

UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

BILAN SOCIAL 2016

Le bilan social 2016 propose, comme les années précédentes, une photographie d'identité chiffrée de notre université Savoie Mont Blanc (USMB), que chacun déchiffrera à l'aune de sa sensibilité.

Derrière ce bilan, dont la forme ne change guère, se cache une évolution majeure. Alors que ce document résultait jusqu'ici d'un long recollement de données issues de sources diverses, cette année il a été élaboré grâce à une interrogation directe et automatique d'un système d'information fiabilisé. De plus, la mise en forme finale est désormais maquettée afin de limiter au maximum le temps de reprise final. Les évolutions technologiques peuvent apporter des gains sensibles, et ce bilan social en est la preuve.

Sur le fond, les données qu'illustre ce document reprennent les dynamiques observées les années antérieures : augmentation du nombre d'étudiants accueillis, signe de l'attractivité de notre établissement et de la pertinence des formations qu'il dispense ; ouverture d'un nouveau département, « Montagne inventive », qui confirme une nouvelle fois l'engagement de l'USMB dans ce domaine de recherche et de formation en lien fort avec le territoire ; meilleure prise en compte de la nécessaire égalité femme-homme.

Pour soutenir son activité, l'USMB voit l'effectif de ses personnels progresser légèrement. Mais cette progression, bridée par les ressources disponibles, n'est pas à la hauteur des chantiers nouveaux vers lesquels l'USMB souhaiterait s'engager et sur lesquels elle est attendue. Pareille situation force à penser des évolutions qui font progresser l'efficacité de notre organisation et la qualité du travail fourni, sans pour autant négliger le bien-être au travail des personnels.

Denis Varaschin et Thierry Villemin

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 à tous les autres collègues et services concernés qui, sans ménager leur peine tout au long de l'année, ont contribué à enrichir de manière fiabilisée le système d'information duquel est tiré ce riche et agréable document.

■ 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 sexe	16
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 2016.	32
Masse salariale par ensemble de personnels.	33
Masse salariale par filière et par statut.	35
Effectifs de l'ensemble du personnel par INM	37
Effectifs des Enseignants-Chercheurs / Enseignants par INM.	38
Effectifs des BIATSS par INM	39

4. PROMOTIONS.	41
Enseignants-Chercheurs / Enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2016	42
Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion en 2016.	43
Concours BIATSS organisés en 2016 pour l'USMB	44
5. MOUVEMENTS	47
Mouvements de personnels en 2016 : entrées.	48
Mouvements de personnels en 2016 : sorties.	49
Départs en retraite des agents titulaires	50
6. FORMATION.	53
Bilan des actions de formation 2016.	54
7. PRÉVENTION ET SÉCURITÉ.	57
Accidents déclarés.	58
Prise en charge des accidents imputables au service	59
8. ABSENCES.	61
Absences pour raisons de santé	62
Absences pour raisons familiales.	63
Absences pour formation	64
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.	76
Bilan de l'action sociale	77
Bilan de l'ASCUS	79
12. DIALOGUE SOCIAL	81
GLOSSAIRE.	82

■ DONNÉES CLÉS*

14 329

étudiants inscrits

hors doctorants

1 283

**personnels
titulaires et
contactuels**

19

**LABORATOIRES
DE RECHERCHE**

11 unités mixtes et 8 équipes d'accueil

3 départements

- 1 Département Accompagnement Pédagogique, Promotion de l'Enseignement Numérique et à Distance pour la Réussite des Étudiants (APPRENDRE)

- 1 Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des jeunes Déficients Sensoriels (CNFEDS)

- 1 Pôle touristique d'excellence « Montagne Inventive » (labellisé Institut Français du Tourisme)

1

**PÔLE DE DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION TOUT
AU LONG DE LA VIE ET DE
L'ALTERNANCE**

3

**unités
de formation
et de recherche**

Faculté de Droit,
UFR Lettres, Langues
et Sciences humaines,
UFR Sciences et Montagne

1

**institut
d'administration
des entreprises**

IAE Savoie Mont Blanc

2

**instituts
universitaires
de technologie**

IUT Annecy
et IUT Chambéry

1

**école
d'ingénieurs**

Polytech
Annecy-Chambéry

1

**Club des
Entreprises**

**fédérant
100 entreprises
et institutions
du territoire**

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

**+ de
1 700**

**professionnels
intervenant
dans les
formations
de l'USMB**



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 oeuvre 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

Le décompte en Équivalent Temps Plein (ETP) prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité sur l'année (ETPT). L'ETP donne les effectifs présents à une date donnée corrigés de la quotité de travail.

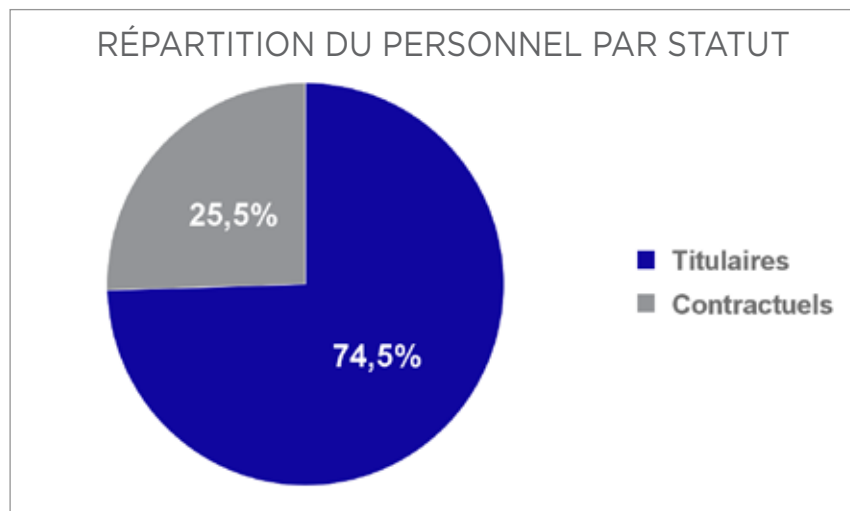
■ Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2016.
■ Les données sont extraites de Virtualia.
■ Les données s'entendent hors vacataires.
■ ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé 0,8 ETP.

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR STATUT

• EN EFFECTIF

	2014		2015		2016	
Statut	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	936	74,5%	944	74,6%	956	74,5%
Contractuels	321	25,5%	321	25,4%	327	25,5%
TOTAL*	1 257	100%	1 265	100%	1 283	100%

* Les éméritats ont été comptabilisés dans les effectifs



• EN ETP

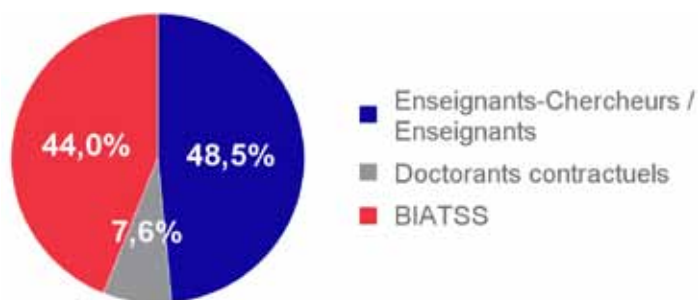
	2014		2015		2016	
Statut	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	904,5	74,5%	909,3	75,3%	920,1	75,4%
Contractuels	299	25,5%	298	24,7%	300,3	24,6%
TOTAL	1 203,5	100%	1 207,3	100%	1 220,4	100%

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR FILIÈRE, STATUT ET SEXE

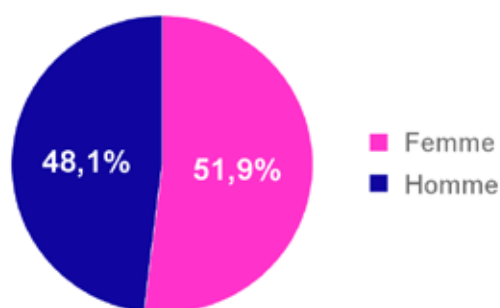
• EN EFFECTIF

Filière	Sexe	2014			2015			2016			2016 %
		Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaire	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	181	27	208	186	29	215	189	30	219	35,2%
	Homme	361	47	408	359	46	405	361	42	403	64,8%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		542	74	616	545	75	620	550	72	622	48,5%
Doctorants contractuels	Femme	-	43	43	-	39	39	-	44	44	45,4%
	Homme	-	47	47	-	51	51	-	53	53	54,6%
Total Doctorants contractuels		-	90	90	-	90	90	-	97	97	7,6%
BIATSS	Femme	271	122	393	279	113	392	285	118	403	71,5%
	Homme	118	40	158	120	43	163	121	40	161	28,5%
Total BIATSS		389	162	551	399	156	555	406	158	564	44,0%
TOTAL		931	326	1257	944	321	1265	956	327	1 283	100%

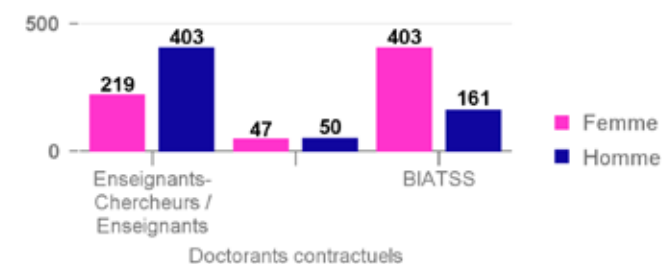
RÉPARTITION DU PERSONNEL
PAR STATUT



RÉPARTITION DU PERSONNEL
PAR SEXE



RÉPARTITION DU PERSONNEL
PAR FILIÈRE ET PAR SEXE



• EN ETP

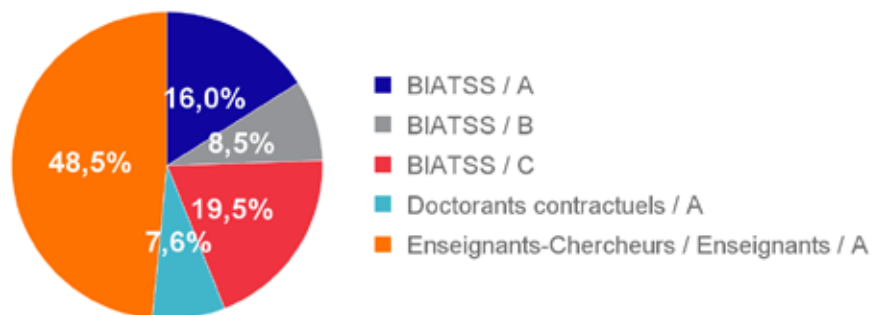
		2014			2015			2016		
Filière	Sexe	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	178	25	203	184,4	26,5	210,9	185,6	24,8	210,4
	Homme	353,7	45	398,7	346,1	45,5	391,6	348,7	39,5	388,2
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		531,7	70	601,7	530,5	72	602,5	534,3	64,3	598,6
Doctorants contractuels	Femme	-	43	43	-	39	39	-	44	44
	Homme	-	47	47	-	51	51	-	53	53
Total Doctorants contractuels		-	90	90	-	90	90	-	97	97
BIATSS	Femme	253,1	105,5	358,6	259,6	95,3	354,9	265,2	100,8	366
	Homme	114,7	38,5	153,2	119,2	40,7	159,9	119,6	38,2	157,8
Total BIATSS		367,8	144	511,8	378,8	136	514,8	384,8	139	523,8
TOTAL		899,5	304	1 203,5	909,3	298	1 207,3	919,1	300,3	1 219,4

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR FILIÈRE, STATUT ET CATÉGORIE

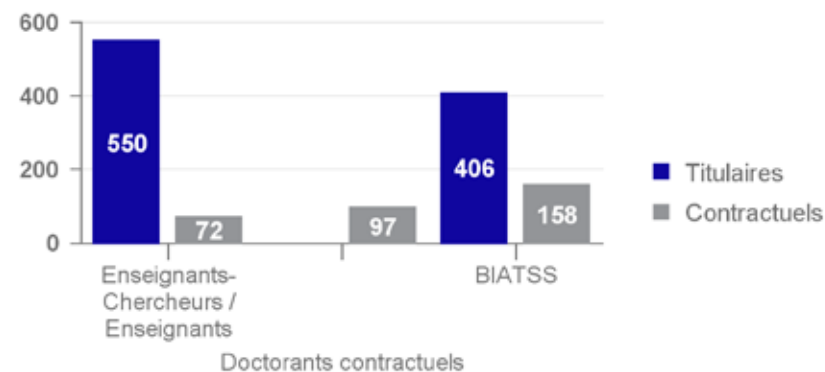
• EN EFFECTIF

Filière	Statut	2014					2015					2016				
		A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	542	-	-	542	43,1%	545	-	-	545	43,1%	550	-	-	550	42,9%
	Contractuels	74	-	-	74	5,9%	75	-	-	75	5,9%	72	-	-	72	5,6%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		616	-	-	616	49%	620	-	-	620	49%	622	-	-	622	48,5%
Doctorants contractuels	Contractuels	90	-	-	90	7,2%	90	-	-	90	7,1%	97	-	-	97	7,6%
Total Doctorants contractuels		90	-	-	90	7,2%	90	-	-	90	7,1%	97	-	-	97	7,6%
BIATSS	Titulaires	126	89	174	389	30,9%	129	90	180	399	31,5%	135	86	185	406	31,6%
	Contractuels	57	22	83	162	12,9%	58	20	78	156	12,3%	70	23	65	158	12,3%
Total BIATSS		183	111	257	551	43,8%	187	110	258	555	43,9%	205	109	250	564	44,0%
TOTAL		889	111	257	1 257	100%	897	110	258	1 265	100%	924	109	250	1 283	100%
		70,7%	8,8%	20,4%			70,9%	8,7%	20,4%			72,0%	8,5%	19,5%		

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



• EN ETP

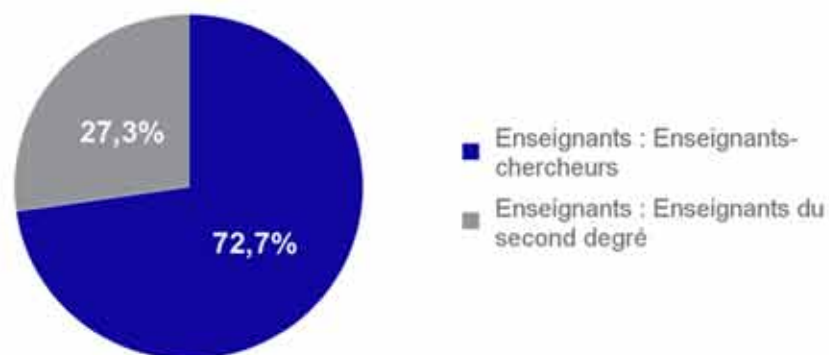
Filière	Statut	2014					2015					2016				
		A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	531,7	-	-	531,7	44,2%	530,5	-	-	530,5	43,9%	534,3	-	-	534,3	44%
	Contractuels	70	-	-	70	5,8%	72	-	-	72	6%	64,3	-	-	64,3	5%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		601,7	-	-	601,7	50%	602,5	-	-	602,5	49,9%	598,6	-	-	598,6	49%
Doctorants contractuels	Contractuels	90	-	-	90	7,5%	90	-	-	90	7,5%	97	-	-	97	8%
Total Doctorants contractuels		90	-	-	90	7,5%	90	-	-	90	7,5%	97	-	-	97	8%
BIATSS	Titulaires	122,6	84,8	160,4	367,8	30,6%	124,7	86,3	167,8	378,8	31,4%	129,2	82,9	172,7	384,8	32%
	Contractuels	50,6	20	73,4	144	12%	53,2	17,2	65,6	136	11,3%	64,9	20,4	53,7	139	11%
Total BIATSS		173,2	104,8	233,8	511,8	42,5%	177,9	103,5	233,4	514,8	42,6%	194,1	103,3	226,4	523,8	43%
TOTAL		864,9	104,8	233,8	1 203,5	100%	870,4	103,5	233,4	1 207,3	100%	889,7	103,3	226,4	1 219,4	100%
		71,9%	8,7%	19,4%			72,1%	8,6%	19,3%			73,0%	8,5%	18,6%		

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

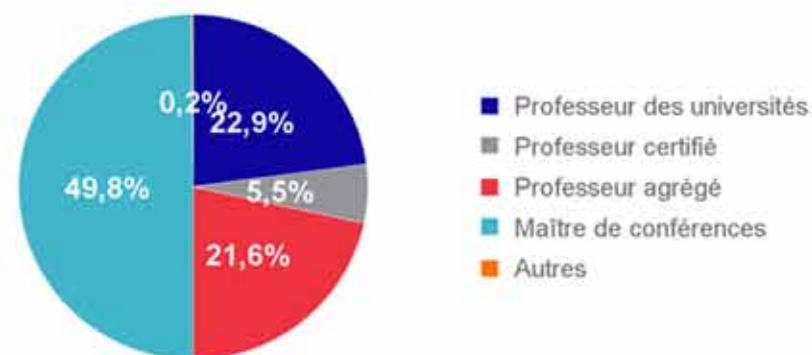
• EN EFFECTIF

FILIÈRE	CORPS	2014				2015				2016			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	20	100	120	22,3%	21	103	124	22,8%	23	103	126	22,9%
	MCF	103	173	276	51,3%	104	170	274	50,3%	101	173	274	49,8%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		123	273	396	73,6%	125	273	398	73%	124	276	400	72,7%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	55	87	142	26,4%	61	86	147	27%	65	85	150	27,3%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		55	87	142	26,4%	61	86	147	27%	65	85	150	27,3%
TOTAL		178	360	538	100%	186	359	545	100%	189	361	550	100%

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



• EN ETP

		2014				2015				2016			
FILIÈRE	CORPS	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	20	96	116	22%	20,8	92	112,8	21,4%	22,8	92	114,8	21,4%
	MCF	101,5	171,4	272,9	51,7%	103,6	169,5	273,1	50,9%	100,5	172,1	272,6	50,9%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		121,5	267,4	388,9	73,7%	124,4	261,5	385,9	72,7%	123,3	264,1	387,4	72,4%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	53,5	85,3	138,8	26,3%	60	84,6	144,6	27,6%	63,3	84,6	147,9	27,6%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		53,5	85,3	138,8	26,3%	60	84,6	144,6	27,3%	63,3	84,6	147,9	27,6%
TOTAL		175	353	527,7	100%	184,4	346	530,5	100%	186,6	348,7	535,3	100%

PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE, CORPS ET SEXE

• EN EFFECTIF

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2014					2015					2016				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Autres corps FP		1	1				1	1				1	1		0,6%
AAE	14	8	22		13,3%	14	6	20		12,4%	15	6	21		13,2%
Infirmières	3		3			3		3			3		3		1,9%
Total Catégorie A	17	9	26	6,7%	15,7%	17	7	24	6%	14,9%	18	7	25	6,2%	15,7%
SAENES	36	6	42		25,3%	36	6	42		26,1%	33	5	38		23,9%
Assistant de Service Social	1		1			1		1			1		1		0,6%
Total Catégorie B	37	6	43	11%	25,9%	37	6	43	10,8%	26,7%	34	5	39	9,6%	24,5%
ADJENES + ATEC	89	8	97		58,4%	85	9	94		58,4%	85	10	95		59,7%
Total Catégorie C	89	8	97	24,9%	58,4%	85	9	94	23,6%	58,4%	85	10	95	23,4%	59,7%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	143	23	166	42,6%	100%	139	22	161	40,4%	100%	137	22	159	39,2%	100%

CORPS de la filière ITRF	2014					2015					2016				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
IGR	2	6	8		4,3%	2	6	8		4%	3	6	9		4,2%
IGE	30	26	56		29,8%	32	27	59		29,2%	35	27	62		29,1%
ASI	10	18	28		14,9%	11	18	29		14,4%	12	19	31		14,6%
Total Catégorie A	42	50	92	23,6%	48,9%	45	51	96	24,1%	47,5%	50	52	102	25,1%	47,9%
TECH	21	15	36		19,1%	22	15	37		18,3%	22	15	37		17,4%
Total Catégorie B	21	15	36	9,2%	19,1%	22	15	37	9,3%	18,3%	22	15	37	9,1%	17,4%
ATRF	38	22	60		31,9%	45	24	69		34,2%	50	24	74		34,7%
Total Catégorie C	38	22	60	15,4%	31,9%	45	24	69	17,3%	34,2%	50	24	74	18,2%	34,7%
Total ITRF	101	87	188	48,2%	100%	112	90	202	50,6%	100%	122	91	213	52,5%	100%

