

UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2016



Œuvrant pour des relations équilibrées et respectueuses avec ses personnels, ses usagers et ses partenaires, l'USMB entend être une université autonome, soucieuse de collégialité, responsable socialement et écologiquement, qui s'améliore et se transforme en priorisant ses actions sur la base de choix raisonnés, qui privilégie les projets aux structures, la gouvernance partagée et la co-construction.

LES PERSONNELS ET L'ACTION SOCIALE

METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE DE GPEEC ET DE PILOTAGE DES DONNÉES RH (PAS1)

Afin de pouvoir mettre en place des outils de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), la direction des ressources humaines (DRH) s'est réorganisée en créant, en septembre 2016, un pôle outils et méthodes au sein du service des activités transversales (SAT). Par ailleurs, le service des personnels BIATSS (SPB) a été également adapté de manière à intégrer une professionnalisation de la saisie dans le logiciel VIRTUALIA et de la gestion des concours ITRF tout en élargissant la sécurisation par une formation à la réglementation.

Un cycle de formations a été suivi en 2016, de façon différenciée selon les agents. Les appréciations des présents ont été plus ou moins positives selon les groupes, en particulier, le module de formation « entretien professionnel » a été jugé insuffisant compte-tenu d'un cadre mal défini avec le formateur. Des formations « management et gestion des conflits » ainsi que du *coaching* d'équipe ont été organisés directement par certaines structures (IUT d'Annecy, IAE).

Plus généralement, en matière de formation, et afin de pouvoir professionnaliser les agents sur les cycles métiers, différents modules ont été proposés en 2016 :

- outils métier Sifac et Apogée,
- hygiène et sécurité,
- métiers des bibliothèques,
- métiers informatiques,
- formation générale « connaissance de l'administration et de l'université » pour les nouveaux arrivants,
- sécurité lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels,
- pédagogie numérique pour les nouveaux enseignants et enseignants-chercheurs.

Afin de fiabiliser le système d'informations des ressources humaines (SIRH), des requêtes de contrôle ont été développées pour apporter régulièrement les correctifs nécessaires. Des anomalies ont été détectées lors des opérations de gestion collective ou de réalisation du bilan social ; elles ont été corrigées et prises en compte dans les fiches de procédure de saisie des données RH.

Le travail sur les imputations relatives à la répartition des agents par grandes fonctions (pour les personnels BIATSS : appui à la recherche, appui à l'enseignement, pilotage, vie étudiante, informatique, patrimoine et logistique, GRH, GFC, GRI, communication, documentation ; pour les personnels E/EC : enseignement, recherche, pilotage) n'a pas été poursuivi en 2016 suite au départ d'un personnel ; il sera repris en 2017. Une cartographie des postes BIATSS a été réalisée et l'ensemble des postes sont maintenant numérotés pour en faciliter le suivi. La cartographie des doctorants contractuels a été construite mais reste à ajuster pour disposer d'un suivi historique.

Le suivi des congés annuels a été renforcé et le SIRH a été mis en conformité. Le bilan des congés et des comptes épargne temps (CET) ainsi que le dispositif indemnitaire RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et sa mise en place ont été présentés en réunion des cadres et en CT.

Un groupe de travail « indemnitaire » issu du Comité Technique a par ailleurs été créé de façon à échanger avec les organisations syndicales sur le classement des postes administratifs A, B et C et le montant indemnitaire associé à chaque groupe de fonction. Une enquête a été diffusée aux chefs de services et responsables de composantes afin de qualifier les postes administratifs B et C et de les classer dans des groupes de fonctions issus d'une cartographie nationale. La classification des postes administratifs implantés dans les services centraux a été réalisée en commun avec les directeurs de service pour garantir une harmonisation et une cohérence.

AMÉLIORER LA GESTION DES SERVICES D'ENSEIGNEMENT ET DES HEURES COMPLÉMENTAIRES (PAS2)

Un outil a été construit par la DAP pour contrôler les dépassements de plafonds des heures complémentaires votés par le CA ; il est maintenant utilisé régulièrement par la DRH et les composantes. Les éléments bloquants (plafonds, décharges, équivalences) sont maîtrisés par la DRH qui les intègre en début d'année universitaire dans l'applicatif Hélico dédié au suivi des heures. En 2016, aucun enseignant titulaire ou contractuel n'a dépassé les plafonds définis par le CA.

