

Rapport n°1 :

Approbation du verbatim du Conseil d'administration du 17 octobre 2019

Rapporteur(s)	Luc JOHANN, Administrateur provisoire d'UBFC
Service – personnel référent	Sophie ZECCHINI, Affaires générales – Référente des cadres
Séance du Conseil d'administration	14 novembre 2019

Pour délibération	<input checked="" type="checkbox"/>
Pour échange/débat, orientations, avis	<input type="checkbox"/>
Pour information	<input type="checkbox"/>
Autre	<input type="checkbox"/>

Ordre du jour :

1. Approbation du verbatim du Conseil d'administration du 26 septembre 2019	1
2. Approbation du verbatim du Congrès du 25 septembre 2019.....	1
3. Transformations de postes	1
4. Campagne Emploi – proposition ouverture concours 2020.....	1
5. Organigramme	5
6. Information sur l'organisation des élections professionnelles du Comité technique	11
7. Appel à candidatures du Comité Electoral Consultatif (CEC) et information sur la mise en place des élections UBFC.....	12
8. Augmentation du budget alloué aux masters ISITE-BFC EMME et BEWM	13
9. Thèses ISITE-BFC en cotutelles et bourses dans le cadre d'alliances internationales	14

*(La séance est ouverte à 14 h 15 sous la présidence de M. Luc JOHANN,
Administrateur provisoire de la ComUE UBFC)*

- : - : - : - : - : - : -

M. Johann.- Désolé pour les micros, ils ne fonctionnent pas.
Merci pour votre présence.

Pas de point particulier en avant puisque, vu la date et comme je vous l'avais dit la dernière fois, il y avait peu de chance que j'aie l'information sur le résultat de notre envoi « précisions au plan d'action ». Je sais qu'ils en parlent parce que j'échange avec la directrice, avec le Cabinet, etc., mais je n'ai pas de nouvelles. Pas de nouvelles, bonne nouvelle.

Je suppose complètement parce que je n'ai vraiment aucune information, mais ils sont peut-être dans une phase où ils réfléchissent à la réponse qu'ils vont nous faire.

Je n'en ai donc pas du tout, je ne vais pas vous en inventer ; je préfère discuter sur quelque chose. Mais je m'en doutais puisque nous avons eu le Congrès il n'y a pas longtemps et il faut du temps. J'ai fait un petit retour à la directrice et je pense que le Recteur l'a fait aussi de son côté. Il faut le temps que cela arrive, que cela discute. Il n'y a pas que la Ministre, il y a le SGPI. Il n'y a pas qu'un interlocuteur, ce qui oblige à croiser avec les uns et les autres. Les délais ne me surprennent donc pas par rapport à ce que j'ai attendu la dernière fois. Si, d'ici 15 jours, je n'avais pas de nouvelles, je relancerai la directrice.

Je vous tiens donc au courant en temps réel si j'ai quelque chose.

1. Approbation du verbatim du Conseil d'administration du 26 septembre 2019

M. Johann.- Sur l'approbation du verbatim du conseil d'administration, est-ce que vous avez des remarques ? Est-ce que c'est conforme ?

C'est vraiment pratiquement du mot à mot, donc pas de remarque.

Qui est contre ?

Qui s'abstient ? 1 abstention.

2. Approbation du verbatim du Congrès du 25 septembre 2019

M. Johann.- Sur celui du congrès, y a-t-il des remarques ? Est-ce que c'est conforme à ce qui a été dit ?

On vote : qui est contre ?

Qui s'abstient ? 5 abstentions.

3. Transformations de postes

4. Campagne Emploi – proposition ouverture concours 2020

M. Johann.- Je m'étais demandé pourquoi on faisait un CA là. Je pense qu'en fait, c'est pour les emplois. C'est l'objet qui fait qu'on ne pouvait pas le faire ni avant, ni après.

Je vous informe que nous avons eu un CT hier. Parce qu'il fallait, dans les instances, qu'on fasse le CT. On y était avec Séverine.

Est-ce que vous voulez dire quelque chose sur les emplois ?

Mme Bilon. - Sur le rapport, oui.

M. Johann. - Le rapport ou quelque chose de général.

Mme Bilon. - Il y a l'organigramme, il y a la campagne d'emplois.

M. Johann. - L'organigramme est après ; on peut donc en parler après. C'est d'ailleurs plutôt 4 et 3, parce que dans le point 4 qui est la campagne d'emplois, il y a une transformation de poste qui est en fait le point 3.

Le point 4, qu'est-ce qu'on peut dire là-dessus ?

Pas d'arbitrage politique là-dessus, je vous l'ai dit et je l'ai maintenu. Je n'ai pas fait de coupe, j'ai maintenu les emplois que l'on pensait pourvoir. Je n'ai pas fait de choix politique qui consisterait à dire que je mets celui-ci au concours et pas celui-là. Ce qu'on pensait mettre au concours, je l'ai mis au concours, par exemple le poste Pépite ou au Polytechnicum. Là-dessus, j'ai maintenu. On avait prévu de le faire, j'ai donc maintenu les postes. Il n'y a donc pas eu d'arbitrage politique. Après, il y a des points techniques.

Mme Bilon. - Ce sont des postes qui sont occupés, à ce jour, par des contractuels, donc ouverts au concours. Ceci a été voté à l'unanimité au CT hier. Il y avait un poste de technicien de recherche et de formation, mais je ne sais pas si je vais dans le détail... C'est à la direction des ressources humaines parce qu'on a internalisé la paie. Il y a donc un poste qui se met au concours.

Il y a aussi un poste d'ASI à l'insertion et valorisation professionnelle par rapport aux diplômés des doctorants.

On a un poste d'assistant d'ingénieur d'études-formation.

On a un poste d'ingénieur d'études pôle entrepreneuriat étudiant.

Et un poste d'ingénieur d'études pour l'animation du Polytechnicum.

Ceci en externe.

En interne, d'où le 4^{ème} point, on a un poste d'ingénieur d'études à la direction des Finances.

