



UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC



BILAN SOCIAL 2015

UN AIR QUI NOUS DISTINGUE

ÉDITO

Le bilan social 2015 propose une photographie d'identité chiffrée de notre université Savoie Mont Blanc (USMB), que chacun déchiffrera à l'aune de sa sensibilité.

Qu'il nous soit permis de souligner que l'accueil d'un nombre croissant d'étudiant-e-s, près de 1 000 de plus à la rentrée de septembre 2015, un signe favorable de notre attractivité et aussi une mission qui s'impose à nous, aura conduit notre établissement, tout en veillant à améliorer l'environnement social par des mesures ponctuelles, à accroître ses effectifs en général, et de personnels titulaires en particulier. Fruit du très important effort financier consenti par l'établissement depuis 2012, l'USMB possède désormais un taux de titulaires notablement supérieur à celui que l'on observe dans l'ensemble du groupe des universités pluridisciplinaires hors santé (U3). Elle possède aussi deux médecins, un de prévention auprès des étudiants, directeur du SUMPPS, et un des personnels.

Ce choix politique fort en une période de raréfaction des moyens pourrait éclairer l'heureux consensus social qui se traduit dans les chiffres exposés dans ce fascicule.

Les données sexuées, qui se développent d'année en année, permettent aussi de constater la féminisation asymétrique : les femmes dominent les effectifs BIATSS, mais sont minoritaires chez les maîtres de conférences et encore plus chez les professeurs. Une caractéristique plus originale concerne les BIATSS, avec une filière AENES qui possède un poids relatif très sensiblement supérieur à ce que l'on observe dans l'ensemble des U3 et à l'échelle nationale.

Cette photographie esquisse le portrait d'une identité. La personnalité de l'USMB est constructions, évolutions, transformations. Elle atteste le dynamisme de toutes ses composantes et de l'ensemble de ses personnels. Elle nous encourage à aller toujours de l'avant.

PS : nos sincères remerciements s'adressent à la direction de l'aide au pilotage, à la direction des ressources humaines, à la direction de la communication, et tous les autres collègues et services concernés qui, sans ménager leur peine, ont élaboré ce riche et agréable document.

Denis Varaschin

SOMMAIRE

ÉDITO.	1
SOMMAIRE.	2
DONNÉES CLÉS DE L'UNIVERSITÉ	3
1. 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 sexe16
Enseignement : heures complémentaires et vacations d'enseignement	20
2. RÉPARTITION.	23
Ensemble du personnel	24
Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires et contractuels	25
Doctorants	26
BIATSS titulaires et contractuels.27
BIATSS titulaires.28
BIATSS contractuels.29
3. MASSE SALARIALE.	31
Masse salariale globale 2015.32
Masse salariale par ensemble de personnels.33
Masse salariale par filière et par statut.	35
Effectifs de l'ensemble du personnel par INM37
Effectifs des Enseignants-Chercheurs / Enseignants par INM.	38
Effectifs des BIATSS par INM39

4. PROMOTIONS.	41
Enseignants-Chercheurs / Enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2015	42
Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion en 2015.	43
Concours BIATSS organisés en 2015 pour l'USMB	44
5. MOUVEMENTS	47
Mouvements de personnels en 2015 : entrées.48
Mouvements de personnels en 2015 : sorties.49
Départs en retraite des agents titulaires50
6. FORMATION.	53
Bilan des actions de formation 2015.54
7. PRÉVENTION ET SÉCURITÉ.	56
Accidents déclarés.58
Prise en charge des accidents imputables au service59
8. ABSENCES.	61
Absences pour raisons de santé62
Absences pour raisons familiales.63
Absences pour formation64
9. HANDICAP ET TRAVAIL	67
10. ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES.	71
Répartition femmes / hommes.	72
11. BILAN ENVIRONNEMENT SOCIAL.	75
Bilan de l'assistante sociale des personnels	75
Bilan de l'action sociale77
Bilan de l'ASCUS79
12. DIALOGUE SOCIAL	81
GLOSSAIRE.	82



DONNÉES CLÉS DE L'UNIVERSITÉ*

- **7** UFR, instituts et école
- **2** départements de formation :
 - **1** département d'accompagnement et de soutien aux équipes pédagogiques dans l'évolution des enseignements : APPRENDRE
 - **1** Centre National de Formation intervenant des Enseignants auprès des jeunes Déficiants Sensoriels : le CNFEDS
- **1** cellule de développement de la formation continue et de l'alternance : ALTUS
- **14 107** étudiant-e-s inscrit-e-s (hors doctorant-e-s)
- **19** laboratoires de recherche dont **11** Unités Mixtes de Recherche avec le CNRS, l'INRA, l'IRD et l'IFSTTAR
- **1** Club d'entreprises fédérant **100** entreprises et institutions du territoire
- **Plus de 1 700** professionnels extérieurs intervenant dans les formations de l'Université Savoie Mont Blanc

5 champs formation-recherche transversaux :

- Comportements, Images, Cultures et Sociétés
- Entreprise, Gouvernance, Responsabilités
- Montagne, Tourisme, Sport, Santé
- Sciences Fondamentales, Terre, Environnement
- Technologies : Mécatronique, Énergie-Bâtiment, Numérique

* Effectifs : données année universitaire 2015-2016 / Patrimoine : enquête patrimoine DGES 2015



1. EFFECTIFS

CATÉGORIE

Les personnel-le-s de la Fonction Publique sont classé-e-s en trois catégories hiérarchiques :

- la catégorie A correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction ;
- la catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures ;
- la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

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.

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut.

Les corps sont classés en catégories A, B ou C.

GRADE

Subdivision du corps, la hiérarchie des grades au sein d'un corps est déterminée par décret.

TITULAIRE

Agent employé dans un emploi permanent inscrit au budget de l'État.

CONTRACTUEL

Agent non titulaire recruté pour assurer un remplacement, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou à un accroissement temporaire d'activité ou pour satisfaire un besoin permanent à temps complet ou incomplet. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui sont classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C ou recrutés sous contrat d'apprentissage de droit public et les contractuels relevant du droit privé, qui sont recrutés sous contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

EFFECTIF

Une personne physique est comptabilisée pour une unité.

ETP

Équivalent Temps Plein : unité de mesure des postes.

- Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2015.
- Les données sont extraites de Virtualia.
- Les données s'entendent hors vacataires.
- ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé 0,8 ETP.

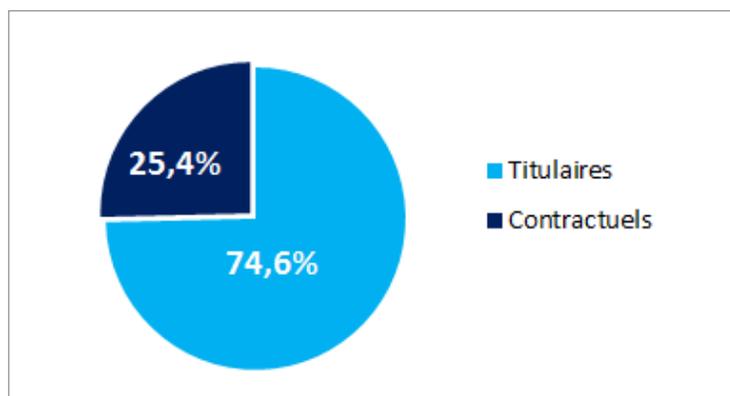
ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR STATUT

►► En effectif

Statut	2013		2014		2015	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	920	72,4%	936	74,5%	944	74,6%
Contractuels	351	27,6%	321	25,5%	321	25,4%
TOTAL*	1271	100%	1257	100%	1265	100%

* Les éméritats ont été comptabilisés dans l'effectif.

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



►► En ETP

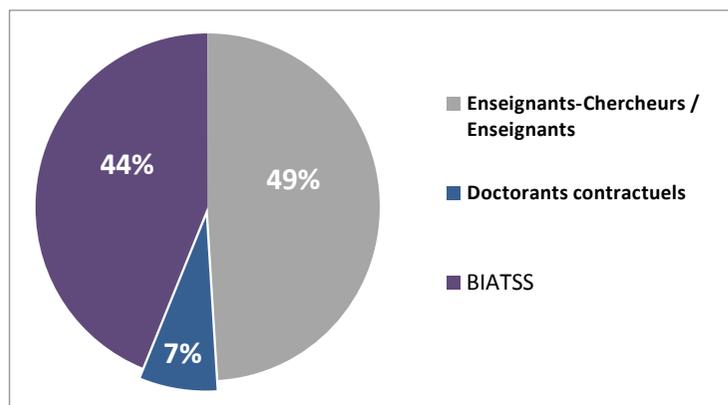
Statut	2013		2014		2015	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	882	73,4%	904,5	75,2%	909,3	75,3%
Contractuels	319,1	26,6%	299	24,8%	298	24,7%
TOTAL	1201,1	100%	1203,5	100%	1207,3	100%

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR FILIÈRE, STATUT ET SEXE

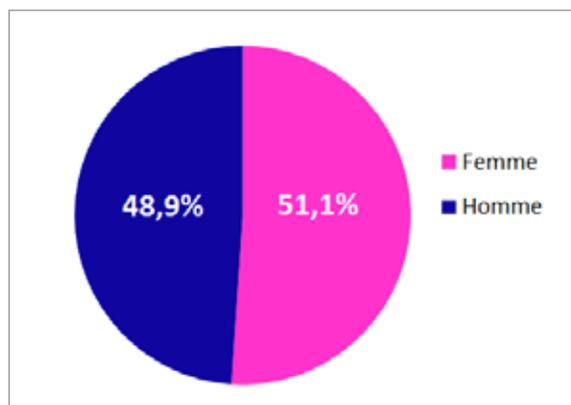
►► En effectif

		2013			2014			2015			
Filière	Sexe	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	2015%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	178	34	212	181	27	208	186	29	215	34%
	Homme	374	44	418	361	47	408	359	46	405	66%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		552	78	630	542	74	616	545	75	620	49%
Doctorants contractuels	Femme		41	41		43	43		39	39	43%
	Homme		51	51		47	47		51	51	57%
Total Doctorants contractuels			92	92		90	90		90	90	7,1%
BIATSS	Femme	247	145	392	271	122	393	279	113	392	71%
	Homme	121	36	157	118	40	158	120	43	163	29%
Total BIATSS		368	181	549	389	162	551	399	156	555	43,9%
TOTAL		920	351	1271	931	326	1257	944	321	1265	

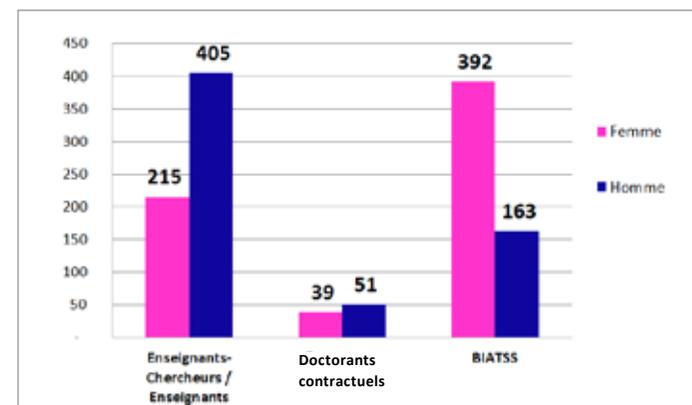
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT ET FILIÈRE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR SEXE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR SEXE



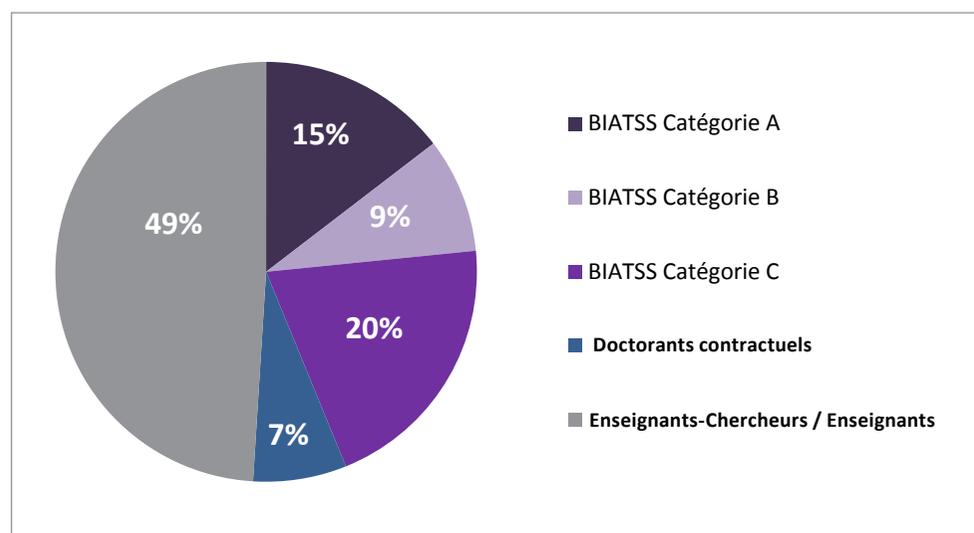
		2013			2014			2015		
Filière	Sexe	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	Femme	174,7	29	203,7	178	25	203	184,4	26,5	210,9
	Homme	362,6	33	395,6	353,7	45	398,7	346,1	45,5	391,6
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		537,3	62	599,3	531,7	70	601,7	530,5	72	602,5
Doctorants contractuels	Femme		41	41		43	43		39	39
	Homme		51	51		47	47		51	51
Total Doctorants contractuels			92	92		90	90		90	90
BIATSS	Femme	226,5	130,7	357,2	253,1	105,5	358,6	259,6	95,3	354,9
	Homme	118,2	34,4	152,6	114,7	38,5	153,2	119,2	40,7	159,9
Total BIATSS		344,7	165,1	509,8	367,8	144	511,8	378,8	136	514,8
TOTAL		882	319,1	1201,1	899,5	304	1203,5	909,3	298	1207,3

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR FILIÈRE, STATUT ET CATÉGORIE

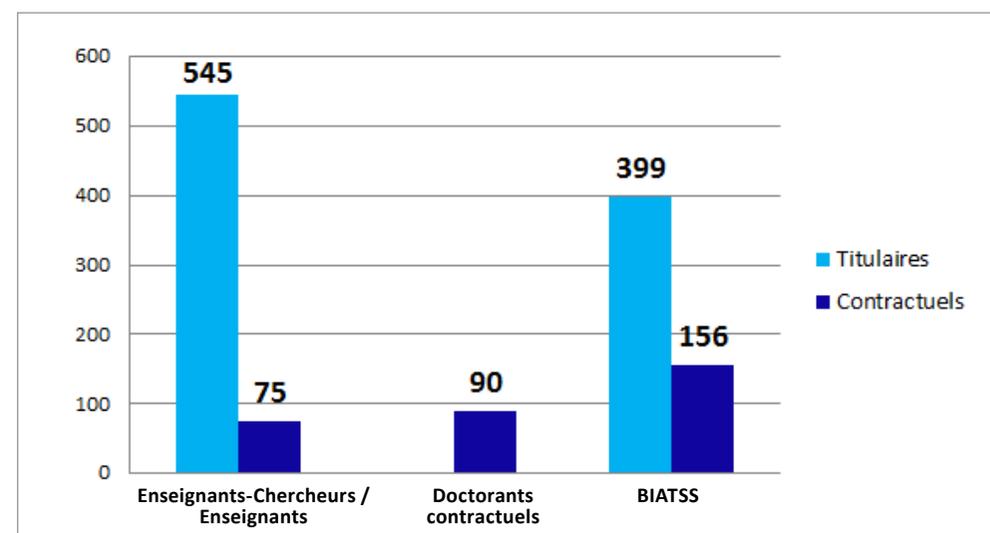
►► En effectif

Filière	Statut	2013					2014					2015				
		A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	552			552	43,4%	542			542	43,1%	545			545	43,1%
	Contractuels	78			78	6,1%	74			74	5,9%	75			75	5,9%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		630			630	49,6%	616			616	49%	620			620	49%
Doctorants contractuels	Contractuels	92			92	7,2%	90			90	7,2%	90			90	7,1%
Total Doctorants contractuels		92			92	7,2%	90			90	7,2%	90			90	7,1%
BIATSS	Titulaires	122	80	166	368	29%	126	89	174	389	30,9%	129	90	180	399	31,5%
	Contractuels	59	33	89	181	14,2%	57	22	83	162	12,9%	58	20	78	156	12,3%
Total BIATSS		181	113	255	549	43,2%	183	111	257	551	43,8%	187	110	258	555	43,9%
TOTAL		903	113	255	1271	100%	889	111	257	1257	100%	897	110	258	1265	100%
		71%	9%	20%			71%	9%	20%			71%	9%	20%		

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



▷▷ **En ETP**

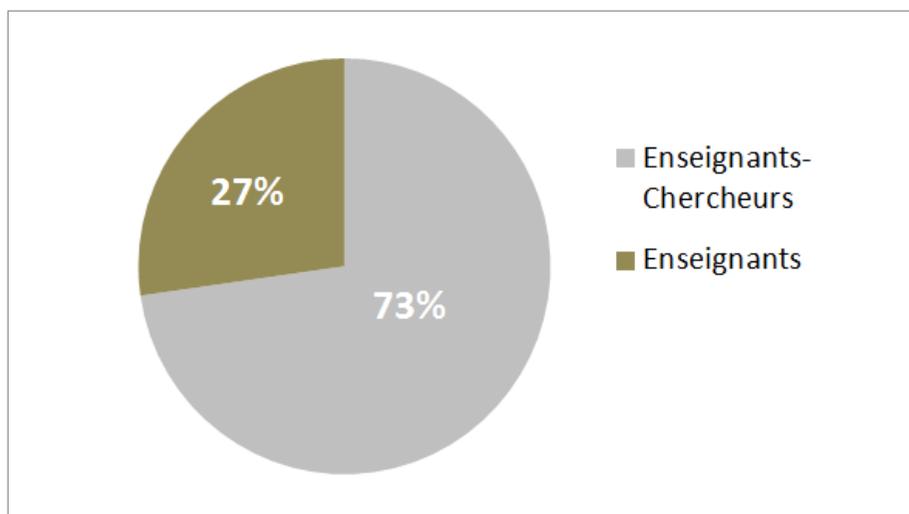
		2013					2014					2015				
Filière	Statut	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	537,3			537,3	44,7%	531,7			531,7	44,2%	530,5			530,5	43,9%
	Contractuels	62			62	5,2%	70			70	5,8%	72			72	6%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		599,3			599,3	49,9%	601,7			601,7	50%	602,5			602,5	49,9%
Doctorants contractuels	Contractuels	92			92	7,7%	90			90	7,5%	90			90	7,5%
Total Doctorants contractuels		92			92	7,7%	90			90	7,5%	90			90	7,5%
BIATSS	Titulaires	118,8	74,7	151,2	344,7	28,7%	122,6	84,8	160,4	367,8	30,6%	124,7	86,3	167,8	378,8	31,4%
	Contractuels	52,9	30	82,2	165,1	13,7%	50,6	20	73,4	144	12%	53,2	17,2	65,6	136	11,3%
Total BIATSS		171,7	104,7	233,4	509,8	42,4%	173,2	104,8	233,8	511,8	42,5%	177,9	103,5	233,4	514,8	42,6%
TOTAL		863	104,7	233,4	1201,1	100%	864,9	104,8	233,8	1203,5	100%	870,4	103,5	233,4	1207,3	100%
		72%	9%	19%			72%	9%	19%			72%	9%	19%		

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR FILIÈRE, CORPS ET SEXE

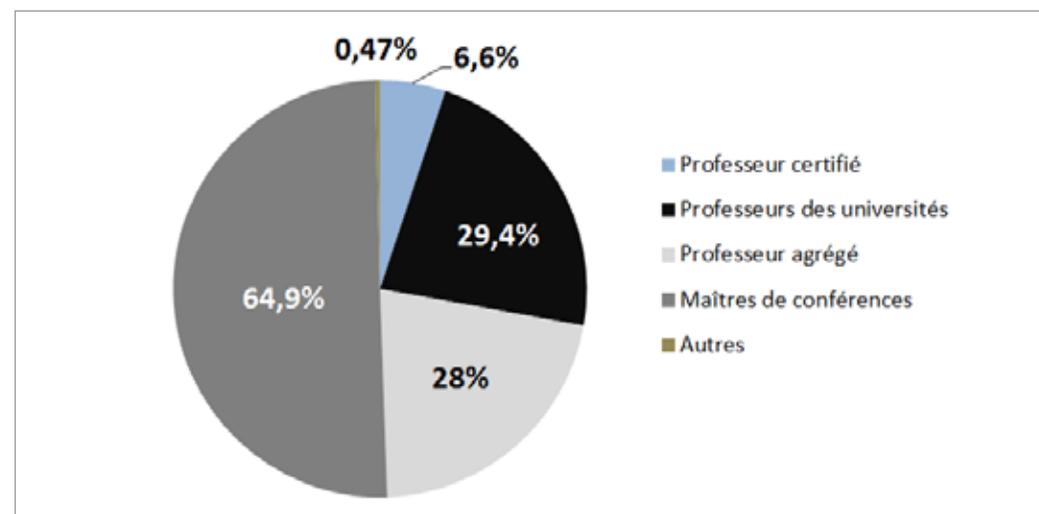
►► En effectif

FILIÈRE	CORPS	2013				2014				2015			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs	PR	20	106	126	23,1%	20	100	120	22,3%	21	103	124	22,8%
	MCF	101	174	275	50,3%	103	173	276	51,3%	104	170	274	50,3%
Total Enseignants-Chercheurs		121	280	401	73,4%	123	273	396	73,6%	125	273	398	73%
Enseignants second degré	Enseignants	53	92	145	26,6%	55	87	142	26,4%	61	86	147	27%
Total Enseignants second degré		53	92	145	26,6%	55	87	142	26,4%	61	86	147	27%
TOTAL		174	372	546	100%	178	360	538	100%	186	359	545	100%

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



FILIÈRE	CORPS	2013				2014				2015			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants- Chercheurs	PR	20	95,8	115,8	21,8%	20	96	116	22%	20,8	92	112,8	21,3%
	MCF	98,7	173,5	272,2	51,2%	101,5	171,4	272,9	51,7%	103,6	169,5	273,1	51,5%
Total Enseignants-Chercheurs		118,7	269,3	388	73%	121,5	267,4	388,9	73,7%	124,4	261,5	385,9	72,7%
Enseignants second degré	Enseignants	52	91,3	143,3	27%	53,5	85,3	138,8	26,3%	60	84,6	144,6	27,3%
Total Enseignants second degré		52	91,3	143,3	27%	53,5	85,3	138,8	26,3%	60	84,6	144,6	27,3%
TOTAL		170,7	361	531,3	100%	175	353	527,7	100%	184,4	346	530,5	100%

PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE, CORPS ET SEXE

►► En effectif

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2013					2014					2015				
	F	H	Total	% BIATSS	% ATSS	F	H	Total	% BIATSS	% ATSS	F	H	Total	% BIATSS	% ATSS
Autres corps FP		1	1		0,6%		1	1		0,6%		1	1		0,6%
AAE	15	8	23		14,6%	14	8	22		13,3%	14	6	20		12,4%
Infirmières	3		3		1,9%	3		3		1,8%	3		3		1,9%
Total Catégorie A	18	9	27	7,3%	17,1%	17	9	26	6,7%	15,7%	17	7	24	6%	14,9%
SAENES	33	6	39		24,7%	36	6	42		25,3%	36	6	42		26,1%
Assistant de service social	1		1		0,6%	1		1		0,6%	1		1		0,6%
Total Catégorie B	34	6	40	10,9%	25,3%	37	6	43	11%	25,9%	37	6	43	10,8%	26,7%
ADJENES + ATEC	82	9	91		57,6%	89	8	97		58,4%	85	9	94		58,4%
Total Catégorie C	82	9	91	24,7%	57,6%	89	8	97	24,9%	58,4%	85	9	94	23,6%	58,4%
Total ATSS	134	24	158	42,9%	100%	143	23	166	42,6%	100%	139	22	161	40,4%	100%

