

# EXTRAIT DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Séance du 30 novembre 2023 -

Nombre de membres en exercice : 35

Nombre de présents : 17

Nombre de membres ayant donné procuration : 13

Nombre d'absents non représentés : 05 Quorum : 18 (présents ou représentés) Quorum budgétaire : 18 (présents)

Le **CONSEIL D'ADMINISTRATION**, réuni en séance plénière le jeudi 30 novembre 2023 à 14h00 sur convocation de son Président Laurent BORDES,

#### APRÈS EN AVOIR DELIBÉRÉ,

6 – Politique de ressources humaines : extension du périmètre du régime d'intéressement fondé sur l'article L954-2 du code de l'éducation

ADOPTE, à compter du 1er décembre 2023, les règles et principes suivants :

I. Le régime d'intéressement sur le programme « Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche » (ASDESR) au titre du projet « Développement Europe, Formation et Innovation (DEFI) - UPPA 2030 » pour son volet formation

#### La définition des objectifs associés au projet

Le programme ASDESR vise à accompagner la mise en œuvre d'une politique de développement pérenne de ressources propres adossée à une stratégie d'établissement bien définie. L'aide de l'État est concentrée sur les ressources humaines, un des principaux objectifs étant de recruter des personnels disposant de compétences spécifiques dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche.

Le programme ASDESR s'inscrit dans un schéma de financement particulier, axé sur la performance, et qui réclame une adaptation des modalités de rémunération pour certains métiers.

Le projet de l'UPPA, baptisé « Développement Europe, Formation et Innovation (DEFI) - UPPA 2030 », met notamment l'accent sur la formation tout au long de la vie (FTLV), ainsi que la création d'une fondation.

1°) L'objectif global poursuivi est de développer une offre de formations par l'apprentissage et l'alternance plus étoffée afin de répondre à une exigence accrue de compétences interdisciplinaires et de renforcer l'insertion professionnelle. L'UPPA souhaite proposer une offre de FTLV originale qui s'appuie sur une force instrumentale d'exception dans les domaines de l'énergie et de l'environnement.

Les objectifs précis du projet DEFI sont ainsi :

Délibération n° 2023-11-30-06

- d'accroître chaque année les recettes de la FTLV en augmentant le nombre de nouveaux alternants de l'établissement de la manière suivante :
  - 115 alternants supplémentaires en 2023 ;
  - 170 alternants supplémentaires en 2024;
  - 215 alternants supplémentaires en 2025 ;
  - 260 alternants supplémentaires en 2026 ;
  - 305 alternants supplémentaires en 2027 ;
  - 370 alternants supplémentaires en 2028 ;
  - 420 alternants supplémentaires en 2029 ;
- D'augmenter chaque année le nombre de formations courtes et par suite les recettes de FTLV sur ce point par rapport à 2021 de la manière suivante :
  - 20.000 € supplémentaires en 2023 ;
  - 50.000 € supplémentaires en 2024 ;
  - 100.000 € supplémentaires en 2025 ;
  - 150.000 € supplémentaires en 2026 ;
  - 200.000 € supplémentaires en 2027 ;
  - 240.000 € supplémentaires en 2028 ;
  - 280.000 € supplémentaires en 2029.
- 2°) La création d'une fondation partenariale pour accueillir annuellement, d'une part, jusqu'à 200 étudiants talentueux issus du territoire local, national et international dans nos formations de tous niveaux et, d'autre part, de nombreux professionnels issus de la sphère privée pour la mise en œuvre de nouvelles pratiques d'ingénierie au sein des laboratoires de recherche, des formations et des structures support. Les objectifs annuels à atteindre pour les dons à la fondation sont les suivants :
  - 32 000 euros en 2024 ;
  - 84 000 euros en 2025 ;
  - 148 000 euros en 2026 ;
  - 202 000 euros en 2027 ;
  - 324 000 euros en 2028 ;
  - 400 000 euros en 2029.

