

Délibération n°211015_12

Séance du Conseil d'administration du 15 octobre 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 2 juillet 2021

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

Liste des annexes à la délibération :

- Compte-rendu du 2 juillet 2021

Le Conseil d'administration

DECIDE

D'approuver le compte rendu de la séance du Conseil d'administration du 2 juillet 2021, conformément à l'annexe à la présente délibération.

Abstention(s) : 4
Votants : 18
Blanc(s) ou nul(s) en cas de vote à bulletin secret : 0
Suffrages exprimés : 14
Pour : 14
Contre : 0

La présente délibération est adoptée



Fait à Sevenans,
Le Directeur
Ghislain MONTAVON

**COMPTE-RENDU DE LA SEANCE
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 2 JUILLET 2021**

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

Invités permanents (non concernés pour cette séance).	
Présents	Absents, excusés ou représentés

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

Représentent l'administration de l'UTBM
MONTAVON Ghislain , directeur

Monsieur Lefebvre ouvre la séance à 9h33.

1. Proposition du Conseil d'administration sur la nomination du Directeur ou Directrice de l'Université de Technologie de Belfort – Montbéliard.

1.1 Rappel des consignes.

Monsieur Lefebvre remercie les membres du conseil d'administration pour leur présence, et propose ensuite de donner la parole à madame Bertrand afin qu'elle rappelle les modalités de vote qui ont été approuvées lors du conseil d'administration du 25 juin dernier.

Madame Bertrand commence par préciser que monsieur Montavon, unique candidat va entrer afin de faire une présentation avec support durant trente minutes.

A la fin de cette présentation les membres du conseil d'administration pourront échanger avec lui, sur une durée qui n'est plus déterminée, mais il appartient à monsieur Lefebvre de mettre fin au débat, comme convenu lors du précédent conseil d'administration.

Monsieur Montavon sera alors invité à quitter la salle afin que les administrateurs débattent entre eux.

Monsieur Lefebvre mettra fin au débat pour passer au vote. Ce vote est organisé à l'urne, pour un côté plus solennel mais surtout dans le but d'éviter toutes difficultés techniques qui seraient malencontreuses pour cette séance.

Elle précise qu'il est possible de voter pour, contre ou blanc, mais que le vote blanc n'est pas considéré comme un suffrage exprimé.

Elle rappelle que ne seront pas pris en compte les bulletins déchirés ou annotés et qu'un procès-verbal de dépouillement devra être signé par chacun des membres votants. Elle ajoute qu'une fois les votes terminés nous procéderons au dépouillement. Elle les informe que deux délibérations ont été rédigées par avance, pour les deux cas de figure dans le cadre de ce conseil d'administration extraordinaire. Elle ajoute qu'étant donné que Monsieur Montavon est le candidat, c'est monsieur Lefebvre qui pour cette séance signera la délibération. Cette délibération sera par la suite transmise au rectorat de manière classique, ainsi qu'au ministère. Elle sera également publiée sur le site internet de l'établissement. Un relevé de décision sera aussi rédigé, et l'approbation du compte rendu de cette séance sera demandé aux membres lors du prochain conseil d'administration.

Pour finir elle indique, qu'aujourd'hui il est proposé que le compte rendu retranscrit tout ce qui a été dit lors de cette séance, sauf les débats, étant tenus à huit clos, cela semble plus logique. En revanche le verbatim sera à disposition des membres du conseil d'administration auprès du Service des Affaires Juridiques.

1.2 Présentation du candidat

Monsieur Montavon est invité à entrer afin de faire sa présentation.

Il commence par rappeler qu'il s'est présenté devant le conseil d'administration il y a 5 ans de cela pour présenter sa candidature à la direction de l'établissement avec un projet intitulé « Synergie ».

Il revient sur les lignes de force de Synergie, qui était un projet global et cohérent visant essentiellement à mieux articuler l'ensemble des champs d'activités de l'établissement et travailler à en créer de nouvelles.

Ce projet se voulait structurant et rassembleur, en s'appuyant notamment sur une nouvelle organisation interne et la constitution de pôles thématiques pour basculer d'une lecture disciplinaire à une lecture beaucoup plus intégrée.

Il ajoute que Synergie a été déployé durant cette mandature qui s'achève et à eu pour ambition de faire de l'UTBM un partenaire incontournable sur le champ de la technologie ainsi qu'un partenaire rayonnant au niveau enseignement supérieur à l'échelle internationale dans un certain nombre de domaines tel que l'énergie, l'informatique, les transports-mobilités et l'industrie 4.0.

Il précise que Synergie reposait sur trois objectifs stratégiques. Le premier objectif était d'assumer la technologie dans le contexte d'une université de technologie à l'échelle mondiale, le second était de revitaliser les liens avec tous les partenaires et le dernier était de redynamiser l'établissement et lui donner de nouvelles perspectives.

