

Délibération n°260925_11

Séance du Conseil d'administration du 25 septembre 2026

Nombre de membres composant le Conseil (effectif statutaire) : 28

Nombre de membres en exercice : 28

Membres présents : 16

Membres représentés : 7

Pour :

DÉCISION

AVIS

INFORMATION

Approbation du compte rendu de la séance du Conseil d'administration du 3 juillet 2026

Vu les statuts de l'UTBM ;

Vu le règlement intérieur de l'UTBM ;

Liste des annexes à la délibération :

- Compte-rendu du 3 juillet 2026

Le Conseil d'administration

DECIDE

D'approuver le compte rendu de la séance du Conseil d'administration du 3 juillet 2026, conformément à l'annexe à la présente délibération.

Abstention(s) : 1

Votants : 23

Blanc(s) ou nul(s) en cas de vote à bulletin secret : 0

Suffrages exprimés : 22

Pour : 22

Contre : 0

La présente délibération est adoptée.

Fait à Sevenans,



Le Directeur
Abdellatif MIRAOU

COMPTE-RENDU DE LA SEANCE

DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 3 JUILLET 2026

Membres de droit votant	
Présents	Absents, excusés ou représentés
1. CORTINOVIS François 2. DESPRETZ Francis 3. GETE Eric 4. GOMES Samuel 5. HILAIRE Vincent 6. JOYAUX Bruno 7. JOURDAIN Nicolas 8. LAGHROUCHE Salah 9. LAMROUS Sid-Ahmed 10. LANGLET Isaac 11. LEFEBVRE Jean-Charles 12. MIRABEL Corinne 13. MUTUEL Arnaud 14. ROAELISON Rija Nirina 15. REIG Amélie 16. VITET Sylvain 17. VITU Ludovic	18. CHOLLET Hervé procuration à B. JOYAUX 19. COLLET Christophe procuration J-C LEFEBVRE 20. GAUTHIER Alexandre procuration à S. GOMES 21. HUART Valentin procuration à R. ROAELISON 22. JACQUOT Mireille excusée 23. JAECK Jacques procuration à F. DESPRETZ 24. JOURNET David procuration à S. VITET 25. KLEIN Didier procuration à F. CORTINOVIS 26. MICHEL Brice absent 27. MAILLARD Tristan, excusé 28. MARTINEZ Laetitia, excusée

Invités permanents	
Présents	Absents, excusés ou représentés
CREDEVILLE Laurence FIOL Valérie GAO Fei GECHTER Franck PAIRE Damien GRANDJEAN Bruno TYNDIUK Florence VAULOT-DROIT Sophie	ROSSI Claire PERASSO Antoine

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

Représentent l'administration de l'UTBM
MONTAVON Ghislain, directeur FICHTER Virginie, directrice générale des services

1. Instances

09h08 Ouverture de la séance.

1.1. Approbation du compte-rendu de la séance du 13 mars 2026.

Aucune modification n'est demandée.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité le compte-rendu de la séance du 13 mars 2026.

1.2. Calendrier des séances du Conseil d'administration pour l'année universitaire 2026-2027.

Ces dates sont susceptibles de changer. Elles seront néanmoins inscrites dans l'agenda des instances.

- **25 septembre 2026**
 - » À l'ordre du jour, figurera notamment, la lettre de cadrage budgétaire ;
- **11 décembre 2026**
 - » À l'ordre du jour, figurera notamment, les Budgets rectificatif 2026 n°2 et initial 2027 ;
- **12 mars 2027**
 - » À l'ordre du jour, figurera notamment, le Compte financier 2026 ;
- **25 juin 2027**
 - » L'ordre du jour reste à définir.

M. MUTUEL propose au vu des ordres du jour des CA, qui sont particulièrement denses, d'ajouter une date supplémentaire afin de tenir un Conseil avec un ordre du jour moins conséquent, au cours duquel pourraient être traités certains points à titre d'information.

M. VITET propose d'allonger la durée d'un CA ce qui faciliterait la présence des extérieurs qui ne sont pas résidents de la région.

Les administrateurs approuvent à 20 voix pour, 1 contre et 3 abstentions le calendrier des séances du Conseil d'administration pour l'année universitaire 2026-2027.

2. Financier

2.1. Budget rectificatif n°1 au budget initial pour l'année 2026.

Le budget rectificatif n°1 (BR1) 2026 constitue un ajustement essentiellement technique du budget initial. Il vise à intégrer de nouvelles recettes et à permettre la réalisation de dépenses nouvelles, sans modification de la masse salariale. Le principal élément à retenir concerne l'amélioration du solde budgétaire prévisionnel, qui s'établit à **-735 503 €**, contre **-1 890 716 € au budget initial 2026**, soit une amélioration de près de **1,16 M€**.

Les dépenses globales s'élèvent à **48 163 252 € en autorisations d'engagement (AE)**, soit une hausse de **871 760 €**, et à **50 322 233 € en crédits de paiement (CP)**, en progression de **936 031 €** par rapport au budget initial. La masse salariale reste inchangée et s'établit à **32 330 660 €**. Son niveau d'exécution prévisionnel atteint **99,4 % au 30 avril 2026**.

Les dépenses de fonctionnement progressent de **241 114 € en crédits de paiement**, pour atteindre **9 366 953 €**. Cette évolution s'explique notamment par l'inscription de **50 000 € afin de couvrir le déménagement de SBARRO**, de **20 000 € pour l'élaboration du nouveau SPSI**, de **15 000 € pour faire face aux aléas techniques rencontrés sur les chantiers de travaux**, ainsi que **140 000 € destinés aux futurs projets du SAIC**.

Concernant l'investissement, les crédits de paiement atteignent **8 624 620 €**, soit une augmentation de **694 917 €** par rapport au budget initial. Cette hausse concerne exclusivement le budget de l'établissement et correspond principalement à des **décaissements complémentaires liés aux travaux de rénovation du bâtiment PONT**.

Les recettes prévisionnelles s'établissent à **46 396 826 €**, contre 44 186 838 € au budget initial, soit une progression de **2 209 988 €**. Cette augmentation repose notamment sur une hausse de **376 971 € de la subvention de charge pour service public**, permettant de compenser la nouvelle hausse du CAS Pension, ainsi que sur **212 688 € de nouveaux financements publics** liés notamment aux projets ANR.

Par ailleurs, **1 229 993 € de financements publics fléchés supplémentaires** sont intégrés, notamment pour les travaux du bâtiment PONT, les projets INTERREG, les conventions PMA et les appels à projets régionaux.

Les recettes globalisées représentent **39 092 707 €**, dont **6 494 587 € de recettes propres**, tandis que les recettes fléchées s'élèvent à **7 304 119 €**.

Le solde budgétaire, calculé sur la base de **50 322 233 € de crédits de paiement** et de **46 396 826 € de recettes encaissées**, s'établit à **-3 925 408 €**. Il se décompose entre un solde négatif de **-4 382 741 € pour l'établissement** et un solde positif de **457 333 € pour le SAIC**. Ce solde demeure toutefois en amélioration de **1 273 957 € par rapport au budget initial 2026**.

Le résultat d'exploitation prévisionnel de l'UTBM fait apparaître un **résultat négatif de 735 503 €**. Les charges s'élèvent à **46 396 826 €**, tandis que les produits atteignent **50 322 233 €**.

La situation diffère toutefois selon les composantes de l'établissement. L'**établissement** présente un résultat prévisionnel déficitaire de **1 142 418 €**, tandis que le **SAIC** dégage un résultat positif de **406 915 €**. Le résultat global demeure ainsi déficitaire de **735 503 €**.

