

UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2016



UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

Un air qui nous

Dans une période où les moyens alloués croissent moins vite que les charges nouvelles, l'imagination, la créativité, la capacité d'innovation doivent être convoquées. Pour ce contrat seront recherchés :

- un saut qualitatif global passant par un processus d'amélioration continue et une culture de l'autoévaluation,
- un développement des capacités des directions et des services centraux à accompagner toutes les composantes de l'établissement,
- une concentration des moyens sur les actions les plus efficaces,
- une mise en œuvre de schémas directeurs dans les principaux domaines d'activités,
- un engagement responsable socialement et écologiquement,
- une recherche d'une communication à visée nationale pour gagner en visibilité, distinction et notoriété.

LA GOUVERNANCE

DÉVELOPPER LA DIFFUSION ET LE PARTAGE DE LA STRATÉGIE (GOUV1)

Depuis septembre 2016, le Conseil des Directeurs de Composantes (CDC) est convoqué conformément à sa nouvelle composition réglementaire, permettant ainsi une meilleure participation des représentants des unités de recherche aux discussions sur la stratégie de l'USMB. Chaque révision des statuts et des règlements intérieurs des composantes est mise à profit pour homogénéiser la coordination avec les organes centraux. Les directeurs de composantes ont été associés aux cinq sessions de formation/information organisées pour les conseillers de l'USMB en 2016-2017 qui ont traité des thématiques suivantes : histoire de l'université (23/09/2016), ressources humaines (21/10/2016) finances/pilotage (25/11/2016), projet d'établissement (03/02/2017) et relations internationales (28/04/2017). Tous les supports de présentation sont librement consultables sur l'espace collaboratif dédié aux instances. La session de novembre 2016, qui accueillait l'inspecteur général Philippe Bézagu (IGAENR), a donné lieu à une session complémentaire sur les enjeux du pilotage spécifiquement dédiée à l'équipe politique et aux directeurs de composantes.

L'année 2016 a été l'occasion de mettre en place une nouvelle organisation du bureau de l'université qui intègre désormais les directeurs de composantes. Ce bureau s'est réuni dans son nouveau périmètre les 23/09/2016 et 18/11/2016. Les problématiques abordées dans les différentes instances et intéressant les cadres au titre de leurs missions et des actions qu'ils conduisent, sont désormais présentées en réunions des cadres (RDC) animées par la directrice générale des services (DGS). La composition de la RDC a été restreinte aux directeurs des services centraux et aux responsables administratifs de composantes de formation et de services communs pour rendre l'instance plus « agile » et décisionnaire. Des experts peuvent être invités selon les points à l'ordre du jour. Des réunions thématiques, dont les périmètres sont adaptés aux thèmes abordés, sont venues compléter le planning des réunions mensuelles. L'année 2016 a

fait apparaître la nécessité de repenser l'animation des services communs en raison de l'hétérogénéité de leur structuration administrative et de leurs besoins spécifiques.

Le passage à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) au 1er janvier 2016 a conduit l'USMB à créer une unité budgétaire (UB) « laboratoires », devenue avec la nouvelle terminologie, un centre de responsabilité budgétaire (CRB). Un travail en amont a été réalisé en 2016, avec les différents acteurs, afin que la gestion financière des unités de recherche puisse être transférée des composantes vers le CRB au 1er janvier 2017. Un poste de catégorie A a été mobilisé afin de créer la fonction de responsable de ce CRB. Des groupes de travail ont été constitués pour clarifier les procédures et la recherche des circuits les plus opérationnels.

AMÉLIORER LA QUALITÉ, LA FIABILITÉ ET LA COMPLÉTUDE DU SYSTÈME D'INFORMATION (GOUV2)

Un travail de réflexion et de consultation a été engagé sur le schéma directeur du système d'information de l'USMB. L'établissement participe actuellement à l'élaboration de celui de la ComUE UGA, avec l'optique de rédiger prochainement son propre schéma. Le déploiement de l'applicatif Ametys en 2015-2016 a permis de construire une base de donnée complète et détaillée de l'offre de formation de l'USMB, permettant en particulier d'en mesurer la soutenabilité et d'en afficher le contenu sur internet. Le travail précurseur réalisé sur cet outil par l'établissement est reconnu au niveau national.

La fiabilité des systèmes d'information reposant sur la compétence des gestionnaires qui les utilisent, l'USMB a travaillé en 2016 à la réduction du nombre de personnels par fonctions afin de favoriser la montée en technicité des agents opérateurs.

Sous l'impulsion du déploiement de la GBCP, l'USMB a engagé dès 2016 une démarche de développement de centres de services partagés (CSP) autour de la fonction financière pour fiabiliser la saisie des informations par la diminution du nombre de centres de traitement. Les travaux préparatoires à la mise en place, en 2017, d'un CSP « laboratoires » et l'extension du CSP « dépenses » du site de Marcoz ont fait apparaître un besoin de clarifier davantage encore les procédures, voire d'interroger certaines existantes. Des réflexions pour favoriser l'automatisation des saisies sont en cours. La réflexion engagée dans le cadre du contrôle interne pour sécuriser les accès aux applicatifs participera également à restreindre le nombre de gestionnaires et à augmenter la fiabilité.

