

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 27 septembre 2022
N° 2022.09.27_2.

Point 2 – Approbation du projet de procès-verbal de la séance du 30 août 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 30 août 2022.**

Résultat du vote :

Membres en exercice : 35
 Quorum : 18
 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 **10 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 :

10 OCT. 2022

10 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.



PRÉSIDENCE

Présidence
27 rue Marcoz
BP 1104 / 73011 Chambéry cedex
Tél. +33 (0)4 79 75 84 22
www.univ-smb.fr

Procès-verbal du
conseil d'administration

Séance du 30 août 2022

Présidée par Philippe GALEZ

Étaient présents :**Professeurs et personnels assimilés :**

BELL Emma	JOYE Jean-François
BOCQUET Rachel	SMEDING Annique
BUSKULIC Damir	STUTZ Benoît
GALEZ Philippe	THEVENARD-PUTHOD Catherine

Autres enseignants et personnels assimilés :

NARDELLI-MALGRAND Anne-Sophie	TANGUY Jérémy
PERRIN Lara	TICHADOU Stéphane

Personnels BIATSS :

ALLARIA Marie-Laure	MASSOT Fabien
DEFrance Guillaume	OUTIN Jonathan
GANDOLFINI Catherine	REVERDY Célia

Personnalités extérieures :

ALZAY Cristel	PACORET Catherine
---------------	-------------------

Participent avec voix consultative :

BAILLEUL David	DREUILLE Jean-François
BONATO Christelle	PICARD Christian
RIPART Laurent.....	ROLANDO Thierry
BRIAND Philippe	SALMON Claire
DRECLERC Renaud	TAILLET Richard

Invité permanent :

Nicolas MATHEY, Directeur régional académique de l'enseignement supérieur, représentant du recteur de région académique

Autres invités :

Brigitte GOULET (DAF)
Catherine COUTAZ (DRH)

Étaient excusés et représentés :**Autres enseignants et personnels assimilés :**

ALLOUI Ilham représentée par STUTZ Benoît
DELINE Philip représenté par BELL Emma
ROUX Jean-François représenté par BUSKULIC Damir

Personnalités extérieures :

TAMISIER Philippe représenté par GALEZ Philippe
VAN DER BEEK Kees représenté par GALEZ Philippe

Étaient excusés et absents :**Autres enseignants et personnels assimilés :**

VADOT Maude

Usagers :

GAVAIRO Salomé	TROJANI Théo
GIROD Laura	VAN ENDE Calvin
PADONOU Serge	

Personnalités extérieures :

BARBIER Marie-Claire	PERAY Stéphanie
HERVIER Vincent	PERROLLET Gérard

Après vérification du quorum (18 membres présents et 5 représentés), le président ouvre la séance à 14h00 et remercie les membres du conseil de leur participation.

1. Informations

➤ Formation des enseignants

D'après de récentes déclarations du président de la République, la formation des enseignants devrait se dérouler sur cinq ans avec une première séquence de trois années sanctionnées par une licence, puis une séquence de deux années sanctionnées par un master. Les contours de cette future réforme ne sont pas encore définis, une période de concertation vient d'être ouverte. France Universités milite pour que la réforme mise en œuvre ces deux dernières années ne soit pas remise en question pour l'instant afin de pouvoir en évaluer les effets. Il s'agirait de conserver la place du concours et de regarder les dispositifs qui existent actuellement dans les universités, dans le cadre de la licence, pour préparer les étudiants au master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF).

➤ Évolution des contrats d'établissement vers des contrats d'objectifs et de moyens

Le président rappelle, qu'au mois de juin dernier, le conseil d'administration (CA) a approuvé le contrat pluriannuel qui doit être conclu entre l'USMB et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) pour la période 2021-2026. Le MESR souhaite faire évoluer ces contrats vers de véritables contrats d'objectifs et de moyens. Les contours de ces derniers ne sont pas encore connus, mais le président se réjouit de cette évolution qui permettra de mettre en face des objectifs les moyens qui seront dévolus aux établissements. Ces contrats devraient se mettre en place en 2023 pour les établissements volontaires. L'USMB aura déjà son contrat d'établissement, mais il est question de signer des avenants qui intègrent la dimension moyens. Il s'agit d'un des points évoqués par la ministre parmi les quatre grandes orientations dont elle souhaite s'emparer pour les mois et les années à venir : la formation des étudiants de premier cycle (notamment sur la professionnalisation des parcours), le développement de la vie étudiante dans l'ensemble de ses dimensions, le renforcement de l'autonomie et de la responsabilité des établissements d'enseignement supérieur et une meilleure intégration des organismes nationaux de recherche, une meilleure association des établissements d'enseignement supérieur à la transition écologique.

➤ Chaires de professeur junior : évolution vers des demandes pluriannuelles

L'USMB n'a pas fait de demande au titre de l'année 2021. Les deux demandes au titre de l'année 2022, qui avaient été approuvées par le CA de l'USMB, ont été satisfaites par le ministère. Le président rappelle les deux chaires concernées. La première concerne l'UFR SceM et le laboratoire CARTEL autour des activités en biologie du CARTEL. Cette demande a été couplée à une demande faite par l'INRAE si bien que le laboratoire CARTEL a bénéficié de deux chaires de professeur junior, ce qui va être très bénéfique à sa recherche. La seconde concerne Polytech Annecy-Chambéry et le laboratoire d'Annecy de physique des particules (LAPP) autour des données massives en physique et de leur exploitation. Ce régime de demande annuel est terminé et laisse place à un régime de demandes pluriannuelles. Le détail des procédures n'est pas encore connu ; l'USMB doit fournir la stratégie scientifique de l'établissement pour le mois d'octobre prochain. Les composantes de formation ou de recherche seront sollicitées dans les prochaines semaines pour construire ce projet qui concerne tous les laboratoires.

➤ Application « Trouver mon master » (TMM)

L'application Trouver mon master, dans sa version application d'affectation, devrait être opérationnelle pour la campagne de recrutement 2023. Cette mise en œuvre impliquera un travail plus conséquent pour les équipes de l'USMB au début de la procédure, car il s'agira de classer tous les candidats et plus seulement de fournir une liste des candidats admis et une liste complémentaire. Toutefois, le déroulement de la campagne sera ensuite automatique ce qui devrait permettre de fluidifier le recrutement. Le président relaie une information donnée par le recteur. Cette année, il y a moins de saisines par les candidats à l'admission en master qui n'ont pas obtenu de proposition. Le recteur attribue cette évolution au fait que les établissements ont synchronisé leurs campagnes, ce qui a accéléré les inscriptions et amélioré la situation pour les étudiants. En ce qui concerne l'application TMM, un groupe de travail doit se réunir pour discuter des fonctionnalités de l'application. Le président, qui fait partie de ce groupe de travail, a en tête les demandes particulières formulées par certains masters, notamment ceux qui recrutent dans plusieurs licences.

➤ Classements internationaux de l'été

L'USMB figure toujours en bonne place dans les classements internationaux. Elle connaît une légère progression dans le NTU Ranking 2022 (classement de l'université nationale de Taïwan) et une position stable dans le classement de l'université Jiao Tong de Shanghai (ou classement de Shanghai). Elle est la seule université de sa catégorie (U3 : universités pluridisciplinaires hors santé) à figurer dans ces classements. La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a félicité les enseignants-chercheurs des universités classées. Le président y ajoute tous les personnels de l'USMB.

Il explique que ce n'est pas la quantité de publications de l'USMB qui lui permet de figurer dans ces classements, mais l'impact des publications, mesuré en taux de citation, ainsi que l'internationalisation de la recherche, mesurée par la proportion d'articles co-signés par au moins un chercheur étranger.

➤ **Création d'un réseau des écoles universitaires d'excellence en tourisme**

Le VP finances indique que ce projet fait suite à une déclaration de Jean Castex, en novembre 2021, dans le cadre du plan de reconquête et de transformation du secteur du tourisme qui prévoit un volet enseignement supérieur et recherche. L'université d'Angers, et plus particulièrement sa composante l'ESTHUA, a sollicité des partenaires, dont l'USMB, pour monter un dossier qui a été présenté au MESR. Le consortium se compose de six membres : l'université d'Angers, l'université Gustave Eiffel, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, l'université Côte d'Azur, l'université Toulouse Jean Jaurès et l'USMB.