CORPS de la filière ITRF	2013					2014					2015				
	F	H	Total	% BIATSS	% ITRF	F	H	Total	% BIATSS	% ITRF	F	H	Total	% BIATSS	% ITRF
IGR	3	7	10		5,7%	2	6	8		4,3%	2	6	8		4%
IGE	24	27	51		29%	30	26	56		29,8%	32	27	59		29,2%
ASI	7	18	25		14,2%	10	18	28		14,9%	11	18	29		14,4%
Total Catégorie A	34	52	86	23,4%	48,9%	42	50	92	23,6%	48,9%	45	51	96	24,1%	47,5%
TECH	16	15	31		17,6%	21	15	36		19,1%	22	15	37		18,3%
Total Catégorie B	16	15	31	8,4%	17,6%	21	15	36	9,2%	19,1%	22	15	37	9,3%	18,3%
ATRF	38	21	59		33,5%	38	22	60		31,9%	45	24	69		34,2%
Total Catégorie C	38	21	59	16%	33,5%	38	22	60	15,4%	31,9%	45	24	69	17,3%	34,2%
Total ITRF	88	88	176	47,8%	100%	101	87	188	48,2%	100%	112	90	202	50,6%	100%

CORPS de la filière BIB	2013					2014					2015				
	F	H	Total	% BIATSS	% BIB	F	H	Total	% BIATSS	% BIB	F	H	Total	% BIATSS	% BIB
Conservateurs	3	2	5		14,7%	3	2	5		13,9%	3	2	5		13,9%
BIB	2	2	4		11,8%	2	2	4		11,1%	2	2	4		11,1%
Total Catégorie A	5	4	9	2,4%	26,5%	5	4	9	2,3%	25%	5	4	9	2,3%	25%
BIBAS	9		9		26,5%	9	1	10		27,8%	10		10		27,8%
Total Catégorie B	9	-	9	2,4%	26,5%	9	1	10	2,6%	27,8%	10	0	10	2,5%	27,8%
MAG	11	5	16		47,1%	13	4	17		47,2%	13	4	17		47,2%
Total Catégorie C	11	5	16	4,3%	47,1%	13	4	17	4,4%	47,2%	13	4	17	4,3%	47,2%
Total BIB	25	9	34	9,2%	100%	27	9	36	9,2%	100%	28	8	36	9%	100%

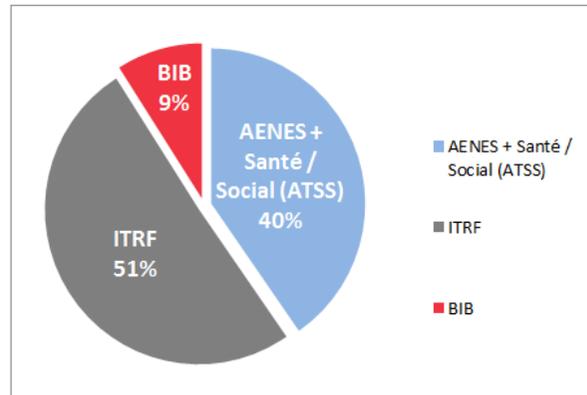
TOTAL BIATSS	247	121	368	100%		271	119	390	100%		279	120	399	100%	
---------------------	-----	-----	-----	------	--	-----	-----	-----	------	--	-----	-----	-----	------	--

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2013					2014					2015				
	F	H	Total	% BIATSS	% ATSS	F	H	Total	% BIATSS	% ATSS	F	H	Total	% BIATSS	% ATSS
Autres corps FP		1	1		0,7%		1	1		0,7%		1	1		0,7%
AAE	13,7	8	21,7		15,1%	12,7	7	19,7		12,8%	12,7	5,8	18,5		12,3%
Infirmières	3		3		2,1%	3		3		2%	3		3		2%
Total Catégorie A	16,7	9	25,7	7,46%	17,8%	15,7	8	23,7	6,44%	15,4%	15,7	6,8	22,5	5,94%	15%
SAENES	29,5	6	35,5		24,6%	33,7	6	39,7		25,8%	33,9	6	39,9		26,6%
Assistant de service social	0,8		0,8		0,6%	1		1		0,7%	1		1		0,7%
Total Catégorie B	30,3	6	36,3	10,53%	25,2%	34,7	6	40,7	11,07%	26,5%	34,9	6	40,9	10,80%	27,2%
ADJENES + ATEC	73,1	9	82,1		57%	81,5	7,8	89,3		58,1%	78	8,8	86,8		57,8%
Total Catégorie C	73,1	9	82,1	23,82%	57%	81,5	7,8	89,3	24,28%	58,1%	78	8,8	86,8	22,91%	57,8%
Total ATSS	120,1	24	144,1	41,80%	100%	131,9	21,8	153,7	41,79%	100%	128,6	21,6	150,2	39,65%	100%

CORPS de la filière ITRF	2013					2014					2015				
	F	H	Total	% BIATSS	% ITRF	F	H	Total	% BIATSS	% ITRF	F	H	Total	% BIATSS	% ITRF
IGR	2,6	7	9,6		5,7%	1,7	6	7,7		4,3%	1,7	6	7,7		4%
IGE	22,9	27	49,9		29,6%	28,8	26	54,8		30,5%	30,5	27	57,5		29,5%
ASI	6,6	18	24,6		14,6%	9,4	18	27,4		15,2%	10,1	18	28,1		14,4%
Total Catégorie A	32,1	52	84,1	24,4%	50%	39,9	50	89,9	24,4%	50%	42,2	51	93,2	24,6%	47,8%
TECH	15,2	14,6	29,8		17,7%	19,7	14,8	34,5		19,2%	21	15	36		18,5%
Total Catégorie B	15,2	14,6	29,8	8,6%	17,7%	19,7	14,8	34,5	9,4%	19,2%	21	15	36	9,5%	18,5%
ATRF	35,6	18,8	54,4		32,3%	36,1	19,3	55,4		30,8%	41,8	23,8	65,6		33,7%
Total Catégorie C	35,6	18,8	54,4	15,8%	32,3%	36,1	19,3	55,4	15,1%	30,8%	41,8	23,8	65,6	17,3%	33,7%
Total ITRF	82,9	85,4	168,3	48,8%	100%	95,7	84,1	179,8	48,9%	100%	105	89,8	194,8	51,4%	100%

CORPS de la filière BIB	2013					2014					2015				
	F	H	Total	% BIATSS	% BIB	F	H	Total	% BIATSS	% BIB	F	H	Total	% BIATSS	% BIB
Conservateurs	3	2	5		15,5%	3	2	5		14,6%	3	2	5		14,8%
BIB	2	2	4		12,4%	2	2	4		11,7%	2	2	4		11,8%
Total Catégorie A	5	4	9	2,6%	27,9%	5	4	9	2,4%	26,2%	5	4	9	2,4%	26,6%
BIBAS	8,6		8,6		26,6%	8,6	1	9,6		28%	9,4	0	9,4		27,8%
Total Catégorie B	8,6	-	8,6	2,5%	26,6%	8,6	1	9,6	2,6%	28%	9,4	0	9,4	2,5%	27,8%
MAG	9,9	4,8	14,7		45,5%	11,9	3,8	15,7		45,8%	11,6	3,8	15,4		45,6%
Total Catégorie C	9,9	4,8	14,7	4,3%	45,5%	11,9	3,8	15,7	4,3%	45,8%	11,6	3,8	15,4	4,1%	45,6%
Total BIB	23,5	8,8	32,3	9,4%	100%	25,5	8,8	34,3	9,3%	100%	26	7,8	33,8	8,9%	100%
TOTAL BIATSS	226,5	118,2	344,7	100%		253,1	114,7	367,8	100%		259,6	119,2	378,8	100%	

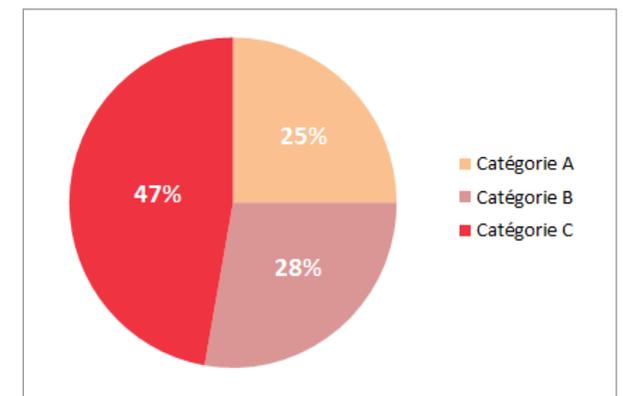
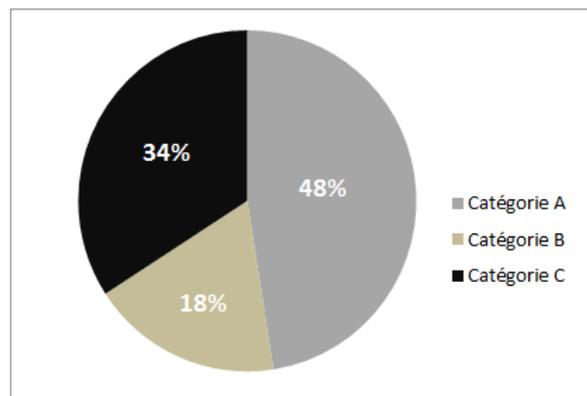
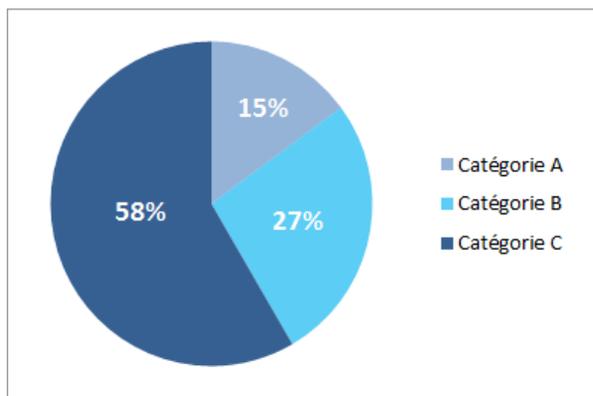
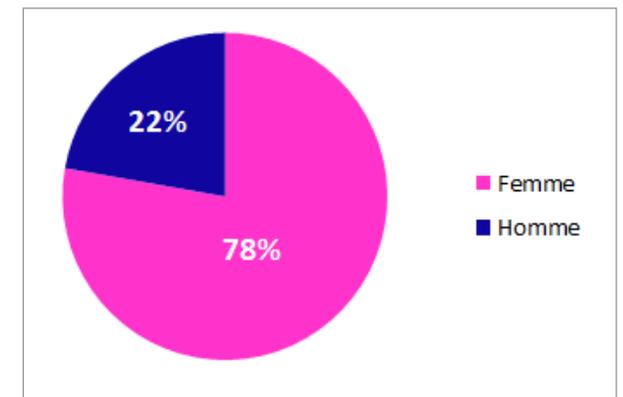
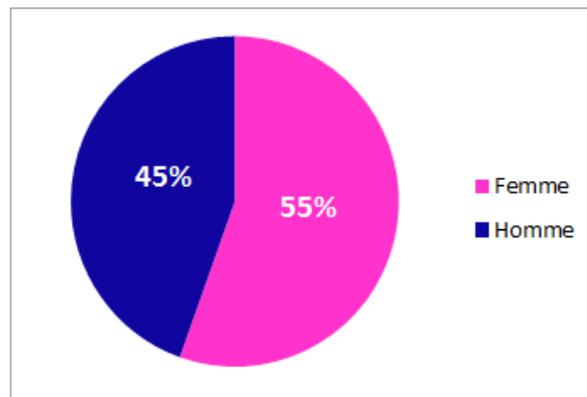
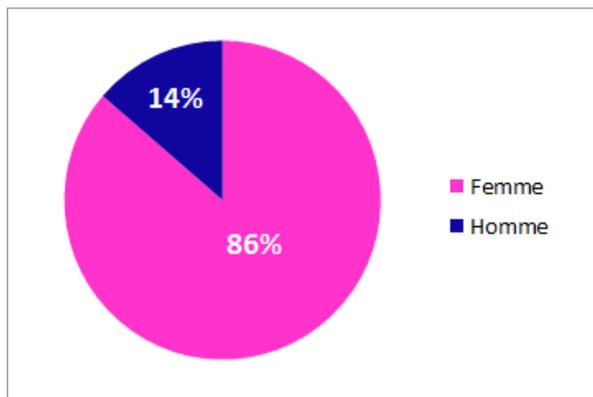
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE



AENES + SANTÉ/SOCIAL (ATSS)

ITRF

BIB



PERSONNELS CONTRACTUELS PAR FILIÈRE, CORPS ET SEXE

►► En effectif

Enseignants-Chercheurs / Enseignants contractuels

CORPS	2013			2014			2015		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	18	12	30	14	13	27	14	15	29
Contractuels enseignants	12	11	23	10	11	21	10	7	17
Lecteurs	5	-	5	4	2	6	3	3	6
Maîtres de conférences des universités associés à mi-temps	3	19	22	2	19	21	2	19	21
Professeurs des universités associés à mi-temps	-	4	4	-	3	3	-	2	2
Contractuels enseignants BOE							-	-	
TOTAL	38	46	84	30	48	78	29	46	75

Doctorants contractuels

CORPS	2013			2014			2015		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
DCR*	19	26	45	23	24	47	17	33	50
DCE*	22	25	47	18	20	38	22	18	40
Doctorants BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	41	51	92	41	44	85	39	51	90

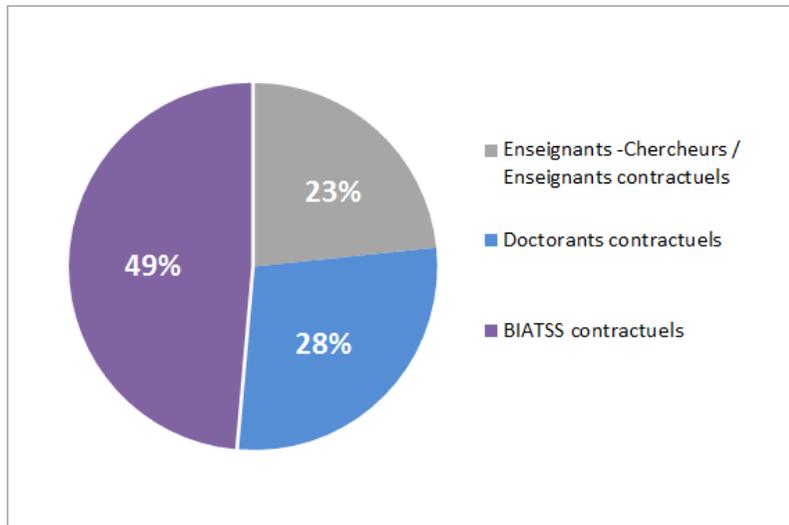
BIATSS contractuels

CORPS	2013			2014			2015		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels niveau A - CDI	23	7	30	18	7	25	19	6	25
Contractuels niveau A - CDD	17	11	28	16	16	32	14	18	32
Contractuels niveau A - BOE	1	-	1	-	-	-	-	-	0
Contractuels niveau B - CDI	20	2	22	14	2	16	12	2	14
Contractuels niveau B - CDD	9	2	11	5	1	6	4	2	6
Contractuels niveau B - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Contractuels niveau C - CDI	35	7	42	32	6	38	30	5	35
Contractuels niveau C - CDD	37	7	44	35	7	42	32	8	40
Contractuels niveau C - CAE / CUI	1	-	1	1	-	1	-	-	0
Contractuels niveau C - PACTE**	0	-	-	-	1	1	-	-	0
Contractuels niveau C - BOE	1	-	1	1	-	1	1	2	3
Contrat d'apprentissage	1	-	1	-	-	-	1	-	1
TOTAL	145	36	181	122	40	162	113	43	156

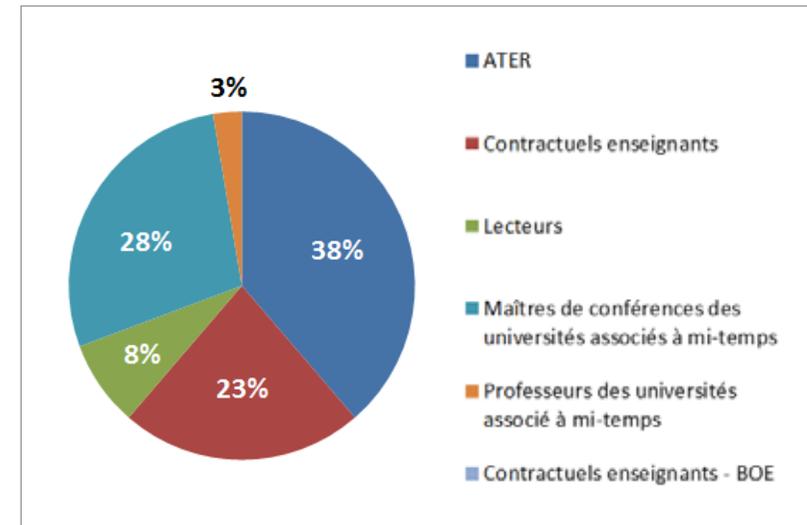
TOTAL GÉNÉRAL	224	133	357	193	132	325	181	140	321
----------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

* Y compris les doctorants stagiaires ** Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État est un instrument de formation et de recrutement.

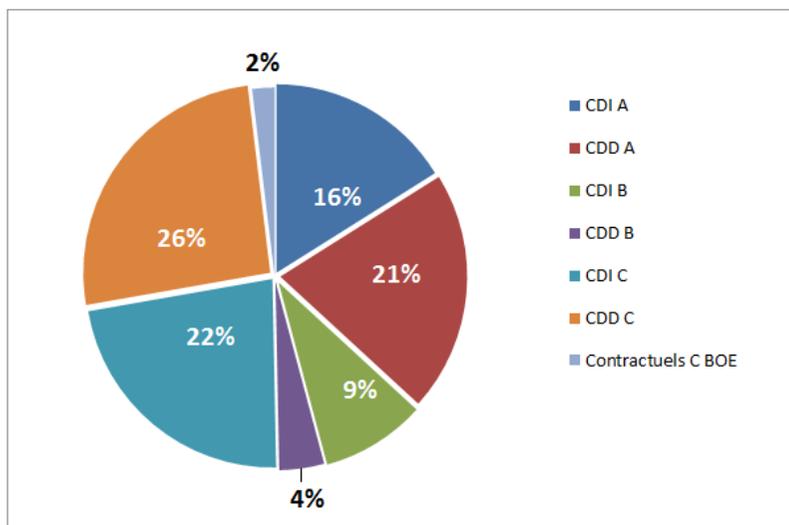
RÉPARTITION DU PERSONNEL CONTRACTUEL PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS



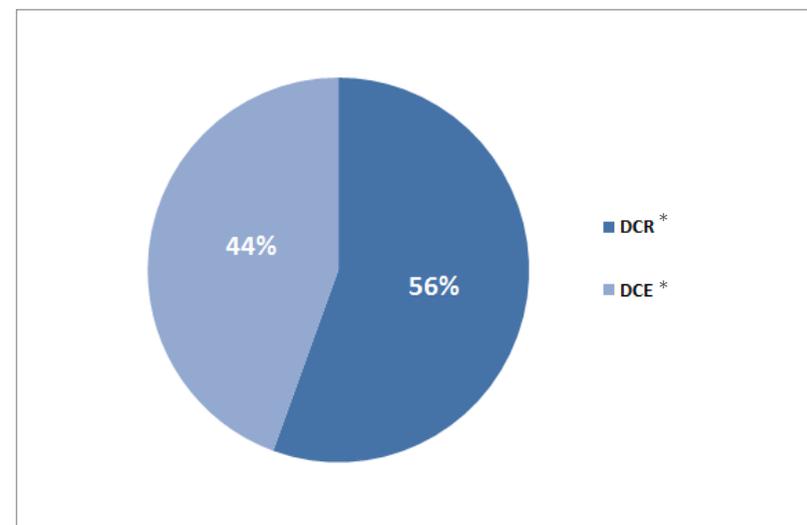
RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL



RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL



RÉPARTITION DU PERSONNEL DOCTORANT CONTRACTUEL



Enseignants-Chercheurs / Enseignants contractuels

CORPS	2013			2014			2015		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	18	12	30	14	13	27	14	15	29
Contractuels enseignants	8,5	11	19,5	8	9	17	7,5	6,5	14
Lecteurs	5	-	5	4	2	6	3	3	6
Maîtres de conférences des universités associés à mi-temps	1,5	10	11,5	2	19	21	2	19	21
Professeurs des universités associés à mi-temps	-	2	2	-	3	3	-	2	2
Contractuels enseignants - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	33	35	68	28	46	74	26,5	45,5	72

Doctorants contractuels

CORPS	2013			2014			2015		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
DCR*	19	26	45	23	24	47	17	33	50
DCE*	22	25	47	18	20	38	22	18	40
Doctorants contractuels - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	41	51	92	41	44	85	39	51	90

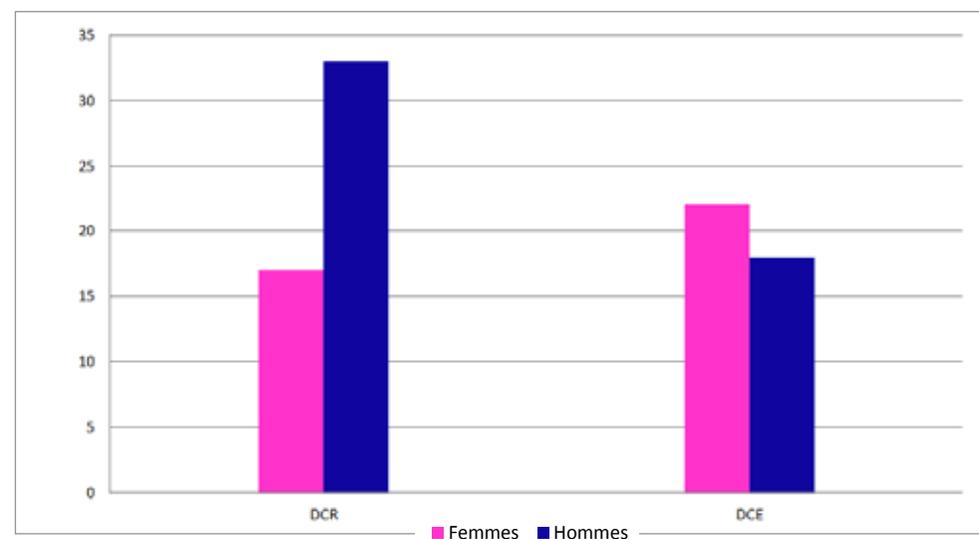
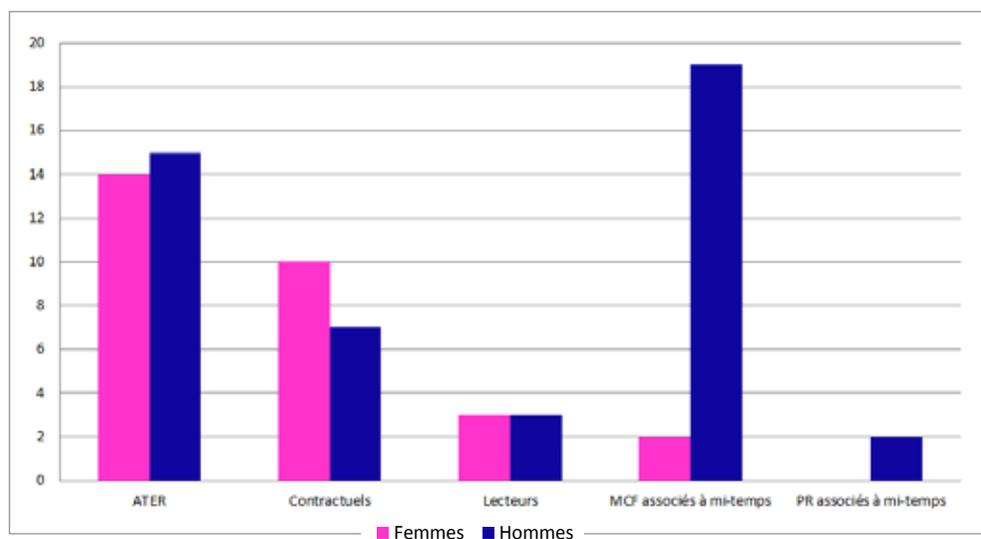
BIATSS contractuels

