

Délibération n°221209_11

Séance du Conseil d'administration du 9 décembre 2021

Nombre de membres composant le Conseil (effectif statutaire) : 28
Nombre de membres en exercice : 27
Membres présents : 15
Membres représentés : 2
Quorum : 14

Pour :

DÉCISION

AVIS

INFORMATION

Approbation du compte rendu de la séance du Conseil d'administration du 30 septembre 2022

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

Liste des annexes à la délibération :

- Compte-rendu du 30 septembre 2022

Le Conseil d'administration

DECIDE

D'approuver le compte rendu de la séance du Conseil d'administration du 30 septembre 2022, conformément à l'annexe à la présente délibération.

Abstention(s) : 1
Votants : 17
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 30 SEPTEMBRE 2022

Membres de droit votant	
Présents	Absents, excusés ou représentés
<p>1. CHRENKO Daniela 2. DERMIGNY Alan 3. DUFOUR Henri-Francis 4. EL KEDIM Omar 5. GETE Eric 6. JAECK Jacques 7. JOURDAIN Nicolas 8. KLEIN Didier 9. KOEBERLE Eric 10. LAGHROUCHE Salah 11. LAMOTTE Olivier 12. LIAO Hanlin 13. MIRABEL-GRAFF Corinne 14. MUTUEL Arnaud 15. SECHERESSE Marianne</p>	<p>16. BACHELARD Brigitte 17. CORTINOVIS François 18. DEROIN Louis 19. JADAUD Mathilde (suppléante BEAU Lucille) 20. JOYAUX Bruno 21. JOURNET David, <i>pouvoir donné à M. Sécheresse</i> 22. KOUKAM Abderrafaa, <i>pouvoir donné à O. El Kedim</i> 23. LEFEBVRE Jean-Charles, <i>pouvoir donné à J. Jeack</i> 24. MARTINEZ Laëtitia 25. MOUDKIR Fayçal (suppléante MBOW Adja Amina) 26. VIELLARD Emmanuel 27. RAOELISON Rija-nirina, <i>pouvoir donné à S. Laghrouche</i></p>

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

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

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

9h05 Ouverture de la séance.

Présidence du Conseil d'administration du 30 septembre 2022

Avant de passer à l'ordre du jour, Monsieur Montavon excuse auprès des administrateurs l'absence de Monsieur Jean-Charles Lefebvre et indique que doit être désigné, conformément au règlement intérieur du CA un membre du Conseil d'administration pour présider la séance.

Il est proposé de donner la présidence de la séance à Monsieur Jacques Jaeck.

Les administrateurs approuvent à 14 voix pour, 1 contre et 2 abstentions la présidence du Conseil d'administration du 30 septembre 2022.

1. Instances

1.1 Approbation du compte-rendu de la séance du 1^{er} juillet 2022.

Le Conseil d'administration approuve le compte-rendu de la séance du 1^{er} juillet 2022 à 17 voix pour et 1 abstention.

1.2 Composition du Conseil documentaire de l'UTBM

Monsieur Montavon rappelle que le conseil documentaire de l'UTBM est un conseil statutaire de l'établissement, en lien avec le service de la documentation. Il est composé de représentants étudiants, enseignants et enseignants-chercheurs.

Concernant le renouvellement de cette instance, six sièges sont à pourvoir, dont trois pour les étudiants et trois pour les enseignants et enseignants-chercheurs.

Cinq candidatures ont été reçues, la composition du Conseil documentaire proposée est donc la suivante :

- Monsieur Majhoub DRIDI, dans le collège des enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs ;
- Monsieur Said ABBOUDI, dans le collège des enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs ;
- Monsieur Raed KOUTA, dans le collège des enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs ;
- Monsieur Arnaud GAILLARD, dans le collège des enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs, Suppléant ;
- Monsieur Pierre-Olivier CAYETANOT, dans le collège des usagers.

Le Conseil d'administration approuve la composition du Conseil documentaire de l'UTBM à 16 voix pour et 2 contre.

1.3 Nomination du responsable de la FISE informatique

Suite à la démission de Monsieur Franck Gechter de ses fonctions de responsable de la formation d'ingénieur sous statut étudiant en Informatique et en réponse à l'appel à candidature réalisé, il est proposé aux administrateurs la candidature de Monsieur Abdeljalil Abbas-Turki aux fonctions de responsable de la FISE Informatique.

Le Conseil d'administration approuve la nomination du responsable de la FISE Informatique à 15 voix pour, 1 contre et 2 abstentions.

1.4 Nomination du responsable de la DRII

En date du 1^{er} septembre 2022, Madame Heather Cooper a quitté ses fonctions de Directrice fonctionnelle aux relations internationales et à l'internationalisation. Monsieur Montavon la remercie vivement pour le travail effectué durant ces six années.

Il rappelle que les directeurs fonctionnels sont nommés par le directeur pour une durée de quatre ans, renouvelable, après avis conforme du Conseil d'administration.

Il propose donc la nomination de Monsieur Franck Gechter en qualité de Directeur fonctionnel de la DRII.

Monsieur El Kedim revient sur le mode de désignation des directeurs fonctionnels et souhaite connaître la raison pour laquelle aucun appel à candidature n'a été réalisé.