La composition du GSI (Groupe Support Interface) a été revue en 2016 et recentrée sur les correspondants fonctionnels par applicatif métier, correspondants qui représentent des leviers en faveur de la professionnalisation des équipes. Ils ont vocation à devenir des référents métiers, en charge de la formation régulière des réseaux de gestionnaires. À ce titre, une séance de formation à la loi Informatique et Libertés a été assurée en février 2016 par le correspondant interuniversitaire (CIL) et le référent USMB (RIL) afin de sensibiliser les correspondants fonctionnels sur les critères à respecter en termes de collecte, traitement et stockage des données. Un agent du GSI a rencontré chaque responsable administratif de composante afin d'analyser les raisons de l'inutilisation de certaines applications par les composantes. Un travail d'analyse de tous ces entretiens est en cours et devrait être restitué prochainement auprès de la DGS et de la DSI.

Concernant la prévision de plans d'urgence pour les applicatifs, le comité plénier du contrôle interne, qui assure le suivi des risques identifiés comme critiques ou majeurs, a identifié en 2016 les applications ayant les impacts les plus critiques en cas de panne, à savoir Apogée (scolarité), Winpaie et Virtualia (ressources humaines), Sifac (comptabilité, budget). Afin de faciliter la connaissance opérationnelle du SI, de formaliser les plans d'urgence et d'assurer des sauvegardes suffisantes, la cartographie du SI devra se poursuivre en 2017 dans son modèle physique (localisation des données, volume de la base, type de sauvegarde des bases et périodicité, type

d'utilisateurs, nombre d'utilisateurs simultanés et pics de fréquentation).

Différentes requêtes de contrôle et de fiabilisation ont été conçues à partir de l'outil *Business Objects* (BO), acquis en licence libératoire interuniversitaire et utilisé depuis de nombreuses années par l'USMB. La nouvelle politique tarifaire de la société SAP, éditrice de BO, a conduit à restreindre en 2016 l'offre de services aux utilisateurs. Dans ce contexte, le site de Grenoble a négocié fin octobre le rachat des anciennes licences et un contrat de maintenance favorable. Le nombre de concepteurs a donc été réduit en privilégiant les services où les requêtes peuvent être centralisées et capitalisées (DEVE et DAP).

Une démarche a par ailleurs été initiée pour organiser un réseau de référents « outils de communication » qui a pour mission de former à deux principaux outils transversaux : le message électronique, avec sa partie gestion d'agenda partagé et la téléphonie. Des personnels ont été identifiés et sont opérationnels. Des formations complémentaires de ces référents sont prévues pour 2017.

En parallèle, la prise en main du SI par la gouvernance s'est densifiée :

- le Comité d'Orientation Stratégique des Systèmes d'Information (COSSI) a vu son existence officialisée en intégrant le règlement intérieur de l'établissement ;
- un groupe restreint désigné « bureau SI » composé du VP en charge des SI, du VP Enseignement numérique, du directeur des SI (DSI) et de la DGS se réunissent maintenant toutes les deux semaines pour évoquer les sujets en cours, de manière à faciliter la connaissance partagée des dossiers et accélérer leur traitement ;
- le GSI réunit tous les deux mois les correspondants fonctionnels métiers pour faciliter les échanges entre acteurs opérationnels du SI ;
- une analyse de la fonction SI a débuté fin 2016 pour en évaluer l'organisation, notamment sur le volet gouvernance.

Six COSSI ont été réunis en 2016. Lors de chaque séance, une revue des avant-projets est faite afin de prioriser ceux qui doivent évoluer en projets. Tout nouveau besoin d'automatisation ou d'amélioration fait l'objet d'une étude. Lors de cette phase, l'existant est rappelé, les besoins futurs sont recueillis, une analyse de risques est faite, des solutions sont proposées avec les coûts afférents et une priorisation. Enfin, il a été convenu qu'un impact RH était réalisé préalablement à chaque projet (mesure de l'impact sur le travail des services, en moins comme en plus).

L'USMB s'est engagée dans plusieurs chantiers de dématérialisation :

- le traitement des conventions qui a abouti en 2016 à la sélection de l'outil « Legal suite » ;
- la dématérialisation du recrutement des vacataires avec un groupe de travail qui se réunit depuis 2015 et qui a finalisé en 2016 un démonstrateur sous Bonita. Aujourd'hui, la solution technique retenue n'est pas satisfaisante et des réflexions sont en cours pour identifier les alternatives.

Enfin, l'établissement s'est engagé dans une politique de partenariat avec des éditeurs de logiciels pour des licences de site qui comportent l'accès à des dispositifs d'auto-formation. Un accord sur Microsoft office a été conclu en 2016 et la solution proposée, qui donne accès à l'ensemble de l'établissement aux dernières versions de la suite logicielle Office est en cours de déploiement. Les personnels et les étudiants bénéficient en outre de facilités d'usage privé (5 licences Microsoft office 365 par personne).

SE DOTER D'UN ENSEMBLE D'INDICATEURS DE SUIVI ET DE TABLEAUX DE BORD (GOUV3)

Dans le cadre des obligations imposées par notre tutelle, les indicateurs contractuels, qu'ils soient communs à l'ensemble des universités ou spécifiques à l'USMB, ont été répertoriés, cartographiés et saisis dans l'outil de suivi du projet d'établissement (Cockpit). Les valeurs sont maintenant accessibles pour les porteurs de projets et plus largement pour les acteurs de la gouvernance. Une trame de fiche de qualification d'un indicateur a été conçue et testée sur un indicateur contractuel et la rédaction des fiches descriptives pour les indicateurs contractuels a débuté fin 2016. Les valeurs cibles des différents indicateurs contractuels à échéance 2020 ont toutes été définies en fonction de la valeur de départ, des marges de manœuvre et des moyens alloués. En parallèle de la structuration opérationnelle du projet d'établissement, une réflexion a été entamée pour arriver à un tableau de bord de 15 indicateurs stratégiques qui seront suivis sur l'ensemble du contrat. Une proposition de sélection sera faite par l'équipe présidentielle en 2017.

