UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 30 août 2022
N° 2022.08.30_2.2.

Point 2 – Approbation des projets de procès-verbaux

2.2. Séance du 28 juin 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 28 juin 2022.***

Résultat du vote :

Membres en exercice :	*35*	*Nombre de suffrages exprimés :*	*25*
Quorum :	*18*	*Contre :*	*0*
Membres présents :	*20*	*Abstention :*	*0*
Membres représentés :	*5*	*Pour :*	*25*
Nombre de votants :	*25*		

Fait à Chambéry, le 23 SEP. 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 :	23 SEP. 2022
	Transmise au recteur de région académique le :	23 SEP. 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.

UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

Conseil d'administration

- Séance du 30 août 2022 -

Point n°2 de l'ordre du jour
Approbation des projets des procès-verbaux

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

UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

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 28 juin 2022

Présidée par le
Professeur 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 :	DELINE Philip	VADOT Maude
	NARDELLI-MALGRAND Anne-Sophie	
Personnels BIATSS :	ALLARIA Marie-Laure	OUTIN Jonathan
	GANDOLFINI Catherine	REVERDY Célia
	MASSOT Fabien	
Personnalités extérieures :	ALZAY Cristel	
	BARBIER Marie-Claire	
	VAN DER BEEK Kees	
Participent avec voix consultative :	BERTHIER Bruno	DREUILLE Jean-François
	BONATO Christelle	RIPART Laurent
	BOLON Philippe	ROLANDO Thierry
	BRIAND Philippe	TAILLET Richard
	DRECLERC Renaud	
Invitée permanente :	LAURAIRE Isabelle, représentante du recteur de région académique	
Autres invités :	GOULET Brigitte (DAF)	

Étaient excusés et représentés :

Autres enseignants et personnels assimilés :	ALLOUI Ilham représentée par STUTZ Benoît
	TANGUY Jérémy représenté par BOCQUET Rachel
	TICHADOU Stéphane représenté par THEVENARD-PUTHOD Catherine
Personnalités extérieures :	TAMISIER Philippe représenté par GALEZ Philippe

Étaient excusés et absents :

Autres enseignants et personnels assimilés :	PERRIN Lara	
	ROUX Jean-François	
Personnels BIATSS :	DEFRANCE Guillaume	
Usagers :	BOINNARD Baptiste	PADONOU Serge
	GAVAIRON Salomé	TROJANI Théo
	GIROD Laura	SAUVADET Clara
	MIRANDA Camille	VAN ENDE Calvin
	NEUILLY Maxence	
Personnalités extérieures :	HERVIER Vincent	PERAY Stéphanie
	MUGNIER Magali	PERROLLET Gérard
	PACORET Catherine	

Après vérification du quorum (16 membres présents et 3 représentés), le président ouvre la séance à 14h35 et remercie les membres du conseil pour leur participation à cette séance. Le quorum physique n'est pas atteint alors qu'il est nécessaire pour adopter le budget rectificatif. Il ajoute que cette séance est le dernier conseil d'administration de l'année universitaire.

1. Informations

➢ Posture Vigipirate « Été – automne 2022 »

Le président annonce qu'il s'agit d'une nouvelle prolongation pour le plan Vigipirate.

La DGS indique que la posture Vigipirate version « été-autonome 2022 » est active depuis le 22 juin 2022. C'est une posture qui s'inscrit dans la continuité de la précédente au niveau sécurité renforcée et risque attentat. Les mesures sont relatives à la sécurisation des établissements d'enseignement et de recherche. Toutes les mesures concernant le contrôle des flux des entrées, la surveillance des accès et la surveillance des abords sont maintenues. L'attention est portée à la vigilance en matière de sécurité des systèmes d'informations.

➢ Contrat de plan État- Région

Le président informe que le recteur délégué a fait part d'un nouveau calendrier pour le CPER 2021-2027. L'État et la Région doivent se mettre d'accord sur la liste des projets qu'ils entendent soutenir et l'adresser aux collectivités locales pour la fin du mois de juin. Il y aura ensuite des discussions et négociations entre les collectivités locales, d'une part, et le couple État-Région, d'autre part. L'objectif est de signer le CPER à la rentrée. En attendant, l'État a débloqué une petite enveloppe au niveau régional pour soutenir et démarrer des projets qu'il soutient fortement (enveloppe de 13,3 millions €). Dans la liste de ces projets, figure la rénovation et l'extension de la bibliothèque de Jacob-Bellecombette et le projet Héliostim en recherche (les montants ne sont pas encore connus).

2. Approbation des projets de procès-verbaux

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

Le président précise que le projet de procès-verbal de la séance du 26 avril n'est pas encore prêt. Il sera donc soumis lors de la prochaine séance du conseil d'administration, le 30 août 2022.

2.2. Projet de procès-verbal de la séance du 24 mai 2022

Le président soumet à l'approbation des membres du CA le projet de procès-verbal du 24 mai 2022, sous réserve de la prise en compte des modifications apportées par Anne-Sophie NARDELLI-MALGRAND, Philip DELINE, Maude VADOT et Richard TAILLET. Les corrections ont été prises en compte dans la version définitive du projet de procès-verbal.

Philip DELINE s'interroge sur la liste annoncée par le VP CA concernant les concours PU à la fin de la page 3/11 du projet de procès-verbal. Le directeur du laboratoire LISTIC l'a informé qu'il n'y a pas eu de poste PU.

Le VP CA répond que c'est le laboratoire SYMME qui est concerné.

Philip DELINE fait remarquer qu'avec ce dernier poste au laboratoire SYMME le nombre de postes PU serait de 6 et non de 8.

Le VP CA indique que les données seront rectifiées.

► ***Le conseil d'administration approuve le projet de procès-verbal du 24 mai 2022.***

Résultat du vote (19 votants) :

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

3. Stratégie de l'établissement : contrat pluriannuel de l'université Savoie Mont Blanc 2021-2026 – Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le président présente le contrat pluriannuel de l'université Savoie Mont Blanc pour la période 2021-2026. Il a déjà été abordé lors du conseil d'administration du 24 mai 2022. Deux remarques ont été faites. L'une sur la partie immobilière et l'autre sur les indicateurs relatifs à la vie étudiante. L'université a formulé des propositions au ministère qui ont été validées. Il y a donc un nouvel indicateur qui porte sur les actions de sensibilisation relatives à l'inclusion, et à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes. Sur le patrimoine, une phrase a été ajoutée à la fin de la page 14 « *l'université devra par ailleurs réaliser des travaux visant à améliorer la qualité de l'air …* ».

Philip DELINE apprécie les deux ajouts. Il se demande si la question thermique des bâtiments et de la ventilation ne doit pas faire l'objet d'un indicateur.

Le président répond que les mesures seront prises à partir de 2023, en fonction des moyens disponibles. Elles concernent en priorité les endroits les moins ventilés. L'université ne sait pas encore les moyens dont elle disposera et ne peut donc pas donner des échéances précises. Ces propositions de modifications n'ont pas été présentées au comité technique en raison de l'absence de l'accord formel du ministère.

Philip DELINE revient sur les moyens. Il pense que la mise en place des échéances est un moyen de réaliser les choses.

