

UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

BILAN SOCIAL 2017

D'année en année, le bilan social propose une photographie plus précise de notre Université Savoie Mont Blanc (USMB). À l'ère du numérique, ici aussi l'image est chiffrée au travers de paramètres choisis qui peuvent être traités pour mieux appréhender les évolutions dans le temps.

Comme cela avait été annoncé l'an dernier, la production de ce document est maintenant automatisée, preuve de la maturité atteinte par notre système d'information et résultat d'un travail au long cours qui a consisté en la mise en place de procédures de saisie, de contrôle et de fiabilisation. À ce titre, il revient de remercier l'ensemble des personnels qui, à un titre ou à un autre, ont participé à l'élaboration de ce riche document par ailleurs soigneusement présenté. Que de chemin parcouru depuis les premières éditions !

Si l'on entend comparer point à point les chiffres d'une année à l'autre, les changements ne sauteront pas aux yeux. Cela n'étonnera personne car des variations brutales auraient nécessairement été ressenties par notre communauté avant la publication de ce bilan. Des évolutions existent néanmoins, qui s'inscrivent dans la durée. Il suffit pour s'en convaincre de regarder les tendances toujours à la hausse, comme celle du nombre de personnels employés ou de la masse salariale consacrée à leurs rémunérations. C'est le fruit d'un autre travail, qui consiste à obtenir de notre tutelle ou de notre effort collectif des moyens supplémentaires.

Ces augmentations sont à mettre en regard de celle, toujours aussi forte, du nombre d'étudiants accueillis, résultante de la dynamique démographique du territoire et d'une attractivité de notre université qui se confirme. Cette attractivité est le reflet de la qualité du travail effectué par les personnels et de l'aptitude collective à évoluer en se transformant, tout en restant fidèle aux valeurs et subtils équilibres qui ont fondé celle qui est devenue une université de recherche et de formation reconnue.

Denis Varaschin et Thierry Villemin

■ 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 contractuels	26
BIATSS titulaires et contractuels.	27
BIATSS titulaires.	28
BIATSS contractuels.	29
3. MASSE SALARIALE.	31
Masse salariale globale 2017.	32
Masse salariale par filière et par statut.	33
Masse salariale par ensemble de personnels	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 2017	42
Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion en 2017.	43
Recrutements enseignants et enseignants-chercheurs en 2017	44
Concours BIATSS organisés en 2017	45
5. MOUVEMENTS	47
Mouvements de personnels en 2017 : entrées.	48
Mouvements de personnels en 2017 : sorties.	49
Départs en retraite des agents titulaires	50
6. FORMATION.	53
Bilan des actions de formation 2017.	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
Évolution des dépenses de l'action sociale.	75
L'action sociale en chiffres	76
Bilan de l'ASCUS	77
12. DIALOGUE SOCIAL	79
GLOSSAIRE.	83

■ DONNÉES CLÉS*

14 834

**étudiantes et
étudiants inscrits**

hors doctorantes et doctorants

1 287

**personnels
titulaires et
contractuels**

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 Déficiants 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**

**féderant
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 personnels de la fonction publique sont classés 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 à une date donnée.

• ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

ETP : Quotité de temps de travail d'une personne physique à une date donnée.

ETPT : Quotité de temps de travail d'une personne physique sur la durée de présence dans l'année.

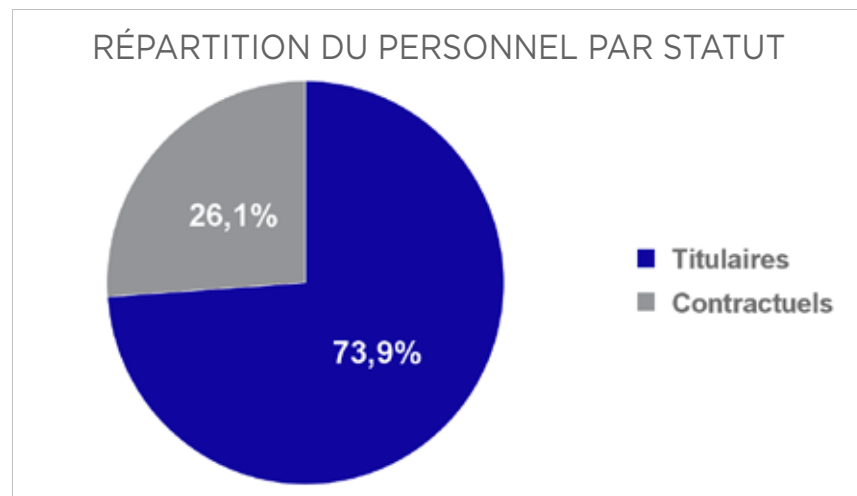
■ Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2017.
■ Les données sont extraites de Virtualia.
■ Les données s'entendent hors vacataires.
■ ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé 0,8 ETP.

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR STATUT

• EN EFFECTIF

	2015		2016		2017	
Statut	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	935	74,4%	945	74,3%	951	73,9%
Contractuels	321	25,6%	327	25,7%	336	26,1%
TOTAL*	1 256	100%	1 272	100%	1 287	100%

* Les personnels éméritats ne sont pas comptabilisés dans les effectifs



• EN ETP

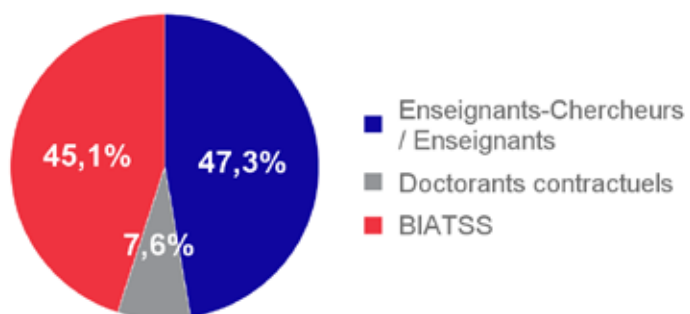
	2015		2016		2017	
Statut	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	900,3	75,1%	916,1	75,3%	919,2	74,8%
Contractuels	298	24,9%	300,3	24,7%	310,1	25,2%
TOTAL	1 198,3	100%	1 216,4	100%	1 229,3	100%

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR FILIÈRE, STATUT ET SEXE

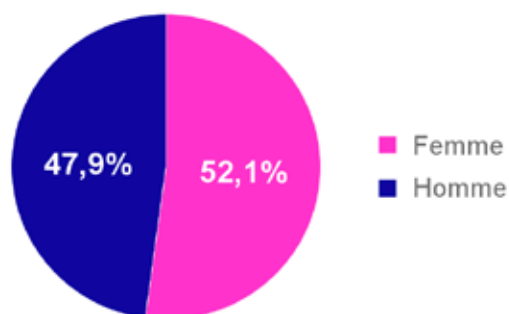
• EN EFFECTIF

Filière	Sexe	2015			2016			2017			2017 %
		Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaire	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	186	29	215	188	30	218	188	32	220	36,1%
	Homme	350	46	396	351	42	393	340	49	389	63,9%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		536	75	611	539	72	611	528	81	609	47,3%
Doctorants contractuels	Femme	-	39	39	-	44	44	-	42	42	42,9%
	Homme	-	51	51	-	53	53	-	56	56	57,1%
Total Doctorants contractuels		-	90	90	-	97	97	-	98	98	7,6%
BIATSS	Femme	279	113	392	285	118	403	295	114	409	70,5%
	Homme	120	43	163	121	40	161	128	43	171	29,5%
Total BIATSS		399	156	555	406	158	564	423	157	580	45,1%
TOTAL		935	321	1 256	945	327	1 272	951	336	1 287	100%

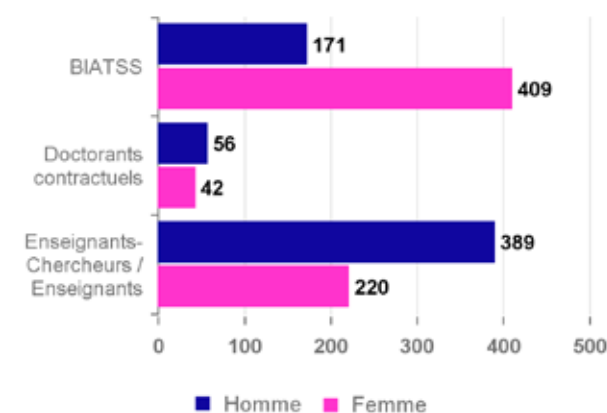
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR SEXE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR SEXE



• EN ETP

		2015			2016			2017		
Filière	Sexe	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	184,4	26,5	210,9	183,6	24,8	208,4	183,6	28,5	212,1
	Homme	337,1	45,5	382,6	347,7	39,5	387,2	335,1	46,5	381,6
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		521,5	72	593,5	531,3	64,3	595,6	518,7	75	593,7
Doctorants contractuels	Femme	-	39	39	-	44	44	-	42	42
	Homme	-	51	51	-	53	53	-	56	56
Total Doctorants contractuels		-	90	90	-	97	97	-	98	98
BIATSS	Femme	259,6	95,3	354,9	265,2	100,8	366	273,9	98,4	372,3
	Homme	119,2	40,7	159,9	119,6	38,2	157,8	126,6	38,7	165,3
Total BIATSS		378,8	136	514,8	384,8	139	523,8	400,5	137,1	537,6
TOTAL		900,3	298	1 198,3	916,1	300,3	1 216,4	919,2	310,1	1 229,3

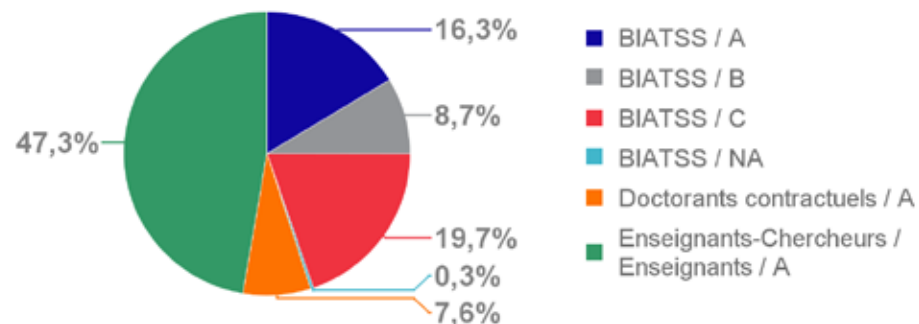
ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR FILIÈRE, STATUT ET CATÉGORIE

• EN EFFECTIF

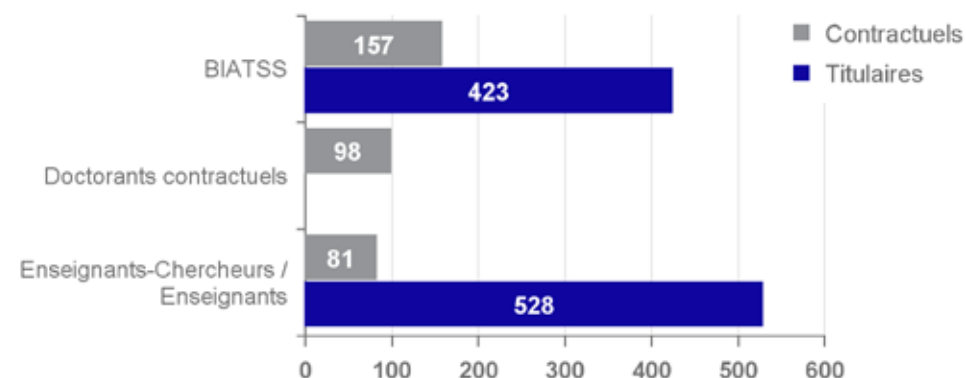
		2015					2016					2017					
Filière	Statut	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	NA*	TOTAL	%
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	Titulaires	536	-	-	536	42,6%	539	-	-	539	42,4%	528	-	-		528	41,0%
	Contractuels	75	-	-	75	6%	72	-	-	72	5,7%	81	-	-		81	6,3%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		611	-	-	611	48,6%	611	-	-	611	48,0%	609	-	-	-	609	47,3%
Doctorants contractuels	Contractuels	90	-	-	90	7,2%	97	-	-	97	7,6%	98	-	-		98	7,6%
Total Doctorants contractuels		90	-	-	90	7,2%	97	-	-	97	7,6%	98	-	-	-	98	7,6%
BIATSS	Titulaires	129	90	180	399	31,8%	135	86	185	406	31,9%	138	92	193		423	32,9%
	Contractuels	58	20	78	156	12,4%	70	23	65	158	12,4%	72	20	61	4	157	12,2%
Total BIATSS		187	110	258	555	44,2%	205	109	250	564	44,3%	210	112	254	4	580	45,1%
TOTAL		888	110	258	1 256	100%	913	109	250	1 272	100%	917	112	254	4	1 287	100%
		70,7%	8,7%	20,5%			71,8%	8,6%	19,7%			71,3%	8,7%	19,7%	0,3%		

* Les personnels de catégorie NA représentent les personnels en contrat d'apprentissage