On a demandé une transformation de poste, c'est sur l'autre rapport qui a été voté à l'unanimité en CT. On a demandé à transformer un poste d'attaché en poste d'ingénieur d'études sur un poste financier. Il est indispensable que l'administration consolide la partie budgétaire, dans sa partie technique au sein du service financier. C'est pour cela qu'on l'a demandé. On a vraiment besoin de cette expertise. Il faut vraiment sécuriser la partie budget. C'est pour cela qu'on demande la transformation d'un poste d'attaché, donc d'une filière AENES à une filière technique, un poste d'ingénieur d'études.

Le CT a validé hier à l'unanimité et c'est soumis aujourd'hui.

M. Johann. - Cela n'a pas fait l'objet de discussions.

C'est vrai qu'il y a des postes qu'on imagine mis au concours, ce qui est assez naturel. Et on voit bien aussi certaines politiques qu'on a actuellement, qui consistent à consolider toutes les fonctions financière et comptable. Récemment, je me suis engagé à pourvoir trois postes comptables. On ne peut pas passer dans des conditions fragiles à l'uB et cela nécessite une montée en puissance qui a été au-delà de ce que j'imaginai au départ. C'est-à-dire qu'au départ, je pensais en mettre deux et il y a eu une discussion avec Véronique, le comptable et le futur comptable, le comptable de l'uB, et il a fallu monter encore en puissance.

C'est juste pour dire que sur la question financière et comptable, il fallait passer un cran au-dessus. Ce sont des fonctions sur lesquelles je ne discute pas, c'est une question d'assise. On ne peut pas se permettre d'être fragile.

Voilà pour les questions un peu politiques sur les emplois actuellement. Il n'y a pas vraiment plus, je n'ai pas d'écho particulier ou autre.

Je ne sais pas si vous avez des questions ? Je ne me rends pas compte, sur les emplois.

M. El Hanbali.- Je voulais juste savoir la raison fondamentale pour laquelle vous changez de filière, vous passez de la filière AENES à la filière ITRF. Mais je comprends bien la nécessité de consolider.

Mme Bilon.- En fait, c'est la technicité. Là, on sera sur un poste de chargé de la gestion financière et comptable, on aura donc une technicité qu'on n'avait pas. C'est vraiment un concours qui est bien spécifique au niveau budget, ce sera bien des questions de niveau budgétaire.

Parce que sur la filière AENES, c'est vrai que cela peut être sur tout, on peut très bien avoir des gens en poste qui ne connaissent pas le côté budgétaire, le côté financier. Parce que dans l'AENES, on peut être amené à être affecté sur tout poste. C'est pour cela qu'on a ce besoin. À l'heure actuelle, le budget étant un poste très sensible, il faut vraiment avoir quelqu'un qui soit sur expert opérationnel très rapidement sur ce domaine.

M. Johann.- Il faut être moins généraliste, en fait.

M. El Hanbali.- C'est un avis qui est le vôtre.

M. Johann.- Oui. Cela vient des services. Je précise que, là-dessus, c'est une demande.

De toute façon, il est clair que nous devons nous renforcer sur le côté financier, nous devons nous professionnaliser. On n'a pas fini !

Mme Bourhis.- Nous devons surtout stabiliser les effectifs, parce qu'on a un tel *turnover*...

M. Johann.- Oui, former les agents. Nous avons aussi un besoin de formation, mais je ne suis pas rentré là-dedans.

Y a-t-il d'autres questions ?

M. Piat.- J'ai une question / remarque, surtout remarque.

J'ai été un peu surpris quand on a reçu les documents. Nous étions habitués à avoir des documents qui soient très fournis, très détaillés, avec des annexes, etc. Là, on a simplement eu un listing de postes avec concours interne / externe et aucun élément d'information associé pour comprendre la démarche qu'il y avait derrière. Or, on sait que la campagne d'emplois, comme dans tout établissement d'enseignement supérieur, est quelque chose de très important.

Par ailleurs, la contextualisation est un petit peu particulière dans le sens où la ComUE n'est pas au RCE (Responsabilités et Compétences Élargies). Etant dans un établissement qui n'est pas aux RCE, nous avons reçu des directives du ministère qui sont extrêmement sèches, comme quoi les postes vacants nous étaient enlevés. On perd donc trois postes, à titre d'information. En l'occurrence, ici ce n'est pas le cas. C'est une chance. On nous a permis de pouvoir continuer, sur des postes actuellement vacants, à mener des recrutements. Tout le monde n'a pas eu cette chance, tant mieux pour la ComUE. Mais là, on est dans un cadre absolument exceptionnel. Il faut donc absolument pourvoir ces postes ; d'où l'importance de réussir ces concours, d'où l'importance d'extrêmement bien profiler les postes. Or, nous n'avons pas eu beaucoup d'information sur la stratégie de l'établissement par rapport à cela. C'est ce que je regrette. On ne sait pas comment les services ont été interrogés.

Habituellement, nous sommes extrêmement renseignés lorsque nous venons ici, presque trop, parce qu'on pourrait passer son temps à lire des documents qui sont bien fournis. Là, on n'a rien. Ce n'est pas dirigé contre vous, c'est une remarque. En plus, là, il y a énormément de postes. C'est bien, tant mieux. On sent qu'il y a des besoins dans cette ComUE pour qu'elle fonctionne correctement. Du coup, ce qu'on aimerait comprendre, c'est un schéma directeur, c'est une stratégie d'établissement qu'on aimerait voir affichée.

Mme Bilon.- Ce sont des postes qui avaient été votés dans les campagnes d'emplois précédentes. C'est pour cela que nous n'avons pas remis le détail. Ce sont des postes qui sont occupés actuellement par des contractuels. Et là, on a effectivement décidé, pour stabiliser ces fonctions, de les ouvrir au concours. Mais cela a été voté dans les campagnes d'emplois précédentes.

M. Johann.- On vous la remettra la prochaine fois.

Mme Bilon.- C'est vrai qu'on aurait dû les remettre.

