



ISITE-BFC
INITIATIVE POUR LE SITE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ
(ANR-15-IDEX-003)
PLAN D'ACTIONS
MARS 2019

Les conventions suivantes sont utilisées pour distinguer les références internes au présent document des références aux autres documents concernant le projet ISITE-BFC :

Références	Notations
Accord de Consortium	AC
Convention de Pré-Financement	CPF
Convention Attributive d'Aide	CAA
Document Delta (version en français)	DD
Projet Amendé (version en français, 2015)	PA
Figure f du Projet Amendé	PA-Fig.f
Page p du Projet Amendé	PA.p
Tableau t du Projet Amendé	PA-Tab.t
Section x.y du Projet Amendé	PA.x.y

SOMMAIRE

1. ENGAGEMENTS PRIS AU TITRE DU PROJET ISITE-BFC.....	6
1.1. RÉALISATIONS MAJEURES DU PROJET ISITE-BFC AU 1 ^{ER} MARS 2019.....	6
1.2. BILAN DE LA RÉALISATION DES ENGAGEMENTS PRIS AU TITRE DU PROJET ISITE-BFC.....	10
1.3. PLAN D' ACTIONS POUR LES ENGAGEMENTS RESTANT À TENIR.....	14
2. INTÉGRATION DES PRÉCONISATIONS DE L'IGAENR.....	17
2.1. L'ORGANISATION DE UBFC : ENJEUX DE LA CONSTRUCTION DE LA TRAJECTOIRE ISITE.....	17
2.1.1. UNE UNIVERSITÉ FÉDÉRALE UNIQUE EN FRANCE.....	17
2.1.2. LES RESSOURCES HUMAINES VECTEUR DE PERFORMANCE.....	20
2.1.3. L'INTEROPÉRABILITÉ DU RÉSEAU INFORMATIQUE.....	23
2.1.4. LES SCEAUX SUR LES DIPLÔMES.....	23
2.2. LE CONSORTIUM ISITE-BFC PARTENAIRE DE LA POLITIQUE DE RECHERCHE DE UBFC.....	24
2.2.1. RELATIONS AVEC LES ORGANISMES NATIONAUX DE RECHERCHE.....	24
2.2.2. GESTION DES CRÉDITS RÉCURRENTS DE LA RECHERCHE.....	24
2.2.3. 10 % DES POSTES VACANTS REDIRIGÉS VERS LES AXES PRIORITAIRES.....	25
2.2.4. PÔLES THÉMATIQUES.....	27
ANNEXE 1 – PRÉCONISATIONS DE L'IGAENR.....	32
ANNEXE 2 – EXTRAIT DU PROJET AMENDÉ ISITE-BFC : TAB. Q : ENGAGEMENTS.....	34
ANNEXE 3 – STRATÉGIE DE COMMUNICATION PARTAGÉE.....	36
ENJEUX ET POSITIONNEMENT.....	36
CIBLES DE COMMUNICATION.....	36
OBJECTIF 1 : FÉDÉRER AUTOUR DES MISSIONS/VALEURS DE UBFC.....	36
ACTION 1 POUR FÉDÉRER AUTOUR DES MISSIONS/VALEURS DE UBFC.....	36
OBJECTIF 2 : FAIRE CONNAÎTRE LES ACTIONS DE UBFC.....	37
ACTION 2 POUR FAIRE CONNAÎTRE LES ACTIONS DE UBFC.....	37
OBJECTIF 3 : INFORMER SUR L'AVANCÉE DU PLAN D'ACTION.....	37
ANNEXE 4 – EXTRAIT DU CANEVAS DES RAPPORTS ANNUELS À TRANSMETTRE À L'ANR.....	38
ANNEXE 5 – COMPÉTENCES TRANSFÉRÉES, COORDONNÉES ET PROPRES À UBFC.....	39
ANNEXE 6 – PROCÉDURE DE RECRUTEMENT DES « TENURE TRACKS » ET COACHES.....	41

Le projet ISITE-BFC réunit 16 partenaires :

- Université Bourgogne Franche-Comté (UBFC), porteur du projet ISITE-BFC ;
- les 7 établissements membres d'UBFC : Université de Bourgogne (uB), Université de Franche-Comté (UFC), Université de Technologie de Belfort-Montbéliard (UTBM), l'Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement (AgroSup Dijon), Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et de Microtechniques (ENSMM), Burgundy School of Business (BSB) et l'Ecole Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (récemment intégré parmi les membres fondateurs de UBFC).
- quatre organismes nationaux de recherche actifs en Bourgogne Franche-Comté (BFC) : l'INRA, le CNRS, l'INSERM et le CEA.
- quatre établissements de santé implantés en BFC : le CHRU Besançon, le CHU Dijon, le Centre Georges François Leclerc (CGFL, Centre de Lutte Contre le Cancer) et l'Établissement Français du Sang (EFS).

UBFC représente en BFC une communauté de 58 000 étudiants et 8 800 personnels dont 2 200 enseignants-chercheurs actifs dans 60 laboratoires et fédérations de recherche.

ISITE-BFC a pour but de propulser l'université-cible du projet UBFC sur la scène internationale. Lors de la soumission du projet l'Université d'Utrecht a été choisie comme étalon pour orienter l'évolution de UBFC en recherche et enseignement. Cette université a défini quatre domaines prioritaires et est très bien positionnée dans les classements internationaux. Parallèlement l'ambition de UBFC est d'accroître sa réputation internationale par la définition de domaines d'excellence stratégiques dénommés axes prioritaires ISITE-BFC :

Axe 1. Matériaux avancés, ondes et systèmes intelligents ;

Axe 2. Territoires, Environnement, Aliments ;

Axe 3. Soins individualisés et intégrés.

Conformément à l'esprit du projet ISITE-BFC, au sein d'un COS (Comité d'Orientation Stratégique) BFC, les établissements de UBFC se sont engagés à développer leur stratégie de recherche avec leurs partenaires naturels en BFC que sont les organismes nationaux de recherche et les établissements de santé impliqués dans de la recherche scientifique. Le COPIL ISITE-BFC est en charge de l'implémentation de la stratégie scientifique des axes prioritaires de l'ISITE-BFC et en charge de la répartition des fonds PIA I-SITE qui soutiennent cette stratégie.

Avec toutes les précautions nécessaires, l'Université de Cambridge a été utilisée comme étalon pour définir la trajectoire de UBFC vers une université fédérale à activité de recherche intense, avec des membres autonomes responsables de leur personnel, budget et propriété immobilière. Des objectifs caractéristiques d'une forte intégration des membres de UBFC ont été définis : stratégie de recherche et contractualisation des laboratoires avec les organismes de recherche ; inscription des étudiants au travers d'un portail internet unique ; conversion massive de la langue d'enseignement des Masters recherche dans la langue anglaise ; accréditation de ces Masters portée par UBFC ; doctorat et HDR transférés à UBFC ; portage des projets ANR, PIA, H2020 par UBFC.

L'ambition globale du site est de créer un environnement international stimulant qui attire les étudiants et chercheurs talentueux et qui procure à la population de BFC l'accès aux savoirs, aux cultures et échanges internationaux, aux formations initiales et continues. Cette ambition est souhaitable pour accompagner l'économie de BFC vers un profil « high-tech » plus prononcé. Le projet prévoit un important support logistique à la stratégie de développement international (recrutement des étudiants internationaux, recrutement de « Tenure Tracks », accueil personnalisé, etc.).

Suite au rapport de l'IGAENR au sujet du fonctionnement de UBFC reçu le 12 octobre 2018, dans un courrier du 14 novembre 2018, Madame la Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le Secrétaire Général pour l'Investissement ont requis un plan d'actions relatif au déploiement du projet ISITE-BFC qui (verbatim) :

- I. « devra indiquer, parmi les engagements qui ont été pris auprès du jury et rappelés dans l'annexe 4 de la convention attributive d'aide, ceux qui ne l'ont pas encore été et les mesures que vous entendez prendre pour les respecter, en en précisant le calendrier et les indicateurs de réalisation » ;
- II. « devra prendre en compte les préconisations figurant dans le rapport remis par l'IGAENR à la Ministre suite aux difficultés rencontrées par le projet » ;
- III. « devra être approuvé par toutes les instances de vos établissements ».

Ce document présente l'état des lieux et le plan d'actions relatifs aux engagements pris auprès du jury et aux préconisations de l'IGAENR .

Le statut des engagements a été analysé par le Comité de Pilotage du projet ISITE-BFC dans lequel les établissements impliqués dans le projet sont représentés. Sur la base de ce bilan et des contributions d'autres groupes de travail, le plan d'actions a été élaboré par les chefs d'établissements des sept établissements fondateurs de UBFC et par Monsieur l'Administrateur Provisoire de UBFC. Ce plan a été présenté devant les instances suivantes :

TABLEAU 1: INSTANCES CONSULTÉES AU SUJET DU PLAN D' ACTIONS

INSTANCE	Date	Commentaire
AG AgroSup Dijon	01/02/2019	
CT AgroSup Dijon	07/02/2019	
AG ENSMM	07/02/2019	
Congrès UTBM	18/01/2019	
Congrès uB	21/01/2019	
Congrès UFC	21/01/2019	
Congrès UBFC	24/01/2019	
CEVE AgroSup Dijon	14/02/2019	
CS AgroSup Dijon	08/02/2019	
CA AgroSup Dijon	? / 03/2019	
CA BSB	01/03/2019	
CA ENSMM	14/02/2019	
CC ENSAM Cluny	15/02/2019	Conseil de Centre
CA uB	12/02/2019	
CA UFC	12/02/2019	
CA UTBM	01/03/2019	
CA UBFC	05/03/2019	

Rappel des préconisations n° 10a, 10c, de l'IGAENR :

10a - Réaffirmer l'adhésion de chacun aux objectifs qui ont été fixés à la COMUE via ses statuts et les engagements du projet ISITE, ce dernier ne devant pas être considéré uniquement comme une source de financement, mais bien comme l'expression de la volonté commune de construire une véritable université fédérale disposant de responsabilités propres et délégués ;

10c - Respecter le fonctionnement régulier des instances de l'établissement public Université Bourgogne Franche-Comté ;

Le plan d'actions matérialise les principes partagés par les 7 établissements fondateurs de UBFC, à savoir :

- Les membres fondateurs de UBFC réaffirment leur volonté de constituer à terme une grande université fédérale au service de la communauté universitaire de BFC tirant sa légitimité des établissements fondateurs dont les forces et les complémentarités de chaque membre s'agrègent en un atout collectif.
- Les membres fondateurs de UBFC réaffirment leur engagement commun sur les grands principes du dossier ISITE. Les réalisations à date et les propositions à court, moyen et long terme, pour atteindre les jalons et objectifs fixés, en sont l'illustration.
- Les membres fondateurs de UBFC réaffirment leur volonté de conforter la coordination territoriale de l'ESR sur la Bourgogne-Franche-Comté (BFC) par une évolution de la COMUE existante en s'inscrivant dans la démarche expérimentale permise par les récentes ordonnances autorisant d'adapter les politiques de sites pour les rendre plus efficaces. Cette évolution est caractérisée par :
 - une réflexion et un travail à mener sur la structuration et l'organisation de UBFC pour répondre aux besoins avec des propositions soutenables et réalisables ;
 - la réaffirmation de la légitimité du Conseil d'Administration (CA) de UBFC comme instance élue et organe décisionnel veillant à la bonne articulation entre les aspects opérationnels du projet ISITE-BFC et la structuration de UBFC selon la trajectoire décrite dans le projet ISITE-BFC.

- Les membres fondateurs de UBFC décident d'accorder une importance majeure à la stratégie de communication sur la construction de UBFC et sur les avancées du projet ISITE-BFC. Cette stratégie de communication, détaillée en annexe 3, aura deux destinations : interne (interne UBFC + communautés ESR de BFC) et externe (partenaires, collectivités territoriales, niveau national et international).

Les engagements décrits dans ce plan d'actions seront tenus dans le respect des principes sous-jacents aux dérogations – inscrites dans les statuts de UBFC – qui s'appliquent à certains des membres fondateurs en raison de leurs statuts particuliers, à savoir : AgroSup Dijon, BSB et ENSAM.

Le plan d'actions est basé sur le bilan des engagements pris au titre du projet ISITE-BFC (Section 1) et sur les préconisations de l'IGAENR (Section 2).

1. ENGAGEMENTS PRIS AU TITRE DU PROJET ISITE-BFC

1.1. RÉALISATIONS MAJEURES DU PROJET ISITE-BFC AU 1^{ER} MARS 2019

En automne 2016, en donnant pour instruction à leurs personnels enseignants-chercheurs respectifs de soumettre les projets ANR et H2020 en y définissant UBFC comme porteur légal, les chefs d'établissements membres de UBFC ont réalisé un engagement important prévu dans le projet ISITE-BFC pour la trajectoire de UBFC. Cet engagement se concrétise par le portage par UBFC de 25 projets ANR et de 9 projets H2020.

Le projet ISITE-BFC occupe une place centrale dans l'articulation avec la politique contractuelle du MESRI. ISITE-BFC est en effet au cœur des perspectives décrites dans le rapport HCERES de UBFC déposé en 2016. Le dialogue contractuel de site avec l'État a également été initié en 2016 et élaboré principalement durant l'automne 2016. Le contrat de site a été signé en avril 2017 et inscrit également l'ISITE-BFC dans ses objectifs stratégiques.

Depuis 2016, les messages à l'attention de la communauté des enseignants-chercheurs ont été multipliés pour les inciter à appliquer la signature scientifique unique UBFC. L'objectif annoncé dans la convention de préfinancement a été atteint, à savoir 30 % d'application de la signature scientifique unique UBFC sur la période de juillet 2015 (début d'application de la signature unique UBFC) à fin 2016. Sur la période de 2016 à 2018 ce taux est passé à 61 % et s'est élevé à 70 % sur la période 2017-2018.

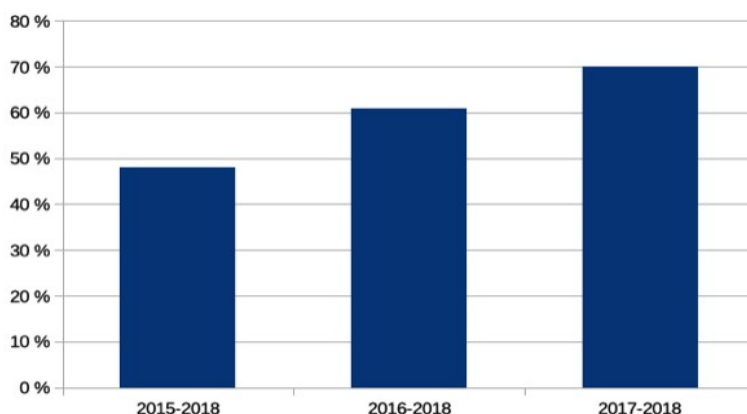


FIG. 1 : POURCENTAGE DE SIGNATURE SCIENTIFIQUE COMMUNE UBFC

Depuis 2016, chaque personnel membre d'un établissement membre de UBFC dispose d'une adresse de courrier électronique du type prenom.nom@ubfc.fr. En 2017, cette facilité a été étendue aux personnels des organismes nationaux de recherche travaillant dans les UMR du site.

Le projet ISITE-BFC a été sélectionné en janvier 2016. Il a bénéficié d'un préfinancement de 5 M€ à partir d'août 2016. Aussitôt, le Comité de Pilotage d'ISITE-BFC a élaboré un plan d'utilisation des fonds sur un nombre réduit d'outils par rapport à ceux prévus dans le projet amendé (car le budget du préfinancement est environ deux fois inférieur au budget soumis dans le projet amendé) et configuré tous les détails d'un appel à projets internes (AAP1) au consortium, publié le 15 septembre 2016. Une réunion de lancement a eu lieu le 23 septembre 2016. Sur 93 projets soumis, 19 ont été sélectionnés dont 3 avec des entreprises sur 12 projets soumis impliquant des entreprises implantées dans la région BFC. Les canevas des dossiers à soumettre imposaient de lister les effectifs potentiellement concernés. Avec une moyenne de 10 personnels concernés par soumission, on peut estimer que près de 1000 membres du personnel ont été impliqués de près ou de loin dans l'élaboration des projets soumis. Les outils ouverts contribuent majoritairement aux trois domaines prioritaires de l'ISITE. Les projets ont été évalués pendant la période novembre-janvier 2016. Les lauréats ont été sélectionnés le 27 janvier 2017. Les projets de recherche financés représentent un budget total de 3,660 M€. Le reste du préfinancement a été alloué à des actions d'internationalisation du site, au développement du campus numérique, à la promotion de la marque UBFC et à la gestion du projet.

