

## EXTRAIT DE DELIBERATION N° 4

### CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 10 MARS 2022

- Nombre de membres en exercice : 22
- Nombre de membres présents : 13
- Nombre de membres représentés : 2
- Quorum : 11

### Relevé des délibérations du C.A. du 27.01.2022

Les membres du Conseil d'Administration approuvent, à la majorité des votants, le relevé des délibérations du C.A. du 27 janvier 2022 (cf. annexe n°1).

#### ↳ VOTE :

- **Votant** : 15
- **Non-participation au vote** : 0
- **Abstention** : 2
- **Suffrages exprimés** : 13
- **Pour** : 13
- **Contre** : 0

Fait à Besançon, le 10 mars 2022

**Professeur Pascal VAIRAC**  
Directeur de l'ENSMM



**RELEVÉ DES DÉLIBÉRATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ENSMM**

**Séance extraordinaire du jeudi 27 janvier 2022 – 14 h 30**

• **Membres présents, excusés ou représentés :**

Cf. : liste d'émargement ci-après.

Remarques :

*Déconnexion de M. Vuillemin à 14 h 45*

*Arrivée de Mme Billot à 15 h 48*

*M. Piat arrive en séance à 17 h 07*

*Mme Piat quitte la séance 17 h 22*

La séance est ouverte à 14 h 31.

La séance est ouverte par le Président du CA. Le DGS fait état des procurations : Naznine Billot donne procuration à Eric Mérat, Nathalie Gladoux donne procuration à Sylvain Compagnon, Emmanuel Piat donne procuration à Sébastien Thibaud. Le quorum est atteint.

Le Directeur mentionne que samedi 22 janvier ont eu lieu le Conseil d'Administration et l'Assemblée générale de l'AIMM. Un nouveau Président a été élu, Mme Audrey Bouvet, succédant à M. Laurent Grenier. Une élection aura lieu pour procéder au renouvellement des sièges au CA, mais dans l'attente, le Directeur demande aux membres du CA d'accepter la participation sans droit de vote de Mme Bouvet à cette séance sans avoir été nommée officiellement membre du CA.

Le Président du CA soumet la proposition au vote.

**Mme Audrey Bouvet participe à la séance sans droit de vote.**

Le Directeur précise qu'il s'agit davantage d'une séance de transmission d'informations et énonce l'ordre du jour respectant les engagements pris de présenter les orientations stratégiques, les outils de pilotage mis en place à l'École, ainsi que le plan de communication.

➤ **APPROBATION DU RELEVÉ DE DÉLIBÉRATIONS DU CA DU 9 DÉCEMBRE 2021**

Le Président soumet l'approbation du relevé des délibérations du CA du 9 décembre 2021 au vote.

**Les membres du CA approuvent le relevé des délibérations du CA du 9 décembre 2021 à l'unanimité des votants (0 vote contre, 0 abstention).**

➤ **CAMPAGNE EMPLOIS 2021-2022 : CRÉATION D'UN POSTE DE PU DANS LE CADRE DU PLAN NATIONAL DE REPYRAMIDAGE**

Le Directeur rappelle que la campagne emplois 2021-2022 a été votée à l'automne dernier. Entre-temps, une loi pour la recherche a été votée (LPR) et dans ce contexte, la mise en place de poste d'enseignants-chercheurs contractuels de 3 à 4 ans, avec pérennisation en fin de période, est prévue (chaires de professeur junior). L'État s'est donc engagé à mettre en face autant de repyramidages de poste de Maîtres de Conférences avec un objectif d'arriver à 40 % de Professeurs des Universités et 60 % de Maîtres de Conférences. La mise en place de la LPR a débuté à l'automne

2021 avec des actions comme le recrutement des chaires de professeur junior (400 postes de PU chaque année). La notification du Ministère a été reçue en janvier avec un poste de MCF qui doit être repyramidé vers un poste de PU. Avec ce poste, la cible de 40 % visée par l'État sera donc atteinte au niveau de l'établissement. Sur les quatre années de déploiement de cette action, le Directeur mentionne qu'il s'agit du seul poste dont l'ENSMM bénéficiera. Par ailleurs, l'État encourage à repyramider le poste vers les sections CNU déficitaires, en l'occurrence la section 27 au niveau national et la section 61 au niveau de l'Établissement. De même, le décret indique d'orienter le poste vers des collègues MCF hors classe et titulaires de la HDR.