Les requêtes automatisées et développées par la DAP ont été recensées et renommées de manière à avoir la meilleure compréhension possible sur le besoin servi. Toutes les requêtes obsolètes ont été supprimées. Les droits d'accès aux informations ont été revus en fonction des différents changements qui se sont opérés en termes de mobilité ou de prise de fonctions pour les vice-présidents. Des droits supplémentaires ont été créés pour les nouvelles structures (Fondation, Pôle IFT, CRB). Un flux RSS a été intégré directement

dans l'interface du SIAD de manière à pouvoir consulter les trois derniers articles publiés en actualité par le Service d'Informations et Études Statistiques (SIES) du MESRI. Une révision de l'ensemble des articles du SIAD a été opérée et les articles anciens ont été supprimés.

Enfin, un calendrier a été conçu et permet de connaître les différentes dates d'enquêtes ministérielles et de mise à disposition des données. Ce calendrier peut toutefois encore évoluer car le processus de publication est en cours de stabilisation au MESRI.

COMPLÉTER LES OUTILS ET LES MÉTHODES DE PRÉVISION DE MASSE SALARIALE (GOUV4)

Les prévisions 2017 de dépenses de masse salariale (masse État et ressources propres) ont été chiffrées et distinguées en quatre parties :

1. la rémunération prévue de la population présente au 31/08/2016 avec reconduction en année pleine et intégration de la campagne d'emplois prévisionnelle ;
2. les mesures obligatoires avec impact sur la masse salariale ;
3. la campagne d'emplois prévisionnelle : chiffrage détaillé permettant la déduction de certains coûts sur la rémunération en fonction des arbitrages opérés ;
4. les mesures non obligatoires constituant la marge de manœuvre.

Cette présentation a permis un arbitrage facilité au moment de l'élaboration des budgets mais nécessite encore des ajustements notamment avec les nouvelles mesures mises en place. Une réflexion sur la fiabilisation des données a été engagée et une collaboration DAP / DRH a débuté en décembre 2016 pour construire des requêtes BO permettant les premiers ajustements en 2017.

La numérotation des emplois BIATSS a été finalisée ; elle est maintenant intégrée dans la cartographie des emplois BIATSS et reste à intégrer dans le système d'information RH. La numérotation des emplois enseignants a été reprise dans une cartographie. Pour 2016, les bases de cartographie sont restées distinctes selon les populations. Afin de pouvoir se doter de simulations pluriannuelles, une réflexion a été engagée et deux outils ont été retenus à l'étude (Poems et Sphinx). En fonction du schéma d'emplois pluriannuel complété dans le document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel (DPGEC), enquête trimestrielle de la direction du budget du Ministère de l'Action et des Comptes publics, et selon les échanges opérés lors de la préparation budgétaire, les besoins sont désormais connus et les calculs à opérer identifiés.

