

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 18 octobre 2022
N° 2022.10.18_2.

Point 2 – Approbation du projet de procès-verbal de la séance du 27 septembre 2022

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;

Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;

► **Le conseil d'administration approuve le projet de procès-verbal de la séance du 27 septembre 2022.**

Résultat du vote :

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	20
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	14	Abstention :	0
Membres représentés :	6	Pour :	20
Nombre de votants :	20		

Fait à Chambéry, le **25 OCT. 2022**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	25 OCT. 2022
	Transmise au recteur de région académique le :	25 OCT. 2022
Modalités de recours contre la présente délibération : La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr. En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.		

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 18 octobre 2022
N° 2022.10.18_3.

3. Formation et vie universitaire

- Tarifs certification en langue anglaise

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc, adoptés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2014, modifiés ;

Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;

Vu l'avis favorable de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique en date 13 octobre 2022, portant sur l'objet de la présente délibération ;

► Le conseil d'administration approuve les tarifs de la certification en langue anglaise, pour l'année universitaire 2022-2023.

Résultat du vote :

Membres en exercice : 34
 Quorum : 17
 Membres présents : 14
 Membres représentés : 6
 Nombre de votants : 20

Nombre de suffrages exprimés : 20
 Contre : 0
 Abstention : 0
 Pour : 20

Fait à Chambéry, le **25 OCT. 2022**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

25 OCT. 2022

Transmise au recteur de région académique le :

25 OCT. 2022

Modalités de recours contre la présente délibération : La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr.

En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.



Droits certification en langue anglaise

Toutes composantes

Droits certification en langue anglaise	Montant TTC 2021-2022 voté à la CFVU du 14.10.2021	Montant TTC 2022-2023 soumis à la CFVU du 13.10.2022
Organisation de session interne		
Test TOEFL ITP - Niveau 1 (intermédiaire à avancé)	–	
Test TOEIC Listening and Reading - Programme Institutionnel - Hors L3 et LP	43,20 €	43,20 €
Test TOEIC Listening and Reading - Programme Institutionnel - L3 et LP	43,20 €	20,00 €
Test TOEIC Listening and Reading Online - Programme Institutionnel	–	–
Test LINGUASKILL - L3 et LP	–	20,00 €
Personnel d'administration de test		
TCA for Paper Based Tests	–	–
Inscription à une Session de Test Programme Public ou Programme Institutionnel		
Test TOEIC Listening and Reading - Programme Public (avec photo sur l'attestation)	–	–
Test TOEIC Speaking and Writing - Programme Public (avec photo sur l'attestation) - Mobile	–	–
Options		
Attestation de résultats (0 € si pré-commandé)	1,20 €	1,20 €
Certificat (0 € si pré-commandé)	6,00 €	6,00 €
Correction Express	9,60 €	9,60 €
Descriptif individuel des compétences (0 € si pré-commandé)	1,20 €	1,20 €
Duplicata de l'attestation de résultats	8,40 €	8,40 €
Duplicata de l'attestation de résultats et du certificat	–	–
Duplicata du certificat	–	–
Remise étudiant (justificatif obligatoire)	–	–
Autre		
Formation habilitation TCA	–	–
Outils de préparation en ligne		
Super Prepa for the TOEIC Test	–	–
TOEIC Official Learning and Preparation Course - Avancé	–	–
TOEIC Official Learning and Preparation Course - Débutant	–	–
TOEIC Official Learning and Preparation Course - Débutant à Avancé	–	–
TOEIC Official Learning and Preparation Course - Débutant à Intermédiaire	–	–
TOEIC Official Learning and Preparation Course - Intermédiaire	–	–
TOEIC Official Learning and Preparation Course - Intermédiaire à Avancé	–	*

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 18 octobre 2022
N° 2022.10.18_4.1

Point 4 – Personnels

4.1. Congé pour projet pédagogique : critères d'évaluation 2023

Vu le code de l'éducation,

Vu l'article 4-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences,

Vu l'article 1 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État,

Vu le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique,

Vu l'arrêté du 30 septembre 2019 relatif à la création et aux conditions d'attribution et d'exercice d'un congé pour projet pédagogique applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur paru au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur n°36 du 3 octobre 2019,

Vu l'avis du comité technique en date du 11 octobre 2022, portant sur l'objet de la présente délibération,

Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique en date du 13 octobre 2022, portant sur l'objet de la présente délibération,

► Le conseil d'administration approuve les critères fixés par l'établissement pour l'attribution et l'exercice d'un congé pour projet pédagogique, au titre de l'année 2023, tels qu'annexés à la présente délibération.

Résultat du vote :

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	20
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	14	Abstention :	0
Membres représentés :	6	Pour :	20
Nombre de votants :	20		

Fait à Chambéry, le **25 OCT. 2022**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le : Transmise au recteur de région académique le :	25 OCT. 2022 25 OCT. 2022
Modalités de recours contre la présente délibération : La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr. En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.		



Congé pour projet pédagogique (CPP) : critères d'évaluation USMB 2023

Préambule :

L'arrêté du 30 septembre 2019 relatif à la création et aux conditions d'attribution et d'exercice d'un congé pour projet pédagogique applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur a été publié au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur n° 36 du 3 octobre 2019.

1. Règlementation générale du CPP

En application du 2° b) de l'article 1 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et de l'article 4-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, afin de favoriser l'approfondissement des compétences nécessaires à l'évolution prévisible de leur métier, les enseignants-chercheurs titulaires relevant du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 et les personnels assimilés au sens de l'arrêté du 15 juin 1992 ainsi que les professeurs titulaires des premier et second degrés affectés dans un établissement d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur peuvent bénéficier, à leur demande, d'une action de formation appelée congé pour projet pédagogique (CPP) d'une durée de six mois par périodes de trois ans passées en position d'activité ou de détachement ou d'une durée de douze mois par périodes de six ans passées en position d'activité ou de détachement. Toutefois, les enseignants-chercheurs et personnels assimilés et les professeurs titulaires des premier et second degrés nommés depuis au moins trois ans dans un établissement d'enseignement supérieur peuvent bénéficier d'un premier CPP de douze mois.

Le nombre maximum de CPP pouvant être attribués annuellement est fixé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, qui les répartit entre les établissements d'enseignement supérieur.

Les CPP sont accordés par le président ou le directeur de l'établissement, au vu des projets présentés par les candidats et des critères d'évaluation retenus par l'établissement, après avis du conseil académique de l'établissement ou de l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du Code de l'éducation. L'avis du conseil académique ou de l'organe compétent est émis en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui détenu par l'intéressé. Ces critères font l'objet d'une publicité sur le site Internet de l'établissement et sont accessibles sur le portail GALAXIE.

Les bénéficiaires du CPP demeurent en position d'activité. Ils conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils continuent à bénéficier de l'indemnité liée au grade et le cas échéant de la prime individuelle du RIPEC (enseignants-chercheurs) ainsi que de la prime d'enseignement supérieur (enseignants du second degré). Par dérogation aux dispositions du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

La durée du congé, de six ou douze mois, ne peut pas être fractionnée. Les bénéficiaires sont, dans cette période, déchargés de service d'enseignement et ne peuvent pas être rémunérés pour des enseignements complémentaires.

À l'issue du congé, le bénéficiaire remet dans les trois mois un rapport sur le projet qu'il a conduit au président ou au directeur de l'établissement concerné qui le transmet au conseil académique de l'établissement ou à l'organe en tenant lieu, qui peut auditionner l'enseignant ou l'enseignant-chercheur bénéficiaire pour en débattre. Ce rapport est versé au dossier du bénéficiaire.

La durée de trois ou six ans en position d'activité ou de détachement pour pouvoir demander un CPP est comptée à partir de l'expiration du dernier CPP, sans tenir compte d'éventuels mutations ou changements de corps.

Si le bénéficiaire du congé n'a pas utilisé la totalité de la période de celui-ci dans son précédent établissement ou dans son précédent corps, il continue d'en bénéficier pour la période restant à courir, dans son nouvel établissement ou son nouveau corps.

Un CPP ne peut être accordé à un agent bénéficiaire d'un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) au cours du semestre précédent.

Une part des CPP peut être attribuée en priorité aux enseignants et enseignants-chercheurs qui ont effectué pendant au moins quatre ans des tâches d'intérêt général. De telles attributions prioritaires sont réservées aux situations où l'investissement a été particulièrement remarquable.

Un CPP d'une durée de six mois, peut être accordé dans les mêmes conditions à l'issue d'un congé maternité, parental ou d'adoption, sur demande de l'intéressé après dépôt d'un dossier.

Au sein de l'USMB, un CPP d'une durée de six mois, peut également être accordé à l'issue d'un congé longue maladie ou une situation particulière de handicap, sur demande de l'intéressé après dépôt d'un dossier.

Les enseignants-chercheurs qui ont exercé les fonctions de président ou de directeur d'établissement public d'enseignement supérieur ou de recteur bénéficient à l'issue de leur mandat, sur leur demande, d'un CPP.

2. Dépôt des candidatures

Les candidatures sont déposées auprès de l'établissement d'affectation via le portail GALAXIE. Elles doivent être accompagnées d'une description du parcours de l'intéressé permettant d'apprécier son engagement dans les missions d'enseignement et de recherche (pour les enseignants-chercheurs) et d'une note détaillée présentant le projet pour lequel le CPP est demandé.

3. Finalité des projets pédagogiques

Le projet doit s'inscrire et se positionner dans les réformes actuelles (Loi ORE, baccalauréat, métier de l'enseignement, professionnalisation, étude de santé, etc.) et dans les évolutions du cadre réglementaire sous-jacent (individualisation des parcours, approche compétence, hybridation des formations, accompagnement des étudiants, appui sur le numérique, etc.).

Une attention particulière pourra être portée sur les enjeux de la transformation en cours autour du premier cycle universitaire. Les retombées attendues doivent permettre une meilleure réussite des étudiants et une amélioration de la qualité des formations. Le projet peut également viser une montée en compétence des équipes sur les différents axes du référentiel du métier d'enseignant et enseignant-chercheur (formation, immersion dans un environnement propice et reconnu comme tel, etc.).

4. Évaluation

Les dossiers seront examinés en regard des éléments suivants :

1. Positionnement du projet par rapport à la stratégie de l'établissement.
2. Faisabilité du projet : clarté des objectifs, critères de réussite, identification des éventuels verrous, cohérence avec la durée du projet, etc.
3. Dimension financière et soutenabilité du projet : identification des ressources, moyens et compétences nécessaires ainsi que leurs disponibilités.
4. Retombées du projet : nombre d'étudiants impactés, montée en compétence des équipes, effet d'entraînement, pérennisation, valorisation et diffusion dans des réseaux du domaine de la pédagogie, etc.
5. Pertinence d'un appui sur le numérique.
6. Ouverture internationale.

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 18 octobre 2022
N° 2022.10.18_4.3.

Point 4 – Personnels

4.3. Primes BIATSS 2022

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2014, modifiés,

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, article 4,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire de 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat,

Vu l'avis du comité technique en date du 11 octobre 2022, portant sur l'objet de la présente délibération,

► Le conseil d'administration approuve les critères d'attribution et les modalités de versement d'une prime de fin d'année aux personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'USMB, au titre de l'année 2022, tels que présentés dans le document en annexe de la présente délibération.

Résultat du vote :

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	19
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	14	Abstention :	1
Membres représentés :	6	Pour :	19
Nombre de votants :	20		

Fait à Chambéry, le

25 OCT. 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,


Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

25 OCT. 2022

Transmise au recteur de région académique le :

25 OCT. 2022

Modalités de recours contre la présente délibération : La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr.

En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.



Versement d'une prime pour les personnels BIATSS titulaires de l'université Savoie Mont-Blanc (USMB) au titre de l'année 2022

Visas

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, article 4 ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu l'avis rendu par le comité technique en date du 11 octobre 2022.

Afin de tenir compte de la contribution des agents BIATSS titulaires au collectif de travail ainsi que de leur engagement professionnel en 2022, il est proposé de leur verser une prime dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA).

Cette prime revêt un caractère exceptionnel et facultatif et n'a pas vocation à être reconduite automatiquement chaque année. Ainsi, les critères d'attribution et modalités de versement sont approuvés chaque année en conseil d'administration.

Critères d'attribution :

Le versement de la prime concerne les personnels BIATSS titulaires, en poste au 31 décembre 2022 et recrutés avant le 1^{er} octobre 2022.

Modalités de versement :

La prime fera l'objet d'un versement unique sur la paie de décembre 2022.

Son montant s'élève à 1 000 € brut par agent, proratisé en fonction de la date de prise de poste, du temps de présence¹ sur l'année 2022 et de la quotité de travail de l'agent observée au 1^{er} octobre 2022.

Sur décision du président et dans la limite des plafonds réglementaires joints en annexe, ce montant peut-être :

- minoré en cas d'insuffisance professionnelle avérée ;
- majoré afin de reconnaître un engagement professionnel et une contribution au collectif de travail exceptionnels.

Enveloppe budgétaire globale estimée :

Nombre agents	Montant brut estimé	Montant chargé estimé
419	419 000,00 €	439 950,00 €

¹ Déduction des périodes de CLM, CLD, CGM, CMO et AT d'au moins trois mois continus, disponibilité, de congé sans rémunération, de congé parental, de congé formation et d'absence injustifiée.

Annexe – Plafonds réglementaires annuels bruts CIA

1- Filière des Ingénieurs et Technicien de Recherche et Formation (ITRF)

Référence juridique : Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs de recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Ingénieurs de recherche	1	6 300
	2	5 700
	3	5 250

Référence juridique : Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs d'études des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Ingénieurs d'études	1	5 250
	2	4 800
	3	4 200

Référence juridique : Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'assistants ingénieurs des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Assistants ingénieurs	1	3 600
	2	3 150

Référence juridique : Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps de techniciens de la recherche et de techniciens de recherche et de formation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Techniciens de recherche et formation	1	2 280
	2	2 040
	3	1 800

Référence juridique : Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'adjoints techniques de la recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Adjoints techniques de recherche et formation	1	1 300
	2	1 200

2- Filière administrative

Référence juridique : Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Attachés d'administration de l'Etat	1	6 390
	2	5 670
	3	4 500
	4	3 600

Référence juridique : Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	2 380
	2	2 185
	3	1 995

Référence juridique : Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	1 260
	2	1 200

3- Filière bibliothèque

Référence juridique : Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Conservateurs généraux	1	7 470
	2	6 880

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Conservateurs	1	6 000
	2	5 550
	3	5 250

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Bibliothécaires	1	5 250
	2	4 800

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Bibliothécaires assistants spécialisés	1	2 280
	2	2 040

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Magasiniers des bibliothèques	1	1 300
	2	1 200

4- Filière sociale et de santé

Référence juridique : Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	1 705
	2	1 570

Référence juridique : Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Assistants de service social	1	3 440
	2	2 700

5- Filière technique

Référence juridique : Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	1	1 260
	2	1 200

6- Agent comptable

Référence juridique : Arrêté du 23 décembre 2015 pris pour l'application à l'emploi d'agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Agent comptable	Supérieur	6 000
	1	5 550
	2	4 950
	3	4 200

7- Directeur Général des Services

Référence juridique : Arrêté du 21 décembre 2015 pris pour l'application à l'emploi de directeur général des services d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Corps	Groupe	Montant brut maximal
Directeur Général des Services	Supérieur	8 820
	1	8 430
	2	7 330
	3	6 520
	4	5 950



Versement d'une prime pour les personnels BIATSS contractuels de l'université Savoie Mont-Blanc (USMB) au titre de l'année 2022

Visas

Vu l'article L954-2 du code de l'éducation du code de l'éducation ;

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;

Vu la circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;

Vu l'avis rendu par le comité technique en date du 11 octobre 2022.