Monsieur Montavon lui répond qu'à l'instar des universités pluridisciplinaires, les vice-présidents (au sein de l'UTBM il s'agit des directeurs fonctionnels) sont proposés par le président de l'université.

Le Conseil d'administration approuve la nomination du responsable de la DRII à 8 voix pour, 6 contre et 5 abstentions.

Il est proposé de passer au point financier qui nécessite le quorum physique.

3. Financier

3.1 Lettre de cadrage budgétaire 2023

Monsieur Montavon partage avec les administrateurs la lettre de cadrage budgétaire. Il précise que l'objectif de cette lettre est de donner les grandes orientations du budget 2023, celui-ci n'étant pas encore construit.

Il indique avoir repris *in extenso* les éléments de contexte qu'il avait partagés avec les administrateurs lors de la préparation du budget 2022, donc lors du Conseil d'administration de décembre 2021. La situation économique de l'établissement était encore saine, notamment avec un fonds de roulement qui permettait d'avoir une politique soutenue d'investissement dans les moyens matériels et dans les rénovations bâtementaires, tout en ayant à considérer la dotation aux amortissements dans ce cas.

Des lignes de fragilité avait été évoquées, notamment des fortes tensions sur la masse salariale qui est le premier poste de dépenses dans l'établissement, une tension sur la ligne de fonctionnement, un patrimoine immobilier à rénover profondément et un besoin de financement des actes d'enseignement.

Ces éléments de contexte pour le budget 2023 n'ont pas changé. Il existe également un contexte de fortes incertitudes, notamment au niveau de la compensation, de la part de la tutelle de l'établissement, des revalorisations salariales qui sont survenues au 1^{er} juillet dernier (revalorisation de 3,5 % du point d'indice). Il précise que l'impact sur la masse salariale de cette revalorisation en année pleine est supérieur à 750 000 € pour l'établissement.

De plus, l'établissement dispose d'un glissement vieillesse technicité positif pour l'année 2023. Celui-ci est calculé à 271 852 euros.

Il existe également une incertitude liée aux surcoûts conséquent de l'énergie, avec plus de 600 000 € pour l'année 2022, ainsi que sur les travaux de réhabilitation, notamment des renchérissements sur les coûts de certains matériaux de base.

À partir de ces différents éléments, il est à noter trois sections principales sur le budget : une section masse salariale, une section de fonctionnement et une section d'investissement.

La masse salariale est la ligne budgétaire en plus forte tension, avec une consommation, à ce jour de l'ordre de 99,4 %. Entre 2022 et 2023, avec un certain nombre d'heures référentiel et d'heures complémentaires, elle

augmente de 1 696 800 €, pour s'établir à 27 930 678 euros, ce qui représente, en termes de projection, 6,46 % d'augmentation.

Au regard des tensions sur la masse salariale, il est proposé la campagne d'emplois suivante : 5 emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs. Deux concours de maître de conférences ont été infructueux l'année dernière, ils sont repropoés à la campagne d'emplois et donc inscrits au budget 2023. Deux emplois de professeurs d'université, suite à un départ en retraite en 2022 et un départ en retraite en 2023, figurent également à cette proposition, complétée par un emploi de maître de conférences, suite à départ en retraite.

Concernant les personnels techniques et administratifs, deux emplois de contractuels seront fonctionnarisés en proposant l'ouverture de concours et d'un concours interne pour un emploi de technicien.

De plus, les tensions issues du renchérissement du coût de l'énergie sont également observées sur la section de fonctionnement. Pour l'année 2022, l'augmentation est pratiquement de 75 %. Il s'agit du gaz et de l'électricité pour l'essentiel, ce qui représente plus de 600 000 € d'augmentation, au regard de 830 000 € qui étaient inscrits au budget initial. Cela nécessite donc d'avoir des transferts sur la section de fonctionnement.

La dernière section du budget concerne la section d'investissement. En 2023, les premiers décaissements pour les réalisations bâtementaires représentent 7 millions d'euros pour une section d'investissement de 10 millions d'euros au total.

Monsieur El Kedim revient sur la campagne d'emplois et indique que, pour cette année, deux départs en retraite sont prévus au sein du même département. Il se questionne sur ce que l'établissement a prévu, puisque ces départs en retraite vont entraîner une perte de la continuité de l'activité de recherche.

Monsieur Montavon lui répond que les sections CNU ne sont pas encore définies. Cependant, il est prévu au minimum un poste de maître de conférences afin d'assurer les actes pédagogiques.

Monsieur Mutuel revient sur les budgets attribués aux différents services et s'étonne de voir que celui attribué aux pôles, qui sont le cœur de l'établissement, est l'un des plus faibles.

Monsieur Montavon lui répond qu'il s'agit du fonctionnement et d'investissements directs, tels que le soutien aux équipes de recherche ou l'investissement dans les salles de TP qui sont représentés à l'échelle des pôles thématiques.

Monsieur Chausson ajoute que beaucoup d'éléments dont profitent les pôles sont dans les lignes budgétaires des directions fonctionnelles ou du pilotage, tel que les coûts liés aux examens internationaux en langue, par exemple.

