

Délibération n°231215_11

Séance du Conseil d'administration du 15 décembre 2023

Nombre de membres composant le Conseil (effectif statutaire) : 28
Nombre de membres en exercice : 28
Membres présents : 15
Membres représentés : 3

Pour : **DÉCISION** AVIS INFORMATION

Approbation du compte rendu de la séance du Conseil d'administration du 29 septembre 2023

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

Liste des annexes à la délibération :

- Compte-rendu du 29 septembre 2023

Le Conseil d'administration

DECIDE

D'approuver le compte rendu de la séance du Conseil d'administration du 29 septembre 2023, 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 29 SEPTEMBRE 2023

Membres de droit votant	
Présents	Absents, excusés ou représentés
<p>1. CHRENKO Daniela 2. CORTINOVIS François 3. DUFOUR Henri-Francis 4. GETE Eric 5. JAECK Jacques 6. JOURDAIN Nicolas 7. KLEIN Didier 8. KOUKAM Abderrafiaa 9. LAMOTTE Olivier 10. LIAO Hanlin 11. MIRABEL-GRAFF Corinne 12. MUTUEL Arnaud 13. RAOELISON Rija-nirina</p>	<p>14. BACHELARD Brigitte 15. BAALA Oumaya, pouvoir donné à D. Chrenko 16. COLLET Christophe 17. DEROIN Louis 18. EL KEDIM Omar 19. JOYAUX Bruno, pouvoir donné à F. Cortinovis 20. JOURNET David 21. KOEBERLE Eric, pouvoir donné à J. Jaeck 22. LEFEBVRE Jean-Charles 23. MARTINEZ Laëtitia 24. SECHERESSE Marianne, pouvoir donné à H. Dufour 25. VIELLARD Emmanuel</p>

Invités permanents	
Présents	Absents, excusés ou représentés
<p>BAZZARO Florence CHAMAGNE Didier GECHTER Franck PAIRE Damien</p>	<p>DUCRUEZ-BERNARD Brigitte GARREC Christelle ROSSI Claire LAMARD Pierre</p>

Membre de droit
<p>Madame la Rectrice de région académique de Besançon, représentée par Cristina BUSQUET-PARETS</p>

Représentent l'administration de l'UTBM
<p>MONTAVON Ghislain, directeur CHAUSSON Jérôme, directeur général des services</p>

9h07 Ouverture de la séance.

Présidence du Conseil d'administration du 29 septembre 2023.

Monsieur Montavon excuse auprès des administrateurs l'absence du président du Conseil d'administration, Monsieur Jean-Charles Lefebvre. Conformément au règlement intérieur du CA, il convient de désigner un membre du Conseil d'administration pour présider la séance.

Il est proposé que Monsieur François Cortinovis puisse assurer cette présidence.

Les administrateurs approuvent à 14 voix pour 1 contre et 1 abstention la présidence de la séance du Conseil d'administration du 29 septembre 2023 à Monsieur François Cortinovis.

1. Instances

1.1 Approbation du compte-rendu de la séance du 30 juin 2023

Les administrateurs approuvent à 15 voix pour et 1 abstention le compte-rendu de la séance du 30 juin 2023.

1.2 Nomination des responsables des filières de la FISE Génie Industriel

Monsieur Montavon rappelle qu'un certain nombre de responsables de formation, ainsi que des responsables de filière ont été renouvelés lors de la séance du Conseil d'administration du 30 juin 2023.

La FISE Génie industriel dont le responsable de formation est Monsieur Denis Choulier, n'avait pas encore constitué complètement l'équipe des responsables de filière. Depuis, l'équipe a été constituée et présentée pour avis au bureau du pôle Industrie 4.0 qui a émis un avis favorable.

Il est présenté ce jour, aux administrateurs, pour approbation, l'équipe de responsables de filière composée de Monsieur Éric Gete, Monsieur Sihao Deng, Monsieur Ludovic Vitu ainsi que Monsieur Patrick Olivier pour les quatre filières intégrées au sein de cette formation d'ingénieur.

Les administrateurs approuvent à 15 voix pour et 1 abstention la nomination des responsables de filière de la FISE Génie Industriel.

2. Financier et comptabilité

Le quorum physique n'étant pas encore atteint, il est proposé de débiter par le point 2.2 « Tarif du CRUNCH ».

2.2 Tarif du CRUNCH LAB

Monsieur Montavon précise qu'à l'accoutumé les tarifs du CRUNCH sont votés en fin d'année civile.

Il a été fait le choix de les présenter lors de cette séance afin de se mettre en phase avec l'installation du CRUNCH LAB dans ses nouveaux locaux, réceptionnés en date du 13 septembre 2023.

Il indique que certaines rubriques ont été revisitées au regard de la nouvelle configuration des locaux et de la réception de machines supplémentaires, qui n'étaient pas intégrées dans les anciens tarifs.

Madame Mirabel-Graff pense, qu'en termes de communication et de rayonnement, il serait intéressant de présenter aux administrateurs, lors d'une prochaine séance un bilan d'activité du CRUNCH LAB.

Monsieur Montavon précise que l'établissement est par ailleurs lauréat de l'appel France 2030 « Manufacture de proximité », (CRUNCH FACTORY). Il est prévu de partager aux membres du Conseil d'administration un point d'étape sur le dispositif CRUNCH et ouvrir la discussion sur les orientations qui pourraient être prises concernant la Crunch Factory.

Monsieur Mutuel trouve qu'il serait intéressant que ce bilan soit présenté lors de la séance du 15 décembre 2023, puisqu'une partie de la séance sera consacrée au budget.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité les nouveaux tarifs du CRUNCH LAB.