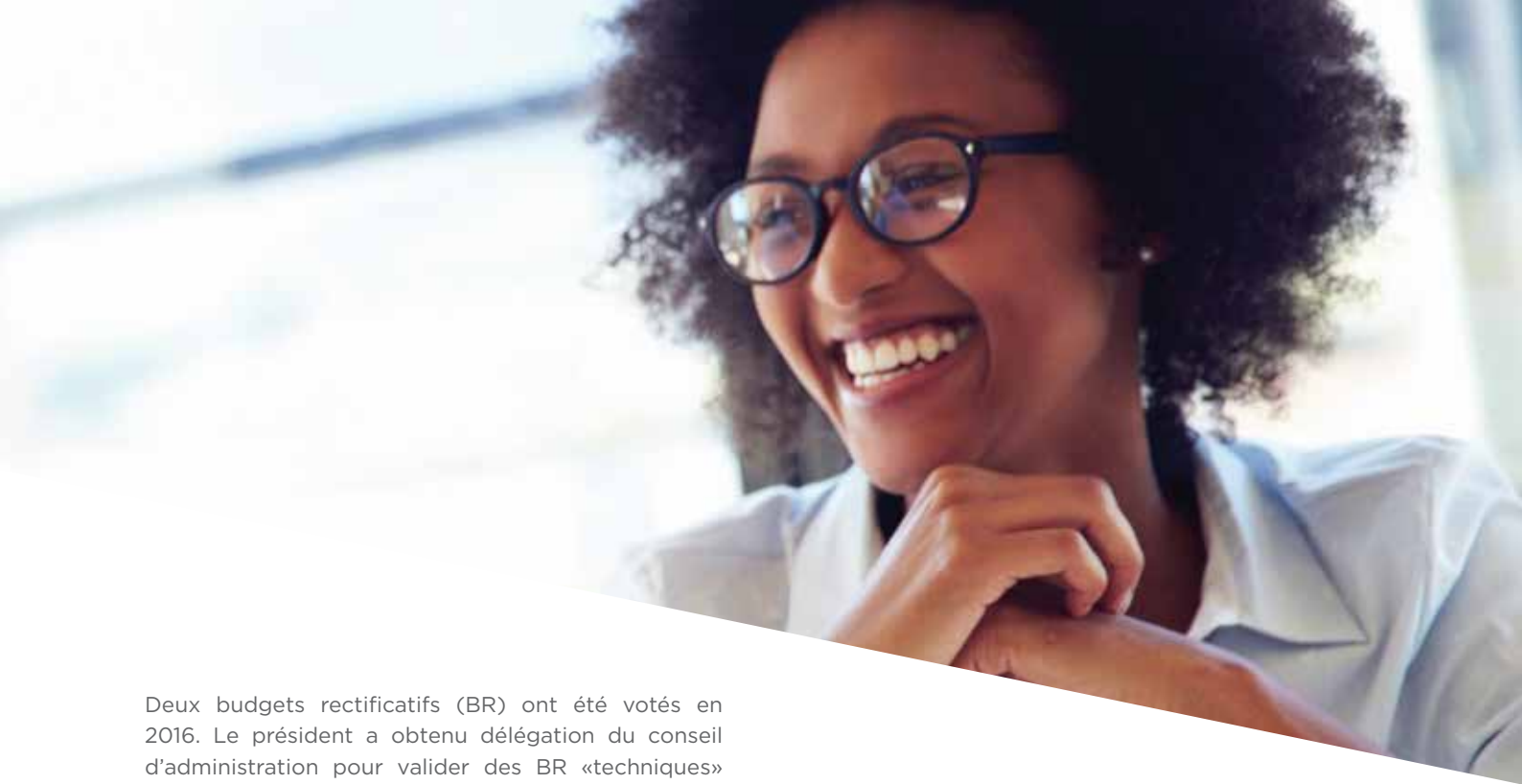
Une réunion préparatoire a été organisée à l'automne 2016 pour la prévision des dépenses de masse salariale au moment de la préparation du budget initial 2017, en associant la direction des affaires financières (DAF), la direction de l'aide au pilotage (DAP) et la direction des ressources humaines (DRH). Les tâches ont été réparties et formalisées dans un document mis à disposition sur l'espace collaboratif. Il reste à décrire un organigramme fonctionnel (prévu pour 2017) afin de représenter les interactions sur les différentes tâches mais aussi de s'assurer de la continuité de la prévision en cas d'absence de personnel. Pour les dépenses de personnel des composantes et services, l'outil développé en interne a fait l'objet de quelques ajustements et permet maintenant une consultation en temps réel et un dialogue entre composantes et directions centrales. Les points de contrôle et de validation ont été définis en concertation avec les services concernés. Ainsi, dès qu'un budget est saisi dans l'outil, la DRH opère les contrôles et valide ou non les recrutements proposés. Une fois ces contrôles opérés, la DAF (service budget) assure un contrôle budgétaire en fonction des crédits autorisés et valide un équilibre selon les données préalablement restituées par les composantes.

La clôture de l'exercice 2016 et la bascule vers le nouvel environnement Sifac ont nécessité l'avancée des calendriers et la mobilisation des services et composantes durant la fermeture de l'établissement. Les composantes et la DRH ont assuré une permanence à distance. La DAP ayant bénéficié de la réactivité de tous les acteurs impactés a pu déverser la paye de décembre dans Sifac le jour précédant la fermeture de l'établissement. L'agence comptable et la DAF ont été les services les plus impactés dans cette avancée de calendrier compte-tenu du travail à opérer. L'année 2017 permettra les ajustements nécessaires, mais dans l'hypothèse où les mêmes calendriers seraient maintenus, l'impact sera moindre. Suivant cette expérience, la DAP et la DRH ont intégré dans leur plan de charge la possibilité de systématiser un déversement de la paye avant la fermeture. Ce processus de déversement a été décrit dans son ensemble à partir d'un logigramme et reste à formaliser dans une fiche descriptive. Le temps de traitement moyen des données de paye a représenté 46 jours en 2016. La paye de décembre, pour respecter les contraintes sur la fin d'exercice, a été déversée sous 6 jours.

STABILISER LE PROCESSUS D'ÉLABORATION BUDGÉTAIRE ET LES DIALOGUES OBJECTIFS MOYENS (GOUV5)

L'automatisation de la production du projet annuel de performance (PAP) et du rapport annuel de performance (RAP), deux documents de *reporting* comptable et financier, n'a pu être réalisée en 2016, la version GBCP de Sifac n'étant mise en place qu'en 2017. La construction d'un modèle pertinent reste en attente, la GBCP bouleversant les documents fournis jusqu'alors.

Concernant la préparation budgétaire, les calendriers ont été établis et adressés aux composantes séparément pour le budget initial (BI) et pour chaque budget rectificatif (BR). L'information a été faite en respectant des délais raisonnables. Le calendrier de fin d'exercice a été adressé dès le 2ème trimestre de 2016. En juillet 2016, une réunion préparatoire a permis d'échanger sur les attentes et le déroulement des dialogues de gestion pour l'élaboration du BI 2017. Les fiches de dialogue objectifs moyens (DOM), mises en place en 2015, ont été améliorées et diffusées aux composantes et services pour la préparation du BI 2017. Elles incluent désormais les ressources propres, les dépenses sur 3 ans en fonctionnement, en investissement et en personnel ; elles indiquent également les dépenses de masse salariale assurées en centrale. Les participants aux DOM ont été plus nombreux, les composantes / directions / services ayant la possibilité d'associer d'autres personnels autour du directeur ou de la directrice. Sur ces bases, les composantes ont produit des documents support de grande qualité présentés au moment des réunions de dialogue. En 2016, le système d'information ne permettait pas d'inscrire la pluri-annualité dans la prévision budgétaire. Un volet investissement à vocation pluriannuelle a néanmoins été introduit dans les DOM par les composantes. On constate que la prévision pluriannuelle des investissements reste un exercice difficile, pour les unités de recherche en particulier. La procédure budgétaire sera affinée en 2017 afin d'améliorer la communication en amont et de proposer des formats uniformisés et une remontée des documents servant de base aux DOM quelques jours avant les dates fixées pour les rendez-vous.



