

<b>Compte rendu du conseil d'administration du 18 décembre 2017</b>
---

**Présents :**

M. Youcef BOUZIDI, enseignant chercheur  
M. Jean-Michel CHAPUT, directeur adjoint des applications militaires au CEA, directeur de la recherche et de l'ICD  
M. Frédéric CHEN, étudiant  
Mme Myriam COMTE, directrice de l'école d'ingénieur de Polytech Paris UPMC  
M. Philippe COURTIER, directeur de l'UTC  
M. Christian D'AUTUME, étudiant  
M. Cyril DUFOUR, ingénieur d'études  
Madame Andréa-Cynthia DUHAMEL, maître de conférences  
Mme Marie-Aleth DUMONT, ingénieur d'études  
M. Jean-Marie GELY, directeur qualité de SMA, Site de Villaroche à Moissy Cramayel M. Thomas GROSGES, professeur des universités, 2nd vice-président du conseil d'administration  
M. Cyril GRANDPIERRE, président de l'ADUTT, ancien vice-président du Groupe Electrolux  
Mme Isabelle HELIOT-COURONNE, représentante du Grand Troyes  
M. Régis LENGELLE, professeur des universités  
Mme Myriam LEWKOWICZ, professeur des universités  
Mme Lucie MICHAUD, représentante ASANUTT  
M. Benjamin RUIZ, enseignant  
M. Marc SEBEYRAN, représentant du Conseil Régional Grand Est  
Mme Nadège TROUSSIER, professeur des universités  
Mme Caroline VANHERSECKE, assistante ingénieur  
M. Jean-Christophe VERGNAUD, directeur général administratif de Mefro Roues France

**Pouvoirs :**

Madame Catherine BACK donne pouvoir à Monsieur Jean-Christophe VERGNAUD.  
Madame Océane FURGAUT donne pouvoir à Monsieur Christian D'AUTUME.  
Mme Christine PATROIS donne pouvoir à Monsieur Cyril GRANDPIERRE.  
Monsieur Frédéric PLAS donne pouvoir à Monsieur Jean-Marie GELY.  
Monsieur Ronan STEPHAN donne pouvoir à Monsieur Thomas GROSGES.

**Invités de droit :**

Mme Caroline BOTTAZZINI, agent comptable et responsable du service facturier  
Mme Marie FERREAU, Chargée de mission « Enseignement supérieur » au Rectorat, représentant Mme La Rectrice  
M. Pierre KOCH, directeur de l'UTT, rapporteur  
M. Jacques WACKEL, directeur général des services

**Invités :**

Mme. Carole De BONNEFOND, directrice du SCD  
Mme Stéphanie DUCCELLIER, responsable des affaires juridiques  
Mme Audrey LACOUR, responsable service pilotage et affaires financières  
Mme Nathalie MONT-DESFONTAINES, directrice Enseignement Supérieur et Recherche du Grand Troyes  
M. Jérôme PLAIN, directeur Relations Entreprises  
Mme Emmanuelle ROUHAUD, directrice de la formation et de la pédagogie  
M. Pascal ROYER, directeur de la recherche et de l'ICD

**Secrétariat de séance :** M. Florian LE MAOUT, Prise de notes.

Le quorum étant atteint la séance est ouverte à 13h34.

A l'ouverture de séance : 20 présents et représentés : 16 présents et 4 pouvoirs.

## **0) Accueil de deux nouveaux administrateurs**

Thomas GROSSES souhaite la bienvenue aux deux nouveaux administrateurs, Myriam COMTE, directrice de l'école d'ingénieur de Polytech Paris UPMC, et Youcef BOUZIDI, enseignant chercheur.

### **1) Approbation du compte rendu du CA du 17 octobre 2017**

Le compte rendu du conseil d'administration du 17 octobre 2017 est approuvé à la majorité (18 pour, 2 abstentions) sous réserve des modifications remontées par les administrateurs (annexe 1).

Arrivées de Jean-Michel CHAPUT, Isabelle HELIOT-COURONNE, Marc SEBEYRAN, Frédéric CHEN et Jean-Christophe VERGNAUD - 26 présents et représentés : 21 présents et 5 pouvoirs.

### **2) Actualités du directeur**

Pierre KOCH indique que l'année 2017 a été marquée par l'évaluation du HCERES. Celle-ci a été particulièrement positive. En matière de politique partenariale, il sera évoqué tout à l'heure « Ed Troyes », le nouveau nom de Troyes Tech. Cela va dans le même sens que les éléments prévus dans la convention d'association avec l'URCA à savoir une animation de l'ESR sur l'Aube et la Haute Marne par l'UTT. Cette démarche est initiée depuis le mois de mai de l'an passé.

L'établissement a fini de récolter les signatures de la convention mise en place pour réunir toutes les grandes écoles de l'académie de Reims. De plus, sur la grande région, plusieurs accords ont été signés, l'un avec Télécom Physique Strasbourg (TPS) sur la e-santé et la cybersécurité, et l'autre avec CentraleSupélec à Metz. Un travail devrait également démarrer sur le rapprochement avec UTC et SU à partir du début de l'année prochaine maintenant que Sorbonne Université est en place. C'est un interlocuteur avec lequel l'UTT peut commencer à discuter.

Le plan stratégique a également vu la poursuite des efforts sur la formation continue, les mastères spécialisés®, la fondation dont la collecte devrait doubler cette année.

Concernant la politique partenariale, il faut souligner l'association avec l'URCA qui fait suite à la COMUE. Celle-ci disparaît au 31 décembre et l'association prend le relais au 1<sup>er</sup> janvier. La position de l'UTT est de dire que l'université est à Troyes et sur l'académie de Reims. Dans le cadre de l'association avec l'URCA l'établissement contribue à élaborer les réponses aux enjeux du territoire et l'UTT travaillera à un possible horizon institutionnel avec SU. Cette question d'association avec l'URCA est passée au CNESER le 28 novembre dernier avec un vote globalement positif.

Concernant la formation initiale l'UTT a été en période de ré-accréditation de ses licences professionnelles et du master. Il a été également initié un chantier sur la refonte des UE, une approche programme et une démarche compétence avec un travail sur les UE de branches et les UE de tronc commun. L'établissement rentre également de manière plus nette dans des chantiers ayant trait au rapport Bac -3, Bac +3. Il est bien de définir des attendus à l'entrée de l'université mais il est préférable d'accompagner des lycéens avant même qu'ils passent le Bac pour se préparer à leurs études supérieures.

Sur les relations entreprises, la DRE a fini sa structuration cette année. Elle a fait un travail de nettoyage de tout un ensemble de contentieux qui posaient problème. Elle a également relancé l'accompagnement à la contractualisation de sa recherche partenariale. En principe l'UTT devrait terminer l'année avec 1,8 million de nouveaux contrats signés. La reprise de la contractualisation est très nette. Trois projets de spin off sont en vue et une actualisation de la relation avec la SATT.

Sur la recherche l'établissement va s'appuyer sur l'évaluation très positive du HCERES. Le projet de fusion du LNIO et du LRN se poursuit. Pierre KOCH signale également les montants obtenus sur le CPER, 5,7 millions pour l'UTT, c'est une belle réussite. L'établissement participe aussi au projet ambition matériaux Grand Est au côté d'autres laboratoires de la région Grand Est. Il y a eu la mise en place d'un nouvel axe transverse sur l'usine du futur et deux nouvelles Chaires inaugurées cette année, l'une sur l'innovation connectée et l'autre sur la gestion de crise. Au niveau de l'international, un Erasmus + a été obtenu pour accompagner les écoles d'ingénieur en Afrique francophone pour obtenir l'accréditation CTI. Cela représente un budget d'1 million d'euros sur deux ans.

En termes de communication l'UTT s'est développée sur les réseaux sociaux et s'est beaucoup investie dans le domaine. Un étudiant a été également élu personnalité ESR de l'année par l'association des directeurs de communication de l'enseignement supérieur. Le projet de renouvellement du site internet de l'UTT a été lancé, il faudra être capable de dialoguer plus aisément avec les réseaux sociaux.

Concernant les différents services de la DGS, de nombreux éléments ont été réalisés sur l'informatique, en termes d'équipements réseaux ou de nouvelles applications. Concernant les RH, un grand travail a été fait sur le contrôle interne, sur les règles de recrutement et des sujets qui seront débattus lors de ce CA.

## **6) Affaires institutionnelles**

### **➤ 6.2 Présentation de la charte de coopération en vue de la constitution de « Ed Troyes »**

Pierre KOCH précise que le nom « Ed Troyes » a été retenu pour rebaptiser Troyes Tech. L'idée est de coordonner des acteurs de l'ESR troyens dans lequel il y a l'UTT mais aussi l'ESC, l'EPF, l'ESTP et des composantes de l'URCA. Depuis le mois de mai ces acteurs se réunissent une fois par mois pour s'informer des différentes actualités et pour lancer des travaux en commun. A ce titre, l'ESC Troyes porte un travail sur l'enseignement des langues et la dynamique d'une maison des langues à Troyes. L'ESTP commence à travailler sur le portage du thème de l'international en relation avec les responsables des relations internationales de chaque établissement. Il sera confié progressivement à chaque établissement le portage d'une thématique pour l'ensemble des acteurs. Cette dynamique est inscrite dans le projet de convention avec l'URCA afin de trouver un relai assez puissant au niveau de Troyes Champagne Métropole qui a initié une action pour rendre la démarche de l'établissement plus visible sous le nom de « Ed Troyes » avec des objectifs dans lesquels l'UTT se reconnaît bien. Il y a le fait de renforcer la coopération entre les acteurs troyens mais aussi de développer des nouvelles actions de formation, des coopérations en recherche, la relation avec l'entreprise, l'international et le développement territorial. Toutes ces dimensions sont elles-mêmes relayées au niveau de la collectivité sous l'intitulé Ed Troyes. Une charte a été signée trois semaines auparavant sur ce point et il est prévu de définir plus précisément les modalités de gouvernance d'Ed Troyes.

Jean-Marie GELY se demande pourquoi le nom Ed Troyes a été choisi.

Pierre KOCH répond que Ed vient en écho à « édu », éducation.

Isabelle HELIOT-COURONNE estime que cette structure est intéressante par le fait d'affirmer la volonté du territoire de densifier et de dynamiser l'enseignement supérieur sur le territoire de l'agglomération troyenne. Troyes Champagne Métropole réaffirme sa volonté d'avoir un continuum au niveau du pôle métropolitain sur l'enseignement supérieur en lien avec Nogent au niveau de l'UTT notamment.

## **5) Affaires financières**

### **➤ 5.2 Projet de budget 2018**

Pierre KOCH rappelle que trois ans auparavant, lorsque l'UTT a voté le budget 2016 mais aussi le plan stratégique UTT 2030, il avait été prévu une séquence de résultats déficitaires sur trois années : 2015, 2016, 2017. Avec l'accord du Rectorat et de la tutelle le prélèvement sur fonds propres était là pour financer des développements sur le plan stratégique. Les efforts réalisés permettent de revenir à l'équilibre 1 an plus tôt que prévu, en 2017 au lieu de 2018. Le budget 2018 est présenté à l'équilibre et il sera présenté aux membres du CA les différentes hypothèses faites et quelques éléments d'explication par rapport à la prévision d'atterrissage 2017 et à la prévision 2018 faite dans le plan de retour à l'équilibre financier.

Audrey LACOUR présente les différents éléments prévus pour le budget 2018. La subvention pour charge de service public est estimée à 24,8 millions d'euros pour 2018. Elle inclut par rapport à 2017 la compensation pour l'avancement de carrière des personnels de l'établissement mais aussi pour les titularisations Sauvadet ainsi que les créations d'emplois 2017 et 2018. Au niveau des créations d'emplois 2018, il y a trois postes issus de la COMUE. Sur les collectivités, il y a également une stabilisation des subventions de la part du département et de Troyes Champagne Métropole, respectivement à 550 K€ et presque 500 K€ ainsi que les subventions du GIP 52 qui permettent le financement d'une partie de l'antenne de Nogent. La taxe d'apprentissage est estimée à 450 000 euros soit 50 000 euros de plus qu'en 2017 grâce à l'engagement d'une entreprise pour le mastère spécialisé® Silver Tech. qui souhaite le soutenir à hauteur de ce montant. Au niveau des droits universitaires le montant des recettes est estimé pour 2018 à 1,5 million d'euros. Il était de 1,435 million d'euros sur 2017. Concernant les recettes formation continue pour les programmes existants il y a 699 000 euros pour le budget 2018 et les objectifs commerciaux pour 2018 sont fixés à 845 000 euros. Le risque de ne pas réaliser l'ensemble de ces recettes a été pris dans le budget. Concernant les nouveaux programmes développés dans le cadre du plan stratégique, il y a 634 000 euros pour les programmes de mastères spécialisés®, 199 000 euros pour les nouveaux DU, et 245 000 pour les formations intra. 5 mastères spécialisés® sont prévus l'année prochaine et 3 ont été ouverts cette année. L'objectif est d'ouvrir de nouveau ces mastères spécialisés® à Paris l'année prochaine et à Troyes également. Les recettes recherches sont prévues à hauteur de 5,5 millions d'euros. Au niveau des dépenses, il y a une augmentation de la masse salariale de 4,2% par rapport au budget rectificatif 2017. Cette augmentation s'explique par l'impact PPCR. Il y a effectivement un transfert entre les primes et les points sur la rémunération des agents mais aussi la refonte des contrats des enseignants contractuels, le glissement vieillesse technicité et le schéma d'emploi. Pour les heures d'enseignement l'objectif est de 87 000 UTP pour l'année à venir 2017-2018. Sur les dépenses de fonctionnement, il y a une augmentation de 3% par rapport au budget rectificatif qui est principalement lié à l'augmentation du coût des fluides. Pour les investissements, la plus grande partie est liée au CPER recherche et hors investissements financiers cela a été limité au strict nécessaire. L'objectif est d'apporter de nouveaux fonds de roulement ce qui limite le montant des investissements dans le budget 2018. Un arbitrage se fera donc sur les investissements jugés indispensables pour la première partie de l'année sachant que ce sera revu aussi au moment du budget rectificatif en fonction du résultat de l'exercice 2017. Au niveau de la comparaison entre le budget initial 2018 et l'estimation faite pour 2017 le résultat 2018 est estimé à 130 000 euros et le résultat 2017 est estimé à 200 000 euros. Entre ces deux éléments, il y a une augmentation de la subvention pour charge de service public mais aussi une hausse des recettes du plan stratégique (les 2 MS supplémentaires entre 2017 et 2018), l'augmentation des contrats de professionnalisation et des formations sur mesure et les dépenses associées à ces recettes supplémentaires, la hausse de la masse salariale hors recherche et sur les financements recherche il y a une augmentation un peu plus rapide des dépenses

que des recettes. Le résultat attendu pour 2018 est un peu moins élevé que celui qui était estimé pour 2017. Le résultat du budget initial 2018 est de 131 000 euros et le résultat estimé pour 2018 au moment du PREF en juillet 2017 est à 400 000 euros. Cette différence s'explique par l'augmentation des recettes hors recherche dans la même proportion la masse salariale hors recherche. Les recettes du plan stratégique sont inférieures à la prévision faite au moment du PREF. L'UTT pensait avoir 7 mastères spécialisés® pour 2018 et il n'y en a que 5 dans le budget. Pour le bachelor international prévu en 2018 au moment du PREF il n'y a pas de budget envisagé pour 2018. Les projets ne sont pas réalisés et il n'y a pas les dépenses en face. De plus, il y a une augmentation des frais de fonctionnement sur l'ensemble du budget, malgré la réinterrogation sur ce point, la baisse de ces budgets ne permet pas de compenser l'augmentation du coût des prix. Il y a tout de même une augmentation des frais de fonctionnement. De ce fait le résultat 2018 est moins élevé que ce que l'UTT pensait obtenir au moment du PREF. Dans le graphique présenté, les membres du CA peuvent constater l'évolution de trois agrégats : capacité d'autofinancement, niveau du fonds de roulement et trésorerie. Cette trésorerie reste un sujet de surveillance réalisée chaque jour. L'établissement espère que le niveau de trésorerie remontera nettement sur 2018. Globalement, les indicateurs redevennent un peu meilleurs et c'est une preuve de bonne santé financière.