2.1 Budget rectificatif N°1 pour l'année 2023

Monsieur Montavon indique qu'il est proposé un premier budget rectificatif, suite à deux évolutions majeures sur les sections fonctionnement et investissement.

Il rappelle que le budget est présenté en autorisation d'engagement et en crédit de paiement.

Pour ce budget rectificatif, les autorisations d'engagement s'élèvent à 47 137 668 euros, avec une augmentation de l'ordre de 801 952 euros liée à des recettes qui n'avaient pas été budgétisées lors de l'élaboration du budget initial.

Les crédits de paiement s'élèvent à 52 306 607 euros, ce qui représente une augmentation de 6 340 479 euros au regard du budget initial. Une enveloppe supplémentaire de 6 138 694 euros pour les investissements a été intégrée à ce budget rectificatif, correspondant à des décaissements pour les opérations budgétaires et bâtimentaires (bâtiment A et B).

Le résultat patrimonial passe de – 585 000 euros à – 668 397 euros, ce qui s'explique par les travaux et les décaissements nécessaires pour la remise en état d'une cellule de la plateforme hydrogène-énergie au bâtiment F situé sur le site de Belfort, suite à l'incendie du 19 janvier 2023.

Les recettes sont, quant à elles, de l'ordre de 47 342 962 euros. Cela représente une augmentation de 2 % au regard du budget initial, soit + 970 000 euros. Elles se décomposent en recettes globalisées, pour l'essentiel, subvention pour charge de service public (environ 80 %) et en recettes propres. L'ensemble représente, sur les 41 683 456 euros, une augmentation de 730 000 euros au regard du budget initial.

La capacité d'autofinancement passe de 1,10 M€ à 1 M€, le besoin en fonds de roulement est de – 2,30 M€ et un solde budgétaire négatif de l'ordre de 5 M€.

Il est précisé qu'aucune modification de la masse salariale n'a été réalisée.

Il rappelle que sur le budget initial, le fonds de roulement était de 16 M€, représentant 151 jours de fonctionnement de l'établissement et une trésorerie à hauteur de 14 M€ d'euros. Après décaissement pour les opérations bâtimentaires prévues, le fonds de roulement sera de l'ordre de 10 M€, soit 93 jours, et une trésorerie à 12 M€.

Il précise que la délibération soumise au vote des administrateurs ce jour a pour vocation d'approuver les autorisations budgétaires, les prévisions comptables et l'ensemble des tableaux réglementaires.

Monsieur Mutuel revient sur l'augmentation des crédits de paiement, qui est de l'ordre de 6 M€ et souhaite connaître la raison pour laquelle les 4,5 M€ relatifs aux travaux bâtimentaires n'ont pas été inscrits au budget initial.

Monsieur Montavon lui indique que ces sommes sont présentes dans le fonds de roulement puisqu'il s'agit de subventions contrat de plan Etat-Région, etc. qui ont été versées, mais pas inscrites au budget, ceci pour deux raisons : des retards dans certains chantiers et une accélération dans d'autres.

Comme pour tout chantier, des décalages avaient été prévus. Les paiements qui étaient prévus sur 2024 doivent donc être décaissés sur 2023. A l'inverse, sur le bâtiment A, des décaissements prévus sur 2023 sont reportés à 2024. Le parti avait donc été pris de réajuster au plus proche du besoin pour ne pas inscrire des sommes élevées au budget initial, qui reviendraient par la suite dans le fonds de roulement parce que les décaissements n'auraient pas eu lieu.

Les administrateurs approuvent à 15 voix pour 1 contre et 1 abstention le budget rectificatif N°1 pour l'année 2023.

2.3 Lettre de cadrage budgétaire pour l'année 2024

Il est rappelé que la lettre de cadrage budgétaire est le premier acte de la préparation budgétaire, notamment avec les commissions budgétaires qui permettront l'élaboration progressive du budget 2024 qui sera présenté aux administrateurs lors du Conseil d'administration du mois de décembre.

Elle a aussi pour objectif de dessiner le contexte financier, la trajectoire budgétaire pour l'année et ses ambitions particulières.

Il est indiqué que le budget initial 2024 s'inscrit dans un contexte très contraint. Il sera construit sur deux bases : une baisse de recettes due à une stagnation de la subvention pour charges de service public (SCSP), une non-compensation ou une compensation très partielle de plusieurs mesures nationales comme la revalorisation du point d'indice et une diminution des recettes propres ; des dépenses qui restent à un niveau très élevé en raison du coût de l'énergie et d'une forte inflation, qui génèrent une tension sur l'enveloppe de fonctionnement, et un glissement vieillesse technicité (GVT) toujours croissant, qui obère fortement la masse salariale.

Monsieur Montavon indique avoir repris les mêmes éléments de contexte qu'il avait partagés avec les administrateurs lors de la préparation du budget 2023.

L'établissement doit, en cette année 2023, s'adapter à de nouvelles mesures nationales en cours d'année, sans que la compensation financière ne soit immédiate ou même effective l'année de la réforme. Comme l'année dernière, la revalorisation du point d'indice à hauteur de 1,5 % ne sera pas compensée pour la période allant du 1er juillet au 31 décembre 2023. Le coût pour l'UTBM s'élèvera à 175 000 €. Pour 2024, la compensation reste des plus incertaine à date et ne sera pas, dans tous les cas, intégrale. Pour rappel, la revalorisation du point d'indice de 3,5 % au 1er juillet 2022 (+360 000 €) avait déjà été entièrement prise en charge par l'UTBM sur le second semestre 2022.