M. Piat.- En général, dans les établissements tels que je les connais, une année ne fait pas l'autre. C'est-à-dire – et c'est classique – qu'à un moment donné, les priorités changent, la stratégie évolue, les postes se transforment, il y a aussi des compétitions entre services, etc. Donc, à un moment donné, on propose un certain nombre de postes, il y a des possibilités. Ensuite, on interroge les services, ils font remonter les besoins et, après, on tranche, on présente cela en CT. Le CT émet des avis, ça discute et après c'est validé en CA. C'est la démarche classique.

Je suis étonné de ce mode de fonctionnement là où on dit que parce que cela a été validé l'année antérieure, cela doit automatiquement être remis.

M. Johann.- L'histoire qu'on aurait pu remettre les profils, etc.

Mme Bilon.- Oui, on aurait effectivement pu.

M. Johann.- C'est parce que ce sont les mêmes qu'avant. L'arbitrage politique, c'est de les avoir maintenus. Par exemple, je vous le dis – et je l'ai dit en préambule – Polytechnicum, c'est un arbitrage politique. Je vous l'ai dit en préambule. Je n'ai pas besoin de faire une fiche pour cela. Je pouvais faire l'inverse ; je pouvais dire que je ne le mettais pas, que je le laissais à la prochaine équipe, que je mettais le poste vacant. Ça, c'est un arbitrage politique. Je vous ai dit au départ que je ne faisais pas cet arbitrage. L'arbitrage, c'est : je le maintiens.

Pépité : arbitrage politique. Je peux pour écrire une fiche, mais c'est un arbitrage politique. Je peux le mettre ou ne pas le mettre, je le mets.

Tout le reste : fonctions financières et comptables, je dis que je consolide et ce sont les fiches de poste telles qu'elles existaient avant. Je peux l'écrire, il n'y a pas de souci. Je n'ai pas fait attention... et le CT ne m'a pas posé de question. Pas une ! C'est-à-dire que j'ai dit au CT que j'avais besoin de consolider les fonctions financières et comptables, personne n'a discuté. Par contre, quand je dis, en préambule : « Pépité et Polytechnicum, c'est un arbitrage politique, je les maintiens », personne ne m'a posé de question. Tout le monde a compris. Mais ça, c'est un arbitrage politique et je l'ai dit en préambule. Maintenant, je peux écrire en 10 lignes pourquoi. J'aurais aussi pu émettre des doutes ; j'en ai eu.

M. Piat.- Je suis complètement d'accord avec vous. Il y a d'ailleurs des établissements qui se mettent en danger parce que leurs fonctions comptables ne sont pas suffisamment renforcées. Mais on peut aussi dire, dans les fonctions extrêmement régaliennes, que les RH sont aussi une fonction extrêmement importante, la gestion des

RH, avoir un service RH qui fonctionne au top, qui est d'ailleurs maintenant extrêmement articulé avec la gestion comptable puisqu'on connaît le poids des RH dans les budgets. Il faut donc que tout cela soit parfaitement indiqué.

Là, c'est pareil, est-ce qu'il fallait renforcer les RH ou pas ? Ce sont des choses qu'on ne voit pas apparaître.

Mme Bilon.- On a mis un poste de technicien recherche et formation à la direction des ressources humaines parce qu'on a internalisé la paie. On l'a mis justement pour consolider.

M. Piat.- On est habitué à voir ce genre de schéma directeur explicatif, etc.
Ce que j'aimerais, pour les futures campagnes d'emplois, c'est que l'on voie ce schéma directeur.

M. Johann.- Très bien. Magnifique !

M. Piat.- C'est un message que je passe.

M. Johann.- Entendu. Je serai aussi attentif à l'école, de la même manière. Je n'y manquerai pas. J'imagine que le conseiller du Recteur sera également très attentif au schéma directeur des emplois, surtout vous qui souhaitez passer au RCE.

M. Piat.- Oui, c'est extrêmement important.

M. Johann.- Tout à fait.

Sur ces schémas des emplois, y a-t-il d'autres questions ? Pas d'autre question.

Là, je vous propose de faire ensemble les points 3 et 4 qui sont liés.

Sur ces deux points, qui est contre ?

Qui s'abstient ?

(Unanimité).

C'est approuvé, moyennant les réflexions qui ont été faites dont nous tiendrons compte pour les prochaines campagnes d'emplois.

5. Organigramme

M. Johann.- Sur l'organigramme, le CT a beaucoup discuté. Ça a aussi discuté parce que c'était l'occasion de discuter avec moi, c'est clair. Des questions ont été posées au CT ; il s'est très bien passé. Je le dis parce que ce n'était pas du tout conflictuel. Il y a eu beaucoup de questions parce que les gens m'ont demandé quel était le rapport avec l'organigramme cible qui avait été mis dans les pièces annexes, pourquoi on changeait, qu'est-ce qu'on rajoutait, etc.

Il y a une abstention du CT.

C'était y compris sur des questions d'un organigramme déjà voté l'an dernier, c'est-à-dire qu'on m'a demandé des précisions sur des choses qui étaient déjà en place. Le CT en a profité pour me poser toutes les questions qu'il y avait. Mais je le dis parce que cela s'est très bien passé, ce n'était pas du conflictuel, mais on m'a posé bien plus de questions que les transformations que l'on proposait. On nous demandait par exemple sur les coordinateurs, s'ils faisaient partie ou non d'UBFC, quelle était la couleur, pourquoi c'était en bleu, etc.

On m'a posé des questions sur le manque de précision et d'inhomogénéité. Des fois, on était précis dans le nom des chargés de mission, des fois non.

En face, il y a les gros changements, mais je les avais dit en amont.

À l'origine, l'idée de changer l'organigramme ne vient pas de moi. Cela m'est proposé. Je me suis retourné vers les services pour savoir pourquoi on changeait l'organigramme parce que j'ai l'habitude de ne passer au CT que quand on fait une grosse modification. Il y avait au moins deux ou trois éléments qui faisaient qu'il fallait y passer. Il y avait le service des relations internationales qui était mis dans le service des formations professionnelles et qu'on a souhaité, en affichage, vraiment isoler, identifier, même si tout cela est sous la coupe du directeur général des services. En termes d'affichage, afficher clairement l'organigramme des relations internationales, je trouve que ce n'était pas du luxe dans le contexte actuel. Cela ne change rien, il y a la même hiérarchie, mais cela permet de l'afficher. Ce qu'on a proposé se rapproche un peu de cet organigramme-ci.