Afin de tenir compte de la contribution des agents BIATSS contractuels au collectif de travail ainsi que de leur engagement professionnel en 2022, il est proposé de leur verser une prime, conformément aux dispositions prévues à l'article 2 de leur contrat de travail.

La prime revêt un caractère exceptionnel et facultatif et n'a pas vocation à être reconduite automatiquement chaque année. Ainsi, les critères d'attribution et modalités de versement sont approuvés chaque année en conseil d'administration.

Critères d'attribution :

Le versement de la prime concerne les personnels BIATSS contractuels hors contrat post doctoral, en poste au 31 décembre 2022 et recrutés avant le 1^{er} octobre 2022.

Modalités de versement :

La prime fera l'objet d'un versement unique sur la paie de décembre 2022.

Son montant s'élève à 1 000 € brut par agent, proratisé en fonction de la date de prise de poste, du temps de présence¹ sur l'année 2022 et de la quotité de travail de l'agent observée au 1^{er} octobre 2022.

Sur décision du président et dans la limite des plafonds joints en annexe, ce montant peut-être :

- minoré en cas d'insuffisance professionnelle avérée ;
- majoré afin de reconnaître un engagement professionnel et une contribution au collectif de travail exceptionnels.

Enveloppe budgétaire globale estimée :

Nombre d'agents	Montant brut estimé	Montant chargé estimé
180	180 000,00 €	253 800 €

¹ Déduction des périodes de CLM, CLD, CGM, CMO et AT d'au moins trois mois continus, disponibilité, de congé sans rémunération, de congé parental, de congé formation et d'absence injustifiée.

Annexe – Plafonds annuels bruts des primes pour les personnels contractuels BIATSS

		Montant brut maximal
Postes administratifs, techniques	A – niveau ingénieur de recherche	6 300 €
	A – niveau ingénieur d'études	5 250 €
	A – niveau assistant ingénieur	3 600 €
	B – niveau technicien	2 280 €
	C – niveau adjoint technique	1 300 €
Postes bibliothèques	A – niveau conservateur	6 000 €
	A – niveau bibliothécaire	5 250 €
	B – niveau bibliothécaire assistant	2 280 €
	C – niveau magasinier	1 300 €
Postes santé, social	A - médecin	3 000 €
	A – assistant de service social	3 440 €
	A – infirmier	1 705 €
	A – psychologue	1 705 €

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 18 octobre 2022
N° 2022.10.18_4.4.1.

Point 4 – Personnels

4.4. Responsabilités administratives, pédagogiques et de recherche 2022-2023

4.4.1. Primes, décharges et référentiel des responsabilités administratives

Vu le code de l'éducation,

Vu le décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences,

Vu le décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié, instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur,

Vu le décret n°93-461 du 25 mars 1993 modifié, relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré, affectés dans les établissements d'enseignement supérieur,

Vu le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié, portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs,

Vu l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application de II de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié mentionné ci-avant,

Vu l'avis du comité technique en date du 11 octobre 2022, portant sur l'objet de la présente délibération,

► Le conseil d'administration approuve le dispositif de primes d'administration, de primes de charges administratives, d'indemnités de fonction et de décharges applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs pour l'année universitaire 2022-2023, tel qu'annexé à la présente délibération.

Résultat du vote :

Membres en exercice :	34
Quorum :	17
Membres présents :	14
Membres représentés :	6
Nombre de votants :	20

Nombre de suffrages exprimés :	20
Contre :	0
Abstention :	0
Pour :	20

Fait à Chambéry, le

25 OCT. 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

25 OCT. 2022

Transmise au recteur de région académique le :

25 OCT. 2022

Modalités de recours contre la présente délibération : La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr.

En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.



RESPONSABILITES ADMINISTRATIVES ANNÉE UNIVERSITAIRE 2022-2023

A - PRIME D'ADMINISTRATION (PA), PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA), INDEMNITE DE FONCTION (C2 RIPEC)

Tableau 1

I - Prime d'administration (PA)

- La prime d'administration est prévue par le décret n° 90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur.
- Elle est attribuée aux présidents d'universités, aux directeurs des instituts universitaires de technologie et aux directeurs des autres instituts et écoles faisant partie des universités au sens de l'article L713-9 du code de l'éducation assurant la formation des ingénieurs.
- Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'enseignement supérieur, du budget et de la fonction publique fixe les montants annuels de la prime. Ces montants sont indexés sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.
- Le versement de la prime est mensualisé.

Sont concernés :

- Président
- Directeurs IUT
- Directeur Ecole d'Ingénieurs

II - Prime de charges administratives (PCA)

- La prime de charges administratives est prévue par le décret n° 90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur.
- Depuis la mise en place du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC), elle est attribuée uniquement aux enseignants du second degré exerçant une responsabilité administrative ou prenant la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.
- Le président de l'université arrête ou modifie, au début de chaque année universitaire, après consultation du comité technique et avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA et les taux maximum d'attribution de cette prime.
- Les décisions individuelles d'attribution de la PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président, après avis du conseil d'administration en formation restreinte aux enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à celui détenu par les personnels concernés.
- Les bénéficiaires d'une PCA peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service, par décision du président, selon des modalités définies par le conseil d'administration.
- Le versement de la prime est mensualisé.

Sont concernés :

- Vice-président en charge de l'alternance
- Directeur Service des sports

III - Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (C2 RIPEC)

- L'indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières est prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs.
- Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs exerçant certaines fonctions ou responsabilités particulières qui leur sont confiées. Le montant de cette indemnité est plafonné par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilité exercé. Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef d'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement.

- Le président de l'université arrête ou modifie, au début de chaque année universitaire, après consultation du comité technique et avis du conseil d'administration, la liste des fonctions et responsabilités pouvant ouvrir droit au bénéfice de la C2 et les taux d'attribution de cette indemnité.
- Les décisions individuelles d'attribution de la C2 ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président, après avis du conseil d'administration en formation restreinte aux enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à celui détenu par les personnels concernés.
- Le versement de l'indemnité est mensualisé.

Sont concernés :

- Vice-président du Conseil d'administration, Premier vice-président
- Vice-président du Conseil d'administration
- Vice-président Formation
- Vice-présidente Recherche
- Autres vice-présidentes et vice-présidents :
 - Vice-présidente Relations internationales
 - Vice-président Patrimoine et transition environnementale
 - Vice-président en charge du numérique et des systèmes d'information
 - Vice-président en charge de la valorisation et des relations contractuelles avec les entreprises
 - Vice-président en charge de la transformation du 1er cycle universitaire
 - Vice-président en charge de l'orientation, des relations avec les lycées et de l'insertion professionnelle
 - Vice-présidente en charge de la vie de campus, de la culture, de la culture scientifique, technique et industrielle et de l'animation de la lutte contre les discriminations
- Directeurs UFR
- Directrice IAE

B - DECHARGES

Tableau 1

Cadre réglementaire

Incompatibilité entre une décharge de service et le versement d'heures complémentaires.*

I – Décharges réglementaires

▪ Décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié - article 7 - IV

Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de président d'université, ou de vice-président du conseil d'administration ou de président du conseil académique d'une université, de président, ou de directeur d'un établissement public d'enseignement supérieur, ainsi que de président du conseil académique d'une communauté d'universités et d'établissements sont, de plein droit, déchargés du service d'enseignement mentionné au troisième alinéa du présent article sauf s'ils souhaitent conserver tout ou partie de ce service. De plus, les vice-présidents désignés par les statuts des universités, dans la limite de deux, bénéficient de plein droit de la même décharge de service d'enseignement, sauf s'ils souhaitent conserver tout ou partie de ce service.

Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeur d'un institut ou école relevant de l'article L713-9 du code de l'éducation ou de directeur d'une école supérieure du professorat et de l'éducation relevant de l'article L721-1 du même code ainsi que ceux qui sont placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France sont, sur leur demande, déchargés de plein droit des deux tiers du service d'enseignement mentionné au troisième alinéa du présent article sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure.

Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeur d'unité de formation et de recherche peuvent, sur leur demande, être déchargés au plus des deux tiers du service mentionné au troisième alinéa du présent article.

- Décharges accordées à l'ensemble des directeurs de composantes : 128 h TD

Sont concernés :

- Président
- Vice-président du Conseil d'administration, Premier vice-président
- Vice-président du Conseil d'administration
- Vice-président Formation
- Vice-présidente Recherche
- Directrice et directeurs Ecole, Instituts et UFR

II – Décharges après avis du conseil d'administration

Des décharges sont attribuées après consultation du comité technique et avis du conseil d'administration.

Sont concernés :

- Autres vice-présidentes et vice-présidents : décharge recommandée de 128 h TD
- Présidente CAC restreint : décharge recommandée de 16 h TD (rang A) + 16 h TD (rangs A + B)
- Directeur Service des sports : décharge recommandée de 96 h TD

** Changement de statut en cours d'année universitaire : le versement d'heures complémentaires est autorisé pour la période non couverte par la décharge.*

C - REFERENTIEL DES RESPONSABILITES ADMINISTRATIVES

Tableau 2

Les enseignants-chercheurs qui relèvent du référentiel des responsabilités administratives bénéficieront d'une équivalence horaire prévue par l'article 7-II du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

Pour ce qui est des enseignants du second degré, ils bénéficieront d'une prime de charges administratives prévue par l'article 2 du décret n° 90-50 du 12 janvier 1990 qui pourra être convertie, pour tout ou partie, en décharge de service.

Sont concernés :

- Chargées et chargés de mission Présidence
- Référentes et référents Présidence
- Chargées et chargés de mission Composantes et Départements de l'université
- Responsabilités d'une structure ou au sein d'une structure
- Missions d'expertise

**Tableau 1 - Primes d'administration (PA), primes de charges administratives (PCA), indemnités de fonction (C2 RIPEC)
et décharges - année 2022-2023**

Taux année pleine

Fonctions	Primes et indemnités			Décharges	
	PA (1)	PCA (2)	C2 RIPEC (3)	réglementaires (4)	avis du CA (5)
	montants annuels bruts en euros			en HTD	
Président	28937			192	
VPCA 1er Vice-président			10350	192	
VPCA			10350	192	
VPF			10350	192	
VPR			10350	192	
P CAC restreint rang A			0		16
P CAC restreint rangs A+B			0		16
Autres VP			7762		128
VP alternance		7762			
Dir IUT	9603			128	
Dir Ecole Ingénieurs	9603			128	
Dir IAE			9603	128	
Dir UFR			9603	128	
Dir Service des sports		4140			96

(1) fixées par décret et arrêté. La prime est indexée sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique et suivra son évolution.

(2) arrêtées après consultation du CT et avis du CA

(3) arrêtées après consultation du CT et avis du CA

(4) maximums réglementaires

(5) arrêtées après consultation du CT et avis du CA

**Tableau 2 - Référentiel des responsabilités administratives
applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels
année universitaire 2022-2023**

Taux année pleine

	Taux en HeTD	Code référentiel
Chargées et chargés de mission Présidence		
Bien-être - santé	48	C1.4.1
Campus connectés	32	C1.4.1
Certification en langues & LV supplémentaires	48	C1.4.1
Culture scientifique et technique	64	C1.4.1
Développement de la formation continue	96	C1.4.1
Direction de l'activité FLE et Francophonie	64	C1.4.1
Entrepreneuriat	32	C1.4.1
Hybridation-Moodle-Karuta	96	C1.4.1
Métiers de l'enseignement	48	C1.4.1
PIX	48	C1.4.1
UNITA	96	C1.4.1
Référentes et référents Présidence		
Campus des métiers et des qualifications	32	C1.4.1
Chaire Senghor de la Francophonie	16	C1.4.1
Défense et Sécurité	32	C1.4.1
Déontologie	32	C1.4.1
Economie circulaire	48	C1.4.1
Ethique scientifique	16	C1.4.1
ConnectUNITA	48	C1.4.1
InnoUNITA	32	C1.4.1
ReUNITA	48	C1.4.1
Sportifs de Haut Niveau (SHN)	64	C1.4.1
Territoire	32	C1.4.1
Chargées et chargés de mission Composantes et Départements de l'université		
Relations internationales (FD)	16	C1.4.2
Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) (FD)	48	C1.4.2
Référent transition écologique (IAE)	16	C1.4.2
Référent UNITA (IAE)	16	C1.4.2
Expériences et vie étudiantes (IAE)	32	C1.4.2
Initiatives, innovations et expérimentations (IAE)	32	C1.4.2
Qualité (IAE)	32	C1.4.2
Projet Voltaire (IUT A)	16	C1.4.2
Test of English for International Communication (TOEIC) (IUT A)	16	C1.4.2
Mutualisation des ressources (IUT A)	32	C1.4.2
Co-responsable International Learning Center (IUT A)	32	C1.4.2
Sections aménagées (IUT A)	48	C1.4.2
Animation mission qualité / Comité stratégique (IUT A)	64	C1.4.2
Conception et développement d'enseignement Migration plate-forme Moodle (IUT A)	64	C1.4.2
Formation continue et alternance (IUT C)	32	C1.4.2
Pédagogie (IUT C)	32	C1.4.2
Qualité de vie au travail (IUT C)	32	C1.4.2
Numérique (IUT C)	76	C1.4.2
Relations internationales (IUT C)	76	C1.4.2
Système d'information (IUT C)	76	C1.4.2
Vie culturelle (LLSH)	16	C1.4.2
Communication (LLSH)	32	C1.4.2
UNITA et insertion professionnelle (LLSH)	32	C1.4.2
Relations Internationales (LLSH)	64	C1.4.2
Planification automatique ADE (PAC)	20	C1.4.2
Recrutement étudiants (PAC)	20	C1.4.2
Développement durable (PAC)	30	C1.4.2
Enseignement numérique (PAC)	30	C1.4.2
USMB Entrepreneuriat (PAC)	30	C1.4.2
Relations internationales (SceM)	32	C1.4.2
Conseiller pédagogique (APPRENDRE)	96	C1.4.2
Responsabilités d'une structure ou au sein d'une structure		
Direction d'unité de recherche (*)	32-48-64	C1.5.1
Direction de la commission doctorale ou de l'école doctorale	64	C1.5.2 ou C1.5.3
Direction adjointe de composante	entre 16 et 64	C1.5.4
Direction de département de l'université	entre 32 et 96	C1.5.5
Missions d'expertise		
Innovation pédagogique et stratégie de formation	16	C4.2
Plan égalité professionnelle - Référent	16	C4.2
Développement des partenariats et des programmes d'échanges avec l'Amérique du Nord - ISEP	24	C4.2
Téléphonie	32	C4.2
NCU2 @SPIRE - Axe	64-80	C4.2
UNITA - Référent de lot	32	C4.2
UNITA - Responsable de tâche	12	C4.2
ReUNITA - Référent de lot	16	C4.2
ReUNITA - Responsable de tâche	12	C4.2
InnoUNITA - Référent de lot	12	C4.2

(*) Le taux attribué à la direction d'unité de recherche peut être partagé entre le directeur et ses adjoints, après avis de la commission de la recherche du conseil académique.



Annexe au tableau 2 - Référentiel des responsabilités administratives 2022-2023

Descriptifs des missions

Chargées et chargés de mission Présidence

Bien-être - santé

Dans la continuité de la conduite du « Baromètre social » entrepris à l'université Savoie Mont Blanc depuis 2018, il est proposé d'instaurer une mission en charge des questions de bien-être et de santé au sein de l'établissement.

Rattachée au vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, des personnels, de l'égalité femme-homme, des systèmes d'information et des affaires générales et juridiques, cette mission est définie comme transversale et cherchera à améliorer la qualité de vie au sein de l'USMB. Elle pourra prendre appui sur plusieurs entités internes à l'établissement, notamment la direction des ressources humaines, les services de santé, le service prévention, le service des sports, la direction de l'aide au pilotage et de l'amélioration continue, le secrétariat du CHSCT ou bien encore de la direction des études et de la vie étudiante. Principalement destinée aux membres du personnel, elle pourra être amenée à proposer des actions globales qui participent à améliorer les conditions de vie étudiante. La mission pourra aussi faire appel à des institutions et partenaires externes afin de réaliser des actions dans son champ de compétence (par exemple, avec la MGEN, la CPAM, et des instances académiques).