Le Directeur précise qu'il s'agit d'une transformation de poste et non pas d'une création. Sur ce poste, la procédure de recrutement est différente. Il s'agit de nommer deux rapporteurs au sein de l'Établissement (membres du CaC, interne ou externe à l'École) et deux rapporteurs au sein du CNU. Il y aura donc quatre avis et, à l'issue des auditions des candidats, le chef d'Établissement décidera de la liste ou du promu sur ce poste.

La communication sur ce point stipulera les contraintes du décret par transparence. Le DGS rédigera la délibération de manière précise afin d'éviter toutes confusions et interprétations. Le Directeur mentionne qu'il sera préférable de nommer les deux rapporteurs à l'extérieur de l'Établissement. Trois candidats ont été identifiés vérifiant les conditions du décret. Le calendrier n'est pas encore précisé, mais la mise en place du poste est prévue pour le 1<sup>er</sup> septembre.

Le projet de délibération est le suivant :

*« Vu le décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs d'universités et aux corps assimilés ;  
Vu l'arrêté du 20 décembre 2021 fixant pour l'année 2021 et l'année 2022 la répartition établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles en application du décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs d'universités et aux corps assimilés.*

Considérant les recommandations réglementaires visant à promouvoir des Maîtres de Conférences, d'une part, titulaires de l'habilitation à diriger des recherches et relevant pour 75 % d'entre eux du 2nd grade (hors classe) et 25 % du 1er grade (classe normale) avec une ancienneté de 10 ans, d'autre part au sein des sections du Conseil national des universités déficitaires au plan national et/ou local.

Les membres du Conseil d'Administration approuvent la proposition d'ouvrir la voie temporaire d'accès au corps des Professeurs d'Universités par promotion interne aux Maîtres de Conférences hors classe titulaires de l'habilitation à diriger des recherches au sein des sections du Conseil National des Universités suivantes :

- 61ème section CNU
- 27ème section CNU »

Le Président du CA soumet la proposition au vote.

**Les membres du CA approuvent la proposition à l'unanimité des votants (0 vote contre, 0 abstention).**

### ➤ **PRESENTATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES 2040**

Le Directeur indique qu'il s'agit de la présentation faite lors du dernier Conseil d'Orientation Stratégique de novembre 2021. Il rappelle que trois grands axes avaient été définis :

#### ▪ **Axe 1 – Compétences de demain à l'ENSMM à l'échelle de 10/15 ans**

Cet axe présente trois items principaux traitant du numérique, de la transversalité et des compétences comportementales.

#### ▪ **Axe 2 – Développer l'attractivité et le rayonnement de l'École**

Cet axe présente deux items principaux visant à développer la promotion des microtechniques et le lien laboratoire / École.

- **Axe 3 – Relations partenariales afin de répondre aux attentes de l'industrie, de la société et de l'ESR**

Cet axe vise à développer les relations partenariales de manière à répondre davantage aux attentes de l'industrie, de la société et de l'ESR. Les deux items de cet axe traitent des développements des relations internationales et industrielles en lien avec les enjeux sociétaux, puis de la formation des ingénieurs ENSMM de manière qu'ils soient acteurs des défis du futur, environnementaux et sociétaux.

Pour chacun des axes et des items associés, des plans d'action à court terme (début du travail immédiat et sur les deux années à venir), à moyen terme (début des actions en fin d'année avec un déploiement sur 4 ou 5 ans) et long terme (avec des actions allant au-delà de 5 ans) ont été élaborés.

Le document de présentation sera envoyé à nouveau.

Le Directeur poursuit la présentation.

Concernant l'axe 1, des actions ont déjà commencé avec notamment les cycles de conférences à destination des étudiants (avec un objectif de nouvelles actions issues des élèves). Les autres actions sont de réaliser un bilan de l'existant, de définir les attendus et d'enrichir les ressources pédagogiques, les harmoniser et les diversifier. Sur le moyen terme, il s'agit de transformer les enseignements et d'en mettre en place de nouveaux afin d'établir une grille de compétence en lien avec le numérique, d'expérimenter et de développer des enseignements hybrides. Il s'agira également de mettre en œuvre des infrastructures spécifiques (en lien avec le Contrat de Plan État Région) et de transférer ces enseignements au niveau des formations courtes (formation Tout Au Long de la Vie).