La convention attributive d'aide sur la période 2016-2020 a été signée fin décembre 2017. Anticipant sur la disponibilité des fonds prévus dans cette convention, le Comité de Pilotage d'ISITE-BFC a élaboré un plan d'utilisation des fonds qui a permis de déclencher toutes les types d'actions prévus dans le projet amendé à travers un second appel à projet (AAP2) interne au consortium clôturé en automne 2017. Sur 95 projets soumis, 35 ont été sélectionnés dont 6 avec des

entreprises sur 12 projets soumis impliquant des entreprises implantées dans la région BFC. Les projets de recherche financés représentent un budget total de 8,321 M€. L'AAP3 a été publié au printemps 2018 et clôturé le 8 septembre 2018. Il est en cours d'évaluation au moment de la rédaction de ce document. Dans les tableaux ci-dessous, les données au sujet de cet AAP sont à comprendre comme les cibles définies par le Comité de pilotage.

Dans ces mêmes tableaux :

- Les UBFC Senior et Junior Fellowship sont des budgets individuels alloués à des chercheurs de UBFC qui s'engagent à soumettre un projet à l'ERC.
- NA signifie « Non Applicable ».
- Les « Tenure tracks » sont des recrutements internationaux dont les lauréats s'engagent à soumettre un projet à l'ERC (v. Annexe 6).
- Les Coachs sont des recrutements internationaux dont les lauréats s'engagent à accompagner des chercheurs juniors de UBFC à soumettre un projet chacun à l'ERC (v. Annexe 6).

Projets soumis éligibles par AAP internes au consortium ISITE-BFC				
	AAP1	AAP2	AAP3	TOTAL
Masters en langue anglaise	9	6	9	24
MOOC	4	NA	NA	4
Projets Conjointes ISITE-BFC/Industries	11	12	12	35
Projets Blancs	35	37	NA	72
Projets Interdisciplinaires	19	17	NA	36
Projets Émergents	NA	NA	46	46
UBFC Junior Fellowships	15	13	NA	28
UBFC Senior Fellowships	NA	9	5	14
Tenure Tracks	NA	6	15	21
International Senior/Coach	NA	1	1	2
TOTAL	93	101	88	282

Projets sélectionnés par AAP internes au consortium ISITE-BFC				
	AAP1	AAP2	AAP3	TOTAL
Masters en langue anglaise	6	3	7	16
MOOC	1	NA	NA	1
Projets Conjointes ISITE-BFC/Industries	4	6	5	15
Projets Blancs	4	14	NA	18
Projets Interdisciplinaires	4	3	NA	7
Projets Emergents	NA	NA	7	7
UBFC Junior Fellowships	5	4	NA	9
UBFC Senior Fellowships	NA	3	3	6
Tenure Tracks	NA	4	4	8
International Senior/Coach	NA	1	1	2
TOTAL	24	38	27	89

Budgets alloués aux projets sélectionnés par AAP (k€) Les chiffres de l'APP3 en cours correspondent aux cibles.				
	AAP1	AAP2	AAP3	TOTAL
Masters en langue anglaise	1 700	675	1 050	3 425
MOOC	25	NA	NA	25
Projets Conjointes ISITE-BFC/Industries	1 209	1 901	2 000	5 110
Projets Blancs	600	2 100	NA	2 700
Projets Interdisciplinaires	600	450	NA	1 050
Projets Emergents	NA	NA	1 050	1 050
UBFC Junior Fellowships	900	720	NA	1 620
UBFC Senior Fellowships	NA	1 200	1 200	2 400
Tenure Tracks	NA	1 800	1 800	3 600
International Senior/Coach	NA	600	600	1 200
TOTAL	5 034	9 446	7 700	22 180

Dans le cas particulier des projets avec des entreprises partenaires, le tableau ci-dessous illustre la capacité du consortium ISITE-BFC à impliquer des entreprises de la Région BFC. Ces entreprises financent leurs propres participations aux projets de recherche menés conjointement avec des acteurs du consortium ISITE-BFC.

	Entreprises en BFC	Entreprises hors BFC
AAP 1 5 entreprises en BFC	Scoder (25) Dijon Céréales (21) Artemis (21) Tech-Power-Electronics (25) PSA Peugeot-Citroën (25)	
AAP 2 8 entreprises en BFC 3 hors BFC	IxBlue (25) Smarttesting (25) Delfingen (25) Parkeon (25) Neotiss (21) CASIS (21) Oncodesign (21) Diaclone (21)	Gorgy Timing (38) Easy Global Market (06) NextPac (57)
AAP 3 en cours d'évaluation : résultats le 4 mars 2019.		

Un effet d'entraînement important des AAP internes au consortium a été constaté au niveau de l'instrument « Masters internationaux dispensés en langue anglaise ». Le plan initial prévoyait d'ouvrir 9 de ces masters en quatre ans. En septembre 2017, 5 parcours de master de ce type ont accueilli 102 étudiants. Depuis septembre 2018, 8 masters de ce type accueillant 213 étudiants sont opérationnels et le nombre de master sera porté à 16 en septembre 2019. Le tableau ci-dessous illustre que le pourcentage d'étudiants internationaux dans ces masters est passé de 37 % en 2017 à 67 % en 2018. Les étudiants internationaux proviennent de 47 pays. A notre connaissance, UBFC est un exemple unique en France de conversion massive de Masters recherche en langue anglaise dans un but d'internationalisation. Ceci atteste que la communauté s'investit dans la construction d'une offre de formation attractive à l'échelle du site et sous portage UBFC grâce à ISITE-BFC. Tous ces masters impliquent plusieurs établissements de UBFC et sont soutenus par des actions au niveau international.

Mention	Parcours	Année	Nombres total d'inscrits 2017	Nombres total d'inscrits 2018	Nb étrangers 2017	Nb étrangers 2018	% d'étudiant internationaux 2017	% d'étudiant internationaux 2018
AUTOMATIQUE, ROBOTIQUE	Control for green mechatronics (GREEM)	M1	11	11	10	11	91%	100%
		M2	NA	11		11	NA	100%
SCIENCES ET TECHNOLOGIE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION ET DE L'ENVIRONNEMENT	Physiological and Psychological FOOD choices Determinants (P2FOOD)	M1	10	11	0	9	0%	82%
		M2	NA	13	NA	1	NA	8%
	Microbiology and Physicochemistry for food and wine Processes (MP2)	M1	NA	19	NA	15	NA	79%
		M2	NA	13	NA	7	NA	54%
BIOLOGIE DE LA CONSERVATION (MENTION DEROGATOIRE)	Ecology, Monitoring and Management of Ecosystems (EMME)	M1	15	16	4	5	27%	31%
		M2	14	13	3	2	21%	15%
	Behavioural Ecology and Wildlife Management (BEWM)	M1	15	12	1	2	7%	17%
		M2	13	14	0	5	0%	36%
MENTION PHYSIQUE FONDAMENTALE ET APPLICATIONS	Physics, Photonics & Nanotechnology (PPN)	M1	11	22	9	22	82%	100%
		M2	13	16	11	14	85%	88%
	Photonics, mIcronanotechnology, time-frequeNcy metrology, and complex Systems (PICS)	M1	NA	4	NA	1	NA	25%
	Master program in Mathematical Physics (Math4Phys)	M1	NA	25	NA	25	NA	100%
		M2	NA	13	NA	13	NA	100%
Total			102	213	38	143	37%	67%

D'autre part, UBFC a obtenu fin 2016 un projet de développement de Formation Tout au Long de la Vie (FTLV), « *Expérimentation Pilotes FTLV* », impliquant tous les établissements membres, projet mis en œuvre dès 2017. En 2017, un effet d'entraînement important a été observé lorsque UBFC a porté les projets que les acteurs du site ont soumis au PIA3. Un Nouveau Coursus Universitaire (NCU) capitalisant sur l'IDEFI Talent Campus et trois projets EUR ont été soumis. Le projet NCU et l'un des projets EUR comptent parmi les lauréats du PIA3 proclamés en 2017. Le projet EIPHI adossé au Labex ACTION et porté par UBFC apparaît dans la première liste des lauréats d'Écoles Universitaires de Recherche (EUR).

1.2. BILAN DE LA RÉALISATION DES ENGAGEMENTS PRIS AU TITRE DU PROJET ISITE-BFC

Le détail de l'analyse des engagements au regard du PA-Tab.Q (annexe 2) utilise le code couleur suivant pour repérer les engagements et/ou objectifs à deux ans après le début du projet :

- Engagement à deux ans respecté et/ou objectif à deux ans atteint : arrière-plan en vert ;
- Engagement à deux ans non respecté et/ou objectif à deux ans non atteint ; arrière-plan en rouge ;
- L'absence de couleur en arrière-plan ou d'autres couleurs d'arrière-plan signifient que le texte ne pointe pas vers des engagements ou des objectifs à deux ans après le début du projet.

Description de l'indicateur	Objectif	Date ciblée pour atteindre l'objectif (année du projet)	Statut Décembre 2018
Définition de l'université cible	Université fédérale de Recherche UBFC, convergeant vers le modèle structurel de Cambridge	Début du projet	Réalisé (2016)
Stratégie de spécialisation des sites (recherche et formation)	Voir Encadré 2.D du DD.	En place dès le début du projet	Actions proposées par les pôles thématiques et cohérentes avec les axes prioritaires ISITE-BFC
Signature scientifique unique	Voir DD.1.1.1.	Opérationnelle	Opérationnelle – Taux de réalisation supérieur à 70 % sur la période 2017-2018
Redirection de postes vacants vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC (v. sous-section 2.2.3)	En moyenne annuelle, redirection de 10 % des postes d'enseignants-chercheurs vacants vers les trois domaines prioritaires (voir Encadré 2.F)	A1	Réalisé
Seul le diplôme de doctorat de UBFC est présent en BFC	UBFC est le seul établissement à délivrer le diplôme de docteur et l'HDR en BFC (la décision a été prise en 2015, son exécution dépendra des délais administratifs qui prévaudront au niveau national).	A2	Réalisé (2016-2017)
Masters en anglais	Les diplômes de master en rapport avec les trois domaines de recherche prioritaires d'ISITE-BFC sont délivrés par UBFC et dispensés en anglais. Cela résultera du transfert progressif de l'accréditation de masters existants chez l'un ou l'autre des établissements de UBFC (voir la liste potentielle du Tableau K), en vue d'atteindre l'objectif à 10 ans d'enseigner 70 % des masters orientés « recherche » en anglais.	A3-A10	Réalisé et en cours d'amplification : 5 parcours de masters ouverts en septembre 2017, 3 en plus en septembre 2018, 8 en plus en septembre 2019 soit au total 16 Masters dispensés en langue anglaise ouverts en 3 ans.
Programmes de formation dispensés par UBFC	Les établissements membres de UBFC se sont engagés à faciliter la réalisation des programmes de formation rattachés au niveau fédéral pour ce qui concerne l'accès aux ressources de leur établissement (locaux, etc.) et l'implication de leur personnel enseignants-chercheurs dans ces programmes (inclusion des programmes de formation de UBFC dans le service dû par le personnel enseignant-chercheur par exemple).	A2	Réalisé (2017)

Description de l'indicateur	Objectif	Date ciblée pour atteindre l'objectif (année du projet)	Statut Décembre 2018
Mise en place d'une Démarche Qualité pour les programmes de formation de UBFC	Mise en place de procédures de Démarche Qualité pour les programmes de formation de UBFC au niveau des divisions de UBFC.	A2	Réalisé pour les écoles doctorales Pour les Masters UBFC : mise en place prévue après la première promotion attendue en 2019
Efficacité de la gouvernance	Toute latitude donnée au Comité de Pilotage d'ISITE-BFC	Début du projet	Réalisé
Délégation de pouvoir au coordinateur de projet	Affectation d'un professeur PRCE au poste de coordinateur de projet avec rang de vice-président de UBFC. Le coordinateur d'ISITE-BFC sera investi du droit de solliciter directement des ressources auprès des établissements membres de UBFC pour les besoins de la réalisation des WP d'ISITE-BFC.	Début du projet	Réalisé
Sélection des projets pour leur financement par ISITE-BFC en fonction de standards de qualité internationaux	Conseil Stratégique exclusivement composé de membres externes, et évaluation des soumissions en réponse aux appels d'offres internes par les seuls évaluateurs externes.	Début du projet	Réalisé
Suivi et accompagnement des actions en cours (voir PA.3.2.LT1 et PA.4.2)	Utilisation de la feuille de route de la section PA.3.3. Production de rapports mensuels sur chaque action sous la forme de diapositives au vu desquelles la poursuite de l'action sera acceptée ou refusée au-delà du 18 ^e mois.	Début du projet	Réalisé
Normes de recrutement aux postes d'enseignants-chercheurs	Des normes communes de recrutement des enseignants-chercheurs sont élaborées par les divisions de UBFC	A1	Réalisé en 2018
Crédits récurrents de recherche	La répartition des crédits récurrents de recherche sera précisée par UBFC	A1	Réalisé en 2018 : la répartition est proposée par UBFC
Relation avec les organismes nationaux de recherche, le CNRS, l'INRA et l'INSERM : les laboratoires gérés conjointement deviennent des entités fédérales	UBFC est le contractant principal vis-à-vis des organismes nationaux de recherche, le CNRS, l'INRA et l'INSERM. Les établissements membres de UBFC apparaissent comme partenaires associés, cosignataires de ces contrats avec des droits et des devoirs. Les multiples implications de ces engagements sont décrites dans la section 2.6.1 : les laboratoires acquièrent le statut d'entités fédérales, la gestion des contrats de recherche est assurée au niveau de UBFC ou d'un organisme national de recherche (option possible dans le cas d'une UMR), etc.	A2	Réalisé pour les UMR INRA (2016)
Ressources mises à disposition du niveau fédéral	Via les activités de coordination du Comité de pilotage de UBFC, les établissements membres de UBFC se sont engagés à faciliter/permouvoir l'accès à leurs ressources	Début du projet	Réalisé pour la mise en œuvre des projets de recherche ANR et H2020 ainsi que pour les Masters

Description de l'indicateur	Objectif	Date ciblée pour atteindre l'objectif (année du projet)	Statut Décembre 2018
	pour la mise en œuvre d'actions de UBFC, en particulier les ressources suivantes (liste non exhaustive) : infrastructures des laboratoires, salles pour les activités de formation, les conférences, les réunions et autres événements ; accès de UBFC aux ressources de leurs services de communication, d'assistance juridique, de soutien aux relations internationales, etc.		UBFC en langue anglaise
Comités de recrutement aux postes d'enseignant-chercheur	Les compositions des comités de recrutement sont proposées aux instances de l'établissement membre de UBFC auquel le poste est affecté.	A1	Non réalisé
Crédits récurrents de recherche	Crédits récurrents de recherche transférés à UBFC	A1	Non réalisé : Les crédits ne sont pas transférés à UBFC pour une raison réglementaire
Relations avec les organismes nationaux de recherche, le CNRS, l'INRA et l'INSERM : les laboratoires gérés conjointement deviennent des entités fédérales.	UBFC est le contractant principal vis-à-vis des organismes nationaux de recherche, le CNRS, l'INRA et l'INSERM. Les établissements membres de UBFC apparaissent comme partenaires associés, cosignataires de ces contrats avec des droits et des devoirs. Les multiples implications de ces engagements sont décrites dans la section 2.6.1 : les laboratoires acquièrent le statut d'entités fédérales, la gestion des contrats de recherche est assurée au niveau de UBFC ou d'un organisme national de recherche (option possible dans le cas d'une UMR), etc.	A2	Non réalisé pour les UMR CNRS et INSERM
Ressources mises à disposition du niveau fédéral	Via les activités de coordination du Comité de pilotage de UBFC, les établissements membres de UBFC se sont engagés à faciliter/ permettre l'accès à leurs ressources pour la mise en œuvre d'actions de UBFC en particulier les ressources suivantes (liste non exhaustive) : infrastructures des laboratoires, salles pour les activités de formation, les conférences, les réunions et autres événements ; accès de UBFC aux ressources de leurs services de communication, d'assistance juridique, de soutien aux relations internationales, etc.	Début du projet	Non réalisé concernant la prise en charge de fonctions administratives par les membres de UBFC pour le compte de UBFC.
Inscription des étudiants	L'inscription des étudiants via un portail Internet unique est complétée par une affiliation à l'établissement membre de UBFC concernée par le programme de formation sélectionné.	A2	Non réalisé
Sceaux apposés sur les diplômes	Un sceau unique sera apposé sur l'ensemble des diplômes, et comportera la référence à UBFC et à l'établissement	A3	Non réalisé

Description de l'indicateur	Objectif	Date ciblée pour atteindre l'objectif (année du projet)	Statut Décembre 2018
	membre de UBFC en charge de la conduite du programme de formation diplômante. Voir les précisions dans la section 2.6.4.		
Définition du profil des postes d'enseignants-chercheurs redirigés vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC	Les divisions de UBFC concernées coordonnent la définition du profil des postes d'enseignants-chercheurs redirigés vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC. Les profils sont proposés aux instances de l'établissement membre de UBFC qui publie le poste à pourvoir.	A1	Non réalisé
Interopérabilité du réseau informatique à travers l'ensemble des établissements membres de UBFC	Voir PA.3.2.1. WP6	A4	Non pertinent avant A4
Coût complet annuel du projet ISITE-BFC	Coût complet trois fois supérieur à la part du budget PIA	A4	Non pertinent avant A4
Budget d'ISITE-BFC dédié aux domaines prioritaires	75 % du budget ISITE consacré aux domaines prioritaires (voir PA.3.4)	A4	Non pertinent avant A4

Du point de vue du PA-Tab.Q, les engagements qui devaient être pris au titre des deux premières années du projet ont été tenus à l'exception de ceux qui concernent les pôles thématiques, à savoir l'édition des profils recherche des postes d'enseignant-chercheurs et les propositions de constitution des Commissions de recrutement.