Le chargé de mission aura pour première tâche de constituer une proposition de feuille de route présentant des actions précises qui répondent à des enjeux pour l'établissement en termes de bien-être, de santé, et de qualité de vie. Il aura à cœur d'améliorer les dispositifs de communication, de prévention et d'accompagnement. Dans ce contexte, l'établissement souhaite d'ores et déjà se focaliser sur ce qui relève de son plan pour l'égalité, de la problématique des mobilités, de la question du temps, ou bien encore des conséquences de la crise sanitaire. Il pilotera le projet « Cohésion et qualité de vie sur les sites » qui vise à reconstituer des collectifs de travail et développer des actions au service de la promotion du bien-être des individus, de la qualité de vie sur les campus et les sites universitaires, et prévenir les risques psycho-sociaux. Son expertise sera également sollicitée dans divers dossiers en lien notamment avec le CHSCT comme le suivi qualitatif du télétravail ou encore le baromètre social.

Outre son lien à l'équipe de direction de l'établissement, le chargé de mission présentera un bilan annuel de ses actions devant le conseil d'administration de l'USMB.

Campus connectés

Le chargé de mission "Campus connectés" accompagne les territoires dans la mise en place des tiers lieux d'apprentissage labellisés par l'appel à projets "Campus connectés, tiers lieux de proximité et poursuite d'étude".

- Il apporte une vision universitaire à ces espaces et contribue à l'acculturation de leurs acteurs à l'enseignement supérieur ;
- Il suit l'organisation des activités (pédagogiques, méthodologiques, de cohésion, etc.) qui sont menées au sein des campus et il facilite la relation entre les tuteurs méthodologies, les responsables des formations à distance et les étudiants, menant à l'élaboration des contrats pédagogiques de réussite étudiante ;
- Il coordonne au sein de l'USMB la mise en place et l'ouverture de services aux étudiants du campus connecté (orientation, documentation, insertion professionnelle, prévention, vie associative, etc.) en lien avec les services du territoire et le besoin spécifique des étudiants ;
- Il assure, pour l'USMB en tant que partenaire, la mise en œuvre des projets (budget, action, etc.) tels que décrits dans les dossiers labellisés dans le cadre de la convention Territoires d'Innovation Pédagogique du Plan d'Investissement d'Avenir PIA3 ;
- Il est sollicité, comme conseil, dans le cadre d'UNITA.

Il travaille avec le vice-président formation et vie universitaire et rend compte à la CFVU.

Certification en langues & LV supplémentaires

Le chargé de mission Certification en langues & LV supplémentaires accompagne les composantes et l'établissement dans la mise en place des certifications en langues et des dispositifs visant à offrir aux étudiants la possibilité d'étudier des langues supplémentaires (hors maquette pédagogique et hors FLE).

- Il met en place la nouvelle certification obligatoire « PeopleCert » (langue anglaise) en premier cycle à l'échelle de l'établissement ;
- Il propose une préparation à cette certification, préparation diversifiée pour tenir compte des besoins différents ;
- Il propose, à l'échelle de l'établissement, des certifications dans les autres langues et les préparations afférentes ;
- Il aide les composantes et les sites à la mise en place de cours en langue vivante supplémentaire (hors maquette) à destination des étudiants.

Il travaille avec la vice-présidente relations internationales et le vice-président formation et vie universitaire, en lien avec ACCENTS et son COPIL. Il rend compte à la CFVU.

Culture scientifique et technique

- Organiser des événements (Amphis pour tous, Fête de la Science, etc.) ou participer à des événements organisés par les partenaires ;
- Nouer des relations fortes avec les autres acteurs du territoire qui œuvrent en ce domaine ; diffuser l'information et la connaissance en s'appuyant sur le service de communication de l'université et des partenaires extérieurs (académiques ou autres) ;
- Inciter au développement de recherches et de formations en ce domaine ;
- Effectuer un recensement du patrimoine de l'USMB.

Développement de la formation continue

Avec les évolutions rapides de nombreux métiers, la formation continue revêt une importance croissante. C'est un des principaux outils d'acquisition des compétences nécessaires par les salariés ou les personnes en recherche d'emploi. Les universités ont un rôle majeur à jouer dans ce domaine en raison de la qualité des formations qu'elles proposent. C'est également pour elles un moyen de développer de nouvelles ressources propres. Le chargé de mission "Développement de la formation continue" aura pour objectifs d'identifier les secteurs d'activité qui ont des besoins avérés, de proposer des formations qui répondent à ces besoins, de constituer des équipes susceptibles de les porter et de faire une veille sur les dispositifs de financement.

Direction de l'activité FLE et Francophonie

- Promotion du centre ACCENTS auprès des partenaires et futurs étudiants étrangers : présence sur l'Internet, participations aux salons internationaux, éditions de supports de communication, etc. ;
- Ajustement et mise en œuvre du plan d'action pluriannuel, équilibre financier du centre ;
- Mise en place d'actions d'apprentissage originales : staff week, séminaire d'intégration, formation de formateurs, etc. ;
- Prise en compte des besoins des composantes en matière de formation FLE ;
- Coordination de la réflexion sur les contenus et les méthodes pédagogiques ;
- Modernisation des pratiques d'apprentissage (en lien avec le département Apprendre) ;
- Développement de partenariat dans les domaines pertinents et reconnus de l'université ;
- Mise en place d'actions concertées avec nos partenaires de l'UQTR et de la HES-SO ;
- Appui à la réalisation d'écoles d'été en langue française.

Entrepreneuriat

- Suivi et développement des actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat (challenge des idées, Poz'Barcamp, modules de sensibilisation mutualisés, etc.) ;
- Coordination à l'échelle de l'établissement du suivi du parcours entrepreneuriat porté par Polytech Annecy-Chambéry et diplôme universitaire d'étudiant-entrepreneur porté par l'IAE ;
- Relations avec les incubateurs et pépinières du territoire, ainsi qu'avec les associations de soutien à la création d'activité (Savoie Mont Blanc Angels et Réseaux Entreprendre), en concertation avec le vice-président Valorisation ;
- Participation aux réflexions sur un éventuel rapprochement avec PITON, dispositif Disript' Campus de l'USMB.

Hybridation-Moodle-Karuta

Moodle

- Coordonner l'organisation et le déploiement de la plate-forme (hébergement et sécurisation, installation et configuration, connexion SI, administration) ;
- Veiller à l'instrumentation de la plate-forme par la mise en place d'indicateurs permettant de suivre quotidiennement son fonctionnement et de prévenir en cas de comportements particuliers (charges, etc.) ;
- Veiller à faciliter le travail des enseignants et enseignants-chercheurs dans le transfert des contenus depuis les plates-formes « composantes » vers la plate-forme « établissement » et aussi dans la mise en œuvre de l'hybridation ;
- Organiser l'administration, la gestion et le suivi de la plate-forme en prenant en compte la nécessité d'un niveau d'action à proximité des usagers (étudiants, enseignants, personnels administratifs) ;
- Proposer un processus collaboratif, impliquant les principaux acteurs concernés (composantes, étudiants, services centraux), permettant de déterminer les évolutions à réaliser sur la plate-forme (changement de version, ajout de plugin, etc.) ;
- Informer et conseiller la gouvernance quant à la mise en place de la plate-forme, son fonctionnement ainsi qu'aux évolutions nécessaires.

Karuta

- Conseil et assistance pour le déploiement, le paramétrage et l'utilisation de l'e-portfolio ;
- Formation.

Métiers de l'enseignement

- Discussion et élaboration des informations nécessaires aux paramétrages des applicatifs supportant les formations MEEF (capacités d'accueil, critères d'examen des dossiers, etc.) ;
- Suivi de la mise en œuvre de la convention avec l'UGA notamment sur les évolutions des maquettes communes et le recensement des heures assurées par les différents établissements dans le cadre du bilan annuel réalisé pour le partage des coûts ;
- Suivi des évolutions en cours ou à venir autour de l'accès aux métiers de l'enseignement ;
- Participation aux réunions de l'équipe présidentielle sur les questions liées au domaine des métiers de l'enseignement ;
- Participation aux réflexions qui pourraient être menées dans le cadre de réponse à des appels à projet qui pourrait concerner la formation des futures maîtres et professeurs.

PIX

- Conforter la préparation aux compétences numériques mises en place au sein de l'établissement en animant l'équipe pédagogique actuellement en place et faisant suite au C2i ;
- Renforcer la mutualisation des ressources pédagogiques et l'usage d'un environnement commun autour du PIX ;
- Promouvoir et accompagner le développement de nouvelles ressources pédagogiques permettant de renforcer et d'élargir la préparation offerte aux étudiants parmi l'ensemble des compétences visées par le PIX ;
- Contribuer aux développements de la démarche compétence au sein de l'établissement en s'appuyant notamment sur le référentiel et le dispositif du PIX ;
- Participer aux réflexions sur le positionnement du PIX dans le cadre de la refonte du 1er cycle universitaire qui sera menée au travers du projet NCU2 @SPIRE ;
- Aider au positionnement de l'établissement quant à la certification mise en place au niveau national ;
- Représenter l'établissement dans les événements nationaux autour du PIX.

UNITA

- Coordination et suivi de l'ensemble des actions menées dans le cadre du projet UNITA en lien avec la présidence et la vice-présidence Relations internationales ;
- Participation aux réunions de l'équipe présidentielle sur les questions liées à UNITA ;
- Coordination du travail des enseignants et enseignants-chercheurs chargés des différents « work packages » ;
- Communication interne autour des enjeux d'UNITA pour l'USMB ; présentation du projet aux composantes et services de l'USMB ;
- Lien avec les partenaires et participation aux réunions communes.

Référentes et référents Présidence

Campus des métiers et des qualifications

- Participation à l'élaboration de la politique de l'USMB en la matière et à sa mise en œuvre ;
- Suivi des campus des métiers auxquels l'USMB est associée ;
- Coordination des actions menées par les composantes de formation et les laboratoires de l'USMB impliqués ;
- Lien avec les parties prenantes des différents CMQ ;
- Représentation de l'USMB aux réunions et manifestations des différents CMQ ;
- Le cas échéant, participation à la constitution de nouveaux dossiers de labellisation.

Chaire Senghor de la Francophonie

Créée en 2014, la chaire Senghor de la francophonie de l'USMB se fixe pour missions :

- La participation à la vie du Réseau international des chaires Senghor de la francophonie :
 - Participation aux instances de gouvernance ;
 - Participation aux programmes du RICSF ;
 - Coopération inter-chaîres : missions d'enseignement, conférences et missions d'évaluations des chaires ; actuellement la coopération avec l'Université franco-gabonaise Saint-Exupéry de Libreville a donné lieu à un accord-cadre de coopération avec l'USMB.
- Le rayonnement de la francophonie :
 - Publications et conférences sur la francophonie dans ses différentes dimensions ;
 - Enseignements sur la francophonie au sein de l'USMB ;
 - Participation, sous la responsabilité de la vice-présidente Relations internationales, à l'organisation de la fête de la francophonie.

Les objectifs de la Chaire Senghor de l'USMB :

1. Favoriser l'enseignement et la recherche sur la Francophonie ;
2. Soutenir et développer les coopérations francophones ;
3. Organiser des événements francophones.

Défense et sécurité

- Participation aux activités et réunions du trinôme académique (en particulier le colloque annuel civil/militaire ; le référent défense est membre du conseil scientifique) ;
- Participation à la réunion annuelle des référents défense à l'Ecole militaire (Paris) ;
- Organisation de la Journée Nationale du Réserviste, chaque année, avec la Délégation Militaire Départementale de Savoie, regroupant toutes les composantes de la Garde Nationale (réserves Terre/Air/Mer/ Gendarmerie et Police, SDIS 73-pompiers) ;
- Recensement annuel des Réservistes de l'USMB ainsi que des Sapeurs-pompiers Volontaires, dans le but de pouvoir octroyer aux personnels réservistes les droits prévus dans le cadre de la convention « de soutien à la politique de réserve militaires » (signée en 2016 avec le Ministère des Armées). Le référent défense est l'interlocuteur des réservistes en cas de difficultés avec les équipes enseignantes ;
- Assurer le suivi de la convention signée en 2016 avec le Ministère des armées pour le soutien à la politique de réserves militaires ;
- Assurer le suivi de toute convention individuelle.

Le « trinôme académique » réunit sous l'autorité du recteur d'académie des représentants du rectorat, des armées, de la direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et des forêts, de l'association régionale des auditeurs de l'Institut des hautes études de défense nationale (AR-IHEDN).

Déontologie

Le référent déontologue est chargé d'apporter à tout agent public qui le demande des conseils utiles au respect des principes déontologiques de la fonction publique.

Ces principes sont notamment les suivants :

- Dignité, impartialité, intégrité et probité
- Neutralité
- Laïcité
- Respect de la liberté de conscience et de la dignité des usagers
- Cessation ou prévention des situations de conflit d'intérêts lorsque l'agent se trouve ou pourrait se trouver dans une telle situation
- Déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale lorsque l'agent occupe un emploi soumis à une telle déclaration
- Non cumul d'emploi, sauf s'il s'agit d'une activité autorisée
- Obéissance hiérarchique
- Satisfaction aux demandes d'information du public.

Economie circulaire

L'économie circulaire est un des leviers de la transition environnementale que nos sociétés doivent mettre en œuvre. De nombreuses initiatives se font jour à l'université et dans son environnement proche. C'est aussi une des thématiques prioritaires retenues par l'université européenne UNITA.

Pour recenser les actions entreprises à l'échelle de l'établissement, participer à leur coordination et représenter l'université auprès des associations, collectivités et réseaux d'entreprises impliquées dans cette transition, la présidence de l'université a désigné un référent présidence Économie circulaire.

Le référent a pour tâches de :

- Recenser les initiatives en matière d'économie circulaire (formation et recherche) à l'échelle de l'établissement ainsi que les personnels impliqués ; participer à la coordination de ces initiatives ;
- Représenter l'université auprès de l'association SoluCir, être interlocuteur de la Fondation USMB, du Conseil Savoie Mont Blanc, des agglomérations du territoire et de la Région Auvergne-Rhône-Alpes sur ce sujet ;
- Mettre en relation les différents acteurs pour favoriser l'émergence et la mise en œuvre effective de projets d'économie circulaire ;
- Être force de proposition, notamment en matière de sensibilisation des étudiants.

Il travaille avec la vice-présidente recherche, le vice-président valorisation, le vice-président formation et vie universitaire et la vice-présidente en charge de la vie étudiante et de campus.

Ethique scientifique

- Sensibiliser et former à l'éthique et l'intégrité scientifique ;
- Instruire de manière strictement confidentielle des allégations de manquement à l'éthique et l'intégrité scientifique ; pas de pouvoir de sanction ; propose au président de saisir la section disciplinaire.

Sportifs de haut niveau (SHN)

- Mise en œuvre de la politique générale des étudiants sportifs et artistes de haut-niveau à l'USMB ; établir les critères de sélection et définir les aménagements d'études ;
- Sélection et accueil des SHN/AHN de l'USMB ;
- Suivi des SHN/AHN de l'USMB en lien avec les responsables pédagogiques ;
- Définition et gestion des conditions d'accès des SHN aux équipements sportifs des trois sites ;
- Gestion du budget alloué au dispositif SHN/AHN ;
- Communication autour du dispositif SHN/AHN en direction des futurs étudiants, des responsables pédagogiques et du monde sportif ; communication autour des résultats obtenus par les SHN/AHN de l'USMB ;
- Lien avec les responsables de la DRJSCS et le monde fédéral, référer à la DRJSCS le lien individualisé de chaque SHN ;
- Réalisation d'un bilan annuel du dispositif pour présentation en CFVU.