Deux budgets rectificatifs (BR) ont été votés en 2016. Le président a obtenu délégation du conseil d'administration pour valider des BR « techniques » (CA du 10 mai 2016) mais cette délégation n'a pas été utilisée en 2016.

ASSURER LA SOUTENABILITÉ DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT (GOUV6)

La Fondation Université Savoie Mont Blanc a été créée en 2016. Elle vise à faire évoluer en profondeur les liens déjà robustes entre la communauté universitaire, vivier de connaissances, de compétences et de technologies, et le monde socio-économique en engageant de nouveaux projets avec de nouvelles ressources. Créée avec le soutien déterminant du Conseil Savoie Mont Blanc et avec l'intention de rassembler des acteurs responsables, les parties prenantes de la Fondation USMB entendent renforcer l'écosystème pour innover, produire de la croissance et de l'emploi, et ainsi conforter la spirale vertueuse de succès de leur territoire.

Treize fondateurs se sont engagés en 2016 : les présidents de l'Université Savoie Mont Blanc, du Club des Entreprises de l'USMB et du Conseil Savoie Mont Blanc, ainsi que 10 dirigeants d'entreprises figurant parmi les leaders du territoire (SOMFY, PSB Industries, Sopra Steria, Botanic, Pfeiffer Vacuum, Salomon, Baud Industries, 2RB-I, NTN-SNR et MontBlanc Médias). L'agence Altimax s'est également engagée comme donateur sur la définition de la stratégie de communication de la fondation et la création de son [site internet](#). Une directrice a été recrutée en CDD et le conseil de gestion de la Fondation, composé de 18 membres, a été désigné le 14 novembre 2016. Il a vocation à voter les projets qui seront portés par la fondation.

La Fondation Université Savoie Mont Blanc a vocation à faire émerger des projets qui contribuent au développement d'une nouvelle alliance Université-Entreprises-Territoire. Cinq missions principales ont été définies au moment de sa création :

- encourager le développement personnel, professionnel et la performance sportive,
- répondre aux besoins de formation aux métiers de demain,
- accélérer la croissance par la recherche, l'innovation et l'entrepreneuriat,
- se doter d'outils performants et innovants à hauteur de nos ambitions,
- porter haut les couleurs de notre territoire.

Un montant de 1 500 000 € a été collecté en 2016 dont 200 000 € d'apports sans droits de reprise. Sur cette dotation, 45 196 € ont été inscrits en recettes au compte de résultat afin de financer la première année d'existence de la fondation USMB.

Au niveau de l'établissement, un certain nombre de mesures engagées en 2015 se sont appliquées en année pleine en 2016 avec, en conséquences, la décharge d'un ensemble de problématiques de gestion. Citons en particulier l'adhésion de l'établissement au régime d'assurance chômage de Pôle-emploi, et la mise en place d'une gestion mutualisée des investissements et des dotations aux amortissements.

Le travail fin d'identification des dépenses incompressibles n'a pas été engagé, dans l'attente d'une réflexion plus avancée, prévue pour 2017, sur une réactivation de la comptabilité analytique de l'établissement. *A contrario*, le travail sur les procédures d'élaboration de la cartographie des activités est quasiment abouti. Si l'outil est un bon support des DOM, il est également très utile à l'analyse de la stratégie de l'établissement et de sa soutenabilité.

Le détail des actions réalisées autour de cet applicatif est présenté dans le cadre de l'objectif FP1. L'utilisation d'AmetyS par les composantes pour réaliser leurs prévisions d'heures en vue de l'établissement de leur budget 2017 a été inégale, en partie à cause de difficultés de traitement des rapports. L'ergonomie de cette fonction sera améliorée en 2017.

Par les recettes propres qu'il produit, la dynamique du service universitaire de formation continue et d'éducation permanente (SUFCEP) de l'USMB, participe à la soutenabilité globale de l'offre de formation. Il dispose de capacités d'initiative et est épaulé par les services de l'établissement pour la mise en œuvre de ses projets visant à proposer un développement de l'alternance et de prestations de FTLV aux individus ou entreprises. Le chiffre d'affaires du service (intégrant l'apprentissage) a progressé de 9 % en 2016 par rapport à 2015.

Un travail d'analyse des coûts pour l'établissement de la participation à l'ESPE a été mené en 2016 à l'occasion de l'élaboration du dossier de demande d'accréditation de l'ESPE de l'académie de Grenoble porté par l'UGA. Le coût environné, hors recherche, a été estimé pour l'USMB à environ 440 k€, dont 287 k€ de coûts directs.

L'étude afin de l'intégration des activités de l'association pour la gestion de l'institut savoisien d'études françaises pour étrangers (AGISEFE) a été engagée en 2016 afin de mettre en conformité juridique les activités de formation en français langue étrangère de l'USMB. Un groupe de travail a été constitué, chargé de prendre contact avec les dirigeants et les personnels de l'association et de collecter les informations nécessaires en vue de préparer l'intégration à la rentrée 2017.

