



Conseil d'administration
Séance du 21 juin 2021

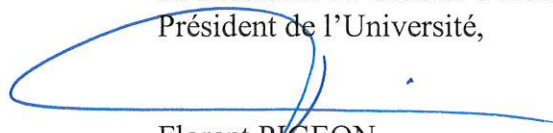
ACTE ADMINISTRATIF Acte 33/2021	RESSOURCES HUMAINES
	Congés pour Recherche et Conversion Thématique

Vu les articles L712-1 à L712-6 modifiés
Vu l'article L712-6-1 modifié
Vu l'article L719-7 du code de l'éducation
Vu l'avis du Comité Technique du 3 juin 2021

Le Conseil d'Administration adopte l'enveloppe « Congés pour Recherche et Conversion Thématique » en Sciences Humaines.

Documents annexés

A Saint Etienne le 22 juin 2021
Le Président du Conseil d'Administration,
Président de l'Université,



Florent PIGEON

POUR : 25

CONTRE : 0

ABST : 0

**ATTRIBUTION SEMESTRES CRCT 2021/2022**

ANNEE UNIVERSITAIRE	TOTAL PROPOSE	CRCT CNU	CRCT UJM	TOTAL ATTRIBUE	COUT /DOTATION	CT
2015 / 2016	10	2	7	9	47 718 €	CT 20 avril 2015
2016 / 2017	10	3	7	10	53 020 €	CT 2 mai 2016
2017 / 2018	10	5	6	11	53 020 €	CT 24 avril 2017
2018 / 2019	10	1	8	9	47 718 €	CT 25 septembre 2017
2019 / 2020	10	1	7	8	42 416 €	CT 4 octobre 2018
2020 / 2021	10	3	7	10	53 020 €	CT 24 octobre 2019
2021 / 2022	10	4				CT 12 octobre 2020
Complément contingent 2021 suite à notification DGESIP du 7 mai 2021						
2021 / 2022	4	/			20 000 €	CT 3 juin 2021

NB : les EC peuvent obtenir un crct soit au titre du CNU , soit au titre de l'établissement qu'ils soient contingent CNU ou UJM, ils sont supportés budgétairement par l'UJM



Conseil d'administration
Séance du 21 juin 2021


ACTE ADMINISTRATIF Acte 34/2021	RESSOURCES HUMAINES
	Plan de Formation des Personnels

Vu les articles L712-1 à L712-6 modifiés
Vu l'article L712-6-1 modifié
Vu l'article L719-7 du code de l'éducation
Vu l'avis du Comité Technique du 25 mars 2021

Le Conseil d'Administration adopte le Plan de Formation des Personnels pour l'année 2021.

Document annexé

A Saint Etienne le 22 juin 2021
Le Président du Conseil d'Administration,
Président de l'Université,



Florent PIGEON

POUR : 25	CONTRE : 0	ABST : 0
-----------	------------	----------



**UNIVERSITÉ
JEAN MONNET**
SAINT-ÉTIENNE

PLAN DE FORMATION

2021

Université Jean Monnet

MEMBRE DE L'UNIVERSITÉ DE LYON
2^e PÔLE UNIVERSITAIRE DE FRANCE

Orientations

& Axes

Stratégiques

Renforcer les compétences professionnelles de chacun

Le schéma directeur de formation a pour vocation d'accompagner les personnels de l'Université, quel que soit leur statut, dans l'exercice de leurs missions.

De la prise de fonction et de l'adaptation au poste, à l'approfondissement des pratiques, les actions formatives mises en place accompagnent les équipes dans leurs pratiques professionnelles.

Il s'agit d'un engagement non seulement vers une meilleure maîtrise des outils, mais aussi vers une anticipation de l'évolution des métiers.

Cet accompagnement prendra entre autres la forme de parcours professionnels ou d'action spécifiques à certains métiers.