Monsieur Montavon estime que le bilan de cette mandature ne peut être fait par ses soins et que c'est à la communauté de l'établissement de le dresser. Il revient cependant sur quelques éléments contextuels, à savoir, la

possibilité de dégeler et renouveler des postes, des emplois au maximum des capacités financière de l'établissement, ainsi que la restructuration de l'établissement en pôles thématiques et bien d'autres.

Il précise qu'au-delà de ces éléments cette mandature a été l'occasion de saisir des opportunités conjoncturelles permettant d'initier de nouveaux projets tel que le projet Territoires d'innovation qui est un projet extrêmement structurant pour notre territoire et notre établissement. Dans le cadre de Territoires d'innovation pédagogique, le campus des métiers et des qualifications MobiCampus est également une force motrice, avec un consortium de 27 partenaires.

Il ajoute qu'un effort particulier a été fait sur les infrastructures numérique, ceci même avant la crise sanitaire qui a conduit l'ensemble des établissements à questionner le numérique au sens large.

Il précise que trois enjeux s'imposent à l'établissement et ce quel que soit le choix des administrateurs.

Le premier est la maîtrise des équilibres financiers en général et la masse salariale en particulier. Il faut avoir à l'esprit que le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ne nous octroie plus de compensation du glissement vieillesse-technicité depuis 2020, alors que nous faisons face à une augmentation de l'ordre de 2 millions d'euros de la masse salariale, à périmètre constant, liée au GVT à l'horizon 2025. Il ajoute un autre point qui porte sur les équilibres financiers, il s'agit du fonds de roulement dont une partie est déjà mobilisée, principalement dans des opérations bâtimentaires. Il rappelle que chaque fois que nous investissons, un amortissement doit être fait et c'est une neutralisation sur la ligne de fonctionnement qui va être sous tension. Ce qui veut dire que l'établissement doit poursuivre le développement des ressources propres. Il précise que les ressources propres sont les recettes décaissables hors la subvention pour charge de service public que nous avons de la part de notre tutelle.

Le second est la poursuite de la rénovation du patrimoine immobilier. Il précise que ce sont des opérations au long cours qui vont au-delà de la durée d'une mandature. Il donne à titre d'exemple la première réunion pour la rénovation du bâtiment A, qui s'est tenue à la fin du mois de septembre 2016, alors que le début des travaux est prévu pour fin d'année 2021. Il précise qu'à son sens chaque mandature doit avoir la préoccupation de pouvoir en permanence engager des projets puisque notre patrimoine n'est plus forcément en adéquation avec l'usage que nous en avons. Il ajoute que les trois campus seront bien entendu concernés.

Et pour finir le défi majeur qui existait lors de la précédente mandature est celui d'affirmer le double ancrage de l'établissement. D'une part dans le cadre de la politique du site au travers de la loi LRU2 qui trouve comme traduction, en Bourgogne Franche-Comté et pour l'UTBM, la communauté d'université et d'établissements UBFC. C'est un espace de coopérations et de travail entre les sept établissements fondateurs. Et d'autre part en développant plus en avant encore les partenariats existants au niveau national et international.

Ce double ancrage est vital, il s'agit donc de continuer à s'investir dans les deux modes de coopération, à la fois à l'échelle du site et avec les universités de technologie françaises.

Après avoir fait un rappel du projet Synergie, monsieur Montavon présente le nouveau projet dans le cadre de sa candidature pour la mandature à venir. Ce nouveau projet reste dans l'esprit de Synergie et sera intitulé Synergie-2, notamment au niveau de ses objectifs stratégiques et dans une continuité globale, aux fins de consolider les premiers acquis de Synergie.

Il précise que notre établissement ainsi que notre environnement ont évolué au cours de ces cinq dernières années et que certaines fragilités sont apparues et qu'il faut veiller et travailler à les corriger.

Il ajoute qu'il en découle deux axes principaux sur Synergie 2.

Le premier axe de prospective pour l'établissement est de finaliser un certain nombre d'actions d'ores et déjà entreprises et en ouvrir d'autres dans la même logique.

La première ligne de force est de continuer à travailler à faire de l'UTBM une université intégrée. Pour ce faire, l'établissement doit pleinement contribuer à relever les défis des écosystèmes au sein desquels il est inséré. Il doit être en capacité de rayonner, à l'échelle locale, régionale, nationale et internationale.

Il explique qu'un établissement intégré est un établissement ayant la faculté d'adresser de manière cohérente et organisée l'ensemble des continuums qui découlent de ses missions. Pour illustrer l'idée de continuum, Monsieur Montavon prend pour exemples le continuum entre la recherche et la formation, le continuum entre l'établissement avec les milieux socio-économiques, notamment sur les activités de recherche et de formation.

Pour faire de l'UTBM une université intégrée, un certain nombre de réalisations ont eu lieu durant Synergie, tel que la structuration de l'établissement en quatre pôles thématiques.

Il indique que la seconde ligne de force est le « faire communauté », c'est le ferment d'une université intégrée. Un travail sera donc mené au travers d'un certain nombre d'action sur « faire communauté ». Pour illustrer le propos, il donne pour exemples le budget participatif, pour soutenir des actions décidées par l'ensemble de la communauté de l'établissement.