CORPS de la filière BIB	2014					2015					2016				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Conservateurs	3	2	5		13,9%	3	2	5		13,9%	2	2	4		11,8%
BIB	2	2	4		11,1%	2	2	4		11,1%	2	2	4		11,8%
Total Catégorie A	5	4	9	2,3%	25%	5	4	9	2,3%	25%	4	4	8	2,0%	23,5%
BIBAS	9	1	10		27,8%	10		10		27,8%	10		10		29,4%
Total Catégorie B	9	1	10	2,6%	27,8%	10	0	10	2,5%	27,8%	10		10	2,5%	29,4%
MAG	13	4	17		47,2%	13	4	17		47,2%	12	4	16		47,1%
Total Catégorie C	13	4	17	4,4%	47,2%	13	4	17	4,3%	47,2%	12	4	16	3,9%	47,1%
Total BIB	27	9	36	9,2%	100%	28	8	36	9%	100%	26	8	34	8,4%	100%

TOTAL BIATSS	271	119	390	100%		279	120	399	100%		285	121	406	100%	
---------------------	-----	-----	-----	------	--	-----	-----	-----	------	--	-----	-----	-----	------	--

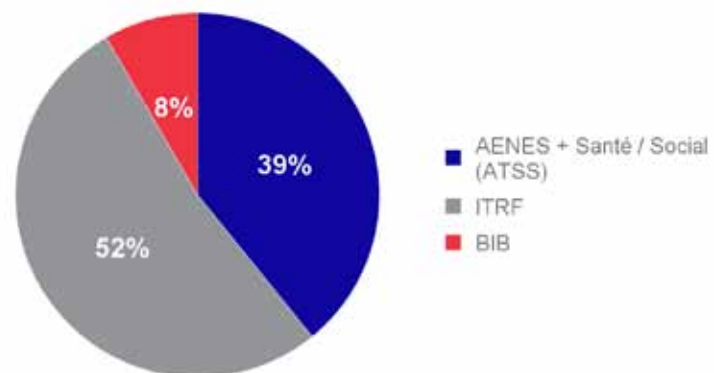
• EN ETP

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2014					2015					2016				
	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	12,7	7	19,7		12,8%	12,7	5,8	18,5		12,3%	13,7	5,9	19,6		13,2%
Infirmières	3		3		2%	3		3		2%	3		3		2,0%
Total Catégorie A	15,7	8	23,7	6,4%	15,4%	15,7	6,8	22,5	5,9%	15%	16,7	6,9	23,6	6,1%	15,8%
SAENES	33,7	6	39,7		25,8%	33,9	6	39,9		26,6%	31,2	4,5	35,7		24,0%
Assistant de Service Social	1		1		0,7%	1		1		0,7%	1		1		0,7%
Total Catégorie B	34,7	6	40,7	11,1%	26,5%	34,9	6	40,9	10,8%	27,2%	32,2	4,5	36,7	9,5%	24,6%
ADJENES + ATEC	81,5	7,8	89,3		58,1%	78	8,8	86,8		57,8%	78,8	9,8	88,6		59,5%
Total Catégorie C	81,5	7,8	89,3	24,3%	58,1%	78	8,8	86,8	22,9%	57,8%	78,8	9,8	88,6	23,0%	59,5%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	131,9	21,8	153,7	41,8%	100%	128,6	21,6	150,2	38,7%	100%	127,7	21,2	148,9	38,7%	100%

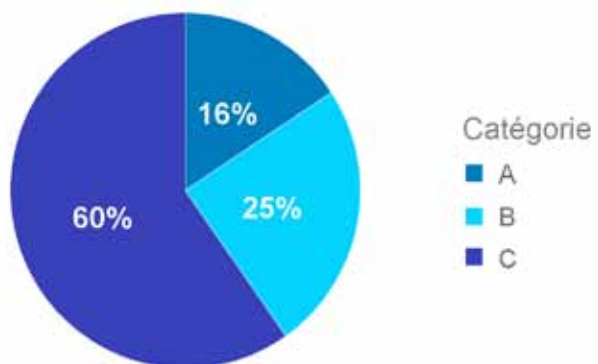
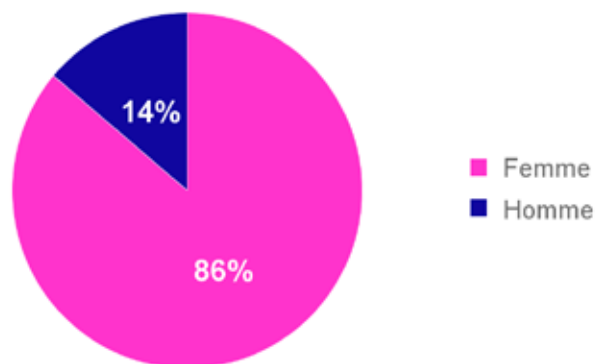
CORPS de la filière ITRF	2014					2015					2016				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
IGR	1,7	6	7,7		4,3%	1,7	6	7,7		4%	2,4	6	8,4		4,1%
IGE	28,8	26	54,8		30,5%	30,5	27	57,5		29,5%	32,4	26,7	59,1		29,0%
ASI	9,4	18	27,4		15,2%	10,1	18	28,1		14,4%	11,1	19	30,1		14,8%
Total Catégorie A	39,9	50	89,9	24,4%	50%	42,2	51	93,2	24,6%	47,8%	45,9	51,7	97,6	25,4%	47,8%
TECH	19,7	14,8	34,5		19,2%	21	15	36		18,5%	21,6	15	36,6		17,9%
Total Catégorie B	19,7	14,8	34,5	9,4%	19,2%	21	15	36	9,5%	18,5%	21,6	15	36,6	9,5%	17,9%
ATRF	36,1	19,3	55,4		30,8%	41,8	23,8	65,6		33,7%	46	23,8	69,8		34,2%
Total Catégorie C	36,1	19,3	55,4	15,1%	30,8%	41,8	23,8	65,6	17,3%	33,7%	46	23,8	69,8	18,1%	34,2%
Total ITRF	95,7	84,1	179,8	48,9%	100%	105	89,8	194,8	53,0%	100%	113,5	90,5	204	53,0%	100%

CORPS de la filière BIB	2014					2015					2016				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Conservateurs	3	2	5		14,6%	3	2	5		14,8%	2	2	4		12,5%
BIB	2	2	4		11,7%	2	2	4		11,8%	2	2	4		12,5%
Total Catégorie A	5	4	9	2,4%	26,2%	5	4	9	2,4%	26,6%	4	4	8	2,1%	25,1%
BIBAS	8,6	1	9,6		28%	9,4	0	9,4		27,8%	9,6		9,6		30,1%
Total Catégorie B	8,6	1	9,6	2,6%	28%	9,4	0	9,4	2,5%	27,8%	9,6		9,6	2,5%	30,1%
MAG	11,9	3,8	15,7		45,8%	11,6	3,8	15,4		45,6%	10,4	3,9	14,3		44,8%
Total Catégorie C	11,9	3,8	15,7	4,3%	45,8%	11,6	3,8	15,4	4,1%	45,6%	10,4	3,9	14,3	3,7%	44,8%
Total BIB	25,5	8,8	34,3	9,3%	100%	26	7,8	33,8	8,3%	100%	24	7,9	31,9	8,3%	100%
TOTAL BIATSS	253,1	114,7	367,8	100%		259,6	119,2	378,8	100,0%		265,2	119,6	384,8	100%	

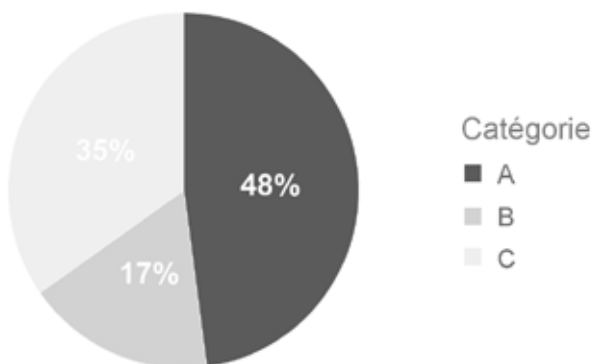
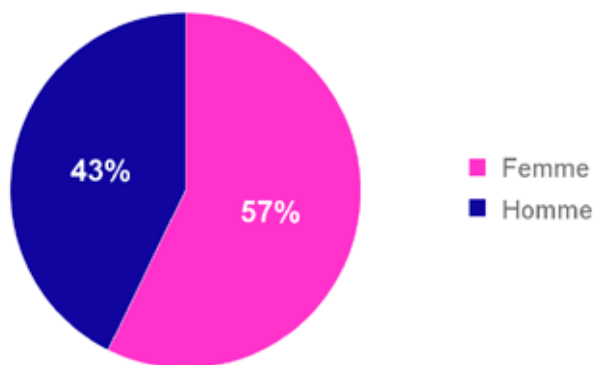
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE



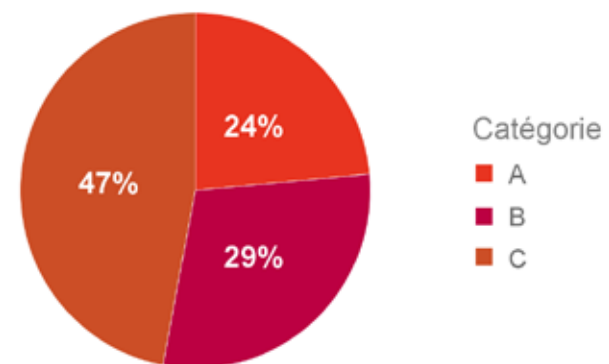
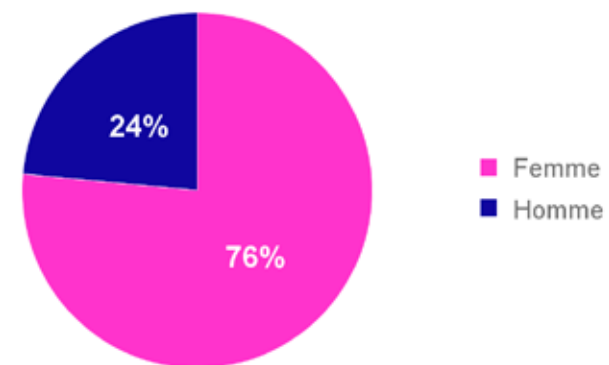
AENES + SANTÉ/SOCIAL (ATSS)



ITRF



BIB



PERSONNELS CONTRACTUELS PAR FILIÈRE, CORPS ET SEXE

• EN EFFECTIF

Enseignants contractuels									
CORPS	2014			2015			2016		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	14	13	27	14	15	29	14	9	23
Contractuel Enseignant	10	11	21	10	7	17	13	13	26
Lecteur	4	2	6	3	3	6	1	4	5
Associé - Maître de conférences et assimilé	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	2	18	20	2	18	20	2	14	16
Professeur des universités associé à mi-temps	-	3	3	-	2	2	-	1	1
Contractuels BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	30	48	78	29	46	75	30	42	72
Doctorants contractuels									
CORPS	2014			2015			2016		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
DCR*	23	24	47	17	33	50	24	31	55
DCE*	18	20	38	22	18	40	20	22	42
Contractuels BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	41	44	85	39	51	90	44	53	97
BIATSS contractuels									
CORPS	2014			2015			2016		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	18	7	25	19	6	25	18	6	24
Contractuels Niveau A - CDD	16	16	32	14	18	32	23	22	45
Contractuels Niveau A - Contrat d'apprentissage	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Contractuels Niveau A - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau B - CDI	14	2	16	12	2	14	14	2	16
Contractuels Niveau B - CDD	5	-	5	4	2	6	4	3	7
Contractuels Niveau B - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau C - CDI	32	6	38	30	5	35	24	2	26
Contractuels Niveau C - CDD	35	7	42	32	8	40	33	5	38
Contractuels Niveau C - BOE	1	-	1	1	2	3	1	-	1
Contractuels Niveau C - CAE / CUI	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau C - Pacte **	-	1	1	-	-	-	-	-	-
TOTAL	122	40	162	113	43	156	118	40	158
TOTAL GÉNÉRAL	193	132	325	181	140	321	192	135	327

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

• EN ETP

Enseignants contractuels

CORPS	2014			2015			2016		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	14	13	27	14	15	29	14	9	23
Contractuel Enseignant	8	9	17	7,5	6,5	14	7,8	10,5	18,3
Lecteur	4	2	6	3	3	6	1	4	5
Associé - Maître de conférences et assimilé	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	2	18	20	2	18	20	2	14	16
Professeur des universités associé à mi-temps	-	3	3	-	2	2	-	1	1
Contractuels BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	28	46	74	26,5	45,5	72	24,8	39,5	64,3

Doctorants contractuels

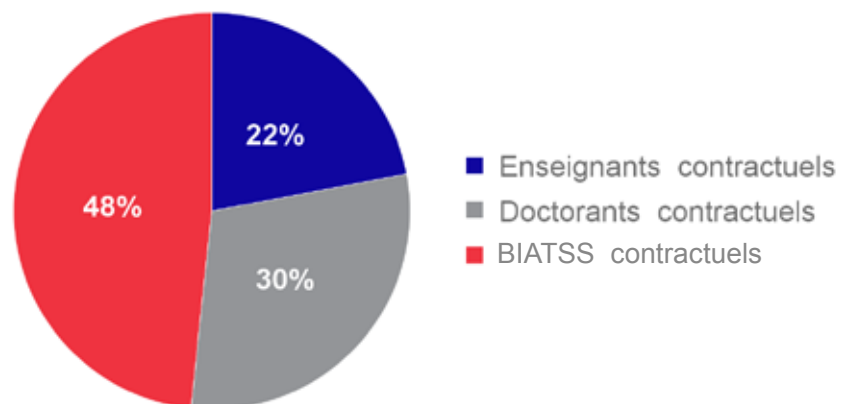
CORPS	2014			2015			2016		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
DCR*	23	24	47	17	33	50	24	31	55
DCE*	18	20	38	22	18	40	20	22	42
Contractuels BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	41	44	85	39	51	90	44	53	97

BIATSS contractuels

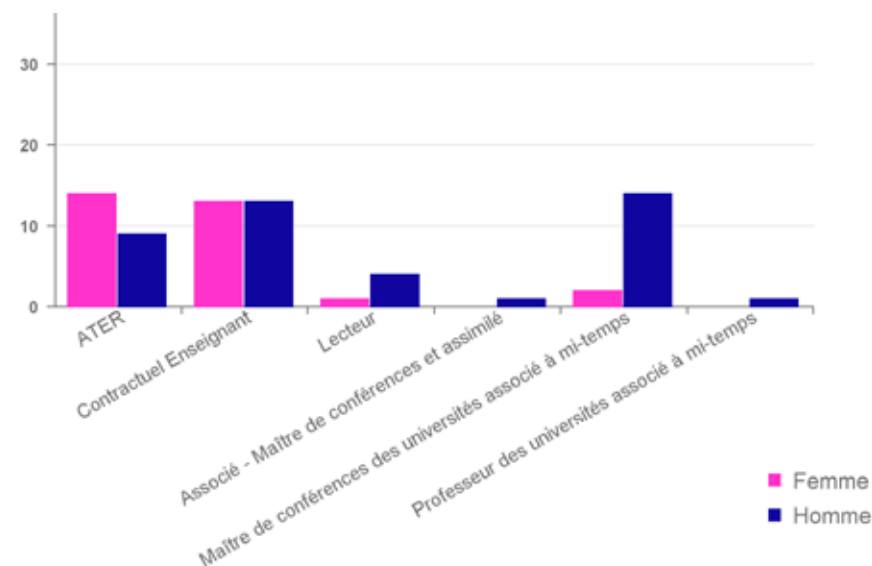
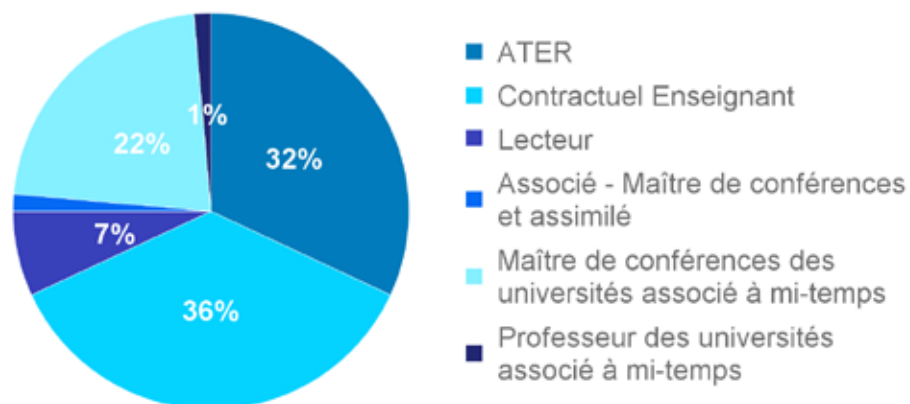
CORPS	2014			2015			2016		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	14	6,8	20,8	14,9	5,8	20,7	14	5,8	19,8
Contractuels Niveau A - CDD	14,3	15,5	29,8	14	17,5	31,5	22,6	21,5	44,1
Contractuels Niveau A - Contrat d'apprentissage	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Contractuels Niveau A - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau B - CDI	13	1,5	14,5	11	1,5	12,5	13	1,5	14,5
Contractuels Niveau B - CDD	4,5	1	5,5	2,7	2	4,7	2,9	3	5,9
Contractuels Niveau B - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau C - CDI	27,9	6	33,9	24,7	5	29,7	19,6	2	21,6
Contractuels Niveau C - CDD	30,2	6,7	36,9	26,3	6,9	33,2	26,7	4,4	31,1
Contractuels Niveau C - BOE	1	-	1	0,7	2	2,7	1	-	1
Contractuels Niveau C - CAE / CUI	0,6	-	0,6	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau C - Pacte **	-	1	1	-	-	-	-	-	-
TOTAL	105,5	38,5	144	95,3	40,7	136	100,8	38,2	139,0
TOTAL GÉNÉRAL	174,5	128,5	303	160,8	137,2	298	169,6	130,7	300,3

* Y compris les doctorants stagiaires ** Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat 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.