Il y avait aussi une question sur des référents, si vous fouillez un peu et j'y tenais. Dans les éléments, vous avez par exemple, page 2, les services généraux. Vous voyez qu'il y a des référents sur les cadres ; il y a Sophie Zecchini qui est référente, ainsi que Véronique Bourhis qui est ici, qui est directrice des affaires financières mais qui, avec Sophie Zecchini, travaillent en binôme et font en fait office de DGS. Je n'ai pas de DGS.

Quand on a fait des auditions, j'ai eu une candidature qui n'est pas venue, qui est allée ailleurs. Le reste, ce sont des candidatures... sachant que je ne suis pas tout seul à décider, j'ai la MPES au niveau national, la mission pour l'enseignement supérieur, qui a aussi un avis sur les DGS et qui me donne des retours. Je n'ai pas eu de candidature valable qui plaise à l'un ou à l'autre.

J'aurais pu prendre un DGS par défaut, mais je ne veux pas le faire parce que j'estime que l'équipe suivante aura ce choix. C'est-à-dire que si les référents que sont Véronique et Sophie tiennent le coup – et c'est ce qui se passe -, c'est mieux que ce soit la prochaine équipe qui recrute son DGS dans des conditions qui seront bien meilleures. Je pense qu'en termes d'attractivité, le poste sera beaucoup plus attractif aux prochaines élections. On aura en effet passé un an, on aura tout stabilisé, en tout cas on ne sera pas du tout dans les conditions qu'on avait en début d'année au point de vue DGS. Du coup, c'est aussi faire apparaître dans l'organigramme une position qui est réelle aujourd'hui. C'est aussi cela, c'est actualiser l'organigramme, c'est-à-dire faire en sorte qu'il reflète la réalité du fonctionnement.

Il y avait cela, il y avait l'international et il y avait – et c'est aussi ce que justifiait beaucoup Séverine – le fait qu'il y ait eu des recrutements et que, dans l'organigramme, apparaissent les personnes qui viennent d'être recrutées, qu'elles trouvent bien leur place dans l'organigramme.

Mme Bilon. - Et on avait aussi, dans le service recherche, les agents qui sont financés par UBFC mais sous contrat de travail des établissements qui n'apparaissent pas sur l'organigramme. Il était donc important de les valoriser. C'est le cas du projet EIPHI et des deux PIA 1 qui sont lipSTICK et IDEFI Talent Campus. Là, on les a fait apparaître.

Après, il y a deux « coquilles » sur notre organigramme. On vous demande de nous en excuser car, du coup, on n'a pas pu le renvoyer. Il y avait « ASI » à la direction Formation, il faut lire « ASI chargé de la valorisation du doctorant, Candice Chaillou, Chargée de la valorisation des doctorants et de l'insertion professionnelle ».

Il y a aussi une « coquille » au service RH. Le poste n'est pas « directrice des ressources humaines » mais bien « responsable des ressources humaines ».

Je tenais à le préciser.

M. Johann. - Pour la question qui a été posée au CT, pour être tout à fait complet vis-à-vis de ce qui s'est dit hier, les gens me demandaient pourquoi présenter un organigramme alors qu'il y a quelque chose de cible qui a été mis en œuvre. C'est simple, ce sont deux choses différentes.

L'organigramme qui vous est présenté, c'est le fonctionnement aujourd'hui, c'est comment fonctionne UBFC.

L'organigramme cible, c'est une feuille de travail qui va être donnée au Cabinet. Vous savez qu'on l'a mis dans les annexes, il y a un recrutement de cabinet qui, lui-même, va étudier justement en fonction de l'organigramme cible et de la réalité du terrain. Il va interroger l'agent, il va regarder si cela a un sens ou pas, etc. C'est un travail différent.

Je ne me voyais pas présenter, comme cela, sans discussion avec les agents, un organigramme. L'organigramme cible ne pouvait pas être un organigramme définitif, c'est un document de travail qui est une base solide, à mon avis, pour le Cabinet, mais c'est différent. C'est fondamentalement quelque chose de différent.

Mais cette explication n'était pas apparue claire au CT qui aurait d'ailleurs, à la rigueur, tout aussi bien accepté l'organigramme cible qui avait été présenté. Sauf que pour moi, la philosophie n'est pas la même entre un cabinet qui va aller discuter avec les agents, qui va vraiment voir ce qu'il faut faire, ce qu'il ne faut pas faire, ce qui est du niveau UBFC, ce qui est du niveau des établissements membres, si c'est chiffré aux bons montants, s'il y a une montée en charge, comment cela doit se renforcer, si c'est faisable ou pas. Ce travail, c'est le cabinet qui va le faire. L'organigramme ne pouvait donc pas être en lui-même un organigramme fonctionnel, pas à l'instant T.

Là, ce qu'on vous présente, c'est l'organigramme aujourd'hui, voilà comment cela fonctionne aujourd'hui. C'est tout de même très différent.

Voilà l'explication que j'ai donnée hier au CT, mais qui a nécessité un échange avec les membres du comité technique. C'était l'essentiel des interrogations. Il y avait des petites questions techniques, mais là, c'est quelque chose qui a interpellé.

Pour moi, c'est clair dans ma tête, ça a toujours été cela et, de toute façon, je me vois mal présenter un organigramme qui n'aurait pas été discuté avec les personnes. Je trouve que cela aurait été bizarre.

C'est donc juste cette explication et je tenais à vous la donner parce que je l'ai donnée hier au CT.

Je vous laisse réagir.

Mme Bourhis.- Je vais peut-être dire quelques mots sur le cabinet d'audit. C'est l'uB qui porte le marché. Il y aura un arrangement de contrepartie financière qui sera discutée au conseil des membres prochainement. Le cabinet retenu est Adoc Métis, un cabinet strasbourgeois spécialisé dans la conception d'outils d'analyse de gestion des ressources humaines de l'enseignement supérieur.