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



• EN ETP

		2015					2016					2017					
Filière	Statut	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	TOTAL	%	A	B	C	NA*	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	521,5	-	-	521,5	43,5%	531,3	-	-	531,3	43,7%	518,7	-	-	-	518,7	42,2%
	Contractuels	72	-	-	72	6%	64,3	-	-	64,3	5,3%	75	-	-	-	75	6,1%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		593,5	-	-	593,5	49,5%	595,6	-	-	595,6	49,0%	593,7	-	-	-	593,7	48,3%
Doctorants contractuels	Contractuels	90	-	-	90	7,5%	97	-	-	97	8,0%	98	-	-	-	98	8,0%
Total Doctorants contractuels		90	-	-	90	7,5%	97	-	-	97	8,0%	98	-	-	-	98	8,0%
BIATSS	Titulaires	124,7	86,3	167,8	378,8	31,6%	129,2	82,9	172,7	384,8	31,6%	133,2	88,8	178,5		400,5	32,6%
	Contractuels	53,2	17,2	65,6	136	11,3%	64,9	20,4	53,7	139	11,4%	64,3	18,3	50,5	4	137,1	11,2%
Total BIATSS		177,9	103,5	233,4	514,8	43%	194,1	103,3	233,8	523,8	43,1%	197,5	107,1	229	4	537,6	43,7%
TOTAL		861,4	103,5	233,4	1 198,3	100%	886,7	103,3	226,4	1 216,4	100%	889,2	107,1	229	4	1 229,3	100%
		71,9%	8,6%	19,5%			72,9%	8,5%	18,6%			72,3%	8,7%	18,6%	0,3%		

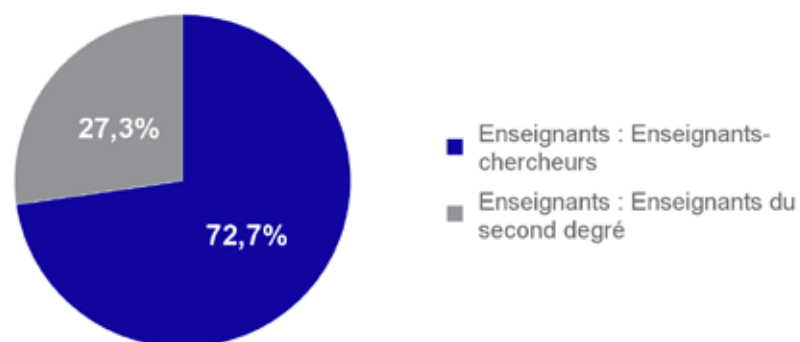
* Les personnels de catégorie NA représentent les personnels contractuels en contrat d'apprentissage

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

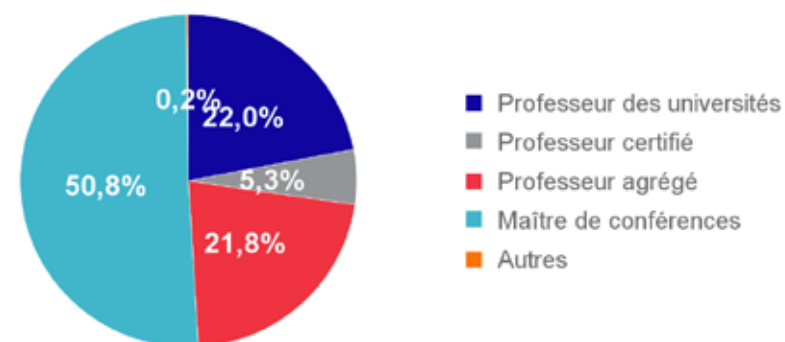
• EN EFFECTIF

FILIÈRE	CORPS	2015				2016				2017			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	21	94	115	21,5%	23	92	115	21,3%	26	90	116	22,0%
	MCF	104	170	274	51,1%	101	173	274	50,8%	99	169	268	50,8%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		125	264	389	72,6%	124	265	389	72,2%	125	259	384	72,7%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	61	86	147	27,4%	64	86	150	27,8%	63	81	144	27,3%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		61	86	147	27,4%	64	86	150	27,8%	63	81	144	27,3%
TOTAL		186	350	536	100%	188	351	539	100%	188	340	528	100%

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



• EN ETP

		2015				2016				2017			
FILIÈRE	CORPS	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	20,8	83	103,8	19,9%	22,8	92	114,8	21,6%	25,8	90	115,8	22,3%
	MCF	103,6	169,5	273,1	52,4%	100,5	172,1	272,6	51,3%	97,7	167	264,7	51,0%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		124,4	252,5	376,9	72,3%	123,3	264,1	387,4	72,9%	123,5	257	380,5	73,4%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	60	84,6	144,6	27,7%	60,3	83,6	143,9	27,1%	60,1	78,1	138,2	26,6%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		60	84,6	144,6	27,7%	60,3	83,6	143,9	27,1%	60,1	78,1	138,2	26,6%
TOTAL		184,4	337,1	521,5	100%	183,6	347,7	531,3	100%	183,6	335,1	518,7	100%

PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE, CORPS ET SEXE

• EN EFFECTIF

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2015					2016					2017				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Autres corps FP		1	1		0,6%		1	1		0,6%		1	1		0,6%
AAE	14	6	20		12,4%	15	6	21		13,2%	14	5	19		12,1%
Infirmières	3		3		1,9%	3		3		1,9%	3		3		1,9%
Total Catégorie A	17	7	24	6%	14,9%	18	7	25	6,2%	15,7%	17	6	23	5,4%	14,6%
SAENES	36	6	42		26,1%	33	5	38		23,9%	33	6	39		24,8%
Assistant de Service Social	1		1		0,6%	1		1		0,6%	1		1		0,6%
Total Catégorie B	37	6	43	10,8%	26,7%	34	5	39	9,6%	24,5%	34	6	40	9,5%	25,5%
ADJAENES + ATEC	85	9	94			85	10	95		59,7%	85	9	94		59,9%
Total Catégorie C	85	9	94	23,6%	58,4%	85	10	95	23,4%	59,7%	85	9	94	22,2%	59,9%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	139	22	161	40,4%	100%	137	22	159	39,2%	100%	136	21	157	37,1%	100%

CORPS de la filière ITRF	2015					2016					2017				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
IGR	2	6	8		4%	3	6	9		4,2%	3	6	9		3,9%
IGE	32	27	59		29,2%	35	27	62		29,1%	36	29	65		28,1%
ASI	11	18	29		14,4%	12	19	31		14,6%	11	22	33		14,3%
Total Catégorie A	45	51	96	24,1%	47,5%	50	52	102	25,1%	47,9%	50	57	107	25,3%	46,3%
TECH	22	15	37		18,3%	22	15	37		17,4%	26	16	42		18,2%
Total Catégorie B	22	15	37	9,3%	18,3%	22	15	37	9,1%	17,4%	26	16	42	9,9%	18,2%
ATRF	45	24	69		34,2%	50	24	74		34,7%	57	25	82		35,5%
Total Catégorie C	45	24	69	17,3%	34,2%	50	24	74	18,2%	34,7%	57	25	82	19,4%	35,5%
Total ITRF	112	90	202	50,6%	100%	122	91	213	52,5%	100%	133	98	231	54,6%	100%

CORPS de la filière BIB	2015					2016					2017				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Conservateurs	3	2	5		13,9%	2	2	4		11,8%	2	2	4		11,4%
BIB	2	2	4		11,1%	2	2	4		11,8%	2	2	4		11,4%
Total Catégorie A	5	4	9	2,3%	25%	4	4	8	2,0%	23,5%	4	4	8	1,9%	22,9%
BIBAS	10		10		27,8%	10		10		29,4%	10		10		28,6%
Total Catégorie B	10	0	10	2,5%	27,8%	10		10	2,5%	29,4%	10		10	2,4%	28,6%
MAG	13	4	17		47,2%	12	4	16		47,1%	12	5	17		48,6%
Total Catégorie C	13	4	17	4,3%	47,2%	12	4	16	3,9%	47,1%	12	5	17	4,0%	48,6%
Total BIB	28	8	36	9%	100%	26	8	34	8,4%	100%	26	9	35	8,3%	100%

TOTAL BIATSS	279	120	399	100%		285	121	406	100%		295	128	423	100%	
---------------------	------------	------------	------------	-------------	--	------------	------------	------------	-------------	--	------------	------------	------------	-------------	--

• EN ETP

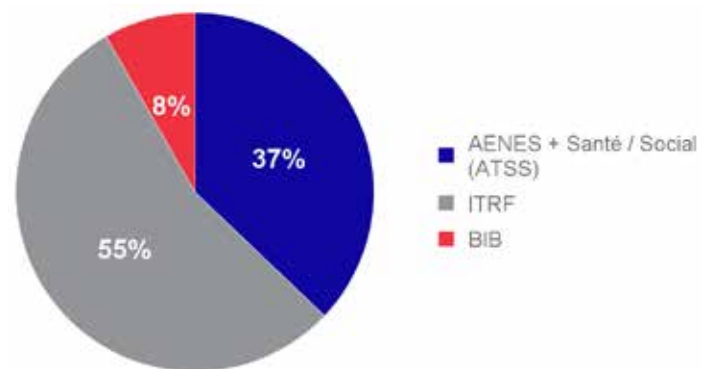
CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2015					2016					2017				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Autres corps FP		1	1		0,7%		1	1		0,7%		1	1		0,7%
AAE	12,7	5,8	18,5		12,3%	13,7	5,9	19,6		13,2%	13,3	5	18,3		12,4%
Infirmières	3		3		2%	3		3		2,0%	3		3		2,0%
Total Catégorie A	15,7	6,8	22,5	5,9%	15%	16,7	6,9	23,6	6,1%	15,8%	16,3	6	22,3	5,6%	15,1%
SAENES	33,9	6	39,9		26,6%	31,2	4,5	35,7		24,0%	31,4	6	37,4		25,3%
Assistant de Service Social	1		1		0,7%	1		1		0,7%	1		1		0,7%
Total Catégorie B	34,9	6	40,9	11,8%	27,2%	32,2	4,5	36,7	9,5%	24,6%	32,4	6	38,4	9,6%	26,0%
ADJAENES + ATEC	78	8,8	86,8			78,8	9,8	88,6		59,5%	78	9	87		58,9%
Total Catégorie C	78	8,8	86,8	22,9%	57,8%	78,8	9,8	88,6	23,0%	59,5%	78	9	87	21,7%	58,9%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	128,6	21,6	150,2	39,6%	100%	127,7	21,2	148,9	38,7%	100%	126,7	21	147,7	36,9%	100%

CORPS de la filière ITRF	2015					2016					2017				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
IGR	1,7	6	7,7		4%	2,4	6	8,4		4,1%	2,6	6	8,6		3,9%
IGE	30,5	27	57,5		29,5%	32,4	26,7	59,1		29,0%	34,1	29	63,1		28,5%
ASI	10,1	18	28,1		14,4%	11,1	19	30,1		14,8%	10,1	21,1	31,2		14,1%
Total Catégorie A	42,3	51	93,3	24,6%	47,8%	45,9	51,7	97,6	25,4%	47,8%	46,8	56,1	102,9	25,7%	46,5%
TECH	21	15	36		18,5%	21,6	15	36,6		17,9%	25	15,8	40,8		18,4%
Total Catégorie B	21	15	36	9,5%	18,5%	21,6	15	36,6	9,5%	17,9%	25	15,8	40,8	10,2%	18,4%
ATRF	41,8	23,8	65,6		33,7%	46	23,8	69,8		34,2%	52,7	24,8	77,5		35,0%
Total Catégorie C	41,8	23,8	65,6	17,3%	33,7%	46	23,8	69,8	18,1%	34,2%	52,7	24,8	77,5	19,4%	35,0%
Total ITRF	105,1	89,8	194,9	51,4%	100%	113,5	90,5	204	53,0%	100%	124,5	96,7	221,2	55,2%	100%

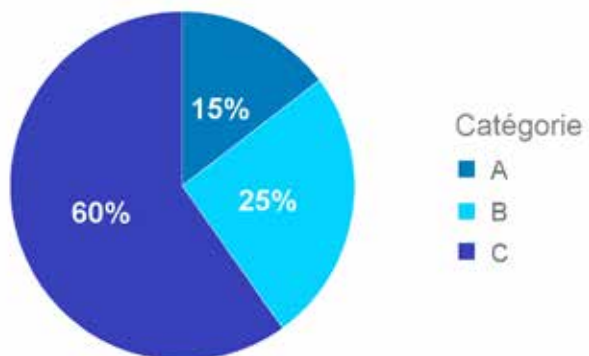
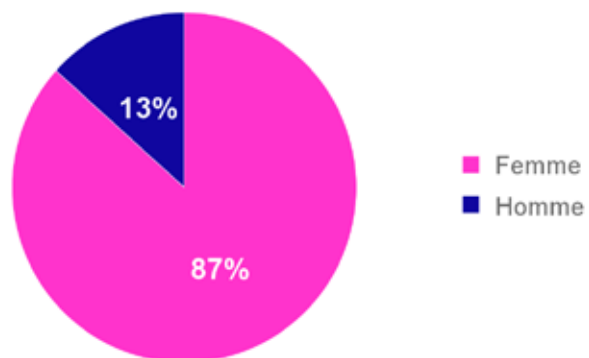
CORPS de la filière BIB	2015					2016					2017				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Conservateurs	3	2	5		14,8%	2	2	4		12,5%	2	2	4		12,7%
BIB	2	2	4		11,8%	2	2	4		12,5%	2	2	4		12,7%
Total Catégorie A	5	4	9	2,4%	26,6%	4	4	8	2,1%	25,1%	4	4	8	2,0%	25,3%
BIBAS	9,4	0	9,4		27,8%	9,6		9,6		30,1%	9,6		9,6		30,4%
Total Catégorie B	9,4	0	9,4	2,5%	27,8%	9,6		9,6	2,5%	30,1%	9,6		9,6	2,4%	30,4%
MAG	11,6	3,8	15,4		45,6%	10,4	3,9	14,3		44,8%	9,1	4,9	14		44,3%
Total Catégorie C	11,6	3,8	15,4	4,1%	45,6%	10,4	3,9	14,3	3,7%	44,8%	9,1	4,9	14	3,5%	44,3%
Total BIB	26	7,8	33,8	8,9%	100%	24	7,9	31,9	8,3%	100%	22,7	8,9	31,6	7,9%	100%