Le président précise qu'on s'achemine vers de véritables contrats d'objectifs et de moyens entre l'État et les établissements. Il est envisagé que les établissements de la vague A signent un avenant en ce sens en 2023. Le président n'a pas plus d'information. De plus, il n'y a rien d'officiel pour l'instant.

Philip DELINE fait remarquer que, dans l'axe 2 « *Favoriser la réussite des étudiants* », il est fait référence à des consensus sur l'apport de certaines innovations pédagogiques. Il réitère sa demande à l'équipe présidentielle de transmettre des références sur ce sujet.

Le président indique que c'est en cours.

Emma BELL fait plusieurs remarques sur le contrat pluriannuel. Tout d'abord, elle souligne l'insuffisance de la dotation de l'université. Elle souligne également l'importance du projet « Excellence sous toutes ses formes » pour le projet de l'établissement et s'inquiète de la suite si l'université n'était pas lauréate.

Le président rappelle que l'université n'a toujours pas la réponse. Le jury international a rendu ses recommandations sur les projets à soutenir. Un comité interministériel doit maintenant se réunir, sous la présidence du Premier ministre, pour décider des enveloppes. Le président espère avoir une réponse avant la fermeture de l'établissement, courant juillet. En cas d'absence de financement, il n'y aura pas de ressources pour mener ce projet. L'université devrait alors réfléchir à une manière différente de mener les actions contenues dans le projet : favoriser l'interdisciplinarité en formation comme en recherche, renforcer le lien formation-recherche et rénover les deuxième et troisième cycles.

Emma BELL demande si c'est risqué de prendre des engagements sans savoir si on obtiendra les moyens.

Le président indique que, naturellement, l'université attend le résultat avant de mener des actions. S'il est négatif, l'université devra réfléchir à la manière d'aller dans la même direction, mais sans les moyens attendus. Le maître-mot est toujours le même : décloisonnement.

Emma BELL questionne sur la page 12 du document à propos des recherches exploratoires. Elle se demande si les thématiques prioritaires choisies peuvent évoluer ou non.

Le président répond que l'université doit avoir une certaine constance dans les thématiques affichées qui ne doivent pas nécessairement couvrir la totalité des activités. Il considère toutefois que ces thématiques proposées sont assez larges et englobent la quasi-totalité des activités de l'établissement en matière de recherche.

Emma BELL pense qu'il y a beaucoup de marge pour ces thématiques.

Le président demande à Emma BELL s'il faut restreindre.

Emma BELL fait une remarque sur la culture de l'amélioration continue qui pèse sur le moral des personnels. Cette référence suggère que ce n'est jamais assez bien. Elle pense que c'est problématique de toujours devoir faire mieux.

Le président répond que c'est l'université dans sa globalité qui doit mener une politique d'amélioration continue. Il précise que c'est une terminologie habituelle qui marque une adaptation à un environnement qui change, dans une société en mutation. Il peut s'agir d'un mouvement continu ou marqué par des accélérations en fonction des évolutions extérieures. Le président comprend les propos d'Emma BELL.

Le VP finances revient sur l'amélioration continue. Il indique que c'est un terme mentionné dans tous les référentiels internationaux y compris les référentiels européens concernant l'enseignement supérieur et la recherche L'amélioration continue ne demande pas de travail supplémentaire aux personnels. Il faut au contraire penser l'amélioration continue de l'organisation au profit de l'efficience et de la qualité de vie au travail de toute la communauté universitaire. L'objectif est donc de faire baisser la pression sur les personnels.

Philip DELINE en prolongement de la remarque d'Emma BELL et de la réponse du VP finances, se questionne à la page 15 du document sur l'amélioration continue. Il demande ce que veut dire « *des pratiques managériales plus collaboratives* … » et quel est le projet derrière ces termes.

Le président indique que ce sont des actions ponctuelles destinées à faciliter la tâche des personnels et la vie des services. Des actions ont déjà été menées pour améliorer le fonctionnement. Le président invite par exemple à réfléchir sur la délégation de signature pour fluidifier le fonctionnement de l'université.

Philip DELINE prend pour exemple la mise en œuvre de l'approche par compétences. Il demande si on peut la qualifier de pratique managériale plus participative ou collaborative ou si c'est un contre-exemple.

Le président répond que l'approche par compétences n'est pas une organisation de l'université. C'est un objectif d'évolution de la formation qui touche la totalité du 1er cycle (licences et BUT) et sera généralisée à l'avenir à l'ensemble des formations.

Philip DELINE parle de la manière de la mettre en œuvre.

Le président considère que, par rapport aux objectifs initiaux du projet de mise en œuvre de l'approche par compétences, un certain nombre d'aménagements a été réalisé. Aller au-delà de ces aménagements pourrait priver l'université du restant des moyens alloués pour les six ou les sept années à venir, dans le cadre de NCU.

Le VP formation précise que l'approche par compétences dans les licences fait l'objet d'échanges et de discussions avec les équipes.

Philip DELINE ne souhaite pas revenir sur la discussion abordée la fois précédente. Il précise que sa vision n'est pas celle de l'équipe présidentielle, ce qui lui parait normal.

Le VP formation a eu un échange avec les neuf responsables sur l'approche par compétences en licence pour un démarrage à la rentrée 2022. Il n'a pas le sentiment d'une marche forcée mais plutôt le besoin d'ajustements à réaliser. Il n'y a rien d'autoritaire dans la démarche.

Philip DELINE confirme qu'effectivement ce n'est pas le « régime de Poutine ». Il aimerait savoir ce que signifie « *l'USMB travaillera à l'élaboration d'un modèle adapté à sa situation…… afin d'anticiper et d'optimiser l'utilisation des ressources* » à la page 14 du document. Il demande s'il y a de la nouveauté sur ce qui se pratique au sein de l'établissement sur ces questions.

Le VP CA revient sur la discussion au sujet de la masse salariale. Au niveau du constat, l'université a du mal à prédire l'évolution de la masse salariale de manière fine. Ceci amène à une politique prudente. Comme le rappelle le président, une forte pression pèse sur les services. L'université aimerait disposer d'outils de prévision plus fins afin de mieux évaluer les risques en termes de masse salariale, pour ouvrir davantage de postes.

Philip DELINE a du mal comprendre l'absence d'outils au sein de l'USMB. De plus, le ministère ne s'est pas posé la question d'en doter les universités. Cela lui parait étrange.

Le VP CA partage le constat et fait remarquer qu'il s'agit d'un problème qui n'est pas simple. En réalité, il faut estimer à la fois la masse salariale et la dotation pour apprécier les marges de manœuvre. Il y a des aléas au cours du temps dans l'évolution de la masse salariale. Actuellement, il n'y a pas d'université qui disposent d'outils aboutis pour prédire de manière fine l'évolution de la masse salariale.