La **capacité d'autofinancement (CAF)**, ou insuffisance d'autofinancement selon le cas, est estimée à **+938 746 €**. Par ailleurs, l'évolution de l'**AFR/BFR** fait apparaître un montant positif de **1 817 729 €**, contribuant à la situation financière satisfaisante de l'établissement.

La situation prévisionnelle du fonds de roulement et de la trésorerie fait apparaître une évolution entre le compte financier 2025 et le budget initial 2026.

Le **fonds de roulement global net (FRNG)** s'établit à **15 337 479 €** au CFI 2025, contre **10 660 113 €** au budget initial 2026.

Le **besoin en fonds de roulement (BFR)** passe quant à lui de **-2 684 364 €** au compte financier initial (CFI) 2025 à **1 232 184 €** au budget initial 2026.

La **trésorerie**, correspondant à la différence entre le fonds de roulement et le besoin en fonds de roulement, s'établit ainsi à **18 021 843 € au CFI 2025**, contre **9 427 929 € au budget initial 2026**.

Mme BUSQUET PARETS confirme que l'UTBM se maintient dans la moyenne des écoles d'ingénieurs bien que le décret, lui, fixe un seuil de ratio Dizambourg à 83%.

Le courrier du rectorat reçu ce jour confirme que les recettes et les dépenses de ce budget sont évalués de manière sincère.

M. MUTUEL s'interroge par rapport au fait que le projet « bâtiment A » soit encore inscrit alors que selon lui, celui-ci est clos. Il trouve également dérangeant le fait que les montants totaux de formations continue soient inclus dans les programmes de recherches.

M. MONTAVON explique qu'il apparaît encore dans les écritures car celui-ci n'est pas terminé en termes de décaissement. Il reste quelques travaux de poignées de portes et de lecteurs de cartes, de ce fait le fond n'a pas pu être libéré. En ce qui concerne les montants de la formation continue il s'agit d'un effet de catégorisation selon lui.

M HILAIRE s'interroge sur les recettes nouvelles qui ont permis ce résultat particulièrement positif, et sur les nouvelles dépenses. Il se questionne également sur l'écart constaté entre le Budget initial (BI) et le Budget rectificatif (BR1). Une différence de plus de 3 millions d'euros est observée entre les montants présentés.

M. MONTAVON explique qu'il s'agit du reversement de la TVA par les finances publiques, et 380 000€ de subvention pour charges de service public. En ce qui concerne les **dépenses supplémentaires de 50 000 €**, elles sont nécessaires en raison du déménagement de la formation ESPERA-SBARRO, le nouveau bâtiment nécessitant davantage de travaux pour respecter les normes de sécurité. Par ailleurs, **20 000 € sont prévus pour le SPSI (schéma pluriannuel de stratégie immobilière)**. Ce schéma est indispensable pour que l'établissement puisse ensuite demander des financements. Les travaux, accompagnés par un cabinet spécialisé, commenceront

d'ici la fin de l'année et se poursuivront en 2027. Le SPSI devrait être présenté au **conseil d'administration**, puis transmis aux ministères concernés, notamment **Bercy**, dans le cadre d'un processus de validation de **6 à 9 mois**. L'objectif est donc d'anticiper les financements futurs, notamment pour 2028.

En ce qui concerne l'écart financier entre le BI et le BR1, il s'explique notamment par l'intégration, dans le budget agrégé de l'UTBM, de différents programmes et financements, tels que les projets ANR, Interreg ou encore France 2030. Les dépenses associées à ces programmes doivent être maintenues en dépenses de fonctionnement afin de permettre leur mise en œuvre et leur exécution. Il est également précisé que les tableaux budgétaires présentés selon la GBCP distinguent plusieurs niveaux : le budget agrégé de l'UTBM, la section établissement et la section SAIC. Pour chacun de ces niveaux, les dépenses sont réparties entre la masse salariale, les dépenses de fonctionnement et les dépenses d'investissement.

Les administrateurs approuvent à 20 voix pour, 1 contre et 3 abstentions le budget rectificatif n°1 au budget initial pour l'année 2026.

2.2. Politique de gestion des reliquats – recherche et formation continue.

Mme FICHTER présente ce point. La politique de gestion des reliquats vise à établir un cadre commun pour la gestion des soldes positifs. Elle vise à permettre de valoriser les excédents et de garantir le respect des principes de sincérité budgétaire, de soutenabilité et de bonne gestion des finances publiques. L'objectif est également d'éviter la constitution de réserves « dormantes » et de favoriser l'utilisation effective des ressources au service des missions de l'UTBM. Le montant total des reliquats s'élève actuellement à 656 978 €, certains remontant à 2015.

Les reliquats restent des fonds publics et demeurent soumis aux règles de la comptabilité publique. Ils peuvent toutefois être mis à disposition des porteurs ayant contribué à leur constitution, afin de soutenir leurs activités. Il est proposé que leur durée maximale d'utilisation soit fixée à trois ans, au-delà desquels les crédits seront annulés, sauf dérogation.

Pour les projets de recherche, les reliquats sont calculés après la clôture administrative et financière du projet, en tenant compte notamment des dépenses validées, des recettes encaissées et des prélèvements indirects. Ils sont suivis par le SAIC.

Pour la formation continue, principalement les formations courtes qualifiantes, les reliquats sont calculés par la DRE et suivis par le SAF. Ils peuvent être utilisés pour développer l'offre de formation, également dans une limite de trois ans.

Le suivi repose sur des tableaux de bord dédiés, un suivi annuel et un bilan présenté à la direction, avec une information individualisée des porteurs et des pôles. Cette politique doit permettre de concilier les intérêts des porteurs, qui bénéficient d'une certaine souplesse et d'une visibilité sur leurs moyens, avec ceux de l'établissement, qui améliore ainsi la sincérité budgétaire et la mobilisation de ses ressources.

Enfin, les reliquats sont considérés comme un levier de développement pour l'UTBM, notamment dans les domaines de la recherche, de la valorisation, de la formation continue et de l'innovation.

Les échanges ont confirmé le principe d'une période de trois ans pour l'utilisation des reliquats budgétaires. Cette durée vise à concilier le temps nécessaire à la mobilisation des crédits avec les exigences de bonne gestion publique, en évitant les dépenses réalisées dans le seul objectif de consommer les crédits disponibles. Une prolongation exceptionnelle d'un an pourrait être accordée dans certaines situations dûment justifiées. La mise en œuvre de cette nouvelle politique de gestion des reliquats est proposée le 1^{er} janvier 2027.

M. LANGLET souhaite une précision afin de bien comprendre le fonctionnement actuel des reliquats, ceux-ci constituent-ils simplement une recette brute pour l'UTBM ?

M. MONTAVON explique que les reliquats sont actuellement fléchés vers les porteurs de projets, qui déterminent la pertinence des dépenses, sous validation de la direction. Jusqu'à présent, aucune date limite d'utilisation n'était fixée, permettant leur mobilisation plusieurs années après, y compris par des agents ayant quitté l'établissement. La mise en place d'un délai de trois ans vise donc à assurer une gestion plus dynamique et raisonnée des reliquats, tout en évitant l'accumulation de sommes dormantes. Il est également prévu de

clarifier les règles applicables aux personnes ayant quitté l'UTBM, notamment par mutation ou départ à la retraite. Enfin, une réflexion est engagée concernant le rattachement des reliquats liés à la formation continue.