CORPS	2013			2014			2015		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels niveau A - CDI	18,8	6,5	25,3	14	6,8	20,8	14,9	5,8	20,7
Contractuels niveau A - CDD	16,4	10,4	26,8	14,3	15,5	29,8	14	17,5	31,5
Contractuels niveau A - BOE	0,8	-	0,8	-	-	-	-	-	0
Contractuels niveau B - CDI	18	1,5	19,5	13	1,5	14,5	11	1,5	12,5
Contractuels niveau B - CDD	8,5	2	10,5	4,5	1	5,5	2,7	2	4,7
Contractuels niveau B - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Contractuels niveau C - CDI	31,8	7	38,8	27,9	6	33,9	24,7	5	29,7
Contractuels niveau C - CDD	34	7	41	30,2	6,7	36,9	26,3	6,9	33,2
Contractuels niveau C - CAE / CUI	0,6	-	0,6	0,6	-	0,6	-	-	0
Contractuels niveau C - PACTE**	0	-	-	-	1	1	-	-	0
Contractuels niveau C - BOE	0,8	-	0,8	1	-	1	0,7	2	2,7
Contrat d'apprentissage	1	-	1	-	-	-	1	-	1
TOTAL	130,7	34,4	165,1	105,5	38,5	144	95,3	40,7	136

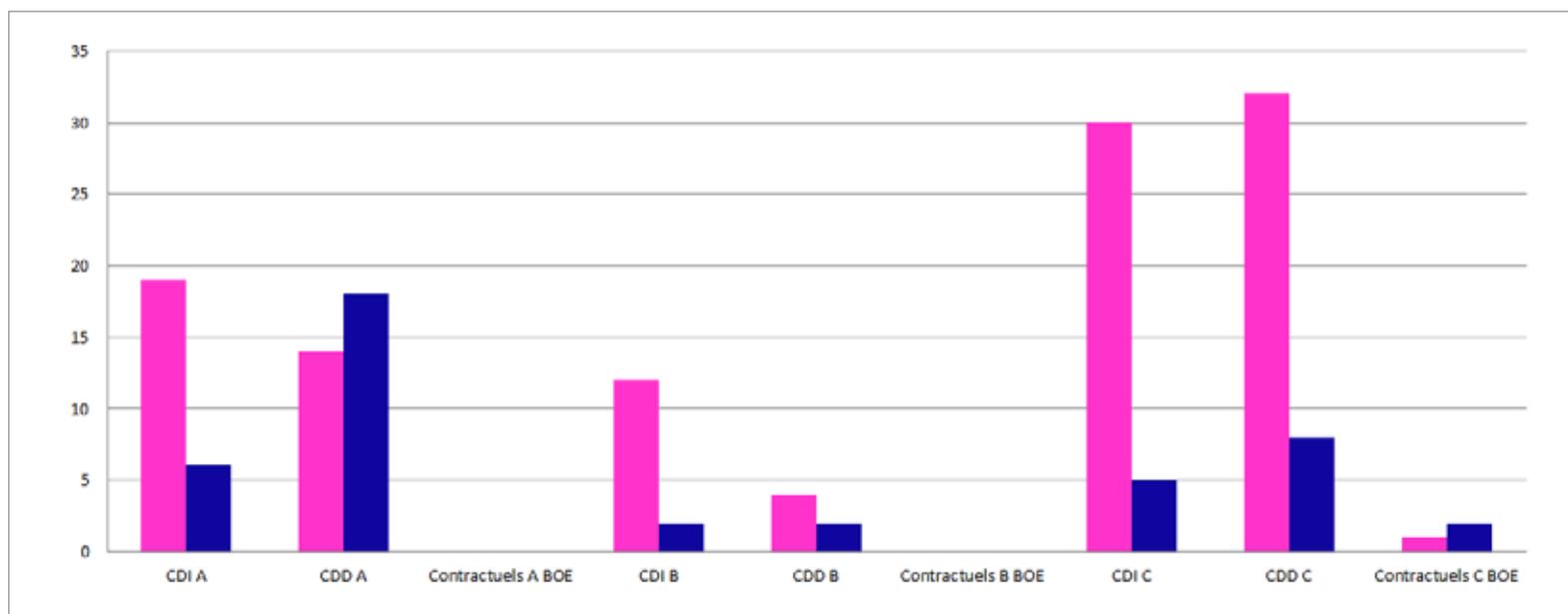
TOTAL GÉNÉRAL	204,7	120,4	325,1	174,5	128,5	303	160,8	137,2	298
----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------	--------------	--------------	------------

* Y compris les doctorants stagiaires ** Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État est un instrument de formation et de recrutement par la voie d'un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé dans un corps de catégorie C. Il est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification.

RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL PAR SEXE RÉPARTITION DU PERSONNEL DOCTORANT CONTRACTUEL PAR SEXE



RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL PAR SEXE



ENSEIGNEMENT : HEURES COMPLÉMENTAIRES ET VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

	Heures complémentaires d'enseignement (personnel USMB uniquement)	Heures complémentaires-Vacation et Indemnitaires	Autres	Total
Nombre d'heures	70 646 h 43 min	72 269 h 40 min	186 h 30 min	143 102 h 54 min

Des heures complémentaires sont payées aux Enseignant-e-s/Chercheur-e-s et Enseignant-e-s au-delà de leurs obligations statutaires.

Les personnels BIATSS, ayant le diplôme ou la formation requise, ont la possibilité, sur autorisation du Président, d'effectuer des heures d'enseignement dans la limite de 64 h équivalent TD par année universitaire.

L'USMB fait appel à des vacataires d'enseignement afin de couvrir une part de la charge d'enseignement correspondant à des spécificités professionnelles. Ils sont recrutés selon les conditions fixées par le décret 87-889 du 29 octobre 1987.

Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2015 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles ont été payées au second semestre 2016.



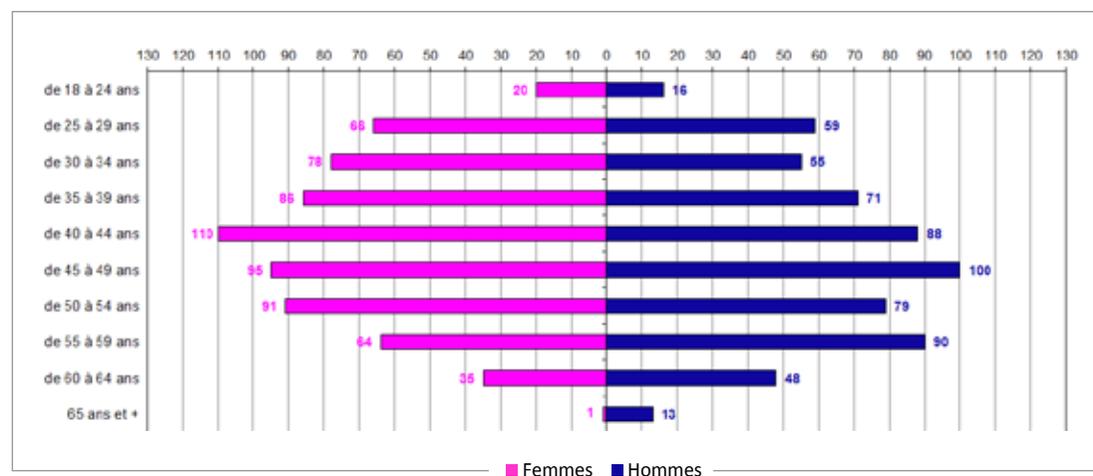
2. RÉPARTITION

- Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2015.
- Les données sont extraites de Virtualia.
- Les données s'entendent hors vacataires.
- Les tableaux de cette rubrique reprennent les données de la rubrique "Effectifs" par tranche d'âge et par sexe.
- L'âge moyen global et par sexe est également mentionné.

ENSEMBLE DU PERSONNEL

		2013		2014		2015	
TRANCHE D'ÂGE	SEXE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
de 18 à 24 ans	Femme	21	1,7%	21	1,7%	20	1,6%
	Homme	14	1,1%	13	1%	16	1,3%
TOTAL de 18 à 24 ans		35	2,8%	34	2,7%	36	2,8%
de 25 à 29 ans	Femme	71	5,6%	68	5,4%	66	5,2%
	Homme	64	5%	61	4,9%	59	4,7%
TOTAL de 25 à 29 ans		135	10,6%	129	10,3%	125	9,9%
de 30 à 34 ans	Femme	80	6,3%	74	5,9%	78	6,2%
	Homme	63	5%	57	4,5%	55	4,3%
TOTAL de 30 à 34 ans		143	11,3%	131	10,4%	133	10,5%
de 35 à 39 ans	Femme	79	6,2%	79	6,3%	86	6,8%
	Homme	70	5,5%	69	5,5%	71	5,6%
TOTAL de 35 à 39 ans		149	11,7%	148	11,8%	157	12,4%
de 40 à 44 ans	Femme	127	10%	123	9,8%	110	8,7%
	Homme	83	6,5%	89	7,1%	88	7%
TOTAL de 40 à 44 ans		210	16,5%	212	16,9%	198	15,7%
de 45 à 49 ans	Femme	98	7,7%	96	7,6%	95	7,5%
	Homme	105	8,3%	102	8,1%	100	7,9%
TOTAL de 45 à 49 ans		203	16%	198	15,8%	195	15,4%
de 50 à 54 ans	Femme	80	6,3%	88	7%	91	7,2%
	Homme	88	6,9%	78	6,2%	79	6,2%
TOTAL de 50 à 54 ans		168	13,2%	166	13,2%	170	13,4%
de 55 à 59 ans	Femme	58	4,6%	62	4,9%	64	5,1%
	Homme	80	6,3%	91	7,2%	90	7,1%
TOTAL de 55 à 59 ans		138	10,9%	153	12,2%	154	12,2%
de 60 à 64 ans	Femme	31	2,4%	32	2,5%	35	2,8%
	Homme	43	3,4%	44	3,5%	48	3,8%
TOTAL de 60 à 64 ans		74	5,8%	76	6%	83	6,6%
65 ans et +	Femme	-	0%	1	0,1%	1	0,1%
	Homme	16	1,3%	9	0,7%	13	1%
TOTAL 65 ans et +		16	1,3%	10	0,8%	14	1,1%
TOTAL		1271	100%	1257	100%	1265	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



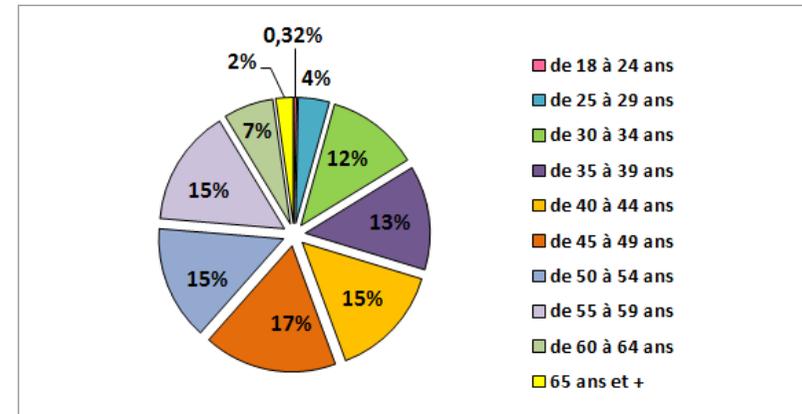
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2015	646	619	1265

	2013	2014	2015
Âge moyen de l'ensemble du personnel	43,3	43,6	43,8
Âge moyen du personnel féminin	42,2	42,6	42,7
Âge moyen du personnel masculin	44,5	45	45

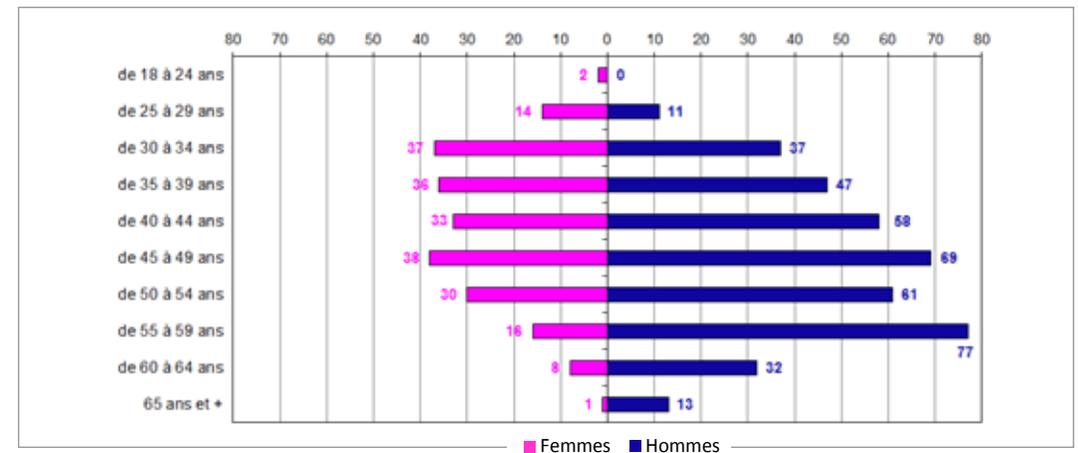
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

		2013		2014		2015	
TRANCHE D'ÂGE	SEXE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
de 18 à 24 ans	Femme	2	0,3%	1	0,2%	2	0,3%
	Homme	1	0,2%	1	0,2%	0	0%
TOTAL de 18 à 24 ans		3	0,5%	2	0,3%	2	0,3%
de 25 à 29 ans	Femme	19	3%	13	2,1%	14	2,3%
	Homme	9	1,4%	13	2,1%	11	1,8%
TOTAL de 25 à 29 ans		28	4,4%	26	4,2%	25	4%
de 30 à 34 ans	Femme	35	5,6%	37	6%	37	6%
	Homme	48	7,6%	39	6,3%	37	6%
TOTAL de 30 à 34 ans		83	13,2%	76	12,3%	74	11,9%
de 35 à 39 ans	Femme	36	5,7%	30	4,9%	36	5,8%
	Homme	48	7,6%	44	7,1%	47	7,6%
TOTAL de 35 à 39 ans		84	13,3%	74	12%	83	13,4%
de 40 à 44 ans	Femme	40	6,3%	41	6,7%	33	5,3%
	Homme	54	8,6%	60	9,7%	58	9,4%
TOTAL de 40 à 44 ans		94	14,9%	101	16,4%	91	14,7%
de 45 à 49 ans	Femme	42	6,7%	39	6,3%	38	6,1%
	Homme	79	12,5%	77	12,5%	69	11,1%
TOTAL de 45 à 49 ans		121	19,2%	116	18,8%	107	17,3%
de 50 à 54 ans	Femme	18	2,9%	26	4,2%	30	4,8%
	Homme	70	11,1%	60	9,7%	61	9,8%
TOTAL de 50 à 54 ans		88	14%	86	14%	91	14,7%
de 55 à 59 ans	Femme	13	2,1%	15	2,4%	16	2,6%
	Homme	64	10,2%	77	12,5%	77	12,4%
TOTAL de 55 à 59 ans		77	12,2%	92	14,9%	93	15%
de 60 à 64 ans	Femme	7	1,1%	5	0,8%	8	1,3%
	Homme	30	4,8%	28	4,5%	32	5,2%
TOTAL de 60 à 64 ans		37	5,9%	33	5,4%	40	6,5%
65 ans et +	Femme	-	0%	1	0,2%	1	0,2%
	Homme	15	2,4%	9	1,5%	13	2,1%
TOTAL 65 ans et +		15	2,4%	10	1,6%	14	2,3%
TOTAL		630	100%	616	100%	620	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



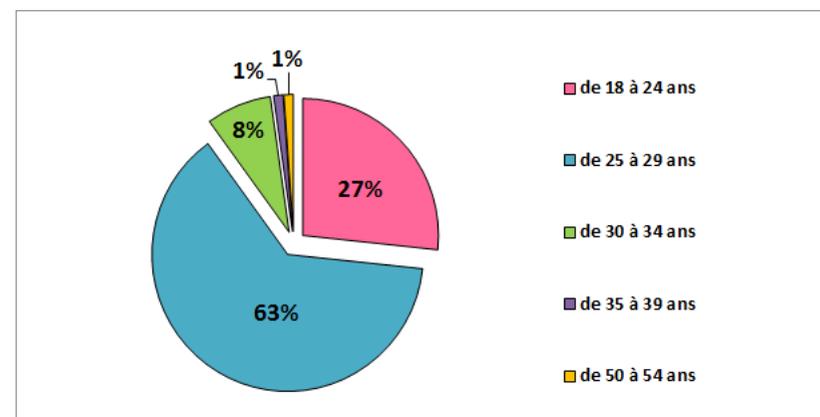
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2015	215	405	620

	2013	2014	2015
Âge moyen Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires et contractuels	45,2	45,4	45,9
Âge moyen Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires et contractuels personnel féminin	41,4	42,3	42,5
Âge moyen Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires et contractuels personnel masculin	47,1	47	47,7

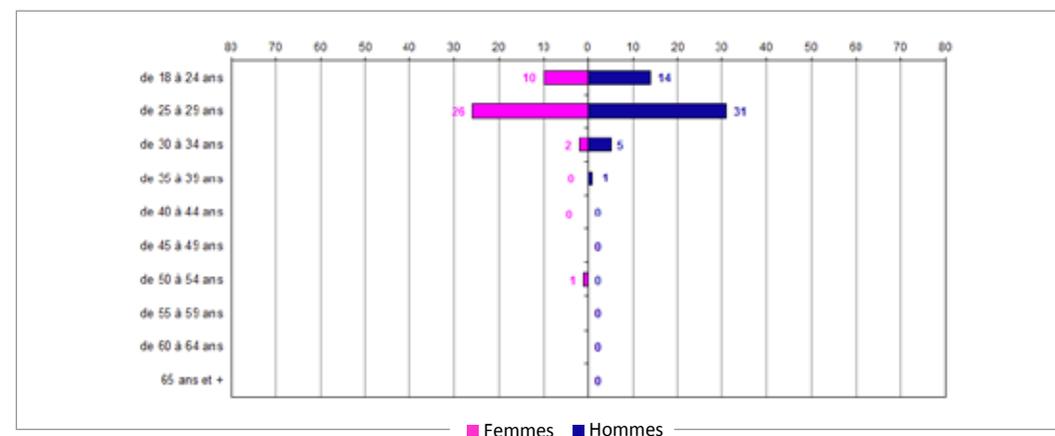
DOCTORANTS

		2013		2014		2015	
TRANCHE D'ÂGE	SEXE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
de 18 à 24 ans	Femme	10	10,9%	12	13,3%	10	11,1%
	Homme	8	8,7%	11	12,2%	14	15,6%
Total de 18 à 24 ans		18	19,6%	23	25,6%	24	26,7%
de 25 à 29 ans	Femme	27	29,3%	27	30%	26	28,9%
	Homme	41	44,6%	34	37,8%	31	34,4%
Total de 25 à 29 ans		68	73,9%	61	67,8%	57	63,3%
de 30 à 34 ans	Femme	2	2,2%	2	2,2%	2	2,2%
	Homme	1	1,1%	1	1,1%	5	5,6%
Total de 30 à 34 ans		3	3,3%	3	3,3%	7	7,8%
de 35 à 39 ans	Femme	1	1,1%	1	1,1%	-	0%
	Homme	1	1,1%	1	1,1%	1	1,1%
Total de 35 à 39 ans		2	2,2%	2	2,2%	1	1,1%
de 40 à 44 ans	Femme	-	0%	-	0%	-	0%
	Homme	-	0%	-	0%	-	0%
Total de 40 à 44 ans		-	0%	-	0%	0	0%
de 45 à 49 ans	Femme	1	1,1%	-	0%	-	0%
	Homme	-	0%	-	0%	-	0%
Total de 45 à 49 ans		1	1,1%	0	0%	0	0%
de 50 à 54 ans	Femme	-	0%	1	1,1%	1	1,1%
	Homme	-	0%	-	0%	-	0%
Total de 50 à 54 ans		-	0%	1	1,1%	1	1,1%
de 55 à 59 ans	Femme	-	0%	-	0%	-	0%
	Homme	-	0%	-	0%	-	0%
Total de 55 à 59 ans		-	0%	-	0%	0	0%
de 60 à 64 ans	Femme	-	0%	-	0%	-	0%
	Homme	-	0%	-	0%	-	0%
Total de 60 à 64 ans		-	0%	-	0%	0	0%
TOTAL		92	100%	90	100%	90	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



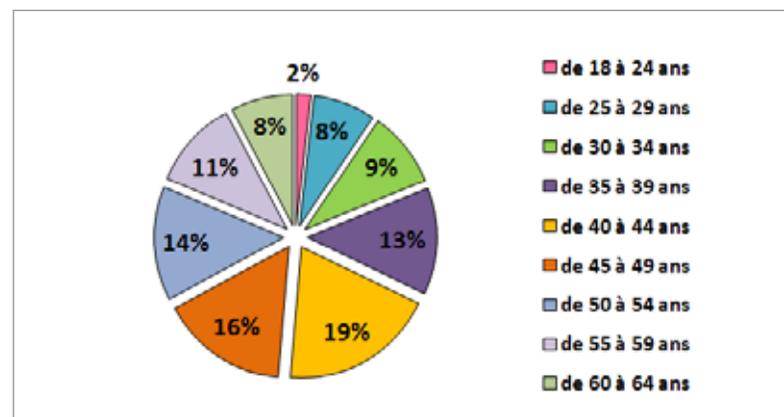
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2015	39	51	90

	2013	2014	2015
Âge moyen des doctorants contractuels	26,5	26,6	26,4
Âge moyen des doctorants contractuels personnel féminin	26,6	26,8	26,5
Âge moyen des doctorants contractuels personnel masculin	26,4	26,4	26,3

BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

		2013		2014		2015	
TRANCHE D'ÂGE	SEXE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
de 18 à 24 ans	Femme	9	1,6%	8	1,5%	8	1,4%
	Homme	5	0,9%	1	0,2%	2	0,4%
Total de 18 à 24 ans		14	2,6%	9	1,6%	10	1,8%
de 25 à 29 ans	Femme	25	4,6%	28	5,1%	26	4,7%
	Homme	14	2,6%	14	2,5%	17	3,1%
Total de 25 à 29 ans		39	7,1%	42	7,6%	43	7,7%
de 30 à 34 ans	Femme	43	7,8%	35	6,4%	39	7%
	Homme	14	2,6%	17	3,1%	13	2,3%
Total de 30 à 34 ans		57	10,4%	52	9,4%	52	9,4%
de 35 à 39 ans	Femme	42	7,7%	48	8,7%	50	9%
	Homme	21	3,8%	24	4,4%	23	4,1%
Total de 35 à 39 ans		63	11,5%	72	13,1%	73	13,2%
de 40 à 44 ans	Femme	87	15,8%	82	14,9%	77	13,9%
	Homme	29	5,3%	29	5,3%	30	5,4%
Total de 40 à 44 ans		116	21,1%	111	20,1%	107	19,3%
de 45 à 49 ans	Femme	55	10%	57	10,3%	57	10,3%
	Homme	26	4,7%	25	4,5%	31	5,6%
Total de 45 à 49 ans		81	14,8%	82	14,9%	88	15,9%
de 50 à 54 ans	Femme	62	11,3%	61	11,1%	60	10,8%
	Homme	18	3,3%	18	3,3%	18	3,2%
Total de 50 à 54 ans		80	14,6%	79	14,3%	78	14,1%
de 55 à 59 ans	Femme	45	8,2%	47	8,5%	48	8,6%
	Homme	16	2,9%	14	2,5%	13	2,3%
Total de 55 à 59 ans		61	11,1%	61	11,1%	61	11%
de 60 à 64 ans	Femme	24	4,4%	27	4,9%	27	4,9%
	Homme	13	2,4%	16	2,9%	16	2,9%
Total de 60 à 64 ans		37	6,7%	43	7,8%	43	7,7%
65 ans et +	Femme	-	0%	-	0%	-	0%
	Homme	1	0,2%	0	0%	-	0%
TOTAL 65 ans et +		1	0,2%	0	0,0%	0	0%
TOTAL		549	100%	551	100%	555	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



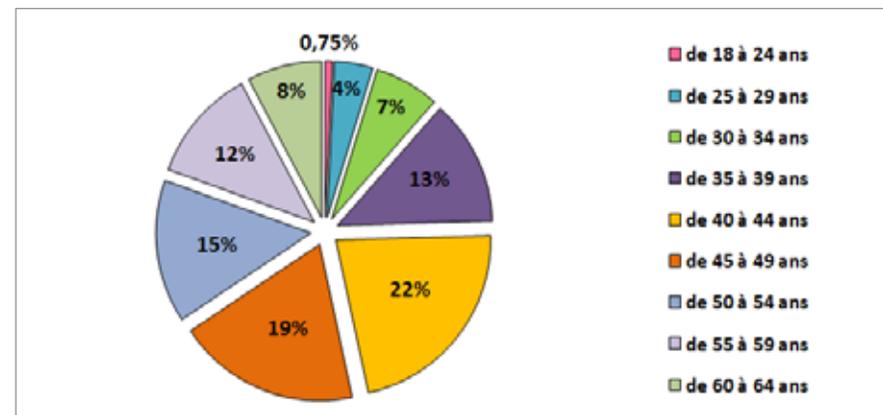
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2015	392	163	555