Pour finir, Monsieur Montavon indique que dans la lettre de cadrage, les chiffres présentés n'intègrent aucune compensation liée au renchérissement du coût de l'énergie. Il précise donc que tout euro économisé sur ce poste sera bien entendu reventilé sur les autres sections.

Monsieur El Kedim se demande si, face à ces incertitudes, le fonds de roulement, qui a toujours été très élevé, ne pourrait pas jouer un rôle pour compenser cela.

Monsieur Montavon indique qu'il lui semble préférable de continuer à utiliser le fonds de roulement pour investir, y compris dans le bâtementaire. C'est-à-dire qu'il vaut mieux investir dans de la rénovation énergétique pour faire baisser le coût du chauffage et de l'électricité, plutôt que de payer la facture de chauffage et de l'électricité. Cela entraînerait une diminution très rapide du fonds de roulement, avec toujours le même bâti.

Les administrateurs approuvent à 14 voix pour, 2 contre et 3 abstentions la lettre de cadrage budgétaire 2022.

3.2 Campagne d'emploi 2023

Monsieur Montavon présente les emplois à ouvrir au concours en 2023, pour les enseignants et enseignants chercheurs, en fonction des corps et des supports.

Il indique qu'il s'agit de 5 emplois pour les enseignants et enseignants-chercheurs, avec trois supports, dont un support maître de conférences et deux supports de professeur des universités, en plus des deux concours infructueux de cette année.

De plus, au regard des éléments en lien avec la masse salariale et dans l'état actuel, il est procédé au gel de deux supports de maître de conférences, car l'établissement ne possède pas la masse salariale pour assurer l'intégralité de ces emplois. Il précise qu'il s'agit de départ à la retraite de deux maîtres de conférences.

Pour les BIATSS, il rappelle qu'un concours interne pour un technicien sera ouvert.

Les administrateurs approuvent à 10 voix pour et 9 contre la campagne emploi 2023.

3.3 Retour sur l'exécution du budget rectificatif N° 1

Monsieur Montavon diffuse les investissements complémentaires qui avaient été proposés lors du budget rectificatif n°1.

Il précise qu'il s'agissait d'augmenter de 1 582 176 € les investissements inscrits au budget initial 2023 à destination des activités de recherche et de formation. Cela représente 65 opérations d'achat, toutes ne donnant pas lieu à des marchés.

Il indique que de très nombreux investissements nécessitent toutefois des marchés, certains marchés étant en cours de notification.

En revanche, l'ensemble des marchés ne pourra pas être exécuté sur 2022, notamment parce que, pour un certain nombre de matériels, les délais de livraison s'allongent de manière relativement importante. La réception effective des matériels aura donc lieu début 2023. Pour beaucoup de ces achats, ce sont des matériels en recherche et en pédagogie spécifiques.

Monsieur El Kedim constate qu'il existe une différence importante dans l'attribution des montants par pôle. Il prend pour exemple les Humanités et le pôle 4.0, avec une différence de 50 000 euros, malgré l'importance du pôle Industrie 4.0.

Monsieur Montavon précise qu'il s'agit là d'investissements supplémentaires et que cet écart s'explique par l'achat d'un outil numérique qui sera mutualisé avec d'autres pôles.

Il rappelle également qu'en termes d'investissement, les pôles se voient attribuer une somme bien plus élevée dès le budget initial.

Madame Mirabel-Graff propose d'adosser des exemples précis aux documents préparatoires, afin que les membres du Conseil d'administration aient une information plus concrète et plus explicite que des chiffres bruts, ce qui permettrait de mieux percevoir la réalité de ces investissements et leur intérêt pédagogique.

3.4 Budget rectificatif N°2 2022

Monsieur Montavon indique qu'il est proposé un second budget rectificatif cette année, suite à de fortes évolutions sur la section masse salariale, de fonctionnement et d'investissement, tant pour les dépenses que pour les recettes.

Il est constaté ainsi une augmentation de la section masse salariale de 376 691 euros, liée à la revalorisation du point d'indice de 3,5 % au 1^{er} juillet pour les personnels fonctionnaires et les personnels contractuels indicés.

A ce jour, aucune compensation n'est prévue dans les prévisions.

De plus, il est à noter qu'aucune évolution sur la structure du nombre d'emplois n'est constaté. Ce sont 404 équivalents temps plein travaillés qui se répartissent en 358,7 équivalents temps plein travaillés sur la section établissement et 44,9 au niveau du SAIC. Il a été procédé uniquement à un transfert du plafond établissement au plafond Etat, ce qui n'a pas d'impact sur le nombre d'emplois.

Sur la ligne de fonctionnement, le coût du renchérissement de l'énergie avait été anticipé, en inscrivant une augmentation de 300 000 euros au budget rectificatif n° 1. Cependant, il est constaté une augmentation de 72 % du coût de l'énergie, ce qui représente 619 000 euros sur la base de consommations identiques à l'année 2021. Il est donc proposé d'inscrire 319 400 euros supplémentaires à ce budget rectificatif n°2.

Sur la section d'investissement, il est proposé un transfert de ligne.