Thèmes notamment abordés

Plusieurs actions sont notamment abordées :

- Parcours professionnels
 - Parcours nouveaux arrivants (Droit et obligations, connaissance de l'université, écrit professionnel)
 - Parcours métiers (RH, Scolarité, Finances) avec Convergence*
- Professionnalisation des enseignants
 - Collaboration avec le SUP pour la formation des NECS + Convergence
 - Encadrement des Doctorants
 - Repérer, évaluer et développer les compétences des doctorants
- Maîtrise des langues
 - Collaboration avec le SUFC*
- Formation outils
 - Parcours de formation aux outils métiers

Objectifs poursuivis

- ✓ Adapter les équipes aux évolutions des métiers (techniques, technologiques ou organisationnelles)
- ✓ Donner les bons réflexes professionnels
- ✓ Adapter les compétences de chacun aux exigences fonctionnelles
- ✓ Acquérir de nouvelles connaissances en lien avec son métier
- ✓ Renforcer le degré d'expertise nécessaire à l'exercice des missions
- ✓ Renforcer la professionnalisation des enseignants et directeurs de thèse

***Focus Réseau CONVERGENCE** : Le réseau CONVEGENCE repose sur le principe de mutualisation de formations entre les établissements membres de la COMUE de Lyon. Outre des formations à la carte, le réseau a développé plusieurs parcours métiers (Gestion RH, Gestion Financière et Comptable, Gestion Laboratoire, Gestion Scolarité...) qui sont proposés aux nouveaux gestionnaires, chaque année à raison d'environ 2/3 sessions par an. Chaque établissement assume le coût de chaque formation (ou parcours) dont il a l'organisation. Les formations proposées dans le cadre de Convergence sont ouvertes à l'ensemble des personnels des établissements membres.

***Focus Collaboration avec le SUFC** : Chaque année, dans le cadre du Schéma Directeur de la Formation, une campagne de formation en langues étrangères est proposée aux personnels de l'établissement. Cette campagne est réalisée en collaboration avec le SUFC qui dispense ces formations. Ces formations en langues étrangères sont également en lien avec un projet de développement de mobilité ERASMUS en collaboration avec la Direction des Relations Internationales pour les personnels administratifs. Elles sont aussi un outil de développement des cours en anglais pour notre établissement.



Accompagner la diversité et le potentiel de chacun

La diversité

L'université s'inscrit dans une démarche citoyenne et est attentive aux enjeux de la responsabilité sociétale. Le schéma directeur de formation retrace cette volonté au travers d'actions orientées vers la prise en compte du handicap ou des grandes thématiques de la responsabilité sociétale comme la laïcité ou la parité. Une thématique centrale sera la lutte contre toutes les discriminations*.

Thèmes notamment abordés

- Sensibilisation au handicap
 - Mise en place d'actions de sensibilisation
 - Collaboration avec le SVPE : Réouverture du parcours « Crédit libre Handicap » aux personnels de l'Université sur les thèmes suivants :
 - Handicap moteur
 - Handicap psychique
 - Troubles auditifs
 - Handicap mental
 - Sport et handicap
 - Troubles d'apprentissage
 - Troubles visuels et cécité
- Lutte contre les discriminations
 - Mise en place d'actions relatives à l'égalité Femme/Homme
 - Diversité dans le recrutement
 - Harcèlement au travail
- Mise en œuvre du plan Egalité Femme/Homme

Objectifs poursuivis

- ✓ Promouvoir la diversité des publics
- ✓ Lutter contre les discriminations

Le potentiel

La richesse de l'université passe avant tout par la mobilisation de ses équipes. Elle doit donc contribuer à la réussite des agents souhaitant faire évoluer leur carrière. Les actions de préparation aux concours ou à la préparation des dossiers de promotion sont reconduites.

Thèmes notamment abordés

- Information sur les concours
- Connaissance de l'université
- Droits et obligations des agents publics
- Statuts de la Fonction Publique

- Gestion financière et comptable
- Rapport d'activité (concours et promotions)
- Valorisation du parcours professionnel à l'oral
- Oraux blancs
- CV et Lettre de motivation

Objectifs poursuivis

- ✓ Favoriser l'évolution professionnelle de chacun
- ✓ Favoriser la progression des carrières
- ✓ Valoriser les parcours et les acquis

Focus « Plan Égalité Femme/Homme » : Dans un contexte de renforcement de l'exemplarité de l'État dans la lutte contre les discriminations et pour assurer l'articulation avec la mise en place de notre plan d'action pour l'égalité femmes-hommes, l'établissement a candidaté au fond Égalité Professionnelle pour la mise en place d'un jeu sérieux (serious game) afin de sensibiliser les personnels aux différentes discriminations, stéréotypes et aux enjeux de l'égalité professionnelle afin de mieux les prévenir. Certaines des actions qui seront menées auront un caractère obligatoire.