#### Catégorie de personnels concernés

Pour atteindre les objectifs sur le volet FTLV, ce sont 2 personnes dédiées à la prospection commerciale qui sont recrutées comme « attaché commercial de l'offre de formation professionnelle ».

Concernant le volet fondation, 1 personnel est recruté spécifiquement comme « business developer ».

Ce sont ces 3 personnels commerciaux qui sont concernés par cette prime d'intéressement.

Critères permettant d'apprécier et de mesurer la réalisation des objectifs fixés et les contributions collectives et/ou individuelles de façon objective et précise :

1°) Pour ce projet d'établissement ASDESR DEFI volet formation tout au long de la vie, un comité de suivi est constitué et se compose de la VP FTLV, du porteur du projet DEFI, du DGS ou son représentant, du DRH ou son représentant, de la responsable du pôle FVE ou son représentant. Il se réunit chaque année pour évaluer le compte rendu formalisé par le directeur de la FTLV.

Sous réserve de la définition et l'atteinte d'objectifs individualisés pour chacun des deux attachés commerciaux (voir infra), les indicateurs d'appréciation de l'atteinte des objectifs collectifs sont, à compter de l'année civile 2024, les suivants :

- si l'objectif annuel d'augmentation du nombre de nouveaux alternants est atteint à 70 % et l'objectif additionnel sur les formations courtes est atteint à 100%, une prime d'intéressement annuelle de 1.500 € bruts est versée à chacun des 2 attachés commerciaux ;

- si l'objectif annuel d'augmentation du nombre de nouveaux alternants est atteint à 100 % et l'objectif additionnel sur les formations courtes est atteint à 100%, une prime d'intéressement annuelle de 2.250 € bruts est versée à chacun des 2 attachés commerciaux ;
- si l'objectif annuel d'augmentation du nombre de nouveaux alternants est atteint à 130 % et l'objectif additionnel sur les formations courtes est atteint à 120%, une prime d'intéressement annuelle de 3.400 € bruts est versée à chacun des 2 attachés commerciaux.

Chaque attaché commercial peut se voir confier par son supérieur hiérarchique des objectifs individualisés concernant le nombre de nouveaux alternants et/ou les recettes annuelles supplémentaires liées aux formations courtes. Dans cette hypothèse, le directeur de la FTLV évalue et caractérise dans son rapport la contribution individuelle de chaque attaché commercial à l'atteinte de ses objectifs prédéfinis. Son avis peut également se fonder sur des critères tels que la date de recrutement, la quotité d'emploi, l'absentéisme, ainsi que l'engagement professionnel de chacun pour l'atteinte des objectifs.

Le comité de suivi indique précisément les objectifs chiffrés atteints par l'établissement, et formule des avis relatifs au versement de la prime d'intéressement en proposant les personnels bénéficiaires selon les critères et montants précités.

2°) Pour ce projet d'établissement ASDESR DEFI volet fondation, un comité de suivi est constitué et se compose du VP grands projets, du porteur du projet DEFI, du DGS ou son représentant, du DRH ou son représentant, de la responsable du pôle VIAP ou son représentant. Il se réunit chaque année pour évaluer le compte rendu formalisé de la directrice des grands projets.

Les indicateurs d'appréciation de l'atteinte des objectifs sont, à compter de l'année civile 2024, les suivants :

- si l'objectif annuel d'augmentation du montant des dons à la fondation est atteint à 100 %, une prime d'intéressement annuelle de 1.500 € bruts est versée au « business developer »;
- si l'objectif annuel d'augmentation du montant des dons à la fondation est atteint à 130 %, une prime d'intéressement annuelle de 2.250 € bruts est versée au « business developer ».

#### Modalités d'attribution et de versement

L'intéressement est attribué par le Président de l'université, sur proposition du directeur général des services au regard de l'analyse et l'avis du comité de suivi.

Le versement est effectué durant le premier trimestre de l'année civile suivante.

Le versement de la prime d'intéressement est incompatible avec le versement éventuel d'une PIAC majorée pour investissement exceptionnel.

