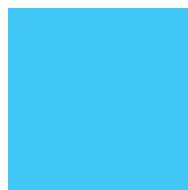
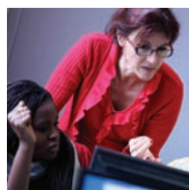




UNIVERSITÉ DE SAVOIE

BILAN SOCIAL 2012



L'action sociale de l'Université de Savoie s'inscrit nécessairement dans un contexte. La période est à la contraction des dépenses publiques, et donc au recul sensible de la dotation de fonctionnement des établissements. Elle est aussi à la restructuration, avec une loi sur l'Enseignement supérieur et la Recherche, et une autre sur la décentralisation, qui favorisent la métropolisation au détriment de l'aménagement des territoires. Toutes deux interrogent le modèle de développement de notre établissement : une université de taille moyenne, dont les résultats sont reconnus, qui interagit de manière efficace et continue avec son territoire. Ici, grâce aux efforts de tous, les fertilisations croisées ont produit de la culture et du développement, de la croissance et de l'emploi.

Le maintien de cette réussite exige de définir, de faire partager et d'affirmer non seulement des choix stratégiques mais également une identité fondée sur des valeurs, héritées du passé et résolument tournées vers l'avenir. Il doit aussi s'accompagner d'un dialogue social ouvert et lucide avec le personnel et ses représentants. En ces temps de disette, la lutte contre la précarité a été privilégiée, avec la titularisation des agents en place au moyen du dispositif instauré par la loi du 12 mars 2012 (Sauvadet) et des créations de postes obtenues.

Les personnels les plus fragiles (agents de catégorie C) ont été les plus concernés par ces évolutions. Dans un esprit de responsabilité collective, la préservation et même, si possible, le développement de l'emploi public a été et restera notre objectif prioritaire.

À défaut de reconnaissance matérielle satisfaisante, travailler dans une université c'est être au service de la création et de la diffusion du savoir, valeur fondamentale de l'enseignement supérieur et de la recherche. Nous l'oublions parfois, nous ne faisons pas n'importe quel métier. Tous ensemble, nous réalisons au quotidien une œuvre unique, source de progrès et de réussite.

Cette nouvelle édition du Bilan social a été réalisée par les services de la DPPC, de la DRH et de la Communication qu'il faut remercier et féliciter. Il rassemble nombre d'éléments, qu'il convient de lire avec attention pour mesurer les évolutions de notre établissement, et de partager afin de préparer celles à venir.

Denis VARASCHIN
Président de l'Université de Savoie



David BAILLEUL
Vice-président des Personnels et
de l'action sociale





SOMMAIRE

ÉDITO	2
PRÉSENTATION	4
EFFECTIFS	5
Ensemble du personnel par statut	6
Ensemble du personnel par filière, statut et sexe	7
Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie ...	9
Enseignants-chercheurs/Enseignants titulaires par filière corps et sexe	11
Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et sexe ...	13
Personnels contractuels par filière, corps et sexe	16
RÉPARTITION	20
Ensemble du personnel	21
Enseignants-chercheurs/Enseignants titulaires et contractuels	22
Doctorants titulaires et contractuels	23
BIATSS titulaires et contractuels	24
BIATSS titulaires	25
BIATSS contractuels	26
MASSE SALARIALE	27
Masse salariale globale 2012	28
Masse salariale par filière	29
Masse salariale par filière et par statut	31
Effectifs de l'ensemble du personnel par INM	33
Effectifs des Enseignants-chercheurs/Enseignants par INM	34

Effectifs des BIATSS par INM	35
Quelques mots sur le GVT (Glissement Vieillesse Technicité)	36
PROMOTIONS	37
Enseignants-chercheurs/Enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2012	38
Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion en 2012	39
Concours filière RF organisés en 2012 pour l'Université de Savoie	40
MOUVEMENTS	41
Mouvements de personnels en 2012 : entrées	42
Mouvements de personnels en 2012 : sorties	43
FORMATION	45
Bilan des actions de formation 2012	46
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	48
Accidents du travail	50
BILAN DE L'ASSISTANTE SOCIALE	51
ENVIRONNEMENT SOCIAL AU TRAVAIL	55
Bilan de l'ASCUS	56
ABSENCES	57
Absences médicales	58
Absences spécifiques	59
Synthèse des absences	60
GLOSSAIRE	61



PRÉSENTATION

Les chiffres clés de l'Université de Savoie

(Données Sise au 15 janvier 2013)

- 12 816 étudiants inscrits (dont doctorants)
- 2 550 nouveaux bacheliers
- 50.3% d'étudiantes
- 1 366 (10.65%) étudiants étrangers et
- 107 nationalités représentées
- 19 unités de recherche, dont 11 unités mixtes
- 2 fédérations de recherche
- 277 doctorants
- 1 collège doctoral
- 10 écoles doctorales (dont une en propre)
- Environ 115 000 m² SHON de surface de bâtiments



EFFECTIFS



Toutes les extractions de chiffres sont en date du 31 décembre et s'entendent hors vacataires.

Catégorie Les personnels de la Fonction Publique sont organisés en trois catégories hiérarchiques :

- La catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction
- La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en oeuvre des procédures
- La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

Contractuel Agent non titulaire rémunéré sur le budget de l'établissement ou affecté sur un emploi budgétaire (rémunéré sur le budget État). Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui sont classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C, et les contractuels relevant du droit privé, qui sont recrutés essentiellement sous contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

Corps Ensemble regroupant des fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés en catégories A, B ou C.

ETP	Équivalent Temps Plein, unité de mesure des postes.
Grade	Subdivision du corps, la hiérarchie des grades au sein d'un corps est déterminée par les statuts.
Statut	Ensemble des règles régissant un même corps de fonctionnaires. On distingue un statut général des fonctionnaires de la Fonction publique d'État et des statuts particuliers pour chaque corps tel que les Enseignants-chercheurs, les Ingénieurs techniques et administratifs de recherche et de formation ou les secrétaires d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
Titulaire	Agent occupant définitivement un emploi de la Fonction publique.
Vacataire	Personne recrutée pour des travaux ponctuels et qui sont rémunérés à la vacation.
Effectif	Une personne physique est comptabilisée pour un.

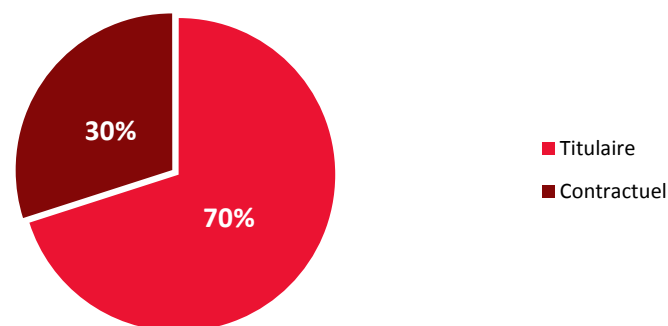
Ensemble du personnel par statut

►► En effectif

	2010		2011		2012	
Statut	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaire	884	70%	896	70,2%	884	70%
Contractuel	379	30%	380	29,8%	378	30%
TOTAL	1263	100%	1276	100%	1262	100%

dont 43 contrats de recherche

Répartition du personnel par statut - Effectifs au 31/12/2012



►► En ETP *

	2010		2011		2012	
Statut	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaire	834,9	70,7%	852,8	71,4%	844,1	71%
Contractuel	346,3	29,3%	342,1	28,6%	344,7	29%
TOTAL	1181,2	100%	1194,9	100%	1188,8	100%

dont 40,4 ETP contrats de recherche

* ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé pour 0,8 ETP

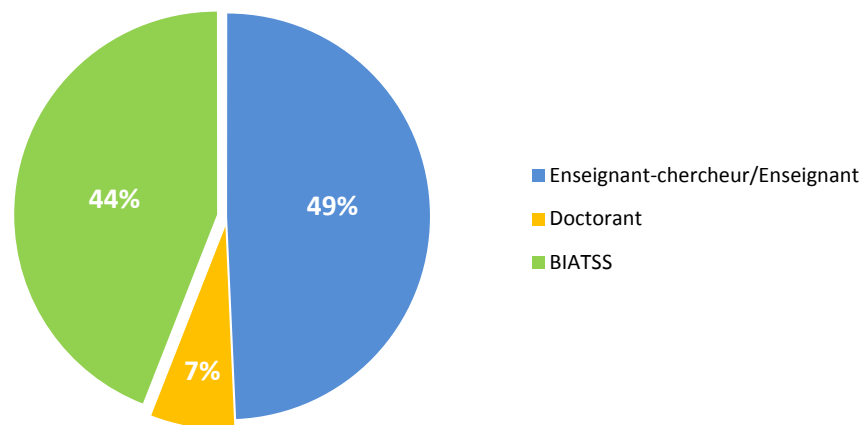
Ensemble du personnel par filière, statut et sexe

►► En effectif

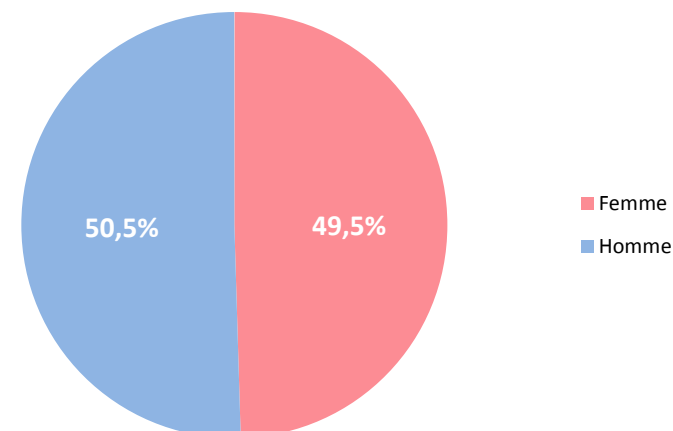
Filière	Sexe	2010			2011			2012		
		Titulaire	Contractuel	TOTAL	Titulaire	Contractuel	TOTAL	Titulaire	Contractuel	TOTAL
Enseignant-chercheur/ Enseignant	Femme	173	34	207	177	23	200	171	31	202
	Homme	367	52	419	370	49	419	370	50	420
Total Enseignant-chercheur/Enseignant		540	86	626	547	72	619	541	81	622
Doctorant *	Femme	-	29	29	-	32	32	-	34	34
	Homme	3	60	63	1	58	59	1	49	50
Total Doctorant		3	89	92	1	90	91	1	83	84
BIATSS	Femme	229	148	377	228	163	391	221	168	389
	Homme	112	56	168	120	55	175	121	46	167
Total BIATSS		341	204	545	348	218	566	342	214	556
TOTAL		884	379	1 263	896	380	1 276	884	378	1 262

* Doctorant contractuel salarié

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT ET FILIÈRE
Effectifs au 31.12.2012



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR SEXE
Effectifs au 31.12.2012



En ETP *

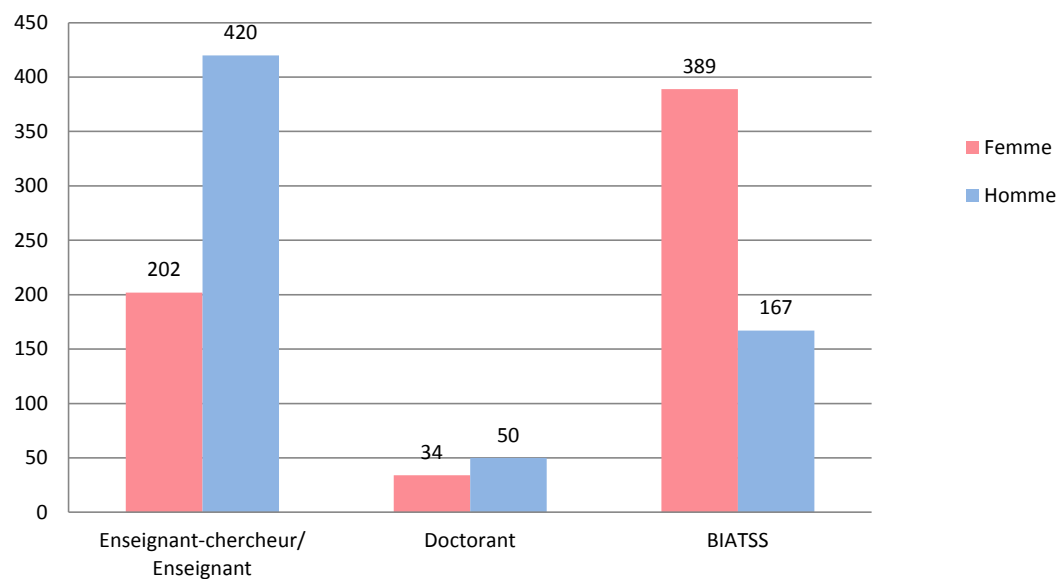
Filière	Sexe	2010			2011			2012		
		Titulaire	Contractuel	TOTAL	Titulaire	Contractuel	TOTAL	Titulaire	Contractuel	TOTAL
Enseignant-chercheur/ Enseignant	Féminin	167,6	26,6	194,2	169,6	20	189,6	166,1	27	193,1
	Masculin	352,4	45,5	397,9	358,4	35,6	394	358	37,6	395,6
Total Enseignant-chercheur/Enseignant		520	72,1	592,1	528	55,6	583,6	524,1	64,6	588,7
Doctorant **	Féminin	-	29	29	-	32	32	-	34	34
	Masculin	3	60	63	1	58	59	1	49	50
Total Doctorant		3	89	92	1	90	91	1	83	84
BIATSS	Féminin	202,8	133	335,8	206,3	143,9	350,2	199,1	152,7	351,8
	Masculin	109,1	52,2	161,3	117,5	52,7	170,2	119,9	44,4	164,3
Total BIATSS		311,9	185,2	497,1	323,8	196,6	520,4	319	197,1	516,1
TOTAL		834,9	346,3	1 181,2	852,8	342,1	1 194,9	844,1	344,7	1 188,8

* ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé pour 0,8 ETP

** Doctorant contractuel salarié

RÉPARTITION PAR FILIÈRE ET PAR SEXE

Effectifs au 31.12.2012



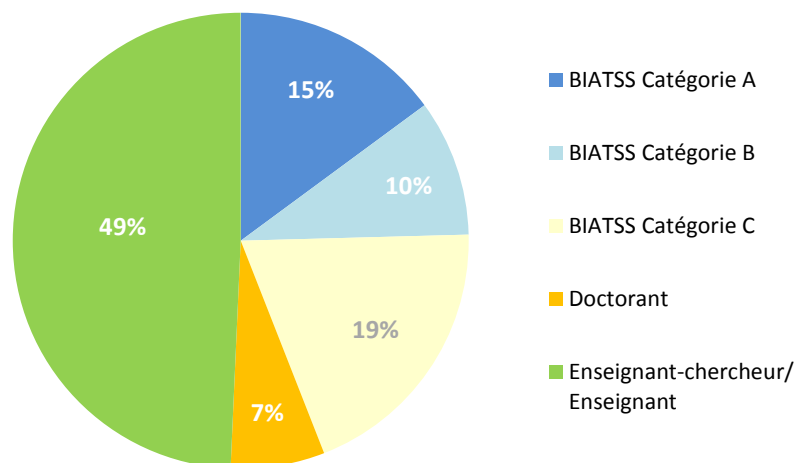
Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

►► En effectif

Filière	Statut	2010					2011					2012				
		A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%
Enseignant-chercheur/ Enseignant	Titulaire	540	-	-	540	42,8%	547	-	-	547	42,9%	541	-	-	541	42,9%
	Contractuel	86	-	-	86	6,8%	72	-	-	72	5,6%	81	-	-	81	6,4%
Total Enseignant-chercheur/ Enseignant		626	-	-	626	49,6%	619	-	-	619	48,5%	622	-	-	622	49,3%
Doctorant *	Titulaire	3	-	-	3	0,2%	1	-	-	1	0,1%	1	-	-	1	0,1%
	Contractuel	89	-	-	89	7%	90	-	-	90	7,1%	83	-	-	83	6,6%
Total Doctorant		92	-	-	92	7,3%	91	-	-	91	7,1%	84	-	-	84	6,7%
BIATSS	Titulaire	107	82	152	341	27%	113	86	149	348	27,3%	117	83	143	343	27,2%
	Contractuel	71	36	97	204	16,2%	72	45	101	218	17,1%	71	39	103	214	16,9%
Total BIATSS		178	118	249	545	43,2%	185	131	250	566	44,4%	188	122	246	556	44,1%
TOTAL		896	118	249	1263	100%	895	131	250	1276	100%	894	122	246	1262	100%
		71%	9%	20%			70%	10%	20%			71%	10%	19%		

* Doctorant contractuel salarié

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE Effectif au 31/12/2012



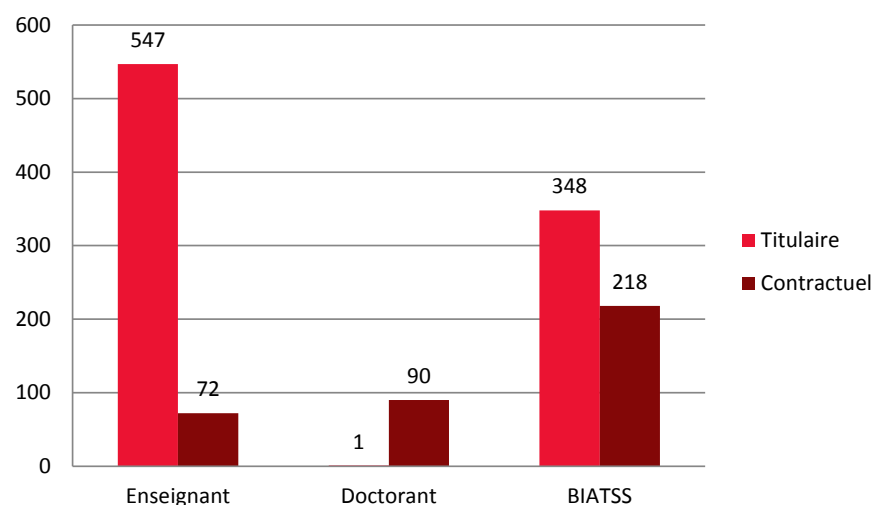
En ETP *

		2010					2011					2012				
Filière	Statut	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%
Enseignant-chercheur/ Enseignant	Titulaire	520	-	-	520	44%	528	-	-	528	44,2%	524,1	-	-	524,1	44,1%
	Contractuel	72,1	-	-	72,1	6,1%	55,6	-	-	55,6	4,7%	64,6	-	-	64,6	5,4%
Total Enseignant-chercheur/ Enseignant		592,1	-	-	592,1	50,1%	583,6	-	-	583,6	48,8%	588,7	-	-	588,7	49,5%
Doctorant **	Titulaire	3	-	-	3	0,3%	1	-	-	1	0,1%	1	-	-	1	0,1%
	Contractuel	89	-	-	89	7,5%	90	-	-	90	7,5%	83	-	-	83	7%
Total Doctorant		92	-	-	92	7,8%	91	-	-	91	7,6%	84	-	-	84	7,1%
BIATSS	Titulaire	102,3	72,9	136,7	311,9	26,4%	107,3	79,6	136,9	323,8	27,1%	111	78,1	129,9	319	26,8%
	Contractuel	64,4	34	86,8	185,2	15,7%	65,4	40,5	90,6	196,6	16,4%	64,8	35,8	96,5	197,1	16,6%
Total BIATSS		166,7	106,9	223,5	497,1	42,1%	172,7	120,1	227,6	520,4	43,5%	175,8	113,9	226,4	516,1	43,4%
TOTAL		850,8	106,9	223,5	1181,2	100%	847,3	120,1	227,6	1 194,9	100%	848,5	113,9	226,4	1 188,8	100%
		72%	9%	19%			71%	10%	19%			71%	10%	19%		

* ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé pour 0,8 ETP

** Doctorant contractuel salarié

RÉPARTITION PAR STATUT

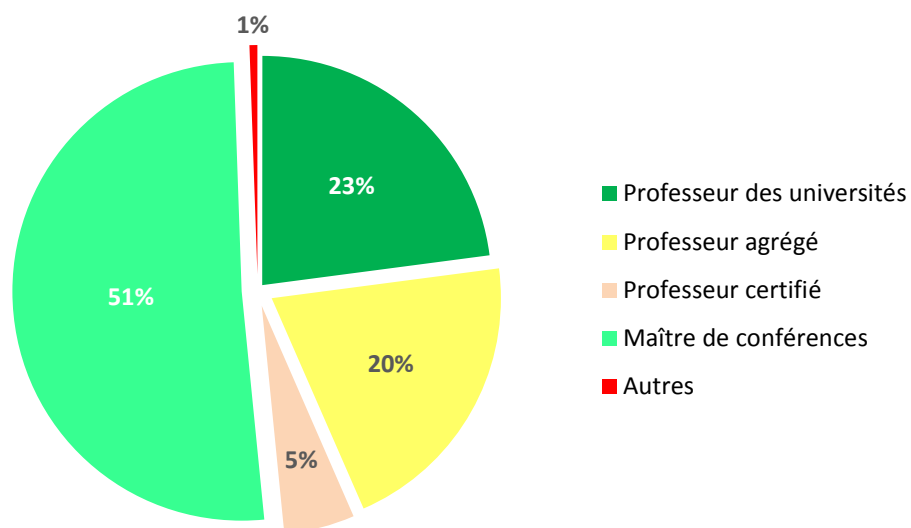


Enseignants-chercheurs/Enseignants titulaires par filière, corps et sexe

►► En effectif

		2010				2011				2012			
FILIERE	CORPS	Femme	Homme	TOTAL	%	Femme	Homme	TOTAL	%	Femme	Homme	TOTAL	%
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	19	111	130	24,1%	20	107	127	23,2%	20	104	124	22,9%
	Maître de conférences	96	169	265	49,1%	98	177	275	50,3%	98	178	276	51%
	ATER	4	3	7	1,3%	1	-	1	0,2%	-	-	-	-
Total Enseignant-chercheur		119	283	402	73,1%	119	284	403	73,5%	118	282	400	73,9%
Enseignant second degré	Enseignant	54	84	138	25,6%	58	86	144	26,7%	53	88	141	26,1%
Total Enseignant second degré		54	84	138	25,6%	58	86	144	26,7%	53	88	141	26,1%
TOTAL		173	367	540	100%	177	370	547	100%	171	370	541	100%