Territoire

- Représenter le président et l'USMB dans certaines instances/organisations du territoire ;
- Représenter l'USMB dans certaines instances/organisations transfrontalières (e.g. le Forum du Grand Genève) ;
- Etablir et pérenniser les liens avec la société civile et le monde associatif.

Missions d'expertise pour le compte de l'établissement

Innovation pédagogique et stratégie de formation

- Conseil en matière d'innovation pédagogique ;
- Conseil sur les grands dossiers formation de l'USMB.

Missions des référentes et référents « égalité professionnelle »

Le plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'USMB prévoit la nomination de référentes et référents « égalité professionnelle » qui participent activement au déploiement de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en la faisant vivre au quotidien au plus près des agents en tant qu'acteur de proximité sur toutes les problématiques liées à l'égalité professionnelle et plus spécifiquement sur les violences sexistes et sexuelles.

En lien avec le comité diversité chargé de la mise en œuvre au sein de l'établissement des actions prévues dans ce plan, les référentes et référents « égalité professionnelle » assurent les missions suivantes :

- Être les interlocuteurs et les interlocutrices des personnels, des étudiantes et des étudiants, en particulier pour l'écoute, l'information et l'orientation.
- Être membres :
 - du dispositif d'écoute contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement moral et la discrimination ;
 - du comité diversité et participer à ce titre à la réflexion sur l'élaboration, l'évolution du plan d'égalité professionnelle et sur le suivi régulier du déploiement.
- Collaborer avec les autres référentes et référents égalité professionnelle de l'établissement, constituant ainsi le réseau des référents.
- Participer à des groupes de travail sur des projets transversaux sur les thématiques des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement et de la discrimination.

Ces missions seront conduites en relation étroite avec la vice-présidente en charge de la vie de campus, de la culture, de la culture scientifique, technique et industrielle, et de l'animation de la lutte contre les discriminations et le vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, des personnels, de l'égalité femme-homme, des systèmes d'information, des affaires générales et juridiques.

Les référentes et référents égalité professionnelle bénéficieront d'un parcours de formation adapté à leur mission d'écoute notamment sur les violences sexuelles et sexistes et du soutien méthodologique et matériel du comité diversité.

Développement des partenariats et des programmes d'échanges avec l'Amérique du Nord - ISEP

Objectif principal :

Définir une stratégie visant à augmenter le nombre de places en formation pour les étudiants de l'USMB en Amérique du nord et rendre l'USMB plus attractive pour les étudiants de cette région.

Principales actions à mener :

STRATEGIE :

- identifier les moyens d'être plus attractifs à l'USMB pour les étudiants nord-américains de sorte de pouvoir ouvrir des places pour nos étudiants sortants ;
- identifier des universités nord-américaines avec lesquelles nous pourrions développer des échanges en bilatéral puis évoluer vers des projets plus ambitieux (DD, formations conjointes, COIL...) ;
- ouvrir ISEP aux étudiants IN des autres pays et assurer la communication en ce sens ;

- proposer des modèles de formation qui pourraient être mis en place à l'USMB de manière à renforcer l'attrait des étudiants nord-américains pour l'USMB.

COMMUNICATION :

- s'assurer de la visibilité des formations offertes par l'USMB pouvant intéresser le public nord-américain ;
- mettre à jour les informations en ligne (le cas échéant, dont ISEP) ;
- organiser des rencontres avec diverses universités afin de faire connaître l'USMB ;
- participer à des événements internationaux (comme le ISEP tour).

CONSEILS AUX ETUDIANTS IN et OUT :

- conseiller les étudiants sur les aspects pédagogiques et notamment la constitution des contrats d'études ;
- suivre la scolarité des étudiants accueillis en lien avec leurs composantes de rattachement.

PILOTAGE :

- participer à la préparation des arbitrages en CORI (attribution des places) ;
- définir des indicateurs permettant de mesurer le développement de l'activité et les suivre.

Principaux interlocuteurs à l'USMB :

La personne en charge de la mission « développement des partenariats et des programmes d'échanges avec l'Amérique du Nord -ISEP » travaille en concertation avec la vice-présidente relations internationales et s'appuie sur les agents de la Direction des Relations internationales (DRI) pour les aspects administratifs et organisationnels liés à l'accueil ou au départ des étudiants concernés. Elle est également en contact permanent avec les collègues dans les différentes composantes pour gérer les questions pédagogiques.

Téléphonie

La mission consiste à assurer une assistance à maîtrise d'ouvrage sur tous les points concernant la téléphonie à l'USMB :

- Assistance au service marché lors des appels d'offre concernant la téléphonie (rédaction CCTP, choix des prestataires, etc.). Sont concernés la flotte mobile, les accès opérateurs fixes, le contrat de maintenance, et les projets plus ponctuels d'évolution du système ;
- Pilotage des projets concernant la téléphonie. Déploiement de nouvelles plateformes PABX, suivi des mises à niveau ("releases"), évolution des accès opérateurs ;
- Assistance et conseils à la DN et à la cellule téléphonie (SLS Jacob), pour toutes questions touchant à la téléphonie, que ce soit pour l'exploitation ou la maintenance.

NCU2 @SPIRE - axe 1 : Modèle pédagogique et flexibilité des parcours

L'enseignant ou enseignant-chercheur porteur de l'axe 1 assure la mise en œuvre des objectifs visés par cet axe sur la mise en place d'un nouveau modèle pédagogique et de parcours adaptés. Il organise et coordonne les travaux en associant les différents acteurs concernés par le nouveau modèle pédagogique. Dans ce cadre, il organise et revoit l'ensemble des dispositifs qui nécessitent d'être adaptés (jury, conseil de perfectionnement, engagement étudiant, évaluation des enseignements, contrat pédagogique de réussite étudiante, parcours réussite, etc.). Ses principales missions sont :

- D'organiser les discussions et les échanges entre les différents acteurs dans le cadre de la définition des formations de licence en UA et en blocs de compétences ;
- De favoriser le développement de pratiques interdisciplinaires favorisant la transversalité et l'individualisation des parcours de l'étudiant par une approche s'appuyant sur les compétences ;
- De travailler à une structuration des acteurs du premier cycle permettant de formaliser le suivi et les évolutions des dispositifs (UA, parcours, etc.) ;
- D'organiser la montée en puissance des évolutions sur la durée du projet par exemple en privilégiant dans un premier temps certaines caractéristiques (géographie des campus, gestion des emplois du temps et des salles, moyens humains, etc.) ;
- D'appuyer les évolutions sur une dimension culturelle forte, en lien avec l'ESAAA, partenaire du projet ;
- De contribuer aux différentes remontées attendues dans le cadre du projet.

NCU2 @SPIRE - axe 2 : Hub de la réussite étudiante du projet NCU2 @SPIRE

La mission d'expertise relative à l'axe 2 du projet NCU @SPIRE consiste à mettre en œuvre les objectifs visés par cet axe et portant sur les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants vers la réussite.

Sous la responsabilité directe du Chef de projet NCU-@spire, il s'agit d'organiser et coordonner les réflexions sur les dispositifs d'accompagnement envisagés dans le projet et centrés sur l'étudiant. Une organisation efficace sera déployée au sein de l'établissement afin de disposer sur chaque campus des structures de type hub de la réussite en charge de cet accompagnement. Elle associera les acteurs concernés. Les principales missions sont :

- D'organiser et de coordonner les réflexions sur l'accompagnement des étudiants pour aboutir à des dispositifs spécifiques et une structuration des équipes adaptées aux besoins des étudiants ;
- D'organiser l'élaboration d'un dispositif rebond permettant à des étudiants de préparer efficacement leur réorientation ;
- De préparer les dispositifs d'accompagnement favorisant l'accueil et l'intégration des étudiants, l'adaptation de leurs parcours ;
- De coordonner la mise en place de passerelles entre les différents diplômes du premier cycle de l'université, en coordination avec les équipes pédagogiques du premier cycle et en proposant des dispositifs facilitateurs pour les équipes et pour les étudiants ;
- D'accompagner les équipes dans l'appropriation et la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement ;
- De synthétiser l'information et de faire remonter les éléments concernant les avancées de l'axe ;
- De veiller à l'implication des différents acteurs y compris les acteurs partenaires externes (Lycées, Club des entreprises, etc.) ;
- De tenir à jour un calendrier tenant compte des contraintes et de la montée en charge estimée sur la durée du projet, en lien avec les autres axes du projet ;
- De rendre compte au Chef du projet NCU-@spire des avancées de l'axe 2 – Hub de la réussite étudiante et des problématiques éventuelles rencontrées ;
- De participer aux réunions organisées par le Chef du projet NCU-@spire.

UNITA

Unita Universitas Montium est une alliance de 6 universités européennes financée par le programme Erasmus+ de la Commission européenne et soutenue à l'USMB par le Programme d'Investissement d'Avenir de l'Agence Nationale de la Recherche et la région Auvergne-Rhône-Alpes.

L'alliance repose sur une intégration plus étroite des activités académiques des six universités : Università degli studi di Torino (Italie), Universidad de Zaragoza (Espagne), Université Savoie-Mont Blanc, Universitatea de Vest din Timișoara (Roumanie), Universidade da Beira Interior (Portugal) et Université de Pau et des Pays de l'Adour. Le sous-titre latin Universitas Montium souligne le point commun des universités UNITA : l'engagement à promouvoir la diversité linguistique, notamment des langues romanes, mais aussi les échanges entre leurs membres et avec les acteurs des territoires de montagne sur lesquels elles sont situées.

Ce projet expérimental est divisé en 8 lots de travail qui sont :

1. Créer une structure de gouvernance partagée
2. Avoir une approche centrée sur l'innovation et sur les besoins des étudiant-es
3. Promouvoir le multilinguisme, notamment avec l'intercompréhension en langues romanes
4. Structurer la recherche, notamment pour les thématiques des énergies renouvelables, de l'économie circulaire, et du patrimoine culturel
5. Créer un campus interconnecté
6. Promouvoir la mobilité pour toutes et tous
7. Contribuer à la réflexion sur la citoyenneté européenne
8. Pérenniser l'alliance UNITA

Pour chaque lot, l'USMB doit nommer des référents, qui ont pour mission le suivi des volets spécifiques du projet et assurent la réalisation des tâches et objectifs du projet. Pour certaines tâches qui réclament une expertise spécifique, des référents tâches sont sollicités.

Le rôle des référents de lots, respectivement de tâches, est de participer aux réunions de lots, respectivement de tâches, avec les autres universités de l'alliance. Ces réunions se tiennent pour la plupart en anglais, qui est la langue de travail principale d'UNITA, bien que les langues romanes soient régulièrement utilisées. Les référents doivent participer à la réalisation des diverses actions listées dans le plan de travail UNITA, les créer, les mettre en œuvre et assurer leur suivi. Ils disposent pour cela du soutien logistique et administratif du bureau UNITA de l'USMB. Dans ce cadre, des réunions régulières internes à l'USMB sont organisées avec le chargé de mission et le bureau UNITA, pour les informer de l'avancée des activités dont ils sont le référent et des problèmes éventuels rencontrés.

- Le chargé de mission UNITA perçoit une équivalence horaire de **96 heures**.
- Les référents de lot perçoivent quant à eux une équivalence horaire de **32 heures**.
- L'équivalence horaire pour les référents de tâche est de **12 heures**.

ConnectUNITA

Sous la responsabilité conjointe du vice-président formation et vie universitaire et du vice-président en charge du numérique et des systèmes d'information, le référent ou la référente ConnectUNITA a la charge de piloter, au sein de l'USMB, le projet ConnectUNITA (projet Erasmus+), en lien avec les autres établissements partenaires du projet et membres de l'alliance UNITA.

Le projet ConnectUNITA vise à fournir une plateforme et une méthodologie facilitant la collaboration entre les enseignants au sein de l'alliance pour la mise en place d'activités pédagogiques en ligne.

La personne missionnée est la référente au niveau de l'établissement et du consortium pour l'ensemble des actions développées dans le cadre du projet. Plus spécifiquement, ses actions consistent à :

- Participer au pilotage du projet au titre de l'USMB ;
- Contribuer à la spécification de la plateforme, support aux activités en ligne ;
- Co-construire la méthodologie d'élaboration des activités en ligne qui utiliseraient la plateforme ;
- Participer aux réunions de travail, à distance ou sur site ;
- Contribuer à la production des livrables ;
- Accompagner la dissémination des résultats du projet au sein de l'USMB.

InnoUNITA

Le projet InnoUNITA (Innovation Capacity Building in UNITA) vise à établir et de développer une feuille de route commune à l'Alliance UNITA pour promouvoir l'esprit d'entreprise et de renforcer l'impact des établissements d'enseignement supérieur dans l'écosystème de l'innovation.

Ce projet financé par le programme « Innovation Capacity Building for Higher Education » lancé par l'European Institute of Innovation and Technology (EIT) se déroulera sur 2 ans.

Le projet se structure en cinq volets principaux :

- Cartographier les différents dispositifs existants chez les partenaires et concevoir un guide de bonnes pratiques et un programme commun ;
- Développer une base de données communes recensant les start-ups et les spin-offs dans l'Alliance ;
- Mettre en place des programmes de formation à l'entrepreneuriat et à l'innovation ;
- Développer le dispositif PITON au sein de l'Alliance ;
- Développer les collaborations avec les KICs (Knowledge and Innovation Communities) au niveau européen.

L'USMB participe à tous les volets de InnoUNITA et, plus précisément, au déploiement du dispositif PITON.

Re-UNITA

Le projet Re-Unita (Research for UNITA) a pour objectif de faciliter l'émergence d'un programme commun de recherche et d'innovation au sein de l'Alliance UNITA sur les trois domaines suivants : les énergies renouvelables, l'économie circulaire et le patrimoine culturel.

Financé pour 3 ans par la Communauté Européenne dans le cadre du programme Swafs -Science with and for Society - Horizon 2020, Re-UNITA propose cinq actions principales :

- Elaborer un programme joint de recherche favorisant l'interdisciplinarité ;
- Renforcer l'attractivité et la visibilité des universités partenaires et développer les mobilités ;
- Partager des équipements et des plateformes scientifiques ;
- Etre un acteur central sur les territoires des différents partenaires ;
- Assurer la dissémination des résultats de la recherche et contribuer à la science ouverte.

L'USMB participe à tous les volets de Re-UNITA et coordonne, pour l'Alliance, le travail autour de l'établissement d'une feuille de route commune en matière de recherche et d'innovation.

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 18 octobre 2022
N° 2022.10.18_5.

5. Rapport d'activité 2021 du CNFEDS

*Vu le code l'éducation, notamment l'article L713-1,
Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc approuvés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2014, modifiés,
Vu les statuts du Centre national de formation des enseignants intervenant auprès des déficients sensoriels (CNFEDS) approuvés par le conseil d'administration en sa séance du 16 avril 2013,*

► Les membres du conseil d'administration approuvent le rapport d'activité 2021 du centre national de formation des enseignants intervenant auprès des déficients sensoriels (CNFEDS), tel qu'annexé à la présente délibération.

Résultat du vote :

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	20
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	14	Abstention :	0
Membres représentés :	6	Pour :	20
Nombre de votants :	20		

Fait à Chambéry, le **20 OCT. 2022**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	20 OCT. 2022
	Transmise au recteur de région académique le :	20 OCT. 2022
Modalités de recours contre la présente délibération : La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télécours Citoyens » sur le site www.telerecours.fr. En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.		



RAPPORT D'ACTIVITE 2021



CENTRE NATIONAL DE FORMATION
DES ENSEIGNANTS INTERVENANT AUPRÈS
DES JEUNES DÉFICIENTS SENSORIELS

Le Centre national de formation des enseignants intervenant auprès des jeunes déficients sensoriels (C.N.F.E.D.S.) est le seul Centre de formation pour les professionnels exerçant dans les établissements et services pour jeunes déficients sensoriels du secteur médico-social, les Instituts nationaux pour jeunes sourds et déficients auditifs et l'institut national pour jeunes aveugles et déficients visuels.