Le travail a porté sur la visibilité et l'attractivité des formations qui permettent l'accès à différents métiers du secteur du tourisme. Un volet concernait les ouvertures de places en formation initiale, en formation continue et en apprentissage. L'USMB s'est positionnée principalement sur le développement des formations existantes, notamment la transformation de places de formation initiale en apprentissage, et le développement de la formation continue. La réflexion a également porté sur le développement de formations pédagogiques innovantes, le recours au numérique, la création de modules de formation communs, le développement international et le soutien à l'innovation et à la recherche à travers les fondations. En ce qui concerne ce dernier point, le VP CA précise que l'USMB a une fondation au sein de laquelle une chaire tourisme est en train de se monter.

Les acteurs de l'USMB, et en particulier l'IAE qui porte la majorité des formations tourisme, ont travaillé ensemble dans des délais très courts puisque le projet a été proposé au MESR début juin dernier. Ce projet a été discuté et accepté de manière exceptionnellement rapide avec des crédits notifiés dès le mois de juillet 2022. En termes budgétaires, le projet représente un volume de 8 millions d'euros pour l'ensemble des établissements pour deux années. L'USMB a obtenu un peu plus de 320 000 € pour l'année 2022. Il s'agit d'un projet à réaliser dans le très court terme car les crédits seront disponibles jusqu'en 2024. Ce projet inclut des crédits de masse salariale, l'IAE a déposé deux fiches de recrutement d'enseignants ou enseignants-chercheurs.

Claire SALMON précise que, sur l'ensemble des volets qui ont été présentés, l'USMB est copilote sur les aspects d'innovation pédagogique et sur un travail autour de la notoriété et la visibilité des formations en tourisme dans l'enseignement supérieur public. Elle ajoute que les recrutements sont en cours sur un temps très contraint.

➤ **PIA 4 « Excellence sous toutes ses formes »**

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a annoncé le 12 juillet dernier que l'USMB figurait parmi les 17 établissements lauréats de la deuxième vague de l'appel à projets PIA 4 « Excellence sous toutes ses formes ». Le projet USMB - SHINE (Strategy for Higher Impact on Ecosystem and society) vise à accroître l'impact de l'USMB sur les territoires et la société, autour de trois thématiques fortes, fédératrices et porteuses de la stratégie de différenciation de l'établissement :

1. Les interactions Homme-environnement ;
2. Les services et industries du futur ;
3. Le patrimoine culturel et les sociétés en mutation.

L'USMB doit discuter des termes de la convention avec l'agence nationale de la recherche (ANR).

L'USMB poursuivra cette politique de réponse aux appels à projets, en veillant à ne pas surcharger les personnels en place.

➤ **Conditions sanitaires**

Le président indique qu'aucune mesure particulière n'est mise en place pour cette rentrée. Néanmoins, en prévision d'une éventuelle huitième vague que certains épidémiologistes prédisent, l'USMB a effectué des réassorts en masques, en gel et en autotests.

Richard TAILLET interroge le président au sujet de la situation sanitaire relative à la méningite.

Le président indique que quelques cas de méningite ont été déclarés dans le bassin chambérien, puis dans l'est lyonnais. Cette situation préoccupe l'agence régionale de santé (ARS) qui souhaite lancer une campagne de vaccination ciblée, sans ouverture de centre de vaccination. Tous les jeunes étudiants du bassin chambérien ou qui le fréquentent vont être destinataires d'un message pour les inciter à se faire vacciner. Le centre hospitalier de Chambéry pourra vacciner mais ne mettra pas en place de dispositif spécifique. L'USMB participera à cette campagne de vaccination.

La DGS précise que le service de santé étudiant (SSE) adressera un message à tous les étudiants. Ce message sera envoyé aux composantes en amont afin que l'information puisse être diffusée lors des réunions de rentrée. D'autres moyens seront mobilisés tels que les étudiants relais santé et les panneaux d'affichage.

Le président ajoute que cette vaccination sera proposée à titre préventif car aucun cas n'a été signalé dans le bassin chambérien depuis la fin de l'année 2021. Néanmoins l'ARS incite les établissements à la prudence et à proposer la vaccination aux étudiantes et étudiants volontaires.

2. Approbation des projets de procès-verbaux

2.1. Projet de procès-verbal de la séance du 26 avril 2022

Le président soumet à l'approbation des membres du CA le projet de procès-verbal de la séance du 26 avril 2022, sous réserve de la prise en compte des modifications apportées par Catherine GANDOLFINI. Les corrections ont été prises en compte dans la version définitive du projet de procès-verbal.

► **Le conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance du 26 avril 2022.**

Résultat du vote (25 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 1
- **Favorable (pour) :** 24

2.2. Projet de procès-verbal de la séance du 28 juin 2022

Le président soumet à l'approbation des membres du CA le projet de procès-verbal de la séance du 28 juin 2022, sous réserve de la prise en compte des modifications apportées par Catherine GANDOLFINI. Les corrections ont été prises en compte dans la version définitive du projet de procès-verbal.

► **Le conseil d'administration approuve le projet de procès-verbal du 28 juin 2022.**

Résultat du vote (25 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 25

3. Affaires financières

- Débat d'orientation budgétaire (DOB) 2023

Le VP finances rappelle que ce temps d'échange autour du débat d'orientation budgétaire avec le CA est prévu par le code de l'éducation. Il marque le point de départ du travail sur le budget de l'année suivante. Le DOB permet de présenter le contexte et les éléments de cadrage pour construire le budget 2023, dont le premier volet, le budget initial, sera voté en décembre.

Le VP finances présente l'évolution de la situation financière, qui a déjà été évoquée lors de la présentation du compte financier au CA au mois de mars dernier. La situation patrimoniale de l'USMB est globalement saine. Les indicateurs de bilan sont toujours dans les normes et en hausse sur l'année 2021. La trésorerie est de 74 jours de dépenses décaissables et le fonds de roulement de 54 jours. Le ratio rapportant la masse salariale aux produits encaissables est de 80,43%. Il s'agit d'un ratio très suivi dans le cadre du contrôle budgétaire. Il a sensiblement baissé depuis l'année 2020, témoignant des efforts de l'USMB pour préserver l'équilibre financier encadré par la réglementation.

Contexte

En 2021, l'amélioration de la situation sanitaire a permis d'alléger les contraintes organisationnelles pour l'établissement. Les prévisions pour l'année 2023 sont faites en partant du principe que cette situation va perdurer. En cas de retour des difficultés liées au contexte sanitaire, celles-ci devraient être mieux gérées et avoir moins d'impact sur le fonctionnement de l'établissement que par le passé. Les élections présidentielles et législatives de 2022 ont engendré des retards sur certains dossiers, notamment sur le contrat plan État-Région (CPER).

Le président indique que le vote relatif au CPER est prévu pour fin octobre au conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes.

Le VP finances précise que la majorité des universités françaises ont déjà signé leur CPER. Du retard a été pris également au niveau du COMESUP, qui est le contrat liant les universités d'Auvergne-Rhône-Alpes et la région. Alors que les subventions sont généralement votées et connues à cette époque de l'année, les universités sont seulement en train de finaliser leurs demandes qui doivent être déposées d'ici le 15 septembre prochain. L'année 2022 ne sera pas une année blanche pour autant. Cependant, compte tenu du temps d'instruction des dossiers par la région, les réponses ne seront adressées aux établissements qu'en toute fin d'année, avec pour conséquence des crédits disponibles en 2023.