La DAF précise qu'elle a participé à un séminaire d'universités sur le thème de la prévision de la masse salariale à trois ans. Aucune université présente n'avait de réel outil. Aix Marseille et Toulon disposaient d'outils de comparaison entre la prévision et l'exécution sur 3 ans. Elle confirme les propos du VP CA comme quoi il y a beaucoup d'aléas. Elle évoque à titre d'exemple la hausse du point d'indice, la hausse du SMIC, le repyramidage ou encore la révision triennale du RIFSEP. Ce sont des éléments difficiles à anticiper pour dégager des marges de manœuvre et effectuer des recrutements. Elle confirme que l'université n'est pas le seul établissement à se questionner, loin s'en faut.

Philip DELINE demande si chaque université va devoir construire un outil propre ou si des outils au niveau national vont être proposés pour être plus efficace en termes de ressources.

Le président précise qu'il y a un outil du ministère, très macro, utilisé lors du dialogue stratégique et de gestion.

La DAF répond que l'outil n'est pas satisfaisant. Côté budgétaire, chacun essaye de trouver une solution dans son coin et c'est la raison pour laquelle il y a des réunions pour partager des informations, des documents et des outils. L'autonomie des universités avec des organisations différentes font que les outils ne sont pas forcément adaptables d'une université à une autre. Cette dimension doit être prise en compte. L'université organise des réunions régulières pour partager des informations et présenter des outils. Un cabinet a présenté une simulation faite pour une université mais cela ne concernait que le plafond 1.

Le président revient sur l'idée de prévoir de manière plus fine la masse salariale pour recruter davantage. Il ne faut toutefois pas s'attendre à des miracles en termes de postes. S'il y a effectivement des marges de manœuvre, il conviendra également d'éviter de placer l'établissement en position difficile sur le plan budgétaire. Certaines universités ont connu des plans de retour à l'équilibre drastiques avec impossibilité partielle ou totale de recruter. Il revient sur la question des plafonds d'emploi 1 et 2. Le plafond 1 concerne les personnels titulaires et les contractuels assumant des fonctions récurrentes à l'université. Le plafond 2 correspond aux personnels recrutés dans le cadre de projets à durée limitée. Ces recrutements ne sont possibles que si la ressource à mettre en regard existe. Prévoir finement l'évolution de la masse salariale correspondant au plafond 1 serait un progrès. L'incapacité à le faire ne permet pas de mesurer les marges de manœuvre.

Damir BUSKULIC évoque une incertitude de 1 à 2 %.

Le président répond que la masse salariale est de l'ordre de 100 millions d'euros. Il convient de réduire cette incertitude.

Le VP CA précise qu'on ne va pas vers des créations de postes. Au mieux, on reconduit les postes pour ne pas déraper et éviter des rudes retours à l'équilibre.

Richard TAILLET ne veut pas couper la dynamique de la discussion. Il revient néanmoins sur l'aspect autoritaire et fait un témoignage. Il est venu voir la présidence cet automne pour faire part des difficultés de l'UFR SceM à mettre en œuvre certaines décisions de l'université. Il a donc proposé un plan pour laisser davantage de liberté de gestion et s'est engagé pour septembre 2023 ou 2024. Il lui a été répondu qu'il n'était pas possible de repousser ces actions de deux ans. Le mot autoritaire est fort mais il y a une injonction et une pression. Les choses faites maintenant devront être défaites pour faire autre chose l'année prochaine.

Le président n'a pas la même lecture des échanges avec l'UFR. Il ne souhaite pas aborder cette question en CA.

Richard TAILLET indique que ce n'était pas l'objectif de son intervention.

Philip DELINE s'interroge sur le jalon 15 qui fait état de l'intervention du VP CA sur le plan pluriannuel d'emplois enseignants et enseignants-chercheurs et du plan pluriannuel d'emplois BIATSS. Il se demande quand sera présenté le plan en question. Il avait noté que cela serait avant l'été 2023.

Le VP CA répond qu'il sera présenté à la journée verte du CDC du 5 juillet 2022 puis à un CA à la rentrée.

Philip DELINE demande ce que signifie le CDC.

Le VP CA répond que c'est le conseil des directeurs de composante.

► ***Le conseil d'administration approuve le contrat pluriannuel 2021-2026 entre l'université Savoie Mont Blanc et le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.***

Résultat du vote (22 votants) :

- ***Défavorable (contre) : 3***
- ***Abstention : 3***
- ***Favorable (pour) : 16***

4. Affaires financières

4.1. Budget rectificatif n°1-2022

Le président annonce que le quorum physique est désormais atteint.

Le VP finances présente le budget rectificatif n°1 pour 2022. Il rappelle qu'il y a deux budgets rectificatifs chaque année, un en milieu d'année (budget rectificatif n°1) puis un fin décembre (budget rectificatif n°2 d'ajustement ou de déprogrammation voté en décembre comme le budget initial de l'année suivante).
Ce budget est assez important en volume : 4,7 millions d'euros en recettes et 7,9 millions d'euros en dépenses supplémentaires. Dans le cadre de sa présentation au format GBCP, ce BR a un impact négatif sur le solde budgétaire en baisse de 3,2 millions d'euros. Il passe à 6,7 millions d'euros après le BR1. Dans sa présentation en droits constatés, il y a 3,6 millions d'euros de produits en plus et 4,3 millions d'euros de charges en plus aboutissant à une baisse du résultat et de la CAF de 730 k€. En matière d'ETPT et de masse salariale on note 31,1 ETPT supplémentaires et 1,8 millions d'euros de masse salariale supplémentaire. Le BR1 se traduit par 3,07 millions d'euros de prélèvement supplémentaire sur le fonds de roulement et 3,2 millions d'euros de prélèvement supplémentaire sur la trésorerie.

La DAF revient sur le tableau des emplois. Le plafond d'emplois, c'est à dire le nombre maximum d'ETPT autorisé sur le plafond 1 par le ministère est passé, entre le BI et le BR1, de 1 111 à 1 125, soit une augmentation de 14 emplois.

Le président s'interroge sur les trois emplois STAPS attribués.

La DAF répond qu'il n'est pas certain que la masse salariale attribuée pour ces trois emplois s'accompagne d'une hausse du plafond. Cela nous sera probablement précisé dans la notification intermédiaire prévue pour juillet.

La DAF présente les variations des plafonds 1 et 2 et renvoie aux explications des pages 7 et 8 du rapport. Sur le plafond 1, il y a une variation de 2,59 d'ETPT liée à des remplacements et des créations des chaires de professeurs juniors (CPJ). Le plafond 2 représente la plus forte hausse expliquée essentiellement par les grands projets.

Le VP finances présente les recettes (4 742 588 euros de recettes supplémentaires). Après le BR1 2022, les recettes de l'USMB s'élèvent à 130 millions d'euros.

La DAF détaille les recettes globalisées et en particulier la subvention pour charges de service public (SCSP) qui est en hausse de 1 389 639 d'euros. Dans ce montant, 360 000 euros correspondent à des financements obtenus dans le cadre du DSG2. Elle comprend également une estimation de l'impact sur la masse salariale de la hausse du point

d'indice : la prévision a été faite pour une hausse de 1,2 % au 1er juillet, ce qui représente 252 000 euros. En réalité, la hausse sera de 3,5 %. Les autres financements publics représentent plus de 2,4 millions d'euros. Les détails sont à la page 5 du rapport. Elle note une réduction sur la certification en langue (30 euros par étudiant). Au niveau des autres financements publics, la somme importante de l'Union européenne correspond à la 1ère tranche de la convention ERASMUS. Les ressources propres augmentent de 433 k€ (cf. page 6 du rapport). Les recettes diverses représentent 287 k€. Sur ce montant, est prévu le remboursement de deux sinistres. La DAF présente ensuite les recettes fléchées ; les explications sont à la page 6 du rapport. Les 468 522 € supplémentaires sont des ajustements liés à l'avancement des projets.