Une réunion des directeurs de composantes animée par un cabinet spécialisé a été organisée fin 2015 pour présenter la réforme de la taxe d'apprentissage. Cette réforme est entrée en vigueur au 1er janvier 2016 (baisse du barème, augmentation de la part perçue par les régions, passage de 3 à 2 catégories de formations: niveaux I-II et III-IV-V, etc.). Les composantes ont été incitées à prendre en compte ces évolutions dans leurs stratégies de collecte. Au niveau de l'établissement, la collecte 2016 s'est élevée à 1 277 k€, en hausse de 4,8 % par rapport à l'année précédente, avec des évolutions contrastées entre composantes.

Le CDC a été interrogé sur l'intérêt de mettre en place une stratégie de collecte mutualisée au niveau de l'établissement, mais aucune suite n'a pour l'instant été donnée à cette idée.

ENGAGER L'ÉTABLISSEMENT DANS UNE DÉMARCHE QUALITÉ (GOUV7)

En mai 2016, le VPCA-finances a été missionné par le conseil d'administration, sur proposition du président, pour assurer le développement d'une démarche « qualité - amélioration continue » au sein de l'USMB. Un premier travail a consisté, sous l'égide de la DAP, à recenser les actions existantes au sein de l'établissement et relevant d'une politique qualité (contrôle interne, projets de service, structuration du projet d'établissement, organigrammes fonctionnels, etc.). Un poste de qualicien a été ouvert au concours pour la campagne 2017. Dans un premier temps, la personne recrutée sera en charge d'accompagner Polytech dans sa démarche de certification ISO 9001. Dès la rentrée 2017-2018, elle accompagnera la réflexion et la conduite d'une politique qualité au niveau USMB, une nécessité avant la prochaine évaluation par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres).

La démarche qualité devra être réfléchiée dans le cadre du projet stratégique de l'établissement ; le suivi de celui-ci a été conçu pour s'inscrire dans cette démarche, dans le cadre d'un processus d'amélioration continue constitué d'objectifs à atteindre, d'une phase d'évaluation reposant sur des indicateurs et un rapport qualitatif et d'une phase de rétro-action. Le travail sur les organigrammes fonctionnels nominatifs a été entamé avec les directions centrales dans le cadre du contrôle interne. Un document a été réalisé pour une majorité des directions et le travail devra se poursuivre sur 2017. Afin de réfléchir à la construction d'une cartographie générale des processus et à un manuel qualité, une recherche sur l'existant a été réalisée et a permis de constituer une bibliothèque de documents pouvant alimenter la réflexion.

Le parangonnage des certifications dans l'enseignement supérieur a également été entamé et permettra d'analyser les opportunités. Le modèle CAF ([cadre d'auto-évaluation des fonctions publiques](#)) et le référentiel ESG ([European standards and Guidelines](#)) ont par ailleurs été étudiés par les porteurs et contributeurs du projet.

Trois démarches de certifications ont été engagées ou ont abouti en 2016 :

- la certification Qualicert de l'IAE (démarche mise en place par le réseau national des IAE et confié à la société SGS) qui a été obtenue par la composante ;
- la démarche de certification ISO 9001 qui a débuté à Polytech ;
- la démarche de certification FCU pour le SUFCEP qui a également été initiée.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'UNIVERSITÉ (GOUV8)

Un référent responsabilité sociétale de l'université (RSU) a été nommé par le président en mai 2016. Il est chargé, à partir d'une analyse des politiques menées dans les autres établissements et d'un état des lieux au sein de l'USMB, de proposer une politique d'action en ce domaine. Par ailleurs, une vice présidente « culture et égalité » a été élue par le conseil d'administration. Des indicateurs sur les inégalités Femmes-Hommes au sein de l'établissement ont été définis et renseignés (voir indicateur O4-GOUV 8.1). Ils seront suivis de 2016 à 2020 pour permettre une meilleure visibilité des inégalités.

DÉVELOPPER LA NOTORIÉTÉ ET LA CAPACITÉ D'INFLUENCE DE L'ÉTABLISSEMENT (COM3)

La politique de communication menée au sein de l'établissement, qu'elle se déploie au niveau des services centraux et communs ou des composantes, accompagne l'USMB dans ses ambitions, sur le territoire national et régional et à l'international. Pour cela, un important travail sur l'identité a été engagé dès la fin 2013, avec une réflexion sur les valeurs portées par l'établissement et ayant conduit à l'évolution en 2015 du nom d'usage « université Savoie Mont Blanc », maintenant bien implanté et du logotype attaché. Il s'est poursuivi avec les déclinaisons, [dans le cadre d'une architecture unique](#), des logos des composantes, de deux laboratoires (le CDPPOC et le LLSETI), des départements, des bibliothèques universitaires, du service des sports et de la Fondation USMB. Un livret d'utilisation des éléments identitaires a été partagé. Dans la continuité du déploiement de la nouvelle identité, tous les supports ont été mis en conformité avec la charte et un important chantier de refonte de la signalétique extérieure et intérieure sur l'ensemble des sites a été initié. Pour diffuser cette identité revisitée et pour répondre aux objectifs ambitieux fixés en matière

de communication, la palette d'outils est mobilisée dans son ensemble, qu'il s'agisse de supports papier, de web, de réseaux sociaux, d'événementiel, de presse et de médias, ou encore de supports numériques.