Il fut inscrit au budget 2020 mais cette année des plus singulières n'aura pas permis de le mettre en œuvre, il sera donc déclenché en septembre prochain pour l'année 2021. Le second exemple pris par monsieur Montavon concerne l'organisation de la journée civique annuelle, durant laquelle plusieurs actions au sein et à l'extérieur de l'établissement pourront être entreprises par le personnel comme par les étudiants.

La troisième ligne de force qui ne peut être éludé est l'ingénierie durable, il précise qu'à l'échelle de l'établissement de très nombreuses actions adressent cette problématique sur le champ des formations ainsi que de la recherche. Il ajoute que l'ensemble de ces actions, doivent dans un premier temps être rendues plus cohérentes à l'échelle de l'établissement et se renforcer les unes avec les autres.

Il donne deux exemples, le premier est de travailler à l'obtention d'un label développement durable et responsabilité sociétale de l'établissement. Il précise qu'il existe un label à l'échelle des universités de ce type et que nous avons d'ores et déjà l'essentiel des points adressés pour obtenir ce label.

Le second exemple est de travailler sur la perspective de rénovations bâtementaires sur Belfort et travailler également à la mise en place d'une certification ISO 50001, système de management de l'énergie, aux côtés du management de l'environnement, par exemple, que nous avons par ailleurs.

Il précise qu'il faut travailler à rendre le campus de Belfort auto-consommateur en énergie au travers d'un certain nombre de projets, le site produira autant d'énergie qu'il n'en consomme à l'année.

Pour finir sur cette partie prospective monsieur Montavon indique que la dernière ligne de force est la poursuite et la finalisation d'un certain nombre de projets structurants, tel que la poursuite de la jouvence de matériels au travers d'investissements, ainsi que du déploiement du troisième dispositif Crunch qui est la Crunch industrie à Sevenans.

Monsieur Montavon indique que le second axe de Synergie 2 est le travail sur les cinq années à venir pour pouvoir réduire un certain nombre de fragilités.

Il s'agit premièrement d'associer la communauté aux orientations de l'établissement au travers de groupes de travail par exemple. Il ajoute qu'en ayant pratiqué les groupes de travail, un certain nombre de fragilités ont été constatées. Il propose donc de continuer dans cette logique et de mettre en place des accords de méthode, qui ont été expérimentés pour la première fois dans l'établissement lors de la mise en place du process de Qualité de Vie au Travail.

Il ajoute qu'il sera proposé un forum ouvert dans le courant de l'année 2022. Il rappelle que c'est lors du forum ouvert de 2017, qu'est né le Crunch Lab, pensé par la communauté, avec plusieurs années pour le déployer.

Il indique également qu'un budget participatif a été inscrit au budget et que celui-ci sera généralisé. Il ajoute que la communauté choisit et plébiscite les projets qu'elle souhaite voir se déployer et elle les déploie elle-même.

Monsieur Montavon évoque également l'évolution d'un certain nombre de processus et procédures au sein de l'établissement en lien notamment avec l'évolution du code de l'éducation. Il pense que le moment est peut-être venu de revisiter, requestionner ces processus, mais dans une vision plus globale et pas nécessairement procédure par procédure. Il précise que c'est un très lourd chantier, sur plusieurs années.

Il ajoute un dernier point sur la réduction des fragilités, qui résonne avec l'idée d'université intégrée, qui résonne avec l'idée de faire communauté, il s'agit de continuer et de trouver de nouvelles modalités pour animer transversalement l'établissement. Il précise que certaines choses ont été déployées avec Synergie en citant pour exemple le conseil à l'internationalisation. Ce nouveau conseil permet d'avoir une lecture transversale des actions que l'on peut avoir à l'international.

Il indique que ce qu'il appelle « animer transversalement l'établissement » se fait aussi au travers des réunions plus fréquentes du Conseil des Etudes et de la Vie universitaire et du Conseil Scientifique, et que ces deux instances sont réunies deux fois par an en conseil commun parce qu'adosser les formations à la recherche est un objectif et un vœu pieux de la direction.

Monsieur Montavon termine sa présentation en indiquant que tout établissement connaît un certain nombre de cycles dans son développement. Le cycle de la mandature que s'achève avait pour objectif de travailler à la transformation de l'établissement et cela a demandé beaucoup d'efforts à la communauté.

Aujourd'hui ce qui est proposé, c'est de continuer dans cette ligne, mais en consolidant les acquis et en réduisant un certain nombre de fragilités, fragilités historiques au sein de l'établissement, ou qui ont été révélées par un certain nombre d'actions.

1.3 Questions au candidat

Monsieur Lefebvre propose d'ouvrir les débats.

Monsieur Lamotte revient sur la partie où il est proposé de revisiter les procédures afin de réduire les fragilités, et s'interroge sur sa mise en œuvre.