**Pierre KOCH** confie que l'ensemble de ces simulations budgétaires sont adossées à des plans d'action très précis. Deux points particuliers sont à noter et l'un d'eux porte notamment sur la recherche. En effet, l'établissement est très vigilant sur sa capacité à co-financer les allocations doctorales par du FEDER. L'UTT a réussi à le faire à la rentrée 2017 mais Pierre KOCH ne sait pas si cela pourra être fait pour la rentrée 2018. A partir de la rentrée 2019, il n'y aura plus de possibilité apparemment.

**Pascal ROYER** souligne qu'il n'y a rien de certain mais en 2018 l'établissement se positionnera dans la situation la plus difficile. Les thèses sont sur trois années et cela repousse ce point jusqu'à 2021 pratiquement. Des éléments plus précis devraient survenir prochainement. Il faudra réfléchir à une stratégie qui permette d'élargir les sources de financement des allocations doctorales. Il existe des possibilités avec des organismes autres que l'UTT ne sollicite pas suffisamment.

**Pierre KOCH** assure qu'il y a un vrai travail d'ingénierie financière sur le financement des thèses. L'établissement doit également s'adapter aux règles de la nouvelle région concernant les financements région. De plus, sur le développement de la formation continue et des mastères spécialisés® de l'établissement l'UTT est très pragmatique sur le sujet. La planification n'est pas forcément un art de l'erreur mais tout de même. Le bon côté de la planification est que cela oblige l'établissement à manier un jeu d'hypothèses cohérentes entre elles. Le pragmatisme est de l'adapter en permanence à toutes les évolutions d'environnement qui parviennent à l'UTT. L'université apprend à faire par exemple le développement de la formation continue et des mastères spécialisés®. L'établissement avait tenté de mettre ses MS à Troyes mais il a constaté les problèmes que rencontrent l'ESC de Troyes. En effet, lorsque l'UTT offre les formations d'ingénieur très bien classées et quasiment gratuites, les personnes viennent de toute part mais dès lors qu'il faut sortir un ticket d'entrée assez important les personnes vont plus facilement à Paris qu'à Troyes. Les MS de l'université sont alors remis à Paris. Le cap est maintenu mais il faut s'adapter et être réaliste.

**Marie-Aleth DUMONT** se demande pourquoi dans la note de présentation du budget les contrats de professionnalisation avaient été intégrés au plan stratégique ? Ce qui n'était pas le cas sur les deux versions précédentes du plan stratégique.

**Pierre KOCH** indique que deux présentations ont été faites. Il a été distingué les programmes existants et nouveaux.

**Marie-Aleth DUMONT** souligne qu'en fonction des documents cela est distingué ou non. Ces éléments font-ils partie du plan stratégique ?

**Pierre KOCH** répond qu'une partie des ressources mises en place pour le plan stratégique contribue également au développement des programmes qui existaient déjà, par exemple des contrats de professionnalisation ou des DU. Pour la promotion des DU l'équipe mise en place à l'occasion du plan stratégique s'en occupe. Lorsqu'ils font de la promotion, ils communiquent aussi sur des programmes déjà existants.

**Marie-Aleth DUMONT** affirme qu'au sein du bilan lorsque l'ensemble des éléments sont mis cela fait apparaître un bilan plus positif que ce qui peut être réel.

**Pierre KOCH** précise qu'il y a deux informations. Celui-ci a demandé de montrer une consolidation du chiffre d'affaires sur la formation continue. Cela doit être fait en amont des déclarations faites un peu plus tard en début d'année 2018. L'an passé, Pierre KOCH estime que l'UTT avait sous-estimé ses déclarations. Le travail fait pour recoller l'ensemble des morceaux relevant de la formation continue lui laisse à penser qu'il était important de faire le travail. Désormais, l'établissement a une vision précise de l'activité formation continue de l'UTT, comptablement.

**Nadège TROUSSIER** s'interroge sur certains sujets. La première question porte sur le renforcement de la collaboration avec la SATT et le positionnement par rapport à UTEAM évoqué lors du précédent conseil d'administration. Concernant les orientations budgétaires menées, comment l'UTT va se situer par rapport à UTEAM ? Que signifie également le prélèvement forfaitaire de 13% sur la masse salariale ? En page 5 du document, il est aussi évoqué les stratégies d'alliance en expliquant que cela peut être générateur de recettes. Elle aimerait plus de précisions sur la manière dont la direction envisage que cela soit générateur de recettes. Il est aussi évoqué pour les volumes d'enseignements délivrés l'année prochaine 87 000 UTP hors mastères spécialisés® mais aussi des volumes d'heures complémentaires sans extensions possibles. Il y aura d'ailleurs un équivalent temps plein affecté à la surveillance de tout cela. Comment ceci peut-il être garanti ? De plus, le dernier paragraphe de ce document mérite une attention particulière en faisant remonter au niveau du conseil d'administration « qu'il est intéressant d'être vigilant sur les recettes fournies à l'établissement pour son service public délégué ».

**Pierre KOCH** répond que sur UTEAM, le budget 2018 ne prévoit pas de changement à ce titre-là. Lors du dernier CA d'UTEAM à l'UTC il a déclaré que l'UTT restait demandeuse d'adhérer à UTEAM et d'entrer au capital à hauteur de sa contribution qui sera à peu près d'un tiers. Pour l'instant, l'établissement devait sursoir à cette entrée pour des raisons de

trésorerie et règlementaires. Le statut de plan de retour à l'équilibre financier avec une trésorerie un peu fragile attirerait probablement un avis négatif. Le fait de basculer la recherche partenariale sur UTEAM signifie qu'une partie de la trésorerie de l'établissement ne passerait pas par l'UTT et irait directement à UTEAM. La volonté politique reste intacte, il faut juste le faire au moment où l'université est capable de soutenir en trésorerie, en ayant un avis favorable de la DRFIP. De ce fait, ce sujet-là n'est pas inscrit au budget 2018. De plus, sur le sujet de la SATT, Pierre KOCH ne sait pas quoi répondre. L'UTT a alerté cette structure en disant que l'université était très contributive en matière de brevets sans que cela donne lieu à beaucoup de sujets en maturation ou pré-maturation par rapport aux autres actionnaires de la SATT. Il y a un travail de leur côté, ils ont désigné un interlocuteur spécifique à l'UTT qui sera là régulièrement. Un amphi sera programmé prochainement. Les relations qui étaient un peu distendues se renouent. Trois projets sont en maturations, 5 sont en pré-maturations et 7 sont en cours d'analyse. Cela s'est amélioré par rapport à l'année dernière. Pierre KOCH se demande en revanche si les 13% sur la masse salariale font référence au projet de recherche.

**Audrey LACOUR** indique que cela avait été voté en 2014 sur l'intéressement. Le document précise que des frais de gestion sont prélevés par l'établissement plus 10% sur la masse salariale, ce seraient des zooms permanents financés sur le projet. Ce n'est pas un fait nouveau. Cela n'était pas forcément applicable en fonction des montages sur les contrats de recherche privé. Le service valorisation remet en place le mécanisme pour que ce prélèvement puisse être fait et que cela soit bien intégré dans la négociation et dans l'établissement du prix de vente avec l'entreprise.

**Pierre KOCH** affirme que sur le lien entre de possibles recettes et les stratégies d'alliance, il y a une volonté d'initier des coopérations internes mais aussi externes avec des financements associés. Des discussions ont lieu actuellement avec l'IUMM, ces derniers sont intéressés et il faut définir plus précisément le sujet sur lequel il aimerait les financements. De plus, la Chaire gestion de crise évoquée amènera l'UTT à reprendre les contacts initiés un an auparavant avec le Ministère de l'Intérieur. En constituant ce conseil d'orientation stratégique, ce sera l'occasion d'aller au contact d'un certain nombre de personnalités visibles dans le domaine et influentes pour conseiller l'université sur les bonnes manières d'accéder à des financements complémentaires. Ce sont des coopérations dont l'université attend progressivement des recettes nouvelles même si elles ne sont pas crantées dans le budget 2018. De plus, les 87 000 UTP sont un objectif, un travail est effectué à ce niveau, il est étudié de près où peuvent être les risques et comment les gérer. Il est vrai que le nombre d'étudiants a fortement augmenté depuis trois ans. L'UTT est à 3 200 étudiants, un certain nombre d'entre eux apportent des ressources mais sur les populations tronc commun et branches cela a beaucoup augmenté ces trois dernières années. Dans les mesures à investiguer il y aura probablement l'opportunité d'une réduction du nombre d'étudiants. Un travail sera fait à la rentrée 2018 sur ce point. En rediscutant également autour des ATER, l'université s'est dit de garder les trois postes d'ATER mais il s'agit d'ATER pleins et non de demi ATER. Cette notion d'objectif a bien été évoquée et l'université essaye de l'atteindre tout en se donnant les moyens de gérer les risques que pourraient poser la non-atteinte de l'objectif. L'établissement serait également amené à regarder de près collectivement la structure du référentiel d'activité. Il a évolué par à coup ces dernières années sans que l'UTT soit tout à fait capable de modéliser les conséquences budgétaires. Cela ne remet pas en cause le fait que lorsque des activités se tiennent elles doivent être reconnues et valorisées mais il sera aussi regardé ensemble, structurellement, si l'établissement s'est vraiment doté du meilleur référentiel possible ou s'il peut être amélioré. Actuellement, avec 35% du budget qui est sur ressources propres, l'établissement a des seuils montrant que l'université est très dynamique et cette proportion ne peut pas continuer d'augmenter indéfiniment. Il faudrait rester entre 30 et 35%, mais cela voudrait dire qu'en continuant de se développer il faudrait qu'une part des financements additionnels puissent venir de l'Etat. L'établissement a montré qu'il se démène en cherchant des financements complémentaires mais les échanges avec la DGESIP sont vraiment très centrés sur ce sujet. La Rectrice est bien au courant de la situation.

**Nadège TROUSSIER** indique que sur le volume d'UTP, il est écrit que le volume d'heures complémentaires est sans extension possible. Elle demande si cela signifie que cet objectif est posé sans nécessairement que cela soit un résultat qui contraigne le mode de fonctionnement de l'établissement et qui empêcherait l'université de répondre à des engagements pris par rapport au nombre d'étudiants et aux maquettes pédagogiques établies.

**Pierre KOCH** répond par l'affirmative mais précise que c'est un objectif. L'université ne peut pas casser des engagements, ou détériorer la formation pour tenir cet objectif. Pour autant, la direction sait de façon très proactive ce que cela impose de tenir cet objectif y compris en régulant les entrées de nouveaux étudiants à l'automne 2018. De plus, lorsque des collègues responsables de branche feront des propositions pour la refonte de maquettes d'enseignement la direction sera attentive à peser l'impact budgétaire des propositions. Si entre deux suggestions l'une permet de limiter le nombre d'UTP sans détériorer la qualité de l'offre l'université le fera.

**Myriam LEWKOWICZ** conclut que pour atteindre cet objectif, l'établissement doit dépenser un ETP pour surveiller l'atteinte de cet objectif.

**Audrey LACOUR** assure qu'il s'agit d'un ETP pour le pilotage de la masse salariale.

**Jacques WACKEL** explique que c'est un poste qui s'est libéré dans le cadre d'une mobilité interne, ce dernier est transformé, avec une personne qui aura en charge le suivi très fin de la masse salariale. Celle-ci flirte avec les 72 % et est correct par rapport au ratio prudentiel mais l'évolution mécanique de la masse salariale de l'établissement demande à ce que l'établissement ait un pilotage extrêmement fin sur ce point.

**Régis LENGELLE** souhaite revenir sur les aspects masters spécialisés et formations courtes et professionnelles concernant le plan stratégique. Les recettes 2017 se sont avérées inférieures à l'estimation initiale et à celle du budget rectificatif. Normalement, les recettes 2018 devraient revenir à ce qui avait été imaginé aux recettes initiales 2017. Cette augmentation de

recettes par rapport à 2017 correspondrait à la re-délocalisation à Paris des formations. Il voit apparaître en revanche une baisse des dépenses de fonctionnement malgré la délocalisation à Paris.

**Audrey LACOUR** répond que les frais de fonctionnement sur les formations ont été revus à la baisse. De plus, la location des locaux à Paris ont également nettement réduit. Cela avait été retiré en partie du budget pour 2017.

**Jean-Michel CHAPUT** souhaite effectuer un commentaire sur le budget 2018 qui est équilibré. Néanmoins, il est caractérisé par le fait que certains postes de ressource comme les mastères spécialisés® ne montent pas en puissance conformément à ce qui a été présenté dans le plan stratégique et avec à contrario des postes de dépenses, masse salariale, frais de fonctionnement qui continuent à augmenter. Il a le sentiment que les variables d'ajustement sont les investissements qui ne sont probablement pas au niveau souhaité dans le plan stratégique. Si cette situation de sous-investissement devait perdurer ce ne serait pas souhaitable. Il faut être conscient qu'une structure finit toujours par payer ce type de situation soit sous forme de pertes de performance soit sous la forme d'augmentation des frais de fonctionnement. Cela doit rester un point de vigilance.

**Pierre KOCH** est d'accord avec ces propos et il commence à s'en inquiéter lui-même. Il faut reconstituer à minima la trésorerie des fonds propres. Si l'établissement fonctionne bien c'est parce qu'il a su au fil des ans consacrer les budgets d'investissements année par année.

**Thomas GROSGES** indique qu'au niveau des mastères spécialisés®, ce sont les coûts directs, il manque ainsi dans les coûts, les personnes qui ont été recrutées pour assumer ces missions. De ce fait, les coûts environnés sont l'environnement de l'établissement en plus des coûts directs.