	2013	2014	2015
Âge moyen BIATSS titulaires et contractuels	44,1	44,4	44,3
Âge moyen BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	44,3	44,6	44,4
Âge moyen BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	43,6	44	44

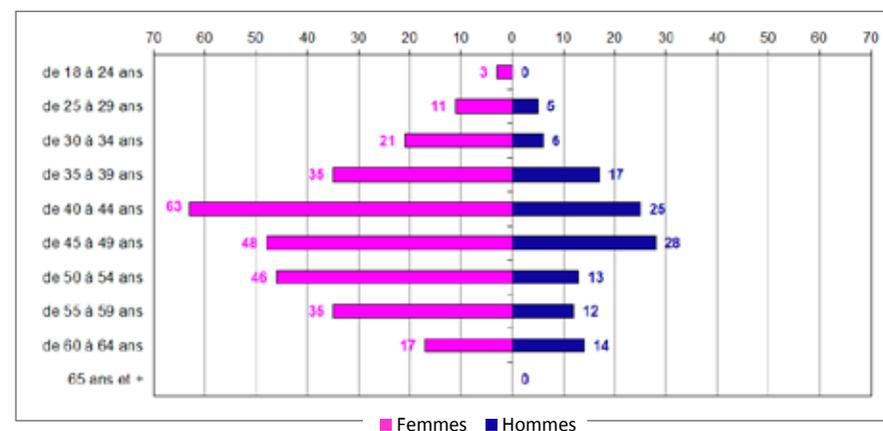
BIATSS TITULAIRES

		2013		2014		2015	
TRANCHE D'ÂGE	SEXE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
de 18 à 24 ans	Femme	2	0,5%	2	0,5%	3	0,8%
	Homme	1	0,3%	-	0%	-	0%
Total de 18 à 24 ans		3	0,8%	2	0,5%	3	0,8%
de 25 à 29 ans	Femme	7	1,9%	11	2,8%	11	2,8%
	Homme	4	1,1%	5	1,3%	5	1,3%
Total de 25 à 29 ans		11	3%	16	4,1%	16	4%
de 30 à 34 ans	Femme	21	5,7%	19	4,9%	21	5,3%
	Homme	10	2,7%	7	1,8%	6	1,5%
Total de 30 à 34 ans		31	8,4%	26	6,7%	27	6,8%
de 35 à 39 ans	Femme	25	6,8%	32	8,2%	35	8,8%
	Homme	18	4,9%	18	4,6%	17	4,3%
Total de 35 à 39 ans		43	11,7%	50	12,9%	52	13%
de 40 à 44 ans	Femme	62	16,8%	64	16,5%	63	15,8%
	Homme	25	6,8%	24	6,2%	25	6,3%
Total de 40 à 44 ans		87	23,6%	88	22,6%	88	22,1%
de 45 à 49 ans	Femme	39	10,6%	45	11,6%	48	12%
	Homme	25	6,8%	24	6,2%	28	7%
Total de 45 à 49 ans		64	17,4%	69	17,7%	76	19%
de 50 à 54 ans	Femme	42	11,4%	45	11,6%	46	11,5%
	Homme	12	3,3%	13	3,3%	13	3,3%
Total de 50 à 54 ans		54	14,7%	58	14,9%	59	14,8%
de 55 à 59 ans	Femme	33	9%	37	9,5%	35	8,8%
	Homme	14	3,8%	14	3,6%	12	3%
Total de 55 à 59 ans		47	12,8%	51	13,1%	47	11,8%
de 60 à 64 ans	Femme	16	4,3%	16	4,1%	17	4,3%
	Homme	11	3%	13	3,3%	14	3,5%
Total de 60 à 64 ans		27	7,3%	29	7,5%	31	7,8%
65 ans et +	Femme	-	0%	-	0%	-	0%
	Homme	1	0,3%	-	0%	-	0%
TOTAL 65 ans et +		1	0,3%	-	0%	0	0
TOTAL		368	100%	389	100%	399	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



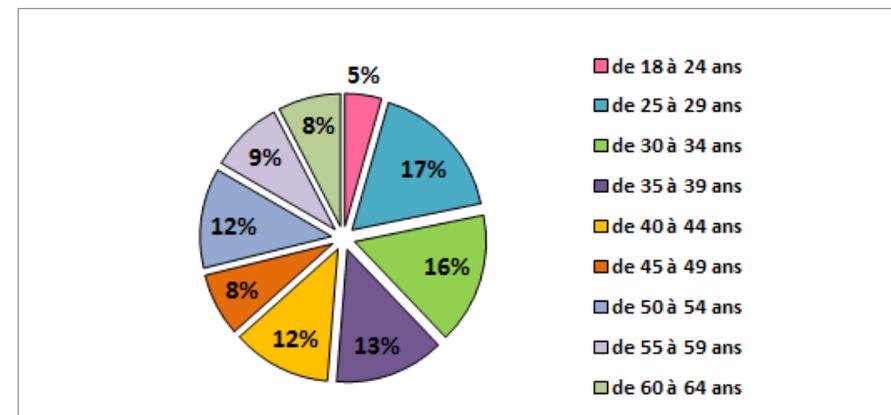
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2015	279	120	399

	2013	2014	2015
Âge moyen BIATSS titulaires	45,8	45,9	45,8
Âge moyen BIATSS titulaires personnel féminin	46	45,8	45,5
Âge moyen BIATSS titulaires personnel masculin	45,5	46,1	47

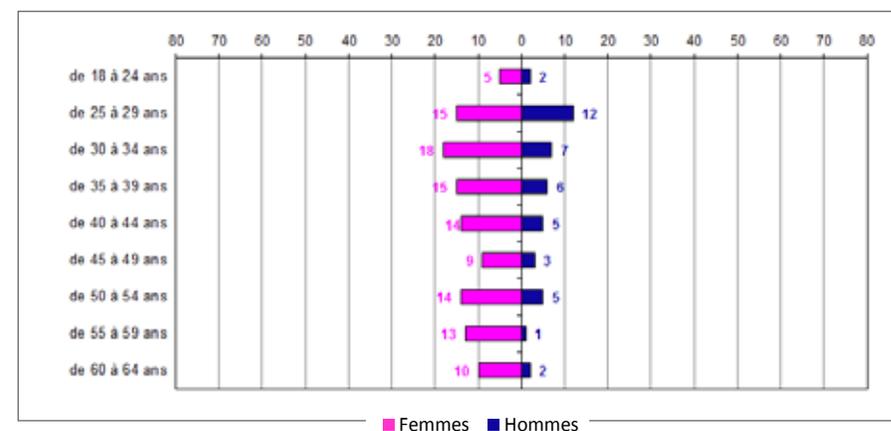
BIATSS CONTRACTUELS

		2013		2014		2015	
TRANCHE D'ÂGE	SEXE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
de 18 à 24 ans	Femme	7	3,9%	6	3,7%	5	3,2%
	Homme	4	2,2%	1	0,6%	2	1,3%
Total de 18 à 24 ans		11	6,1%	7	4,3%	7	4,5%
de 25 à 29 ans	Femme	18	9,9%	17	10,5%	15	9,6%
	Homme	10	5,5%	9	5,6%	12	7,7%
Total de 25 à 29 ans		28	15,5%	26	16%	27	17,3%
de 30 à 34 ans	Femme	22	12,2%	16	9,9%	18	11,5%
	Homme	4	2,2%	10	6,2%	7	4,5%
Total de 30 à 34 ans		26	14,4%	26	16%	25	16%
de 35 à 39 ans	Femme	17	9,4%	16	9,9%	15	9,6%
	Homme	3	1,7%	6	3,7%	6	3,8%
Total de 35 à 39 ans		20	11%	22	13,6%	21	13,5%
de 40 à 44 ans	Femme	25	13,8%	18	11,1%	14	9%
	Homme	4	2,2%	5	3,1%	5	3,2%
Total de 40 à 44 ans		29	16%	23	14,2%	19	12,2%
de 45 à 49 ans	Femme	16	8,8%	12	7,4%	9	5,8%
	Homme	1	0,6%	1	0,6%	3	1,9%
Total de 45 à 49 ans		17	9,4%	13	8%	12	7,7%
de 50 à 54 ans	Femme	20	11%	16	9,9%	14	9%
	Homme	6	3,3%	5	3,1%	5	3,2%
Total de 50 à 54 ans		26	14,4%	21	13%	19	12,2%
de 55 à 59 ans	Femme	12	6,6%	10	6,2%	13	8,3%
	Homme	2	1,1%	-	0%	1	0,6%
Total de 55 à 59 ans		14	7,7%	10	6,2%	14	9%
de 60 à 64 ans	Femme	8	4,4%	11	6,8%	10	6,4%
	Homme	2	1,1%	3	1,9%	2	1,3%
Total de 60 à 64 ans		10	5,5%	14	8,6%	12	7,7%
65 ans et +	Femme	-	0%	-	0%	-	0%
	Homme	-	0%	-	0%	-	0%
TOTAL 65 ans et +		-	0%	-	0%	-	0%
TOTAL		181	100%	162	100%	156	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2015	113	43	156

	2013	2014	2015
Âge moyen BIATSS contractuels	40,7	41,1	40,5
Âge moyen BIATSS contractuels personnel féminin	41,4	41,8	41,9
Âge moyen BIATSS contractuels personnel masculin	37,6	38	37,3



3. MASSE SALARIALE

LA MASSE SALARIALE

La masse salariale correspond au volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle 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 Savoie Mont Blanc 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 : le plafond d'emplois voté par le Conseil d'administration comprend le plafond des autorisations d'emplois de l'État ainsi qu'un plafond d'emplois financés sur ressources propres.

LE TRAITEMENT

■ La rémunération des agents

La rémunération des agents publics comprend le traitement principal augmenté, selon la situation de l'agent, du Supplément Familial de traitement (SFT) et d'indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Le montant du traitement est fixé en fonction de l'échelon détenu par l'agent. À chaque échelon est associé un Indice Brut (indice de classement) qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire. À chaque IB correspond un Indice Nouveau Majoré (indice de traitement) permettant le calcul de la rémunération. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'INM par la valeur du point d'indice de la FP. Depuis le 1^{er} juillet 2016, la valeur du point d'indice est fixée à 55,8969 € par le décret 2016-670 du 25 mai 2016 et sera fixée à 56,2323 € au 1^{er} février 2017.

Certains grades d'encadrement supérieur comportent des échelons qui ne dépendent pas d'un indice, mais d'un classement dans un groupe allant de A à G dits *hors échelle*.

■ Les cotisations patronales

Les cotisations patronales sont celles payées par l'employeur. Ces dernières sont calculées selon les rémunérations brutes et certaines primes versées aux agents. La plus importante est celle de la pension civile des titulaires.

■ Les autres versements

Il s'agit des versements d'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi, des remboursements domicile-travail.

■ Les données sont extraites du fichier TG.KX et de Win-paie.

MASSE SALARIALE GLOBALE 2015

	Total dépenses masse salariale 2015 *	dont opération circuit de paie**	% répartition
Hors heures complémentaires			
Masse salariale ÉTAT et Ressources propres ÉTABLISSEMENT	74 205 177 €	73 104 847 €	88%
Masse salariale Ressources propres COMPOSANTES	3 644 833 €	3 742 573 €	4%
Masse salariale Heures complémentaires chargées	6 934 169 €	6 945 474 €	8%
	84 784 179 €	83 792 894 €	100%

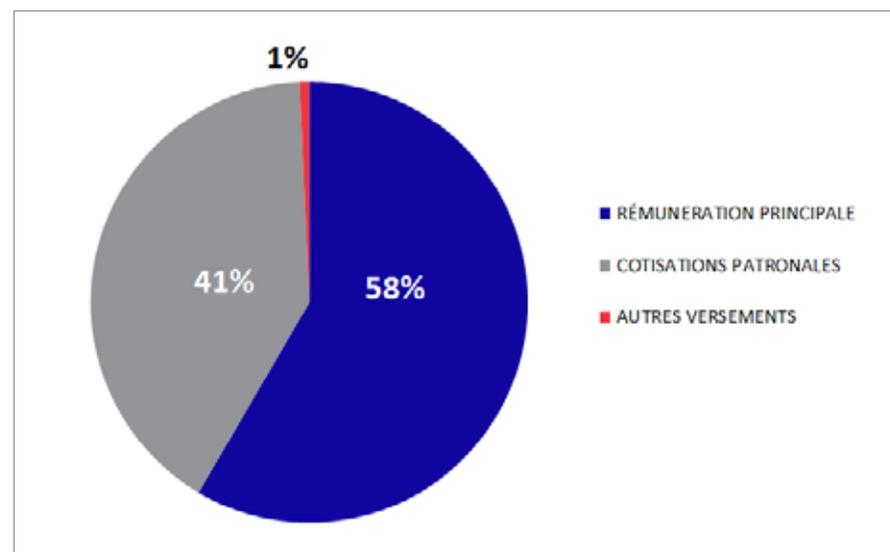
* Comprend toutes les dépenses de personnel, celles effectuées dans le cadre de la paie à façon par la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP), et celles, hors paie à façon, comme par exemple la mise à disposition de personnels, l'action sociale, la régularisation de trop perçu, les opérations de fin d'année de rattachement des dépenses à l'exercice comptable, etc.

** Ce sont les opérations traitées dans le cadre de la paie à façon par la DGFiP. Elles représentent 99,32% des dépenses totales de frais de personnel. Ce sont elles qui seront analysées dans les tableaux et graphiques suivants.

CIRCUIT DE PAIE

RÉMUNERATION PRINCIPALE	TRAITEMENTS BRUTS	38 554 841 €
	PRIMES ET INDEMNITÉS	10 433 118 €
	TOTAL	48 987 958,9 €
COTISATIONS PATRONALES	PENSIONS CIVILES ET ATI***	24 569 779 €
	COTISATIONS ASSEDIC	440 364 €
	AUTRES COTISATIONS	9 198 381 €
	TOTAL	34 208 524,7 €
AUTRES VERSEMENTS	ALLOCATIONS DE RETOUR À L'EMPLOI	563 682 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL	32 729 €
	TOTAL	596 410,8 €
	Total général	83 792 894,4 €

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE 2015



*** Allocation Temporaire d'Invalidité.

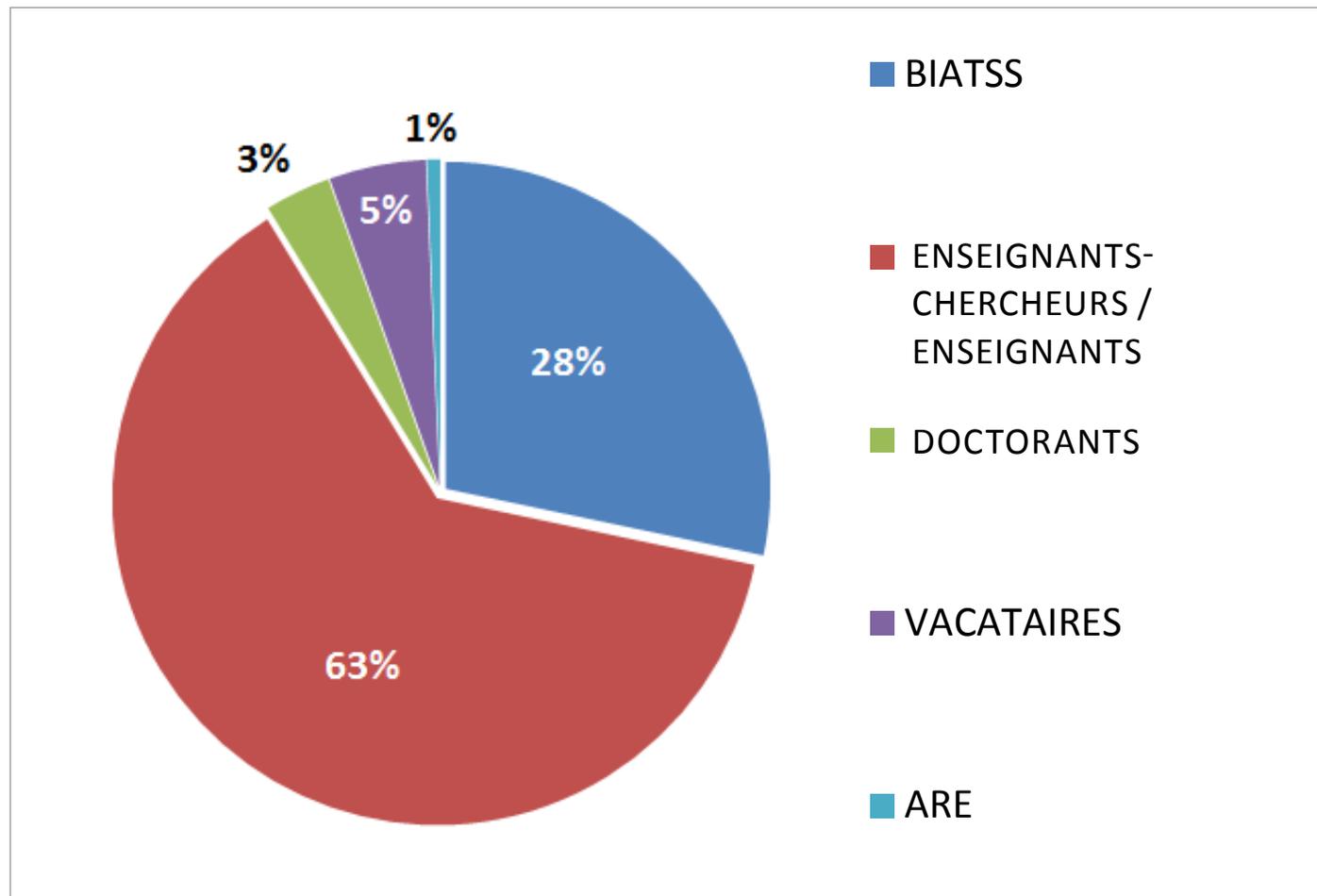
MASSE SALARIALE PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS

CIRCUIT DE PAIE DGFip

ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	CORPS	MASSE SALARIALE
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS	RÉMUNERATION PRINCIPALE	Enseignants-Chercheurs	20 818 200 €
		Enseignants du 2 nd degré	7 215 978 €
		Contractuels Enseignants	1 917 979 €
		TOTAL	29 952 157 €
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants-Chercheurs	16 636 195 €
		Enseignants du 2 nd degré	5 369 269 €
		Contractuels Enseignants	798 166 €
		TOTAL	22 803 630 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL	Enseignants-Chercheurs	8 348 €
		Enseignants du 2 nd degré	1 077 €
		Contractuels Enseignants	908 €
		TOTAL	10 333 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS			52 766 120 €
BIATSS	RÉMUNERATION PRINCIPALE	AENES	4 205 530 €
		BIB	1 016 405 €
		ITRF	5 497 640 €
		Contractuels BIATSS	3 251 345 €
		Apprenti	4 211 €
		TOTAL	13 975 131 €
	COTISATIONS PATRONALES	AENES	3 290 849 €
		BIB	807 135 €
		ITRF	4 328 108 €
		Contractuels BIATSS	1 273 750 €
		Apprenti	299 €
		TOTAL	9 700 141 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL	AENES	4 865 €
		BIB	2 078 €
		ITRF	6 448 €
		Contractuels BIATSS	5 767 €
		TOTAL	19 159 €
	Total BIATSS		
DOCTORANTS	RÉMUNERATION PRINCIPALE		1 961 187 €
	COTISATIONS PATRONALES		772 794 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL		3 238 €
	Total DOCTORANTS		2 737 218 €
VACATAIRES ET PERSONNELS EXTÉRIEURS USMB	RÉMUNERATION PRINCIPALE		3 099 483 €
	COTISATIONS PATRONALES		931 960 €
	Total VACATAIRES ET PERSONNELS EXTÉRIEURS USMB		4 031 444 €
ARE	Total ARE		563 682 €
MASSE SALARIALE 2015			83 792 894 €

Les valeurs présentent dans le tableau sont arrondies à l'unité.

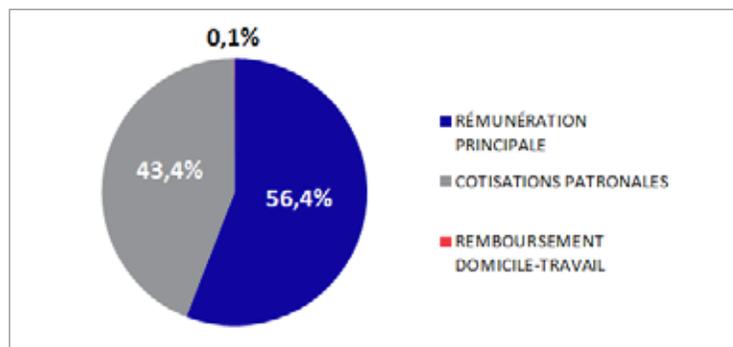
RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2015 (CIRCUIT DE PAIE DGFip) PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS



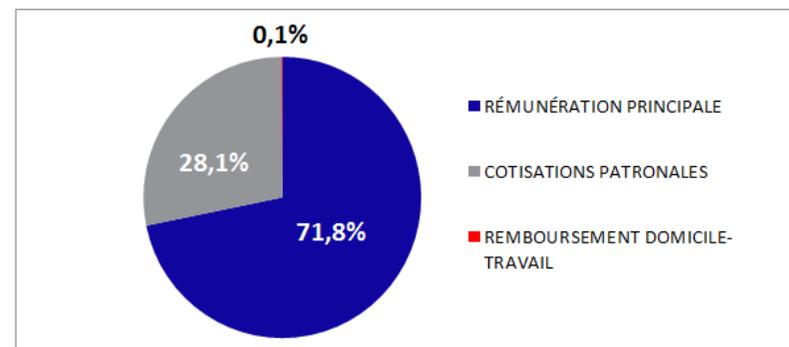
MASSE SALARIALE PAR FILIÈRE ET PAR STATUT

ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE REMUNERATIONS	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL GÉNÉRAL 2015
BIATSS	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE	10 719 575 €	3 255 556 €	13 975 131 €
	COTISATIONS PATRONALES	8 426 093 €	1 274 048 €	9 700 141 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL	13 392 €	5 767 €	19 159 €
Total BIATSS		19 159 060 €	4 535 371 €	23 694 431 €
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE	28 034 178 €	1 917 979 €	29 952 157 €
	COTISATIONS PATRONALES	22 005 464 €	798 166 €	22 803 630 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL	9 425 €	908 €	10 333 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		50 049 067 €	2 717 053 €	52 766 120 €
DOCTORANTS	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE		1 961 187 €	1 961 187 €
	COTISATIONS PATRONALES		772 794 €	772 794 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL		3 238 €	3 238 €
Total DOCTORANTS		- €	2 737 218 €	2 737 218 €
VACATAIRES ET PERSONNELS EXTÉRIEURS USMB	RÉMUNÉRATION PRINCIPALE		3 099 483 €	3 099 483 €
	COTISATIONS PATRONALES		931 960 €	931 960 €
Total VACATAIRES ET PERSONNELS EXTÉRIEURS USMB		- €	4 031 444 €	4 031 444 €
ARE			563 682 €	563 682 €
Total ARE		- €	563 682 €	563 682 €
TOTAL GÉNÉRAL		69 208 127 €	14 584 768 €	83 792 894 €

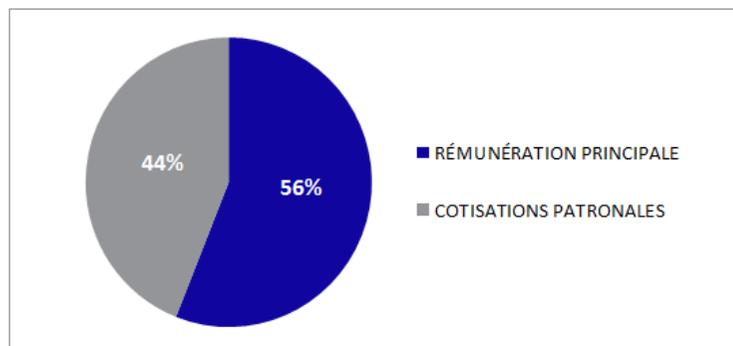
BIATSS TITULAIRES
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