Le VP finances souligne que des efforts ont été consentis par le MESR en termes de masse salariale notifiée et de plafond d'emplois : hausse du salaire des enseignants et enseignants-chercheurs dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR), soclage de crédits de masse salariale (environ 680 000 €) grâce au soutien de la direction régionale académique de l'enseignement supérieur (DRAES) et du recteur délégué qui ont défendu l'USMB auprès du ministère. En contrepartie, des efforts ont été réalisés par l'USMB sur l'indemnitaire des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) et des personnels contractuels. Ces efforts seront poursuivis sur le budget 2023.

Dans le contexte actuel de la guerre en Ukraine, l'USMB a accueilli des étudiants et des personnels ukrainiens mais a aussi subi l'impact de la hausse des prix, notamment sur l'énergie et les biens durables. L'USMB rencontre également des difficultés d'approvisionnement, en particulier pour les matériels high-techs, avec parfois des délais de livraison de plus six mois.

Le VP finances mentionne également l'impact de la hausse du point d'indice (+ 3,5 % au 1^{er} juillet) dont l'impact sur la masse salariale est estimé à plus de 3 millions d'euros en année pleine.

Le président annonce que l'État va compenser cette hausse pour les agents fonctionnaires. En ce qui concerne les personnels contractuels, les discussions sont en cours.

Le VP finances précise que l'attente d'une décision relative à ces compensations constitue un point d'incertitude en termes de recettes. De plus, la précédente hausse du point d'indice avait été accompagnée d'une augmentation du taux de l'heure complémentaire. Le cadrage propose d'anticiper le fait que l'heure complémentaire pourrait augmenter de 3,5 % comme cela a été le cas en 2017.

Le VP finances présente l'exécution des dépenses en fonctionnement qui, à mi-juin, étaient au même niveau que l'année dernière, soit environ 45 % de taux d'exécution. En 2021, l'établissement avait terminé l'année à un peu plus de 70 % de taux d'exécution ; le résultat devrait donc être similaire en 2022. Le taux d'exécution sur les crédits d'investissement est aujourd'hui à 17 %. Ce taux étant particulièrement faible, le VP finances espère pouvoir construire fin 2022 un budget de déprogrammation plus satisfaisant que ceux des années précédentes.

Recettes

Quelques éléments de cadrage sont présentés aux conseillers. En ce qui concerne les recettes, la subvention pour charge de service public (SCSP) 2022 était en hausse de 1,2 % par rapport à l'année dernière, au moment de la notification intermédiaire de juillet. Les crédits de fonctionnement des laboratoires ont été augmentés dans le cadre de la LPR. Les ressources propres sont également en hausse avec deux grandes sources, à savoir les grands projets et l'alternance.

Le président indique que, s'agissant du Conseil Savoie Mont Blanc (CSMB), un avenant devrait permettre de prolonger le contrat 2019-2022 d'une année, en attendant les discussions entre les départements de Savoie et de Haute-Savoie. Cet avenant prendra en compte une légère augmentation de la subvention du CSMB pour tenir compte de la hausse de la rémunération des doctorants. Dans la mesure où les salaires des doctorants bénéficiant d'une allocation de l'État augmentent et afin de ne pas créer de différences selon les modes de financement, il a été demandé au CSMB d'aligner la subvention sur les rémunérations de l'État.

Le VP finances annonce qu'il n'y a pas d'incertitude en matière de recettes sur ce contrat qui va être reconduit et amélioré sur la prise en charge des contrats doctoraux. En revanche, concernant les aides de la région, l'établissement n'a pas de visibilité pour 2023, de nouvelles modalités d'appels à projets ont été annoncées et les dossiers sont en cours de rédaction. Les deux dernières années, la subvention de la région (COMESUP) était de 500 000 €, davantage en investissement qu'en fonctionnement. Cette année, la région souhaite privilégier de fonctionnement.

En ce qui concerne les investissements pédagogiques, l'USMB a bénéficié d'un plan d'investissement qui a accompagné la loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants (ORE). Il s'agit de la dernière année de ce plan, les crédits d'investissement ne devraient pas être épuisés dans l'année. L'USMB va demander un report partiel sur l'année 2023.

Au niveau de l'évolution des recettes, l'établissement rencontre des difficultés pour dépenser tous les crédits de la contribution vie étudiante et de campus (CVEC). Contrairement aux années précédentes, l'ensemble des crédits seront ouverts au budget initial (environ 900 000 €) puisqu'il existe une réserve affectée sur le fonds de roulement. En termes de crédits d'investissement sur ressources propres, la capacité d'autofinancement (CAF) est estimée à environ 2 millions d'euros et pourra être complétée par un prélèvement sur le fonds de roulement à hauteur de 1 million d'euros.

Dépenses

Les dépenses de masse salariale consomment plus de 80 % des produits encaissables. Elles dépasseront probablement le seuil des 100 M€ en 2023. Un travail sur les maquettes doit être réalisé par les équipes pédagogiques et les composantes, l'objectif étant de rester raisonnable en matière d'heures complémentaires, tant

pour des raisons budgétaires que pour des questions de ressources humaines. Le glissement vieillissement technicité (GVT), d'environ 600 000 € ces dernières années, sera également à prendre en compte. La revalorisation indemnitaire qui a commencé en 2022 sera poursuivie en 2023.

Les dépenses sur la CVEC sont cadrées de manière réglementaire : 30 % seront dédiés au fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE), les parts affectées au SSE et au service des sports (pour financer les activités facultatives) seront augmentées.

En raison de l'inflation, il existe une incertitude sur les dépenses en énergie et en biens durables. En conséquence, la dotation à la direction du patrimoine sera probablement augmentée sous la forme d'une gestion en réserve, l'idée étant non pas d'affecter des crédits à l'ensemble des services susceptibles d'être impactés, mais de créer une réserve en centrale et de la répartir au fur et à mesure des besoins.

Pour les composantes, directions et services, le budget initial 2023 devra être construit avec des enveloppes similaires au budget initial 2022. Les débats objectifs moyens (DOM) se dérouleront en septembre et permettront d'inventorier les difficultés. Pour les sept composantes de formation, la dotation centrale sera de 5,4 millions d'euros. À cela s'ajouteront les recettes issues de la formation continue et de l'alternance, soit environ 3,4 millions d'euros. Une récente discussion avec le service formation continue (SFC) laisse présager que l'année 2022-2023 sera une bonne année en matière d'apprentissage ; le chiffre annoncé sera donc probablement dépassé. Des crédits seront ouverts dans le budget initial qui pourront être répartis par virements une fois les effectifs stabilisés. Chaque composante commençant à avoir une vision de ce qui va se passer en termes de formation continue et d'alternance pour 2022-2023, celles qui pensent que la situation pourrait être difficile pourront n'ouvrir qu'une partie des crédits et en garder en réserve sur un SO de gestion financière. Les compléments pourront être versés sans attendre le budget rectificatif dès le début de l'année 2023.

La recherche va disposer de nouveaux crédits fléchés, liés à la LPR. Pour les services centraux, les augmentations prévues sont limitées à l'augmentation du prix des fluides et au renouvellement de certains gros marchés publics, marché du nettoyage notamment.

Les crédits CVEC qui sont dans le fonds de roulement pourront être utilisés pour des investissements qui entrent dans le cadre fixé par le code de l'éducation. Il faut noter que les dotations aux amortissements qui en découleront ne pourront être compensées par des recettes CVEC.

Conclusion

Aujourd'hui, l'État privilégie les appels à projets plutôt que les financements récurrents. Les nouveaux besoins devront être financés par de nouvelles ressources. La dynamique de l'établissement en matière d'alternance et de formation continue porte ses fruits. D'une façon générale, l'USMB poursuivra ses discussions avec ses financeurs, et notamment l'État, pour faire valoir ses arguments et obtenir des moyens supplémentaires, à hauteur de son activité et de ses résultats.