M. MUTUEL soulève un point de vigilance concernant l'information des porteurs de projets. Il est jugé essentiel de les informer régulièrement, notamment de l'encaissement des recettes et de l'échéance des reliquats, afin d'éviter tout défaut d'information pouvant générer de la frustration. Il se questionne également sur le champ d'application de la nouvelle règle à compter du 1er janvier 2027, notamment pour déterminer si le délai de trois ans s'appliquera également aux projets déjà clôturés ou uniquement aux projets clôturés à partir de cette date.

M. MONTAVON indique que cela s'appliquera à l'ensemble des travaux.

M. VITU demande s'il est possible de prévoir une dérogation au délai de trois ans lorsque les reliquats sont destinés à financer un investissement important, notamment le renouvellement de matériel. L'objectif serait de permettre l'accumulation de sommes suffisantes pour réaliser ce type de dépense spécifique.

M. MONTAVON indique qu'effectivement cela peut faire l'objet d'une dérogation à étudier.

Les administrateurs approuvent à 19 voix pour, 4 contre et 1 abstention la politique de gestion des reliquats.

2.3. Tarifs du CRUNCH TIME 2026.

Une délibération est proposée afin de préciser que les tarifs du Crunch Time 2026, précédemment présentés au conseil d'administration, sont exprimés toutes taxes comprises (TTC). Cette précision est nécessaire pour permettre l'encaissement et l'enregistrement réglementaire des recettes, la délibération initiale ne mentionnant pas si les montants étaient indiqués HT ou TTC.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité les Tarifs du CRUNCH TIME 2026.

3 Vie de l'établissement

3.1. Déclaration d'inutilité - parcelle Belfort – projet d'implantation de « Arabelle Solutions ».

Les éléments présentés en CA par Arabelle solution sont couverts par une obligation de confidentialité et ne sont donc pas retranscrits dans le compte rendu. Celui-ci ne présentera que les éléments de la délibération.

Le Conseil d'administration est informé du projet de division des parcelles cadastrées BX 64 et BX 108, appartenant à l'État et actuellement mises à disposition de l'UTBM dans le cadre de ses missions sur le site de Belfort. Cette division intervient dans le cadre du projet de construction du BAT401 – Bâtiment usinage Corps Turbines porté par la société Arabelle Solutions, qui nécessite l'acquisition d'une partie de ces parcelles.

La parcelle BX 64, d'une superficie totale de 2 138 m², serait ainsi divisée en une partie de 1 222 m² restituée à l'État et une partie de 916 m² restant mise à disposition de l'UTBM. La parcelle BX 108, d'une superficie de 3 518 m², serait divisée en une partie de 1 185 m² restituée à l'État et une partie de 2 333 m² restant mise à disposition de l'UTBM.

L'UTBM n'ayant plus besoin des emprises concernées, leur restitution à l'État permettra à ce dernier d'en disposer pleinement afin de procéder à leur cession au profit d'Arabelle Solutions.

Les administrateurs approuvent à 20 voix pour et 4 contre la déclaration d'inutilité – parcelle Belfort – projet d'implantation d'Arabelle Solutions.

3.2. Approbation de la Convention de Coordination Territoriale (CCT) en Bourgogne Franche Comté (V).

M. MONTAVON présente à nouveau la Convention de Coordination Territoriale (CCT).

La Convention de Coordination Territoriale (CCT) Bourgogne-Franche-Comté vise à définir les modalités de coopération entre les deux établissements publics expérimentaux (EPE), notamment en matière de périmètre, de principes et d'organisation. Elle répond à une demande réglementaire du ministère et permet également d'assurer la continuité de plusieurs projets et dispositifs issus de l'ancienne COMUE, notamment le Collège doctoral, les écoles doctorales ainsi que certains programmes relevant du plan d'investissement d'avenir (PIA) France 2030. La convention réunit 17 signataires, parmi lesquels figurent les établissements composantes des deux EPE.

Dans ce cadre, la CCT a pour ambition de renforcer la structuration de l'enseignement supérieur et de la recherche à l'échelle régionale. Elle vise notamment à consolider l'identité scientifique de la Bourgogne-Franche-Comté, à développer un écosystème de recherche et de formation stimulant et attractif à l'international, ainsi qu'à renforcer l'ancrage de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le territoire régional.

La convention prévoit la mise en œuvre d'actions collectives dans plusieurs domaines prioritaires. En matière de formation, elle vise à favoriser le développement d'une offre de formation coordonnée à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté, sur les différents sites des établissements, ainsi qu'à assurer la coordination et le pilotage des projets relevant du PIA France 2030. Elle prévoit également la promotion de pratiques pédagogiques innovantes et la poursuite des actions du Collège doctoral.

Concernant la recherche, la CCT prévoit l'élaboration et l'animation d'une politique scientifique commune à l'échelle régionale. Elle organise notamment la coordination des dépôts de projets du PIA France 2030 et le pilotage des plateformes. Elle contribue également au développement du pôle de formation et de recherche en santé publique en Bourgogne-Franche-Comté et porte une attention particulière aux enjeux liés aux données de la recherche et à l'intégrité scientifique.

Le volet consacré à l'innovation s'appuie notamment sur le développement du PUI Bourgogne-Franche-Comté. Il vise également à renforcer la culture entrepreneuriale auprès des étudiants et à soutenir les projets de création d'entreprise, notamment grâce à l'accompagnement proposé par l'incubateur DECA-BFC.

La vie étudiante constitue également un axe important de la coordination territoriale. La CCT prévoit ainsi la coordination des quatre ambitions du Schéma territorial de la vie étudiante (STVE) Bourgogne-Franche-Comté. Les actions portent notamment sur l'amélioration des conditions d'accueil et d'intégration des étudiants, l'accompagnement en matière de santé et de bien-être, l'épanouissement des étudiants et des étudiantes ainsi que l'amélioration de leur accès à l'information.

Sur le plan de la gouvernance, la CCT repose sur trois instances principales : le Conseil de la Coordination Territoriale Bourgogne-Franche-Comté, le Comité de pilotage académique Bourgogne-Franche-Comté et le Comité de pilotage des plateformes. Ces instances assurent le suivi, la coordination et le pilotage des différentes actions engagées dans le cadre de la convention.

La gestion administrative et financière de la CCT est assurée avec les moyens affectés à la structuration du site Bourgogne-Franche-Comté, notamment par l'intermédiaire de l'UMLP ou de l'UBE.

La convention est conclue pour une durée de cinq ans. Elle prévoit par ailleurs des modalités spécifiques concernant l'évolution de sa composition et sa révision. L'entrée d'un nouvel établissement doit être approuvée à la majorité qualifiée des deux tiers des membres, tandis que l'exclusion d'un établissement doit être décidée à la majorité qualifiée des trois quarts des membres. Enfin, toute révision de la CCT est adoptée à la majorité qualifiée des deux tiers des membres.

Présentée lors du CA de mars hors délai réglementaire, elle avait fait l'objet de plusieurs remarques, sans qu'un vote ne soit finalement organisé. Des demandes de modification ont ensuite été adressées aux principaux signataires, mais ceux-ci ont indiqué que le processus était trop avancé pour permettre une modification du texte.

M. MUTUEL regrette que la mise en œuvre de la CCT manque d'ambition notamment avec les actions relatives à la santé, au bien-être, à la lutte contre les discriminations et au développement durable. Ces actions sont jugées pertinentes, mais leur application limitée aux étudiants est déplorée. Il serait souhaitable qu'elles soient étendues à l'ensemble des personnels.