Une réunion de bilan de l'utilisation des équivalences horaires (EH) et primes de responsabilité pédagogique (PRP) se déroule maintenant chaque année mi-octobre avec la présidence et les directeurs de composantes pour ajuster les référentiels pour l'année à venir. En 2016, suite à cette réunion, les dispositifs ont été présentés aux CT, CFVU et CA pour vote, et les attributions individuelles afférentes présentées en formation restreinte des instances également pour vote. Après adoption par les instances, les référentiels ont été communiqués en novembre aux composantes pour utilisation en 2016-2017. Un contrôle réglementaire sur le référentiel PRP a été réalisé par la DRH en mai et octobre ainsi qu'en juin et octobre pour les autres référentiels. Des échanges systématiques entre la DRH et les composantes ont permis la correction des saisies pour respecter le cadre réglementaire.

La gestion des services prévisionnels des enseignants et enseignants-chercheurs fait l'objet d'un calendrier qui, jusqu'à présent, fixait une date de retour des fiches de services à la DRH mi-décembre, le temps pour les composantes et services d'obtenir des fiches complètes, notamment en ce qui concerne les heures de formation continue. Le non-respect de ce calendrier a conduit à engager une réflexion avec les composantes pour définir ce qu'il est possible de

prévoir pour améliorer le processus. Des évolutions pourraient être réalisées pour l'année 2017-2018.

Un groupe de travail composé d'informaticiens de l'IUT d'Annecy, de la DSI et de la DRH a travaillé sur la dématérialisation du recrutement et de la gestion des enseignants vacataires. Une analyse en termes de processus a été produite et un outil prototype a été mis au point et présenté en réunion des cadres. Celui-ci devait être testé auprès des départements de l'IUT à la rentrée 2016 mais en raison de problèmes techniques, les actions ont été reportées à 2017. Une généralisation de la procédure de dématérialisation sera ensuite envisagée.

METTRE EN PLACE UN RÉGIME INDEMNITAIRE BIATSS HARMONISÉ, CLAIR ET PARTAGÉ (PAS3)

La revalorisation indemnitaire des agents du corps des techniciens recherche et formation a été chiffrée et inscrite au BI 2016. Cette revalorisation des catégories B de la filière ITRF vise à réduire l'écart indemnitaire entre les différentes filières pour les agents d'une même catégorie.

Une réflexion s'est engagée sur les différents régimes indemnitaires pour un même corps/grade entre les différentes filières. Un travail d'harmonisation a également été engagé. Des difficultés ont été rencontrées notamment sur l'historique de certains agents, mais également sur les diverses primes versées selon les filières, répondant à des critères d'attribution et à des montants minimum et maximum différents.

Compte-tenu de l'adhésion différée au dispositif RIFSEEP des filières « recherche - formation » (RF) et bibliothèques, l'harmonisation des régimes indemnitaires reste en cours.

Le travail sur les fiches de poste n'est pas achevé compte-tenu d'une part de la difficulté à les obtenir et d'autre part de la forme non dématérialisée qui rend impossible l'exploitation des fiches de poste disponibles.

La classification des postes de travail dans les groupes de fonction issus des cartographies nationales a toutefois été opérée pour les agents des filières administrative, santé et sociale grâce notamment à l'enquête SPHINX qui a permis de récupérer

les données manquantes dans le SIRH (nombre de personnes encadrées, sujétions spéciales, niveau d'expertise ou de technicité ...). L'ensemble des travaux a été présenté en comité technique (CT) et en réunion des cadres.

Une communication du bilan indemnitaire comparé sur les trois dernières années pour l'ensemble des personnels BIATSS et enseignants/enseignants-chercheurs est assurée chaque année en CT du mois de mai par statut et par indemnité.

Les critères professionnels liés aux fonctions exercées par les agents des filières ayant adhéré au dispositif RIFSEEP ont été définis en cohérence avec les fiches de postes et l'organigramme. Les critères qui ont été définis sont les suivants :

- encadrement, coordination, pilotage, conception (responsabilités en matière d'encadrement ou de coordination d'équipe, élaboration et suivi de dossiers stratégiques, conduite de projets) ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification (Mobilisation de compétences +/- complexes) ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel (contraintes particulières liées à l'exercice des fonctions : itinérance, mise en responsabilité prononcée de l'agent).

Une présentation des classifications, critères et montants retenus a été réalisée dans les instances pour les postes de la filière administrative et les postes des filières santé et sociale.