**Pierre KOCH** explique que le coût de l'ensemble des personnels est d'environ 450 000 euros. Ces derniers ont été recrutés pour piloter l'ingénierie, la communication, le marketing digital et le back office.

**Nadège TROUSSIER** souhaite reprendre une réponse évoquée précédemment. Il a été en effet indiqué que le nombre d'UTP délivré à l'établissement serait limité en réduisant le nombre d'étudiants et ce, éventuellement à la rentrée 2018. Elle se pose une question sur ce point. Y a-t-il une idée du nombre d'étudiants que cela pourrait concerner ?

**Pierre KOCH** ne peut pas répondre à cette question, ce sujet sera travaillé après les congés de Noël. Il faut faire un choix qui anticipe le point d'arrivée, en tronc commun, un effet stock joue au bout de deux ans et en branche au bout de trois ans. Il ne faut pas donner un coup trop violent maintenant pour avoir un effet trop dévastateur à trois ans. Il faut faire un compromis entre la réduction immédiate et la réduction interne.

**Myriam LEWKOWICZ** se demande si le nombre d'étudiants est la seule variable d'ajustement.

**Pierre KOCH** assure que ce ne sera probablement pas le cas. Il existe notamment un certain nombre d'UE qui se superposent. Pendant de nombreuses années, il y avait une aisance budgétaire qui faisait que cela ne posait pas de problèmes que plusieurs UE se ressemblent. Cela sera examiné. La question du référentiel peut se poser également. L'impact du référentiel invite l'établissement à revisiter celui-ci en se redemandant ce qui relève des missions de base.

**Benjamin RUIZ** demande si des mesures vont être prises au printemps pour jouer sur ces 87 000 UTP.

**Pierre KOCH** assure que le semestre de printemps est écrit. Le référentiel est en place et les UE sont là.

**Benjamin RUIZ** explique que les personnes ont peur de faire des heures non rémunérées.

**Pierre KOCH** répond que ce ne sera pas le cas. En revanche, il est important de revisiter ce qui peut être modifié pour la rentrée 2018, sachant que cela aura un impact sur une légère moitié d'année complète.

**Marie FERREAUX** précise que l'UTT est toujours placée en plan de rétablissement de l'équilibre financier, même si les estimations de résultats 2017 et 2018 sont positives, elle ne pourra apprécier la trajectoire de l'établissement qu'au bout du compte financier 2017 fin février. A ce moment, la Rectrice indiquera si l'université reste placée sous « PREF » ou si elle peut en sortir. A ce titre, elle est tenue de rendre un avis sur le budget initial 2018 : *« S'agissant du budget initial 2018, les indicateurs d'équilibre et de soutenabilité budgétaire sont réunis. Le solde budgétaire de l'exercice est bénéficiaire de 860 000 euros ; l'établissement n'a ainsi pas opéré de prélèvements sur trésorerie pour parvenir à l'équilibre. Le résultat est également bénéficiaire à hauteur de 130 000 euros, et vient abonder la capacité d'autofinancement. Le fonds de roulement est en progression, et représente 48 jours de fonctionnement, bien au-delà du seuil prudentiel de 30 jours. Les grands agrégats budgétaires ne sont pas dans la cible du PREF. Néanmoins, les écarts semblent justifier, et ne viennent pas remettre en cause le retour à l'équilibre prévu. Un point d'attention doit néanmoins être maintenu sur les heures complémentaires. Le niveau de trésorerie reste l'objet de la plus grande vigilance, l'établissement a mis en œuvre un plan d'action et un suivi quotidien qui permet de la contenir, mais les efforts déployés se heurtent à une limite propre à l'UTT. Le plan stratégique se doit d'être interrogé, non pour les leviers qu'il met en œuvre, ni même pour les ressources propres qu'il permet à l'établissement de dégager, mais pour déterminer si l'UTT est en capacité de porter cette ambition au vu des moyens dont elle dispose. Dès lors que la qualité de gestion est reconnue, la situation de l'université doit être analysée par un conseil externe. Ainsi, le directeur s'est engagé à saisir l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, pour dresser le bilan des ressources université et pour une analyse de la trésorerie. Cette intermédiation doit être l'occasion pour l'UTT de démontrer que tous les leviers sont engagés pour un retour durable de l'équilibre financier et budgétaire. La sincérité des documents budgétaires présentés, ainsi que leur soutenabilité n'étant pas mis en cause. Conformément à l'article R-719-109 du Code de l'éducation, je rends un avis favorable au projet de budget initial 2018 de l'UTT ».*

**Suspension de séance. Interruption à 15h10. Reprise à 15h16.**

Les masses budgétaires au budget 2018 sont arrêtées comme suit par le conseil d'administration à la majorité (21 pour, 5 abstentions) :

- Autorisation d'engagement :
  - Masse salariale : 29 078 326€,
  - Fonctionnement : 8 041 052€,
  - Investissement : 6 590 711€.
- Crédits de paiement :
  - Masse salariale : 29 078 326€,
  - Fonctionnement : 7 836 678€,
  - Investissement : 4 895 628€.

Le conseil d'administration adopte à la majorité (21 pour, 5 abstentions) :

- La variation de trésorerie de 734 628€,
- Le résultat patrimonial de 130 787€,
- La capacité d'autofinancement de 1 280 787€,
- L'apport sur le fonds de roulement de 105 591€.

Myriam LEWKOWICZ vote favorablement sur ce point mais elle estime qu'il est important que certains éléments soient mentionnés notamment qu'il a été précisé en séance que les 87 000 UTP mentionnés sont en fait un objectif. Est-il préférable que cela soit expliqué de cette façon, ou le document doit-il être modifié ?

Thomas GROSGES précise que les membres du CA votent les grandes masses et non l'ensemble des points présentés, sinon cela voudrait dire que le directeur ne peut suivre que ces points-là. Or il faut laisser de la marge de manœuvre au directeur pour pouvoir arbitrer et arriver aux grands équilibres.

## ➤ 6.2 Présentation de la charte de coopération en vue de la constitution de « Ed Troyes »

Thomas GROSGES souhaite revenir sur le point 6.2 et profiter de la présence de Marc SEBEYRAN afin d'apporter des éléments complémentaires à cet effet.

Marc SEBEYRAN indique qu'il s'agit d'une charte de coopération résultant d'une analyse de la situation. L'UTT est sur un territoire universitaire relativement petit par rapport aux grandes masses existantes sur le territoire de la Région Grand Est. Une grande concurrence universitaire s'est installée au niveau national et international. Les différents établissements qui s'étaient installés sur le territoire avaient appris à se connaître. Ils donnaient une offre de formation à la fois originale et très diverse. A partir de ce constat et dans une perspective d'avenir il faut faire en sorte qu'il y ait des éléments de différenciation par rapport aux autres territoires pour pérenniser l'enseignement supérieur et la recherche sur Troyes. Pour trouver des éléments de différenciation il faut établir une charte de coopération assez unique pour montrer que tous les établissements présents sur le territoire grâce ou en dépit de leur diversité établissent des coopérations communes dans de nombreux secteurs pour permettre cette différenciation. Il s'agit de la coopération des acteurs troyens autour de nouvelles formations initiales et continues. A la fois des parcours communs qui peuvent être innovants, il a été cité le parcours commun innovant classique, et le parcours commun ingénieur manager. En revanche, l'ingénieur manager designer n'existe pas pour le moment. Cela peut être aussi une innovation. Il est possible de profiter de cette révolution technologique pour mettre en place de vraies formations hybrides qui se font à distance et permettent le lien avec les autres institutions universitaires sur le plan national voire international. La recherche est au cœur de cette charte de coopération. En effet, sans recherche interne, il n'y a pas d'enseignement supérieur. Avec la technopole de l'Aube il y a la possibilité de développer des relations avec le monde des entreprises ce qui permettra aussi de bâtir un élément plus innovant. De plus, le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche est mondialisé. Il faut ainsi renforcer l'attractivité à l'international. L'entrepreneuriat doit être développé également. L'ensemble de ces éléments représentent un certain nombre de chantiers qui sont très ambitieux et qu'il faudra préciser par la suite dans une convention qui permettra de mettre en place le fonctionnement d'Ed Troyes. La coordination doit être faite sur le plan de la communication et de la mise en relation faite par les collectivités qui financent globalement les établissements d'enseignements supérieurs, soit en fonctionnement, soit en investissement. Marc SEBEYRAN pense que les collectivités sont prêtes à aider les établissements en investissements. Les collectivités sont également contraintes en fonctionnement. Néanmoins, les membres du CA ont pu constater les différentes directives, et les contractualisations que proposera l'Etat en matière de fonctionnement en collectivités. Il est prévu 1,2% d'augmentation maximale des dépenses de fonctionnement y compris l'inflation. En revanche, le développement de l'autofinancement permet d'avoir un investissement plus fort. Il pense que cela peut être pris en compte dans la préparation de différents budgets pour permettre aussi aux collectivités, d'aider l'UTT au maximum dans ses investissements. Il s'agit de l'idée générale de cette charte de coopération. Marc SEBEYRAN pense que tous les établissements étaient présents. Ils apprécient cette démarche qui peut être une démarche de différenciation au fur et à mesure des étapes de la mise en place d'Ed Troyes.

#### ➤ 6.4 Projet de création des deux instituts : « usine du futur » et « sécurité globale »

Pierre KOCH indique qu'un document a été transmis aux membres du CA sur ce point. En préambule de celui-ci, il est évoqué l'environnement national en matière de développement scientifique et de développement de l'innovation. Il y a un rappel des grands volets de la stratégie nationale de recherche (SNR) dont les objectifs sont le développement scientifique, les défis sociétaux, et l'accélération de l'innovation industrielle. Il y a tout un ensemble de dispositifs institutionnels qui ont été mis en place ces dernières années. Le Ministère des Finances et celui de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ont mandaté conjointement 4 personnes dont le président du CA Ronan STEPHAN pour rendre un rapport sur ce que devrait être l'évolution de ces différents dispositifs destinés à promouvoir l'innovation. Pour autant, ce sont des dispositifs qui restent macroscopiques et ne préjugent pas la manière dont les établissements eux-mêmes s'interfaçent avec ces dispositifs. Cela peut être des IRT, des pôles de compétitivité et autres. En constatant que l'UTT est très fortement positionnée sur un certain nombre d'enjeux repérés par la SNR, l'idée est de mettre en place deux instituts, l'un dédié à la sécurité globale et l'autre à l'industrie du futur. La recherche à l'UTT est organisée sur une démarche disciplinaire, mais depuis son commencement, elle s'intéresse à répondre à des enjeux sociétaux en se préoccupant d'avoir une dimension systémique et interdisciplinaire. Concernant les deux objets sur lesquels l'UTT propose la création d'un institut, la sécurité globale est un sujet qui mobilise l'établissement depuis presque 15 ans. L'université a eu un ensemble d'initiatives sur le sujet, elle a porté le workshop interdisciplinaire sur la sécurité globale pour le compte de l'ANR qui s'est tenu ici pendant 10 ans. Des formations Master ont été mises en place sur le sujet. L'établissement arrive à un moment où les questions de sécurité globale deviennent de plus en plus présentes dans les priorités nationales, où ces thématiques deviennent plus riches en enjeux technologiques et où d'autres acteurs en France sont en train de s'organiser. L'idée est de se doter de cet institut en interne pour en faire un objet institutionnel capable de dialoguer de façon efficace avec d'autres institutions au niveau national. La deuxième thématique est l'industrie du futur, cette dernière avait déjà été pointée par l'UTT dans son dossier HCERES. Cette thématique est très large, elle parle de toutes les formes d'impacts que peut avoir la transition numérique sur l'activité économique au sens large. Cela dénote d'un enjeu de compétitivité internationale qui mobilise l'état de l'art et les connaissances scientifiques pour venir revisiter les technologies et les organisations industrielles. Peu d'établissements sont capables de répondre sur la totalité du spectre. Un chargé de mission de l'établissement a travaillé depuis un an et demi pour connaître progressivement les interlocuteurs à l'URCA, à l'université de Lorraine, à Mulhouse mais aussi dialoguer avec les laboratoires et repérer peu à peu, un « qui fait quoi ? », qui prendra la forme d'une cartographie. Elle est en train d'être finalisée afin que l'établissement soit capable de dire sur telle thématique quels sont les laboratoires présents et ouverts à la coopération. Cela permettra à l'établissement de développer des complémentarités et d'aborder le Conseil Régional en montrant que ce n'est pas chacun pour soi. Un travail coopératif est en train de se monter sur l'ensemble du territoire régional. A ce sujet, l'UTT a un ensemble de compétences à faire valoir. Il lui était demandé si l'établissement avait une compétence en matière d'intelligence artificielle, il lui semble que oui. Il y a un certain nombre de compétences dans le domaine notamment au niveau de l'intelligence dans la matière, des systèmes d'information, des interactions humains-machines, de l'impact d'une technique sur les relations entre humains. Ces deux thèmes transverses sont ainsi proposés avec des objectifs qui sont à plusieurs facettes. Ce sera l'occasion d'amener des ressources complémentaires mais pas uniquement. Cela permettra de déclencher des coopérations entre équipes qui auraient pu mettre plus de temps à se déclencher sans une impulsion externe par exemple. Ce sera également un moyen de développer plus rapidement des coopérations avec d'autres laboratoires et universités. Il y aura un rôle d'interface avec le monde socio-économique mais aussi de visibilité, de négociation. En direction des entreprises, il y a une possibilité de porter des missions de conseils, de stimuler des créations de Chaire. Il y a un rôle d'aide à la veille technologique, d'aide au repérage de verrous technologiques. Cela ne veut pas dire que les équipes ne sont pas capables d'avoir elles-mêmes ce type de contribution mais l'idée est d'augmenter la capacité de l'établissement à avoir ce type de contribution. En termes d'organisation, un institut aura un directeur qui portera cette structure, celui-ci est rattaché au directeur de l'UTT. Sur chacun des deux instituts, l'idée est de mettre en place un comité d'orientation stratégique avec des personnalités compétentes et reconnues du domaine. Ce conseil aura un double rôle. D'une part, le fait d'importer dans l'UTT, une expertise externe et de montrer à l'externe l'existence de la démarche à l'université. Chaque institut est associé au pilotage de l'une des deux thématiques transverses. Un délégué au sein de l'ICD participera également à l'animation de la thématique transverse. Chaque direction garde son périmètre. La recherche reste dans les équipes étant au sein de l'ICD, la formation reste sous l'autorité du DFP et la relation entreprise dans son aspect opérationnel reste sous l'autorité de la DRE (la direction relation entreprise). Il s'agit de se doter de multiplicateurs d'initiatives et d'incitations internes et externes. L'idée de faire émerger un projet de Chaire qui sera portée par un institut et dès lors qu'une initiative aura été lancée, le montage de la Chaire reviendra à la fondation et la gestion de la Chaire redeviendra sous l'autorité de la DRE. L'usine du futur a déjà commencé à être évoquée dans l'écriture du contrat de site. Pierre KOCH pense que cela peut être un moyen de faciliter des premiers contacts avec des collègues de Sorbonne université.

