

Délibération n°230317_11

Séance du Conseil d'administration du 17 mars 2023

Nombre de membres composant le Conseil (effectif statutaire) : 28
Nombre de membres en exercice : 28
Membres présents : 12
Membres représentés : 4
Quorum : 14

Pour : **DÉCISION** AVIS INFORMATION

Approbation du compte rendu de la séance du Conseil d'administration du 9 décembre 2022

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

Liste des annexes à la délibération :

- Compte-rendu du 9 décembre 2022

Le Conseil d'administration

DECIDE

D'approuver le compte rendu de la séance du Conseil d'administration du 9 décembre 2022, conformément à l'annexe à la présente délibération.

Abstention(s) : 1
Votants : 16
Blanc(s) ou nul(s) en cas de vote à bulletin secret : 0
Suffrages exprimés : 15
Pour : 15
Contre : 0

La présente délibération est adoptée.

Fait à Sevenans,
Le Directeur
Ghislain MONTAVON

COMPTE-RENDU DE LA SEANCE

DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 9 DECEMBRE 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. JEACK Jacques 7. JOURDAIN Nicolas 8. JOYAUX Bruno 9. KLEIN Didier 10. LAMOTTE Olivier 11. LEFEBVRE Jean-Charles 12. LIAO Hanlin 13. MIRABEL-GRAFF Corinne 14. MUTUEL Arnaud 15. RAOELISON Rija-nirina 16. SECHERESSE Marianne</p>	<p>17. BACHELARD Brigitte 18. CORTINOVIS François, pouvoir donné à J. Jaeck 19. DEROIN Louis 20. JADAUD Mathilde (suppléante BEAU Lucille) 21. JOURNET David, <i>pouvoir donné à M. Sécheresse</i> 22. KOEBERLE Eric 23. KOUKAM Abderrafiaa 24. LAGHROUCHE Salah 25. MARTINEZ Laëtitia 26. MOUDKIR Fayçal (suppléante MBOW Adja Amina) 27. VIELLARD Emmanuel</p>

Invités permanents	
Présents	Absents, excusés ou représentés
<p>BAZZARO Florence 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.

1. Instances

1.1 Approbation du compte-rendu de la séance du 30 septembre 2022.

Madame Mirabel-Graff revient sur le point concernant la démarche QVCT abordée lors du Conseil d'administration du 30 septembre 2022, notamment sur les taux relatifs à l'enquête menée auprès du personnel. Elle précise que comme indiqué dans le compte-rendu, la majorité des points se situent effectivement au-dessus de 60 ou 70 %. Cependant, il est à noter que huit points sont inférieurs à 60 %. Elle souhaite donc qu'un état des lieux plus précis soit fait dans le compte-rendu.

Les résultats de l'enquête QVCT sont les suivants : concernant la reconnaissance de la qualité au travail, 46 % de réponses « satisfait » (indicateur national : 58 %), concernant l'adéquation du système de promotion et/ou d'avancement, 20 % de réponses « satisfait » (indicateur national : 39 %).

Les administrateurs approuvent à 16 voix pour et 1 abstention le compte-rendu de la séance du 30 septembre 2022.

1.2 Nomination d'une personnalité extérieure membre du Conseil d'administration

Monsieur Montavon rappelle que des personnalités extérieures sont présentes à titre personnel au sein du Conseil d'administration. Il indique que Monsieur Christophe Guy, directeur de l'Université de technologie de Compiègne, a démissionné de ses fonctions et que, par conséquent, il ne peut plus siéger en qualité de personnalité extérieure au sein du Conseil d'administration de l'UTBM. C'est pourquoi la candidature de Monsieur Christophe Collet, directeur de l'Université de technologie de Troyes, est proposée aux administrateurs.

Le Conseil d'administration approuve la nomination d'une personnalité extérieure en la personne de Monsieur Christophe Collet, à 16 voix pour et 1 contre.

1.3 Nomination du représentant de l'UTBM au Conseil de gestion du pôle S-mart

Monsieur Montavon indique aux membres du Conseil d'administration qu'il s'agit d'un groupement d'intérêt scientifique soutenu financièrement par la DGEIP via une dotation annuelle. Ce GIS est positionné à l'échelle nationale sur la conception, les procédés de conception, la robotique, l'impression 3D, etc. et regroupe des universités et des écoles d'ingénieurs. Il est structuré à l'échelle du territoire national en groupements régionaux, avec des antennes régionales animées par un conseil régional.

Sur la Bourgogne-Franche-Comté, le GIS regroupe l'université de Franche-Comté, l'école nationale supérieure de mécanique et des microtechniques (ENSMM) et l'UTBM. Pour chaque établissement partenaire, un représentant du Conseil de gestion est désigné pour 4 ans par son Conseil d'administration parmi les enseignants ou enseignants-chercheurs ayant une compétence reconnue dans le domaine de la productique et/ou de la conception mécanique.