Monsieur Montavon lui indique que chaque procédure agrège ou implique un certain nombre d'acteurs dans l'établissement. Il faut alors se reposer des questions sur la pertinence d'un certain nombre de choses et les faire évoluer, en raison de l'évolution de l'environnement par exemple. L'idée serait donc d'être accompagné par une structure externe, notamment sur des outils méthodologiques, avec la nécessité d'objectiver le travail.

Monsieur Cortinavis indique qu'avec l'ancienneté qu'il a en tant que membre, du conseil d'administration, il a connu des mandatures plus chahutées au préalable, et que cela était très compliqué à gérer. Il fait par à l'ensemble des membres, de la satisfaction qu'il a de constater que cette gouvernance est apaisée.

Il rebondit sur l'aspect revitalisation des forces et de l'organisation, en demandant à monsieur Montavon comment donner de la visibilité et de la cohérence à toutes ses actions qui ont été initiées par les membres de son équipe.

Monsieur Montavon lui répond qu'effectivement beaucoup d'actions sont menées et que cela peut en effet être aussi une fragilité. Il précise qu'aujourd'hui, il s'agit de donner un petit peu plus de cohérence. Il prend pour exemple tous les dispositifs Crunch, et souligne le fait que si on les regarde individuellement, cela peut-être un foisonnement, mais en réalité ils découlent d'une même logique, qui est la logique d'innovation, ainsi que la logique de porosité avec les milieux socio-économiques. Toutes ses actions adressent les mêmes objectifs par des chemins différents et par des leviers différents.

Monsieur Cortinavis précise que sa question était en rapport avec la simplification, il indique que le CRUNCH est quelque chose de fantastique, mais qu'il faudrait faire des choses simples car entre le Crunch Lab, le Crunch Time... ce n'est pas facile de suivre.

Monsieur Montavon répond en prenant l'exemple du Crunch Time, qui adresse plusieurs objectifs au travers du même exercice, des objectifs pédagogiques, des objectifs de porosité avec les milieux socio-économiques et bien d'autres. Il explique qu'une partie de la complexité est intrinsèque à la nature même de l'établissement qui est un établissement d'enseignement supérieur, et un établissement public avec un certain nombre de processus réglementaires.

Les partenaires socio-économiques à l'échelle de l'établissement sont des grands comptes, il n'y a donc pas trop de difficultés pour eux car ils ont une complexité équivalente. En revanche vis-à-vis des partenaires socio-économiques, ETI et PME nous avons encore un travail à faire dans le partenariat.

Il ajoute que sans orgueil de la part de l'établissement, celui-ci n'a pas toutes les clés. Il s'agit de voir comment partager des compétences, des projets par groupe d'entreprises parce que la taille de l'établissement ne permet pas d'adresser et de passer du temps avec l'ensemble des partenaires et, d'autre part, cela a plus de sens, c'est-à-dire d'avoir un petit peu le rôle d'agrégateur pour l'établissement. Il précise que ce sont là des points encore à consolider.

Monsieur Deroin précise qu'étant nouveau membre au conseil d'administration, il suit cela d'un regard neuf.

Pour lui, il y a en effet un travail à développer autour de cela, plus le chef d'entreprise est petit, plus il a besoin d'avoir un interlocuteur au moment où il en a besoin. L'idée est d'avoir un interlocuteur unique de l'entreprise, qui prend en charge la demande si on veut réussir cet ancrage.

Il indique qu'il y a une armée de projets innovants, d'outils au service du territoire, mais qui ne descendent pas forcément irradier le territoire par cette problématique d'accès liée à la particularité de la très petite entreprise. Il ajoute que c'est un vrai travail de rayonnement aussi vers ce milieu qu'il faut entreprendre.

Madame Kroichvili rebondit sur les fragilités, notamment autour de la recherche, non pas que la recherche déployée

par l'UTBM ne soit pas excellente, mais elle trouve qu'il y a simplement un problème de lisibilité parce que l'activité de recherche est désormais opérée dans les laboratoires de la ComUE. Elle demande à monsieur Montavon comment au travers de ce mandat va-t-il faire face à cette fragilité pour justifier le « U » de l'UTBM, qui représente l'Université de technologie.

Monsieur Montavon explique que nous sommes passés d'une unité de recherche à sept équipes de recherche au sein de l'établissement. C'est la politique de site des équipes de recherche au sein des unités de recherche sous cotuelles, c'est-à-dire transversales à plusieurs établissements. Nous avons déjà essayé d'apporter certains éléments de réponse dans le cadre de Synergie, car c'est une vraie fragilité. Il y a toutefois plusieurs leviers à activer. C'est l'une des motivations de la constitution des pôles thématiques.

Il y a également une spécificité, non pas de l'UTBM, mais des universités de technologie. La recherche est orientée vers une vision système. Une démarche système revient à la même idée d'université intégrée, il s'agit de pouvoir travailler au maximum dans la transdisciplinarité, l'interdisciplinarité. Il faut être très solide sur ses fondations et très fort dans sa discipline.