En 1998 :

Le G.I.P.-C.N.F.E.J.S. (Groupement d'intérêt public intitulé Centre national de formation des enseignants intervenant auprès des jeunes sourds, créé par arrêté du 28 mars 1993) transfère ses compétences à l'Université de Savoie.

En septembre 2001 :

Le C.N.F.E.J.S. devient Centre national de formation des enseignants intervenant auprès des jeunes déficients sensoriels (C.N.F.E.D.S.) en incorporant les formations du secteur de la déficience visuelle.

En janvier 2012 :

Le C.N.F.E.D.S. devient un département de l'université Savoie Mont Blanc.

En septembre 2021 :

L'université Savoie Mont Blanc (USMB) a fait le choix de changer la mention du master portant le parcours enseignant et surdité. En sollicitant une accréditation pour un master sciences du langage (parcours enseignement et surdité) en lieu et place de la mention MEEF PIF, l'USMB entend renforcer ainsi l'assise recherche de la formation.

Cette formation est alors conçue afin qu'elle prenne parfaitement le relais de la précédente. Les cours sont assurés par des intervenants reconnus pour leur expertise (enseignants spécialisés, universitaires, médecins...), ils couvrent les attentes vis-à-vis d'un futur enseignant spécialisé auprès des jeunes sourds, au premier ou second degré.

Cette évolution devait répondre aux remarques du Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et aux recommandations de l'HCÉRES (Haut Conseil de l'Évaluation, de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur). L'HCÉRES souhaitait en effet que ce Master puisse s'appuyer sur la recherche menée dans certaines disciplines : linguistique, psychologie, sociologie. L'USMB s'est donc employée à favoriser un rapprochement fructueux avec la composante LLSH qui comprend un département de Lettres (pour l'aspect linguistique), un département de Psychologie et un département de Sociologie, en intégrant, géographiquement le C.N.F.E.D.S. auprès du département de l'UFR LLSH (Unité de formation et de recherche « Lettres, langues, sciences humaines ») sur le site de Jacob-Bellecombette. La dimension recherche telle qu'entendue dans l'enseignement supérieur n'était pas suffisamment abordée dans la formation. Par conséquent, il était indispensable que le centre de formation modifie ses modalités de contrôle des connaissances et des compétences afin d'intégrer une unité d'enseignement relative à la recherche en Master 1 et en Master 2.

Dans cette logique de rapprochement avec l'UFR LLSH, la décision a été prise de localiser le CNFEDS sur le site universitaire de Jacob-Bellecombette (bâtiments 23 – 24) très accessible depuis la gare de Chambéry. Cette nouvelle localisation permet aux étudiants d'avoir accès, comme tout autre étudiant, aux différentes structures : bibliothèque universitaire, salles informatiques, restaurant et cafétéria universitaires, pour des conditions de travail idéales.

En avril 2022 :

L'USMB a rapidement fait le constat que cette réorganisation ne serait pas suffisante pour répondre, dans les prochaines années, aux exigences de l'HCÉRES, à défaut d'une équipe pédagogique suffisamment étoffée dans le champ concerné, pour répondre au défi d'un renforcement du lien formation-recherche. Sans enseignant-chercheur dont l'activité porte sur les sciences du langage, il est excessivement difficile d'animer les modules recherche ou encore d'encadrer les travaux scientifiques des étudiants. Par ailleurs, l'USMB fait face à des difficultés structurelles de sous dotation et, partant, doit faire des choix pour assurer son équilibre et sa pérennité.

Pour toutes ces raisons conjuguées, l'USMS décide, à regret, de la fermeture progressive du CNFEDS. Le master sciences du langage (parcours enseignement et surdité) n'est donc pas ouvert au recrutement à la rentrée universitaire 2022-2023. La deuxième année de master reste accessible afin de permettre aux étudiants engagés dans ce parcours de finaliser leur formation jusqu'à leur diplomation. De manière générale, le CNFEDS restera ouvert le temps nécessaire à l'achèvement des différentes formations proposées.

La présentation de ce bilan est construite en relation avec les missions conventionnellement déterminées dans la convention annuelle d'objectifs.

Mission 1 Assurer la formation initiale des enseignants intervenant auprès des jeunes déficients auditifs et des jeunes déficients visuels Pages : 3	Sommaire	Mission 2 Proposer et organiser une offre de formation continue dans le domaine des déficiences sensorielles et la pédagogie Pages : 10
	Mission 3 Collecter et diffuser l'information relative aux champs d'intervention du C.N.F.E.D.S Pages : 12	

Formation initiale des enseignants intervenant auprès des jeunes déficients auditifs et des jeunes déficients visuels

Secteur déficience auditive :

Conformément à l'article 2 de l'arrêté du 20 Août 1987, le C.N.F.E.D.S / université Savoie Mont Blanc est agréé pour la préparation du **CAPEJS** (Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement des jeunes sourds).

Le Centre de Formation assure la formation théorique, le suivi et l'évaluation des actions de formation pratique en liaison avec les deux Inspecteurs Pédagogiques et Techniques (IPT) des établissements de jeunes sourds.

Dans le cadre de la réforme du CAPEJS menée par le Ministère des Affaires sociales (aujourd'hui Ministère des Solidarités et de la Santé), l'Université Savoie Mont Blanc a ouvert à la rentrée 2014-2015, un Master « enseignement et surdité ». Ce Master MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation) est un cursus professionnalisant qui constitue un parcours de la mention PIF (Pratique et Ingénierie de la Formation).

A) La formation Master « enseignement et surdité »

Le centre a formé 36 élèves en 2021 :

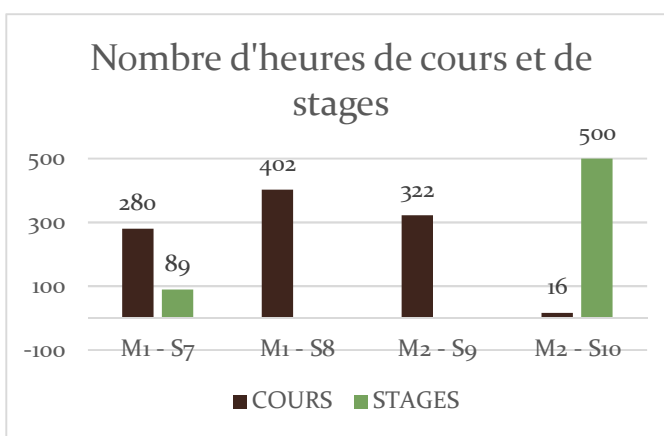
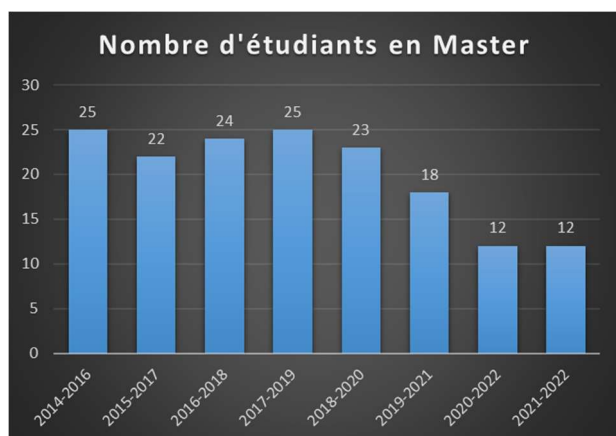
- 12 élèves professeurs en master 1 - Promotion 2020/2022
(17 semaines entre janvier et mai) Soit 1 020 journées-élèves
- 12 élèves professeurs en master 2 - Promotion 2020/2022
(12 semaines entre septembre et novembre) Soit..... 720 journées-élèves
- 12 élèves professeurs en master 1 - Promotion 2021/2023
(4 semaines entre fin août et fin septembre) Soit 240 journées-élèves

Le nombre d'élèves, ci-dessus, ne concerne que les élèves professeurs en formation dans les locaux du C.N.F.E.D.S. Il est important de noter qu'en 2021, en plus des élèves professeurs en formation à Chambéry, le C.N.F.E.D.S comptabilisait 30 élèves professeurs en formation pratique dans leur établissement employeur ou parrain. Ces stages concernent le semestre 7 du master 1 et le semestre 10 du master 2.

- 18 élèves professeurs en master 2 - Promotion 2019-2021
(16 semaines entre janvier et mai) Soit 1 440 journées-élèves
- 12 élèves professeurs en master 1 - Promotion 2021-2023
(8 semaines entre fin septembre et fin novembre) Soit..... 480 journées-élèves

Soit un total de 3 900 journées-élèves pour la formation initiale dans le secteur de la surdité

La formation théorique et pratique du Master se déroule pour 2021, dans les locaux de l'U.S.M.B. / C.N.F.E.D.S. au 378 rue de la République à Chambéry et sur le campus de Jacob-Bellecombette, mais également, ponctuellement, dans les locaux de l'E.S.P.E. au 289 Rue Marcoz à Chambéry. La formation pédagogique et pratique quant à elle, qui permet de préparer le mémoire de Master, le C2i2e et les épreuves du diplôme d'état C.A.P.E.J.S. se fait dans les établissements lieu de stages qui se situent dans toute la France (DOM-TOM compris).



B1) Les aides à la communication :

Conformément à loi du 11 février 2005, les élèves professeurs, eux-mêmes, déficients auditifs bénéficient de mesures d'accompagnement. Chaque situation étant particulière, ce n'est qu'après avis du médecin de l'USMB que ces mesures sont mises en place.

Interprétariat en LSF des cours :

Pour l'interprétariat, le C.N.F.E.D.S. fait appel à l'A.D.I.S. (Association départementale pour l'insertion des sourds) située rue du Commandant Perceval à Chambéry. Il faut noter que les établissements spécialisés qui emploient les élèves professeurs déficients auditifs ne font pas toujours les démarches pour que leur(s) salarié(s) bénéficient d'heures d'interprétariat supplémentaires financées par l'A.G.E.F.I.P.H. (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) pour le secteur privé et F.I.P.H.F.P (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) pour la fonction publique. Dans ce cas les seules heures de cours accessibles aux étudiants nécessitant une mesure d'accompagnement sont celles financées par le C.N.F.E.D.S.

Trois étudiants de la promotion 2019-2021 ont demandé à bénéficier de cette mesure d'accompagnement pour les examens du semestre 10 : 1 heure en début d'épreuve écrite et autant d'heures que nécessaires pour les oraux. Ces heures d'interprétariat sont facturées au taux de 77,20 euros par heure.

Photocopies :

Les étudiants ont droit à un crédit de 2 500 photocopies par année universitaire.

Preneur de notes :

Depuis la promotion 2018-2020, les étudiants sourds et malentendants bénéficient d'un preneur de notes qui est rémunéré par le C.N.F.E.D.S au taux de 12,81 euros brut (environ) soit 1,25 du SMIC (1 heure payée pour 4 heures de cours). Aucun preneur de notes n'a été recruté en 2021.

B2) Le cas des élèves professeurs parrainés :

Chaque année, le C.N.F.E.D.S reçoit des inscriptions pour des élèves professeurs pour jeunes sourds qui ne sont pas encore salariés, mais que des établissements « parrainent » en offrant les terrains d'exercice pour leur formation pratique.

De manière à accompagner l'accueil de stagiaires dans le cadre de cette formule, le C.N.F.E.D.S a proposé la création d'un Comité d'Action Sociale des étudiants (CASE). L'aide du fonds d'action sociale des étudiants du C.N.F.E.D.S est une réponse aux situations qui nécessitent, de par leur gravité, une aide ponctuelle afin de permettre au stagiaire en formation de poursuivre son cursus.

Les critères d'attribution pour le fonds d'action sociale des étudiants du C.N.F.E.D.S sont les suivants :

- Absence de financement de la formation : le fonds d'aide du C.N.F.E.D.S est destiné en priorité à aider les stagiaires qui n'ont pas pu faire financer leur cursus et qui rencontrent des difficultés financières du fait du coût de la formation. Il est à noter que les droits d'inscription sont de 7380,00 €, dont 1 120 euros (Master 1) et 1 680 euros (Master 2° retournent aux établissements « parrains » sous forme d'indemnités de tutorat (A.C.P. « allocation de conseil pédagogique).
- Absence de revenus : le fonds d'aide du C.N.F.E.D.S permet de soutenir ponctuellement un étudiant qui n'a pas de revenus réguliers. L'aide éventuellement accordée ne peut en aucun cas constituer un financement pérenne.
- Contraintes liées à la formation : la formation au C.N.F.E.D.S peut engendrer des contraintes financières liées à une situation professionnelle et/ou personnelle (double charge de logement, éloignement du lieu de stage pratique...). Ces contraintes peuvent générer une difficulté financière et l'aide du fonds d'action sociale assure une aide ponctuelle.

Le CASE se compose des membres suivants :

- La directrice du C.N.F.E.D.S,
- L'assistante sociale des étudiants de l'USMB,

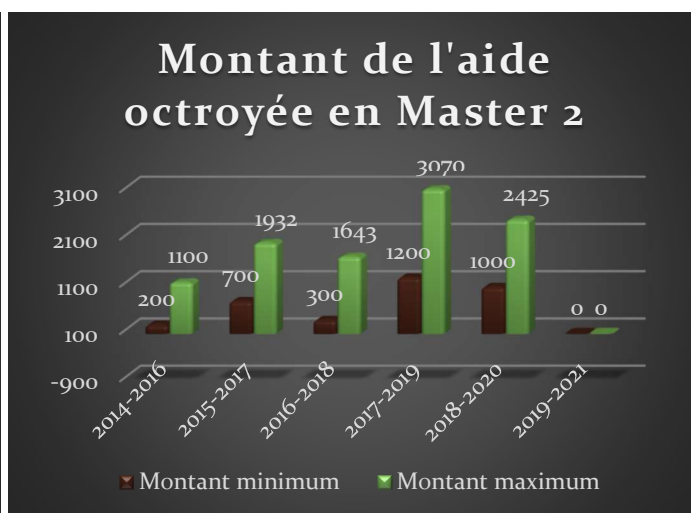
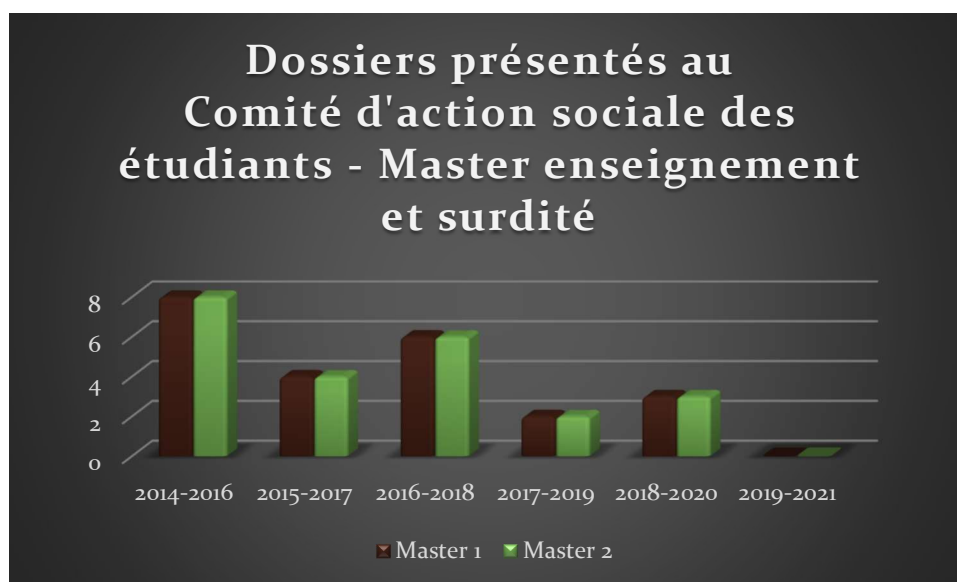
- Un représentant des enseignants,
- Le (la) délégué(e) des élèves professeurs et son (sa) suppléant(e).