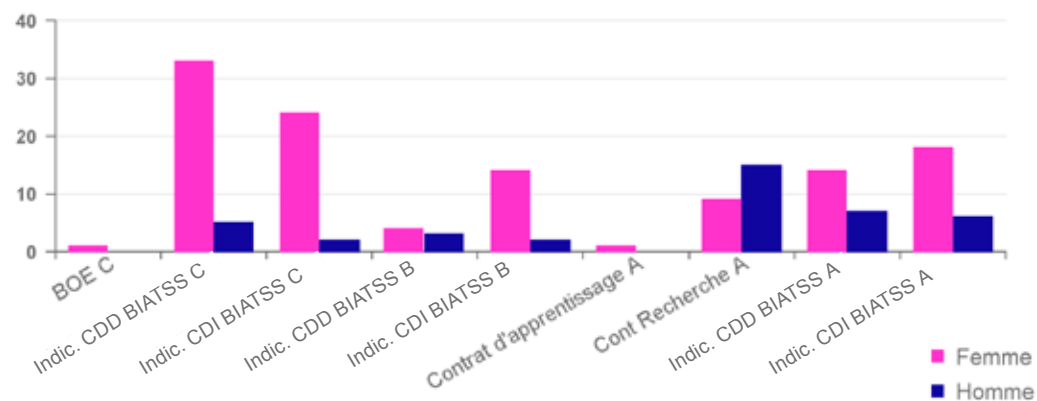
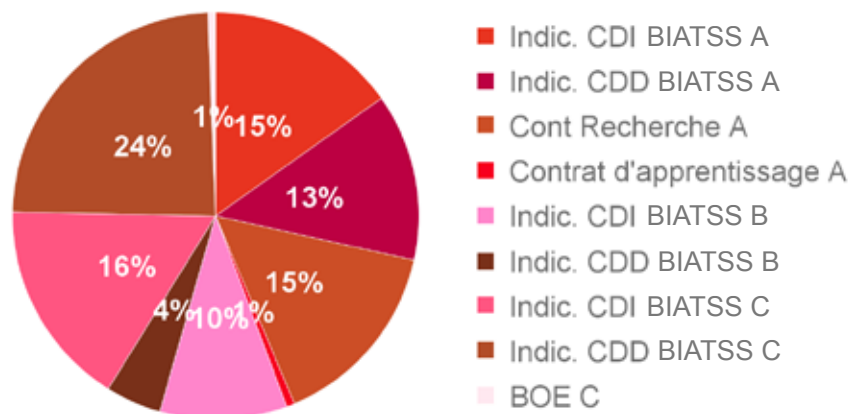
RÉPARTITION DU PERSONNEL CONTRACTUEL PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS



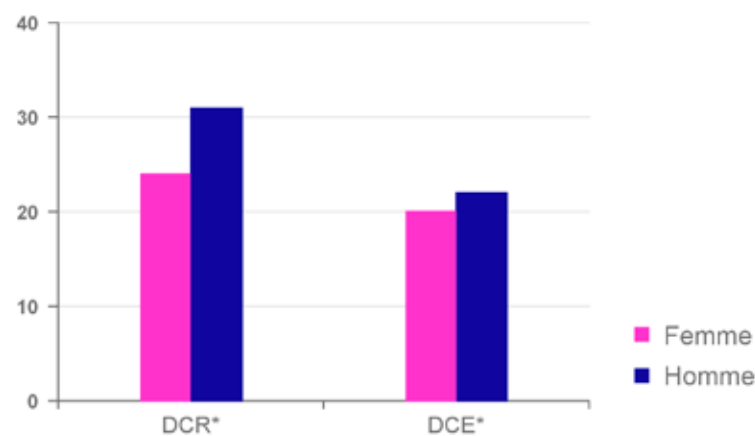
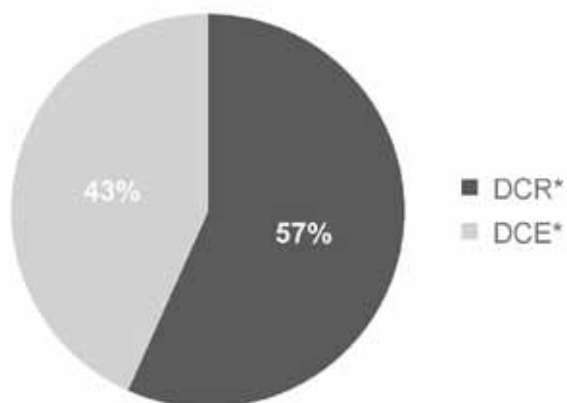
RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL



RÉPARTITION DU PERSONNEL CONTRACTUEL PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS



RÉPARTITION DU PERSONNEL DOCTORANT CONTRACTUEL



* Y compris les doctorants stagiaires

ENSEIGNEMENT : HEURES COMPLÉMENTAIRES ET VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

	Heures complémentaires d'enseignement (personnel USMB uniquement)	Heures complémentaires - Vacations et Indemnitaires	Autres	TOTAL
Nombre d'heures (en unité)	73958 h 30 min	73187 h 52 min	69 h	147215 h 22 min

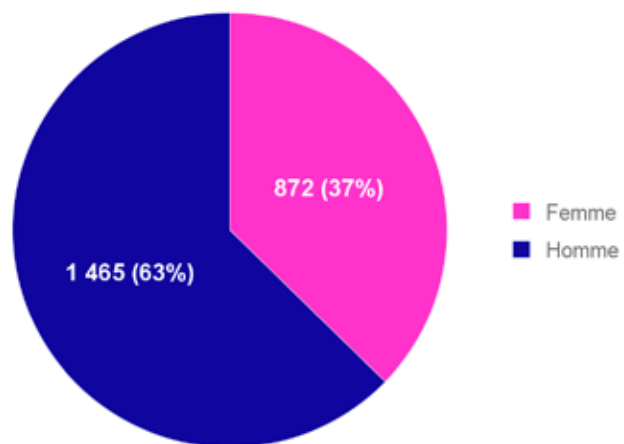
Des heures complémentaires sont payées aux Enseignant-e-s/Chercheur-e-s et Enseignant-e-s au-delà de leurs obligations statutaires.

Les personnels BIATSS, dont la qualification ou l'expérience professionnelle justifie leur emploi en tant que vacataire d'enseignement, ont la possibilité, sur autorisation du Président, d'effectuer des heures d'enseignement dans la limite de 64 h équivalent TD par année universitaire.

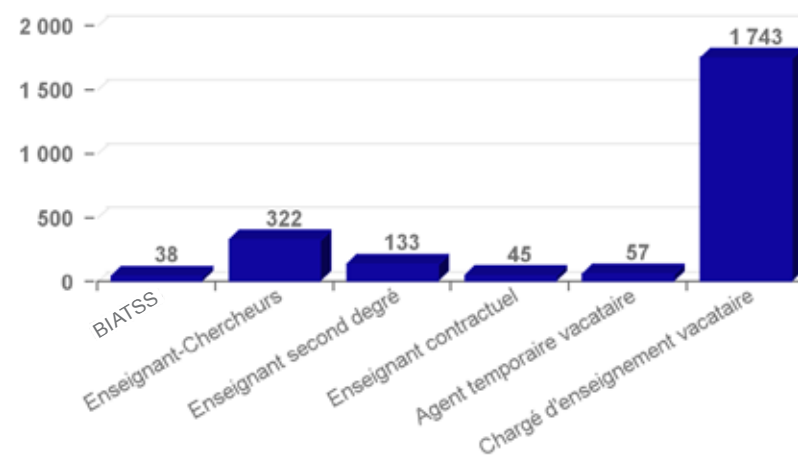
L'USMB fait appel à des vacataires d'enseignement afin de couvrir une part de la charge d'enseignement correspondant à des spécificités professionnelles. Ils sont recrutés selon les conditions fixées par le décret 87-889 du 29 octobre 1987.

Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2016 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles ont été payées en 2017.

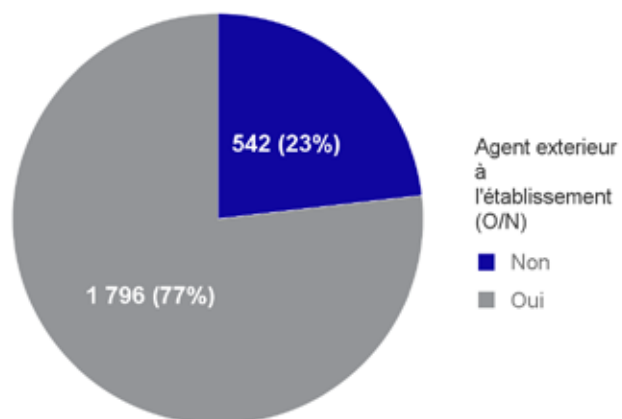
RÉPARTITION PAR GENRE DES PERSONNELS BÉNÉFICIAIRE D'HEURES COMPLÉMENTAIRES



RÉPARTITION PAR GRADE DES PERSONNELS BÉNÉFICIAIRE D'HEURES COMPLÉMENTAIRES



RÉPARTITION DES PERSONNELS EXTÉRIEURS BÉNÉFICIAIRE D'HEURES COMPLÉMENTAIRES



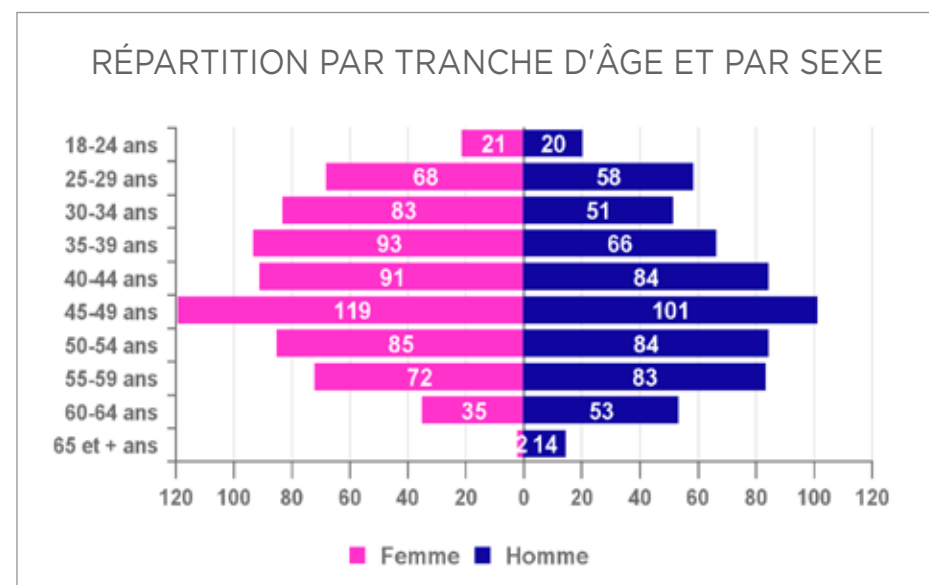


2. RÉPARTITION

- Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2016.
- 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

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2014		2015		2016	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	21	1,7%	20	1,6%	21	1,6%
	Homme	13	1%	16	1,3%	20	1,6%
Total de 18-24 ans		34	2,7%	36	2,8%	41	3,2%
25-29 ans	Femme	68	5,4%	66	5,2%	68	5,3%
	Homme	61	4,9%	59	4,7%	58	4,5%
Total de 25-29 ans		129	10,3%	125	9,9%	126	9,8%
30-34 ans	Femme	74	5,9%	78	6,2%	83	6,5%
	Homme	57	4,5%	55	4,3%	51	4,0%
Total de 30-34 ans		131	10,4%	133	10,5%	134	10,4%
35-39 ans	Femme	79	6,3%	86	6,8%	93	7,2%
	Homme	69	5,5%	71	5,6%	66	5,1%
Total de 35-39 ans		148	11,8%	157	12,4%	159	12,4%
40-44 ans	Femme	123	9,8%	110	8,7%	91	7,1%
	Homme	89	7,1%	88	7%	84	6,5%
Total de 40-44 ans		212	16,9%	198	15,7%	175	13,6%
45-49 ans	Femme	96	7,6%	95	7,5%	119	9,3%
	Homme	102	8,1%	100	7,9%	101	7,9%
Total de 45-49 ans		198	15,8%	195	15,4%	220	17,1%
50-54 ans	Femme	88	7%	91	7,2%	85	6,6%
	Homme	78	6,2%	79	6,2%	84	6,5%
Total de 50-54 ans		166	13,2%	170	13,4%	169	13,2%
55-59 ans	Femme	62	4,9%	64	5,1%	72	5,6%
	Homme	91	7,2%	90	7,1%	83	6,5%
Total de 55-59 ans		153	12,2%	154	12,2%	155	12,1%
60-64 ans	Femme	32	2,5%	35	2,8%	35	2,7%
	Homme	44	3,5%	48	3,8%	53	4,1%
Total de 60-64 ans		76	6%	83	6,6%	88	6,9%
65 et + ans	Femme	1	0,1%	1	0,1%	2	0,2%
	Homme	9	0,7%	13	1%	14	1,1%
Total de 65 et + ans		10	0,8%	14	1,1%	16	1,2%
TOTAL		1 257	100%	1265	100%	1 283	100%



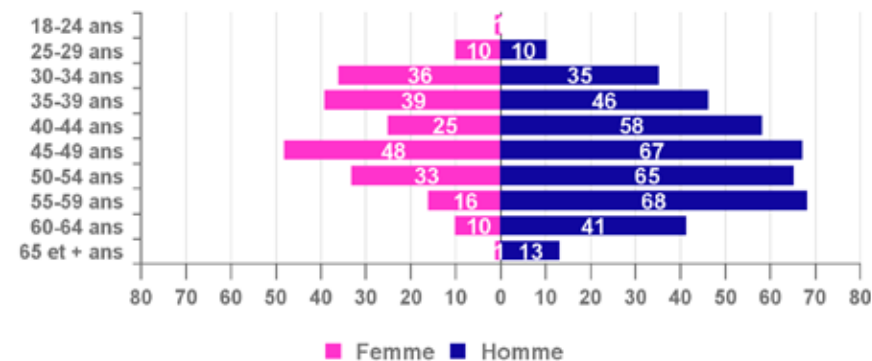
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2016	669	614	1 283

	2014	2015	2016
Âge moyen de l'ensemble des personnels	43,6	43,8	43,9
Âge moyen du personnel féminin	42,6	42,7	42,8
Âge moyen du personnel masculin	45	45	45,2

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2014		2015		2016	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	1	0,2%	2	0,3%	1	0,2%
	Homme	1	0,2%		0%		
Total de 18-24 ans		2	0,3%	2	0,3%	1	0,2%
25-29 ans	Femme	13	2,1%	14	2,3%	10	1,6%
	Homme	13	2,1%	11	1,8%	10	1,6%
Total de 25-29 ans		26	4,2%	25	4%	20	3,2%
30-34 ans	Femme	37	6%	37	6%	36	5,8%
	Homme	39	6,3%	37	6%	35	5,6%
Total de 30-34 ans		76	12,3%	74	11,9%	71	11,4%
35-39 ans	Femme	30	4,9%	36	5,8%	39	6,3%
	Homme	44	7,1%	47	7,6%	46	7,4%
Total de 35-39 ans		74	12%	83	13,4%	85	13,7%
40-44 ans	Femme	41	6,7%	33	5,3%	25	4,0%
	Homme	60	9,7%	58	9,4%	58	9,3%
Total de 40-44 ans		101	16,4%	91	14,7%	83	13,3%
45-49 ans	Femme	39	6,3%	38	6,1%	48	7,7%
	Homme	77	12,5%	69	11,1%	67	10,8%
Total de 45-49 ans		116	18,8%	107	17,3%	115	18,5%
50-54 ans	Femme	26	4,2%	30	4,8%	33	5,3%
	Homme	60	9,7%	61	9,8%	65	10,5%
Total de 50-54 ans		86	14%	91	14,7%	98	15,8%
55-59 ans	Femme	15	2,4%	16	2,6%	16	2,6%
	Homme	77	12,5%	77	12,4%	68	10,9%
Total de 55-59 ans		92	14,9%	93	15%	84	13,5%
60-64 ans	Femme	5	0,8%	8	1,3%	10	1,6%
	Homme	28	4,5%	32	5,2%	41	6,6%
Total de 60-64 ans		33	5,4%	40	6,5%	51	8,2%
65 et + ans	Femme	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%
	Homme	9	1,5%	13	2,1%	13	2,1%
Total de 65 et + ans		10	1,6%	14	2,3%	14	2,3%
TOTAL		616	100%	620	100%	622	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



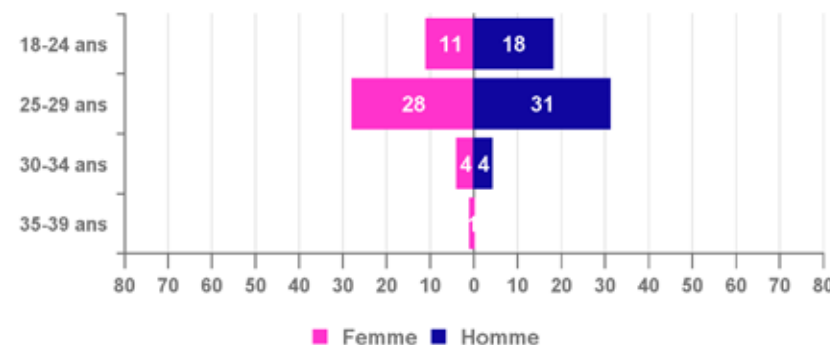
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2016	219	403	622

	2014	2015	2016
Âge moyen Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires et contractuels	45,4	45,9	46,5
Âge moyen Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires et contractuels féminins	42,3	42,5	43,5
Âge moyen Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires et contractuels masculins	47	47,7	48,2

DOCTORANTS

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2014		2015		2016	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	12	13,3%	10	11,1%	11	11,3%
	Homme	11	12,2%	14	15,6%	18	18,6%
Total de 18-24 ans		23	25,6%	24	26,7%	29	29,9%
25-29 ans	Femme	27	30%	26	28,9%	28	28,9%
	Homme	34	37,8%	31	34,4%	31	32,0%
Total de 25-29 ans		61	67,8%	57	63,3%	59	60,8%
30-34 ans	Femme	2	2,2%	2	2,2%	4	4,1%
	Homme	1	1,1%	5	5,6%	4	4,1%
Total de 30-34 ans		3	3,3%	7	7,8%	8	8,2%
35-39 ans	Femme	1	1,1%			1	1,0%
	Homme	1	1,1%	1	1,1%		
Total de 35-39 ans		2	2,2%	1	1,1%	1	1,0%
40-44 ans	Femme						
	Homme						
Total de 40-44 ans							
45-49 ans	Femme		1,1%				
	Homme						
Total de 45-49 ans							
50-54 ans	Femme	1	1,1%	1	1,1%		
	Homme						
Total de 50-54 ans		1	1,1%	1	1,1%		
55-59 ans	Femme						
	Homme						
Total de 55-59 ans							
60-64 ans	Femme						
	Homme						
Total de 60-64 ans							
65 et + ans	Femme						
	Homme						
Total de 65 et + ans							
TOTAL		90	100%	97	100%	97	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



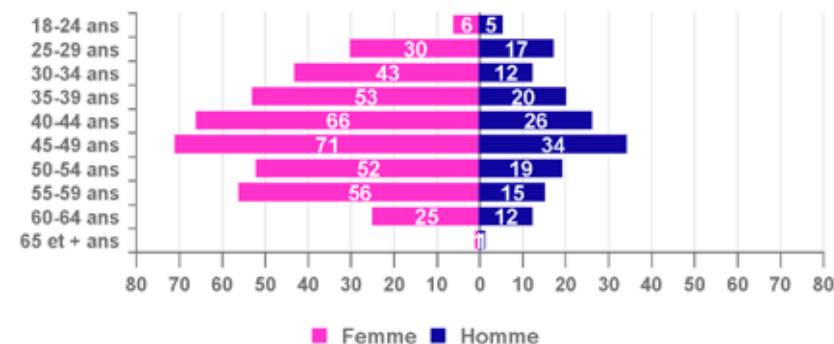
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2016	44	53	97

	2014	2015	2016
Âge moyen des doctorants contractuels	26,6	26,4	25,9
Âge moyen des doctorants contractuels féminins	26,8	26,5	26,2
Âge moyen des doctorants contractuels masculins	26,4	26,3	25,6

BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2014		2015		2016	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	8	1,5%	8	1,4%	6	1,1%
	Homme	1	0,2%	2	0,4%	5	0,9%
Total de 18-24 ans		9	1,6%	10	1,8%	11	2,0%
25-29 ans	Femme	28	5,1%	26	4,7%	30	5,3%
	Homme	14	2,5%	17	3,1%	17	3,0%
Total de 25-29 ans		42	7,6%	43	7,7%	47	8,3%
30-34 ans	Femme	35	6,4%	39	7%	43	7,6%
	Homme	17	3,1%	13	2,3%	12	2,1%
Total de 30-34 ans		52	9,4%	52	9,4%	55	9,8%
35-39 ans	Femme	48	8,7%	50	9%	53	9,4%
	Homme	24	4,4%	23	4,1%	20	3,5%
Total de 35-39 ans		72	13,1%	73	13,2%	73	12,9%
40-44 ans	Femme	82	14,9%	77	13,9%	66	11,7%
	Homme	29	5,3%	30	5,4%	26	4,6%
Total de 40-44 ans		111	20,1%	107	19,3%	92	16,3%
45-49 ans	Femme	57	10,3%	57	10,3%	71	12,6%
	Homme	25	4,5%	31	5,6%	34	6,0%
Total de 45-49 ans		82	14,9%	88	15,9%	105	18,6%
50-54 ans	Femme	61	11,1%	60	10,8%	52	9,2%
	Homme	18	3,3%	18	3,2%	19	3,4%
Total de 50-54 ans		79	14,3%	78	14,1%	71	12,6%
55-59 ans	Femme	47	8,5%	48	8,6%	56	9,9%
	Homme	14	2,5%	13	2,3%	15	2,7%
Total de 55-59 ans		61	11,1%	61	11%	71	12,6%
60-64 ans	Femme	27	4,9%	27	4,9%	25	4,4%
	Homme	16	2,9%	16	2,9%	12	2,1%
Total de 60-64 ans		43	7,8%	43	7,7%	37	6,6%
65 et + ans	Femme					1	0,2%
	Homme					1	0,2%
Total de 65 et + ans						2	0,4%
TOTAL		551	100%	555	100%	564	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



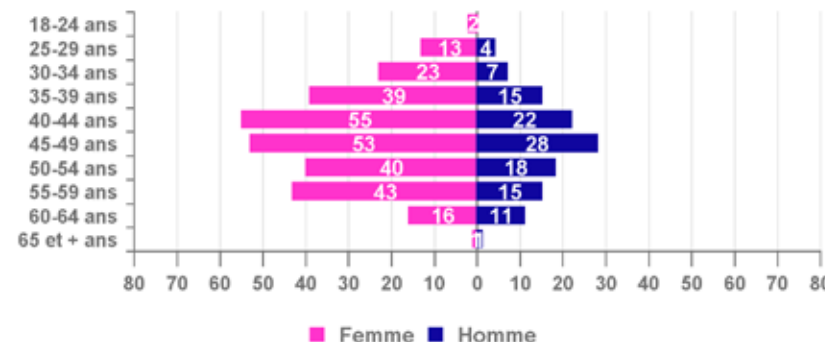
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2016	403	161	564