Il prend, pour exemple, le méta-programme qui est discuté depuis plusieurs mois avec General Electric. Les éléments de réponse ne sont pas tous présents au sein de l'établissement parce que nous avons des compétences mais pas toutes. Les éléments de réponse vont des matériaux à l'informatique en passant par l'énergie. Personne, au sein d'une unité de recherche, a l'ensemble des clés, des réponses et l'ensemble des compétences.

Il termine par un dernier point, qui est de rendre lisible chaque fois que possible les Succès Stories de tout un chacun, de les valoriser. Il ajoute qu'il faut faire en sorte que le succès d'un groupe rejaillisse et soit le succès de l'ensemble de l'établissement, en essayant de valoriser chaque fois que possible les choses qui se passent à l'UTBM, qui ne sont pas unique mais un peu singulières par rapport au paysage plus conventionnel de la recherche en France.

Monsieur Gete demande à M. Montavon pourquoi ne pas faire un bilan de Synergie puisque c'est à partir de là que l'on va pouvoir identifier les faiblesses, qui ont été probablement été générées par le projet. Il souligne également le fait qu'un bilan du premier forum ouvert de 2017 soit fait, afin de pouvoir enclencher sereinement le second.

Monsieur Montavon précise qu'il n'a pas fait de bilan exhaustif, mais qu'il a tout de même dessiné sur la première partie, un certain nombre d'éléments de bilan. Il ajoute qu'il a indiqué que c'était à la communauté de le faire puisque personne n'a la même lecture et qu'en ce sens il est inutile d'asséner tous ces chiffres qui sont dans les bilans financiers.

Il indique qu'un bilan sur le forum ouvert peut être fait. Les deux points principaux étaient, le bien-être au travail et la déclinaison « tiers lieu » et que tous deux ont été traités.

Concernant le premier point un certain nombre d'actions ont été engagées en banalisant une journée au sein de l'établissement, cependant sur les 3400 personnes de l'établissement 100 ont participé à cette journée. Nous avons donc cherché un autre chemin, chemin qui est la QVT (Qualité de Vie au Travail).

Monsieur Montavon précise que la direction peut un certain nombre de choses, mais elle ne peut pas tout dès lors que sur des actions ont eu lieu un forum ouvert. Il ajoute que certes la qualité de vie au travail est l'affaire de la direction, mais pas uniquement, c'est l'affaire de tous les membres de la communauté, au quotidien.

Le second point qui concerne la partie « tiers lieu » a pris l'intitulé de Crunch Lab qui a été connecté au Crunch Time et un certain nombre d'autres dispositifs.

Il indique que lors du forum ouvert cinquante projets ont été proposés, Cinquante projets sur cinq ans, vu l'ampleur des projets, avec dix projets par an, en son sens ce n'est pas que l'affaire de la direction.

Il termine en précisant que c'est aux acteurs et actrices également de s'en emparer. C'est à l'établissement d'essayer de faciliter et de dégager des moyens dans la limite du possible et du raisonnable pour soutenir ces actions.

Monsieur Gete indique qu'il est tout à fait pertinent de ne pas traiter cinquante projets mais que le bilan consisterait donc, à dire qu'il y a des priorités et que c'est tels et tels projets qui ont été mis en avant, mais que les autres n'ont pas été oubliés Il trouve qu'il est important de dire cela à ceux qui se sont exprimés.

Madame Corine Mirabel-Graff revient sur le problème de communication entre la direction et le reste de la communauté et demande à monsieur Montavon quel bilan peut-il faire de cet aspect communication interne et que dans la perspective d'un nouveau mandat quel axe d'amélioration est envisagé.

Monsieur Montavon répond que la communication peut prendre plusieurs formes. Il y a la communication institutionnelle, le directeur ou la direction peut bien entendu multiplier les formes de communication, mais cela reste insuffisant. Il ajoute qu'il faut avoir des relais, des courroies de transmission pour pouvoir diffuser.

Il signale que c'est un point dont il avait conscience et qu'il a essayé d'y remédier à travers les 30 assemblées générales qu'il a faites en cinq ans. Il y a eu également, en raison de la crise sanitaire une vingtaine de capsules vidéo disponibles pour certaines à la ville et au monde sur Youtube et d'autres spécifiquement à l'ensemble de la communauté par plusieurs médias.

Il a également été mis en place un comité Synergie qui agrège l'ensemble des personnes en responsabilité au sein de l'établissement dont le but est de pouvoir transmettre l'information et de dialoguer. Il précise que dialogue suppose d'avoir une transmission dans les deux sens, c'est-à-dire que les informations partagées soient diffusées par la suite dans chaque service.

Il rappelle également que nous sortons d'une période un petit peu particulière. En 2019, en raison de la ComUE, il y avait eu une crise de gouvernance, qui l'a mobilisé deux à trois jours par semaines à l'extérieur de l'établissement, et ensuite il y a eu 2020, une période difficile pour tout le monde en raison de la crise sanitaire.

Il précise cependant qu'il va s'efforcer à aller dans différents compartiments, différents services de l'établissement afin d'avoir une interaction directe.