Il va faire ces travaux entre novembre et fin décembre. La feuille de route prévoyait initialement une remise des travaux fin décembre, le 20 décembre avant les vacances, mais compte tenu du fait que la notification n'a eu lieu qu'hier, je pense qu'on aura des retours mi-janvier, avec un organigramme cible sur proposition d'UBFC, mais aussi des propositions d'organisation dans les établissements, des fiches de poste, etc.

Les auditeurs vont venir dans tous les établissements, à UBFC mais aussi dans les établissements membres, soit en présentiel, soit par visioconférence. On espère que cela va nous aider pour trouver une organisation optimale pour UBFC et puis surtout essayer, comme disait Monsieur Johann, d'avoir une idée des effectifs dont nous avons besoin pour fonctionner correctement, ce qui n'est pas forcément évident, d'autant qu'il faut tout de même anticiper la montée à nouveau en puissance d'UBFC puisque de nouveaux projets se profilent, de nouveaux projets liés aux nouveaux contrats RH, aux nouveaux actes de gestion, gestion des services recherche et des projets, répartition des tâches entre les établissements. L'organisation est donc assez complexe à mettre en place, il y a beaucoup de paramètres à prendre en compte.

M. Johann.- Tout est lié. C'est-à-dire que quand vous faites le tour des annexes, par exemple, du plan d'actions, tout est lié aussi à la convention qu'on a prévue à côté, celle qui donne l'obligation de moyens aux établissements. Tout cela rentre bien sûr là-dedans. À un moment donné, à la fin, il faut trouver le bon niveau de curseur et puis, à ce moment-là, les établissements s'engagent en disant ce qu'il leur faut pour fonctionner,

mais il y a un engagement des établissements et les gens signeront. Derrière, c'est « vous signez » et, s'ils ne signent pas, il y aura médiation, etc., tout ce qu'on a prévu dans la convention.

Toutes ces annexes que vous avez pu voir étaient liées et c'est ce qui a pris beaucoup de temps cet été. Une grosse partie du travail, cet été, a porté là-dessus. Cela a demandé un investissement important des DGS, parce que ce travail était à la fois politique et technique. C'est donc une grosse partie qui a demandé du travail cet été. C'est pour cela qu'on n'a pas fini fin juillet, parce que l'organigramme n'était pas fini, la convention n'était pas finie, le chiffrage a été fait fin juillet, etc.

Là, c'est surtout pour souligner le travail important des DGS de tous les établissements sur cette affaire. Parce que c'était tout de même une grosse question qui nous est souvent posée. Je discute avec les personnels et quand il y a de la montée en puissance, j'explique aux uns et aux autres qu'on compte là-dessus. Demain, UBFC monte en puissance, qui fait quoi ? C'est le nerf de la guerre, c'est là que cela se joue dans le futur. Donc, tout cela est lié. On essaie de faire au mieux. Je ne dis pas que ce qu'on fait est toujours parfait, mais en tout cas, dans l'esprit, c'est ce qu'on essaie de faire.

M. Piat.- Pour bien comprendre, ce cabinet a été mandaté pour faire quoi, très exactement, en dialoguant avec les établissements ?

Mme Bourhis.- Les livrables, c'est un organigramme cible pour UBFC, revoir aussi l'organisation des liaisons entre UBFC et les établissements et déterminer les effectifs minimums dont UBFC a besoin pour fonctionner par mission, avec certainement des ratios, des choses comme cela.

M. Piat.- Ils vont donc devoir analyser les flux traités par UBFC et toutes ces choses-là ?

Mme Bourhis.- Oui.

M. Johann.- Je pense que, dans les annexes, on avait mis le cahier des charges. Si vous voulez relire, je pense que c'est dedans.

Aujourd'hui, on sait à peu près combien de personnes travaillent pour UBFC, on n'est pas sûr qu'il n'en faille pas 10 de plus demain. Le cabinet nous le dira. Aujourd'hui, c'est 93 ou 94. À chaque fois, je dis cela de mémoire, mais...

Mme Bourhis.- Aujourd'hui, on est à 52...

M. Johann.- Je parle de ce qu'on a mis dans le tableau en annexe.

Mme Bourhis.- Oui. On est presque à 100 dans la convention de moyens.

M. Johann.- Mais peut-être que dans la montée en puissance, ce sera peut-être 108 ou 110, je n'en sais rien. Le cabinet va nous le dire, du moins je l'espère. Un cabinet, on sait ce que c'est...

M. Piat.- Généralement, ils travaillent très bien.

M. Johann.- Normalement, vu l'appel d'offres, on devrait avoir de bons candidats.

Mme Bourhis.- On a eu pas mal de réponses. Il y a eu de bonnes candidatures.

M. Piat.- J'ai une question par rapport à la charte graphique. Les gens qui se retrouvent dans des petites cases, marqués en pointillés, qu'est-ce que cela signifie ?

Mme Bilon.- C'est ce que je disais tout à l'heure, ce sont des agents qui sont financés par UBFC, mais qui sont sous contrat de travail des établissements, comme sur le projet EIPHI. Les deux personnes sont rémunérées par UBFC, mais elles sont embauchées par l'UFC. C'est cela, Claudia ?

Mme Laou-Huen.- Les deux personnels qui travaillent pour les projets EUR EIPHI sont des personnels qui sont embauchés par l'UFC et dont les sources de financement proviennent bien d'UBFC. Ce sont des crédits qui sont gérés par UBFC. En fait, ce sont des personnels qui travaillent à 100 % pour UBFC, mais après, justement, se posera la question, à un moment donné, de l'autorité fonctionnelle hiérarchique de ces personnels-là qui travaillent au quotidien avec le service financier.

Mme Bourhis.- Il y a ces deux agents et pour l'agent qui est au service Finances pour qui c'est un peu l'inverse ; elle travaille complètement pour UBFC, mais elle est recrutée par uB et rémunérée par l'uB. Cela faisait partie de l'effort consenti par le Président Bonnin pour renforcer le service Finances au printemps dernier.