TOTAL BIATSS	259,7	119,2	378,9	100%		265,2	119,6	384,8	100,0%		273,9	126,6	400,5	100%	
---------------------	--------------	--------------	--------------	-------------	--	--------------	--------------	--------------	---------------	--	--------------	--------------	--------------	-------------	--

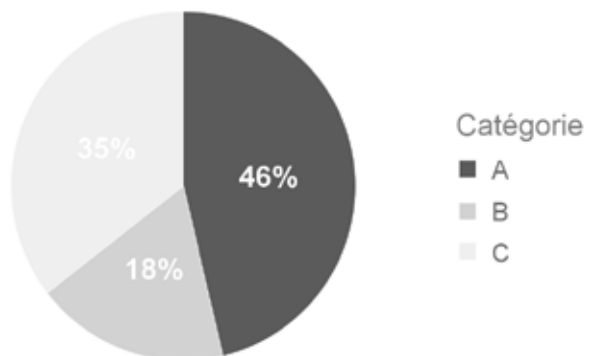
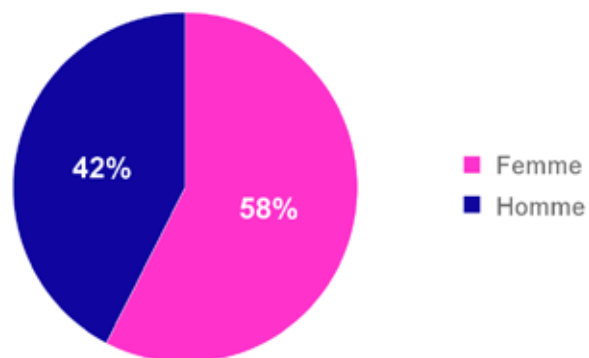
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE



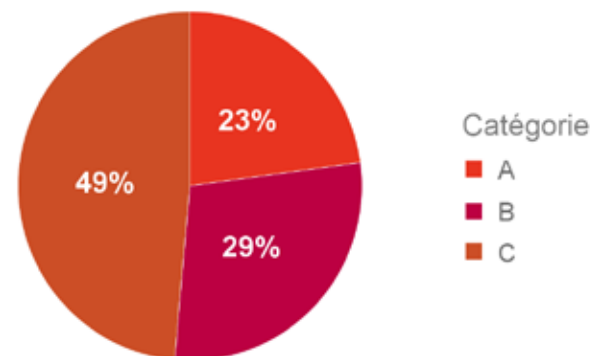
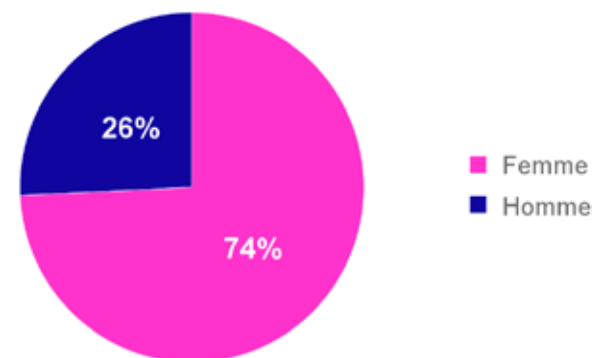
AENES + SANTÉ/SOCIAL (ATSS)



ITRF



BIB



PERSONNELS CONTRACTUELS PAR FILIÈRE, CORPS ET SEXE

• EN EFFECTIF

Enseignants contractuels

CORPS	2015			2016			2017		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	14	15	29	14	9	23	11	11	22
Contractuel Enseignant	10	7	17	13	13	26	16	20	36
Lecteur	3	3	6	1	4	5	2	3	5
Associé - Maître de conférences et assimilé	-	1	1		1	1			
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	2	18	20	2	14	16	3	14	17
Professeur des universités associé à mi-temps	-	2	2		1	1		1	1
Contractuels BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	29	46	75	30	42	72	32	49	81

Doctorants contractuels

CORPS	2015			2016			2017		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
DCR*	17	33	50	24	31	55	31	41	72
DCE*	22	18	40	20	22	42	11	15	26
Contractuels BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	39	51	90	44	53	97	42	56	98

BIATSS contractuels

CORPS	2015			2016			2017		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	19	6	25	18	6	24	16	4	20
Contractuels Niveau A - CDD	14	18	32	23	22	45	28	24	52
Contractuels Niveau A - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau B - CDI	12	2	14	14	2	16	11	2	13
Contractuels Niveau B - CDD	4	2	6	4	3	7	5	2	7
Contractuels Niveau B - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau C - CDI	30	5	35	23	2	25	21	2	23
Contractuels Niveau C - CDD	32	8	40	34	5	39	31	7	38
Contractuels Niveau C - BOE	1	2	3	1		1			
Contractuels Niveau C - CAE / CUI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau C - Pacte **	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contrat d'apprentissage	1	-	1	1		1	2	2	4
TOTAL	113	43	156	118	40	158	114	43	157
TOTAL GÉNÉRAL	181	140	321	192	135	327	188	148	336

* DCR : Doctorant Contractuel Recherche / DCE : Doctorant Contractuel Enseignement (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 28 ans sans qualification ou peu qualifiés et au plus de 45 ans sous certaines conditions.

• EN ETP

Enseignants contractuels

CORPS	2015			2016			2017		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	14	15	29	14	9	23	11	11	22
Contractuel Enseignant	7,5	6,5	14	7,8	10,5	18,3	12,5	17,5	30
Lecteur	3	3	6	1	4	5	2	3	5
Associé - Maître de conférences et assimilé	-	1	1	-	1	1	-	-	-
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	2	18	20	2	14	16	3	14	17
Professeur des universités associé à mi-temps	-	2	2	-	1	1	-	1	1
Contractuels BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	26,5	45,5	72	24,8	39,5	64,3	28,5	46,5	75

Doctorants contractuels

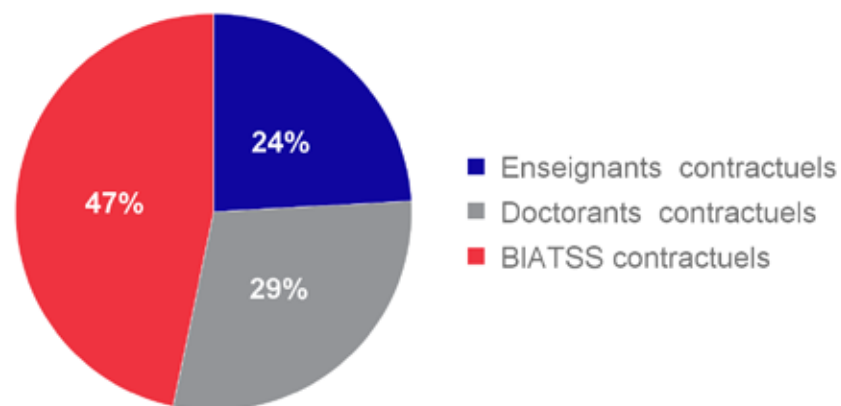
CORPS	2015			2016			2017		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
DCR*	17	33	50	24	31	55	31	41	72
DCE*	22	18	40	20	22	42	11	15	26
Contractuels BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	39	51	90	44	53	97	42	56	98

BIATSS contractuels

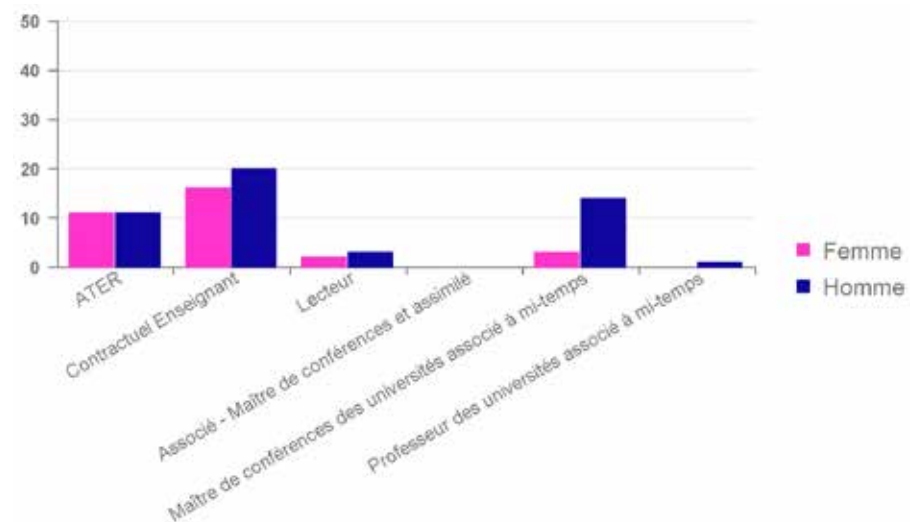
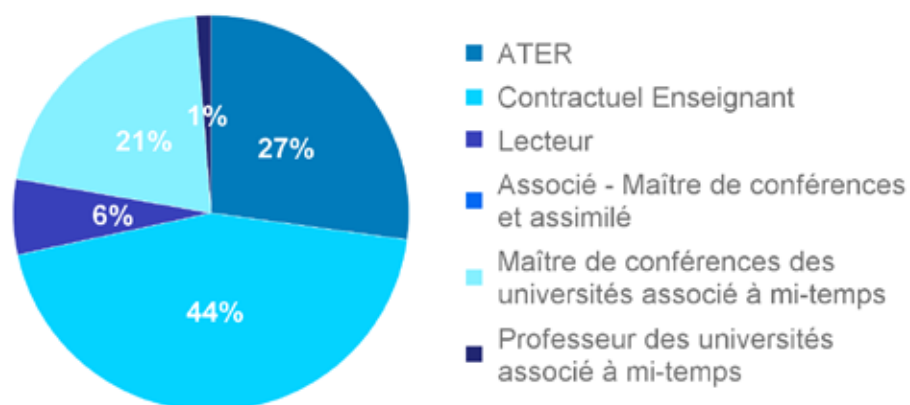
CORPS	2015			2016			2017		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	14,9	5,8	20,7	14	5,8	19,8	11,8	3,6	15,4
Contractuels Niveau A - CDD	14	17,5	31,5	22,6	21,5	44,1	26,4	22,5	48,9
Contractuels Niveau A - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau B - CDI	11	1,5	12,5	13	1,5	14,5	10,6	1,5	12,1
Contractuels Niveau B - CDD	2,7	2	4,7	2,9	3	5,9	4,5	1,7	6,2
Contractuels Niveau B - BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau C - CDI	24,7	5	29,7	18,6	2	20,6	17,7	2	19,7
Contractuels Niveau C - CDD	26,3	6,9	33,2	27,7	4,4	32,1	25,4	5,4	30,8
Contractuels Niveau C - BOE	0,7	2	2,7	1	-	1	-	-	-
Contractuels Niveau C - CAE / CUI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuels Niveau C - Pacte **	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contrat d'apprentissage	1	-	1	1	-	1	2	2	4
TOTAL	95,3	40,7	136	100,8	38,2	139	98,4	38,7	137,1
TOTAL GÉNÉRAL	160,8	137,2	298	169,6	130,7	300,3	168,9	141,2	310,1

* DCR : Doctorant Contractuel Recherche / DCE : Doctorant Contractuel Enseignement (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 28 ans pas ou peu qualifiés et au plus de 45 ans sous certaines conditions.

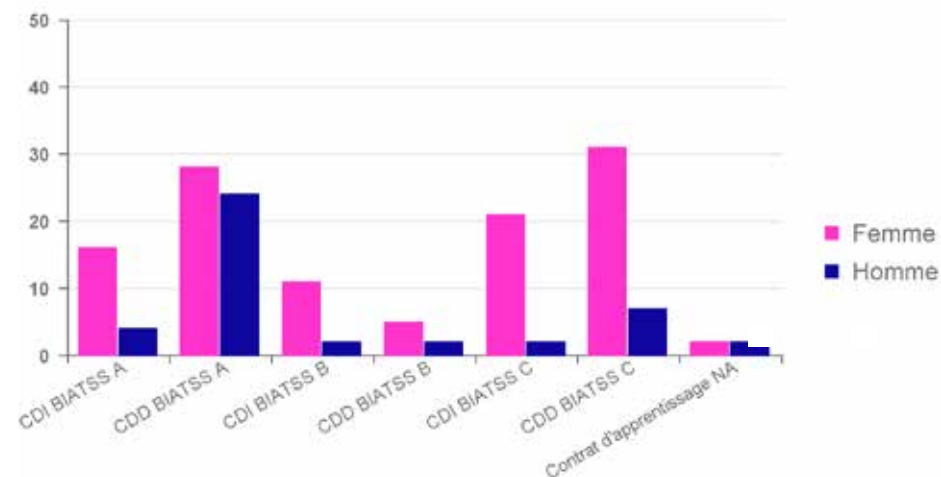
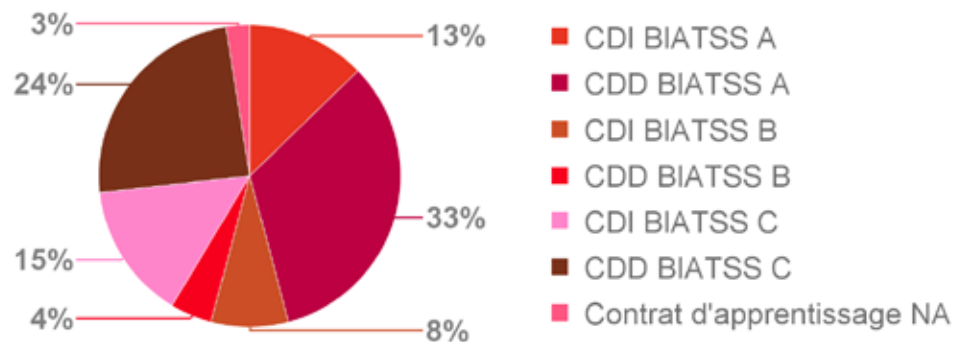
RÉPARTITION DU PERSONNEL CONTRACTUEL PAR TYPE DE PERSONNELS



