brigitte 2. DEROIN Louis 3. DUFOUR Henri-Francis 4. EL KEDIM Omar 5. GETE Eric 6. GUY Christophe 7. JADAUD Mathilde (suppléante BEAU Lucille) 8. JAECK Jacques 9. JOURDAIN Nicolas, 10. KLEIN Didier 11. KOEBERLE Eric 12. KROICHVILI Nathalie 13. LAGHROUCHE Salah 14. LEFEBVRE Jean-Charles 15. LIAO Hanlin 16. MIRABEL-GRAFF Corinne 17. MOUDKIR Fayçal (suppléante MBOW Adja Amina) 18. RAOELISON Rija-Nirina 	<ol style="list-style-type: none"> 1. CHAPUT Jean-Michel 2. CLAVEQUIN Maude 3. CORTINOVIS François 4. DERMIGNY Alan (suppléant BIANQUIS Edouard) 5. FRAPPART Christophe 6. GICQUEL Romuald 7. KOUKAM Abderrafiaa 8. LAMOTTE Olivier, <i>pouvoir à KROICHVILI N.</i> 9. MUTUEL Arnaud, <i>pouvoir à GETE E.</i> 10. VIELLARD Emmanuel, <i>pouvoir à JAECK J.</i>

Invités permanents	
Présents	Absents, excusés ou représentés
LAMARD Pierre BAZZARO Florence PAIRE Damien HILAIRE Vincent	DUCRUEZ-BERNARD Brigitte KOCH Pierre DESCAMPS Philippe COOPER Heather

Membre de droit
Monsieur le Recteur de l'Académie de Besançon , représenté par Julien MARLOT

Représentent l'administration de l'UTBM
MONTAVON Ghislain, directeur GARREC Christelle, agent comptable

Au vu du contexte national lié aux mesures concernant la COVID19, cette séance se déroule par visioconférence via la plateforme dématérialisée Microsoft TEAMS. Le support AvMeeting est utilisé pour procéder au vote électronique des délibérations afférentes à l'ordre du jour. Suite à quelques difficultés techniques rencontrées en cours de séance de la part de certains administrateurs, il est à noter que le nombre de votants peut être amené à fluctuer au fur et à mesure des votes. Ce compte-rendu est élaboré sur la base de notes prises en séance et de la captation de l'intégralité des échanges oraux, sans édition d'un verbatim.

Monsieur Lefebvre ouvre la séance sur l'application Microsoft Teams à 9h08.

Modalités d'organisation d'une séance à distance du conseil d'administration

M. Montavon informe les administrateurs qu'au vu du déroulement de la séance de façon dématérialisée, il n'y aura pas de captation de sténotypie et qu'en conséquence, aucun *verbatim* ne sera produit. Il propose à nouveau que la séance sur Microsoft Teams puisse être enregistrée, afin de faciliter la relecture des prises de notes et leur restitution.

M. Montavon rappelle que suite à des directives du Rectorat, les modalités d'organisation à distance de cette séance doivent faire l'objet d'une délibération, étant donné que le dispositif mis en place déroge au règlement intérieur de l'UTBM et au règlement intérieur du Conseil d'administration.

La mise en place, pour cette séance, d'un débat en conférence audiovisuelle enregistrée et d'un vote électronique via l'application AvMeeting est approuvée à 10 voix pour et 4 contre.

1. Instances

Madame Mirabel-Graff souhaiterait que les comptes-rendus soient plus étoffés, notamment dans la retranscription des débats. Elle souhaiterait également que les modalités de mise à disposition des enregistrements soient plus explicites.

Madame Kroichvili approuve cette remarque, et pense que les débats sont également importants pour la mémoire du Conseil d'administration et qu'ils servent à étayer les décisions prises lors des votes. Elle demande à son tour si les projets de compte-rendu peuvent être envoyés plus en amont en vue de pouvoir d'avoir plus de temps à consacrer à leur relecture.

1.1 Approbation du compte-rendu de la séance du 19 février 2021

Les administrateurs approuvent à 13 voix pour, 4 contre et 3 abstentions le compte-rendu de la séance du 19 février 2021.

1.2 Approbation du compte-rendu de la séance du 12 mars 2021

Les administrateurs approuvent à 12 voix pour, 5 contre et 2 abstentions le compte-rendu de la séance du 12 mars 2021.

1.3 Composition des sections disciplinaires

1.4 Calendrier des prochaines élections

Monsieur Montavon donne la parole à Madame Bertrand, responsable du service des affaires juridiques, en vue de présenter simultanément ces deux points d'information.