# Enveloppe annuelle consacrée au dispositif

L'enveloppe globale est fixée à 9.050 € par an au maximum qui sont issus du budget externe dédié au projet d'établissement ASDESR DEFI.

# II. Le régime d'intéressement sur le projet « Pôle universitaire d'innovation » (PUI) « Sud Aquitaine Innovation »

#### La définition des objectifs associés au projet

À travers l'appel à propositions « Pôle Universitaire d'Innovation » (PUI) du plan France 2030, l'État vise à accélérer les dynamiques territoriales d'innovation. L'objectif est de renforcer l'impact économique des sites de recherche et de répondre à l'ambition nationale de création de start-ups et de génération d'innovations de rupture.

Comme le programme ASDESR, l'appel à propositions PUI s'inscrit dans un schéma de financement particulier, axé sur la performance, et qui réclame une adaptation des modalités de rémunération pour certains métiers.

Notre PUI, SUD AQUITAINE INNOVATION est piloté par 6 membres fondateurs (UPPA, CNRS, INRAE, INRIA, SATT AST, ADERA). L'UPPA est le chef de file. Ce projet rassemble une cinquantaine de partenaires de l'écosystème et s'inscrit dans la dynamique de ses membres fondateurs déjà lancée au sein de notre I-SITE. Il s'appuie sur l'excellence de la recherche menée dans nos laboratoires, sur une instrumentation d'exception (UPPA Tech), et sur un ensemble d'actions locales dans le cadre de l'innovation. Déjà bien établies, ces dernières vont de l'entrepreneuriat étudiant, à l'accompagnement des start-ups, en passant par les financements de projets d'innovation à différentes étapes de maturité par la SATT Aquitaine Science Transfert ou par les consortiums pré-maturation – maturation nationaux.

Un des 4 axes majeurs du projet a pour objectif de faire connaître nos compétences dans le monde économique, d'intensifier la recherche partenariale et le partenariat public/privé. Le nombre de nouveaux contrats de recherche signés avec des entreprises doit ainsi atteindre :

- 90 par an en 2024 ;
- 100 par an en 2025 ;
- 110 par en 2026;
- 120 par an en 2027.

# Catégorie de personnels concernés

Pour atteindre ces objectifs précis ce sont 2 personnes qui sont recrutées comme « business developer ».

Ce sont les personnels concernés par cette prime d'intéressement.

Critères permettant d'apprécier et de mesurer la réalisation des objectifs fixés et les contributions collectives ou individuelles de façon objective et précise :

Pour ce projet PUI Sud Aquitaine Innovation, un comité de suivi est constitué et se compose : du VP Partenariats et Innovation, du DGS ou son représentant, du DRH ou son représentant, de la responsable du pôle R2IP ou son représentant. Il se réunit chaque année pour évaluer le compte rendu formalisé par le directeur de la DPIE.

Sous réserve de la définition et l'atteinte d'objectifs individualisés pour chacun des deux « business developer » (voir infra), Les indicateurs d'appréciation de l'atteinte des objectifs sont, à compter de l'année civile 2024, les suivants :

- si l'objectif du nombre de nouveaux contrats de recherche signés annuellement avec des entreprises est atteint à 70 %, une prime d'intéressement annuelle de 1.500 € bruts est versée à chacun des deux « business developer »;
- si l'objectif du nombre de nouveaux contrats de recherche signés annuellement avec des entreprises est atteint à 100 %, une prime d'intéressement annuelle de 2.250 € bruts est versée à chacun des deux « business developer ».
- si l'objectif du nombre de nouveaux contrats de recherche signés annuellement avec des entreprises est atteint à 120 %, une prime d'intéressement annuelle de de 3.400 € bruts est versée à chacun des deux « business developer ».