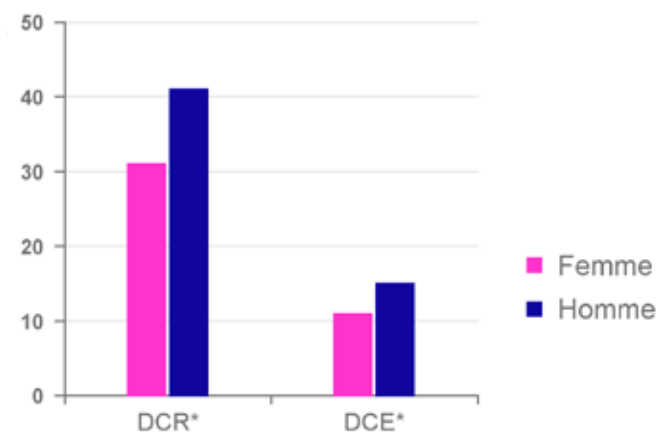
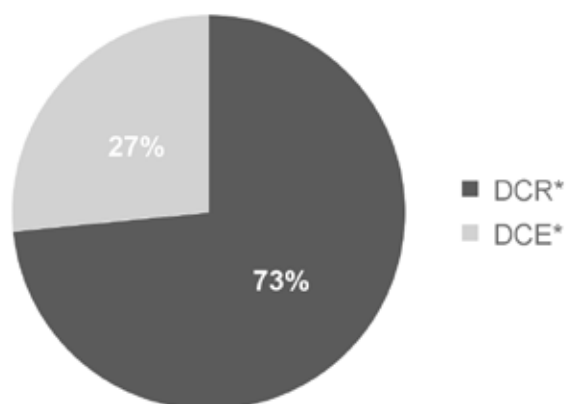
RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL



RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL



RÉPARTITION DU PERSONNEL DOCTORANT CONTRACTUEL



* DCR : Doctorant Contractuel Recherche / DCE : Doctorant Contractuel Enseignement

ENSEIGNEMENT : HEURES COMPLÉMENTAIRES ET VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

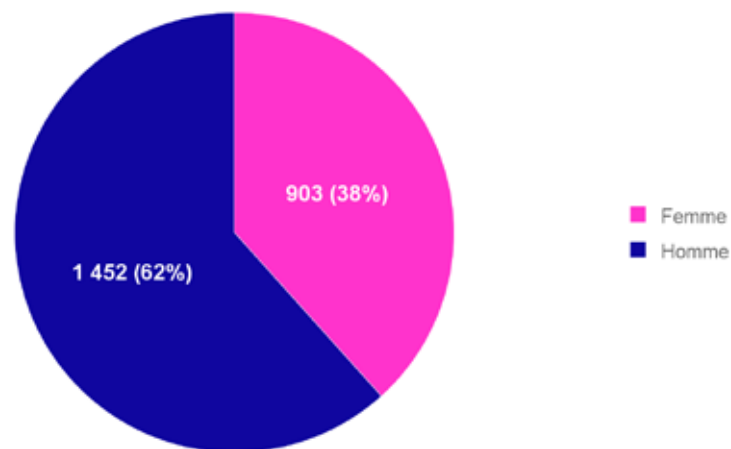
	Heures complémentaires d'enseignement (personnel USMB uniquement)	Heures complémentaires - Vacations et Indemnités	TOTAL
Nombre d'heures (en unité)	77 919 h 06 min	74 126 h 27 min	152 045 h 33 min

Des heures complémentaires sont payées aux enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, enseignants et enseignantes 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.

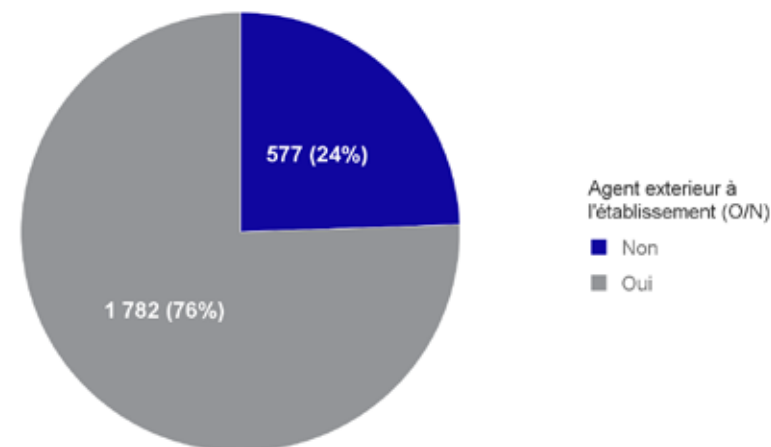
L'USMB fait appel à des vacataires d'enseignement afin de couvrir une part de la charge d'enseignement correspondant à des spécificités professionnelles. Ils sont recrutés selon les conditions fixées par le décret 87-889 du 29 octobre 1987.

Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2017 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles ont été payées en 2018.

RÉPARTITION PAR GENRE DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

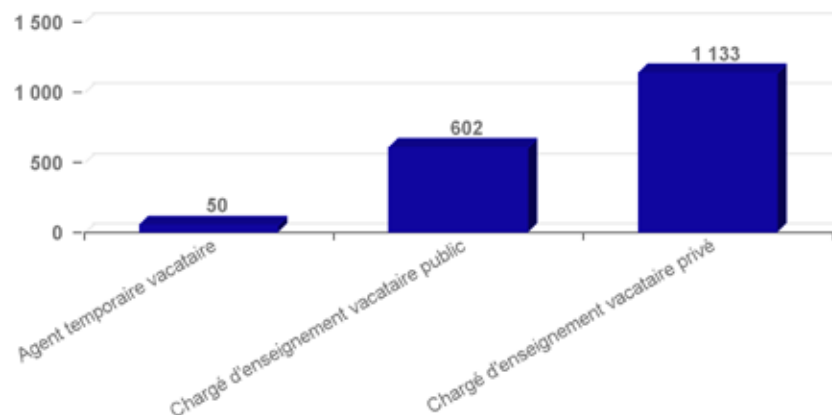


RÉPARTITION DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES



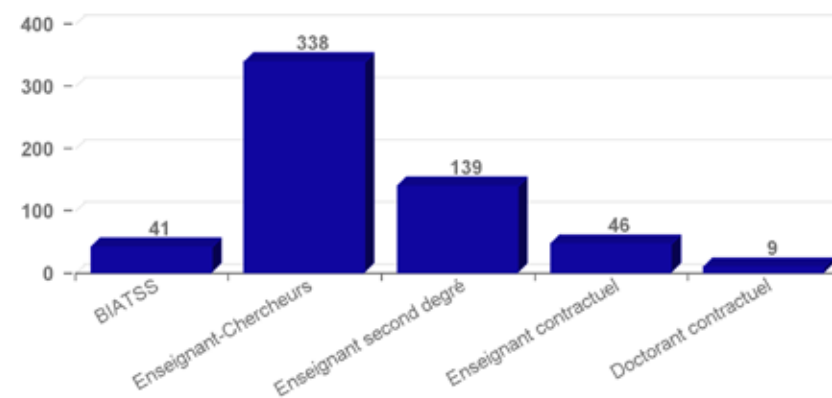
Sur la période, certains agents ont été extérieurs à l'établissement puis intégrés à l'USMB : ils sont donc comptabilisés 2 fois

RÉPARTITION PAR TYPE DE PERSONNELS HORS USMB EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES



Sur la période, 3 agents ont eu plusieurs types d'emploi

RÉPARTITION PAR TYPE DE PERSONNELS USMB EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES





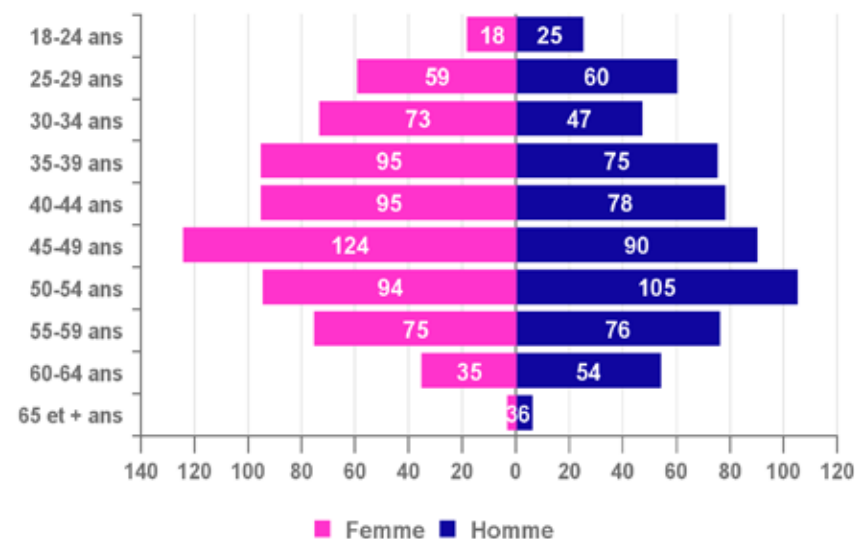
2. RÉPARTITION

- Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2017.
- 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	2015		2016		2017	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	20	1,6%	18	1,4%	18	1,4%
	Homme	16	1,3%	23	1,8%	25	1,9%
Total de 18-24 ans		36	2,9%	41	3,3%	43	3,3%
25-29 ans	Femme	66	5,3%	68	5,3%	59	4,6%
	Homme	59	4,7%	58	4,6%	60	4,7%
Total de 25-29 ans		125	10%	126	9,2%	119	9,2%
30-34 ans	Femme	78	6,2%	83	6,5%	73	5,7%
	Homme	55	4,4%	51	4,0%	47	3,7%
Total de 30-34 ans		133	10,6%	134	9,3%	120	9,3%
35-39 ans	Femme	86	6,8%	92	7,2%	95	7,4%
	Homme	71	5,7%	67	5,3%	75	5,8%
Total de 35-39 ans		157	12,5%	159	13,2%	170	13,2%
40-44 ans	Femme	110	8,8%	91	7,2%	95	7,4%
	Homme	88	7%	84	6,6%	78	6,1%
Total de 40-44 ans		198	15,8%	175	13,4%	173	13,4%
45-49 ans	Femme	95	7,6%	119	9,4%	124	9,6%
	Homme	100	8%	101	7,9%	90	7,0%
Total de 45-49 ans		195	15,5%	220	16,6%	214	16,6%
50-54 ans	Femme	91	7,2%	85	6,7%	94	7,3%
	Homme	79	6,3%	84	6,6%	105	8,2%
Total de 50-54 ans		170	13,5%	169	15,5%	199	15,5%
55-59 ans	Femme	64	5,1%	72	5,7%	75	5,8%
	Homme	90	7,2%	83	6,5%	76	5,9%
Total de 55-59 ans		154	12,3%	155	11,7%	151	11,7%
60-64 ans	Femme	35	2,8%	35	2,8%	35	2,7%
	Homme	48	3,8%	53	4,2%	54	4,2%
Total de 60-64 ans		83	6,6%	88	6,9%	89	6,9%
65 et + ans	Femme	1	0,1%	2	0,2%	3	0,2%
	Homme	4	0,3%	3	0,2%	6	0,5%
Total de 65 et + ans		5	0,4%	5	0,7%	9	0,7%
TOTAL		1 256	100%	1 272	100%	1 287	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



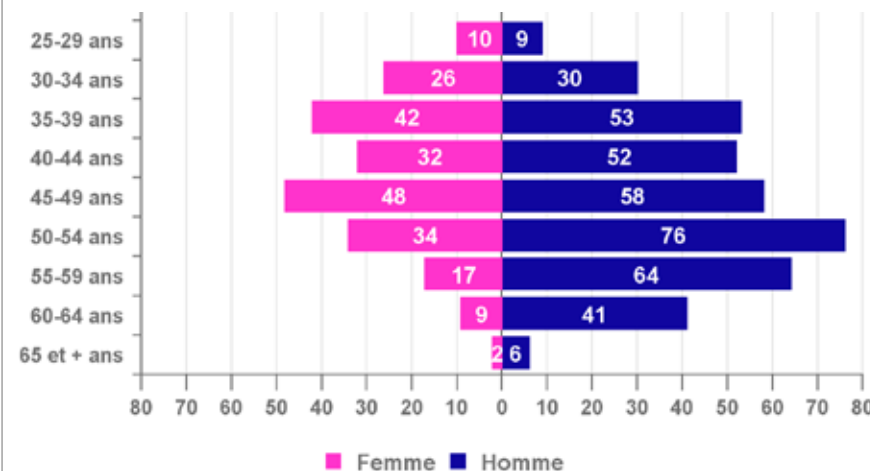
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2017	671	616	1 287

	2015	2016	2017
Âge moyen de l'ensemble des personnels	43,8	43,7	44,0
Âge moyen du personnel féminin	42,7	42,9	43,5
Âge moyen du personnel masculin	44,9	44,6	44,6