Il est indiqué qu'un appel à candidature a été diffusé au sein de l'établissement et que seule la candidature de Monsieur Frédéric Demoly, déjà représentant de l'UTBM à ce conseil de gestion régional sous la mandature précédente, a été adressée.

Il est donc proposé aux membres du conseil d'administration de renouveler le représentant de l'UTBM au niveau du pôle régional en la personne de Monsieur Frédéric Demoly.

Le Conseil d'administration approuve la nomination du représentant de l'UTBM au Conseil de la gestion du pôle S-mart à 16 voix pour et 1 contre.

2. Financier et Comptabilité

2.1 Budget initial 2023 et projet annuel de performance

Monsieur Montavon rappelle que le budget initial est présenté aux administrateurs chaque fin d'année. Ce dernier devient exécutoire après adoption par le Conseil d'administration de l'établissement.

Le budget UTBM proposé est l'agrégation de trois compartiments : le budget établissement, le budget du SAIC et le budget de la fondation.

Parmi les grandes orientations de la construction du budget initial 2023, et ce conformément à la lettre de cadrage budgétaire qui a été approuvée lors du Conseil d'administration du 30 septembre dernier, on trouve le maintien de la masse salariale et de la campagne d'emplois 2023, telle qu'elle avait été envisagée. Celle-ci est pleinement soutenable et comprend le recrutement de trois emplois de maîtres de conférences, deux emplois de professeur des universités, et un emploi de technicien par voie de concours.

La masse salariale est la ligne budgétaire en plus forte tension, avec une consommation, à ce jour de l'ordre de 29 575 520 €.

Il précise que ce budget est présenté dans un contexte contraint.

En effet, lors de la présentation de la lettre de cadrage budgétaire, il existait un contexte de fortes incertitudes, lié notamment à la compensation de la revalorisation du point d'indice de 3,5 % qui est survenue au 1^{er} juillet 2022. Il indique que cette dernière va être compensée dans son intégralité en 2023, ce qui représente 766 886 € supplémentaires sur la ligne masse salariale.

Un certain nombre de mesures ont également été confirmées (mesures indemnitaires, de revalorisation pour les personnels dans le cadre de la LPR, la revalorisation des compensations indemnitaires BIATSS, etc.), pour un montant de 120 000 € à ajouter sur la ligne masse salariale.

Le Glissement Vieillesse Technicité va, quant à lui, s'alourdir de 241 572 € pour les prévisions de l'année 2023.

La section fonctionnement est proposée à 8 910 559 €. Elle est contrainte notamment par le renchérissement du coût de l'énergie qui représente 1 720 000 €, ainsi que par l'augmentation de nombreux postes, tels que les ressources électroniques, les abonnements aux bases de données documentaires qui passent de 50 000 € à 100 000 € pour l'année 2023.

Sur la section dépenses, les crédits de paiement sont de l'ordre de 45 966 128 €, les autorisations d'engagement sont proposées à 46 134 180 €.

Les prévisions sur recettes, quant à elles, s'élèvent à 46 356 280 €. Il rappelle qu'il existe deux typologies de recettes, les recettes globalisées (subvention pour charges de service public), qui représentent 41 millions d'euros et les recettes fléchées (versements de la part des financeurs, dont la collectivité régionale et l'Etat pour les opérations bâtimentaires, appels à projets) pour 5,4 millions d'euros.

Les recettes propres, qui sont composées des droits d'inscriptions, de la taxe d'apprentissage, du reversement de la part du pôle formation de l'IUMM, etc., sont de l'ordre de 6 millions d'euros.

Le solde budgétaire s'élève à 390 152 euros.

Sur le budget établissement, la capacité d'autofinancement est de l'ordre de 600 000 euros, l'apport en fonds de roulement est de 4 000 euros, avec un résultat négatif de - 800 000 euros.

Sur la partie SAIC, il est présenté un résultat excédentaire de 218 000 euros, une capacité d'autofinancement de plus de 500 000 euros et un apport en fonds de roulement de 400 000 euros.

Concernant la fondation, le conseil de gestion a adopté à l'unanimité des votants un budget de 12 000 euros de charges et 12 000 euros de produits. Le résultat généré est donc nul, avec aucun apport en fonds de roulement.

Il précise que la délibération soumise au vote des administrateurs ce jour a pour vocation d'approuver les autorisations budgétaires concernant les autorisations d'engagement, les crédits de paiement, les emplois sous plafond et hors plafond, ainsi que les prévisions comptables, dont la variation de trésorerie, le résultat patrimonial, la capacité d'autofinancement et la variation du fonds de roulement, ainsi que les prévisions de recettes.