Une vraie réflexion a été menée sur la transversalité des enseignements avec la création de supports pédagogiques transverses, la définition des compétences et des connaissances associées, le développement de projets étudiants. Sur le moyen terme, il s'agira de développer des modules interdisciplinaires sur des domaines stratégiques (à définir), de décliner la formation initiale en termes de compétences et de déployer les outils d'évaluations associés, de développer des projets pluriannuels entre la deuxième et la troisième année en lien dans les domaines stratégiques, d'impliquer les collègues des services supports dans la pédagogie par projets.

Au niveau des compétences comportementales, à court terme, il s'agit de mettre en place un travail collectif pour donner un élan de cohésion (*soft skills*), de définir les compétences comportementales à transmettre aux étudiants (en associant les partenaires industriels), de mettre en place un cadre de suivi. Cet item doit faire partie du plan de formation de l'École en particulier au niveau des enseignants et des enseignants-chercheurs. À moyen terme, il s'agira d'élaborer un plan d'action pour créer du contenu et d'intégrer ces compétences aux plaquettes pédagogiques.

Concernant l'axe 2, le premier item traite de la promotion de la spécificité microtechniques avec, à court terme, l'orientation de la communication sur les débouchés et les carrières des microtechniques, l'identification des valeurs de l'École en prenant en compte le point de vue des étudiants et des partenaires (ce travail a débuté avec le développement de la marque), la mise en place d'enseignements spécifiques (nouvelles technologies et microsystèmes). À moyen terme, il s'agit de faire des efforts de communication au niveau du territoire et vers les institutions (travail déjà commencé dans le cadre du plan de communication), d'impliquer les *alumni*, et d'équilibrer les programmes d'enseignements dans l'objectif de promouvoir les microtechniques.

Au niveau du lien avec le laboratoire, à court terme, il s'agit de mettre en place des visites actives avec des démonstrations et des manipulations pour les étudiants, de les faire participer à certaines soutenances de thèse, de communiquer sur les activités de recherche et d'innovation auprès des élèves de façon systématique, et de sensibiliser les étudiants aux thématiques scientifiques émergentes et aux transferts technologiques. De même, il est question de valoriser les actions de communication du laboratoire auprès des étudiants. À moyen terme, il s'agira de développer les stratégies pédagogiques pour immerger les élèves dans l'univers de la recherche et de faire de la formation par la recherche, d'accroître la synergie entre le laboratoire et l'École, de développer des chaires industrielles en incluant un volet de formation avec les partenaires industriels, notamment avec la mise en place de chaires (concrétisation de la première chaire industrielle en 2022).

Concernant le troisième axe traitant des relations partenariales en réponse aux attentes de l'industrie, de la société et de l'ESR, le premier item est centré sur le développement des relations internationales en lien avec les enjeux sociétaux avec des actions à court terme qui visent à revoir le format des projets d'option et de développer les projets avec les industriels, de mettre en place des modules partenariaux avec la participation d'intervenants industriels, d'initier le travail de

révision des objectifs des stages et des PFE, et de créer un tableau de suivi d'interaction industrielle par option. À moyen terme, il s'agit de développer une communication active et multimodale, d'améliorer la visibilité de l'ENSMM dans le tissu industriel régional, d'évaluer la mise en place de la formation par apprentissage pour la formation initiale (hybridation), de développer le nombre de bourses CIFRE et de contrats de professionnalisation, de développer le nombre de chaires industrielles (avec un objectif de trois chaires à l'échelle des 3 années à venir).

Le dernier item de l'axe trois concerne la formation des ingénieurs qui doivent être des acteurs des défis environnementaux et sociétaux. Il s'agit d'organiser des séminaires (recherche de financement associée à cette action), d'encourager la mise en place d'actions des étudiants dans le cadre de la CVEC. À moyen terme, il s'agira de développer les thématiques en lien avec les enjeux sociétaux, de mettre en place des cours d'écoconception, de prévoir un volet de formation des enseignants et des enseignants-chercheurs. À plus long terme, la prise en compte de l'évolution des profils des étudiants sera nécessaire, ainsi que l'adaptation des enseignements par rapport aux nouveaux profils. Il est donc question de mettre en place une cellule de veille et d'adapter les enseignements de manière continue et d'accompagner les étudiants vers la réussite.