Parmi les engagements consignés dans le projet ISITE-BFC qui restent à réaliser, certains impactent directement la stratégie de recherche du site BFC :

- (1) définition du profil des postes des enseignants-chercheurs redirigés vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC
- (2) consortium ISITE-BFC comme partenaire essentiel de la politique de recherche de UBFC.

Les autres engagements qui restent à atteindre sont d'ordre technique et administratif. Ils n'en sont pas moins essentiels pour traduire au niveau opérationnel la trajectoire UBFC.

- (a) Ressources mises à disposition du niveau fédéral.
- (b) Interopérabilité du réseau informatique.
- (c) Inscription des étudiants.
- (d) Sceaux à apposer sur les diplômes.

En particulier, les engagements (a) et (b) sont indissociables de la mise en œuvre des engagements (1)-(2). Ce sont donc des ingrédients essentiels de la crédibilité de la stratégie scientifique.

1.3. PLAN D' ACTIONS POUR LES ENGAGEMENTS RESTANT À TENIR

Engagements non réalisés à ce jour	Actions proposées	Calendrier	Indicateurs de réalisation
Les compositions des comités de recrutement sont proposées aux instances de l'établissement membre de UBFC	Configuration des bureaux par section CNU (ou groupes de sections CNU) en charge de proposer les commissions de recrutement de tous les profils recherche de tous les postes d'EC. Cette action va au-delà de l'engagement inscrit dans le projet qui était limité au profil de recherche qui relève des seuls axes ISITE-BFC.	Validation de la procédure électorale des CED par le CA de UBFC le 21/03/2019.	Mise en place des Commissions d'Experts Disciplinaires (CED) et propositions aux établissements des commissions de recrutement par les CED
Définition du profil des postes d'enseignants-chercheurs redirigés vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC	Définition par les Pôles thématiques des profils des campagnes d'emplois de tous les profils recherche de tous les postes d'EC. Cette action va au-delà de l'engagement inscrit dans le projet qui était limité au profil de recherche qui relève des seuls axes ISITE-BFC.	Établissement de la procédure détaillée pour avril 2019. Initialisation sur la campagne 2020 définie en 2019. Généralisation sur la campagne 2021 définie en 2020.	Procédure rédigée (Coordination par UBFC du groupe des VP recherche des établissements membres) Échantillon de profils recherche des postes EC proposés par les Pôles thématiques Profils recherche des postes EC proposés par les Pôles thématiques
Crédits récurrents de recherche transférés à UBFC	Une étape décisive a déjà été franchie avec la validation de l'algorithme ou clé de répartition des crédits récurrents. Un principe d'actualisation annuelle sera appliqué à cette clé.	2018 (réalisé)	
	Les établissements membres de UBFC attribuent aux laboratoires de recherche les crédits récurrents définis par la CO-MUE.	Janvier 2019 (Réalisé)	
	UBFC attribue aux laboratoires de recherche les crédits récurrents qu'elle a définis (Flux 2) à l'aide des dotations que les établissements membres lui auront versées (Flux 1). Pour un établissement membre de UBFC, le Flux 1 ne sera pas nécessairement égal au Flux 2.	Novembre 2019	UBFC précise la clé de répartition des crédits récurrents 2020 des laboratoires.
		Décembre 2019	Les établissements membres de UBFC notifient à UBFC les dotations fléchés pour alimenter les crédits récurrents des laboratoires (Flux 1). Les versements suivront dès janvier 2020.
	Janvier 2020	UBFC verse les crédits récurrents aux laboratoires sur la base de la clé de répartition arrêtée en novembre 2019 (Flux 2).	
UBFC est le contractant principal vis-à-vis des organismes nationaux de recherche, le CNRS, l'INRA et l'INSERM. Les établissements membres de UBFC apparaissent	A discuter avec le CNRS et l'INSERM	A discuter avec le CNRS et l'INSERM	V. sous-section 2.2.1

Engagements non réalisés à ce jour	Actions proposées	Calendrier	Indicateurs de réalisation
comme partenaires associés, cosignataires de ces contrats avec des droits et devoirs.			
L'inscription des étudiants via un portail Internet unique est complétée par une affiliation à l'établissement membre de UBFC concernée par le programme de formation sélectionné.	Mise en œuvre pour la rentrée 2019/2020 par le groupe de travail constitué des DSI de l'uB, l'UTBM et l'UFC coordonné par le DT numérique de l'UTBM.	Opérationnel fin mars 2019	Mise en place du portail unique en mars 2019 fondé sur la carte des formations. En ligne sur le site de UBFC qui oriente les candidats étudiants sur les sites d'inscription des établissements
Un sceau unique sera apposé sur l'ensemble des diplômes, et comportera la référence à UBFC et à l'établissement membre de UBFC en charge de la conduite du programme de formation diplômante. Voir les précisions dans la section 2.6.4.	Priorité de la charte graphique et conception des sceaux de chaque établissement où apparaît une référence à UBFC pour fin de l'année universitaire 2018/2019.	Février 2019 pour les diplômes ingénieur de la promotion 2015-2018 remis le 16 février 2019 par AgroSup Dijon. Juin 2019 pour les autres établissements membres de UBFC.	Conception graphique par le groupe de travail des responsables « Communication » et mise en exécution par le DGS de chaque membre de UBFC.
Accès de UBFC aux ressources de leurs services de communication, d'assistance juridique, de soutien aux relations internationales, etc.	Comme il s'agit de compétences et de fonctions coordonnées et supports, rédaction d'une convention cadre entre UBFC et les établissements membres. Cette convention précisera les procédures de coopération : missions, fonctions, quotité de travail, liens fonctionnels, place du chef de service, responsabilités réciproques,... Une logique de découpage de fonctions et services sera à la base de cette convention.	Formalisation de la convention cadre fin mars 2019	Réalisé par le groupe de travail des DGS. La mise au point des procédures sera partagée comme suit : RH = ENSMM + UTBM + ASD Finances = ENSMM ; DSI + CRI = UFC + uB
Interopérabilité du réseau informatique à travers l'ensemble des établissements membres de UBFC	Rendre effectivement interopérable la carte IZLY sur tous les sites.	Juin 2019	Mise en œuvre par le groupe de travail constitué des DSI de l'uB, UTBM et UFC coordonné par le DT numérique de l'UTBM qui organisera des réunions mensuelles.
	Finaliser le schéma directeur du numérique. Réaliser le bilan des SI actuels (cf. p. 36 du rapport IGAENR), SI RH dont paye (environ 1,5M€ pour bascule), finances (environ 1,5M€), scolarité (environ 50 K€ selon la taille de l'établissement).	Juillet 2019	
	Mettre en place un fonds d'investissement SI (entre 3 et 5 M€ sur 3 ans) pour favoriser la convergence conformément au schéma directeur du numérique. Fonds abondé par les	Juillet 2019	

Engagements non réalisés à ce jour	Actions proposées	Calendrier	Indicateurs de réalisation
	établissements, la COMUE, le budget ISITE-BFC, l'État et les collectivités territoriales. Comité de pilotage pour assurer la gouvernance de ce fonds. Prioriser la convergence SIRH (Fin SIRH « Harpège » dès 2020 pour UFC) et SI Finances.		

2. INTÉGRATION DES PRÉCONISATIONS DE L'IGAENR

2.1. L'ORGANISATION DE UBFC : ENJEUX DE LA CONSTRUCTION DE LA TRAJECTOIRE ISITE

2.1.1. UNE UNIVERSITÉ FÉDÉRALE UNIQUE EN FRANCE

L'Université fédérale, d'enseignement supérieur et de recherche, Bourgogne-Franche-Comté, COMUE UBFC est une émanation de ses établissements membres fondateurs.

Acteur facilitateur, il œuvre au service de l'ensemble de la communauté universitaire en Bourgogne Franche-Comté pour l'accessibilité de tous à l'enseignement supérieur et le développement pluriel des territoires.

Tournée vers la pluridisciplinarité et l'excellence distribuée, l'Université fédérale Bourgogne Franche-Comté vise en ce sens et sur la base de ses missions en termes de compétences transférées et de compétences coordonnées, à :

- mettre en place des projets structurants (ISITE-BFC, RITM...), à assurer leur animation, leur coordination et leur valorisation.
- participer au développement régional et national de l'ESRI et du territoire Bourgogne-Franche-Comté

L'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche membres de la COMUE UBFC réaffirme le rôle de UBFC en tant qu'université fédérale de recherche pour incarner le développement de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en Bourgogne Franche-Comté.

Ce modèle constitue une réelle alternative innovante, unique en France, à un schéma de fusion. Elle propose une coordination forte entre les établissements répartis en Bourgogne-Franche-Comté. Dans un paysage national et international qui évolue, ceci implique des responsabilités fortes de la part des établissements et de UBFC sur la mise en œuvre de ce modèle fédéral unique, et sur la conduite du projet à moyen et long terme, pour atteindre les objectifs définis dans le projet ISITE BFC 2015/2025.

L'« université fédérale » UBFC se voit confier des compétences coordonnées, transférées et spécifiques.

Pour que le modèle fonctionne, l'enjeu est d'assurer :

- une coopération entre les établissements et UBFC, effective au niveau opérationnel : vice-présidences, services, composantes, etc.,
- une stratégie partagée entre les établissements et UBFC, effective au niveau politique : présidences et directions des établissements. A cette fin, une véritable continuité est essentielle.

La COMUE UBFC doit constituer une grande université fédérale qui tire sa légitimité des établissements membres fondateurs et qui s'appuie sur les forces et les complémentarités de chacun comme atout pour le collectif.

Pour cela, il est proposé des évolutions afin de tendre vers trois types d'équilibres :

- A) Équilibre géographique ;
- B) Équilibre entre établissements ;
- C) Équilibre entre les instances fédérales.

2.1.1.1. ÉQUILIBRE GÉOGRAPHIQUE

Rappel des préconisations n° 2b et 10h de l'IGAENR :

2b – Regrouper en un même lieu, bien identifier sur les campus, les personnels des établissements membres qui sont placés sous l'autorité fonctionnelles de la COMUE ou sont mis à disposition, lorsqu'ils interviennent sur des sites distants de cette dernière ;

10h - Installer sur le campus dijonnais une partie des fonctions support de proximité de la COMUE afin de développer la réactivité des services et de rendre visible la COMUE sur ce site ;

Le rapport IGAENR préconise de regrouper en un même lieu, bien identifié sur les campus, les personnels des établissements membres qui sont placés sous l'autorité fonctionnelle de la COMUE ou sont mis à sa disposition, lorsqu'ils interviennent sur des sites distants de cette dernière.

Il est proposé :

- d'inaugurer et communiquer sur la « maison UBFC » (10 postes de travail) à Dijon, regroupant les agents administratifs UBFC exerçant majoritairement ou totalement leur mission à Dijon ;
- d'identifier des relais ou guichets au sein des établissements membres, pour les sites territoriaux en désignant des référents locaux UBFC, dans l'objectif d'un relais auprès des différents collectifs.

2.1.1.2. ÉQUILIBRE ENTRE ÉTABLISSEMENTS

Rappel des préconisations n° 8, 10c et 10d de l'IGAENR :

8 - Revenir à l'application stricte des statuts qui ne prévoient pas la fonction de premier vice-président ou inscrire cette fonction dans les statuts en précisant que le président et le premier vice-président doivent être issus l'un de Bourgogne, l'autre de Franche-Comté.

10c - Respecter le fonctionnement régulier des instances de l'établissement public université de Bourgogne – Franche-Comté ;

10d - Reconnaître le besoin des établissements membres d'être mieux associés à la construction des décisions de la COMUE pour en mesurer les impacts, pour le projet et pour eux-mêmes, mais sans volonté de bloquer le fonctionnement des institutions. Cependant, la volonté affichée par une majorité d'établissements membres d'élaborer l'ordre du jour des conseils d'administration de la COMUE à la place de cette dernière n'est pas raisonnable. La formule qui figure dans les statuts « le conseil des membres est associé à la préparation des travaux et à la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration » permet de trouver un équilibre et de construire une véritable discussion entre les membres, chacun devant être conscient de ce qu'il représente réellement pour la communauté d'intérêt. Il n'est en effet pas raisonnable de considérer que toutes les mesures adoptées par la COMUE ont le même impact pour tous les établissements membres ;

UBFC a été constitué sur un équilibre de trois tiers, un tiers pour l'université de Bourgogne, le deuxième pour l'université de Franche-Comté, le troisième pour les autres établissements membres.

Par ailleurs, alors que ISITE-BFC concerne l'ensemble des partenaires d'un consortium de 15 membres, aucune instance de UBFC n'a été pensée pour que ces membres puissent échanger ensemble sur l'avenir, et notamment l'après ISITE-BFC.

Afin de répondre aux préconisations de l'IGAENR et dans le cadre de l'expérimentation prévue par l'ordonnance, *soit pour une durée maximale de dix ans*, il est proposé une modification des statuts de UBFC selon les principes suivants :

- Organiser une élection tournante tous les 4 ans (à chaque mandature) de la présidence de UBFC entre un membre issu de l'uB et de l'UFC. Parallèlement, créer une vice-présidence du CA de UBFC, qui devra alors être issue de l'autre établissement permet de respecter la dimension multi-territoriale de l'université fédérale.
- Établir que le vice-président du CAC est un enseignant-chercheur de rang A issu des autres établissements.
- Créer un Comité d'Orientation Stratégique (COS) permettant d'associer statutairement les membres du consortium ISITE-BFC aux grandes orientations de l'université fédérale et à la stratégie scientifique globale du site BFC.
- Assortir le règlement intérieur d'une charte éthique qui devra être préparée via un groupe de travail issu des élus CA de UBFC.

2.1.1.3. ÉQUILIBRE ENTRE LES INSTANCES DE UBFC

Rappel des préconisations n° 8, 10d, 10e, 10f de l'IGAENR :

8 - Revenir à l'application stricte des statuts qui ne prévoient pas la fonction de premier vice-président ou inscrire cette fonction dans les statuts en précisant que le président et le premier vice-président doivent être issus l'un de Bourgogne, l'autre de Franche-Comté.