ENSEIGNANT-CHERCHEUR/ ENSEIGNANT PAR CORPS au 31.12.2012

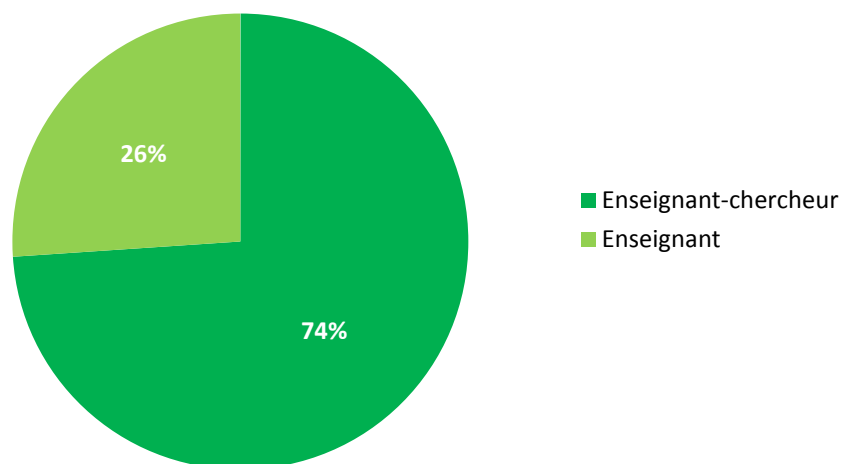


>> En ETP *

FILIÈRE	CORPS	2010				2011				2012			
		Féminin	Masculin	TOTAL	%	Féminin	Masculin	TOTAL	%	Féminin	Masculin	TOTAL	%
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	19	99	118	23%	20	97	117	22,2%	20	92,8	112,8	21,5%
	Maître de conférences	95,4	166,6	262	51%	95,9	175,6	271,5	51,5%	96,4	177,4	273,8	52,2%
	ATER	3	3	6	1,2%	1	-	1	0,2%	-	-	-	-
Total Enseignant-chercheur		114,4	265,6	380	73,9%	115,9	272,6	388,5	73,7%	116,4	270,2	386,6	73,8%
Enseignant second degré	Enseignant	50,2	83,8	134	26,1%	52,7	85,8	139	26,3%	49,7	87,8	137,5	26,2%
Total Enseignant second degré		50,2	83,8	134	26,1%	52,7	85,8	138,5	26,3%	49,7	87,8	137,5	26,2%
TOTAL		164,6	349,4	514	100%	168,6	358,4	527	100%	166,1	358	524,1	100%

* ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé pour 0,8 ETP

RÉPARTITION ENSEIGNANT-CHERCHEUR/ ENSEIGNANT au 31.12.2012



Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et sexe

►► En effectif

AENES + santé

Corps	2010					2011					2012				
	Femme	Homme	Total	% BIATSS	% dans la filière AENES	Femme	Homme	Total	% BIATSS	% dans la filière AENES	Femme	Homme	Total	% BIATSS	% dans la filière AENES
Administrateur*	-	2	2		1,2%	1	2	3		1,8%	2	1	3		1,9%
Agent comptable	-	1	1		0,6%	-	1	1		0,6%	-	1	1		0,6%
CASU	1	1	2		1,2%	1	1	2		1,2%	1	1	2		1,3%
ADAENES	14	6	20		11,9%	13	6	19		11,7%	13	7	20		12,6%
Total Catégorie A	15	10	25	7,3%	14,9%	15	10	25	7,2%	15,3%	16	10	26	7,6%	16,4%
SAENES	33	6	39		23,2%	31	6	37		22,7%	29	7	36		22,6%
Assistant de service social	1	-	1		0,6%	1	-	1		0,6%	1	-	1		0,6%
Infirmière	3	-	3		1,8%	3	-	3		1,8%	3	-	3		1,9%
Total Catégorie B	37	6	43	12,6%	25,6%	35	6	41	11,8%	25,2%	33	7	40	11,7%	25,2%
Adjoint administratif + OEA	91	9	100		59,5%	88	9	97		59,5%	84	9	93		58,5%
Total Catégorie C	91	9	100	29,3%	59,5%	88	9	97	27,9%	59,5%	84	9	93	27,2%	58,5%
Total AENES + santé	143	25	168	49,3%	100%	138	25	163	46,8%	100%	133	26	159	46,5%	100%

* La fonction de secrétaire général est occupée par un administrateur.

ITRF

Corps	Femme	Homme	Total	% BIATSS	% dans la filière ITRF	Femme	Homme	Total	% BIATSS	% dans la filière ITRF	Femme	Homme	Total	% BIATSS	% dans la filière ITRF
Ingénieur de recherche	3	6	9		6,4%	3	7	10		6,6%	3	7	10		6,7%
Ingénieur d'études	19	26	45		32,1%	21	25	46		30,3%	20	25	45		30%
Assistant ingénieur	8	12	20		14,3%	8	16	24		15,8%	8	16	24		16%
Total Catégorie A	30	44	74	21,7%	52,9%	32	48	80	23,0%	52,6%	31	48	79	23,1%	52,7%
Technicien	15	15	30		21,4%	17	19	36		23,7%	18	19	37		24,7%
Total Catégorie B	15	15	30	8,8%	21,4%	17	19	36	10,3%	23,7%	18	19	37	10,8%	24,7%
Adjoint technique RF	17	19	36		25,7%	17	19	36		23,7%	16	18	34		22,7%
Total Catégorie C	17	19	36	10,6%	25,7%	17	19	36	10,3%	23,7%	16	18	34	9,9%	22,7%
Total RF	62	78	140	41,1%	100%	66	86	152	43,7%	100%	65	85	150	43,9%	100%

BIB

Corps	Femme	Homme	Total	% BIATSS	% dans la filière BIB	Femme	Homme	Total	% BIATSS	% dans la filière BIB	Femme	Homme	Total	% BIATSS	% dans la filière BIB
Conservateur général	-	1	1		3%	-	1	1		3%	2	2	4		12,1%
Conservateur des bibliothèques	2	2	4		12,1%	2	2	4		12,1%	-	1	1		3%
Bibliothécaire	2	1	3		9,1%	2	1	3		9,1%	2	2	4		12,1%
Total Catégorie A	4	4	8	2,3%	24,2%	4	4	8	2,3%	24,2%	4	5	9	2,6%	27,3%
Bibliothécaire adjoint spécialisé	9	-	9		27,3%	9	-	9		27,3%	9	-	9		27,3%
Total Catégorie B	9	-	9	2,6%	27,3%	9	-	9	2,6%	27,3%	9	-	9	2,6%	27,3%
Magasinier	11	5	16		48,5%	11	5	16		48,5%	10	5	15		45,5%
Total Catégorie C	11	5	16	4,7%	48,5%	11	5	16	4,6%	48,5%	10	5	15	4,4%	45,5%
Total BIB	24	9	33	9,7%	100%	24	9	33	9,5%	100%	23	10	33	9,6%	100%
TOTAL BIATSS	229	112	341	100%		228	120	348	100%		221	121	342	100%	

AENES + santé

Corps	2010					2011					2012				
	Féminin	Masculin	Total	% BIATSS	% dans la filière AENES	Féminin	Masculin	Total	% BIATSS	% dans la filière AENES	Féminin	Masculin	Total	% BIATSS	% dans la filière AENES
Administrateur*	-	2	2		1,3%	1	2	3		2,0%	2	1	3		2,1%
Agent comptable	-	1	1		0,7%	-	1	1		0,7%	-	1	1		0,7%
CASU	-	1	1		0,7%	-	1	1		0,7%	-	1	1		0,7%
ADAENES	12,9	6	18,9		12,5%	11,9	6	17,9		12%	11,8	7	18,8		13%
Total Catégorie A	12,9	10	22,9	7,3%	15,2%	12,9	10	22,9	7,1%	15,4%	13,8	10	23,8	7,5%	16,5%
SAENES	28,1	5,4	33,5		22,2%	27,7	6	33,7		22,7%	26,7	7	33,7		23,4%
Assistant de service social	1	-	1		0,7%	0,8	-	0,8		0,5%	0,8	-	0,8		0,6%
Infirmière	3	-	3		2%	3	-	3		2%	2,9	-	2,9		2%
Total Catégorie B	32,1	5,4	37,5	12%	24,9%	31,5	6	37,5	11,6%	25,2%	30,4	7	37,4	11,7%	25,9%
Adjoint administratif +OEA	81,2	9	90,2		59,9%	79,2	9	88,2		59,4%	74	9	83		57,6%
Total Catégorie C	81,2	9	90,2	28,9%	59,9%	79,2	9	88,2	27,2%	59,4%	74	9	83	26%	57,6%
Total AENES + santé	126,2	24,4	150,6	48,3%	100%	123,6	25	148,6	45,9%	100%	118,2	26	144,2	45,2%	100%

La fonction de secrétaire général est occupée par un administrateur.

ITRF

Corps	Féminin	Masculin	Total	% BIATSS	% dans la filière ITRF	Féminin	Masculin	Total	% BIATSS	% dans la filière ITRF	Féminin	Masculin	Total	% BIATSS	% dans la filière ITRF
Ingénieur de recherche	2,6	6	8,6		6,6%	2,6	7	9,6		6,7%	1,8	7	8,8		6,1%
Ingénieur d'études	17,2	26	43,2		33%	19,4	25	44,4		30,8%	18,1	25	43,1		30,1%
Assistant ingénieur	7,6	12	19,6		15%	7,4	15	22,4		15,5%	7,4	16	23,4		16,3%
Total Catégorie A	27,4	44	71,4	22,9%	54,5%	29,4	47	76,4	23,6%	52,9%	27,3	48	75,3	23,6%	52,5%
Technicien	13,2	14,6	27,8		21,2%	15,3	18,4	33,7		23,4%	16,6	18,6	35,2		24,5%
Total Catégorie B	13,2	14,6	27,8	8,9%	21,2%	15,3	18,4	33,7	10,4%	23,4%	16,6	18,6	35,2	11%	24,5%
Adjoint technique RF	14,5	17,3	31,8		24,3%	15,9	18,3	34,2		23,7%	15,4	17,5	32,9		22,9%
Total Catégorie C	14,5	17,3	31,8	10,2%	24,3%	15,9	18,3	34,2	10,6%	23,7%	15,4	17,5	32,9	10,3%	22,9%
Total RF	55,1	75,9	131	42%	100%	60,6	83,7	144,3	44,6%	100%	59,3	84,1	143,4	45%	100%

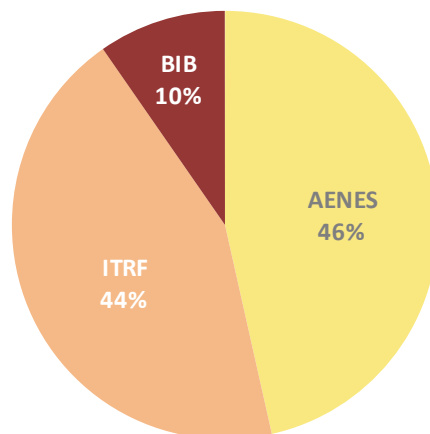
BIB

Corps	Féminin	Masculin	Total	% BIATSS	% dans la filière BIB	Féminin	Masculin	Total	% BIATSS	% dans la filière BIB	Féminin	Masculin	Total	% BIATSS	% dans la filière BIB
Conservateur général	-	1	1		3,3%	2	2	4		12,9%	-	1	1		3,2%
Conservateur des bibliothèques	2	2	4		13,2%	-	1	1		3,2%	2	2	4		12,7%
Bibliothécaire	2	1	3		9,9%	2	1	3		9,7%	2	2	4		12,7%
Total Catégorie A	4	4	8	2,6%	26,4%	4	4	8	2,5%	25,9%	4	5	9	2,8%	28,7%
Bibliothécaire adjoint spécialisé	7,6	-	7,6		25,1%	8,4	-	8,4		27,2%	8,4	-	8,4		26,8%
Total Catégorie B	7,6	-	7,6	2,4%	25,1%	8,4	-	8,4	2,6%	27,2%	8,4	-	8,4	2,6%	26,8%
Magasinier	9,9	4,8	14,7		48,5%	9,7	4,8	14,5		46,9%	9,2	4,8	14		44,6%
Total Catégorie C	9,9	4,8	14,7	4,7%	48,5%	9,7	4,8	14,5	4,5%	46,9%	9,2	4,8	14	4,4%	44,6%
Total BIB	21,5	8,8	30,3	9,7%	100%	22,1	8,8	30,9	9,5%	100%	21,6	9,8	31,4	9,8%	100%
TOTAL BIATSS	202,8	109,1	311,9	100%		206,3	117,5	323,8	100%		199,1	119,9	319	100%	

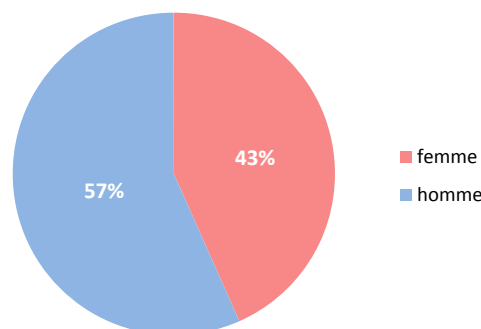
* ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé pour 0,8 ETP



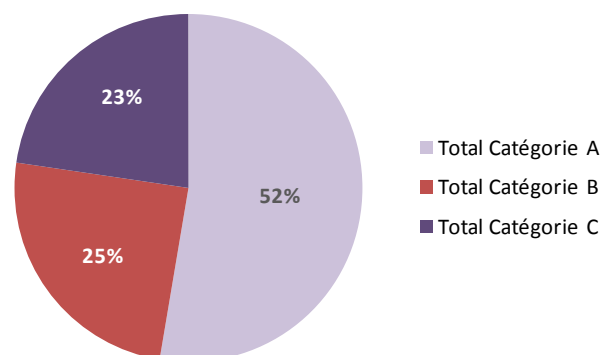
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE au 31.12.2012



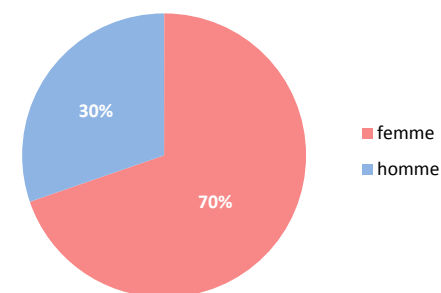
ITRF



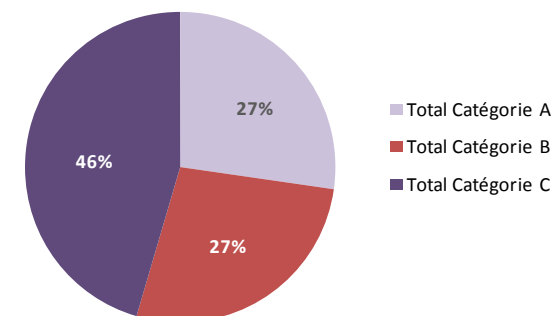
RÉPARTITION DE LA FILIÈRE ITRF



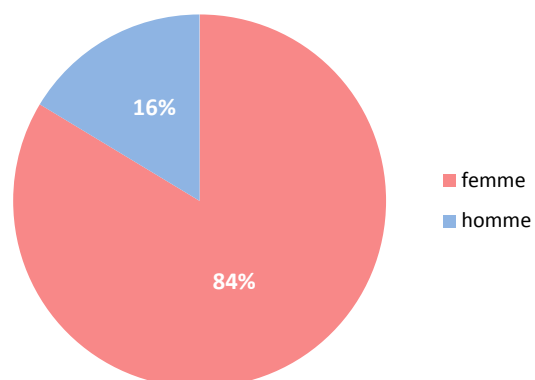
BIB



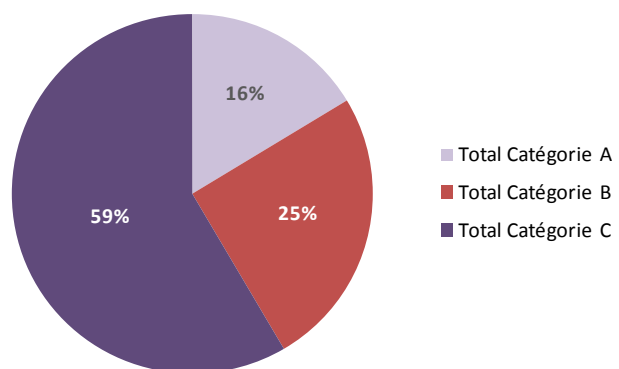
RÉPARTITION DE LA FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE



AENES



RÉPARTITION DE LA FILIÈRE AENES





Personnels contractuels par filière, corps et sexe

►► En effectif

Enseignant-chercheur/ Enseignant contractuel *

Corps	2010			2011			2012		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
ATER	18	21	39	12	16	28	16	16	32
Contractuel	10	6	16	4	9	13	8	12	20
Lecteur	4	2	6	3	3	6	4	1	5
Invité	-	1	1	-	1	1	-	-	-
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	2	17	19	4	16	20	3	17	20
Professeur des universités associé à mi-temps	-	5	5	-	4	4	-	4	4
TOTAL	34	52	86	23	49	72	31	50	81

Doctorant contractuel

Corps	2010			2011			2012		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Allocataire de Recherche	2	8	10	-	-	-	-	-	-
Doctorant non Enseignant *	7	15	22	15	23	38	17	25	42
Moniteur	6	6	12	-	-	-	-	-	-
Doctorant Enseignant *	14	34	48	17	35	52	17	24	41
TOTAL	29	63	92	32	58	90	34	49	83

* y compris les doctorants stagiaires

BIATSS contractuel

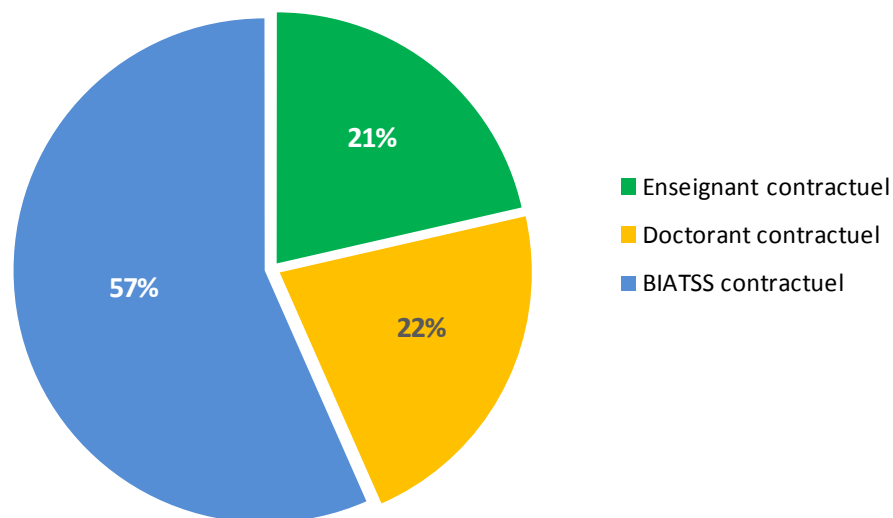
Corps	2010			2011			2012		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Contractuel niveau A - CDI	8	2	10	10	2	12	20	4	24
Contractuel niveau A - CDD	26	35	61	27	33	60	24	23	47
Contractuel niveau B - CDI	11	2	13	13	2	15	17	2	19
Contractuel niveau B - CDD	22	1	23	28	2	30	17	3	20
Contractuel niveau C - CDI	22	1	23	19	1	20	47	6	53
Contractuel niveau C - CDD	58	13	71	66	15	81	42	8	50
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	1	1	2	-	-	-	1	-	1
PACTE **	-	1	1	-	-	-	-	-	-
TOTAL	148	56	204	163	55	218	168	46	214
TOTAL GÉNÉRAL	211	171	382	218	162	380	233	145	378

* Délibération du CA du 04/07/2010

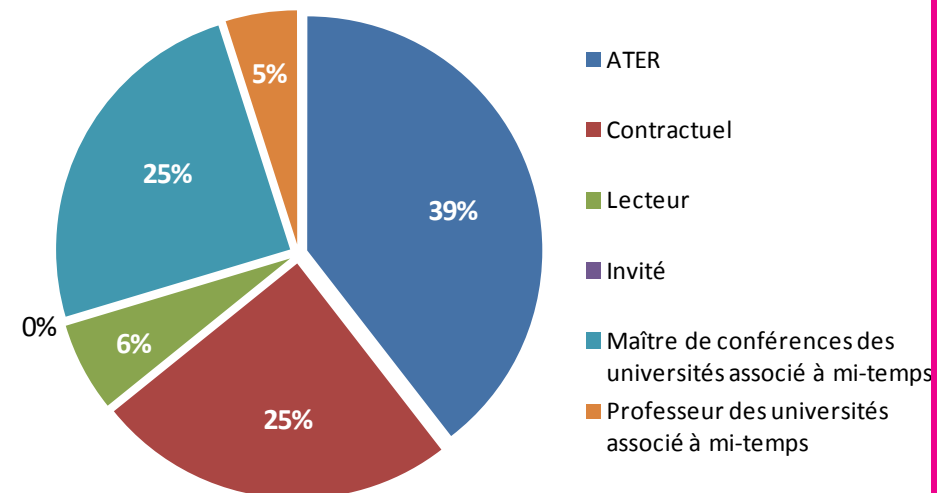
** PACTE le contractuel PACTE enregistré en 2010 figure dans le tableau des titulaires en 2011



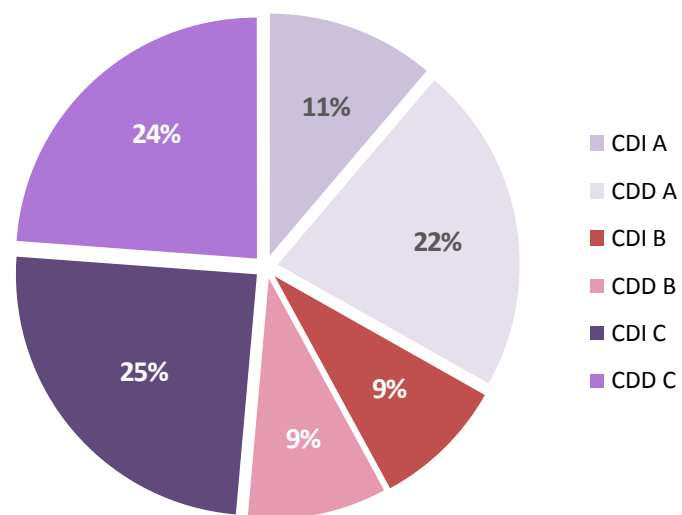
**RÉPARTITION DU PERSONNEL CONTRACTUEL PAR
ENSEMBLE DE PERSONNELS au 31.12.2012**