AMÉLIORER L'ACTION SOCIALE MENÉE EN FAVEUR DES PERSONNELS (PAS4)

Afin d'améliorer la visibilité et l'information des personnels sur les prestations sociales proposées par l'établissement, un catalogue en ligne a été créé sur l'espace collaboratif de la direction des ressources humaines. Il informe sur les acteurs internes à contacter, les conditions d'éligibilité, le circuit de demande et propose un descriptif des différentes aides.

Un bilan mitigé du nombre des agents ayant bénéficié de l'aide financière à l'hébergement pour passer des concours de la fonction publique a conduit les instances à augmenter l'indice nouveau majoré (INM) plafond en-dessous duquel les agents peuvent en bénéficier.

AMÉLIORER LE SUIVI MÉDICAL DE PRÉVENTION ET LA GESTION PRÉVENTIVE DES RISQUES PROFESSIONNELS (PAS5)

Afin d'améliorer le pilotage de la prévention des risques professionnels, une étude d'avant-projet pour l'achat d'un logiciel spécifique pour le suivi de l'évaluation des risques professionnels (document unique d'évaluation des risques professionnels) a été réalisée ; elle a abouti à l'acquisition du logiciel ALTHUSS. Son paramétrage pour les besoins de l'établissement a également été réalisé en 2016. Le logiciel ALTHUSS intègre un module de suivi des formations (en matière d'hygiène et de sécurité), non encore exploité. Le transfert des données de l'appliquet RH VIRTUALIA dans ALTHUSS reste également à finaliser.

Trente nouveaux assistants de prévention ont été nommés en 2016 et une nouvelle lettre de cadrage a été mise en place. L'instruction santé et sécurité au travail a été validée au CHSCT de novembre 2016. La liste des chefs de service au sein de l'USMB reste à valider formellement afin de pouvoir communiquer sur ce document.

En ce qui concerne le suivi médical des personnels le choix s'est porté sur l'outil STETHO. Les personnels du service médical ont bénéficié d'une formation sur ce logiciel.

Les principes des responsabilités de la direction du Patrimoine et du service Prévention dans la levée des observations suite aux contrôles réglementaires ont été définis et mis en œuvre pour partie. Un fichier de suivi partagé a été réalisé pour permettre à chacun des services de connaître l'état d'avancement et est en test sur le site du Bourget-du-Lac.

La DRH (service des activités transversales) a la charge de la gestion administrative des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle réalise pour le [bilan social](#) un état annuel présentant le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles, des prestations médicales et des soins ainsi que des jours non travaillés. Le logiciel ALTHUSS inclut un module sur le suivi des accidents de travail.

La place de la médecine de prévention dans l'établissement a été renforcée par le recrutement d'un médecin du travail en CDI. Les formations à l'outil STETHO ont été réalisées, de même que la mise en place de procédures entre la DRH et le service de médecine préventive pour le suivi régulier des agents. Des rencontres régulières ont été instituées entre le médecin de prévention, la directrice des ressources humaines et la directrice générale des services.



Le travail de prévention des risques psychosociaux (RPS) devant être fait en collaboration avec le CHSCT, celui-ci a été retardé en raison de désaccords sur la composition du groupe et sa feuille de route. Une cellule de traitement opérationnel des cas individuels est en place avec DRH, DGS, médecin de prévention. Dans le cadre du réseau de prévention, d'aide et de suivi (réseau PAS), une convention a été signée entre l'USMB et la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN). Elle a permis le financement d'un accompagnement de la direction pour le pilotage des RPS (médecin de prévention, DRH, DGS, conseiller de prévention). Des services inter-entreprises de médecine du travail ont été contactés, pour le recrutement d'un psychologue du travail mutualisé. La démarche n'a pour l'instant pas abouti.

Dans le cadre de la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), des études de poste ont été réalisées par le conseiller de prévention et le médecin de prévention ; elles ont été suivies d'actions et de recommandations. Un prestataire (AZERGO) a été mobilisé dans le domaine de l'ergonomie pour pallier le manque de solutions en interne et apporter des compétences particulières en ergonomie (particulièrement pour les personnels reconnus travailleurs handicapés). Une session de formation est organisée annuellement sur le thème des gestes et postures pour le travail sur écran. La formation des nouveaux assistants de prévention et la formation à la sécurité générale des nouveaux arrivants a intégré quelques notions d'ergonomie concernant le travail sur écran.