Le président revient sur la problématique de la hausse du coût de l'énergie et sur les éventuels problèmes d'approvisionnement en gaz et en électricité dès cet hiver. L'État s'engage à faire des économies et appelle les entreprises à faire de même. L'USMB étant un opérateur de l'État, l'équipe présidentielle va discuter avec la direction du patrimoine et la direction du numérique des économies qui pourront être réalisées afin de contribuer à l'effort national et éviter les ruptures d'approvisionnement. L'objectif est aussi de limiter autant que possible les conséquences sur le budget de l'établissement. L'impact des hausses des prix de l'énergie n'est pas encore connu avec précision. Tous les postes de dépenses peuvent être concernés par les économies, avec pour objectif de ne pas nuire au bon fonctionnement de l'établissement.

Le président revient sur l'augmentation du budget de l'université et précise que celle-ci est constituée de plusieurs éléments. Il s'agit, pour une grande partie, d'actions liées à la LPR, avec notamment l'indemnitaire des enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS. Toutefois, les crédits accordés en faveur de ces derniers au niveau national sont jugés limités par l'équipe présidentielle, l'USMB est donc allée plus loin et envisage de continuer en ce sens en 2023. L'USMB a bénéficié de 100 000 € au titre du rééquilibrage de la dotation entre les établissements de l'enseignement supérieur en 2021, et de 200 000 € lors de la notification intermédiaire du mois de juillet 2022. À cela s'ajoute le soclage d'une subvention de 300 000 € qui avait été attribuée en 2020 et 2021, dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion, au titre du soutien à la trajectoire financière. Enfin, à la fin de l'année 2021, l'USMB a reçu une dotation supplémentaire de 715 000 € au titre de créations d'emplois pour l'année 2022. Grâce au rectorat de région académique, l'USMB a également obtenu trois postes pour la filière STAPS. Tous ces éléments constituent une enveloppe qui donne des marges de manœuvre à l'établissement bien qu'elle soit à mettre en regard du GVT. Néanmoins, au vu des données de 2019, il reste une marche importante à franchir pour que l'USMB s'approche de la SCSP moyenne des universités pluridisciplinaires hors santé. La politique choisie par l'équipe de l'USMB n'est pas de demander un rattrapage immédiat mais un rattrapage lissé sur la durée restante du contrat pluriannuel de l'établissement, c'est-à-dire au titre des années 2022 à 2026. Cela correspond à 1,5 à 2 millions d'euros d'augmentation par an. Cette demande est partagée avec les collectivités territoriales et les élus qui soutiennent

l'établissement. Les fonds nouveaux obtenus ces dernières années sont néanmoins les bienvenus, ils évitent à l'université de travailler à des économies trop pénalisantes.

Le président précise que le budget initial sera connu avant la fin d'année. Il demande donc aux composantes et aux laboratoires d'éviter les dépenses précipitées de fin d'année qui font doubler le nombre de factures à mettre en règlement. Les dotations étant connues à cette période, elles ne dépendent pas des taux d'exécution constatés en fin d'année. Si une composante ou un laboratoire dépense moins une année, cela n'entraînera pas une diminution des crédits attribués l'année suivante. Dans le même esprit, lors du recrutement d'un enseignant-chercheur, si aucun candidat ne donne satisfaction, l'USMB s'engage à publier de nouveau le poste l'année suivante. Les économies sur les crédits de fonctionnement peuvent donner des marges de manœuvre pour de futurs recrutements. Le VP finances et de la directrice des affaires financières (DAF) sont disponibles pour rechercher des solutions pour chaque composante ou service en cas de difficultés.

Le VP CA apporte des précisions sur les mesures prises en faveur des personnels BIATSS et des agents contractuels. Elles représentent environ 300 000 € en année pleine avec une compensation de l'État de 80 000 €. Les économies de fonctionnement peuvent également permettre de poursuivre les efforts nécessaires sur ce point.

Guillaume DEFRANCE demande des précisions sur ce montant de 80 000 €.

Le VP CA indique que cette enveloppe concerne uniquement le personnel BIATSS et ne tient pas compte de la dotation de 119 000 euros perçue pour l'indemnitaire de la filière administrative.

Richard TAILLET revient sur la question des dépenses en électricité. Dans les couloirs du bâtiment de l'UFR ScEM, en période hivernale, la température est de 6°C. Il a conscience que remédier à cela coûterait cher mais, au-delà des conditions de travail inadaptées, il déplore une déperdition d'énergie importante et donc du gâchis.

Le président a conscience de l'état de ce bâtiment et de la nécessité d'entreprendre des travaux pour garantir des conditions de travail décentes et faire des économies d'énergie. Il indique que des pistes ont été explorées avec la Caisse des dépôts pour trouver des financements. L'équipe présidentielle est prête à utiliser le fonds de roulement pour répondre à ce problème. Néanmoins, il faut savoir que le coût d'une telle opération est estimé à 5 à 6 millions d'euros.

Guillaume DEFRANCE demande des compléments d'information sur le montant prévisionnel des travaux.

Le président indique que le montant évoqué ne concerne que la rénovation énergétique de ce seul bâtiment.

Richard TAILLET précise que seul le toit est isolé et que les travaux d'électricité en cours permettent de voir que l'isolant a bougé.

Le président confirme la dégradation importante des matériaux isolants de ce bâtiment.

Rachel BOCQUET aimerait avoir des précisions sur les discussions engagées avec le CSMB puisque récemment l'existence même du CSMB était remise en question.

Le président indique que si le CSMB devait ne plus exister, cela prendrait effet après le 31 décembre 2023. De ce fait, un avenant au contrat 2019-2022 pourrait être proposé avec un montant similaire et une revalorisation financière des allocations doctorales. Les discussions sont en cours entre les deux conseils départementaux. Les collectivités territoriales ont l'intention de continuer à soutenir l'USMB.

Nicolas MATHEY, directeur régional académique de l'enseignement supérieur, précise que la DRAES s'attache à comparer les établissements entre eux, notamment ceux d'un même groupe disciplinaire, afin de pouvoir objectiver le niveau des dotations allouées par l'État. Pour ce qui est de la SCSP, il a conscience que l'USMB connaît une sous dotation historique que l'État cherche à rattraper année après année. En 2020, la SCSP était de 6 757 € par étudiant pour l'USMB, alors que pour les autres établissements pluridisciplinaires hors santé, la moyenne était de 7 400 €. En 2021, cette subvention a légèrement augmenté pour atteindre 6 812 € par étudiant, alors que la moyenne nationale dans le même groupe se situait à 7 387 € par étudiant. Le souhait de l'État est de pouvoir venir en soutien à l'USMB grâce à l'allocation de moyens pérennes, que ce soit par un rééquilibrage de la dotation, par la LPR ou par l'attribution de moyens fléchés comme ce qui a été réalisé pour les STAPS.

Le président précise que seules les inscriptions principales sont prises en compte pour le calcul de la SCSP par étudiant ; en sont exclues les doubles inscriptions en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et les inscriptions en master MEEF qui sont comptabilisés au niveau de l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPÉ). Or, nombre d'universités comme l'USMB ne sont pas intégratrices de l'INSPÉ, mais participent activement à la formation des enseignants, notamment pour le second degré. Les seules ressources de l'USMB pour le MEEF sont les droits d'inscription. On peut donc considérer que les formations MEEF sont en grande partie financées par les dotations reçues pour les autres formations. Cette situation perdure car le territoire a besoin de former des enseignants des premier et second degrés. Le président ajoute que le seul calcul de la SCSP par étudiant ne tient pas compte du coût des différentes filières. Or, l'USMB a un profil particulier car 43 % de ses effectifs inscrits

le sont dans des filières scientifiques et technologiques ou en STAPS, qui sont plus coûteuses. Ainsi, le critère de la SCSP par étudiant n'est pas complètement représentatif de la réalité de la situation.

Catherine PACORET, représentante du conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes précise que la Région est attachée à l'USMB.

Le président en profite pour adresser ses remerciements aux services de la Région pour leur soutien dans la préparation des réponses aux appels à projets.

Guillaume DEFRANCE revient sur les primes des personnels BIATSS. Malgré les augmentations prévues, il note encore un différentiel avec les autres personnels BIATSS de France qui atteint deux mois de salaire annuel. Il considère que ces primes servent de variables d'ajustement et que cette situation entraîne des problèmes de recrutement. Il juge la revalorisation annoncée significative mais largement insuffisante.