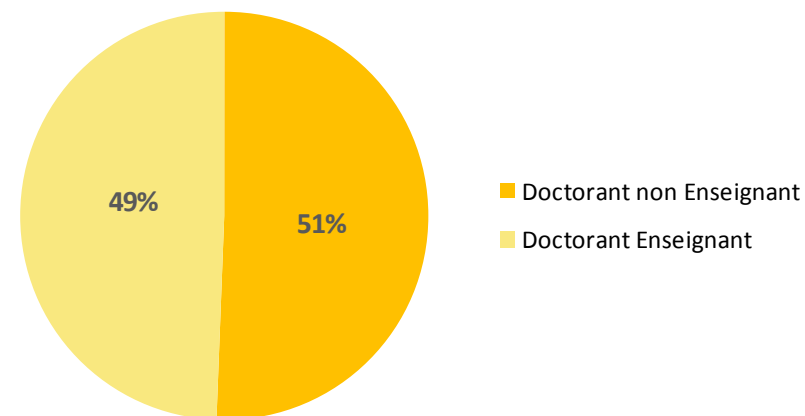
**RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT
CONTRACTUEL au 31.12.2012**



**RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL
au 31.12.2012**



**RÉPARTITION DU PERSONNEL DOCTORANT CONTRACTUEL
au 31.12.2012**



En ETP *

Enseignant-chercheur/ Enseignant contractuel **

Corps	2010			2011			2012		
	Féminin	Masculin	TOTAL	Féminin	Masculin	TOTAL	Féminin	Masculin	TOTAL
ATER	14,5	18,5	33	11,5	15	26,5	15	16	31
Contractuel	6,1	4	10,1	3,5	6,6	10,1	7	9,6	16,6
Lecteur	4	2	6	3	3	6	4	1	5
Invité	-	1	1	-	1	1	-	-	-
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	2	15,5	17,5	2	8	10	1	9	10
Professeur des universités associés à mi-temps	-	4,5	4,5	-	2	2	-	2	2
TOTAL	26,6	45,5	72,1	20	35,6	55,6	27	37,6	64,6

Doctorant contractuel

Corps	2010			2011			2012		
	Féminin	Masculin	TOTAL	Féminin	Masculin	TOTAL	Féminin	Masculin	TOTAL
Allocataire de Recherche	2	8	10	-	-	-	-	-	-
Doctorant non Enseignant*	7	15	22	15	23	38	17	25	42
Moniteur	6	6	12	-	-	-	-	-	-
Doctorant Enseignant*	14	34	48	17	35	52	17	24	41
TOTAL	29	63	92	32	58	90	34	49	83

* y compris les doctorants stagiaires

BIATSS contractuel

Corps	2010			2011			2012		
	Féminin	Masculin	TOTAL	Féminin	Masculin	TOTAL	Féminin	Masculin	TOTAL
Contractuel niveau A - CDI	4,9	2	6,9	7	2	9	16	4	20
Contractuel niveau A - CDD	24,2	33,3	57,5	24,5	31,9	56,4	22,8	22	44,8
Contractuel niveau B - CDI	10,3	1,5	11,8	11,4	1,5	12,9	15,7	1,5	17,2
Contractuel niveau B - CDD	21,2	1	22,2	25,6	2	27,6	15,7	2,9	18,6
Contractuel niveau C - CDI	18,9	1	19,9	15,5	1	16,5	42,6	6	48,6
Contractuel niveau C - CDD	52,7	11,5	64,2	59,9	14,3	74,2	39,3	8	47,3
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	0,8	1	1,8	-	-	-	0,6	-	0,6
PACTE *	-	0,9	0,9	-	-	-	-	-	-
TOTAL	133	52,2	185,2	143,9	52,7	196,6	152,7	44,4	197,1

* PACTE le contractuel PACTE enregistré en 2010 figure dans le tableau des titulaires en 2011

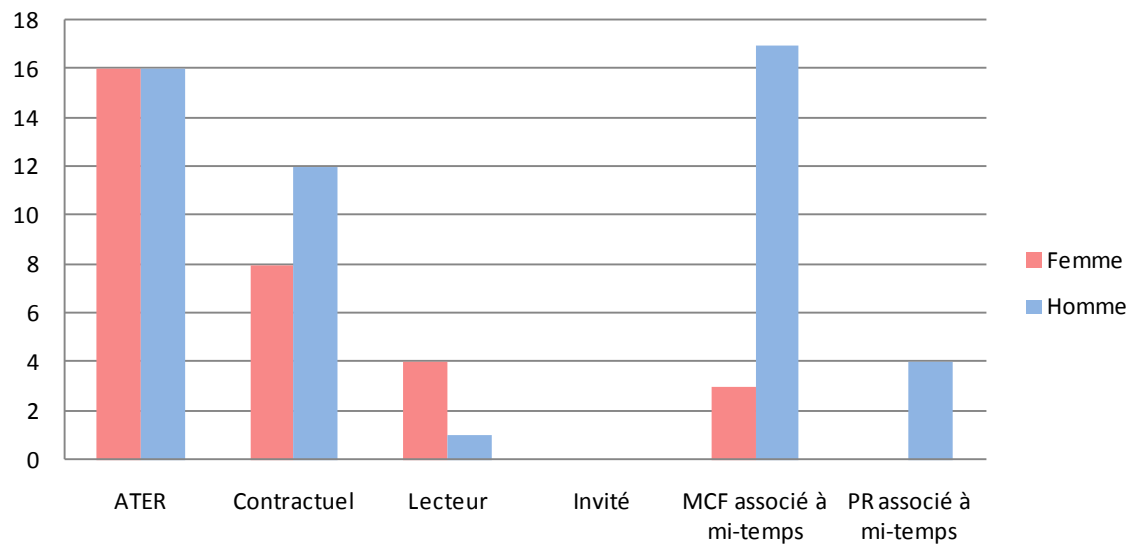
TOTAL GÉNÉRAL	188,6	160,7	349,3	195,9	146,3	342,1	213,7	131	344,7
----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------	--------------

* ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé pour 0,8 ETP

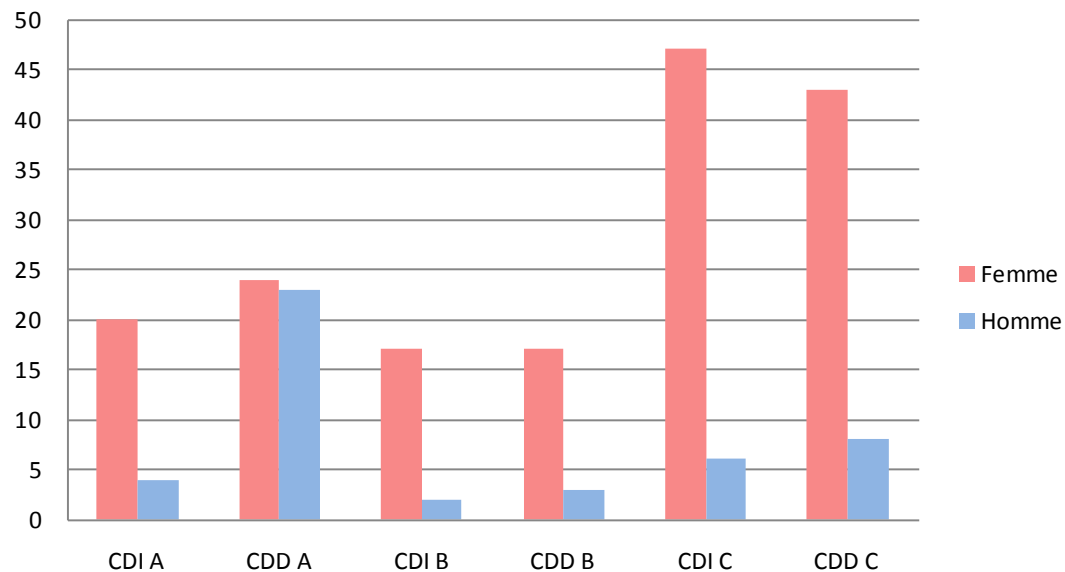
** Délibération du CA du 04/07/2010



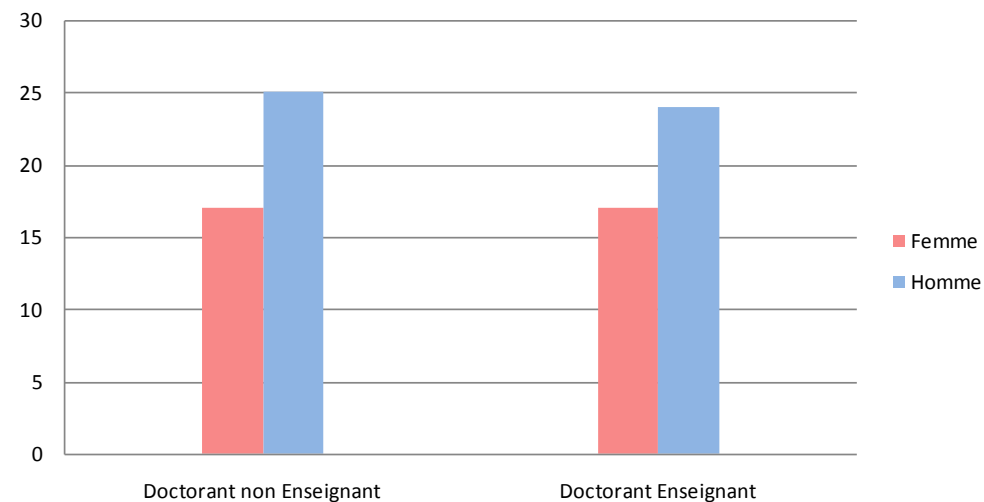
RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL PAR SEXE au 31.12.2012



RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL PAR SEXE au 31.12.2012



RÉPARTITION DU PERSONNEL DOCTORANT CONTRACTUEL PAR SEXE au 31.12.2012



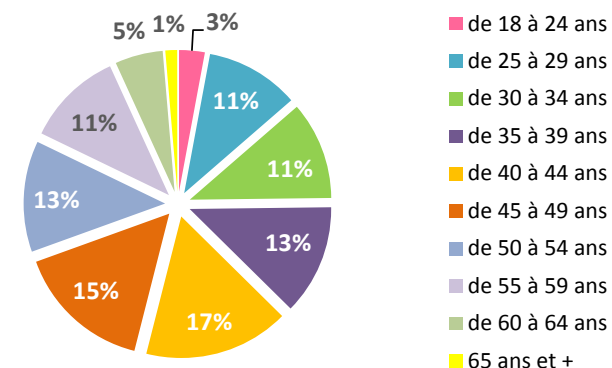
RÉPARTITION



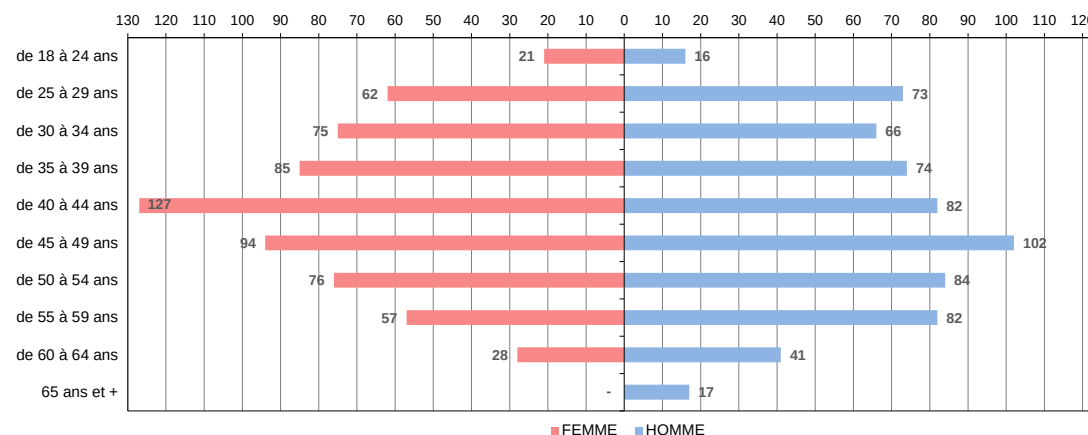
Ensemble du personnel

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2010		2011		2012	
		EFFECTIF	%	EFFECTIF	%	EFFECTIF	%
de 18 à 24 ans	Femme	22	1,7%	24	1,9%	21	1,7%
	Homme	28	2,2%	16	1,3%	16	1,3%
TOTAL de 18 à 24 ans		50	4%	40	3,1%	37	2,9%
de 25 à 29 ans	Femme	68	5,4%	56	4,4%	62	4,9%
	Homme	78	6,2%	92	7,2%	73	5,8%
TOTAL de 25 à 29 ans		146	11,6%	148	11,6%	135	10,7%
de 30 à 34 ans	Femme	69	5,5%	71	5,6%	75	5,9%
	Homme	65	5,1%	65	5,1%	66	5,2%
TOTAL de 30 à 34 ans		134	10,6%	136	10,7%	141	11,2%
de 35 à 39 ans	Femme	103	8,2%	95	7,4%	85	6,7%
	Homme	83	6,6%	75	5,9%	74	5,9%
TOTAL de 35 à 39 ans		186	14,7%	170	13,3%	159	12,6%
de 40 à 44 ans	Femme	100	7,9%	118	9,2%	127	10,1%
	Homme	97	7,7%	98	7,7%	82	6,5%
TOTAL de 40 à 44 ans		197	15,6%	216	16,9%	209	16,6%
de 45 à 49 ans	Femme	90	7,1%	89	7%	94	7,4%
	Homme	81	6,4%	84	6,6%	102	8,1%
TOTAL de 45 à 49 ans		171	13,5%	173	13,6%	196	15,5%
de 50 à 54 ans	Femme	65	5,1%	76	6%	76	6%
	Homme	92	7,3%	85	6,7%	84	6,7%
TOTAL de 50 à 54 ans		157	12,4%	161	12,6%	160	12,7%
de 55 à 59 ans	Femme	76	6%	66	5,2%	57	4,5%
	Homme	72	5,7%	81	6,3%	82	6,5%
TOTAL de 55 à 59 ans		148	11,7%	147	11,5%	139	11%
de 60 à 64 ans	Femme	19	1,5%	28	2,2%	28	2,2%
	Homme	40	3,2%	42	3,3%	41	3,2%
TOTAL de 60 à 64 ans		59	4,7%	70	5,5%	69	5,5%
65 ans et +	Femme	1	0,1%	-	-	-	-
	Homme	14	1,1%	15	1,2%	17	1,3%
TOTAL 65 ans et +		15	1,2%	15	1,2%	17	1,3%
TOTAL		1263	100%	1276	100%	1262	100%

EFFECTIF TOTAL DU PERSONNEL PAR TRANCHE D'ÂGE au 31.12.2012



EFFECTIF TOTAL DU PERSONNEL PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE au 31.12.2012



	FEMME	HOMME	TOTAL
TOTAL 2012	625	637	1262

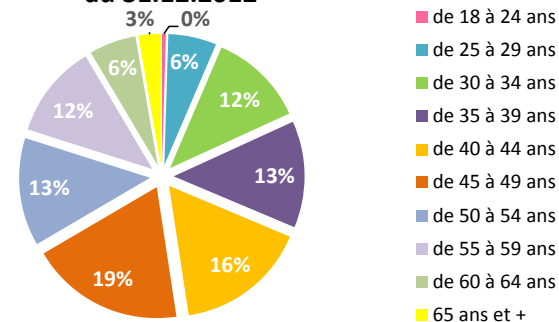
	2010	2011	2012
Âge moyen de l'ensemble du personnel	42,6	42,9	43,2
Âge moyen du personnel féminin	42	42,3	42,2
Âge moyen du personnel masculin	43,2	43,6	44,1

Enseignants-chercheurs/Enseignants titulaires et contractuels

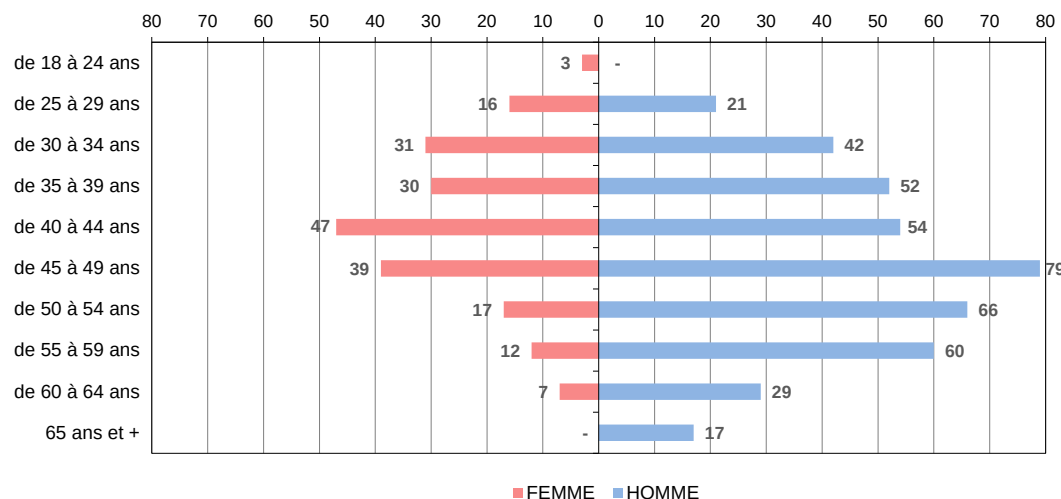
TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2010		2011		2012	
		EFFECTIF	%	EFFECTIF	%	EFFECTIF	%
de 18 à 24 ans	Femme	1	0,2%	1	0,2%	3	0,5%
	Homme	-	-	1	0,2%	-	-
TOTAL de 18 à 24 ans		1	0,2%	2	0,3%	3	0,5%
de 25 à 29 ans	Femme	27	4,3%	15	2,4%	16	2,6%
	Homme	19	3%	23	3,7%	21	3,4%
TOTAL de 25 à 29 ans		46	7,3%	38	6,1%	37	5,9%
de 30 à 34 ans	Femme	26	4,2%	29	4,7%	31	5%
	Homme	36	5,8%	36	5,8%	42	6,8%
TOTAL de 30 à 34 ans		62	9,9%	65	10,5%	73	11,7%
de 35 à 39 ans	Femme	34	5,4%	30	4,8%	30	4,8%
	Homme	58	9,3%	55	8,9%	52	8,4%
TOTAL de 35 à 39 ans		92	14,7%	85	13,7%	82	13,2%
de 40 à 44 ans	Femme	42	6,7%	48	7,8%	47	7,6%
	Homme	71	11,3%	68	11%	54	8,7%
TOTAL de 40 à 44 ans		113	18,1%	116	18,7%	101	16,2%
de 45 à 49 ans	Femme	34	5,4%	36	5,8%	39	6,3%
	Homme	62	9,9%	66	10,7%	79	12,7%
TOTAL de 45 à 49 ans		96	15,3%	102	16,5%	118	19%
de 50 à 54 ans	Femme	18	2,9%	19	3,1%	17	2,7%
	Homme	79	12,6%	67	10,8%	66	10,6%
TOTAL de 50 à 54 ans		97	15,5%	86	13,9%	83	13,3%
de 55 à 59 ans	Femme	18	2,9%	16	2,6%	12	1,9%
	Homme	43	6,9%	57	9,2%	60	9,6%
TOTAL de 55 à 59 ans		61	9,7%	73	11,8%	72	11,6%
de 60 à 64 ans	Femme	6	1%	6	1%	7	1,1%
	Homme	37	5,9%	32	5,2%	29	4,7%
TOTAL de 60 à 64 ans		43	6,9%	38	6,1%	36	5,8%
65 ans et +	Femme	1	0,2%	-	-	-	-
	Homme	14	2,2%	14	2,3%	17	2,7%
TOTAL 65 ans et +		15	2,4%	14	2,3%	17	2,7%
TOTAL		626	100%	619	100%	622	100%

**EFFECTIF TOTAL ENSEIGNANT-CHERCHEUR/
ENSEIGNANT TITULAIRE ET CONTRACTUEL**

au 31.12.2012



**EFFECTIF ENSEIGNANT-CHERCHEUR/ ENSEIGNANT TITULAIRE ET CONTRACTUEL
par tranche d'âge et par sexe au 31.12.2012**



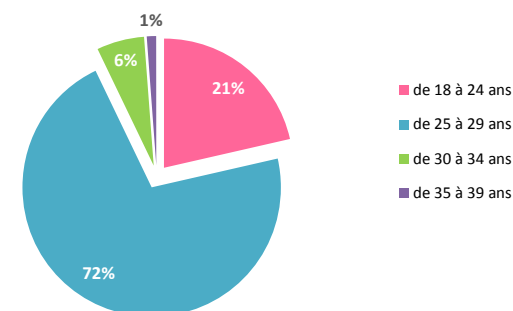
	FEMME	HOMME	TOTAL
TOTAL 2012	202	420	622

	2010	2011	2012
Âge moyen des Enseignants-chercheurs/ Enseignants titulaires	46,0	46,0	46,2
Âge moyen des Enseignants-chercheurs/ Enseignants titulaires - Personnel féminin	42,8	43,1	43,3
Âge moyen des Enseignants-chercheurs/ Enseignants titulaires - Personnel masculin	47,6	47,4	47,6