Monsieur Mutuel s'interroge sur les emplois SAIC qui sont en forte diminution.

Monsieur Montavon lui répond que cela s'explique d'une part, par le transfert d'un certain nombre d'emplois hors plafond Etat au plafond Etat : ce sont des emplois contractuels CDI sur contrat de droit public, qui ont vocation à être pérennes dans l'activité. Cette diminution s'explique d'autre part, par l'arrivée à échéance d'un certain nombre de projets sur lesquels étaient recrutés des contractuels.

Monsieur El Kedim alerte sur le manque d'enseignants dans la FISE Mécanique. Il rappelle le gel de deux postes de maître de conférences, le départ d'un collègue en CRCT et un arrêt de travail, ce qui revient à presque 6 équivalents temps pleins sur un service.

Monsieur Montavon indique qu'effectivement deux emplois ont été gelés afin d'assurer l'équilibre budgétaire, mais ils seront compensés, dès que possible, par des supports contractuels sur une courte durée. Il ajoute qu'en ce qui concerne l'arrêt maladie, il est proposé une embauche sur CDD afin de compenser la charge d'enseignement qui n'est plus assurée.

Les administrateurs approuvent à 16 voix pour et 1 abstention le budget initial 2023 et le projet annuel de performances

2.2 Contrôle interne budgétaire et comptable (CIB-CIC) : cartographie des risques

Monsieur Chausson indique que le contrôle interne budgétaire et comptable est une obligation réglementaire pour chaque établissement public et a pour objectif de renforcer la qualité des comptes et la performance de gestion des organismes publics.

Il présente tout d'abord un bilan du CIB-CIC pour l'année 2022. Durant cette année, de nombreuses actions ont été réalisées, avec notamment la poursuite du déploiement de Chorus Pro et des évolutions de SIFAC, la poursuite de la réalisation des services faits et des commandes non soldées, la priorisation des actions et l'adéquation des moyens RH par rapport aux missions et le développement d'un travail transversal entre les SGB et l'agence comptable. Il ajoute que ces actions ont été réalisées partiellement, d'une part, pour des raisons conjoncturelles liées aux nombreux projets à conduire qui nécessite de prioriser les actions et d'autre part, pour une raison structurelle liée à la définition complexe de la démarche CIB-CIC au sein de l'établissement.

Pour rappel, en 2022, il avait été identifié 18 risques principaux, 8 risques secondaires et 57 actions associées.

Pour plus d'efficacité, une nouvelle méthode pour le contrôle budgétaire et comptable va être définie au travers d'une nouvelle cartographie des risques.

Il s'agira de réaliser une démarche plus analytique des risques. Elle consiste à définir l'occurrence du risque et de se concentrer sur la racine de ce dernier. Les actions au cœur des flux budgétaires et comptables seront priorisées. Pour 2023, 16 risques principaux, 3 risques secondaires et 21 actions seront redéfinis par cette nouvelle approche.

Les deux priorités pour 2023 sont, d'une part, la perception des recettes au travers de l'amélioration du pilotage, de la coordination des appels à projets et subventions du secteur hors SAIC et d'autre part, les rémunérations au travers d'une fiabilisation de la nouvelle application des services d'enseignement, la reconstruction des outils de pilotage et d'analyse des services d'enseignements et l'exploitation systématique de l'outil PDF Edit.

Les administrateurs approuvent à 16 voix pour et 1 abstention le contrôle interne budgétaire et comptable (CIB-CIC) : cartographie des risques et plan d'action 2023.

2.3 Demandes d'admission en non-valeur

Madame Garrec, agent comptable de l'UTBM, est invitée à présenter les demandes d'admission en non-valeur. Elle rappelle que l'agence comptable est chargée du recouvrement des titres de recette émis par l'établissement. Elle indique que des relances, des mises en demeure, voire des actions de nature coercitive doivent être effectuées pour accéder au recouvrement. Cependant, dans certains cas, il apparaît très difficile de faire ce recouvrement, notamment pour des petites créances ou dans le cas des créances dont le recouvrement ne sera plus possible, suite à la disparition de l'entreprise, par exemple. C'est pourquoi, le comptable public a la possibilité de demander à l'organe délibérant, donc au Conseil d'administration, de le décharger de ce recouvrement.

Elle rappelle qu'il s'agit d'une mesure d'ordre comptable qui vise à faire disparaître des écritures, donc des créances qui sont devenues irrécouvrables.

Les demandes d'admission en non-valeur présentées ce jour concernent une créance relative à des rejets de chèques sur des envois de diplôme, trois droits d'inscription qui n'ont pu être recouverts, un client à Hong Kong pour lequel les relances n'ont pas donné suite pour un montant de 1 500 euros et 3 000 euros d'une entreprise qui est en redressement judiciaire. Le montant total représente 6 185,17 euros.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité les demandes d'admission en non-valeur

2.4 Sortie du patrimoine.

Madame Garrec précise que les sorties du patrimoine ont pour objectif de donner une image fidèle du patrimoine de l'établissement.