10d - Reconnaître le besoin des établissements membres d'être mieux associés à la construction des décisions de la COMUE pour en mesurer les impacts, pour le projet et pour eux-mêmes, mais sans volonté de bloquer le fonctionnement des institutions. Cependant, la volonté affichée par une majorité d'établissements membres d'élaborer l'ordre du jour des conseils d'administration de la COMUE à la place de cette dernière n'est pas raisonnable. La formule qui figure dans les statuts « le conseil des membres est associé à la préparation des travaux et à la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration » permet de trouver un équilibre et de construire une véritable discussion entre les membres, chacun devant être conscient de ce qu'il représente réellement pour la communauté d'intérêt. Il n'est en effet pas raisonnable de considérer que toutes les mesures adoptées par la COMUE ont le même impact pour tous les établissements membres ;

10e - Améliorer le fonctionnement du conseil des membres. Dans ce cadre, les réunions du conseil des membres pourraient devenir mensuelles, cette modification étant actées dans les statuts à l'occasion d'une future modification ;

10f - mieux associer les présidents et directeurs des établissements membres à la constitution de l'équipe de gouvernance de la COMUE en inscrivant dans les statuts, à l'occasion d'une future modification, que le conseil des membres formule un avis sur la désignation des vice-présidents dont la candidature est proposée par le président de la COMUE ;

Afin de répondre aux préconisations de l'IGAENR, il est proposé une modification des statuts de UBFC selon les principes suivants :

- Intégration du Conseil des membres au sein du Bureau de UBFC, ainsi constitué des chefs d'établissements fondateurs, du président de UBFC, des VP CAC et CA de UBFC. Les VP délégués (exemple VP ISITE-BFC, VP Recherche, etc.) et le DGS sont évidemment associés au Bureau. Cela implique la suppression formelle du Conseil des membres.
- Confirmation des prérogatives actuelles du Conseil d'administration, garantissant ainsi le rôle de décideur de cette instance fédérale.
- Établir une continuité entre les instances des établissements et les instances de UBFC afin de l'ancrer dans la vie des établissements tout en respectant le principe d'une désignation de ses membres élus au suffrage direct des personnels et des étudiants. Pour cela, une évolution des instances fédérales devra être réalisée et respecter les critères suivants :
 - garantir une élection au suffrage direct pour les représentants élus des instances fédérales ;
 - établir une continuité entre les instances des établissements et les instances de UBFC ;
 - tenir compte du principe des trois tiers « uB-UFC-Autres établissements » dans la composition des instances (hors personnalités extérieures).

Parallèlement, la loi Fioraso ne permet pas de modifier la composition des instances des universités et des autres établissements pour y prévoir un poste titulaire d'un représentant du président de UBFC. Afin de contourner ce problème et viser l'objectif précité, il est proposé que le président de UBFC, ou son représentant, soit membre invité permanent des instances CA, CFVU, CR et CAC (ou équivalent) des établissements membres.

2.1.1.4. LA COMUE EXPÉRIMENTALE AU SERVICE DU MODÈLE D'UNIVERSITÉ FÉDÉRALE UBFC

L'Ordonnance relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'ESR datant du 12/12/2018 dispose article 14 : « A titre expérimental et jusqu'au terme de la période définie au II de l'article 52 de la loi du 10/08/2018 susvisée, les COMUE peuvent expérimenter de nouveaux modes d'organisation et de fonctionnement. Les dérogations peuvent porter sur les articles L718-7 et L718-9 à L718-13 de ce code dans les limites fixées aux articles 6 et 7 de la présente ordonnance ».

Afin que UBFC puisse constituer une grande université fédérale, qui tire sa légitimité des établissements membres fondateurs et qui s'appuie sur les forces et les complémentarités de chacun comme atout pour le collectif, l'ordonnance fournit les moyens juridiques pour atteindre ce modèle fédéral original et inédit en France. L'expérimentation va donc au-delà d'une simple modification statutaire pour se placer au service de la vision collective ambitieuse de l'enseignement supérieur et de la recherche en BFC traduite dans ce plan d'actions.

Afin de permettre la bonne mise en œuvre du plan d'action, il est proposé de présenter une évolution des statuts de UBFC avant fin 2019 sous la forme juridique d'une COMUE expérimentale.

2.1.1.5. PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ

Rappel de la préconisation n° 10g de l'IGAENR :

10g - revoir l'application du principe de subsidiarité [...]

Rappel des statuts de UBFC :

Dans le respect des principes de subsidiarité et de proximité, et dans le cadre du projet partagé, UBFC :

- réalise les missions dont la responsabilité lui est transférée par ses membres, et celles qui sont induites par leur mise en œuvre. Ces compétences sont pleinement exercées par UBFC, tant au plan de la prise de décision que de l'affectation des moyens et de la mise en œuvre.
- coordonne les activités et services de ses membres en vue de renforcer leur cohérence et leur complémentarité, notamment par la constitution de pôles thématiques et fonctionnels dont le contenu est précisé par le

règlement intérieur. Dans le contexte des compétences coordonnées, le plein exercice de la compétence est maintenu au sein de chaque établissement membre tant au plan de la prise de décision que de l'affectation des moyens et de la mise en œuvre. La coordination se définit comme la recherche consensuelle de collaborations, de synergies et d'harmonisations constituant une plus-value pour UBFC et ses membres, au service des axes stratégiques de UBFC. Elle suppose l'information régulière des instances adéquates de UBFC sur les actions et les projets en lien avec le secteur de compétence considéré.

Ce principe de subsidiarité est traduit par la définition des périmètres d'intervention du CA de UBFC vs ceux des CA des établissements membres en fonction du type de compétences :

Compétences	Réparties (Exemple : politique culturelle de chaque établissement)	Coordonnées (Exemple : projet culturel commun comme VIVO)	Transférées (exemple : Doctorat) ou Propres à UBFC (Exemple : CHSCT)
CA UBFC		X	X
CA des établissements membres	X	X	

Cependant, cette définition de la subsidiarité intrinsèque à la nature fédérale de UBFC ne peut s'exprimer dans le tableau de bord que l'ANR impose dans le canevas du rapport annuel d'activité des IDEX / I-SITE dans sa version rendue à l'ANR en 2017 (Reproduit en Annexe 4)

Pour répondre au canevas imposé par l'ANR, il est donc décidé que la colonne « compétence transférée » du canevas de l'ANR contiendra toutes les compétences qui exigent un vote du CA de UBFC. A l'inverse, la colonne « compétence répartie » du canevas de l'ANR renseignera toutes les compétences exigeant une délibération par CA de chaque établissement membre sans que le CA de UBFC ne soit appelé à se prononcer.

Cette décision est complétée par le tableau de l'Annexe 5 qui précise la vision des membres fondateurs de UBFC inscrite dans les statuts de UBFC.

2.1.2. LES RESSOURCES HUMAINES VECTEUR DE PERFORMANCE

2.1.2.1. CONDITIONS RELATIVES À L'AUTORITÉ FONCTIONNELLE DE CHEFS DE SERVICE DE LA COMUE OU À LA MISE À DISPOSITION LORSQUE LA NATURE DES MISSIONS LE JUSTIFIE

Rappel des préconisations n° 2a et 10g de l'IGAENR :

2a - Clarifier les conditions dans lesquelles des personnels des établissements membres peuvent être placés sous l'autorité fonctionnelle de chefs de service de la COMUE ou être mis à disposition de cette dernière lorsque la nature de leurs missions le justifie.

10g - Revoir l'application du principe de subsidiarité et l'aménager à travers la mise à disposition de personnels et l'établissement d'une ligne fonctionnelle claire entre la COMUE et ces derniers ;

Les établissements membres de UBFC se sont engagés à faciliter/permouvoir l'accès à leurs ressources pour la mise en œuvre d'actions de UBFC, en particulier les ressources suivantes (liste non exhaustive) : infrastructures des laboratoires, salles pour les activités de formation, les conférences, les réunions et autres événements ; accès de UBFC aux ressources de leurs services de communication, d'assistance juridique, de soutien aux relations internationales, etc.

Suivant le type de compétences en jeu, deux options sont prévues afin d'établir les conditions relatives à l'autorité fonctionnelle de chefs de service de UBFC ou relatives à la mise à disposition.

1ère option : Cas des compétences transférées

Les missions déléguées/transférées à UBFC sont :

- Ecoles doctorales (déjà mis à disposition par UFC et UTBM, à aborder avec les agents côté uB pour formalisation) ;

- Valorisation (UFC à formaliser, UB : à négocier et à formaliser avec les agents) ;
- Numérique (UFC + UB + ASD : modalités – périmètre – à finaliser) ;
- Juridique (UTBM, à formaliser) ;
- Organisation des concours (à formaliser par UFC) ;

Pour assurer ces missions, la mise à disposition totale ou partielle rendue obligatoire par les textes est la solution recherchée en priorité. Sous réserve de l'acceptation par les agents, certains cas pourront être accommodés plus simplement soit par une lettre de mission, soit par une modification de la fiche de poste de l'agent pour contribuer aux travaux de UBFC.

2ème option : Cas des compétences coordonnées

Pour fin mars 2019, le groupe de travail des DGS rédigera une convention cadre entre UBFC et les établissements membres. Cette convention précisera les procédures de coopération : missions, fonctions, quotité de travail, liens fonctionnels, place du chef de service, responsabilités réciproques,... Une logique de découpage de fonctions et services sera à la base de cette convention.

La mise au point des procédures sera partagée comme suit :

- RH = ENSMM + UTBM + ASD ;
- Finances = ENSMM ;
- DSI+CRI = UFC + uB

2.1.2.2. RÉGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS TITULAIRES DE UBFC

Rappel de la préconisation n° 1 de l'IGAENR :

1 - Aligner les régimes indemnitaires des personnels titulaires de la COMUE sur ceux des établissements membres.

Le panorama des régimes indemnitaires des ITRF titulaires de tous les établissements membres de la COMUE et de UBFC a été effectué. Il révèle que les établissements membres de la COMUE ne sont pas alignés entre eux de sorte qu'il est impossible d'aligner les régimes indemnitaires des personnels de UBFC comme suggéré par l'IGAENR.

Ceci s'explique notamment par le fait que les profils de postes ne sont pas harmonisés. Cette harmonisation prévue dans le plan d'actions (voir *infra*) est un préalable nécessaire à la convergence des régimes indemnitaires entre les établissements membres de la COMUE et la COMUE elle-même.

2.1.2.3. TRANSFERT DE L'AGENCE COMPTABLE DE LA COMUE DE L'ENSMM À L'UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE

Rappel de la préconisation n° 3 de l'IGAENR :

3 - Décider rapidement du transfert de l'agence comptable de la COMUE de l'ENSMM à l'université de Bourgogne.

Ce transfert (par adjonction de services) est engagé et en cours, avec l'appui du cabinet Deloitte : examen de la qualité des comptes, proposition d'un schéma d'organisation et accompagnement du transfert. Un groupe de travail regroupant les DGS et les agents comptables de UBFC, uB et ENSMM conduit ce projet jusqu'à sa mise en œuvre effective programmée au 1^{er} juillet 2019. Pour absorber l'adjonction de services, l'uB procédera à des recrutements de personnels sur la base d'une recommandation du cabinet Deloitte.

2.1.2.4. ORGANIGRAMME CIBLE

Rappel de la préconisation n° 2c de l'IGAENR :

2c - Définir et valider collectivement l'organigramme cible des services de la COMUE incluant les personnels des établissements mis à disposition ou placés sous une autorité fonctionnelle de la COMUE, ainsi que les fonctions support déléguées par la COMUE aux établissements membres.

Pour répondre aux enjeux, il est nécessaire de définir et valider collectivement un organigramme cible des services de UBFC incluant les personnels des établissements mis à disposition ou placés sous une autorité fonctionnelle de UBFC, ainsi que les fonctions support déléguées par UBFC aux établissements membres.

Ceci sera mené par un travail concerté avec les établissements sur la base d'un audit externe partagé traitant de l'articulation des fonctions supports des établissements et de UBFC. L'audit fournira des préconisations en termes d'accompagnement managérial et à la conduite du changement. Cet audit intégrera également un accompagnement GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) incluant une harmonisation des fiches de postes.

En concertation avec le groupe de travail des DGS, la rédaction du cahier des charges et le choix du prestataire seront assurés par le DGS de l'uB pour fin mars 2019. L'audit se déroulera ensuite pour aboutir à l'organigramme cible en novembre 2019.

2.1.2.5. GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) / FORMATION

Rappel de la préconisation n° 5 de l'IGAENR :

5 - Définir les besoins de compétence spécifiques au sein des services de la COMUE, recenser le différentiel par rapport à la situation existante, acter dans les comptes rendus d'évaluation les besoins de formation des agents et inscrire et financer dans le plan de formation les actions prioritaires correspondantes.

Ce travail sera de la responsabilité du DGS de UBFC et exploitera les résultats de l'audit sur l'organisation cible comprenant un accompagnement GPEC (v. sous-section précédente).

En outre, les objectifs suivants seront poursuivis par le DGS de UBFC :

- Généralisation pour 2019 des entretiens professionnels en place, comprenant objectifs et besoins de formation, pour les personnels statutaires et les agents contractuels.
- Harmonisation des fiches de poste entre les établissements (forme et fonds). Nb : ce travail sera compris dans l'audit décrit au point « organisation cible ».

Remarques : un accès des agents de UBFC est déjà effectif aux catalogues des formations UFC et à l'étude pour l'uB. En 2018, les besoins en formation ont été couverts par 36 formations pour 536 h ; la campagne 2019 est initiée avec une programmation de 1000h de formation.

2.1.2.6. DIALOGUE SOCIAL

Rappel de la préconisation n° 11b de l'IGAENR :

11b - Organiser un dialogue social régulier avec les représentants du personnel au sein de la COMUE.

Réponse apportée :

- Organisation d'un dialogue social régulier avec les représentants du personnel au sein de UBFC : accueil effectif depuis septembre 2018 - des heures d'information mensuelles sollicitées par les organisations syndicales sont également effectives depuis septembre 2018.
- Réunions d'assemblées générales au moins trimestrielles des agents en place depuis le second semestre 2018.
- Organisation d'une journée « séminaire » pour les agents de UBFC à Dijon ou Besançon, ainsi que des rencontres avec leurs homologues des établissements membres.

2.1.2.7. MÉDECINE DE PRÉVENTION

Rappel des préconisations n°2c, 11c de l'IGAENR :

2c - Définir et valider collectivement l'organigramme cible des services de la COMUE incluant les personnels des établissements mis à disposition ou placés sous une autorité fonctionnelle de la COMUE, ainsi que les fonctions support déléguées par la COMUE aux établissements membres.

11c - Organiser un accès effectif des personnels de la COMUE à la médecine de prévention.

La réponse est différenciée suivant les catégories de personnel :

1. **Personnels travaillant dans les locaux de UBFC à Besançon** : faire appel à des organismes privés de médecine du travail si l'accès à la médecine préventive de l'UFC n'est pas possible.
2. **Pour les personnels de UBFC travaillant sur les sites des établissements membres de la COMUE** (docteurs, postdoctorants, personnels support...) : prise en charge par la médecine de prévention des établissements membres de UBFC dans lesquels ils sont hébergés pour exercer leur activité. Le coût sera pris en charge par ces établissements.

2.1.2.8. ACTION SOCIALE

Rappel de la préconisation n° 11d de l'IGAENR :

11d - Développer l'action sociale au sein de la COMUE.

En complément de l'action sociale du rectorat dont bénéficient les personnels statutaires, l'accès aux activités culturelles et sportives et la participation de l'établissement à la restauration universitaire de l'ensemble des agents, UBFC développera une action sociale propre (l'UTBM accompagnera cette démarche). L'action sera menée par le DGS de UBFC avec un objectif de réalisation pour 2020.

2.1.2.9. CHSCT / CT

Rappel de la préconisation n° 11a de l'IGAENR :

11a - Instaurer un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et un comité technique (CT) propres à la COMUE.