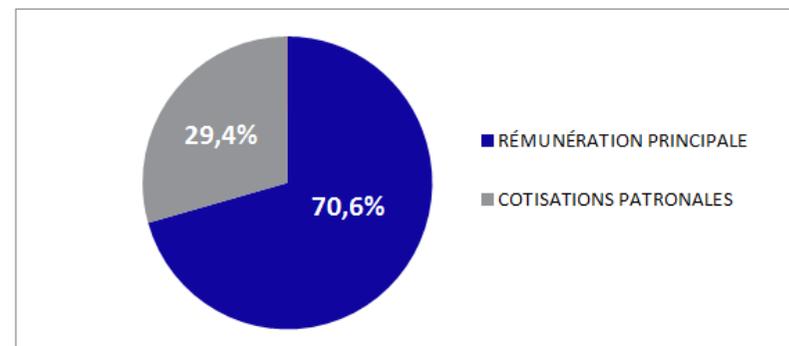
BIATSS CONTRACTUELS
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



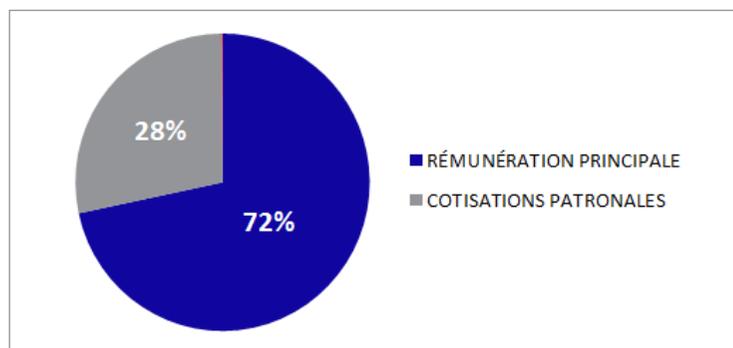
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



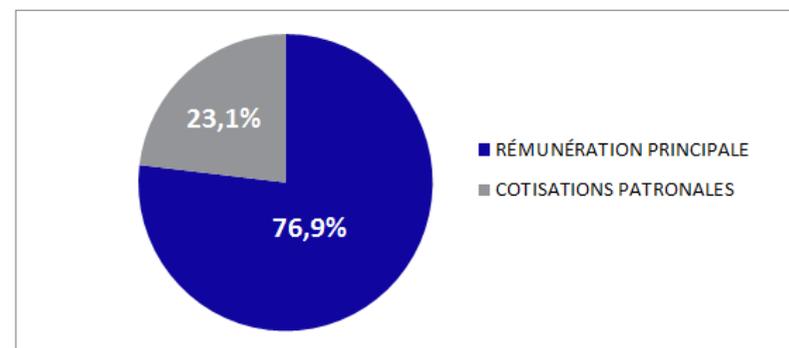
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



DOCTORANTS RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



VACATAIRES RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION

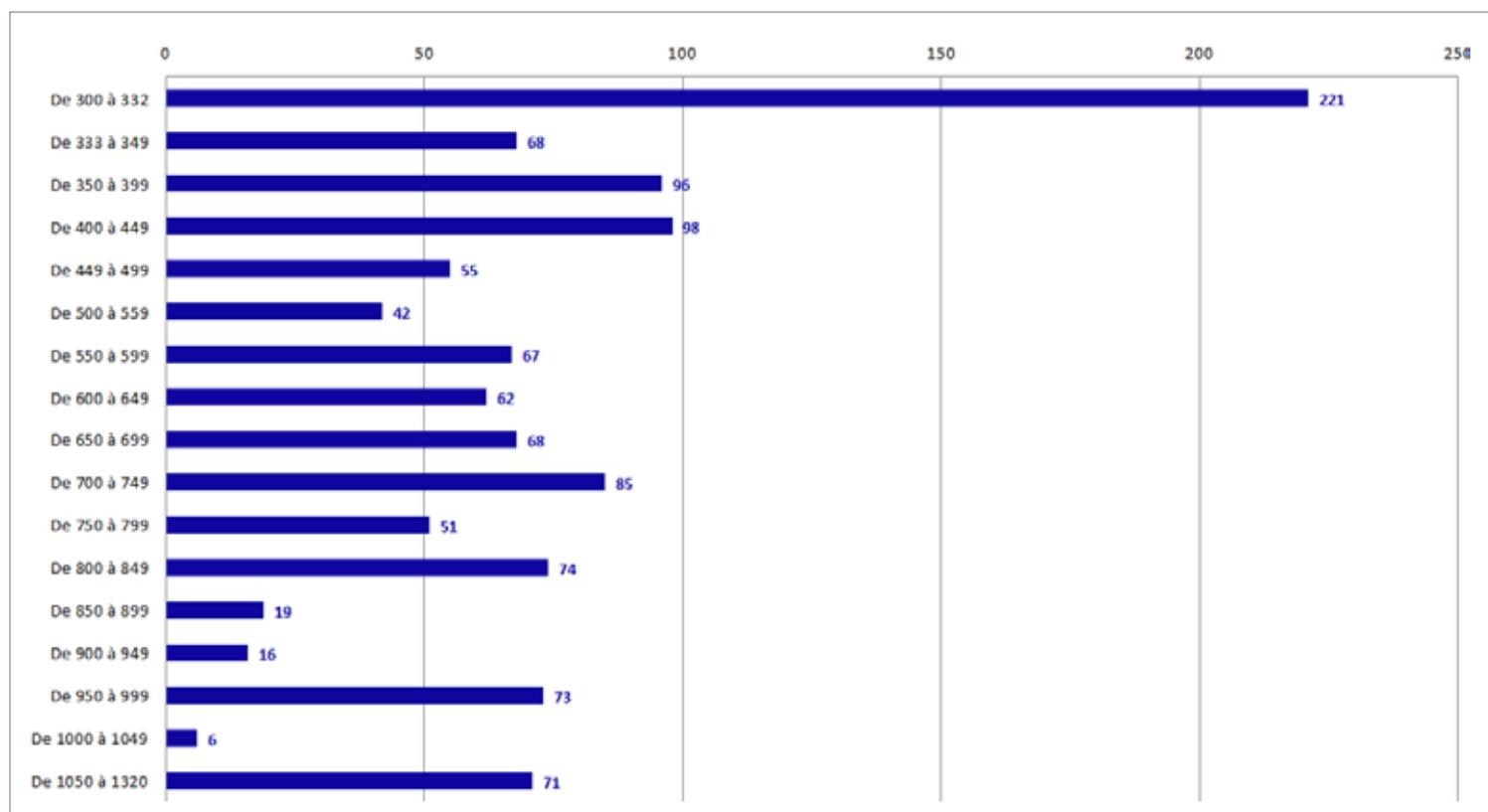


NB : les cotisations patronales pour les titulaires sont plus importantes que celles des agents contractuels en raison de la part consacrée à la pension civile des titulaires.

EFFECTIFS DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL* PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	221
De 333 à 349	68
De 350 à 399	96
De 400 à 449	98
De 449 à 499	55
De 500 à 559	42
De 550 à 599	67
De 600 à 649	62
De 650 à 699	68
De 700 à 749	85
De 750 à 799	51
De 800 à 849	74
De 850 à 899	19
De 900 à 949	16
De 950 à 999	73
De 1000 à 1049	6
De 1050 à 1320	71
TOTAL	1172

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR INM



INDICE MOYEN 2015 **596,5**

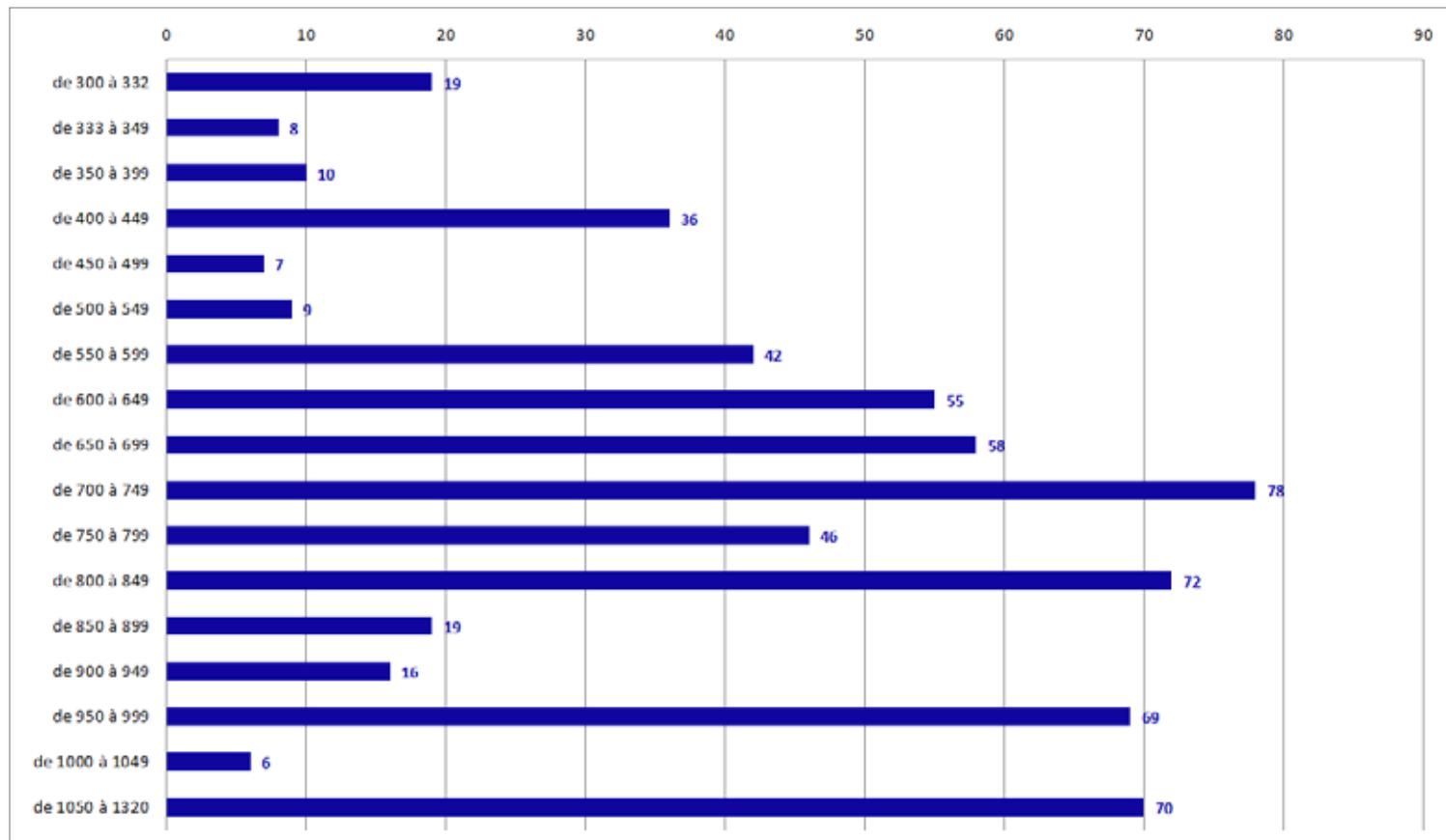
* Hors doctorants et agents non indicés : 93 agents sont non indicés dont 90 doctorants et 3 BIATSS.

EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR INM

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	19
De 333 à 349	8
De 350 à 399	10
De 400 à 449	36
De 449 à 499	7
De 500 à 559	9
De 550 à 599	42
De 600 à 649	55
De 650 à 699	58
De 700 à 749	78
De 750 à 799	46
De 800 à 849	72
De 850 à 899	19
De 900 à 949	16
De 950 à 999	69
De 1000 à 1049	6
De 1050 à 1320	70
TOTAL	620

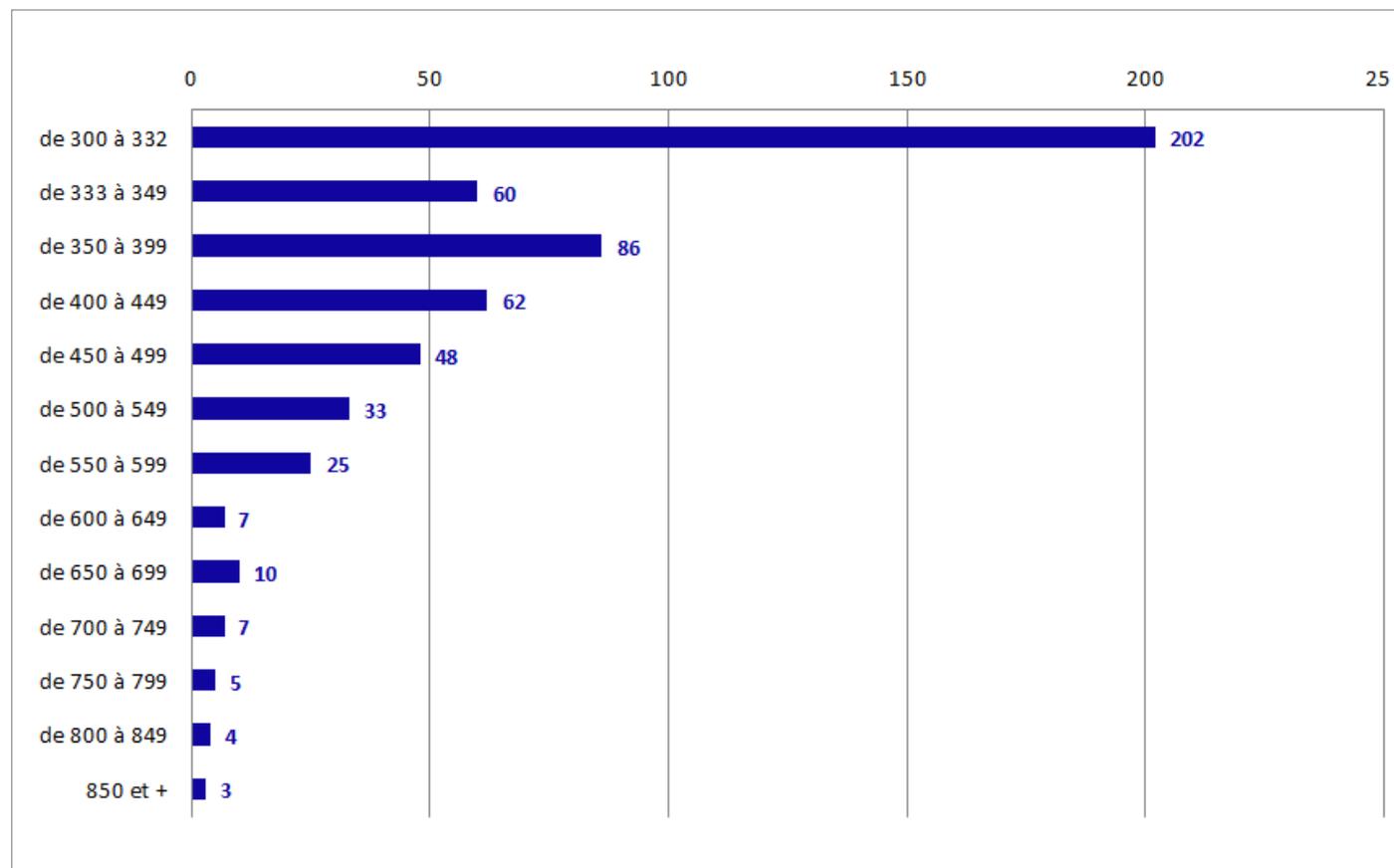
INDICE MOYEN 2015 **763,6**



EFFECTIFS DES BIATSS* PAR INM

Tranche INM	Total
De 300 à 332	202
De 333 à 349	60
de 350 à 399	86
de 400 à 449	62
de 450 à 499	48
de 500 à 549	33
de 550 à 599	25
de 600 à 649	7
de 650 à 699	10
de 700 à 749	7
de 750 à 799	5
de 800 à 849	4
850 et +	3
Total BIATSS	552

BIATSS PAR INM



INDICE MOYEN 2015 **408,9**

* Hors agents non indicés : 3 agents BIATSS.



4. PROMOTIONS

CONCOURS EXTERNE

Concours ouvert aux candidat-e-s titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement. Aucune condition de diplôme n'est exigée pour les pères et mères de 3 enfants ainsi que pour les sportifs de haut niveau.

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.

CONCOURS DIRECTS

Pour les emplois de catégorie C du 1^{er} grade, il existe une procédure de recrutement direct dite "sans concours". Ces recrutements externes sans concours sont ouverts à toute personne remplissant les conditions générales d'accès à la fonction publique.

LISTE D'APTITUDE

Modalité de promotion interne qui permet aux agents de changer de corps. La promotion interne est le passage d'un corps à un corps supérieur. Le changement de corps par le biais de la promotion interne ne peut se faire qu'au sein de la même filière. Les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration, après avis de la CAPA ou de la CAPN, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps d'accueil. Ce choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination dans le nouveau corps.

AVANCEMENT DE GRADE

Il s'agit du passage 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 de l'examen professionnel

• TABLEAU D'AVANCEMENT

Liste des agents proposés à l'accès au grade supérieur. Les fonctionnaires qui ont une valeur professionnelle suffisante pour être promus sont inscrits par ordre de mérite sur un tableau d'avancement. C'est à partir de ce tableau que l'autorité administrative compétente désigne les fonctionnaires qui bénéficieront d'un avancement de grade.

• EXAMEN PROFESSIONNEL

L'avancement a lieu uniquement selon les résultats d'une sélection opérée par voie de concours professionnel (il n'y a donc pas comme précédemment inscription sur un tableau d'avancement).

AVANCEMENT D'ÉCHELON

Il s'agit de l'avancement à l'ancienneté qui a lieu de façon linéaire. Il se traduit par une augmentation de traitement. Le temps de passage d'un échelon à l'autre, fixé par les statuts particuliers des différents grades, peut être diminué grâce à l'attribution de réductions d'ancienneté pour certains corps.

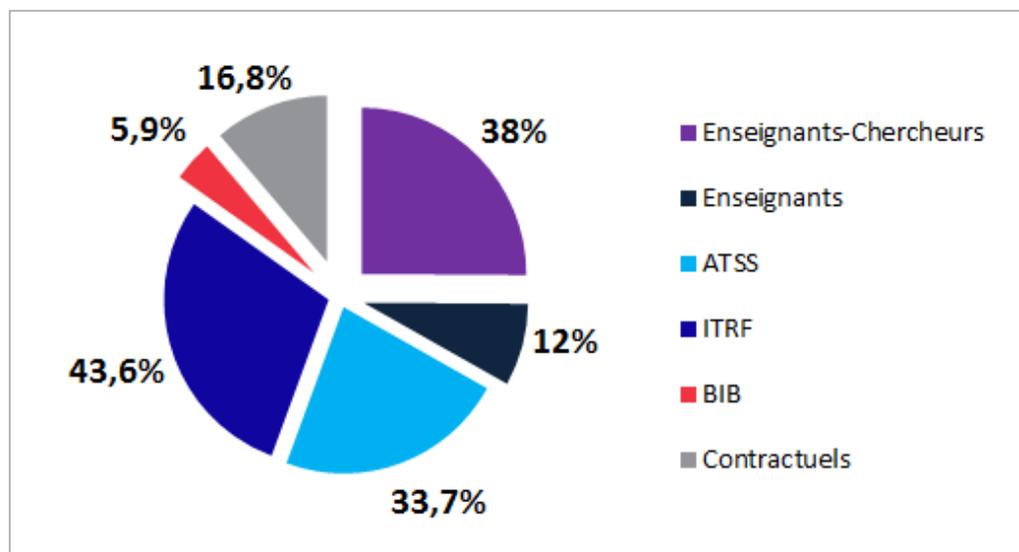
Pour les Enseignant-e-s/Chercheur-e-s, l'avancement a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités, dans la limite des promotions offertes par discipline au plan national et pour moitié sur proposition du conseil académique siégeant en formation restreinte, dans la limite des promotions offertes dans l'établissement, toutes disciplines confondues.

Pour les enseignant-e-s du second degré, la procédure d'avancement est nationale et arrêtée en CAPN après avis de la CAPA.

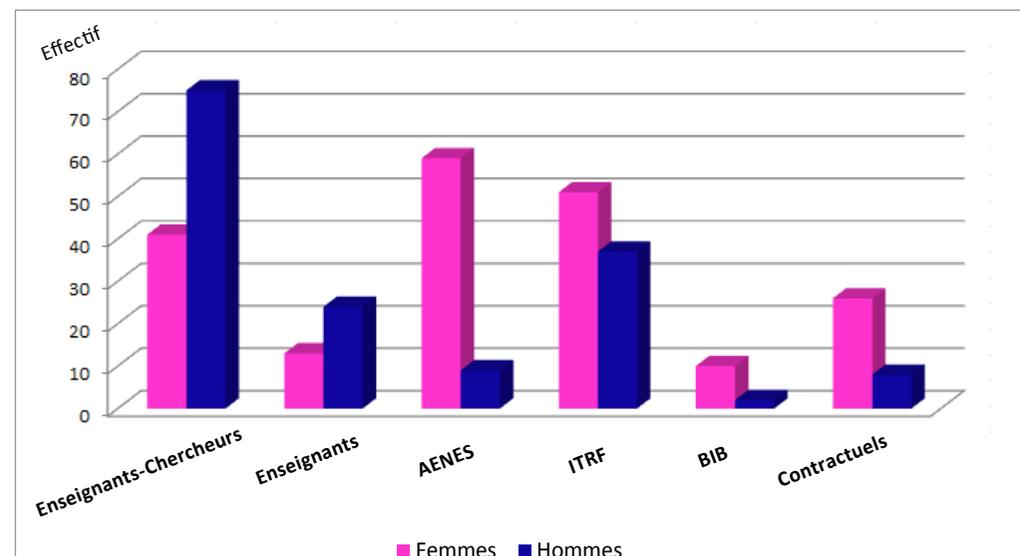
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION EN 2015

FILIÈRE	CORPS	PROMOTIONS 2013	PROMOTIONS 2014	ÉCHELON		GRADE		CORPS		CONCOURS		PROMOTIONS 2015			EFFECTIF 2015
				F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL			
Enseignants-Chercheurs	Professeurs des universités	32	30	2	14	1	9					3	23	26	124
	Maîtres de conférences	97	85	32	45	5	5	1	2	1	2	38	52	90	274
TOTAL Enseignants-chercheurs		129	115	34	59	6	14	1	2	1	2	41	75	116	398
Enseignants du second degré	PRAG	0	48	17	15	2	3					9	18	27	118
	PRCE	0	10	4	4		1			1		4	5	9	28
	Professeurs ENSAM	0	1									0	0	0	0
	PLP	0	0									0	1	1	1
TOTAL Enseignants du second degré		0	59	11	20	2	4	0	0	1	0	13	24	37	147
Enseignants contractuels		1	0		1					2		0	1	1	75
TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		130	174	54	89	8	18	1	2	4	2	54	100	154	620

PROMOTIONS 2015 - ENSEMBLE DES PERSONNELS



RÉPARTITION DES PROMOTIONS PAR FILIÈRE ET PAR SEXE



PERSONNELS BIATSS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION EN 2015

FILIÈRE	CORPS	PROMO- TIONS 2013	PROMO- TIONS 2014	ÉCHELON		GRADE				CONCOURS						Liste d'aptitude		TOTAL 2015			EFFECTIF 2015
						EXAMEN PROFESSIONNEL		TABLEAU D'AVANCEMENT		INTERNE		EXTERNE		AUTRES*							
				F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
AENES + Santé / Social (ATSS)	AUTRE CORPS FP	-	-		1													0	1	1	1
	AAE	0	8	5	1													5	1	6	20
	SAENES	21	10	10	3													10	3	13	42
	ADJENES et ATEC	32	57	32	4			11								1		44	4	48	94
	ASSISTANT SERVICE SOCIAL	-	-															0	0	0	1
	INFIRMIÈRE	3	3															0	0	0	3
TOTAL ATSS		56	78	47	9	0	0	11	0	1	0	59	9	68	161						
BIATSS : BIB	CONSERVATEURS	2	0	1														1	0	1	5
	BIB	1	1	1	1													1	1	2	4
	BIBAS	7	2	5														5	0	5	10
	MAG	2	6	3	1													3	1	4	17
TOTAL BIB		12	9	10	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	2	12	36
BIATSS : ITRF	IGR	6	6	1														1	0	1	8
	IGE	29	29	19	12				4									19	16	35	59
	ASI	14	15	4	8													4	8	12	29
	TECH	11	18	10	5	2			2	1								13	7	20	37
	ATRF	12	34	13	5			1	1									14	6	20	69
TOTAL ITRF		72	102	47	30	2	0	1	7	1	0	0	0	0	0	0	0	51	37	88	202
BIATSS : CONTRACTUELS	Catégorie A	8	10	1	2							2						3	2	5	57
	Catégorie B	7	7	4								2		1				7	0	7	20
	Catégorie C	37	22	8	3									8	3			16	6	22	78
TOTAL CONTRACTUELS		52	39	13	5	0	0	0	0	0	0	4	0	9	3	0	0	26	8	34	155
TOTAL BIATSS		192	228	117	46	2	0	12	7	1	0	4	0	9	3	1	0	146	56	202	554**

* Recrutement SAUVADET + concours directs

** Hors contrat d'apprentissage

Remarque : lorsqu'une case est grisée, c'est que la modalité n'est pas accessible.