CA du 18 octobre 2022 - 20 votants : 20 pour

Tous les dossiers sont présentés en commission après évaluation de l'assistante sociale de l'université Savoie Mont Blanc. En 2021, un seul dossier a été présenté et accepté pour une aide de 5857 euros pour les deux années de master.

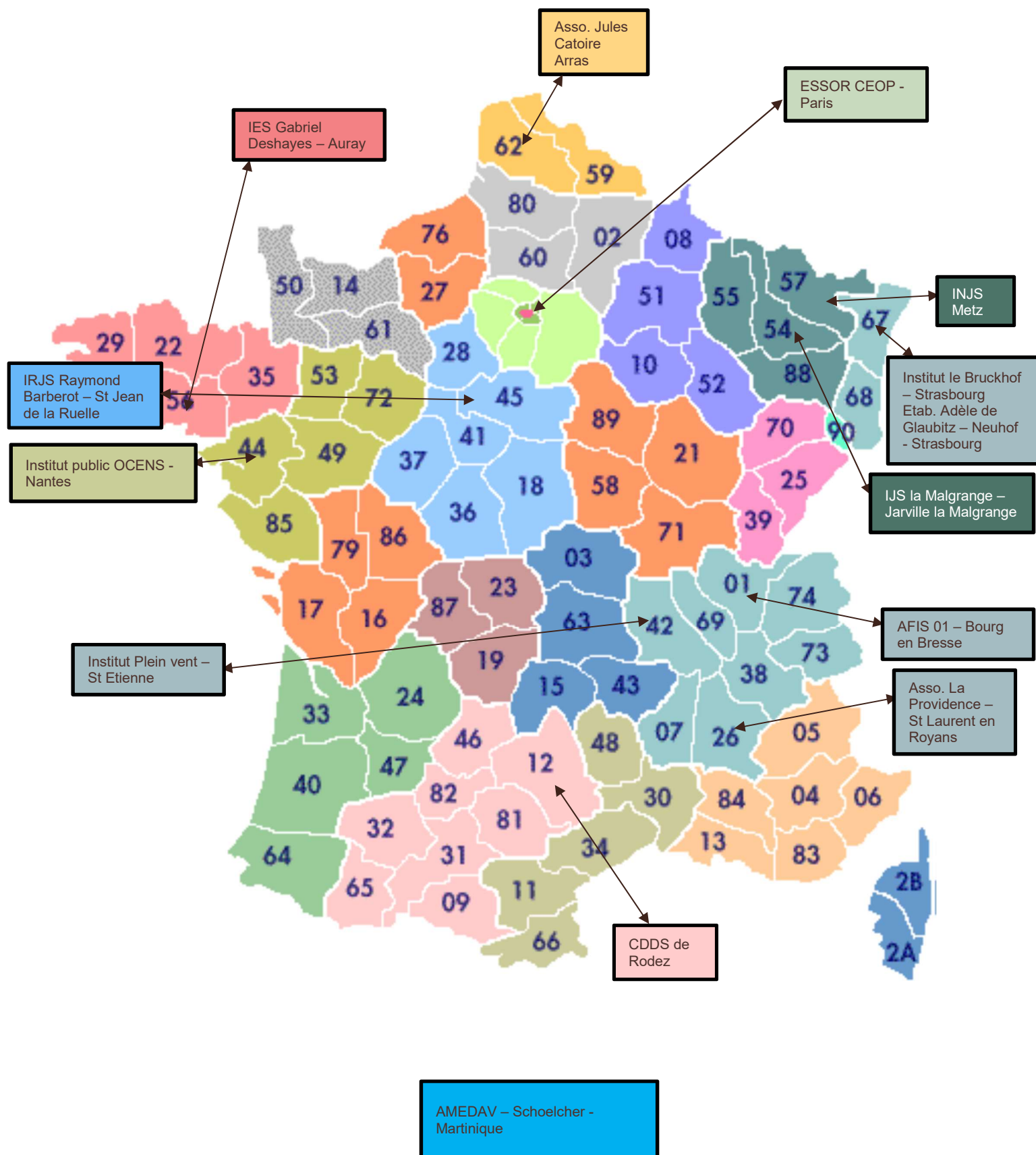
Il est à noter que la politique des établissements « parrains » est très hétérogène, allant de la prise en charge des frais d'inscription, des frais de missions, ou l'abandon des indemnités de tutorat, jusqu'au refus de verser la moindre indemnité de stage aux élèves parrainés.

Il appartient au C.N.F.E.D.S et à ses tutelles de sensibiliser les établissements « parrains » à ces inégalités de traitement dénoncées par l'ensemble des étudiants en formation, en proposant une convention de parrainage ou tout autre élément contractuel de nature à valoriser le travail des stagiaires et l'investissement personnel des élèves professeurs.



En 2021, un seul dossier a été présenté et accepté pour une aide de 5857 euros couvrant le master 1 et le master 2.

Carte de France des établissements ayant inscrit un ou des élève(s) professeur(s) en formation pour Master 1 et ou Master 2



Conformément à l'avenant à la convention du 14 décembre 1998, le C.N.F.E.D.S est chargé, depuis le 1^{er} septembre 2000, de la formation des enseignants intervenant auprès des personnes aveugles ou déficientes visuelles pour la préparation aux :

- **C.A.E.G.A.D.V.** (certificat d'aptitude à l'enseignement général des aveugles et des déficients visuels, arrêté du 15 décembre 1976, modifié par arrêtés du 21 août 1987, du 8 mars 1989, du 28 juillet 1993) ;
- **C.A.E.M.A.D.V.** (certificat d'aptitude à l'enseignement musical des aveugles et déficients visuels, arrêté du 15 décembre 1976, modifié par arrêté du 21 août 1985) ;
- **C.A.F.P.E.T.A.D.V.** (certificat d'aptitude aux fonctions de professeur d'enseignement technique aux aveugles et déficients visuels, arrêté du 15 décembre 1976, modifié par arrêté du 18 mars 1988).

Le C.N.F.E.D.S assure la formation théorique, le suivi et l'évaluation des actions de formation pratique en liaison avec l'Inspectrice Pédagogique et Technique des établissements de jeunes aveugles (I.P.T.).

Le centre a formé 27 élèves en 2021 :

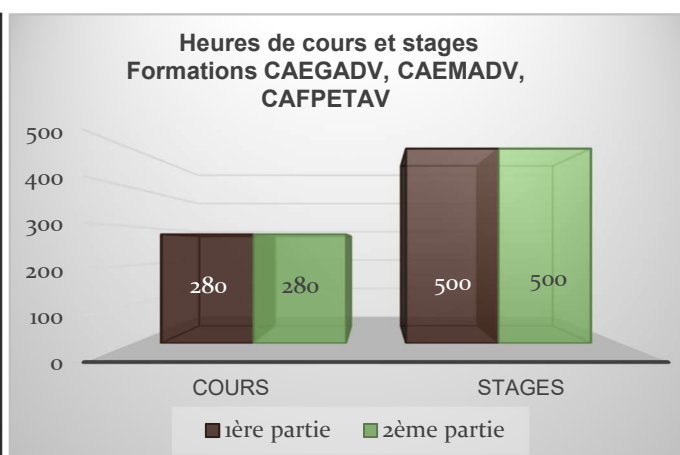
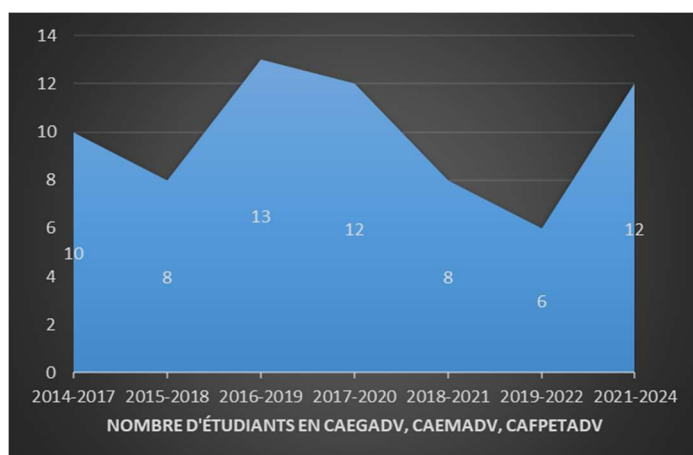
- | | | | |
|---|-----------|-----|-----------------|
| • 8 élèves professeurs (2 nd e partie - promotion 2018-2021)
(1 semaine) | Soit..... | 40 | journées-élèves |
| • 7 élèves professeurs (2 nd e partie - promotion 2019-2022)
(7 semaines) | Soit..... | 245 | journées-élèves |
| • Pas de promotion 2020-2023 | | | |
| • 12 élèves professeurs (1 ^{ère} partie - promotion 2021-2024)
(2 semaines) | Soit..... | 120 | journées-élèves |

Ce qui permet d'afficher un total de 405 journées élèves pour la formation initiale dans le secteur de la déficience visuelle.

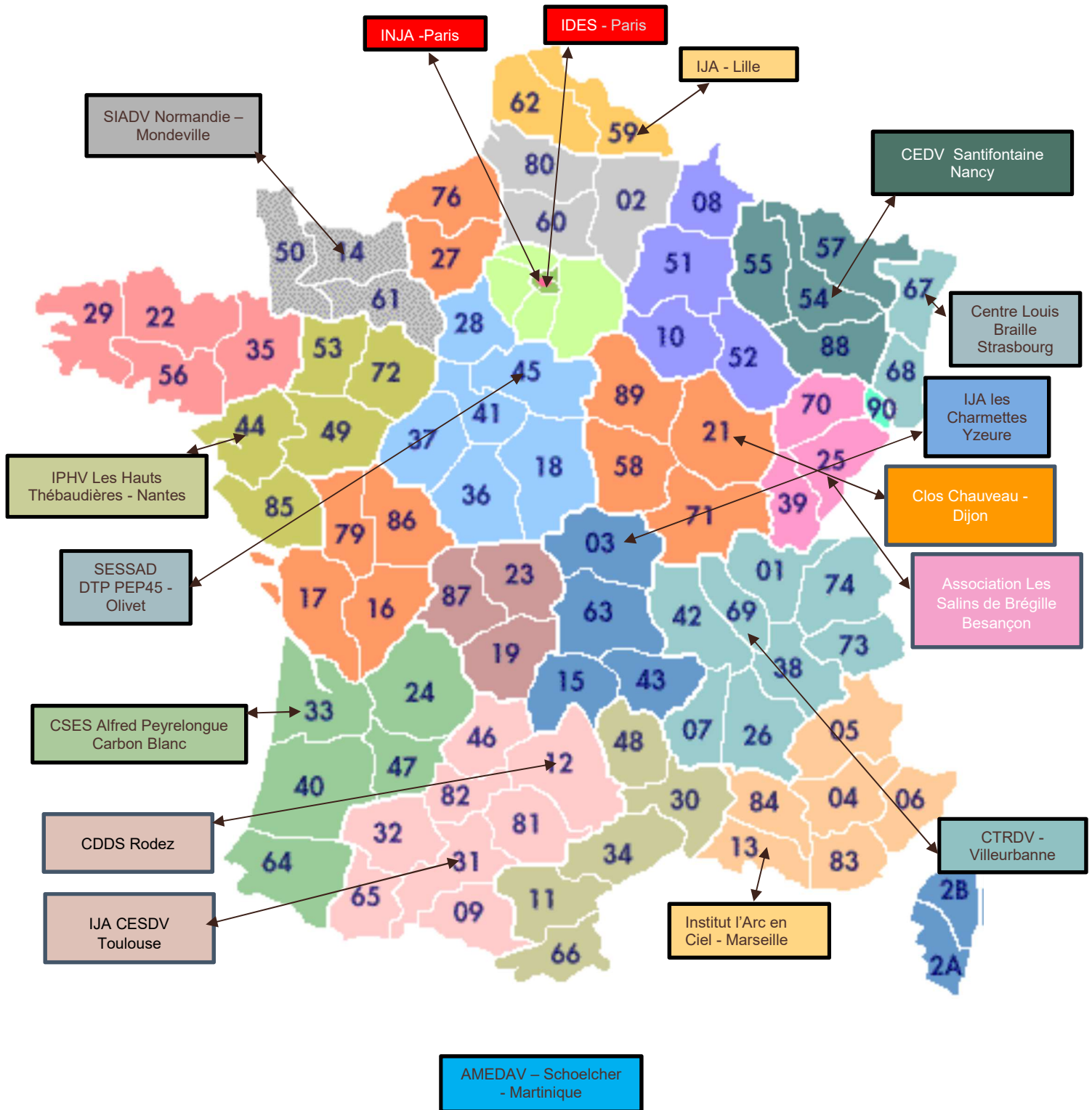
Ces formations, organisées en deux parties, se déroulent sur trois années universitaires, à raison d'une semaine de formation par mois environ.

Les élèves professeurs en musique (C.A.E.M.A.D.V.) et en enseignement technique (C.A.F.P.E.T.A.D.V.) suivent la majeure partie des cours de C.A.E.G.A.D.V. mais bénéficient d'aménagements ponctuels liés au particularisme et aux exigences de leur formation (exemple : remplacement du braille abrégé par le braille musical ou stage auprès d'un professionnel du métier).

La formation théorique et pratique se déroule pour la première semaine de formation uniquement, dans les locaux de l'Université Savoie Mont Blanc / C.N.F.E.D.S. au 378 rue de la République à Chambéry. Les semaines suivantes ont lieu soit dans les locaux du Ministère des Affaires Sociales et de la Santé, 10 Place des 5 Martyrs du Lycée Buffon à Paris soit dans ceux de l'Institut National des Jeunes Aveugles (I.N.J.A.), 56 Boulevard des Invalides à Paris ou du Centre F.O.R.J.A., 106 Rue de l'Ouest à Paris. La formation pédagogique pratique quant à elle aura lieu dans les établissements lieu de stages qui se situent dans toute la France (DOM-TOM compris).



Carte de France des établissements ayant inscrit un ou des élève(s) professeur(s) en formation C.A.E.G.A.D.V, C.A.F.P.E.T.A.D.V ou C.A.E.M.A.D.V. (1^{ère} et 2^{nde} parties)



Mission 2 :**Proposer et organiser une offre de formation continue dans le domaine des déficiences sensorielles et de la pédagogie**

Les personnes qui suivent une formation continue sont salariées d'un établissement, d'un service pour jeunes déficients auditifs ou jeunes déficients visuels, d'un Institut national de jeunes sourds (I.N.J.S.), ou tout simplement des personnes intéressées.

Il est à noter que les :

- actions de formation continue organisées sur les deux secteurs (déficience auditive, déficience visuelle) répondent à des besoins clairement identifiés dans les établissements et les services visités par les Inspecteurs Pédagogiques et Techniques de la D.G.C.S. (Sous-direction des personnes handicapées, Bureau de l'enfance handicapée),
- modifications dans l'équipe administrative du C.N.F.E.D.S. depuis quelques années n'ont pas permis au centre de développer le secteur de la formation continue comme il le souhaite. Une collaboration avec le service formation continue de l'université Savoie Mont Blanc, actuellement en test, devrait permettre de pallier le manque de personnel.