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2015		2016		2017	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	2	0,3%	1	0,2%		
	Homme						
Total de 18-24 ans		2	0,3%	1	0,2%		
25-29 ans	Femme	14	2,3%	10	1,6%	10	1,6%
	Homme	11	1,8%	10	1,6%	9	1,5%
Total de 25-29 ans		25	4,1%	20	3,3%	19	3,1%
30-34 ans	Femme	37	6,1%	36	5,9%	26	4,3%
	Homme	37	6,1%	35	5,7%	30	4,9%
Total de 30-34 ans		74	12,1%	71	11,6%	56	9,2%
35-39 ans	Femme	36	5,9%	38	6,2%	42	6,9%
	Homme	47	7,7%	47	7,7%	53	8,7%
Total de 35-39 ans		83	13,6%	85	13,9%	95	15,6%
40-44 ans	Femme	33	5,4%	25	4,1%	32	5,3%
	Homme	58	9,5%	58	9,5%	52	8,5%
Total de 40-44 ans		91	14,9%	83	13,6%	84	13,8%
45-49 ans	Femme	38	6,2%	48	7,9%	48	7,9%
	Homme	69	11,3%	67	11,0%	58	9,5%
Total de 45-49 ans		107	17,5%	115	18,8%	106	17,4%
50-54 ans	Femme	30	4,9%	33	5,4%	34	5,6%
	Homme	61	10%	65	10,6%	76	12,5%
Total de 50-54 ans		91	14,9%	98	16,0%	110	18,1%
55-59 ans	Femme	16	2,6%	16	2,6%	17	2,8%
	Homme	77	12,6%	68	11,1%	64	10,5%
Total de 55-59 ans		93	15,2%	84	13,7%	81	13,3%
60-64 ans	Femme	8	1,3%	10	1,6%	9	1,5%
	Homme	32	5,2%	41	6,7%	41	6,7%
Total de 60-64 ans		40	6,5%	51	8,3%	50	8,2%
65 et + ans	Femme	1	0,2%	1	0,2%	2	0,3%
	Homme	4	0,7%	2	0,3%	6	1,0%
Total de 65 et + ans		5	0,8%	3	0,5%	8	1,3%
TOTAL		611	100%	611	100%	609	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



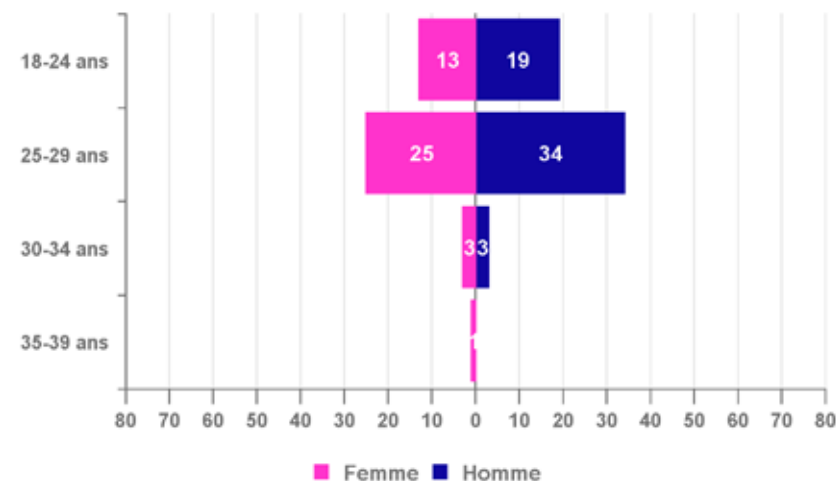
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2017	220	389	609

	2015	2016	2017
Âge moyen Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires et contractuels	45,9	46,1	46,5
Âge moyen Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires et contractuels féminins	42,5	43,5	44,0
Âge moyen Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires et contractuels masculins	47,7	47,5	47,9

DOCTORANTS CONTRACTUELS

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2015		2016		2017	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	10	11,1%	11	11,3%	13	13,3%
	Homme	14	15,6%	18	18,6%	19	19,4%
Total de 18-24 ans		24	26,7%	29	29,9%	32	32,7%
25-29 ans	Femme	26	28,9%	28	28,9%	25	25,5%
	Homme	31	34,4%	31	32,0%	34	34,7%
Total de 25-29 ans		57	63,3%	59	60,8%	59	60,2%
30-34 ans	Femme	2	2,2%	4	4,1%	3	3,1%
	Homme	5	5,6%	4	4,1%	3	3,1%
Total de 30-34 ans		7	7,8%	8	8,2%	6	6,1%
35-39 ans	Femme			1	1,0%	1	1,0%
	Homme	1	1,1%				
Total de 35-39 ans		1	1,1%	1	1,0%	1	1,0%
40-44 ans	Femme						
	Homme						
Total de 40-44 ans							
45-49 ans	Femme						
	Homme						
Total de 45-49 ans							
50-54 ans	Femme	1	1,1%				
	Homme						
Total de 50-54 ans		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%	98	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



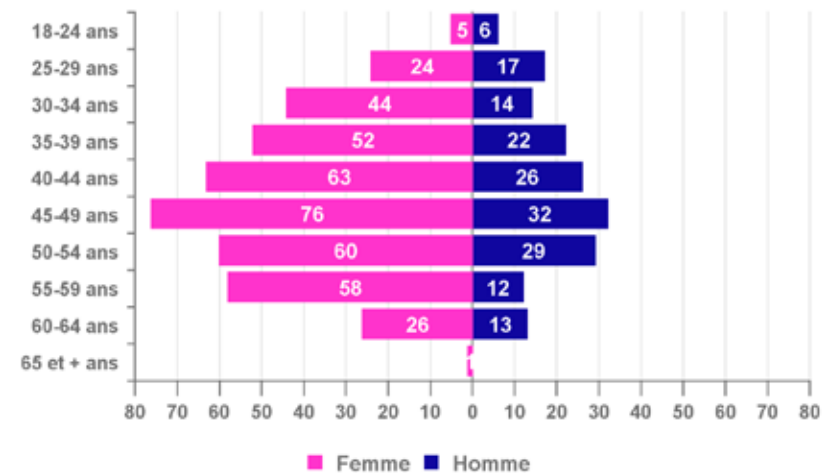
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2017	42	56	98

	2015	2016	2017
Âge moyen des doctorants contractuels	26,4	25,9	25,8
Âge moyen des doctorants contractuels féminins	26,5	26,2	26,4
Âge moyen des doctorants contractuels masculins	26,3	25,6	25,5

BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2015		2016		2017	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	8	1,4%	6	1,1%	5	0,9%
	Homme	2	0,4%	5	0,9%	6	1,0%
Total de 18-24 ans		10	1,8%	11	2,0%	11	1,9%
25-29 ans	Femme	26	4,7%	30	5,3%	24	4,1%
	Homme	17	3,1%	17	3,0%	17	2,9%
Total de 25-29 ans		43	7,7%	47	8,3%	41	7,1%
30-34 ans	Femme	39	7%	43	7,6%	44	7,6%
	Homme	13	2,3%	12	2,1%	14	2,4%
Total de 30-34 ans		52	9,4%	55	9,8%	58	10,0%
35-39 ans	Femme	50	9%	53	9,4%	52	9,0%
	Homme	23	4,1%	20	3,5%	22	3,8%
Total de 35-39 ans		73	13,2%	73	12,9%	74	12,8%
40-44 ans	Femme	77	13,9%	66	11,7%	63	10,9%
	Homme	30	5,4%	26	4,6%	26	4,5%
Total de 40-44 ans		107	19,3%	92	16,3%	89	15,3%
45-49 ans	Femme	57	10,3%	71	12,6%	76	13,1%
	Homme	31	5,6%	34	6,0%	32	5,5%
Total de 45-49 ans		88	15,9%	105	18,6%	108	18,6%
50-54 ans	Femme	60	10,8%	52	9,2%	60	10,3%
	Homme	18	3,2%	19	3,4%	29	5,0%
Total de 50-54 ans		78	14,1%	71	12,6%	89	15,3%
55-59 ans	Femme	48	8,6%	56	9,9%	58	10,0%
	Homme	13	2,3%	15	2,7%	12	2,1%
Total de 55-59 ans		61	11%	71	12,6%	70	12,1%
60-64 ans	Femme	27	4,9%	25	4,4%	26	4,5%
	Homme	16	2,9%	12	2,1%	13	2,2%
Total de 60-64 ans		43	7,7%	37	6,6%	39	6,7%
65 et + ans	Femme			1	0,2%	1	0,2%
	Homme			1	0,2%		
Total de 65 et + ans				2	0,4%	1	0,2%
TOTAL		555	100%	564	100%	580	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



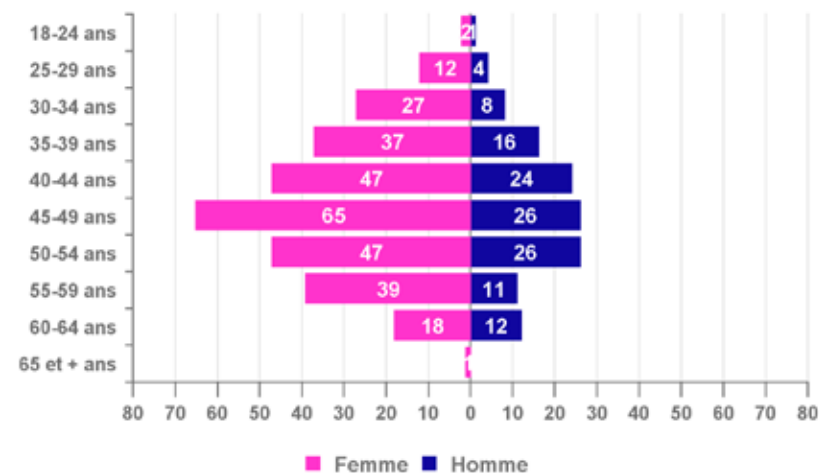
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2017	409	171	580

	2015	2016	2017
Âge moyen BIATSS titulaires et contractuels	44,3	44,1	44,5
Âge moyen BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	44,4	44,3	45,0
Âge moyen BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	44	43,8	43,4

BIATSS TITULAIRES

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2015		2016		2017	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	3	0,8%	2	0,5%	2	0,5%
	Homme					1	0,2%
Total de 18-24 ans		3	0,8%	2	0,5%	3	0,7%
25-29 ans	Femme	11	2,8%	13	3,2%	12	2,8%
	Homme	5	1,3%	4	1,0%	4	0,9%
Total de 25-29 ans		16	4%	17	4,2%	16	3,8%
30-34 ans	Femme	21	5,3%	23	5,7%	27	6,4%
	Homme	6	1,5%	7	1,7%	8	1,9%
Total de 30-34 ans		27	6,8%	30	7,4%	35	8,3%
35-39 ans	Femme	35	8,8%	39	9,6%	37	8,7%
	Homme	17	4,3%	15	3,7%	16	3,8%
Total de 35-39 ans		52	13%	54	13,3%	53	12,5%
40-44 ans	Femme	63	15,8%	55	13,5%	47	11,1%
	Homme	25	6,3%	22	5,4%	24	5,7%
Total de 40-44 ans		88	22,1%	77	19,0%	71	16,8%
45-49 ans	Femme	48	12%	53	13,1%	65	15,4%
	Homme	28	7%	28	6,9%	26	6,1%
Total de 45-49 ans		76	19%	81	20,0%	91	21,5%
50-54 ans	Femme	46	11,5%	40	9,9%	47	11,1%
	Homme	13	3,3%	18	4,4%	26	6,1%
Total de 50-54 ans		59	14,8%	58	14,3%	73	17,3%
55-59 ans	Femme	35	8,8%	43	10,6%	39	9,2%
	Homme	12	3%	15	3,7%	11	2,6%
Total de 55-59 ans		47	11,8%	58	14,3%	50	11,8%
60-64 ans	Femme	17	4,3%	16	3,9%	18	4,3%
	Homme	14	3,5%	11	2,7%	12	2,8%
Total de 60-64 ans		31	7,8%	27	6,7%	30	7,1%
65 et + ans	Femme			1	0,2%	1	0,2%
	Homme			1	0,2%		
Total de 65 et + ans				2	0,5%	1	0,2%
TOTAL		399	100%	406	100%	423	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



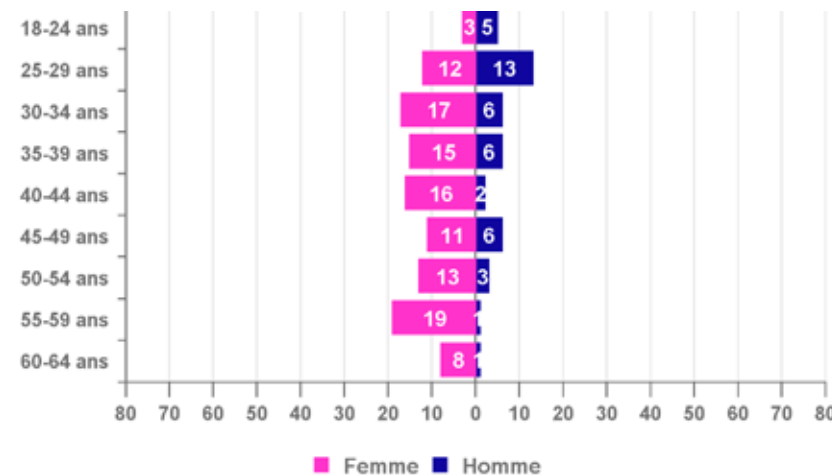
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2017	295	128	423

	2015	2016	2017
Âge moyen des BIATSS titulaires	45,8	45,8	45,8
Âge moyen BIATSS titulaires personnel féminin	45,5	45,4	45,7
Âge moyen BIATSS titulaires personnel masculin	47	46,9	46,2