Les objectifs du jeu sérieux seront de :

- Sensibiliser aux différents stéréotypes afin de mieux les prévenir
- Faire prendre conscience de représentations sociales et de stéréotypes
- Promouvoir l'égalité de traitement, le jeu sérieux proposera un véritable parcours d'apprentissage ludique et accessible à tous pour faciliter la compréhension des stéréotypes et de leurs effets.



Accompagner les parcours professionnels

Les dispositifs d'accompagnement ne se limitent pas à des actions formatives. Il s'agit de répondre aux besoins d'évolution professionnelle, de faciliter la mobilité et de faire évoluer les compétences. Chacun pourra ainsi construire un projet professionnel à partir de l'analyse des compétences. Les différentes actions relevant de la formation professionnelle tout au long de la vie sont mobilisables.

Thèmes notamment abordés

- Validation des acquis de l'expérience
- Congé de Formation Professionnelle
- Coaching individuel ou collectif
- Bilan de Compétences
- Mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)
- Mobilité des personnels
 - Lancement des projets individuels de mobilité internationale à destination des personnels BIATSS (collaboration avec les RI)

Objectifs poursuivis

- ✓ Offrir une diversification des perspectives professionnelles
- ✓ Accompagner dans la construction d'un parcours professionnel
- ✓ Permettre l'analyse des compétences de chacun
- ✓ Favoriser la mobilité

Focus Mobilité RI : L'UJM poursuit le dispositif pour l'année 2021. Une expérience de mobilité professionnelle en Europe ou dans le monde est un véritable levier de développement professionnel. Elle permet, par les compétences acquises dans le cadre de la mobilité, de faire évoluer les méthodes de travail et favorise les innovations organisationnelles. Différents types de mobilité sont possibles entre 3 et 5 jours en Europe. Les frais de déplacement des agents en mobilité seront pris en charge soit par le programme Erasmus+, soit par un financement complémentaire.

Focus Congé pour Projet Pédagogique : Afin de favoriser l'approfondissement des compétences nécessaires à l'évolution prévisible de leur métier, un nouveau dispositif d'action de formation est proposé aux personnels enseignants (Arrêté du 30 Septembre 2019 et Circulaire du 16 novembre 2019). Il s'agit d'un congé pour projet pédagogique (CPP) d'une durée de six ou douze mois. Ce dispositif vise à traduire l'engagement ministériel en faveur de la reconnaissance de l'investissement pédagogique des personnels enseignants.

Focus Congé pour Recherche ou Conventions Thématiques (CRCT) : Il permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre du Conseil National des Universités (CNU) est accordé par cette instance après avis du Président de l'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat. Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du Conseil Académique restreint.

Focus Ligne Directrice de Gestion (LDG) : les LDG font de la formation un levier important pour accompagner à la fois le volet mobilité mais aussi l'évolution professionnelle dans la perspective des promotions et de l'avancement. À Travers les axes « Renforcer les compétences professionnelles de chacun » et « Accompagner les parcours professionnels », l'offre de formation permet d'accompagner l'agent dans son parcours d'évolution professionnelle et dans sa mobilité.

Assurer un contexte professionnel sécurisé

La formation et la sensibilisation aux risques professionnels est un axe fort. Les contraintes réglementaires relativement exigeantes imposent une adaptation constante des mesures proposées et un recyclage régulier. Il convient de mettre en place une priorisation des actions afin de rendre chacun acteur de la sécurité en dépassant la seule mise en place des actions réglementaires ou relatives à un risque spécifique.