Elle indique que l'UTBM dispose à son actif de près de 91 millions d'euros, dont 12 millions d'immobilier.

Pour cette année, il est proposé une sortie plus volumineuse, qui s'explique par le rattrapage de deux années de crise sanitaire durant lesquelles elles ont été réalisés *a minima* au regard des conditions. Il est donc proposé la sortie de biens mobiliers de l'ordre de 973 000 euros, d'amortissement non réalisés d'environ 1 349 euros et de biens immobiliers pour un montant de 63 000 euros liés aux réhabilitations bâtementaires.

Les administrateurs approuvent à 16 voix pour et 2 abstentions la sortie du patrimoine

2.5 Tarifs UTBM 2023.

Monsieur Montavon présente aux administrateurs la grille tarifaire de l'UTBM pour l'année 2023. Celle-ci comprend notamment, le coût de l'affranchissement, le tarif des photocopies, les locations des salles et amphithéâtres ou encore les tarifs des opérations qui ont lieu dans l'UTBM Innovation CRUNCH Lab, pour les adhérents, les tarifs de la formation continue, etc. Aucun changement n'est à signaler par rapport aux tarifs de l'année précédente.

Afin de permettre une meilleure lecture du tableau des tarifs présenté, les membres du Conseil d'administration demandent le retrait de la colonne « prix actuels ».

Le Conseil d'administration approuve les tarifs UTBM 2023 à 17 Voix pour et 1 voix contre.

2.6 Intégration comptable des nouveaux véhicules SBARRO

Madame Garrec rappelle que, chaque année, deux véhicules sont construits par les stagiaires de l'école SBARRO et que, par conséquent, ils doivent être intégrés de manière comptable au sein des comptes de l'UTBM.

Pour cette année, il est demandé d'intégrer au patrimoine de l'établissement, ONIRIC, le seul véhicule construit en juin 2022, pour la somme de 1 euro.

Le Conseil d'administration approuve l'intégration comptable de nouveaux véhicules SBARRO à l'unanimité.

Monsieur Montavon propose aux administrateurs le retrait du point 7 relatif à la procédure achat pour lequel doivent encore être réalisés des simulations des travaux.

3. Vie de l'établissement

3.1 Dossier d'évaluation de la Commission des Titres d'Ingénieur CTI

Il est fait un focus sur la méthode de travail qui a permis de rédiger ce dossier d'autoévaluation de la Cti. Un groupe de travail, composé essentiellement de responsable de formation, travaille depuis plus de 18 mois sur l'acculturation et la démarche-compétences sur l'ensemble des formations. Le dossier a été rédigé et relu par les services et directions concernées (plus de 90 participants).

Il est indiqué que les demandes de la Cti convergent avec celles de l'HCERES. Un certain nombre d'éléments présents dans ce dossier ont été retravaillés cependant (mise à jour de indicateurs, reformulation, etc.). On y retrouve plus de 200 preuves, 260 conventions et 56 documents enquêtes emplois, ainsi qu'un « DataSheet » fournis par la Cti.

Le rapport est constitué de soixante pages, dont deux consacrées à chaque formation, avec en annexe un tableau des suivis des recommandations de la Cti, les fiches Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) pour chaque formation, un référentiel compétences qui permet de lister, pour chaque formation, les compétences acquises, les critères et modalités d'évaluation de ces compétences et la matrice croisée Compétences-UV.

Les fiches RNCP devront être validées par la Cti. Elles permettent d'attester d'un niveau de qualification ainsi que d'une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation. Ces fiches seront par la suite déposées dans la base France Compétences.

Il est à noter que les blocs de compétences décrits dans les fiches RNCP doivent être validés par l'ensemble des étudiants de la formation.

Un travail important a été réalisé sur la matrice croisée compétences-UV : elle représente l'ensemble des compétences reliées à une UV.

En ce qui concerne le périmètre de l'audit, il a été fait le choix de faire une seule demande d'accréditation pour les deux diplômes FISE/FISA de la formation Energie et Génie Electrique, de même pour Informatique.

Une demande d'accréditation a également été faite afin de différencier les formations Mécanique FISA et FISE. L'intitulé de la FISA Mécanique évolue en Mécanique et Transport.

De plus, afin de répondre à la liste des intitulés proposés par la Cti, la FISE « Système Industriel » devient « Génie Industriel ».