Sur la base du décret GBCP (gestion budgétaire et comptable publique) il est indiqué que la budgétisation est possible dès lors que les engagements sont fermes. A la demande du rectorat et sur la base du décret, il est proposé de déprogrammer 6 400 000 € d'autorisations d'engagement qui correspond aux financements des actions CPER 2021-2022. Corrélativement, ces sommes sont inscrites dans l'enquête annuelle de la mobilisation du fonds de roulement pour l'établissement.

Sur la section dépense, dans le cadre des activités pour le CPER 2021-2027, il est proposé d'inscrire 10 000 euros pour les études préliminaires visant la réhabilitation intégrale du bâtiment C, pour lequel le concours d'architecte vient d'être lancé.

Il précise que des recettes supplémentaires sont également à considérer. Elles concernent :

- la prise en charge, par le rectorat de Besançon, d'un emploi contractuel à hauteur de 50 % de la masse salariale, 33 840 euros qui ne sont plus à la charge de l'établissement ;
- la prise en charge, par le Conseil régional Bourgogne Franche-Comté, d'un conseiller numérique au Crunch Lab. Ce sont 50 000 euros de charges qui disparaissent ;
- un nouveau programmeur Erasmus de type K134, pour 84 390 euros ;
- un remboursement de 250 000 euros de la part de l'assurance de l'établissement lié aux dégâts sur les toitures des bâtiments de Belfort lors des épisodes d'orages et de grêles du mois de juillet dernier ;
- un reversement supplémentaire d'un montant de 300 000 euros dans le cadre de la nouvelle convention qui lie l'UTBM avec le pôle formation de l'UIMM, pour opérer les formations d'ingénieur sous statut étudiant ;
- une augmentation de 31 134 euros de la subvention pour charge de service public, pour différentes actions, de la part du ministère.

Globalement et parallèlement, le budget rectificatif se décline en autorisations d'engagement, dans une logique pluriannuelle. En ce qui concerne les crédits de paiement, les euros mobilisables pour l'année 2022 sont de l'ordre de 59 057 354 €, soit une augmentation de presque 1 millions d'euros par rapport au budget rectificatif n°1.

Sur la section masse salariale, les autorisations d'engagement sont égales aux crédits de paiement : il n'y a pas de notion de pluriannualité dans ce cas. Elles sont en augmentation de 379 891 € par rapport au budget rectificatif n°1, ce qui correspond à l'augmentation du point d'indice de 3,5 %.

Il indique que ce budget rectificatif présente un résultat prévisionnel de 153 341 euros, une capacité d'autofinancement prévisionnelle de 1 426 344 euros, un besoin en fonds de roulement de 1 550 000 euros ainsi qu'un solde budgétaire négatif de 3 886 828 euros, correspondant donc à un prélèvement sur le fonds de roulement.

Les administrateurs approuvent à 15 voix pour et 4 contre les budget rectificatif N°2

3.5 Admission en non-valeur – créance irrécouvrable

Il est proposé aux membres du Conseil d'administration une remise gracieuse de créance, dans le cadre de la formation Espera Sbarro, pour un étudiant. Pour information, le coût de la formation s'élève à 11 000 euros, avec un échelonnement des versements au regard de la somme.

Sur la promotion 2018-2019, un stagiaire de la formation continue a dû, pour des raisons personnelles, mettre fin à son année universitaire de manière anticipée. Il n'a donc pas pu terminer son année et il n'a pas pu être diplômé de la formation. Il reste cependant toujours redevable de la somme de 4 400 € à l'établissement.

Dans la situation actuelle, l'agent comptable de l'établissement, Madame Garrec, a l'obligation de demander le recouvrement de ces sommes, sauf avis contraire du Conseil d'administration.

Il est donc proposé aux administrateurs une remise gracieuse, ce qui permettra d'avoir un acte réglementaire, afin que l'agent comptable de l'établissement ne soit plus en obligation de procéder à toute diligence pour recouvrer cette somme.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité l'admission en non-valeur – créance irrécouvrable

2. Vie de l'Établissement

2.1 Rentrée universitaire 2022-2023 et actualités.

Monsieur Montavon fait le point sur la rentrée universitaire. Il indique que, parmi les étudiants qui ont intégré le cycle de formation du Tronc Commun, 20 d'entre eux ont entre 16 et 17 ans.








Un petit focus est réalisé sur les effectifs de rentrée. L'établissement a accueilli 559 primo-entrants à cette rentrée d'automne 2022, contre 657 primo-entrants à la rentrée d'automne 2021, ce qui correspond de fait à une diminution des effectifs.

Il est également constaté une diminution des effectifs en Tronc Commun, mais également dans l'ensemble des formations. Ce phénomène est noté dans toutes les écoles d'ingénieurs et n'est donc pas spécifique à l'UTBM. Il est constaté un désintérêt de plus en plus important au regard des formations techniques et des formations scientifiques.

A l'échelle de la Bourgogne Franche-Comté, sur l'ensemble des formations d'ingénieurs, seules 93 % des places ouvertes sont pourvues. Les explications sont multiples et un travail est mené sur la promotion de l'offre de formation.

Les mobilités entre la France et la Chine sont encore très complexes.