La proposition formelle d'instaurer un CHSCT et un CT propre à UBFC a été examinée par la CT commun UTBM-UFC le 15 janvier 2019 et a été adoptée par le CA de UBFC le 31 janvier 2019.

2.1.3. L'INTEROPÉRABILITÉ DU RÉSEAU INFORMATIQUE

Rappel des préconisations n° 4 de l'IGAENR :

4 - Acter, dans le schéma directeur du numérique en préparation, le principe de la convergence des systèmes d'information des établissements placés sous la tutelle du MESRI et programmer dans le temps le financement du remplacement des briques applicatives actuelles.

Actuellement un Comité de pilotage du numérique est constitué des DSI des établissements membres de UBFC et de UBFC ainsi que des VP délégués au numérique (quand il existe) de chaque établissement. En concertation avec ce Comité, les actions urgentes à mettre en œuvre seront réalisées par le groupe de travail constitué des DSI de l'uB, UTBM et UFC coordonné par le DT numérique de l'UTBM qui organisera des réunions mensuelles.

Rendre effectivement interopérable la carte IZLY sur tous les sites.	Juin 2019
Finaliser le schéma directeur du numérique. Réaliser le bilan des SI actuels (cf. p. 36 du rapport IGAENR), SI RH dont paye (environ 1,5M€ pour bascule), finances (environ 1,5M€), scolarité (environ 50 K€ selon la taille de l'établissement).	Juillet 2019
Mettre en place un fonds d'investissement SI (entre 3 et 5 M€ sur 3 ans) pour favoriser la convergence conformément au schéma directeur du numérique, abondé par les établissements, UBFC, ISITE-BFC, l'État et les partenaires, et prévoir un comité de pilotage pour assurer la gouvernance de ce fonds. Prioriser la convergence SIRH (Fin SIRH « Harpège » dès 2020 pour UFC) et SI Finances.	Juillet 2019

2.1.4. LES SCEAUX SUR LES DIPLÔMES

Tous les établissements concernés ont déjà inscrit leur affiliation à UBFC dans le texte de leurs diplômes.

Un sceau unique sera apposé sur l'ensemble des diplômes et comportera la référence à UBFC et à l'établissement membre de UBFC en charge de la conduite du programme de formation diplômante. La conception graphique des sceaux de chaque établissement est prévue pour juin 2019. Elle sera conduite par le groupe de travail des responsables « Communication » de tous les établissements. La mise en exécution sera assurée par le DGS de chaque membre de la COMUE.

Il convient néanmoins de souligner que ce jalon est déjà réalisé par AgroSup Dijon. En effet, le sceau pour les diplômes ingénieur de la promotion 2015-2018 remis le 16 février 2019 intègre la référence à UBFC.

2.2. LE CONSORTIUM ISITE-BFC PARTENAIRE DE LA POLITIQUE DE RECHERCHE DE UBFC

Comme évoqué précédemment, la création d'un Comité d'Orientation Stratégique (COS) permettra d'associer statutairement les membres du consortium ISITE-BFC aux grandes orientations de l'université fédérale et à la stratégie scientifique globale du site BFC.

2.2.1. RELATIONS AVEC LES ORGANISMES NATIONAUX DE RECHERCHE

Rappel de la préconisation n° 6 de la IGAENR :

6 - Faire évoluer les conditions d'exercice de la tutelle des unités de recherche afin d'y associer la COMUE selon un des deux scénarios proposés par la mission ou selon les scénarios proposés par le CNRS afin de permettre à son président de déléguer sa signature aux directeurs d'unité concernés pour assurer la gestion des crédits que la COMUE porte.

2.2.1.1. RAPPEL DE L'ENGAGEMENT :

PA-Tab.Q (PA.77) : « UBFC est le contractant principal vis-à-vis des organismes de recherche. Les établissements membres d'UBFC apparaissent comme co-signataires associés avec des droits et devoirs. Les multiples implications de ses engagements sont [...] : la gestion des contrats de recherche est assurée au niveau d'UBFC ou d'un organisme de recherche (option possible dans le cas d'une UMR), les doctorants ou les postdoctorants sont employés par UBFC ou un organisme national de recherche (option possible dans le cas d'une UMR), etc. »

2.2.1.2. SITUATION ACTUELLE :

En BFC, les effectifs de chercheurs titulaires du CNRS sont de l'ordre de 150, ceux de l'INRA de l'ordre de 90, ceux de l'INSERM 14.

L'INRA a ajouté UBFC parmi les tutelles des UMR dans lesquelles il est impliqué sans le CNRS.

La bonne articulation de UBFC avec les UMR CNRS et INSERM est essentielle au bon fonctionnement de la recherche en BFC. En particulier cette articulation a un impact direct sur la perception que le jury international des IDEX / I-SITE aura de l'efficacité de la gouvernance de l'université cible UBFC et de son implémentation au niveau administratif. En effet, la situation actuelle où cette articulation n'est pas optimale conduit à un retard dans l'exécution du budget du projet ISITE-BFC. Or, le niveau d'exécution de ce budget est un indicateur de la qualité de la traduction administrative de la trajectoire de l'université cible UBFC.

2.2.1.3. RÉPONSE APPORTÉE :

Les établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche renouvellent leur volonté de respecter l'engagement pris devant le jury IDEX / I-SITE et rappelé ci-dessus en 2.2.1.1. Pour cela, ils sont prêts à considérer toute solution satisfaisant le CNRS et permettant de tenir les engagements pris devant ce jury.

Un dialogue est actuellement engagé avec la direction du CNRS pour faire converger sa politique nationale, avec les jalons de ISITE-BFC et avec les engagements des établissements membres de UBFC.

2.2.2. GESTION DES CRÉDITS RÉCURRENTS DE LA RECHERCHE

Rappel de la préconisation n° 10b de l'IGAENR :

10b - Lancer ou accélérer les chantiers qui n'ont pas encore abouti notamment en matière de cotutelle des unités de recherche, de délégation de signature, de transfert des crédits récurrents des laboratoires à la COMUE, de redéploiement de 10 % des emplois vacants sur le périmètre de l'ISITE, etc.

2.2.2.1. RAPPEL DE L'ENGAGEMENT :

Les crédits récurrents de recherche sont transférés à UBFC qui en précisera la répartition entre laboratoires.

2.2.2.2. SITUATION EN DÉCEMBRE 2018 :

Une étape décisive a déjà été franchie avec la validation de l'algorithme ou clé de répartition des crédits récurrents couplé avec un principe d'actualisation annuelle.

2.2.2.3. RÉPONSE APPORTÉE :

Les établissements membres de UBFC attribuent aux laboratoires de recherche les crédits récurrents définis par la COMUE.	Janvier 2019 (Réalisé)	
UBFC attribue aux laboratoires de recherche les crédits récurrents qu'elle a définis (Flux 2) à l'aide des dotations que les établissements membres lui auront versées (Flux 1). Pour un établissement membre de UBFC, le Flux 1 ne sera pas nécessairement égal au Flux 2.	Novembre 2019	UBFC précise la clé de répartition des crédits récurrents 2020 des laboratoires.
	Décembre 2019	Les établissements membres de UBFC notifient à UBFC les dotations fléchés pour alimenter les crédits récurrents des laboratoires (Flux 1). Les versements seront effectués en janvier 2020.
	Janvier 2020	UBFC verse les crédits récurrents aux laboratoires sur la base de la clé de répartition arrêtée en novembre 2019 (Flux 2).

2.2.3. 10 % DES POSTES VACANTS REDIRIGÉS VERS LES AXES PRIORITAIRES

Rappel de la préconisation n° 10b de l'IGAENR :

10b - Lancer ou accélérer les chantiers qui n'ont pas encore abouti notamment en matière de cotutelle des unités de recherche, de délégation de signature, de transfert des crédits récurrents des laboratoires à la COMUE, de redéploiement de 10 % des emplois vacants sur le périmètre de l'ISITE, etc.

2.2.3.1. RAPPEL DE L'ENGAGEMENT

Dans le PA figure l'engagement suivant lié au rôle des pôles thématiques (voir section 2.2.4) :

EXTRAIT DU TAB. Q : ENGAGEMENTS

Description de l'indicateur	Objectif	Date ciblée pour atteindre l'objectif (année du projet)	Statut Décembre 2018
Redirection de postes vacants vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC	En moyenne annuelle, redirection de 10 % des postes d'enseignants-chercheurs vacants vers les trois domaines prioritaires	A1 = 2017	Réalisé

Cet engagement a suscité de nombreux malentendus pour une raison qu'il convient de détailler afin de clarifier définitivement la situation.

Lors de la soumission du projet en 2015, la redirection des postes vacants vers les trois domaines prioritaires - appelés aussi « axes » - de ISITE-BFC a été configurée comme suit :

- Le pourcentage étant défini en moyenne annuelle sur la durée de 4 ans de la phase probatoire et **les profils de ses postes devant être définis par les pôles thématiques** (voir *supra*) dont il n'était pas certain qu'ils seraient opérationnels aussi rapidement que prévu dans le projet (crainte vérifiée aujourd'hui), le conseil des membres a préféré avancer une moyenne « prudente » de 10 % lors de la soumission du projet.
- Dans le cas où les pôles thématiques auraient été rapidement opérationnels comme prévus, l'indicateur aurait été largement dépassé comme il apparaîtra évident *infra*.
- Le couplage de ces 10 % au dispositif de recrutement « tenure track » était envisagé à la page PA.70, à savoir : **« Redirection de 10 % des postes d'enseignants-chercheurs vacants en moyenne annuelle vers les trois domaines prioritaires. Pour s'accorder avec la politique de « portefeuille » de l'ISITE, cette proportion de postes vacants permettra de définir les postes de professeur titulaire auxquels un portefeuille de personnels de recherche sera octroyé. Les portefeuilles seront attribués pour une période de trois ou quatre ans et ne seront étendus, le cas échéant, qu'à l'issue d'une évaluation rigoureuse par des experts internationaux. Cette mesure est nécessaire pour stabiliser les chercheurs internationaux qui auront rejoint UBFC grâce à la stratégie de déploiement des fellowships. »**

Dans son rapport final, le jury international conclut que le pourcentage de 10 % est trop bas.

Lors des négociations pour établir le contrat de préfinancement (CPF) en 2016, l'ANR a demandé une feuille de route pour corriger ces deux points négatifs. Le plan selon lequel les 10 % sont les supports de postes mis à disposition par les établissements pour la politique de recrutement selon le schéma « tenure tracks » a alors été précisé à l'ANR. Le coordinateur a alors demandé à l'ANR d'être autorisé à modifier le projet amendé pour que l'interprétation des 10 % de postes vacants y soit clarifiée. L'ANR a maintenu que le projet amendé devait rester celui validé par le jury international de sorte que seule la feuille de route annexée en page 18 du CPF témoigne de cette négociation avec l'ANR :

EXTRAIT DU CPF : FEUILLE DE ROUTE À 12 MOIS DU PROJET ISITE-BFC

WP ISITE-BFC	Objectifs stratégiques	Actions prévues	Indicateurs (dates prévues)	Réf. projet
Re-cherche	Renforcement des 3 axes prioritaires ISITE et émergents : 1,740 M€	Propositions de postes pouvant servir de support aux Fellowships internationaux juniors (tenure track) et seniors (statutaires) dans les trois axes ISITE-BFC. Concours de recrutement avec prise de fonction en 2018 pour les seniors et au plus tard en 2020 pour les juniors « tenure track », avec mention des établissements qui s'engagent à réserver les postes.	Fourchettes du nombre de postes réservés par axe (Mars 2017).	p. 64, p. 70, Tab. O, (p. 72-73)

2.2.3.2. SITUATION EN DÉCEMBRE 2018 ET RÉPONSE APPORTÉE

Le tableau suivant présente le décompte des profils de postes vacants publiés en 2017 et 2018 par les établissements membres de la COMUE UBFC. Il démontre que les établissements membres de la COMUE ont bien fléché plus de 10 % des postes vacants (14 % exactement) comme supports à la politique de recrutement de type « tenure track » et que l'ensemble des profils de postes qui relèvent des trois axes ISITE-BFC représente 57 % des postes publiés pour les recrutements d'enseignants-chercheurs. Si on intégrait les postes PUPH et MCUPH des hôpitaux universitaires de Dijon et Besançon, l'ensemble des profils de postes qui relèvent des 3 axes ISITE-BFC représentent 58 % des postes publiés, mais le pourcentage des supports fléchés vers les « tenure tracks » baisse à 12 %. Ceci s'explique par le fait que nous n'avons pas encore trouvé une formule pour intégrer les postes d'hospitalo-universitaires dans la politique de recrutement par « tenure track ». La difficulté tient au fait que la pratique de la médecine est très fortement réglementée de sorte que seuls des praticiens agréés par le Ministère de la Solidarité et de la Santé ont le droit d'exercer en France.

TABLEAU 2.1: RÉPARTITION DES PROFILS DES POSTES D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS OUVERTS AU RECRUTEMENT EN 2017 ET 2018 PAR LES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES DE UBFC.

Cumul 2017-2018			
Disciplines	Types	Total	%
ISITE-BFC Axe 1	MCF	15	30 %
	PR	12	
	Tenure Tracks	7	
ISITE-BFC Axe 2	MCF	7	14 %
	PR	6	
	Tenure Tracks	3	
ISITE-BFC Axe 3	MCF	4	13 %
	PR	5	
	Tenure Tracks	6	
Hors axes	MCF	37	0 %
	PR	13	
TOTAL		115	100 %

Répartition des postes publiés en 2017 et 2018	Global
Fléchés Tenure Track ISITE-BFC	14 %
Fléchés axes ISITE-BFC (Tenure Tracks exclus)	43 %
Fléchés axes ISITE-BFC (Tenure Tracks inclus)	57 %

2.2.4. PÔLES THÉMATIQUES

Comme annoncé dans la section 2.2.3, les pôles thématiques jouent un rôle très important dans la définition de la politique des ressources humaines.

2.2.4.1. RAPPEL DE L'ENGAGEMENT : PÔLES THÉMATIQUES DANS LE PA

Dans le PA, il a été prévu que UBFC soit structurée en six « pôles » :

1. Sciences Naturelles (Mathématiques, Physique, Chimie, Info) ;
2. Territoires, Terre, Environnement, Aliments ;
3. Santé, Cognition, Sport ;
4. Sciences de l'ingénieur & management ;
5. Droit, Économie, Politique ;
6. Sciences de l'Homme, Littératures, Langues.

Le Conseil des Membres était convenu que le terme « pôle » n'était pas contractuel et pouvait évoluer mais il avait validé le terme « division » à utiliser dans la version anglaise du dossier ISITE-BFC. Pour cette raison, dans les extraits du projet amendé cités *infra*, apparaît le terme « division » au lieu de « pôle thématique ».