Le centre a réalisé entre janvier et décembre 2021, les formations suivantes :

Secteur déficience auditive :

- **Stage « Tuteurs »**

Dates : 17, 18 et 19 novembre 2021	soit 2 jours et demi
Lieu	en distanciel et en présentiel
Nombre de participants	15 tuteurs
.....	12 étudiants (promotion 2020-2022)
Nombre de journées stagiaires	67,5 journées stagiaires
Tarif du stage	220,00 € par stagiaire, gratuit pour les étudiants

Soit un total de 67,5 journées stagiaires

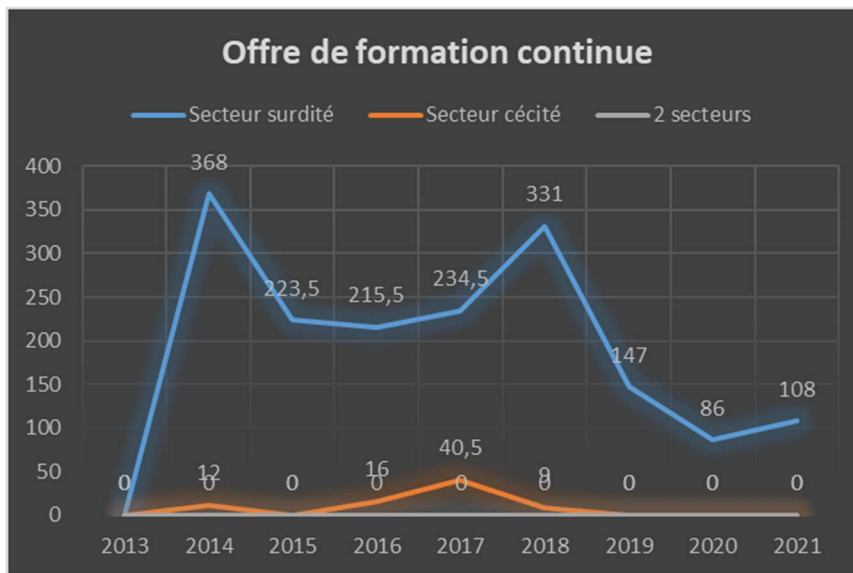
- **Stage « Module complémentaire de formation en enseignement de la langue française orale et de la LSF »**

Date : 02 et 03 novembre 2021	tronc commun soit 2 jours
04 novembre au 15 décembre 2021	Parcours LSF soit 2 jours et demi
30 novembre au 21 décembre 2021	Parcours langue française orale soit 2 jours et demi
Lieu	en distanciel
Nombre de participants	9
Nombre de journées stagiaires	40,5 journées stagiaires
Tarifs du stage	

- Formation complète (tronc commun et parcours) : 630 euros TTC par parcours ou 945 euros TTC si les deux parcours sont suivis pour une formation financée par l'employeur
- Formation complète (tronc commun et parcours) : 350 euros TTC par parcours ou 525 euros TTC si les deux parcours sont suivis pour une formation financée individuellement
- Formation pour les enseignants diplômés CAPEJS (dispensés du tronc commun) : 350 euros TTC par parcours pour les enseignants diplômés CAPEJS ou 525 euros TTC si les 2 parcours sont suivis

Soit un total de 40,5 journées stagiaires

Le C.N.F.E.D.S a prévu de reconduire cette formation en 2022.



○ **Revue « Liaisons »**

Le C.N.F.E.D.S diffuse une revue numérique et sans abonnement : « Liaisons ».

Les thèmes traités relèvent :

- de la pédagogie spécialisée et générale. Ils sont rédigés par des professionnels (C.N.F.E.D.S ou autres) et des personnalités extérieures,
- de la législation,
- de la veille technologique pour les déficients visuels et déficients auditifs,
- de l'actualité de la pédagogie et de la déficience auditive et visuelle,
- d'actions de formation continue,
- etc.

Le dernier numéro de la revue est paru en mai 2017, sous le numéro 33, le Centre n'ayant pu depuis dégager le temps utile à l'évolution souhaitée pour ce support.

○ **Magazine « Les Acti-Mobs »**

Il s'agit d'un magazine numérique lancé en juin 2013.

À destination des jeunes fréquentant les établissements d'enseignement spécialisé et de leurs professeurs et des professionnels du secteur nous le transmettons à la même liste de diffusion mail que celle utilisée pour la revue. Ce sont donc 1 323 personnes qui le reçoivent.

Ce magazine édité numériquement par le C.N.F.E.D.S, est réalisé pour et par les jeunes. Véritablement coopératif, il est un outil permettant à tous les acteurs du secteur de communiquer, de se rencontrer, et de partager des projets. Il comporte plusieurs rubriques : culture, actualités, voyages, « exprimez-vous », etc. Il intègre également une rubrique PRO, dédiée aux professionnels du secteur souhaitant partager et échanger sur des aspects plus pédagogiques (conduite de projets, etc.)

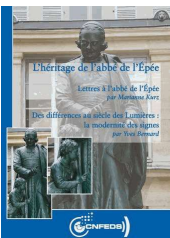
Il recueille des avis très positifs de la part des professeurs spécialisés et de plus en plus d'articles ou dossiers nous sont proposés.

Sept numéros sont déjà parus entre 2013 et 2017.

Toutefois, depuis 2018, les parutions du magazine « les Acti-Mobs » n'ont pu être maintenues faute de porteur du projet.

○ **Ouvrages**

Pour répondre à une demande des formateurs et du terrain, le C.N.F.E.D.S a édité des ouvrages à compter de 2012. Cette démarche permet de compléter la mission de diffusion d'information. Les ouvrages sont édités au comptoir des presses d'université.



Le premier ouvrage, édité en 2012, s'intitule « L'héritage de l'Abbé de l'Epée - Lettres à l'abbé de l'Epée - Des différences au siècle des Lumières : la modernité des signes » co-écrit par Yves Bernard et Marianne Kurz.

Cet ouvrage réunit l'expérience d'une enseignante auprès de jeunes sourds, Marianne KURZ, et les recherches sur l'abbé de l'Epée, le personnage totémique des Sourds du monde entier, effectuées par Yves BERNARD, ancien professeur et inspecteur, qui enseigna l'histoire de la pédagogie de l'enfant sourd.

Marianne Kurz, sourde de naissance, au travers de lettres adressées directement à l'abbé de l'Epée, nous retrace son parcours personnel et professionnel. Au travers de sa scolarité, ses études universitaires, et son métier d'enseignante, elle retrouvera à de nombreuses reprises les idées, les méthodes et la vie de Charles-Michel de l'Epée, premier instituteur à se consacrer aux enfants sourds. Yves Bernard, par des recherches approfondies sur la vie et la méthode de l'abbé de l'Epée, nous fait découvrir les motivations qui ont guidé les pas de ce grand philanthrope qu'était l'abbé de l'Epée, et des représentations que sa philosophie impliqua.

Le deuxième ouvrage, édité en 2014 s'intitule « les sourds, le français et la langue des signes », livre co-écrit par Philippe Geneste et Philippe Séro-Guillaume.

Ce livre est le moment initial d'une longue collaboration entre les deux chercheurs. Moment inaugural, il pose les préoccupations de chacun et laisse paraître les points de jointure qui les amènera à l'animation d'un séminaire intitulé Pour une pédagogie de l'apprentissage créatif du langage.

Aujourd'hui, l'enseignement spécialisé est menacé par deux erreurs. La première consiste en une dilution dans l'inclusion scolaire où les savoirs précis sur les handicaps sont parfois, sinon niés, en tout cas non pris en compte. La seconde est à l'inverse l'enfermement dans la spécialisation pour répondre aux obstacles posés par le handicap à la scolarité des élèves.

Les deux chercheurs tracent ici une voie médiane grâce à la confrontation et par la recherche de ce qui est commun aux enfants sourds et aux enfants entendants dans les difficultés rencontrées. C'est ce qui est commun qui peut le mieux permettre d'éclairer la spécificité en vue de poser les jalons des modalités d'un apprentissage au sein de l'école actuelle.

Autant dire que les deux chercheurs ne font pas œuvre d'idéologie mais cherchent à s'instruire auprès de ce qui fait obstacle mais aussi auprès des processus propres aux enfants pour construire leur langage. Philippe Séro-Guillaume s'y emploie pour l'enfant sourd, Philippe Geneste pour l'enfant entendant.

Pour étayer leurs arguments scientifiques, les deux chercheurs peuvent s'appuyer sur leur pratique enseignante, à laquelle s'ajoute celle d'interprète pour Philippe Séro-Guillaume.

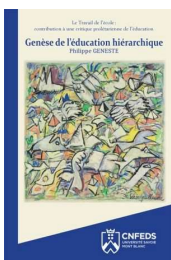
Les deux chercheurs n'évident pas la question épistémologique. Après l'avoir posée, ils en font même l'objet des premiers chapitres centrés sur les mécanismes généraux de l'apprentissage avant d'aborder les processus à l'œuvre dans l'acquisition du langage.

Vient ensuite un panorama des travaux consacrés à l'apprentissage du langage chez le jeune sourd, immédiatement confronté à des exemples pratiques. Les travaux débouchent ainsi sur une présentation des constituants principaux de la langue des signes, la première proposée sous forme d'ouvrage par Philippe Séro-Guillaume.

La question que posent les deux auteurs est alors de savoir si une langue peut être un « objet » d'enseignement. La critique raisonnée de la grammaire scolaire destinée aux entendants d'une part, la critique raisonnée des effets de celle-ci sur l'enseignement de la langue auprès des jeunes sourds, d'autre part, posent la nécessité de penser autrement la question de l'enseignement du langage. Les auteurs, sans le détailler dans ce premier opus de leur œuvre commune, montrent l'importance de partir pour ce faire des mécanismes généraux de l'apprentissage, éclairés par les études constructivistes et de psychologie génétique.

Inclusion scolaire, interdisciplinarité sont des notions à la mode aujourd'hui. Mais pour leur donner un sens pratique, encore faut-il avoir la patience d'instruire ce sur quoi elles portent, ici, la question de l'apprentissage du langage. Pour ce faire, il faut éclairer la question linguistique :

- comment analyser une langue ? Qu'est-ce qui se joue dans une langue ? Quelles sont les modalités propres de chaque langue (le français et la langue des signes) pour la mise en œuvre du système à des fins de discours ? Les réponses à ces questions sont essentielles pour la formation des enseignants chargés de l'enseignement linguistique.
- comment l'enfant procède-t-il pour s'approprier le langage ? Quelles sont les étapes de son développement langagier ? Quelles sont en conséquence les connaissances utiles pour suivre cette évolution du langage chez l'enfant ? A partir de quel âge est-il juste de préconiser un enseignement grammatical ? Sur quoi dès lors fonder l'enseignement du français comme celui de la langue des signes ? A toutes ces questions, le présent ouvrage répond en posant les premiers jalons.



Le troisième ouvrage, édité en décembre 2017, s'intitule « La genèse de l'éducation hiérarchique » écrit par Philippe Geneste.

Résumé : Une critique prolétarienne de l'éducation doit se développer sur l'ensemble de ce qui organise les pratiques éducatives et enseignantes. Pour cela, on ne peut perpétuer la stéréotypie critique de l'école libérale qui a cours depuis les années 2000.

En effet, ce serait poser un socle critique sur un fantôme d'école. La critique prolétarienne œuvre autant contre le mythe de l'école d'État, qui a la vie dure dans les milieux dits progressistes, que contre le mythe de l'éducation nouvelle individualiste. L'ordre scolaire lie son fétichisme des savoirs avec l'ordre moral et l'ordre médico-social.

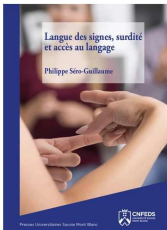
Ainsi une conception hiérarchisante des êtres, des savoirs, des fonctions sociales se déploie dans les lieux de formation tant à l'école qu'en formation professionnelle et continue. Le but est de reproduire la division sociale du travail. Le livre étudie la réaction dans son ordre scolaire en suivant les évolutions historiques du système éducatif. Il s'appuie sur des

exemples concrets, pris dans le quotidien des établissements scolaires, dont l'auteur est sourd de naissance. La réalité de l'éducation et celle de l'enseignement se situent non d'abord dans les textes mais dans le quotidien des pratiques. L'analyse méthodique et patiente met ainsi au jour la genèse de l'éducation hiérarchique. L'ouvrage peut alors envisager la problématique d'un projet d'autonomie éducative dans un cadre d'autonomie syndicale prolétarienne. Cette conclusion se fait ouverture d'à-venir, tant théorique que pratique, pour une révolution éducative.

Le quatrième ouvrage édité en Février 2018 s'intitule « Ballade en éducation auditive » écrit par Chantal Chaillat Damalix.

L'auteure présente un ouvrage moderne qui ouvre des horizons nouveaux à la relation qui existe entre surdité et environnement sonore et particulièrement musical.

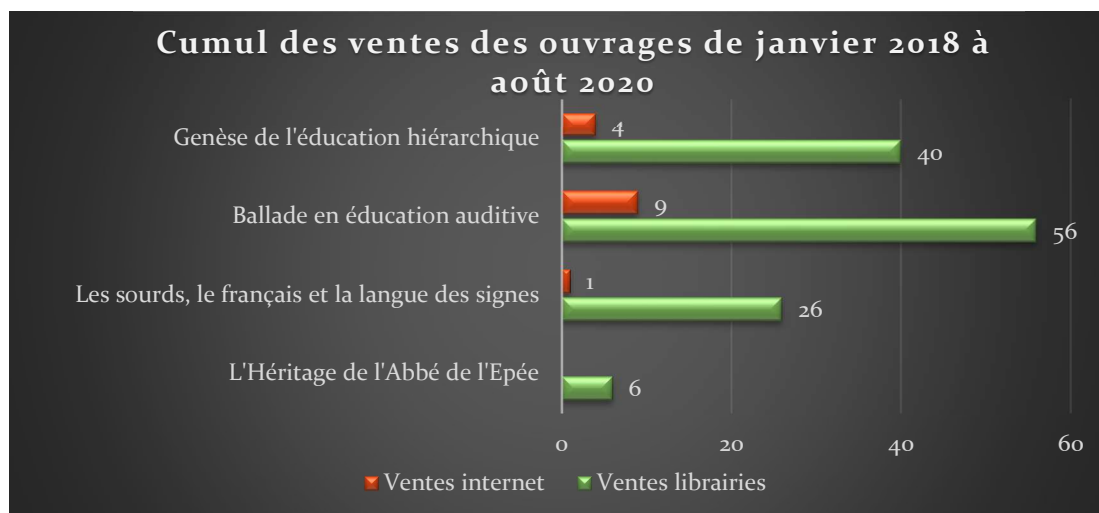
Sa « Ballade en éducation auditive » interpelle, pique la curiosité et conduit le jeune sourd, comme le lecteur, à la découverte sensorielle de son corps, de sa voix et de son environnement. Un livre original qui s'appuie sur le témoignage et l'expérience de l'auteure avec pour objectif de revivifier l'intérêt des jeunes sourds pour leur environnement sonore. Chantal Chaillat Damalix invite le lecteur à miser sur l'humain et à emprunter les chemins qui mènent à la connaissance de l'autre.



Le cinquième ouvrage édité en septembre 2020 s'intitule Langue des signes, surdité et accès au langage

L'auteur présente une réflexion longuement mûrie au cours d'années d'expérience où s'entrecroisent les combats pour la reconnaissance de la langue des signes, la pratique professionnelle de l'interprétation, la formation d'interprètes et d'enseignants auprès des sourds que Philippe Séro-Guillaume aborde ce sujet. Ce livre part de situations concrètes, se nourrit d'exemples pratiques multiples. Il privilégie une approche pragmatique et dessine les contours théoriques constructivistes

permettant d'embrasser sans hiatus les questions linguistiques et donc sociales qui traversent toute réflexion et toute pratique professionnelle sur et au sein de la surdité et au-delà. La clarté de l'exposé permet au lecteur d'aborder la question linguistique - et c'est peut-être la première fois qu'un exposé aussi complet l'aborde ainsi - sans se laisser enfermer dans le débat idéologique qui, en matière de scolarité, oppose les tenants du recours à la langue des signes, au nom de la spécificité et de la culture et les partisans de la méthode orale au nom de la norme commune. Cette troisième édition propose une analyse des composants de la langue des signes assortie d'une transcription utilisant les caractères alphabétiques et de ce fait utilisable quel que soit le média envisagé du stylo à bille au clavier d'ordinateur.