Actualité UTBM :

-  **25 et 26 août** : Séminaire du groupe UT
-  **31 août** : Prise de fonction du nouveau directeur de l'université de technologie de Troyes, Monsieur Christophe Collet, anciennement directeur de l'école nationale supérieure de Strasbourg ;
-  **1^{er} septembre** : Rentrée universitaire ;
-  **2 au 5 septembre** : Rentrée des premiers amphithéâtres des étudiants en Branche et Tronc Commun ;
-  **8 septembre** : Journée des associations ;
-  **14 septembre** : Renouveau du partenariat avec la société EFOR dans le cadre des relations portées par la direction aux relations avec les entreprises ;
-  **15 septembre** : Journée des nouveaux personnels ;

- ✚ **13 au 16 septembre** : Participation de l'UTBM au salon International sur les mobilités internationales, EAIE à Barcelone ;
- ✚ **19 septembre** : Accueil de l'ambassadeur de Chine à l'UTBM : Présentation d'une plateforme technologique et rencontre avec les étudiants chinois en étude actuellement au sein de l'établissement ;
- ✚ **22 septembre** : Remise d'une maquette d'hélicoptère à la sécurité civile lors du congrès national des sapeurs-pompiers ;
- ✚ **29 septembre** : Premier Afterwork de la rentrée sur la responsabilité sociétale des entreprises ;
- ✚ **8 et 9 octobre** : Participation de l'UTBM à la fête de la science à Montbéliard ;
- ✚ **13 octobre** : Journée banalisée à l'UTBM dans le cadre du 38^{ème} congrès industriel et journée internationale des ERASMUS DAYS ;
- ✚ **8 et 9 novembre** : Renouveau de la chaire Enedis pour une durée de quatre ans lors du salon de l'hydrogène qui se tiendra à l'axone ;
- ✚ **28 et 29 novembre** : Participation de l'UTBM au Festival des transitions écologiques et numériques en Bourgogne Franche-Comté ;
- ✚ **15 décembre** : Transmission du rapport d'autoévaluation à la Commission des Titres d'Ingénieur ;

Pour finir, Monsieur Montavon revient sur la Comue UBFC, il indique que le 2 septembre dernier, le Conseil d'administration de l'université de Bourgogne a voté, avec 21 voix pour, 1 voix contre et 6 abstentions sa sortie de la ComUE à l'issue du contrat, c'est-à-dire en décembre 2023. Cela génère un certain nombre de questions et, au-delà, un certain nombre de difficultés, en lien avec la potentielle perte de l'ensemble des Programmes d'Investissement d'Avenir, qui représentent 60 millions d'euros sur les 130 millions d'encours. UBFC ne pourra donc plus exister sous ce terme.

Il précise qu'une autre trajectoire est discutée, avec la loi LRU2, avec trois niveaux d'options, qui sont : la coopération territoriale qui est le niveau le plus infra, la communauté d'universités et d'établissements et enfin la fusion. La fusion peut être directe ou au travers d'un établissement expérimental.

Il pense qu'une fusion ou un établissement expérimental n'est pas viable. A l'inverse, un schéma de type coopération territoriale (convention d'association) n'est pas engageante pour l'ensemble des établissements. Il est donc préférable de travailler à une autre comUE avec les établissements restants.

A ce jour, les six établissements restants ont des discussions sur une trajectoire de type ComUE parce que la ComUE, malgré toutes les difficultés, a permis de créer un certain nombre d'outils, d'obtenir des financements, de mettre en place un grand nombre de dynamiques à l'échelle de la recherche. Il s'agit d'essayer, par ce biais, de sauver le maximum de chose, notamment, les PIA.

Monsieur Klein, en tant que directeur du Pavillon des sciences, revient sur l'actualité UTBM, et notamment sur l'importance de la fête de la science. Il précise qu'il y a toujours eu une très forte participation de l'UTBM lors des week-ends des fêtes de la science sur le Nord Franche-Comté.

Il ajoute que le Pavillon des Sciences gère toute la fête de la science au niveau Bourgogne Franche-Comté et il y a vraiment un gros investissement.

Il indique que la région a retenu un dossier sur le programme de culture scientifique dans le cadre d'UBFC. Il pense donc que les universités doivent montrer qu'elles tiennent à UBFC et qu'il faut faire évoluer UBFC, même sans l'Ub, notamment en termes de culture scientifique.

Monsieur Montavon indique que les six établissements se réunissent deux fois par semaine afin d'échanger sur le sujet et sur les suites à donner.

Monsieur Laghrouche se questionne sur le devenir des 60 % des enseignants-chercheurs de l'UTBM sans l'UB.

Monsieur Montavon lui indique qu'il n'y aura pas d'impact sur les enseignants-chercheurs puisque l'UB et l'UTBM sont cotutelles d'une même unité de recherche, avec le CNRS. Les interactions avec l'UB continueront. Cependant cela pourra rendre l'obtention de PIA plus difficile.

Monsieur Chamagne, en tant que représentant du Président Grevey pour UBFC apporte quelques précisions. Il confirme que le retrait de l'UB n'aura aucun impact sur les enseignants-chercheurs, puisque chaque enseignant-chercheur est libre de se rattacher au laboratoire qu'il veut.