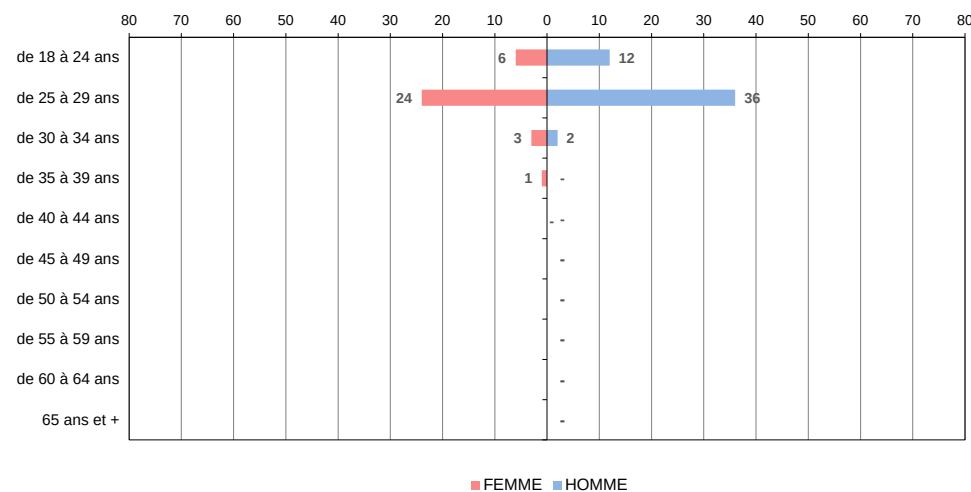
Doctorants titulaires et contractuels

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2010		2011		2012	
		EFFECTIF	%	EFFECTIF	%	EFFECTIF	%
de 18 à 24 ans	Femme	8	8,7%	9	9,9%	6	7,1%
	Homme	19	20,7%	9	9,9%	12	14,3%
Total de 18 à 24 ans		27	29,3%	18	19,8%	18	21,4%
de 25 à 29 ans	Femme	16	17,4%	19	20,9%	24	28,6%
	Homme	40	43,5%	46	50,5%	36	42,9%
Total de 25 à 29 ans		56	60,9%	65	71,4%	60	71,4%
de 30 à 34 ans	Femme	2	2,2%	2	2,2%	3	3,6%
	Homme	4	4,3%	4	4,4%	2	2,4%
Total de 30 à 34 ans		6	6,5%	6	6,6%	5	6%
de 35 à 39 ans	Femme	1	1,1%	1	1,1%	1	1,2%
	Homme	-	-	-	-	-	-
Total de 35 à 39 ans		1	1,1%	1	1,1%	1	1,2%
de 40 à 44 ans	Femme	2	2,2%	1	1,1%	-	-
	Homme	-	-	-	-	-	-
Total de 40 à 44 ans		2	2,2%	1	1,1%	-	-
de 45 à 49 ans	Femme	-	-	-	-	-	-
	Homme	-	-	-	-	-	-
Total de 45 à 49 ans		-	-	-	-	-	-
de 50 à 54 ans	Femme	-	-	-	-	-	-
	Homme	-	-	-	-	-	-
Total de 50 à 54 ans		-	-	-	-	-	-
de 55 à 59 ans	Femme	-	-	-	-	-	-
	Homme	-	-	-	-	-	-
Total de 55 à 59 ans		-	-	-	-	-	-
de 60 à 64 ans	Femme	-	-	-	-	-	-
	Homme	-	-	-	-	-	-
Total de 60 à 64 ans		-	-	-	-	-	-
TOTAL		92	100%	91	100%	84	100%

EFFECTIF DOCTORANT TITULAIRE ET CONTRACTUEL
PAR TRANCHE D'ÂGE
au 31.12.2012



EFFECTIF DOCTORANT TITULAIRE ET CONTRACTUEL PAR TRANCHE D'ÂGE
au 31.12.2012



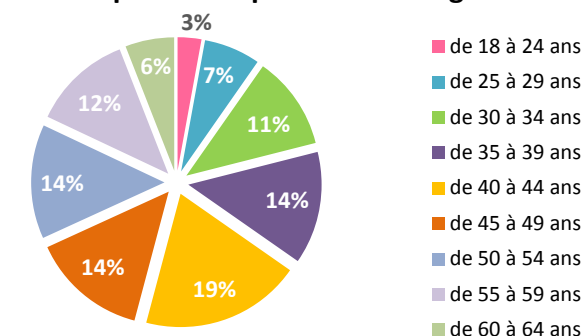
	FEMME	HOMME	TOTAL
TOTAL 2012	34	50	84

	2010	2011	2012
Âge moyen des Doctorants titulaires et contractuels	26	26,3	26
Âge moyen des Doctorants titulaires et contractuels - Personnel féminin	26,7	26,5	26,3
Âge moyen des Doctorants titulaires et contractuels - Personnel masculin	25,7	26,2	25,8

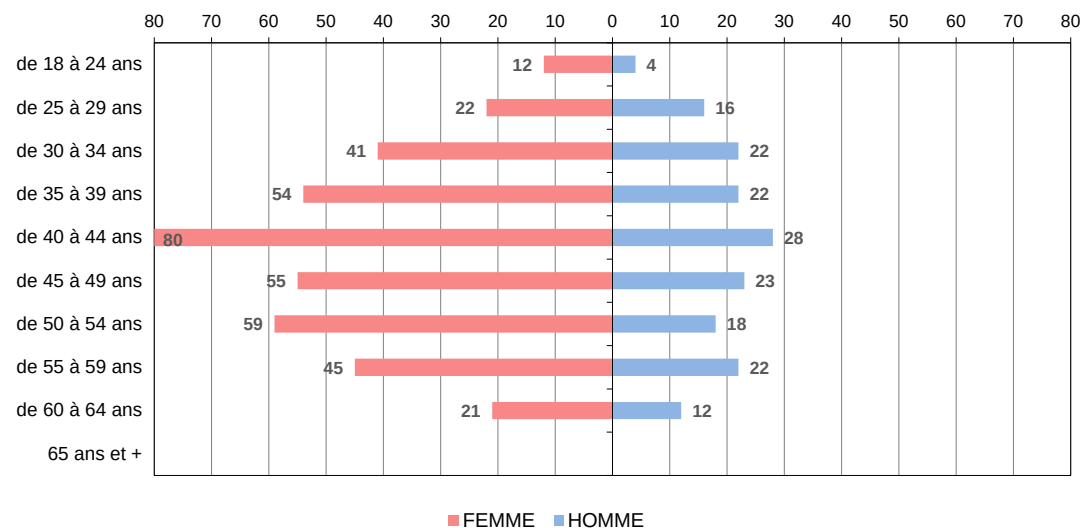
BIATSS titulaires et contractuels

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2010		2011		2012	
		EFFECTIF	%	EFFECTIF	%	EFFECTIF	%
de 18 à 24 ans	Femme	13	2,4%	14	2,5%	12	2,2%
	Homme	9	1,7%	6	1,1%	4	0,7%
Total de 18 à 24 ans		22	4%	20	3,5%	16	2,9%
de 25 à 29 ans	Femme	25	4,6%	22	3,9%	22	4%
	Homme	19	3,5%	23	4,1%	16	2,9%
Total de 25 à 29 ans		44	8,1%	45	8%	38	6,8%
de 30 à 34 ans	Femme	41	7,5%	40	7,1%	41	7,4%
	Homme	25	4,6%	25	4,4%	22	4%
Total de 30 à 34 ans		66	12,1%	65	11,5%	63	11,3%
de 35 à 39 ans	Femme	68	12,5%	64	11,3%	54	9,7%
	Homme	25	4,6%	20	3,5%	22	4%
Total de 35 à 39 ans		93	17,1%	84	14,8%	76	13,7%
de 40 à 44 ans	Femme	56	10,3%	69	12,2%	80	14,4%
	Homme	26	4,8%	30	5,3%	28	5%
Total de 40 à 44 ans		82	15%	99	17,5%	108	19,4%
de 45 à 49 ans	Femme	56	10,3%	53	9,4%	55	9,9%
	Homme	19	3,5%	18	3,2%	23	4,1%
Total de 45 à 49 ans		75	13,8%	71	12,5%	78	14%
de 50 à 54 ans	Femme	47	8,6%	57	10,1%	59	10,6%
	Homme	13	2,4%	18	3,2%	18	3,2%
Total de 50 à 54 ans		60	11%	75	13,3%	77	13,8%
de 55 à 59 ans	Femme	58	10,6%	50	8,8%	45	8,1%
	Homme	29	5,3%	24	4,2%	22	4%
Total de 55 à 59 ans		87	16,0%	74	13,1%	67	12,1%
de 60 à 64 ans	Femme	13	2,4%	22	3,9%	21	3,8%
	Homme	3	0,6%	10	1,8%	12	2,2%
Total de 60 à 64 ans		16	2,9%	32	5,7%	33	5,9%
65 ans et +	Femme	-	-	-	-	-	-
	Homme	-	-	1	0,2%	-	-
TOTAL 65 ans et +		-	-	1	0,2%	-	-
TOTAL		545	100%	566	100%	556	100%

EFFECTIF TOTAL BIATSS TITULAIRE ET CONTRACTUEL au 31.12.2012
Répartition du personnel par tranche d'âge



EFFECTIF BIATSS TITULAIRE ET CONTRACTUEL au 31.12.2012
Répartition du personnel par tranche d'âge et par sexe



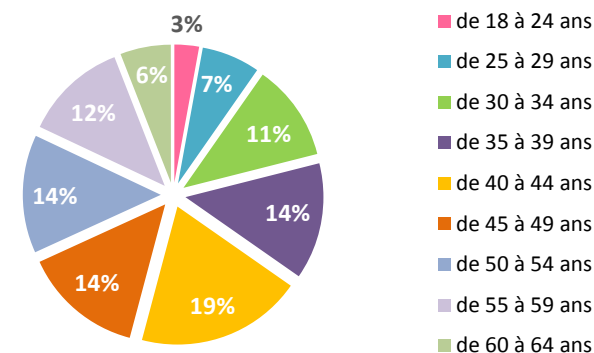
	FEMME	HOMME	TOTAL
TOTAL 2012	389	167	556

	2010	2011	2012
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels	42,8	43,2	43,6
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels - Personnel féminin	43,4	43,6	43,8
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels - Personnel masculin	41,4	42,3	43,2

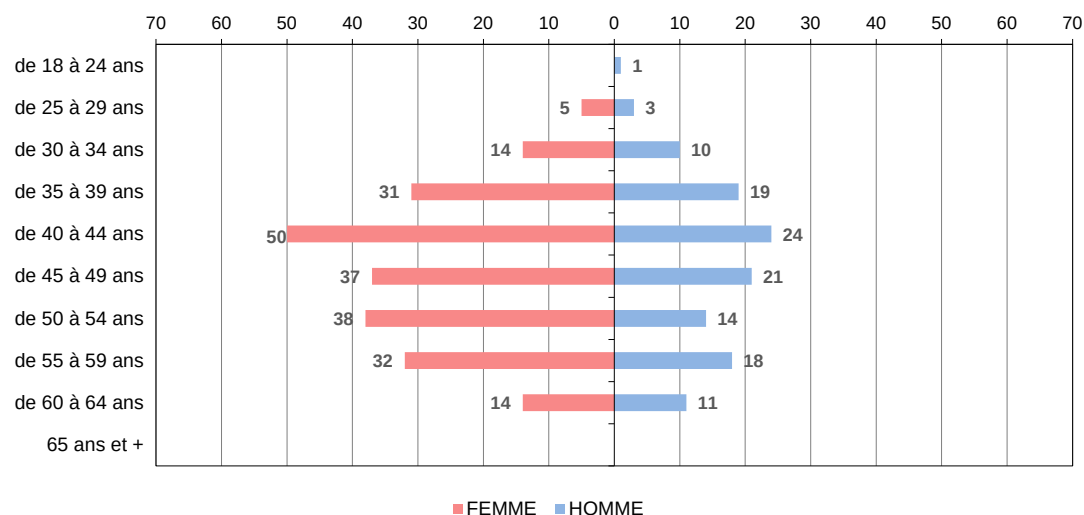
BIATSS titulaires

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2010		2011		2012	
		EFFECTIF	%	EFFECTIF	%	EFFECTIF	%
de 18 à 24 ans	Femme	-	-	-	-	-	-
	Homme	1	0,3%	2	0,6%	1	0,3%
Total de 18 à 24 ans		1	0,3%	2	0,6%	1	0,3%
de 25 à 29 ans	Femme	6	1,8%	5	1,4%	5	1,5%
	Homme	3	0,9%	7	2%	3	0,9%
Total de 25 à 29 ans		9	2,6%	12	3,4%	8	2,3%
de 30 à 34 ans	Femme	18	5,3%	15	4,3%	14	4,1%
	Homme	11	3,2%	11	3,2%	10	2,9%
Total de 30 à 34 ans		29	8,5%	26	7,5%	24	7%
de 35 à 39 ans	Femme	42	12,3%	41	11,8%	31	9,1%
	Homme	21	6,2%	18	5,2%	19	5,6%
Total de 35 à 39 ans		63	18,5%	59	17%	50	14,6%
de 40 à 44 ans	Femme	42	12,3%	47	13,5%	50	14,6%
	Homme	23	6,7%	24	6,9%	24	7%
Total de 40 à 44 ans		65	19,1%	71	20,4%	74	21,6%
de 45 à 49 ans	Femme	37	10,9%	32	9,2%	37	10,8%
	Homme	15	4,4%	15	4,3%	21	6,1%
Total de 45 à 49 ans		52	15,2%	47	13,5%	58	17%
de 50 à 54 ans	Femme	34	10%	38	10,9%	38	11,1%
	Homme	13	3,8%	17	4,9%	14	4,1%
Total de 50 à 54 ans		47	13,8%	55	15,8%	52	15,2%
de 55 à 59 ans	Femme	40	11,7%	35	10,1%	32	9,4%
	Homme	23	6,7%	20	5,7%	18	5,3%
Total de 55 à 59 ans		63	18,5%	55	15,8%	50	14,6%
de 60 à 64 ans	Femme	10	2,9%	15	4,3%	14	4,1%
	Homme	2	0,6%	6	1,7%	11	3,2%
Total de 60 à 64 ans		12	3,5%	21	6%	25	7,3%
65 ans et +	Femme	-	-	-	-	-	-
	Homme	-	-	-	-	-	-
TOTAL 65 ans et +		-	-	-	-	-	-
TOTAL		341	100%	348	100%	342	100%

EFFECTIF BIATSS TITULAIRE au 31.12.2012
Répartition du personnel par tranche d'âge



EFFECTIF BIATSS TITULAIRE au 31.12.2012
Répartition du personnel par tranche d'âge et par sexe



	FEMME	HOMME	TOTAL
TOTAL 2012	221	121	342

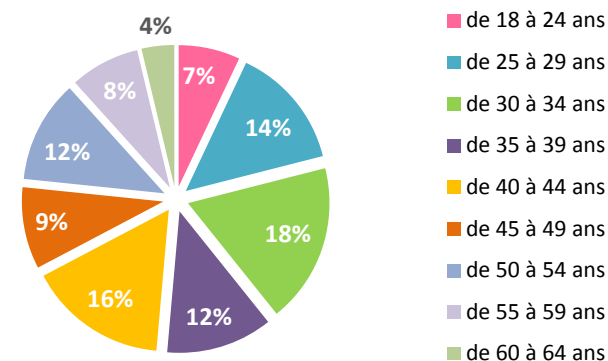
	2010	2011	2012
Âge moyen des BIATSS titulaires	45,5	45,6	46,1
Âge moyen des BIATSS titulaires - Personnel féminin	45,8	46	46,3
Âge moyen des BIATSS titulaires - Personnel masculin	45	44,9	45,7

BIATSS contractuels

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2010		2011		2012	
		EFFECTIF	%	EFFECTIF	%	EFFECTIF	%
de 18 à 24 ans	Femme	13	6,4%	14	6,4%	12	5,6%
	Homme	8	3,9%	4	1,8%	3	1,4%
Total de 18 à 24 ans		21	10,3%	18	8,3%	15	7%
de 25 à 29 ans	Femme	19	9,3%	17	7,8%	17	7,9%
	Homme	16	7,8%	16	7,3%	13	6,1%
Total de 25 à 29 ans		35	17,2%	33	15,1%	30	14%
de 30 à 34 ans	Femme	23	11,3%	25	11,5%	27	12,6%
	Homme	14	6,9%	14	6,4%	12	5,6%
Total de 30 à 34 ans		37	18,1%	39	17,9%	39	18,2%
de 35 à 39 ans	Femme	26	12,7%	23	10,6%	23	10,7%
	Homme	4	2%	2	0,9%	3	1,4%
Total de 35 à 39 ans		30	14,7%	25	11,5%	26	12,1%
de 40 à 44 ans	Femme	14	6,9%	22	10,1%	30	14%
	Homme	3	1,5%	6	2,8%	4	1,9%
Total de 40 à 44 ans		17	8,3%	28	12,8%	34	15,9%
de 45 à 49 ans	Femme	19	9,3%	21	9,6%	18	8,4%
	Homme	4	2%	3	1,4%	2	0,9%
Total de 45 à 49 ans		23	11,3%	24	11%	20	9,3%
de 50 à 54 ans	Femme	13	6,4%	19	8,7%	21	9,8%
	Homme	-	-	1	0,5%	4	1,9%
Total de 50 à 54 ans		13	6,4%	20	9,2%	25	11,7%
de 55 à 59 ans	Femme	18	8,8%	15	6,9%	13	6,1%
	Homme	6	2,9%	4	1,8%	4	1,9%
Total de 55 à 59 ans		24	11,8%	19	8,7%	17	7,9%
de 60 à 64 ans	Femme	3	1,5%	7	3,2%	7	3,3%
	Homme	1	0,5%	4	1,8%	1	0,5%
Total de 60 à 64 ans		4	2%	11	5%	8	3,7%
65 ans et +	Femme	-	-	-	-	-	-
	Homme	-	-	1	0,5%	-	-
TOTAL 65 ans et +		-	-	1	0,5%	-	-
TOTAL		204	100%	218	100%	214	100%

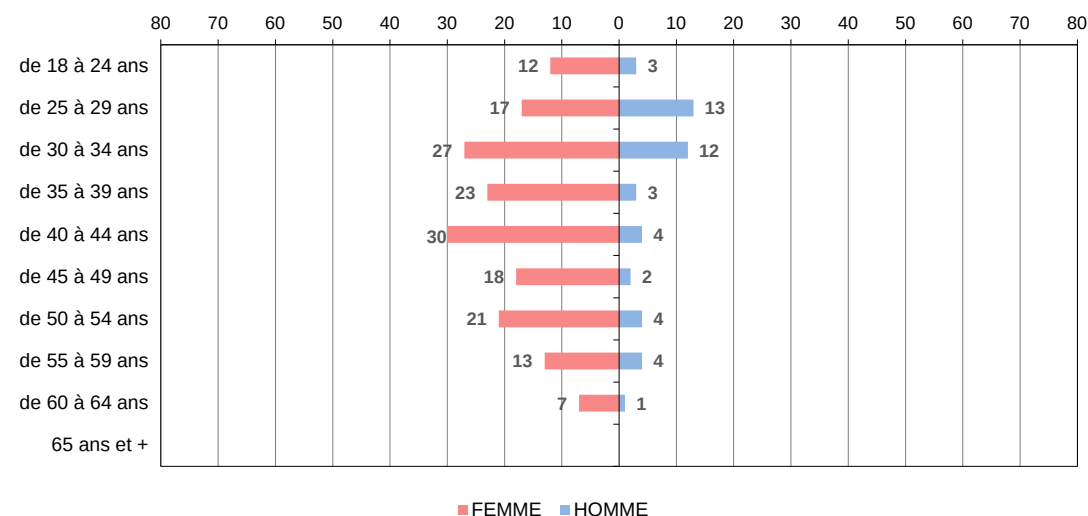
EFFECTIF BIATSS CONTRACTUEL au 31.12.2012

Répartition du personnel par tranche d'âge



EFFECTIF BIATSS CONTRACTUEL au 31.12.2012

Répartition du personnel par tranche d'âge et par sexe



	FEMME	HOMME	TOTAL
TOTAL 2012	168	46	214

	2010	2011	2012
Âge moyen des BIATSS contractuels	38,2	39,5	39,7
Âge moyen des BIATSS contractuels - Personnel féminin	39,7	40,4	40,6
Âge moyen des BIATSS contractuels - Personnel masculin	34,2	37	36,6



MASSE SALARIALE

La masse salariale correspond au volume de crédits nécessaires au paiement des personnels.

La masse salariale comprend les crédits de rémunérations, les indemnités, les heures complémentaires, les primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

L'Université de Savoie a accédé le 1^{er} janvier 2011 aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) prévues par la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités.

Ce changement a introduit de nouvelles responsabilités notamment en matière de gestion des dépenses de personnel :

- Transfert de la masse salariale État sur le budget de l'établissement
- Introduction de la notion de plafond de masse salariale et de plafond d'emplois qui sont tous les deux votés en Conseil d'administration
- Le plafond de masse salariale : les crédits affectés à l'enveloppe « personnel » au sein du budget sont déclarés limitatifs et soumis au vote du Conseil d'administration
- Le plafond d'emplois : désormais le plafond d'emplois voté également par le Conseil d'administration comprend un plafond d'emplois autorisés par l'État majoré d'un plafond d'emplois financé sur ressources propres.

Le salaire d'un agent est décomposé en trois parties :

■ la rémunération principale

qui est composée d'un traitement brut et de primes et indemnités diverses.

Le traitement brut est le produit de l'indice nouveau majoré multiplié par la valeur du point d'indice de la Fonction publique. Le point d'indice de la Fonction publique, fixé par le décret n°2010-761 du 1^{er} juillet 2010 est égal à 55.5635 euros brut annuel. Certains emplois supérieurs sont classés dans des échelles lettres, par groupes composés de chevrons.

■ les cotisations patronales

■ les prestations sociales

Il s'agit des versements d'allocation d'aide au retour à l'emploi, des remboursements de transport et des traitements des congés longue durée.

Masse salariale globale 2012

	Total dépenses Masse salariale 2012 *	DONT Opération circuit de paie*	% répartition
Hors Heures Complémentaires			
Masse salariale ÉTAT et Ressources propres ÉTABLISSEMENT	67 700 621 €	67 486 838 €	86%
Masse Salariale Ressources propres COMPOSANTES	4 547 728 €	4 448 282 €	6%
Masse salariale Heures Complémentaires chargées	6 713 348 €	6 730 497 €	9%
	78 961 697 €	78 665 617 €	100%

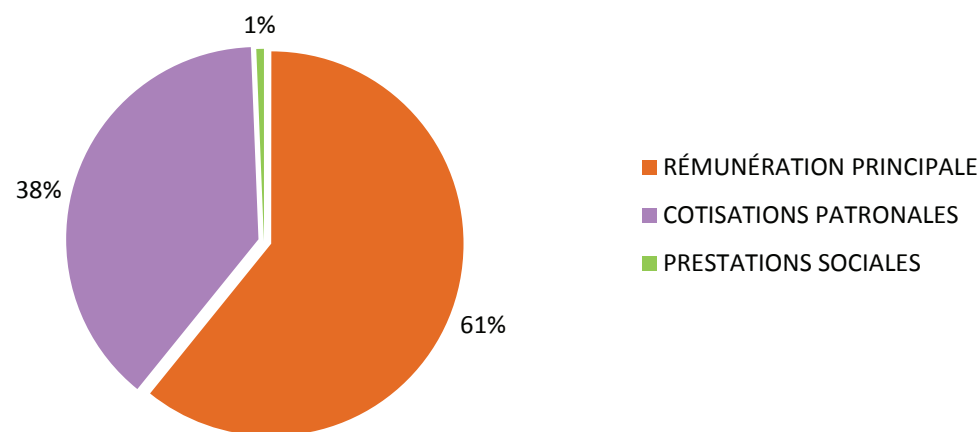
* Total dépenses Masse salariale 2012 : Comprend toutes les dépenses de personnel, celles effectuées dans le cadre de la paie à façon par la Trésorerie Générale, mais aussi celles hors paie à façon, par exemple comme la mise à disposition de personnel, l'Action sociale, régularisation de trop perçu, opérations de fin d'année de rattachement des dépenses à l'exercice civil...