Pour finir, des points de vigilances sont à noter pour la visite de la Cti prévue entre le 7 au 9 mars 2023. Il s'agit de points relatifs à la gouvernance (ComUE/groupe UT et rayonnement), la démarche qualité, les relations entreprises (part des vacataires dans les enseignements, livret d'apprentissage) et démarche Compétences (évaluation des compétences, diplomation par compétences).

A l'issue de ce travail d'auto-évaluation permettant la rédaction du rapport audit, de nombreuses réflexions sur la démarche compétences ont été menées et ont conduit à de nouvelles idées, telles que la mise en place d'un grand oral en fin de cursus universitaire afin d'y présenter un portfolio, l'évolution du guide des UVs et du règlement des études afin de renforcer la démarche compétences et l'identification de chantiers sur les maquettes dans les FISE/FISA.

Monsieur Montavon ajoute que l'approche de la Cti est de s'inscrire également dans une démarche d'amélioration continue, avec des éléments de projection qui permettront de décrire un certain nombre de forces et de faiblesses de manière synthétique.

Monsieur Gete revient sur les idées en émergence et se demande s'il est possible d'utiliser le Crunch Time pour faire des validations de compétences au travers d'open-badges.

Monsieur Montavon précise qu'afin de donner toute la richesse au cursus, l'établissement délivre des open badge : il s'agit d'un badge numérique certifié par l'établissement qui reconnaît des compétences non-diplômantes.

Madame Bazzaro ajoute que, lors du dernier CEVU, il a été voté une modification du guide des UV qui consiste à demander à chaque responsable d'UV d'identifier sur chaque formation la compétence à laquelle l'UV contribue. De plus, l'établissement délivre déjà 30 à 40 open badges relatifs aux compétences non diplômantes.

Monsieur Lamotte souligne que l'Open Badge est de plus en plus utilisé et que ce dernier peut également servir d'outil de visualisation et d'identification de ces compétences. Un travail est actuellement mené sur un projet nommé Open Jobs, qui vise à faire reconnaître la valeur de ces compétences non diplômantes directement par les entreprises, pour faciliter le recrutement.

3.2 Site Bourgogne Franche-Comté

Monsieur Montavon revient sur les éléments de contexte : il indique que le paysage de l'enseignement supérieur est en profonde transformation depuis 10 ans avec, à l'échelle des sites universitaires, avec trois types de sites universitaires pour avoir des lisibilités à l'échelle internationale et avoir des éléments différenciants et d'attractivité : les grandes universités de recherche lauréates d'un IdEx ou d'un ISITE, quelques sites qui ne sont ni IdEx ni ISITE, mais présentent, au regard de compétences sur site, un intérêt pour les organismes nationaux de recherches et les autres sites universitaires.

Il rappelle que le site Bourgogne Franche-Comté débute dès 2007 avec la constitution du PRES Bourgogne Franche-Comté, puis dans le cadre de la loi LRU 2, il est constitué en 2015 une communauté d'universités et d'établissements UBFC qui obtient la labellisation ISITE en phase probatoire en 2016. Il rappelle qu'à l'issue de la période probatoire, en automne 2021, la labellisation ISITE a été retirée, non pas au regard de la performance scientifique globale du site, mais car le jury a jugé UBFC et le site inaptes à dépasser la gestion d'enjeux régionaux pour porter une ambition collective de rayonnement international.

En parallèle, l'université de Bourgogne a fait la demande d'octroi pour la ComUE d'un double siège (le siège actuel est à Besançon), demande qui a été refusée par l'Etat.

Le 1^{er} septembre dernier, le conseil d'administration de l'université de Bourgogne a pris la décision de quitter la ComUE UBFC à l'issue de la période de contractualisation, donc formellement en décembre 2023.

Au mois d'octobre, BSB (Burgundy School of Business), école privée implantée à Dijon, informe également de sa décision de quitter la ComUE UBFC à l'issue de la période contractuelle.

Au regard de la situation, le ministère a pris la décision de suspendre, avec effet immédiat, l'ensemble des projets PIA et France 2030 opérés par la ComUE UBFC. Ils représentent un encours de 60 millions d'euros. En parallèle, le ministère demande aux établissements du site une proposition d'une trajectoire ambitieuse pour le site Bourgogne Franche-Comté.

Depuis septembre 2022, trois réunions hebdomadaires, en moyenne, ont lieu entre les établissements pour construire et définir une nouvelle ambition. Les lignes rouges ont été discutées, et pour l'UTBM, Monsieur Montavon a indiqué ne pas pouvoir impliquer l'UTBM dans la structuration de type EPE portée par l'UB. Pour information, l'Institut Agro Dijon et les Arts et métiers, le site de Cluny, ainsi que l'ENSMM ont indiqué la même ligne rouge : ils ont fait le choix de proposer la création d'une comUE expérimentale. Quant à l'université de Bourgogne, BSB et d'autres établissements, comme l'école supérieure de musique de Dijon, l'école nationale supérieure des arts de Dijon, deux écoles d'ingénieurs qui sont sur Dijon : l'ESTP (école supérieure des travaux publics) et OSEO, le CHU de Dijon et le CGFL (centre Georges François Leclerc), ils souhaitent structurer un EPE.