Au sujet des divisions, le PA précise :

Page 56 : « **Divisions d'UBFC en charge des fonctions d'enseignement et des normes de qualité**

À compter de 2016-2017 : chaque division d'UBFC [...], pour son sous-ensemble de disciplines, est responsable de la mise en place des normes de qualité pour l'ensemble des établissements UBFC ainsi que du contrôle de la conformité à celles-ci. Les activités de formation d'UBFC, le recrutement des enseignants-chercheurs, les postdoctorats et les doctorats constituent les domaines ciblés par les mesures de qualité les plus importantes. Via leurs enseignants-chercheurs, les établissements UBFC gèrent les fonctions d'enseignement d'UBFC, dont les divisions d'UBFC assurent la coordination. »

Page 63 : « *Indépendamment de tout équilibre entre les membres d'UBFC, les divisions devront rassembler essentiellement les directeurs de composantes en charge de la formation (directeurs d'UFR ou équivalents), les directeurs de laboratoire, les responsables des diplômes portés par UBFC (écoles doctorales, masters dispensés en anglais,...). Dans certains contextes à préciser, les divisions pourront éventuellement s'appuyer sur l'avis de membres extérieurs tels que des représentants d'entreprises engagées dans une collaboration directe avec UBFC. »*

Page 64 : « **Opérationnel en 2017** : Via un portail Internet unique, l'inscription des étudiants à l'UBFC est complétée par une affiliation à un membre d'UBFC. **Les divisions d'UBFC** sont en charge des fonctions d'enseignement et des normes de qualité »

Page 64 :

« **À compter de 2016-2017:**

- (a) Les divisions d'UBFC concernées assurent la *coordination de la définition du profil des 10 % de postes d'enseignants-chercheurs vacants qui sont réorientés vers les trois domaines de recherche prioritaires d'ISITE-BFC. Le profil de ces postes est ensuite proposé aux établissements concernés de UBFC pour acceptation.*
- (b) *Dans leurs domaines respectifs, les divisions d'UBFC assurent la coordination des propositions de l'ensemble des comités de recrutement (au-delà des priorités d'ISITE-BFC). Dans le cas des postes de titulaires, la proposition doit ensuite être approuvée par les instances de l'établissement membre duquel relève le poste à pourvoir. Dans le cas du personnel de recherche non titulaire, les comités de recrutement sont approuvés par le Conseil d'administration d'UBFC.*
- (c) *Conformément aux dispositions de PA.3.2, les boursiers juniors et seniors internationaux d'ISITE-BFC sont intégrés à ce dispositif comme suit :*

- Les fellowships juniors internationaux sont attribués pour une période de trois ans. Ils seront octroyés pour promouvoir des jeunes chercheurs (en principe, dans un délai de moins de 10 ans après leur doctorat) possédant le potentiel pour décrocher une subvention ERC ou une reconnaissance par l'IUF au cours de la période de leur fellowship. La publicité de ces fellowships sera faite sur les sites internationaux pertinents du point de vue des trois priorités ISITE-BFC. Les lauréats seront sélectionnés par le Conseil Stratégique international d'ISITE-BFC. Au cours de la période de trois ans, une annonce pour un poste permanent en rapport avec la discipline du lauréat sera publiée par un partenaire d'ISITE-BFC [sur la base du profil de poste défini par la division d'UBFC ad hoc](#). Le passage au statut de fellow international senior financé par ISITE-BFC sera décidé, le cas échéant, par le Conseil Stratégique d'ISITE-BFC.
- Les fellowships seniors internationaux, provisionnés pour une période de 4 ans, sont octroyés pour accompagner le recrutement d'un professeur de première classe ou de classe exceptionnelle en offrant des conditions d'installation attrayantes. Le poste doit par conséquent être vacant avant l'arrivée du lauréat. La définition du profil de poste et le recrutement suivront les étapes (a) et (b) décrites ci-dessus. »

2.2.4.2. SITUATION DES PÔLES THÉMATIQUES EN DÉCEMBRE 2018

Dans le projet amendé, les éléments cités dans la section précédente ont été résumés de façon très synthétique (lors de la soumission du projet, le rédacteur était soumis à une contrainte de nombre maximal de caractères à ne pas dépasser) dans le PA-Tab. Q qui récapitule les principaux engagements et leurs statuts fin 2018 :

EXTRAIT DU PA-TAB. Q : ENGAGEMENTS

Description de l'indicateur	Objectif	Date ciblée pour atteindre l'objectif (année du projet)	Statut Décembre 2018
Définition du profil des postes d'enseignants-chercheurs redirigés vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC	Les divisions d'UBFC concernées coordonnent la définition du profil des postes d'enseignants-chercheurs redirigés vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC. Les profils sont proposés aux instances de l'établissement membre d'UBFC qui publie le poste à pourvoir.	A1 = 2017	Non réalisé
Normes et comités de recrutement aux postes d'enseignant-chercheurs	Des normes communes de recrutement des enseignants-chercheurs sont élaborées par les divisions d'UBFC. Les compositions des comités de recrutement sont proposées aux instances de l'établissement membre d'UBFC auquel le poste est affecté.	A1 = 2017	Partiellement réalisé : - Les normes communes pour la constitution des comités de sélection aux postes d'enseignant-chercheurs ont été définies en 2017. - Les compositions des comités de recrutement sont actuellement encore établies indépendamment par les établissements

Par rapport au projet amendé, les pôles thématiques sont passés de 6 à 7 et ont changé d'intitulés, à savoir :

1. Sciences Fondamentales, Appliquées et Technologie (SFAT)
2. Sciences de la Vie et de la Terre, Territoires, Environnement, Aliments (SV2TEA)
3. Santé, Cognition, Sport (SCS)
4. Pôle d'Ingénierie et de Management (Polytechnicum)
5. Droit, Gestion, Economie, Politique (DGEP)
6. Lettre, Langues et Communication (LLC)
7. Sciences de l'Homme et de la Société (SHS).

Les pôles thématiques ont été mis en place depuis l'été 2018. Leur lancement a créé des incompréhensions sur :

- (1) La répartition des missions entre les pôles thématiques sous la responsabilité du VP recherche de l'UBFC d'une part et les axes prioritaires de l'ISITE sous la responsabilité du COPIL ISITE d'autre part.
- (2) La position des membres du consortium ISITE non membres de l'UBFC (grands organismes de recherche et établissement de santé) dans les pôles thématiques.

(3) La notion même d'axe prioritaire de l'ISITE.

Fin 2018, une tentative pour mettre en place des comités d'expert par section CNU ayant pour mission de proposer des commissions de recrutement relevant de leurs disciplines respectives n'a pas abouti.

L'origine des malentendus au sujet des pôles thématiques se comprend à l'aide de la Fig.3 : schéma la perception de ces pôles par la communauté. Ce schéma ne correspond pas à l'idée suggérée initialement par la référence au benchmark de l'Université de Utrecht lors de la soumission du projet ISITE-BFC.

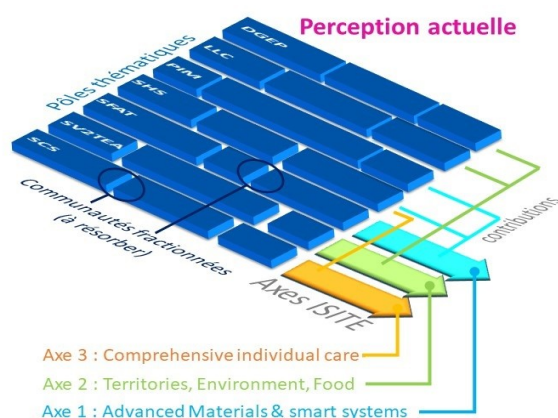


FIG.3 : DESCRIPTION DE LA SITUATION ACTUELLE. LES AXES ISITE SONT AFFICHÉS EN CONTINUITÉ AVEC 3 DES 7 PÔLES, LES AUTRES PÔLES CONTRIBUANT PONCTUELLEMENT AUX AXES ISITE. LES COMMUNAUTÉS SONT HISTORIQUEMENT FRACTIONNÉES EN PARTICULIER ENTRE EX-BOURGOGNE ET EX-FRANCHE-COMTÉ.

2.2.4.3. CLARIFICATION DU RÔLE DES PÔLES THÉMATIQUES

La clarification du rôle des pôles thématiques peut être illustrée par la Fig. 4 ci-dessous.

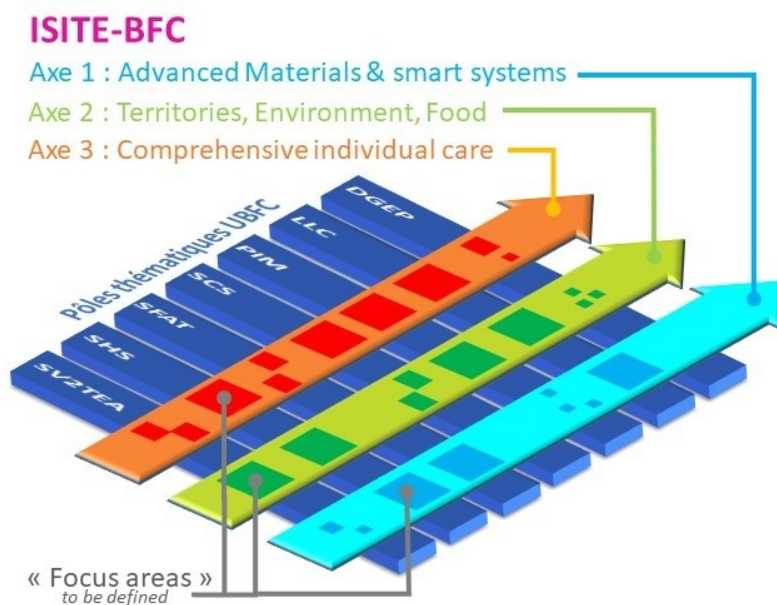


FIG. 4 : PROPOSITION DE CLARIFICATION DES PÔLES THÉMATIQUES FORMANT DES FLUX TRANSVERSAUX DYNAMISANT TOUTES LES COMMUNAUTÉS SCIENTIFIQUES DE BFC ; LES AXES PRIORITAIRES DE L'ISITE DÉFINISSENT UNE STRATÉGIE PLURIDISCIPLINAIRE VERS LAQUELLE LES PÔLES THÉMATIQUES FOCALISENT LEURS ACTIONS AU TRAVERS DE LA DÉFINITION DE « FOCUS AREAS ».

Cette structuration rappelle également que les thématiques SHS sont concernées par les axes de l'ISITE et que, depuis 2017, de multiples exemples montrent que les SHS interviennent dans des projets ISITE-BFC (relevant surtout des axes

prioritaires 2 et 3). L'enjeu du plan d'action est d'assurer la réalisation conjointe, équilibrée et cohérente de la mission verticale et de la mission horizontale.

Le bon fonctionnement de l'ensemble et le respect des engagements pris dans le dossier ISITE-BFC repose sur les principes suivants, tous inspirés de l'un des deux « benchmarks » du projet ISITE-BFC, à savoir l'Université d'Utrecht (<https://www.uu.nl/en/research/research-areas>) :

- (1) Un COS (Comité d'Orientation Stratégique) BFC réunissant les chefs des établissements du consortium ISITE-BFC est en charge de la définition de la stratégie scientifique globale pour le site BFC.
- (2) Au niveau opérationnel, en ce qui concerne les axes prioritaires ISITE-BFC, le COPIL ISITE-BFC est en charge de l'implémentation de cette stratégie et de la répartition des fonds PIA I-SITE qui la soutiennent.
- (3) Dans le but de traduire la stratégie scientifique des axes ISITE-BFC dans tous les champs disciplinaires, les pôles thématiques contribuent à l'animation scientifique à l'échelle BFC *auprès des animateurs d'axes*, par exemple par la structuration de « focus areas » (concept emprunté au benchmark de l'Université d'Utrecht, voir figure 4) cohérents tant avec les axes ISITE qu'avec les centres d'intérêts des pôles. Ceci implique que les animateurs d'axes ISITE-BFC ne soient pas confinés à l'animation du seul pôle auquel ils ont été associés jusqu'à présent. Au contraire, *ils doivent interagir avec les animateurs de tous les pôles thématiques*.
- (4) Les pôles intègrent dans leur « configuration élargie » les partenaires du projet ISITE-BFC non membres de la COMUE – organismes nationaux de recherche et établissements de santé – afin qu'ils participent pleinement à la dynamique scientifique de l'espace ESR de BFC. Toutefois le peu de réunions (ou pas pour certains pôles) qui ont eu lieu en « configuration élargie » a suscité la méfiance des organismes/ établissements de santé au cours des derniers mois. A l'avenir, les pôles vont se réunir sous ce format élargi afin que la confiance soit renouée entre les pôles et les organismes/établissements de santé.

Les pôles thématiques sont composés (entre autres) des directeurs de laboratoires. Ils ont donc vocation à assurer une courroie de transmission entre les instances UBFC et les laboratoires.

2.2.4.4. PLAN D'ACTION CONCERNANT LES PÔLES THÉMATIQUES

Pour tenir compte des trois éléments essentiels suivants (voir section 2) :

- L'enjeu de l'ISITE-BFC et plus largement de l'ESR BFC est de déployer une double mission (comme évoqué dans le dossier ISITE-BFC) consistant (i) à focaliser les moyens PIA et les priorités des établissements sur les axes prioritaires de l'ISITE-BFC (mission verticale) et (ii) à construire un espace cohérent régional ESR sur toutes les thématiques développées dans le territoire (mission horizontale). L'enjeu du plan d'action est d'assurer la réalisation conjointe et cohérente de ces deux missions ;
- Réaliser les engagements relatifs aux pôles thématiques ;
- Montrer clairement que tous les pôles thématiques sont concernés par les trois axes ISITE-BFC ;

Les actions à déployer sont à comprendre à la lumière des réaffirmations ci-dessous :

- (1) La stratégie scientifique des axes prioritaires est établie au COPIL ISITE par le consortium ISITE-BFC qui comprend les membres fondateurs de UBFC et leurs partenaires naturels en région BFC que sont les organismes nationaux de recherche et les établissements de santé (mission verticale). Cette stratégie est portée par les interactions des animateurs d'axes ISITE-BFC avec les coordinateurs de tous les pôles thématiques.
- (2) L'animation scientifique des communautés scientifiques sur l'ensemble des thématiques du territoire est de la responsabilité des pôles thématiques de UBFC dans lesquels les organismes/ établissements de santé doivent être pleinement impliqués (mission horizontale), par exemple par la structuration de « focus areas » (voir *supra* figure 4) cohérents autant avec les axes ISITE - par l'interaction des coordinateurs de pôles thématiques avec les animateurs des axes ISITE-BFC - que avec les centres d'intérêts des pôles.
- (3) Cette double mission doit être ré-affirmée afin d'éclaircir les prérogatives complémentaires du COPIL ISITE et des pôles thématiques.
- (4) A court terme, les pôles thématiques sont en particulier en charge de traduire la stratégie scientifique des axes prioritaires dans les opérations de recrutement d'enseignants chercheurs par :

- En lien avec les directeurs de laboratoires concernés (qui doivent faire partie des pôles thématiques), la rédaction des propositions des profils recherche des 10 % des postes d'EC vacants support du schéma de recrutement « tenure track » dans les trois axes ISITE-BFC (engagement inscrit dans le projet amendé) ;
- La rédaction des propositions des profils recherche de tous des postes d'EC vacants (proposition non inscrite dans le projet amendé mais qui démontre une volonté d'aller au-delà des engagements)
- Les propositions des commissions de recrutement de tous les postes d'EC dont les profils recherche relèvent des trois axes ISITE-BFC (engagement inscrit dans le projet amendé).

Ces propositions sont transmises aux établissements concernés par les postes vacants et qui assurent la suite du processus de recrutement.

- (5) Les pôles thématiques sont en charge de la coordination et du contrôle qualité des fonctions d'enseignements de UBFC (ED et masters en anglais).

Les actions à déployer s'énoncent alors :

- (a) Au sein des pôles thématiques, configurer des bureaux par section disciplinaire (ou groupes de sections disciplinaires) en charge de proposer les commissions de recrutement de tous les postes d'EC dont les profils recherche relèvent des trois axes ISITE-BFC.
- (b) Pour établir un profil recherche d'un poste d'EC vacant, configurer le processus d'interaction entre l'établissement qui publie le poste dans le respect de ses procédures propres et/ou qui s'appliquent à lui, et un groupe de travail relevant des disciplines du poste vacant à désigner au sein des pôles thématiques. L'objectif est de rendre le plus cohérent possible les profils recherche des postes vacants avec la stratégie scientifique définie dans le projet ISITE-BFC.
- (c) Ré-affirmer politiquement la double mission (i) de structuration et d'animation de l'espace ESR BFC, et (ii) de soutien appuyé aux thématiques prioritaires (en particulier via les montants PIA).
- (d) Ré-affirmer que l'ensemble des pôles thématiques sont concernés par les axes prioritaires de l'ISITE.