Le président explique que l'USMB va aller au-delà. Les marges de manœuvre restent à définir mais il s'agit d'une des priorités de l'établissement. L'équipe présidentielle a conscience de la situation et notamment du coût de la vie qui est élevé en Savoie Mont Blanc. Les efforts débutés il y a plus d'un an et demi vont être poursuivis afin de réduire le différentiel en question.

Le VP CA confirme que ce sujet tient à cœur de toute l'équipe présidentielle et la DRH. La DRH et le VPCA mènent une réflexion sur l'utilisation de la dotation de 119 000 €. Cette enveloppe est destinée à réhausser l'indemnitaire de la filière administrative. Un travail est en cours pour la répartir, non pas spécifiquement sur la filière administrative mais sur l'ensemble des collègues BIATSS, indépendamment de leur filière d'appartenance. La réflexion qui a débuté dépasse très largement la somme qui a été attribuée. Une proposition sera faite très prochainement. L'équipe présidentielle a conscience que le chemin à parcourir est encore long.

► **Le conseil d'administration approuve le débat d'orientation budgétaire 2023.**

Résultat du vote (25 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 3
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 22

4. Personnels

4.1. Lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels

La DRH indique que le document présenté a été soumis au comité technique (CT) le 23 août 2022 et à un groupe de travail constitué de représentants des personnels le 18 novembre 2021. Elle rappelle que les LDG ont été introduites par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Ces LDG fixent les orientations de l'établissement en matière RH, en prenant appui sur les LDG ministérielles.

Le document présenté ce jour a pour objectif de préciser les LDG ministérielles qui s'appliquent à l'échelle de l'établissement pour les promotions et la valorisation des parcours professionnels. Il concerne l'ensemble du personnel, les enseignants-chercheurs, les enseignants et les personnels BIATSS, pour une durée de trois ans. Un bilan sera présenté à l'issue de la première année. Une révision est à prévoir pour intégrer les mesures relatives au repyramidage des personnels BIATSS.

Le document est structuré en trois parties. La première partie décrit les dispositions communes à l'ensemble du personnel et rappelle les grands principes qui s'appliquent. Sur ce point, les LDG ministérielles ont été scrupuleusement suivies. Cette partie détaille l'information, la communication et l'accompagnement aux personnels pour postuler sur les différents dispositifs de promotion et d'avancement (concours, avancement de grade et liste d'aptitude).

La deuxième partie concerne les personnels BIATSS. Elle décrit les processus de promotion et d'avancement au sein de l'établissement. La procédure de promotion prévoit deux phases. La première consiste en un examen des dossiers de candidature. Cet examen est collégial, conformément aux demandes ministérielles ; l'établissement fait appel à des experts, plus précisément pour la filière Recherche et Formation qui est organisée en branches d'activités professionnelles. Ces derniers sont sollicités parmi la liste des experts concours qui est établie par le MESR ; il s'agit de collègues qui exercent dans d'autres établissements. L'établissement peut également faire appel à des enseignants-chercheurs et des personnels en poste dans les directions des services départementaux de l'éducation nationale et les rectorats, notamment pour les avancements de la filière administrative. La première étape consiste donc en une évaluation du dossier du candidat sur un certain nombre de critères fixés par une grille d'évaluation. Cette dernière prend fortement appui sur les items qui figurent dans l'entretien professionnel. Cette grille est annexée au document présenté afin que les personnels BIATSS aient connaissance des critères d'évaluation. Les experts procèdent à un examen collégial des dossiers qui est ensuite examiné, lors de la deuxième phase, par une

commission d'harmonisation au sein de l'établissement. Celle-ci interclasse les différents dossiers toutes branches d'activités confondues. Cette commission se compose du VP CA en charge des ressources humaines, de la DGS, de la DRH et d'un DRH d'un autre établissement pour avoir un regard extérieur. Enfin, le président arrête la liste des agents qu'il entend proposer au ministère ou au rectorat.

Stéphane TICHADOU fait remarquer, qu'à la suite des décisions prises, les rapporteurs n'ont pas de retour sur les dossiers. Il demande s'il serait possible d'avoir un retour officiel.

Le VP CA confirme un retour collectif lors de la commission d'avancement mais note de prévoir un retour aux composantes en amont.

Le VP CA présente la partie dédiée aux enseignants et enseignants-chercheurs. Il attire l'attention sur la différence entre ces deux catégories de personnels. Pour une partie de l'avancement de grade des enseignants-chercheurs, l'établissement est décisionnaire. En revanche, pour les enseignants, l'USMB donne des avis consultatifs et les décisions viennent du rectorat ou du MESR. Pour les enseignants-chercheurs, le conseil national des universités (CNU) attribue un certain nombre de promotions. Les dossiers non retenus par le CNU sont examinés par le conseil académique restreint de l'USMB. Depuis 2021, la LPR a introduit la procédure dite de repyramidage qui permet le passage du corps de maître de conférences au corps de professeur des universités. Un contingent est affecté (trois possibilités de promotion au titre de l'année 2021, quatre pour l'année 2022). Le choix des sections CNU concernées par ces promotions est à déterminer par l'établissement. Après une phase d'évaluation locale, les dossiers sont examinés par le CNU. S'ensuit une phase d'audition à l'issue de laquelle le président arrête la liste des promus. Cette possibilité de promotion au corps des professeurs d'université est très attendue au sein de l'établissement, mais l'USMB a été confrontée à des difficultés pratiques, notamment au niveau des viviers de candidats. Pour être éligible à ce dispositif, il faut être titulaire de l'habilitation à diriger des recherches et, pour les maîtres de conférences, avoir atteint la hors-classe ou avoir dix années d'ancienneté. Le constat de viviers limités en nombre est partagé par toutes les universités qui ont donc demandé au MESR la possibilité de regrouper des sections du CNU à l'avenir.

Richard TAILLET remarque que, si le regroupement des sections est autorisé, des enseignants de différentes sections seront en compétition pour un même poste.

Le VP CA précise que l'idée serait de regrouper les sections par groupes de sections CNU ou par sections proches.

Le président préconise la prudence en cas de changement de périmètre pour éviter les déséquilibres entre sections. L'USMB bénéficie en moyenne de 3,5 repyramidages par année.

Le VP CA ajoute que la mise en œuvre des mesures RH de la LPR doit être revisitée pour aller vers une simplification. Il précise qu'il existe une procédure de repyramidage pour les personnels BIATSS qui n'est pas mentionnée dans le document présenté, conformément à la demande du MESR, car des modifications vont être apportées au niveau ministériel.

La DRH informe les membres du conseil que le repyramidage des personnels BIATSS ne concerne que les techniciens, les assistants ingénieurs (ASI), les ingénieurs d'études (IGE) et les ingénieurs de recherche (IGR). L'établissement ne dispose d'un quota établissement que pour le corps des ASI (deux postes pour 2022, en BAP B et en BAP C) ; les candidats doivent passer un examen professionnel. Pour les trois autres corps, le MESR demande aux établissements de remonter des propositions. Pour le corps des techniciens, il s'agit d'un dispositif de liste d'aptitude. Pour les IGE et les IGR, une sélection professionnelle est faite sur dossiers et auditions. Les campagnes sont en cours.

Le président précise que le repyramidage concerne le support à la recherche et à la formation, et non l'ensemble des personnels BIATSS, avec un focus sur les BAP techniques.

Guillaume DEFRANCE s'étonne qu'il n'y ait pas de mécanisme de concours (internes ou externes) ouvert parallèlement, comme cela se fait ailleurs.

Emma BELL remarque que l'un des points de la grille d'évaluation concerne le savoir être. Or, ce critère lui semble subjectif. En ce qui concerne la charte, elle s'interroge sur le sens de la phrase qui dit que « l'expert est solidaire des autres membres du collège ».