Madame Bertrand rappelle que suite au premier tour des élections aux Conseils centraux qui s'est déroulé du 18 au 21 janvier 2021, certains sièges restent à pourvoir au sein des Conseil scientifique (*un siège au collège D – Autre enseignant-chercheur, enseignant, chercheur*) et Conseil des études et de la vie universitaire (*deux sièges au collège A - Professeurs des universités et personnels assimilés*). Le second tour des élections pour pourvoir ces sièges vacants sera organisé du 14 au 17 juin 2021, par le biais d'un scrutin électronique *via* la plateforme de vote « Alphavote ».

Madame Bertrand présente ensuite les secondes élections concernant les bureaux de pôles. Elle revient succinctement sur le fonctionnement des 4 pôles, à savoir que chaque directeur de pôle est entouré d'un bureau dont la composition est fixée par le règlement intérieur. L'ensemble des membres élus du bureau de pôle le sont pour un mandat de quatre années, renouvelables une fois, à l'exception des représentants des étudiants élus pour un mandat de deux années, non renouvelable. Les mandats des représentants étudiants viennent donc d'arriver à échéance, 4 sièges seront donc à pourvoir dans chaque pôle lors des prochaines élections. A l'instar des pôles, les élections concerneront aussi le renouvellement des mandats des 4 représentants étudiants au sein du bureau de coordination et d'orientation du cycle de formation « Tronc commun », qui est l'espace de dialogue, d'animation et de coordination de l'ensemble des activités conduites au sein du cycle de formation « Tronc commun ». L'ensemble de ces 5 scrutins, sera organisé également par le biais d'un vote électronique, du 14 au 17 juin 2021.

Madame Bertrand aborde enfin les élections des membres au sein des sections disciplinaires, à l'égard des usagers et à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants. Etant donné que l'UTBM ne dispose pas de Conseil académique, la section disciplinaire doit être composée à partir des membres du Conseil d'administration. L'appel à candidature sera lancé afin de pourvoir : 2 sièges de Professeur des universités (femme), 1 siège de Maître de conférences (femme) et 2 sièges de représentants des usagers (1 homme et 1 femme) avec la possibilité de se présenter pour une ou plusieurs sections disciplinaires. Le scrutin aura lieu lors du prochain Conseil d'administration du 25 juin, les électeurs étant les membres élus de cette instance.

Madame Mirabel-Graff souhaite savoir quelles seraient les conséquences si malgré ce scrutin, les sections disciplinaires demeurent incomplètes.

Madame Bertrand répond qu'il sera toujours possible de demander à nos homologues d'autres universités de pourvoir les sièges vacants. Elle ajoute que même si les sections disciplinaires ne sont pas complètes, on demandera quand même à lancer les opérations car nous avons une affaire en attente de jugement concernant une section disciplinaire à l'égard des enseignants, pour le compte d'une autre université.

2. Vie de l'établissement

2.1 Actualités UTBM

Point de situation COVID-19 :

- **personnes ayant contracté la COVID-19** : actuellement 2 étudiants et depuis le 31/08/2020, 132 cas recensés (122 étudiants et 10 personnels) ;
- **dépistage / prévention** : en parallèle des dispositions de type « gestes barrières » et d'une organisation spécifique, un centre de dépistage par tests antigéniques a été ouvert depuis le 15 février, et à partir du 7 mai la distribution d'autotest sera mise en place ;
- **précarité psychique** : doublement du dispositif d'accompagnement psychologique depuis septembre 2020, notamment par le biais de permanence hebdomadaire d'une psychologue à l'UTBM ;
- **précarité matérielle** : ouverture d'une épicerie solidaire (produits alimentaires et produits d'hygiène) avec environ 180 passages d'étudiants par semaine ;
- **les chefs solidaires** : initiatives de chefs qui ont préparé des repas gastronomiques et qui ont été distribués aux étudiants de l'UTBM ;
- **d'ici la fin de l'année universitaire** : possibilité d'accueillir en présentiel plus d'étudiants à compter de mi-mai/fin-mai (jauge de 50%) ;
- **rentrée universitaire de sept 2021** : *a priori* possibilité d'accueillir 100% des effectifs, plusieurs *scenarii* investigués au regard de possibles contraintes (jauges dans les salles, etc).