Madame Corine Mirabel-Graff revient sur sa question qui portait plus précisément sur le dispositif mobilisé pour que cette diffusion, en interne, de la communication et de l'information se fasse de manière plus fluide et plus efficace.

Monsieur Montavon apporte un élément de réponse qu'il appelle « le squelette » c'est-à-dire l'ensemble des services, des compartiments qui ne sont pas les seuls relais, mais qui doivent également être les relais d'information, de présentation au quotidien, sous la forme souhaitée, autour d'une tasse à café ou dans le cadre d'une réunion de service, par exemple.

La parole est donnée à M. El Kedim qui a l'impression que le projet Synergie 2 ne fait référence à la recherche qu'au travers du Crunch Lab, Crunch Time... il estime que ce n'est qu'une partie de la recherche. Il ajoute également qu'au cours de cette mandature le directeur n'a participé au conseil scientifique que très rarement et que cela n'est jamais arrivé auparavant.

Monsieur Montavon lui répond que de par son ancien métier d'enseignant-chercheur, il ne fait aucune confusion entre l'activité de recherche et le Crunch Time. Il précise que le Crunch Lab n'est pas une unité de recherche.

Il souligne que pour la partie recherche, depuis cinq ans, il n'y a jamais eu, en termes de moyen matériels, autant de soutiens et d'investissement dans les activités de recherche. Il ajoute que si on veut être une université de technologie, avec l'évolution on se doit de disposer d'un certain nombre de matériels et de nouveaux matériels sont apparus.

Monsieur El Kedim précise que c'est tout à fait normal, qu'il s'agit de la vie des laboratoires, puis indique qu'il faisait référence à la place de l'UTBM dans ces structures.

Monsieur Montavon répond que ce sont des millions d'euros que met l'établissement dans la recherche pour le matériel, et qu'il ne les met pas ailleurs. Tous ces matériels doivent être amortis et c'est l'ensemble de la communauté de l'établissement qui y contribue.

Il souligne également l'évolution qui a été extrêmement importante d'une seule unité de recherche à l'échelle de l'établissement dans une logique d'université de recherche, c'était l'unité de recherche IRTES dont il était le directeur. Il précise que les choses ont évolué, et qu'il en découle des logiques de communauté d'universités et d'établissements, avec le cotutelat des unités de recherche. Il y a désormais sept unités de recherche dont nous sommes à chaque fois cotutelle.

Il précise que l'UTBM représente 3,9% de l'enseignement supérieur et de la recherche en Bourgogne Franche-Comté, ce qui veut dire que nous n'existons pas par le nombre. Il ajoute que l'autre moyen d'exister, c'est par des éléments différenciants, singuliers, sans vouloir se singulariser à chaque fois puisqu'on ne peut pas dire que nous faisons une recherche singulière, nous publions dans les journaux... Il s'agit donc d'exister par des éléments singuliers et par un certain nombre de savoir-faire.

Monsieur Cortinovis rappelle qu'en tant que patron d'entreprise, ce qu'il attend de l'UTBM, c'est de former des ingénieurs pour qu'ils puissent les rejoindre avec un savoir être et un savoir-faire qui permettent de développer les entreprises. Il précise que pour cela, l'UTBM remplit très bien son rôle.

Il revient sur les investissements, et ajoute que nous avons un patrimoine vétuste et dispersé et que si nous continuons à mettre de l'argent tous les ans, c'est au détriment de la recherche et de l'investissement technologique. Il demande à monsieur Montavon quelle est sa vision de ces bâtiments à 2035, tout en sachant que les moyens de formation vont peut-être changer.

Monsieur Montavon indique que la notion bâtementaire est la bombe à retardement de tous les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche en France.

Il précise que nous avons des investissements recherche et dans le bâtiment provenant de deux sources, d'une part les investissements récurrents chaque année et d'autre part nous essayons de mobiliser les réserves de l'établissement du fonds de roulement.

Sur la dimension bâtementaire, dans le cadre du SPSI, nous avons 64000 m², il y a deux axes de travail. Le premier est de limiter les surfaces. Nous allons rendre à horizon 2023, 4000 m². Le second est de procéder à des investissements qui permettront de limiter la charge de fonctionnement. Il prend pour exemple le bâtiment A de Belfort, aujourd'hui, c'est une charge de 50 000 euros par an et, à l'issue de la rénovation ce sera une charge de 5000 euros. C'est donc également par cette rénovation bâtementaire que nous allons pouvoir dégager d'autres marges de manœuvre après investissement.

Il ajoute que les bâtiments seront adaptés aux nouveaux usages. Concernant ces investissements c'est onze millions d'euros et l'établissement contribue à hauteur de huit cent mille euros.

Pour répondre à la question de monsieur Cortinovis, il précise qu'à horizon 2035, en termes de taille d'établissement et au regard du vivier, nous pourrions diplômier plus d'ingénieurs. En termes de taille d'établissement à horizon 2035, si nous sommes dans la perspective actuelle d'un établissement de trois mille étudiants, il devra y avoir une autre réflexion à l'échelle d'un territoire, avec d'autres établissements le cas échéant.