M. MONTAVON précise que la rédaction de ce document est un long travail de compromis, avec ses limites, et c'est ensuite à chaque établissement de mettre en place les actions qui lui sont propres.

M. HILAIRE regrette que la CCT, pourtant jugée importante, soit présentée dans une version aboutie ne permettant plus aucune modification. Il souligne la persistance de certaines zones de flou qui pourraient, selon lui, être améliorées.

M. LANGLET demande qui, concrètement, est apte à soumettre une modification. Serait-il envisageable de valider la convention en l'état et de demander une modification afin de ne pas bloquer le processus ?

M. MONTAVON indique que cette information se situe dans l'article 10 de la CCT « *Le Conseil de la coordination territoriale Bourgogne-Franche-Comté peut proposer des modifications à la présente convention. Les modifications sont adoptées à la majorité qualifiée des deux tiers des membres.*

La proposition sera formulée sous la forme d'un courrier signé par le président et le vice-président du Conseil de la coordination territoriale Bourgogne-Franche-Comté et adressé aux ministères assurant la tutelle des établissements signataires pour validation.

La convention est modifiée par voie d'avenant approuvé par les instances compétentes des signataires de la présente convention et par un arrêté des ministères assurant la tutelle des établissements signataires, après avis du CNESER, conformément aux dispositions prévues à l'article 17 de l'ordonnance du 12 décembre 2018 susvisée. »

M. HILAIRE souligne que l'atteinte d'une majorité des deux tiers et la recherche d'un consensus restent difficiles en pratique. S'appuyant sur son expérience au sein de la COMUE, le texte initial n'avait jamais pu être modifié malgré plusieurs tentatives, même si cela demeure théoriquement possible.

M. MUTUEL demande des précisions sur l'application du label à nos plateformes, TITAN et Hydrogène de Belfort. Il s'interroge notamment sur l'articulation entre la personnalité morale et juridique de l'établissement et la gouvernance des plateformes, ainsi que sur les conséquences du passage par le COPIL Plateformes sur leur autonomie, notamment pour les projets et demandes de financement. Il fait remarquer également qu'il a moins d'autonomie dans la dépose du projet puisque ceux-ci seront forcément étudiés par le COPIL Plateformes.

M. MONTAVON précise que les plateformes TITAN, Hydrogène et ERCOS sont labellisées. Il indique que des responsables de plateformes siègent au comité des plateformes, qui définit les critères de labellisation et constitue un espace d'échange sur les pratiques et les dispositifs à développer. Il rappelle enfin que l'établissement hébergeant la plateforme reste responsable du dépôt des projets et de la gestion des financements obtenus. Il est confirmé que l'étude des projets se fera en COPIL, il faudra peut-être trouver des consensus.

M. LANGLET s'interroge sur la plus-value de cette convention : permet-elle réellement d'accroître les possibilités de travail en commun ou introduit-elle, au contraire, davantage de contraintes ?

M. HILAIRE précise que l'UTBM pourrait conserver son autonomie et rester libre de définir les modalités de financement de ses plateformes comme elle le souhaite. Or, dans sa rédaction actuelle, le texte laisse entendre que la stratégie ou la politique de financement des plateformes serait soumise à une autre instance.

Les administrateurs rejettent à 5 voix pour et 13 contre et 6 abstentions l'approbation de la Convention de Coordination Territoriale (CCT) en Bourgogne Franche Comté.

3.3. Calendrier universitaire FISE/FISA/Master - année universitaire 2026/2027.

Mme TYNDIUK présente le calendrier universitaire prévisionnel pour l'année à venir, concernant les formations FISE, FISA et Master. Le calendrier, déjà été examiné lors du CEVU de novembre dernier, il comprend les calendriers du TC, des FISE, des Masters, avec des dispositions spécifiques pour les parcours A2I et ETI, ainsi que des indications concernant les parcours délocalisés au Luxembourg et à Lomé, et le calendrier FISA. Comme chaque année, le document présente principalement les grandes périodes de l'année universitaire, notamment les périodes d'examens, les fermetures de l'établissement et les congés. Les dates de rentrée, de vacances et d'examens sont principalement soumises à validation, tandis que les autres éléments du calendrier restent susceptibles d'être ajustés en fonction des besoins. L'objectif est de disposer d'un calendrier suffisamment stabilisé pour permettre son affichage auprès de la communauté universitaire.

Les administrateurs approuvent à 23 voix pour et 1 contre le calendrier universitaire FISE/FISA/Master - année universitaire 2026/2027.

3.4. Règlements des études FISE/FISA/Master/DU/Mastère Spécialisé - année universitaire 2026/2027.

Mme TYNDIUK explique que les règlements des études des formations d'ingénieurs FISE et FISA, des masters, des diplômes universitaires, des masters spécialisés et de la formation continue sont présentés conjointement afin de faciliter leur examen et leur vote. Leur révision s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue menée avec les responsables de formation, les directions fonctionnelles et le service juridique.

Une attention particulière a cette année été portée à la sécurisation des procédures, notamment dans un contexte d'augmentation des recours administratifs. La principale évolution concerne la mise en place de la diplomation par compétences, conformément aux attentes de la CTI. Les étudiants seront désormais évalués non seulement sur leurs résultats académiques, mais également sur l'acquisition des compétences correspondant à leur diplôme et au référentiel RNCP. Pour les formations d'ingénieurs, cette évaluation s'appuiera notamment sur les stages, les périodes en entreprise et les projets de filière métier. Un outil informatique est actuellement développé par la DSIN pour permettre le suivi de ces évaluations. Le dispositif sera mis en œuvre progressivement à compter de la rentrée 2026 et concernera pour la première fois les étudiants diplômés en septembre 2029. Le règlement prévoit une marge d'appréciation pour les jurys de suivi des études afin de permettre, lorsque cela est nécessaire, la mise en place d'actions complémentaires pour valider les compétences qui n'auraient pas pu être suffisamment évaluées. Les conditions de diplomation prévoient notamment que l'ensemble des blocs de compétences fasse l'objet d'une évaluation, qu'un seul bloc au maximum puisse être évalué au niveau « notion/sensibilisation » et qu'au moins la moitié des blocs atteigne le niveau « application autonome ». Plusieurs ajustements sont également apportés aux modalités d'inscription pédagogique aux UE, avec une meilleure prise en compte des prérequis et du projet personnel de l'étudiant. Le recours au GPA (Grade Point Average) doit être limité aux situations dans lesquelles aucune autre solution n'est possible. Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité sont renforcées. Le suivi du module de santé et sécurité au travail devient une condition explicite avant le départ en stage. Le règlement précise également les obligations liées aux consignes d'hygiène et de sécurité.

Pour les FISA, les règles de validation et de compensation des crédits sont assouplies afin de permettre une meilleure prise en compte des crédits de sciences humaines et sociales et de langues.

Concernant les masters, le règlement est adapté pour permettre, lorsque le cursus le prévoit, la réalisation d'un mémoire de recherche en remplacement d'un stage. Il précise également les conditions dans lesquelles un départ en stage peut être refusé lorsque le niveau académique de l'étudiant est insuffisant. Le niveau minimal en anglais est par ailleurs fixé à B1.

Enfin, le règlement de la formation continue fait l'objet de plusieurs ajustements visant principalement à mettre en cohérence la fréquence du conseil de perfectionnement avec son fonctionnement effectif et à harmoniser les dispositions relatives au jury d'établissement. L'ensemble de ces modifications vise à répondre aux exigences de la CTI, à sécuriser les procédures, à harmoniser les pratiques entre les formations et à simplifier le fonctionnement des instances.