BIATSS CONTRACTUELS

TRANCHE D'ÂGE	SEXE	2015		2016		2017	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	5	3,2%	4	2,5%	3	1,9%
	Homme	2	1,3%	5	3,2%	5	3,2%
Total de 18-24 ans		7	4,5%	9	5,7%	8	5,1%
25-29 ans	Femme	15	9,6%	17	10,8%	12	7,6%
	Homme	12	7,7%	13	8,2%	13	8,3%
Total de 25-29 ans		27	17,3%	30	19,0%	25	15,9%
30-34 ans	Femme	18	11,5%	20	12,7%	17	10,8%
	Homme	7	4,5%	5	3,2%	6	3,8%
Total de 30-34 ans		25	16%	25	15,8%	23	14,6%
35-39 ans	Femme	15	9,6%	14	8,9%	15	9,6%
	Homme	6	3,8%	5	3,2%	6	3,8%
Total de 35-39 ans		21	13,5%	19	12,0%	21	13,4%
40-44 ans	Femme	14	9%	11	7,0%	16	10,2%
	Homme	5	3,2%	4	2,5%	2	1,3%
Total de 40-44 ans		19	12,2%	15	9,5%	18	11,5%
45-49 ans	Femme	9	5,8%	18	11,4%	11	7,0%
	Homme	3	1,9%	6	3,8%	6	3,8%
Total de 45-49 ans		12	7,7%	24	15,2%	17	10,8%
50-54 ans	Femme	14	9%	12	7,6%	13	8,3%
	Homme	5	3,2%	1	0,6%	3	1,9%
Total de 50-54 ans		19	12,2%	13	8,2%	16	10,2%
55-59 ans	Femme	13	8,3%	13	8,2%	19	12,1%
	Homme	1	0,6			1	0,6%
Total de 55-59 ans		14	9%	13	8,2%	20	12,7%
60-64 ans	Femme	10	6,4%	9	5,7%	8	5,1%
	Homme	2	1,3%	1	0,6%	1	0,6%
Total de 60-64 ans		12	7,7%	10	6,3%	9	5,7%
65 et + ans	Femme						
	Homme						
Total de 65 et + ans							
TOTAL		156	100%	158	100%	157	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2017	114	43	157

	2015	2016	2017
Âge moyen des BIATSS contractuels	41,1	39,9	41,0
Âge moyen BIATSS contractuels personnel féminin	41,8	41,7	43,2
Âge moyen BIATSS contractuels personnel masculin	38	34,4	35,1



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} février 2017, la valeur du point d'indice est fixée à 56,232 €.

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 2017

	Total dépenses Masse salariale *	DONT opération circuit de paie **	% répartition
Masse salariale ÉTAT et Ressources propres ÉTABLISSEMENT (hors heures complémentaires)	76 264 355 €	76 163 925 €	87 %
Masse salariale Ressources Propres COMPOSANTES (hors heures complémentaires)	4 092 378 €	4 096 791 €	5 %
Masse salariale Heures Complémentaires chargées	7 444 831 €	7 445 182 €	8 %
	87 808 564 €	87 705 898 €	100%

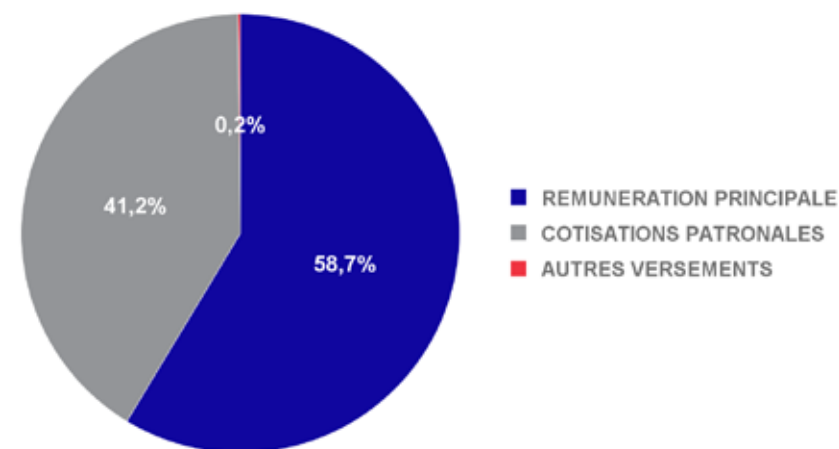
* Le total des dépenses Masse salariale comprend toutes les dépenses de personnel, celles effectuées dans le cadre de la paie à façon par la trésorerie générale, mais aussi celles, hors paie à façon, comme par exemple la mise à disposition de personnels, l'action sociale, la régularisation de trop perçu, 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 98,89 % 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	41 715 397 €
	PRIMES ET INDEMNITES	3 453 001 €
	HEURES COMPLÉMENTAIRES BRUTES	6 280 019 €
	TOTAL	51 448 416 €
COTISATIONS PATRONALES	PENSION CIVILE ET ATI ***	25 856 569 €
	COTISATION ASSEDIC	564 770 €
	AUTRES COTISATIONS	9 681 332 €
	TOTAL	36 102 670 €
AUTRES VERSEMENTS	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	115 092 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	39 720 €
	TOTAL	154 812 €
	Total général	87 705 898 €

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE



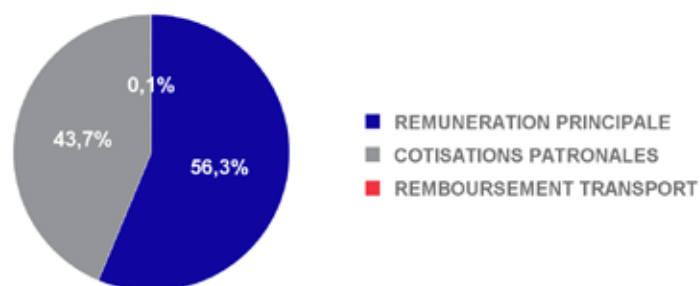
*** Allocation Temporaire d'Invalidité.

MASSE SALARIALE PAR FILIÈRE ET PAR STATUT

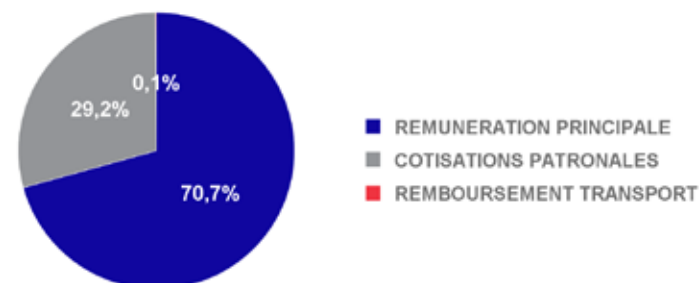
ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	29 155 690 €	1 838 993 €	30 994 683 €
	COTISATIONS PATRONALES	22 918 336 €	816 062 €	23 734 398 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	11 903 €	2 261 €	14 163 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS		52 085 928 €	2 657 316 €	54 743 244 €
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	11 633 843 €	3 534 650 €	15 168 493 €
	COTISATIONS PATRONALES	9 026 280 €	1 459 131 €	10 485 411 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	14 636 €	6 123 €	20 760 €
Total BIATSS		20 674 760 €	4 999 904 €	25 674 664 €
DOCTORANTS CONTRACTUELS	REMUNERATION PRINCIPALE		2 140 041 €	2 140 041 €
	COTISATIONS PATRONALES		884 895 €	884 895 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		4 797 €	4 797 €
Total DOCTORANTS CONTRACTUELS			3 029 733 €	3 029 733 €
VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB	REMUNERATION PRINCIPALE		3 145 199 €	3 145 199 €
	COTISATIONS PATRONALES		997 966 €	997 966 €
Total VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB			4 143 165 €	4 143 165 €
ARE	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		115 092 €	115 092 €
Total ARE			115 092 €	115 092 €
TOTAL GÉNÉRAL		72 760 688 €	14 945 210 €	87 705 898 €

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION

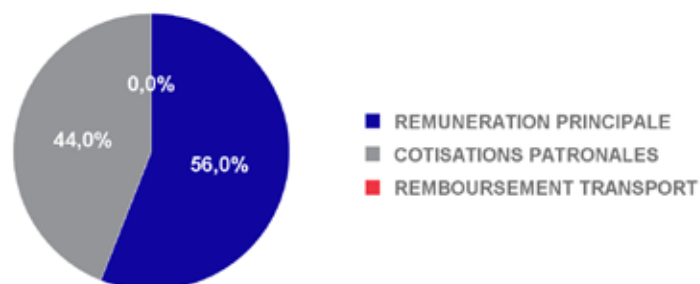
BIATSS TITULAIRES



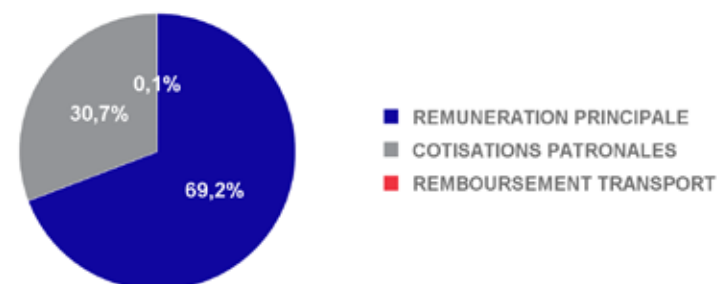
BIATSS CONTRACTUELS



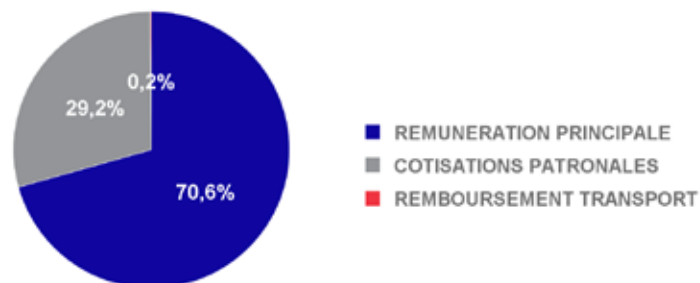
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES



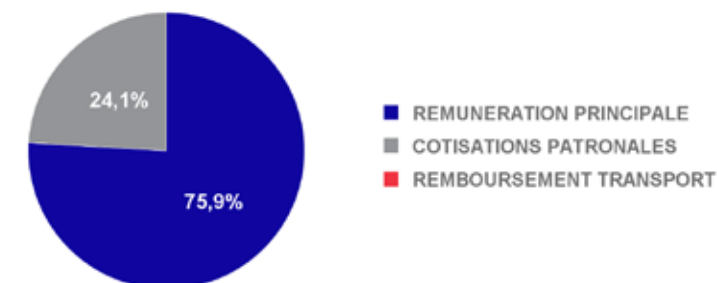
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



DOCTORANTS CONTRACTUELS



VACATAIRES



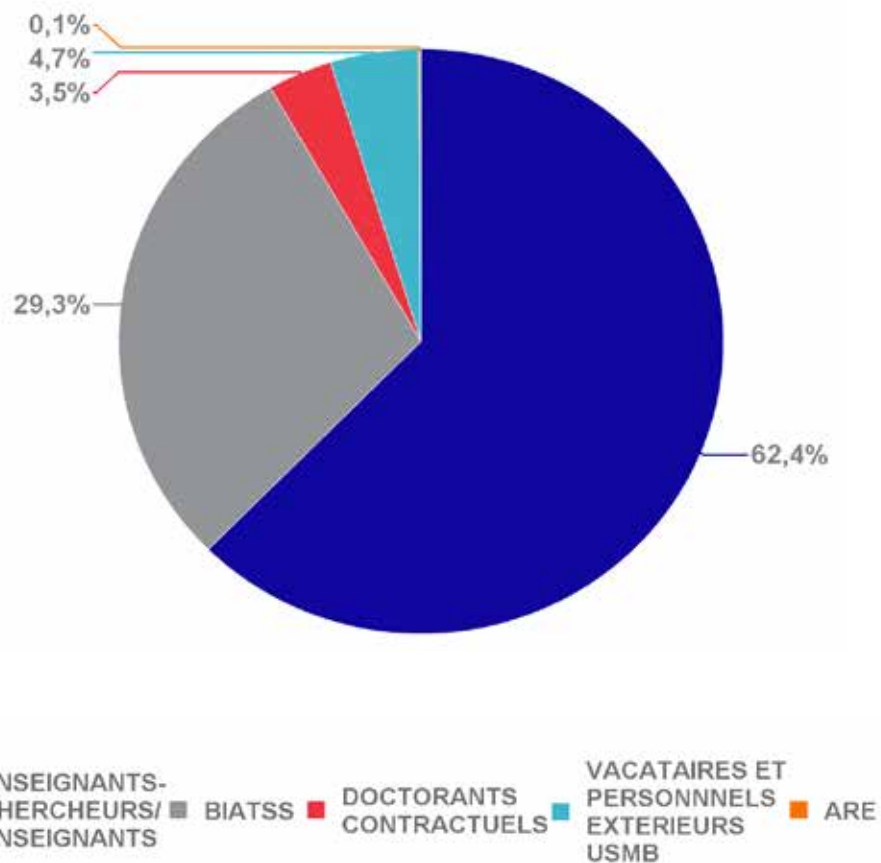
MASSE SALARIALE PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS

CIRCUIT DE PAIE DGFiP

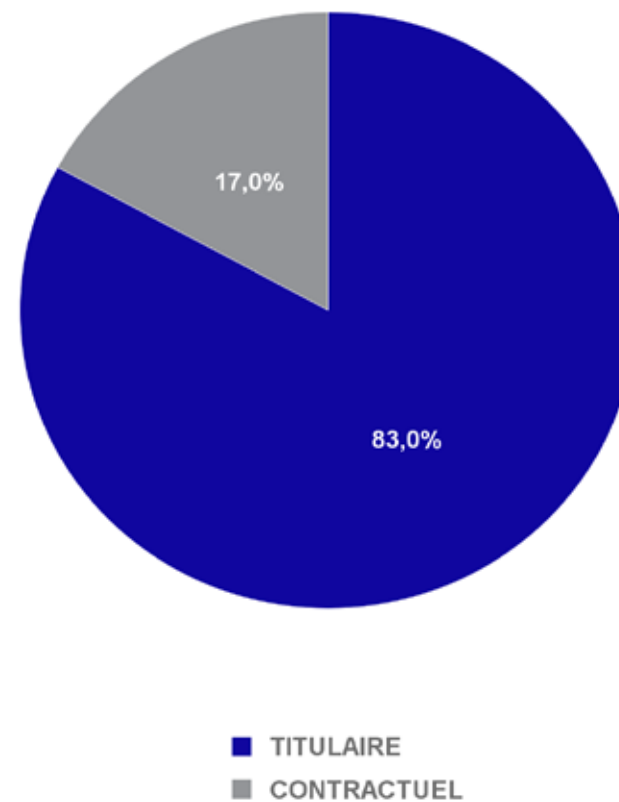
ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	FILIÈRE	MASSE SALARIALE
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	21 575 007 €
		Enseignants de 2nd degré	7 580 683 €
		Contractuels Enseignants	1 838 993 €
		TOTAL	30 994 683 €
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	17 313 623 €
		Enseignants de 2nd degré	5 604 713 €
		Contractuels Enseignants	816 062 €
		TOTAL	23 734 398 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	9 914 €
		Enseignants de 2nd degré	1 988 €
		Contractuels Enseignants	2 261 €
		TOTAL	14 163 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS			54 743 244 €
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	ATSS	4 283 229 €
		BIB	1 003 143 €
		ITRF	6 347 472 €
		Contractuels Biatss	3 508 677 €
		Apprenti	25 973 €
		TOTAL	15 168 493 €
	COTISATIONS PATRONALES	ATSS	3 285 314 €
		BIB	793 227 €
		ITRF	4 947 739 €
		Contractuels Biatss	1 457 407 €
		Apprenti	1 725 €
		TOTAL	10 485 411 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	ATSS	4 173 €
		BIB	1 165 €
		ITRF	9 298 €
		Contractuels Biatss	6 117 €
		Apprenti	6 €
		TOTAL	20 760 €
Total BIATSS			25 674 664 €
DOCTORANTS CONTRACTUELS	REMUNERATION PRINCIPALE		2 140 041 €
	COTISATIONS PATRONALES		884 895 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		4 797 €
	Total DOCTORANTS CONTRACTUELS		3 029 733 €
VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB	REMUNERATION PRINCIPALE		3 145 199 €
	COTISATIONS PATRONALES		997 966 €
	Total VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB		4 143 165 €
ARE	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		115 092 €
	Total ARE		115 092 €
MASSE SALARIALE			87 705 898 €

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

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2017 (CIRCUIT DE PAIE DGFip) PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS

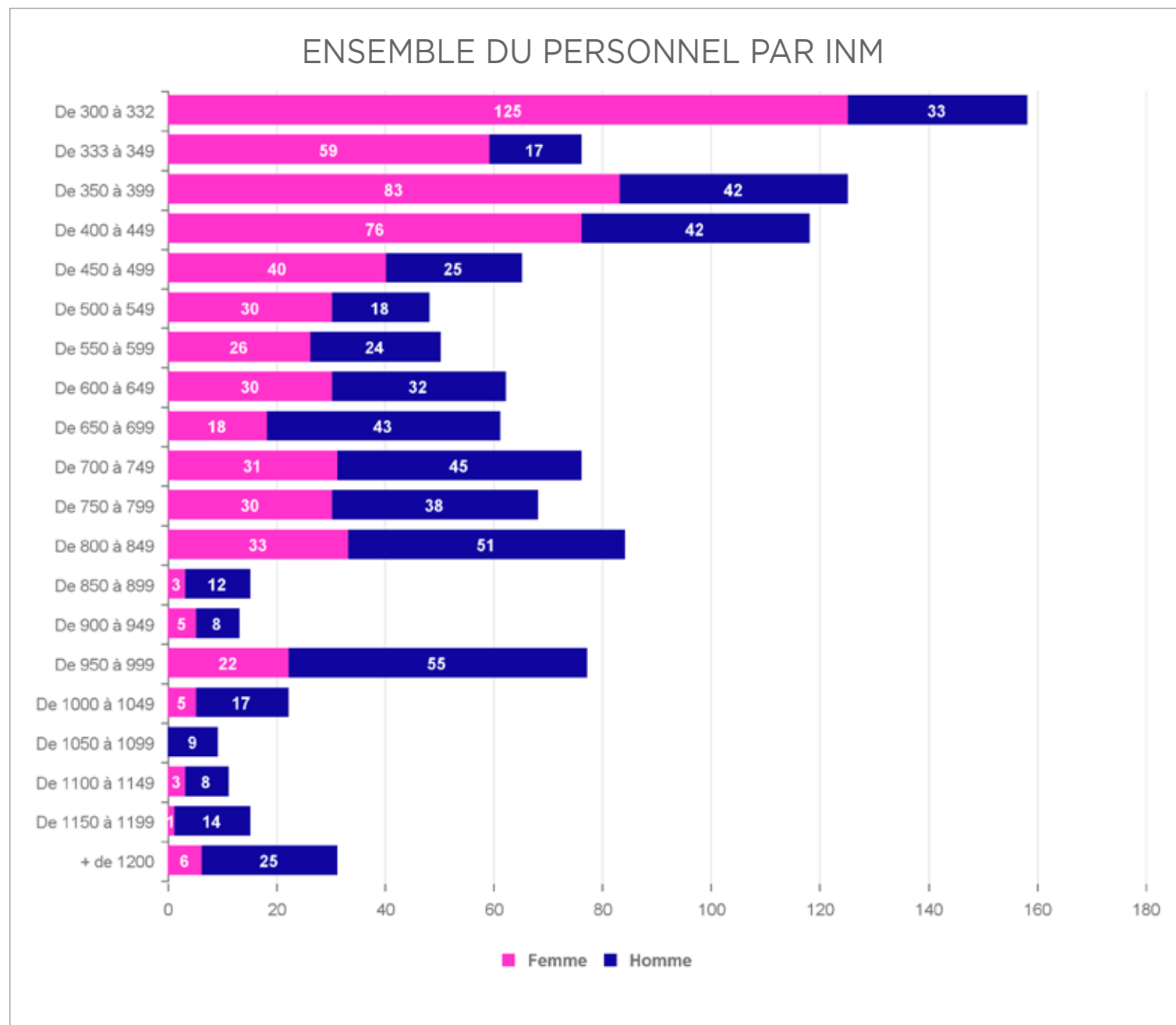


RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2017 (CIRCUIT DE PAIE DGFip) PAR STATUT DES PERSONNELS



EFFECTIFS DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL* PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	158
De 333 à 349	76
De 350 à 399	125
De 400 à 449	118
De 450 à 499	65
De 500 à 549	48
De 550 à 599	50
De 600 à 649	62
De 650 à 699	61
De 700 à 749	76
De 750 à 799	68
De 800 à 849	84
De 850 à 899	15
De 900 à 949	13
De 950 à 999	77
De 1000 à 1049	22
De 1050 à 1099	9
De 1100 à 1149	11
De 1150 à 1199	15
+ de 1200	31
TOTAL	1 184
INDICE MOYEN	608
INDICE MÉDIAN	560

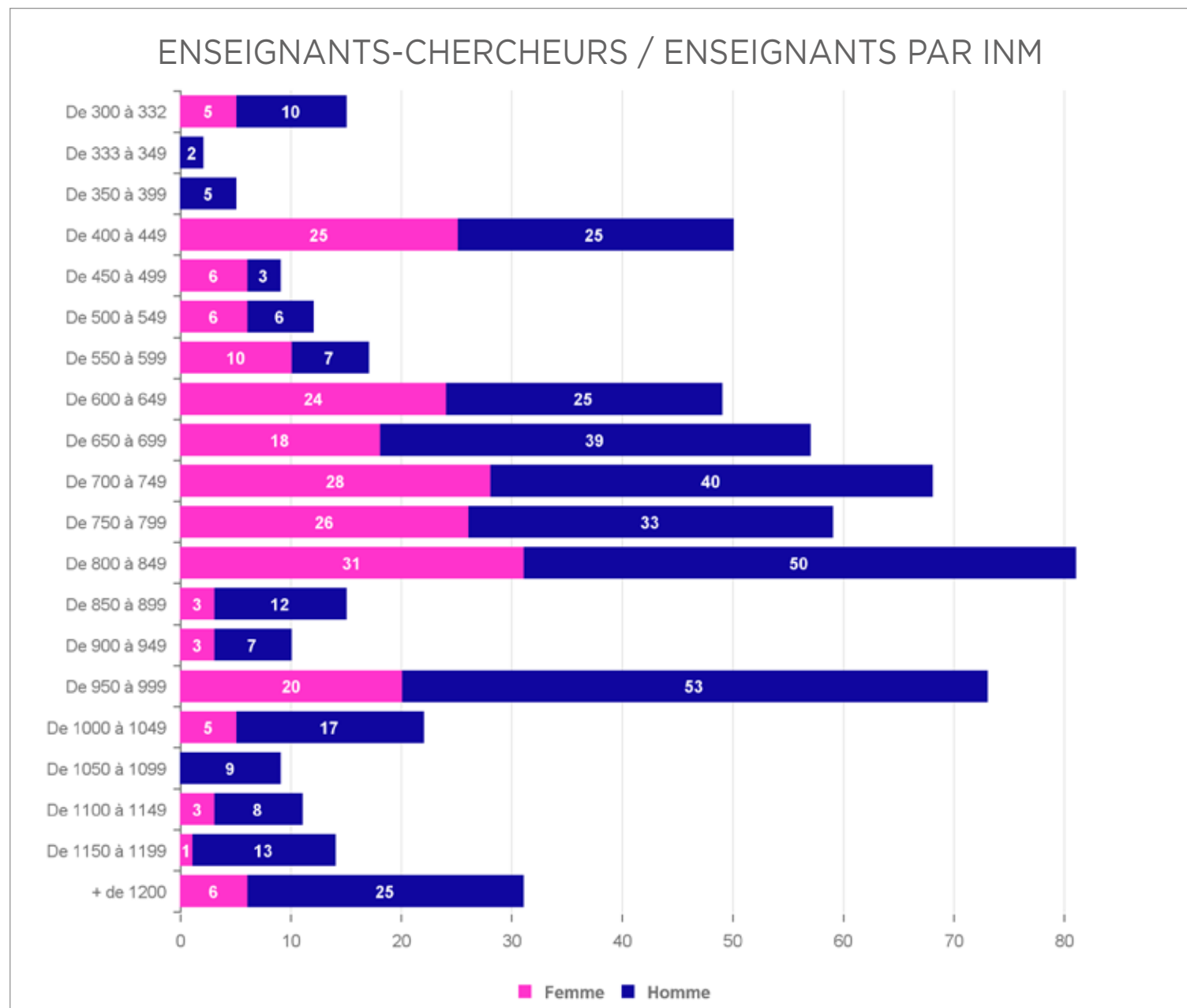


* Hors agents non indicés.

EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	15
De 333 à 349	2
De 350 à 399	5
De 400 à 449	50
De 450 à 499	9
De 500 à 549	12
De 550 à 599	17
De 600 à 649	49
De 650 à 699	57
De 700 à 749	68
De 750 à 799	59
De 800 à 849	81
De 850 à 899	15
De 900 à 949	10
De 950 à 999	73
De 1000 à 1049	22
De 1050 à 1099	9
De 1100 à 1149	11
De 1150 à 1199	14
+ de 1200	31
TOTAL	609