Le Directeur indique que le travail actuel consiste à mettre en place des groupes de travail, dès cette année, sur les actions à court terme, afin de les développer sur les deux années à venir. Le document de travail n'est pas figé, mais constitue un plan permettant de fixer les grandes idées et d'acter les réunions de travail.

Une discussion s'ensuit sur l'implication des étudiants et la nécessité de mettre en œuvre un réel travail d'accompagnement pour favoriser et développer les liens avec la recherche et inciter les élèves à poursuivre dans cette voie. Il est nécessaire de tisser des liens forts entre la recherche et la formation. Plusieurs projets sont en discussions et notamment la création (ou le développement) un lieu de vie commun type cafétéria.

Une remarque est faite sur l'importance d'identifier, en amont, les 20 % des étudiants qui présentent les compétences pour être chercheurs et ainsi réaliser un *coaching* en mettant en œuvre des actions pour les motiver à poursuivre dans cette voie. Cette stratégie est à cumuler avec l'ouverture des portes du laboratoire pour intéresser un maximum d'étudiants en leur présentant l'intérêt du travail et les perspectives de s'épanouir dans cette carrière. La mise en avant des bourses CIFRE fait partie de cette stratégie de communication pour offrir aux étudiants la possibilité de devenir des acteurs de l'industrie au travers de la recherche.

Concernant les *soft skills*, une véritable réflexion est à mener afin de définir de manière pertinente les thématiques à développer. La participation des étudiants à cette réflexion est nécessaire. La discussion se poursuit sur la manière de rendre les cours d'anglais plus pertinents.

Le Directeur rappelle que le document de synthèse sur les orientations stratégiques sera transmis à nouveau.

### ➤ **PRESENTATION DES TABLEAUX DE BORD STRATEGIQUES ET OPERATIONNELS**

Le Directeur indique que le développement de l'outil utilisé, SAP BO, a été initié il y a plus de deux ans. Cet outil est aujourd'hui opérationnel. Le Directeur rappelle que les tableaux de bord stratégiques et opérationnels ont été présentés en COS et transmis aux membres. Ces tableaux ont été « traduits » dans SAP BO.

La responsable du service Aide au Pilotage présente le travail réalisé. Un tableau de bord opérationnel a été élaboré afin d'assurer le suivi de la masse salariale et du plafond d'emplois. Une consultation préalable de la DSI a été effectuée afin de construire l'univers sur lequel s'appuie le travail (un univers est un regroupement organisé de différents objets provenant de tables). Ce tableau de bord a ensuite été établi à partir de requêtes BO et de formules de calcul. Les éléments contenus dans l'outil sont accessibles pour la Direction, le service Financier et le service RH.

Le tableau de bord opérationnel est présenté dans le détail. Tous les indicateurs seront suivis mois par mois. Le Directeur et le DGS précisent qu'une projection annuelle à n+1 est également réalisée, projection qui est comparée et actualisée en temps réel.

D'autres outils ont également été élaborés afin de réaliser un suivi complet, comme le DPGEC, Document Prévisionnel de Gestion des Emplois et Crédits de Personnel. Ce dernier outil vient en réponse à une demande du Rectorat de transmettre la situation de l'Établissement à une fréquence de trois mois.

Le Directeur précise que le travail réalisé a également contribué à l'élaboration du Bilan Social (RSU, Rapport Social Unique), document présenté en séance. Ce document est en cours de finalisation. Le DGS mentionne que le RSU intègre des données à un instant de l'année, mais également des données traitées en temps réel. Le document sera finalisé pour le rapport d'évaluation de la CTI et de l'HCÉRES (les bilans sociaux sont demandés sur les trois dernières années).

Les tableaux de bord correspondent à la première étape du travail de suivi manquant jusqu'à présent. Il s'agit maintenant d'aller vers l'obtention de taux de données avec une fiabilisation des informations. Le Directeur assure qu'une vigilance accrue est assurée sur les données stratégiques.

