

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 22 novembre 2022
N° 2022.11.22_2.

Point 2 – Approbation du projet de procès-verbal de la séance du 18 octobre 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 18 octobre 2022.**

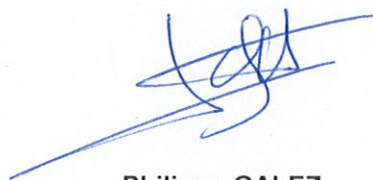
Résultat du vote :

Membres en exercice : 34
 Quorum : 17
 Membres présents : 12
 Membres représentés : 7
 Nombre de votants : 19

Nombre de suffrages exprimés : 19
 Contre : 0
 Abstention : 0
 Pour : 19

Fait à Chambéry, le - 9 DEC. 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 :

13 DEC. 2022

Transmise au recteur de région académique le :

13 DEC. 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.



PRESIDENCE

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 18 octobre 2022

Présidée par
Philippe GALEZ

Etaient présents :

Professeurs et personnels assimilés :	BOCQUET Rachel BUSKULIC Damir	GALEZ Philippe STUTZ Benoît
Autres enseignants et personnels assimilés :	ALLOUI Ilham NARDELLI-MALGRAND Anne-Sophie	ROUX Jean-François TICHADOU Stéphane
Personnels BIATSS :	ALLARIA Marie-Laure GANDOLFINI Catherine MASSOT Fabien	OUTIN Jonathan REVERDY Célia
Personnalités extérieures :	BARBIER Marie-Claire	VAN DER BEEK Kees
Participent avec voix consultative :	BRIAND Philippe, VP CA DREUILLE Jean-François ROLANDO Thierry, VP Finances SABATIER Mareva, VP Recherche BONATO Christelle, DGS	GIGNOUX Olivier, agent comptable PICARD Christian, Dir. IUT C SALMON Claire, Dir. IAE SMB TAILLET Richard, Dir. UFR ScEM
Invitée permanente:	REYNIER Mathilde, Représentante du recteur de région académique Auvergne-Rhône-Alpes	

Etaient excusés et représentés :

Professeurs et personnels assimilés :	JOYE Jean-François représenté par BUSKULIC Damir SMEDING Annique représentée par NARDELLI-MALGRAND Anne-Sophie THEVENARD-PUTHOD Catherine représentée par BOCQUET Rachel
Autres enseignants et personnels assimilés :	TANGUY Jérémy représenté par BOCQUET Rachel
Personnalités extérieures :	ALZAY Cristel représentée par GALEZ Philippe

Etaient excusés et absents :

Professeurs et personnels assimilés :	BELL Emma	
Autres enseignants et personnels assimilés :	DELINE Philip PERRIN Lara	VADOT Maude
Personnels BIATSS	DEFrance Guillaume	
Usagers :	GAVAIron Salomé GIROD Laura	TROJANI Théo VAN ENDE Calvin
Personnalités extérieures :	HERVIER Vincent PACORET Catherine PERAY Stéphanie	PERROLLET Gérard TAMISIER Philippe

Après vérification du quorum (19 membres présents et représentés), le président ouvre la séance à 14h15 et remercie les membres du conseil pour leur participation.

1. Informations

► « Trouver mon master »

Le portail « Trouver mon master » devient une plateforme d'affectation des candidats à la rentrée 2023. Un certain nombre d'arbitrages ont eu lieu, notamment sur le nombre de candidatures. Ainsi, 15 candidatures par étudiant seront possibles, ainsi que 15 autres pour les formations en alternance. La candidature sera comptabilisée à la mention, c'est-à-dire que si un candidat postule dans deux parcours d'une même mention, cela ne comptera que pour une seule candidature. Ceci ne signifie pas qu'une candidature dans une mention vaille obligatoirement candidature dans tous les parcours de cette mention. *A priori*, la plateforme ne permettra pas de hiérarchie des vœux de la part des candidats. Ceci retardera probablement le déroulement des opérations mais n'aura pas d'impacts négatifs. En revanche, les candidats pourront charger des documents sur la plateforme et des champs paramétrables pourront être extraits pour aider les équipes à effectuer les classements. Davantage d'informations seront données aux membres du conseil d'administration dans les semaines à venir. Cette évolution pourra avoir des conséquences dans les formations en tension, par exemple le parcours notariat et le parcours psychologie. L'établissement veillera à ce qu'une aide soit apportée aux équipes pour le travail d'extraction des données puis de saisie des classements.

► Loi de programmation de la recherche (LPR)

Le président informe les membres du conseil d'administration des nouveautés que le prochain décret modificatif du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) pourrait contenir. Désormais, le motif pour lequel un enseignant-chercheur demande à bénéficier de la prime individuelle du RIPEC pourra être indiqué. Le projet de décret prévoit également une inversion des avis puisque l'avis du CNU sera rendu avant celui de la commission *ad hoc* de l'établissement. Enfin, le délai de carence sera supprimé.

Le VP CA ajoute que le délai de carence sera supprimé aussi bien entre l'attribution de deux primes individuelles que pour les personnes qui sortent du dispositif de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR). L'avis rendu par le CNU sur le dossier sera désormais global. Enfin, le décret modificatif dispose que la première attribution débutera au 1^{er} octobre 2022.

Le président présente les modifications relatives au repyramidage. Les universités pourront travailler par section ou par groupe de sections si nécessaire. La nouvelle réglementation prévoit également une inversion des avis. Ainsi, le CNU rendra son avis avant celui de la commission de promotion qui sera désignée par le conseil académique restreint. Tous les avis seront communiqués au chef d'établissement afin qu'il puisse prendre sa décision. Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) demande par ailleurs un effort de la part des établissements pour accroître le nombre de repyramidages dans les sections très déficitaires en professeurs des universités, ce qui n'a pas toujours été le cas lors des campagnes réalisées au titre des années 2021 et 2022. A l'USMB, à une exception près, les sections CNU concernées par le repyramidage étaient celles indiquées par le MESR. Ce dernier donnera prochainement le nombre de repyramidages pour les années 2023 et 2024 uniquement, et non pour les années suivantes. Il se réserve ainsi le droit d'imposer par la suite les sections CNU aux établissements qui n'auraient pas procédé au rééquilibrage dans les sections particulièrement déficitaires. Au vu des repyramidages accordés au titre des années précédentes (3 en 2021, 4 en 2022), l'USMB s'attend à sept possibilités de promotion pour les années 2023 et 2024. Selon la réglementation, les trois quarts des repyramidages doivent concerner des maîtres de conférences hors classe et le quart restant des maîtres de conférences de classe normale. Toutefois, le MESR s'interroge sur la capacité des établissements à respecter ce critère à l'avenir, même si cela a été le cas jusqu'à présent, et celui-ci pourrait ne plus être pris en compte.

La hausse de la prime d'enseignement supérieur (PES), qui concerne les enseignants détachés du second degré, devrait être supérieure à celle qui était prévue initialement. Des discussions sont en cours avec le MESR.