** Opération circuit de paie : Ce sont les opérations traitées dans le cadre de la paie à façon par la Trésorerie Générale. Elles représentent 99,63% des dépenses totales de frais de personnel, ce sont elles qui seront analysées dans les tableaux et graphiques suivants.

Circuit de paie :

RÉMUNÉRATION PRINCIPALE	TRAITEMENT BRUT	37 454 122 €
	PRIMES ET INDEMNITÉS	10 384 852 €
	TOTAL	47 838 975 €
COTISATION PATRONALES	PENSION CIVILE ET ATI	21 151 037 €
	AUTRE	9 174 259 €
	TOTAL	30 325 296 €
PRESTATIONS SOCIALES	ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI	389 807 €
	AUTRES PRESTATIONS SOCIALES	111 539 €
	TOTAL	501 346 €
	TOTAL GÉNÉRAL	78 665 617 €

Répartition de la masse salariale globale 2012

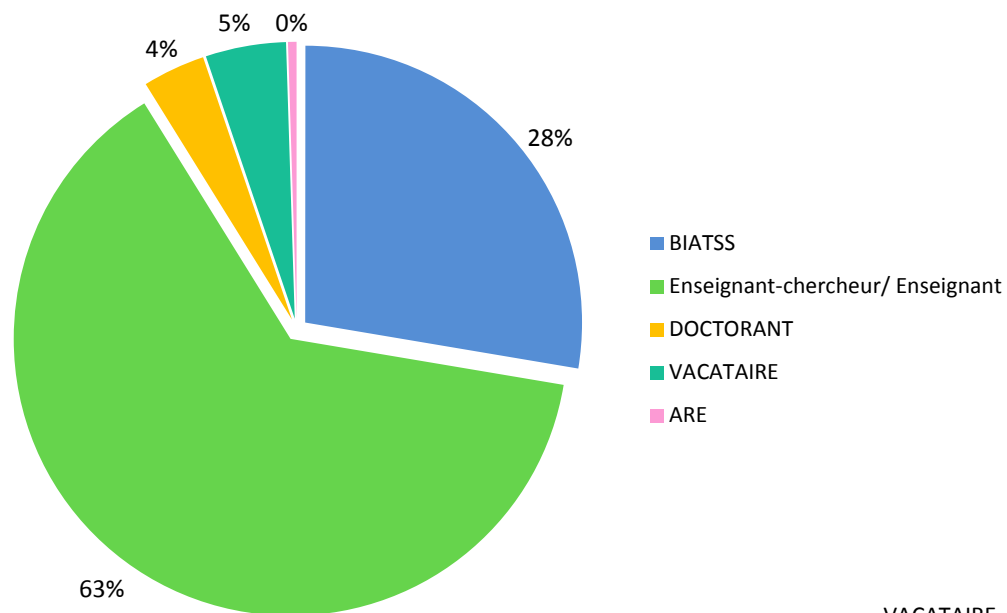


Masse salariale par filière

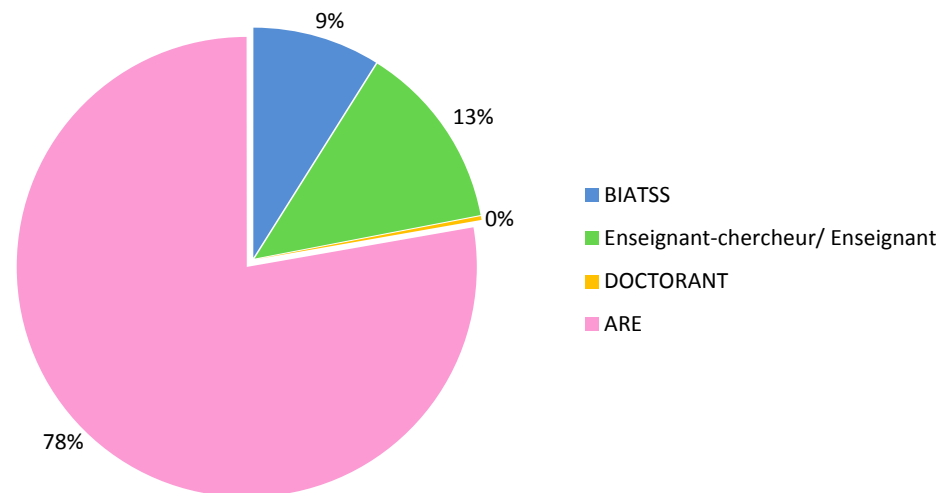
ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	CORPS	MASSE SALARIALE
ENSEIGNANT-CHERCHEUR/ ENSEIGNANT	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE	Enseignant-chercheur/ Enseignant	20 337 400 €
		Enseignant du 2nd degré	7 034 597 €
		Contractuel Enseignant	1 902 934 €
		TOTAL	29 274 931 €
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignant-chercheur/ Enseignant	15 052 201 €
		Enseignant du 2nd degré	4 874 789 €
		Contractuel Enseignant	686 380 €
		TOTAL	20 613 370 €
	PRESTATIONS SOCIALES	Enseignant-chercheur/ Enseignant	6 313 €
		Enseignant du 2nd degré	57 559 €
		Contractuel Enseignant	1 457 €
		TOTAL	65 330 €
	Total ENSEIGNANT		49 953 630 €
BIATSS	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE	AENES	3 872 817 €
		BIB	4 401 450 €
		ITRF	904 258 €
		Contractuel BIATSS	4 315 351 €
		TOTAL	13 493 877 €
	COTISATIONS PATRONALES	AENES	2 846 408 €
		BIB	3 206 786 €
		ITRF	672 313 €
		Contractuel BIATSS	1 486 088 €
		TOTAL	8 211 595 €
	PRESTATIONS SOCIALES	AENES	31 280 €
		BIB	5 343 €
		ITRF	1 189 €
		Contractuel BIATSS	7 041 €
		TOTAL	44 853 €
	Total BIATSS		21 750 325 €
	DOCTORANT	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE	
COTISATIONS PATRONALES		726 010 €	
PRESTATIONS SOCIALES		1 351 €	
Total DOCTORANT		2 868 151 €	
VACATAIRE et personnel TITULAIRE extérieur UdS	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE		2 929 377 €
	COTISATIONS PATRONALES		774 321 €
	PRESTATIONS SOCIALES		6 €
	Total VACATAIRE		3 703 704 €
ARE	PRESTATIONS SOCIALES		389 807 €
	Total ARE		389 807 €
MASSE SALARIALE 2012			78 665 617 €



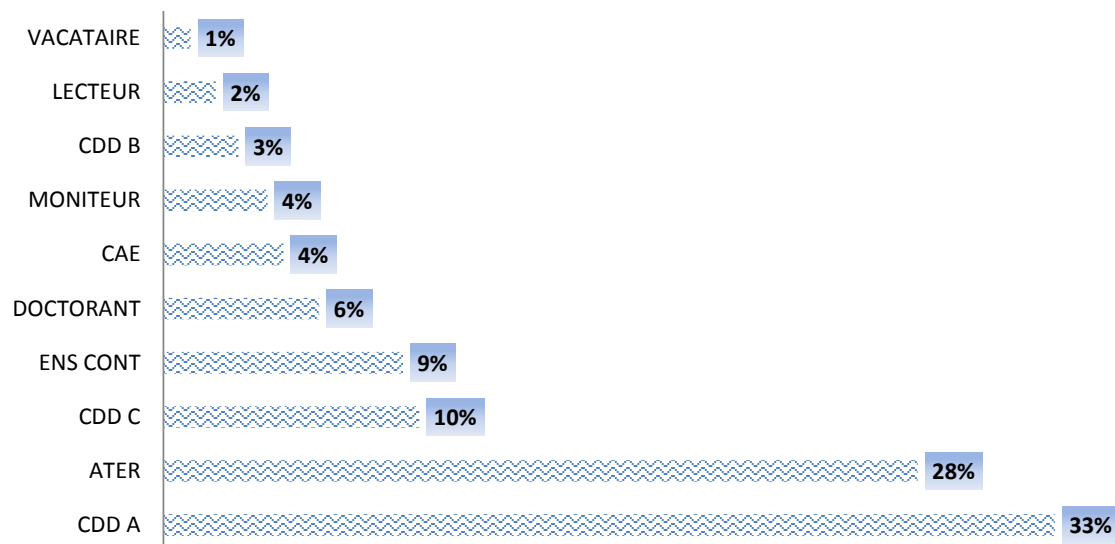
RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE (CIRCUIT DE PAIE TG) PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS



RÉPARTITION DES PRESTATIONS SOCIALES PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS



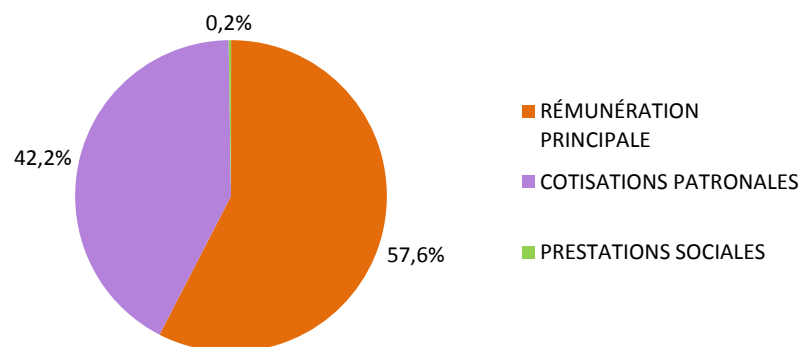
RÉPARTITION DES ARE 2012



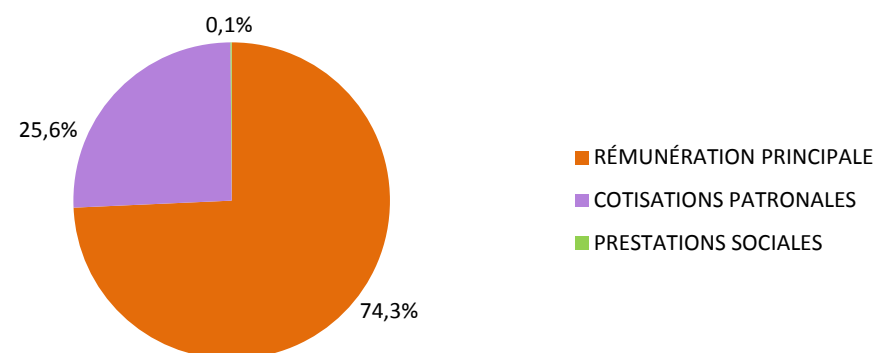
Masse salariale par filière et par statut

ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
BIATSS	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE	9 178 526 €	4 315 351 €	13 493 877 €
	COTISATIONS PATRONALES	6 725 506 €	1 486 088 €	8 211 595 €
	PRESTATIONS SOCIALES	37 812 €	7 041 €	44 853 €
Total BIATSS		15 941 844 €	5 808 481 €	21 750 325 €
ENSEIGNANT-CHERCHEUR/ ENSEIGNANT	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE	27 428 932 €	1 845 999 €	29 274 931 €
	COTISATIONS PATRONALES	19 968 673 €	644 698 €	20 613 370 €
	PRESTATIONS SOCIALES	63 873 €	1 457 €	65 330 €
Total ENSEIGNANT-CHERCHEUR/ ENSEIGNANT		47 461 477 €	2 492 153 €	49 953 630 €
DOCTORANT	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE		2 140 791 €	2 140 791 €
	COTISATIONS PATRONALES		726 010 €	726 010 €
	PRESTATIONS SOCIALES		1 351 €	1 351 €
Total DOCTORANT		- €	2 868 151 €	2 868 151 €
VACATAIRES et personnels TITULAIRES extérieurs UdS	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE	659 960 €	2 269 416 €	2 929 377 €
	COTISATIONS PATRONALES		774 327 €	774 327 €
Total VACATAIRE		659 960 €	3 043 744 €	3 703 704 €
ARE	PRESTATIONS SOCIALES		389 807 €	389 807 €
Total ARE			389 807 €	389 807 €
TOTAL GÉNÉRAL		64 063 281 €	14 602 335 €	78 665 617 €

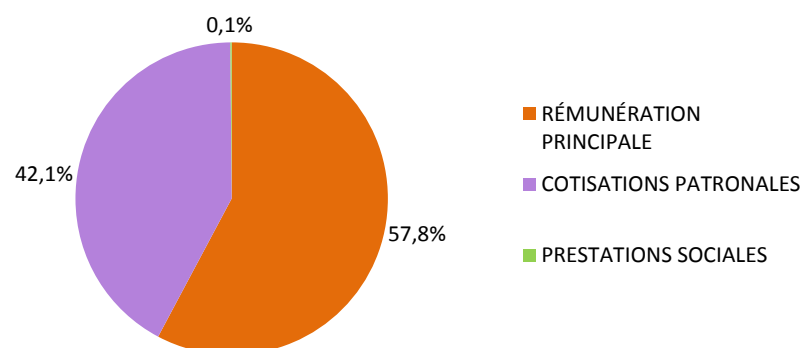
BIATSS TITULAIRE - RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



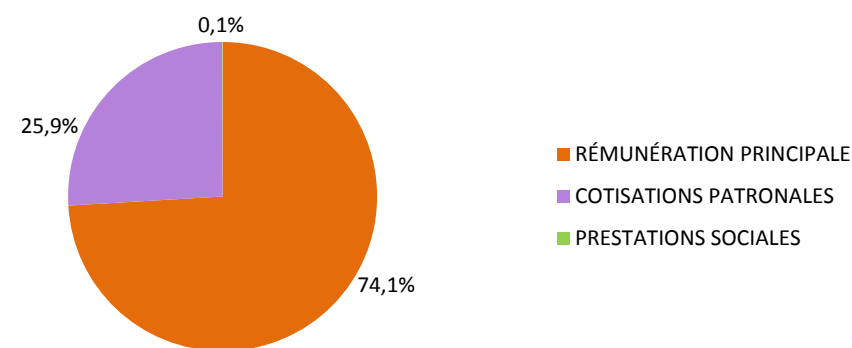
BIATSS CONTRACTUEL - RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



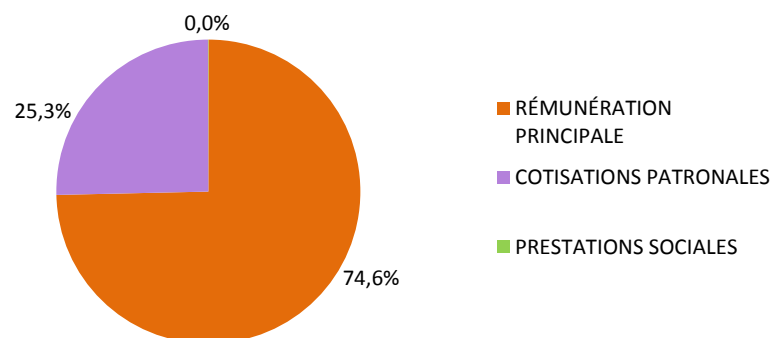
ENSEIGNANT-CHERCHEUR/ ENSEIGNANT TITULAIRE - RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



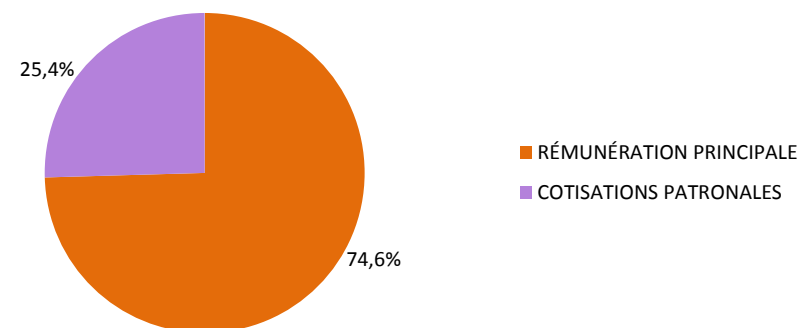
ENSEIGNANT-CHERCHEUR/ ENSEIGNANT CONTRACTUEL - RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



DOCTORANT - RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



VACATAIRE - RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



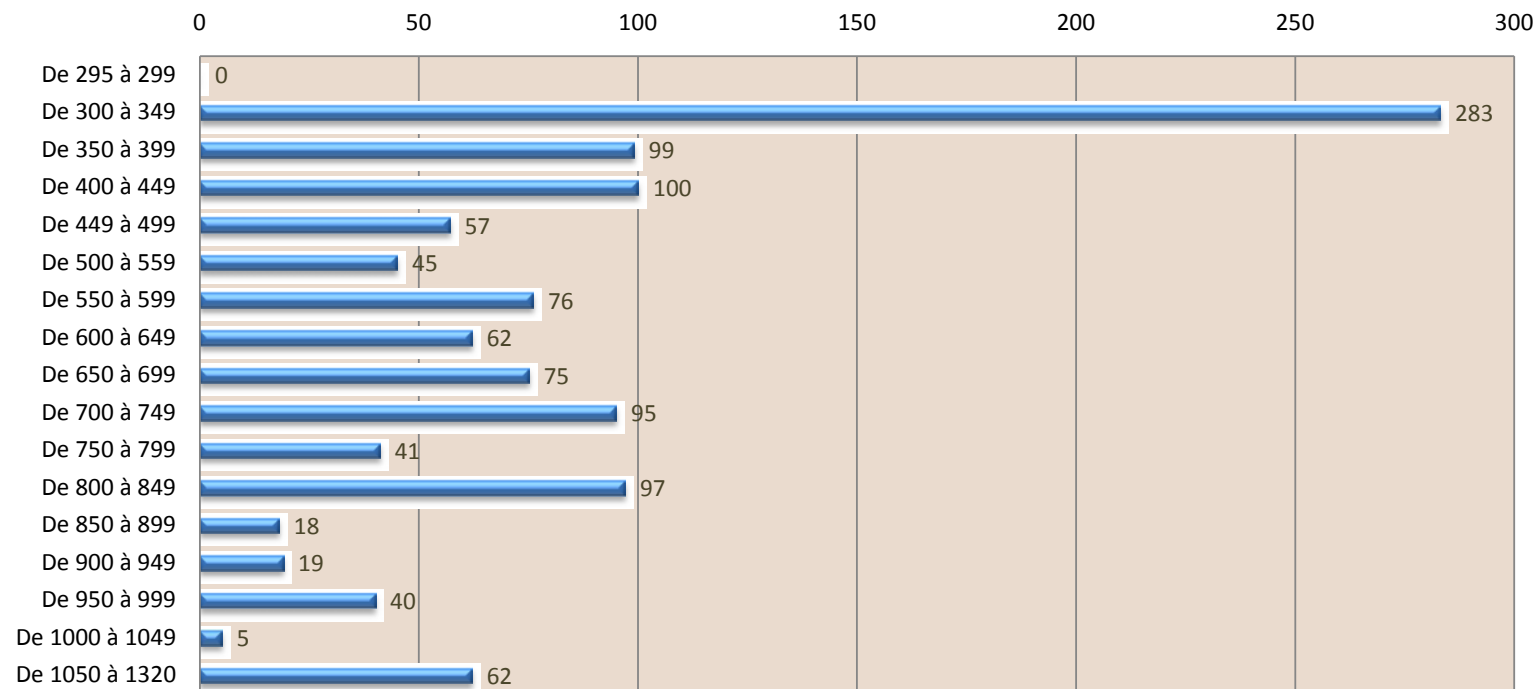
Les cotisations patronales pour les titulaires sont plus importantes que celles des agents non titulaires en raison de la part consacrée à la pension civile des titulaires

Université de Savoie - Bilan social 2012 - Sources : Virtualia / BO.fichiersTG.KX

Effectifs de l'ensemble du personnel par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 295 à 299	-
De 300 à 349	283
De 350 à 399	99
De 400 à 449	100
De 449 à 499	57
De 500 à 559	45
De 550 à 599	76
De 600 à 649	62
De 650 à 699	75
De 700 à 749	95
De 750 à 799	41
De 800 à 849	97
De 850 à 899	18
De 900 à 949	19
De 950 à 999	40
De 1000 à 1049	5
De 1050 à 1320	62
TOTAL	1174

**Ensemble du personnel (hors doctorants et agents non indicés)
par INM**



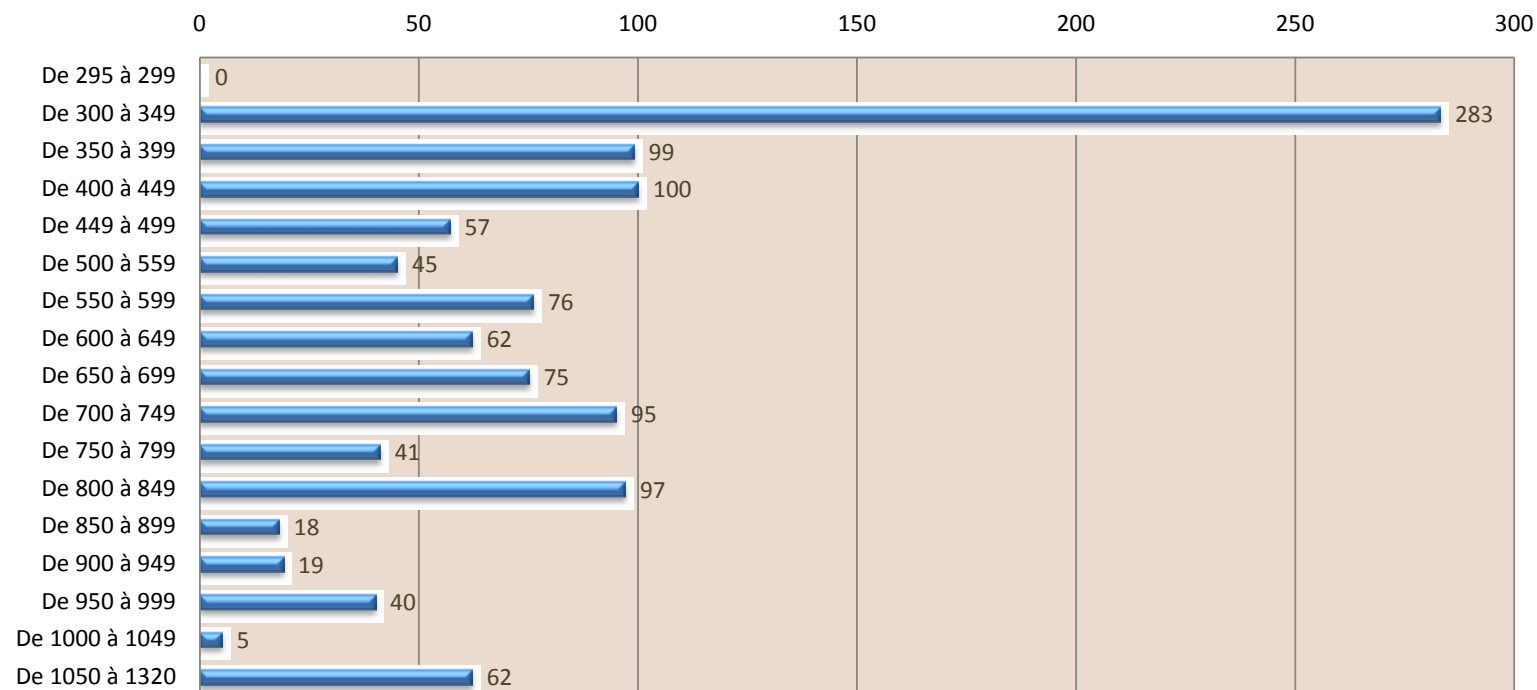
INDICE MOYEN 2012	581
--------------------------	------------