Il est à noter que la subvention pour charge de service public qui est allouée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche représente de l'ordre de 80 % des recettes initiales de l'établissement. Le budget dépend donc très largement de cette dotation nationale. A ce jour, l'établissement ne dispose d'aucun élément concernant le montant de celle-ci, mais il est indiqué qu'elle ne compensera pas l'ensemble des revalorisations salariales qui ont été prises dans le cadre de la fonction publique.

En matière de ressources propres, 2024 s'annonce comme une année très incertaine pour les recettes liées aux droits d'inscription, suite à la baisse significative du nombre d'étudiants qui s'explique par une baisse démographique, un désintérêt croissant pour les métiers scientifiques et technique et par la réforme du BUT. Cela conduit à une baisse prévisionnelle des droits d'inscription de l'ordre de 200 000 euros.

Il est également prévu une forte diminution de la taxe d'apprentissage liée à la réforme en cours et notamment au fait que cette dernière soit collectée via une plateforme « SOLTÉA », ce qui implique que cette recette ne soit plus fléchée en direction des établissements, mais redistribuée par la suite. Il est prévu une diminution importante, de l'ordre de 300 000 euros, sur la collecte de la taxe d'apprentissage.

La ligne de fonctionnement sera également en très forte tension : il conviendrait qu'elle diminue de 1,7 M€ au regard de la ligne de fonctionnement proposée pour le budget 2023 afin d'équilibrer le budget et ne pas prélever dans le fonds de roulement. Ce qui représenterait une diminution de 23 %, cela étant dû à l'augmentation des dépenses liée au coût de viabilisation (chauffage, électricité et nettoyage des locaux). Un travail a été conduit afin de limiter au maximum le résultat prévisionnel, qui sera probablement en perte et qui conduira à un prélèvement sur le fonds de roulement. Les diminutions sont envisagées sur la partie pilotage, directions fonctionnelles et la partie immobilier. Une nette baisse des investissements est à prévoir. En fonction des dialogues budgétaires, il sera procédé à un arbitrage concernant les différents projets et besoins proposés par les différentes entités.

Conséquemment, il s'agit d'avoir des investissements les plus limités au possible afin de ne pas alourdir l'amortissement pour le budget 2025.

La ligne masse salariale reste en tension, avec une consommation est de l'ordre de 99,6 %. Elle augmentera en 2024 de manière prévisionnelle de plus de 800 000 euros au regard de l'année 2023. Les projections indiquent également plus de 200 000 euros d'augmentation liée à la non-compensation du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) par le ministère.

La campagne emploi 2024, sous réserve de soutenabilité budgétaire, pourrait être la suivante :

Enseignants et enseignants-chercheurs		
Corps	Supports	Campagne emploi 2024
Professeur des universités	Transformation support MCF	Concours 2024 au titre du 46-3
Professeur des universités	Transformation support MCF	Concours 2024 au titre du 46-3
Maître de conférences	Vacance du support MCF (promotion)	Concours 2024– emploi ouvert au recrutement en 2023 et concours infructueux
Maître de conférences	Vacance du support MCF (promotion)	Concours 2024– emploi ouvert au recrutement en 2023 et concours infructueux
Maître de conférences	Vacance du support MCF (promotion)	Concours 2024
Maître de conférences	Vacance du support MCF (promotion)	Concours 2024
Maître de conférences	Transformation PRAG (départ retraite)	Concours 2024
Personnels techniques et administratifs (BIATSS)		
Corps	Support	Modalités de recrutement
Technicien	Existant vacant	Concours interne
ASI	Existant vacant	Concours interne

Monsieur Gete revient sur les réductions budgétaires au niveau pilotage et directions fonctionnelles qui représentent une baisse de 35 % et s'interroge sur la soutenabilité par rapport au fonctionnement. Il ajoute que ces diminutions risquent de mettre en péril un certain nombre d'actions et de dégrader le service.

Monsieur Montavon indique que ces chiffres correspondent à des projections, sur le fruit d'un exercice nul. Cependant, au regard de la rigidité d'un certain nombre d'opérations, il sera difficile d'atteindre cet objectif. Il précise que tout déficit nécessitera cependant un prélèvement sur le fonds de roulement. L'objectif est d'obtenir un prélèvement qui soit le plus faible possible.

Monsieur Mutuel revient sur la ligne masse salariale et souligne que le taux de croissance du GVT diminue fortement, ce qui est une bonne chose. Il trouve en revanche que sur la campagne emploi, il existe une inadéquation entre ce qui est proposé (2 emplois ouverts en concours interne, pas de création de postes) et la volonté affichée qui est de réduire la précarité des emplois, sachant qu'à emploi égal, il n'existe pas de différence de coût entre un contractuel et un fonctionnaire.

Monsieur Montavon lui répond que la différence porte sur les charges patronales, qui sont à hauteur de 45 % pour un personnel contractuel et 92 % pour un personnel fonctionnaire.

Avant de passer au vote, Monsieur Jourdain souhaite qu'il soit indiqué aux administrateurs le vote du CSA relatif à la campagne emploi.

Monsieur Montavon indique que la campagne emploi a recueilli un avis défavorable à 5 voix contre et 1 abstention au CSA de l'établissement.

Les administrateurs approuvent à 11 voix pour 5 contre et 1 abstention la lettre de cadrage budgétaire pour l'année 2024.

3. Vie de l'établissement

3.1 Actualité UTBM et rentrée universitaire

Madame Bazzaro fait un point sur les chiffres de la rentrée. Elle indique le nombre de places ouvertes sur chacune des formations : 28 pour une FISA et 112 pour une FISE.