En ce qui concerne la prime statutaire pour les enseignants-chercheurs, elle sera de 3 500 € pour 2023. Le président rappelle qu'elle était de 2 800 € en 2022.

Les chaires de professeurs juniors seraient au nombre de 120 en 2023, pour les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche.

En ce qui concerne les contrats doctoraux, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche souhaite qu'il n'y ait pas de différence de rémunération entre les doctorants en fonction de leur année d'entrée en doctorat. A partir du 1^{er} janvier 2023, tous les doctorants percevront la même rémunération brute : 1 975 € plus 3,5 % de hausse du point d'indice, soit 2 044 €. L'objectif du MESR est d'atteindre 2 300 € bruts au 1^{er} janvier 2026.

Damir BUSKULIC demande si cette mesure concerne tous les doctorants.

Le président répond que cette mesure concerne exclusivement les doctorants financés par l'Etat. L'établissement s'alignera sur ces rémunérations.

La VP recherche indique que l'agence nationale de la recherche (ANR) s'aligne automatiquement. Ces nouveaux montants seront indiqués dans les fiches de l'ANR pour les porteurs de futurs projets.

Damir BUSKULIC demande si les doctorants qui sont actuellement en troisième année de doctorat verront leur rémunération augmenter.

La VP recherche répond que, pour augmenter les rémunérations, il faut trouver de nouvelles marges en masse salariale donc diminuer d'autres parties des projets. L'ANR ne compensera pas les rémunérations pour les projets en cours. Elle ajoute que, dans les négociations pour le financement de thèses, notamment par les entreprises, ces nouveaux montants seront à prendre en compte afin d'éviter les différences de rémunération entre les doctorants financés par l'Etat et ceux qui sont financés par des organismes privés.

Le président poursuit sur des points relatifs à la fin de l'année universitaire. La hausse du point d'indice ne sera pas compensée par l'Etat en 2022. Les établissements ont l'autorisation de puiser dans leur fonds de roulement si nécessaire. Pour l'USMB, cette hausse représente une dépense légèrement inférieure à 1,5 millions d'euros. En ce qui concerne les dépenses d'énergie, des sommes seront probablement allouées en fin d'année aux établissements qui seront le plus en difficulté. La hausse du point d'indice sera compensée en 2023 pour les contrats qui s'appuient sur les grilles des titulaires (plafond 1 et plafond 2 dont les grilles s'appuient sur les INM).

Le VP CA précise, qu'au sein de l'USMB, très peu de rémunérations sont en dehors du système des INM. Il s'agit de quelques doctorants et des chaires de professeurs juniors.

Le président ajoute que la hausse corrélative de l'heure complémentaire ou de la vacation ne serait pas prise en compte. Au vu du volume d'heures complémentaires et de vacation au sein de l'établissement, ces éléments représentent environ 300 000 €. Il précise que l'équipe politique souhaiterait compter davantage de titulaires et de contractuels afin de diminuer ce volume d'heures complémentaires.

► Comité d'orientation stratégique du programme « Avenir(s) »

Le premier comité d'orientation stratégique du programme « Avenir(s) » a eu lieu le 12 octobre dernier, à Paris, en présence de représentants de nombreux ministères et organisations. Le programme « Avenir(s) » est un programme de France 2030 piloté par l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP). L'USMB coordonne le volet enseignement supérieur. Ce projet a pour objectif de développer les compétences en matière d'orientation, ainsi que l'acquisition et la valorisation des compétences dans une optique de construction d'un parcours individuel d'étude et d'un parcours professionnel. Les éléments relatifs à l'orientation seront pris en charge par l'ONISEP et ses partenaires. Pour l'USMB, l'objectif est le développement d'un portefeuille qui soit adapté à l'approche par compétences. Des prototypes ont été élaborés, d'autres suivront jusqu'en 2024. En 2026, l'USMB et ses partenaires fourniront aux établissements de l'enseignement supérieur qui le souhaitent, une version industrielle de ce portefeuille, ainsi que des kits d'accompagnement et des formations à son utilisation. Ce projet vient en appui du projet « Nouveaux cursus à l'université » (NCU) puisque l'USMB disposera d'un outil pour achever la mise en œuvre de l'approche par compétences.

Suite aux appels à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir », l'USMB a obtenu un résultat positif sur le volet diagnostic pour le projet « Auvergne Rhône-Alpes décarbonation » qui était présenté par le centre technique des industries mécaniques (CETIM), qui est porteur, le campus des métiers et des qualifications « mécanique connectée » et l'USMB. Il s'agit d'un diagnostic, les moyens (environ 200 000 €) sont donc attribués aux partenaires pour évaluer le besoin en formation en matière de décarbonation de l'industrie, notamment en pays de Savoie, et plus particulièrement dans le nord de la Haute-Savoie (industrie du décolletage).

Le VP CA souhaite aborder le sujet de la sécurité informatique. Il informe les membres du conseil d'administration que, l'an dernier, Grenoble INP a dû modifier ses mots de passe suite à une remontrance de la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). L'USMB a décidé de procéder au renforcement de la sécurité des mots de passe en allongeant ces derniers. Les nouveaux mots de passe devront comporter entre 12 et 24 caractères avec au moins une minuscule, une majuscule, un chiffre et un caractère spécial. Les séquences de trois signes identiques consécutifs seront interdites. Le VP CA annonce que les mots de passe devront être complètement changés avant le 10 janvier 2023. Une communication spécifique sera faite sur ce point.

Le président souhaite appuyer le point abordé par le VP CA en informant les conseillers que l'université de Beira Interior qui est un partenaire de l'USMB au sein d'UNITA, a été attaquée. Les hôpitaux et les collectivités locales sont aussi les cibles d'attaques. Cette affaire rappelle l'importance de prendre toutes les précautions possibles afin d'éviter ce genre d'incidents.

► Projet « USMB BOOST »

La VP recherche présente de manière détaillée le projet « USMB BOOST » qui a été déposé par l'USMB dans le cadre d'un appel à projet « France 2030 ». La VP recherche présente les raisons contextuelles pour lesquelles l'équipe présidentielle a choisi de répondre à cet appel à projet. L'équipe présidentielle a fait le constat d'un manque de personnels de soutien aux activités, ce qui a des conséquences néfastes pour l'établissement et pour ses personnels. La charge de travail de ces derniers s'accroît au fur et à mesure que le MESR multiplie les tâches qui leur sont assignées et les missions des enseignants-chercheurs ne sont plus centrées sur leur cœur de métier, à savoir l'enseignement et la recherche. Dans ce contexte, l'USMB « s'autocensure » sur un certain nombre d'activités et ne capitalise pas complètement sur ses forces et ses points distinctifs. La VP recherche cite les compétences de l'établissement en matière de collaboration à l'international, en formation et en recherche, qui ne se reflètent pas dans le nombre de projets européens déposés. Elle

évoque également les liens forts avec les territoires et les entreprises qui ne se traduisent pas en termes de formation continue notamment.