De nombreuses actions nouvelles ont été conduites pour faire valoir nos ambitions et nos réalisations :

- l'actualisation du livret de marque, désormais disponible sur le site USMB ;
- la mise en cohérence des supports et de la communication en particulier lors des grands événements ;
- la coordination du [hors série consacré à l'USMB](#) publié par l'*Eco Savoie Mont Blanc* et l'animation d'une chronique thématique mensuelle ;
- la collaboration avec les composantes pour la diffusion de l'identité commune (signatures de mail d'unités, cartes de vœux communes, etc.) ;
- l'accompagnement des services communs, directions et départements, et les thématiques qu'ils portent (innovation pédagogique, entrepreneuriat, tourisme, insertion professionnelle, valorisation de la recherche, etc.) ;
- la réalisation de la charte signalétique et le déploiement des premiers éléments identitaires sur les trois domaines ;
- l'amélioration continue des contenus web et réseaux sociaux, de la lettre électronique Infoflash ;
- la mise en place dans l'agenda et sur le module d'actualités d'un système de recherche par mots clés ;
- la production de nombreuses vidéos répondant à des attentes variées (captations d'événements institutionnels, de culture scientifique, vidéos sur des projets de recherche, de promotion d'activités, etc.) ;
- l'exécution du plan média annuel, la migration sur un nouvel outil de suivi des articles de presse, la réponse systématique à toutes les sollicitations de journalistes ;
- l'organisation de grands événements annuels : (cérémonie de rentrée, cérémonie des vœux, journée d'accueil des personnels, expositions thématiques, restitution de l'AAP montagne, soirée thématique sur les ondes gravitationnelles, etc.) ;
- l'accompagnement sur l'organisation et la communication des événements ponctuels organisés à l'initiative de la présidence et sur les événements organisés par les directions et services.

Pour l'ensemble des thématiques, le traitement par une communication multi-canal est systématisé, de même qu'une communication coordonnée avec nos principaux partenaires. Sur ce dernier point, les collaborations avec le Club des Entreprises et Savoie Technolac autour de l'entrepreneuriat étudiant ou avec la ville de Chambéry et l'agglomération Chambéry Cœur des Bauges autour de la vie étudiante sont à souligner.



ENGAGER L'ÉTABLISSEMENT DANS UNE DÉMARCHE DE COMMUNICATION INTERNE (COM4)

Les grands projets de communication, s'ils répondent en premier lieu à des finalités de notoriété, de diffusion de nos valeurs et de nos résultats, peuvent également contribuer au développement du sentiment d'appartenance des personnels et à une meilleure connaissance commune.

Le travail sur l'identité, la déclinaison du logo pour les composantes, ou le déploiement de la signalétique, participent au renforcement du sentiment d'appartenance à l'USMB.

En matière de connaissance commune, l'établissement veille à mettre en valeur systématiquement ses spécificités, ses résultats et les activités de l'ensemble de ses structures, dans les actualités et la *newsletter* ou dans les communiqués de presse, dès lors que l'information arrive à la direction de la communication. En 2016, la direction de la communication a notamment conduit :

- la refonte et la mise à la charte du contenu de tous les supports de la gamme institutionnelle (bilan social, livret d'accueil des personnels, document de présentation de l'équipe présidentielle, fiches de présentation de l'USMB, organigramme, annuaire en ligne, etc.) ;
- la refonte des pages « Travailler à l'USMB » en collaboration avec le service RH et l'amélioration de leur accessibilité / visibilité sur le site ;
- l'organisation de la journée d'accueil des nouveaux personnels, la mise en place et la diffusion d'un nouveau pack d'accueil, la création de supports dédiés à la journée d'accueil (mise à jour du diaporama de présentation de l'USMB, réalisation d'une vidéo d'accueil des personnels par le président de l'USMB), la mise en place d'une enquête de satisfaction sur le contenu de la journée, etc. ;
- la mise à jour des pages de chiffres clés et documents clés sur le site ;
- l'affichage de l'offre de formation via Ametys et le partage avec les acteurs de l'établissement par la diffusion systématique de liens dans les actualités, à l'agenda, et dans la *newsletter* ;
- la mise en place d'une exposition web et physique sur les sportifs de haut niveau valorisant la qualité de l'encadrement à l'USMB ;

- la valorisation systématique dans les actualités (plus de 300 actualités placées par an sur le module) des acteurs de l'USMB portant les projets et les actions ;
- l'adaptation des contenus des événements institutionnels USMB pour qu'ils favorisent les découvertes mutuelles et les échanges entre les personnels ; la mise en place de navettes et la libération des personnels sur les créneaux dédiés ;
- une communication systématique sur les activités du Service des sports et de la Mission culturelle autour des événements ouverts aux personnels et susceptibles d'être des moments de rencontre ;
- la mise en place d'un espace d'affichage d'actualités dans l'intranet et la diffusion d'informations générales sur l'USMB (signatures de conventions, accueil de délégations, etc.), d'informations utiles (plans neige/canicule, ateliers APPRENDRE, etc.), ou valorisant les réussites et l'implication des personnels (portraits de chercheurs, médailles CNRS) ou encore de discours institutionnels (par exemple les discours du président de l'USMB lors des cérémonies).