Elle souligne que les chiffres sont relativement bons, avec des promotions relativement pleines, bien que le nombre d'admis et le nombre de candidatures soient faibles.

Pour la rentrée universitaire 2023-2024, sur l'ensemble des formations, le chiffre total des étudiants est de 2 453.

Afin de pallier le déficit de transfert des TC sur les FISA, des amphithéâtres de présentation des FISA aux étudiants de TC, ainsi qu'un accompagnement dans la recherche de leur contrat d'apprentissage, ont été mis en place par la direction aux relations avec les entreprises.

Au niveau du TC, les chiffres sont relativement stables, avec tout de même une difficulté cette année liée aux places sur Parcoursup qui n'ont pas été libérées (une inscription sur Parcoursup entraîne le blocage de places au niveau du paramétrage, ce qui représente pour l'établissement, une dizaine ou une vingtaine de places bloquées).

Au niveau des FISE, il est constaté une baisse des candidatures importante, de l'ordre de 40 %. Notamment, deux FISE sont en difficulté : Mécanique et Ergonomie et Génie industriel.

Monsieur Montavon fait un point sur l'actualité UTBM.

- ✚ **11 juillet** : l'UTBM a reçu la ministre de l'Enseignement Supérieur d'Angola, accompagnée d'une délégation du ministère et de plusieurs présidents d'université dans le cadre du projet « Angola ». Cette visite a permis de confirmer la volonté du ministère angolais de créer une université de technologie en Angola, basée sur le modèle des UT françaises ;
- ✚ **24 juillet** : Retour du rapport d'évaluation du HCERES de l'établissement ;
- ✚ **23 au 25 août** : Séminaire annuel des UT qui s'est tenu à Compiègne, avec la participation de 120 personnes et un certain nombre d'ateliers ;
- ✚ **28 et 29 août** : Séminaire de travail et de formation dédié à la transition écologique et au développement soutenable (DETS) à Luxeuil-les-Bains organisé à l'échelle des trois universités de technologie ;
- ✚ **1^{er} et 4 septembre** : Rentrée universitaire ;
- ✚ **7 septembre** : Journée des clubs associatifs à l'UTBM ;
- ✚ **12 septembre** Ouverture d'un nouveau point de restauration géré par le CROUS sur le site de Belfort ;
- ✚ **14 septembre** Journée des nouveaux personnels ;
- ✚ **28 septembre** : Assemblée extraordinaire en présence de Monsieur Lamine Boubakar, administrateur provisoire d'UBFC ;
- ✚ **3 et 4 octobre** : Présence de l'UTBM au Forum Hydrogen Business for Climate à l'Atria, Belfort ;
- ✚ **5 octobre** : Accueil des DREETS de plusieurs régions au Crunch Lab afin d'échanger sur l'hydrogène ;
- ✚ **7 et 8 octobre** : Fête de la science à Belfort (Salle des fêtes), un espace sera spécialement dédié à l'UTBM ;
- ✚ **10 et 11 octobre** : Accueil des personnels de l'établissement au Crunch Lab pour une visite des nouveaux locaux ;
- ✚ **12 octobre** : Journée banalisée dans l'emploi du temps dans le cadre du 39^{ème} congrès industriel qui se tiendra à l'AtraXion, Andelnans
- ✚ **13 octobre** : Inauguration officielle des nouveaux locaux du Crunch Lab, en présence notamment du préfet de Territoire de Belfort, de vices-présidents de la région et du président de Grand Belfort ;
- ✚ **13 et 15 octobre** : Participation de l'UTBM au marathon de l'innovation lié à la santé, le « Hacking Health », qui sera organisé à Besançon ;
- ✚ **14 et 15 octobre** : Rencontre des porteurs de projets dans le cadre de la création de l'université de technologie de Tarbes, créée par la fusion de l'école nationale d'ingénieurs de Tarbes et l'IUT Occitanie de Tarbes ;
- ✚ **19 octobre** : Journée d'élection des représentants étudiants au sein des instances de l'UTBM ;

- ✚ **17 novembre** : Organisation d'un séminaire du Conseil d'administration dédié à la transformation d'UBFC en un établissement public expérimental ;
- ✚ **18 novembre** : A l'Axone, Montbéliard, Cérémonie de remise de diplôme des étudiants de la promotion 2023 de l'UTBM ;
- ✚ **22 et 23 novembre** : Accueil sur ses trois sites de deux sous-préfètes, Sylvie Siffermann sous-préfète de Montbéliard et Laurence Béguin, sous-préfète pour le développement économique et l'emploi dans l'Aires Urbaine.

3.1 Capacité d'accueil du Tronc Commun et des formations d'ingénieurs pour l'année universitaire 2024-2025

Madame Bazzaro rappelle que les capacités d'accueil du Tronc Commun sont discutées annuellement lors de la rentrée universitaire, tandis que celles relatives aux FISE et FISA sont discutées lors du Conseil d'administration du mois de mai. A partir de cette année, il a été fait le choix de discuter l'ensemble des capacités d'accueil en début d'année universitaire, afin d'avoir une visibilité sur l'ensemble de l'année.

Elle indique que les capacités d'accueil des FISE-FISA restent identiques à celles votées l'année dernière, soit 112 sur l'ensemble des FISE et 28 sur l'ensemble des FISA.

En revanche, pour le Tronc Commun, la capacité d'accueil est fixée à 290 places, soit 10 de plus que pour la rentrée universitaire 2023-2024. L'objectif n'étant pas d'augmenter l'effectif du TC, mais de pallier les difficultés, évoquées précédemment, notamment les places bloquées par les étudiants sur Parcoursup qui ne se présentent pas à l'UTBM.