Effectifs des Enseignants-chercheurs/Enseignants par INM

Ensemble du personnel (hors doctorants et agents non indicés) par INM

Tranche INM	Effectif
de 300 à 349	30
de 350 à 399	9
de 400 à 449	36
de 450 à 499	13
de 500 à 549	6
de 550 à 599	56
de 600 à 649	54
de 650 à 699	63
de 700 à 749	88
de 750 à 799	35
de 800 à 849	92
de 850 à 899	18
de 900 à 949	18
de 950 à 999	38
de 1000 à 1049	5
de 1050 à 1320	61
TOTAL	622



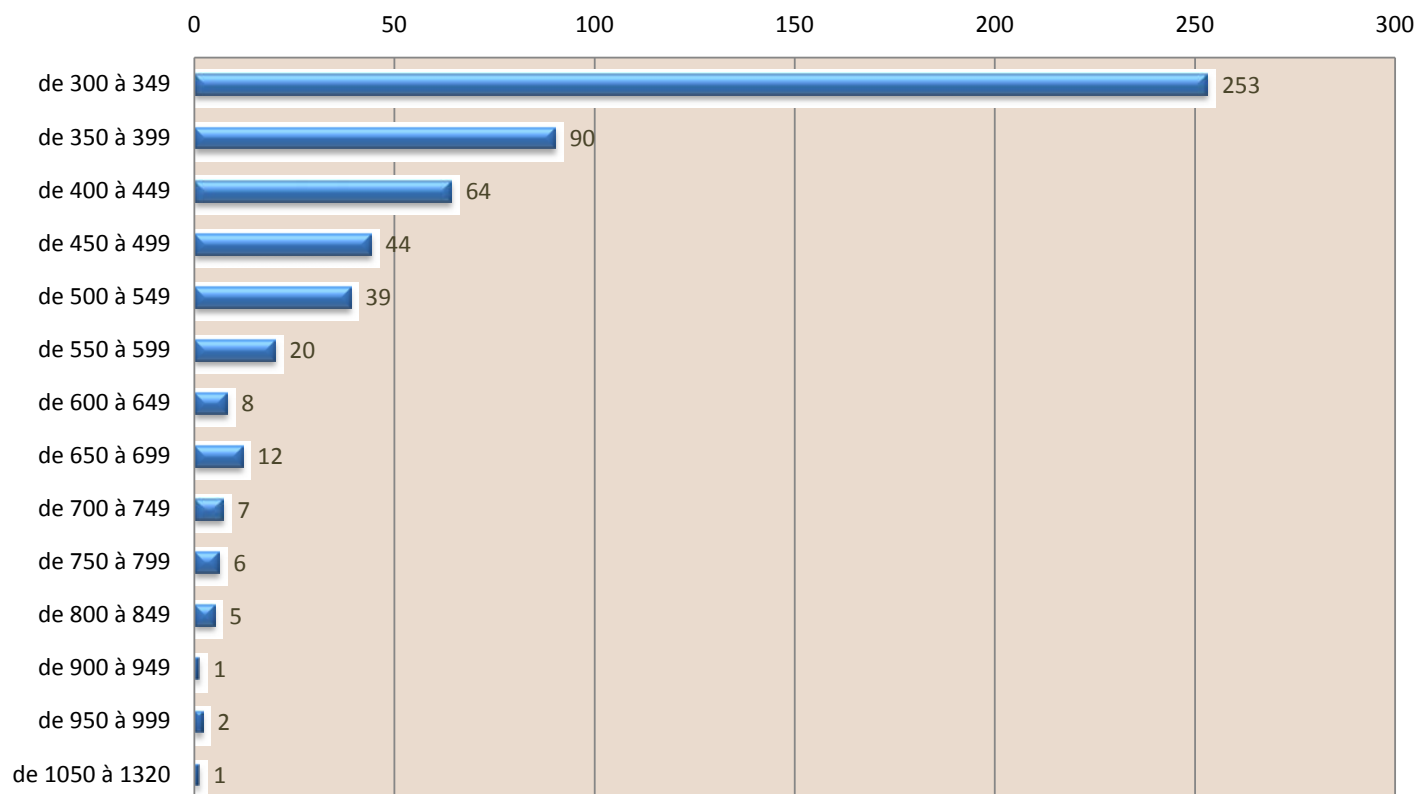
INDICE MOYEN ENSEIGNANT-CHERCHEUR/ ENSEIGNANT 2012

738

Effectifs des BIATSS par INM

Tranche INM	Effectif
de 300 à 349	253
de 350 à 399	90
de 400 à 449	64
de 450 à 499	44
de 500 à 549	39
de 550 à 599	20
de 600 à 649	8
de 650 à 699	12
de 700 à 749	7
de 750 à 799	6
de 800 à 849	5
de 900 à 949	1
de 950 à 999	2
de 1050 à 1320	1
TOTAL	552

BIATSS (hors agents non indicés) par INM



INDICE BIATSS MOYEN 2012

405



Quelques mots sur le GVT (Glissement Vieillesse Technicité)

Les clés pour comprendre

Le GVT est la part de l'évolution des salaires qui résulte des évolutions de carrière propres à chaque agent titulaire.

Le GVT solde est le résultat des variations découlant d'un avancement automatique sur sa grille indiciaire (composante "vieillesse"), d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante "glissement") ou d'un changement de grade ou de corps par le biais d'un concours (composante "technicité") et les variations d'entrées de personnels nouveaux et de sorties de personnels en place (Effet Noria).

Méthodologie de calcul

Il existe plusieurs méthodes de calcul de GVT. Le calcul pour 2012 a été fait suivant les préconisations du ministère en utilisant l'outil mis à disposition sur le site de la Direction des Affaires Financières (DAF).

2 éléments sont nécessaires : l'INM (Indice Nouveau Majoré) et l'ETPR (équivalent temps plein rémunéré, c'est-à-dire que l'on prend en compte la quotité financière).

À partir de ces 2 éléments, on constate l'évolution de la masse indiciaire (INM x ETPR) entre l'année 2011 et l'année 2012.

Enfin, la somme des évolutions des indices moyens mensuels est divisée par 12 pour obtenir le GVT solde.

Le chiffrage du GVT se fait sur la masse salariale constatée de la période concernée.

Les résultats pour l'Université de Savoie

Le taux de GVT pour la période du 01/01/2011 au 31/12/2012 est de 0,478%.

Le chiffrage est calculé sur l'assiette du traitement brut de la population étudiée, les charges patronales sont ajoutées.

Traitement brut des titulaires 2012	30 538 209 €
Taux du GVT 2012	0,00478
Montant du GVT HORS CHARGES	145 973 €
"Montant du GVT TOUTES CHARGES"	269 787 €

PROMOTIONS



Concours externe Concours ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.

Concours interne Concours ouvert aux agents de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance à un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée.

Liste d'aptitude Modalité de promotion qui permet aux agents de changer de corps.

Tableau d'avancement Liste des agents proposés à un grade supérieur. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

Avancement d'échelon Il s'agit de l'avancement à l'ancienneté qui a lieu de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il se traduit par une augmentation de salaire. Le temps de passage d'un échelon à l'autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps, peut être diminué grâce à des réductions d'ancienneté.

Avancement de grade Il s'agit du passage d'un grade au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel, selon le statut particulier du corps. Pour les enseignants-chercheurs, l'avancement de grade s'effectue soit par :

■ **Voie d'avancement dite « nationale »** : le Conseil National des Universités (CNU) dispose, au niveau national, d'un contingent d'avancement de grade. Cette instance les attribue au choix aux enseignants-chercheurs remplissant les conditions réglementaires.

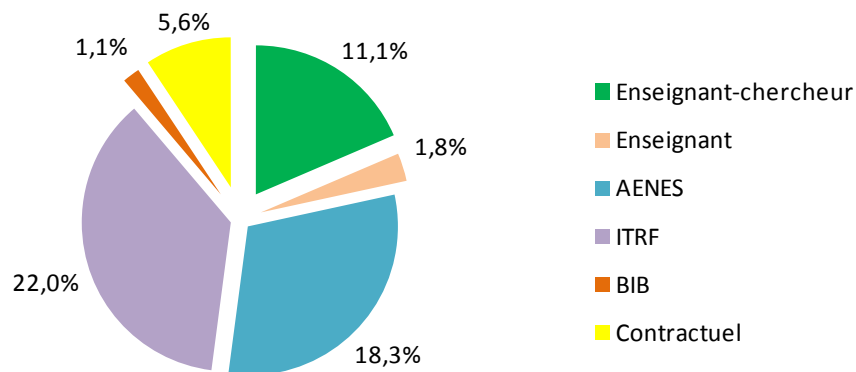
■ **Voie d'avancement dite « locale »** : l'Université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribuent aux enseignants-chercheurs remplissant les conditions réglementaires.

Pour les enseignants du second degré, la procédure d'avancement est nationale et arrêtée en CAPN.

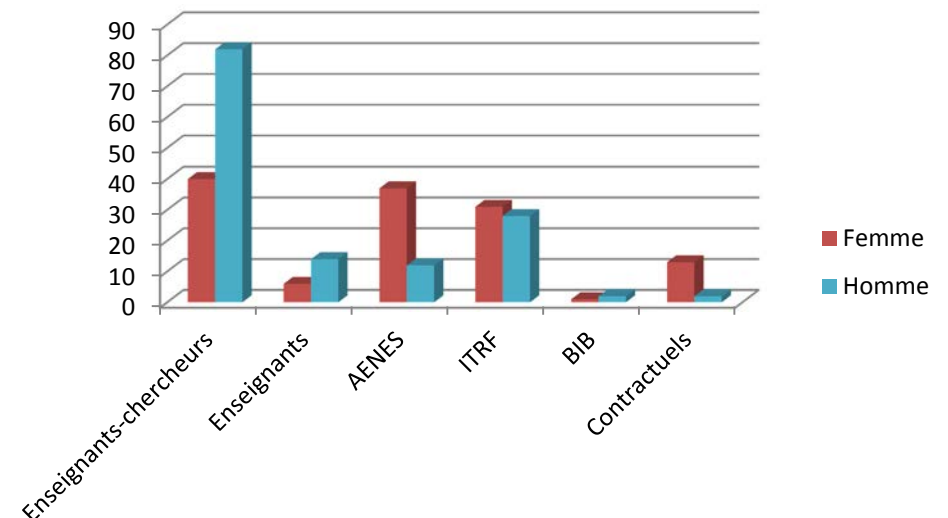
Enseignants-chercheurs/Enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2012

FILIÈRE	CORPS	TOTAL 2010	TOTAL 2011	ÉCHELON		GRADE		CORPS		TOTAL 2012			EFFECTIF 2012
				FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	TOTAL	
Enseignant-chercheur	Professeur des universités	26	37	4	14	3	8	-	-	7	22	29	124
	Maître de conférences	103	87	28	49	3	7	2	4	33	60	93	276
TOTAL Enseignant-chercheur		129	124	32	63	6	15	2	4	40	82	122	400
Enseignant du second degré	PRAG	36	17	1	7	2	3	-	-	3	10	13	111
	PRCE	4	6	2	3	-	-	1	-	3	3	6	27
	Professeur ENSAM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	PLP	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1
TOTAL Enseignant du second degré		40	23	3	11	2	3	1	-	6	14	20	141
TOTAL ENSEIGNANT-CHERCHEUR/ ENSEIGNANT		169	147	35	74	8	18	3	4	46	96	142	541

PROMOTIONS 2012



RÉPARTITION DES PROMOTIONS PAR FILIÈRE ET PAR SEXE



Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion en 2012

FILIÈRE	CORPS	TOTAL 2010	TOTAL 2011	ÉCHELON		GRADE		CORPS		CONCOURS				TOTAL 2012			EFFECTIF 2012
				Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	INTERNE		EXTERNE		Femme	Homme	TOTAL	
										Femme	Homme	Femme	Homme				
BIATSS : AENES + Santé	ADMINISTRATEUR		2		1									-	1	1	3
	AGENT COMPTABLE		-		1									-	1	1	1
	CASU	1	2		1									-	1	1	2
	AAENES	5	10	5	2			1						6	2	8	20
	SAENES	3	12	5	4	1		1		1				8	4	12	36
	ADJAENES	32	60	17	2	4	1					2		23	3	26	93
	ASSISTANT SERVICE SOCIAL		1											-	-	-	1
	INFIRMIERE		2											-	-	-	3
TOTAL AENES + Santé		41	89	27	11	5	1	2	-	1	-	2	-	37	12	49	159
BIATSS : BIB	CGBIB	1	2		1									-	1	1	4
	CONS BIB		3		1									-	1	1	1
	BIB		1											-	-	-	4
	BIB Adjoint	4	1											-	-	-	9
	MAG Principal	3	-											-	-	-	
	MAG		4			1								1	-	1	15
TOTAL BIB		8	11	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33
BIATSS : ITRF	IGR	6	6	1	2									1	2	3	10
	IGE	22	29	12	11	1	2	1					1	14	14	28	45
	ASI	9	20	3	7			1						4	7	11	24
	TECH	12	59	2	1	1			1					3	2	5	37
	ADT RF	7	17	4	3	5								9	3	12	34
TOTAL ITRF		56	131	22	24	7	2	2	1	-	-	-	1	31	28	59	150
CONTRACTUEL	Catégorie A		11	3	1									3	1	4	71
	Catégorie B	2	6	2	1	1								3	1	4	39
	Catégorie C	4	7	7										7	-	7	103
TOTAL CONTRACTUEL		6	24	12	2	1	-	-	-	-	-	-	-	13	2	15	214
TOTAL BIATSS		111	255	61	39	14	3	4	1	1	-	2	1	82	44	126	556

Concours filière RF organisés en 2012 pour l'Université de Savoie

CORPS	NATURE	BAP	EMPLOI-TYPE	LOCALISATION	Nombre d'inscrits	H	F	Nbre admissibles	H	F	ADMIS H/F
IGE 2 ^{ème} classe	externe	C	Ingénieur en techniques expérimentales	CISM	28			13	12	1	1 H externe
TECH classe normale	interne	J	Technicien en gestion administrative	Service communication	31			6			1 F externe
TECH classe supérieure	externe	G	Aménagement intérieur	IUT A	1			-			infructueux
ADT recrutement sans concours	externe	C	Adjoint en instrumentation scientifique, d'expérimentation et de mesure	Polytech Bourget	7	6	1	4	4	-	1 H contractuel UDS
ADT recrutement sans concours BOE	externe	J	Gestion administrative	Direction des services financiers	20	1	19	6	-	6	1 F externe
PACTE	externe	G	Opérateur logistique	Direction du patrimoine/SLS Jacob	9	5	4	6	2	4	1 F externe

MOUVEMENTS

Détachement Position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à avancement et à la retraite.

Il est prononcé à la demande du fonctionnaire ou d'office. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil.

Disponibilité Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint...) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

Mutation Il s'agit d'un changement d'emploi, à l'intérieur du même grade et du même corps ou cadre d'emplois. Seuls les fonctionnaires titulaires sont concernés par la mutation. Elle ne concerne pas les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires. Il existe deux types de mutation, la mutation interne et la mutation externe.

Mutation interne

Dans les fonctions publiques d'État et territoriale, elle consiste en un changement d'affectation au sein de la même administration et peut avoir lieu à la demande de l'agent ou à l'initiative de l'employeur.

Mutation externe

Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, elle comporte un changement de collectivité territoriale ou d'établissement et elle est prononcée sur demande du fonctionnaire.



Mouvements de personnels en 2012 : entrées

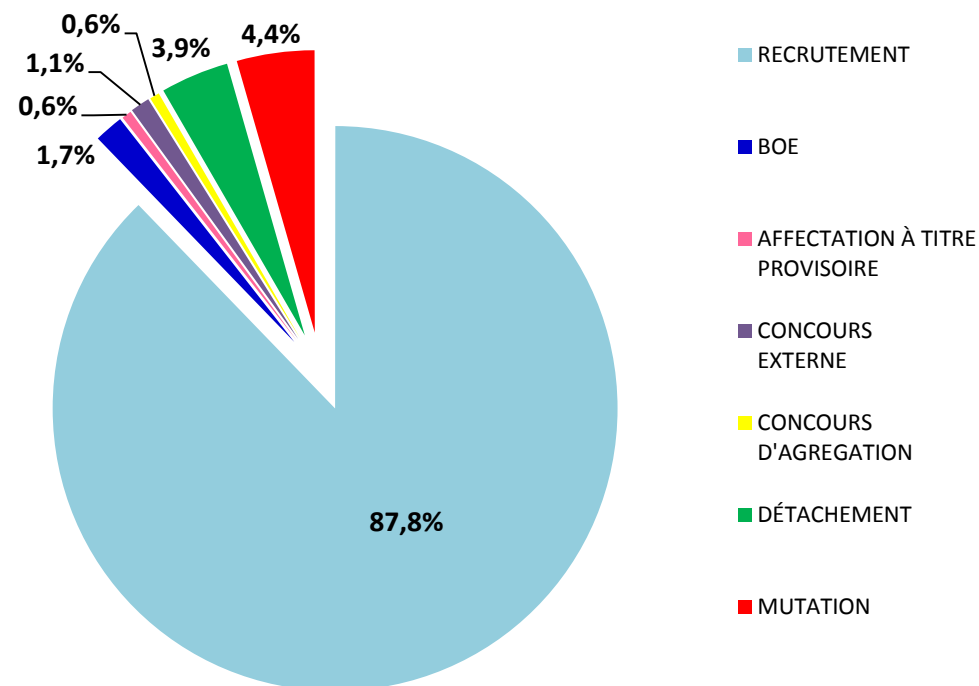
Corps	2010	2011	RECRUTEMENT		BOE		AFFECTATION À TITRE PROVISOIRE		CONCOURS				CONCOURS D'AGRÉGATION		DÉTACHEMENT		MUTATION		TOTAL		
			Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	INTERNE		EXTERNE		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	TOTAL
									Femme	Homme	Femme	Homme									
Enseignant-chercheur																					
Professeur	13	6		1									1						1	1	2
Maître de conférences	11	23	6	8													1		7	8	15
Doctorant contractuel Recherche	17	23	7	12															7	12	19
Doctorant contractuel Enseignement	52	19	9	8											3	3			12	11	23
ATER	46	16	16	17															16	17	33
Associé	8	3		3															-	3	3
Lecteur	6	3	4																4	-	4
Sous-total Enseignant-chercheur	153	93	42	49	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3	3	1	-	47	52	99
Enseignant																					
PRAG	5	6		3															-	3	3
PRCE	3	4		1															-	1	1
Contractuel 2e degré	14	14	8	11															8	11	19
Sous-total Enseignant	22	24	8	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	15	23
BIATSS : AENES																					
Administrateur															1				1	-	1
Agent comptable	1	-																	-	-	-
Attaché d'administration	1	-																	-	-	-
Secrétaire d'administration	4	7			1												3	1	3	1	4
Infirmière	1	-																	-	-	-
Adjoint administratif	10	1			1		1				1						1		3	-	3
Sous-total AENES	1	8	-	-	2	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	4	1	7	1	8
BIATSS : BIB																					
BAS	1	-																1	-	1	1
Sous-total BIB	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1
BIATSS : ITRF																					
IGE	1	-										1					1		1	1	2
ASI	2	5																	-	-	-
TECH	4	4																	-	-	-
ADT	2	-			1														1	-	1
Sous-total ITRF	9	9	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	2	1	3
BIATSS Contractuel																					
Catégorie A	20	30	10	13															10	13	23
Catégorie B	7	18	5	1															5	1	6
Catégorie C	26	34	11	2															11	2	13
Contractuel 10 mois	9	-																	-	-	-
PACTE	1	-	1																-	-	-
CAE	1	-	1																1	-	1
Sous-total Contractuel	64	82	28	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	16	42
TOTAL	262	216	78	80	3	-	1	-	-	-	1	1	1	-	4	3	6	2	94	86	180

Mouvements de personnels en 2012 : sorties

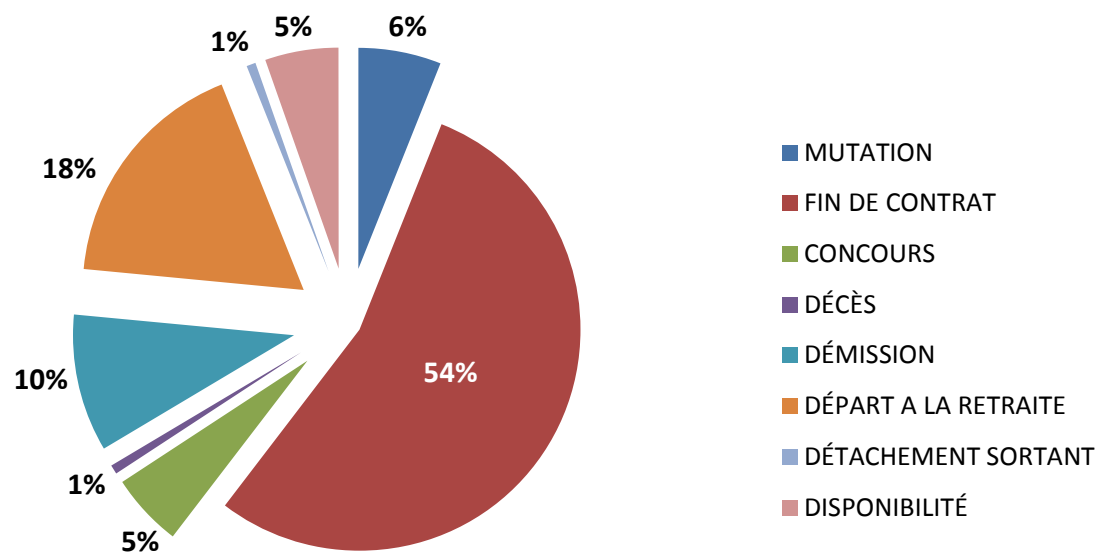
Corps	2010	2011	MUTATION		FIN DE CONTRAT		CONCOURS		DÉCÈS		DÉMISSION		DÉPART A LA RETRAITE		DÉTACHEMENT SORTANT		DISPONIBILITÉ		TOTAL	
			Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Enseignant-chercheur																				
Professeur	8	8	1				1	1					7				1	2	9	
Maître de conférences	22	13	2					4					2	2		1	2	1	6	8
Doctorant contractuel Recherche	1	-			3	8					1							3	9	
Doctorant contractuel Enseignement	-	2																-	-	
ATER	41	41			5	6					1							5	7	
Associé	1	1																-	-	
Lecteur	-	-			3	2												3	2	
Moniteur	30	14			2	9					1							2	10	
Sous-total Enseignant-chercheur	103	79	3	-	13	25	1	5	-	-	-	3	2	9	-	1	2	2	21	45
Enseignant																				
PRAG	2	2	1										1					2	-	
PRCE	3	2											1					1	-	
Professeur ENSAM	1	1																-	-	
PLP	1	1																-	-	
Contractuel 2e degré	4	12			1													1	-	
Sous-total Enseignant	11	18	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	4	-
BIATSS : AENES																				
Agent comptable	-	-																-	-	
Attaché d'administration	1	-																-	-	
Secrétaire d'administration	5	7	1										5				1	7	-	
Infirmière	1	4	1										2				1	4	-	
Adjoint administratif	9	1											1					1	-	
Sous-total AENES	6	12	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	2	-	12	-
BIATSS : BIB																				
BAS	1	-																-	-	
BIB	1	-											1					1	-	
MAG	-	-	1															1	-	
Sous-total BIB	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-
BIATSS : ITRF																				
IGR	1	-																-	-	
IGE	3	-	1										1	1				2	1	
ASI	2	1																-	-	
TECH	4	1		1														-	1	
ADT	1	2										1	1					1	1	
Sous-total ITRF	11	4	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	1	-	-	-	-	3	3
BIATSS Contractuel																				
Catégorie A	24	31			10	14					2	2					1	12	17	
Catégorie B	1	13			4	2					3		1				1	8	3	
Catégorie C	38	40			9	3	2			1	4							15	4	
Contractuel budget établissement	4	-																-	-	
Contractuel 10 mois	7	-																-	-	
Contrat Recherche	2	-																-	-	
PACTE	-	-																-	-	
CAE	6	2																-	-	
Sous-total Contractuel	82	86	-	-	23	19	2	-	-	1	9	2	1	-	-	-	-	2	35	24
TOTAL	215	199	8	1	37	44	3	5	-	1	9	6	16	10	-	1	4	4	77	72



MOUVEMENT 2012 : ENTRÉES



MOUVEMENT 2012 : SORTIES



FORMATION



En 2012, 429 stagiaires ont suivi au moins une formation.