Thèmes notamment abordés

- Accueil Sécurité
 - Découvrir les obligations en matière de santé et sécurité au travail
 - Connaître l'organisation de la sécurité
 - Être informé des risques, des mesures de prévention et conduites à tenir
- Gestes et Postures
 - Manutention Manuelle
 - Travail sur Écran de visualisation
- Sécurité Incendie
 - Formation sécurité incendie
 - Formation à l'utilisation des extincteurs
- Formations au 1ers secours
 - Sauveteur Secouriste du Travail (+ recyclages)
 - Sensibilisation aux 1ers secours
- Risques Électriques
 - Habilitations Électriques (+ recyclages)
- Équipements de travail
 - Montage et utilisation d'un échafaudage roulant / non roulant
 - Habilitation à la conduite (engin de chantier, engin de levage, machine mobile)
 - Risques liés aux vibrations
 - Risques liés à l'exposition au bruit
- Risque Laser
- Risque Pression
 - Appareils à pression
 - Conduite des autoclaves
- Risque Chimique
- Risque Biologique
- Risque Amiante
- Expérimentation animale (3 niveaux)
- Rayonnements ionisants radioprotection
- Prévention des risques
 - Formation des assistants de prévention
- SSIAP

Objectifs poursuivis

- ✓ Diffuser une culture de l'hygiène et la sécurité
- ✓ Rendre chacun acteur de la sécurité
- ✓ Veiller à la prévention des risques professionnels, notamment pour les nouveaux personnels

Focus formations Hygiène et Sécurité : Les formations mises en place tiennent compte des orientations ministérielles en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail.



Rappeler les droits et obligations des agents publics

Le contexte réglementaire actuel impose une actualisation des connaissances dans le domaine des droits et obligations des agents publics. En effet, tant la jurisprudence administrative que la loi déontologie ont rappelé l'importance de cette thématique. Il ne s'agit pas de reproduire des formations de présentation théorique des grands principes, mais de construire des actions ciblées sur certaines questions en donnant une déclinaison pratique. Ces mesures visent un public large non limité aux seuls fonctionnaires, mais s'adressent aussi à l'ensemble des agents contractuels. Elles s'intègrent également dans le plan d'actions faisant suite à l'enquête qualité de vie au travail.

Thèmes notamment abordés

- Mise en place d'actions autour de la déontologie des agents publics
- Droits et obligations des agents publics (proposé notamment aux nouveaux arrivants)
- L'intégrité scientifique

Objectifs poursuivis

- ✓ Rappeler les grandes règles déontologiques des agents publics
- ✓ Permettre à chacun de mettre en application dans son quotidien les grands principes
- ✓ Contribuer au bon positionnement de chacun

Renforcer l'efficacité managériale

Le Parcours Managérial mis en place depuis 2017 a rencontré un vif succès parmi nos managers. Nous souhaitons donc poursuivre ce parcours en y intégrant de nouveaux dispositifs. Ce dernier traduit la volonté présidentielle d'accompagner au mieux l'ensemble de l'encadrement dans l'exercice de sa mission.

Ce deuxième parcours vise toujours à continuer d'améliorer, de professionnaliser et de rendre plus cohérentes les pratiques managériales de l'ensemble des managers, quel que soit leur niveau et leur expérience individuelle.

Une volonté de partage d'une culture commune est à nouveau affirmée tout comme l'orientation vers une plus grande cohésion des responsables et l'ouverture à l'innovation.

La poursuite du parcours s'adresse donc aux managers aguerris et aux managers débutants répartis en trois groupes : CODA, Responsables Administratifs et encadrants intermédiaires. Ce nouveau parcours a pour vocation d'être élargi aux Enseignants-Chercheurs et aux enseignants qui assurent des activités d'encadrement (Directeurs de Composante, Directeurs de Laboratoire, Chefs de Département)

Le parcours s'adresse également aux personnels qui souhaitent dans un futur proche accéder à des fonctions d'encadrement.

Différentes thématiques sont proposées soit intégrées à un socle commun, soit proposées en modules personnalisés. Certains modules seront rendus obligatoires à destination des nouveaux cadres.