	2014	2015	2016
Âge moyen BIATSS titulaires et contractuels	44,4	44,3	44,1
Âge moyen BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	44,6	44,4	44,3
Âge moyen BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	44	44	43,8

BIATSS TITULAIRES

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2014		2015		2016	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	2	0,5%	3	0,8%	2	0,5%
	Homme						
Total de 18-24 ans		2	0,5%	3	0,8%	2	0,5%
25-29 ans	Femme	11	2,8%	11	2,8%	13	3,2%
	Homme	5	1,3%	5	1,3%	4	1,0%
Total de 25-29 ans		16	4,1%	16	4%	17	4,2%
30-34 ans	Femme	19	4,9%	21	5,3%	23	5,7%
	Homme	7	1,8%	6	1,5%	7	1,7%
Total de 30-34 ans		26	6,7%	27	6,8%	30	7,4%
35-39 ans	Femme	32	8,2%	35	8,8%	39	9,6%
	Homme	18	4,6%	17	4,3%	15	3,7%
Total de 35-39 ans		50	12,9%	52	13%	54	13,3%
40-44 ans	Femme	64	16,5%	63	15,8%	55	13,5%
	Homme	24	6,2%	25	6,3%	22	5,4%
Total de 40-44 ans		88	22,6%	88	22,1%	77	19,0%
45-49 ans	Femme	45	11,6%	48	12%	53	13,1%
	Homme	24	6,2%	28	7%	28	6,9%
Total de 45-49 ans		69	17,7%	76	19%	81	20,0%
50-54 ans	Femme	45	11,6%	46	11,5%	40	9,9%
	Homme	13	3,3%	13	3,3%	18	4,4%
Total de 50-54 ans		58	14,9%	59	14,8%	58	14,3%
55-59 ans	Femme	37	9,5%	35	8,8%	43	10,6%
	Homme	14	3,6%	12	3%	15	3,7%
Total de 55-59 ans		51	13,1%	47	11,8%	58	14,3%
60-64 ans	Femme	16	4,1%	17	4,3%	16	3,9%
	Homme	13	3,3%	14	3,5%	11	2,7%
Total de 60-64 ans		29	7,5%	31	7,8%	27	6,7%
65 et + ans	Femme					1	0,2%
	Homme					1	0,2%
Total de 65 et + ans						2	0,5%
TOTAL		389	100%	399	100%	406	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



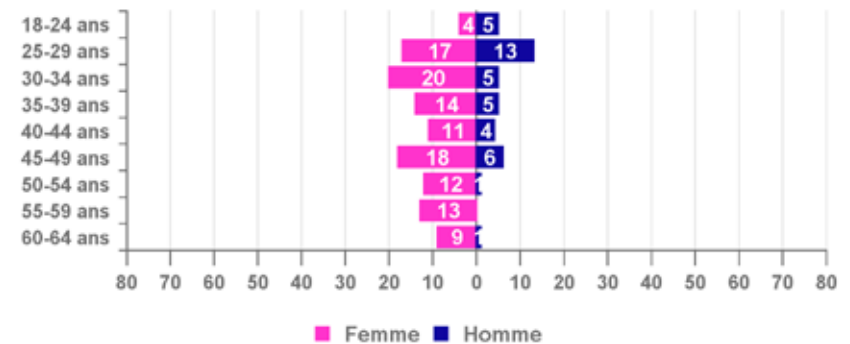
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2016	285	121	406

	2014	2015	2016
Âge moyen des BIATSS titulaires	45,9	45,8	45,8
Âge moyen BIATSS titulaires personnel féminin	45,8	45,5	45,37
Âge moyen BIATSS titulaires personnel masculin	46,1	47	46,9

BIATSS CONTRACTUELS

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2014		2015		2016	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	6	3,7%	5	3,2%	4	2,5%
	Homme	1	0,6	2	1,3%	5	3,2%
Total de 18-24 ans		7	4,3%	7	4,5%	9	5,7%
25-29 ans	Femme	17	10,5%	15	9,6%	17	10,8%
	Homme	9	5,6%	12	7,7%	13	8,2%
Total de 25-29 ans		26	16%	27	17,3%	30	19,0%
30-34 ans	Femme	16	9,9%	18	11,5%	20	12,7%
	Homme	10	6,2%	7	4,5%	5	3,2%
Total de 30-34 ans		26	16%	25	16%	25	15,8%
35-39 ans	Femme	16	9,9%	15	9,6%	14	8,9%
	Homme	6	3,7%	6	3,8%	5	3,2%
Total de 35-39 ans		22	13,6%	21	13,5%	19	12,0%
40-44 ans	Femme	18	11,1%	14	9%	11	7,0%
	Homme	5	3,1%	5	3,2%	4	2,5%
Total de 40-44 ans		23	14,2%	19	12,2%	15	9,5%
45-49 ans	Femme	12	7,4%	9	5,8%	18	11,4%
	Homme	1	0,6%	3	1,9%	6	3,8%
Total de 45-49 ans		13	8%	12	7,7%	24	15,2%
50-54 ans	Femme	16	9,9%	14	9%	12	7,6%
	Homme	5	3,1%	5	3,2%	1	0,6%
Total de 50-54 ans		21	13%	19	12,2%	13	8,2%
55-59 ans	Femme	10	6,2%	13	8,3%	13	8,2%
	Homme			1	0,6		
Total de 55-59 ans		10	6,2%	14	9%	13	8,2%
60-64 ans	Femme	11	6,8%	10	6,4%	9	5,7%
	Homme	3	1,9%	2	1,3%	1	0,6%
Total de 60-64 ans		14	8,6%	12	7,7%	10	6,3%
65 et + ans	Femme						
	Homme						
Total de 65 et + ans							
TOTAL		162	100%	156	100%	158	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2016	118	40	158

	2014	2016	2016
Âge moyen des BIATSS contractuels	41,1	40,5	39,9
Âge moyen BIATSS contractuels personnel féminin	41,8	41,9	41,7
Âge moyen BIATSS contractuels personnel masculin	38	37,3	34,4



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 2010, la valeur du point d'indice est fixée à 55,5635 € par le décret 2010-761 du 7 juillet 2010.

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 de transport et des traitements des congés longue durée.

MASSE SALARIALE GLOBALE 2016

	Total dépenses Masse salariale *	DONT opération circuit de paie **	% répartition
Masse salariale ÉTAT et Ressources propres ÉTABLISSEMENT (hors heures complémentaires)	75 025 526 €	74 270 014 €	87 %
Masse salariale Ressources Propres COMPOSANTES (hors heures complémentaires)	4 277 977 €	3 948 504 €	5 %
Masse salariale Heures Complémentaires chargées	7 340 795 €	7 170 607 €	8 %
	86 644 298 €	85 389 125 €	100%

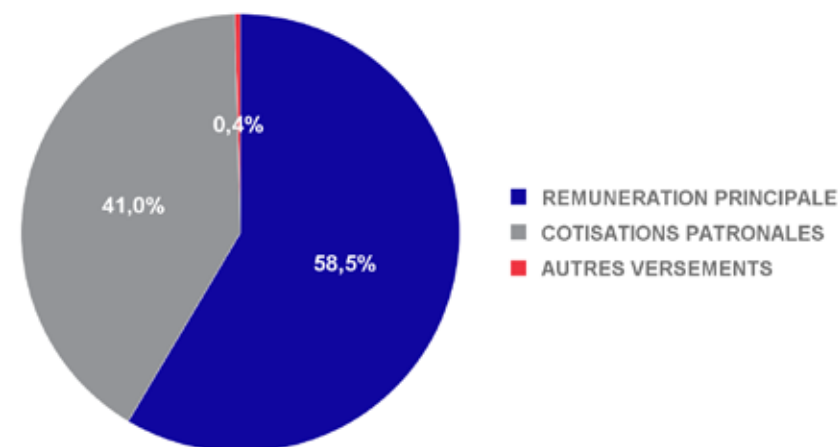
* Le total des dépenses Masse salariale comprend toutes les dépenses de personnel, celles effectuées dans le cadre de la paie à façon par la Trésorerie Générale, mais aussi celles, hors paie à façon, comme par exemple la mise à disposition de personnels, l'action sociale, la régularisation de trop perçu, les opérations de fin d'année de rattachement des dépenses à l'exercice civil, etc.

** Les opérations circuit de paie sont des opérations traitées dans le cadre de la paie à façon par la Trésorerie Générale. Elles représentent 98,55 % des dépenses totales de frais de personnel ; ce sont elles qui seront analysées dans les tableaux et graphiques suivants.

CIRCUIT DE PAIE

REMUNERATION PRINCIPALE	TRAITEMENT BRUT	39 497 319 €
	PRIMES ET INDEMNITES	4 473 954 €
	HEURES COMPLÉMENTAIRES BRUTES	6 020 899 €
	TOTAL	49 992 172 €
COTISATIONS PATRONALES	PENSION CIVILE ET ATI ***	25 027 672 €
	COTISATION ASSEDIC	557 162 €
	AUTRES COTISATIONS	9 461 868 €
	TOTAL	35 046 702 €
AUTRES VERSEMENTS	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	309 398 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	40 853 €
	TOTAL	350 251 €
	Total général	85 389 125 €

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE



*** Allocation Temporaire d'Invalidité.

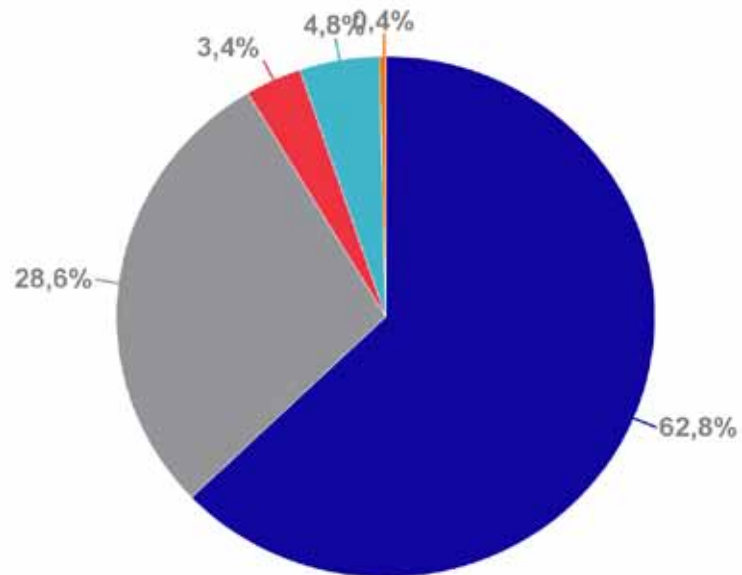
MASSE SALARIALE PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS

CIRCUIT DE PAIE DGFip

ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	CORPS	MASSE SALARIALE
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	21 154 210 €
		Enseignants de 2nd degré	7 434 512 €
		Contractuels Enseignants	1 816 024 €
		TOTAL	30 404 746 €
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	16 897 508 €
		Enseignants de 2nd degré	5 536 247 €
		Contractuels Enseignants	780 104 €
		TOTAL	23 213 858 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	10 507 €
		Enseignants de 2nd degré	1 361 €
		Contractuels Enseignants	4 233 €
		TOTAL	16 100 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS			53 634 705 €
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	ATSS	4 154 704 €
		BIB	984 988 €
		ITRF	5 804 516 €
		Contractuels Biatss	3 470 218 €
		Apprenti	15 437 €
		TOTAL	14 429 863 €
	COTISATIONS PATRONALES	ATSS	3 235 262 €
		BIB	786 636 €
		ITRF	4 527 357 €
		Contractuels Biatss	1 445 763 €
		Apprenti	1 094 €
		TOTAL	9 996 112 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL	ATSS	4 878 €
		BIB	1 717 €
		ITRF	6 638 €
		Contractuels Biatss	6 944 €
		Apprenti	67 €
		TOTAL	20 244 €
Total BIATSS			24 446 218 €
DOCTORANTS	REMUNERATION PRINCIPALE		2 053 069 €
	COTISATIONS PATRONALES		835 456 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL		4 887 €
	Total DOCTORANTS		2 893 412 €
VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB	REMUNERATION PRINCIPALE		3 104 494 €
	COTISATIONS PATRONALES		1 001 276 €
	Total VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB		4 105 770 €
ARE	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL		309 021 €
	Total ARE		309 021 €
MASSE SALARIALE			85 389 125 €

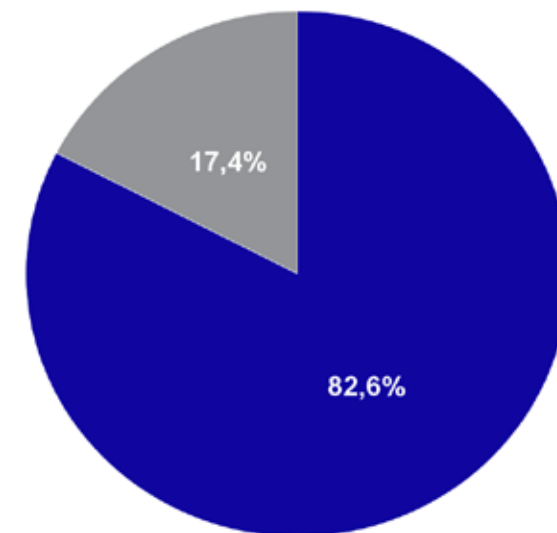
Les valeurs présentent dans le tableau sont arrondies à l'unité.

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2016 (CIRCUIT DE PAIE DGFip) PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS



- ENSEIGNANTS-CHERCHEURS
- BIATSS
- DOCTORANTS
- VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB
- ARE

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2016 (CIRCUIT DE PAIE DGFip) PAR STATUT DES PERSONNELS

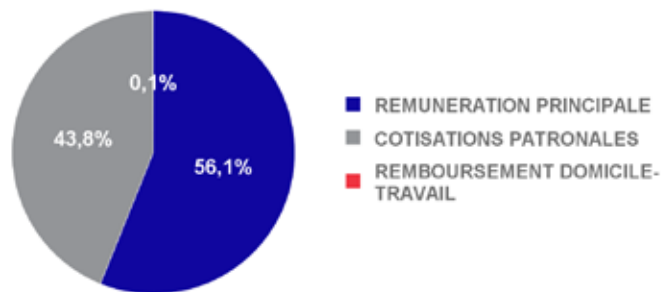


- TITULAIRE
- CONTRACTUEL

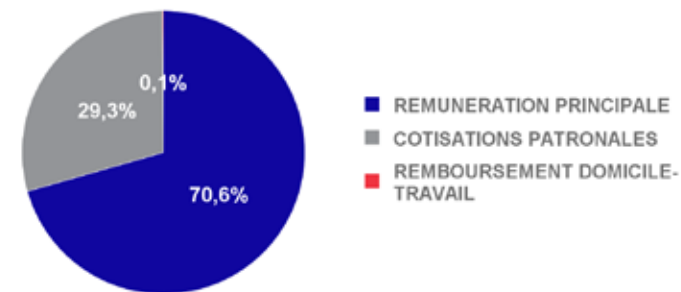
MASSE SALARIALE PAR FILIÈRE ET PAR STATUT

ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	28 588 722 €	1 816 024 €	30 404 746 €
	COTISATIONS PATRONALES	22 433 755 €	780 104 €	23 213 858 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL	11 868 €	4 233 €	16 100 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS		51 034 344 €	2 600 360 €	53 634 705 €
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	10 944 208 €	3 485 655 €	14 429 863 €
	COTISATIONS PATRONALES	8 549 255 €	1 446 857 €	9 996 112 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL	13 233 €	7 011 €	20 244 €
Total BIATSS		19 506 695 €	4 939 523 €	24 446 218 €
DOCTORANTS	REMUNERATION PRINCIPALE		2 053 069 €	2 053 069 €
	COTISATIONS PATRONALES		835 456 €	835 456 €
	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL		4 887 €	4 887 €
Total DOCTORANTS			2 893 412 €	2 893 412 €
VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB	REMUNERATION PRINCIPALE		3 104 494 €	3 104 494 €
	COTISATIONS PATRONALES		1 001 276 €	1 001 276 €
Total VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB			4 105 770 €	4 105 770 €
ARE	REMBOURSEMENT DOMICILE-TRAVAIL		309 021 €	309 021 €
Total ARE			309 021 €	309 021 €
TOTAL GÉNÉRAL		70 541 040 €	14 848 085 €	85 389 125 €

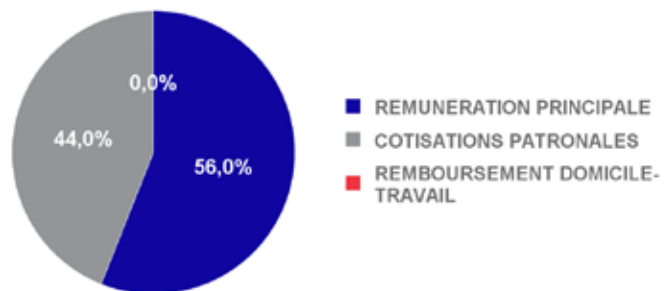
BIATSS TITULAIRES
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



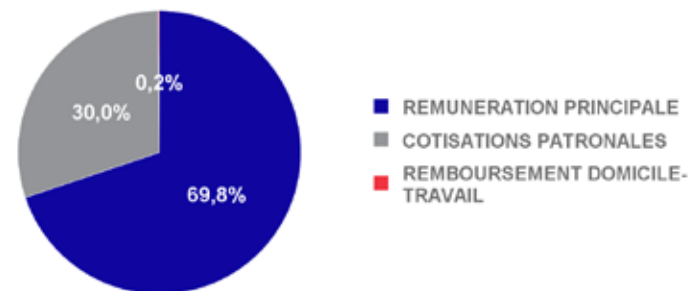
BIATSS CONTRACTUELS
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



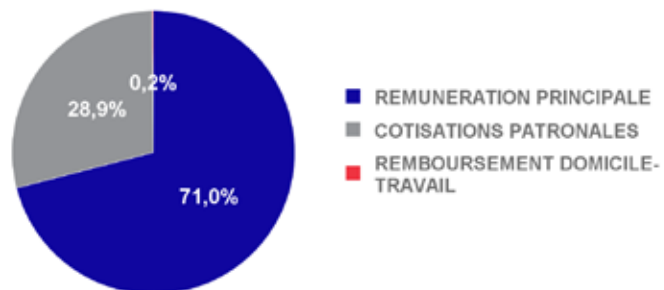
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



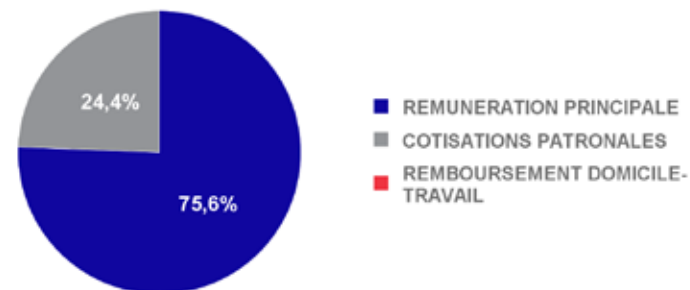
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