 **25 mars** : table ronde « Ingénieur-e, un métier au féminin », en ligne sur Youtube ;

- ✚ **29 mars** : présentation de quelques projets architecturaux concernant le projet bâtementaire rénovation énergétique du bâtiment A et le déploiement du tiers lieu du CRUNCH Lab ;
- ✚ **6 avril** : Yicha ZHANG est lauréat 2021 de la prestigieuse médaille Frederick Winslow TAYLOR, qui vient illustrer le mérite exceptionnel d'un travail de recherche sur la conception et planification intégrées pour la fabrication additive et les procédés de fabrication additive hybride ;
- ✚ **8 avril** : l'UTBM lance son nouvel outil de découverte « Sémafort », avec pour objectif de moderniser les outils numériques et d'optimiser l'accès aux ressources numériques, en collaboration avec l'UB et l'UFC. Cette nouvelle génération d'outils est l'achèvement de plus de 2 ans de travail, en lien avec le SCD de l'établissement ;
- ✚ **13 avril** : « les ENTREP' » : entraînement à l'entrepreneuriat, 2 équipes de l'UTBM ont reçu des prix : prix de la DREAM TEAM pour OBBIGO (application mobile), et prix de la gouvernance au féminin pour VANA (offre de voyage écoresponsable) ;
- ✚ **26 avril** : l'UTBM intègre cette année les 10% des meilleures universités au monde au classement du Center for World University Rankings (CWUR) ;
- ✚ **28-30 avril** : obtention du Qualiopi label, processus certifié pour les formations continues diplômantes et qualifiantes ;
- ✚ **6 mai** : challenge InnovaTech, une équipe lauréate de la finale Bourgogne Franche-Comté et du Centre Val-de-Loire) dont 2 membres étudiants UTBM et 1 enseignante UTBM (marraine), a remporté la finale nationale sur 14 équipes ;
- ✚ **Mois de mai** : 100ème anniversaire de UTSEUS ;
- ✚ **4-6 juin** : CRUNCH Maker Camp, avec une jauge limitée de 50-80 personnes pour toute personne le désirant, orienté sur le maquettage de solution, ouvert à tout sujet (industriel, associatif, grand public) et associant d'autres tiers lieux de Bourgogne Franche-Comté et de la région Grand-Est.

Madame Mirabel-Graff interroge le président du Conseil d'administration à propos du calendrier général relatif à l'élection du directeur, et notamment la publication de la vacance du poste ou encore le déroulé du processus électoral.

Monsieur Lefebvre répond que la vacance du poste sera prochainement publiée au Journal Officiel. Monsieur Montavon affirme que la publication est prévue pour le 13 mai, après confirmation reçue cette semaine de la part du Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

2.2 Calendrier universitaire 2021-2022

Madame Bazzaro, Directrice aux formations et à la pédagogie, est invitée à présenter ce point. Elle revient sur la méthode de construction du calendrier universitaire, basée sur l'expérience de la DFP, en collaboration avec les directions fonctionnelles, le service communication et l'UTBM Innovation CRUNCH Lab. La proposition de calendrier a été soumise au préalable pour validation en Comité de direction le 15 mars dernier et a été présentée en CEVU le 8 avril 2021, et a reçu des avis favorables.

Madame Bazzaro explique que le calendrier est construit en équilibre entre le semestre d'automne et de printemps, soit respectivement 14 semaines, l'objectif étant de trouver d'être en adéquation entre le nombre de jours de cours en fonction des jours de la semaine, puis d'effectuer un travail complémentaire lors de la construction de l'emploi du temps avec l'affectation des semaines A et B. Il est nécessaire également d'être en cohérence entre les vacances scolaires et universitaires, et de prendre en compte les périodes d'examen (médiants TC, branches et finaux) notamment en lien avec la vie de l'établissement (remise des diplômes, Innovation CRUNCH Time, journées banalisées, etc.).

Madame Bazzaro précise enfin que le vote portera sur les grandes lignes du calendrier, car celui-ci peut être amené à évoluer en cours d'année en vue de s'adapter aux évolutions et autres contraintes liées à la vie de l'établissement.

Monsieur Gete s'interroge sur le nombre de jour de la semaine qui sont identifiés dans le calendrier, car selon lui les 14 semaines ne sont pas atteintes avec la répartition affichée.

Madame Bazzaro lui répond que nous sommes sur le premier semestre et qu'après affectation des semaines A et B, il y aura une conversion de lundi en jeudi, etc. D'autres fluctuations seront donc à prévoir en fonctions des services. Aussi, il est à noter que certaines manifestations sont organisées les jeudis (ex : Congrès Industriel), alors que ce sont des jours où il n'y a cours que le matin, et qu'en conséquence le nombre peut être amené à évoluer par ajustement pour pallier aux déséquilibres.

Monsieur Gete en profite pour demander si, en cas de conversion d'un lundi en jeudi par exemple, et en vue de respecter une cohérence pédagogique, s'il est possible de récupérer les jours assez rapidement, pour éviter d'avoir à rattraper des TD en fin d'année.

Madame Bazzaro prend bonne note de cette alerte et affirme qu'elle fera au mieux pour que les jours soient rattrapés dans les meilleurs délais.

Les administrateurs approuvent à 14 voix pour, 2 contre et 2 abstentions, le calendrier universitaire 2021-2022 des formations d'ingénieurs.

2.3 Capacité d'accueil des FISE-FISA pour l'année universitaire 2021-2022

Madame Bazzaro profite de cette présentation pour faire un point d'information sur les admissions et inscriptions de ces 3 dernières années en FISE et FISA. On y constate une hétérogénéité relativement importante dans le nombre de candidatures reçues, pour les différentes formations avec un pic qui est plus fort sur les dernières années concernant la FISE Mécanique, ce qui explique une capacité d'accueil un peu supérieure aux autres formations.