M. LANGLET souhaite échanger sur les modalités de mise en œuvre de la diplomation par compétences et son articulation avec les stages. Il demande des précisions sur le lien entre les fiches d'analyse réflexive utilisées en stage et l'évaluation des compétences.

Mme TYNDIUK a rappelé que l'évaluation se fera au niveau des blocs de compétences, et non de chaque compétence individuellement. Les fiches d'analyse réflexive constituent un outil de préparation permettant aux étudiants de suivre progressivement leur acquisition des compétences. Une attention particulière a été portée à la nécessité de permettre à chaque étudiant de couvrir l'ensemble des blocs du diplôme, malgré les contraintes pouvant peser sur le choix des stages. Elle précise que les stages peuvent ne couvrir qu'une partie des blocs et que les étudiants devront alors s'appuyer sur leurs autres expériences, notamment les projets de filière métier, pour compléter leur parcours. En cas de bloc non évalué, un travail complémentaire pourra être demandé. Le jury de suivi des études disposera également d'une possibilité d'ajustement dans certaines situations.

M. LANGLET souligne toutefois un enjeu de faisabilité opérationnelle, notamment le risque d'une gestion trop individualisée par les jurys. Il insiste également sur la nécessité d'une information claire et suffisamment précoce des étudiants.

Mme TYNDIUK indique que la diplomation par compétences doit être conçue comme un outil de pilotage du parcours, permettant aux étudiants d'identifier les compétences à développer et d'orienter leurs choix de stages et de projets en conséquence. Des actions d'information et d'accompagnement sont déjà mises en place dans le cadre des stages et commencent à être déployées dans certaines filières métiers.

M. HILAIRE s'interroge sur les modalités de réalisation du mémoire de recherche du Master Ingénierie des Systèmes Complexes (ISC), et notamment sur le fait qu'il ne puisse pas être réalisé directement au sein d'un laboratoire de recherche. Il demande également des précisions sur les modalités d'encadrement et de validation du mémoire.

Mme TYNDIUK précise que le mémoire peut être réalisé en partenariat avec un laboratoire de recherche, sous l'encadrement d'un enseignant-chercheur, mais qu'il ne constitue pas un stage au sein du laboratoire. L'étudiant réalise un travail à caractère pédagogique, en autonomie, sans convention de stage et sans être intégré à temps plein au laboratoire. Cette distinction est nécessaire pour respecter le cadre réglementaire applicable aux stages. Elle précise également que le mémoire est validé par le responsable de parcours et que l'étudiant bénéficie d'un suivi académique assuré par un enseignant. Afin de clarifier la formulation, elle propose de remplacer l'expression « suiveur académique » par une formulation plus explicite, telle que « enseignant-chercheur », chargé de l'encadrement du mémoire si besoin.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité le Règlement des Etudes FISE/FISA/Master/DU/Mastère Spécialisé – année universitaire 2026-2027.

3.5. Projet TransFORMATION - Ouverture de la formation "Hutech"- Transformation.

Mme WINCKEL porteuse du projet présente le projet aux membres du Conseil d'administration.

L'UTBM envisage la création d'une nouvelle formation de deux ans, inspirée du modèle « Hutech » développé par l'UTC, afin de répondre aux enjeux contemporains et aux difficultés de recrutement. Cette formation, portée par une équipe pluridisciplinaire, vise à former des ingénieurs capables d'appréhender la complexité des transitions environnementales, sociétales, économiques et technologiques, en renforçant l'interdisciplinarité entre sciences et techniques de l'ingénieur et sciences humaines et sociales. Elle doit également permettre d'élargir le vivier de recrutement en attirant des profils plus diversifiés. Une promotion pilote de 28 étudiants est prévue, avec un parcours conçu comme un tremplin vers un nombre limité de filières d'ingénieurs partenaires. La maquette pédagogique prévoit un enseignement renforcé en sciences humaines et sociales, notamment autour de la transformation des organisations industrielles, tout en maintenant les compétences scientifiques et techniques nécessaires. Le projet est actuellement en phase de préparation, avec une mise en œuvre prévue à l'horizon septembre 2027.

M. VITET se dit surpris par cette approche, qu'il juge contre-intuitive. Il s'interroge sur la capacité d'étudiants aux profils moins scientifiques, bénéficiant d'un tronc commun scientifique allégé, à intégrer ensuite les mêmes formations d'ingénieurs que des étudiants ayant suivi un parcours scientifique plus approfondi. Il estime que cette différence de préparation pourrait rendre leur intégration en troisième année difficile, notamment face à des étudiants ayant davantage de bases techniques.

Mme WINCKEL précise que les étudiants recrutés disposeront d'un socle scientifique au lycée et seront sélectionnés pour leurs excellentes capacités d'apprentissage. La formation mettra notamment l'accent sur les méthodes de travail, la pratique et l'autonomie, afin de leur permettre de développer les connaissances scientifiques nécessaires. La maquette a par ailleurs été construite avec les filières partenaires, qui ont identifié les enseignements scientifiques indispensables à leur intégration. Le contenu sera ainsi adapté aux exigences de chaque filière, avec des besoins plus théoriques et scientifiques en mécanique, par exemple, que dans des filières telles que le génie industriel ou l'ergonomie.

Mme TYNDIUK précise que, contrairement au tronc commun actuel qui ouvre à l'ensemble des formations d'ingénieurs, ce parcours fait le choix d'une spécialisation dès l'entrée. Les étudiants, qui conserveront un socle scientifique, choisiront leur filière dès le début afin de se concentrer sur les enseignements scientifiques indispensables à celle-ci, tout en renforçant la place des sciences humaines et sociales. Cette organisation permet de ne pas chercher à couvrir l'ensemble des disciplines scientifiques en deux ans et d'adapter la formation aux besoins des filières visées. Elle souligne également que le public recherché ne se limite pas aux profils scientifiques classiques : il peut s'agir d'excellents étudiants scientifiques souhaitant une formation davantage ouverte aux enjeux de transformation et de transition. L'objectif est ainsi de trouver un équilibre entre les exigences scientifiques des filières, la diversification du recrutement et l'intérêt croissant des étudiants pour les sciences humaines et sociales.

M. VITET souligne que la baisse démographique à venir risque de réduire progressivement le vivier d'étudiants disponibles et de rendre le recrutement plus difficile. Il estime par ailleurs que le vivier de recrutement de l'UTC n'est pas directement comparable à celui de l'UTBM et se montre donc très réservé quant à la pertinence de cette stratégie pour l'UTBM.

Mme TYNDIUK reconnaît la diminution progressive du vivier de recrutement traditionnel et souligne la nécessité, pour l'UTBM, de se différencier afin de maintenir ses effectifs. La nouvelle formation vise ainsi à attirer un public différent et à élargir le vivier de recrutement, en s'inspirant notamment de l'expérience de l'UTC. Le projet pourrait également s'inscrire dans une démarche commune aux trois UT, avec une première promotion de 28 étudiants en 2027 orientée vers la mécanique et le génie industriel, puis un second parcours en 2028 autour de l'énergie et de l'informatique. L'objectif est, à terme, d'augmenter le nombre d'étudiants en tronc commun afin de disposer d'un vivier suffisant pour alimenter les formations d'ingénieurs sous statut étudiant (FISE).