La DRH rappelle que les items de la grille d'évaluation correspondent à ceux qui figurent dans le document d'entretien professionnel. Quant à la charte, il s'agit de celle proposée par le MESR. Des binômes d'experts sont constitués, chacun étudie les dossiers avant mise en commun et restitution à l'établissement. La phrase citée par Emma BELL signifie que les experts doivent rendre un avis commun.

Emma BELL fait remarquer que les termes de l'entretien professionnel sont plus précis.

Le président considère que les experts sont suffisamment aguerris pour faire une bonne interprétation de la grille d'évaluation.

La DRH indique que les items relatifs aux formations initiales et continues sont ceux qui sont le moins détaillés par les candidats.

Richard TAILLET demande si les documents peuvent être diffusés librement.

La DRH répond qu'ils seront mis en ligne sur l'Espace collaboratif de la direction des ressources humaines une fois approuvés par le CA.

Guillaume DEFRANCE remarque que rien n'est prévu mécaniquement dans les LDG de l'établissement ou du MESR pour le déroulement sur deux grades de la carrière des enseignants et des EC. Il s'interroge sur la réponse apportée par l'établissement.

La DRH répond que cet aspect est mentionné dans le protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR). Il est question du déroulement d'une carrière sur au moins deux grades et il est précisé que la carrière de l'agent dans son ensemble sera prise en compte.

Pour Guillaume DEFRANCE cela ne garantit pas qu'un enseignant-chercheur puisse évoluer sur deux grades. Il souhaiterait un mécanisme qui prenne en compte ces aspects.

Le président considère que de telles difficultés peuvent surgir dans les cas où certaines missions ne sont pas remplies sur une durée longue ou lorsque les carrières ne sont pas complètes. Il s'agit en outre d'une prérogative du conseil académique restreint. Dans les faits, ces éléments sont discutés et pris en compte.

Guillaume DEFRANCE estime que ces éléments ne sont pas pris en compte de la même manière selon les établissements. Il aimerait avoir des éléments de comparaison.

Le VP CA indique que des éléments chiffrés ont été demandés par le comité technique. L'USMB n'a qu'une vision interne. Néanmoins, contact a été pris avec le MESR pour obtenir ces données. Celui-ci a répondu qu'il n'en disposait pas.

Le président ajoute que l'USMB a des données sur le salaire moyen des enseignants. Il pense qu'il s'agit d'un des éléments donnés par la direction générale des ressources humaines dans les dialogues stratégiques et de gestion. Sur la totalité de l'effectif salarial, l'USMB était légèrement au-dessus de la moyenne. C'est probablement lié au fait que l'établissement compte, en proportion, moins de personnels contractuels.

Le VP CA rappelle que l'avancement se fait en prenant en compte trois volets : activités pédagogiques, activités scientifiques et responsabilités collectives.

Catherine GANDOLFINI demande si les N+1 chargés de la rédaction des rapports sont formés à cette rédaction.

Catherine COUTAZ informe que l'USMB va proposer une formation au rapport d'aptitude pour les N+1. Une réflexion est en cours avec la DGS et le VP CA pour inciter les collègues à assister à cette formation. La formation à l'accompagnement des agents à la rédaction du rapport d'activité est également prévue dans les premiers jours de novembre. L'objectif est de lancer les campagnes d'avancement au mois de décembre afin de sortir du calendrier contraint que l'établissement subit depuis quelques années.

► Le conseil d'administration se prononce favorablement sur les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels.

Résultat du vote (25 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 3
- **Favorable (pour) :** 22

4.2. Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs

Le VP CA rappelle que la LPR prévoit une refonte complète du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs. Ce nouveau régime est constitué de trois volets (deux indemnités et une prime). Ce dispositif s'est déployé au cours de l'année 2022. La composante statutaire reprend la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES). Il s'agit d'une prime versée aux enseignants-chercheurs qui assurent leur service statutaire. Son montant annuel est fixé par décret (2 800 € pour 2022, en principe 3 500 € pour 2023). L'objectif du gouvernement est d'arriver à un montant de 6 400 € en 2027. La prime individuelle se substitue, en grande partie, à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) avec un champ d'application beaucoup plus large puisqu'elle concerne tous les volets de l'activité d'un enseignant-chercheur (30 % pour le volet pédagogique, 30 % pour le volet scientifique, 20 % pour les responsabilités collectives et 20 % pour l'ensemble). L'USMB a fait le choix d'un taux unique, indépendant du corps d'appartenance et du motif d'attribution. Ce dernier correspond au taux utilisé par le MESR pour les dotations aux établissements (4 300 € pour l'année). La LPR fixe pour objectif que 45 % des enseignants-chercheurs soient bénéficiaires de la prime individuelle au terme de la mesure. Pour l'USMB, cela représente environ 60 primes par an alors que la PEDR concernait 17 à 18 enseignants-chercheurs par an. À l'heure actuelle, l'établissement a obtenu une dotation pour financer 31 primes individuelles. Cette année, 40 primes seront distribuées. Il s'agit d'un processus lourd à déployer de par le nombre de dossiers à examiner et par l'implication de rapporteurs extérieurs.

Le document présenté reprend l'intégralité de la note de cadrage qui avait été rédigée par l'établissement dans l'attente des LDG RIPEC, avec une précision sur la manière dont le président attribue les primes après avis du conseil académique restreint et des sections du CNU. Une commission restreinte, constituée du président, du VP ressources humaines, du VP formation, du VP recherche, de la présidente du conseil académique restreint et de deux membres issus des deux commissions de ce dernier, un en rang A et un en rang B, fera des propositions au président.

L'objet des LDG présentées ce jour est davantage la composante fonctionnelle. Il s'agit d'une indemnité attribuée aux enseignants-chercheurs qui exercent des responsabilités et des fonctions particulières. Ces dernières sont divisées en trois groupes : fonctions de direction, fonctions intermédiaires, missions temporaires. Sur ce volet, l'USMB a attendu la publication des LDG ministérielles mais ces dernières sont toujours en cours de discussion. L'USMB a fait le choix, compte tenu de cette situation, d'avoir recours à la composante fonctionnelle uniquement pour les primes pour charge administrative (PCA). Pour les autres responsabilités potentiellement concernées, des éléments sont à arbitrer, notamment l'articulation entre ce dispositif spécifique aux enseignants-chercheurs et le référentiel des équivalences horaires qui sont applicables aux enseignants et aux enseignants-chercheurs. Une réflexion doit être menée en termes d'équité.

Richard TAILLET s'interroge sur les maximums réglementaires.

Le VP CA précise qu'il existe deux choses différentes : plafonnement de la prime et plafonnement de la décharge.

L'articulation entre la composante fonctionnelle et la prime individuelle interroge actuellement. Les universités sont vigilantes afin de ne pas rétribuer deux fois pour le même élément. L'USMB a donc fait le choix d'un décalage temporel, à savoir que le mandat doit être échu pour demander la prime individuelle.

Le président remercie les services concernés pour le travail accompli.

Le VP CA précise que, pour la prime individuelle, la commission préparatoire qui travaille en amont du conseil académique restreint a un nouveau périmètre puisque les directeurs de laboratoires ont été associés.

► **Le conseil d'administration se prononce favorablement sur les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs.**

Résultat du vote (25 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 3
- **Favorable (pour) :** 22

4.3. Évolution de la rémunération des personnels en CDD

À la différence des titulaires, l'avancement des personnels contractuels ne peut pas être automatique. Le VP CA indique qu'un dispositif d'avancement concernant les personnels en CDI a été adopté par le conseil d'administration du mois d'avril 2022. L'idée est de s'appuyer sur les entretiens professionnels et d'avoir une commission annuelle qui étudie les dossiers et qui peut proposer l'avancement d'un échelon sur les grilles des fonctionnaires correspondantes. Cette commission est composée du VP CA en charge des ressources humaines, de la DGS, de la DRH, d'un directeur ou une directrice de composante et un ou une DRH extérieur à l'établissement. Lorsque la commission a statué, l'évolution de la rémunération prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

La proposition présentée au CA est d'étendre ce dispositif aux contractuels en CDD. Cela n'avait pas été prévu initialement car la politique de l'établissement est de limiter les emplois précaires. Or, avec les grands projets tels qu'@SPIRE et UNITA, les recrutements sont faits sur des CDD plus longs, parfois jusqu'à six années. Dans ce cas de figure, il est normal que les personnes puissent voir leur rémunération et leur carrière évoluer. En cas de CDisation, le mécanisme d'avancement est identique.