Philip DELINE demande ce que veut dire « CEPART ».

Le VP finances répond que c'est un projet porté par le LIBM ayant vocation à être accueilli dans le bâtiment 12B du Bourget-du-Lac.

Le président ajoute que ce projet est en lien avec la communauté médicale extérieure de l'établissement.

Le VP finances revient sur les dépenses au format GBCP. Elles sont présentées en autorisation d'engagement d'une part et crédit de paiement d'autre part. Sur le BR 1, ont été ajoutée 7,86 millions d'euros d'autorisation d'engagement et 7,94 millions d'euros de crédit de paiement avec un montant important en investissements (3,26 millions d'euros d'AE et 3,57 millions d'euros de CP).

La DAF présente l'évolution des dépenses de masse salariale (pages 7 et 8 du rapport). La masse salariale État augmente de 772 k€ ; elle prend en compte les heures complémentaires allouées aux composantes pour compenser les altérations de potentiel (heures destinées à compenser diverses réductions concernant les enseignants titulaires : arrêts maladies, congés maternités, etc.). Il est également pris en compte la hausse du point d'indice, la hausse du SMIC au 1er mai, le complément sur le télétravail et la protection sociale. Les dépenses de fonctionnement sont en hausse de plus de 2,7 millions d'euros. Les dépenses d'investissement augmentent de 3,6 millions d'euros. Les explications sont dans les pages 8 et 9 du rapport. Concernant le fonctionnement, au niveau de la direction du patrimoine, ont été pris en compte la hausse des fluides (plus de 300 000 d'euros) et des travaux de maintenance supplémentaires. Dans les composantes, 142 000 euros sont liées au financement de la certification en langue. Concernant la Direction des relations internationales, 580 000 euros concernent ERASMUS. Pour la Direction du numérique, ce sont des redevances logicielles nouvelles et le projet CERVET obtenu par l'établissement. En investissement, elle détaille les ajouts sur les opérations fléchées et les opérations non fléchées avec les explications à la page 10 du rapport.

Marie-Laure ALLARIA interroge sur le montant des fluides.

La DAF répond que l'augmentation des crédits représente 330 000 euros.

Marie-Laure ALLARIA vérifiera le montant et, fait part de son inquiétude, pour cette année, sur ce montant.

Le VP finances présente le compte de résultat prévisionnel. Au BR1 2022, ont été ajoutées 4,3 millions d'euros de charges et 3,6 millions d'euros de produits. L'impact sur le résultat est donc négatif. Il baisse de 729 954 d'euros. Le résultat après le BR1 2022 est un déficit de 1 222 061 euros. Cet impact sur le résultat se retrouve au niveau de la capacité d'autofinancement qui baisse du même montant et passe de 1 398 k€ à 668 k€. Le VP finances présente ensuite l'évolution de la section « Investissement ». Concernant les ressources, s'ajoute à la capacité d'autofinancement des financements extérieurs de l'État (425 000 euros) et d'autres tiers (800 560 euros). Les ressources d'investissement augmentent globalement de 495 606 euros. En parallèle, les dépenses d'investissements augmentent de 3,5 millions d'euros portant le montant des investissements après le BR1 à 11,7 millions d'euros. Cette forte hausse explique l'impact important sur le fonds de roulement. C'est un chiffre extrêmement élevé, plus de deux fois supérieur aux investissements réalisés en 2021 (voir compte financier 2021). Le fonds de roulement, qui s'élevait à presque 16 millions d'euros au 31 décembre 2021 (compte financiers 2021) baisse à hauteur de 5,7 M€, pour s'établir à une prévision de 10,2 millions d'euros au 31 décembre 2022. Le VP finances constate que l'impact sur la trésorerie est également important (- 7,15 M€). Ces chiffres peuvent paraitre inquiétants si la prévision devait s'avérer exacte. Il espère que ces fortes baisses (fonds de roulement et trésorerie) ne se réaliseront pas et s'interroge sur notre incapacité à réaliser des prévisions fiables.

La DAF évoque les restes à payer. Il s'agit de la différence entre les prévisions en autorisations d'engagements et les prévisions en crédits de paiement. Au 31 décembre 2021, il restait 8,4 millions d'euros à payer et le BR1 y ajoute 2,3 millions d'euros. La prévision des restes à payer est donc de 10,8 millions d'euros au 31 décembre 2022. La hausse la plus importante porte sur les opérations fléchées avec des projets conséquents sur la direction du patrimoine.

Le VP finances présente les ratios de gestion dont les variations importantes avec le réalisé des années précédentes reflètent la médiocre qualité des prévisions : baisse de 54 à 29 jours du fonds de roulement, ou de 74 à 44 jours de trésorerie. Ces ratios peuvent nous alerter. Il partage les conclusions du contrôleur budgétaire (rectorat) qui remarquait que le BR1 portait une prévision moins bonne que celle faite il y a 6 mois au BI. L'USMB a donc, sur les masses « fonctionnement » et « investissement » un vrai problème de prévision. Le budget n'est donc pas sincère pour le contrôleur budgétaire. Le rectorat de région académique reproche également à l'USMB d'avoir inscrit des

crédits sur des opérations présentées au dialogue stratégique et de gestion mais pas encore notifiées. L'université a également anticipé à tort une partie de l'augmentation du point d'indice. Pour autant, il n'y a pas de doute sur le fait que chacune et chacun travaille de manière sincère dans les services et les composantes. Mais une fois les données consolidées, le résultat global n'est pas cohérent. À court terme, il faudra travailler pour que le BR de déprogrammation qui sera présenté en décembre soit plus sincère. D'une façon générale, la réalisation d'une prévision réaliste nécessite de réaliser des analyses détaillées sur les exercices précédents entre la prévision et la réalisation, ce qui demande du temps pour chaque structure qui réalise un budget.

Le président pense que l'on ne se pose pas assez la question des recettes et, sur notre capacité à les dépenser sur l'exercice en cours. Il faut être meilleur là-dessus avec la nécessité d'y passer plus de temps sans savoir si cela est possible ou pas. Le contrôleur budgétaire met en doute la sincérité de la prévision, ce qui donne une image d'amateurisme et ne plaide pas en notre faveur lorsque l'on demande des moyens supplémentaires. Sur le fonctionnement, il y a eu une discussion en conseil des directeurs de composantes du mois de mai. Il est légitime que les dépenses de fonctionnement augmentent en fin d'année avec une gestion prudente sur le reste de l'année, mais il y a des excès.

Renaud DRECLERC précise que les dépenses augmentent début octobre et passent à 500 000 euros par semaine puis en novembre à 600 000 euros par semaine et en décembre à 800 000 euros par semaine. Cela ne va pas sans poser des problèmes aux services en charge des dépenses et du paiement.