CONCOURS BIATSS ORGANISÉS EN 2015 POUR L'UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

CAT.	FILIÈRE	SI FILIÈRE "ITRF"		CORPS	NATURE	NB DE POSTE	AFFECTATION	NB INSCRITS		NB ADMISSIBLES			NB ADMIS		
		BAP	EMPLOI TYPE					H	F	H	F	DONT USMB	H	F	DONT USMB
C	AENES			ADJENES	Sauvadet	4	selon affectation des lauréats	0	5				INFRUCTUEUX		
C	AENES			ADJENES	BOE	2	Savoie						1	1	1
C	ITRF	G	Opérateur logistique	ATRF	BOE	1	Dir Pat Jacob			3	1	1	1	0	1
C	ITRF	G	Opérateur logistique	ATRF	PACTE	1	SLS LE BOURGET			3	0	0	INFRUCTUEUX		
C	ITRF	G	Opérateur logistique	ATRF	concours direct	1	SLS Annecy	5	0	5	0	5	1	0	1
C	ITRF	J	Adjoint en gestion administrative	ATRF	concours direct	2	Savoie	3	34	0	12	12	0	2	2
						4	Haute-Savoie	3	20	0	10	10	0	4	4
B	AENES			SAENES	Sauvadet	1	selon affectation du lauréat	0	1				0	1	1
B	ITRF	C	TECH en fabrication mécanique	TECH	Interne	1	IUT A	0	0				INFRUCTUEUX		
B	ITRF	B	TECH en sciences physiques et en chimie	TECH	Externe	1	SceM	23		4	2	2	0	1	1
B	ITRF	F	TECH des métiers de l'image et du son	TECH	Externe	1	IUT C	10		3	0	1	INFRUCTUEUX		
A	ITRF	E	Développeur intégrateur d'applications	ASI	Sauvadet	1	selon affectation du lauréat	0	0	INFRUCTUEUX					
A	ITRF	E	Gestionnaire de parc informatique et télécommunications	ASI	Sauvadet	1	selon affectation du lauréat	0	0	INFRUCTUEUX					
A	ITRF	J	Assistant en gestion administrative	ASI	Sauvadet	1	selon affectation du lauréat	0	2	0	2	2	INFRUCTUEUX		
A	ITRF	J	Assistant en gestion des ressources humaines	ASI	Externe	1	DRH	30		0	3	1	INFRUCTUEUX		
A	ITRF	J	Assistant en gestion administrative	ASI	Interne	1	DGS	55		2	16	2	0	1	1
A	ITRF	J	Chargé de gestion administrative et du pilotage	IGE	Externe	1	IUT A	79		4	18	1	0	1	1
A	ITRF	J	Chargé des affaires juridiques	IGE	Externe	1	DGS	29		3	10	1	0	1	1
A	ITRF	J	Chargé de gestion administrative et du pilotage	IGE	Interne	1	DAF	38		1	4	2	INFRUCTUEUX		



5. MOUVEMENTS

DÉTACHEMENT

Position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite. Il est prononcé sur demande de l'agent. Le-la fonctionnaire détaché-e perçoit la rémunération de son corps d'accueil. S'il-elle est détaché-e d'office, il-elle conserve sa rémunération si celle du nouvel emploi est moins élevée. À la fin du détachement, le-la fonctionnaire est réintégré-e dans son corps d'origine et affecté-e dans un emploi correspondant à son grade ou il-elle est intégré-e dans le corps d'accueil.

DISPONIBILITÉ

Position du fonctionnaire placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et qui pendant cette période cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à avancement et à retraite. Il existe 3 types de disponibilités : la disponibilité sous réserve des nécessités de service, la disponibilité de droit, la disponibilité d'office. À l'expiration d'une période de disponibilité sous réserve des nécessités de service, le-la fonctionnaire a droit à réintégration sur l'un des trois premiers postes vacants dans son grade. À l'expiration d'une période de disponibilité de droit, le-la fonctionnaire est obligatoirement réintégré-e dans son grade. À l'expiration d'une période de disponibilité d'office, le-la fonctionnaire est soit réintégré-e dans son administration d'origine, soit admis-e à la retraite, soit licencié-e.

MUTATION

La mutation permet au fonctionnaire de changer d'emploi relevant du même grade et du même cadre d'emploi auprès d'un nouvel employeur. La mutation ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires ni les agents contractuels. Les mutations sont prononcées après avis des conseils compétents.

BOE

Il s'agit d'un mode de recrutement réservé aux personnes disposant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). 6% de l'ensemble des postes ouverts au recrutement sont réservés aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.

PACTE

Le Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique permet aux jeunes non diplômés d'accéder sans concours à un poste de catégorie C. Le PACTE permet d'acquérir une qualification ou un diplôme en lien avec l'emploi occupé, et de devenir fonctionnaire titulaire à la fin du contrat.

LOI DITE SAUVADET

Il s'agit d'une voie d'accès professionnalisée visant à résorber l'emploi précaire dans la fonction publique. Les recrutements réservés s'adressent aux agents non titulaires répondant aux critères d'ancienneté (au 31 mars 2013) et de nature de contrats définis dans la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 modifiée par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016.

MOUVEMENTS DE PERSONNELS EN 2015 : ENTRÉES

CORPS	2013	2014	RECRUTEMENT ET MODE DE RECRUTEMENT																									EFFECTIF 2015			
			CONCOURS						AUTRES RECRUTEMENTS						CAMPAGNE EC / C		MUTATION		DÉTACHEMENT		RÉ-INTÉGRATION		TOTAL 2015								
			EXTERNE		INTERNE		RÉSERVÉ		CONCOURS DIRECT / SANS CONCOURS		BOE		PACTE										RECRUTEMENT CONTRACTUEL		F	H	F		H	F	H
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL						
Enseignants-Chercheurs																															
PR	7	5														1	2	1	1							2	3	5	124		
MCF	16	15														5	1		2							5	3	8	274		
PRAG	6	4	1													6	3									7	3	10	118		
PRCE	5	0														1										1	0	1	28		
Professeurs ENSAM	0	0																								0	0	0	0		
PLP	0	0																								0	0	0	1		
Total Enseignants-Chercheurs	34	24	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	6	1	3	0	0	0	0	0	0	15	9	24	545		
Enseignants contractuels																															
ATER	18	22											10	11												10	11	21	29		
Contractuels Enseignants CDD-CDI	10	10											4	1												4	1	5	17		
Contractuel enseignants BOE	0	0																								0	0	0	0		
Lecteurs	3	5											2	1												2	1	3	6		
Associés	3	4																								0	0	0	23		
Sous-total Enseignants contractuels	34	41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	13												16	13	29	75		
Doctorants contractuels																															
DCR	24	27											7	17												7	17	24	50		
DCE	9	4											5	3												5	3	8	40		
Total Doctorants contractuels	33	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	20												12	20	32	90		
BIATSS : AENES + Santé / Social (ATSS)																															
Autres corps FP	0	0																								0	0	0	1		
AAE	3	2																								1	0	2	20		
Infirmières	0	0																								1	0	1	3		
SAENES	4	8	1				1																			4	0	4	42		
Assistant de service social	0	0																								0	0	0	1		
ADJENES	8	12		1			1			1																4	1	5	94		
Sous-total ATSS	15	22	1	1	0	0	2	0	1	0	1	0	0	0											5	0	1	0	161		
BIATSS : ITRF																															
IGR	0	0																								0	0	0	8		
IGE	3	7	2																							1	1	4	59		
ASI	1	5				1																				1	0	2	29		
TECH	0	5	1																							1	2	3	37		
ATRF	22	4							6	2																1	0	1	69		
Sous-total ITRF	26	21	3	0	1	0	0	0	6	2	0	0	0	0											2	2	0	0	202		
BIATSS : BIB																															
Conservateurs	0	0																								0	0	0	5		
BIB	1	0																								0	0	0	4		
BIBAS	1	1																								1	0	1	10		
MAG	2	2																								0	0	0	17		
Sous-total BIB	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0											1	0	0	1	36		
BIATSS Contractuels																															
Contractuels niveau A	11	27											16	15												16	15	31	57		
Contractuels niveau B	3	3											2	2												2	2	4	20		
Contractuels niveau C	23	25								1	2		24	6												1	26	8	34	78	
Contractuel niveau C- CAE / CUI	0	1																								0	0	0	0		
Contrat d'apprentissage	1	0											1													1	0	1	1		
Sous-total Contractuels	38	56	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	43	23										1	0	45	25	70	156
TOTAL	184	198	5	1	1	0	2	0	7	2	2	2	0	0	71	56	13	6	9	5	1	0	3	1	107	71	154	1265			

MOUVEMENTS DE PERSONNELS EN 2015 : SORTIES

CORPS	2013	2014	CESSATION D'ACTIVITÉ ET CAUSE DE DÉPART																		TOTAL 2015			EFFECTIF 2015		
			MUTATION		FIN DE CONTRAT		CONCOURS		DÉCÈS		DÉMISSION		DÉPART À LA RETRAITE		DÉTACHEMENT		DISPONIBILITÉ / CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION*		CONGÉ PARENTAL							
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		H	
Enseignants-Chercheurs																										
PR	4	5	1	1									4										1	5	6	124
MCF	13	10	2	1			2	3					2										4	6	10	274
PRAG	6	5											1	2					1				1	3	4	118
PRCE	1	2					1																1	0	1	28
Professeurs ENSAM	0	0											1										0	0	1	0
PLP	0	0																					0	0	0	1
Total Enseignants-Chercheurs	24	22	3	2			3	3	0	0	0	0	1	9	0	0	0	1	0	0		7	15	22	545	
Enseignants contractuels																										
ATER	11	19			9	9																	9	9	18	29
Contractuels Enseignants CDD-CDI	6	7			4	6																	4	6	10	17
Contractuel enseignants BOE	0	0																					0	0	0	0
Lecteurs	3	5			3																		3	0	3	6
Associés	2	5				1																	0	1	1	23
Sous-total Enseignants contractuels	22	36	0	0	16	16			0	0	0	0	0	0			0	0	0	0		13	20	33	90	
Doctorants contractuels																										
DCR	11	9			4	10					1												5	10	15	50
DCE	19	15			5	8					3	2											8	10	18	40
Total Doctorants contractuels	30	24			9	18	0	0	0	0	4	2	0	0			0	0	0	0		13	20	33	90	
BIATSS : AENES + Santé / Social (ATSS)																										
Autres corps FP	0	0																					0	0	0	1
AAE	3	3	1										1					1					2	1	3	20
Infirmières	0	0											1										1	0	1	3
SAENES	2	4	3										1										4	0	4	42
Assistant de service social	0	0																					0	0	0	1
ADJENES	8	4	4				2						3										9	0	9	94
Sous-total ATSS	13	11	8	0			2	0	0	0	0	0	5	1	0	0	1	0	0	0		16	1	17	161	
BIATSS : ITRF																										
IGR	0	2																					0	0	0	8
IGE	3	2											2										2	0	2	59
ASI	0	3																					0	0	0	29
TECH	6	2				1								2									1	2	3	37
ATRF	1	1											1							1			2	0	2	69
Sous-total ITRF	10	10	0	0			1	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	1	0		5	2	7	202	
BIATSS : BIB																										
Conservateurs	1	0																					0	0	0	5
BIB	1	0																					0	0	0	4
BIBAS	0	0												1									0	1	1	10
MAG	2	0																					0	0	0	17
Sous-total BIB	4	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		0	1	1	36	
BIATSS Contractuels																										
Contractuels niveau A	26	28			10	10	2				2	4	2										16	14	30	57
Contractuels niveau B	5	3				1	3				2	1	1										6	1	7	20
Contractuels niveau C	46	39			15	2	7	2			1	1	1	1							2		26	6	32	78
Contractuel niveau C- CAE / CUI	0	0			1																		1	0	1	0
Contrat d'apprentissage	0	1																					0	0	0	1
Sous-total Contractuels	77	71			26	13	12	2	0	0	5	5	4	1			0	0	2			49	21	70	156	
TOTAL	180	174	11	2	51	47	18	5	0	0	9	7	13	14	0	0	1	1	3	0		106	76	182	1265	

DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS TITULAIRES

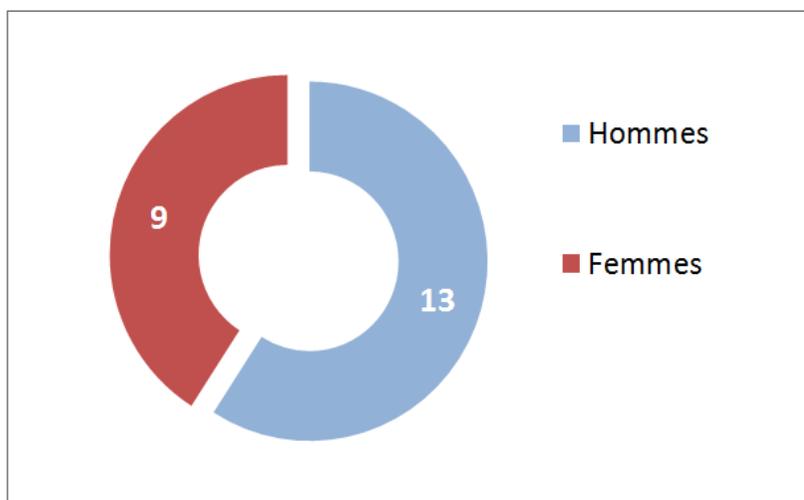
RÉPARTITION PAR FILIÈRES

FILIÈRES	NOMBRE
Enseignants-Chercheurs	3
Enseignants Second Degré	7
Sous-total ENS	10
AENES + Santé / Social (ATSS)	6
BIBAS	1
ITRF	5
Sous-total BIATSS	12
TOTAL	22

ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	64 ans
BIATSS	62 ans

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE





6. FORMATION

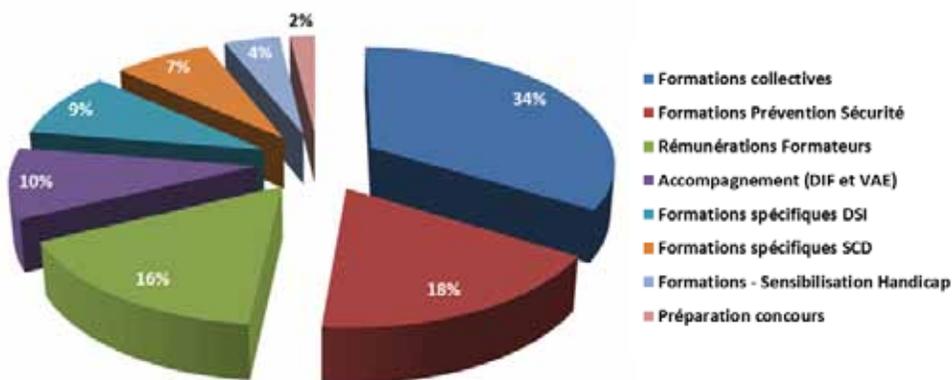
2015 s'inscrit dans la continuité de 2014.

L'effort particulier entrepris depuis plus de trois ans pour lutter contre la précarité et améliorer les conditions de travail est poursuivi.

En matière d'accompagnement des agents dans l'exercice de leurs missions, l'accent a été porté sur les techniques d'encadrement avec un cycle de formation au management .

L'offre de formation a évolué pour répondre aux besoins exprimés lors des entretiens annuels de formation des personnels BIATSS, et également selon les demandes des Enseignants-Chercheurs et Enseignants. Des formations ou actions de sensibilisation aux situations de handicap, ainsi que de lutte contre les discriminations de genre au travail ont été proposées.

RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2015 PAR ENVELOPPE



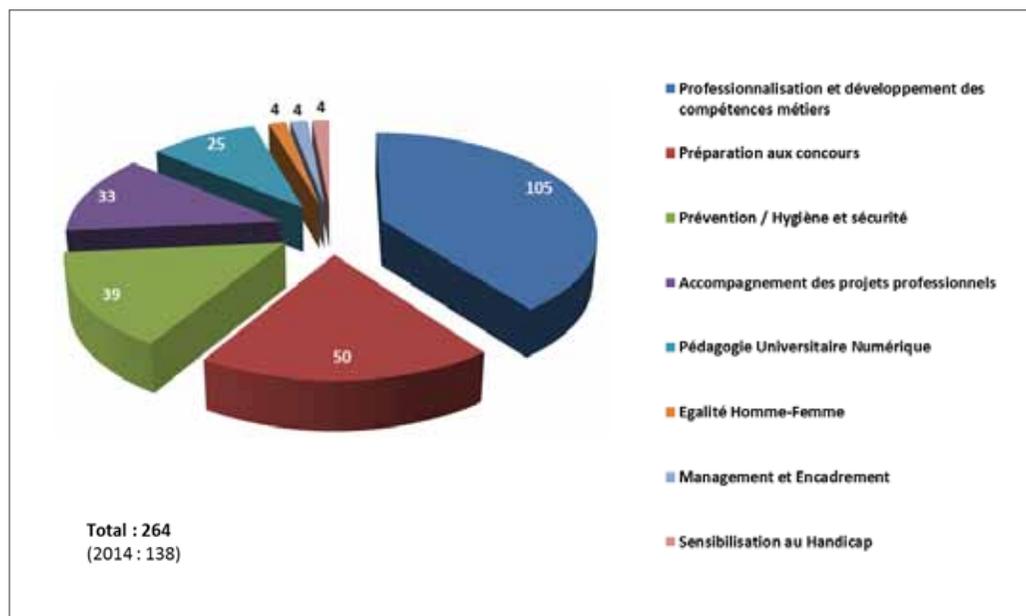
BILAN DES FORMATIONS FINANÇÉES AU TITRE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2015

	CFP	DIF	VAE
Avis défavorable	0	1	0
Abandon	0	0	1
Avis favorable	2	10	1
Formations financées en 2015	2	8*	1
Coût en euros	16 650,55 €	5 722,95 €	900 €

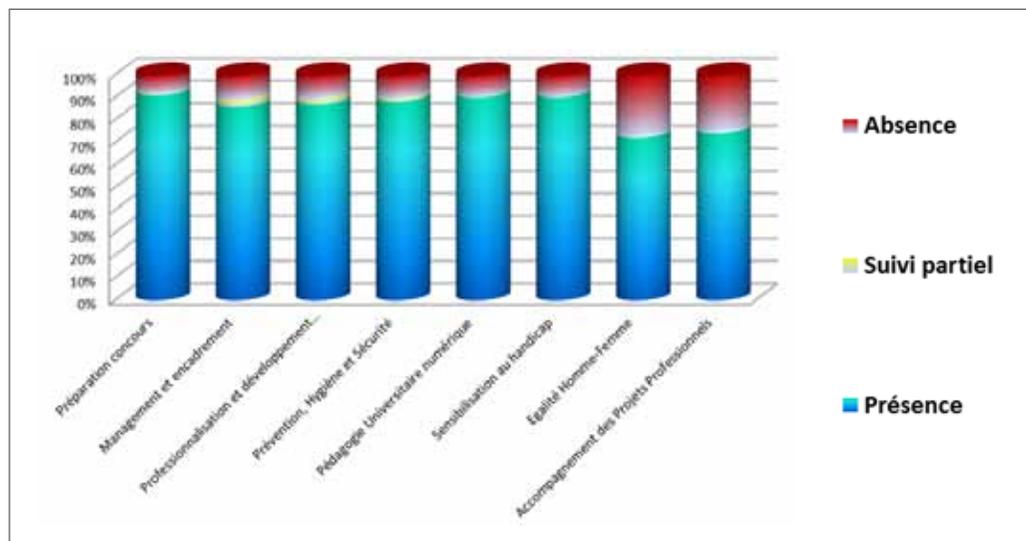
* 2 demandes de DIF validées en 2015 mais financées et réalisées en 2016

BILAN DES ACTIONS DE FORMATION 2015

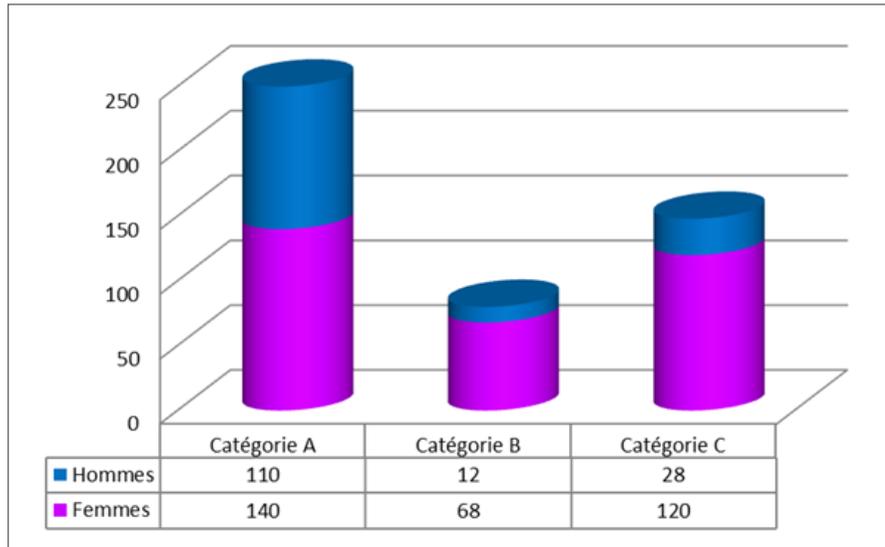
NOMBRE DE SESSIONS PAR DOMAINE DE FORMATION 2015



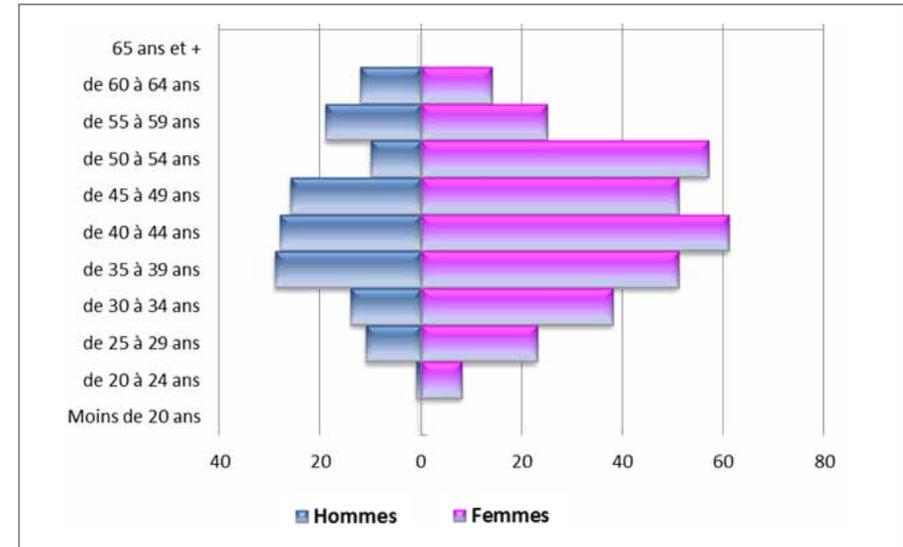
TAUX DE PARTICIPATION PAR DOMAINE DE FORMATION



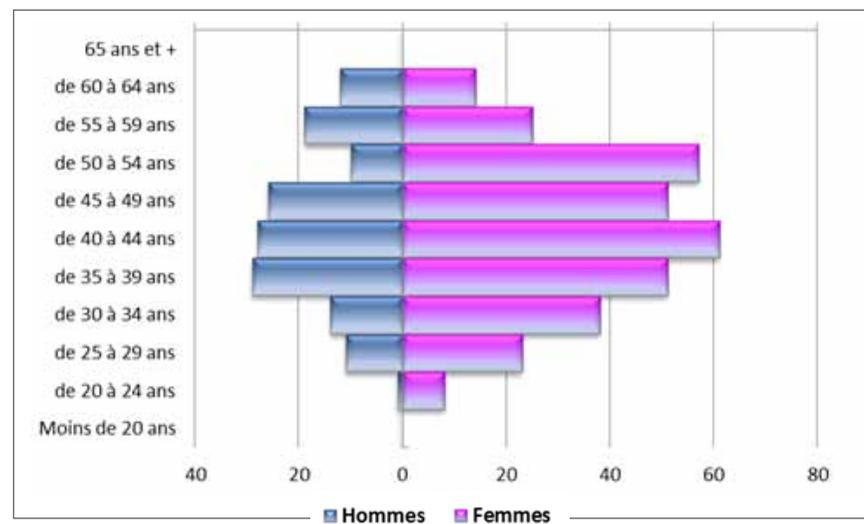
REPRÉSENTATION PAR GENRE DES CATÉGORIES D'AGENTS FORMÉS



REPRÉSENTATION DES AGENTS FORMÉS PAR TRANCHE D'ÂGE



PROPORTION D'AGENTS FORMÉS RAPPORTÉE À L'EFFECTIF GLOBAL



7. PRÉVENTION ET SÉCURITÉ



Au sein de l'Université Savoie Mont Blanc, le réseau de prévention des risques est composé du Service Prévention Sécurité, des Assistants de Prévention 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-e ingénieur-e sécurité, appelé-e réglementairement Conseiller-e-s de Prévention, et d'un-e assistant-e. Son rôle est d'assister et de 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 à proposer des solutions techniques, organisationnelles et humaines visant à réduire ces risques. Il-Elle travaille en lien avec tous les services, laboratoires et composantes de l'université ; il-elle 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 2015, 410 personnes ont ainsi suivi une formation relative à la sécurité.