Le 29 mars dernier, une journée verte a rassemblé les directeurs de composante, de laboratoire et des services supports pour identifier quels étaient les chantiers prioritaires et les pistes d'actions à développer. L'établissement a besoin de financements pour mettre en œuvre ces derniers. Or, l'USMB souffre d'un déficit de subvention pour charge de service public (SCSP), qui est reconnu par le MESR mais qui ne donne pas lieu à une compensation pour l'heure. Ainsi, l'USMB n'a pas les moyens financiers de recruter des fonctionnaires pour appuyer ses activités. Par ailleurs, le MESR favorise une logique d'accompagnement par des appels à projets. Il est donc essentiel pour l'USMB de répondre à ces appels à projets et ce de manière stratégique, c'est-à-dire en tenant compte des besoins de la société, des territoires et de la communauté universitaire (étudiants et personnels). Cette logique a prévalu pour l'élaboration du projet « USMB BOOST ».

Le projet « USMB BOOST » a été déposé en réponse à l'appel à projets « Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ». L'objectif de cet appel à projet est d'accompagner le développement des établissements dans la diversification de leurs ressources (valorisation du patrimoine, fondations, projets européens, mécénat, formation continue). Les modalités prévoient le financement du recrutement de nouveaux personnels. Ce projet est d'une durée de dix ans avec deux phases :

- Phase 1 (3 ans) : financement complet ;
- Phase 2 (7 ans) : financement dégressif avec nécessité d'autofinancement complet via les nouvelles ressources créées au bout des sept années.

Ce projet a suscité l'intérêt de l'équipe politique qui avait identifié en amont le besoin de renforcer les actions de l'établissement en formation continue et au niveau des projets européens. Ces deux volets permettent l'entrée de nouvelles ressources soit par le biais d'inscriptions en formation continue, soit par le biais de financements de projets européens.

L'objectif du projet « USMB BOOST » est de renforcer les équipes de l'USMB afin de développer les missions de l'établissement et d'accroître son rayonnement, autour de deux volets identifiés lors de la journée verte : la formation continue et les projets européens. La formation continue a été choisie car la formation tout au long de la vie va être amenée à se développer pour répondre aux besoins de plus en plus importants de mise à jour des compétences. L'USMB a des points forts dans le domaine, notamment grâce à ses relations anciennes et pérennes avec le monde socio-économique. Pour les projets européens, l'enjeu est l'internationalisation des cursus (Erasmus +) et des activités de recherche, et la contribution à la construction de l'enseignement supérieur et de la recherche européen. Les points forts de l'USMB dans ce domaine sont les fortes mobilités des étudiants, des collaborations en recherche reconnues à un niveau international et l'alliance européenne UNITA. L'idée est d'apporter des ressources supplémentaires afin de recruter de nouvelles personnes avec des compétences techniques, pour venir en appui des équipes pédagogiques et de recherche de l'USMB sur ces deux volets.

Volet projets européens

Lors des groupes de travail avec les directeurs de composante et de laboratoire, il a été identifié qu'il était nécessaire de renforcer l'accompagnement des équipes pour que les enseignants et les enseignants-chercheurs déposent davantage de projets européens. La VP recherche indique que le taux de réussite des projets européens déposés est de 34 % chaque année, contre 5 % en moyenne au niveau européen. En revanche, le nombre de projets déposés est insuffisant. L'objectif est donc de renforcer l'accompagnement des équipes pour élargir davantage aux projets européens sur les thématiques d'excellence de l'USMB et en ciblant des guichets particuliers :

- Erasmus + qui permet de financer des projets de formation et de mobilité des étudiants ;
- Le pilier 1 de Horizon Europe qui est centré sur l'excellence scientifique (ERC, bourses Marie Curie, équipements d'excellence en recherche) ;
- Le pilier 2 de Horizon Europe qui est axé sur le financement de projets de recherche sur les grandes thématiques ayant été identifiées par la commission européenne comme étant en lien avec le développement durable.

Pour cela, l'idée est de créer, au sein de la direction du développement de la recherche et de la valorisation (DDRV), une cellule Europe dédiée au renforcement du service d'accompagnement et de soutien pour le montage et le suivi des projets internationaux. Actuellement, la DDRV dispose de 1,2 équivalents temps plein (ETP) pour accompagner les collègues sur ces projets, ce qui est très peu. L'objectif est de renforcer cette équipe grâce au recrutement de cinq personnels supplémentaires, autour des trois missions identifiées pour la cellule Europe. Ces missions sont détaillées par la VP recherche (cf. conducteur).

L'équipe de la DDRV passerait ainsi à 6,2 ETP en personnels de soutien, de manière à pouvoir décharger les porteurs de projets d'un certain nombre d'actions afin qu'ils puissent se concentrer sur le projet pédagogique ou le projet de recherche, et travailler dans de bonnes conditions.

La VP recherche présente le modèle de financement des projets européens. Pendant trois ans, le coût salarial sera entièrement financé par le projet. Par la suite, l'établissement devra progressivement s'autofinancer. Une hausse du nombre de projets obtenus, donc des financements, devrait découler de la mise en œuvre de cette cellule Europe. Actuellement, des prélèvements sont effectués par l'établissement sur les projets européens ; ceux-ci n'entreront plus dans le budget global de l'établissement mais seront fléchés sur la cellule Europe. Enfin, l'USMB mobilisera une partie du

préciput ANR car certains des outils développés par la cellule Europe pourront être utilisés par des chercheurs qui obtiendraient un projet ANR (plan de gestion de données, open science, outils de reporting financier). Pour ce volet « projets européens », l'USMB bénéficiera également du partenariat du CNRS. La délégation régionale Alpes a déjà en son sein une cellule Europe. L'USMB s'est entendu avec le CNRS pour mettre en place des partages de compétences. Le CNRS accompagne très bien les enseignants-chercheurs dans le montage des projets ERC, l'USMB ne concurrencera donc pas le CNRS dans ce domaine. En revanche, l'USMB apportera un appui sur les piliers Horizons de manière à avoir une complémentarité d'action. L'idée est de créer une réflexion autour d'un pôle métier. Enfin, UNITA co-financera le poste de chargé de veille car une partie des projets pourraient être des projets réservés aux alliances européennes.

Jean-François ROUX demande à quelle catégorie de personnels appartiendront les personnes recrutées.

La VP recherche répond qu'il s'agit d'ingénieurs d'études (IGE) avec deux niveaux d'expérience différents : deux seniors et trois juniors. Les seniors auraient une mission de coordination des équipes pour mieux travailler le lien avec les project managers qui seront recrutés sur chaque projet européen et avoir une bonne coordination avec les équipes en place.