M. Johann.- C'est ce que l'uB a fait pour nous venir en aide quand on était un peu à la rue. C'est bien aussi de remercier tout de même l'uB pour cet effort.

M. Trichard-Comparot.- Je transmettrai.

M. Johann.- C'est comme la Région. Personne de la Région n'est là, mais hier, je rappelais tout de même au CT que la Région finançait six emplois. C'étaient quatre avec la convention il n'y a pas longtemps. On est allé, cet été, demander un peu d'aide à la présidente et à son DGS et, dans l'été, ils nous ont tout de même débloqué deux postes. Il faut donc savoir que, dans un temps record, la Région nous a soutenu. Il est donc bien de rappeler le très fort soutien de la Région, parce que six emplois, ce n'est pas rien pour nous, c'est une question de survie, surtout à une époque où je n'avais pas de DGS. Le fait que la Région ait pu nous soutenir est tout de même quelque chose qu'il faut souligner.

Il est donc important de rappeler ceux qui nous ont donné un coup de main lorsqu'on était un peu dans le noir.

M. Thomas.- J'ai été très content de voir un organigramme, enfin ! Je suis dans le circuit depuis un an seulement pour le compte du CNRS et je trouve que c'est vraiment très bien, maintenant, d'avoir une organisation qui soit incarnée - je parle pour moi - avec des noms. Je pense qu'il faut le saluer.

J'avais juste une ou deux questions et une toute petite remarque sur le tout premier niveau. Je pense qu'il faut enlever « poste vacant », c'est trop tôt pour indiquer qu'un poste est vacant.

Mme Bilon.- À quelle page ?

M. Thomas.- Le tout premier, l'organigramme général. Ce n'est pas la peine de le préciser. Au moins, on ne se pose pas de question, parce qu'il y a d'autres postes vacants à ce stade.

Après, j'avais une question, mais c'est pour comprendre parce que je n'ai pas encore une connaissance très poussée. Quelle est la composition du bureau ? C'est toujours pareil, sur le général.

M. Johann.- Il n'y a en a pas.

M. Thomas.- Parce qu'il n'y a pas de VP pour le moment ?

M. Johann.- Normalement, il y a un DGS, VP, etc., mais il n'y en a pas.

M. Thomas.- D'accord.

M. Johann.- Disons que dans l'organigramme, il n'y a pas les changements de statut. L'organigramme reprend les instances, le bureau existe, il ne peut pas le zapper.

Demain, l'équipe qui arrive, si elle n'a pas d'autre organigramme, elle fait son bureau.

M. Thomas.- De même, les pôles fonctionnels, les pôles thématiques, quelle est leur définition et quelle est leur composition ?

M. Trichard-Comparot.- C'est bien expliqué dans le complément qui a été présenté au congrès. Il y a vraiment les deux éléments. On a vraiment remis les définitions exactes.

M. Thomas.- Ok. Je ne me souvenais pas que les termes y étaient.

M. Trichard-Comparot.- Si, dans le document, dans le complément.

Mme Laou-Huen.- Les pôles thématiques sont en fait des pôles d'animation qui ont pour rôle de coordonner et d'animer l'aspect scientifique du site. Ce sont en fait des organes qui étaient prévus dans le plan d'actions d'I-Site et, apparemment, ils s'appelaient des divisions. Ces pôles-là sont constitués notamment des directeurs des DU d'I-Site.

M. Thomas.- Je vois le schéma d'I-Site avec les trois axes qui croisent. Est-ce que ces pôles sont gouvernés ? Est-ce qu'il y a un directeur ?

Mme Laou-Huen.- Tout à fait. Il y a des coresponsables à chaque fois. Ils se réunissent actuellement, notamment pour travailler par exemple sur la publication des postes d'enseignants-chercheurs qui sont prévus dans les établissements, les 10 % affectés. Et ils travaillent aussi sur la co-instruction des projets qui sont soumis aux appels à projets de la Région.

M. Thomas.- Ok.

M. El Hanbali.- Juste une petite précision. Est-ce que vous pourriez rappeler le coût de cette étude ?

Mme Bourhis.- De l'audit dont on parlait ?

M. El Hanbali.- Oui.

Mme Bourhis.- 26 000 € HT.

M. Johann.- Je n'avais pas cela en tête, j'aurais dit plus.

Y a-t-il d'autres questions, interventions, précisions ?

Cela vous convient ? (*Approbation générale*)

On passe au vote. Sur cet organigramme qui vous a été présenté, qui est contre ?

Qui s'abstient ?

(*Unanimité*).

Il est approuvé. Je vous remercie pour votre confiance.

6. Information sur l'organisation des élections professionnelles du Comité technique

M. Paris.- Bonjour Mesdames, bonjour Messieurs. Je vais vous présenter deux points, les points 6 et 7 qui ont trait aux futures élections, les élections professionnelles pour le point 6 et pour le renouvellement général de 2020 pour le point 7.

Le point 6, ce sont les élections au comité technique. Je vous présente une proposition de calendrier qui donne un scrutin au 23 janvier 2020.

Un petit historique rapide sur le sujet. Le comité technique, jusqu'à l'an passé, était conjoint avec celui de l'UTBM. Il a été conjointement décidé par les deux conseils d'administration d'UBFC et de l'UTBM de dissocier les deux comités techniques pour créer un comité technique propre à UBFC. C'est l'objet de ce scrutin, c'est-à-dire de donner une instance représentative des personnels propre à l'établissement.

Une proposition de calendrier est annexée au rapport.

Un petit point. Pourquoi la date du 23 janvier ? Initialement, on tablait sur décembre, mais compte tenu du fait que, d'une part, le calendrier du CT de l'UTBM actuellement applicable nous le permet et puis, d'autre part, janvier nous permet aussi le temps, l'objet de l'information d'aujourd'hui est de vous donner, à vous, représentants et notamment aux représentants des listes syndicales, l'information du futur scrutin pour permettre à chacun de se préparer, de se mettre en ordre de marche pour présenter des listes et y participer.