Jean-Marie GELY indique que les thématiques d'usine du futur et de sécurité globale sont utilisées par d'autres établissements. De ce fait, il faut trouver les forces et compétences de l'UTT en la matière, savoir ce que l'établissement peut amener d'original. Il avait pensé à l'intelligence artificielle, en lisant des articles, ces derniers évoquant des dysfonctionnements constatés sur la mise en place de secours sécurité civile ou du Samu. En effet, lorsque les personnes téléphonent complètement affolées sur ce qu'il leur arrive, celles-ci tombent parfois sur des personnels qui ne sont pas les plus compétentes. Jean-Marie GELY pense que par le biais de l'informatique et de l'intelligence artificielle, l'UTT pourrait avoir un élément original à fournir.



**Pierre KOCH** affirme que l'établissement a un certain nombre de collaborations avec les hôpitaux de Champagne Sud. Le logiciel de prévision des arrivées aux urgences a été développé par le LOSI et d'autres chantiers sont en cours. L'UTT a divers points d'entrée dans le domaine de la santé et de l'hôpital.

**Philippe COURTIER** précise que l'UTC va lancer en septembre un institut des hautes études de la transition numérique, en liaison avec l'institut des hautes études de la défense nationale.

**Andréa-Cynthia DUHAMEL** se pose une question sur le montage des instituts. La direction a déjà projeté les investissements nécessaires pour viabiliser ce nouveau sujet qui va être mis en place courant 2018. Elle souhaite apporter une remarque concernant l'organisation par rapport à des activités que l'UTT a en interne. Des structures (laboratoires, thématiques transverses) fonctionnent très bien au sein de l'établissement et il ne faudrait pas que ces deux instituts viennent nuire à leurs fonctionnements.

**Pierre KOCH** répond que la direction n'a pas prévu d'investissements sur les instituts. Il y a en revanche des investissements prévus dans le cadre du CPER. De plus, toute une série de sujets vont faire remonter des demandes de mètres carrés que ce soit pour le bureau de l'institut ou les Chaires qui s'installent. Il a été lancé au dernier CODIR, un état des lieux de l'ensemble des occupations des mètres carrés. Il sera fait remonter par les départements, l'ensemble des besoins, et la direction verra ensuite comment arbitrer. L'objectif d'état des lieux, des ressources et besoins se fera à fin mars. Concernant les instituts, il n'est pas prévu d'investissement et l'idée n'est pas d'être une gêne pour les équipes de recherche. L'établissement ne va pas inventer un programme sur lequel il n'y aurait pas une contribution génétique. En revanche, si une équipe a les moyens d'être contributive, elle doit voir des ressources face à sa contribution.

**Isabelle HELIOT-COURONNE** confie que la Région a fléchi comme prioritaire l'industrie du futur dans son service du développement économique et de l'innovation. Il y a un programme d'accompagnement des industriels et des chefs d'entreprises mais aussi en termes d'investissements et de soutien à l'investissement. Un programme dédié aux offreurs de solutions également avec un accompagnement dans ses différentes directions. Il y a une sensibilisation du monde économique dans le Grand Est sur ce sujet-là.

**Le conseil d'administration approuve à la majorité (24 pour, 1 abstention) le principe de création de 2 instituts :**

- L'institut Services et Industrie du Futur
- L'institut Sécurité Globale-Anticipation

**15h56 : sortie de Philippe COURTIER : 24 présents et représentés : 19 présents et 5 pouvoirs.**

## **5) Affaires financières**

### **➤ 5.3 Tarifs location de salle et halle sportive**

**Le conseil d'administration approuve à l'unanimité :**

- les tarifs de location de salles y compris la halle sportive tels que définis dans les 2 documents joints, et valables à compter du 01/01/2018 (annexe 2) ;
- la possibilité laissée au Directeur de l'UTT de mettre à disposition des salles à titre gracieux au regard de l'intérêt de certaines manifestations.

**16h00 : retour Philippe COURTIER : 25 présents et représentés : 20 présents et 5 pouvoirs.**

### **➤ 5.1 Campagne d'emplois 2018**

**Sonia JAFFRO** précise que l'UTT est un établissement dont la sous dotation au regard des standards nationaux est reconnue depuis sa création. Depuis 2015, la stratégie de recrutement est fortement impactée par des contraintes budgétaires. Le plan stratégique doit permettre de dégager des marges de manœuvre pour l'ensemble de l'établissement tant en recherche qu'en formation initiale. Il faut la nécessaire préservation d'un équilibre afin d'assurer au mieux les missions de l'établissement. Pour cette année il y a également des éléments contextuels liés au transfert des postes COMUE. Comme l'année précédente, un appel aux besoins a été fait. Ces derniers ont été remontés à la DRH fin septembre, début octobre. Sur le bilan de ses demandes, il y a 19 demandes de création de postes, 10 d'entre elles concernent des personnels BIATSS et 9 demandes d'enseignants chercheurs. Il y a aussi 7 demandes de republication dont 3 enseignants chercheurs et 1 enseignant, 5 demandes de transformation, 1 poste de BIATSS et 3 postes d'enseignants chercheurs contractuels, mais aussi 3 postes COMUE transférés. Suite aux échanges qui se sont déroulés au sein des différentes structures de l'établissement, la proposition est d'ouvrir au recrutement 5 postes de personnel BIATSS, 1 ingénieur d'étude sur l'entrepreneuriat étudiant à la direction de la relation entreprise. Il y a également un poste d'ingénieur étude valorisation dans la même direction. Ce sont deux postes COMUE. Un technicien audiovisuel à la DFP, un technicien de labo pour les halles au département P2MN. Il y a aussi deux ouvertures de concours réservées Sauvadet. A cela s'ajoute, la publication de 6 postes d'enseignants chercheurs. Ensuite, la proposition est faite de publier 3 postes à temps plein d'ATER et la publication de 5 postes d'enseignants chercheurs pour des promotions. Sur les 19 demandes de création, il y a 2 créations nettes (1 BIATSS et 1 enseignant chercheur), sur les 7 demandes de republication, 5 republications sont proposées. Au niveau des 4 demandes de transformation, 5 transformations sont proposées et 3 postes ont été transférés. Une seconde liste est proposée aussi à la délibération et serait ouverte en fonction de l'exécution du budget 2018. A ce jour, le budget de l'UTT ne permet pas d'ouvrir

tous les postes demandés. 3 postes ont été mis en attente sur une seconde liste : un maître de conférences pour le département P2MN en nano photonique et matériaux fonctionnels, un ingénieur de recherche au département HETIC en qualité de chef de projet ou expert en ingénierie logiciel et un ingénieur d'étude à la direction des systèmes d'information pour l'aspect sécurité des systèmes réseaux.

**Caroline VANHERSECKE** indique que des postes étaient mis l'année dernière comme prioritaires, en étant inscrits dans le budget 2017. Or, en 2018, ces postes ne seront peut-être pas vus, en fonction de l'exécution du budget. Comment s'explique ce revirement ?

**Pierre KOCH** explique que le problème, lorsqu'un établissement est à budget contraint, est de distinguer les sujets à passer absolument. Ces derniers mois, il est apparu un besoin de techniciens pour épauler les formations à distance. Deux solutions sont apparues, soit laisser tomber ces formations à distance, notamment les contrats de professionnalisation, soit mettre un poste DFP sur le sujet. La direction a estimé qu'il n'était pas possible de ne pas mettre en place ce poste, et de ce fait, cela a remis en question le poste d'IGE DSI. Néanmoins, ce n'est pas parce que l'établissement a fait cet arbitrage que cela efface le besoin. L'UTT est en train de discuter sur la manière de partager un autre poste existant déjà à l'université pour combler en partie le besoin qui ne peut pas être immédiatement pourvu par ce poste-là.

**Myriam LEWKOWICZ** souhaite rappeler que le département HETIC est le seul département parmi les trois qui n'a pas d'ingénieur de recherche. Il y a une demande depuis plusieurs années d'un ingénieur de recherche commun aux trois équipes. L'idée est de soutenir la création de plateformes qui vont dans le sens des instituts. Ce sont des choses qui ne pourront pas être faites. Ce sont potentiellement des recettes qui pourraient rentrer au sein de l'établissement mais qui ne rentreront pas. De ce fait, il sera impossible de pérenniser les développements logiciels.

**Pierre KOCH** affirme que la direction a bien compris que cela faisait partie des besoins prioritaires de l'établissement.

**Nadège TROUSSIER** fait le souhait de bien positionner les différents postes et de voir émerger une politique RH le plus rapidement possible pour positionner l'ensemble des éléments : regroupements, promotions, primes, rémunérations accessoires...

**Thomas GROSGES** souhaite apporter deux remarques. Concernant la promotion, lorsqu'il s'agit d'un titulaire qui change de corps, le coût est marginal, en revanche, s'il s'agit d'un contractuel qui devient titulaire, le coût l'est nettement moins. Il attire aussi l'attention sur les trois postes d'ATER, au vu des risques liés aux différentes charges d'enseignement. Thomas GROSGES invite la direction à bien considérer jusqu'à la dernière minute, quand bien même, les postes d'ATER seraient publiés, de se laisser la marge éventuelle de ne pas les pourvoir in fine. Cela peut avoir un impact non négligeable. Trois postes d'ATER représentent une petite centaine de milliers d'euros.

**Le conseil d'administration approuve à la majorité (12 pour, 3 contre, 10 abstentions) la campagne d'emplois 2018 présentée en pièce jointe (annexe 3).**

**16h20 : départ d'Isabelle HELIOT-COURONNE - 24 présents et représentés : 19 présents et 5 pouvoirs.**

#### **4) Politique RH**

##### **➤ 4.1 Mise en place du RIFSEEP**

**Sonia JAFFRO** explique qu'il convient d'instaurer au sein de l'UTT, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des suggestions de l'expertise et de l'engagement professionnel, appelé RIFSEEP, en lieu et place du régime indemnitaire existant actuellement pour les agents de l'établissement. Ce nouveau régime indemnitaire se compose de deux parts. L'une est obligatoire l'IFSE (indemnité de fonctions de suggestions et d'expertise), lié aux fonctions exercées par l'agent, et une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), qui n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre car il est lié à la manière de servir de l'agent. Cette part CIA est facultative. Un agent comptable d'un établissement d'enseignement supérieur du sud de la France a interrogé la direction des finances publiques pour savoir si ce régime indemnitaire devait être soumis à délibération du CA. Une réponse obtenue très récemment indique que ceci n'est pas une nécessité de délibérer par le CA, pour ce régime indemnitaire, puisqu'il s'applique de droit. En revanche, par souci de transparence sur la politique indemnitaire, la direction souhaite en faire part aux administrés et faire état aux membres du CA du résultat des différentes réunions du groupe de travail qui a pu se réunir sur la cotation des postes notamment. Il s'agissait de 8 réunions du groupe de travail sur la cotation des postes des agents BIATSS de l'établissement. Ce régime indemnitaire ne concerne que les titulaires. Le groupe de travail s'est réuni à 8 reprises pour coter tous les postes de l'établissement en fonction des grilles des groupes de fonction du régime indemnitaire cadre donné par le ministère. La contrainte que l'établissement s'est fixée est de garder la même enveloppe budgétaire liée aux rémunérations accessoires pour les personnels fonctionnaires. Le document que les membres du CA ont reçu est la proposition cadre de gestion de ce régime indemnitaire. Ce groupe de travail n'a pas travaillé sur les montants attribués. Le cadre réglementaire précisait des montants planchers, plafonds qui sont applicables. Le groupe de travail a travaillé uniquement sur la cotation des postes. L'ensemble des postes des personnels BIATSS ont été scrutés. La mise en place du RIFSEEP prévoit également une garantie individuelle, de ce fait, chaque agent ne peut pas se voir attribuer une prime d'un montant inférieur à ce qu'il touchait précédemment. Il ne peut y avoir qu'un surcoût, qu'il a fallu financer. Au sein de l'UTT, il existe un système indemnitaire pour les personnels fonctionnaires qui comprenait le régime indemnitaire classique mensuel, plus un régime de prime annuel en fin

d'année. Pour mettre en place ce RIFSEEP, il faut globaliser l'ensemble de ces montants pour pouvoir permettre de faire des différences entre les groupes de fonction et les cotations des postes. Il y a le détail des montants planchers, plafonds et les montants de références qui seraient utilisés à l'UTT. Le groupe de travail est également défavorable au versement d'un complément indemnitaire annuel. Le dispositif le prévoit, de ce fait, l'université est obligée de le prévoir, mais il est facultatif, et il est soumis à la disponibilité des crédits qui pourraient être dégagés en fin d'année pour pouvoir verser quelque chose en fin d'année. Afin d'élaborer ces montants de référence, Sonia JAFFRO s'est attachée à regarder ce que faisaient les établissements voisins : l'UTC, l'UTBM et le Rectorat. L'UTT était bien en deçà de ce qui se pratiquait dans les autres établissements. Sonia JAFFRO et son équipe ont ainsi tenté de gommer ces différences. L'établissement n'atteindra pas des niveaux des plus hauts de la région, mais il arrive à un montant qui est raisonnable, par rapport à ce qu'il se fait au niveau du bassin local. Il est prévu qu'il y ait une bascule à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, mis sur la paie de février 2018. Il y a des possibilités de recours pour les agents. Le dispositif prévoit que les agents qui ne seraient pas satisfaits ne comprenant pas l'attribution de leur prime qui fait l'objet d'un arrêté du directeur soient revus dans le cadre des commissions paritaires d'établissement pour avoir une vision globale de la situation. De plus, 88 agents sont concernés au sein de l'UTT. Le nouveau régime indemnitaire, par rapport aux montants indiqués dans le projet de charte cadre est de 165 255 euros brut. Le régime actuel étant de 149 300 euros. Il y a un écart de 15 900 euros environ. Cet écart est financé en partie par les primes de fin d'année versées actuellement pour un montant de 62 000 euros sur cette même population. A titre d'information, 18 agents de catégorie B sur 27 ont une augmentation de 62 euros brut par mois. 25 agents sur les 88 n'auront pas de modification de leur prime. Il n'y a pas de perte individuelle. L'IFSE est de 346 400 euros brut à l'année contre un régime actuel de 255 223 euros. La garantie individuelle, puisqu'il n'y a pas de pertes de salaire, c'est 16 900 euros brut annuel. Les primes de fin d'année collective et les parts individuelles sont de 70 400 euros. Il y a donc un surcoût de 37 669 euros pour ce régime indemnitaire concernant les fonctionnaires.

**Myriam COMTE** affirme qu'en page 5 du document présenté il existe une liste des critères pris en compte. Si une femme part en congé maternité ou si une personne est en arrêt, l'équipe doit prendre en partie son travail. Néanmoins, elle ne voit pas un investissement supplémentaire dû à cette éventuelle absence.