Volet formation continue

L'objectif de ce volet est de rénover l'offre en formation continue de l'USMB en développant des programmes modulaires et capitalisables pouvant permettre l'obtention de diplômes nationaux, surtout de niveau master. L'objectif est donc de développer une offre de formation continue qui corresponde aux besoins du territoire et aux compétences de l'établissement. Pour cela, le projet « USMB BOOST » propose la création d'une offre de formation continue innovante appelée « Learnflex », qui fonctionnera via une plateforme en ligne couplée à un système d'abonnement pour les entreprises et les particuliers.

Le projet prévoit trois niveaux d'offre. Une offre freemium avec des contenus accessibles gratuitement aux personnes inscrites à l'USMB car l'université a pour mission de service public d'accompagner l'acquisition des compétences. Une offre complète correspondant à un abonnement à un prix modéré (en fonction de la taille de l'entreprise). Et enfin, une offre complète incluant une certification ou une diplomation, avec un accompagnement individualisé et un prix spécifique en fonction des besoins de la personne. Ces modules de formation continue pourraient être suivis à distance, en hybride ou en présentiel selon les besoins des personnes inscrites et les choix des équipes pédagogiques.

Benoit STUTZ indique que l'USMB va développer, en particulier avec UNITA, des micro accréditations qui seront mises à disposition des étudiants dans le cadre d'une formation ou sur la base du volontariat. Celles-ci reçoivent une certification de la part de l'établissement et il souhaite savoir à quel niveau de formation elles se situeraient dans le futur dispositif Learn Flex.

La VP recherche répond qu'il s'agit de deux dispositifs différents puisque les micro accréditations proposées avec UNITA sont à destination de la formation initiale.

Benoit STUTZ précise qu'il est prévu, dans le cadre d'UNITA, de développer ces micro accréditations pour la formation continue. Ces modules pourraient être mis à la disposition de tous.

La VP recherche rappelle que, pour l'heure, ces micro accréditations n'ont été ouvertes qu'aux étudiants de formation initiale. L'objectif est de se servir de cette expérience pour les ouvrir à la formation continue.

Le VP formation remarque que ces micro accréditations ne débouchent pas sur une diplomation de niveau master.

La VP recherche précise que l'offre premium inclut une certification reconnue par le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et qu'il ne s'agit pas d'une certification de type label. Ces micro certifications pourraient donc être proposées dans l'offre free ou dans l'offre complète si l'envergure est plus importante.

Arrivée de Marie-Claire BARBIER.

Rachel BOCQUET remercie la VP recherche pour cette présentation complète. Elle confirme qu'il existe un vrai manque en matière de personnels d'appui pour l'accompagnement sur les projets européens. Toutefois, elle pense que si l'USMB rentre dans une logique de montée en puissance sur les projets européens, l'établissement aura également besoin de chercheurs et d'enseignants-chercheurs capables de prendre en charge ces projets. Si l'USMB doit s'autofinancer à trois ans, elle doute de sa capacité à assumer cette charge et s'inquiète de la capacité de réponse des laboratoires. Elle souhaiterait avoir une idée du volume attendu par l'USMB pour atteindre l'autofinancement.

La VP recherche précise que l'autofinancement demandé est de 100% au bout des dix années de projet. Elle rappelle que l'abondement du PIA est dégressif au fil du temps. Le MESR et le SGPI ont conscience qu'une cellule Europe ne peut pas s'autofinancer tout de suite car il existe une phase de formation des enseignants-chercheurs. La cible à dix ans est une multiplication par 2,7 du total des projets en euros. Aujourd'hui, chaque année, les projets européens rapportent en moyenne entre 800 000 € et 900 000 €. Les simulations ont été faites en tenant compte des perspectives de développement d'UNITA et des remontées des laboratoires sur « l'auto sélection » des chercheurs qui ne déposent pas de projets par manque de temps et de soutien.

Rachel BOCQUET rappelle que l'USMB est dans un environnement concurrentiel où les institutions privées sont très présentes et actives notamment sur le volet de la formation continue, avec des offres très limitées en freemium et très chères en premium. Elle s'interroge sur la logique de tarification de l'USMB. Elle comprend l'argument de l'accès au plus

grand nombre. Toutefois, elle connaît bien le public de formation continue, et sait que la question du prestige et de la qualité du contenu est à prendre en compte car les entreprises et leurs collaborateurs pensent qu'une offre gratuite ou à un prix modéré signifie que la qualité n'est pas bonne. Elle recommande donc la prudence quant à la tarification. Enfin, à l'heure actuelle, lorsqu'un enseignant donne des cours en formation continue, ces heures ne sont pas comprises dans le service de 192 heures. Elle considère que ceci est un frein pour des collègues compétents qui ne souhaitent pas faire d'heures complémentaires pour ne pas affecter leur activité de recherche. Si la formation continue se développe, elle souhaiterait que les heures effectuées en formation continue puissent faire partie intégrante du service d'enseignement dû à l'USMB.

La VP recherche propose de présenter la slide suivante afin de donner des éléments de réponse sur la façon dont ce projet viendrait en soutien des équipes pédagogiques qui s'engageraient dans la formation continue. Une réflexion a été menée sur la façon dont le développement de la formation continue pourrait générer des ressources supplémentaires, y compris pour recruter des enseignants-chercheurs contractuels qui viendraient en appui des équipes.

Elle poursuit la présentation en expliquant que trois missions ont été identifiées qui nécessitent le recrutement de sept équivalents temps plein. La VP recherche présente ces missions et les postes associés (cf. conducteur). Elle précise que les experts métiers recrutés travailleront avec les équipes de formation continue et des composantes de formation sur l'identification des compétences qui peuvent être mises à disposition dans la nouvelle offre de formation continue. Ils seront probablement des salariés recrutés à mi-temps par l'USMB, exerçant toujours leur activité professionnelle, afin qu'ils aient un regard expert métier fort.

La VP recherche présente le modèle de financement du volet formation continue. Pendant trois ans, le coût salarial sera entièrement financé par le projet. Ce coût salarial a été évalué, non pas au coût marginal, mais en coût complet de manière à s'assurer que la marge dégagée serait rétrocédée aux composantes dont les enseignants et enseignants-chercheurs s'investissent dans les modules de formation continue, notamment pour qu'elles puissent recruter des personnels en complément des équipes pédagogiques. Par la suite, l'établissement devra progressivement s'autofinancer. C'est le succès potentiel de l'offre de formation qui sera pourvoyeur de fonds. La prévision des bénéfices se fait dès T+8. Ces bénéfices seront réinvestis dans la cellule formation continue et reversés aux composantes afin qu'elles puissent pérenniser leurs actions et développer de nouveaux modules. Un partenariat est prévu avec le club des entreprises pour identifier les besoins et jouer le rôle de maillage avec les partenaires socio-économiques.

Le président apporte une réponse à Rachel BOCQUET sur les services. L'idée est de recruter des personnels qui n'interviendraient pas forcément exclusivement en formation continue mais qui viendraient aussi en soutien en formation initiale, afin de dégager du temps aux enseignants-chercheurs de l'USMB pour la formation continue.