Monsieur Gete indique qu'en FISE, un grand nombre des étudiants sont issus du TC et pense qu'avec la réforme du BUT, il n'y aura quasiment plus d'autres flux d'entrée et, qu'à terme, il faudra donc augmenter le nombre d'étudiants recrutés en TC. Il souligne également un manque de communication auprès des étudiants du TC.

Madame Bazarro indique qu'il est difficile de prévoir les comportements des TC, qui d'une année sur l'autre ne se dirigent pas vers la même FISE, l'objectif étant d'accueillir au sein des FISE 50 % des étudiants issus du TC. L'établissement ne dispose d'aucune visibilité concernant les étudiants en sortie de BUT, la rentrée universitaire 2024-2025 sera donc un bon indicateur sur ce sujet.

Elle précise qu'afin d'être en adéquation avec les effectifs actuels, l'offre des UE (UV) doit être réduite de manière importante sur l'ensemble de l'établissement. Les maquettes pédagogiques doivent être repensées, puisqu'elles ne sont plus en accord avec les ressources humaines, en termes d'effectifs dans les UE notamment.

En termes de communication, l'établissement a déjà mis en place un certain nombre d'actions. Elle prend pour exemple l'organisation d'une journée découverte des branches, au cours de laquelle les étudiants de TC doivent obligatoirement faire deux visites dans l'ensemble des FISE-FISA.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité les capacités d'accueil du Tronc commun et des formations d'ingénieurs pour l'année universitaire 2024-2025.

4. Ressources Humaines

4.1 Rapport social unique 2022

Monsieur Montavon précise que le rapport social unique 2022 sera prochainement mis en ligne sur le site internet de l'UTBM et partagé à l'échelle de l'établissement.

Il regroupe les données liées aux emplois, aux recrutements, aux parcours professionnels, à la formation, à la rémunération, à la santé et à la sécurité au travail, à l'organisation du travail et le temps de travail, à l'action sociale et à la protection sociale, au dialogue social et la discipline.

Il présente également les caractéristiques des emplois et la situation des agents, la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution et la mise en œuvre de différentes mesures relatives à des thématiques décrites dans la base de données sociales.

Il fait un premier focus sur les emplois et les effectifs, en distinguant le nombre d'équivalents temps plein et le nombre de personnels. Sur les 396 personnels, 384,4 représentent un équivalent temps plein sur l'année 2022. Les fluctuations s'expliquent par des fins de contrat liées à des fins de projet de recherche.

Sur les équivalents temps plein travaillés, les personnels enseignants et enseignants-chercheurs représentent 180,5 ETPT, les BIATSS et contractuels SAIC représentent quant à eux 171,6 ETPT.

Il est présenté les recrutements, les départs et les arrivées sur l'année 2022. Il est comptabilisé 51 arrivées pour 56 départs. Cela représente 13 % de l'effectif global.

Au cours de l'année 2022, 205 personnes ont bénéficié de formation, ce qui représente un coût pédagogique de l'ordre de plus de 93 000 euros.

Il est également fait un focus sur les personnels déclarés en situation de handicap. Sur la photographie 2022, 16 personnels sont déclarés en situation de handicap avec un recrutement d'un personnel en situation de handicap au titre de l'année 2022.

En termes d'accidents de travail, l'année 2022 a été marquée par une augmentation sensible du nombre d'arrêts de travail pour maladie liés à des accidents de trajet domicile-travail et à des accidents du travail. L'incendie du 19 janvier a conduit à deux accidents de travail, avec des blessures sérieuses, des brûlures au 2^{ème} degré pour deux collègues de l'établissement.

Un focus est également fait sur le télétravail, pour lequel on peut distinguer le télétravail flottant dont 79 personnes bénéficient, ce qui représente 860 jours de télétravail flottant sur l'année 2022 et le télétravail régulier. Au global, cela représente 4 708 jours de télétravail pour 160 agents.

Il est fait un point sur l'absentéisme, qui est en augmentation sensible par rapport à 2021. Cela s'explique par différentes raisons : de nombreux arrêts de travail pour raison Covid dû au variant Omicron, des arrêts de longue durée maladie, etc.

Pour finir, il est fait un focus sur l'action sociale au sein de l'établissement. Une enveloppe de 15 500 euros a été déclenchée au travers de 84 actions sociales pour 64 agents de l'établissement.

Monsieur Cortinovis s'inquiète de voir le nombre d'accidents de travail augmenter de manière significative (2 à 3 en moyenne à 18) et se demande si une analyse a été faite à ce sujet et quelle est la trajectoire pour 2023.

Monsieur Montavon lui indique qu'un certain nombre d'accidents de travail sont liés aux trajets. Il est également constaté des accidents de travail qui pour la plupart relèvent d'un défaut de ports d'EPI, d'autres accidents sont quant à eux liés à la posture sur poste de travail. Afin d'y remédier, l'établissement propose des formations, des sensibilisations aux bonnes postures et bien entendu sur le port de charge.

Il précise, que pour 2023 la trajectoire reste identique, il est comptabilisé à ce jour une dizaine d'accidents de travail.

Monsieur Cortinovis précise que l'établissement a une obligation de résultat en termes de sécurité et souhaite qu'une analyse plus fine soit faite.

Monsieur Montavon lui répond qu'un point sur la typologie des accidents sera partagé aux administrateurs.

Madame Mirabel-Graff partage cette inquiétude et précise que ce point a été souligné en CSA. Elle souhaite que, de manière plus globale, une campagne de sensibilisation soit réalisée au sein de l'établissement. Elle ajoute que le CSA peut s'en emparer.