	2012					
	FEMME		HOMME		TOTAL / STAGIAIRES	
SITE	Nb	%	Nb	%	Nb	%
ANNECY	72	16,78	50	11,66	122	28,44
BOURGET	92	21,45	65	15,15	157	36,60
JACOB	62	14,45	22	5,13	84	19,58
MARCOZ	59	13,75	7	1,63	66	15,38
TOTAL	285	66,43	144	33,57	429	100

Stagiaires ayant eu plus de x h de formation en 2012

Durée de la formation	Nombre	% par rapport total stagiaires
supérieure ou égal à 12 h	237	55,24 %
supérieure ou égal à 18 h	194	45,22 %
supérieure ou égal à 24 h	148	34,50 %
supérieure ou égal à 30 h	118	27,51 %
supérieure ou égal à 36 h	73	17,02 %
supérieure ou égal à 42 h	42	12,59 %
plus de 46 h	52	9,79 %

Répartition de la durée des actions de formation en 2012

Durée	Nombre	%
1 jour ou moins	58	36,47
De 1 à 2 jours	41	25,79
De 2 à 3 jours	22	13,84
De 3 à 4 jours	19	11,95
De 4 à 5 jours	8	5,03
plus de 5 jours	11	6,92
TOTAL	159	100,00%

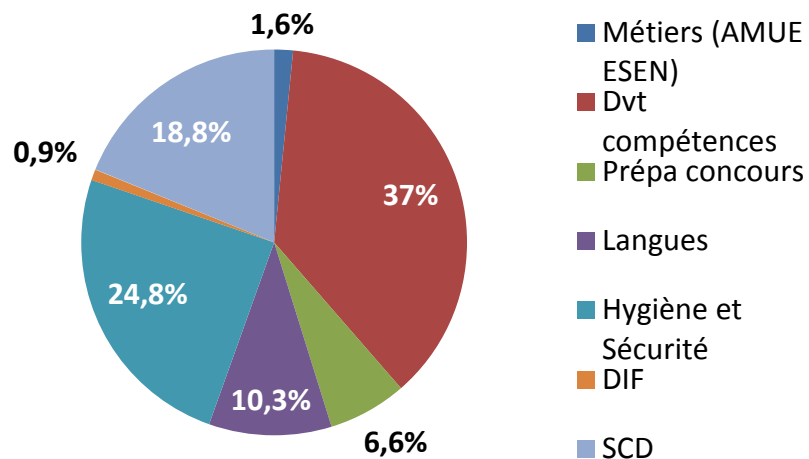
Bilan des actions de formation 2012

	Effectifs présents	Effectifs inscrits	Organisme de formation	Lieu de formation	Durée	Heures stagiaires	Coût formation	Coût missions	Total coût
Formations AMUE-ESEN	12	12		Lyon, Montpellier, Paris, Poitiers, Visioconférence	137,5	156,5	6 601,9 €	3 837,3 €	10 439,2 €
Formations métiers AMUE-ESEN/total présents	1,6%								11,38%
Nouveaux arrivants et développement de compétences en cours d'emploi	281	315		Bourget, Chambéry, Grenoble, Jacob, Lyon, Metz, Meylan, Paris, Polytech, Rennes, St Etienne, Strasbourg, Yenne	574	2 027,5	11 944 €	5 167,9 €	17 111,9 €
Formations nouveaux arrivants, développement de compétences en cours d'emploi/total présents	37%								18,66%
Préparations concours	50	66		Grenoble	178,5	472,5	3 094 €	1 536,7 €	4 630,7 €
Préparation de concours/total présents	6,6%								5,05%
Formations langues	78	78		Annecy, Bourget, Jacob	242	3 062	7 600 €	0 €	7 600 €
Langues /total présents	10,3%								8,29%
Intitulé de la formation/hygiène et sécurité	188	201		Annecy, Bourget, Grenoble, Jacob, Lyon, Poitiers	189,5	1 507	16 883,7 €	1 495,1 €	18 378,7 €
Hygiène et sécurité/total présents	24,8%								20,04%
Formations dans le cadre du DIF	7	7		Chambéry, Grenoble, Jacob, à distance	1 242	1 242	11 468,8 €	2 363,4 €	13 832,2 €
DIF/total présents	0,9%								15,08%
Formations SCD	143	143		Genève, Grenoble, Jacob, Lyon, Montpellier, Paris, Toulouse, Allemagne/ Espagne	492,5	1 193,5	11 032 €	8 677,2 €	19 709,2 €
SCD/total présents	18,8%								21,49%

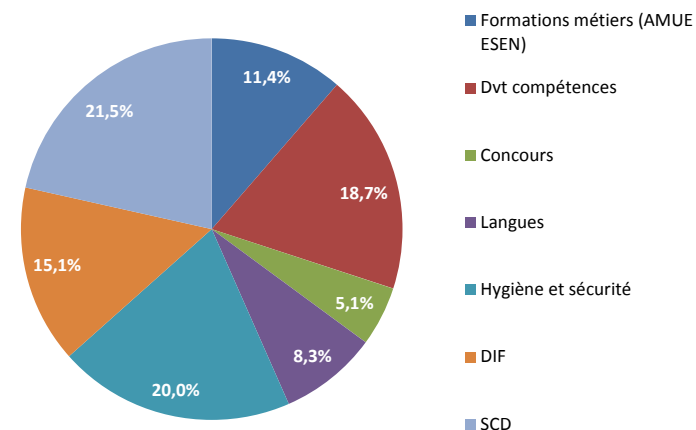
Présents	Coût formation	Coût missions	Total coût
759	68 624,4 €	23 077,5 €	91 701,9 €
100%	74,8%	25,2%	100%



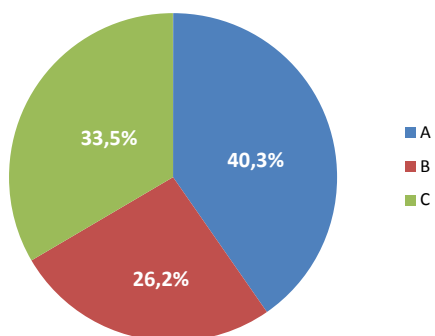
RÉPARTITION PAR DOMAINE DE FORMATION



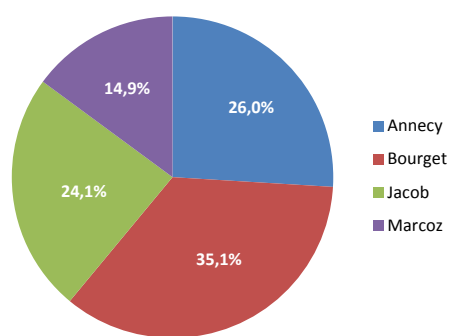
RÉPARTITION DU BUDGET PAR DOMAINE DE FORMATION



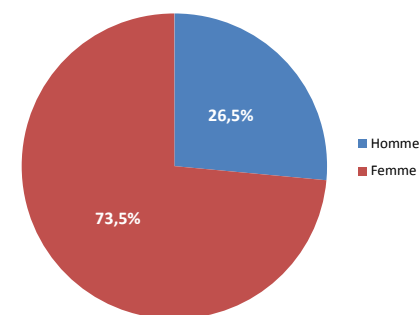
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE PERSONNELS



RÉPARTITION PAR SITE



RÉPARTITION PAR SEXE



HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



Au sein de l'Université de Savoie, le réseau de prévention des risques est composé du Service Prévention Sécurité Comité, des Correspondants Sécurité et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

LE SERVICE PRÉVENTION SÉCURITÉ

Le Service Prévention Sécurité est composé d'un ingénieur sécurité et d'un adjoint.

Son rôle est d'assister et conseiller la présidence en matière de prévention des risques professionnels, de réglementation, notamment concernant les Établissements Recevant du Public, et de protection de l'environnement.

Ses actions consistent à analyser les risques et proposer des solutions techniques, organisationnelles et humaines visant à réduire ces risques. Il travaille en lien avec tous les services et composantes de l'université et est en charge de la gestion des formations des personnels dans les domaines liés à la prévention et la sécurité. Au cours de l'année 2012, 289 personnes ont ainsi suivi une formation relative à la sécurité.

Le service sécurité a aussi un rôle de coordination auprès des correspondants sécurité des secteurs.

LES CORRESPONDANTS SÉCURITÉ

Dans chaque unité, le Correspondant Sécurité assiste le directeur de laboratoire ou le chef de service dans la mise en œuvre des règles de prévention et de sécurité. En collaboration avec le service sécurité, sa mission est :

- de tenir à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels du service (DUERP),
 - de veiller à l'application des obligations réglementaires et des consignes,
 - d'informer et de former les personnes nouvellement affectées dans son secteur,
 - de sensibiliser tous les agents de son secteur aux questions relatives à la sécurité et l'environnement,
 - d'analyser les accidents et incidents survenus dans son secteur,
 - de proposer au directeur d'unité des mesures préventives de toute nature.
- Fin 2012, l'Université de Savoie compte 70 correspondants sécurité qui sont les interlocuteurs privilégiés de la sécurité au niveau local.

LE CHSCT

Le CHSCT, créé par le décret 2011-774 du 28 juin 2011, et remplaçant le CHS, veille à l'application des règles de prévention et de sécurité au sein de l'établissement. Il procède notamment à l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et enquête à l'occasion des accidents de service ou des maladies à caractère professionnel. Il visite aussi les services et laboratoires et préconise la mise en place d'actions de prévention afin d'éviter que de tels accidents ou incidents ne se reproduisent.

Depuis juin 2012, le CHSCT, présidé par le Président de l'Université, est composé de :

- 2 représentants de l'administration : le Président et la personne ayant autorité en matière de ressources humaines (DRH ou VP PAS)
- 8 représentants du personnel (+ 8 suppléants),
- du médecin de prévention, de l'ingénieur sécurité.



Au cours de l'année 2012, 2 réunions du CHSCT ont eu lieu avec ses nouveaux membres.

LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2012

- Étude des risques et expositions dans les salles de TP de chimie du bâtiment Mont Cenis en vue de leur remise en conformité.
- Création d'une procédure de gestion des entreprises extérieures.
- Mise en place d'une procédure de gestion des formations sécurité en lien avec le service Formation.
- Création d'une procédure d'achat de produits chimiques contrôlés mise en œuvre dans un laboratoire pilote.
- Vérifications périodiques réglementaires : gestion et suivi des interventions.
- Travaux d'accessibilité Halle technique au Bourget : ascenseur et voie d'accès
- Mise en place d'un traitement UV contre les légionnelles au complexe sportif du Bourget.



Accidents du travail

ACCIDENTS DU TRAVAIL HORS ACCIDENTS DE TRAJET

	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Soins	Jours d'arrêt de travail	Indice de fréquence*
2011	12	8	6	194	9,4
2012	12	9	1	465	9,5

ACCIDENTS DE TRAJET UNIQUEMENT

	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Soins	Jours d'arrêt de travail	Indice de fréquence *
2011	3	4	-	35	2,4
2012	4	4	1	37	4

PERSONNEL ACCIDENTÉ

			Indice de fréquence 1**	
	Titulaire	Contractuel	Extérieur / stagiaire	
2011	23	8	1	25,7
2012	19	12	1	21,4

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

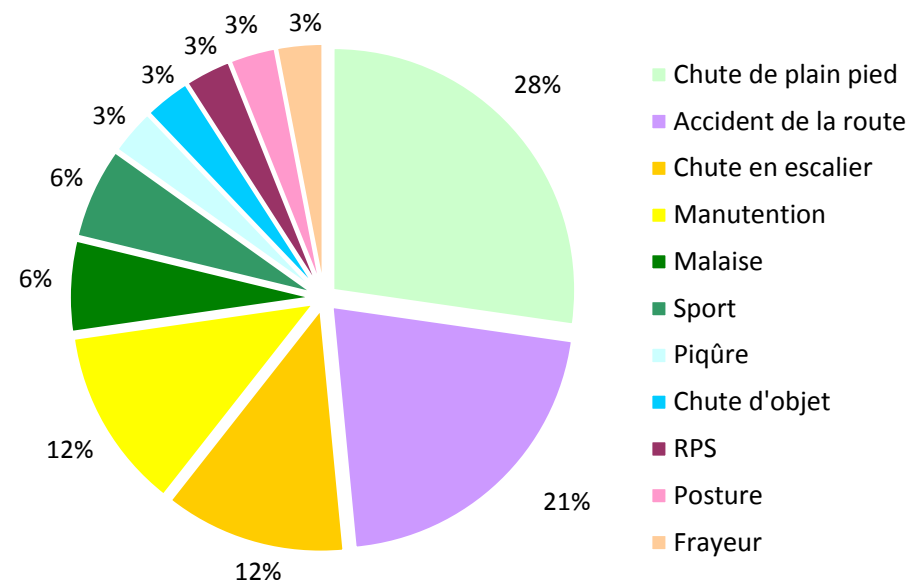
	Administratif	Technique	Enseignant
2011	13	10	9
2012	11	15	5

* Indice de fréquence IF = Nb d'accidents avec arrêt / effectif salarié *1000

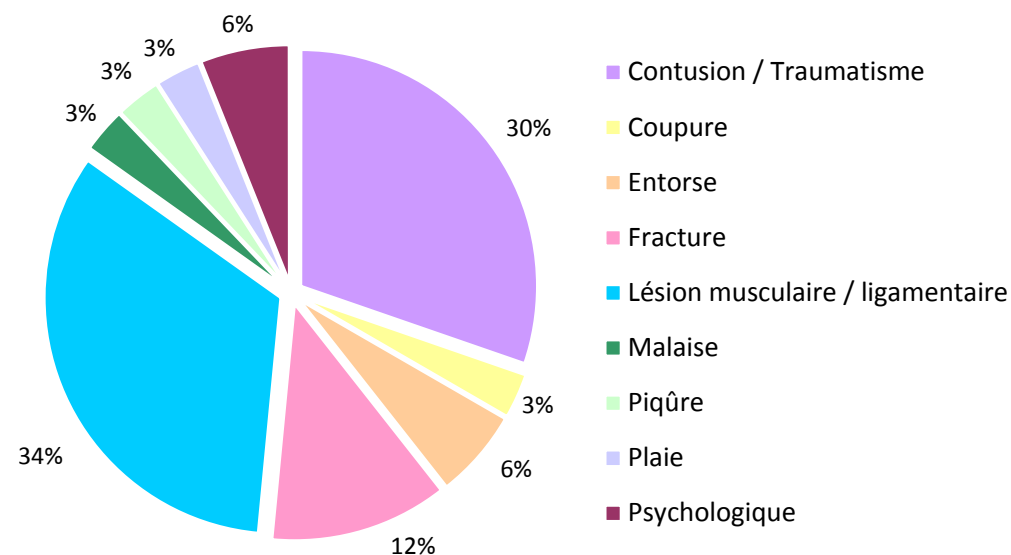
** Indice de fréquence 1 IF1 = Nb d'accidents de personnel de la catégorie / effectif salarié de la catégorie *1000

Jours d'arrêts de travail comptabilisés en jours calendaires.

ACCIDENTS PAR TYPE - 2012



NATURE DES LÉSIONS - 2012





BILAN DE L'ASSISTANTE SOCIALE

Le poste d'Assistante sociale des Personnels de l'Université de Savoie a été créé en 2011 et pourvu le 5/09/2011.

Ce poste a été créé à 30% pour environ 1200 agents, soit 1 jour ½ de travail par semaine, en CDD de 12 mois. Ce service s'adresse à tous les personnels de l'université, titulaires et contractuels, enseignants, BIATSS et doctorants en contrat de travail avec l'université.

ORGANISATION DU POSTE

Il a été retenu que l'Assistante Sociale (AS) des Personnels soit rattachée hiérarchiquement au DGS et que son bureau permanent soit intégré au SUMPPS du Bourget-du-Lac, bureau partagé avec l'AS des étudiants.

Le secrétariat est assuré par la secrétaire du SUMPPS qui effectuait le secrétariat du Médecin de Prévention. Elle est présente sauf le mercredi. Le poste correspondant à une création, il a fallu prendre possession d'un espace qui était utilisé par des personnels de passage et faire sa place dans un service certes, médico-social, mais davantage destiné aux étudiants.

Sur le site d'Annecy, une permanence sur rendez-vous a été instituée le 2ème mardi de chaque mois, à l'annexe de la ferme du Bray, dans des locaux entièrement rénovés.

Sur le site de Marcoz, les interventions se sont effectuées ponctuellement, selon les demandes de rendez-vous, les commissions ou la nécessité de liaisons avec les différents services. Jusqu'en fin d'année, une salle de réunion devait être réservée afin de pouvoir recevoir le personnel. Depuis, un bureau nous a été attribué, en commun avec la référente handicap des étudiants.

Sur le site de Jacob : au cours de l'année 2012, les personnels ont été reçus dans différents lieux. Depuis le 19/02/2013, ils peuvent être accueillis au bureau 112 bis situé dans le bâtiment 13.

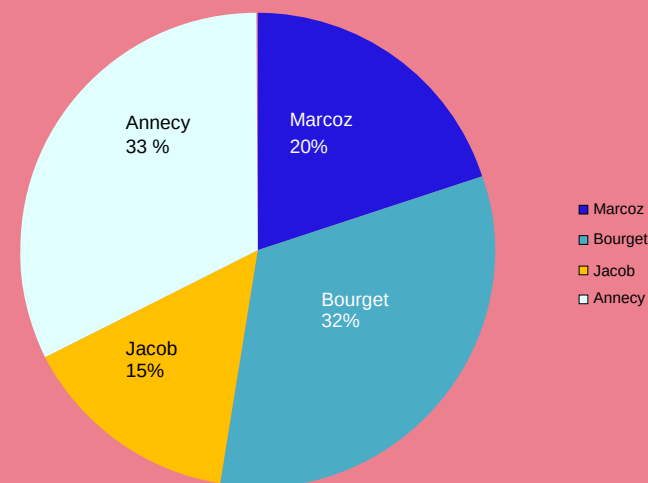
Sur le site du Bourget : ce site correspond à l'adresse administrative, au SUMPPS ; le bureau 014 est situé au bâtiment Chartreuse, le secrétariat se trouvant au bureau 013.

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2012

Indicateurs

Nombre de personnels reçus : 40

PERSONNES RECUES PAR SITE



Nombre d'entretiens : 77

Nombre de personnels rencontrés :

1 fois : 26

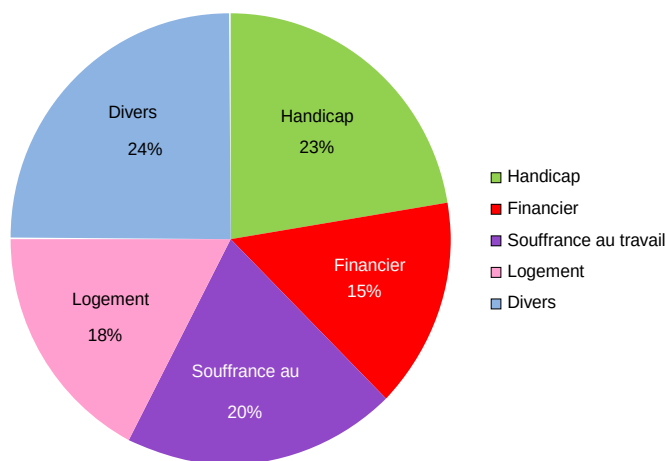
2 fois : 5

3 fois : 5

Au-delà : 4



MOTIFS DES DEMANDES
Année 2012



MOTIFS DES DEMANDES

Motif Handicap

Les premières demandes ont, en majorité, concerné une demande de RQTH pour bénéficier de prothèses auditives. Trois personnels nous ont sollicités pour un renouvellement de leur dossier.

Motif Financier

5 demandes ont été présentées au CAS et accordées au cours de cette année 2012. Les causes de ces demandes sont variées : rupture familiale, surendettement, difficultés professionnelles du conjoint, attente de passage en comité médical...

Motif logement

Ces demandes de logement sont effectuées suite à des changements dans la composition familiale des personnels (mariage, naissance, séparation, décès). 3 demandes ont abouti favorablement par le biais du logement social réservé aux fonctionnaires d'État.