Le VP CA précise qu'une modification a été apportée sur les services en 2021. Celle-ci demande à ce que 128 heures du service des enseignants-chercheurs soient effectuées en formation. La formation continue pourrait être comptabilisée dans les 64 heures restantes, ce qui assouplirait d'un tiers par rapport à la contrainte évoquée.

Rachel BOCQUET pense qu'une flexibilité à ce niveau-là serait une très bonne chose dans la mesure où les cours en formation continue sont exigeants et demandent beaucoup de préparation puisqu'il s'agit de connaissances très récentes à diffuser. Elle considère que, si ce volume de cours entrait dans le service, cela serait une incitation très forte pour les collègues.

Le président insiste sur le fait qu'il faut au préalable avoir les ressources nécessaires pour assurer la charge de formation initiale.

Christian PICARD est d'accord avec ce qui a été dit sur le diagnostic et les besoins en personnels supplémentaires. Il note que l'USMB répond à des appels à projets qui vont entraîner la création de structures ou de sous structures avec des personnels supplémentaires qui vont générer une charge de travail supplémentaire. Cela lui donne une impression d'une fuite en avant. Il se demande s'il n'existe pas des appels à projets qui permettraient de faire fonctionner l'existant. Il s'interroge également sur le fait que le niveau master corresponde aux besoins des entreprises.

La VP recherche répond que, d'après les remontées des laboratoires, les projets européens sont perçus par les chercheurs comme trop difficiles à piloter par manque de personnels de soutien. Dans d'autres universités qui disposent de plus de personnels de soutien, certaines tâches ne sont pas effectuées par les enseignants-chercheurs qui se consacrent au volet scientifique du projet. Elle ajoute qu'il n'existe pas d'appel à projet qui finance l'existant.

Le président indique que les crédits récurrents correspondent à la subvention pour charge de service public. Il explique que l'USMB ne répond pas systématiquement aux appels à projets, qui sont très nombreux actuellement. Le souci de l'équipe politique est de répondre aux appels à projets qui servent la stratégie de l'établissement et qui permettent de se positionner dans les domaines où l'USMB a des points forts. Au préalable, la charge de travail que le projet fera peser sur les équipes et les services est évaluée. Enfin, l'apport de l'appel à projet doit permettre d'y répondre. Le président ajoute que l'USMB doit tirer parti de toutes les synergies possibles entre les grands projets menés, ce qu'elle ne fait pas suffisamment à ce jour. Les résultats obtenus dans certains appels à projets peuvent alimenter d'autres projets et alléger la charge de travail. C'est dans cet esprit que l'équipe politique a recruté une directrice générale des services adjointe qui va travailler à la coordination et à l'établissement de synergies entre les grands projets. Il cite l'exemple du programme « Avenir(s) » qui était, à l'origine, un projet « Démonstrateurs numériques dans l'enseignement supérieur » (DémOES) qui devait venir en appui des équipes dans la mise en œuvre de l'approche par compétences, sans créer de charge

supplémentaire. Ce projet n'a pas été retenu car il ne correspondait pas complètement au cadre de l'appel à projet DémoES mais il a suscité un vif intérêt de la part de certains membres du jury. Par la suite, le secrétariat général pour l'investissement (SGPI) a contacté l'USMB afin de bâtir le programme « Avenir(s) » avec l'ONISEP.

La VP recherche termine sa présentation du projet « USMB BOOST ». Elle indique que le financement demandé par l'établissement pour les ressources humaines représente un peu plus de trois millions d'euros. France 2030 finance également des frais généraux (20 % du total) ce qui permettra de renforcer les fonctions supports, par exemple en créant des postes administratifs de scolarité dans les composantes mais aussi dans les centres de service partagés (CSP) pour la gestion des dépenses supplémentaires induites par les projets européens. Les résultats seront connus au début de l'année 2023.

Benoît STUTZ revient sur la diversification des ressources évoquée dans l'appel à projet (fondation, mécénat) et sur les possibilités de trouver des moyens supplémentaires pour dégager du temps pour les enseignants-chercheurs. Actuellement, si l'USMB souhaite embaucher une personne pour renforcer un service, l'établissement est contraint par les plafonds d'emplois. Parallèlement à cela, certaines entreprises sont intéressées par le mécénat. Il demande quelles seraient les possibilités de structure et d'organisation pour contourner ces problèmes d'embauches, notamment pour encourager le mécénat. La fondation actuelle est orientée vers la recherche et n'a pas vocation à recevoir de l'argent d'une entreprise pour aider une composante à améliorer son fonctionnement.

La VP recherche sait que du mécénat de compétences est possible, notamment avec la loi de programmation de la recherche (LPR). Dans les lignes directrices de gestion, il existe la possibilité que des salariés d'entreprises privées dédient une partie de leur temps à un travail au sein d'une université, dans le cadre de la convergence des carrières. A ce jour, il n'existe pas de structure à l'USMB pour permettre du mécénat pur.

Le président le confirme. En ce qui concerne le mécénat de compétences, cette éventualité a été évoquée avec le club des entreprises et avec la fondation. Cette solution pourrait être intéressante car elle permettrait également de créer des liens avec des entreprises. Sur le mécénat pur, il n'existe pas de structure mais des dons, qui peuvent être affectés, sont possibles.

Benoît STUTZ demande si les entreprises qui mettent des salariés à disposition d'une université, dans le cadre d'un mécénat de compétences, perçoivent une aide de l'Etat en contrepartie.

La VP recherche répond que, d'après les discussions menées avec certaines entreprises, le mécénat de compétences leur permet de fidéliser des personnels à haute valeur ajoutée qui souhaitent avoir du lien avec la recherche. L'USMB a été saisie de plusieurs demandes en ce sens sur le territoire Savoie Mont Blanc de la part d'industriels qui font face à des difficultés pour garder leurs personnels à hautes compétences. Le lien avec les laboratoires de recherche est pour eux un facteur positif en termes de valorisation des carrières. Ce type de mécénat est maintenant possible dans le cadre de la LPR. Les entreprises qui souhaitent verser de l'argent à l'USMB ont également la possibilité de le faire.

Benoît STUTZ répond que se pose ensuite la question de l'utilisation de ces sommes afin d'obtenir des personnels supports avec les contraintes actuelles.

Le président explique qu'il ne s'agit pas uniquement de la question du plafond d'emplois mais également de la masse salariale que l'établissement est en mesure de financer.

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

► **Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le projet de procès-verbal de la séance du 27 septembre 2022.**

Résultat du vote (20 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 20

3. Formation et vie universitaire

- Tarifs certification en langue anglaise

Le VP formation rappelle le contexte. Cette certification était obligatoire l'année dernière en L3 et en licence professionnelle. Cette année elle ne l'est plus. L'année dernière, le MESR s'était engagé à reverser 30 € par étudiant qui passait la certification. Cette subvention est maintenue cette année. Ainsi, l'USMB propose encore la certification en langue anglaise aux étudiants de L3 et de licence professionnelle au tarif différencié de 20 €. Ce tarif est valable pour le test TOEIC et le test LINGASKILL. Pour les autres mentions et filières, le tarif reste de 43,20 € pour le TOEIC.