Il indique, qu'à travers les discussions, ont été esquissés d'une part, deux enjeux adressés, en lien avec les problématiques sociétales et susciter l'intérêt des talents (nouveaux bacheliers avec mention très bien, pour lesquels il existe un déficit à l'échelle de la Bourgogne Franche-Comté) et, d'autre part, trois axes de développement qui sont : conforter la dimension de recherche à l'échelle du site et obtenir l'attelage recherche-formation, créer un environnement international stimulant et attractif, ainsi que de la lisibilité internationale afin d'attirer un certain nombre de talents, que ce soit des étudiants.es ou des personnels, et renforcer l'ancrage territorial des actions du site.

A ce jour, les établissements s'accordent sur quatre grands domaines différenciants, trois issus de l'ISITE, perdu, et un domaine en lien avec les sciences humaines et sociales.

Les établissements doivent également définir la partie opérationnelle, à savoir, les outils communs, tels que la création d'écoles doctorales communes, la mise en place d'une politique de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, etc.

Afin d'assurer cette coordination entre les deux entités, il est prévu de mettre en place une comitologie dédiée.

Il indique également que des services de la ComUE qui sont aujourd'hui en particulier sur Dijon et sur Besançon vont être déconcentrés dans les différents établissements. Explicitement, pour l'UTBM, il s'agirait d'accueillir de manière déconcentrée le service des affaires juridiques de cette ComUE expérimentale.

Il indique qu'un travail conséquent est encore à fournir, notamment sur la rédaction des statuts et ce, dans un délai contraint.

3.3 Sobriété énergétique

Monsieur Montavon indique que le plan de sobriété énergétique de l'établissement fait suite à la demande du ministère faite à l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur.

Il se décompose en 2 axes. A court terme, il s'agit de réaliser des économies de 10 % par rapport aux consommations de l'année de référence 2019-2020. A moyen terme, il s'agit de décliner les actions d'accompagnement des transitions et de la soutenabilité.

Il partage aux administrateurs les consommations annuelles de chaleur et d'électricité de l'établissement. Elles sont respectivement à 6 et 3 millions de kilowattheure. En tendancier, une diminution globale de l'ordre de 15 % des consommations est à noter depuis 5 ans. Corrélativement, on note une augmentation du coût de viabilisation des bâtiments sur la même période.

Pour faire un plan d'économie de 10 % à la fois sur le chauffage, mais également sur l'électricité, les circulaires Castex et Borne relatives aux consignes de chauffage sont mise en œuvre au sein de l'établissement.

Des travaux au sein des bâtiments sont également en cours, notamment avec le changement des éclairages. Il est également prévu des coupures à distance des postes informatiques (entre 22h00 et 7h00 en semaine et de

13h00 le samedi et 7h00 le lundi matin). 10 % des machines resteront accessibles pour les services distants, notamment pour l'utilisation de l'application guacamole. Une campagne de communication a également été déployée afin de sensibiliser le personnel et étudiants (fermeture des fenêtres, extinction des lumières, etc.).

A moyen terme, concernant la sobriété énergétique, la poursuite des travaux et la réhabilitation bâtementaire sont nécessaires. Il faut compter 50 à 80 millions d'euros afin de rénover intégralement le parc de l'UTBM.

Il précise que des premières tranches ont débuté : elles sont de l'ordre de 16 millions pour les bâtiments A et B. 14 millions d'euros sont prévus pour les travaux du bâtiment C, le bâtiment pont sur Sevenans et le bâtiment M et l'ex-polyclinique à Montbéliard.

Pour finir, il précise que des opérations de délestage (2 heures entre 8 heures et 13 heures ou 18 heures 30 et 20 heures) sont potentiellement prévues, et seront annoncées par l'opérateur jusqu'à 21 heures 30, la veille de la coupure.

Il précise qu'afin de se préparer à ce délestage, un plan de continuité d'activité est en cours de finalisation.

Monsieur Mutuel s'interroge sur l'accès aux bâtiments en cas de coupure électrique, notamment aux bâtiments qui se trouvent en zone ZRR.

Monsieur Montavon précise qu'en cas de coupure de courant, les portes resteront ouvertes, pour des raisons de sécurité. En ce qui concerne les ZRR, il est prévu de mettre en place une permanence à l'entrée de chaque zone.

3.4 Transition et soutenabilité : feuille de route

Monsieur Montavon invite les chargés de missions développement durable, Monsieur Petit et Monsieur Phillips, à présenter la feuille de route relative à la transition et soutenabilité.