Monsieur Montavon termine avec un petit regret, l'enseignement de technologie en France n'est pas une préoccupation, comme c'est le cas en Allemagne, ou en Italie.

Monsieur Klein souhaite intervenir en tant que directeur du Pavillon des sciences et membre du conseil d'administration.

Il pense que la mandature de monsieur Montavon a apaisé beaucoup de choses et surtout a fait apprécier un peu plus l'UTBM à l'échelle du territoire.

Il ajoute qu'il y a un point à souligner, cette année en particulier, il s'agit de l'investissement de l'UTBM dans la Fête de la science puisque le site de Belfort sur lequel il y aura la fête de la science a été choisi comme l'un des trois sites pilotes de Bourgogne-Franche-Comté et ceci depuis quatre ou cinq ans.

Monsieur Montavon indique qu'une implication dans la Fête de la science, même à tout petit niveau est également à son sens la moindre des choses que de faire aussi un petit retour à nos citoyens.

Monsieur Klein pense qu'il y a un gros travail à faire, surtout en ce moment post-Covid avec l'importance de la relation au niveau international. Il ajoute que l'UTBM a un rayonnement local et que monsieur Montavon a fait le travail. Mais il précise que nous sommes dans une situation un peu particulière et qu'il y aura sans doute des mesures de fond à prendre. Il tient également à rappeler que lors du dernier conseil d'administration, il avait été évoqué que les sièges au Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire n'étaient pas tous pourvus et que pour lui c'est une instance principale de l'établissement, où l'on peut à la fois construire des programmes d'enseignement, mais aussi des programmes d'accompagnement des étudiants. Il est donc important d'en discuter.

Mme Kroichvili souligne la perte d'I-SITE Bourgogne Franche-Comté, cette semaine, et demande si cela remet en cause le double ancrage de l'établissement, à la fois dans la ComUE et dans le réseau des UT.

Monsieur Montavon répond que la perte d'I-SITE implique un petit peu moins de financements pour les équipes de recherche et pour un certain nombre de programmes de recherche. Il précise que la ComUE se poursuit et qu'I-SITE n'est que l'un des vingt-quatre programmes d'investissement d'avenir. Il ajoute que c'est de l'ordre de dix millions d'euros par an de financement à l'échelle du territoire Bourgogne-Franche-Comté qui vont s'éteindre à l'issue de la période, soit fin 2022.

Monsieur Montavon fait une petite incise sur la partie ComUE et précise que cela ne remet absolument pas en cause le double ancrage. La ComUE c'est la loi LRU2, c'est une politique de site. La ComUE et les établissements fondateurs ont choisi d'être sur ce modèle confédéral pour un certain nombre de raisons, et le fait d'avoir perdu I-SITE ne remet pas en question l'existence de la ComUE, l'important ce sont les programmes que l'on peut faire et non la machinerie qui permet éventuellement de conduire ses programmes.

Il précise qu'un certain nombre de projets et les interactions avec les UT ne se réduisent pas à Shanghai et à Utseus, même si c'est un programme important. Avec trois établissements, nous sommes en train de retravailler sur deux nouvelles perspectives et sur le fait d'accueillir d'autres partenaires, l'Université de Cergy entre autres, qui a pris les statuts à sa création très récente d'université de technologie. Il s'agirait également de pouvoir agréger d'autres partenaires à l'échelle internationale et avec d'autres établissements, en France, dans une logique de réseau.

Monsieur Lefebvre s'interroge sur les réactions qui vont découler de la perte d'I-SITE, il se demande si le risque n'est pas de voir naître plus de fusion.

Monsieur Montavon lui répond qu'il reste très questionnant vis-à-vis d'une fusion à l'échelle de la Bourgogne Franche-Comté. Il précise que nous sommes un territoire grand comme la Suisse. Il ajoute qu'il y a 450 kilomètres entre Belfort-Montbéliard et Nevers et que la fusion ne réduira pas cette distance.

A son sens il faut mettre plus de l'énergie à avoir des projets au bénéfice des établissements et du territoire.

La parole est donnée à monsieur Liao qui a l'impression qu'il n'y a pas de soutien pour la recherche et le recrutement à l'international, il indique qu'il est désormais plus difficile de recruter des thésards, cela à cause des longues procédures d'accueil.

Il ajoute qu'ils disposent de toutes les installations nécessaires pour faire de la recherche mais que sans les doctorants, cela n'est pas possible.

Monsieur El Kédim ajoute qu'il y a le problème du HFDS qui refuse certains accueils et dont le refus n'est pas justifié.

Monsieur Montavon indique qu'en France 80% des doctorants sont des doctorants internationaux et que les doctorants français représentent 20%. Cela démontre qu'il y a moins d'appétence pour les métiers de la recherche. Il précise que le fait d'avoir un diplôme d'ingénieur plus une thèse n'est pas nécessairement valorisé comme ça l'est en Allemagne, par exemple.