Le service sécurité a aussi un rôle de coordination auprès des assistant-e-s de prévention des secteurs.

LES ASSISTANT-E-S DE PRÉVENTION

Dans chaque unité, l'Assistant-e de Prévention (dénomination réglementaire des correspondants sécurité) assiste et conseille le-la directeur-trice de laboratoire ou le-la 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 son 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-trice d'unité des mesures préventives de toute nature.

En 2015, l'Université Savoie Mont Blanc compte 69 Assistant-e-s de Prévention qui sont les interlocuteurs-trices privilégié-e-s de la sécurité au niveau local.

Le CHSCT

Le CHSCT, créé par le décret 2011-774 du 28 juin 2011, 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 représentant-e-s de l'administration : le Président ou son-sa représentant-e (VPPAS) et la personne ayant autorité en matière de ressources humaines (DRH) ;
- 8 représentant-e-s du personnel (+ 8 suppléant-e-s) ;
- du médecin de prévention ;
- du-de la conseiller-e de prévention.

Au cours de l'année 2015, 3 réunions du CHSCT ont eu lieu.

LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2015

- Mise en place du dispositif de prévention du risque anoxie dans les laboratoires (manque d'oxygène lié à la fuite de gaz spéciaux par exemple) : détecteurs d'oxygène et cagoules de sauvetage.
- Mise en place d'une filière de déchets biologiques pour les laboratoires.
- Régularisation d'un dossier de cessation d'activité nucléaire pour le site du Bourget-du-Lac et déclassé (salle et sorbonne dédiées) au Bourget.
- Mise en conformité des sorbonnes de l'IUT de Chambéry
- Réalisation de l'inventaire des machines-outils de l'établissement et réalisation du diagnostic de conformité, ainsi que mise en place des actions correctives nécessaires.

LES ACCIDENTS AU TRAVAIL

Incident : situation qui aurait pu entraîner un accident. Il peut s'agir d'un dysfonctionnement ou d'une anomalie constatée (exemple : le plafond tombe au sol, l'agent était à côté mais il n'a pas été touché).

Accident : situation ayant entraînée une blessure.

- Accident bénin : pas de prise en charge médicale en dehors de l'université.
- Accident du travail : prise en charge médicale avec ou sans arrêt de travail.

ACCIDENTS DÉCLARÉS

NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL (hors accidents de trajet) en effectif

	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Accident bénin	Jours d'arrêt de travail	Indice de fréquence*
2013	11	10	4	67	9,44
2014	3	11	3	12	2,39
2015	9	15	3	149	7,11

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET en effectif

	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Accident bénin	Jours d'arrêt de travail	Indice de fréquence*
2013	2	7	1	9	1,57
2014	4	4	1	44	3,18
2015	5	5	2	31	3,16

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

			<i>Indice de fréquence 1**</i>	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
2013	17	7	19,12	19,94
2014	13	13	13,89	40,50
2015	32	7	34,14	22,35

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR FILIÈRE

	Administratif	Technique	Enseignant
2013	9	9	6
2014	18	4	4
2015	13	10	16

NATURE DES ACCIDENTS

	Chute de plain-pied	Accident de la route	Manutention	Coupure	Heurt	Agression	Brûlure	Chute de hauteur	Chute d'objet	Effort	Explosion	Malaise
Nombre	13	8	5	4	3	1	1	1	1	1	1	1

NATURE DES LÉSIONS

	Contusion/écrasement/traumatisme	Lésion musculaire ou ligamentaire	Plaie, coupure	Douleur	Brûlure par frottement	Fracture	Trouble auditif	Autres
Nombre	12	10	10	2	1	1	1	2

* Indice de fréquence (IF) = nb d'accidents avec arrêt / effectif salarié x 1000

** Indice de fréquence 1 (IF1) = nb d'accidents de personnel de la catégorie / effectif salarié de la catégorie x 1000

PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS IMPUTABLES AU SERVICE

	Accident de travail hors trajet	Accident de trajet	Prise en charge		Indice de fréquence des accidents imputables***	Nombre de dossiers en cours sans soins	Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2015
			USMB	CPAM				
Accidents imputables antérieurs à 2015****	9	7	15	1	12,59	4	1 819,12 €	2
Nouveaux accidents imputables 2015	22	10	29	3	25,18	4	8 775,89 €	91

*** Indice de fréquence IF = Nb d'accidents de travail imputables / effectif salarié x 1000

**** Dossiers en cours depuis 2011



8. ABSENCES

POUR TOUS LES AGENTS

- **Congé de Maladie Ordinaire (CMO)** : congé maladie qui permet à l'agent de conserver tout ou partie de sa rémunération (selon l'ancienneté pour les agents contractuels).
- **Congé paternité** : congé de 3 jours ouvrables consécutifs ou non, mais obligatoirement pris dans les 15 jours suivant la naissance et 11 jours consécutifs (18 jours dans le cas de naissances multiples) qui doivent être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. L'agent est de droit rémunéré à plein traitement pendant la durée de son congé. L'agent bénéficiant d'un temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité.
- **Congé d'adoption** : il débute lors de l'arrivée de l'enfant adopté dans le foyer. Sa durée varie en fonction du nombre d'enfant.
- **Congé parental** : le congé parental est la position de l'agent qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant. Il est accordé de droit au père ou à la mère à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption par période de 6 mois renouvelable. Il prend fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant.
- **Droit Individuel à la Formation (DIF)** : capital de 120 heures de formation maximum. Crédit : 20 heures par an par agent dont l'ancienneté est supérieure à un an.
- **Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)** : permet de valoriser les compétences et l'expérience acquises. L'agent peut bénéficier d'une absence de 18 à 24 heures. Il doit justifier d'au moins trois ans d'expérience sur un poste en lien direct avec la certification visée pour en bénéficier.
- **Bilan de compétences** : congé de 24h maximum permettant à l'agent d'analyser ses compétences professionnelles, personnelles ainsi que ses aptitudes. Permet de définir un projet professionnel ou de formation.

POUR LES AGENTS FONCTIONNAIRES

- **Congé de Longue Maladie (CLM)** : 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-e 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. La demande de CLM est présentée pendant un Congé de Maladie Ordinaire.
- **Congé de Longue Durée (CLD)** : cinq ans maximum pour une même affection par périodes de 3 à 6 mois accordées par le comité médical. Ce congé peut être fractionné. Le CLD commence par un an de congé de longue maladie (CLM) à plein traitement décompté dans la période de 5 ans. À l'issue de la première année, il est possible d'opter pour un maintien en CLM ou un CLD. L'option retenue est définitive : 3 ans à plein traitement, 2 ans à demi-traitement. Un seul CLD peut être accordé pour la même affection durant toute la carrière

POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

- **Le Congé Grave Maladie (CGM)** : congé accordé, à l'agent contractuel qui justifie d'au moins 3 ans de services continus, après avis du comité médical pour une durée maximale de 3 ans. La demande de CGM est présentée pendant un Congé de Maladie Ordinaire.

POUR LES ENSEIGNANT-E-S/CHERCHEUR-E-S

- **Congé pour Recherche ou de Conversions Thématiques (CRCT)** : il n'est accordé qu'aux Enseignant-e-s/Chercheur-e-s et s'étend sur une période de 6 à 12 mois. L'agent doit attendre 6 ans avant de pouvoir en bénéficier à nouveau.

ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ

CORPS	CMO		CLM		CLD		CGM		Accident du travail		Congé Maternité		TOTAL 2015		EFFECTIF 2015
	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**							
PR	6	219			1	61							7	280	124
MCF	25	418	5	785					2	46	7	818	39	2 067	274
PRAG	11	159	3	406	1	365					1	46	16	976	118
PRCE	4	117											4	117	28
Professeurs ENSAM													0	0	-
PLP													0	0	1
ATER	4	136									1	92	5	228	29
Contractuels Enseignants CDD - CDI	1	6											1	6	17
Contractuels Enseignants BOE													0	0	-
Lecteurs													0	0	6
Associés	1	9											1	9	23
DCR	4	56											4	56	50
DCE	1	218											1	218	40
Autres corps FP													0	0	1
AAE	4	203	1	243									5	446	20
Infirmières	1	63											1	63	3
SAENES	19	377	1	135					1	14	1	154	22	680	42
Assistant de service social													0	0	1
ADJENES	48	683	2	152					2	14	1	117	53	966	94
IGR	2	138	1	137									3	275	8
IGE	24	280							1	1			25	281	59
ASI	8	122											8	122	29
TECH	11	110	1	116	1	239							13	465	37
ATRF	28	719	2	638	1	365			1	5	2	233	34	1 960	69
CONSERVATEURS	2	24											2	24	5
BIB	1	20											1	20	4
BIBAS	7	163							1	5			8	168	10
MAG	13	283									1	71	14	354	17
Contractuels niveau A	7	90									1	64	8	154	57
Contractuels niveau B	6	156					1	362	2	28	2	299	11	845	20
Contractuels niveau C	27	655									4	294	31	949	75
Contractuels BOE											1	116	1	116	3
Contractuel niveau C - CAE / CUI													0	0	-
Contrat d'apprentissage													0	0	1
TOTAL 2015	265	5 424	16	2 612	4	1 030	1	362	10	113	22	2 304	318	11 845	1 265
TOTAL 2014	224	3 837	10	1 801					7	42	28	2 512	269	8 192	
TOTAL 2013	333	2 130	7	1 103					8	33	34	1 363	382	4 629	

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires.

ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

CORPS	CONGÉ PARENTAL		CONGÉ DE PATERNITÉ*		CONGÉ D'ADOPTION		DISPONIBILITÉ POUR ENFANT***		TOTAL 2015		EFFECTIF 2015
	En effectif	En jours cumulés **	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés	En effectif	En jours cumulés **	
PR			1	11					1	11	124
MCF	1	56	5	55	1	62			7	173	274
PRAG			2	22					2	22	118
PRCE							1	365	1	365	28
Professeurs ENSAM									0	0	-
PLP									0	0	1
ATER									0	0	29
Contractuels Enseignants CDD - CDI									0	0	17
Contractuels Enseignants BOE									0	0	-
Lecteurs									0	0	6
Associés									0	0	23
DCR									0	0	50
DCE									0	0	40
Autres corps FP									0	0	1
AAE									0	0	20
Infirmières									0	0	3
SAENES									0	0	42
Assistant de service social									0	0	1
ADJENES									0	0	94
IGR							1	365	1	365	8
IGE	1	181							1	181	59
ASI			1	14					1	14	29
TECH									0	0	37
ATRF	1	154	1	11			1	365	3	530	69
CONSERVATEURS									0	0	5
BIB									0	0	4
BIBAS									0	0	10
MAG							1	365	1	365	17
Contractuels niveau A									0	0	57
Contractuels niveau B									0	0	20
Contractuels niveau C	3	617							3	617	75
Contractuels BOE									0	0	3
Contractuel niveau C - CAE / CUI									0	0	-
Contrat d'apprentissage									0	0	1
TOTAL 2015	6	1 008	10	113	1	62	4	1 460	21	2 643	1 265
TOTAL 2014	7	636	15	160					22	796	
TOTAL 2013	14	1 564	12	67					26	1 631	

* Dont congés pour naissance ** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires *** Pour élever un enfant de moins de 8 ans - réservé aux personnels titulaires. Les contractuels peuvent disposer d'un congé sans rémunération.

ABSENCES POUR FORMATION

CORPS	CONGÉ DE FORMATION		CRCT		DIF		VAE		Bilan de compétences		TOTAL 2015		EFFECTIF 2015
	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	
PR			2	302,5							2	302,5	124
MCF			8	876	1	40					9	916	274
PRAG	1	61									1	61	118
PRCE											0	0	28
Professeurs ENSAM											0	0	-
PLP											0	0	1
ATER											0	0	29
Contractuels Enseignants CDD - CDI											0	0	17
Contractuels Enseignants BOE											0	0	-
Lecteurs											0	0	6
Associés											0	0	23
DCR											0	0	50
DCE											0	0	40
Autres corps FP											0	0	1
AAE											0	0	20
Infirmières											0	0	3
SAENES					1	2					1	2	42
Assistant de service social											0	0	1
ADJENES											0	0	94
IGR					1	2					1	2	8
IGE					2	9					2	9	59
ASI											0	0	29
TECH											0	0	37
ATRF					1	1					1	1	69
CONSERVATEURS											0	0	5
BIB					1	5					1	5	4
BIBAS											0	0	10
MAG											0	0	17
Contractuels niveau A											0	0	57
Contractuels niveau B					1	101					1	101	20
Contractuels niveau C	1	31					1	194			2	225	75
Contractuels BOE											0	0	3
Contractuel niveau C - CAE / CUI											0	0	-
Contrat d'apprentissage											0	0	1
TOTAL 2015	2	92	10	1 178,5	8	160	1	194	0	0	21	1 624,5	1 265
TOTAL 2014	4	183	9	893	NC	NC	NC	NC	NC	NC	63	4 384	
TOTAL 2013	7	719	11	1 260	NC	NC	NC	NC	NC	NC	77	4 963	

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires.

DÉCLARER SON HANDICAP, CE N'EST PAS RIEN MAIS ÇA CHANGE TOUT.

La déclaration,
c'est utile ?

Pas seulement utile,
simplement
indispensable.



9. HANDICAP ET TRAVAIL

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fixe des objectifs pour l'intégration des personnels handicapés dans la société et le monde du travail.

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS-EUSES HANDICAPÉ-E-S

Tout employeur-euse d'au moins 20 salarié-é-s en poste depuis plus de 3 ans doit compter dans ses effectifs au moins 6% de travailleurs-euses handicapé-e-s, soit 76 agents en situation de handicap (bénéficiaires d'une RQTH) pour l'Université Savoie Mont Blanc (USMB).

Sont pris en compte dans le calcul :

- le recrutement direct d'agents en situation de handicap
- le recours à des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et établissements assimilés dans le cadre des achats, marchés publics inclus.

Aujourd'hui, 6% des postes ouverts au recrutement à l'USMB sont réservés à des candidat-e-s Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Le recrutement des BOE concerne aussi bien les personnels BIATSS que les personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants.

LE RECRUTEMENT

BOE au 1 ^{er} janvier	2013		2014		2015	
	F	H	F	H	F	H
	2	0	2	0	1	2

LES EFFECTIFS DES AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UNE RQTH

Le taux d'emploi des agents en situation de handicap est de 2,29%. L'université n'atteint donc pas son objectif de 6% et doit acquitter à titre de pénalité une contribution annuelle au FIPHFP.

En 2015, les modalités de calcul de la taxe ont été modifiées en élargissant la population observée à l'ensemble de l'effectif rémunéré par l'établissement et plus seulement aux effectifs non titulaires.

Sur l'effectif 2015, une pénalité d'un montant de 234 710,38 € a été versée au FIPHFP par l'USMB.

L'établissement enregistre 3 nouvelles situations de handicap en 2015, 3 nouveaux personnels BOE et 3 entrées de personnels avec RQTH.

Cette même année, l'USMB constate la sortie de 3 agents en situation de handicap (1 fin de contrat, 2 départs à la retraite) et le non renouvellement d'une RQTH.

LES ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Le-la correspondant-e handicap

Implanté-e au sein de la Direction des Ressources Humaines (DRH), il-elle est l'interlocuteur-trice privilégié-e des agents, de l'administration et des partenaires extérieurs de l'Université Savoie Mont Blanc (tel que le FIPHFP). Il-Elle collabore étroitement avec le-la médecin de prévention qui propose la réponse la mieux adaptée pour chaque agent. Il-Elle informe les personnels sur les prises en charge possibles du handicap.

Une sensibilisation ciblée auprès des personnels

L'accueil et l'intégration des agents en situation de handicap passent par des actions de sensibilisation ciblées auprès des personnels et des encadrants. Ainsi en 2015, avec l'aide de l'ADIS 73 (Association Départementale pour l'Insertion des Sourds), l'établissement a organisé des sessions de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel BIATSS et Enseignants. Ces actions permettent au personnel d'avoir une meilleure compréhension des handicaps auditifs et d'intégrer au mieux les personnels et usagers concernés au sein de l'USMB. Le plan de formation de l'établissement intègre désormais des actions de sensibilisation au handicap.



Une amélioration permanente des locaux

En 2015, des aménagements ont été réalisés, et notamment :

- Des améliorations ont été apportées aux locaux : installation de fournitures PMR (bandes réfléchissantes, barres d'appui), détecteur de présences pour éclairage, dalles podotactiles, sirène flash, boucles magnétiques, etc.
- Des aménagements de postes ont été réalisés pour 4 personnels en situation de handicap. Ils ont porté essentiellement sur des aménagements de leur poste de travail (sièges et mobiliers adaptés).

Les aménagements permettent l'intégration de personnes handicapées mais aussi le maintien dans l'emploi d'agents touchés par le handicap au cours de leur vie professionnelle (79% des agents en situation de handicap). La prise en compte de la situation des personnels ne peut se faire sans participation des agents eux-mêmes.

La Direction des Ressources Humaines a pris en compte 9 déclarations et engagé 4 actions de maintien dans l'emploi.

L'insertion professionnelle des doctorants contractuels en situation de handicap

La Direction des Ressources Humaines, la mission handicap étudiants et la Direction de la Recherche de des Études Doctorales collaborent étroitement à l'information, l'accompagnement et l'inscription des doctorants en situation de handicap lors des campagnes nationales de recrutement de doctorants contractuels sur postes réservés.



10. ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

La poursuite d'une politique d'égalité Femmes / Hommes dans la fonction publique se renforce. Si la loi de juillet 2013 en fixe le cadre juridique, la feuille de route « Pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes du Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche » parue le 8 mars 2016, présente de façon exhaustive les axes de consolidation et de renforcement au service des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes.

La mise en œuvre d'une politique d'égalité réelle fait dès lors partie intégrante du projet de notre université et des critères de performance de notre institution. Afin de progresser résolument sur ce sujet, pour réfléchir, informer et agir, la mission « égalité Femmes / Hommes » au sein de notre établissement développe et consolide un état des lieux en matière de parité, en interaction notamment avec le bilan social de l'établissement.

La mission « égalité Femmes / Hommes » organise un travail de recueil systématique des données sur des critères précis afin de faire apparaître clairement les inégalités entre femmes et hommes : primes et heures de délégation, congés formation, congés pour thèses ou HDR, distinction hauts salaires / bas salaires et précarité, démocratie et autres responsabilités diverses (gouvernance).

Dans la continuité du bilan social de 2014, nous privilégions cette année l'accès des femmes (comparativement aux hommes) aux responsabilités et aux primes scientifiques et administratives. Pensé comme un instrument du dialogue social, cet état des lieux constituera un outil concret de diagnostic permettant d'estimer et d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes afin de mieux cibler les actions que nous mettons en œuvre dans l'objectif de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Université Savoie Mont Blanc.