Monsieur Montavon indique que pour chaque accident sur le secteur, une analyse avec l'arbre des causes, etc. est faite. L'enquête qui suit tout accident de travail et les mesures correctives, la sensibilisation, l'ensemble des actions, est documentée au sein de ce rapport.

Monsieur Mutuel souhaite qu'il ne soit pas fait de raccourci lorsqu'il est question des ports d'EPI. À son sens, il ce n'est pas le défaut de port d'EPI qui entraîne l'accident mais il a en revanche une influence sur la gravité des blessures. Il souhaite qu'un travail soit fait sur les causes et le comportement dans le travail.

Il revient également sur un point déjà évoqué, qui concerne l'érosion forte du nombre de fonctionnaires chez les BIATSS, corrélé à l'augmentation du nombre de contractuels.

Il indique que l'UTBM est un établissement public, et que par conséquent, les emplois devraient majoritairement être occupés par des fonctionnaires, alors qu'il est constaté de plus en plus de contractuels et trouve cela inquiétant.

Monsieur Montavon lui répond avoir évoqué en CSA qu'historiquement, dans l'établissement, il y a toujours eu une proportion de personnels BIATSS en CDD/CDI présents pour suppléer rapidement des départs afin de ne pas mettre en tension les services et il s'avère que les personnes restent. Un autre élément évoqué concerne un recrutement essentiellement local pour les personnels BIATSS. Lorsque qu'il est organisé un concours, les postes restent souvent vacants.

Il rappelle que pour les personnels contractuels, à la fois pour les personnes BIATSS mais aussi pour les personnels enseignants-chercheurs, il est proposé les mêmes régimes indemnitaires que pour des personnels fonctionnaires.

Il ajoute que la masse salariale ne suffirait pas à « fonctionnariser » l'ensemble des contractuels, au regard non pas de la différence de rémunération, mais des charges patronales. De plus, il est constaté qu'un certain nombre de personnels ne souhaitent pas être fonctionnarisés.

4.2 Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) – composante C2 à l'UTBM

4.3 Le régime indemnitaire des enseignants du second degré, des enseignants contractuels et enseignants-chercheurs contractuels à l'UTBM

Monsieur Montavon rappelle que le RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs) est constitué de trois composantes : deux indemnités et une prime : l'indemnité statutaire (C1), l'indemnité fonctionnelle pour certaines fonctions (C2) et la prime individuelle (C3).

Pour pouvoir mettre en œuvre ce régime indemnitaire, l'établissement doit se doter de lignes directrices de gestion (LDG) qui s'inscrivent dans le contexte des lignes de gestion ministérielles.

Pour rappel, lors du Conseil d'administration du 30 juin 2023, après un travail au sein d'un groupe de travail de plusieurs séances, les lignes de la composante C3 ont été adoptées par le CA.

Quant à la composante C2, elle n'a pas été présentée suite à un questionnement du rectorat lors du précontrôle de légalité intervenu la veille du Conseil d'administration. Ce point avait donc dû être retiré.

Après échanges avec le Rectorat, la C2 s'impose pour l'ensemble des enseignants-chercheurs. Cependant, l'enseignant-chercheur peut avoir le choix au sein de la C2 : soit la traduction monétaire, soit la décharge d'enseignement. C'est donc au travers de la C2 qu'il faut mettre en place ces décharges d'enseignement. Ce choix est à faire en début d'année universitaire, puisque la C2 est mensualisée.

Au regard de ce point technique, après échange avec le rectorat, ces deux délibérations sont liées entre elles.

Monsieur Montavon indique que la seconde délibération concerne les enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) qui peuvent accéder à la RIPEC.

Au travers de cette délibération, il est proposé aux administrateurs d'approuver les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs composante C2 à l'UTBM, conformément à l'annexe de la présente délibération.

Au sein de cette même délibération, il est proposé d'approuver le référentiel d'équivalence horaire - document annuel qui a été validé par le Conseil d'administration en formation restreinte le 5 juin 2023 à l'exception des

enseignants-chercheurs, maîtres de conférences et professeurs des universités pour les fonctions identifiées dans les lignes directrices de gestion RIPEC qui font l'objet d'un régime spécifique.

Dès lors qu'il s'agit d'avoir une adoption du référentiel d'équivalence horaire sans les lignes pour les enseignants-chercheurs qui concernent la RIPEC, le Conseil d'administration ne peut pas se contenter d'approuver une partie du référentiel d'équivalence horaire.

La deuxième délibération est donc d'approuver l'ensemble du régime indemnitaire pour les autres catégories d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, donc l'ensemble du référentiel d'équivalence horaire pour les enseignants du second degré, les enseignants contractuels et les enseignants-chercheurs contractuels qui, au travers de ce référentiel d'équivalence horaire, s'ils occupent des fonctions qui correspondent à la C2 RIPEC pourront accéder aux mêmes dispositions (décharges d'enseignement ou traduction en indemnité).

Il rappelle à nouveau que ces deux délibérations sont complètement liées.

Lors du CSA du 19 septembre 2023, une modification a été demandée, à la page 6, relativement au tableau qui définit les montants de ces primes. Pour deux montants de prime (responsable coordination langue et responsable T2S), il s'agit de passer cette prime de 3 086 euros à 3 600 euros, ce qui permet d'aligner ces montants de prime avec d'autres montants de prime qui avaient été réévalués au niveau de 3 600 € sur d'autres responsabilités tout à fait équivalentes.