Thèmes notamment abordés

Modules Communs

- Adopter les innovations managériales
 - Motivation, management par la confiance, la coopération, initiative et expérimentation
- Manager la diversité
 - Handicap, égalité hommes/femmes
- Conduire les transformations et manager à l'ère du numérique

Modules personnalisés à destination de l'ensemble des managers :

- Conférences/Débats
 - Le leadership au féminin
 - Le management sportif au service de la performance (intervention d'un athlète de haut niveau)
- Serious Game et/ou Team Building, thématiques à aborder :
 - Homogénéiser les pratiques managériales
 - Travailler en équipe

Modules personnalisés à destination de l'ensemble des membres du CODA :

- Manager l'innovation
 - Fixer des objectifs, donner envie, encourager le mouvement, capitaliser sur la diversité des profils.
- Gestion de crise
- Flash Coaching
- Manager des managers

Modules personnalisés à destination des responsables administratifs et des encadrants intermédiaires :

- Ateliers d'échange de pratique
- Co-développement

Objectifs poursuivis

- ✓ Accompagner la prise de fonction des nouveaux encadrants
- ✓ Développer les compétences managériales
- ✓ Accompagner les cadres dans l'exercice de leurs missions
- ✓ Améliorer les pratiques managériales
- ✓ Créer un réseau ou un groupe de managers

Focus : Deux actions du parcours, le flash coaching et le coaching de binôme ont fait l'objet d'une candidature auprès du fonds d'innovation RH 2021 sur la thématique 2 : Méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement

Focus : L'article 64 de la LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie l'article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui est complété par une obligation de formation au management des agents accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement.



Accompagner les personnels de recherche et valorisation

L'amélioration de la qualité et le renforcement de la dimension européenne de l'enseignement supérieur, l'accroissement des mobilités étudiantes et des personnels, le renforcement des coopérations multilatérales sont des enjeux majeurs de nos établissements. La propriété intellectuelle permet de protéger les créations intellectuelles et de lutter contre la contrefaçon et les pratiques déloyales. La valorisation de la recherche concerne les relations entre les acteurs de la recherche et le monde économique. La communication permet de répondre à une interview sur des enjeux scientifiques et la vulgarisation scientifique quant à elle, permet de rendre les thématiques de recherche plus claires, plus attrayantes et plus accessibles au public.

Thèmes notamment abordés

- Monter un projet européen ou international
- Les droits de la propriété intellectuelle, brevets
- La création de Start-up
- Sensibilisation à la valorisation
- Publication scientifique
- La communication et la vulgarisation scientifique

Objectifs poursuivis

- Informer, sensibiliser, conseiller et accompagner les personnels de recherche dans leurs démarches de participation aux programmes européens et internationaux, et dans les différentes phases de leurs projets.
- Développer les compétences autour du montage de projet

Favoriser la qualité de vie au travail

La prise en compte de la qualité de vie au travail est un axe fort de la politique des ressources humaines notamment au travers d'un plan d'actions.

Il est proposé d'accompagner les différents aspects de la vie professionnelle au travers notamment d'actions de développement personnel ou de mise en place de nouvelles modalités d'exercice des fonctions permettant une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Thèmes notamment abordés

- Le télétravail (formation à destination des nouveaux télétravailleurs et séquences spécifiques pour les encadrants de nouveaux télétravailleurs et télétravailleurs)
- Gestion du stress COVID (en partenariat avec la MGEN*)
- Troubles musculosquelettiques (en partenariat avec la MGEN)
- Affirmation de soi, expliciter avis
- Gérer ses émotions, son stress dans ses relations professionnelles
- Accompagnement du changement
 - Qu'est-ce qu'un projet comment j'y participe
- Écoute active à destination des membres de la Cellule de Veille Sociale (CVS)
- Le bon usage de la messagerie
 - L'utilisation des emails dans le contexte professionnel
 - Bien gérer sa messagerie, s'organiser pour mieux gérer les emails
 - Rédiger des e-mails efficaces
 - Répondre à un correspondant

Objectifs poursuivis

- ✓ Fournir les points de repères nécessaires au maintien de la qualité de vie au travail
- ✓ Accompagner dans la mise en œuvre des nouvelles modalités d'exercice des fonctions
- ✓ Favoriser le développement personnel des agents

Focus : Au-delà de l'offre de formation présentée ici, une démarche de bien-être au travail est mise en place au sein de l'établissement associant différents services (SUAPS, MPU, SVPE, Direction du Patrimoine).