M. MUTUEL relève un point positif concernant l'effort d'intégration au sein des UE existantes. Cette démarche permet de limiter le nombre de nouvelles UE à créer et contribue ainsi à répondre à l'un des enjeux identifiés, à savoir la maîtrise de la diversité de l'offre d'UE. La démarche proposée, qui s'inscrit dans une logique d'expérimentation, est également saluée. Il est considéré comme pertinent de pouvoir tester ce dispositif, d'en mesurer les effets et, le cas échéant, de procéder aux ajustements nécessaires en fonction des résultats observés. Dans cette perspective, il apparaît important d'anticiper les modalités d'évaluation de cette expérimentation et de définir des indicateurs ainsi que des jalons permettant d'en apprécier les résultats à moyen terme, notamment à l'horizon de trois à cinq ans. Ces éléments devront permettre de déterminer si le dispositif peut être considéré comme pleinement satisfaisant, s'il nécessite des ajustements ou s'il convient d'envisager une évolution. À ce titre, il est demandé quelles modalités de suivi et quels indicateurs de réussite pourraient être retenus afin d'évaluer l'efficacité et la pertinence de l'expérimentation dans la durée.

Mme TYNDIUK explique que les indicateurs de suivi, définis dans le cadre de la CTI, porteront notamment sur la poursuite d'études en formation d'ingénieur, le taux de réussite sur les quatre premiers semestres ainsi que le taux de conversion en FISE. Cette classe fera l'objet d'un suivi spécifique, s'appuyant sur les indicateurs existants de réussite étudiante, complétés par un accompagnement renforcé de la promotion. L'implication de l'équipe pédagogique et la mise en place d'enseignements spécifiques, notamment en TD, permettront d'assurer un suivi individualisé des étudiants. Il est précisé que cette classe s'inscrit dans le dispositif de suivi existant du TC et constitue une promotion supplémentaire intégrée à ce cadre.

Mme MIRABEL souligne que le projet présente un double intérêt pour le réseau des UT. D'une part, il contribue à renforcer la spécificité des UT en développant davantage l'articulation entre sciences de l'ingénieur et sciences humaines et sociales (SHS), dans un contexte où cette différenciation tend à s'atténuer. D'autre part, le projet s'inscrit pleinement dans l'ambition portée par le réseau des UT en matière d'innovation pédagogique. Enfin, il est rappelé que ce projet a été mis en avant dans le cadre de la candidature à la direction requise de l'UTBM, ce qui constitue un élément à prendre en compte dans la cohérence du positionnement du Conseil d'administration.

Mme REIG souligne la pertinence de la démarche, qui permettrait de mieux prendre en compte la diversité des profils des lycéens. Le choix restreint des spécialités au lycée peut en effet conduire à écarter certains candidats de formations qu'ils souhaiteraient intégrer. Le dispositif proposé pourrait ainsi contribuer à limiter les effets de sélection liés aux choix de spécialités lors de la procédure Parcoursup.

M. VITET se questionne sur le contenu du tronc commun ingénieur : si les SHS incluent l'économie, les défis de la société, la transition énergétique et les statistiques appliquées, est-ce que cela signifie que ces enseignements ou compétences ne sont pas dispensés aux élèves du tronc commun ingénieur ? Et à quel niveau seraient les différents enseignements ?

Mme WINCKEL précise que les enseignements d'économie, de statistiques et de compréhension des enjeux sociétaux existent aussi dans le tronc commun ingénieur. La différence est qu'ils ont été spécifiquement calibrés et placés plus tôt dans le cursus, avec des créneaux dédiés dans la maquette pédagogique. En SHS, l'offre est plus large et au choix (management, sociologie du travail, philosophie, histoire, etc.). Pour le tronc commun ingénieur, l'objectif est de garantir un socle de connaissances ciblé sur certains enjeux jugés particulièrement pertinents pour la formation.

M. MONTAVON ajoute qu'au niveau du tronc commun, les enseignements sont effectivement présents. La différence se situe surtout dans le parcours, qui est davantage balisé et moins flexible que celui des autres élèves ingénieurs. En contrepartie d'un choix de cours plus restreint, la maquette réserve certains enseignements et construit un parcours plus structuré et cohérent.

M. LEFEBVRE partage l'idée que l'atypisme et la capacité d'exploration des UT constituent une richesse à préserver, notamment en permettant d'explorer différentes voies. Il recommande également de s'intéresser au Learning Planet Institute, fondé par François Taddei. L'Institut travaille sur les nouvelles façons d'apprendre et d'enseigner, l'interdisciplinarité et les enjeux de durabilité et de transition, en lien notamment avec l'UNESCO et l'ONU. L'idée sous-jacente est que les travaux de François Taddei pourraient être une source d'inspiration intéressante pour réfléchir à l'évolution des formations et des méthodes pédagogiques.

M. VITET explique qu'il ne remet pas en cause le principe d'un recrutement diversifié et d'excellence, qu'il soutient au contraire. Son interrogation porte sur la cohérence de la maquette pédagogique. En effet, dans d'autres écoles, les recrutements d'excellence s'accompagnent généralement d'une formation plus lourde, plus riche et plus exigeante que le parcours standard. Il s'interroge donc sur le fait que, pour des étudiants recrutés avec des niveaux académiques très élevés (moyennes de 18-19), la formation ne semble pas, à première vue, comporter d'exigence supplémentaire à la hauteur de leur niveau. Son point de vigilance est donc essentiellement celui-ci, si l'on recrute des étudiants d'excellence, leur parcours doit-il être davantage exigeant et enrichi ?

Mme WINCKEL indique que la comparaison en heures de face-à-face pédagogique peut être trompeuse, car la formation comporte beaucoup de projets et de travail autonome. En termes d'ECTS et de validation des compétences, la maquette est en réalité beaucoup plus chargée : 142 crédits sont proposés, contre 120 ECTS requis pour valider les deux années. Ainsi, contrairement à ce que pouvait laisser penser le tableau, il s'agit d'une maquette très dense et complète, voire potentiellement trop remplie.

Mme TYNDIUK ajoute que la maquette présentée constitue une première proposition et qu'elle doit encore être affinée. La formation n'ouvrira qu'à l'automne 2027, ce qui laisse une année supplémentaire pour faire évoluer le contenu des UE et des enseignements, en tenant également compte des ressources humaines nécessaires à leur mise en œuvre. Elle souligne que le volume d'heures en face-à-face ne reflète pas nécessairement la charge réelle de la formation, l'objectif étant de développer davantage le travail en autonomie et par projets. À ce titre, une place plus importante serait accordée aux projets, encore peu développés actuellement en tronc commun, à l'image de ce qui existe dans les dernières années de la formation d'ingénieur. Ce projet de formation est ambitieux, notamment parce qu'il repose sur une collaboration étroite entre les SHS et les SPI, qui a déjà fait l'objet d'un important travail de concertation au sein de l'établissement. La maquette définitive devra être présentée au CEVU en mars 2027. Les remarques formulées lors des échanges seront donc prises en compte dans le travail de finalisation.

M. LANGLET s'interroge notamment sur le fait de séparer l'enseignement des langues d'un semestre à l'autre, en particulier lorsque les étudiants suivent la même langue, comme l'anglais pendant deux semestres. Selon lui, cette organisation pourrait nuire à la dynamique et à la continuité de l'apprentissage.

Mme TYNDIUK indique qu'une étude est actuellement menée sur le niveau d'anglais des étudiants recrutés en tronc commun et, plus largement, des étudiants entrant en FISE, afin d'évaluer la possibilité d'imposer un niveau minimal d'anglais dès le recrutement. L'objectif est notamment d'étudier la possibilité de privilégier une seule

langue, potentiellement l'anglais, afin de gagner en efficacité dans les apprentissages et de répondre aux contraintes de la maquette et des emplois du temps. Elle précise également que certains enseignements pourraient directement être dispensés en anglais, notamment en économie. Les données sur le niveau d'anglais des primo-entrants sont donc encore en cours d'analyse et pourront contribuer aux choix définitifs concernant l'organisation des langues.