**Sonia JAFFRO** signale que l'établissement a décidé depuis trois ans un régime indemnitaire pour les vacances d'emploi liées aux départs en congés maternités. Un système indemnitaire est déjà mis en place à ce niveau.

**Caroline VANHERSECKE** demande si les remarques remontées par le comité technique vont être prises en compte pour revoir ce document. Ces derniers ont été majoritairement défavorables au projet et n'ont pas voté contre afin de pas impacter les personnels d'une telle mesure. En revanche, ils ont demandé un certain nombre de modifications dans le document. Celui-ci sera-t-il retravaillé et représenté en tenant compte des différentes remarques ? Le groupe de travail n'a travaillé que sur l'aspect cotation, mais n'a pas eu à se pencher notamment sur les critères. Il y a toujours cette obscurité totale, à savoir, comment sont attribuées les choses ?

**Sonia JAFFRO** répond que l'établissement est à la limite de la gestion individuelle et cela constitue une difficulté. Si l'UTT va plus loin dans la transparence et la clarification, il y aura vite des montants individuels des agents.

**Caroline VANHERSECKE** n'est pas d'accord sur ce point. Il est possible de définir les critères mais ces derniers ne sont pas définis dans les suggestions.

**Sonia JAFFRO** assure que les critères sont en page 5 du document.

**Caroline VANHERSECKE** précise qu'il y a eu un certain nombre de remarques. Elle demande si l'UTT tiendra compte de ces remarques, et si le document sera retravaillé.

**Thomas GROSGES** affirme que l'une des demandes était de définir au voisinage des montants de référence UTT, un plafond et un plancher de l'université, car pour l'instant, ce sont des plafonds et des planchers nationaux. De ce fait, n'importe quel agent qui rentrerait n'a aucune garantie d'avoir le montant de référence et peut se retrouver au plancher ou au plafond national. Il avait été ainsi demandé de définir un plancher et un plafond local au voisinage des montants constatés.

**Sonia JAFFRO** indique qu'il y a la difficulté de définir l'amplitude entre ce plancher et ce plafond au niveau local.

**Caroline VANHERSECKE** souligne que les montants des primes sont également importants dans le salaire, en étant dans des fourchettes basses sur des métiers techniques, l'UTT risque de ne plus être trop attractive. Il y a effectivement une concurrence entre les universités. Lorsque des personnes arriveront, elles demanderont à quel régime indemnitaire elles seront confrontées.

**Pierre KOCH** répond que le fait d'avoir des plafonds hauts permet d'être attractif.

**Thomas GROSGES** estime qu'il est important de fixer un plancher et un plafond local car entre l'amplitude minimum et maximum nationale, il y a une différence et il n'est pas nécessairement raisonnable, de laisser une amplitude totale d'autant plus qu'il n'y a pas, sur ce point, des critères objectifs de fixation.

**Pierre KOCH** indique que l'appréciation de la performance s'exprime au moment de l'entretien annuel. Il existe à ce niveau une base réglementaire très objective.

**Thomas GROSGES** conclut de ce fait que la fixation se basera sur le résultat de l'évaluation annuelle et c'est autre chose de le mettre et de l'acter que de ne pas procéder de la sorte. Le fait de dire que la fixation du montant se fera sur base du résultat de l'évaluation annuelle est une information supplémentaire qui n'était pas présente dans le document.

**Pierre KOCH** affirme qu'il est difficile de l'écrire techniquement mais il imagine mal qu'il y ait une incohérence entre la façon d'arrêter le niveau de prime et l'appréciation de l'entretien annuel.

**Jacques WACKEL** précise qu'il a été évoqué par plusieurs membres du CA la nécessité d'avoir une visibilité sur l'adéquation entre la politique développée au sein de l'institution et la traduction en termes de déclinaison de politique RH et de mise en

œuvre d'outils. Les différents dispositifs de ressources humaines se sont juxtaposés ou superposés. Cela est lié à des effets d'opportunité et des obligations légales et réglementaires qu'il fallait transposer. Ceci ne donne pas une vision globale. Pour essayer de répondre plus finement à ce que les membres du CA souhaitent, l'UTT engagera un cycle de travail et de rencontre dans les mois à venir pour essayer d'aboutir à la faveur du conseil d'administration du mois de juin. Des premières rencontres vont être proposées à partir du mois de janvier avec un certain nombre d'administrateurs internes, pour arriver à mettre sur table avant l'été la finalisation de grands principes qui pourrait permettre de décliner les différents outils au regard de ce guide et de ses orientations. Cela intégrera notamment les questions des primes qui sont aussi à la discussion.

#### ➤ 4.2 Régime indemnitaire des personnels BIATSS contractuels

**Sonia JAFFRO** signale qu'actuellement l'UTT a un régime indemnitaire pour les personnels BIATSS contractuels. Celui-ci se réfère par similitude au régime indemnitaire des personnels titulaires. Néanmoins, le régime indemnitaire actuel étant abrogé par la mise en place du RIFSEEP, par nature, le régime indemnitaire des contractuels tombe. Le principe était une quantification du dispositif actuel, soit 13 niveaux de primes différents. Il y a la conservation d'une différenciation en fonction de la catégorie d'appartenance et 3 niveaux de primes différents en fonction de la catégorie, pour simplifier. L'instauration de ce régime indemnitaire est prévue par l'article 19 de la loi LRU qui permet au conseil d'administration de créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels. Cela concerne 66 agents. Le nouveau régime indemnitaire est de 165 255 euros contre le régime actuel de 149 353 euros. Il y a un écart de 15 902 euros. Pour les primes de fin d'année et la part collective et individuelle c'est 62 236 euros pour cette population. Sur 18 agents de catégorie B, il y a une augmentation de 62 euros par mois et 25 agents n'auront pas de modifications. Il y a également une garantie individuelle dans ce cadre-là et pas de perte de rémunération pour les agents contractuels dans la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

**Jacques WACKEL** ajoute qu'un travail a été entrepris sur les enseignants chercheurs contractuels. L'intention était d'appliquer aussi sur le régime indemnitaire des contractuels une similitude avec les titulaires mais pour des raisons de contraintes budgétaires l'UTT a décidé de reporter à plus tard cette harmonisation. Cela fera peut-être partie des discussions qu'il y aura à inscrire dans le prolongement de ce qui a été fait pour les enseignants chercheurs contractuels d'avoir une extension du régime indemnitaire dès lors que la soutenabilité financière le permettra pour les agents contractuels.

**Philippe COURTIER** demande si les charges salariales, notamment de retraite, sont différentes pour le salaire principal et ce régime indemnitaire des personnes contractuels.

**Sonia JAFFRO** assure que pour les contractuels ce n'est pas le cas, il s'agit du même élément.

**Philippe COURTIER** s'interroge sur l'intérêt d'en avoir un et de ne pas traiter cela dans le contrat de travail uniquement, d'avoir juste une rémunération.

**Sonia JAFFRO** répond qu'il y a une référence à l'indice pour les personnels BIATSS contractuels.

16h58 : sortie de Christian d'AUTUME et Myriam LEWKOWICZ - 21 présents et représentés : 17 présents et 4 pouvoirs.

Le conseil d'administration approuve à la majorité (17 pour, 4 abstentions) la délibération cadre relative au régime indemnitaire des personnels BIATSS contractuels ci-jointe (annexe 4) sous réserve de la modification suivante :

- A l'article 7 (recours) supprimer "dans le cadre du RIFSEEP".

17h02 : Retour de Christian d'AUTUME et Myriam LEWKOWICZ - 24 présents et représentés : 19 présents et 5

#### ➤ 4.3 Evaluation des enseignants-chercheurs contractuels dans le cadre du règlement concernant le statut de professeur assistant et de professeur de l'UTT (ex-tenure)

Suite à l'approbation par le conseil d'administration, le 17 octobre 2017, du guide de recrutement et de gestion de carrière des personnels contractuels enseignants et enseignants-chercheurs et afin d'uniformiser les procédures d'évaluation des enseignants-chercheurs contractuels, le conseil d'administration approuve, à la majorité (21 pour, 3 abstentions) les modifications, détaillées ci-dessous, du règlement concernant le statut de professeur assistant et de professeur de l'UTT à compter du 1er janvier 2018.

Les évaluations intermédiaire et finale des postulants professeurs assistants de l'UTT et des postulants professeurs de l'UTT seront réalisées par un comité d'évaluation tel que défini dans le guide de recrutement et de gestion de carrière des personnels contractuels enseignants et enseignants-chercheurs approuvé par le conseil d'administration du 17 octobre 2017.

Ce comité sera donc composé pour moitié de permanents de l'UTT dont le Directeur de la Recherche, le Directeur de la Formation et de la Pédagogie, le Directeur Relations Entreprises et le Directeur de Département concerné. Quatre personnalités extérieures seront nommées pour leur expertise. Le comité d'évaluation devra respecter la parité homme/femme. Dans la mesure du possible, ce comité d'évaluation sera reformé à l'identique pour les différentes phases d'évaluation.

Par ailleurs, les professeurs assistants de l'UTT et les professeurs de l'UTT (disposant donc d'un contrat à durée indéterminée) n'auront plus vocation à être évalués tous les 4 ans par un comité académique.

Néanmoins, la tenue, tous les 3 ans, d'un entretien avec le directeur de département est recommandée. Ces échanges ont pour but de fixer les objectifs à atteindre pour une période déterminée et leur évaluation ultérieure. Il s'agit d'explicitier et/ou de préciser les missions confiées afin de les adapter à la politique de l'établissement

17h05 : sortie de Frédéric CHEN - 23 présents et représentés : 18 présents et 5 pouvoirs.

#### ➤ 4.4 Liste des fonctions ouvrant droit à la PCA et taux maximum d'attribution

Sonia JAFFRO explique que les membres du CA ont déjà échangé sur ce document portant sur la liste des fonctions ouvrant droit à la PCA et le taux maximum d'attribution. Celui-ci doit être revoté tous les ans. Les membres du CA n'avaient pas trouvé de consensus sur ce point. Ce document est ainsi présenté avec quelques modifications.

Le conseil d'administration approuve, à la majorité (10 pour, 6 abstentions, 7 contre) pour l'année universitaire 2017/2018, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la prime de charges administratives et les taux maximum d'attribution de cette prime proposée dans le tableau ci-dessous (en page 13) :

Libellés des charges administratives		Plafonds de la PCA		
		Rappel plafond PCA 2016	Rappel plafond PCA 2016/2017	Plafond PCA 2017/2018
Responsabilités d'un département ou d'une antenne (hors recrutement spécifique)	HETIC	5 700 €	inchangé	5 700 €
	P2MN			
	ROSAS			
	Antenne de Nogent			
	Collège des humanités		5 700 €	2 000 €
Directions fonctionnelles (hors recrutement spécifique)	Directeur de la recherche	5 700 €	inchangé	5 700 €
	Directeur des relations entreprises			
	Directeur de la formation et de la pédagogie			
	Adjoint au directeur de la formation et de la pédagogie			2 850 €
Responsabilités de service (hors personnels administratifs)	Halle industrielle	800 €	inchangé	800 €
	SUEL	800 €	inchangé	2 000 €
	Service des sports	4 000 €	inchangé	2 000 €
Responsabilités de programme d'enseignement	Ingénieurs tronc commun	2 000 €	inchangé	4 000 €
	Ingénieurs branches	2 000 €	inchangé	2 000 €
	Master	2 000 €	inchangé	2 000 €
	Licence professionnelle	1 000 €	inchangé	1 000 €
	Formation courte	1 000 €	inchangé	1 000 €
	Diplôme universitaire	1 000 €	inchangé	1 000 €
	Mastère spécialisé	1 000 €	inchangé	1 000 €
Responsabilités de l'école doctorale	Directeur	3 000 €	inchangé	2 700 €
	Directeur adjoint			1 300 €
Responsabilités de spécialité ED		500 €	inchangé	500 €
Responsabilités de spécialité de master		1 000 €	inchangé	1 000 €

Responsabilités de filière	1 000 €	inchangé	1 000 €
Responsabilités de stages par branche	800 €	inchangé	800 €
Responsabilités des relations internationales par branche	500 €	inchangé	500 €
Responsabilités des années de tronc commun	500 €	inchangé	500 €
Responsabilités d'équipe de recherche	2 000 €	inchangé	2 000 €
Missions ponctuelles	3 000 €	inchangé	3 000 €

17h13 : retour de Frédéric CHEN et départ de Nadège TROUSSIER - 24 présents et représentés : 18 présents et 6 pouvoirs.

#### ➤ 4.5 Instauration d'une rémunération accessoire liée aux chaires

Sonia JAFFRO souligne que le document sur ce point a été étudié lors de la séance précédente. Dans le cadre de l'article L.954-2 du code de l'éducation le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels. Il est proposé au conseil d'administration, dans le cadre du fonctionnement des Chaires, de créer une rémunération accessoire pour les titulaires de Chaires dont les modalités sont définies dans la proposition de délibération qui leur a été transmise. Cette rémunération accessoire peut être proposée par le comité de pilotage de la Chaire et est soumise à l'avis du conseil d'administration en formation restreinte dans la limite des conditions ci-dessous :

Montant global financé par les partenaires de la chaire et mis à disposition de l'UTT	Titulaire de la Chaire	Secrétaire Général de la Chaire
≥ 300 000 €	4000 € brut par an	2000 € brut par an
150 000 € ≥ 300 000 €	2500 € brut par an	1250 € brut par an
50 000 € ≥ 150 000 €	1000 € brut par an	500 € brut par an
10 000 € ≥ 50 000 €	500 € brut par an	250 € brut par an
<10 000 €	-	-

Le montant de la rémunération accessoire, accordé par le directeur de l'UTT, fait l'objet d'un versement annuel durant la durée de la Chaire. Cette rémunération accessoire est intégralement financée par les fonds apportés par les partenaires extérieurs.

Myriam LEWKOWICZ explique qu'elle a vu passer plusieurs profils pour l'embauche des Chaires. Cela fait partie du profil de ramener ces contrats. De la même façon, les enseignants chercheurs doivent publier et faire leur enseignement. Ils n'ont jamais eu de primes parce qu'ils tenaient des projets européens ou qu'ils avaient plus de publications. Elle ne comprend donc pas pourquoi une mission liée à la fonction donne lieu à une prime supplémentaire. Cela doit être dans la fonction ou non.

Sonia JAFFRO estime que cette question interroge sur les missions qui sont assignées à un enseignant chercheur et sur ce qui fait partie des missions de base pour lequel il est rémunéré au quotidien. Un référentiel du métier d'enseignant chercheur est en cours, en projet. Cela est soumis aux instances au niveau national et fait référence à ce qui est mis derrière et quelles sont les missions au quotidien qui sont dévolues à un enseignant chercheur. Il faut travailler sur ces questions-là, cela fait l'objet de questions diverses et variées qu'il y a eu à l'occasion des PCA, du référentiel.