Le président souligne qu'en décembre, il y a trois fois plus de dépenses alors que le mois est incomplet. Des messages sont envoyés pour « se dépêcher » de dépenser. La question qui se pose est de savoir si toutes les dépenses sont absolument légitimes.

La DAF donne un exemple sur les bons de commandes : en septembre 2021, 1 230 bons de commandes, en octobre, 1 547 bons de commandes en novembre et 1 883 bons de commandes en décembre.

Benoît STUTZ revient sur la charge forte des services administratifs. Certaines dépenses sont relatives à des projets et ne peuvent pas être reportées.

Le président ajoute qu'un budget fléché sur projet peut être perdu. Il n'y a pas de mauvaise volonté sur les dépenses. L'université a probablement la possibilité d'une meilleure gestion de son fonctionnement permettant de dégager des marges de manœuvre qui pourraient être affectées aux ressources humaines. Le risque est de dégrader le ratio masse salariale / produits encaissables.

Rachel BOCQUET intervient en tant que directrice de laboratoire et estime que l'université ne gaspille pas car chacun gère la pénurie au quotidien. Il ne faut pas partir de l'idée que les chercheurs et les enseignants-chercheurs sont responsables avec une gestion lâche de leur budget. En revanche, elle est d'accord sur l'idée que l'université a du mal à caler les dépenses sur l'année car la recherche n'est pas totalement prévisible et la plupart des chercheurs ont du mal à respecter des moments de dépenses pour établir de meilleures prévisions. La VP recherche a mis en place un moyen pour inciter les laboratoires à dépenser 60 % de dotation avant juillet ce qui n'est pas évident à faire. Une meilleure connaissance des contraintes de chacun permettra d'améliorer la gestion avec des marges de manœuvre.

Le président dit observer malgré tout une hausse des dépenses très significatives (multiplié par un facteur 3). Ce n'est probablement pas du gaspillage mais peut-être du stockage qui n'est pas indispensable ou utile. Il reconnait que dans son activité de recherche, des stocks des matériaux pouvaient être faits sans en avoir réellement besoin.

Rachel BOCQUET précise qu'un certain nombre de prestataires refusent nos commandes en raison des délais importants de paiement des prestations. Les bons prestataires ne sont plus intéressés pour travailler avec nous en raison de cette difficulté. Elle demande d'avancer sur ce dossier pour éviter de ne travailler qu'avec les mauvais prestataires.

Renaud DRECLERC précise que la capacité de travail du service facturier est fonction des moyens alloués par l'établissement. Un agent de l'USMB traite en moyenne 4 500 factures par an alors qu'en moyenne au niveau national, il ne se traite que 3 000 factures par agent. L'engorgement est souvent lié à des absences (arrêt maladie en particulier). Le service facturier gagnerait en efficacité s'il ne passait pas beaucoup de temps à demander les attestations de service fait aux personnes ou services qui ont passé les commandes. Une fois la commande livrée, cette phase représente un temps non négligeable de relances et de rappels avec parfois des relances en réunions des cadres. Cette conjonction de facteurs influe sur le délai de paiement.

Marie-Laure ALLARIA revient sur les propos de la DAF sur les commandes de fin d'année. En décembre 2022, il est possible que les dépenses de fluides explosent. Il faudra pouvoir payer ces factures. Elle note l'absence de budget pour payer l'électricité jusqu'à la fin de l'année.

Le VP finances répond que l'établissement trouvera le budget. Il précise que le principe de fongibilité s'applique au sein des trois grandes masses (fonctionnement, investissement, masse salariale). Sur le budget de fonctionnement (plus de 23 M€ après BR1), il sera possible de trouver des crédits supplémentaires si le montant prévu pour les fluides devait être insuffisant.

Jean-François JOYE revient sur la question de la consommation de crédits en fin d'année avec un enjeu : comment surmonter les croyances et aller vers une vision plus longue que l'année en cours. Il se demande si l'on ne devrait pas raisonner sur des budgets pluriannuels pour les laboratoires.

Le président répond que le budget de l'établissement est annuel mais que les budgets sur projets peuvent être pluriannuels. Malgré ces dépenses de fin d'année, les taux d'exécution sont souvent relativement faibles et cela depuis de nombreuses années. Ils interrogent nos tutelles.

Jean-François JOYE pense que si l'université a une vision différente cela évitera l'effet d'accélération constaté. Les DOM sont des étapes intéressantes pour les laboratoires et les composantes avec des réunions sur sites. Par contre, le CSP qui gère les budgets des laboratoires est dans l'incapacité de fonctionner car il manque de moyens humains nécessaires.

Le président est en accord avec la remarque mais on ne peut pas vouloir, à enveloppe globale constante, plus de ressources humaines.

Jean-François JOYE pense qu'il faut raisonner avec plus de ressources globales.

Le VP CA rejoint les propos portant sur le point de la prévision. La logique actuelle est de dépenser, au moins, autant que l'année précédente. Une vision pluriannuelle peut aider pour un lissage.

Philip DELINE pense que la vision pluriannuelle est une bonne approche. Cela sous-entend plus de moyens financiers, plus de temps et plus de moyens humains pour améliorer les prévisions. Aussi, il sous-entend des difficultés pour dégager du temps sur d'autres aspects du fonctionnement de l'université. De ce fait, il est nécessaire d'embaucher et ne pas faire toujours plus avec moins de personnel. Concernant le service facturier, c'est une bonne illustration des nécessités d'embauches. Il espère que les marges dégagées permettront le recrutement de titulaires. Il observe aussi que le recrutement s'est fait au détriment des titulaires en faveur des non titulaires. L'annonce d'une augmentation du plafond d'État est une bonne nouvelle mais avec la nécessité de mettre en rapport les recrutements pour augmenter le plafond des titulaires. Il demande ce qui est envisagé pour le service facturier. Puis, il demande ce qui est envisagé en termes de temps et de moyens pour améliorer les prévisions.

Le président propose de passer au vote rapidement pour respecter le quorum, compte tenu du départ impératif de Mme BARBIER. Il sera ensuite possible de poursuivre les discussions.

Le VP finances demande aux membres présents s'ils souhaitent ajouter des éléments importants avant de procéder au vote.

► ***Le conseil d'administration approuve le budget rectificatif n°1-2022.***

Résultat du vote (22 votants) :

- ***Défavorable (contre) : 3***
- ***Abstention : 0***
- ***Favorable (pour) : 19***

Départ de Marie-Claire BARBIER.

Concernant le service facturier le président préconise qu'une information soit faite à tous pour rappeler l'importance d'attester le service fait.

Philip DELINE répond qu'en cas d'absence de signalement de ce service fait, cela ne veut pas dire qu'il y a une volonté de rétention d'informations de la part des collègues.

Le président précise qu'un temps est nécessaire pour traiter les factures. Il doit être fait immédiatement pour que les paiements puissent être faits par les personnels du service facturier. Il n'a pas de réponse ou de baguette magique à la présidence. Les discussions sont récurrentes sur tous les aspects de l'université. Il faut essayer de mieux connaitre ce qu'il est possible de faire en cours d'exécution ou ce qui doit être repoussé à une date ultérieure. Il faut davantage de temps à y consacrer et, cela est problématique.