Il ajoute que, dans les propositions énoncées, le ministère ne soutiendrait pas une CCT (convention de coordination territoriale) si une telle structuration devait voir le jour. Et si c'est la décision que les établissements restants doivent prendre, les PIA seront effectivement perdus.

Sur les trois possibilités, il ne reste donc plus qu'une solution, qui est la création d'une nouvelle ComUE et précise que le gouvernement et le ministère attendent une réponse pour fin octobre.

2.2 Capacité d'accueil dans le cycle de formation « Tronc commun » à la rentrée universitaire de septembre 2023.

Monsieur Montavon rappelle qu'il est demandé chaque année de valider les capacités d'accueil, de façon à préparer la configuration de la plateforme Parcoursup.

Il invite Madame Bazzaro directrice de la direction aux formations et à la pédagogie à prendre la parole. Elle précise que les capacités d'accueil proposées sont ouvertes à 280 étudiants. En 2022, 2 900 étudiants, sur les 4 558 candidatures reçues ont été classés, ce qui correspond à un classement relativement important puisque 60 % ont été retenus.

Le choix par le jury, au vu de la qualité des dossiers, a été de ne pas classer les candidats au-delà de 2900. L'effet de la réforme du baccalauréat est également constaté, avec la difficulté de l'option mathématiques et physique qui sont le principal vivier de recrutement et qui ne suffisent plus à remplir l'ensemble des écoles d'ingénieurs et des classes préparatoires aux grandes écoles de France.

Pour 2023, il est donc proposé de rester sur 280 places, ce qui correspond aux capacités d'accueil de l'établissement en termes de ressources humaines et de fonctionnement.

Elle ajoute que cela va nécessiter un travail au niveau des équipes pédagogiques du TC pour ouvrir à des spécialités du baccalauréat de plus en plus diversifiées, accueillant des étudiants issus des sciences du numérique, des sciences pour l'ingénieur... puisqu'actuellement, l'établissement en recrute très peu. En restant sur un public qui est actuellement à 80 % issu de la spécialité mathématiques-physique, il ne sera pas possible de maintenir tels les effectifs du Tronc commun.

Monsieur El Kedim se questionne à propos du seuil à partir duquel les étudiants sont admis. Il prend pour exemple un étudiant qui avait été refusé à l'UTBM et pris à l'INSA de Lyon.

Madame Bazzaro lui répond que plusieurs critères entrent en ligne de compte. A l'UTBM, le seuil est à peu près à 13-14 de moyenne sur les notes obtenues au niveau du baccalauréat. Elle pense que descendre plus bas entraînerait un risque sur les taux de réussite.

Actuellement, la maquette du TC ne permet pas d'accueillir des étudiants qui n'auraient pas un certain niveau en mathématiques-physique. Il s'agit d'un choix de l'ensemble des jurys de l'établissement, ce qui explique le déficit de recrutements cette année.

Le Conseil d'administration approuve les capacités d'accueil dans le cycle de formation « Tronc commun » à la rentrée universitaire de septembre 2023 à 18 Voix pour et 1 voix contre.

4. Système d'information

4.1 Politique de sécurité du système d'information

Monsieur Dominique Dal Ponte, responsable de la sécurité des systèmes informatiques (RSSI), est invité à présenter la Politique de Sécurité du Système d'Information (PSSI).

Il rappelle qu'au niveau de l'établissement, pour réaliser les missions de recherche, d'enseignement, de pilotage et d'administration, il est proposé aux 4000 usagers un catalogue de services, regroupant 90 services numériques, 30 logiciels-métier, etc.

L'UTBM dispose d'un système d'information complexe. Il est à géométrie variable, avec un besoin de mobilité des utilisateurs de l'ordre de 97 %. C'est pourquoi les systèmes d'information sont propices à subir des attaques.

De plus, il est constaté une montée des cyberattaques. En septembre 2022, trois universités ont subi des cyberattaques, dont l'UTBM, sur le serveur de messagerie. Le serveur a dû être arrêté 8 heures, la nuit, suivi d'un mode dégradé pendant une quinzaine de jours, le temps de retrouver tous les mails. Pour information, très peu de données ont été exfiltrées.

La politique de sécurité et la mise en place d'une politique de sécurité des systèmes d'information au sein de l'établissement va permettre de formaliser, dans un document unique, toutes ces réponses et de mieux préparer l'UTBM à ces attaques. Les premières réflexions au niveau de la PSSI au sein de l'établissement ont eu lieu en 2018, ce qui a permis la création d'un organe de management de la sécurité. Un comité de pilotage de la SSI a donc été mis en place en 2019. Il regroupe l'autorité qualifiée pour la SSI, qui est le directeur de l'établissement, le responsable de la SSI, le directeur des services informatique, le directeur de la protection des données, le DPO, le directeur de la transition numérique et le fonctionnaire sécurité-défense.

Il est chargé de la gouvernance et de l'évolution de la PSSI. Il est également chargé de son suivi, de son application et, accessoirement, il est sollicité pour traiter les incidents majeurs de sécurité, les incidents mineurs étant traités directement par le RSSI.

La PSSI a pour objectif de refléter la vision stratégique de l'établissement en matière de sécurité des systèmes d'information. C'est un référentiel, sous la forme d'un document unique d'une soixantaine de pages, qui regroupe tous les éléments relatifs à la protection du système d'information de l'établissement.