DOCTORANTS
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



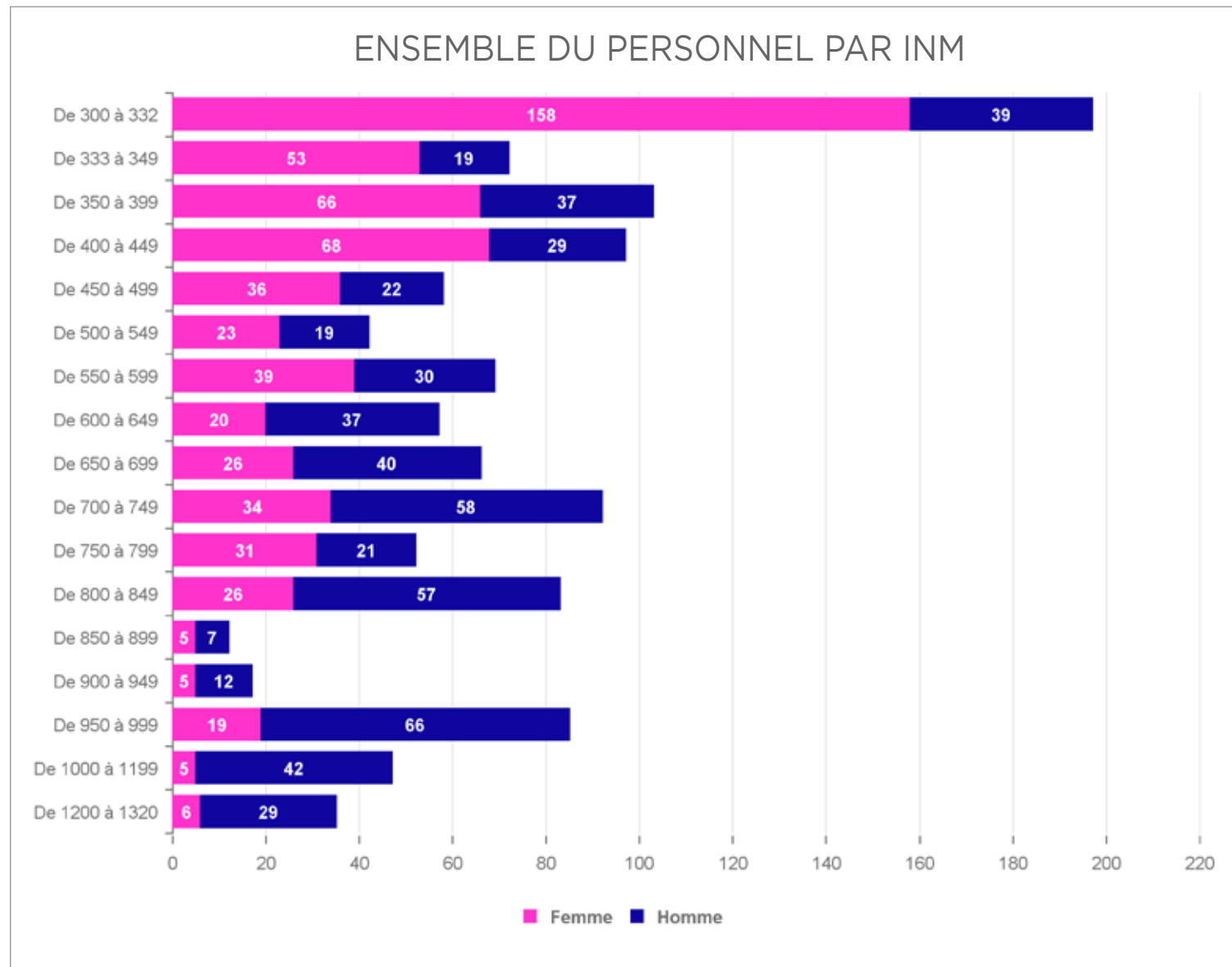
VACATAIRES
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION



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	197
De 333 à 349	72
De 350 à 399	103
De 400 à 449	97
De 450 à 499	58
De 500 à 549	42
De 550 à 599	69
De 600 à 649	57
De 650 à 699	66
De 700 à 749	92
De 750 à 799	52
De 800 à 849	83
De 850 à 899	12
De 900 à 949	17
De 950 à 999	85
De 1000 à 1199	47
De 1200 à 1320	35
TOTAL	1 184
INDICE MOYEN	606,8
INDICE MÉDIAN	563,2

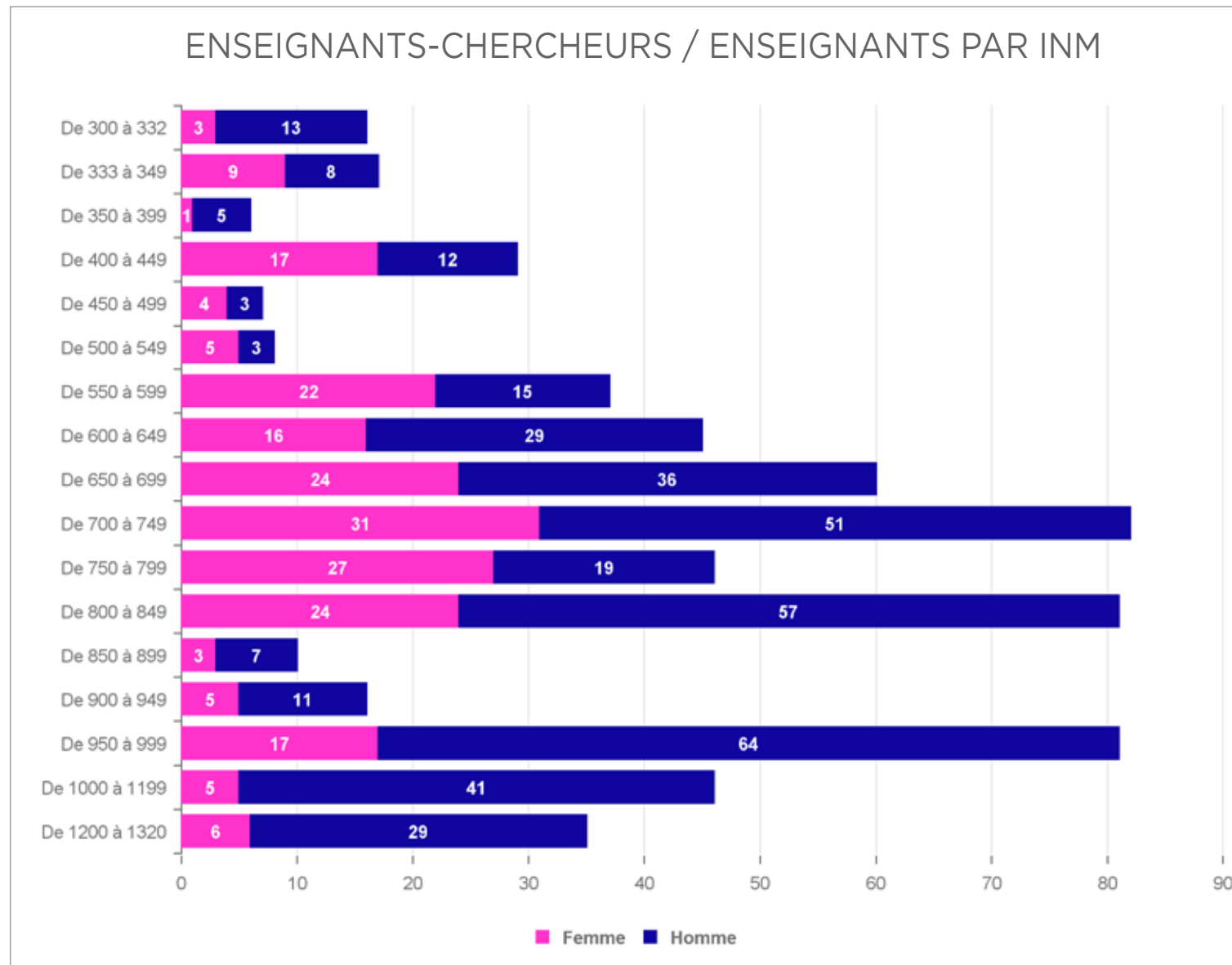


* Hors doctorants et agents non indicés : 99 agents sont non indicés dont 97 doctorants et 2 BIATSS

EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	16
De 333 à 349	17
De 350 à 399	6
De 400 à 449	29
De 450 à 499	7
De 500 à 549	8
De 550 à 599	37
De 600 à 649	45
De 650 à 699	60
De 700 à 749	82
De 750 à 799	46
De 800 à 849	81
De 850 à 899	10
De 900 à 949	16
De 950 à 999	81
De 1000 à 1199	46
De 1200 à 1320	35
TOTAL	622

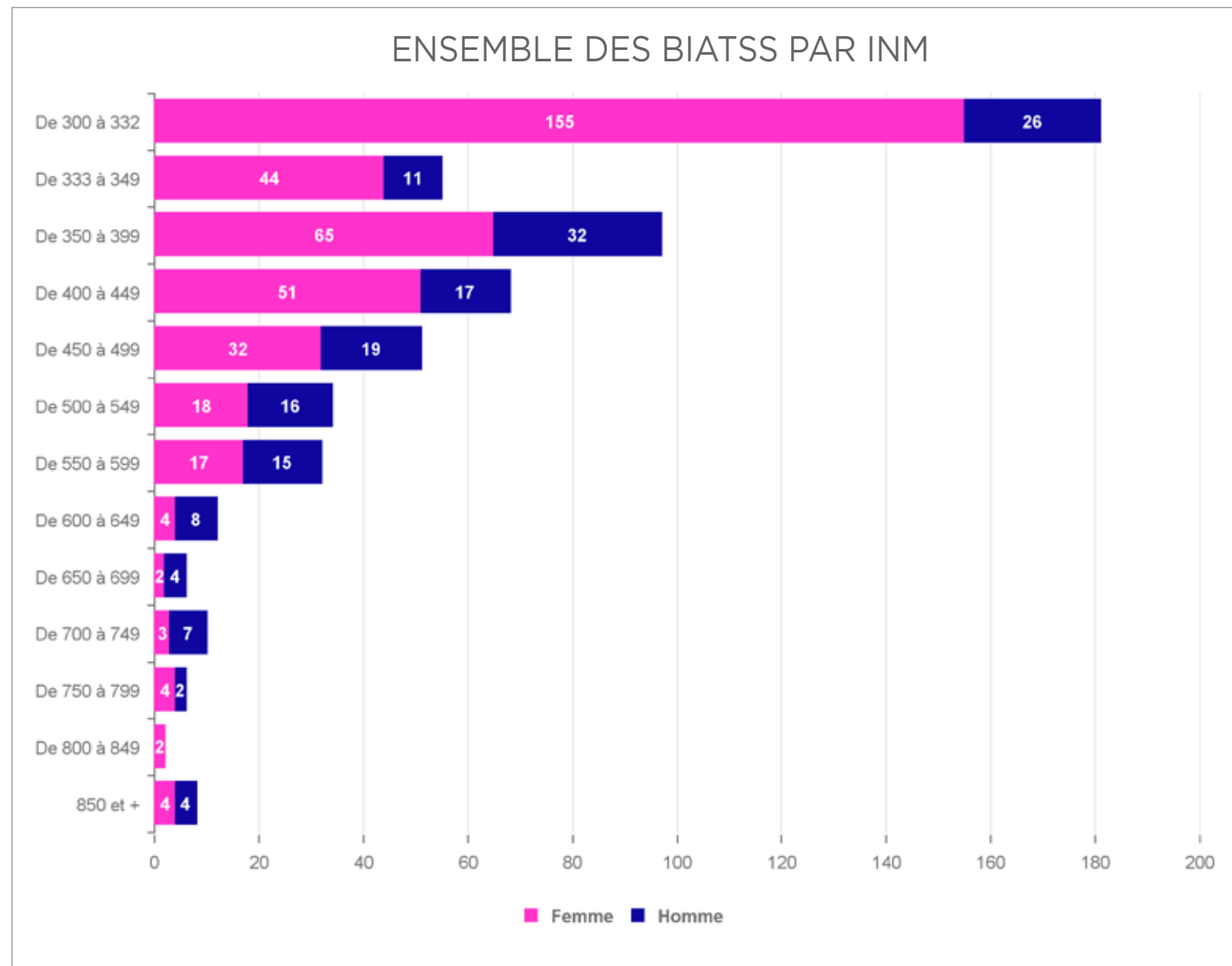
INDICE MOYEN	776,2
INDICE MÉDIAN	759,8



EFFECTIFS DES BIATSS* PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	181
De 333 à 349	55
De 350 à 399	97
De 400 à 449	68
De 450 à 499	51
De 500 à 549	34
De 550 à 599	32
De 600 à 649	12
De 650 à 699	6
De 700 à 749	10
De 750 à 799	6
De 800 à 849	2
850 et +	8
TOTAL	562

INDICE MOYEN	419,3
INDICE MÉDIAN	369,2



* Hors agents non indicés : 2 BIATSS

des diplômes 2017



UNIVE
SAVOI
MONT

ASSION
OUVERTURE
CRÉATIVITÉ
INNOVATION
PLURIDISCIPLINARITÉ

UN AIR QU
DISTINGUE



UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

www.univ-smb.fr



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-tives 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 DIRECT

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.

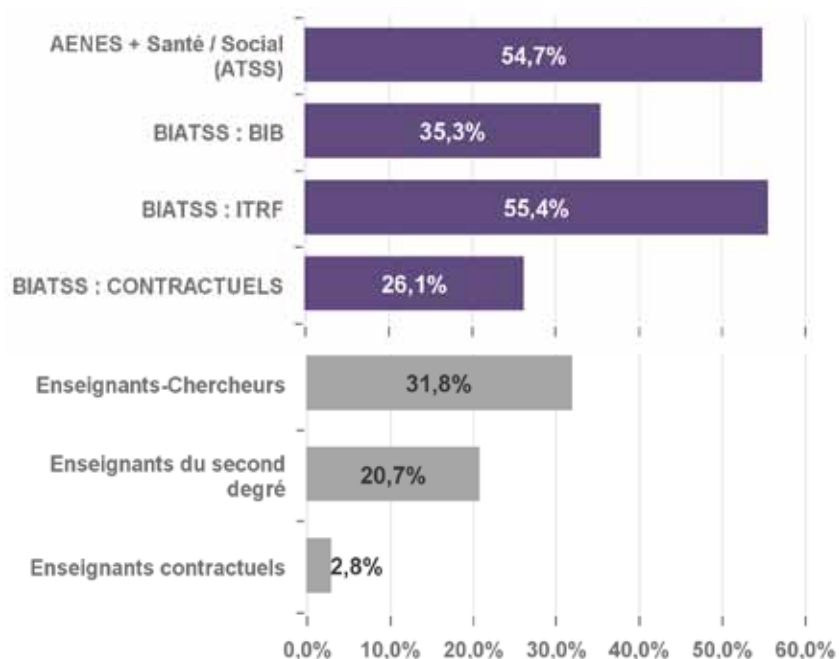
Pour les Enseignant-e-s/Chercheur-e-s, l'avancement a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités, dans la limite des promotions offertes par discipline au plan national et pour moitié sur proposition du conseil académique siégeant en formation restreinte,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

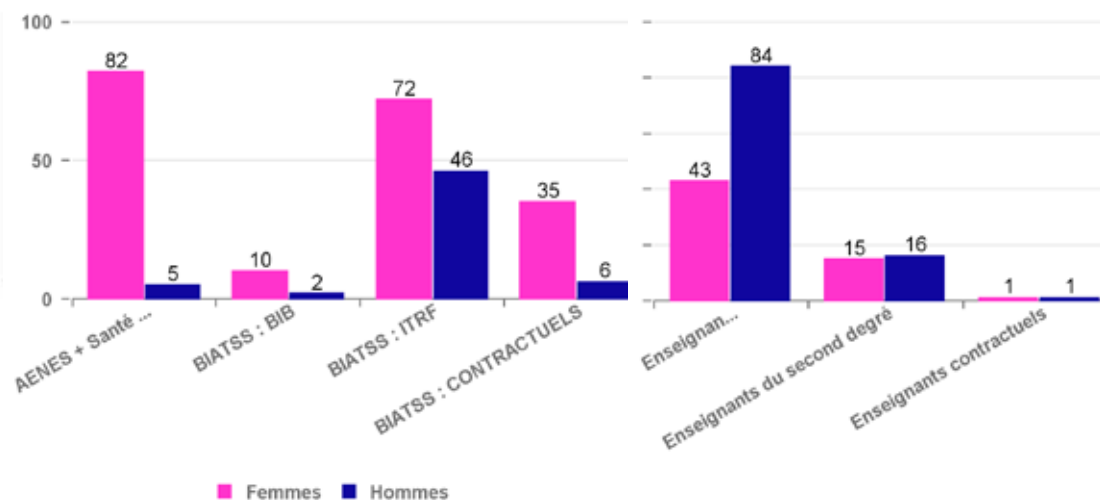
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION EN 2016

FILIÈRE	CORPS	PROMOTIONS 2014	PROMOTIONS 2015	ÉCHELON		GRADE		CORPS		CONCOURS		PROMOTION 2016			EFFECTIFS 2016
				F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs	Professeurs des universités	30	26	3	13	4	13					7	26	33	126
	Maîtres de conférence	85	90	30	49	6	8		1			36	58	94	274
TOTAL Enseignants-Chercheurs		115	116	33	62	10	21		1			43	84	127	400
Enseignants du second degré	PRAG	48	27	7	8	1	5					8	13	21	119
	PRCE	10	9	5	3	2						7	3	10	30
	Professeur ENSAM	1	0									0	0	0	0
	PLP	0	1									0	0	0	1
TOTAL Enseignants du second degré		59	37	12	11	3	5					15	16	31	150
Enseignants contractuels	Enseignants contractuels	0	1	1							1	1	1	2	72
TOTAL Enseignants contractuels		0	1	1							1	1	1	2	72
TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		174	154	46	73	13	26		1		1	59	101	160	622

PROMOTIONS 2016 - ENSEMBLE DES PERSONNELS



RÉPARTITION DES PROMOTIONS PAR FILIÈRE ET PAR SEXE



PERSONNELS BIATSS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION EN 2016

FILIÈRE	CORPS	PROMOTIONS 2014	PROMOTIONS 2015	ÉCHELON		GRADE				CONCOURS						Liste d'aptitude		TOTAL 2016			EFFECTIFS 2016
						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	0	0	1	
	AAE	8	6	6	2			1									7	2	9	21	
	SAENES	10	13	16	0												16	0	16	38	
	ADJENES et ATEC	57	48	44	2			13	1	1							58	3	61	95	
	ASSISTANT SERVICE SOCIAL																0	0	0	1	
	INFIRMIÈRE	3		1	0												1	0	1	3	
TOTAL AENES + Santé / Social (ATSS)		78	68	67	4			14	1	1							82	5	87	159	
BIATSS : BIB	CONSERVATEURS	0	1	1	0												1	0	1	4	
	BIB	1	2														0	0	0	4	
	BIBAS	2	5	4	0												4	0	4	10	
	MAG	6	4	4	2			1									5	2	7	16	
TOTAL BIATSS : BIB		9	12	9	2			1									10	2	12	34	
BIATSS : ITRF	IGR	6	1	1	3												1	3	4	9	
	IGE	29	35	21	13			2									23	13	36	62	
	ASI	15	12	7	10												7	10	17	31	
	TECH	18	20	9	7	1	1	2									12	8	20	37	
	ATRF	34	20	25	12			3		1							29	12	41	74	
TOTAL BIATSS : ITRF		102	88	63	45	1	1	7		1							72	46	118	213	
BIATSS : CONTRACTUELS	Catégorie A	10	5	2	2							2		1			5	2	7	69	
	Catégorie B	7	7	5	0					1			1	1			7	1	8	23	
	Catégorie C	22	22	13	2					2		2		6	1		23	3	26	65	
TOTAL BIATSS : CONTRACTUELS		39	34	20	4					3		4	1	8	1		35	6	41	157	
TOTAL BIATSS		228	202	159	55	1	1	22	1	5		4	1	8	1		199	59	258	563 **	

* 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 2016 POUR L'UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