Chaque « business developer » peut se voir confier par son supérieur hiérarchique des objectifs individualisés concernant le nombre de nouveaux contrats de recherche signés annuellement avec des entreprises et/ou le nombre de déclarations d'invention et/ou tout autre critère issu du projet PUI Sud Aquitaine Innovation. Dans cette hypothèse, le directeur de la DPIE évalue et caractérise dans son rapport la contribution individuelle de chaque « business developer » à l'atteinte de ses objectifs prédéfinis. Son avis peut également se fonder sur des critères tels que la date de recrutement, la quotité d'emploi, l'absentéisme, ainsi que l'engagement professionnel de chacun pour l'atteinte des objectifs.

Le comité de suivi indique précisément les objectifs chiffrés atteints par l'établissement, et formule des avis relatifs au versement de la prime d'intéressement en proposant les personnels bénéficiaires selon les critères et montants précités.

#### Modalités d'attribution et de versement

L'intéressement est attribué par le Président de l'université, sur proposition du directeur général des services au regard de l'analyse et l'avis du comité de suivi.

Le versement est effectué durant le premier trimestre de l'année civile suivante.

Le versement de la prime d'intéressement est incompatible avec le versement éventuel d'une PIAC majorée pour investissement exceptionnel.

#### Enveloppe annuelle consacrée au dispositif

L'enveloppe globale est fixée à 6 800 euros par an au maximum qui sont issus du budget externe dédié au projet PUI Sud Aquitaine Innovation.

# III. Le dispositif de valorisation de la création et de la cession des enseignements à distance

#### Le contexte et la définition des objectifs associés

A l'UPPA, la création ou la transformation de modules de formation en mode hybride ou totalement à distance ont déjà fait l'objet de plusieurs initiatives.

Ces initiatives s'inscrivent dans un contexte de réponse à la politique publique d'enseignement supérieur édictée par l'Etat et à la stratégie de l'établissement en matière de formation.

A titre illustratif, l'action publique peut renvoyer en particulier à l'obligation d'intégrer, dans le socle de connaissances et de compétences des étudiants de licence, des modules de sensibilisation ou de formation. Cette obligation implique un déploiement à grande échelle : on peut citer, dans le cadre du Plan Climat, l'obligation de délivrer à tous les étudiants de licence des modules de sensibilisation aux thématiques développement durable et responsabilité sociétale (DDRS), à partir de 2024. Ce contexte peut également renvoyer à l'essor de la FTLV, aux demandes croissantes de formations complémentaires de la part de salariés ou de personnes en recherche d'emploi. Il en va de même plus généralement pour tous les publics empêchés. Or, l'UPPA se situe clairement comme opérateur public souhaitant remplir pleinement ses missions en termes de formation initiale comme en termes de formation continue.

Outre ces éléments externes, la dynamique interne qui anime le développement de la formation à l'UPPA amène les équipes pédagogiques des collèges à se positionner sur la création de ces enseignements dits « à distance ». Si cette dynamique a été et continue d'être impulsée et soutenue par les projets d'envergure nationale et internationale (I-SITE, SPACE, Hype 13, IREKIA, UNITA, etc.) obtenus par l'établissement ces dernières années, elle est désormais relayée par la généralisation d'initiatives en vue de la conception de « modules sur étagère », Mooc, etc.

La dimension pluri-sites de l'établissement, la spécificité de certaines de ses formations (PASS, LAS par exemple), l'internationalisation croissante des formations, la flexibilité des parcours des étudiants, l'offre des UE transverses, le déploiement de formations courtes, DU, etc. en direction des étudiants ou des apprenants en national ou à l'international, l'accompagnement à la réussite étudiante sont autant d'éléments propices à ce développement.

Il s'avère donc indispensable de définir un cadre qui permette une prise en compte équitable, au sein des 3 collèges et des services communs intervenant dans l'offre de formation, du développement de cette modalité d'enseignement. Pour cela il convient de tenir compte :

- du contenu et de la conception des enseignements ;
- des heures d'encadrement pédagogique indispensables à l'étudiant, pour mener à bien l'apprentissage à distance ;
- de l'actualisation et de la mise à jour de ces enseignements ;
- de la protection de la propriété intellectuelle.