Le Directeur poursuit avec le tableau de bord stratégique qui avait été présenté lors du dernier COS. Ce tableau repose sur trois axes, le fonctionnement de l'Établissement, la dynamisation des relations partenariales et l'attractivité de l'École. De la même manière, ce tableau a été traduit dans l'outil SAP BO, avec différents indicateurs, principalement ceux du contrat de site. Il reste à intégrer les indicateurs de l'Établissement.

Le Directeur précise que certains items seront réservés à la Direction et aux services concernés, mais qu'un certain nombre d'informations seront consultables par le personnel.

### ➤ **PRESENTATION DE LA STRATEGIE DE MARQUE**

Le Directeur rappelle la démarche avec une première étape réalisée sur le premier semestre 2021 afin de définir un positionnement partagé et affirmé de l'École avec la mise en place de groupes de partages, de groupes miroirs et d'enquêtes. Sur la seconde partie de 2021, le travail a permis de définir l'identité reflétant le positionnement adopté et de préparer un plan de communication, de travailler sur le nom de marque, sur le logo et la charte graphique pour arriver en 2022 avec le lancement de la marque.

Le Directeur précise que la définition de la plateforme de marque permet de définir la vision de l'École, de définir les missions, les engagements associés, le style de l'École (ses valeurs) en associant les partenaires industriels et institutionnels.

Les piliers de la stratégie de marque sont d'incarner et d'assumer le *leadership* dans les domaines des microtechniques et des microtechnologies et d'en être l'ambassadeur, de former des ingénieurs responsables. Cette vision de l'École est en adéquation avec les orientations stratégiques.

Le travail s'est ensuite poursuivi pour élaborer un nouveau logo en intégrant des données d'entrée, à savoir conserver le pictogramme identitaire de l'École, rappeler le nom ENSMM et mettre en valeur la marque retenue (Supmicrotech), rappeler la raison sociale de l'École. À partir de là, un processus de travail a été mis en œuvre depuis octobre 2021 en associant le comité de marque, l'agence de marque, le comité de Direction et la sphère Communication. Une présentation des résultats a été faite en AG le 4 janvier aux élèves, le 20 janvier aux personnels, le 22 janvier aux *alumni* et aujourd'hui au CA.

Le Directeur présente le logo retenu avec trois déclinaisons. Ces propositions ont fait l'objet de votes. Les étudiants ont retenu le choix B, les personnels se sont orientés vers le A. Le vote des *alumni* est en cours (la tendance est au choix C). Une fois les couleurs retenues, il s'agira de définir les éléments graphiques sur cette identité.

### ➤ **PRESENTATION DU PLAN DE COMMUNICATION**

Le Directeur indique que, associé à la stratégie de marque, un plan de communication a été élaboré avec un certain nombre d'actions à mener sur 2022 et 2023.

Le responsable de la sphère Communication du service SCRIPT présente le plan de communication. Jusqu'à présent, le plan de communication était davantage un calendrier d'actions chronologiques. L'idée est d'avoir un véritable plan de stratégie de communication. Une analyse des données a été réalisée en collaboration avec le service SAP pour que les actions soient les plus pertinentes. De même, une étude des cibles et du lectorat a été menée. Des objectifs de communication ont été définis (cognitif, affectif, conatif) avec des émetteurs, des actions, des cibles, des messages, des réseaux de communications, et un calendrier. Ce travail a été produit dans le but de servir au mieux la stratégie de l'École, en s'appuyant sur sa nouvelle identité.

Il est par ailleurs question de réaliser un suivi des actions de communication, de les ajuster et de déployer la communication au travers de nouveaux supports et canaux (réseaux sociaux).

Une version provisoire a été envoyée aux membres du CA. Une présentation d'une version plus élaborée est prévue au COMEDIT du 8 février prochain (intégrant une démarche de communication interne).

Parallèlement au plan de communication, un plan média sera mis en place. Ce travail sera réalisé en collaboration avec l'agence Culture de Marque, le cabinet Plein Sens et des prestataires externes (agence en relations publiques) pour être pertinent dans les investissements qui seront faits.