CAT.	FILIÈRE	SI FILIÈRE "ITRF"		CORPS	NATURE	NB DE POSTE	AFFECTATION	NOMBRE INSCRITS		NOMBRE ADMISSIBLES			NOMBRE ADMIS		
		BAP	EMPLOI TYPE					H	F	H	F	DONT USMB	H	F	DONT USMB
A	ITRF	J Gestion et pilotage	CHARGE DU CONTRÔLE DE GESTION OU D'ETUDES	IGE 2ème classe	Concours EXTERNE	1	DAP	29		4	10	1	0	1	1
A	ITRF	J Gestion et pilotage	QUALITICIEN	IGE 2ème classe	Concours EXTERNE	1	PRESIDENCE	14		1	3	2	0	1	0
A	ITRF	J Gestion et pilotage	CHARGE DES ACHATS ET MARCHES	IGE 2ème classe	Concours EXTERNE	1	DAF	7		2	2	1	0	1	1
A	ITRF	F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	CHARGE DE COMMUNICATION ET DES MEDIAS	IGE 2ème classe	Examen professionnalisé RESERVE	1	SAUVADET	1		0	1	1	0	1	1
A	ITRF	G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	ASSISTANT TECHNIQUE MAINTENANCE ET TRAVAUX IMMOBILIERS	ASI	Concours EXTERNE	1	DirPAT	8		4	0	0	INFRUCTUEUX		
A	ITRF	J Gestion et pilotage	ASSISTANT EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	ASI	Concours INTERNE	1	DRH	19		3	3	0	1	0	0
A	ITRF	J Gestion et pilotage	ASSISTANT EN GESTION ADMINISTRATIVE	ASI	Concours EXTERNE	1	FD	80		3	5	0	INFRUCTUEUX		
A	ITRF	J Gestion et pilotage	ASSISTANT EN GESTION ADMINISTRATIVE	ASI	Examen professionnalisé RESERVE	1	SAUVADET	1		0	1	1	INFRUCTUEUX		
B	ITRF	C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	TECHNICIEN EN FABRICATION MECANIQUE	TECH CN	Concours EXTERNE	1	IUT A	5		2	0	1	1	0	1
B	ITRF	J Gestion et pilotage	TECHNICIEN EN GESTION ADMINISTRATIVE	TECH CN	Concours EXTERNE	1	DAF	148		7	22	2	0	1	1
B	ITRF	J Gestion et pilotage	TECHNICIEN EN GESTION ADMINISTRATIVE	TECH CN	Concours INTERNE	1	DEVE	73		0	11	2	0	1	0
B	ITRF	J Gestion et pilotage	GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES	TECH CN	Concours INTERNE	1	DRH	18		0	7	3	0	1	1
B	ITRF	F Production TIC/TICE, audiovisuel, multimedia	TECHNICIEN DES METIERS DE L'IMAGE ET DU SON	TECH CN	Concours EXTERNE	1	IUT C	5		0	1	0	INFRUCTUEUX		
B	ITRF	F Médiation scientifique, Culture, Communication	TECHNICIEN EN MEDIATION SCIENTIFIQUE ET CULTURELLE	TECH CN	Concours INTERNE	1	IUT A	1		0	1	1	0	1	1
B	AENES	/	/	SAENES CN	Concours EXTERNE	1	Sur Poste Vacant			21		2	9		2
C	ITRF	J Gestion et pilotage	ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE	ATRF 2ème classe	Concours DIRECT	1	AGC			0	10	10	0	1	1
C	ITRF	J Gestion et pilotage	ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE	ATRF 2ème classe	Concours DIRECT	1	DirPAT						0	1	1
C	ITRF	J Gestion et pilotage	ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE	ATRF 2ème classe	Concours DIRECT	1	IAE						0	1	1
C	ITRF	J Gestion et pilotage	ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE	ATRF 2ème classe	Concours DIRECT	1	IUT A						0	1	1
C	ITRF	J Gestion et pilotage	ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE	ATRF 2ème classe	Concours DIRECT	1	IUT A						0	1	1
C	ITRF	J Gestion et pilotage	?	ATRF 2ème classe	Concours DIRECT	1	IAE						0	1	1
C	ITRF	G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	OPERATEUR LOGISTIQUE	ATRF 2ème classe	Concours DIRECT	1	DirPAT SLS ANNECY			4		3	1	0	1
C	BIB	/	MAGASINIER	MAG	Concours DIRECT PACTE	1	BU ANNECY			2	3	1	1	0	1
C	AENES	/	/	ADJENES 1ère classe	Concours INTERNE	1	Sur Poste Vacant			43		1	22		2
C	AENES	/	/	ADJENES 2ème classe	Recrutement sans concours	1	Sur Poste Vacant					1	21		1
C	AENES	/	/	ADJENES 2ème classe	Recrutement RESERVE	3	SAUVADET						-	-	0



Service du Personnel Enseignant

Mme Nadine SEITIER
Mme Élodie ZAJONZ
Mme Résika ZIDANE

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 2016 : ENTRÉES

CORPS	2014	2015	RECRUTEMENT ET MODE DE RECRUTEMENT																							EFF. 2016		
			CONCOURS						AUTRES RECRUTEMENTS						CAMPAGNE EC / E		MUTATION		DÉTACHEMENT		RÉ-INTÉGRATION		TOTAL 2016					
			EXTERNE		INTERNE		RESERVE (SAUVADET)		CONCOURS DIRECT /		BOE		PACTE		RECRUTEMENT CONTRACTUEL		F	H	F	H	F	H	F	H	F		H	Total
Enseignants-Chercheurs																												
PR	5	5	1												1	2								2	2	4	126	
MCF	15	8													2	3	1	4						3	7	10	274	
PRAG	4	10													1	2								1	2	3	119	
PRCE	0	1													2	1								2	1	3	30	
Professeurs ENSAM		0																						0	0	0	0	
PLP	0	0																						0	0	0	1	
Total Enseignants-chercheurs	24	24	1	0	0	0	0	0			0	0			6	8	1	4	0	0	0	0		8	12	20	550	
Enseignants Contractuels																												
ATER	22	21												7	5									7	5	12	23	
Contractuels Enseignants CDD- CDI	10	5												8	9									8	9	17	26	
Contractuels Enseignants BOE		0																						0	0	0	0	
Lecteurs	5	3												1	4									1	4	5	5	
Associés	4	0													2									0	2	2	18	
Sous-total Enseignants Contractuels	41	29	0	0	0	0	0	0			0	0		16	20									16	20	36	72	
Doctorants Contractuels																												
DCR	27	24												13	17					1				14	17	31	55	
DCE	4	8												5	2									5	2	7	42	
Total Doctorants Contractuels	31	32	0	0	0	0	0	0			0	0		18	19					1	0			19	19	38	97	
BIATSS : AENES + Santé / Social (ATSS)																												
Autres corps FP	0	0																						0	0	0	1	
AAE	2	2																						0	0	0	21	
Infirmières	0	1																						0	0	0	3	
SAENES	8	4	2	0													1	0						3	0	3	38	
Assistant de service social	0	0																						0	0	0	1	
ADJENES	12	5			4	0	1	0	1	0	1	0					0	1						7	1	8	95	
Sous-total ATSS	22	12	2	0	4	0	1	0	1	0	1	0	0	0			1	1	0	0	0	0		10	1	11	159	
BIATSS : ITRF																												
IGR	0	0																			1	0		1	0	1	9	
IGE	7	4	3	0			1	0																4	0	4	62	
ASI	5	2			0	1																		0	1	1	31	
TECH	5	3	1	1	3	0																		4	1	5	37	
ATRF	4	1							6	1	1	1											1	0	8	2	10	74
Sous-total ITRF	21	10	4	1	3	1	1	0	6	1	1	1	0	0			0	0	0	0	2	0		17	4	21	213	
BIATSS : BIB																												
CONSERVATEURS		0																						0	0	0	4	
BIB	0	0																			1	0		1	0	1	4	
BIBAS	1	1	1	0																				1	0	1	10	
MAG	2	0																						0	0	0	16	
Sous-total BIB	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	1	0		2	0	2	34	
BIATSS : Contractuels																												
Contractuels niveau A	27	31												21	32									21	32	53	69	
Contractuels niveau B	3	4												2	1									2	1	3	23	
Contractuels niveau C	25	34												23	5									23	5	28	65	
Contractuel niveau C- CAE / CUI	1	0												0	0									0	0	0	0	
Contrat d'apprentissage		1												1	0									1	0	1	1	
Sous-total Contractuels	56	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47	38						0	0		47	38	85	158	
TOTAL	198	178	8	1	7	1	2	0	7	1	2	1	0	81	77	6	8	2	5	1	0	3	0	119	94	213	1283	

MOUVEMENTS DE PERSONNELS EN 2016 : SORTIES

CORPS	2014	2015	CESSATION D'ACTIVITÉ ET CAUSE DE DÉPART																				TOTAL 2016			EFF. 2016		
			MUTATION		FIN DE CONTRAT		CONCOURS		DÉCÈS		DÉMISSION		DÉPART À LA RETRAITE		DÉTACHEMENT		DISPONIBILITÉ / CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION*		CONGÉ PARENTAL		REINTÉGRATION DE CORPS						LICENCIEMENT	
			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	5	6									1		2		1						1				0	5	5	126
MCF	10	10	2				1						1	2		1	3		1						7	5	12	274
PRAG	5	4												2											0	2	2	119
PRCE	2	1												1											0	1	1	30
Professeurs ENSAM	0	1																							0	0	0	0
PLP	0	0																							0	0	0	1
Total Enseignants-chercheurs	22	22	2	0			1	0	0	0	0	1	1	7		1	4		1	0	1	0	0	0	7	13	20	550
Enseignants Contractuels																												
ATER	19	18			8	11																			8	11	19	23
Contractuels Enseignants CDD-CDI	7	10			6	3																			6	3	9	26
Contractuels Enseignants - BOE	0	0																							0	0	0	0
Lecteurs	5	3			3	1		1			1														3	3	6	5
Associés	5	1				5																			0	5	5	18
Sous-total Enseignants Contractuels	36	32	0	0	17	20	0	1	0	0	0	1	0	0				0	0	0	0	0	0	0	17	22	39	72
Doctorants Contractuels																												
DCR	9	15			3	8					1													1	4	9	13	55
DCE	15	18			9	6					1	1													10	7	17	42
Total Doctorants Contractuels	24	33	0	0	12	14	0	0	0	0	2	1	0	0				0	0	0	0	0	0	1	14	16	30	97
BIATSS : AENES + Santé / Social (ATSS)																												
Autres corps FP	0	0																							0	0	0	1
AAE	3	3																							0	0	0	21
Infirmières	0	1																							0	0	0	3
SAENES	4	4	5	0									0	1											5	1	6	38
Assistant de service social	0	0																							0	0	0	1
ADJENES	4	9	2	0									3	0											5	0	5	95
Sous-total ATSS	11	17	7	0			0	0	0	0	0	0	3	1	0	0		0	0	0	0	0	0	0	10	1	11	159
BIATSS : ITRF																												
IGR	2	0																							0	0	0	9
IGE	2	2																	1	0					1	0	1	62
ASI	3	0																							0	0	0	31
TECH	2	3	0	1									2	0				1	0						3	1	4	37
ATRF	1	2	0	1			1						0	2				1	0						2	3	5	74
Sous-total ITRF	10	7	0	2			1	0	0	0	0	0	2	2	0	0		2	0	1	0	0	0	0	6	4	10	213
BIATSS : BIB																												
CONSERVATEURS	0	0	1	0																					1	0	1	4
BIB	0	0															1	0							1	0	1	4
BIBAS	0	1	1	0																					1	0	1	10
MAG	0	0	1	0																					1	0	1	16
Sous-total BIB	0	1	3	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		1	0	0	0	0	0	0	4	0	4	34
BIATSS : Contractuels																												
Contractuels niveau A	28	30			7	24	3	0			1	1													11	25	36	69
Contractuels niveau B	3	7					2	1			2	0													4	1	5	23
Contractuels niveau C	39	32			14	7	10	1			0	2	2	2											26	12	38	65
Contractuel niveau C- CAE / CUI	0	1																							0	0	0	0
Contrat d'apprentissage	1	0			1	0																			1	0	1	1
Sous-total Contractuels	71	70			22	31	15	2	0	0	3	3	2	2			0	0	0	0	0	0	0	0	42	38	80	158
TOTAL	174	182	12	2	51	65	17	3	0	0	5	6	8	12	1	4	4	0	2	0	0	1	0	1	100	94	194	1283

* Les titulaires peuvent bénéficier d'un détachement et les contractuels d'un congé sans rémunération.

DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS TITULAIRES

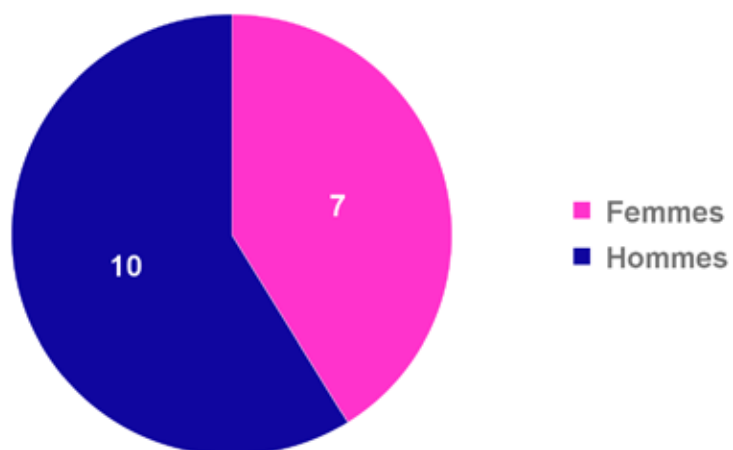
RÉPARTITION PAR FILIÈRES

FILIÈRES	NOMBRE
Enseignants-Chercheurs	5
Enseignants Second degré	3
Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	8
AENES + Santé / Social (ATSS)	5
ITRF	4
Sous-total BIATSS	9
TOTAL	17

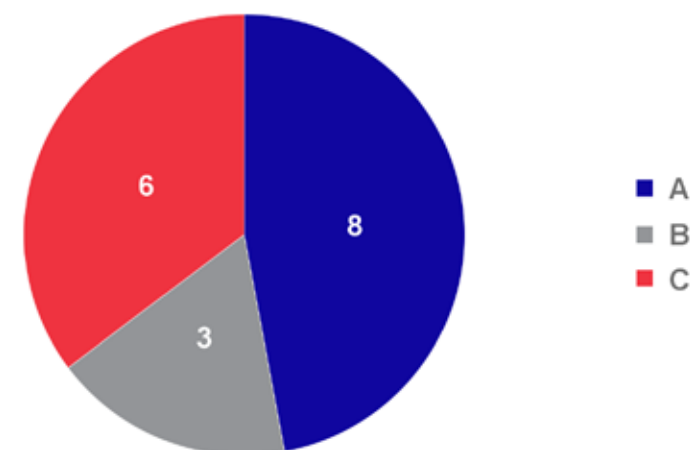
ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	64 ans
BIATSS	62 ans

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE



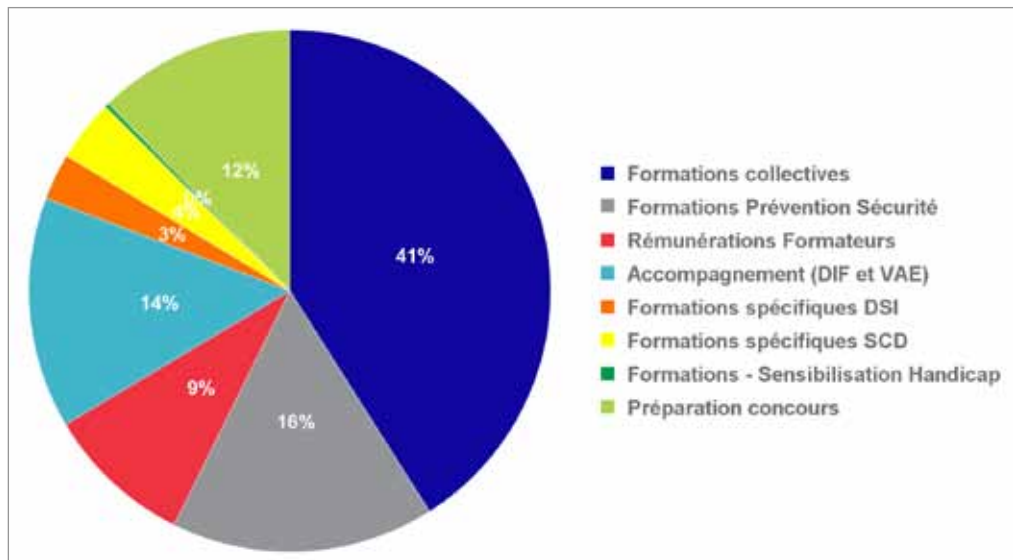


6. FORMATION

2016 marque l'inscription de la formation des personnels dans une programmation pluri-annuelle afin de consolider les axes de formation usuels de nos personnels et développer sur un moyen terme les orientations stratégiques de l'USMB en matière de formation du personnel.

La formation conserve comme piliers la professionnalisation et le développement des compétences métiers, mais investie également la réduction de la précarité par des parcours de préparation aux concours, l'accompagnement des projets professionnels, l'encadrement, le savoir-être au travail, la pédagogie... afin d'améliorer un peu plus chaque année l'accompagnement de nos agents.

RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2016 PAR ENVELOPPE



BILAN DES FORMATIONS FINANCÉES AU TITRE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2016

	CFP	DIF	VAE	Bilan de compétences
Avis défavorable	0	3	0	0
Abandon	0	1	0	0
Avis favorable	1	10	0	1
Coût en €	3 367,44 €	7 420 €	0 €	2 400 €
				13 187,44 €

CFP : 1,5 mois sur 2016, 6 mois sur 2017

BILAN DES ACTIONS DE FORMATION 2016

• ENSEMBLE DES PERSONNELS (USMB + EXTÉRIEURS)

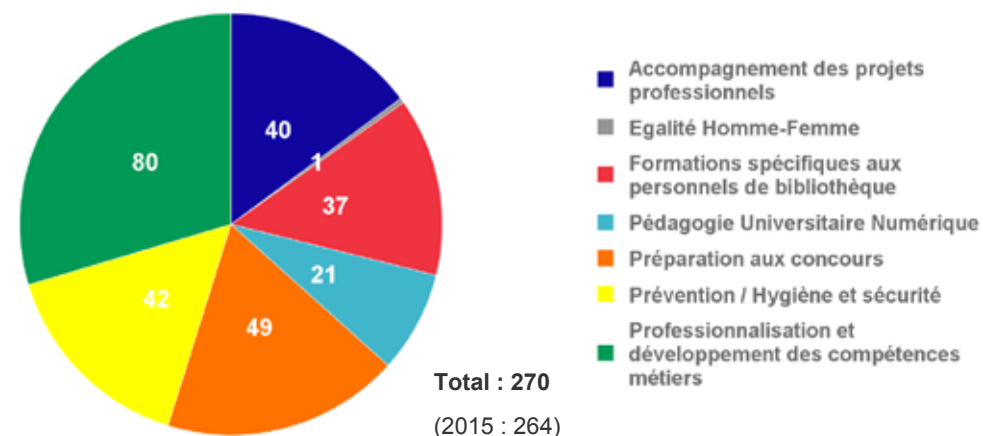
	Nb de stagiaires	Nb agents inscrits	Nb agents formés
Nombre d'agents USMB :	1 392	563	491
Nombre d'agents extérieurs :	48	34	33
TOTAL	1 440	597	524

Nb de stagiaires : personnels ayant participé à un ou plusieurs stages de formation

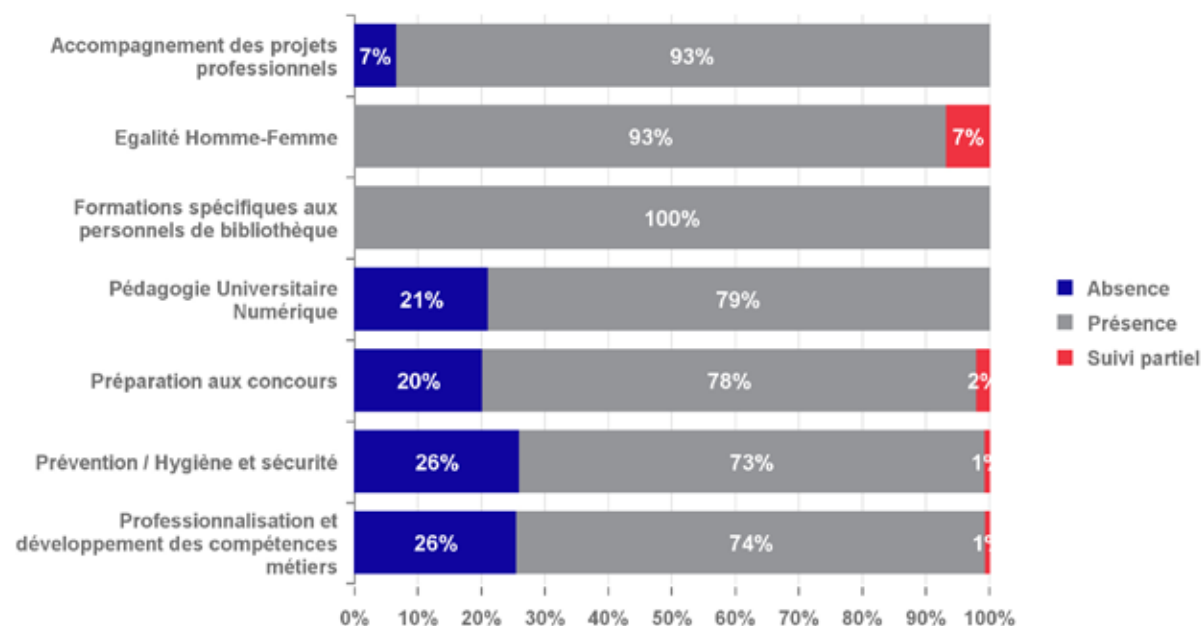
Nb d'agents inscrits : personnels s'étant inscrits à au moins un stage de formation