Les administrateurs approuvent à 18 voix pour et 6 contre le Projet TransFORMATION - Ouverture de la formation "Hutech"- Transformation.

3.6.Approbation de l'attribution du Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) - printemps 2026.

Le Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) a pour objectif de soutenir financièrement les projets portés par des étudiants lorsque ceux-ci nécessitent un financement pour leur mise en œuvre. Le dispositif fonctionne sur la base d'un appel à projets ouvert aux étudiants. Les dossiers sont examinés par une commission FSDIE, comprenant notamment des représentants étudiants, qui évalue leur éligibilité et formule une proposition de soutien financier. Cette proposition est ensuite présentée au Conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) pour avis, avant d'être soumise au Conseil d'administration pour décision. Le financement accordé par le FSDIE constitue un soutien partiel au projet et est plafonné à 30 % du budget total de l'action. Pour la deuxième vague de l'année, un montant d'environ 25 000 € de soutien financier est proposé, montant qui est globalement comparable à celui des précédents appels à projets. Les montants attribués peuvent varier fortement selon la nature et les besoins des projets, allant d'environ 100 € à 6 500 €. En fin de projet, les sommes non utilisées ou correspondant à des dépenses non éligibles constituent des reliquats, qui sont réinjectés dans le fonds FSDIE de l'établissement. Les projets présentés ont été validés par la commission FSDIE et ont reçu un avis favorable à l'unanimité du CEVU.

M. VITET demande des précisions sur l'écart constaté entre les montants sollicités par certains projets et les montants finalement attribués par le FSDIE. Il souhaite notamment savoir si la différence de financement est prise en charge directement par les étudiants.

M. MONTAVON : explique que les projets peuvent bénéficier de financements complémentaires, notamment sous la forme d'autres subventions. Il cite, à titre d'exemple, le Festival du film à jour, qui bénéficie également du soutien de Pays de Montbéliard Agglomération, du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté et du CROUS Bourgogne-Franche-Comté. Les financements complémentaires dépendent ainsi de la nature et de la typologie des projets.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité l'attribution du fonds FSDIE – printemps 2026.

3.7.Actualités UTBM.

Le point « actualités » sera reporté au prochain Conseil d'administration faute de temps.

M.MONTAVON informe le CA que l'établissement attend, ce 3 juillet 2026, la décision concernant l'obtention du label DDRS, à l'issue de deux années de travail et d'un audit réalisé en mai. Cette labellisation constituerait un atout important, notamment en vue de la prochaine visite de la CTI prévue entre fin 2027 et début 2028.

4. Vie et politique de l'établissement

4.1 Le rapport social unique 2025(RSU).

Mme COLLAS, responsable du service des ressources humaines présente le RSU, ce point ne nécessite pas de vote mais sa présentation au Conseil d'administration est obligatoire.

Le RSU 2025 de l'Université de technologie de Belfort-Montbéliard présente différents éléments concernant les emplois, les effectifs, les recrutements, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail ainsi que les conditions de travail au sein de l'établissement.

Concernant les emplois et les effectifs, l'UTBM compte 408 personnels au 31 décembre 2025. Parmi eux, 214 sont titulaires et 194 sont contractuels, soit respectivement 52,5 % et 47,5 % de l'effectif. Parmi les contractuels, 120 sont en CDD et 74 en CDI. L'effectif total a augmenté de 1,5 % par rapport à 2024. L'établissement compte également 169 vacataires et 104 contrats étudiants. Les femmes représentent 59,1 % des personnels, contre 40,9 % pour les hommes. Les personnels sont répartis entre les enseignants et enseignants-chercheurs, qui représentent 44,9 % des effectifs, et les personnels BIATSS, qui représentent 55,1 %. L'UTBM compte par ailleurs 15 agents en situation de handicap.

En ce qui concerne les enseignants et enseignants-chercheurs, l'UTBM en compte 183 en 2025. Cette population comprend notamment des professeurs des universités, des maîtres de conférences, des enseignants du second degré et des enseignants contractuels. La représentation des femmes reste relativement faible parmi les enseignants et enseignants-chercheurs. Elles représentent 17,1 % des professeurs des universités et 27,3 % de l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs. Les professeurs des universités représentent quant à eux 38,9 % des enseignants-chercheurs, tandis que les enseignants du second degré représentent 16,9 %.

Les personnels BIATSS constituent la majorité des effectifs de l'UTBM avec 225 personnes. Ils sont principalement répartis entre les filières ITRF, AENES et BIB. La filière ITRF est largement majoritaire puisqu'elle représente 79,3 % des personnels BIATSS. La filière AENES représente 15,3 % et la filière BIB 5,4 %. La proportion de femmes varie selon les catégories : elle est de 27,8 % en catégorie A, de 75,3 % en catégorie B et de 66,7 % en catégorie C.

Le rapport présente également les recrutements et les parcours professionnels. En 2025, l'UTBM a enregistré 62 arrivées et 56 départs, avec un taux de rotation de 14,7 %. Les départs à la retraite ont fortement augmenté par rapport à l'année précédente. Alors que trois départs à la retraite avaient été enregistrés en 2024, ils sont au nombre de onze en 2025 et onze départs à la retraite sont également prévus pour 2026.

La partie consacrée à la rémunération présente notamment l'évolution de la masse salariale de l'établissement. En 2025, celle-ci s'élève à environ 30,46 millions d'euros, charges patronales incluses. Elle est principalement financée par le budget de l'État, qui représente la plus grande partie du financement, complété par le budget propre de l'établissement et le budget du SAIC. La masse salariale a augmenté de 14,1 % sur les cinq dernières années.

Le rapport aborde ensuite la santé et la sécurité au travail. En 2025, neuf accidents sont recensés au total : six accidents de service ou de travail et trois accidents de trajet. Certains de ces accidents ont entraîné des arrêts de travail. Au total, 142 jours d'arrêt de travail sont liés aux accidents recensés en 2025. Le rapport présente également l'activité de la médecine de prévention. En 2025, 136 visites ont été réalisées, notamment des visites périodiques et des visites liées à l'embauche.

Enfin, les conditions de travail sont abordées, notamment à travers le développement du télétravail. Le nombre de jours de télétravail a progressé au cours des dernières années pour atteindre 3 922,5 jours en 2025. Cette progression concerne différentes formes de télétravail, notamment le télétravail régulier et le télétravail flottant. Le rapport présente également les absences liées à des raisons de santé. En 2025, 4 575 jours non travaillés sont recensés pour les différentes situations étudiées. La maladie ordinaire constitue le principal motif d'absence avec 1 800 jours concernés. Une part importante de ces journées concerne les personnels BIATSS, qui représentent 77,7 % des jours non travaillés recensés, contre 22,3 % pour les enseignants et enseignants-chercheurs.

Ainsi, le Rapport social unique 2025 montre une légère augmentation des effectifs de l'UTBM, accompagnée d'une proportion importante de personnels contractuels. Il met également en évidence une forte présence des personnels BIATSS, une représentation encore limitée des femmes parmi les enseignants et enseignants-chercheurs, ainsi qu'une hausse importante des départs à la retraite. Par ailleurs, la masse salariale continue d'augmenter et le télétravail prend une place croissante dans l'organisation du travail. Les données relatives à la santé, aux accidents et aux absences permettent enfin de dresser un état des conditions de travail des personnels de l'établissement.