Depuis septembre 2020, 130 livres ont été vendus en librairies (dont 66 pour la seule année 2021) et 2 par internet (tous en 2021).

Le C.N.F.E.D.S a reçu en octobre 2021, une nouvelle proposition de livre concernant la langue des signes. Il s'agit d'un livre co-écrit par Philippe Geneste et Philippe Séro-Guillaume qui s'intitulerait « A Bas la grammaire, Vive le discours ». Ce nouvel ouvrage présenterait des scans de travaux d'élèves. Cet ouvrage n'est pas sorti en 2021.

- **La newsletter**

Le projet de newsletter annoncé en 2019 n'a pas été concrétisé à ce jour.

- **Site WEB**

Un nouveau site internet a été mis en place pour le C.N.F.E.D.S par la direction de la communication de l'Université qui assure la prise en compte des évolutions demandées par la directrice du C.N.F.E.D.S. Le site du Centre bénéficie ainsi de toutes les fonctionnalités développées pour le site de l'USMB. Les personnels du Centre ont été formés pour mettre à jour eux-mêmes les informations affichées sur le site.

Le centre a contacté un intervenant aveugle qui avait participé à l'élaboration de la précédente newsletter et de la revue Liaisons. Il a pu confirmer l'accessibilité du site internet du C.N.F.E.D.S. Le C.N.F.E.D.S s'assure régulièrement de l'accessibilité de ses actions.

Documentation – Développement du prêt :

Afin de dynamiser la mise à disposition des livres et périodiques, l'ensemble des ouvrages présents dans le fonds documentaire du centre est disponible pour le prêt sur place et à distance (chaque élève-professeur est informé des livres disponibles dans le fonds documentaire). Les livres de référence sont achetés en deux exemplaires pour permettre ce type de prêt. Chaque formateur reçoit annuellement, par mail, la liste des ouvrages disponibles afin d'ajuster les bibliographies remises aux étudiants.

Les meilleurs mémoires des élèves professeurs, qui ont donné leur accord au prêt, sont disponibles au C.N.F.E.D.S.

Il est à noter que depuis la rentrée 2015 et particulièrement celle de 2016, le C.N.F.E.D.S a fait appel au SCDBU pour former les étudiants aux usages documentaires :

- * recherche bibliographique spécialisée,
- * initiation à l'outil de gestion de références bibliographiques Zotero,
- * sensibilisation au plagiat,

De plus, le C.N.F.E.D.S s'est engagé en faveur des « archives ouvertes » HAL et DUMAS, en mettant en ligne un premier mémoire. D'autres mémoires seront intégrés dans les mois à venir.

Le fonds documentaire du Centre sera transféré en 2022/2023 dans les locaux de la bibliothèque universitaire de Jacob-Bellecombette pour faciliter l'accès des élèves et des enseignants du C.N.F.E.D.S aux ouvrages.

o Demandes de renseignements sur les formations proposées par le centre :

Le C.N.F.E.D.S assure l'information des candidats potentiels aux formations qu'il propose. Il est à noter que de plus en plus de demandes sont traitées par téléphone et/ou courriel et cela pour les deux secteurs « déficience auditive » et « déficience visuelle ». On peut estimer que cette activité connaît une plus forte concentration en début et en fin d'année universitaire. À toutes ces demandes viennent s'ajouter les échanges avec les établissements et services spécialisés, les associations, les personnes privées qui s'intéressent aux champs des déficiences sensorielles.



Quelques éléments supplémentaires

CA du 18 octobre 2022 - 20 votants : 20 pour

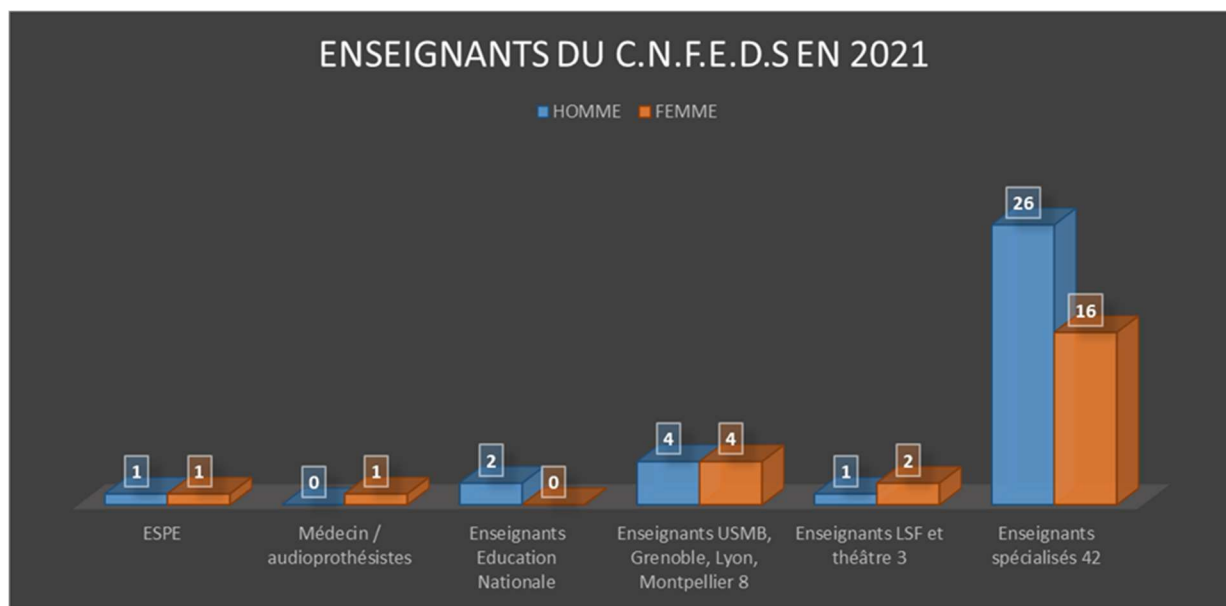
Ressources humaines

Tableau des effectifs

Personnels administratifs :

Fonction	Equivalent catégorie	Quotité travaillée
Directrice	A	100 %
Chargée du secteur déficiences auditive et visuelle	C	100 %

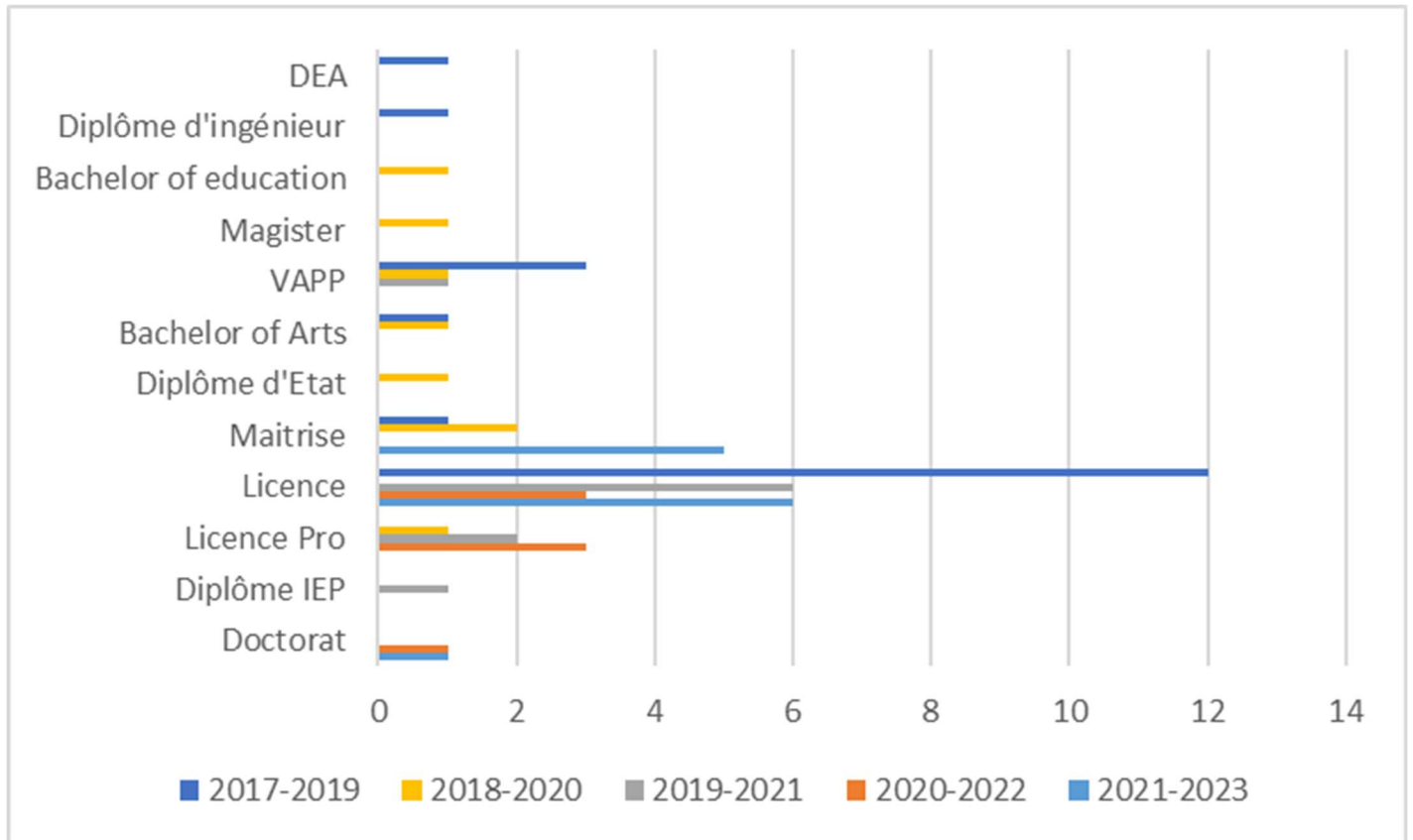
Personnels enseignants :



Age des étudiant(e)s en formation (promotions 2017/2019, 2018/2020, 2019/2021, 2020/2022 et 2021/2023)

Promotion	Moyenne d'âge	Etudiant(e) le(a) plus jeune	Etudiant(e) le(a) plus âgé(e)
2021/2023	32,16	26	41
2020/2022	32,17	27	41
2019/2021	31,78	22	46
2018/2020	31,71	23	50
2017/2019	36,40	26	53

Diplômes d'entrée en formation (promotions 2017/19, 2018/20, 2019/21, 2020/22 et 2021/23)



Diplôme	Matière	Mention / Spécialité
BACHELOR OF ARTS	Musique	Mention Basson
DE	Conseiller en économie sociale et familiale	
DEA	Chimie pollution atmosphérique et physique de l'environnement	/
	Phonétique expérimentale, fonctionnelle et appliquée	/
DESU (VAPP)	Médiateur relais sourds / entendants (niveau bac + 4)	
DIPLOME IEP	Section politique et administration	
DIPLOME D'INGENIEUR	Génie des systèmes industriels	/
LICENCE	Arts, lettres, langue, communication	Lettres
	Arts, lettres, langues	Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales
		Mention arts du spectacle
		Mention sciences du langage
		Sciences du langage et langue des signes française
	Lettres et sciences humaines	Sciences de l'éducation
	Lettres modernes	Lettres et arts
	Sciences de l'éducation	Mention sciences de l'éducation et de la formation
	Sciences du langage	Parcours langue des signes
	Sciences humaines et sociales	Sciences du langage ou Psychologie
	Sciences, technologie, santé	Mention sciences et techniques des activités physiques et sportives
	Géographie	Histoire
LICENCE PRO	Santé	Codeur langue française parlée complétée
	Géomatique et aménagement	
	Sciences, technologie, santé	Mention santé (spécialité codeur LPC)
	Collaborateur en cabinet comptable	
MAITRISE	Arts, lettres, langues	Sciences du langage
	Sciences humaines et sociales	Mention éducation et formation
MASTER	Arts, lettres et langues à finalité indifférenciée	Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation / Enseignements et formations en lettres, langues et sciences humaines
	Arts, lettres, langues	Mention arts et culture spécialité arts et industrie culturelles
		Mention langues appliquées, spécialité industrie
		Mention métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation spécialité enseignement, éducation, médiation
	Sciences à finalité professionnelle	Chimie / Cosmétique, formulation et commercialisation en chimie fine dans le domaine des sciences
	Sciences humaines et sociales	Sciences du langage et didactique des langues : Langues, textes, discours
		Mention métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation premier degré
	Sciences sociales métiers du politique	
	Sciences, technologie, santé	Mention écologie, environnement, spécialité écologie et développement
		Mention Environnement, Eco toxicologie, Ecosystème
		Mention sciences et techniques des activités physiques et sportives
	Sciences, technologie, santé à finalité professionnelle	Biologie, chimie, environnement / Biodiversité et développement durable
	Sciences, technologies, santé	Métiers de l'éducation et de la formation / Enfance, enseignement, éducation
	Technologies et handicap	/
DOCTORAT	Géosciences	/
VAPP	Brevet de technicien supérieur Diplôme d'éducateur (trice) spécialisé(e) diplôme d'études supérieures universitaires	Assistant de gestion PME – PMI et Industries des matériaux souples option : modélisme industriel / Médiateur - relais sourds / entendants (niveau bac + 4)

Données financières

Compte financier 2021

DEPENSES	AE	CP
Fonctionnement		
Dépenses externes	98 600,92 €	92 055,01 €
Dépenses internes	30 310,81 €	30 310,81 €
<i>Reprographie</i>	<i>136,08 €</i>	<i>136,08 €</i>
<i>Téléphonie affranchissement</i>	<i>804,73 €</i>	<i>804,73 €</i>
<i>Frais de gestion</i>	<i>29 370,00 €</i>	<i>29 370,00 €</i>
Masse salariale	182 768,65 €	182 768,65 €
Investissement	- €	- €
	311 680,38 €	305 134,47 €

RECETTES	AR	RE
Fonctionnement	293 700,00 €	285 998,00 €
Recettes internes	821,00 €	821,00 €
	294 521,00 €	286 819,00 €



Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 18 octobre 2022
N° 2022.10.18_6.

6. Affaires juridiques

- Conventions diverses

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;

Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;

► **Le conseil d'administration approuve les conventions en recettes suivantes :**

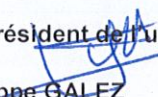
N° Convention USMB	Composante/ Direction/Service /Laboratoires n°1	Composante/ Direction/Service /Laboratoires n°2	Partenaire(s)	Pv : Privé P : Public	Type de contrat	Objet de la convention	Date effet	Date fin	Durée	Dépense/ Recette/ Sans incidences financières	Aspects financiers de la convention (montant HT/TTC, etc.)
2022-429	SFC		BTP CFA AFRA	Pv	Convention de partenariat	Convention d'unité de formation par apprentissage - Régularisation au titre de l'année 2021-2022	01/09/2021	31/08/2022	1 an	R	172 500 euros
2022-479	IAE		Ecole supérieure de la banque (ESB)	Pv	Convention de partenariat	Convention de partenariat pour la mise en œuvre de la formation professionnelle réalisée en alternance intitulée "Master 1 mention Management parcours Conseiller de clientèle professionnels et PME" - Régularisation au titre de l'année 2021-2022	01/09/2021	31/08/2022	1 an	R	96 531 euros

Résultat du vote :

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	20
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	14	Abstention :	0
Membres représentés :	6	Pour :	20
Nombre de votants :	20		

Fait à Chambéry, le **25 OCT. 2022**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,


Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

25 OCT. 2022

Transmise au recteur de région académique le :

25 OCT. 2022

Modalités de recours contre la présente délibération : La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr. En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.