Motif souffrance au travail

Les personnels sont venus, soit directement car ils connaissaient déjà le service, soit ils ont été conseillés par leurs collègues. Pour la très grande majorité d'entre eux, cette souffrance sur leur lieu de travail, qui peut revêtir des réalités différentes, était le seul motif de leur demande de RDV.

Motifs divers

Nombreuses de ces problématiques concernent davantage le domaine de la vie privée ; pour autant, elles peuvent avoir des répercussions importantes sur la vie professionnelle : pour exemple, la prise en charge des ascendants et les possibilités de temps partiel.

INTERVENTIONS SOCIALES

- Apport d'informations, de conseils ou orientation
- Écoute, soutien et accompagnement
- Aide à la constitution de dossiers administratifs
- Liaisons avec les RH et partenaires extérieurs
- Évaluation de la situation financière

Il faudrait ajouter à ces indicateurs, tous les contacts téléphoniques et les nombreux échanges par mails rendus souvent obligatoires du fait que les personnels travaillent fréquemment à plusieurs dans un même bureau.

Généralement mais plus particulièrement encore dans le cas de situations délicates, les personnels ont bénéficié d'un suivi de leur situation, d'un accompagnement même s'ils n'ont été reçus qu'une seule fois en entretien.



PARTICIPATION À DES COMMISSIONS

Le Comité d'Action Sociale (CAS)

Selon le règlement, « son action peut être individuelle ou collective. Il définit la politique d'action sociale en matière de secours d'urgence, d'enfance, de restauration et d'actions collectives notamment d'informations intéressant les personnels de l'Université de Savoie ainsi que leurs ayants droit ». Un planning est fixé à raison d'une fois par mois. Le CAS est maintenu s'il y a au moins une aide financière à étudier ou un autre thème à traiter. Cinq commissions ont donc eu lieu en 2012.

La Cellule Maintien à l'Emploi

Cette instance, initiée par le médecin de prévention, en collaboration avec le SAMETH (service d'appui au maintien dans l'emploi des salariés handicapés de Savoie) permettait d'envisager l'aménagement de poste des personnels reconnus travailleurs handicapés. Deux commissions s'étaient alors réunies en 2011.

TRAVAIL THÉMATIQUE

Logement

À l'automne 2011, nous avons été informés que l'Université était réservataire d'un logement, lors de sa vacance.

En fait, à l'origine, il n'y a pas eu de convention de réservation, ni financement associé à cette réservation. Il s'agissait d'un engagement à louer des logements à des étudiants, à un moment (1993) où l'offre de logements étudiants sur Chambéry était insuffisante. Ce motif a évolué au point de ne plus être compatible avec « l'engagement ». En conclusion, Chambéry Alpes Habitat nous informe que la réservation ne devrait pas en être une car aucune obligation contractuelle n'a été faite en ce sens.

Séjours vacances familles en difficulté

La Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS) a permis de réserver, pour l'été 2012, des séjours vacances en faveur des familles en difficulté. Des critères précis étaient mentionnés : familles avec enfants, plafonds de QF réel, familles connues par l'assistante sociale au niveau financier. Deux familles ont pu bénéficier de cette offre.

Handicap

Suite à la mise en place du bureau environnement social au travail et à l'arrivée de l'assistante sociale en 2011, l'année 2012 a permis de définir avec le Rectorat les procédures de remboursement par le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique).

LIAISONS À L'UNIVERSITÉ ET AVEC DES PARTENAIRES EXTÉRIEURS

Notre travail s'élabore en collaboration avec des partenaires au sein de l'Université et à l'extérieur.

Ceux-ci peuvent fluctuer en fonction des situations rencontrées. Il est, de ce fait, difficile d'établir un inventaire exhaustif, nous pouvons indiquer cependant : la personne chargée du Bureau environnement social au travail, le DRH, les gestionnaires, l'Ingénieur Hygiène et Sécurité, des responsables de service.

À l'extérieur, nous retiendrons notamment : la MGEN, le pôle logement chargé des dossiers réservation fonctionnaire, Chambéry Alpes Habitat.



FORMATION ET INFORMATION

- Journées organisées par la Fédération Nationale des Structures d'Action Sociale de l'Enseignement Supérieur (FNACAS) à Villeurbanne les 24 et 25 novembre 2011 puis les 8 et 9 octobre 2012.
- Réseau ASS 73 qui se réunit à raison d'une fois par trimestre autour de projets d'actualités sociales et de rencontres de partenaires communs.
- Participation collective au colloque sur les Risques Psychosociaux (RPS) au Manège le 15 octobre 2012, colloque organisé par la CARSAT et la DIRECCTE Rhône- Alpes.

CONCLUSION

Le choix de l'hébergement au SUMPPS, de par sa fonction et ses objectifs, paraît avoir été pertinent. Il permet d'être à proximité d'un site composé d'un grand nombre de personnels. L'année 2012 a permis d'affiner l'installation du poste au niveau fonctionnel même si le travail sur multi-sites à temps très partiel requiert un temps important de gestion.

En présence d'un médecin de prévention, nous pourrions constituer une équipe au complet, au service des personnels.

Dans le cadre de la création de ce poste, il est important de considérer que les notions de temps et d'espace se révèlent essentielles : le temps, nécessaire pour pouvoir être repéré et les espaces d'accueil, identifiés et aisément accessibles aux personnels. Les perspectives d'évolution du poste permettront notamment d'assurer une présence plus importante auprès des personnels, de participer au groupe de réflexion sur les risques psychosociaux et d'élaborer une documentation concernant le logement.



ENVIRONNEMENT SOCIAL AU TRAVAIL

AIDE À LA RESTAURATION

121 personnes sont inscrites sur l'ensemble des restaurants CROUS et au Lycée Vaugelas.

Pour chaque repas pris dans ces structures, l'Université de Savoie verse une subvention de 1.17 € (1.20 € en 2013) à l'organisme en question. La prestation est donc déduite à la base du prix du repas payé par l'agent.

En 2012, l'Université de Savoie a ainsi versé une subvention sur 5264 repas hors période estivale.

Pour palier la fermeture des restaurants administratifs pendant la période estivale, l'Université de Savoie a signé des conventions avec d'autres structures :

- Self SNCF (20 inscrits) et self Hôpital (4 inscrits) pour les sites de Jacob et de Marcoz
- Centre Jean XXIII (14 inscrits) pour Annecy
- Restaurant interentreprises de Savoie Technolac (14 inscrits) et la DZ (28 inscrits) pour le Bourget.

L'Université s'est engagée à ce que les agents bénéficient, pour la période estivale, du même prix que dans les restaurants CROUS (sauf restaurant interentreprises du Bourget où le repas est à la carte). La subvention versée par l'Université pour chaque repas pris pendant la période estivale s'élève à 4.35 € en moyenne.

582 repas ont ainsi été servis pendant la période estivale.

PRESTATIONS SOCIALES

51 agents ont déposé 151 dossiers de demande de prestation pour 73 enfants.

Répartition en % par type d'aide

- Aides à l'enfance (centre aéré, garderie périscolaire, activités sportives ou culturelles, colonies, centre de vacances...) : 48%
- Aides à l'installation : 3 %
- Prestation pour handicap : 49 %

Aides apportées par le Comité d'Action Sociale (CAS)

- 4 dons ont été accordés pour un montant de 2811 €
- 1 prêt a été accordé et remboursé dans l'année

BILAN ACTION SOCIALE 2012	
RESTAURATION	10 840,6 €
PRESTATIONS SOCIALES	26 647 €
ASCUS	15 000 €
CARTES DE PARKING	5 228,4 €
TOTAL ACTION SOCIALE 2012	57 716 €

AIDES ACCORDÉES PAR LE CAS	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	NOMBRE DE DOSSIERS	MONTANT
Aides financières sous forme de don	6	6	2 811 €
Aides financières sous forme de prêt	2	2	2 824 € (1 agent a cumulé un prêt et un don)
Subvention versée à l'ASCUS (augmentation de la subvention de 1 000 € par rapport à 2011)			15 000 €

Bilan de l'ASCUS



DÉPENSES			RECETTES			Part Ascus Réalisée	
ACTIVITÉS	Prévu	Réalisé	ACTIVITÉS	Prévu	Réalisé	Montant	%
Frais de fonctionnement	930 €	2 393 €	Recettes courantes	21 500 €	20 413 €		
- assurance	250 €	143 €					
- secrétariat	350 €	166 €	- Subvention de l'Université	16 000 €	15 000 €		
- divers	300 €	2 047 €	- cotisations des adhérents	5 500 €	5 413 €		
- Site web	30 €	37 €				2 393 €	100%
activités	200 €	182 €	activités			182 €	100%
arbre de Noël	7 395 €	4 716 €				4 716 €	100%
sorties	15 050 €	13 321 €	sorties	8 850 €	7 753 €	5 568 €	42%
billetterie	7 430 €	6 827 €	billetterie	950 €	104 €	6 723 €	98%
TOTAL	31 005 €	27 439 €	TOTAL	31 300 €	28 270 €		

Reliquat de l'exercice : 831,3 € sachant que la facture de reprographie des cartons invitations arbre de Noël



ABSENCES

Cette rubrique développe les différents motifs d'absence des agents fonctionnaires ou contractuels.

Pour les fonctionnaires, il existe trois types de congés de maladie :

- **Congé de maladie ordinaire** : il permet au fonctionnaire de bénéficier de sa rémunération, variable selon son ancienneté.

- **Congé de longue maladie** : il est accordé, après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement, des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de trois ans maximum. La rémunération pendant ce congé est de un an à plein traitement puis de deux ans à demi-traitement.

- **Congé de longue durée** : il est accordé, après avis du comité médical. Sa durée est de cinq ans maximum. La rémunération pendant ce congé est de trois ans à plein traitement puis de deux ans à demi-traitement.

Pour les agents non titulaires, en cas d'arrêt de maladie, le plein traitement est maintenu selon l'ancienneté de l'agent (un mois après quatre mois de service, deux mois après deux ans de service et trois mois après trois ans de service).

Le congé de grave maladie est accordé en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés, mettant l'agent dans l'incapacité d'assurer ses fonctions.

Absences médicales

FILIÈRE	GRADE	ACCIDENT DU TRAVAIL		CONGÉ LONGUE MALADIE		MALADIE		TOTAL 2012	
		En effectif	En jours cumulés ⁽³⁾	En effectif	En jours cumulés ⁽³⁾	En effectif	En jours cumulés ⁽³⁾	En effectif	En jours cumulés ⁽³⁾
Enseignant-chercheur	PR	-	-	-	-	6	3	6	3
	MCF	4	-	-	-	29	54	33	54
	Personnel associé à temps partiel	-	-	-	-	4	-	4	-
	ATER	-	-	-	-	1	10	1	10
Enseignant	PRAG	1	-	-	-	10	6	11	6
	PRCE	1	-	-	-	8	28	9	28
Doctorant	Doctorant enseignant	1	8	-	-	6	70	7	78
	Doctorant non enseignant	-	-	-	-	7	36	7	36
Enseignant contractuel	Enseignant contractuel	-	-	-	-	1	-	1	-
BIATSS : AENES	Administrateur	-	-	-	-	2	15	2	15
	CASU	-	-	-	-	1	11	1	11
	AAENES	-	-	-	-	12	110	12	110
	SAENES	-	-	1	365	25	196	26	561
	Adjoint administratif	10	144	3	847	34	198	47	1 189
	Adjoint technique	-	-	-	-	1	2	1	2
BIATSS : ITRF	IGR	-	-	-	-	1	2	1	2
	IGE	3	21	-	-	23	117,5	26	139
	ASI	1	5	1	4	11	41	13	50
	Technicien de recherche et de formation	-	-	-	-	19	129	19	129
	Adjoint technique RF	1	10	1	217	31	351	33	578
BIATSS : BIB	Conservateur général des bibliothèques	-	-	-	-	1	3	1	3
	Conservateur des bibliothèques	-	-	-	-	1	1	1	1
	Bibliothécaire	-	-	-	-	1	4,5	1	5
	Bibliothécaire assistant spécialisé	-	-	-	-	3	7,5	3	8
	Magasinier des Bibliothèques	-	-	-	-	27	188,5	27	189
BIATSS : CONTRACTUEL	Contractuel Budget Etabl.	10	170	-	-	100	544,5	110	715
TOTAL 2012		32	358	6	1 433	365	2 128,5	403	3 919,5
TOTAL 2011		15	178,5	22	693	502	3 681,5	555	4 756,5
TOTAL 2010		17	156	NA	NA	397	3 785	414	3 941



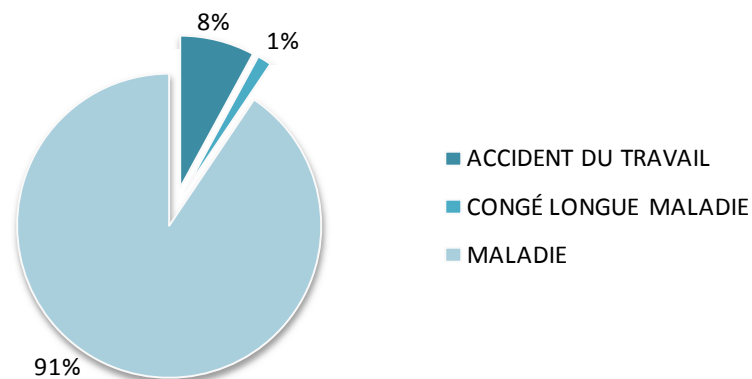
Absences spécifiques

GRADE	CONGÉ FORMATION		CRCT		CONGÉ PARENTAL		CONGÉ DE PATERNITÉ		CONGÉ DE MATERNITÉ		TOTAL 2012	
	En effectif	En jours cumulés ⁽³⁾	En effectif	En jours cumulés ⁽³⁾	En effectif	En jours cumulés ⁽³⁾	En effectif	En jours cumulés ⁽³⁾	En effectif	En jours cumulés ⁽³⁾	En effectif	En jours cumulés ⁽³⁾
PR	-	-	3	300	-	-	1	-	-	-	4	300
MCF	-	-	7	1 020	2	435	7	9	7	148	23	1 612
Personnel associé à temps partiel	-	-	-	-	1	129	-	-	-	-	1	129
ATER	-	-	-	-	-	-	-	-	1	79	1	79
PRAG	1	43	-	-	-	-	2	-	2	18	5	61
PRCE	-	-	-	-	2	320	2	18	-	-	4	338
Doctorant non enseignant	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
Enseignant contractuel	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	1	110	1	110
Adjoint administratif	1	1	-	-	2	760	1	9	2	158	6	928
IGR	-	-	-	-	1	130	-	-	-	-	1	130
IGE	-	-	-	-	1	31	1	9	2	150	4	190
ASI	-	-	-	-	1	105	-	-	-	-	1	105
Technicien de recherche et de formation	1	185	-	-	-	-	-	-	-	-	1	185
Adjoint technique RF	-	-	-	-	-	-	-	-	1	63	1	63
Magasinier des Bibliothèques	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
Contractuel Budget Établ.	-	-	-	-	1	195	1	9	5	155	7	359
TOTAL 2012	3	229	10	1 320	11	2 105	15	54	24	881	63	4 589
TOTAL 2011	2	522	6	1 566	9	2 349	10	73	26	803	53	5 313
TOTAL 2010	NA	NA	NA	NA	NA	NA	4	32	27	1 602	31	1 634

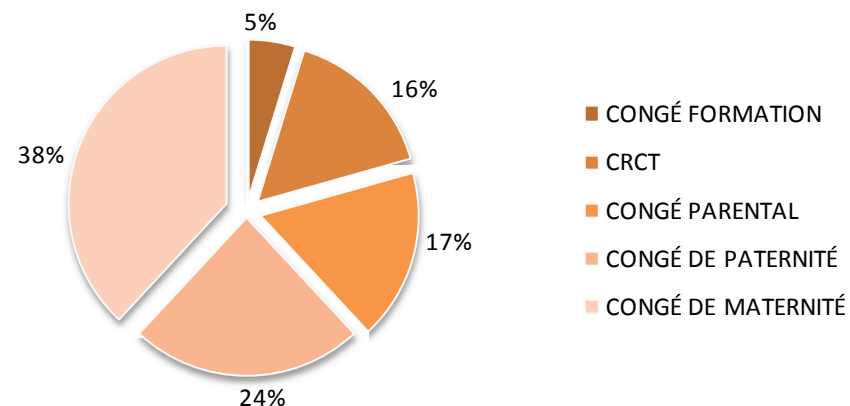
(3) les jours cumulés sont comptabilisés en jours travaillés.

Synthèse des absences

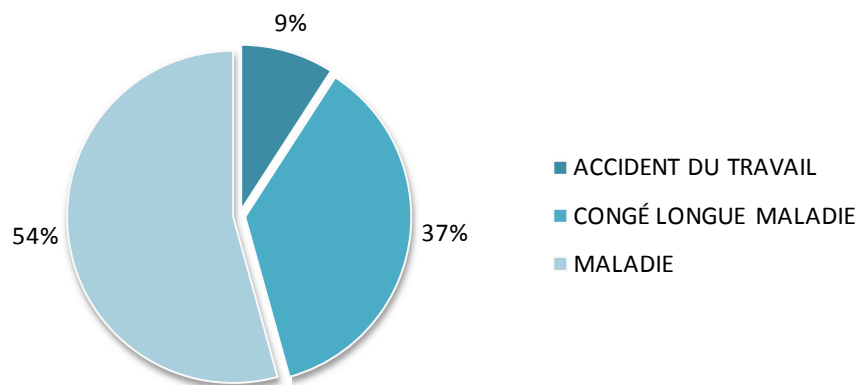
RÉPARTITION DES ABSENCES MÉDICALES EN NOMBRE



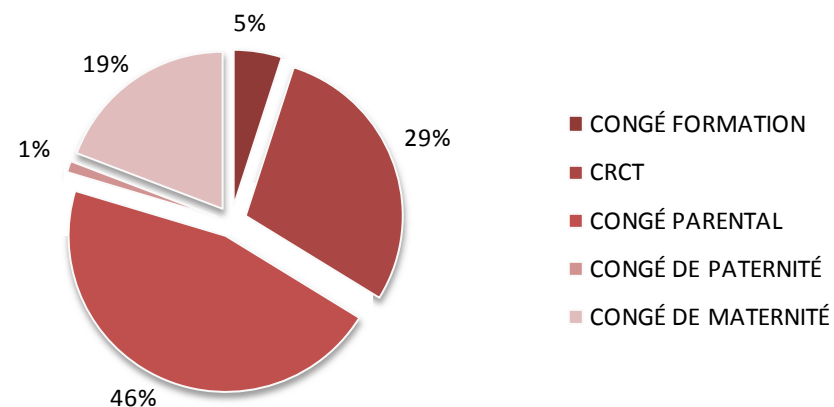
RÉPARTITION DES ABSENCES SPÉCIFIQUES EN NOMBRE



RÉPARTITION DES ABSENCES MÉDICALES EN JOURS



RÉPARTITION DES ABSENCES SPÉCIFIQUES EN JOURS





GLOSSAIRE

A, B, C	Désignation des catégories de la fonction publique	CRCT	Congé pour Recherches et Conversion Thématique
ADT RF	Adjoint Technique de Recherche et Formation	CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (l'une des trois filières de personnels BIATSS)	CS	Conseil Scientifique (l'un des trois conseils de l'Université)
ARE	Allocation d'aide au Retour à l'Emploi	CT	Comité Technique
ASI	Assistant Ingénieur	DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
Associés	Professeur ou maître de conférences associés	EC	Enseignant-Chercheur : professeurs des universités et maîtres de conférences
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche	ETP	Équivalent Temps Plein
ATI	Allocation Temporaire d'Invalidité	GVT	Glissement Vieillesse Technicité
BAS	Bibliothécaire Adjoint Spécialisé	HC	Heures Complémentaires
BIATSS	Personnel de Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique, de Service et de Santé	IGE	Ingénieur d'Études
BIB	Bibliothèque (l'une des trois filières de personnels BIATSS)	IGR	Ingénieur de Recherche
CA	Conseil d'Administration (l'un des trois conseils de l'Université)	INM	Indice Nouveau Majoré
CAP	Commission Administrative Paritaire	MAG	Magasinier
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale	MCF	Maître de conférences
CAS	Comité d'Action Sociale	PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et de l'État
CEVU	Conseil des Études et de la Vie Universitaire (l'un des trois conseils de l'Université)	PAST	Enseignant associé à mi-temps
CHS	Comité d'Hygiène et de Sécurité	PLP	Professeur de Lycée Professionnel
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	PMR	Personne à Mobilité Réduite
CNU	Conseil National des Universités		
CONS	Conservateur des Bibliothèques		
CPE	Commission Paritaire d'Établissement		



GLOSSAIRE

PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PR ENSAM	Professeur de l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers
RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
RF	Recherche et Formation (l'une des trois filières de personnels BIATSS)
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCAM	Service Constructions, Aménagement, Maintenance
TCH	Technicien de Recherche et de Formation
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
UDS	Université de Savoie



CRÉDITS PHOTOS :

Fotolia, Freedigitalphotos.net, Guichet Laurent, Perrin Yannick,
Université de Savoie, Wagner Isabelle

RÉALISATION :

DGS / DPPC / DRH / COMMUNICATION

Le bilan social a été adopté au CT du 18 octobre 2013
et présenté au CA du 22 octobre 2013.



UNIVERSITÉ DE SAVOIE

BILAN SOCIAL 2012

8 COMPOSANTES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE...

- UFR Centre Interdisciplinaire Scientifique de la Montagne
- UFR Droit
- UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines
- UFR Sciences Fondamentales et Appliquées
- IUT d'Annecy
- IUT de Chambéry
- IAE Savoie Mont-Blanc
- Polytech Annecy-Chambéry

...ET 1 DÉPARTEMENT

- Le Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des Déficiants Sensoriels (CNFEDS)

19 UNITÉS DE RECHERCHE RÉPARTIES ENTRE 4 DOMAINES DE COMPÉTENCES

- Sciences et génie de l'environnement
CARTEL • EDYTEM • ISTERRE • LECA • LCME • LOCIE
- Mathématiques, physique, chimie
LAMA • LAPP • LAPTH
- Organisations et territoires, représentations et cognition
CDPPOC • IREGÉ • LIP-PC2S • LLS • LPE • LPNC
- Systèmes intelligents et technologies avancées
IMEP-LAHC • LEPMI • LISTIC • SYMME



www.univ-savoie.fr / 04 79 75 85 85

 facebook.com/univsavoie  [@univ_savoie](https://twitter.com/univ_savoie)

ANNECY-LE-VIEUX • CHAMBÉRY/JACOB-BELLECOMBETTE • LE BOURGET-DU-LAC