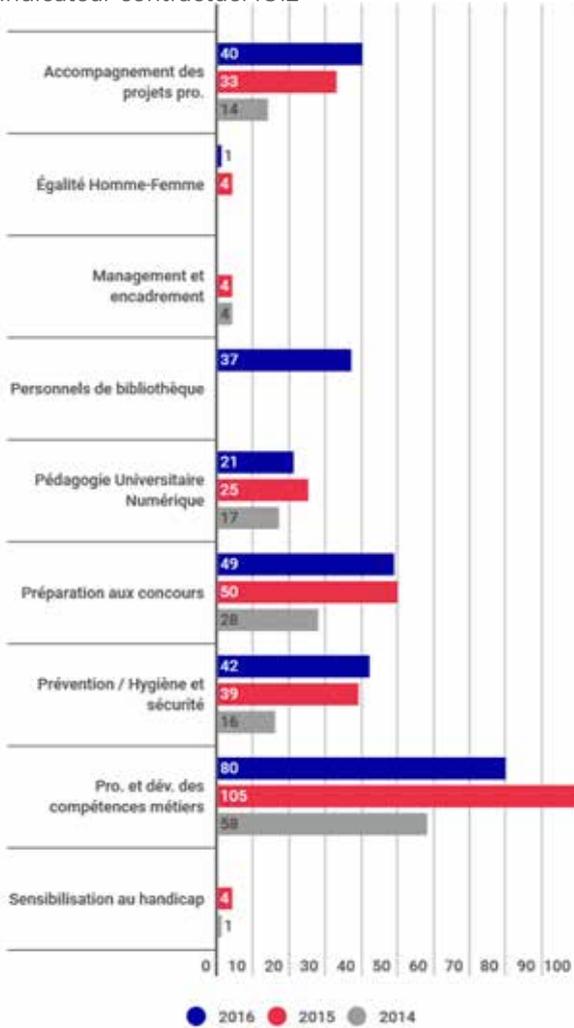
INDICATEURS DE SUIVI

MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE GPEEC ET DE PILOTAGE DES DONNÉES RH

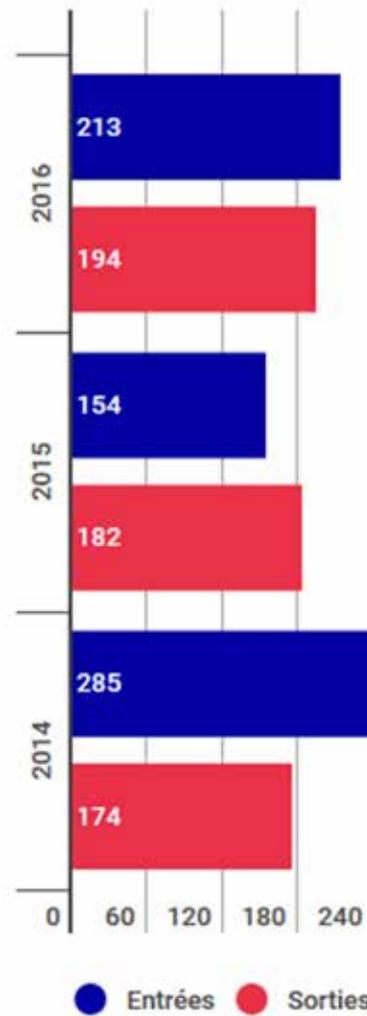
Sessions de formations organisées pour le personnel