Andréa-Cynthia DUHAMEL précise qu'une inquiétude existe au niveau du collège B notamment pour les enseignants chercheurs et les maîtres de conférences. Il y a la portée du message qui va être passé. Des enseignants chercheurs se découragent tous les jours pour mieux défendre l'institution mais ils ne se sentent pas reconnus. Sur ce point, il s'agit d'un volet très précis, avec les Chaires. Les remarques remontées par ce collège sont que, cela peut amener encore plus de clivages dans le système. Ces éléments sont-ils cumulatifs ? Si une personne amène 10 Chaires, aura-t-elle 40 000 euros par an ?

Pierre KOCH affirme que l'enseignant chercheur a la possibilité sur les reliquats de l'utiliser pour une partie de rémunération. Ce n'est pas complètement incompatible. Peut-être que l'établissement n'est pas encore au point et cela renvoie au groupe de travail qui sera établi mais il souhaite mettre un bémol sur l'opposition qui est faite.

Myriam LEWKOWICZ assure que sa question porte aussi sur le fait que cela fait partie des missions d'un titulaire de Chaire. Pourquoi donner une prime sur un élément qui fait partie des missions ?

Pierre KOCH affirme que la personne n'est pas obligée de prendre ces missions.

Myriam LEWKOWICZ répond que la personne n'est pas obligée d'être candidate sur un poste de titulaire de Chaire.

Pierre KOCH assure que cette démarche fait partie du package que la direction veut proposer.

**Jean-Marie GELY** estime que les Chaires font partie de la stratégie décidée par l'UTT, il s'agit d'un élément important qui demande du travail. Le fait de mettre une rémunération ne lui semble pas anormal. Il suppose que c'est un travail en plus.

**Myriam LEWKOWICZ** répond que ce n'est pas le cas. Elle a participé à des recrutements de Chaire et ces personnes sont nommées uniquement sur la Chaire, elles n'ont pas un poste en plus. Pour certains, cela peut être un travail en plus, mais pas pour tous.

**Pierre KOCH** conclut que cela montre l'importance du travail à effectuer pour définir ce qui relève des missions de base de l'enseignant chercheur.

**Régis LENGELLE** pense qu'il n'y a pas de schéma unique. L'enseignant chercheur titulaire a un certain nombre d'activités qui sont reconnues dans la carrière et le déroulement de carrière. Est-ce que ces activités doivent faire l'objet d'une prime ? Les membres du CA doivent se poser cette question.

**Jean-Christophe VERGNAUD** demande si les réponses qui seront apportées au mois de juin permettront de voter sur ce point, et permettront de verser ces primes avant la fin de l'année. Les membres du CA sont-ils obligés de prendre une décision aujourd'hui sur ce sujet ?

**Pierre KOCH** répond qu'il faudra que le CA, dans sa décision de juin, acte que cela est valable pour l'année universitaire complète.

Ce point est reporté au conseil d'administration du mois de juin 2018.

#### ➤ 5.4 Sorties d'inventaire

Le conseil d'administration, à l'unanimité, approuve les sorties d'inventaire des biens proposés en liste jointe (annexe 5) correspondant à la valeur immobilisée des matériels donnés à hauteur de 22 393,18€.

#### ➤ 5.6 Don à la Fondation Supélec – chaire photonique

**Pierre KOCH** rappelle que l'UTT a signé un accord cadre avec CentraleSupélec Metz pour être contributif à la Chaire photonique de l'établissement. Il y a un projet de développement de cette initiative sur la photonique à l'échelle de la région Grand Est. Un certain nombre de coopérations entre l'UTT et CentraleSupélec ont eu lieu sur le sujet. Des enseignants du LNIO ont enseigné à CentraleSupélec cet automne. Une conférence s'est tenue à Metz lors de laquelle plusieurs enseignants chercheurs de l'UTT ont participé. Le versement des 2 000 euros à la Fondation est à prendre comme un signe fort de l'implication de l'établissement dans la démarche au côté de CentraleSupélec.

**Pascal ROYER** précise que cette démarche est assez classique. L'établissement fait partie des partenaires académiques de cette Chaire. Une communication non négligeable est également faite de la part de Télécom Supélec.

**Cyril GRANDPIERRE** demande si une réciprocité existe au niveau des dons.

**Pierre KOCH** répond que CentraleSupélec a dépensé pour le moment bien plus que l'UTT sur le sujet.

Le conseil d'administration autorise, à la majorité (21 pour, 1 contre, 2 abstentions) à l'UTT à devenir mécène de la chaire photonique par le versement d'un don de 2000€ à la Fondation Supélec.

17h35 : départs de Myriam LEWKOWICZ, Myriam COMTE et Philippe COURTIER : 22 présents et représentés – 15 présents et 7 pouvoirs.

#### ➤ 5.5 Présentation du CIC (Contrôle Interne Comptable)

**Olivier SANCHEZ** se permet de présenter les travaux de contrôle interne réalisés au sein de l'université. Le contrôle interne comptable recouvre l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par l'ensemble des acteurs, pour maîtriser le fonctionnement des activités financières de l'Établissement et donner ainsi une assurance raisonnable sur la qualité des comptes, c'est-à-dire, leur fidélité à la réalité économique, patrimoniale et financière. Le Conseil d'Administration veille à la mise en œuvre de son cadre de référence réglementaire. Il doit disposer d'une vision globale des risques majeurs auxquels l'organisme est exposé ainsi que des actions mises en place pour leur couverture. A ce titre, une fois par an, il est informé de l'état de déploiement du contrôle interne budgétaire et du contrôle interne comptable de l'organisme, et il valide le plan d'action établi sur la base de cartographie(s) des risques budgétaires et des risques comptables. En 2011, il y a eu le début du projet dans un contexte réglementaire incitatif à la démarche (Loi LRU 2007-1199 du 10/08/2007 ; Décret 2011-775 du 28/06/2011). Dans ce cadre, il y a eu l'initialisation de la démarche de Contrôle Interne Comptable dans un Service Pilote de l'Université de Technologie Troyes, l'Agence Comptable et le Service Financier. Cela a abouti à la présentation au CA du 06/01/2011 de la Cartographie des Risques Comptables et Financiers identifiés. En 2012, il y a eu un renforcement du cadre réglementaire (Décret 2012-567 du 24/04/2012 ; Décret 2012-1246 du 07/11/2012 « GBCP »). Dans ce contexte, une poursuite des travaux s'est faite par le service pilote aboutissant à l'élaboration d'un plan d'actions du contrôle comptable et financier. Ce plan d'action a été présenté au CA du 23/10/2012. En 2013, le dispositif se met en œuvre et se déploie. Il y a d'une part la mise en œuvre du plan de contrôle interne élaboré par le Service Pilote, mais aussi, le déploiement de la démarche du contrôle interne aux autres Services de l'Université et l'élaboration d'une Cartographie Générale des Risques de l'Établissement. En 2014, le déploiement se poursuit. Les services élaborent notamment un plan d'action inhérent à leurs activités respectives. Un plan général de contrôle interne est présenté au CA du mois de décembre 2014. Celui-ci est le fruit



de la collaboration entre 8 acteurs majeurs de l'établissement. En 2015, le dispositif se généralise, avec la mise en œuvre du plan de contrôle interne dans chacun des services. Puis, en 2016, ce sont les premiers travaux d'intégration de la sphère RH. Il est entrevu en 2016 une nouvelle dynamique dans la mise en œuvre du contrôle interne au sein de ce service à enjeu majeur. (72% du budget de l'Etablissement). 2016 marque le début de la formalisation de la cartographie des risques RH. Différentes étapes ont été réalisées à l'appui de cette démarche, notamment l'identification des process RH et la mise à plat du processus paie. Ces différents travaux ont permis d'aboutir en 2017 à la production de la cartographie des risques achevée de la sphère RH. Avec l'aboutissement de ces travaux, 2017 marque aussi la refonte et la mise à jour globale de l'ensemble de la Cartographie des Risques de l'Etablissement et des Plans de Contrôle de l'ensemble des services concernés. Cette mise à jour est le fruit de l'analyse par les différents acteurs de l'évolution des risques identifiés dans leur domaine d'activité, et des ajustements et corrections réalisées suite aux anomalies mises en lumière par l'application des Plans de Contrôle. Lors de la mise à jour de la Cartographie Générale des Risques de l'Etablissement, 12 domaines d'activité ont été représentés. 96 risques ont été identifiés dont 12 à fort enjeu financier, 29 à enjeu modéré, et 55 à faible impact. De plus, la mise à jour du plan général de contrôle interne de l'établissement est le fruit de la collaboration de 9 acteurs majeurs de l'Etablissement dont les RH. Ce plan général de contrôle est composé de 45 procédures de contrôle interne.

**Jean-Christophe VERGNAUD** se pose une question. Quels sont les trois premiers risques les plus importants en matière financière ?

**Caroline BOTTAZZINI** affirme que le plus grand risque que l'établissement peut rencontrer est de payer encore des collaborateurs qui sont partis avec des contrats arrêtés, et qui n'ont pas été détectés au niveau de la RH.

**Jean-Christophe VERGNAUD** indique que ce problème sera identifié rapidement. Il se demande si le plus gros risque identifié représentera seulement quelques milliers d'euros.

**Olivier SANCHEZ** précise qu'il s'agit d'un cumul de risques sur une année, cela représente 40 K€ de risques financiers purs.

## 6) Affaires institutionnelles

### ➤ 6.1 Approbation convention d'association URCA.UTT

Le conseil d'administration approuve, à l'unanimité, la convention d'association signée entre l'URCA et l'UTT le 20.11.2017.

### ➤ 6.3 Modification du règlement intérieur – circulaire

**Stéphanie DUCELLIER** précise qu'en début d'année universitaire, suite aux événements qui se sont passés lors d'un week-end d'intégration au niveau de l'université de Rennes où un étudiant est décédé, dans des conditions inconnues, il a été relancé la question du bizutage et des effets qui peuvent en découler. A ce titre, l'UTT a reçu un courrier demandant aux établissements d'appliquer un certain nombre de mesures de prévention pour encadrer au maximum, et éviter des actions de bizutage. L'établissement a déjà des mesures de prévention en place dans l'organisation d'événements festifs (soirées étudiantes, week-end d'intégration). Néanmoins, il était demandé à l'université, d'intégrer dans son règlement intérieur une mesure spécifique visant à interdire le bizutage, mais aussi d'indiquer à la communauté étudiante que ces actions de bizutage pouvaient faire l'objet de poursuites disciplinaires, et l'application de sanctions disciplinaires. L'établissement a ainsi fait le choix de modifier son règlement intérieur pour intégrer ces mesures-là.

**Jean-Marie GELY** demande s'il y a une définition du terme bizutage, sinon, cela risque de supprimer toutes actions d'intégration.

**Stéphanie DUCELLIER** répond que ce n'est pas l'objectif. L'idée est d'encadrer les soirées étudiantes, festives ou les week-ends d'intégration et d'éviter des comportements qui auraient une finalité humiliante et dégradante pour les étudiants. Un article a été ajouté dans le règlement intérieur sur l'interdiction du bizutage.

**Jean-Christophe VERGNAUD** demande si une communication a été faite auprès des étudiants en parallèle de cette modification du règlement intérieur.

**Stéphanie DUCELLIER** répond qu'une communication a été réalisée lors des réunions effectuées dans le cadre de l'animation de la vie étudiante mais aussi en conseil des études. Il n'y a pas eu de communication plus large mais cela peut être fait si le vote est favorable.

Sous réserve d'intégrer la définition du bizutage à cet article (ajoutée en bleu) le conseil d'administration modifie, à l'unanimité, le règlement intérieur par l'ajout d'un article 56 Bis « Interdiction de bizutage » rédigé comme suit :

« Toute action de bizutage est strictement interdite. Est entendue comme action de bizutage le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants ou à consommer de l'alcool de manière excessive lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire et socio-éducatif (article 225-16-1 du Code pénal). Par ailleurs, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables s'il est établi qu'elles ont soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une

faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer (article 121-3 du Code pénal).

En cas de violation de cette interdiction, outre les poursuites pénales qui peuvent être engagées au titre des articles du code pénal cités précédemment, des poursuites disciplinaires seront engagées dans les conditions définies, pour les usagers, aux articles L715-2, R719-9 à R712-46, R715-13, R811-11 et R811-12 du code de l'éducation ».

Pour les actions de bizutage les sanctions applicables sont :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion de l'établissement pour une durée maximum de cinq ans. Cette sanction peut être prononcée avec sursis si l'exclusion n'excède pas deux ans ;

4° L'exclusion définitive de l'établissement ;

5° L'exclusion de tout établissement public d'enseignement supérieur pour une durée maximum de cinq ans ;

6° L'exclusion définitive de tout établissement public d'enseignement supérieur ».

#### ➤ 6.5 Réengagement de l'établissement dans la SATT Grand Est pour 2017/2019

Jacques WACKEL précise qu'il avait été présenté par le directeur de la DRE la question de la recapitalisation de la SATT Grand Est. Cet organisme avait un déficit en dessous de son capital social. Cela a été confirmé par une lettre du Premier Ministre, précisant qu'il y aurait une recapitalisation de la SATT. Parallèlement, l'UTT a signé avec la SATT Grand Est, une convention cadre qui prendra fin au mois de juillet 2020. Pour autant, à la faveur de cette recapitalisation, l'ANR a souhaité reconformer son réengagement pour une période de trois ans. La SATT a demandé également à l'UTT de reconformer son engagement pour une période de trois ans, à savoir la période 2017-2019.

Le conseil d'administration renouvelle, à la majorité (17 pour, 1 contre, 4 abstentions), l'engagement de l'UTT à l'égard de la SATT Grand Est pour la deuxième période triennale (2017-2019) dans des termes strictement identiques à ceux formalisés dans le cadre de la première période triennale (2013-2016) conformément à la convention cadre signée le 14 décembre 2015.

#### 7) Politique interne générale

##### ➤ 7.1 Conditions et modalités de prise en charge des frais de déplacement

Le conseil d'administration approuve, à l'unanimité, les conditions et modalités de prise en charge des frais de déplacement à l'UTT définies dans le document joint (annexe 5) pour la période allant du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2019.

##### ➤ 7.3 FSDIE : part accordée au volet social

Le conseil d'administration alloue, à l'unanimité, pour l'année 2018, 30% du montant du FSDIE au volet social et la délégation de sa gestion au CROUS Champagne-Ardenne.

18h11 : départ de Cyril GRANDPIERRE - 20 présents ou représentés – 14 présents et 6 pouvoirs.

##### ➤ 7.4 Subventions aux associations (Amicale, ASANUTT, BDE)

Jacques WACKEL précise que les membres du CA votent lors de la période budgétaire les subventions aux associations, que sont le BDE, l'Amicale des personnels, et l'ASANUTT. La direction propose d'approuver ces subventions aux associations suivantes selon des montants qui restent identiques depuis 5 ans.