Il ajoute que depuis 2015, les autorités ont mis en place le Haut Fonctionnaire Défense Sécurité. Il s'agit d'un service entier piloté par un préfet et des sous-préfets. Aujourd'hui, pour toute demande d'accueil dans les unités mixtes de recherche du CNRS, il nous faut son avis, qui donne l'autorisation ou non d'accueillir la personne.

Il précise que cette autorisation n'est jamais motivée, et tous les établissements sont soumis à cela.

Il indique qu'à l'échelle de l'établissement, un certain nombre de dossiers sont adressés au service de l'HFDS et que nous avons connu certaines difficultés dans cette procédure. L'une des raisons est que la chaîne qui était dimensionnée pour traiter quelques dossiers par an a été embolisée par des demandes de dossier en nombre important et que cela a conduit à certains retards dans le traitement.

Il ajoute que depuis six mois la procédure a été repensée et un nouveau système dématérialisé a été mis en place. Depuis trois semaines, il est en expérimentation pour les entrées au sein de ICB, FEMTO et CIAD. Il souligne le fait qu'il faudra de temps pour voir si le système est pertinent, mais que l'établissement ne peut changer le dispositif HFDS.

Monsieur El Kédim indique qu'il y a quelques temps il suffisait de passer un appel et qu'une réponse orale valait autorisation.

Monsieur Montavon lui répond que c'est au préfet de prendre la décision et qu'à son niveau, il fait de son mieux pour faire avancer les dossiers, mais qu'effectivement il ne partage pas, à tous, les actions qu'il peut entreprendre afin de faciliter l'accueil des personnes.

Monsieur El Kédim lui reproche ce manque de communication en interne, et souligne que c'est la première fois que, dans l'établissement nous avons un directeur adjoint et que celui-ci se charge de la communication externe mais qu'il serait bien qu'il la fasse également en interne.

Monsieur Montavon lui précise que ces éléments auraient pu être partagés bien avant ce jour en demandant un rendez-vous avec lui, par exemple, il rappelle que la communication se fait également de cette façon.

Monsieur El Kédim insiste sur le manque de communication interne et ce, bien avant cette mandature, ce qui, pour lui, explique peut-être que l'ancien directeur n'a pas été renouvelé.

Il prend pour exemple le manque de communication sur le rôle, la mission du directeur adjoint, mais également sur le mode de nomination des directeurs fonctionnels qui pour lui, de tradition, il était fait « appel au peuple ».

Monsieur Montavon, précise qu'à son sens les directeurs fonctionnels doivent être choisis par le directeur, mais qu'il peut y avoir un différend là-dessus.

Monsieur El Kédim est d'accord mais ajoute que de tradition on fait appel à la communauté et qu'ensuite le directeur choisi. Il précise que sous la mandature de monsieur Brochet, il y a eu un appel au peuple et qu'à la fin de son mandat, le directeur du conseil d'administration a obligé le directeur à changer les directeurs fonctionnels et que pour cela il n'y a pas eu d'appel au peuple. Il estime qu'il n'y a aucun mal à revenir à l'ancienne méthode.

Monsieur Montavon lui répond que les directeurs de pôle sont une émanation de l'ancien régime, c'est ce qu'il appelle la démocratie universitaire. C'est la structuration opérationnelle de l'établissement. Il ajoute qu'il n'a pas souvenir de s'être engagé à faire un « appel au peuple » sur le mode de désignation des directeurs fonctionnels.

Monsieur El Kédim lui rappelle que d'autres personnes ont aidé à élaborer son programme et pour finir il ajoute qu'il faut faire attention à ne pas créer une coupure entre la direction et le reste de l'établissement.

Monsieur Klein s'inquiète de ne voir aucun étudiant, aucun BIATSS dans un moment aussi important que celui-ci, il ajoute qu'il y a presque la moitié des élus internes qui ne sont pas présents.

Monsieur Montavon indique qu'il s'engage aujourd'hui à être candidat, avec un programme, et que ce n'est pas à lui, mais aux personnes absentes à qui il convient de poser cette question.

Monsieur Cortinovis intervient pour préciser qu'il représente la vallée de l'énergie ici, et que durant cette mandature monsieur Montavon a bien développé la thématique des énergies en général. Il souhaite que ce soit également le cas dans le futur, s'il est de nouveau nommé directeur de l'UTBM, car cette thématique est chère à tous les acteurs industriels de la région.

Monsieur Lefebvre met fin aux échanges et invite monsieur Montavon à quitter la salle, afin que les administrateurs puissent débattre avant de passer au vote.

Après avoir débattu, l'assemblée des administrateurs procèdent au vote à l'urne et à bulletin secret.

Le Conseil d'administration décide à 15 voix pour et 4 voix contre de proposer au ministre chargé de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'innovation, la nomination de Monsieur Montavon Ghislain aux fonctions de Directeur de l'Université de Technologie Belfort-Montbéliard, pour un mandat de 5ans.