Il informe les administrateurs que le CSA, moyennant ces deux modifications, a émis un avis favorable à l'unanimité sur ce régime indemnitaire, donc la composante C2 du RIPEC.

Madame Mirabel-Graff précise que le CSA s'est effectivement prononcé sur une demande qui, initialement, émanait du groupe de travail. Il avait été proposé que la responsabilité de coordination des langues, qui existe depuis des années à l'UTBM, soit réévaluée comme l'ensemble des responsabilités. Ce même groupe de travail avait proposé la création d'une responsabilité T2S (technique sciences et société), ces deux responsabilités étant rattachées au pôle Humanités constitutif de l'UTBM dans sa structuration, au même titre que les autres pôles.

Elle ajoute que cette demande du groupe de travail repose sur la charge de travail effective qui existe dans le pôle Humanités et la nécessité vraisemblablement à l'avenir que ces deux responsabilités soient disjointes de la responsabilité du pôle Humanités, notamment par rapport à cette charge de travail.

Cette proposition initiale, faite par le groupe de travail, n'avait pas été actée, ni traduite en chiffres par le Conseil d'administration en formation restreinte, raison pour laquelle il a été proposé en CSA de revenir au montant émanant du groupe de travail. En conséquence, le référentiel d'équivalence horaire tel qu'il vient d'être présenté pose un problème parce que dans les faits, sur ces deux lignes-là, le référentiel d'équivalence horaire traduit en HETD des montants. Elle propose donc, afin de mettre en adéquation le montant référentiel horaire, de voter un nombre d'heures de 84 HETD et non pas les montants proposés pour ces deux responsabilités dans le document.

Monsieur Chausson indique qu'il est proposé aux administrateurs d'approuver les lignes directrices de gestion sur la composante C2 et le référentiel d'équivalence horaire 2023-2024 validé par le Conseil d'administration en formation restreinte. Il émet un doute sur la légalité de la délibération, dans l'hypothèse où Conseil d'administration vote sur un référentiel qui n'a pas été approuvé préalablement par le Conseil d'administration en formation restreinte.

Monsieur Montavon propose de ne pas soumettre au vote ce point au risque d'avoir, au moment du contrôle de légalité, un avis défavorable.

Madame Busquet-Parets confirme que le référentiel horaire est de la compétence exclusive du CA restreint. Il peut effectivement donc y avoir un problème de légalité.

Avec l'accord des administrateurs, ce point est reporté à une séance ultérieure.

4.4 Montant de la PEDR attribuée de plein droit aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France

Monsieur Montavon indique que cette PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) est extrêmement sélective. Il faut être mis en position de délégation auprès de l'Institut universitaire de France (l'IUF).

Un enseignant-chercheur de l'établissement a rejoint, pour une durée de 5 ans, l'Institut universitaire de France en tant que membre junior, dans le collège innovation. Afin de déclencher le versement de la PEDR, il convient d'en déterminer le montant qui doit être approuvé par les administrateurs.

Il est proposé d'octroyer la somme de 8 000 euros, en place et lieu de 6 000 € qui est le plancher qui s'impose.

En se positionnant au-dessus du plancher, l'établissement souhaite montrer l'importance portée à la délégation de ce collège auprès de l'IUF qui est une marque de l'excellence.

Les administrateurs approuvent à 12 voix pour et 1 contre le montant de la PEDR attribuée de plein droit aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France.

5. Partenariat

5.1 UBFC : Point de situation

Monsieur Montavon indique que ce point a déjà été évoqué lors d'assemblées générales des personnels, ainsi que lors de l'assemblée générale extraordinaire.

Il rappelle que consécutivement à la décision des CA de l'uB et de BSB de se retirer de la ComUE UBFC, l'intégralité des financements ont été gelés, ce qui représente plus de 40 M€ de programmes d'investissements d'avenir dits structurants.

Afin de répondre aux exigences émanant du secrétariat général pour l'investissement et du ministère, deux structurations sont en réflexion en Bourgogne-Franche-Comté : une structuration par transformation de la ComUE université de Bourgogne-Franche-Comté et une structuration par transformation de l'université de Bourgogne.

L'Etat a indiqué que sur les structurations en cours, une seule portera la politique de site Bourgogne-Franche-Comté à laquelle serait associée l'autre structure. La structure qui portera cette politique de site sera issue de la transformation de la ComUE UBFC.

L'UTBM doit donc faire le choix entre ses deux options : rejoindre la structuration portée par l'uB ou celle portée par transformation de la ComUE UBFC. Les choix ne sont pas définitifs mais il s'agirait de faire partie de la structuration (EPE : Etablissement Public Expérimental) portée par la ComUE UBFC puisque cette dernière va porter la politique de site.

Un courrier signé par l'ensemble des membres de la ComUE est en cours de rédaction et sera prochainement adressé au ministère. Il s'agit d'une réponse aux trois questions posées par le ministère, à savoir, comment les Graduates Schools seront des outils structurants du site, comment la ComUE UBFC et sa transformation en EPE porteront la politique de site et comment les deux structurations pressenties s'associeront et coordonneront cette politique de site.

Concernant la transformation de la ComUE UBF, en termes de méthodologie, l'idée est de travailler dans un premier temps sur l'articulation entre les Graduate Schools qui portent les masters notamment et les écoles doctorales qui portent le doctorat ainsi qu'une réflexion sur la création, dans cette expérimentation, d'un institut de technologie de taille européenne. Pour ce faire l'UBFC sera accompagnée par un cabinet (YPATIA).