Monsieur Petit indique qu'une stratégie sera construite sur les points forts de l'établissement : il prend pour exemple les réhabilitations bâtementaires évoquées précédemment par le directeur.

Actuellement, en phase de diagnostic, un travail va être réalisé en s'appuyant sur les accréditations ISO 1400 et 4500, assorti de la démarche QVCT : ce sont des aspects extrêmement importants à prendre en compte. Au niveau de l'enseignement, il est fait un premier recensement à hauteur d'une quinzaine de pourcents des enseignements qui sont dédiés à cette problématique. Il ajoute que le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire a récemment décidé de poser un critère un peu plus ferme pour relever les UV qui traitent de ces sujets.

En termes de formation, l'objectif à trois ans est de former 100 % des apprenants au travers d'un socle commun en développement durable et responsabilité sociétale d'une vingtaine d'heures d'apprentissage. Cela débutera dès la rentrée universitaire, en septembre 2023. De plus, des journées dédiées à l'ensemble de la communauté seront organisées au cours des mois de février et mars. En parallèle, l'ensemble du personnel sera également sensibilisé à cette problématique et formé sur le sujet. L'objectif est de former 50 % du personnel à horizon 2025.

Monsieur Philipps ajoute qu'en janvier 2023, l'UTBM va signer l'accord de Grenoble. Cet accord représente un certain nombre d'engagements sur le développement durable et la responsabilité sociétale. Il permettra à l'établissement de candidater au label DD&RS avant la fin 2024.

A l'instar de l'UTT, un conseil aux transitions et soutenabilité va être mis en place au printemps 2023. Il aura pour mission d'intégrer la dimension environnementale dans toutes les missions de l'établissement et ainsi permettre d'avoir une vision stratégique.

3.5 Suivi du portail master

Monsieur Montavon rappelle qu'il s'agit d'un point réglementaire qui est présenté aux administrateurs chaque année et qui concerne les formations de masters au sein de l'établissement.

Madame Bazzaro indique que les capacités et modalités de sélection de poursuite d'étude en master doivent être validées chaque année par les administrateurs. Pour cette années un certain nombre de places restent vacantes au sein de l'établissement, ce qui peut entraîner une saisine de la part du Rectorat.

Le ministère prévoit de mettre en place, dès février 2023, un nouvel outil similaire à Parcoursup dédié aux masters et plus précisément aux candidats de M1 qui ne candidatent pas *via* Campus France, le but étant d'avoir une campagne unifiée au niveau national.

En attendant le cadre national, l'établissement a la nécessité de définir les capacités d'accueil à déclarer.

Il est donc proposé aux administrateurs de voter les capacités d'accueil par parcours, spécialité ou mention. Au sein de l'établissement, seul le master management est concerné puisqu'il s'agit du seul parcours débutant en M1. Les modalités de sélections se font sur dossier, lettre de motivation et entretien. La capacité d'accueil limite est portée à 12.

Le Conseil d'administration approuve à 13 voix pour et 1 abstention le suivi du portail master

3.6 FSDIE

Monsieur Montavon rappelle que le processus de construction repose sur un appel à projets auprès de la communauté étudiante.

Pour l'année 2023-2024, 24 projets ont été identifiés. Ils ont été présentés devant une commission qui associe à la fois un responsable de la vie étudiante et des étudiants. Cette commission émet un avis de pertinence ainsi qu'une proposition de soutien financier.

Il indique que le FSDIE ne peut soutenir à 100 % une action.

Ces éléments ont été présentés à la suite au Conseil des études et de la vie étudiante en date du 1^{er} décembre, et ont recueilli un avis favorable à l'unanimité.

L'ensemble du soutien proposé est de l'ordre de 21 047 euros au travers de 24 projets extrêmement divers.

Le Conseil d'administration approuve à 13 voix pour et 1 abstention le Fond de Solidarité et de Développement des Initiatives Etudiantes.

4. Ressources Humaines

4.1 Le rapport social unique 2021

Monsieur Chausson indique que le rapport social unique remplace le bilan social qui existait auparavant et ce depuis la loi de 2019 de transformation de la fonction publique. Ce rapport social unique est accessible au public et est alimenté par une base de données sociales qui, elle, n'est accessible qu'aux seuls membres du comité social d'administration.

Un décret relatif à la base de données sociales fixe les 10 thématiques principales qui regroupent 64 rubriques à présenter selon différents critères (âge et sexe notamment).

Ce décret est complété par l'arrêté du 7 mai 2021 qui définit la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Cette base de données sociales est actualisée annuellement et elle comprend dix indicateurs : les emplois, les recrutements, les parcours professionnels, la formation, la rémunération, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et le temps de travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social et la discipline.