Le président revient sur la proportion de personnels contractuels à l'université et demande s'il y a des questions à ce sujet.

Philip DELINE souhaite poursuivre la discussion sur ce point lors de l'examen du rapport social unique. Il s'interroge en revanche sur le souhait du ministère de converger vers une masse salariale à hauteur de 77 % du budget global et la justification de cette cible.

Le président répond que c'est le ratio moyen actuel des universités pluridisciplinaires sans santé. La masse salariale représente en moyenne 77 % de leur budget global. À l'USMB, ce ratio est de 80,5%. Il est en légère décroissance. Le président fait observer qu'un ratio dépend de deux variables. Pour passer de 80,5 % à 77 % de masse salariale, on peut aussi agir sur le dénominateur, c'est-à-dire augmenter la subvention pour charges de service public de l'USMB.

Damir BUSKULIC considère qu'il est illogique et irrationnel de ne s'en tenir qu'à un ratio.

Le président répond qu'il y a une logique prudentielle. Une masse salariale trop élevée au regard de l'ensemble des ressources peut conduire à des résultats négatifs sur plusieurs exercices et in fine à un plan de retour à l'équilibre. Le ministère souhaite bien sûr éviter de telles situations.

Philip DELINE estime que le ministère n'accorde pas les moyens suffisants à l'université.

Le président indique que ce ratio est un des principaux indicateurs suivis par la tutelle. Il considère toutefois qu'il ne faut pas s'y limiter mais objectiver les deux variables qui le constituent et prendre en compte l'activité déployée par l'établissement.

Le VP finances indique que la zone de vigilance fixée par le MESR se situe entre 80 % et 82 % et la zone alerte au-dessus de 82 %. Actuellement, l'USMB est à la limite de la zone de vigilance.

4.2 Bourses de mobilité à verser aux étudiants des cursus Master Ingénierie

Le président indique que l'accord du conseil d'administration de l'université est requis pour que l'UFR SceM puisse attribuer des bourses de mobilité aux étudiants des Cursus master en ingénierie.

Maude VADOT demande si les 20 % d'enseignement supplémentaires s'entendent par rapport à la licence et au master.

Le président répond positivement.

Ensuite, Maude VADOT demande à quelle bourse de mobilité les étudiants qui ne sont pas dans ces formations, ont droit pour mesurer la question de l'équité entre étudiants par rapport à la décision du CA.

Le président indique que tous les étudiants en mobilité internationale perçoivent une bourse mensuelle du même montant. L'université reçoit des fonds de l'agence Erasmus et de la Région Auvergne-Rhône-Alpes qu'elle agrège avant de les répartir de manière homogène. Les étudiants boursiers perçoivent en plus une aide au départ d'un montant de 500 euros. Ils conservent bien sûr le bénéfice de leur bourse pendant leur séjour à l'étranger.

Maude VADOT demande sur quel budget elles sont prises et comment les étudiants ont accès à ces bourses.

Le président répond qu'il y a une obligation de mobilité internationale dans le cahier des charges du réseau Figure qui pilote, au niveau national, les Cursus master en ingénierie.

Jean-François JOYE ajoute que la durée de la mobilité est de six mois.

Le président précise que l'UFR SceM décide d'accompagner ses étudiants.

Le VP finances indique que, d'une manière générale, tous les étudiants qui souhaitent effectuer une mobilité bénéficient d'une ou plusieurs bourses. Aucun étudiant ne renonce à une mobilité pour absence d'aide. Une aide exceptionnelle peut être consentie par les composantes si besoin.

Le VP formation précise que le nombre d'étudiants concerné par la bourse CMI est réduit.

Philip DELINE revient sur les discussions sur les CMI. Il est pour que l'ensemble des étudiants puisse bénéficier d'enseignements supplémentaires et de bourses, pas uniquement les étudiants des filières d'excellence.

Richard TAILLET précise que ce sont des étudiants sélectionnés sur des critères plus exigeants que d'autres.

Philip DELINE pense que tous les étudiants devraient avoir les mêmes moyens.

Richard TAILLET précise que tous les étudiants ont la chance de postuler sur un principe de l'égalité des chances.

Maude VADOT revient sur l'égalité des chances qui mérite un débat dans notre pays.

Richard TAILLET parle de la possibilité de postuler au CMI.

Le président précise que l'université accompagne tous les étudiants en mobilité.

► Le conseil d'administration approuve les bourses de mobilité à verser aux étudiants des cursus Master Ingénierie.

Résultat du vote (21 votants) :

- ***Défavorable (contre) : 0***
- ***Abstention : 3***
- ***Favorable (pour) : 18***

5. Personnels

5.1. Allocation des moyens enseignants et enseignants-chercheurs 2022 : transfert de poste à la rentrée 2022

Le VP CA précise qu'il s'agit du transfert d'un poste PRAG de l'IUT d'Annecy vers l'UFR SceM prévu pour le 1er septembre 2022. La discipline concernée est l'éducation physique et sportive. Il s'agit d'une collègue, affectée à l'IUT d'Annecy, qui effectuait une partie de son service à l'IUT et l'autre au département STPAS de l'UFR SceM. Elle va rejoindre officiellement le département STAPS conformément à son souhait d'effectuer tout son service en STAPS. Le VP CA a rencontré deux fois l'intéressée. Puis, des rencontres avec les directions de composante concernées ont eu lieu. Patrick LANDECY a précisé qu'un poste de PRAG à temps complet pour l'IUT d'Annecy n'était pas nécessaire compte tenu des besoins dans la discipline. Ce partage de temps de travail entre l'IUT A et l'UFR SceM était pertinent. Le VP CA aurait préféré passer par une phase transitoire avec un service à 100 % à l'UFR SceM sans changement d'affectation mais tous les interlocuteurs se sont prononcés pour un transfert définitif à la rentrée. Le VP CA ne s'y oppose pas. Il est donc proposé de valider définitivement le transfert du poste de l'IUT A vers l'UFR SceM. Se pose alors la question de la prise en charge du travail de la collègue à l'IUT d'Annecy. La solution trouvée est la suivante : à la rentrée 2022, un renfort du service des sports à Annecy par un enseignement contractuel avec une partie du service à l'IUT ; le recrutement d'un PRAG d'EPS pour la rentrée 2023 à l'IUT d'Annecy avec une partie du service effectué au service des sports.

Philip DELINE est rassuré par le recrutement proposé.