INDICATEURS DE SUIVI

AMÉLIORER LA QUALITÉ, LA FIABILITÉ ET LA COMPLÉTUDE DU SYSTÈME D'INFORMATION

Pilotage du système d'information et des services aux usagers

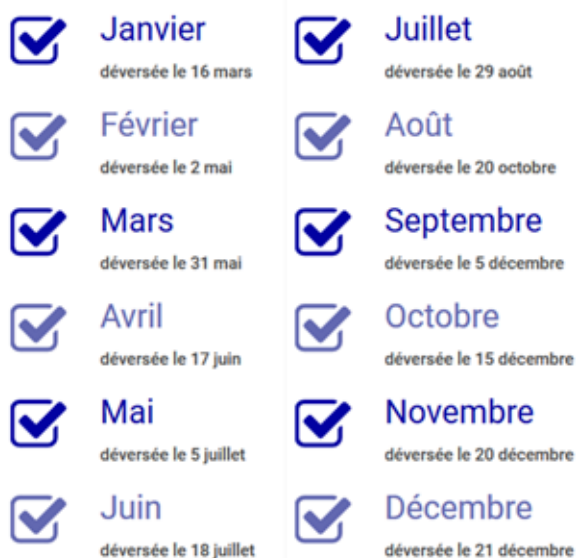
Indicateur contractuel IC12



Représentation 04-GOUV2-1
Valeurs identiques en 2015 et 2016

AMÉLIORER LA PROSPECTIVE ET MAÎTRISER LES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE

Déversement de la paye



Prévision des dépenses de masse salariale



Représentation 04-GOUV4-2
Source : SIFAC BR2 / Compte financier

Représentation 04-GOUV4-1
Source : DAP



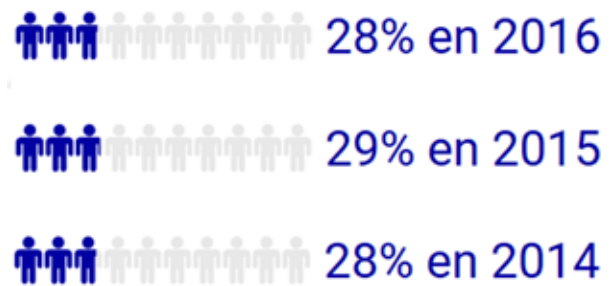
ENGAGER L'USMB DANS UNE DÉMARCHE CITOYENNE ET RESPONSABLE

Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le cadre institutionnel



● Féminisation du personnel enseignant

Représentation 04-GOUV8-1
Source : Bilan social



● Masculinisation du personnel BIATSS

Représentation 04-GOUV8-2
Source : Bilan social

Encourager l'égalité des droits et des chances face au handicap

BOE = bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	2014	2015	2016
Nombre BOE recrutés	2	3	1
Nombre de BOE dans l'établissement	2	4	1
Taux d'emploi de personnels en situation de handicap	NC	2,29%	2,54%

Tableau 04-GOUV8-3
Source : Bilan social

ASSURER LA SOUTENABILITÉ DYNAMIQUE DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Pilotage financier

Indicateur contractuel IC11

Taux d'exécution	2015	2016
Dépenses d'investissement	67,0%	58,1%
Dépenses de fonctionnement	95,1%	94,9%
Recettes de fonctionnement	98,0%	95,5%
Recettes d'investissement	56,0%	70,7%

Tableau 04-GOUV6-1

Source : SIFAC / Compte financier

 Suivi financier infra annuel

 Annexes relatives aux opérations pluriannuelles

 Pilotage et gestion de la masse salariale

 Actifs immobilisés et stocks inscrits au bilan

 Contrôle interne comptable et budgétaire

Représentation 04-GOUV6-2

- 1 = l'établissement ne dispose d'aucun outil de suivi
- 2 = l'établissement a entamé des actions ou dispose d'au moins un outil centralisé opérationnel
- 3 = l'établissement dispose d'outils complémentaires et opérationnels

Développement des ressources propres encaissables

Indicateur contractuel IC10

	2014	2015	2016
Droits d'inscription	2.189.659 €	2.272.107 €	2.278.207 €
Recettes de formation continue et alternance	4.520.212 €	4.719.964 €	5.136.537 €
<i>dont apprentissage</i>	1.942.000 €	1.956.000 €	1.828.672 €
Taxe d'apprentissage	1.045.669 €	932.632 €	1.220.003 €
Contrats et prestations de recherche	1.751.758 €	1.795.506 €	2.075.789 €
<i>dont ANR investissements d'avenir</i>	9.132 €	26.289 €	111.583 €
<i>dont ANR hors investissements d'avenir</i>	1.068.332 €	782.467 €	1.014.712 €
<i>dont hors ANR</i>	674.924 €	986.750 €	949.494 €
Subventions (hors SCSP)	3.863.080 €	3.923.238 €	3.748.604 €
<i>dont Régions</i>	825.277 €	783.854 €	788.577 €
<i>dont Union européenne</i>	907.335 €	1.149.260 €	977.511 €
<i>dont Autres</i>	2.130.468 €	1.990.124 €	1.982.516 €
Dons et legs fondations	0 €	0 €	1.000 €
Produits exceptionnels	27.027 €	85.700 €	90.075 €
Autres ressources propres	2.040.701 €	1.916.572 €	1.810.715 €
<i>dont abondement à la fondation</i>	0 €	0 €	0 €

Tableau 04-GOUV6-3

Source : Compte financier

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

19 UNITÉS DE RECHERCHE

- CARRETEL : Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Écosystèmes Limniques
- CDPPOC : Centre de Droit Privé et Public des Obligations et de la Consommation
- EDYTEM : Environnements, Dynamiques et Territoires de la Montagne
- IMEP-LAHC : Institut de Microélectronique, Électromagnétisme et Photonique – Laboratoire d'Hyperfréquences et de Caractérisation
- IREGE : Institut de Recherche en Gestion et Économie
- ISTerre : Institut des Sciences de la Terre
- LAMA : Laboratoire de Mathématiques
- LAPP : Laboratoire d'Annecy 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



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 FONDATION UNIVERSITAIRE

1 CLUB DES ENTREPRISES

ANNECY • CHAMBÉRY • LE BOURGET-DU-LAC



+33 (0)4 79 75 85 85

www.univ-smb.fr