Est-ce que vous avez des interrogations ?

M. Johann.- Après, c'est pour les élections professionnelles ?

M. Paris.- C'est ça.

M. Johann.- Là, c'est surtout les représentants des personnels ?

Mme Benoist.- Est-ce qu'il y aura des bureaux de vote dans tous les établissements ?

M. Paris.- Non, cela concerne uniquement les représentants du siège. C'est à voir, mais il y aura sans doute un bureau localisé sur Dijon et sans doute un bureau sur Besançon pour permettre à chacun de voter.

De toute façon, le vote par correspondance est sérieusement envisagé compte tenu de la dissémination. Il y a à peu près un peu plus de 200 électeurs, ce qui ne représente pas un coût énorme pour le vote par correspondance. Étant donné qu'il y a pas mal d'électeurs disséminés dans les laboratoires, un peu partout, cela peut valoir le coup. Mais c'est encore à l'étude d'un point de vue pratique. Concrètement, on s'orienterait plutôt sur un bureau physique ici et un scrutin par correspondance pour toutes les personnes qui ne sont pas rattachées au site ou qui ne viendraient pas ici.

M. Johann.- Si vous avez d'autres questions, vous pouvez vous retourner vers Emmanuel Paris.

Là, c'est de l'information.

M. Paris.- Oui, le deuxième point aussi.

7. Appel à candidatures du Comité Electoral Consultatif (CEC) et information sur la mise en place des élections UBFC

M. Paris.- Le point n° 7 concerne quant à lui les élections générales de 2020, donc le renouvellement de toutes les instances d'UBFC, qui prend place également dans un renouvellement des instances des établissements membres, de la plupart d'entre eux pour ne pas dire quasiment tous.

L'objet, ici, est déjà de rappeler l'existence d'un comité électoral consultatif, qui est composé de différentes personnalités. La composition vous est rappelée. Il y a notamment un représentant des personnels et usagers désigné par et parmi chaque liste représentative au conseil d'administration d'UBFC.

Aujourd'hui, dans le comité électoral consultatif déjà existant, on a pas mal de listes qui sont représentées, mais l'idée est bien de faire une information à tout le monde, à toute l'instance pour permettre aux personnes qui ne sont pas représentées de candidater jusqu'à mardi, de pouvoir émettre une candidature pour constituer ce comité, l'idée étant de constituer un comité le plus large possible et le plus représentatif.

M. Johann.- C'est un comité important. Les gens qui sont dedans le savent. C'est tout de même une instance très importante pour les élections.

M. Paris.- Il sera présenté à la toute première réunion du comité, donc jeudi prochain, le jeudi 24, un projet de calendrier électoral. C'est essentiellement cela, pour que l'information soit donnée aux représentants du comité et également aux participants dans les établissements de manière à faire remonter les listes dans certains délais, et certaines informations pour permettre ensuite de dérouler une procédure de manière assez précise.

M. El Hanbali.- J'ai une question d'ordre pratique. Comme se porte-t-on candidat ? Est-ce qu'il y a une forme particulière ?

M. Paris.- Non. Il est vrai que ce n'est pas forcément mentionné ici...

M. El Hanbali.- Parce que par ailleurs, il y avait une collègue qui était membre de la liste à laquelle j'appartenais, qui est Christelle Traxer, qui a arrêté...

M. Paris.- Elle a démissionné.

M. El Hanbali.- Je souhaiterais candidater et prendre sa place en tant que représentant dans cette instance.

M. Paris.- D'accord. Vous pouvez confirmer votre candidature à l'adresse générique du secrétariat d'UBFC. Mais on prend votre candidature en compte.

Il n'y a pas de formalisme particulier sachant que la composition et le processus électoral sont sanctionnés par la présidence de l'établissement. Cela se fait sous l'autorité de cette personne, il n'y a pas de prérequis.

Mme Benoist.- Est-ce que les personnes qui sont sur les listes actuellement ont été contactées ?

M. Paris.- C'est l'objet.

Mme Benoist.- Elles le sont par le biais du CA ?

M. Paris.- C'est ça, parce que c'est difficile de contracter tous les *mails*. On n'a pas forcément des données très actualisées puisque les données dont nous disposons aujourd'hui datent de 4 ans. L'objet, aujourd'hui, est donc de donner l'information.

M. Johann.- S'il y a plus de candidatures que de places, comment fait-on ?

M. Paris.- C'est un représentant par liste. Et si la liste est élue dans plusieurs conseils, c'est un seul représentant par liste.
Mais effectivement, la question se posera là.

Mme Benoist.- Je ne sais pas s'il y a quelqu'un sur la liste des BIATSS du SGEN-CFDT. Il y avait Oumanie ?

M. Paris.- Oui, c'est ça.

M. Johann.- C'est pareil, si vous avez des questions, vous pouvez vous retourner vers Emmanuel et vous l'interrogez directement. Vous ne restez pas dans le flou si vous avez des questions là-dessus.
Merci.

8. Augmentation du budget alloué aux masters ISITE-BFC EMME et BEWM

Mme Laou-Huen.- Bonjour à tous. On change complètement de sujet et on passe à I-Site.

Le rapport n° 8 concerne deux masters dispensés en langue anglaise qui ont été lauréats de l'appel à projet 1 d'I-Site. Ce sont des masters qui sont opérés par l'UFC et par l'uB. Ce sont des masters qui avaient bénéficié d'une dotation de 62 500 € à l'époque contre 75 000 € qui est la dotation habituelle allouée par I-Site pour tous les masters dispensés en anglais.

Le Copil I-Site a validé le fait que la dotation de ces masters soit alignée sur les dotations qui sont déjà données aux autres masters. C'est-à-dire qu'au lieu d'être financés à hauteur de 62 500 € par an, ils passeraient à 75 000 € par an à compter de la rentrée 2019 et ce pour 3 ans.

La délibération de ce rapport est importante pour l'établissement des budgets des établissements UFC et uB. C'est pour cela que j'insiste sur l'importance de ce rapport.