Le président précise qu'il n'y a pas d'étudiants en troisième année de BUT cette année.

Catherine GANDOLFINI indique que cela sera le cas l'année prochaine.

► **Il est proposé aux membres du conseil d'administration d'approuver les tarifs de la certification en langue anglaise, pour l'année universitaire 2022-2023.**

Résultat du vote (20 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 20

4. Personnels**4.1. Congé pour projet pédagogique (CPP) : critères d'évaluation 2023**

Le VP CA rappelle que, chaque année, le conseil d'administration doit approuver les critères de sélection des congés pour projet pédagogique, après passage de ces derniers en comité technique et en commission formation et vie universitaire du conseil académique.

Il apporte des éléments de contexte. Ce dispositif permet aux enseignants et aux enseignants-chercheurs de bénéficier de semestres de congé pour conduire un projet pédagogique d'envergure qui est en adéquation avec la stratégie de l'établissement (réussite des étudiants, hybridation des formations, individualisation des parcours, appui des formations via le numérique, internationalisation des formations). Le rythme est similaire à celui des semestres de congé pour recherche ou conversions thématiques (CRCT) soit un semestre tous les trois ans dans la théorie. Pour ce dispositif, l'établissement n'a pas fixé de nombre maximum de semestres à attribuer par an. Pour l'instant, ce dispositif a été peu sollicité à l'USMB : en trois années, trois dossiers ont été déposés et tous ont été acceptés. Le VP CA rappelle que ces congés pour projet pédagogique sont attribués par le conseil académique restreint.

Très peu de modifications ont été apportées à la note. Il a simplement été précisé quelle partie de la rémunération est conservée, notamment suite à l'entrée en vigueur du RIPEC. Les collègues qui bénéficient d'un CPP demeurent en position d'activité et conservent donc la rémunération qui correspond à leur grade (indemnité de grade ou prime d'enseignement supérieur), ainsi que la prime individuelle s'ils en bénéficient.

Comme pour les CRCT, l'équipe politique a décidé d'attribuer des semestres en plus à des collègues qui reviendraient de congé maternité, adoption ou maladie, et qui déposeraient un dossier de qualité.

Damir BUSKULIC demande si certains critères sont éliminatoires, notamment des projets pédagogiques qui ne s'appuieraient pas sur le numérique.

Le VP CA répond que ce qui pourrait être éliminatoire serait le manque d'envergure d'un projet, par exemple s'il ne concerne que très peu d'étudiants ou une petite équipe pédagogique.

Le président ajoute que les projets de plus faible envergure sont considérés comme relevant du travail des enseignants ou des enseignants-chercheurs.

► **Il est proposé aux membres du conseil d'administration d'approuver les critères fixés par l'établissement pour l'attribution et l'exercice d'un congé pour projet pédagogique, pour l'année 2023.**

Résultat du vote (20 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 20

4.2. Plan pluriannuel d'emploi 2023-2025

Le VP CA présente la méthodologie. Lors de la première phase, qui s'est déroulée au printemps, le VP CA et la DRH ont rencontré les directeurs de composante et de laboratoire à l'occasion d'un dialogue d'objectifs et de moyens dédié aux ressources humaines. Un temps d'échange spécifique a été réservé aux directeurs de composante puis les directeurs de laboratoire ont rejoint la discussion afin d'aborder les problématiques liées à la recherche. A l'issue de cette étape, une première version du plan pluriannuel d'emploi a été présentée lors de la journée verte du 5 juillet. Les discussions ont été affinées au regard des mobilités qui se sont déroulées suite à la dernière campagne de recrutement. Enfin, lors du dialogue objectifs moyens dédié au budget initial, un temps d'échange a été pris avec les directeurs de composante afin de voir si des évolutions devaient être apportées au document.

Ce document donne une vision d'ensemble des trois campagnes 2023, 2024 et 2025. Pour l'année 2023, une partie des emplois a déjà été validée par le conseil d'administration du mois de septembre dernier. Il s'agit des postes qui figuraient à la campagne principale de recrutement des enseignants du second degré. Le VP CA précise que le plan pluriannuel d'emploi ne se substitue pas aux campagnes d'emplois qui sont réglementaires et qui conditionnent l'ouverture des postes au concours. La campagne des enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS sera votée au mois de décembre. L'objectif du plan pluriannuel d'emploi est de donner une vue d'ensemble, sur les trois années à venir, aux composantes, aux laboratoires et à l'équipe politique, des recrutements à venir.

Le VP CA explique le code couleurs du document. L'un des objectifs de ce code est de quantifier le degré d'incertitude sur les postes. Deux causes principales d'incertitude sont identifiées. La première est liée aux dates de départ en retraite car les collègues peuvent renoncer ou modifier cette date jusqu'à deux mois avant leur départ. La seconde est liée aux mouvements car il est difficile de prédire les mutations et les promotions obtenues dans d'autres établissements qui auront lieu les années à venir.

Les redéploiements figurent également sur le document. Ils sont peu nombreux et correspondent soit à un changement de discipline au sein d'une même composante, soit à un changement de support (professeur des universités, maîtres de conférences, enseignant) au sein d'une même discipline. A ce sujet, une demande a été formulée pour que la distinction puisse être faite dans le tableau entre ces deux types de redéploiements. Cette indication sera apportée au document à l'avenir.

Les créations de postes qui sont au nombre de trois, dont deux sont certaines pour le département STAPS car des moyens ont été alloués à cette filière par le MESR. L'USMB a été particulièrement soutenue par le recteur de région académique et a bénéficié de trois postes qui ont été ventilés comme suit : un poste administratif qui sera publié lors de la campagne des personnels BIATSS, un poste d'enseignant du second degré et un poste d'enseignant-chercheur qui figure dans le plan pluriannuel d'emploi. La troisième création de poste figurant dans le tableau présenté vise à accompagner la montée en puissance du département Carrières sociales de l'IUT d'Annecy car ce département s'est créé sans moyen additionnels, ce qui a généré des tensions.

Le VP CA souligne le fait que les campagnes à venir seront plus conséquentes en nombre que par le passé : 21 postes d'enseignant-chercheur ouverts aux concours en 2023 contre 14 en 2022 et 16 en 2021. Cette hausse de 50 % entre 2022 et 2023 est significative. Certaines filières sont particulièrement sollicitées, notamment autour de l'informatique. Cela permet d'insuffler une dynamique nouvelle dans les laboratoires et les composantes concernés. Toutefois, il existe des difficultés pour mener à leur terme certains recrutements dans les disciplines pour lesquelles la concurrence entre les établissements de l'enseignement supérieur ou avec les établissements privés est forte. Le VP CA rappelle que si un comité de sélection ne parvient pas à pourvoir un poste, l'équipe politique s'engage à republier celui-ci à l'identique l'année suivante. Aussi, il convient de ne classer que des candidats qui répondent à tous les attendus du poste. La qualité des recrutements conditionne le fonctionnement futur de l'université.