► ***Le conseil d'administration approuve le transfert de poste rentrée 2022 dans le cadre de l'allocation des moyens enseignants et enseignants-chercheurs pour l'année 2022.***

Résultat du vote (18 votants) :

- ***Défavorable (contre) : 0***
- ***Abstention : 0***
- ***Favorable (pour) : 18***

5.2. Rapport social unique 2021

Le VP CA indique que le rapport social unique a été institué par la loi de la transformation publique de 2019. Les établissements ont jusqu'au 31 décembre 2022 pour constituer une base de données sociales sur laquelle ils devront s'appuyer pour établir le rapport social unique. Un régime transitoire au niveau de la publication de ce rapport est prévu jusque-là. La base de données sociales sera accessible aux membres du comité social d'administration. La liste des indicateurs à fournir est assez conséquente. Il en manque encore quelques-uns pour l'instant. Il est difficile de résumer un tel rapport en quelques diapositives. Le VP CA propose de reprendre quelques données importantes. Au 31 décembre 2021, l'université comptait 1 385 personnels, un nombre en hausse de 3,5 % par rapport à 2020 (hausse plus marquée qu'entre 2019 et 2020) qui se traduit également en ETP (+ 3,2 %). Parmi les 47 personnels supplémentaires, il y a 18 personnels BIATSS, 22 doctorants et 7 enseignants et enseignants-chercheurs (6 titulaires et 1 CDD). Le VP CA fait savoir que la hausse est due principalement à l'activité sur projet. S'agissant de la répartition entre les femmes et les hommes, on compte 54,4 % de femmes (71 % des personnels BIATSS, 47 % des doctorants et 39 % des enseignants et enseignants-chercheurs) et 45,6 % d'hommes. La masse salariale 2021 s'établit à 95 401 418 d'euros au total en hausse de 1,97 % par rapport à 2020. Pour les heures complémentaires et les vacations, on constate une hausse significative de 4,42 % pour un total de 161 740 heures. Concernant la répartition, les heures complémentaires sont plutôt à la hausse (+ 9,4 %) tandis que les vacations diminuent un peu (- 1,25 %). Il précise qu'il y a un nombre de données important dans le rapport qui mobilise les collègues du service des affaires transverses de la DRH sur un temps long malgré l'automatisation pour quelques données. Le rapport social unique est mine d'informations précieuses. Il permet de mesurer la trajectoire de l'établissement en effectuant des comparaisons avec les données des années antérieures même si tous les indicateurs ne sont pas présents. L'université en ajoute chaque année. Toutes les données seront transmises pour l'édition 2023. La version a évolué par rapport à la version CT avec l'ajout d'une page synthétique au début.

Maude VADOT, au nom des élus ESPER, remercie les équipes qui ont produit toutes ces données.
Elle revient sur plusieurs points. Premièrement, elle aborde la question de la part des contractuels par rapport aux titulaires à la page 8 du rapport avec une augmentation continue sur les deux dernières années. Sur les données différenciées entre hommes et femmes, la part des enseignants contractuels femmes est plus élevée. Au niveau de la répartition au sein des enseignants-chercheurs, la proportion des femmes est plus faible chez les professeurs des universités que parmi les maîtres de conférences. Ces données interrogent sur la question des égalités au sein de l'établissement. Pour les BIATSS, plus on monte en catégorie et plus on augmente la part des hommes. Elle constate que les emplois les moins valorisés sont occupés en majorité par des femmes.
Sa deuxième observation concerne la santé et la sécurité au travail à la page 82 du rapport. Sur les données liées aux arrêts de travail, elle remarque que les burnouts ne sont pas mentionnés et qu'il n'y a pas de données sur les évolutions par rapport aux années précédentes. Sur les heures complémentaires et les vacations, elle aimerait avoir

des données différenciées femmes-hommes. Elle remarque que la rémunération demeure en dessous du SMIC avec quatre heures de travail effectif pour une heure réalisée. Il n'y a pas de majoration comme c'est le cas ailleurs.
Le dernier point concerne les organisations qu'il s'agisse des personnels ou des étudiants. Elle se demande pourquoi l'ASCUS n'a pas reçu de subvention en 2021 et pourquoi des organisations syndicales étudiantes sont sans locaux.

Le VP CA revient sur la hausse des effectifs de contractuels. On enregistre une augmentation de l'activité au niveau des contrats de recherche et des projets avec essentiellement des recrutements de contractuels. Dans la présentation du rapport, on ne fait pas la distinction entre les contractuels recrutés sur projet et ceux qui occupent un emploi sur des besoins pérennes. Le ministère fait cette distinction dans des fiches produites par la DGRH et prend en compte l'effectif contractuel sur des missions permanentes. Il faut regarder l'évolution de la part des contractuels sur les missions permanentes. En 2020, le taux de contractuels affectés à des missions permanentes est de 21,5 % à l'USMB. Ce taux est de 27,4 % pour les universités pluridisciplinaires hors santé (groupe U3) et de 29,3 % à l'échelle nationale. Il ressort donc que l'USMB a moins recours aux contractuels.

Philip DELINE demande la tendance sur les années précédentes.

Le VP CA reprend les données 2019.
Le VP CA indique que l'université n'a pas de stratégie pour recruter des contractuels au détriment des titulaires de manière massive. Pour les remplacements de titulaires, l'université temporise souvent une année au cours de laquelle elle peut recruter un personnel contractuel. On note un certain nombre de recrutements contractuels avec la montée en puissance d'UNITA et d'@SPIRE ainsi qu'avec un regain d'activité en recherche.
Sur la répartition entre les hommes et les femmes, le VP CA constate des disparités importantes sur les enseignants et les enseignants-chercheurs avec des retards accumulés dans certaines sections du CNU. La différence salariale entre les hommes et les femmes est globalement de 1 241 euros par mois. Elle est de 600 € environ pour les personnels BIATTS et pour les enseignants et enseignants-chercheurs. L'effet cumulatif lié à la surreprésentation des femmes dans le corps des BIATTS et à leur sous-représentation dans les corps des enseignants et enseignants-chercheurs, explique la différence globale de 1 241 €. L'université fournit des données sexuées de manière systématique dans toutes les réunions qui ont trait à l'avancement et au recrutement avec un rappel des données antérieures (taux éligible, taux de dépôt de dossier et taux des lauréates). Le VP CA a bien conscience que ce n'est pas un levier d'action immédiate mais cela permet de faire prendre conscience à tout le monde de la situation : lorsqu'on avance dans les grades l'université note une raréfaction de la population féminine.

La DRH indique que dans plusieurs jurisprudences de la Cour de Cassation, le burnout est difficilement reconnu comme un accident du travail qui requiert un caractère soudain. Il pourra être qualifié dans le cadre d'une maladie professionnelle avec un taux élevé d'imputabilité.

Maude VADOT comprend la réponse mais demande comment prendre en compte cet indicateur pour le rapport de l'année prochaine. Elle pense que le burnout est une maladie importante.

La DRH répond qu'il n'y a pas de demandes de maladie professionnelle au titre du burnout au sein de l'établissement. La commission de réforme a pu se positionner sur des accidents de travail.

Maude VADOT comprend et revient sur les indicateurs concernant les absences pour les raisons de santé à la page 103 du rapport. Elle pense que la grande fatigue professionnelle est un indicateur à prendre en compte.

La DRH répond qu'elle n'a pas de connaissance des pathologies.

Maude VADOT pense que l'on passe à côté de beaucoup de souffrance au travail en l'absence de données.

La DRH comprend mais il s'agit de données médicales des agents qui sont couvertes par le secret médical. Le service des ressources humaines gère les arrêts et les absences sans connaitre les pathologies. Il est difficile d'aller plus loin dans ces indicateurs. Cela peut être envisagé via le rapport d'activités de la médecine du travail.