Il vous est demandé de bien vouloir valider cette augmentation de budget pour ces deux masters qui sont lauréats de l'appel à projet 1 d'I-Site.

M. Foltête.- Qu'est-ce qui explique qu'ils aient une dotation de 62 500 € au départ ?

Mme Laou-Huen.- À l'époque, Monsieur Scheifler et Monsieur Cezilly avaient déposé un seul projet de master. C'était un master qui comprenait notamment un programme pédagogique en alternance entre Dijon et Besançon. Ce projet de master avait d'ailleurs été étudié et sélectionné par le SAB (Strategic Advisory Board) d'ISITE-BFC. Ensuite, il se trouve que ces deux porteurs ont manifesté un besoin de faire évoluer leur programme et donc d'en faire deux masters distincts.

C'est un peu l'historique de ces deux projets. Il y a bien, maintenant, un master sur l'écologie et un autre sur la biologie des conservations. Depuis 2017, ils sont effectivement opérés de cette manière et respectivement par les établissements UFC et uB.

M. Foltête.- Merci.

M. Johann.- Est-ce qu'il y a d'autres questions sur les masters ? S'il n'y a pas de question, je vous propose de passer à la délibération :

« Il est demandé au conseil d'administration de bien vouloir valider l'augmentation du budget des deux Masters ISITE-BFC EMMÉ et BEWM. »

Qui est contre ?

Qui s'abstient ?

(Unanimité).

C'est approuvé.

9. Thèses ISITE-BFC en cotutelle et bourses dans le cadre d'alliances internationales

Mme Laou-Huen.- Pour le rapport n° 9, il s'agit de valider l'enveloppe budgétaire de deux dispositifs relatifs au développement international d'I-Site, d'une part les thèses en cotutelle. Le Copil I-Site avait prévu une dizaine de thèses pour une date de signature des contrats de travail des doctorants au plus tard le 15 janvier 2020. À ce jour, il y a six thèses qui ont été remontées et confirmées sur les 10 prévues.

D'autre part, il y a un projet de mettre en place des bourses de mobilité entrantes ou sortantes par alliance. Ce qu'on appelle « alliance », ce sont en fait des partenariats avec des universités étrangères. L'idée, c'est que la cellule Relations internationales puisse développer ces partenariats internationaux et universitaires, donc une trentaine sur 2 ans.

Pour chaque alliance, il y aurait cinq bourses de mobilité entrantes ou sortantes, avec un plafond de 1 000 € par bourse. Ce qui fait un total prévisionnel de 1,2 million d'euros d'attribution pour ces bourses de mobilité entrantes.

J'apporte juste un complément concernant ces alliances. À ce jour, il y a en cours de signature un certain nombre de conventions internationales qui sont étudiées par l'uB, AgroSup et par l'UFC. Il y aurait entre 11 et 13 conventions, qui passent d'ailleurs au CA de l'uB en ce moment même. Ensuite, à AgroSup, il y aurait trois conventions qui seraient en cours de signature également. À l'UFC, il y en aurait 12 ou 13.

On arrive presque à un total de 30 alliances.

Est-ce que vous avez des questions sur ces dispositifs ?

M. Johann.- Pas de question. Il n'y a pas de problème budgétaire. Ce sont des enveloppes allouées, etc. Ce qui est une bonne chose. À chaque fois que l'on peut financer des thèses, c'est tout de même super.

Je vous propose de passer au vote.

M. Foltête.- J'ai une question. La plupart des dispositifs de financement des thèses ont réévalué les salaires ou vont le faire sur l'année qui vient. On passe plutôt de 90 pour une thèse à 105 ou 110...

Mme Laou-Huen.- Là, tu parles des thèses Région qui sont à 105 000 €.

M. Foltête.- Oui, mais pas seulement.

Mme Laou-Huen.- De ce que je connais, par exemple pour l'EUR EIPHI, ils avaient l'habitude de faire des thèses à 91 000 € et c'était aligné sur les dotations Région.

M. Foltête.- On est justement en train de changer...

Mme Laou-Huen.- Ils sont en train de réfléchir, ils ne savent pas s'ils s'alignent sur les 150 000 € ou s'ils complètent sur les deux demi-thèses pour arriver à 80 000 €.

M. Foltête.- Ça, c'est un autre sujet. Là, du coup, les 451 k€, c'est 10 demi-thèses...

Mme Laou-Huen.- Une thèse I-Site est à 90 217 €, pour être précise, aujourd'hui et, *a priori*, cela ne va pas changer. Mais là, on parle bien de demi-thèses, effectivement, puisque ce sont des thèses en cotutelle. C'est donc bien à peu près 45 000 € payés par I-Site pour les 18 premiers mois et, ensuite, les 45 000 € autres qui sont apportés par l'université étrangère partenaire.

M. Foltête.- De toute façon, c'est du court terme.

Mme Laou-Huen.- Les contrats de travail doivent être signés avant le 15 janvier pour pouvoir être éligibles au regard des exigences de l'ANR.

M. Foltête.- D'accord. La question se poserait surtout si on imaginait que des thèses aient lieu dans 2 ou 3 ans, auquel cas les salaires ne seraient plus du tout attractifs si tout le monde a évolué.

M. Johann.- C'est sur quelle durée ?

Mme Laou-Huen.- I-Site assure le financement du salaire sur 18 mois, les 18 premiers mois de la thèse. En fait, cela coïncide avec la fin de la période d'éligibilité d'I-Site.

M. Johann.- Y a-t-il d'autres questions ou demandes de précision ? Il n'y en a pas.

Sur cette proposition, qui est contre ?

Qui s'abstient ?

(*Unanimité*).

C'est approuvé.

Merci de votre présence qui nous a permis de trancher. Vous avez vu que nous n'avions pas fait trop long, comme cela vous aurez encore de quoi travailler aujourd'hui. C'est pour pouvoir laisser les collaborateurs travailler encore plus ! (Rires)

Merci à tous.

- : - : - : - : - : - : -

(*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15 h 07*)