Il est à signaler que ces enseignements faisant partie de l'offre de formation de l'UPPA, ils relèvent des mêmes dispositifs d'amélioration continue (coperf, évaluation des formations, référentiel Qualiopi) et par le principe des seuils d'ouverture. Par ailleurs, ils seront clairement identifiés et indiqués comme tels dans les maquettes et dans les syllabus et soumis à la validation des instances (conseil des collèges et CFVU). Enfin, ils pourront s'appuyer sur l'expertise et le savoir-faire du pôle ingénierie pédagogique de l'UPPA et devront utiliser les outils et applications proposés et mis à jour par l'établissement.

Dans ce contexte, il convient de cadrer d'une part la valorisation de la conception et de la cession des enseignements, d'autre part la prise en compte dans le service des heures d'encadrement et de suivi des étudiants.

Délibération n° 2023-11-30-06

La présente délibération porte sur le premier point relatif à la valorisation de la conception et de la cession des enseignements à distance, et prévoit la mise en place d'une prime d'intéressement qui est le seul outil aux fins de rémunération qui ne va pas obérer le potentiel enseignant.

#### Catégorie de personnels concernés

Est concerné l'ensemble du personnel titulaire ou contractuel, ainsi que les extérieurs hébergés.

Critères permettant d'apprécier et de mesurer la réalisation des objectifs fixés et les contributions individuelles de façon objective et précise :

La création et la cession d'un module d'enseignement à distance, potentiellement dans une autre langue que le français, sont établies, d'une part, avec la signature d'un contrat de « cession de droits d'exploitation d'une ressource pédagogique numérique destinée aux formations UPPA en ligne » entre le créateur et l'établissement et, d'autre part, par une attestation de service fait.

## Montants et modalités d'attribution et de versement

Le montant de la prime d'intéressement correspond à 300% du Volume Horaire en Présentiel équivalent TD (VHP-ETD) au taux équivalent TD à la date de signature du contrat.

Le VHP-ETD et le caractère innovant du module de formation sont délibérés, sur proposition du conseil de collège restreint, par la CFVU sur la base de l'expertise métier du service central compétent (la DEVE).

La signature du contrat de cessions de droits est un préalable indispensable à l'attribution d'une prime d'intéressement. Le versement est effectué en une seule fois dans les 4 mois suivants la signature de l'attestation de service fait par le (la) directeur(trice) du collège.

## Enveloppe globale consacrée au dispositif

Les financements sont portés à titre principal par les projets structurants dédiés à la rénovation des dispositifs de formation, et par ailleurs, à titre complémentaire, par le fonds d'amorçage assis sur le budget général.

# Montant maximal annuel d'intéressement par bénéficiaire

Maximum de 180 HETD (après valorisation à 300%) par année universitaire et par agent.

# Limites à ce régime d'intéressement

La prime d'intéressement ne saurait être versée en raison du simple exercice des missions statutaires de l'agent, même si celles-ci sont d'une grande qualité. En effet, des dispositifs indemnitaires existent déjà (RIPEC C3) afin de valoriser une ou des missions statutaires d'enseignants-chercheurs et ces dispositifs ne peuvent pas se superposer.

En outre, une activité ouvrant droit au référentiel d'équivalence horaire ne peut pas donner lieu au versement de la prime d'intéressement et vice-versa.

Enfin, la création ou la mise à jour d'un enseignement à distance ne peut pas être reconnue dans une UE flottante hors maquette.

Dans le cadre du bilan social annuel, le conseil d'administration et le comité social d'administration de l'établissement sont informés de la mise en œuvre du dispositif d'intéressement dans l'établissement. Ce bilan précise le nombre de bénéficiaires et le montant des sommes attribuées

VOTE: POUR: 18

CONTRE: 11

N'A PAS PRIS PART AU VOTE: 01

Pau, le 30 novembre 2023

Le Président et par délégation La Vice-présidente du conseil d'administration

Laurent BORDEsque LUBY-GAUCHER