Calendrier :

Les compositions des comités de recrutement sont proposées aux instances de l'établissement membre d'UBFC	Configuration des bureaux par section CNU (ou groupes de sections CNU) en charge de proposer les commissions de recrutement de tous les profils recherche de tous les postes d'EC. Cette action va au-delà de l'engagement inscrit dans le projet qui était limité au profil de recherche qui relève des seuls axes ISITE-BFC.	Validation de la procédure électorale des CED par le CA de UBFC le 21/03/2019.	Mise en place des Commissions d'Experts Disciplinaires (CED) et propositions aux établissements des commissions de recrutement par les CED
Définition du profil des postes d'enseignants-chercheurs redirigés vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC	Définition par les Pôles thématiques des profils des campagnes d'emplois de tous les profils recherche de tous les postes d'EC. Cette action va au-delà de l'engagement inscrit dans le projet qui était limité au profil de recherche qui relève des seuls axes ISITE-BFC.	Établissement de la procédure détaillée pour avril 2019. Initialisation sur la campagne 2020 définie en 2019. Généralisation sur la campagne 2021 définie en 2020.	Procédure rédigée (Coordination par UBFC du groupe des VP recherche des établissements membres) Échantillon de profils recherche des postes EC proposés par les Pôles thématiques Profils recherche des postes EC proposés par les Pôles thématiques

ANNEXE 1 – PRÉCONISATIONS DE L'IGAENR

1	Aligner les régimes indemnitaires des personnels titulaires de la COMUE sur ceux des établissements membres.
2	<ul style="list-style-type: none"> a) Clarifier les conditions dans lesquelles des personnels des établissements membres peuvent être placés sous l'autorité fonctionnelle de chefs de service de la COMUE ou être mis à disposition de cette dernière lorsque la nature de leurs missions le justifie ; b) Regrouper en un même lieu, bien identifié sur les campus, les personnels des établissements membres qui sont placés sous l'autorité fonctionnelle de la COMUE ou sont mis à disposition, lorsqu'ils interviennent sur des sites distants de cette dernière ; c) Définir et valider collectivement l'organigramme cible des services de la COMUE incluant les personnels des établissements mis à disposition ou placés sous une autorité fonctionnelle de la COMUE, ainsi que les fonctions support déléguées par la COMUE aux établissements membres.
3	Décider rapidement du transfert de l'agence comptable de la COMUE de l'ENSMM à l'université de Bourgogne.
4	Acter, dans le schéma directeur du numérique en préparation, le principe de la convergence des systèmes d'information des établissements placés sous la tutelle du MESRI et programmer dans le temps le financement du remplacement des briques applicatives actuelles.
5	Définir les besoins de compétence spécifiques au sein des services de la COMUE, recenser le différentiel par rapport à la situation existante, acter dans les comptes rendus d'évaluation les besoins de formation des agents et inscrire et financer dans le plan de formation les actions prioritaires correspondantes.
6	Faire évoluer les conditions d'exercice de la tutelle des unités de recherche afin d'y associer la COMUE selon un des deux scénarios proposés par la mission ou selon les scénarios proposés par le CNRS afin de permettre à son président de déléguer sa signature aux directeurs d'unité concernés pour assurer la gestion des crédits que la COMUE porte.
7	Préconisation supprimée par courrier de l'IGAENR du 22/01/2019.
8	Revenir à l'application stricte des statuts qui ne prévoient pas la fonction de premier vice-président ou inscrire cette fonction dans les statuts en précisant que le président et le premier vice-président doivent être issus l'un de Bourgogne, l'autre de Franche-Comté.
9	Demander à M. Dereux de choisir entre ses fonctions de coordinateur de l'ISITE et de directeur de l'ICB.
10	<ul style="list-style-type: none"> (a) Réaffirmer l'adhésion de chacun aux objectifs qui ont été fixés à la COMUE via ses statuts et les engagements du projet ISITE, ce dernier ne devant pas être considéré uniquement comme une source de financement, mais bien comme l'expression de la volonté commune de construire une véritable université fédérale disposant de responsabilités propres et délégués ; (b) lancer ou accélérer les chantiers qui n'ont pas encore abouti notamment en matière de cotutelle des unités de recherche, de délégation de signature, de transfert des crédits récurrents des laboratoires à la COMUE, de redéploiement de 10 % des emplois vacants sur le périmètre de l'ISITE, etc. ; (c) respecter le fonctionnement régulier des instances de l'établissement public université de Bourgogne – Franche-Comté ; (d) reconnaître le besoin des établissements membres d'être mieux associés à la construction des décisions de la COMUE pour en mesurer les impacts, pour le projet et pour eux-mêmes, mais sans volonté de bloquer le fonctionnement des institutions. Cependant, la volonté affichée par une majorité d'établissements membres d'élaborer l'ordre du jour des conseils d'administration de la COMUE à la place de cette dernière n'est pas raisonnable. La formule qui figure dans les statuts « le conseil des membres est associé à la préparation des travaux et à la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration » permet de trouver un équilibre et de construire une véritable discussion entre les membres, chacun devant être conscient de ce qu'il représente réellement pour la communauté d'intérêt. Il n'est en effet pas raisonnable de considérer que toutes les mesures adoptées par la COMUE ont le même impact pour tous les établissements membres ; (e) améliorer le fonctionnement du conseil des membres. Dans ce cadre, les réunions du conseil des membres pourraient devenir mensuelles, cette modification étant actées dans les statuts à l'occasion d'une future modification ; (f) mieux associer les présidents et directeurs des établissements membres à la constitution de l'équipe de gouvernance de la COMUE en inscrivant dans les statuts, à l'occasion d'une future modification, que le conseil des

	<p>membres formule un avis sur la désignation des vice-présidents dont la candidature est proposée par le président de la COMUE ;</p> <p>(g) revoir l'application du principe de subsidiarité et l'aménager à travers la mise à disposition de personnels et l'établissement d'une ligne fonctionnelle claire entre la COMUE et ces derniers ;</p> <p>(h) installer sur le campus dijonnais une partie des fonctions support de proximité de la COMUE afin de développer la réactivité des services et de rendre visible la COMUE sur ce site ;</p> <p>(i) déterminer une méthode de travail permettant de préparer l'après 2020, sans faire de la localisation du siège et des services des institutions un préalable, tout en laissant le soin aux équipes qui seront aux responsabilités à cette date de décider du chemin qu'elles souhaitent emprunter</p>
11	<p>a) Instaurer un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et un comité technique (CT) propres à la COMUE ;</p> <p>b) Organiser un dialogue social régulier avec les représentants du personnel au sein de la COMUE ;</p> <p>c) Organiser un accès effectif des personnels de la COMUE à la médecine de prévention ;</p> <p>d) Développer l'action sociale au sein de la COMUE ;</p> <p>e) Développer la communication interne pour mieux expliquer aux personnels de la COMUE les décisions qui sont prises par sa direction.</p>
12	Partie du rapport non communicable (article L311-6 du Code des relations entre le public l'administration)

ANNEXE 2 – EXTRAIT DU PROJET AMENDÉ ISITE-BFC : TAB. Q : ENGAGEMENTS

Type	Description de l'indicateur	Objectif	Date ciblée pour atteindre l'objectif (année du projet)
Université cible UBFC	Définition de l'université cible	Université fédérale de Recherche UBFC, convergeant vers le modèle structurel de Cambridge	Début du projet
	Stratégie de spécialisation des sites (recherche et formation)	Voir Encadré 2.D du DD.	En place dès le début du projet
	Signature scientifique unique	Voir DD.1.1.1.	Opérationnelle
	Redirection de postes vacants vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC	En moyenne annuelle, redirection de 10 % des postes d'enseignants-chercheurs vacants vers les trois domaines prioritaires (voir Encadré 2.F)	A1
	Définition du profil des postes d'enseignants-chercheurs redirigés vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC	Les divisions d'UBFC concernées coordonnent la définition du profil des postes d'enseignants-chercheurs redirigés vers les trois domaines prioritaires d'ISITE-BFC. Les profils sont proposés aux instances de l'établissement membre d'UBFC qui publie le poste à pourvoir.	A1
	Normes et comités de recrutement aux postes d'enseignant-chercheurs	Des normes communes de recrutement des enseignants-chercheurs sont élaborées par les divisions d'UBFC. Les compositions des comités de recrutement sont proposées aux instances de l'établissement membre d'UBFC auquel le poste est affecté.	A1
	Crédits récurrents de recherche	Crédits récurrents de recherche transférés à UBFC qui en précisera la répartition entre laboratoires.	A1
	Relations avec les organismes nationaux de recherche, le CNRS, l'INRA et l'INSERM : les laboratoires gérés conjointement deviennent des entités fédérales.	UBFC est le contractant principal vis-à-vis des organismes nationaux de recherche, le CNRS, l'INRA et l'INSERM. Les établissements membres d'UBFC apparaissent comme partenaires associés, cosignataires de ces contrats avec des droits et devoirs. Les multiples implications de ces engagements sont décrites dans la section 2.6.1 : les laboratoires acquièrent le statut d'entités fédérales, la gestion des contrats de recherche est assurée au niveau d'UBFC, les doctorants ou les post-doctorants sont employés par UBFC, etc.	A2
	Inscription des étudiants	L'inscription des étudiants via un portail Internet unique est complétée par une affiliation à l'établissement membre d'UBFC concernée par le programme de formation sélectionné.	A2
	Seul le diplôme de doctorat d'UBFC est présent en BFC	UBFC est le seul établissement à délivrer le diplôme de docteur et l'HDR en BFC (la décision a été prise en 2015, son exécution dépendra des délais administratifs qui prévaudront au niveau national).	A2
	Sceaux apposés sur les diplômes	Un sceau unique sera apposé sur l'ensemble des diplômes, et comportera la référence à UBFC et à l'établissement membre d'UBFC en charge de la conduite du programme de formation diplômante. Voir les précisions dans la section 2.6.4.	A3
Masters en anglais	Les diplômes de master en rapport avec les trois domaines de recherche prioritaires d'ISITE-BFC sont délivrés par UBFC et dispensés en anglais. Cela résultera du transfert progressif de l'accréditation de masters existants chez l'un ou l'autre des établissements d'UBFC (voir la liste potentielle du Tableau K), en vue d'atteindre l'objectif à 10 ans d'enseigner 70 % des masters	A3-A10	

Type	Description de l'indicateur	Objectif	Date ciblée pour atteindre l'objectif (année du projet)
		orientés « recherche » en anglais.	
	Programmes de formation dispensés par UBFC	Les établissements membres de UBFC se sont engagés à faciliter la réalisation des programmes de formation rattachés au niveau fédéral pour ce qui concerne l'accès aux ressources de leur établissement (locaux, etc.) et l'implication de leur personnel enseignants-chercheurs dans ces programmes (inclusion des programmes de formation de UBFC dans le service dû par le personnel enseignant-chercheur par exemple).	A2
	Ressources mises à disposition du niveau fédéral	Via les activités de coordination du Comité de pilotage de UBFC, les établissements membres de UBFC se sont engagés à faciliter/ permettre l'accès à leurs ressources pour la mise en œuvre d'actions de UBFC, en particulier les ressources suivantes (liste non exhaustive) : infrastructures des laboratoires, salles pour les activités de formation, les conférences, les réunions et autres événements ; accès de UBFC aux ressources de leurs services de communication, d'assistance juridique, de soutien aux relations internationales, etc.	Début du projet
	Mise en place d'une Démarche Qualité pour les programmes de formation de UBFC	Mise en place de procédures de Démarche Qualité pour les programmes de formation de UBFC au niveau des divisions de UBFC.	A2
	Interopérabilité du réseau informatique à travers l'ensemble des établissements membres de UBFC	Voir PA.3.2.1. WP6	A4
Cofinancement de SITE-BFC	Coût complet annuel du projet ISITE-BFC	Coût complet trois fois supérieur à la part du budget PIA	A4
Focalisation sur les domaines prioritaires	Budget d'ISITE-BFC dédié aux domaines prioritaires	75 % du budget ISITE consacré aux domaines prioritaires (voir PA.3.4)	A4
Qualité de la gouvernance et de la gestion du projet d'ISITE-BFC	Efficacité de la gouvernance	Toute latitude donnée au Comité de Pilotage d'ISITE-BFC	Début du projet
	Délégation de pouvoir au coordinateur de projet	Affectation d'un professeur PRCE au poste de coordinateur de projet avec rang de vice-président de UBFC. Le coordinateur d'ISITE-BFC sera investi du droit de solliciter directement des ressources auprès des établissements membres de UBFC pour les besoins de la réalisation des WP d'ISITE-BFC.	Début du projet
	Sélection des projets pour leur financement par ISITE-BFC en fonction de standards de qualité internationaux	Conseil Stratégique exclusivement composé de membres externes, et évaluation des soumissions en réponse aux appels d'offres internes par les seuls évaluateurs externes.	Début du projet
	Suivi et accompagnement des actions en cours (voir PA.3.2.LT1 et PA.4.2)	Utilisation de la feuille de route de la section PA.3.3. Production de rapports mensuels sur chaque action sous la forme de diapositives au vu desquels la poursuite de l'action sera acceptée ou refusée au-delà du 18 ^e mois.	Début du projet

ANNEXE 3 – STRATÉGIE DE COMMUNICATION PARTAGÉE

ENJEUX ET POSITIONNEMENT

- Développer et/ou renforcer une visibilité régionale, nationale et internationale de UBFC pour en faire un espace de référence de l'ESRI Bourgogne Franche-Comté
- Démontrer que la posture fédérale de UBFC est originale et qu'elle apporte de la valeur ajoutée à chaque établissement membre en valorisant le maillage territorial (campus)
- Promouvoir les différents projets (RITM, EUR, ...) et particulièrement le projet ISITE-BFC en interne et en externe en accompagnant les acteurs de l'ESRI BFC dans l'appropriation du projet ISITE-BFC, fer de lance de la notoriété de UBFC à l'international

Ø Valorisation des spécificités des trois domaines scientifiques ISITE et de la valeur ajoutée qu'ils apportent à l'aménagement et au développement économique des territoires (national et international) en lien avec l'ensemble des disciplines représentées sur le territoire Bourgogne Franche-Comté (pôles thématiques UBFC, AAP projets blancs d'ISITE-BFC ou AAP émergence de la Région)

- Se donner l'ambition de l'excellence pour rendre attractif l'UBFC et attirer les meilleurs étudiants, chercheurs, enseignants-chercheurs mondiaux.

Mise en œuvre d'actions sur la base de cibles et d'objectifs partagés

Réf. Préconisation n°11e du rapport IGAENR et consortium ISITE-BFC

CIBLES DE COMMUNICATION

- Le **personnel** de UBFC et des établissements membres
- Les **instances** de gouvernance (UBFC + établissements)
- Le **jury IDEX/I-SITE**
- Les **politiques régionaux et nationaux** (pouvoirs publics, collectivités, élus)
- Les **partenaires** ISITE-BFC
- Les **partenaires socio-économiques**, financeurs
- Les **médias** (presse spécialisée notamment)

OBJECTIF 1 : FÉDÉRER AUTOUR DES MISSIONS/VALEURS DE UBFC

- Définir et faire connaître la notion d'Université fédérale, son rôle, ses missions
- Donner une identité claire et spécifique à UBFC
- Université fédérale
- Charte graphique en lien avec les établissements membres
- Signalétique
- Valoriser les réussites de UBFC : ISITE-BFC, coordination de la formation tout au long de la vie, politique culturelle, école doctorale...

ACTION 1 POUR FÉDÉRER AUTOUR DES MISSIONS/VALEURS DE UBFC

- Définir une politique de communication institutionnelle
- Le COPIL ISITE-BFC propose que le logo du projet ISITE-BFC soit intégré à celui de UBFC. Le texte ISITE-BFC remplace l'acronyme UBFC. Le texte « Université Bourgogne Franche-Comté » demeure dans la partie inférieure. Cette proposition est à valider par les chefs d'établissement.
- Mettre en place une stratégie de communication digitale
 - Site internet UBFC
 - Poursuivre le développement du site internet en mettant en avant les projets de recherche portés par UBFC
 - Intégration (suppression formelle) du site internet ISITE-BFC au site amiral UBFC
 - Rendre plus visible et plus accessible le projet ISITE-BFC
 - Communiquer sur le projet ISITE-BFC et sa version anglaise
 - Concevoir la version française du projet ISITE-BFC
 - Réseaux sociaux

- Définir une stratégie avec les établissements membres en définissant ce que chacun publie (planning éditorial)
- Mettre en place un plan média pour investir : la presse généraliste et spécialisée (régionale, nationale, internationale) la presse institutionnelle (presse collectivités territoriales...)
- Relayer des informations UBFC à travers les outils de communication de chacun des établissements membres.
- Adresser une communication régulière en interne aux personnels des établissements

OBJECTIF 2 : FAIRE CONNAÎTRE LES ACTIONS DE UBFC

- Valoriser les différents champs d'action de UBFC : formation, recherche, innovation, international, entrepreneuriat, partenariat, vie étudiante...
- Instaurer un point d'information UBFC dans les instances de gouvernance des établissements (élus / encadrement)
- Mettre en oeuvre une véritable communication interne au sein de UBFC (instances, élus et personnels)
- Donner de la lisibilité aux projets
 - ISITE (Label) BFC
 - Qu'est ce que l'I-SITE ?
 - S'approprier le projet ISITE-BFC
 - Organiser / prévoir des circuits d'information (transmission des tableaux de bords "suivi des jalons"...)
 - Informer sur les avancées, les projets
 - Valoriser les équipes et les établissements (= incarner les projets)
 - Et aux autres RITM, EUR, ...