En conclusion, la PSSI est un outil qui va permettre d'améliorer de manière générale la sécurité des systèmes d'information de l'UTBM et répondre aux besoins particuliers de sécurité de chaque personne et/ou de chaque projet.

Madame Sécheresse précise que la richesse d'un établissement comme l'UTBM est sa recherche et ses données. Il existe une multitude d'outils de sécurité qui peuvent permettre de protéger les travaux sans être un frein monstrueux. Elle ajoute qu'il faut voir la PSSI comme une protection pour le travail de tous.

Monsieur Laghrouche constate un délai de réponse relativement long de traitement des demandes liées aux droits administrateur et qui entraîne donc l'utilisation de machines externes à l'UTBM, ce qui pose un véritable problème.

Monsieur Dalponte lui répond qu'un travail va être fait afin de répondre au mieux à ces demandes. Cependant, il indique qu'en termes de sécurité, aucune personne ne devrait posséder les droits administrateur.

Monsieur Dermigny propose qu'à l'instar de la sensibilisation à la sécurité routière et à l'environnement qui se fait en début d'année, un atelier de sensibilisation à la sécurité pour les primo-entrants soit organisé.

Monsieur Montavon lui répond que la partie sécurité a été intégrée en parallèle de l'usage des outils numériques, avec l'espace numérique de travail, pour sensibiliser les primo-entrants. L'objectif est de faire une information à toute la communauté étudiante.

5. Ressources Humaines

5.1 Accord QVCT, Qualité de Vie et des Conditions de Travail à l'UTBM

Monsieur Montavon indique que, réglementairement, il n'y a pas nécessité de demander au Conseil d'administration la validation de cet accord QVCT. Cependant, pour donner toute sa légitimité au sein de l'établissement, il a souhaité qu'il puisse être présenté aux administrateurs.

Monsieur Chausson est invité à présenter l'accord QVCT. Il précise que la démarche a été présentée, au cours du premier semestre 2020, à tous les membres des instances consultatives, (comité technique et le CHSCT) et à toutes les personnes en responsabilité dans l'établissement, c'est-à-dire aux membres du comité Synergie.

Cela s'est concrétisé par la création d'un comité de pilotage de la démarche QVCT, qui associe les membres des instances consultatives avec deux représentants du comité technique et un représentant du CHSCT, deux enseignants-chercheurs, enseignants qui sont en responsabilité, deux responsables de service, la conseillère de prévention, la responsable RH, le médecin de prévention et des représentants de la direction.

Il revient sur la définition, d'une part, de la qualité de vie et des conditions de travail qui est un processus social concerté qui permet d'agir sur le travail et qui associe à la fois le développement des personnels de l'UTBM et la performance globale de l'établissement définie comme la qualité, l'efficacité, l'adaptabilité de l'établissement dans un contexte de transformation bien plus global de l'enseignement supérieur. Cette définition se conjugue bien entendu, avec les déterminants de la QVCT de l'ANACT puisque l'enquête QVCT a été menée par la branche régionale de l'ANACT.

Les déterminants de la QVCT sont au nombre de six : les relations au travail et le climat social, le contenu du travail, la santé au travail, les compétences et les parcours professionnels, l'égalité professionnelle et l'engagement et le management.

Cette démarche QVCT s'est déployée en plusieurs temps :

- une sensibilisation des membres du Copil en début d'année 2021 qui a permis de définir un accord de méthode ;
- l'élaboration d'un diagnostic ;
- une enquête auprès du personnel. Cette enquête a permis d'avoir un certain nombre de résultats et des résultats qui étaient tout de même assez hauts dans la satisfaction puisque les points qui rencontraient le moins d'adhésion se situaient aux alentours de 60 à 70 % ;
- un travail au sein des différents services, directions et pôles sur les thèmes qui rencontraient le moins d'adhésion : « favoriser la régulation de la charge de travail et des contraintes de temps et améliorer la reconnaissance au travail et la connaissance des dispositifs de promotion et d'avancement. »
la rédaction d'un accord QVCT qui a été présenté aux membres des instances consultatives.

L'accord QVCT a reçu du CHSCT un avis favorable à l'unanimité. Les membres du comité technique se sont abstenus à l'unanimité.

Il indique qu'il sera nécessaire de pérenniser cette démarche au travers de plusieurs actions, qui sont : la création d'un baromètre de la QVCT avec une enquête qui sera renouvelée tous les 4 ans, l'actualisation du plan d'action, l'inscription dans une pratique d'amélioration continue.

L'accord QVCT soumis aujourd'hui regroupe deux parties. D'une part, les dispositifs existants à l'UTBM et d'autre part, les axes d'amélioration qui sont au nombre de deux « favoriser la régulation de la charge de travail et les contraintes de temps » et « permettre d'améliorer la reconnaissance au travail et la connaissance des dispositifs de promotion et d'avancement. »

Sur ce dernier trimestre 2022, des groupes de réflexion vont être constitués sur les actions à mener. Ces groupes de réflexion seront composés d'usagers, de l'expert métier et d'un ou deux membres du comité de pilotage pour animer le groupe.