M. VITET s'interroge sur la prise en charge des accidents du travail et des presque accidents, avec ou sans arrêt, et demande si une enquête et une analyse sont systématiquement réalisées afin d'identifier les causes et de définir les éventuelles actions à mettre en œuvre.

M. MONTAVON confirme que ces enquêtes sont réalisées, conformément aux obligations de l'employeur. Il précise également que l'établissement est certifié ISO 45001 en matière de santé et de sécurité au travail. Dans ce cadre, un processus formalisé prévoit la réalisation d'enquêtes et d'analyses à la suite des événements, permettant notamment de définir des actions correctives adaptées. Concernant les causes récurrentes d'accidents, il indique que les chutes restent particulièrement fréquentes. Elles peuvent survenir notamment dans les escaliers, à l'extérieur des bâtiments ou encore sur les parkings. Les chutes constituent ainsi la première cause d'accident au sein de l'établissement. Il souligne toutefois qu'un accident ayant entraîné des blessures physiques importantes a également été recensé en 2025.

4.2 La révision triennale du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Ce point est consacré au vote de la délibération qui porte sur la révision triennale de l'IFSE, composante du RIFSEEP. Bien que la subvention pour charge de service public ne prévoie pas cette révision, celle-ci ayant été anticipée et provisionnée au budget, il est proposé une revalorisation de 8 € mensuels de l'IFSE pour l'ensemble des bénéficiaires, à compter du 1er septembre 2026.

Des mesures de rattrapage sont également prévues : un versement de 256 € pour les personnels ITRF et des bibliothèques au titre de la révision triennale du 1er janvier 2024, et un versement de 160 € pour les personnels AENES au titre de celle du 1er janvier 2025.

Le montant revalorisé sera intégré au socle de l'IFSE à compter du 1er septembre 2026.

Les membres du CSA ont d'ailleurs déjà voté positivement pour cette proposition.

Mme MIRABEL fait remarquer que les membres du CSA ont voté favorablement à la proposition de prime, tout en soulignant que le montant de l'augmentation restait faible au regard de l'inflation et des primes proposées dans d'autres établissements. Le CSA considère donc cette revalorisation comme positive, mais insuffisante.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité la révision triennale du RIFSEEP.

4.3. Accord QVCT 2026-2029.

L'établissement présente son deuxième accord relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), faisant suite à un premier accord arrivé à échéance en mai 2025. Afin d'établir un bilan et d'identifier les priorités, une enquête a été menée auprès des personnels en octobre 2025. Avec un taux de participation de 62 %, les résultats ont été considérés comme représentatifs.

L'analyse de cette enquête a permis d'identifier cinq principaux axes d'amélioration : renforcer la confiance dans l'avenir, améliorer la visibilité des perspectives professionnelles, mieux maîtriser la charge et l'organisation du travail, soutenir l'amélioration des conditions de travail et favoriser la qualité des relations professionnelles.

Ces axes ont ensuite été déclinés en enjeux et objectifs. Des actions concrètes doivent désormais être définies et mises en œuvre, notamment dans le cadre de groupes de travail dédiés.

Mme MIRABEL indique que l'accord QVCT présenté aujourd'hui reprend des axes d'amélioration cohérents avec les résultats de l'enquête QVCT et a fait l'objet d'un travail de hiérarchisation en commission.

Le principal point de vigilance concerne toutefois le caractère très général de ces axes : leur pertinence et leur impact réel sur la qualité de vie et les conditions de travail des personnels dépendront entièrement des actions concrètes qui seront définies et de leur mise en œuvre opérationnelle.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité l'accord QVCT.
--

5. Partenariats

5.1. Présentation des conventions et marchés publics signés depuis la dernière séance.

M. MONTAVON présente l'ensemble des conventions, en rappelant que le Conseil d'administration a déjà décidé de rendre exécutoires certaines d'entre elles dès leur signature. Il s'agit ici de partager l'intégralité des conventions signées.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité la liste des conventions signées.

5.2 à 5.4 Validations des projets INTERREG

M. MONTAVON présente les 3 projets.

Le projet HI-PRO vise à développer des assemblages multi-matériaux robustes, innovants et écoresponsables, destinés à des applications industrielles à forte valeur ajoutée. Il porte notamment sur des applications dans le domaine de l'horlogerie atomique et de la maintenance ferroviaire.

Le consortium regroupe des partenaires français et suisses : l'UTBM et VERACY pour la France, ainsi que la Haute École d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud, MATISA Matériel Industriel SA et Oscilloquartz pour la Suisse. L'UTBM assurera la gestion administrative du projet en tant que chef de file français et concentrera ses travaux sur le développement de solutions d'assemblage hybride par projection thermique robotisée, adaptées aux géométries complexes et permettant d'assurer la reproductibilité du procédé à l'échelle industrielle.

Le projet PROCEED vise à concevoir un système embarqué capable d'anticiper l'apparition des symptômes de cinétose et de déclencher en temps réel des contre-mesures sensorielles adaptées, notamment auditives, visuelles, tactiles et olfactives. L'objectif est d'améliorer le confort des passagers, de leur permettre de maintenir leurs activités pendant le trajet et de préserver leurs capacités physiques et cognitives à l'arrivée. Cet enjeu concerne particulièrement les travailleurs transfrontaliers, pour lesquels la réduction de la cinétose peut avoir un impact direct sur la sécurité, la productivité et la qualité de la journée de travail.

Le consortium du projet réunit l'UTBM et IT LINK pour la France, ainsi que l'EPFL, BeEmotion.ai SA et HE-ARC pour la Suisse. L'UTBM assurera la gestion administrative du projet en tant que chef de file français. Elle sera notamment chargée de la conception du protocole expérimental, du développement et de l'intégration d'un kit standardisé d'acquisition de données dans le Labcar, du recrutement des participants, ainsi que de la soumission et du suivi auprès du comité d'éthique. Elle participera également à la collecte de données en situation réelle, au développement et à l'évaluation des solutions de remédiation, à l'analyse de leur efficacité et à la diffusion scientifique des résultats.

Le projet WINTERSAFE vise à exploiter des technologies avancées, notamment les capteurs LiDAR, la photogrammétrie et le machine learning, afin de concevoir, prototyper et valider une plateforme pilote modulaire et évolutive. Cette plateforme permettra de fournir en temps réel des informations précises ainsi que des prédictions sur l'état des routes en conditions hivernales, notamment concernant le verglas et les zones glissantes. Elle doit ainsi faciliter la mise en place de réponses adaptatives grâce à une intégration intelligente aux infrastructures routières.

Le consortium du projet réunit l'UTBM et l'entreprise NeoCapture pour la France, ainsi que la HES-SO Valais – Sierre (IIG) et La Poste Suisse SA pour la Suisse. L'UTBM assurera la gestion administrative du projet en tant que chef de file français et se concentrera notamment sur l'élaboration de l'architecture modulaire de la plateforme pilote, incluant l'acquisition et la fusion de données multi-sources, le module de prédiction et les interfaces API. Elle participera également à la définition du protocole d'acquisition et des zones de test, à la préparation et à la qualification des données, au développement d'algorithmes de fusion de données hétérogènes et à la génération

de jeux de données étiquetés. Enfin, l'UTBM prendra part aux déploiements pilotes et à la validation sur le terrain.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité les 3 projets INTERREG.

6. Questions diverses

Pas de questions abordées.

Fin de la séance à 12h34.