Focus partenariat MGEN : Pour agir en faveur de la prévention des risques professionnels et la promotion de la santé au travail, le ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR) et la MGEN ont signé un accord cadre, créant les Réseaux PAS (Prévention, Aide et Suivi). L'UJM a adhéré au réseau PAS et dans ce contexte, une première formation sur la gestion du stress a déjà été mise en place, une seconde formation relative aux troubles musculosquelettique va également être programmée. Ce partenariat prévoit également :

- Des espaces d'accueil et d'écoute avec un psychologue du travail qui intervient gratuitement et anonymement.
- Des dispositifs d'appui aux politiques de prévention avec la mise en œuvre d'un accord cadre ou bien des actions de formation.



Conseil d'administration
Séance du 21 juin 2021


ACTE ADMINISTRATIF Acte 35/2021	RESSOURCES HUMAINES
	Calendrier universitaire

Vu les articles L712-1 à L712-6 modifiés
Vu l'article L712-6-1 modifié
Vu l'article L719-7 du code de l'éducation

Le Conseil d'Administration adopte le calendrier universitaire 2021/2022.

Document annexé

A Saint Etienne le 22 juin 2021
Le Président du Conseil d'Administration,
Président de l'Université,



Florent PIGEON

POUR : 25	CONTRE : 0	ABST : 0
-----------	------------	----------

1. ANNEXE 1 : CALENDRIER UNIVERSITAIRE

ACTIVITÉS	PÉRIODES ¹
Début de l'année universitaire	Début d'année universitaire lundi 30 août 2021 <i>Les règlements des études précisent le calendrier pédagogique de chacune des formations (dont journées d'accueil, début et fin des activités pédagogiques susceptibles d'être évaluées ou notées pour chaque semestre, sessions d'examens, période de stages, jurys, ...)</i>
Vacances de Toussaint facultatives ²	Semaine 44 Du lundi 1 novembre au dimanche 7 Novembre 2021
Vacances de Noël fermeture de l'Université	Semaines 51 Du lundi 20 décembre 2021 au dimanche 2 Janvier 2022
Vacances d'Hiver Facultatives ²	Semaine 8 Du lundi 21 février au dimanche 27 février 2022
Vacance de Printemps Facultatives ²	Semaine 17 Du lundi 25 avril au dimanche 01 mai 2022
Ascension fermeture de l'Université	Du jeudi 26 au dimanche 29 mai 2022
Fin de l'année universitaire et des activités pédagogiques susceptibles d'être évaluées ou notées (stages inclus ³)	mercredi 31 août 2022 Sur dérogation pour M2, TSE3, certains programmes internationaux et alternance sous statut salarié <i>Les règlements des études précisent les dates de clôture des opérations de scolarité (dont soutenances éventuelles et jurys) qui ne peuvent pas excéder de plus de quinze jours la date de fin de l'année universitaire</i>

5

10

¹ Les diplômes co-accrédités pourront déroger, si nécessaire, en cas de divergence des plannings entre les établissements partenaires

² Selon calendriers des composantes

³ Dans tous les cas de figure, aucune convention de stage ne peut être signée avec une date de fin au-delà de celle de l'année universitaire arrêtée par l'Université. Si le jury est prévu avant la fin de l'année universitaire arrêtée par l'Université, c'est la date du jury qui définit la date limite de durée des conventions de stage.

FERMETURE ADMINISTRATIVE DE L'UNIVERSITÉ JEAN MONNET

Vacances de Noël	Semaines 51 /52 Du samedi 18 décembre 2021 au dimanche 2 janvier 2022 ⁴
Jeudi 26 mai 2022 L'ascension	Semaine 21 Fermeture de l'Université le vendredi 27 mai 2022 ⁵
Pont du 14 juillet 2022	Semaine 28 Fermeture de l'université le vendredi 15 juillet 2022
Fermeture estivale	Du vendredi 22 juillet 2022 au soir au Dimanche 21 aout 2022 inclus

⁴ Calendrier particulier pour le SCD et adaptation possible pour les services assurant la clôture de l'exercice

⁵ Journée du président