Des propositions d'actions seront émises par ces groupes de réflexion et seront soumises pour examen et validation au comité de pilotage. Elles aboutiront à des fiches action qui seront validées par les instances.

Pour finir, une phase d'expérimentation sera ensuite évaluée, soit pour un déploiement global ou pour la pérennisation du dispositif.

Madame Mirabel-Graff trouve le document extrêmement intéressant et afin que l'ensemble de la communauté UTBM partage cette prise de conscience de l'ensemble des dispositifs, il lui paraît important qu'il soit largement diffusé. Elle s'interroge sur la façon dont les dispositifs vont être partagés, appliqués et évalués, c'est-à-dire ce qui est prévu par le COPIL en termes de stratégie pour que la communauté s'approprie vraiment cette réflexion.

Monsieur Montavon indique que des appels à participer aux groupes de travail vont être renouvelés au travers de world café ou d'autres méthodes d'animation. En amont, le document va être partagé plus largement à la communauté pour que tout un chacun puisse individuellement prendre connaissance de ces dispositifs.

Madame Mirabel-Graff souhaite connaître les indicateurs et critères qui seront pris en compte pour faire évoluer cette réflexion sur la QVCT et sur ce qui en découle, à savoir le partage de ces indicateurs et la transparence sur la transmission des indicateurs.

Monsieur Montavon lui répond qu'à ce jour, il n'existe aucun indicateur : ils sont donc à construire et il s'agit là d'indicateurs publics.

Madame Mirabel-Graff indique que, par rapport à tout ce que contient cet accord-cadre, il y a un certain nombre d'indicateurs dont l'établissement dispose, notamment ceux liés au télétravail.

Monsieur Montavon revient sur le bilan de la campagne et sur le télétravail. Il précise qu'il existe deux types de télétravail, le télétravail régulier et le télétravail flottant. Sur le télétravail flottant, 85 demandes de télétravail ont été faites. 43 personnes ont déposé sur la période au moins une demi-journée de télétravail flottant et 61 jours ont été validés au total.

Sur le télétravail régulier, c'est 76 conventions de télétravail régulier qui ont été signées, dont 44 renouvellements et 32 premières demandes.

Sur les éléments de bilan, sur 76 conventions de télétravail, 62 agents bénéficient d'un jour de télétravail régulier et 14 de deux jours de télétravail régulier.

Il y a des personnes qui cumulent le télétravail flottant et le télétravail régulier : ceci concerne 60 personnes.

Le télétravail donne lieu à une indemnisation qui est trimestrialisée. Sur 2021, 89 personnes ont été concernées, ce qui correspond à 2 850 € d'indemnisation. Du 1^{er} janvier au 31 mars, 143 personnes sont concernées, ce qui correspond à 4 915 € d'indemnisation.

Les administrateurs approuvent à 15 voix pour et 4 contre l'accord QVCT, Qualité de Vie et des conditions de travail à l'UTBM.

6. Partenariat

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

Monsieur Montavon partage l'intégralité des conventions qui ont été signées depuis le dernier Conseil d'administration.

Les administrateurs approuvent à 16 voix pour et 3 abstentions les conventions signées par le directeur depuis la dernière séance.

5. Questions diverses

Monsieur El Kedim souhaite avoir un retour quant à la nomination du directeur adjoint du FCLAB suite au comité des tutelles qui devait avoir lieu avant la fermeture estivale de l'UTBM.

Monsieur Montavon lui répond qu'à ce jour le comité des tutelles du FCLAB s'est bien réuni et la question a effectivement été posée. Comme c'est une structure UAR labellisée par le CNRS, les autres tutelles doivent également se positionner. La tutelle CNRS ne souhaite pas faire de changement dans l'immédiat, les discussions sont toujours en cours.

Monsieur El Kedim s'interroge sur le devenir des personnes qui ne souhaitent plus être dans cette structure.

Monsieur Montavon lui indique que si les personnes ne souhaitent plus être rattachées à FCLAB, elles resteront membres de leur unité de recherche, puisqu'elles sont à la fois enseignants-chercheurs et membres d'une unité

de recherche et membres éventuellement de l'UAR. En termes de localisation, cela pourrait nécessiter effectivement qu'elles restent dans le bâtiment si leur activité est l'hydrogène. Si cela concerne une évolution de leur thématique elles pourront être relocalisées.

Il est également demandé la raison pour laquelle le directeur de l'UAR et le directeur adjoint sont tous deux issus de l'UFC, ceci alors que le bâtiment est à l'UTBM, tous les personnels techniques sont UTBM, ainsi que plus de la moitié des enseignants-chercheurs.

En réponse à cette question, Monsieur Montavon indique qu'il y a trois acteurs dans le comité des tutelles : l'UTBM, l'UFC et le CNRS. Le processus de labellisation d'un responsable de direction, direction adjointe d'une UAR est le même que pour une unité mixte de recherche du CNRS. Pour l'UTBM, c'est l'institut INSIS et il y a toute une procédure.

Un changement du DSA (directeur scientifique adjoint) de l'institut INSIS est en cours. Ce point sera évoqué avec lui prochainement afin de relancer la procédure.

La séance est levée à 12h35.