Madame Bazzaro précise qu'il est intéressant aussi de voir la conversion entre le nombre de candidature reçue et le nombre de candidat admis, avec des fluctuations fortes en fonction des années, et qui sont également directement dépendantes du nombre d'étudiants qui sont issus du TC. En effet, une enquête est menée au sein des UT et en fonction des prévisions, les responsables de FISE vont ajuster le nombre de place disponibles pour les candidats potentiels. Le ratio entre le nombre de candidats et le nombre d'inscrits oscille en conséquence entre 10 et 20%, et le nombre de candidat issu du TC est d'environ 40% de taux de conversion, ce qui est une bonne moyenne par rapport aux recommandations de la CTI, d'autant que cela a tendance à se stabiliser sur les dernières années.

Madame Bazzaro présente les propositions de capacités d'accueil pour chaque FISE et FISA, en lien avec les éléments avancés plus tôt concernant les tendances d'inscriptions parmi les étudiants en TC et issus des autres UT, sachant également que les responsables de formation peuvent réduire ces effectifs si les dossiers de candidature ne sont pas bons. Les places ouvertes en 1^{ère} année correspondent aussi aux ressources humaines de chaque formation.

Monsieur Gete souhaite intervenir concernant les ressources humaines, notamment du Tronc Commun et de la FISE Mécanique, qui selon lui sont déficitaires alors qu'on reste sur les mêmes capacités d'accueil que les années précédentes, ce qui est étonnant et pas cohérent avec les autres formations.

Monsieur Montavon précise que l'UTBM suit un certain nombre d'indicateurs, notamment en lien avec la commission des titres de l'ingénieur (CTI), notamment en lien avec les volumes des maquettes pédagogique et les modalités de délivrance des enseignements de ces maquettes, et c'est là qu'existe la difficulté. Il y a plusieurs leviers, comme augmenter le nombre de personne, sauf que nous ne sommes plus dans des logiques de poste mais des logiques d'emploi, que nous ne pouvons ouvrir qu'en lien avec la masse salariale. Or, Monsieur Montavon souligne que nous consommons actuellement 99% de la masse salariale disponible en termes d'emploi, donc nous avons peu de marge de manœuvre. Donc les marges de progrès ne se situent pas là, mais au niveau de la volumétrie des maquettes pédagogiques, par exemple.

Les administrateurs approuvent à 12 voix pour et 5 contre les seuils maximaux des capacités d'accueil des formations d'ingénieurs pour l'année 2021-2022.

3. Ressources humaines

3.1 Guide de recrutement et de gestion des personnels contractuels enseignants

Monsieur Montavon invite Madame Collas, responsable du service des ressources humaines, à présenter ce point.

Madame Collas explique que l'objectif de ce guide est principalement de formaliser et clarifier les règles de gestion des personnels contractuels, et de permettre aux personnels contractuels de connaître leurs droits et devoirs, et enfin de rappeler les engagements de l'établissement (accompagnement, suivi des parcours professionnels). L'intérêt de l'élaboration de ce guide se situe donc à la fois pour les personnels contractuels et pour l'établissement.

Au niveau de la méthodologie de travail, un groupe piloté par le SRH, a été formé avec des enseignants chercheurs-contractuels, des enseignants en langues étrangères, des enseignants-chercheurs et un membre du Comité technique. Le groupe a commencé par effectuer un état des lieux et un constat sur les pratiques existantes, et a ensuite formulé des propositions.

Madame Collas revient sur les dates clés d'élaboration de ce guide. Les travaux du groupe de travail ont d'abord été présentés au Comité de direction puis aux membres du Comité technique, qui a émis un avis favorable à l'unanimité le 2 mars 2021. Les populations concernées par ce guide sont les enseignants en langues étrangères (ELE), les enseignants contractuels (ECTR) et les enseignants-chercheurs contractuels (ECC).

Madame Collas présente les grandes lignes directrices de ce guide, notamment les modalités de recrutement : publication de l'offre d'emploi, tenue d'une commission de recrutement selon le type de population, sélection dans le respect des principes liés à l'égalité professionnelle et rappel des conditions d'embauche.

A propos de l'embauche, il y est précisé la durée des contrats, la lettre de mission (dont le service enseignement), les contraintes de paie, la rémunération (référence à un indice, le supplément familial de traitement, grille de référence pour les CDD avec prise en compte de l'expérience professionnelle).

Concernant l'accompagnement de l'agent dans son parcours professionnel, l'intégration de l'agent est prévue avec la participation à une journée d'accueil et une présentation du directeur de pôle et du responsable de FISE, un accompagnement dans la prise de poste, et la participation à l'entretien professionnel afin d'évaluer les résultats et fixer les objectifs, les besoins en formation et mettre à jour la lettre de mission.