Pour cela, des groupes de travail ont été constitués (un groupe projet, un groupe de responsables d'établissements). Seront également constitués des groupes spécifiques en fonction de l'avancement du projet

Le calendrier est relativement serré avec la construction d'un projet ambitieux et novateur en 18 mois (contenu du projet et du choix du positionnement : associé ou composante, etc.).

L'ordonnance de décembre 2018 ouvre pendant 10 ans la possibilité aux établissements d'expérimenter d'autres formes d'association, de structuration que celles prévues par la loi de 2013, dite loi LRU 2.

A l'issue de l'expérimentation (l'établissement public expérimental) sera créé un grand établissement qui est un type particulier d'établissement public et d'EPSCP.

Le rétroplanning est le suivant :

- décembre 2024 : décret de création d'un grand établissement et adoption des statuts de l'EPE par les Conseils d'administration des différents établissements concernés ;
- décembre 2025 : proposition d'une deuxième version de statuts plus stabilisés et votés par les Conseils d'administration des différents établissements concernés ;
- décembre 2027 : création de l'EPE à l'issue des 2 ans d'évaluation du HCERES ;
- décembre 2028 : décret de création d'un EPSCP unique.

Il indique que l'ensemble de la communauté UTBM sera informé des avancements du projet au travers d'assemblés générales, des conseils intermédiaires, et du Conseil d'administration. Il est à noter qu'une AG extraordinaire est prévue en date du 28 septembre 2023, avec, comme invité, Monsieur Lamine Boubakar, administrateur provisoire d'UBFC.

Il invite par ailleurs les administrateurs à participer à un séminaire qui se tiendra le 17 novembre 2023.

Monsieur Klein souhaite que soit associé au séminaire un représentant de la Région Bourgogne-Franche-Comté puisque la région est un élément essentiel dans les préconisations qui seront faites au niveau de l'Etat et qu'un certain nombre de contractualisations risquent d'être complètement assujetties aux choix qui seront faits. Il souligne également la difficulté pour les chercheurs qui travaillent au sein des laboratoires qui se situent sur les différents sites et demande à ce que ce sujet soit évoqué dans les discussions.

5.2 Approbation des conventions signées par le directeur depuis la dernière séance

Monsieur Montavon présente les conventions signées depuis la dernière séance.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité les conventions signées par le directeur depuis la dernière séance.

5.3 Approbation du projet BIENaDOM porté par l'UFC.

Monsieur Ajjam précise que dans le cadre du projet BIENaDOM, un système qui permet de favoriser le maintien à domicile des personnes âgées va être expérimenté et validé. L'idée est de maintenir ces personnes dans les meilleures conditions de santé, avec la meilleure qualité de vie afin de leur éviter d'aller en maison médicalisée.

L'objectif de BIENaDOM est de déployer un système de télésurveillance polypathologique qui permettra de mettre en œuvre ce maintien et de mettre en œuvre un maintien évolutif qui suit l'état de santé du patient.

Ce projet contient quatre volets : la télésurveillance polypathologique, le déploiement de l'activité physique personnalisée, le pack mobile qui permet de transformer en quelques heures une chambre classique en chambre d'hôpital et donc de permettre une hospitalisation à domicile et de prendre en compte la qualité de vie des patients et des soignants en tenant compte de l'organisation du microcosme qui gravite autour du patient, à savoir les structures de soins à domicile, les structures d'aide à domicile, l'hôpital, la médecine ou les médecins de ville et les maisons médicalisées.

Il indique que ce projet est la continuité du projet QVaDOM qui a été approuvé, pour rappel, au Conseil d'administration du 30 juin 2023.

Le budget global pour ce projet est de 4,8 millions d'euros. Il est demandé une aide de 4,3 millions d'euros au FEDER. L'UTBM apporte quant à elle les 10 % qui correspondent aux personnels qui interviendront dans ce projet.

Monsieur Montavon précise que la contribution de l'établissement n'est pas une contribution en numéraire : il s'agit de valoriser les heures de travail au coût horaire des différents collègues pour un montant représentant 10 %, soit 450 000 € de masse salariale.

Les administrateurs approuvent à 12 voix pour et 1 abstention le projet BIENaDOM porté par l'UFC.

5.4 Approbation du projet ALISON++ porté par l'UTBM.

Ce projet concerne les services de réanimation des hôpitaux qui connaissent une problématique liée à l'état des patients qui arrivent avec des organes défectueux ce qui nécessite une mise en coma artificielle mais pour lesquels il n'est pas possible d'injecter un hypnotique et un analgésique de façon continue.

L'objectif du projet est donc de suivre les patients admis au sein de ces services de façon à optimiser la chimie injectée lors de la mise en coma artificiel et de donner les éléments qui permettent aux soignants d'objectiver leur décision (nombre d'injections de la chimie, réveil du patient, etc.).

Dans le cadre de ce projet, deux dispositifs médicaux vont être créés : un premier dispositif médical qui sera du logiciel et du matériel basé sur de l'intelligence artificielle et un dispositif médical qui sera un pousse-seringue pour injecter l'hypnotique ou l'analgésique de manière automatique et commandée par la fameuse intelligence artificielle du premier dispositif médical.

L'UTBM est porteur de ce projet et a pour partenaires le CHU de Besançon et la société CISTEO Médical.

Le budget global est de l'ordre de 4,5 millions d'euros pour les trois partenaires (2,1 millions d'euros pour l'UTBM et une demande d'aide au FEDER de l'ordre de 1,8 million d'euros). Comme pour le projet présenté précédemment, l'UTBM valorise les heures de travail au coût horaire des différents intervenants à hauteur de 10 % du montant du projet.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité le projet ALISON++ porté par l'UTBM.

La séance est levée à 12h40.