Lors de la réactualisation du plan, cette fenêtre de trois années sera conservée. En ce qui concerne la conduite des discussions, l'équipe souhaite conserver le dialogue objectifs moyens dédié aux ressources humaines, probablement au début du printemps, en associant la vice-présidente recherche et le vice-président formation et vie universitaire.

4.3. Prime BIATSS 2022

Le VP CA indique que la prime BIATSS est versée en fin d'année aux personnels BIATSS de l'établissement. Il rappelle le contexte. Depuis sa mise en place, cette prime est versée en deux parties : en 2020, une part de 400 € attribuée à tous les personnels BIATSS et une part complémentaire de 600 € qui dépendait du résultat de l'établissement. L'année dernière, l'équipe politique a décidé de faire évoluer ce dispositif par tranche de 200 €. Ainsi, en 2021, 600 € ont été versés de manière inconditionnelle et 400 € suite au résultat excédentaire de l'établissement. Cette année, l'équipe politique a fait le choix de ne pas passer par l'étape transitoire (800 € inconditionnels et 200 € en fonction du résultat de l'exercice) mais de procéder à un unique versement de 1000 € qui ne dépend pas du résultat de l'exercice. Si ce dispositif est approuvé par le conseil d'administration, ce versement aura lieu au mois de décembre.

Une deuxième modification est apportée concernant les personnels pouvant bénéficier de cette prime. Le VP CA indique que les personnels titulaires sont concernés depuis la mise en place du dispositif. Jusqu'ici, cette prime n'était pas versée aux personnels contractuels recrutés sur projet. L'an dernier, l'équipe politique a été interrogée sur ce point, notamment en raison de l'arrivée des grands projets, tels qu'@spire et UNITA. Dans ce cadre, certains personnels contractuels rejoignent l'établissement pour des durées longues et avec des missions structurantes pour l'établissement. Cette année, le dispositif de prime est donc ouvert à ces personnels recrutés sur les grands projets mais également sur les projets de recherche, à l'exclusion des post doctorants. En effet, l'équipe politique n'a pas jugé pertinent d'attribuer cette prime aux post doctorants alors que les doctorants ne sont pas éligibles à ce dispositif.

Le VP CA rappelle que le versement des primes est très encadré. Il existe deux dispositifs pour les personnels titulaires : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA). La direction régionale académique de l'enseignement supérieur (DRAES) a rappelé dans sa note de rentrée qu'il s'agit des seuls dispositifs mobilisables. Ainsi, le dispositif de la prime BIATSS repose sur le CIA pour les personnels titulaires. Pour les contractuels, il existe un article dans leur contrat de recrutement qui permet le versement d'une prime. A l'heure actuelle, tous les contrats ne comportent pas cet article et les services des ressources humaines vont donc procéder à la rédaction d'avenants pour l'incorporer.

Le montant chargé de la prime est estimé à 439 950 € pour les personnels BIATSS titulaires et à 253 800 € pour les personnels BIATSS contractuels. La somme de 1 000 € est proratisée au temps de présence.

Damir BUSKULIC demande si, pour reconnaître un engagement professionnel ou une contribution collective de travail exceptionnels, la décision est prise uniquement par le président.

Le président répond qu'il n'y aura pas matière à discussion.

Le VP CA confirme que le dispositif repose sur le CIA qui prévoit que le cadre général d'attribution soit de la prérogative du conseil d'administration et qu'un pouvoir de modulation revienne au président.

Le président ajoute que, pour les personnels administratifs et techniques, le régime indemnitaire est nettement en dessous de ce qui se pratique ailleurs. L'USMB fait des efforts mais ne peut pas beaucoup plus au vu de ses moyens. Cette année, conditionner le versement de la prime au résultat de l'exercice aurait été risqué. En ajoutant cette prime au régime

indemnitaire, l'USMB est encore en deçà de ce qui se pratique ailleurs, ce qui vaut souvent des difficultés de recrutement à l'établissement.

► **Il est proposé aux membres du conseil d'administration d'approuver les critères d'attribution et les modalités de versement d'une prime de fin d'année aux personnels BIATSS de l'USMB, au titre de l'année 2022.**

Résultat du vote (20 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 1
- **Favorable (pour) :** 19

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

4.4.1. Primes, décharges et référentiel des responsabilités administratives

Le VP CA indique que ce point est constitué de deux parties. Les primes administratives et les décharges associées sont de la prérogative du conseil d'administration. Les référentiels des équivalences horaires, qui induisent les attributions individuelles, relèvent de la compétence du conseil d'administration restreint qui se réunira à l'issue de la séance plénière.

Le VP CA explique qu'une colonne a été ajoutée au tableau pour la part fonctionnelle du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). L'USMB est en attente des lignes directrices de gestion (LDG) du MESR pour cette part fonctionnelle du RIPEC. L'USMB a donc fait le choix, pour cette première année d'entrée en vigueur, d'avoir un déploiement minimaliste de ce dispositif. Ainsi, celui-ci sera uniquement appliqué aux primes pour charge administrative des vice-présidents et des directeurs de composantes, qui entreront dans le dispositif au 1^{er} septembre 2022 et qui ont été reproduites à l'identique du dispositif antérieur.

Certaines primes dépendent de valeur du point d'indice, en particulier les primes d'administration qui concernent le président, les directeurs d'IUT et les directeurs d'écoles d'ingénieurs et qui sont fixées par décret. Les heures complémentaires sont également indexées sur la valeur du point d'indice. Ainsi, l'équipe politique a fait le choix de répercuter la réévaluation de 3,5 % du point d'indice également sur les éléments du RIPEC, c'est-à-dire sur les primes des vice-présidents et des directeurs de composante.

En ce qui concerne les décharges, certaines sont réglementaires (vice-présidents institutionnels) et d'autres sont soumises à l'approbation du conseil d'administration (directeur du service des sports, vice-présidents fonctionnels et présidente du conseil académique restreint).

Jean-François ROUX demande si le transfert des charges administratives des vice-présidents et des directeurs de composante vers la colonne RIPEC impacte le budget.

Le VP CA répond qu'il s'agit principalement d'un changement de dénomination. A l'heure actuelle, dans l'attente des LDG du MESR, l'équipe politique s'interroge sur les fonctions qui doivent entrer dans le dispositif de la prime fonctionnelle. Un certain nombre de fonctions et de responsabilités ont été identifiées par le MESR, mais cette liste fait toujours débat.

Le président ajoute que, jusqu'à présent, la part fonctionnelle du RIPEC ne prenait pas en compte des décharges horaires comme dans le cas des équivalences horaires.