ACTION 2 POUR FAIRE CONNAÎTRE LES ACTIONS DE UBFC

- Faire connaître et développer la newsletter de UBFC.
- Concevoir et diffuser une vidéo de promotion ISITE-BFC en anglais pour toucher le jury international + 3 vidéos par axe thématique.
- Développer l'utilisation du label ISITE-BFC.
- Reprendre des éléments via les revues de presse des établissements.
- Promouvoir les autres projets (RITM, EUR, ...) en s'appuyant sur les outils de com de la COMUE (site internet, newsletter, ...)
- Mettre en oeuvre une communication spécifique à ISITE-BFC pour amplifier son rayonnement :
 - Créer une lettre d'information projet I-site dédiée avec zoom sur projets, 9 engagements, interview mettant en avant des personnes, des chercheurs... (cible : interne, externe)
 - Investir les réseaux sociaux avec des success stories ISITE-BFC (You Tube, Twitter, The Conversation, LinkedIn...)
 - Développer les relations presse spécifiques sur le sujet (presse spécialisée et internationale notamment)
 - Créer un baromètre des avancées ISITE -BFC sur le site amiral UBFC
 - Mettre en valeur la manière dont ISITE-BFC irrigue toutes les disciplines.

OBJECTIF 3 : INFORMER SUR L'AVANCÉE DU PLAN D'ACTION

- Informer sur les points d'étapes
- Réaliser des points d'information au sein des instances de gouvernance (établissements, UBFC)
- Accompagner le personnel (journée séminaire UBFC)

ANNEXE 4 – EXTRAIT DU CANEVAS DES RAPPORTS ANNUELS À TRANSMETTRE À L'ANR

PROGRESSION DES INDICATEURS DE STRUCTURATION DE L'UNIVERSITÉ CIBLE UBFC EN 2017		
COMPÉTENCES	RÉPARTIES	TRANSFÉRÉES
RECRUTEMENT DES PERSONNELS PERMANENTS	x (conforme aux engagements)	
RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS PERMANENTS	x (conforme aux engagements)	
GESTION DE L'ENSEMBLE DES RESSOURCES	x (conforme aux engagements)	
GESTION DES CONTRATS DE RECHERCHE		X Projets ANR, PI et H2020 (conforme aux engagements)
GESTION DE LA PI		Géré à la SATT Gand Est (conforme aux engagements)
GESTION DES PARTENARIATS		ASD, UB : Transféré à la SATT Grand Est Autres : Transféré à la SATT Grand Est si lié à gestion PI
RELATIONS INTERNATIONALES	x (conforme aux engagements)	
INSCRIPTION DES DOCTORANTS		x (conforme aux engagements)
INSCRIPTION DES ÉTUDIANTS EN MASTER	x (conforme aux engagements)	x (conforme aux engagements : masters in- ternationaux dispensés en anglais sont portés par UBFC)
INSCRIPTION DES ÉTUDIANTS EN LICENCE	x (conforme aux engagements)	
GESTION DES ÉTUDIANTS	x (conforme aux engagements)	Gestion des étudiants des masters UBFC et des doctorants (conforme aux engagements)
DÉLIVRANCE DES DIPLÔMES	Licences, Masters (conforme aux engagements)	Doctorat et HDR (conforme aux engage- ments) Masters internationaux portés par UBFC (conforme aux engagements)
POLITIQUE DE RECHERCHE		Prévu en 2019 : Répartition des crédits récurrents par UBFC Pôles thématiques : Propositions des profils recherche des postes vacants EC Pôles thématiques : Constitution des comités de sélection
ÉCOLES DOCTORALES		x (conforme aux engagements + coordination des écoles doctorales)
ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS ET DES ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES	x (conforme aux engagements)	x (conforme aux engagements : masters in- ternationaux dispensés en anglais portés par UBFC + formation des doctorants)

ANNEXE 5 – COMPÉTENCES TRANSFÉRÉES, COORDONNÉES ET PROPRES À UBFC

	COMPÉTENCES COORDONNÉES	COMPÉTENCES TRANSFÉRÉES ET COMPÉTENCES PROPRES
STRATÉGIE DE SITE	La coordination d'une politique numérique en Bourgogne-Franche-Comté, en lien avec celles des établissements membres, conformément à l'article L. 718-9 du code de l'éducation	La préparation et la ratification du projet de site pluriannuel, et la préparation du contrat pluriannuel qu'UBFC conclut avec l'État conformément à l'article L. 718-5 du code de l'éducation. UBFC veille à la mise en œuvre de ce contrat
	L'impulsion et la coordination d'une politique d'internationalisation de l'enseignement supérieur et de la recherche en Bourgogne - Franche-Comté	Le portage et la coordination des projets structurants pour l'enseignement supérieur et la recherche en Bourgogne - Franche-Comté, notamment les « projets "Investissements d'avenir" » impliquant ensemble des établissements membres de UBFC
	La coordination d'une politique culturelle en Bourgogne - Franche-Comté, en lien avec celles des établissements membres	
	La coordination d'actions transversales relatives à la vie étudiante et aux situations de handicap	
	La coordination d'une politique de communication en Bourgogne - Franche-Comté, en lien avec celles des établissements membres	
FORMATION ET INSERTION PROFESSIONNELLE	La coordination des offres de formation des établissements membres, en vue de la mise en cohérence de la carte interrégionale des formations, conformément à l'article L. 718-2 du code de l'éducation. Chacun des établissements membres de la COMUE mentionne, sur l'ensemble des diplômes qu'il délivre, son appartenance à UBFC	La définition et la mise en œuvre de la politique doctorale et de la politique relative à l'habilitation à diriger des recherches
	La promotion de l'entrepreneuriat étudiant	Le portage de l'accréditation ; 14 mars 2015 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 9 sur 89
		L'inscription des doctorants et des candidats à l'habilitation à diriger des recherches
		La répartition entre les écoles doctorales de la COMUE des contrats doctoraux d'État, dont les titulaires restent gérés par les établissements membres
		L'organisation des formations doctorales
		La nomination des jurys
		La délivrance du diplôme de doctorat et de l'habilitation à diriger des recherches
		L'insertion professionnelle des doctorants
		La promotion du doctorat de UBFC : UBFC se dote d'un collège doctoral, dont le rôle et les modalités de fonctionnement sont fixés par le règlement intérieur
		L'affichage d'une offre de formation tout au long de la vie, à l'échelle de l'inter-ré-

	COMPÉTENCES COORDONNÉES	COMPÉTENCES TRANSFÉRÉES ET COMPÉTENCES PROPRES
		gion, réalisée soit par UBFC soit par un ou plusieurs établissements membres
		Compétences propres Conformément aux dispositions de l'article L. 613-2 du code de l'éducation, UBFC peut délivrer des diplômes qui lui sont propres
RECHERCHE ET VALORISATION	La coordination des stratégies scientifiques des structures de recherche des établissements membres	La ventilation aux structures de recherche des établissements membres de la part de la dotation de fonctionnement que chacun d'eux y consacre, dans le respect des fléchages éventuels des ministères de tutelle
	La coordination de l'édition scientifique	La signature de la production scientifique issue des doctorants inscrits dans les écoles doctorales de UBFC ainsi que des personnels des établissements membres. Cette signature scientifique mentionne en premier lieu « université Bourgogne - Franche-Comté »
		Compétences propres La création de structures de recherche, propres ou associées ; La conclusion de partenariats avec les organismes nationaux et internationaux de recherche ; La valorisation des résultats des travaux de recherche en vue de répondre aux besoins économiques, sociaux, culturels et de développement durable, avec l'appui de dispositifs existants comme, par exemple, la société d'accélération du transfert de technologie (SATT) Grand-Est, les instituts Carnot et les instituts de recherche technologique. Ces compétences et ces missions s'appuient essentiellement, et en priorité, sur les ressources en personnel des établissements membres, selon les modalités convenues entre ces derniers et UBFC ; UBFC mène en outre, en son nom propre, toutes actions relevant de la compétence d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, au service du projet partagé par ses membres.

ANNEXE 6 – PROCÉDURE DE RECRUTEMENT DES « TENURE TRACKS » ET COACHES

RECRUTEMENT DES « TENURE TRACKS » :

En 2017, a été initiée la première campagne de recrutements de « Tenure Eligible Tracks » (International Junior Fellowships), ce qui a permis à UBFC d'apparaître sur le marché international de l'offre de tenure tracks, marché sur lequel aucun des membres du consortium n'apparaissait auparavant.

La procédure a été la suivante :

- Printemps 2017 : les établissements du consortium ont été invités à proposer des profils de postes de tenure tracks. Tout établissement qui a soumis un profil s'est engagé à organiser dans les trois ans un concours de MCF ou de PR (ou équivalent) dont le profil sera compatible avec celui de la personne recrutée par UBFC en CDD sur le profil de tenure track qui sera financé pendant 3 ans maximum par les fonds ISITE-BFC.
NB :
 - Dans le projet amendé, les établissements membres de UBFC s'étaient engagés à proposer un nombre de profils de tenure tracks correspondant à 10 % de leurs campagnes d'emplois annuelles respectives.
 - Les « tenure eligible tracks » doivent s'engager à soumettre un projet à l'ERC pendant la durée de leur contrat de travail à UBFC (inscrit dans le contrat de travail).
 - Le budget d'un tenure eligible tracks » a été fixé à 450 k€ sur 3 ans, incluant le salaire du lauréat et une contribution aux frais de déménagement.
- Octobre 2017 : 6 profils de tenure tracks compatibles avec les axes prioritaires ISITE-BFC ont été proposés par les établissements membres du consortium. Les profils des postes ont fait l'objet de publications internationales dans Nature Jobs et Research Gate par l'équipe de gestion du projet ISITE-BFC. Le coût de ces publications sont reportés sur le lot de travail «Gestion du projet » . Les candidatures ont été reçues par la même équipe de gestion qui les a transmises au VP UBFC Recherche.
- Décembre 2017 : Pour chaque poste, des comités constitués par des personnels de plusieurs établissements du consortium ont proposé une « short list » (complétée par les faits les plus marquants des candidats retenus) limitée à 3 ou 4 candidats par poste. Toutes les commissions ont été présidées par le VP UBFC Recherche. Le coordinateur du projet ISITE-BFC n'y a pas assisté.
- Février 2018 : Le Conseil Stratégique constitué de 9 experts internationaux externes au consortium a repéré dans ces « short lists » les candidats ayant un « potentiel ERC » dans les 3 ans. Sur 6 profils, 4 premiers classés ont ainsi été proposés comme lauréats. Ce classement a été proposé au Comité de Pilotage qui a affecté les budgets en conséquence.
- Mars-Juin 2018 : Le coordinateur du projet ISITE-BFC a négocié les contrats de travail des lauréats. Deux des lauréats ont décliné l'offre de UBFC pour choisir une offre par une institution étrangère concurrente. Les 2 autres candidats ont accepté un salaire (coût complet) annuel entre 55 et 68 k€. Les frais de déménagements ont été négociés entre 5 et 10 k€. Ces coûts soustraits du budget de 450 k€ / 3 ans, un budget entre 240 et 280 k€ est disponible pour financer l'amorçage de leurs travaux en BFC.

Rang	Profil publié dans Nature Jobs et Research Gate	Membre du Consortium ISITE-BFC qui s'engage à ouvrir un concours EC/C compatible avec le profil du lauréat dans les 3 ans	Laboratoire d'accueil	Nom	Prénom	Nationalité	Employeur actuel du lauréat	Université qui a octroyé le doctorat au lauréat
1	Chemical physics of materials, surfaces and interfaces, reactivity of solids, advanced materials and processes	UB	ICB	KIMBER	Simon	UK	Oak Ridge National Laboratory (USA)	Edinburgh (UK)
2	Cognitive psychology, learning, modeling	uB	LEAD	SCHMIDT	James	Canada	U. Gent (B)	Waterloo (Canada)

RECRUTEMENTS DES « COACHES »

En 2017, a été initiée la première campagne de recrutements de International Coach Fellowships, ce qui a permis à UBFC d'apparaître sur le marché international de l'offre des « double appointments » ou « Joint professors », marché sur lequel aucun des membres du consortium n'apparaissait auparavant.

L'objectif de l'instrument est le suivant : Une équipe de recherche du consortium ISITE-BFC doit être volontaire pour être « entraînée » par le lauréat. Celui-ci bénéficiera d'un contrat de type « double appointment » à négocier avec son employeur actuel. Le lauréat s'engage à passer au moins deux à trois mois par an au sein de l'équipe d'accueil, pour entraîner cette équipe vers de nouveaux objectifs et accompagner ses jeunes chercheurs lors de leurs candidatures à l'ERC.

La procédure a été la suivante :

- Printemps 2017 : les établissements du consortium ont été invités à proposer des profils de postes de coach.
- Octobre 2017 : 1 seul profil de coach compatible avec les axes prioritaires ISITE-BFC a été proposés par les établissements membres du consortium. Le profil des postes a fait l'objet de publications internationales dans Nature Jobs et Research Gate par l'équipe de gestion du projet ISITE-BFC. Le coût de ces publications sont reportés sur le lot de travail « Gestion du projet ». Les candidatures ont été reçues par la même équipe de gestion qui les a transmises au VP UBFC Recherche.
- Décembre 2017 : Un comité constitué par des personnels de plusieurs établissements du consortium a proposé une « short list » limitée à un seul candidat. Le comité a été présidé par le VP UBFC Recherche. Le coordinateur du projet ISITE-BFC n'y a pas assisté.
- Février 2018 : Le Conseil Stratégique constitué de 9 experts internationaux externes au consortium a estimé que :
 - Le seul candidat proposé a en effet un excellent dossier corroboré par un h-index de l'ordre de 45 et par environ 7500 citations.
 - Son projet est très intéressant, original et bien concerté avec l'équipe d'accueil.
 - Le sujet de recherche correspond à un enjeu scientifique important.
 - Le candidat a démontré des capacités de leadership nécessaires pour remplir son rôle de coach.
- Ce classement a été proposé au Comité de Pilotage qui a affecté les budgets en conséquence.
- Mars-Mai 2018 : Le coordinateur du projet ISITE-BFC a négocié le contrats de travail du lauréat qui a accepté un salaire (coût complet) annuel de 26 k€ auxquels s'ajoutent des frais de déplacements et d'hébergement d'environ 18 k€. Ces coûts soustraits du budget de 600 k€ / 3 ans, un budget d'environ 500 k€ / 3 ans est disponible pour financer les travaux au sein du laboratoire d'accueil en BFC. Bien entendu, ce budget ne peut être consommé qu'en BFC et non au profit de son institution d'origine. Le candidat s'est en outre engagé à « coacher » 3 jeunes chercheurs du laboratoire d'accueil pour qu'ils soumettent chacun un projet à l'ERC dans les 3 ans. Ces trois jeunes chercheurs ont signé un engagement de soumettre chacun un projet à l'ERC avec l'aide du Coach.

Rang	Profil publié dans Nature Jobs et Research Gate	Laboratoire d'accueil	Nom	Prénom	Nationalité	Employeur actuel du lauréat	Université qui octroyé le doctorat au lauréat
1	Joint professor position : Geomicrobiology of sedimentary systems	Biogéosciences	VISSCHER	Pieter	USA et NL	U. Connecticut (Groton, USA)	Groningen (NL)