Le renouvellement du contrat se décide en commission de renouvellement, qui statue et donne un avis, et qui se prononce sur une possibilité de passage en CDI à l'issue des 6 ans, ou encore pour l'intégration sur une grille.

Ce guide prévoit également un rappel sur les droits et les obligations, notamment les droits à congés, les droits aux prestations d'actions sociale, ou encore sur les obligations de discrétion professionnelle, de bonne exécution du service et de demande d'autorisation de cumul d'activité.

Madame Collas termine sa présentation par les modalités mises en œuvre concernant la fin du contrat de travail, et fait état notamment du délai de prévenance en fin de CDD, le départ à la retraite, la rupture conventionnelle ou encore la démission.

Monsieur Gete souligne que ce document a été présenté comme un guide ayant vocation à clarifier et formaliser des règles de gestion, et prends donc en considération des pratiques actuelles. Il constate cependant que dans le document qui a été présenté, il tient d'ailleurs à alerter les administrateurs sur ce point-là, apparaît un nouveau type de contrat, qui est le contrat enseignants-contractuels ECTR. Monsieur Gete est donc très étonné de ce nouveau statut qui vient d'apparaître, et se demande pourquoi ce guide est présenté comme étant une clarification des règles de gestion alors que c'est une révolution dans les modes de recrutements. Deuxième

point plus général, sur les esprits des UT, et sur l'utilisation des enseignants-chercheurs contractuels, dans son esprit, est de renforcer les compétences de l'établissement grâce à des compétences qui ne sont pas académiques mais qui sont extraites du milieu industriel en particulier, or le document présenté se limite soit à des éléments de chercheurs, soit d'enseignant, et c'est un point qui tend à diminuer l'opportunité de recruter des ECC. Monsieur Gete trouve donc que ce document est restrictif, qu'il rajoute des contraintes excessives et inutiles et il invite en conséquence les administrateurs à voter contre le document.

Monsieur Montavon explique que le terme ECTR est la contraction de « enseignant contractuel », et que ce n'est pas une révolution ni une restriction, car certains enseignants ont vocation à faire uniquement de l'enseignement et pas de recherche, au même titre que les professeurs agrégés dans les personnels fonctionnaires. Ce contrat, et donc ce statut, existe historiquement dans l'établissement depuis un moment. C'est aussi l'opportunité de pouvoir accueillir des enseignants issus du monde industriel et qui peuvent apporter une vraie richesse aux étudiants de l'UTBM.

Madame Kroichvili intervient sur une formulation qui lui semble équivoque dans ce document, à la page 5, sur la partie concernant les droits et obligations sur la non-discrimination où le mot « race » est inscrit dans le texte. Il n'existe à son sens que la race humaine, c'est pourquoi pour elle il est malvenu et polémique d'indiquer le mot « race », alors elle demande à ce que ce terme soit supprimé.

Monsieur Montavon lui répond, que même s'il est en accord avec cette objection, notamment sur le fait qu'il n'existe bien évidemment qu'une race humaine, qu'il s'agit *stricto sensu* de la formulation de l'article 6 de la loi de 1983 qui est citée en tête de paragraphe. Ainsi, et même si le choix des législateurs est surprenant il s'agit simplement d'une transcription de la loi que nous ne pouvons par conséquent pas modifier.

Madame Mirabel-Graff annonce qu'elle souhaite effectuer plusieurs remarques.

Tout d'abord, elle souhaite revenir sur la volonté d'afficher dans ce document une relative parité dans le recrutement, alors qu'il est fixé en parallèle un objectif de parité au recrutement de l'ordre de 40% minimum de chaque sexe dans les comités de sélection. Elle souhaite savoir pourquoi ce pourcentage s'il y a une volonté d'appliquer la parité.

Monsieur Montavon répond qu'il a été repris à l'identique pour les EC, les mêmes dispositions que celles qui prévalent sur le comité de sélections des fonctionnaires pour les professeurs agrégés. Pour un certain nombre de cas, au regard du taux de féminisation, il y avait parfois des difficultés à obtenir la parité dans l'établissement, ce qui explique cette idée de se donner l'obligation de respecter la parité au même titre que pour les fonctionnaires, et ces 40% sont donc un plafond minimal à respecter.

Madame Mirabel-Graff souligne alors que les mots ont leur importance, et que dans ce cas il suffirait d'indiquer de façon claire que la parité est souhaitée, et tout le monde comprendrait que parfois elle ne peut pas être atteinte.

Elle pose ensuite une question concernant la catégorie de contrat ECTR, qui a été clarifiée plus tôt dans sa formulation, et se voit attribué une contrainte horaire de 384 HETD. Est-ce une modification ou est-ce que la transposition claire d'une réalité.