Régis LENGELLE souhaite apporter un commentaire. L'association ELLIDOC des doctorants et docteurs de l'UTT est dans une situation qui n'est pas toujours facile d'un point de vue budgétaire. Elle a su bénéficier dans certaines de ses activités et de ses actions d'un soutien de l'école doctorale. Cette association n'est pas membre du BDE car elle regroupe des statuts très différents. Régis LENGELLE aimerait savoir ce qu'il est possible de faire pour l'association ELLIDOC. Sous quelle forme peut-elle être soutenue par l'établissement ?

Jacques WACKEL affirme que les personnes de cette association étant préalablement étudiants de l'UTT, au sens du cursus d'ingénieurs ou de masters, bénéficient de certaines aides au titre de l'ASANUTT mais d'autres passent certainement entre les mailles du filet.

Christian D'AUTUME confie qu'il y a eu des discussions au sujet d'ELLIDOC au niveau du BDE et en commission FSDIE. Les membres de cette association n'avaient pas la possibilité de faire des demandes éligibles au FSDIE. Cela a été recalculé, et désormais, ils ont accès à ce fond.

Le conseil d'administration approuve, à l'unanimité, les dotations aux associations suivantes au titre de l'exercice 2018 :

- Bureau des étudiants (BDE) : 13 000 € sous réserve d'un reversement d'une quote-part aux bureaux des étudiants des formations délocalisées (Nogent, Reims...).
- Amicale de l'UTT : 12 500 € + 30 € par enfant ayant droit (moins de 14 ans, 13 ans inclus)
- Association des anciens (ASANUTT) : 5 000 €

#### ➤ 7.2 Politique de prix et de remise pour les programmes de formation continue

Laurent AMICE signale qu'il est proposé aux membres du conseil d'administration pour l'année civile et académique, pour les programmes diplômants 2018-2019, un ajustement des tarifs tant sur les mastères spécialisés® que sur le diplôme national de master. L'objectif étant petit à petit de consolider l'ensemble de la politique de prix et de remise au sens d'une même politique quel que soit les programmes.

Le conseil d'administration valide, à l'unanimité, les ajustements proposés à la politique de prix et de remise pour l'année 2018 pour les programmes de formation suivants :

- Création du tarif pour le Mastère Spécialisé® Expert Silver Technologies de 10 500€ pour les étudiants / demandeurs d'emploi, 13 000€ pour les collectivités / agents publics et 15 500€ pour les salariés / entreprises.
- Ajustement du tarif Salariés / entreprises pour l'ensemble des Mastères Spécialisés® à 15 500€.
- Ajustement du tarif Etudiants / demandeurs d'emploi pour le Mastère Spécialisé® Manager de la performance et de la transformation industrielle (MPTI) et le Mastère Spécialisé® Expert Big Analytics et Métriques (EBAM) à 10 500€.
- Ajustement du tarif Collectivités / Agents publics pour le Mastère Spécialisé Manager de la transition énergétique des systèmes urbains® (MTESU) à 13 000€.
- Relèvement des tarifs du programme Master à 3 000€ pour les individus en situation de recherche d'emploi et à 6 000€ pour les salariés et entreprises.

Les documents modifiés (note de politique de prix, fichier excel des tarifs 2018) sont joints en annexe 6.

### 8) Formation

#### ➤ 8.1 Création de 2 filières ingénieur en alternance : Management Digital des Produits et Infrastructures (MDPI) et Management de la CyberSécurité (MCS)

Guillaume DUCCELLIER précise que la filière TIM est constituée d'un faible effectif, 20 à 25 étudiants, qui se placent très bien dans l'industrie. Ce sont les meilleurs salaires d'embauche avec le plus fort taux d'insertion professionnelle. Six contrats d'alternance sont comptabilisés par an sur cette filière. Cela représente 25% des étudiants en alternance sur une modalité d'alternance qui ne le satisfait pas en termes d'enseignement. Le principe est une alternance de 4 jours dans l'entreprise et un jour à l'UTT. Cela provoque des contraintes en termes de déplacement des étudiants ou de suivi à distance pour certains d'entre eux. En revanche ce dispositif intéresse les étudiants et les entreprises partenaires de cette formation. L'idée du projet est de profiter de la réforme de la formation d'ingénieur qui est passée dans les dernières instances et qui assouplit les règles d'obtention de la filière pour proposer un schéma original sur cette filière qui consiste à la passer intégralement en alternance, à renforcer la thématique abordée, mais aussi le nombre d'heures de cours sur l'année. De plus, cette alternance sera proposée en grande partie sur Paris, là où sont les entreprises partenaires de cette formation, et là où se place massivement les étudiants dans cette formation. Le principe est de présenter 50 jours de formation, à raison de 7 heures par jour de formation. Cela fait 350 heures d'enseignement sur l'année, c'est 70 heures de plus que jusqu'à présent. Il y aurait 15 jours de formation enseignés à Troyes, la première semaine de cours intégrale, une semaine en milieu de parcours à Troyes pour gérer l'intégration de la promotion suivante. La dernière semaine de cours consiste à la présentation de tous les projets des étudiants en cours d'année. Il y a aussi 35 jours de formation sur Paris enseignés dans le cadre de cette formation le vendredi. La grande différence par rapport à aujourd'hui, est que la formation n'est ouverte qu'à l'alternance et à la VAE exclusivement. Pour cette raison, Guillaume DUCCELLIER sollicite notamment le CA pour un changement de positionnement de l'offre dans cette filière. Derrière cette proposition, il y a une réorganisation des modules de formation, une description par compétence et une approche programme.

Marie-Aleth DUMONT demande si les stagiaires bénéficieront d'ordinateurs avec l'ensemble des licences pour utiliser les logiciels.

Guillaume DUCCELLIER indique que c'est une des difficultés qui existe avec les alternants aujourd'hui. Ces derniers n'ont pas de dotation informatique, et ils travaillent soit avec leurs ordinateurs ou ceux de leurs entreprises. Néanmoins, Guillaume DUCCELLIER et ses collègues n'ont pas le droit d'installer les licences éducation sur les ordinateurs professionnels de

l'entreprise de l'étudiant. La seule solution trouvée à très court terme est d'équiper les étudiants avec un ordinateur de prêt de l'UTT sur l'année. Ces derniers peuvent ainsi utiliser ces logiciels.

**Marc LEMERCIER** signale qu'il est responsable du programme ISI (informatique des systèmes d'information) depuis sa création en 2010. Il s'agit d'un programme récent mais il a eu quelques soucis de jeunesse. Il propose ainsi une nouvelle organisation pour une filière existante afin de résoudre plusieurs problèmes à la fois. La cybercriminalité est un sujet d'actualité, la moitié des entreprises ont annoncé avoir été victimes de rançongiciels, et de nombreux efforts sont à effectuer. Dans le programme ISI, il y a trois filières. Deux d'entre elles fonctionnent très bien, avec 69 étudiants et 48 étudiants. En MRI, il y a 23 étudiants au semestre dernier. Néanmoins, il s'agit également d'une filière de niche pour les étudiants, puisque cela est passé de 12 à 10, 19, 16, sans progression. Pourquoi cette situation ? **Marc LEMERCIER** a effectivement eu des priorités dans le développement du programme pour créer 6 ou 7 UV pour les deux autres filières. De plus, il n'a pas beaucoup d'étudiants et il a du mal à justifier auprès de DFP la création d'UV de filière. La filière MRI a été construite en utilisant les ressources de l'UTT. Elle est basée sur deux UV de masters SSI et deux UV créés, l'une sécurité des applications mobiles dans le SCOP et une autre orientée sur le data mining. De ce fait, 4 UV sur les 8 sont proposés en bas de la filière. Les étudiants sont donc déçus du programme. Cela a été créé en 2010, il est temps d'approfondir et de rajouter un contenu scientifique important à cette filière. C'est son objectif, et l'équipe pédagogique de MRI se réunit tous les semestres, pour voir quelles sont les solutions, mais ils ont toujours été quelque peu coincés. La solution se débloque, car **Guillaume DUCELLIER** lui a présenté l'organisation qu'il proposait de mettre pour sa filière. Une nouvelle collègue a été également recrutée, elle est maître de conférences en ERA et ISI. Un deuxième problème est également à résoudre. Il lui avait été demandé de créer une solution pour les contrats de professionnalisation ISI. Le choix fait quatre ans auparavant, n'est pas de proposer une solution de contrat de professionnalisation pour chaque filière, mais il n'en a été proposé qu'une seule valable. Le mot excellence a également fait construire une maquette pédagogique d'excellence construite de CS. Cela s'est avéré être inadapté aux étudiants, puisqu'il a été pris les CS de plusieurs filières en essayant de construire quelque chose pour équilibrer la partie pratique en entreprise. Cela se passe mal. Plusieurs indicateurs montrent que certaines difficultés sont rencontrées avec les enseignants, mais aussi avec les étudiants étant souvent absents. Il faut donc trouver une solution. L'objectif de proposer cette nouvelle filière MCS, est de résoudre ces deux problèmes en ajoutant un fond scientifique plus important à MRI, en arrêtant le mécanisme actuel des contrats de professionnalisation et en proposant uniquement en contrat de professionnalisation cette filière. Le même modèle sera pris, il sera reconstruit une offre uniquement pour des alternants des VAE sur Paris, en prenant le même planning, soit 35 jours sur Paris, 15 jours à Troyes pour la formation. L'intérêt pour ISI est de rester présent. ISI existait par la filière MRI sur ces problématiques de sécurité des systèmes d'information, mais les étudiants n'étaient pas attirés, le libellé de la filière n'était pas très parlant (« management des risques informationnels »). Celui-ci se nomme désormais « management de la cybersécurité ».

**Marie-Aleth DUMONT** explique que **Marc LEMERCIER** a fait une démarche auprès des entreprises qui sont disposées à accueillir des étudiants.

**Marc LEMERCIER** répond que ceci est précisé dans le document. En novembre, il a contacté ses partenaires, soit des entreprises prenant déjà des étudiants ISI. Il est indiqué au sein du document, quelques entreprises dont ENGIE, BNP PARIBAS, ou WORLDLINE notamment. Un échange a été fait par mail, pour leur demander quels étaient leurs points de vue, à savoir s'il était prêt à aider l'établissement à construire le dossier, à finaliser le cursus scientifique, à proposer des contrats de professionnalisation, à héberger à Paris, et à participer à la formation. Les réponses ont été favorables. Si le CA donne son accord sur ce point à l'ordre du jour, un travail sera fait pour approfondir les discussions avec les entreprises.

**Thomas GROSGES** pose la question de la pertinence de demander un vote du CA, tant pour la filière MDPI que MCS. En effet, il s'agit uniquement de réorganisations au sein d'un diplôme existant. L'autorisation et la décision de réorganisation est de la compétence du Directeur ou DFP après avis du Conseil des Etudes(CE) et non du CA, ce dernier votant sur la création ou fermeture de diplômes. Que le CA soit informé est une chose, que cela requiert un vote en est une autre.

**Le conseil d'administration approuve, à la majorité (18 pour, 2 abstentions), l'ouverture de la filière d'ingénieur en alternance à compter du 1er septembre 2018 :**

- **Management Digital des Produits et Infrastructures (MDPI).** En conséquence, l'ouverture de cette filière entraînera la fermeture de la filière d'ingénieur « Technologie de l'Information pour la Mécanique » (TIM) quand le dernier étudiant de cette filière sera diplômé.

**Le conseil d'administration approuve, à la majorité (19 pour, 1 abstention), l'ouverture de la filière d'ingénieur en alternance à compter du 1er septembre 2018 :**

- **Management de la CyberSécurité (MCS).** En conséquence, l'ouverture de cette filière entraînera la fermeture de la filière MRI quand le dernier étudiant de cette filière sera diplômé ainsi que la forme actuelle des contrats de professionnalisation du programme ISI.

**18h49 : départ de Jean-Michel CHAPUT - 19 présents ou représentés – 13 présents et 6 pouvoirs.**

### ➤ 8.2 Création du certificat « BIM Manager »

**Guillaume DUCCELLIER** affirme que le certificat BIM Manager est issu d'une formation intra que l'établissement a proposée et mise en œuvre pour la SNCF, il y a un an. Ce certificat et cette formation rencontrent un succès important auprès des cadres SNCF. La troisième session de formation démarrera début janvier, et une quatrième session ouvrira sur l'année 2018. Par le biais du bouche à oreille, des demandes arrivent également de cadres provenant d'autres entreprises que la SNCF, en relation avec cette société, pour suivre cette formation. L'établissement s'est retourné auprès du client original la SNCF réseau, en leur demandant si cela les gênait d'accueillir des cadres provenant d'entreprises partenaires de la SNCF dans le cadre de la formation. A partir du moment où l'établissement accueille des personnalités extérieures à la SNCF, l'université a besoin de présenter au CA le programme BIM Manager, pour permettre de le diffuser en tant que formation de l'UTT certifié. L'acronyme BIM signifie Building Information Model. Cela recouvre toutes les approches informatiques et d'organisation qui visent à assurer une continuité numérique des informations dans le développement et la gestion d'une infrastructure au sens large.

**Youssef BOUZIDI** demande par quelle instance le certificat est-il reconnu ?

**Guillaume DUCCELLIER** répond que tout certificat ou diplôme interne à l'UTT décidé par le conseil d'administration n'est pas reconnu par défaut par la CNCP. De plus, sur le certificat BIM Manager, il avait demandé la reconnaissance auprès de la CNCP. De ce fait, le certificat BIM Manager passé dans les CE précédents, a été reconnu par la CNCP.

**Le conseil d'administration approuve, à l'unanimité, la création du programme « certificat BIM Manager » en formation continue.**

**Le conseil d'administration valide le tarif unique de 4 865€ pour 10 jours de formation.**

### ➤ 8.3 Création des DU International Engineer (IE) ; Language, Culture and Innovation d'Entrepreneuriat (LCIE) ; Ingénieur International avec Expérience Professionnelle (IEPE)

**Emmanuelle ROUHAUD** explique qu'il est proposé la création de trois DU à l'UTSEUS. L'objectif de ces DU est de permettre aux étudiants de branche de partir en Chine sur un semestre d'échange, et en stage. Les étudiants en tronc commun peuvent partir, mais il est difficile de le faire par la suite. L'avantage du DU est de leur permettre également de faire un stage en Chine. Ces DU sont proposés par le réseau UT. L'un d'eux est davantage orienté sur les sciences humaines et le management, un autre est un peu plus sur l'ingénierie, et le troisième comprend aussi un stage en plus. Il s'agit d'un double diplôme, il y a une reconnaissance par des crédits, si les étudiants partent en semestre d'échange.

**Andréa-Cynthia DUHAMEL** demande si ces éléments ont déjà été votés dans les autres UT ?

**Emmanuelle ROUHAUD** répond que cela est voté dans les autres UT, avec des règles différentes. A l'UTC, tout est transféré, et à l'UTBM, ce n'est que 18 crédits. Ces éléments ont été harmonisés, et il faudra que cela repasse devant les CA des autres établissements.