Flux d'entrées et de sorties

Indicateur contractuel IC12

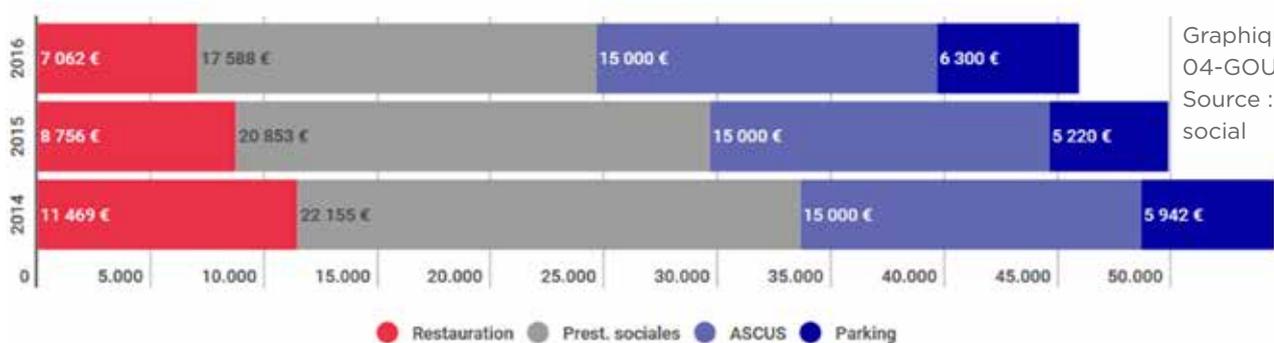


Graphique 05-PAS1-1
Source : Bilan social



Graphique 05-PAS1-2
Source : Bilan social

AMÉLIORER L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

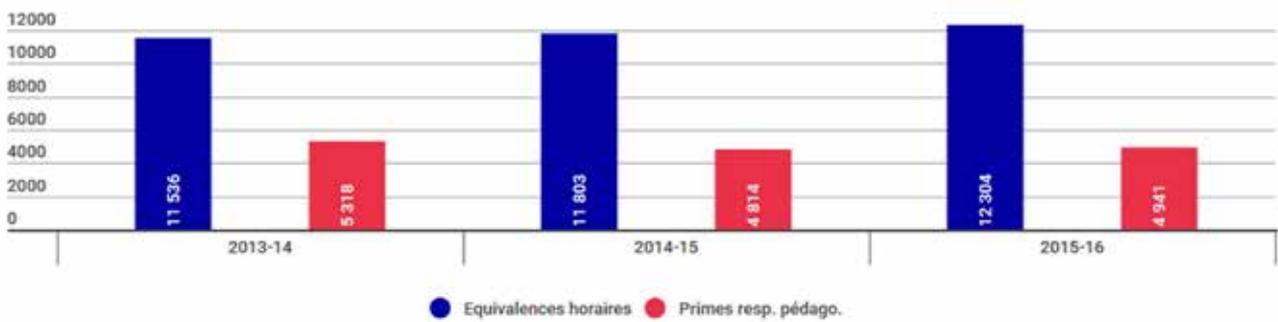


Graphique 04-GOUV8-4
Source : Bilan social



MAITRISER L'USAGE DES ÉQUIVALENCES HORAIRES ET PRIMES DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES

EH et PRP en heures en équivalent TD



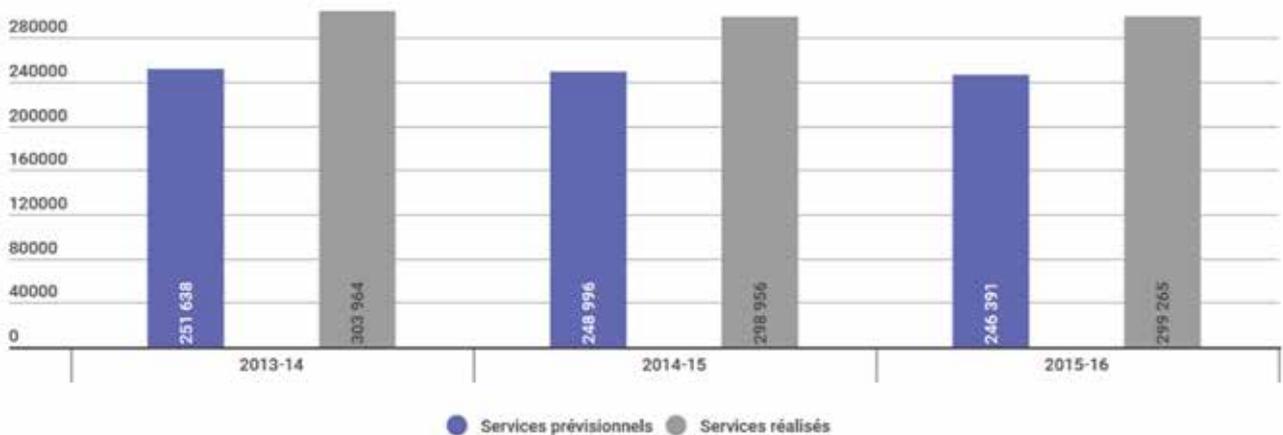
Graphique 05-PAS2-1
Source : HELICO



Représentation 05-PAS2-2
Source : HELICO

Optimiser la procédure des services prévisionnels

Service en heures équivalent TD



Graphique 05-PAS2-3
Source : HELICO

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