Monsieur Montavon déclare qu'il s'agit de la transposition de la réalité, c'est déjà la volumétrie d'enseignement annuelle pour des enseignants qui n'auraient bien évidemment pas de missions annexes, au même titre que les professeurs agrégés.

Madame Mirabel-Graff pose ensuite une question concernant les heures complémentaires évoquées, car il est mentionné que ça pourra se faire uniquement pour la réalisation de la formation aux apprentis. Elle se demande pourquoi cette limite, et si du coup les activités en lien avec la formation continue pouvaient être rémunérées de façon supplémentaire au-delà de la limite des heures complémentaires, ce qui avait été convenu en vue d'inciter les collègues à s'investir dans la formation continue.

Monsieur Montavon assure qu'il n'y a pas de modifications par rapport à la situation actuelle. Certaines missions connexes aux missions principales d'enseignements et de recherche sont régies par un référentiel d'équivalence horaire, et il faut avoir un certain nombre d'heures, qui peuvent être demandé soit en décharge de service nominal d'activité, soit traduit en numéraire au taux d'heures complémentaires.

Madame Mirabel-Graff le remercie mais souhaite savoir pourquoi cette limitation aux heures d'enseignements pour la formation aux étudiants sous statut d'apprentis.

Monsieur Montavon explique qu'il y a très peu d'enseignants contractuels intervenant dans les formations d'ingénieur sous statut d'apprenti, et donc il s'agit d'ouvrir le recours à cette possibilité en rémunérant ces heures.

Madame Mirabel-Graff souhaite revenir enfin sur un dernier point, concernant le renouvellement des contrats. Le guide évoque à la fois l'accompagnement nécessaire des collègues contractuels, pour accéder à un nouveau statut ou pour être accompagné vers le retour à l'emploi, ou un éventuel renouvellement, mais il est écrit que l'ECC n'a pas vocation à être CDIisé. Or, on sait que si des collègues n'avaient pas été CDIisés, on aurait perdu des compétences indispensables par rapport au maquette pédagogiques. Elle se demande donc pourquoi cette affirmation est si claire dans le document, et quelle est la position de l'UTBM par rapport à la pérennisation de ces contrats et de ces compétences.

Monsieur Montavon répond que chaque fois que cela est possible, et pertinent d'autre part, les enseignants contractuels se voient proposer un CDI dans le but de garder les compétences au sein de l'établissement. Cette formulation signifie surtout qu'il n'y a pas de promesses à l'embauche. Aussi, il est à noter qu'on a aussi des personnels à différents âges, dont le déroulement de la carrière ou les perspectives d'évolution peuvent varier. Nous préférons également nous engager à les accompagner à la préparation d'un concours d'un recrutement type Maître de conférences par exemple, plutôt que d'envisager la possibilité de la signature d'un CDI dès l'embauche, mais cette formulation dans le guide ne vise pas un changement de posture.

Monsieur El Kedim tient à préciser qu'en règle générale, à l'UTBM tous les postes d'enseignants-chercheurs contractuels sont soit CDIisés, soit ils rejoignent le corps des Maître de conférences au long terme.

Madame Mirabel-Graff remarque toutefois que ce document ne correspond pas à ce qui a été dit en groupe de travail car certains membres étaient apparemment contre la création de certains nouveaux termes et s'étonnaient qu'ils soient présentés ce jour.

Monsieur Gete ajoute qu'au regard des copiés-collés, des fautes d'orthographe flagrantes, et du manquement de respect des directives du groupe de travail, il demande à ce que ce document soit réactualisé et demande à ce que ce point soit retiré du vote.

Monsieur Montavon explique tout d'abord qu'il ne lui appartient pas de décider si ce point peut être ajourné ou non, et ensuite que le groupe de travail s'est réuni dans l'unique objectif de clarifier et de repreciser des règles existantes dans un document en vue d'en faire un guide pour les personnels concernés. Il précise également qu'il a été lui-même ECC pendant de longues années et qu'il y avait déjà des règles.

Au vu des différents échanges et des objections émises par les administrateurs, Monsieur Lefebvre propose de soumettre au vote des administrateurs, la décision de retravailler ce document pour une prochaine séance.

Monsieur El Kedim confirme sa volonté de voir ce document être retravaillé car certains faits ne correspondent pas à la réalité des choses. Aussi, certains enseignants-chercheurs accèdent à des postes à responsabilité alors que selon lui, c'est aberrant que des industriels viennent remonter des Professeurs d'université à propos de l'enseignement. Il s'interroge aussi sur les régimes indemnitaires, car il est fait mention dans le document de prime d'activité, mais on ne sait pas sur quoi elle est basée. En effet, pour un Professeur des universités ou un Maître de conférences, les montants de ces primes sont définis par des critères nationaux, et pour les ECC c'est une inconnue, on donne une enveloppe à un directeur de pôle qui attribue la prime à son bon vouloir, ce qui est à son sens problématique. De plus, si la personne ECC est elle-même directeur de pôle, il n'est pas précisé qui va décider de sa prime, c'est pourquoi le document est à reformuler.