Nb d'agents formés : personnels ayant suivi au moins un stage de formation

NOMBRE DE SESSIONS PAR DOMAINE DE FORMATION

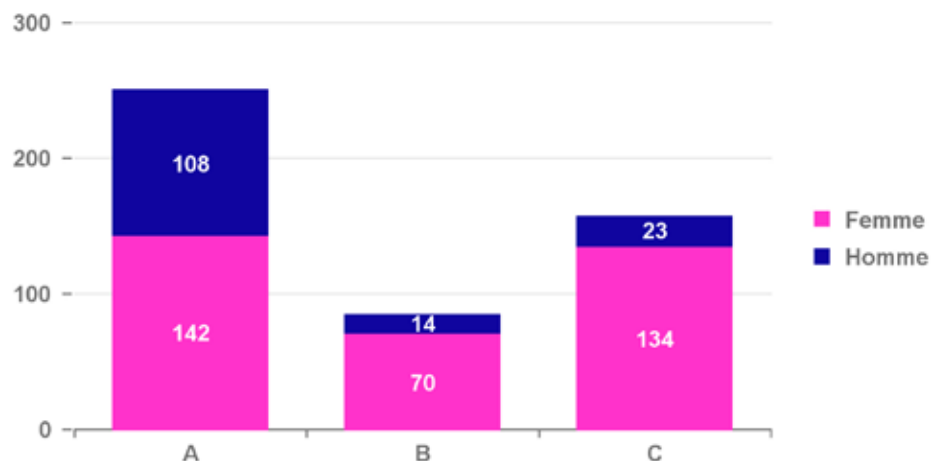


TAUX DE PARTICIPATION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION

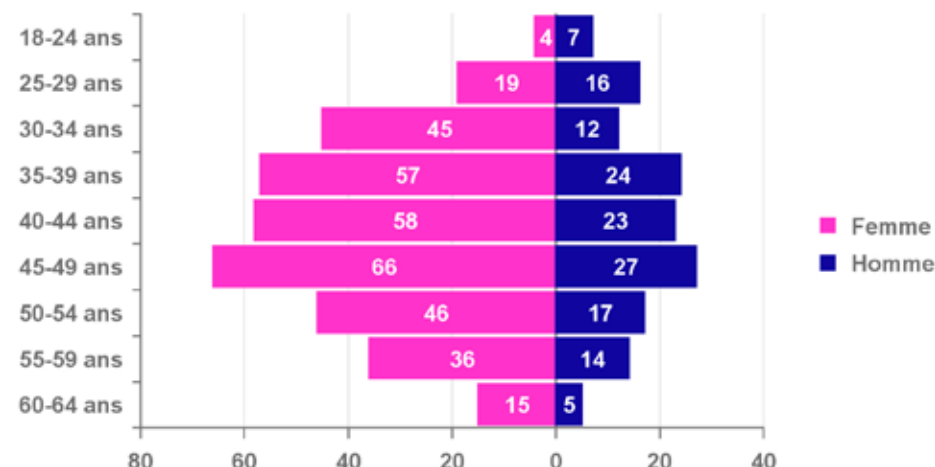


- PERSONNELS USMB

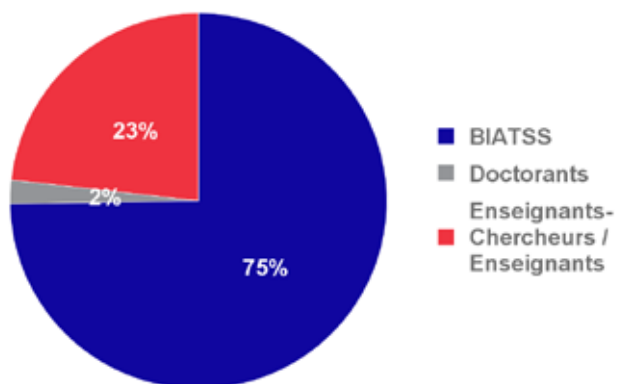
AGENTS FORMÉS
REPRÉSENTATION PAR GENRE DES CATÉGORIES



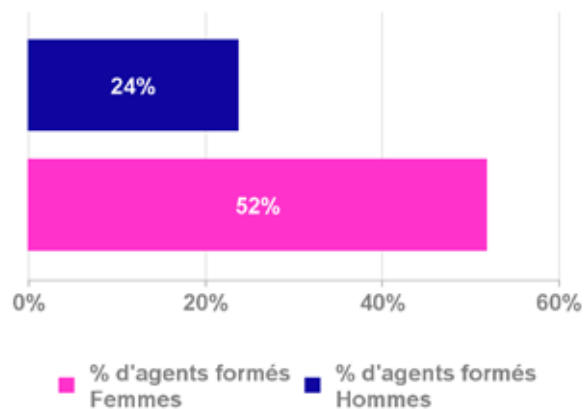
AGENTS FORMÉS
REPRÉSENTATION PAR TRANCHE D'ÂGE



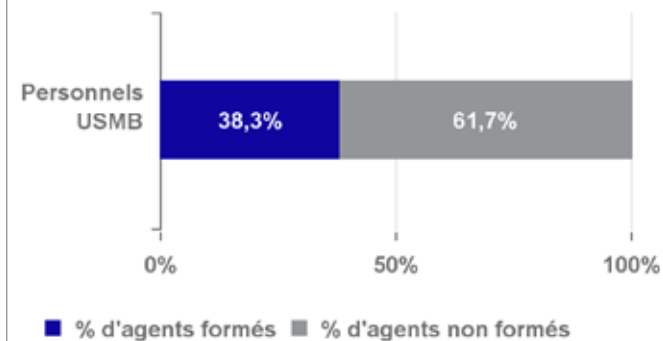
AGENTS FORMÉS
REPRÉSENTATION PAR FILIÈRE



AGENTS FORMÉS
PROPORTION SELON LE GENRE
RAPPORTÉE À L'EFFECTIF GLOBAL



AGENTS FORMÉS ET NON FORMÉS
PROPORTION 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 ET 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 2016, 530 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 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 2016, l'Université Savoie Mont Blanc compte 75 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 (VPCA) 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 2016, 3 réunions du CHSCT ont eu lieu.

• LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2016

- Mise en place et formation des premiers Référénts Sécurité LASER auprès de 2 services ou laboratoires
- Réalisation de l'inventaire nanomatériaux utilisés et manipulés à l'USMB
- Régularisation du dossier d'autorisation pour l'utilisation de générateurs de rayons X et sources scellées sur le site du Bourget
- Étude puis achat et paramétrage d'un logiciel dédié à l'évaluation des risques professionnels (ALTHUSS)

• LES ACCIDENTS DU 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 entraîné 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*
2014	3	11	2	12	2,39
2015	9	15	3	149	7,11
2016	10	8	6	104	7,79

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

	Titulaire	Contractuel	Indice de fréquence 1**	
			Titulaire	Contractuel
2014	13	13	13,89	40,50
2015	32	7	34,14	22,35
2016	30	12	31,38	36,70

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET en effectif

	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Accident bénin	Jours d'arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail d'accidents antérieurs à 2016	Indice de fréquence*
2014	4	4	1	44	321	3,18
2015	5	5	2	44	224	3,16
2016	9	4	5	336	366	7,01

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR FILIÈRE

	Administratif	Technique	Enseignant
2014	18	4	4
2015	13	10	16
2016	12	17	13

NATURE DES ACCIDENTS

	Chute de personne	Accident de la route	Contact / exposition	Heurt / choc	Manutention	Chute d'objet	Chute vélo / trotinette	Autre
Nombre	10	9	5	2	7	3	5	1

NATURE DES LÉSIONS

	Contusion / écrasement / traumatisme	Lésion musculaire ou ligamentaire	Plaie, coupure	Douleur	Fracture	Entorse	Autres
Nombre	7	6	7	6	2	6	7

* 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 ***	Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2016
			USMB	CPAM			
Accidents imputables antérieurs à 2016 ****	11	6	16	1	13,38	3 212,50 €	201
Nouveaux accidents imputables à 2016	17	13	20	10	23,60	4 616,81 €	163

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

**** Dossiers en cours depuis 2011



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)

Il 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.

8. ABSENCES

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

• 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

		CMO		CLM		CLD		CGM		Accident du travail		Congé Maternité		TOTAL 2016		EFFECTIF 2016
		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**	En effectif	En jours cumulés**	
Enseignants - Chercheurs / Enseignants	PR	9	260							2	59			11	319	126
	MCF	27	724	2	303					2	269	3	261	34	1 557	274
	PRAG	14	230	3	290	1	366					4	354	22	1 240	119
	PRCE	6	235											6	235	30
	PLP															1
	ATER	1	48											1	48	23
	Contractuels Enseignants															26
	Lecteur	2	6											2	6	5
	Associés	1	68											1	68	18
Doctorants	Contractuels BOE															
	DCR	3	27											3	27	55
	DCE	1	7											1	7	42
BIATSS	Contractuels BOE															
	Autres corps FP															1
	AAE	9	265							1	3			10	268	21
	Infirmier(e)	2	180	1	309									3	489	3
	SAENES	17	248	2	531							1	112	20	891	38
	Assistant de service social															1
	ADJANES	51	860	2	489					2	368	3	308	58	2 025	95
	IGR	1	16	1	321									2	337	9
	IGE	20	319							2	11	3	414	25	744	62
	ASI	14	193							1	5			15	198	31
	TECH	17	190	1	250	2	225					1	126	21	791	37
	ATRF	39	565	1	122	1	366			4	58	2	90	47	1 201	74
	Conservateurs	3	23											3	23	4
	BIB	1	73											1	73	4
	BIBAS	6	175											6	175	10
	MAG	14	462									1	55	15	517	16
	Contractuels niveau A	14	183					1	55	2	18			17	256	70
	Contractuels niveau B	9	253									1	9	10	262	23
	Contractuels niveau C	27	322					2	193	2	17			31	532	64
	Contractuel niveau C - CAE/CUI															
	Contractuels BOE															1
	Contrat d'apprentissage															
TOTAL 2016		308	5 932	13	2 615	4	957	3	248	18	808	19	1 729	365	12 289	1 283
TOTAL 2015		265	5 424	16	2 612	4	1 030	1	362	10	113	22	2 304	318	11 845	
TOTAL 2014		224	3 837	10	1 801					7	42	28	2 512	269	8 192	

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires.

ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

		Congé parental		Congé de paternité*		Congé d'adoption		Disponibilité pour enfant***		TOTAL 2016		EFFECTIF 2016
		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**	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	PR											126
	MCF	1	182	8	88					9	270	274
	PRAG			6	65					6	65	119
	PRCE							1	366	1	366	30
	PLP											1
	ATER			1	11					1	11	23
	Contractuels Enseignants			1	10					1	10	26
	Lecteur											5
	Associés											18
Doctorants	Contractuels BOE											
	DCR											55
	DCE											42
BIATSS	Contractuels BOE											
	Autres corps FP			1	11					1	11	1
	AAE											21
	Infirmier(e)											3
	SAENES											38
	Assistant de service social											1
	ADJANES											95
	IGR							1	244	1	244	9
	IGE	1	92							1	92	62
	ASI			1	11					1	11	31
	TECH			1	11			1	29	2	40	37
	ATRF	1	244					1	366	2	610	74
	Conservateurs											4
	BIB											4
	BIBAS											10
	MAG							1	366	1	366	16
	Contractuels niveau A											70
	Contractuels niveau B											23
	Contractuels niveau C	2	732							2	732	64
	Contractuel niveau C - CAE/CUI											
	Contractuels BOE											1
	Contrat d'apprentissage											
TOTAL 2016		5	1 250	19	207			5	1 371	29	2 828	1 283
TOTAL 2015		6	1 008	10	113	1	62	4	1 460	21	2 643	
TOTAL 2014		7	636	15	160					22	796	

* 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

		Congés formation		CRCT		DIF		VAE		Bilan de compétences		TOTAL 2016		EFFECTIF 2016
		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**	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	PR			4	608							4	608	126
	MCF			7	882							7	882	274
	PRAG					1	3					1	3	119
	PRCE	1	52									1	52	30
	PLP													1
	ATER													23
	Contractuels Enseignants					1	5,6					1	5,6	26
	Lecteur													5
	Associés													18
Doctorants	Contractuels BOE													
	DCR													55
	DCE													42
BIATSS	Contractuels BOE													
	Autres corps FP													1
	AAE					1	3					1	3	21
	Infirmier(e)													3
	SAENES													38
	Assistant de service social													1
	ADJANES					2	22					2	22	95
	IGR													9
	IGE					1	5,7					1	5,7	62
	ASI									1	4	1	4	31
	TECH													37
	ATRF					1	2,1					1	2,1	74
	Conservateurs					1	0,7					1	0,7	4
	BIB													4
	BIBAS													10
	MAG													16
	Contractuels niveau A													70
	Contractuels niveau B													23
	Contractuels niveau C	1	61									1	61	64
	Contractuel niveau C - CAE/CUI													
	Contractuels BOE													1
	Contrat d'apprentissage													
TOTAL 2016		2	113	11	1 490	8	42,1			1	4	22	1 649,1	1 283
TOTAL 2015		2	92	10	1 178,5	8	160	1	194	0	0	21	1 624,5	
TOTAL 2014		4	183	9	893	NC	NC	NC	NC	NC	NC	13	1 076	

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires.

Si tu avais
un handicap,
tu le déclarerais ?

C'est
déjà fait !



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

LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS

Que votre handicap soit visible ou non, connu de vos collègues ou non, sa déclaration est une démarche simple et confidentielle pour bénéficier de conditions de travail adaptées. Plus d'informations sur : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/handicap-tous-concernes



Université Savoie Mont



Un aménagement
de poste,
c'est quoi au juste ?

Pour moi comme
pour l'institution,
c'est innover
et s'adapter

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

LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS

Que votre handicap soit visible ou non, connu de vos collègues ou non, sa déclaration est une démarche simple et confidentielle pour bénéficier de conditions de travail adaptées. Plus d'informations sur : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/handicap-tous-concernes



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 d'au moins 20 salarié-e-s en poste depuis plus de 3 ans doit compter dans ses effectifs au moins 6% de travailleurs-euses handicapé-e-s, soit 75 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, une part 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 Enseignant-e-s/Chercheur-e-s et Enseignant-e-s.

■ LES EFFECTIFS DES AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UNE RQTH

Le taux d'emploi des agents en situation de handicap est de 2,54%. L'université n'atteint donc pas son objectif de 6% et doit acquitter à titre de pénalité une contribution annuelle au FIPHFP.

L'établissement enregistre 2 nouvelles situations de handicap en 2016, 1 nouveau personnel BOE et 1 entrée de personnel avec RQTH.

Cette même année, l'USMB constate la sortie d'1 agent en situation de handicap

■ LE RECRUTEMENT

2014		2015		2016	
F	H	F	H	F	H
2	0	1	2	1	0

■ 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 amélioration permanente des locaux

En 2016, des aménagements ont été réalisés, et notamment :

- Des améliorations ont été apportées aux locaux : installation de fournitures PMR (bandes réfléchissantes, barres d'appui), mise aux normes de sanitaires, des travaux d'accessibilité (Marcoz), etc ;
- Des aménagements de postes ont été réalisés pour 3 personnels en situation de handicap. Ils ont porté essentiellement sur des aménagements de leur poste de travail (sièges et mobiliers adaptés, écrans et accessoires téléphoniques 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.

L'insertion professionnelle des doctorant-e-s contractuel-le-s 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 doctorant-e-s en situation de handicap lors des campagnes nationales de recrutement de doctorant-e-s contractuel-le-s 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 2015, nous privilégions 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*	Femmes	Hommes	Total
Conseil d'Administration	14	22	36
CAC CR	17	17	34
CAC CFVU	12	20	32
Total	43	59	102
	42%	58%	100%

Equipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Vice-présidents	2	9	11
	18%	82%	100%

Direction des EA/UMR/IR (y compris CNRS, INSERM)	Femmes	Hommes	Total
Laboratoires** dont la direction est rattachée à l'USMB	3	6	9
Laboratoires** dont la direction est rattachée à d'autres structures	1	9	10
Total	4	15	19
	21%	79%	100%

Direction des écoles doctorales	Femmes	Hommes	Total
Direction de la commission doctorale	1	-	1
Direction de l'école doctorale	-	1	1

Direction des composantes	Femmes	Hommes	Total
Direction	1	6	7
	14,3%	85,7%	100%
Responsables administratifs	5	2	7
	71%	29%	100%

Direction des services communs et centraux	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services	1	0	1
Services communs : Directions	3	2	5
Services communs : responsables administratifs	3	0	3
Directions et services supports	10	3	13
Départements (CNFEDS, APPRENDRE, Montagne Inventive)	2	1	3
Total	19	6	25
	76%	24%	100%

Membres du Comité Technique	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	6	4	10
Représentants du personnel suppléants	5	5	10
Représentants de l'Administration	1	1	2
Total	12	10	22
	55%	45%	100%

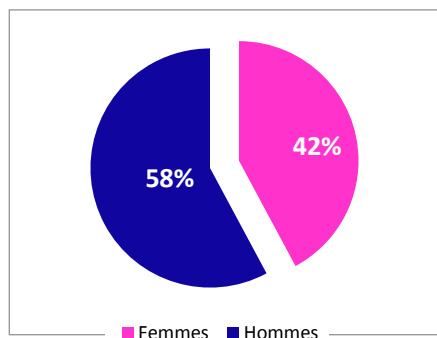
Membres du CHSCT	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	3	5	8
Représentants du personnel suppléants	6	2	8
Représentants de l'Administration	1	1	2
Représentants des usagers titulaires	1	1	2
Représentants des étudiants suppléants	-	2	2
Total	11	11	22
	50%	50%	100%

Présidents des comités de sélection	Femmes	Hommes	Total
Postes de Maîtres de conférences	4	7	11
Postes de Professeurs des universités	0	3	3
Total	4	10	14
	29%	71%	100%

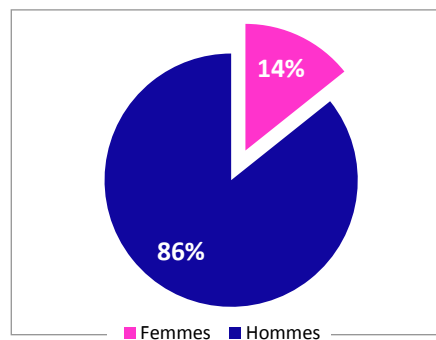
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Femmes	Hommes	Total
Demandes	10	33	43
Obtentions	4	13	17
Ratio Demande/obtention	40%	39%	40%
Total	4	13	17
	24%	76%	100%

Bénéficiaires de la prime de charges administratives	Femmes	Hommes	Total
Bénéficiaires	5	15	20
Total	5	15	20
	25%	75%	100%

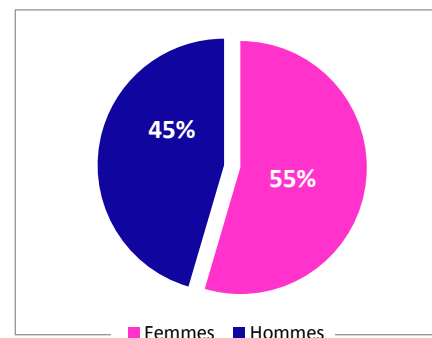
COMPOSITION
DES CONSEILS CENTRAUX



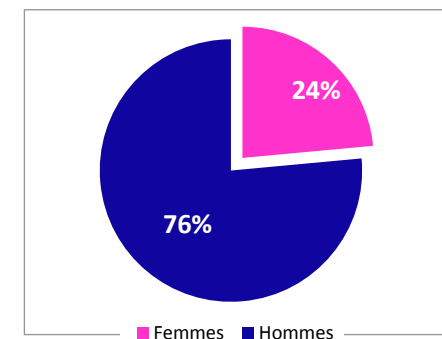
COMPOSITION DES DIRECTIONS
DE COMPOSANTES



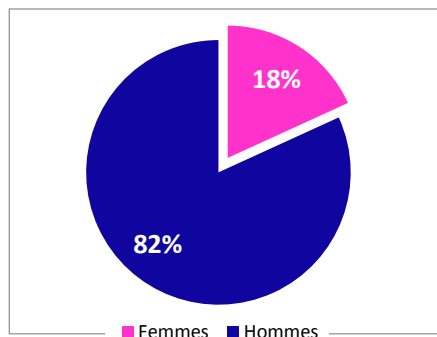
COMPOSITION
DU COMITÉ TECHNIQUE



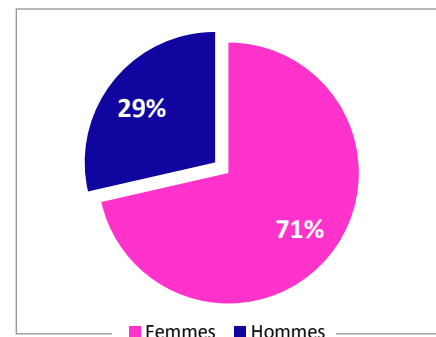
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME
D'ENCADREMENT DOCTORAL ET
DE RECHERCHE (PEDR)