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES

Conseils centraux	F	H	Total
Conseil d'Administration	9	18	27
CAC CR	10	26	36
CAC CFVU	12	24	36
Total	31	68	99
	31%	69%	100%

Équipe présidentielle	F	H	Total
Vice-présidents	3	9	12
	25%	75%	100%

Direction des EA/UMR/IR (y compris CNRS, INSERM)	F	H	Total
Laboratoires* dont la structure est rattachée à l'USMB	2	7	9
Laboratoires* dont la direction est rattachée à d'autres structures (INRA, CNRS...)	1	9	10
Total	3	16	19
	16%	84%	100%

Direction des écoles doctorales	F	H	Total
Directeur du Collège doctoral	-	1	1
Direction de l'école doctorale	-	1	1

Direction des composantes	F	H	Total
Direction	1	6	7
	14,3%	85,7%	100%
Responsables administratifs	6	1	7
	86%	14%	100%

Direction des services communs et centraux	F	H	Total
Direction générale des services	1	-	1
Services communs : Directions	2	3	5
Services communs : responsables administratifs	3	-	3
Directions et services supports	7	3	10
Départements (CNFEDS, APPRENDRE)	1	1	2
Total	14	7	22
	67%	33%	100%

Membres du Comité Technique	F	H	Total
Représentants du personnel titulaires	6	4	10
Représentants du personnel suppléants	6	4	10
Représentants de l'Administration	2	2	4
Total	14	10	24
	58%	42%	100%

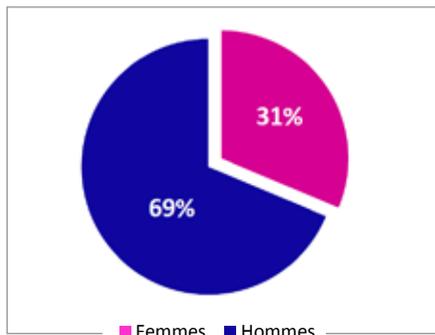
Membres du CHSCT	F	H	Total
Représentants du personnel titulaires	2	6	8
Représentants du personnel suppléants	5	3	8
Représentants de l'Administration	2	2	4
Représentants des usagers titulaires	1	1	2
Représentants des étudiants suppléants	0	2	2
Total	10	14	24
	42%	58%	100%

Présidents des comités de sélection	F	H	Total
Postes de Maîtres de conférences	2	6	8
Postes de Professeurs des universités	2	3	5
Total	4	9	13
	31%	69%	100%

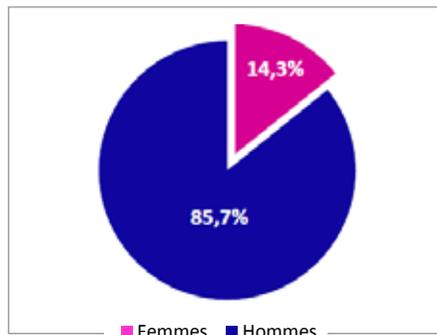
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)	F	H	Total
Demandes	8	34	42
Obtentions	3	15	18
Ratio demandes/obtentions	38%	44%	43%
Total	3	15	18
	17%	83%	100%

Bénéficiaires de la prime de charges administratives (PCA)	F	H	Total
Bénéficiaires	3	14	17
Total	3	14	17
	18%	82%	100%

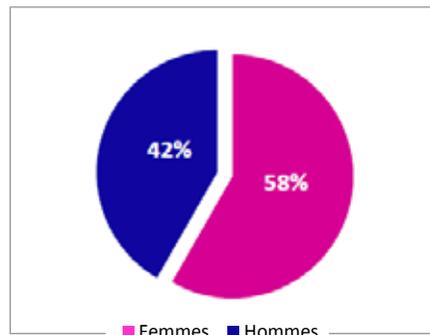
COMPOSITION
DES CONSEILS CENTRAUX



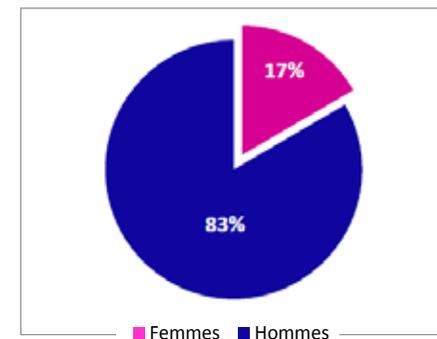
COMPOSITION DES DIRECTIONS
DE COMPOSANTES



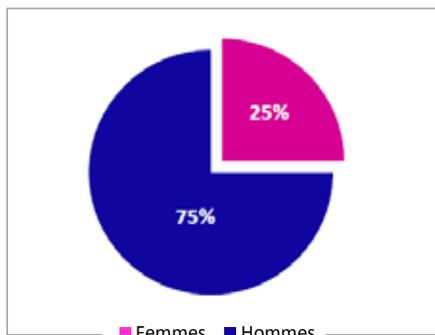
COMPOSITION
DU COMITÉ TECHNIQUE



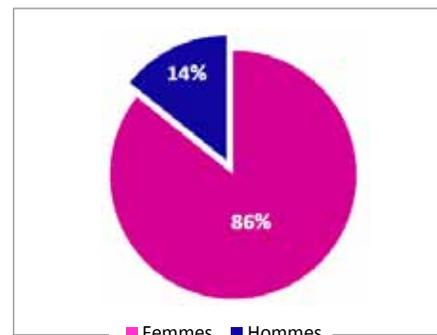
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME
D'ENCADREMENT DOCTORAL ET
DE RECHERCHE (PEDR)



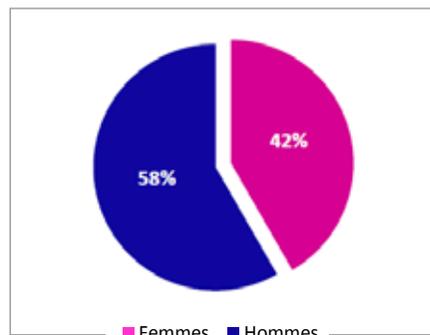
COMPOSITION
DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



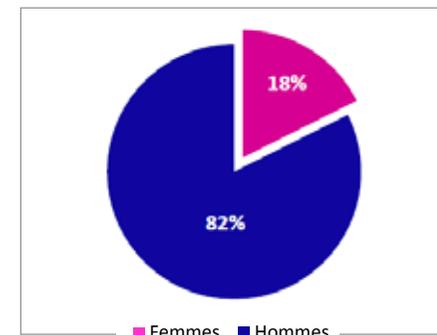
COMPOSITION DES RESPONSABLES
ADMINISTRATIFS DE COMPOSANTES



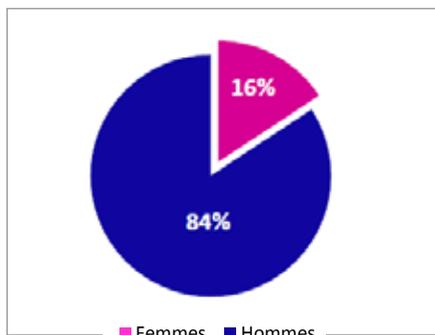
COMPOSITION DU CHSCT



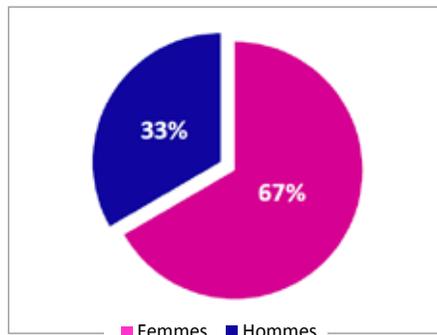
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME
CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



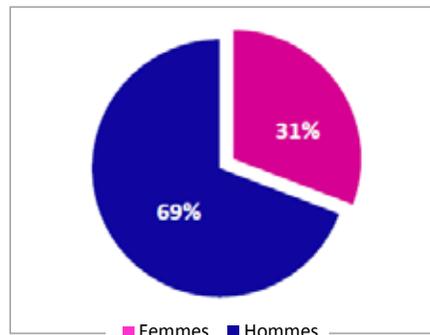
COMPOSITION DES DIRECTIONS
DE LABORATOIRES



COMPOSITION DE LA DIRECTION DES
SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS
DES COMITÉS DE SÉLECTION





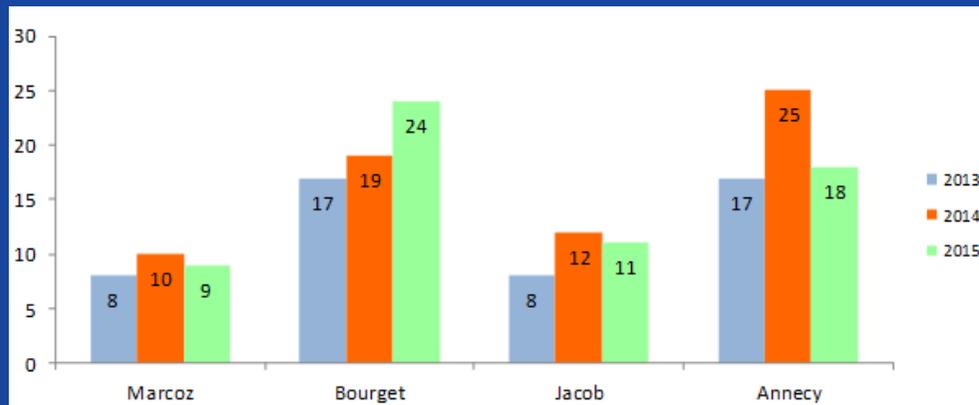
11. BILAN ENVIRONNEMENT SOCIAL

BILAN DE L'ASSISTANTE SOCIALE DES PERSONNELS

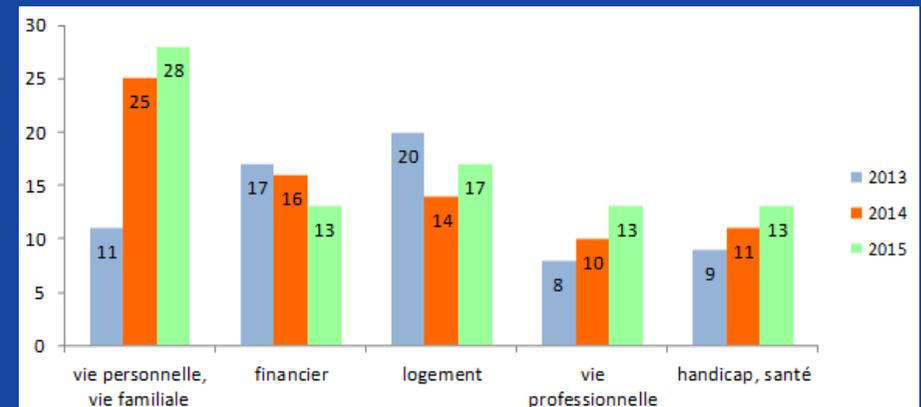
■ ACTIVITÉ DE L'ASSISTANTE SOCIALE DES PERSONNELS

>> Personnels reçus en entretiens

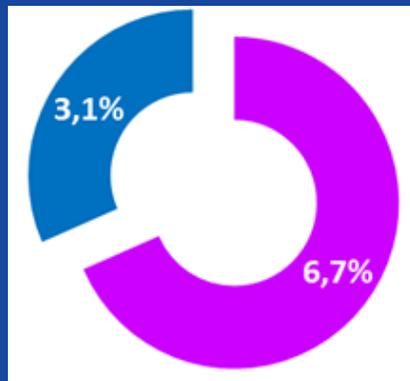
RÉPARTITION DES PERSONNELS REÇUS PAR SITES



MOTIFS DES DEMANDES



Motifs des demandes d'aide sociale : une situation peut représenter plusieurs problématiques



RÉPARTITION DES PERSONNELS REÇUS PAR SEXE



- **43** femmes et **19** hommes
- **54** BIATSS, 5 Enseignants-Chercheurs/Enseignants et **3** doctorants contractuels
- **46** agents titulaires, **8** agents en CDI et **8** agents CDD
- **15** agents de catégorie A, **11** agents de catégorie B et **36** agents de catégorie C

■ ACTION COLLECTIVE

- Le Comité d'Action Sociale : 5 réunions en 2015
- Le groupe de travail RPS (Risques Psychosociaux) : 3 réunions en 2015
- Formation RPS pour les membres du CHSCT : 2 jours
- L'action « vacances familles en difficulté » : organisée par la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS) : 1 semaine de vacances en location
 - 6 agents : 4 familles de Savoie et 2 familles de Haute-Savoie
 - Familles monoparentales ou recomposées
 - 2 annulations
- Réunion d'information logement : assurée en collaboration avec l'assistante sociale du CNRS à Annecy : 11 agents.

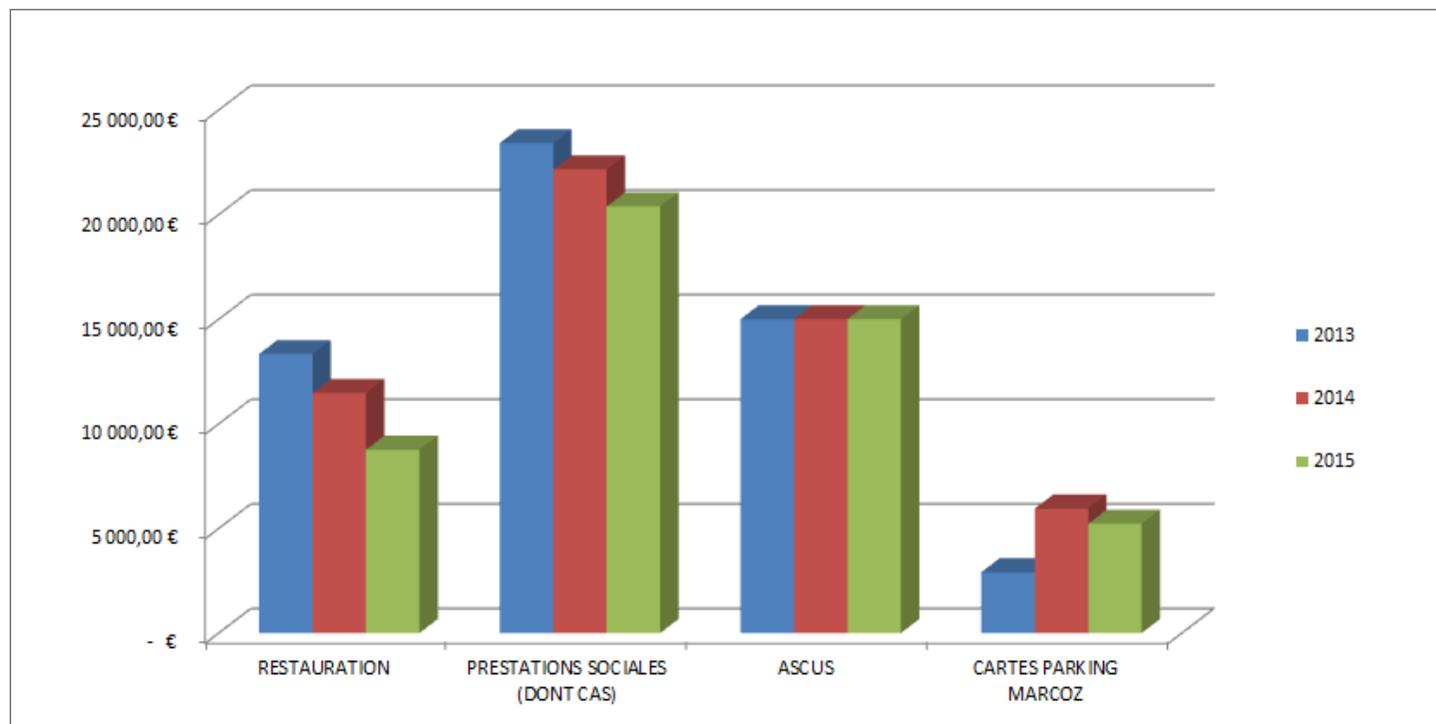
■ PARTICIPATION À DES RÉSEAUX

- Réseau des assistants sociaux des personnels des Universités : FNCAS
- Réseau AS 73 et réseau AS 74 : 3 réunions

ÉVOLUTION DES DÉPENSES ACTION SOCIALE

	2013	2014	2015	TAUX DE VARIATION 2013-2015
Restauration	13 328,45 €	11 469,46 €	8 755,69 €	-34,31%
Prestations sociales (dont CAS)	23 413,74 €	22 154,68 €	20 381,61 €	-12,95%
ASCUS	15 000 €	15 000 €	15 000 €	0%
Cartes parking Marcoz	2 900€	5 941,74 €	5 220 €	80,00%
Total versé	54 642,19 €	54 565,88 €	49 357,30 €	-10%

ÉVOLUTION DES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE DE 2013 À 2015



L'ACTION SOCIALE EN CHIFFRES

TYPE DE PRESTATION	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers			Nombre d'enfants concernés			Montant			
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	% 2015
Allocation pour enfant handicapé	6	5	6	6	5	6	6	5	6	10 164,70 €	9 481,80 €	10 486,74 €	55,48%
Aide au déménagement	2	6	2	2	6	2	0	0	-	750 €	2 250 €	750 €	3,97%
Aide à l'enfance (ASIU + PIM)	37	23	32	119	29	80	61	34	47	8 937,36 €	8 495,48 €	7 392,87 €	39,11%
Aide aux études	4	4	2	6	6	2	5	5	2	700 €	700 €	200 €	1,06%
Visite à un proche hospitalisé	1	0	-	1	0	-	1	0	-	25,68 €	-	- €	0%
Nuitée concours	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	72 €	0,38%
Chèque vacances	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	- €	0%
TOTAL	50	38	44	134	46	92	73	44	55	20 577,74 €	20 927,28 €	18 901,61 €	100%

AIDES ACCORDÉES PAR LE CAS	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers			Montant		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Aide financière sous forme de don	6	2	1	6	2	1	2 036 €	511 €	150 €
Aide financière sous forme de prêt	2	0	3	2	0	3	800 €	-	1 330 €
TOTAL	8	2	4	8	2	4	2 836 €	511 €	1 480 €

RESTAURATION	Montant 2014	MONTANT 2015		
		Nombre de repas	Coût pour l'Université	Observations
CROUS (sur les 3 sites)	7 232,90 €	3 121	3 937,21 €	
Vaugelas (Marcoz)	3 206,30 €	2 535	3 082,3 €	
Charges à payer (2015)			1 121,2 €	
SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"	10 439,20 €	5 656	8 140,70 €	115 agents
Marcoz-Jacob	571,56 €	113	463,82 €	
Annecy-le-Vieux	224,83 €	58	151,17 €	
Le Bourget-du-Lac	244,50 €	-	-	
SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"	1 040,89 €	171	614,99 €	18 agents
TOTAL	11 480,09 €	5 827	8 755,69 €	133 agents

BILAN DE L'ASCUS

L'ASCUS (Association socio-culturelle de l'Université Savoie Mont Blanc) est ouverte à tous les personnels de l'université. Elle bénéficie d'une subvention de l'Université Savoie Mont Blanc de 15 000 € et possède un demi-poste de secrétariat mis à disposition par l'USMB.

En 2015, elle compte **240** adhérents. Par l'intermédiaire de l'adhérent, conjoint et enfants deviennent ayants droit de l'association, soit un total d'environ 684 adhérents et ayants droit.

Depuis 2013, la cotisation s'élève à :

- 19 € pour l'agent dont l'indice est inférieur à 466 ;
- 25 € pour l'agent dont l'indice est supérieur ou égal à 466 ;
- 26 € pour un personnel du CLOUS.

L'ASCUS organise des sorties pour toute la famille ou pour l'adhérent et son conjoint.

En 2015, **9** activités ont été proposées :

Fête des lumières à Lyon ■ Soirée escalade à Vertilac ■ Visite de l'ONU à Genève ■ Vogalonga à Venise ■ Les Médiévales d'Andilly ■ Karma Ling à Arvillard ■ Fête de fin d'année ■ Exposition universelle à Milan ■ Arbre de Noël

L'ASCUS, a mis en place une quarantaine de partenariats dans différents domaines et propose, en plus des activités ou sorties, une billetterie avec des tarifs avantageux pour les personnels. En 2015, **environ 2 580** billets ont été vendus avec en premier poste le cinéma suivi par les activités type piscines, parcs pour enfants, etc.

DÉPENSES			RECETTES		
ACTIVITÉS	Prévu	Réalisé		Prévu	Réalisé
Frais de fonctionnement	3 230	2 588,25	Recettes courantes	20 000	20 166,5
Activités (accueil des nouveaux)	200	214,09	dont subvention de l'USMB	15 000	15 000
Arbre de Noël	4 510	4 057,39	dont cotisations des adhérents	5 000	5 166,5
Sorties	8 410	8 078,1			
Billetterie	3 300	4 120			
Résultat de l'exercice		1 107,66			
TOTAL en €	19 650	20 165,50	TOTAL	20 000	20 165,50



12. DIALOGUE SOCIAL

ORGANISATIONS SYNDICALES

DES PERSONNELS :

- FERC-SUP-CGT ■ SNESUP-FSU ■ UNSA ■ SNPTES-UNSA

DES ÉTUDIANTS :

- UNEF ■ MET-UNI

LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2015 exprimées en surface utile)

SYNDICATS POUR LES PERSONNELS

- ANNECY : **17 m²** (bâtiment Polytech)
- BOURGET : **17 m²** (bâtiment Mont Blanc)
- JACOB-BELLECOMBETTE : **15 m²** (bâtiment 13)

Pour l'année 2015, le coût moyen de fonctionnement (hors masse salariale) était d'environ **46 € TTC/m²** soit une valeur locative de fonctionnement de **2254 €**. La situation est stable depuis 2012.

SYNDICATS ÉTUDIANTS

- JACOB-BELLECOMBETTE : **21 m²** par syndicat (UNEF et MET-UNI).

Sur la base du coût de fonctionnement moyen cela représente **1 932 €** de frais de fonctionnement pour l'année 2015.

JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2013	2014	2015
ENSEIGNANTS	/	/	1
BIATSS	16	18	8
TOTAL	16	18	9

INSTANCES

CCPANT

	2013	2014	2015
Nombre de réunions	3	4	3

CHSCT

	2013	2014	2015
Nombre de réunions	3	3	3

CPE

	Nombre de réunions		
	2013	2014	2015
AENES	5	5	6
BIB	2	2	2
ITRF / Santé	6	6	4
Conjointe ITRF / AENES	1	1	1
TOTAL	14	14	13

CT

	2013	2014	2015
Nombre de convocations	11	8	8
Nombre de re convocations	0	4	5
TOTAL	11	12	13

GLOSSAIRE



AAE	Attaché d'Administration de l'État	CAP	Commission Administrative Paritaire
A, B, C	Désignation des catégories de la fonction publique	CCPANT	Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non Titulaires
ADJENES	Adjoint de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	CFVU	Commission de la Formation de la Vie Universitaire
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (l'une des trois filières de personnels BIATSS)	CG BIB	Conservateur Général des Bibliothèques
ARE	Allocation d'aide au Retour à l'Emploi	CGM	Congé Grave Maladie
ASI	Assistant Ingénieur	CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
Associés	Professeur ou maître de conférences associés	CLD	Congé Longue Durée
ATEC	Adjoint Technique des Établissements d'enseignement (ex TOS)	CLM	Congé Longue Maladie
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche	CLOUS	Centre Local des Œuvres Universitaires et Scolaires
ATI	Allocation Temporaire d'Invalidité	CMO	Congé Maladie Ordinaire
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation	CNU	Conseil National des Universités
ATSS	Personnel Administratif, Technique, de Service et de Santé	CONS BIB	Conservateur des Bibliothèques
BIATSS	Personnel de Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique, de Service et de Santé	CPE	Commission Paritaire d'Établissement
BIB	Bibliothèque	CR	Commission de la Recherche
BIBAS	Bibliothécaire Assistant Spécialisé	CRCT	Congé pour Recherches et Conversion Thématique
CA	Conseil d'Administration	CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CAP	Commission Administrative Paritaire	CT	Comité Technique
CAPA	Commission Administrative Paritaire Académique	DAF	Direction des Affaires Financières
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale	DIF	Droit Individuel à la Formation
CAS	Comité d'Action Sociale	DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
CCPANT	Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non Titulaires	EA	Équipe d'Accueil
CFVU	Commission de la Formation de la Vie Universitaire	EC	Enseignant-Chercheur : professeurs des universités et maîtres de conférences
		ETP	Équivalent Temps Plein

GVT	Glissement Vieillesse Technicité	SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
HC	Heures Complémentaires	SCAM	Service Constructions, Aménagement, Maintenance
		SFT	Supplément Familial de Traitement
IB	Indice Brut	SUMPPS	Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
IGE	Ingénieur d'Études	TECH	Technicien de Recherche et de Formation
IGR	Ingénieur de Recherche	TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
INM	Indice Nouveau Majoré	USMB	Université Savoie Mont Blanc
IR	Institut de Recherche	UMR	Unité Mixte de Recherche
MAG	Magasinier	VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
MCF	Maître de conférences	VPPAS	Vice-président Personnels et Action Sociale
PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et d'État		
PAST	Enseignant associé à mi-temps		
PCA	Prime de Charges Administratives		
PES	Prime d'Excellence Scientifique		
PLP	Professeur de Lycée Professionnel		
PMR	Personne à Mobilité Réduite		
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		

CRÉDITS PHOTOS :

Fotolia, iStock, Université Savoie Mont Blanc, Yannick Perrin

RÉALISATION :

DAP / DRH / COMMUNICATION

Le bilan social 2015 a été adopté au Comité Technique du 14 octobre 2016 et présenté au Conseil d'Administration du 18 octobre 2016.

7 UFR, INSTITUTS ET ÉCOLE

- Faculté de Droit
- IAE Savoie Mont Blanc
- IUT d'Annecy
- IUT de Chambéry
- Polytech Annecy-Chambéry
- UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines
- UFR Sciences et Montagne

3 DÉPARTEMENTS

- Accompagnement Pédagogique, Promotion de l'Enseignement Numérique et à Distance pour la Réussite des Étudiants (APPRENDRE)
- Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des jeunes Déficiants Sensoriels (CNFEDS)
- Pôle touristique d'excellence « montagne inventive »

1 CLUB D'ENTREPRISES

19 UNITÉS DE RECHERCHE

- CARTEL : Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Écosystèmes Limniques
- CDPPOC : Centre de Droit Privé et Public des Obligations et de la Consommation
- EDYTEM : Environnements, Dynamiques et Territoires de la Montagne
- IMEP-LAHC : Institut de Microélectronique, Électromagnétisme et Photonique – Laboratoire d'Hyperfréquences et de Caractérisation
- IREGE : Institut de Recherche en Gestion et Économie
- ISTerre : Institut des Sciences de la Terre
- LAMA : Laboratoire de Mathématiques
- LAPP : Laboratoire d'Annecy-le-Vieux de Physique des Particules
- LAPTh : Laboratoire d'Annecy-le-Vieux de Physique Théorique
- LCME : Laboratoire de Chimie Moléculaire et Environnement
- LECA : Laboratoire d'Écologie Alpine
- LEPMI : Laboratoire d'Électrochimie et de Physicochimie des Matériaux et des Interfaces
- LIBM : Laboratoire Interuniversitaire de Biologie de la Motricité
- LIP/PC2S : Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie – Personnalité, Cognition, Changement Social
- LISTIC : Laboratoire d'Informatique, Systèmes, Traitement de l'Information et de la Connaissance
- LLSETI : Langages, Littératures, Sociétés, Études Transfrontalières et Internationales
- LOCIE : Laboratoire d'Optimisation de la Conception et Ingénierie de l'Environnement
- LPNC : Laboratoire de Psychologie et Neurocognition
- SYMME : Systèmes et Matériaux pour la Mécatronique

1 FONDATION UNIVERSITAIRE

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



+33 (0)4 79 75 85 85
www.univ-smb.fr