Le VP CA indique, qu'à l'USMB, de nombreuses missions, fonctions ou responsabilités sont rétribuées via les référentiels, en primes ou en décharges. La part fonctionnelle du RIPEC est attribuée au-delà du service statutaire, il s'agit donc d'une prime. L'évolution du RIPEC pourrait rendre cette prime convertible.

Le référentiel est présenté pour information puisque c'est le conseil d'administration restreint qui doit procéder à son approbation. L'idée est d'avoir de la stabilité dans ces référentiels afin que les missions soient valorisées de la même manière d'une année sur l'autre. Toutefois, trois modifications ont été apportées au document. La première concerne le chargé de mission autour du bien-être et de la santé dont la charge de mission a été revue à la hausse car celui-ci a dû intervenir sur plusieurs domaines, notamment sur l'enquête sur le télétravail. Une réévaluation à la hausse concerne également la mission « culture scientifique et technique », en lien avec l'animation de « Ma thèse en 180 secondes ». Enfin, pour le projet « NCU2 @spire » qui comporte deux axes, Bernard CARRON, qui porte le projet, a fait évaluer l'axe 2, ce qui explique la hausse du taux d'équivalence horaire pour la mission qui s'est étoffée. Le VP CA indique que le descriptif des missions est joint au document pour information des membres du conseil d'administration.

► **Il est proposé aux membres du conseil d'administration d'approuver le dispositif de primes d'administration, de primes de charges administratives, d'indemnités de fonction et de décharges applicable aux enseignants, et enseignants-chercheurs au cours de l'année universitaire 2022-2023.**

Résultat du vote (20 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 20

4.4.2. Référentiel des responsabilités et activités pédagogiques et référentiel des responsabilités et activités de formation continue et alternance

Aucune modification n'a été apportée au référentiel cette année. Le VP CA rappelle que, l'année dernière, une modification a été apportée sur la prise en compte des heures attribuées pour l'encadrement des projets tutorés et des stages. Les directeurs de composante souhaitaient que ces heures restent dans le référentiel. Toutefois, un décret dispose que les collègues du second degré doivent 384 heures d'enseignement devant les étudiants. Cela semblait peu en phase avec la multiplication des enseignements au travers des stages et des projets tutorés. L'équipe politique a donc décidé de conserver les heures dans le référentiel et de les identifier comme des heures de formation ce qui permet aux enseignants de les intégrer dans leur service.

4.4.3. Référentiel des responsabilités et activités au titre de la recherche

Aucune modification n'a été apportée au référentiel cette année.

5. Approbation du rapport d'activité 2021 du centre national de formation des enseignants intervenant auprès des déficients sensoriels (CNFEDS)

La DGS explique que ce rapport s'est fait dans des conditions particulières puisque la directrice est actuellement empêchée. Elle remercie la secrétaire du CNFEDS, Madame FUMEX, pour l'aide qu'elle a apportée dans la rédaction, ainsi que le vice-président formation pour sa relecture attentive. La rédaction de ce document s'est faite sur la base des rapports des années précédentes, en apportant le maximum d'informations. L'exercice a été difficile pour les raisons évoquées précédemment mais également parce que, au printemps dernier, l'USMB a fait le choix de programmer l'arrêt progressif des activités du centre. La DGS propose de ne pas donner lecture du rapport en séance et se tient à disposition des conseillers pour apporter des précisions.

Anne-Sophie NARDELLI a compris à la lecture du rapport que le projet avait été d'adosser les nouvelles mentions de master à la recherche mais qu'il est question de l'absence d'un enseignant-chercheur qui aurait pu porter ce master et la mission de recherche. Elle demande s'il a été envisagé de recruter un tel enseignant-chercheur et les raisons pour lesquelles cela n'a pas été fait.

Le président indique que la décision d'arrêter les activités du CNFEDS a été prise il y a une année environ. Elle a été officialisée auprès du ministère des affaires sociales au printemps 2022. Le CNFEDS a été rattaché à l'USMB il y a un certain nombre d'années. Il délivrait, jusqu'en 2015, un diplôme d'Etat et mettait en œuvre un certain nombre de formations pour les enseignants en formation continue. En 2014, l'USMB a participé à la « masterisation » du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement des jeunes sourds (CAPEJS), le diplôme d'état étant désormais adossé à un master. Depuis un certain nombre d'années, l'USMB est dans l'incertitude vis-à-vis de ce qui pourrait exister ailleurs en France, c'est-à-dire que la formation pourrait être délivrée ailleurs. Les centres agréés pour cet enseignement considèrent que la ville de Chambéry est excentrée et qu'il serait plus simple si l'enseignement était dispensé à Paris. Le CNFEDS a rencontré des difficultés de fonctionnement malgré l'aide de l'USMB. Il a été envisagé de recruter quelqu'un qui pourrait s'en occuper mais, dans ce contexte d'incertitude, l'établissement n'a pas fait ce choix. Le président ajoute que les intervenants de l'USMB étaient peu nombreux dans les formations du CNFEDS, il s'agissait principalement de professionnels de la langue des signes et des professionnels des différents centres agréés. Quand cette formation a été masterisée, l'idée était de la faire entrer dans la quatrième mention du master « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (MEEF). Au départ, l'établissement a réussi à avoir des enseignements communs avec le master MEF, puis, progressivement, réunir les étudiants des différentes mentions est devenu trop compliqué, si bien que les enseignements communs entre les différentes mentions ont disparu.

Anne-Sophie NARDELLI constate une absence de volonté de développer cela au niveau national et des difficultés liées à l'écosystème.

Le VP formation ajoute que le rapport du haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) remettait en cause l'absence de lien formation recherche.

Le président indique que si deux formations identiques permettent d'obtenir le diplôme d'Etat, alors le vivier n'est pas suffisamment important au niveau national pour alimenter les deux formations. Tous les éléments exposés ont conduit à la décision de l'arrêt progressif du centre. Les étudiants en formation finiront leur master et les formations continues seront terminées. La cessation complète des activités est prévue pour début 2024.

► **Il est proposé aux membres du conseil d'administration d'approuver le rapport d'activité 2021 du CNFEDS.**

Résultat du vote (20 votants) :

- **Défavorable (contre) :** 0
- **Abstention :** 0
- **Favorable (pour) :** 20

6. Affaires juridiques

- Conventions diverses

Le président présente les deux conventions en recettes.

La première est une régularisation, au titre de l'année 2021-2022, d'une convention d'unité de formation par apprentissage avec le BTP CFA AFRA.

La deuxième est une convention de partenariat entre l'IAE et l'école supérieure de la banque, qui concerne également l'alternance.

► ***Il est proposé aux membres du conseil d'administration d'approuver les conventions présentées.***

Résultat du vote (20 votants) :

- ***Défavorable (contre) :*** ***0***
- ***Abstention :*** ***0***
- ***Favorable (pour) :*** ***20***

L'ordre du jour étant épuisé, le président remercie les conseillers de leur participation et lève la séance à 16h45.