Philip DELINE revient sur la médecine du travail. Au CHSCT, le médecin avait indiqué que 90% des personnes qui consultaient étaient en souffrance. Il demande si l'on peut envisager d'obtenir un indicateur sur cette l'évolution de l'état de santé des personnels.

Le DRH pense que cela doit être discuté avec le Docteur FRION mais que ces informations ne peuvent pas être présentées dans le rapport social unique.

Le VP CA indique que la répartition des heures complémentaires entre les hommes et les femmes n'est pas une donnée observée. Il précise que la rémunération est décidée au niveau national.

Le VP finances indique qu'aucune subvention n'a été versée à l'ASCUS car l'association a fait une année blanche en 2020.

Le VP CA précise que la DGS est la mieux placée pour répondre au sujet des locaux syndicaux. Pour toute demande, une organisation syndicale peut s'adresser à la DGS.

La DGS indique que peu de demandes ont été adressées par les associations, une seule l'an dernier. L'université réajuste l'attribution des locaux en fonction des demandes reçues.

Philip DELINE mentionne que les heures complémentaires représentent 470 ETP.

Le VP CA a retenu un autre indicateur. Il s'agit de la masse salariale par étudiant de l'université que l'on peut comparer à la moyenne des universités du groupe U3. Avec ce calcul, il constate un manque d'environ 9 millions d'euros en subvention pour charge de service public qui pourraient être convertis en emplois.

Philippe BOLON revient sur les heures complémentaires. Il demande pour quelles raisons les heures de vacation diminuent et trouve dommage que cette ressource diminue alors que c'est un besoin. Ces chiffres doivent être remontés.

Damir BUSKULIC précise qu'en cas de demande de vacations auprès des enseignants des lycées, il y a un problème d'attractivité de la rémunération malgré l'intérêt de la mission. Certains acceptent et doivent être gardés précieusement. Les heures complémentaires sont défiscalisées, cela encourage peut-être les personnels de l'université à en faire davantage.

Benoît STUTZ précise que ces heures, en interne, sont partiellement défiscalisées.

Philip DELINE précise qu'il n'y a pas de paiement des frais de déplacement, ce qui est un frein.

Le président répond qu'il y a aussi des vacataires issus du monde socio-économique. Mais au 1er trimestre 2022, le taux de chômage était de 5,4 % en Savoie et de 5,7 % en Haute-Savoie, avec de nombreuses entreprises qui peinent à recruter. Dans ce contexte, les entreprises sont plus regardantes. De même, on note depuis plusieurs années que les proviseurs privilégient les heures effectuées au sein de leur établissement et sont moins enclins à délivrer des autorisations de cumul.

Damir BUSKULIC pense toutefois que des synergies sont possibles avec les lycées environnants.

Le président ajoute qu'en cas de vacation courte, on peut se poser la question de la formation des vacataires. Celle-ci peut prendre plus de temps que d'effectuer les heures. Il y a aussi la question de la complexité du dossier de vacation. Elle va être rouverte car il faut le simplifier pour celles et ceux qui font peu d'heures. Il rappelle que l'université ne doit pas devenir l'employeur principal. Le VP CA a demandé à disposer d'une vision globale du nombre d'heures pour établir un seuil de dossier simplifié.

Le VP formation ajoute qu'il y a un risque juridique à évaluer car la réglementation est précise.

Le VP CA précise que l'université doit disposer de justificatifs financiers pour vérifier que l'université ne se retrouve pas en situation d'employeur principal.

Philippe BOLON demande si le risque juridique vaut ce qu'il en coûte en termes de temps de travail.

Le VP formation indique que c'est seulement une question de prise de risque possible comme pour des contrats étudiants.

Richard TAILLET indique que dans le cadre des vacations il y a parfois l'absence de compétences pour ne pas ramener systématiquement les vacations aux heures complémentaires.

Le président précise que cette question sera abordée le 5 juillet, en CDC.

Benoît STUTZ précise que les entreprises sont intéressées par des vacations pour se faire connaitre. Le club des entreprises peut aider mais la simplification est nécessaire.

Le président soulève une difficulté. L'université en tant qu'institution peut avoir une démarche collective pour rechercher des vacataires mais, cela va aussi à l'encontre d'équipes qui garder pour elles un pool de vacataires qu'elles connaissent.

Philip DELINE se demande pour quelles raisons ce rapport est soumis au vote.

Le président répond que le rapport social unique est un document public. Il faut, avant de pouvoir le placer sur le site internet de l'université, obtenir l'aval du CT et du CA. C'est une obligation réglementaire. Il rappelle que les bases de données qui l'alimentent seront construites et mises à disposition l'an prochain.

Philip DELINE ne demande pas de vérifier les données, il fait confiance.

Le VP CA ajoute que des erreurs sont toujours possibles mais qu'elles sont totalement involontaires.

► Le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2021.

Résultat du vote (21 votants) :

- ***Défavorable (contre) : 0***
- ***Abstention : 6***
- ***Favorable (pour) : 15***

6. Formation et vie universitaire

- **Proposition d'attribution d'une subvention dans le cadre du Fonds de Solidarité et du développement des Initiatives étudiantes**

Le VP formation précise que c'est une subvention de plus de 10 000 euros qui nécessite un passage en CA contrairement aux autres qui ne sont présentées qu'en CFVU. Cette demande est portée par le BDE Polytech Annecy-Chambéry qui propose une série d'activités sportive et culturelle sur le campus de Bourget avec environ 530 places proposées. Le budget global est de 18 300 euros. La demande de financement faite au FSDIE est de 12 500 euros. Il présente les actions et le budget. Il s'agit d'une demande récurrente.

Philip DELINE demande pour quelles raisons c'est en anglais.

Le VP formation n'a pas la main sur l'intitulé.

► ***Le conseil d'administration approuve la proposition d'attribution d'une subvention dans le cadre du Fonds de Solidarité et du développement des Initiatives étudiantes.***

Résultat du vote (21 votants) :

- ***Défavorable (contre) : 0***
- ***Abstention : 0***
- ***Favorable (pour) : 21***

7. Affaires générales et juridiques

- **Conventions diverses**

Le président présente la convention relative à l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur.

Le VP CA précise que c'est une subvention en recette. Le laboratoire EDYTEM gère un fonds documentaire et, en contrepartie, l'ABES lui verse une subvention d'un montant de 12 500 euros.

► ***Le conseil d'administration approuve la convention présentée.***

Résultat du vote (21 votants) :

- ***Défavorable (contre) : 0***
- ***Abstention : 0***
- ***Favorable (pour) : 21***

8. Questions diverses

Le président demande s'il y a des questions diverses. Le prochain CA aura lieu le 30 août 2022 et sera précédé d'un CT le 23 août. Il fait état des points qui seront inscrits à l'ordre du jour.

Le VP CA apporte quelques informations sur la partie fonctionnelle du RIPEC.

Le président précise qu'un temps de convivialité sera organisé lors de ce prochain CA.

Le président remercie les membres présents et lève la séance à 17h57.