Il s'agit d'une nouvelle approche avec la mobilisation d'experts en communication, en stratégie de marque, en relations publiques et en conseil média pour déployer une communication ambitieuse qui soit la traduction concrète de la stratégie de marque en stratégie de communication. Cette approche est par ailleurs objectivée en se rapprochant des objectifs et des indicateurs de l'École.

Le calendrier d'actions est présenté avec le choix définitif du logo en janvier, le déploiement de l'identité graphique sur tous les supports signalétiques de l'École. Cette déclinaison multisupport va se préparer courant février-mars pour une révélation au mois d'avril ou début mai jusqu'au mois de juillet. En termes de visibilité, un événement spécial est en ligne de mire, à savoir les 120 ans de l'École, dont le déroulement est prévu le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Au niveau de l'attractivité, il est prévu de renforcer la communication avec les étudiants (août-décembre 2022). L'objectif est d'améliorer le recrutement et le classement de l'École dans les années à venir.

Les actions visant à gagner en notoriété, en crédibilité et en attractivité seront menées en continu à partir du mois de mars 2022 avec une communication éditoriale qui accompagnera la charte graphique.

Il est précisé l'importance du partage de la nouvelle identité avec toutes les parties prenantes, en misant sur le potentiel et l'engagement collectifs, en commençant par une communication interne (comités de marque, AG et concertations, comités de pilotage communication, événements).

Concernant la notoriété de la marque et son positionnement, l'objectif est de faire connaître la stratégie de l'École aux publics externes clés (partenaires, institutions, acteurs et médias de l'ESR, secteurs industriels et économiques, étudiants et enseignants des classes préparatoires). Ceci sera réalisé par une campagne média avec des supports régionaux et nationaux spécialisés, des vidéos, l'utilisation des réseaux sociaux et de la presse d'avril à juillet 2022.

Au niveau du développement de la visibilité et de la crédibilité, l'objectif est de rendre visibles l'identité et la dynamique de l'École et légitimer son positionnement affirmé d'acteur majeur des microtechniques auprès de tous les publics clés. Cette nouvelle dynamique éditoriale reposera sur une stratégie de contenus réguliers marquant l'expertise dans les microtechniques, rythmés sur toute l'année et renforcés autour des 120 ans de l'École.

L'accroissement de l'attractivité auprès des étudiants repose sur le développement de la nouvelle image afin de susciter l'envie de s'inscrire et de venir à l'École. Il s'agit de refonder les supports et les messages pour les actions de promotions de la rentrée de septembre 2022 et de renforcer la présence dans les médias étudiants, sur les réseaux sociaux et sur les forums avec une montée en puissance au second semestre.

Enfin, l'événement majeur des 120 ans de l'École, qui aura lieu le vendredi 1<sup>er</sup> juillet, aura pour objectif de mobiliser l'ensemble des parties prenantes afin de présenter l'École comme le promoteur de l'enseignement et de la recherche en microtechniques. Le Directeur précise que trois groupes de travail ont été mis en place pour la préparation de l'événement (Comité de Pilotage externe, Comité de Pilotage interne, comité de programme).

Une discussion s'ensuit autour de l'organisation de l'événement.

Un travail d'historisation, de collecte d'informations associées à la vie et à l'évolution de l'École est prévu, notamment dans le cadre du rapport d'activité. Retracer l'histoire de l'École est un travail ambitieux qui sera mené sur 2022 et 2023. Un Comité de Pilotage interne aura lieu en semaine 5. Les étudiants y sont invités afin de les mobiliser davantage. Douze étudiants se sont positionnés pour participer au Comité de Pilotage interne. Tous les étudiants sont cependant les bienvenus. Une communication sera faite pour appeler à la mobilisation.

## ➤ **QUESTIONS DIVERSES**

Le Directeur mentionne qu'aucune question diverse n'a été reçue.