A partir des données contenues dans la base de données sociales, le rapport social unique présente les caractéristiques des emplois et la situation des agents, la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution, la mise en œuvre de différentes mesures relatives à des thématiques décrites dans la base de données sociales.

Il reprend les informations des deux années précédentes et des trois années suivantes pour une prospective.

Il est transmis aux membres du CSA avant sa présentation, il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines et est publié.

Madame Mirabel-Graff remercie l'ensemble des services ayant participé à l'élaboration de ce document extrêmement complet qui permet d'avoir une vision à la fois macroscopique et microscopique de ce qui se passe au sein de l'établissement. Elle souhaite, d'une part, savoir comment les services utilisent les données du rapport social unique dans leur stratégie globalement et spécifiquement en matière de gestion des ressources humaines et, d'autre part, sur la base de ce document, comment le dialogue est organisé avec les nouvelles instances en matière d'évolution de la politique des ressources humaines.

Monsieur Chausson indique qu'au regard de la taille de l'établissement, certaines données qui sont trop macroscopiques ne sont pas exploitables.

En revanche, des données concernant, par exemple, le suivi de l'absentéisme, la santé et la sécurité au travail sont suivies régulièrement.

Il indique que les différents conseils interviennent et émettent des avis pour pouvoir avancer et poursuivre le processus. Pour exemple, la politique RH est évoquée à de multiples reprises, au niveau du Conseil scientifique, du Conseil d'administration, à travers les documents qui sont données dans la lettre de cadrage, etc.

La présentation de ce rapport au comité technique, ou comité social d'administration, entraîne notamment des dialogues, des créations de groupes de travail : il existe donc bien un outil supplémentaire pour objectiver le dialogue entre la direction et les représentants du personnel.

Monsieur Mutuel indique qu'il est tenu réglementairement de prévoir au rapport social unique une projection à trois ans, ce qui ne semble pas être le cas dans le rapport présenté.

Monsieur Montavon lui répond qu'il n'est pas possible de mettre un indicateur sur un certain nombre de projections, cependant, des objectifs seront inscrits au rapport.

Monsieur Gete revient sur les statuts des personnes au sein de l'établissement et s'inquiète de voir une diminution de 2 % des titulaires face à une augmentation de 10 % de contractuels. Il pense que le Conseil d'administration devrait pouvoir orienter la politique de l'établissement.

Monsieur Chausson indique qu'il faut prendre en compte, d'une part, le modèle UT qui a une forte proportion de contractuels et, d'autre part, la réalité concernant la difficulté de recrutement au sein des universités.

Monsieur Montavon ajoute que certains emplois contractuels ont vocation à disparaître : il prend pour exemple les postes de contractuels sur projets liés à l'activité générée par le SAIC, les postes suite à des départs en retraite ou à des concours infructueux qui sont temporairement contractuels.

Madame Mirabel-Graff revient sur la nécessité d'avoir une vision stratégique en travaillant sur les indicateurs et plus précisément en développant les indicateurs sur le télétravail au travers par exemple de questionnaires auprès des agents, d'études comparatives... et qu'il soit par la suite discuté en Conseil d'administration des stratégies à adopter. Elle propose également d'utiliser les compétences qui sont au sein du Conseil d'administration en la personne de Madame Sécheresse qui a notamment mis en place un certain nombre de choses au sein de son établissement et qui peut partager une expérience.

Les administrateurs approuvent à 13 voix pour et 1 abstention le rapport social unique 2021.

Monsieur Montavon propose de reporter au prochain Conseil d'administration le point 4.2 « rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels 2021-2022 et programme annuel de prévention des risques professionnels 2022-2023.

5. Partenariat

5.1 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.

5.2 Validation du projet INTERREG PLACODIST – porteur : FEMTO-ST/MINAMAS

5.3 Validation du projet INTERREG OPTIREVE – porteur : ELLIAD-ERCOS

Monsieur Montavon indique qu'il s'agit de deux conventions dissociées de celles présentées précédemment puisque, dans le cadre des projets Interreg franco-suisse, les services instructeurs souhaitent disposer d'une délibération explicite des conseils d'administrations des établissements impliqués.

Le premier projet, qui a pour nom OPTIREVE, est porté par l'équipe MINAMAS à Montbéliard pour un montant total de dépenses de 125 000 euros, avec un autofinancement au travers de la valorisation de la masse salariale et des heures passées sur le sujet.

Le second projet, PLACODIST, est porté par l'équipe de recherche ERCOS et des partenaires suisses, pour un montant de 187 000 euros et un autofinancement plus élevé de la part de l'UTBM.

Les administrateurs approuvent à l'unanimité le projet INTERREG OPTIREVE

Les administrateurs approuvent à l'unanimité le projet INTERREG PLACODIST

6. Questions diverses

La séance est levée à 13h04.