Stéphane TICHADOU remarque que les personnes qui pilotent les collègues en CDD sur les grands projets ne sont pas représentées dans la commission.

Le VP CA rappelle que l'élément de base pour la prise de décision est le compte-rendu des entretiens professionnels. La première commission se réunira à l'automne.

► **Le conseil d'administration donne un avis favorable sur l'évolution de la rémunération des agents contractuels en CDD.**

Résultat du vote (24 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 24

4.4. Évolution de l'indemnitaire des personnels en CDI

Le VP CA rappelle que le CT et le CA ont adopté une note, au mois d'avril, qui a fait évoluer l'indemnitaire des fonctionnaires, notamment de catégorie C. À cette occasion, il a été remarqué que l'écart entre les primes perçues par les collègues en CDI et celles perçues par les titulaires devenait très important. Il est donc proposé aujourd'hui de faire évoluer les primes perçues par les collègues en CDI. Comme pour les personnels titulaires, l'évolution proposée est plus forte pour les collègues de catégorie C.

Dans la note du mois d'avril, une prime de 1 500 € par an a été instituée pour les enseignants en CDI. Si la PRES évolue à la hausse, ce montant sera révisé. Des précisions ont été apportées par rapport à la note initiale, notamment la date d'effet au 1^{er} janvier et les règles de reprise d'ancienneté lors d'un passage en CDI.

Christian PICARD considère que l'évolution concernant les enseignants est faible proportionnellement aux autres et il s'interroge sur la perception pour ces enseignants en CDI par rapport à ces évolutions à + 30 voire 50 % qui n'ont pas de possibilité d'évolution.

Le président précise que, pour les personnels contractuels, le texte soumis au CA en 2019 a été retoqué par le contrôle de légalité car la promotion ne pouvait être automatique. L'idée de l'évolution présentée est justement de permettre l'évolution des personnels en CDI, enseignants ou personnels administratifs ou techniques. Il ajoute que la prime destinée aux enseignants en CDI a été instituée au printemps dernier. Elle n'existait pas auparavant.

Le VP CA indique que proposer aux collègues en CDI une prime identique à celle des fonctionnaires aurait eu des incidences à tous les niveaux du tableau de rémunération. Le coût de la mesure en année pleine est d'environ 41 000 €.

Guillaume DEFRANCE demande à quel montant s'élève la prime ATER.

Le VP CA répond qu'elle est de 1260 € environ.

► **Le conseil d'administration donne un avis favorable sur l'évolution de la rémunération des agents contractuels en CDI.**

Résultat du vote (25 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 25

5. Affaires générales et juridiques

5.1. Statuts du groupement européen d'intérêt économique (GEIE) – UNITA

Le président explique que créer une entité légale pour UNITA permettra de donner un cadre juridique à l'alliance dans la durée. Bien que les appels à projets aient une durée limitée, UNITA est un projet à long terme. L'USMB et ses partenaires sont lauréates du premier appel à projet (AAP) qui s'étend de 2020 à 2023. Il y aura un nouvel appel à projets pour le renouvellement des universités européennes labellisées à l'occasion de la deuxième vague. En vague 1, toutes les alliances existantes qui ont déposé un dossier de renouvellement ont été à nouveau labélisées, ce qui permet d'être optimiste. L'ambition est d'aller plus loin sur ce projet d'alliance européenne. À ce jour, l'alliance compte six membres. À l'occasion du renouvellement, quatre autres partenaires vont devenir membres : l'université Brasov en Roumanie, l'université de Brescia en Italie, l'université publique de Navarre en Espagne et l'école polytechnique de Guardia au Portugal. L'alliance a également des partenaires associés, une université en Ukraine et la Haute école spécialisée de Suisse occidentale dont l'USMB est partenaire de longue date.

L'objectif de cette entité est de faciliter la conduite de projets communs, de se doter d'une entité qui puisse permettre les recrutements, de répondre collectivement aux APP de la commission européenne, d'organiser des événements communs, des activités pédagogiques, des recherches communes, et d'aller vers des activités innovantes avec d'autres partenaires publics ou privés. La commission européenne demande aux universités d'explorer les outils européens existants et de les faire évoluer pour les adapter aux missions des universités et préfigurer ce que pourraient devenir les universités européennes. Sur les 16 alliances de la vague 1 qui ont été renouvelées, deux envisagent une fusion.

Après une année de réflexion et de travail, menée par Laurence VIGNOLLET et Alexandre GUIGUE pour l'USMB, le choix des membres d'UNITA s'est porté sur le groupement européen d'intérêt économique (GEIE) qui est une transposition, au niveau européen, du groupement d'intérêt économique français. Les autres dispositifs ont été écartés pour les raisons suivantes. Le groupement européen de coopération territoriale (GECT), davantage utilisé par les territoires transfrontaliers, a pour inconvénients la lourdeur et le coût administratifs importants. L'association internationale sans but lucratif est un outil belge qui admet des membres internationaux, mais l'alliance UNITA ne compte pas en son sein d'université belge ; de plus, la responsabilité des membres est peu engagée dans ce cadre et les bénéfices ne peuvent être reversés aux membres de l'alliance. L'association sans but lucratif traditionnelle

n'est pas adaptée car chaque pays a sa propre législation. Enfin, l'European research infrastructure consortium (ERIC) est dédié à la recherche. Il s'agit de consortiums reconnus et très suivis par l'Europe.

Les statuts du GEIE sont soumis à l'approbation du CA ce jour. Le GEIE sera composé de trois conseils : un conseil stratégique, un comité de proposition et de pilotage et un conseil de gérance. Ce GEIE ne peut s'occuper que d'affaires auxiliaires par rapport aux tâches de chaque membre. Il n'a aucun droit de regard sur la conduite des établissements membres ; des garde-fous ont été prévus pour les éventuelles modifications des statuts et du règlement intérieur. Ces statuts ont été approuvés par le Governance Board d'UNITA en juin 2022. Lorsqu'ils auront été approuvés par tous les établissements, il y aura une signature officielle et l'élaboration d'un règlement intérieur sera initiée. L'approbation de ce règlement intérieur sera soumise aux instances des différents établissements. Enfin, l'enregistrement du groupement se fera à Turin. En parallèle, l'alliance va répondre à un AAP de l'UE pour adapter l'entité GEIE à la réalité d'établissement d'enseignement supérieur. Une des idées consiste à proposer la création d'un groupement européen d'intérêt académique. Pour ce qui est des fusions entre alliances, certains parlent d'établissements public expérimentaux (EPE) à la mode européenne. On peut également imaginer de s'inspirer des communautés d'universités et d'établissements.

Benoît STUTZ demande si le premier rôle de ce GEIE est de pouvoir candidater aux AAP au niveau de l'Europe et s'il s'agit, comme pour la Fondation Polytech, d'organiser une entité juridiquement reconnue qui va au-delà de la vie d'un projet européen.

Le président confirme qu'actuellement des consortiums sont constitués pour chaque AAP. L'ambition est de faire durer les alliances européennes même si leur devenir n'est pas écrit. L'ambition affichée est d'augmenter les mobilités étudiantes et de personnels, de faire travailler les laboratoires ensemble, de promouvoir la citoyenneté européenne et de diffuser ces idées sur le territoire.

Anne-Sophie NARDELLI remarque que le renouvellement des AAP de la première vague est prévu sur une durée de six ans. La commission européenne s'est inscrite dans un temps assez long et il n'est pas possible de préjuger d'un éventuel nouveau prolongement de ces AAP.

Le président considère que l'évolution envisagée du GEIE ne correspond pas à une fondation car on peut imaginer que la future entité délivre des diplômes conjoints ou pilote des laboratoires communs. Certaines alliances travaillent même dans la perspective de la création de diplômes européens. Le GEIE facilitera également l'embauche de personnels au niveau de l'alliance.