Le Directeur souhaite communiquer un point d'information sur l'UBFC qui vit une période difficile depuis l'arrêt de l'I-SITE. Un nouveau programme de travail a été mis en place pour redynamiser UBFC depuis le mois de juin dernier. De nouveaux statuts ont été rédigés pour aller vers un établissement expérimental. Dans ces statuts, il est prévu qu'il y ait un double siège à Dijon et à

Besançon. Les services du Ministère indiquent qu'il n'est pas possible d'avoir un double siège. Le Directeur mentionne qu'une période de crise est à prévoir. En effet, le Président de l'Université de Bourgogne a annoncé qu'il accepterait de continuer une ComUE uniquement s'il y a un siège unique à Dijon. Dans le cas contraire, il arrêterait la ComUE. Cette annonce est parvenue auprès du Ministère. Il y a donc un risque important de perdre un certain nombre de projets ambitieux. Par ailleurs, compte tenu de l'annonce du Président de la République concernant les catégories d'universités à venir, à savoir les grandes universités de recherche IDEX ou I-SITE, les universités intéressées par les organismes de recherche (CNRS, INSERM, INRA) et les autres qui sont amenées à devenir des universités régionales, ces événements pourraient mener l'UBFC à être classée dans la troisième catégorie. Le Directeur rédigera un message pour communiquer sur ce point auprès de l'ensemble du personnel de l'École.

Ce point a été débattu au CA d'UBFC.

À l'opposé de cette position du Président de l'UB, une réunion de travail avec les directeurs d'unités et tous les VP recherche des établissements a eu lieu avec une session de travail pertinente et enrichissante, montrant que la majorité des acteurs du site sont prêts à travailler ensemble.

D'autre part, le Directeur mentionne que le CPER a été voté mercredi 26 janvier avec une dotation supérieure pour le site de Besançon.

L'issue de cette situation n'est pas connue. Il sera nécessaire d'anticiper la disparition de la ComUE afin que le positionnement de l'École et le déploiement de sa stratégie ne soient pas impactés. Il est important de ne pas perdre de temps et de préparer un nouveau positionnement (indépendamment du site) en amont pour ne pas perdre les opportunités qui pourraient se présenter dans ce contexte.

Il est fait remarquer qu'il serait juste que le CA d'UBFC exprime sa position réglementaire sur cette situation.

Le Directeur transmettra les nouvelles informations à ce sujet aux membres du CA.

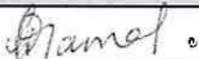
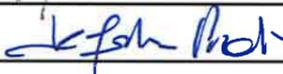
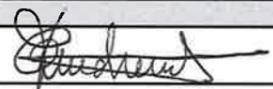
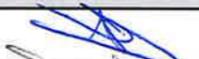
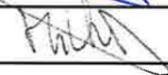
Le Directeur remercie les participants et clôture la séance.

La séance est levée à 17 h 34.

\*\*\*\*\*

**LISTE D'EMARGEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ENSMM**

📅 **le Jeudi 27 janvier 2022 - 14h30**

	Pouvoir donné à	Signatures
Monsieur Jean-François CHANET	Représenté par Madame Cristina BUSQUET-PARETS	
Monsieur Sylvain COMPAGNON		
Monsieur Alain DOVILLAIRE		Visio
Madame Nathalie GLADOUX	Excusée Procuration	
Monsieur Laurent GRENIER	Excusé	
Madame Emmanuelle VALLÉE		
Monsieur François ZECCHINI		
Monsieur Gawtum NAMAHA		
Madame Nadine PIAT		
Monsieur Sébastien THIBAUD		
Madame Violaine GUICHERET-RETEL		
Monsieur Joël IMBAUD	Excusé	
Monsieur Emmanuel PIAT	Excusé Procuration	
Madame Naznine BILLOT		
Monsieur Eric MERAT		
Monsieur Philippe ABBE		
Monsieur Gérard MICHEL		
Monsieur Erwan BURNICHON		
Monsieur Maël JAMAULT		
Madame Marie-Audrey PAUMARD	Excusée Procuration à Zoé CHAUVEL	
Monsieur Grégoire PIZON	Excusé Procuration à Benjamin MARTINE	
Madame Charline SILVESTRI		
Madame Zoé CHAUVEL		
Monsieur Benjamin MARTINE		
Monsieur David MAUPIN		
Monsieur Eric ROBERT		
Monsieur Pascal VAIRAC		
Monsieur Michel JAUZEIN		
Monsieur Morvan OUISSE		
Monsieur Christophe VARNIER		
Madame Line REMOND		
Monsieur Vincent TRECOIRE		
Madame Nadia ZAIDI		