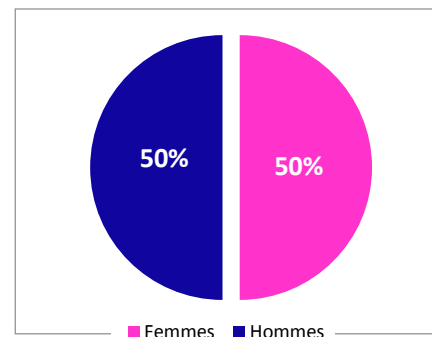
COMPOSITION
DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



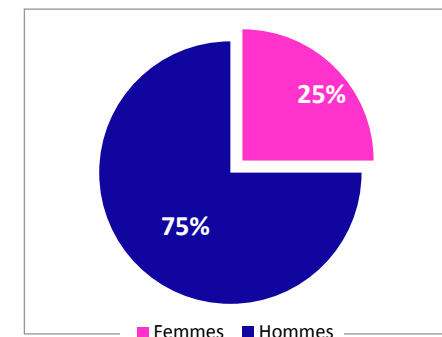
COMPOSITION DES RESPONSABLES
ADMINISTRATIFS DE COMPOSANTES



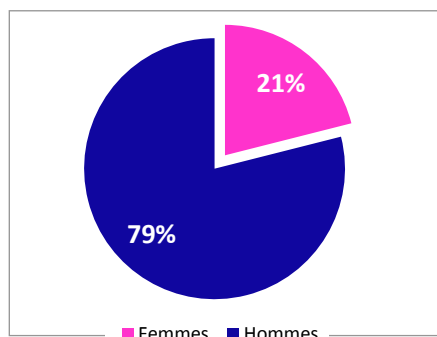
COMPOSITION DU CHSCT



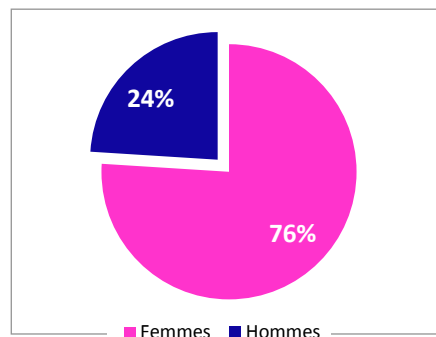
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME
CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



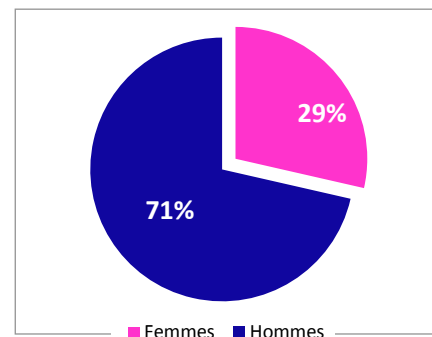
COMPOSITION DES DIRECTIONS
DE LABORATOIRES



COMPOSITION DE LA DIRECTION DES
SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS
DES COMITÉS DE SÉLECTION





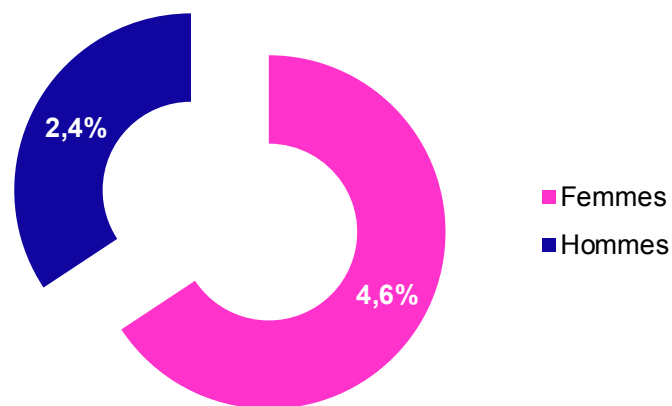
11. BILAN ENVIRONNEMENT SOCIAL

BILAN DE L'ASSISTANTE SOCIALE DES PERSONNELS

• ACTIVITÉ DE L'ASSISTANTE SOCIALE DES PERSONNELS

Personnels reçus en entretien

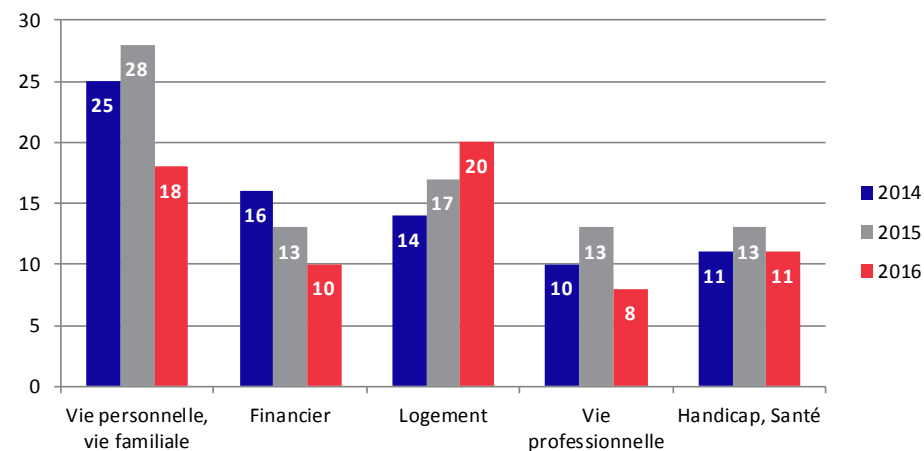
RÉPARTITION DES PERSONNELS REÇUS PAR SEXE



Répartition rapportée à l'effectif global

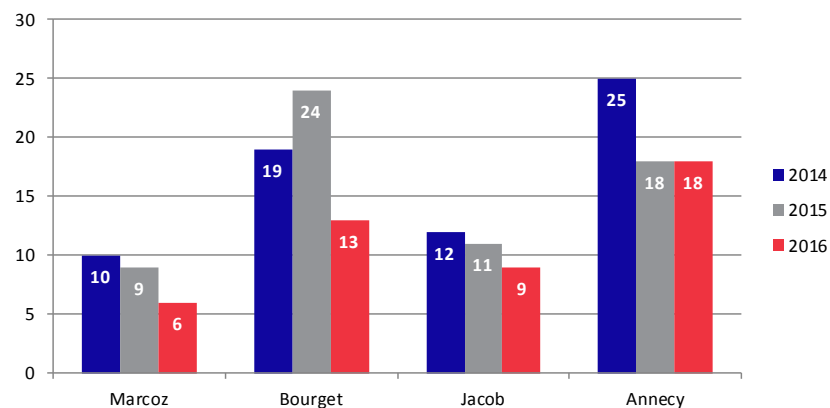
- **31** femmes et **15** hommes
- **39** BIATSS, **4** enseignants/enseignants-chercheurs et **3** doctorants contractuels
- **30** agents titulaires, **2** agents en CDI et **14** agents CDD
- **16** agents de catégorie A, **4** agents de catégorie B et **26** agents de catégorie C

MOTIFS DES DEMANDES



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

RÉPARTITION DES PERSONNELS REÇUS PAR SITE



● ACTION COLLECTIVE

Le Comité d'Action Sociale : 4 réunions en 2016

L'action « vacances familles en difficulté » organisée par la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS) : 2 semaines de vacances en location

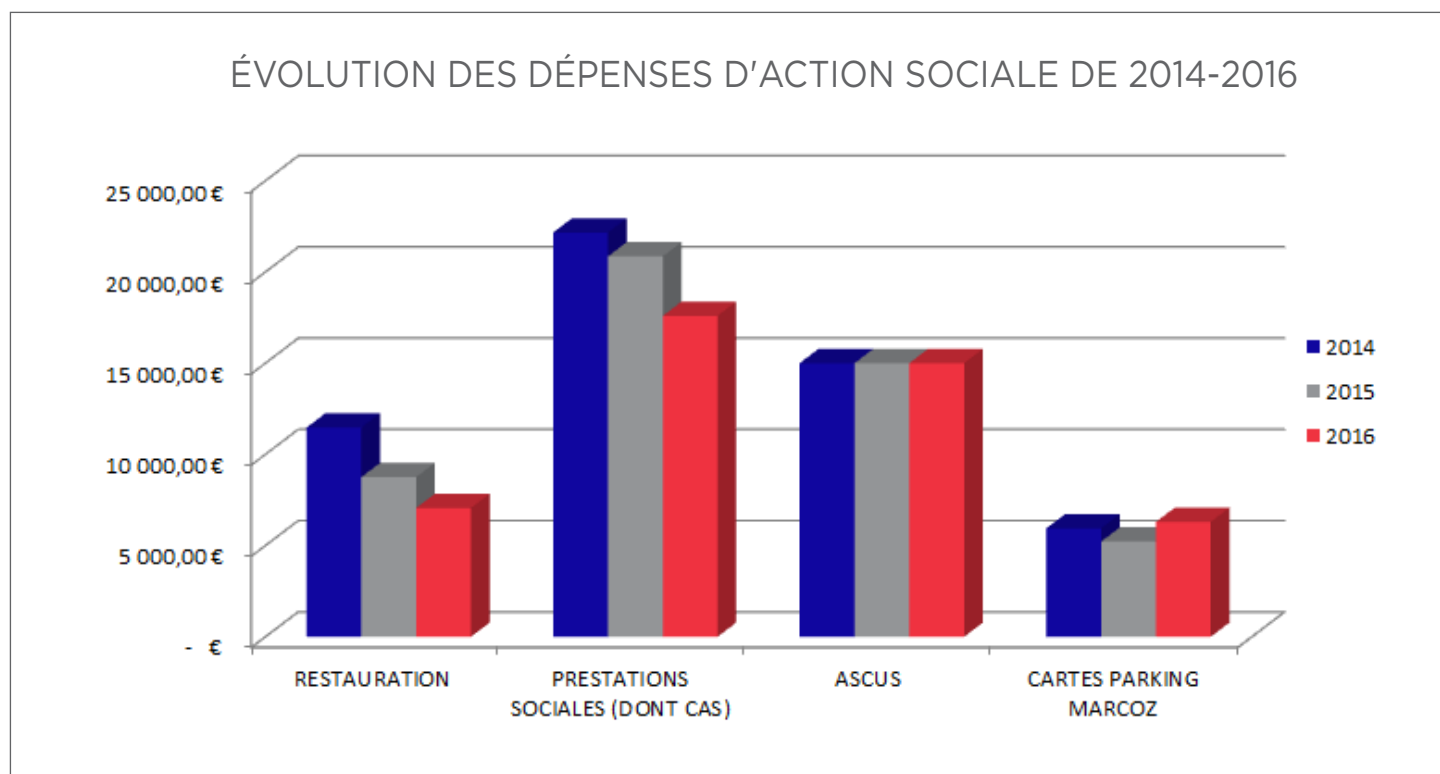
- 2 agents : 1 famille de Savoie et 1 famille de Haute-Savoie
- Familles monoparentales
- Un agent n'a pas donné suite à la proposition qui lui a été faite
- Toutes les demandes soumises par l'Assistante Sociale des personnels ont été retenues par la commission vacances de la SRIAS.

● PARTICIPATION À DES RÉSEAUX

- **Réseau National de Assistants Sociaux des Personnels de l'Enseignement Supérieur et de Recherche (RÉNASSUP) en lien avec la FNCAS** : 2 journées nationales
- **Réseau AS 73** : 2 réunions
- **Formation assurée par le CIDFF** : 3 demi-journées

ÉVOLUTION DES DÉPENSES ACTION SOCIALE

	2014	2015	2016	TAUX DE VARIATION 2014-2016
Restauration	11 469,46 €	8 755,69 €	7 061,6 €	- 38,43 %
Prestations sociales (dont CAS)	22 154,68 €	20 852,96 €	17 587,76 €	- 20,61 %
ASCUS	15 000 €	15 000 €	15 000 €	0 %
Carte parking Marcoz	5 941,74 €	5 220 €	6 300 €	6,03 %
TOTAL	54 565,88 €	49 828, 65 €	45 949, 36 €	- 16 %



L'ACTION SOCIALE EN CHIFFRES

TYPE DE PRESTATION	Nombre d'agents			Nombre de dossiers			Nombre d'enfants			Montant			
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	% 2016
Allocation pour enfant handicapé	6	5	6	5	6	6	5	6	6	9 481,80 €	10 486,74 €	8 421,17 €	56,75 %
Aide au déménagement	6	2	2	6	2	2	0	-	-	2 250 €	750 €	375 €	2,53 %
Aide à l'enfance (ASIU + PIM)	23	32	34	29	80	83	34	47	47	8 495,48 €	7 392,87 €	5 789,39 €	39,02 %
Aide aux études	4	2	1	6	2	1	5	2	1	700 €	200 €	0 €	0 %
Visite à un proche hospitalisé	0	-	-	0	-	-	0	-	-				0 %
Nuitée concours	-	1	4	-	1	4	-	-	-		72 €	252,2 €	1,7 %
Chèque vacances	-	1	-	-	1	-	-	-	-				0 %
TOTAL	38	44	47	46	92	96	44	55	54	20 927,28 €	18 901,61 €	14 837,76 €	100%

AIDES ACCORDÉES PAR LE CAS *	Nombre d'agents			Nombre de dossiers			Montant		
	2014	2015*	2016	2014	2015*	2016	2014	2015*	2016
Aide financière sous forme de don	2	3	4	2	4	3	511 €	1 330 €	1 850 €
Aide financière sous forme de prêt	0	1	1	0	1	2	- €	150 €	900 €
TOTAL	2	4	5	2	5	5	511 €	1 480 €	2 750 €

Modification par rapport à BS 2015 (données inversées)

RESTAURATION	MONTANT 2015	MONTANT 2016		
		Nombre de repas	Coût pour l'université	Observations
CROUS (sur les 3 sites)	3 937,21 €	1 917	1 620,09 €	
Vaugelas (Marcoz)	3 082,3 €	2 931	2 475,38 €	
Charges à payer	1 121,2 €		2 430,97 €	
SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"	8 140,7 €	4 848	6 526,44 €	104 agents
Marcoz-Jacob	463,82 €	124	418,32 €	10 agents
Annecy	151,17 €	-	- €	
Le Bourget	- €	9		9 agents
Charges à payer			116,84 €	
SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"	614,99 €	133	535,16 €	19 agents
TOTAL	8 755,69 €	4 981	7 061,60 €	123 agents

■ 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 2016, elle compte 235 adhérents. Par l'intermédiaire de l'adhérent, conjoint et enfants deviennent ayants droit de l'association, soit un total d'environ **676 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 et de **26 €** pour un personnel du CLOUS.

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

En 2016, 12 activités ont été proposées :

- Balade nocturne en raquettes
- Visite de la grotte Chauvet et de la brasserie Bourganel
- Visite de Bourg en Bresse et du monastère royal de Brou
- Sortie à Vulcania & château de Murol
- Initiation au Taï Chi
- Atelier Cuisine & Santé
- Sortie spéléologie - canyoning
- Sortie Dragon-boat
- Fête de fin d'année
- Fête du Roi de l'Oiseau au Puy en Velay
- Dégustation pédagogique chez le vigneron
- 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 2016, environ 3 640 billets** ont été vendus avec en premier poste le cinéma suivi par les activités type piscines, parcs pour enfants.

DÉPENSES		RECETTES	
ACTIVITÉS	Montants	ACTIVITÉS	Montants
Frais de fonctionnement	2 012,34 €	Subvention de l'USMB	15 000,00 €
Activités (accueil des nouveaux)	104,91 €	Cotisations des adhérents	4 938,00 €
Arbre de Noël	4 480,63 €	Intérêts livret A	132,24 €
Sorties	11 464,68 €	Report années antérieures	2 941,82 €
Billetterie	4 949,50 €		
TOTAL	23 012,06 €	TOTAL	23 012,06 €



12. DIALOGUE SOCIAL

ORGANISATIONS SYNDICALES

• DES PERSONNELS

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

• DES ÉTUDIANTS :

- UNEF
- MET-UNI

LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2016 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 2016, 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 2016.

JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2014	2015	2016
ENSEIGNANTS	/	1	3
BIATSS	18	18	27
TOTAL	18	9	30

INSTANCES

CCPANT	2014	2015	2016
Nombre de réunions	4	3	3

CHSCT	2014	2015	2016
Nombre de réunions	3	3	3

CPE	Nombre de réunions		
	2014	2015	2016
AENES	5	6	4
BIB	2	2	5
ITRF / Santé	6	4	5
Conjointe ITRF / AENES	1	1	2
TOTAL	14	13	16

CT	2014	2015	2016
Nombre de convocations	8	8	9
Nombre de Re convocations	4	5	1
TOTAL	12	13	10

CAS	2014	2015	2016
Nombre de réunions	3	5	4



GLOSSAIRE

• A

AAE	Attaché d'Administration de l'Éta
A, B, C	Désignation des catégories de la fonction publique
ADJENES	Adjoint de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (l'une des trois filières de personnels BIATSS)
ARE	Allocation d'aide au Retour à l'Emploi
ASI	Assistant Ingénieur
Associés	Professeur ou maître de conférences associés
ATEC	Adjoint Technique des Établissements d'enseignement (ex TOS)
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATI	Allocation Temporaire d'Invalidité
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation
ATSS	Personnel Administratif, Technique, de Service et de Santé

• B

BIATSS	Personnel de Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique, de Service et de Santé
BIB	Bibliothèque
BIBAS	Bibliothécaire Assistant Spécialisé

• C

CA	Conseil d'Administration
CAP	Commission Administrative Paritaire
CAPA	Commission Administrative Paritaire Académique
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale

CAS

CAS	Comité d'Action Sociale
CCPANT	Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non Titulaires
CFVU	Commission de la Formation de la Vie Universitaire
CAP	Commission Administrative Paritaire
CCPANT	Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non Titulaires
CFVU	Commission de la Formation de la Vie Universitaire
CG BIB	Conservateur Général des Bibliothèques
CGM	Congé Grave Maladie
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CLOUS	Centre Local des Œuvres Universitaires et Scolaires
CMO	Congé Maladie Ordinaire
CNU	Conseil National des Universités
CONS BIB	Conservateur des Bibliothèques
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CR	Commission de la Recherche
CRCT	Congé pour Recherches et Conversion Thématique
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CT	Comité Technique

• D

DAF	Direction des Affaires Financières
DCE	Doctorant Contractuel Enseignement
DCR	Doctorant Contractuel Recherche
DIF	Droit Individuel à la Formation
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

• E

EA	Équipe d'Accueil
EC	Enseignant-Chercheur : professeurs des universités et maîtres de conférences
ETP	Équivalent Temps Plein

• G

GVT	Glissement Vieillesse Technicité
------------	----------------------------------

• H

HC	Heures Complémentaires
-----------	------------------------

• I

IB	Indice Brut
IGE	Ingénieur d'Études
IGR	Ingénieur de Recherche
INM	Indice Nouveau Majoré
IR	Institut de Recherche

• M

MAG	Magasinier
MCF	Maître de conférences

• P

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

• R

RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
RF	Recherche et Formation

• S

SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCAM	Service Constructions, Aménagement, Maintenance
SFT	Supplément Familial de Traitement
SUMPPS	Service Univ. de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

• T

TECH	Technicien de Recherche et de Formation
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques

• U

USMB	Université Savoie Mont Blanc
UMR	Unité Mixte de Recherche

• V

VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
------------	---------------------------------------

■ CRÉDITS PHOTOS

iStock, Pixabay, Shutterstock, Université Savoie Mont Blanc, Yannick Perrin

■ RÉALISATION

DAP / DRH / COMMUNICATION

Le bilan social 2016 a été présenté au Conseil d'Administration du 11 juillet 2017.

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
- IREG : Institut de Recherche en Gestion et Économie
- ISTerre : Institut des Sciences de la Terre
- LAMA : Laboratoire de Mathématiques
- LAPP : Laboratoire d'Annecy 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 • CHAMBÉRY / JACOB-BELLECOMBETTE • LE BOURGET-DU-LAC



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