Monsieur Lefebvre invite désormais les membres à procéder au vote électronique.

Certains administrateurs rencontrant des difficultés pour procéder au vote électronique, et au vu des nombreux débats sur ce point, Monsieur Lefebvre propose de reporter l'approbation du guide de recrutement et de gestion des contractuels enseignants à une séance ultérieure, notamment afin que des modifications puissent être apportées au document en fonctions des remarques formulées ce jour.

4. Partenariat

4.1 Approbation des conventions et des marchés publics signés par le directeur depuis la dernière séance

Monsieur Montavon revient succinctement sur les dernières conventions qui ont été signées depuis la dernière séance du Conseil d'administration. Il précise qu'est également présenté ce jour pour approbation la liste des marchés publics signés depuis la séance du 14 mars 2020, cette liste étant communément présentée annuellement aux administrateurs.

Monsieur Gete se questionne sur la convention faisant apparaître une subvention d'environ 3 millions d'euros et souhaite savoir en quoi ça consiste exactement.

Monsieur Montavon explique qu'il s'agit de la subvention qui a été octroyée dans le cadre de la rénovation d'une partie du bâtiment B pour le CRUNCH Lab.

Les conventions et les marchés publics signés par le Directeur de l'UTBM sont approuvés à 14 voix pour, 2 contre et 2 abstentions.

4.2 Renouvellement du conventionnement avec le pôle formation de l'UIMM (CFA)

Monsieur Montavon revient sur les éléments de contexte, à savoir que ce conventionnement est issu d'un dialogue stratégique et de gestion avec le Ministère et le Rectorat de région académique (DSG), depuis l'année universitaire 2019-2020 pour tout établissement accueillant plus de 25 étudiants, suite à un questionnaire particulier quant au développement des ressources propres des établissements. C'est pourquoi, il a été décidé d'ouvrir une réflexion quant à la possibilité d'internaliser un centre de formation d'apprentis

Un cabinet spécialisé (Cabinet Boumendil & Consultants), choisi au travers d'une procédure de marché public, a été mandaté pour accompagner l'UTBM dans ce processus et notamment en vue d'objectiver la réflexion. Ce cabinet est financé par la DGESIP à hauteur de 36 200 euros. Le partenaire « pôle formation UIMM » a été informé de la démarche par le cabinet spécialisé. Trois phases d'études se sont succédées, le cadrage général au regard de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, une étude d'impact et enfin des propositions de scénarii.

Pour chaque scénario, il s'agit d'ouvrir le champ des possibles en matière de portage de la formation d'ingénieur sous statut d'apprenti. Trois scénarii ont été discutés et travaillés : création d'un CFA internalisé au sein de l'UTBM, maintien d'un CFA externalisé dans un cadre partenarial refondé et rééquilibré ou création d'un CFA internalisé avec maintien d'un appui du pôle formation de l'UIMM.

Une étude très complète a été réalisée, et au regard des résultats de cette étude, au vu des multiples éléments de l'étude (financier, organisationnel, RH, point de vigilance et risque), le deuxième scénario a été retenu avec le maintien d'un CFA externalisé dans un cadre partenarial refondé et rééquilibré.

Monsieur Montavon indique pour la prochaine étape prévue est une réunion entre l'UTBM et l'UIMM le 10 mai, pour la rédaction d'un nouveau conventionnement avec notamment une convention cadre et une annexe

financière, ainsi que l'élargissement du champ des possibles en matière de nouvelles formations, de taxe d'apprentissage, ou encore en matière d'interactions renforcées avec les adhérents UIMM, etc.

Monsieur Gete trouve ce choix intéressant, notamment de ne pas se mettre en difficulté politiquement, et de conserver ce partenariat.

4.3 Introduction d'un recours contentieux : Dossier « Université Gustave Eiffel » (IFSTTAR)

Monsieur Montavon rappelle qu'il s'agit d'un contentieux qui oppose l'IFSTTAR et l'UTBM depuis 2015. Il est à noter que depuis le 1^{er} janvier 2020, l'IFSTTAR a intégré l'université Gustave Eiffel. L'UTBM est accompagnée par son conseil juridique, le cabinet FIDAL à Besançon dans la résolution de cette affaire.

Depuis le 22 septembre 2015, l'IFSTTAR poursuit le recouvrement de subventions européennes qui auraient été perçues par l'UTBM pour son compte et ne lui auraient pas été reversées. Dans un premier temps dans le cadre de MOBYPOST, l'IFSTTAR émet un titre exécutoire de 140 180, 10 euros, retiré sur demande de l'UTBM compte tenu de son illégalité démontrée le 22 janvier 2018.