Guillaume DEFRANCE relève, dans l'article 7.2., la mise en place d'un jeton de présence. Il demande comment le CA de l'USMB pourra suivre cette rétribution des membres.

Le président répond que ce point sera à définir dans le règlement intérieur.

Catherine GANDOLFINI s'interroge sur les termes de majorité simple et majorité absolue au point 3.

Le président indique que la majorité simple correspond à plus de 50 % des votants, présents ou représentés ; la majorité absolue correspond à plus de 50 % des membres d'UNITA, présents, représentés ou absents à la réunion concernée par le vote ; la majorité qualifiée correspond à plus de 75 % des membres présents, représentés ou absents. Enfin, certaines décisions requièrent l'unanimité.

Catherine GANDOLFINI s'interroge sur l'intérêt d'une durée indéterminée.

Le président rappelle que l'alliance s'inscrit dans la durée.

Anne-Sophie NADERLLI remarque que l'article 10 dispose que chaque membre peut quitter le groupement.

Jean-François JOYE s'interroge sur le montant de la cotisation.

Le président précise qu'il sera de l'ordre de quelques milliers d'euros ; le groupement doit s'autofinancer. Une certaine prudence est nécessaire car les membres sont solidaires des dettes contractées par le groupement. Le président rappelle qu'UNITA apporte de nombreux bénéfices à l'USMB et que tous les services et toutes les composantes sont concernés. Il ne s'agit plus d'un objet de relations internationales. L'USMB continuera à entretenir des relations internationales avec d'autres pays et UNITA aura aussi des relations internationales pour la mobilité des étudiants. Il s'agit d'une opportunité sans précédent pour l'établissement. En France, 36 établissements font partie d'une alliance ; c'est un marqueur fort qui facilite l'accès à de nouvelles ressources.

Jean-François JOYE demande si le périmètre d'UNITA a vocation à s'élargir davantage.

Le président indique que ce n'est pas le cas. La volonté est de rester sur les critères qui ont présidé à la fondation d'UNITA : des universités en zone montagnaise et rurale, en zone frontalière et de langue romane.

Jean-François JOYE demande si les statuts adoptés par les autres alliances sont connus.

Le président indique qu'UNITA est la seule alliance à avoir choisi le GEIE.

Stéphane TICHADOU considère que davantage de communication serait nécessaire pour fédérer les personnels de l'USMB autour d'UNITA car les collègues n'en comprennent pas l'intérêt.

Le président indique que certaines composantes sont déjà fortement impliquées dans UNITA, c'est le cas de l'UFR LLSH. UNITA n'existe que depuis novembre 2020.

Le vice-président formation précise que lorsque qu'il a fait le tour des composantes au semestre dernier, il s'est fait accompagner par une personne représentant UNITA. Les composantes doivent relayer l'information.

Benoit STUTZ pense qu'il faut trouver le bon équilibre au niveau de la communication car le temps de construction à l'échelle de dix établissements est long.

Anne-Sophie NARDELLI ajoute que des axes de travail ont été définis.

Annick SMEDING considère que l'intérêt pédagogique d'une formation internationale est reconnu mais que la question de la langue d'enseignement peut être un obstacle. L'intercompréhension ne répond pas complètement à cette difficulté.

Le président admet qu'il y a des difficultés sur ce plan mais il est convaincu que l'expérience internationale est quasiment toujours un succès pour des jeunes de niveau master.

Richard TAILLET remarque que les étudiants ne parlent pas anglais et qu'il s'agit d'un frein pour beaucoup d'entre eux.

Le président considère que les étudiants ont des connaissances en anglais et qu'il est nécessaire de trouver des moyens pour les aider à les mobiliser.

Damir BUSKULIC indique que le frein lié à l'anglais existe aussi chez certains collègues, notamment pour faire passer certaines subtilités dans l'apprentissage.

Rachel BOCQUET trouve qu'UNITA est un très beau projet mais qu'elle connaît très mal. Elle rejoint donc la remarque concernant la difficulté d'appropriation du projet par les membres de l'USMB. Elle aurait souhaité une présentation du projet en début de séance. Elle considère que les remontées d'informations collectives ne sont pas assez nombreuses. Les membres du CA pourraient être des relais.

Le président répond que des présentations seront organisées. Les thématiques prioritaires de recherche seront étendues, davantage de collègues auront l'opportunité de collaborer avec les autres établissements membres.

► **Le conseil d'administration se prononce favorablement sur les statuts du groupement européen d'intérêt économique (GEIE) – UNITA.**

Résultat du vote (25 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 25

5.2. Conventions diverses

Deux conventions en recettes sont présentées et soumises à l'approbation du conseil d'administration. La première est une convention de partenariat entre l'IUT de Chambéry, le GRETA Nord-Isère et le lycée Léonard de Vinci qui fixe les modalités de collaboration entre les trois partenaires pour le parcours « Design de produits et packaging » de la licence « Métiers du design ». La seconde est une convention de coopération entre l'IUT de Chambéry et l'assemblée des directeurs d'IUT pour la mise en place d'une version à distance du BUT « Gestion administrative et commerciale des organisations (GACO) ». Le président précise que la formation GACO à distance existait mais qu'elle avait été suspendue.

Le VP formation précise que, pour la première convention, il s'agit d'une régularisation et que le partenariat va prendre fin.

► **Le conseil d'administration approuve la convention de partenariat entre l'USMB, le GRETA Nord/Isère et le lycée Léonard de Vinci.**

Résultat du vote (25 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 25

► **Le conseil d'administration approuve la convention de coopération entre l'USMB et l'assemblée des directeurs d'IUT.**

Résultat du vote (25 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 3
- **Favorable (pour) :** 22

Nicolas MATHEY précise que le code de l'éducation prévoit que le conseil d'administration approuve les conventions après leur signature par le président de l'université et les autres partenaires. Cette approbation du conseil d'administration confère à la convention sa force exécutoire. Le contrôle de légalité est intervenu à ce sujet dans un souci de sécurisation des actes de l'USMB.

Le président assure que l'USMB appliquera les règles en vigueur. Les conventions qui pourraient soulever des questions de la part du CA seront présentées aussi en amont de la signature.

Le VP CA et le VP formation demandent un effort collectif pour que les conventions soient signées avant leur mise en œuvre.

5.3. Subventions diverses

Le président présente la subvention versée par le Collège de France dans le cadre du programme PAUSE, pour l'accueil d'une enseignante ukrainienne. Une convention encadrant ce versement est en cours de signature.

Le VP CA précise que l'enseignante ukrainienne avait bénéficié du programme d'urgence, puis l'USMB a fait une demande pour une année supplémentaire. Le Collège de France a d'abord attribué les subventions pour la moitié de la période couverte, soit six mois. Il est à la recherche de fonds complémentaires pour des prolongations de six mois. Une procédure simplifiée permettra de reconduire cette subvention.

Richard TAILLET s'interroge sur le rôle du Collège de France.

Le président précise que le Collège de France est gestionnaire du programme Pause.

► **Le conseil d'administration autorise le Collège de France à verser une subvention à l'université Savoie Mont Blanc, pour un montant de 16 500 € dans le cadre du programme PAUSE pour l'accueil d'un bénéficiaire.**

Résultat du vote (25 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 25

6. Questions diverses

Jean-François DREUILLE précise que 11 étudiants venant d'Ukraine vont être accueillis à la rentrée et que 50 demandes sont en cours de traitement.

Rachel Bocquet remercie l'agent comptable, au nom des membres du CA, pour son soutien permanent, sa réactivité et son efficacité, et lui souhaite une bonne poursuite de sa carrière professionnelle.

L'agent comptable indique qu'il a travaillé 12 années à l'USMB et a apprécié la qualité des relations professionnelles au sein de l'établissement.

L'ordre du jour étant épuisé, le président remercie les membres de leur participation et lève la séance à 18h21.