**Le conseil d'administration approuve, à la majorité (18 pour, 1 contre), la création des diplômes d'université suivants, à l'UTSEUS, ainsi que leurs droits d'inscription (annexe 7) :**

- International Engineer (IE),
- Language, Culture and Innovation (LCI),
- Ingénieur International avec Expérience Professionnelle (IEPE).

**19h01 : départ de Jean-Christophe VERGNAUD - 17 présents ou représentés – 12 présents et 5 pouvoirs.**

### ➤ 8.4 Création du Mastère Spécialisé® « Expert Silver Tech »

**Laurent AMICE** assure que dans le processus de création des programmes mastères spécialisés®, le projet a été proposé au précédent CA, préalablement au dépôt du dossier auprès de la CGE. La commission d'accréditation de la CGE s'est réunie le 15 novembre, et a validé le projet présenté par l'UTT. Ce mastère spécialisé® est désormais accrédité par la Conférence des Grandes Ecoles. Il est demandé lors de ce CA, la création formelle du mastère spécialisé® en ouverture à compter de septembre 2018 avec le tarif associé à la création du diplôme.

Le conseil d'administration autorise, à l'unanimité, la création du Mastère Spécialisé® « Expert en Silver Technologies » à compter de la rentrée universitaire 2018/2019 selon les modalités définies en annexes et sous réserve du renouvellement de l'accréditation CGE les années suivantes.

#### ➤ 8.5 Validation des capacités d'accueil et des modalités de recrutement en Master

**Emmanuelle ROUHAUD** explique que le Conseil d'Administration doit voter les places disponibles pour les différents masters. Il y a eu effectivement la création de « [trouvermonmaster.gouv.fr](http://trouvermonmaster.gouv.fr) ». Il faut ainsi préciser le nombre de places qui sont disponibles en M1 pour les étudiants de licences venant de l'extérieur. L'établissement a proposé pour chaque mention 30 places en M1. Cela est supérieur à ce que l'université avait auparavant.

**Régis LENGELLE** se pose une question sur ce point. Quels sont les risques à afficher des chiffres plus élevés par rapport à ceux que l'établissement avaient avant ?

**Emmanuelle ROUHAUD** ne sait pas répondre à cette question.

**Régis LENGELLE** affirme qu'il y a peut-être un risque. Y a-t-il une sélection pour le M1 ou non ?

**Emmanuelle ROUHAUD** signale qu'officiellement la sélection peut se faire sur un problème d'adéquation de profils ou de projet professionnel. Le risque d'afficher des chiffres plus élevés est que l'établissement soit obligé de prendre plus d'étudiants et de justifier ensuite pourquoi certaines personnes sont refusées.

**Thomas GROSGES** précise que deux éléments sont à prendre en compte. D'un côté, il y a eu la réforme des nomenclatures. Etant donné qu'il s'agit d'un diplôme en deux ans, il faut que le flux majoritaire en M2 provienne du M1. L'accréditation se faisait à partir du moment où l'université attirait suffisamment d'étudiants. Auparavant, il y avait neuf spécialités et maintenant il n'y aura plus que trois mentions. Globalement, chaque mention a deux parcours. Le flux de M1 est ainsi la somme des flux qu'il y avait en M1 dans chacune des spécialités. Pour certains, il est affiché 30 places et l'UTT soutenait déjà cela hormis pour le parcours ingénierie physique. Lorsque l'université était toute seule sur ce point, elle était sous numéraire. Néanmoins, cela se fait désormais avec l'URCA, cet établissement a des licences dans ce domaine-là et l'UTT peut espérer que cela soit rempli. De plus, si de manière chronique, l'université n'arrivait pas à les remplir, le problème de l'accréditation ne se posera plus dans cinq ans puisque le ministère dira à l'UTT qu'elle n'a pas de flux et que s'est donc terminé.

Le conseil d'administration valide, à l'unanimité, les capacités d'accueil des différents parcours de master de l'UTT ainsi que la composition du jury d'admission et les critères d'examen des dossiers de candidatures suivants :

Capacité d'accueil des nouvelles mentions pour le recrutement de l'année académique 2018-2019, sous réserve d'accréditation :

- **Mention Physique Appliquée et Ingénierie Physique (UTT/URCA)**
  - M1 : 30 étudiants
  - M2 : 2 parcours différenciés UTT
  - ONT : 20 étudiants
  - TEMMA : 20 étudiants
- **Mention Risques et Environnement**
  - M1 : 30 étudiants
  - M2 : 2 parcours différenciés
  - IMEDD : 30 étudiants
  - IMSGA : 30 étudiants
- **Mention Ingénierie des systèmes complexes**
  - M1 : 30 étudiants
  - M2 : 2 parcours différenciés
  - SSI : 60 étudiants
  - OSS : 20 étudiants

Composition du jury d'admission :

Le jury d'admission est composé du responsable des masters de l'UTT et de l'ensemble des différents responsables de mentions/parcours de master. La composition et la nomination du jury d'admission fait l'objet chaque année d'un arrêté de nomination.

Critères d'examen des dossiers :

- **Résultats et parcours académiques**

- **Projet professionnel** : cohérence et adéquation entre le projet professionnel du candidat et les compétences délivrées par la mention/parcours de master pour lequel un dossier de demande d'admission est déposé.
- **Motivations du candidat** à la poursuite d'études au regard des compétences et de la mention/parcours pour lequel un dossier de demande d'admission est déposé.
- **Cursus antérieur** : cohérence et adéquation des formations/expériences professionnelles et compétences acquises antérieurement, lesquelles doivent être de nature à permettre au candidat de poursuivre sa formation en vue de l'obtention du master dans la mention/parcours pour lequel un dossier de demande d'admission est déposé.

**Procédure de dépôt de candidature master et dates d'ouverture et fermeture de la campagne d'admission :**

- Toute demande d'admission pour le programme master se fait exclusivement via l'application en ligne sur le site UTT.fr.
- Les dates d'ouverture de l'application en ligne sont du 5 février 2018 au 10 juin 2018.
- Tout dossier incomplet ou non soumis dans les délais (du 5 février 2018 au 10 juin minuit) ne pourra pas être traité lors des jurys d'admission et sera donc considéré comme refus d'admission.
- Tout dossier d'admission recevable (dossier complet) sera soumis à une des trois sessions d'admission, à savoir :
  - Un premier jury d'admission sera organisé entre le 19 et le 23 mars 2018.
  - Un second jury d'admission sera organisé entre le 30 avril et le 4 mai 2018.
  - Un dernier jury d'admission sera organisé entre le 18 et le 22 juin 2018.
- Toutes les décisions du jury seront communiquées individuellement dans les jours suivants les jurys d'admission :
  - Dans un premier temps via l'application en ligne.
  - Dans un second temps par courrier envoyé par mail.

Cette procédure de dépôt de dossier de candidature est disponible sur le site UTT « dépôts de candidature master » ainsi que sur le site Campus France avant l'ouverture de la campagne d'admission.

➤ **8.6 Critères généraux d'exonération des droits d'inscription**

Emmanuelle ROUHAUD indique qu'il faut faire voter systématiquement, et de manière précise, les critères qui permettent de décider si un étudiant est exonéré des frais d'inscription. Une procédure assez complexe a déjà été votée. Plusieurs critères avaient été évoqués notamment celui du réfugié, bénéficiaire de la protection subsidiaire, apatride, demandeur d'asile. Il est proposé de rajouter deux niveaux critères, en fonction de l'expérience de l'année dernière. Des étudiants ont demandé à être exonérés, car ils avaient une maladie grave et d'autres parce qu'ils ne faisaient qu'une légère partie de semestre. Il est proposé de rajouter ces deux éléments, comme critères d'exonération dans la liste.

Le conseil d'administration adopte, à la majorité (14 pour, 2 contre, 1 abstention) les critères généraux d'exonération des frais d'inscription suivants pour les formations relatives au titre d'ingénieur diplômé et aux diplômes nationaux, hors étudiants boursiers et pupilles de la nation qui bénéficient d'une exonération de droit prévue à l'article R719-49 du code de l'éducation :

<u>Situations pouvant donner droit à exonération</u>	<u>Démarche à suivre</u>	<u>Prise de décision</u>	<u>Frais d'inscription restant à acquitter après décision d'exonération</u>
Réfugié, bénéficiaire de la protection subsidiaire, apatride, demandeur d'asile	Sur demande écrite adressée au directeur de l'UTT et sur présentation d'un justificatif de situation	Décision du directeur après évaluation de la situation personnelle du demandeur	Médecine préventive + prestation facultatives
Etudiant souffrant de graves problèmes de santé	Sur demande écrite adressée au directeur de l'UTT avec présentation d'une attestation de la Médecine Universitaire	Décision du directeur après évaluation de la situation personnelle du demandeur	Médecine préventive, sécurité sociale si redevable et prestations facultatives

Etudiant terminant son stage au plus tard le 31 octobre.	Sur demande écrite adressée au directeur	Décision du directeur sur proposition de la DFP	Médecine préventive, sécurité sociale si redevable et prestations facultatives
Personnels de l'UTT hors agents ayant un contrat d'enseignement à durée déterminée et hors doctorants contractuels	Sur demande adressée au directeur de l'UTT	Décision du directeur sur proposition de la DRH	Exonération totale
Doctorants devant soutenir sa thèse avant le 31 décembre de l'année universitaire considérée et ayant déposé son manuscrit avant le 30 octobre	Sur demande écrite adressée au directeur	Décision du directeur sur proposition du directeur de l'Ecole doctorale	Médecine préventive + prestations facultatives. En cas de non dépôt du manuscrit ou de non soutenance dans les délais : régularisation des droits d'inscription dus.
Inscription dans le cadre d'une convention prévoyant l'exonération totale ou partielle	Sur présentation de la convention	Application de la convention	

La présente délibération abroge la délibération n°2017-15 du 23 février 2017.

19h10 : Départ de Benjamin RUIZ - 16 présents ou représentés – 11 présents et 5 pouvoirs.

### **3) Rapport d'activité du plan stratégique (bilan FC, autosuffisance énergétique)**

Andréa-Cynthia DUHAMEL rappelle que l'objectif de ce volet du plan stratégique était de recenser les actions adaptées à un besoin. Un groupe de travail a été monté sur la base du volontariat. Un travail de fond assez important a été fait sur trois volets majeurs dont la production expérimentale ou pérenne. Au niveau de l'axe économique, il s'agit d'améliorer la performance de l'existant. Un dernier point a été remonté par les étudiants, il s'agit d'un nouvel axe, afin d'avoir un outil de communication pour fédérer les personnes autour de ce projet. Sur la plateforme collaborative, les actions menées sont déclinées. L'idée qui est ressortie de ces groupes de travail était de profiter du fait que des équipements seraient amenés au sein de l'UTT pour aller vers une sorte d'expérimentation. Deux projets ont été notamment déposés cette année. L'autosuffisance était lancée au printemps 2017, il y a eu deux dépôts de projet majeur. Le premier porte sur l'axe économique. Le pilotage a été couplé aux usages de la consommation en temps réel. Il s'agit notamment de la gestion de bâtiments anciens. Ce projet n'a pas été retenu mais il y a des pistes solides et il sera redéposé en 2018. Un deuxième dépôt de projet européen a été porté par Monsieur BOUZIDI et Madame DUHAMEL. Elle remercie à cette occasion, l'appui de la direction de la gestion du patrimoine, sans lequel il n'aurait pas été possible de déposer ce projet à temps. Ce projet vient de passer la première phase. Il s'agit de la phase d'éligibilité et d'intérêt. L'idée est de faire un bâtiment expérimental à l'UTT où l'autosuffisance se compose de trois volets, la climatisation, l'électricité et le chauffage. Le projet porte un intérêt parce que 73 universités en France sont des passoires thermiques et ont ces mêmes besoins. Finalement, le bâtiment D a été choisi sachant que trois scénarios possibles ont été étudiés pour des questions d'infrastructures. Le bâtiment D a des ressources très intéressantes comme le Mindtech ou l'imprimante 3D mais aussi le data center. La production de chaleur peut être également convertie en un élément. De plus, des synergies commencent à se mettre en place au niveau des formations. Des discussions avec deux mastères spécialisés® (Energie et EBAM) ont lieu pour étudier une collaboration au niveau de ce projet.

## **9) Relations entreprises**

### **➤ 9.1 Tarifs forum UTT-Entreprises 2018**

Stéphanie DUCELLIER indique que le forum UTT-Entreprises aura lieu au mois d'octobre 2018. La direction des relations entreprises a mené une étude au niveau des tarifs proposés par rapport à ceux d'autres manifestations du même type. Les



résultats de cette étude ont montré que les tarifs de l'UTT étaient un peu en dessous. De ce fait, il a été proposé une revalorisation de ces derniers pour la prochaine année.

Frédéric CHEN demande si cette augmentation des tarifs est justifiée.

Stéphanie DUCELLIER répond que le choix a été d'augmenter les tarifs tout en restant sur des prix relativement attractifs.

Le conseil d'administration approuve, à l'unanimité, dans le cadre du forum UTT-Entreprises, les tarifs suivants pour l'édition 2018 :

Location de stand :

Stand de 6m <sup>2</sup>	900€ HT
Stand de 9m <sup>2</sup>	1300€ HT
Stand de 12m <sup>2</sup>	1700€ HT
Stand de 18m <sup>2</sup>	2500€ HT

Le prix du stand comprend les éléments suivants : sol moquette aiguilletée, cloisons mélaminées érable recto/verso – hauteur 2,50 m, enseigne, rail d'éclairage et boîtier électrique, une enseigne et inclut le pack restauration pour deux personnes ainsi qu'une fiche signalétique dans la brochure forum.

A titre exceptionnel, le stand peut être mis gratuitement à disposition d'un partenaire très privilégié ; dans ce cas, le pack restauration sera facturé pour chaque personne présente sur le stand.

La revente d'un espace en cas de désistement d'une société dans le mois précédent l'évènement : le stand libéré peut être revendu à une société sur liste d'attente avec une ristourne de 30%.

Tarifs insertion publicitaire brochure

- Publicité pleine page 2e de couverture au tarif de 750 € HT
- Publicité pleine page 3e de couverture au tarif de 650 € HT
- Publicité pleine page 4e de couverture au tarif de 1100 € HT
- Page publicitaire face à la fiche signalétique de votre entreprise : 400 HT

Pack restauration supplémentaires (2 repas sont incl. dans la location du stand) comprenant le petit déjeuner, le déjeuner et les collations tout au long de la journée : 30€ HT soit 36€ TTC.

Il est à noter que le pack mobilier « type » se réserve directement par les entreprises auprès de notre prestataire (Action D) et ne rentre donc plus dans le cahier des charges de l'UTT.

11) Questions diverses

Lucie MICHAUD précise que le rapport d'activité de l'ASANUTT a bien été communiqué à l'UTT mais qu'il serait intéressant de trouver un moyen permettant de le diffuser à l'ensemble des collaborateurs.

La séance est levée à 19h20.

Le prochain conseil d'administration aura lieu le 13 mars 2018.