Le 8 juillet 2018, émission par l'IFSTTAR d'un nouveau titre exécutoire de 87 961, 11 euros fondé sur l'article 15 de la convention créant la FR FCLAB, mais ce titre n'a aucune base juridique, ce pourquoi l'UTBM a formulé un recours gracieux auprès de l'IFSTTAR, rejeté en octobre 2018. L'UTBM a donc saisi le tribunal administratif de Besançon dans le cadre d'un recours contentieux.

Le 16 mars dernier, le tribunal administratif a rendu son jugement, et indique clairement qu'il n'existe aucun lien entre les conventions FCLAB et MOBYPOST. Le tribunal administratif se déclare toutefois incompétent pour ce litige, qui relèverait de la juridiction judiciaire. Le juge estime ici que, même si les contrats ont été conclus entre des personnes publiques, l'objet de ces conventions fait naître entre les parties des relations de droit privé.

L'UTBM honore toujours ses créances, mais à partir d'une base réglementaire, c'est à dire sur la base de la démonstration pour la créance, de son caractère liquide (immédiatement chiffrable en argent), exigible (créance qui est venue à son terme et peut faire l'objet d'une mise en demeure) et certain (créance prouvée et non contestée).

L'UTBM a honoré et continue d'honorer ses engagements vis-à-vis de l'IFSTTAR, notamment par l'accueil de 2 personnels hébergés de l'IFSTTAR malgré le fait que l'IFSTTAR ne rémunère pas l'UTBM en contrepartie comme prévu au titre de la convention FCLAB.

L'UTBM n'a donc d'autres choix que de contester cette créance, et propose donc à l'Université Gustave Eiffel de clôturer ce contentieux de manière amiable, ce qui implique le retrait du titre exécutoire admis par l'IFSTTAR. En cas de refus de l'Université Gustave Eiffel, au titre de ce qui précède, l'UTBM serait contraint de saisir le tribunal judiciaire. Le directeur de l'UTBM ne peut ester en justice sans l'autorisation du Conseil d'administration. Pour rappel, par une délibération du CA du 21 décembre 2018, le directeur a pu déposer une requête devant le Tribunal administratif, ce qui implique de prendre aujourd'hui une nouvelle délibération pour déposer une assignation à comparaître devant le juge judiciaire.

Madame Garrec, agent comptable de l'UTBM, confirme les propos de Monsieur Montavon, à savoir que l'agence comptable ne pourrait pas payer, surtout avec la position du Tribunal administratif. Elle signale aussi parallèlement, qu'il reste des sommes dues par l'IFSTTAR à hauteur de 18 000 euros, au titre de la nouvelle convention FCLAB. Elle va attendre un peu le résultat des négociations avec l'Université Gustave Eiffel, après quoi, faute d'amélioration, elle engagera auprès du préfet de la Seine et Marne dont dépend l'IFSTTAR une procédure de mandatement d'office.

Le Conseil d'administration décide à 15 voix pour et 3 abstentions d'autoriser le Directeur de l'UTBM à ester en justice et par conséquent à introduire un recours contentieux devant la juridiction judiciaire aux fins de contester le bien-fondé de la créance litigieuse présentée par l'IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux) devenu Université Gustave Eiffel.

Questions diverses

Monsieur Jourdain souhaite savoir, concernant le point relatif au guide de recrutement et de gestion des contractuels enseignants, s'il était possible de retravailler le document avant qu'il soit proposé à nouveau au vote, étant donné que cela a été ajourné.

Monsieur Montavon répond favorablement, comme cela a été proposé par le président du Conseil d'administration lors du report de ce point.

Madame Mirabel-Graff revient sur un point évoqué lors du précédent Conseil d'administration, concernant le nom de la personne représentée du CHSCT dédiée à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Monsieur Montavon lui répond qu'après renseignement, les agents peuvent se rapprocher de tous les membres du CHSCT pour cette question, comme pour toutes autres questions qui relèvent de leurs compétences, car les membres du CHSCT bénéficient d'une formation spécifique. Il n'y a *a priori* pas de membre dédié au sein même du conseil sur cette question. S'agissant plus particulièrement du groupe de travail "égalité hommes femmes", Aude Dubuisson Jouffroy représentait le CT et le CHSCT. A compter d'aujourd'hui, elle ne représente plus que le CT, et c'est Patricia Tattu qui a été désignée pour participer au groupe de travail en tant que représentante du CHSCT.

Madame Mirabel-Graff demande s'il sera possible d'organiser la prochaine séance en présentiel.

Monsieur Montavon répond qu'il s'agissait d'une directive de notre ministère de tutelle de faire chaque séance de chacune des instances de l'établissement en distanciel, mais il espère que suite à la levée du confinement prévue le 9 juin, on pourra organiser la prochaine séance en présentiel.

Monsieur Lefebvre remercie l'assemblée et espère que la prochaine séance pourra se tenir en présentiel. Il lève la séance à 12h08.