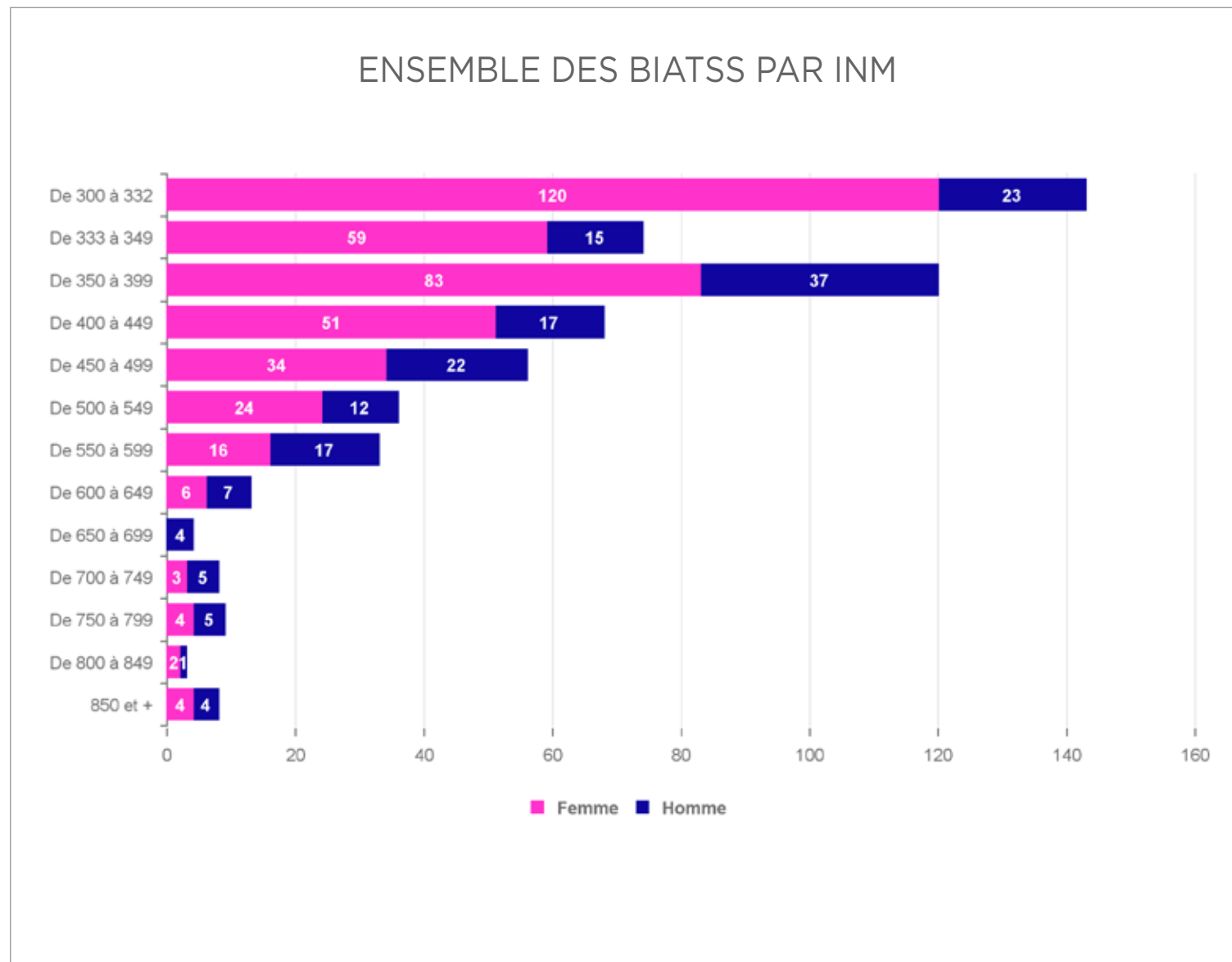
INDICE MOYEN	781
INDICE MÉDIAN	785



EFFECTIFS DES BIATSS* PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	143
De 333 à 349	74
De 350 à 399	120
De 400 à 449	68
De 450 à 499	56
De 500 à 549	36
De 550 à 599	33
De 600 à 649	13
De 650 à 699	4
De 700 à 749	8
De 750 à 799	9
De 800 à 849	3
850 et +	8
TOTAL	575

INDICE MOYEN	424
INDICE MÉDIAN	379



* Hors agents non indicés.



UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

PASSION
OUVERTURE
CRÉATIVITÉ
INNOVATION
PLURIDISCIPLINAIRE

ACCOMPAGNER
ENRICHISSEMENT
PROXIMITÉ
PARTAGE
QUALITÉ

UN AIR QUI NOUS
DISTINGUE



ANNECY-LE-VIEUX

4. PROMOTIONS

• CONCOURS EXTERNE

Concours ouvert aux candidats et candidates 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 et sportives 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 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 d'accéder au corps supérieur. Le changement de corps par le biais de la liste d'aptitude 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 CAP, 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 et intéressées. Cet accès est contingenté.

• AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade se définit comme le passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même cadre d'emplois. C'est une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même corps. Chaque statut prévoit des modalités d'avancement au sein d'un même grade ainsi que plusieurs modes d'avancement au même grade.

Trois modalités d'avancement de grade sont possibles :

- au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (tableau d'avancement) soumis à avis de la CAP compétente
- après une sélection par examen professionnel
- par voie de concours professionnel

Chaque statut particulier fixe les conditions pour prétendre à un avancement de grade. Ces conditions peuvent se cumuler et portent notamment sur l'ancienneté, la valeur professionnelle ou le niveau élevé de responsabilité (fonctionnaires de catégorie A). Ces promotions sont contingentées.

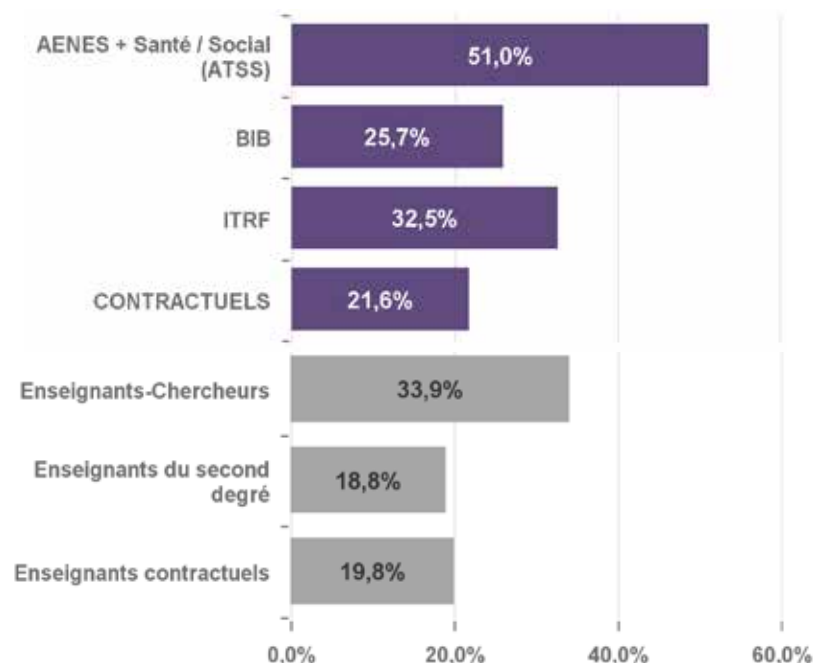
• AVANCEMENT D'ÉCHELON

Il s'agit d'un 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, est fixé par les statuts particuliers des différents grades. Pour les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses, 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.

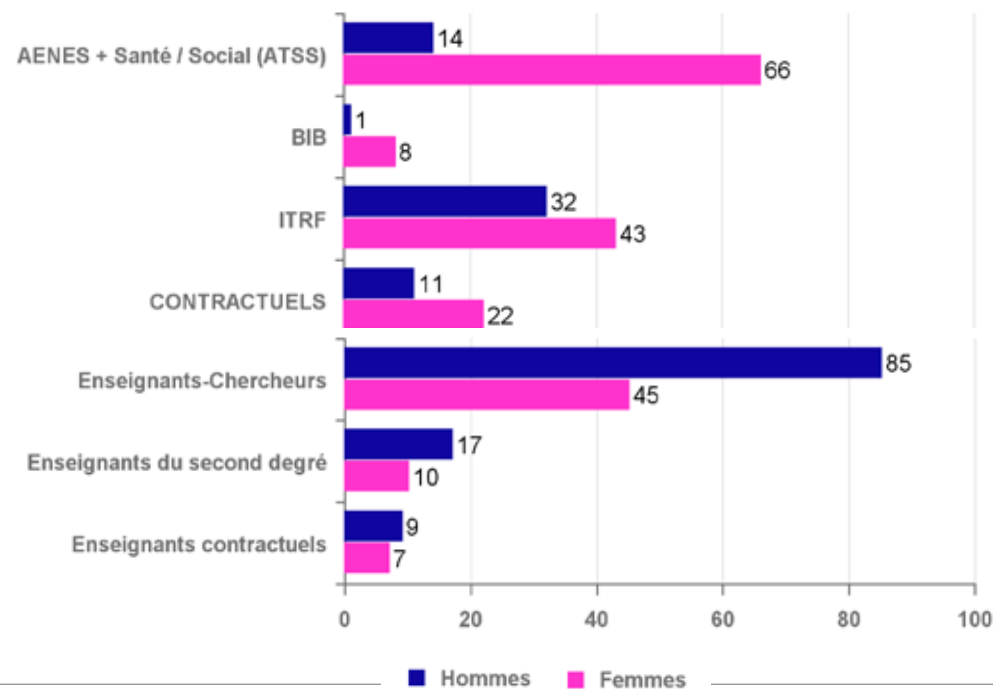
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION EN 2017

FILIÈRE	CORPS	PROMOTIONS 2015	PROMOTIONS 2016	ÉCHELON		GRADE		CORPS		CONCOURS		TOTAL 2017			EFFECTIFS 2017
				F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs	Professeurs des universités	26	33	8	20	1	9					9	29	38	116
	Maîtres de conférence	90	94	28	46	5	7	3	3			36	56	92	268
TOTAL Enseignants-Chercheurs		116	127	36	66	6	16	3	3			45	85	130	384
Enseignants du second degré	PRAG	27	21	6	9	1	2					7	11	18	115
	PRCE	9	10	3	5		1					3	6	9	28
	Professeur ENSAM											0	0	0	
	PLP	1	0									0	0	0	1
TOTAL Enseignants du second degré		37	31	9	14	1	3					10	17	27	144
Enseignants contractuels	Enseignants contractuels	1	2	6	8					1	1	7	9	16	81
TOTAL Enseignants contractuels		1	2	6	8					1	1	7	9	16	81
TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		154	160	51	88	7	19	3	3	1	1	62	111	173	609

PROMOTIONS 2017 - ENSEMBLE DES PERSONNELS



RÉPARTITION DES PROMOTIONS PAR FILIÈRE ET PAR SEXE



PERSONNELS BIATSS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION EN 2017

FILIÈRE	CORPS	PROMOTIONS 2015	PROMOTIONS 2016	ÉCHELON		GRADE				CONCOURS						Liste d'aptitude		TOTAL 2017			EFFECTIFS 2017
						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			1													0	1	1	1
	AAE	6	9	3	2													3	2	5	19
	SAENES	13	16	14	2			2		1	1					1		18	3	21	39
	ADJAENES et ATEC	48	61	34	7			8		1							1	43	8	51	94
	ASSISTANT SERVICE SOCIAL																	0	0	0	1
	INFIRMIÈRE		1	2														2	0	2	3
TOTAL AENES + Santé / Social (ATSS)		68	87	53	12			10		2	1					1	1	66	14	80	157
BIB	CONSERVATEURS	1	1	1														1	0	1	4
	BIB	2			1													0	1	1	4
	BIBAS	5	4	3														3	0	3	10
	MAG	4	7	3						1								4	0	4	17
TOTAL BIB		12	12	7	1					1								8	1	9	35
ITRF	IGR	1	4		2				1									0	3	3	9
	IGE	35	36	10	7			1	1									11	8	19	65
	ASI	12	17	4	5											1		4	6	10	33
	TECH	20	20	3	5		1	1										4	6	10	42
	ATRF	20	41	24	6				3									24	9	33	82
TOTAL ITRF		88	118	41	25		1	2	5							1		43	32	75	231
CONTRACTUELS	Catégorie A	5	7	3	1							1	3		2			4	6	10	72
	Catégorie B	7	8							1		1	2	1				3	2	5	20
	Catégorie C	22	26	7	1					1				7	2			15	3	18	61
TOTAL CONTRACTUELS		34	41	10	2					2		2	5	8	4			22	11	33	153
TOTAL BIATSS		202	258	111	40		1	12	5	5	1	2	5	8	4	1	2	139	58	197	576 **

* Recrutement SAUVADET + concours directs

** Hors contrat d'apprentissage

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

RECRUTEMENTS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 2017

CAT.	FILIERE	SPECIALITE		CORPS	ARTICLE DE RECRUTEMENT	COMPOSANTE D'AFFECTATION	LABORATOIRE DE RATTACHEMENT	NOMBRE DE DOSSIERS RECEVABLES		NOMBRE DE CANDIDATS AUDITIONNES		NOMBRE DE CANDIDATS CLASSES		CANDIDAT RETENU	
		CNU/Discipline	Libellé CNU/Discipline					H	F	H	F	H	F	H	F
A	ENSEIGNANTS	H0422	Anglais	PRAG	1ère campagne	LLSH		10	14	2	8		6		1
A	ENSEIGNANTS	H1300	Mathématiques	PRAG	2nde campagne	PAC		24	4	6	1	5		1	
A	ENSEIGNANTS	H1413	SI option informatique et numérique	PRAG	2nde campagne	SceM		1							
A	ENSEIGNANTS	H1414A	SI option ingénierie mécanique	PRAG	1ère campagne	IUT A		8		4		3		1	
A	ENSEIGNANTS	H1900	Education physique et sportive	PRAG	2nde campagne	SceM		18	6	4	1	4	1	1	
A	ENSEIGNANTS	H8010	Economie et Gestion	PRAG	1ère campagne	IUT A		7	7		3		1		1
A	ENSEIGNANTS	H8010	Economie et Gestion	PRAG	1ère campagne	IUT A		3	4		2		1		1
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	01	Droit privé et sciences criminelles	PR	46-1	FD	CDPPOC	4	2	4	2	1	1	1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	06	Sciences de gestion	PR	46-1	IUT A	IREGE	1	3		2		2		1
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	06	Sciences de gestion	PR	46-1	IAE	IREGE	5	7		5		5		1
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	PR	46-1	LLSH	LIP-PC2S	1	1		1		1		1
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	PR	46-3	IUT A	LISTIC	1		1		1		1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	61/63	Génie Informatique, automatique et traitement du signal/Electronique, optronique et systèmes	PR	46-1	PAC	SYMME	5	1	2	1	2	1	1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	05	Sciences économiques	MCF	26-I-1	IUT A	IREGE	47	32	7	4	3		1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	05	Sciences économiques	MCF	26-I-1	IAE	IREGE	52	34			1		1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	06	Sciences de gestion	MCF	26-I-1	IAE	IREGE	32	35	1	3	1	2		1
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	06	Sciences de gestion	MCF	26-I-1	IAE	IREGE	32	38	3	2	2	1	1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	MCF	26-I-1	LLSH	LLSETI	12	28	1	6	1	5		1

CONCOURS BIATSS ORGANISÉS EN 2017

CAT.	FILIÈRE	SI FILIÈRE "ITRF"		GRADE	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	C	Ingénieur en techniques expérimentales	IGE CN	Externe	1	SceM / LIBM			16	1	2	1		1
A	ITRF	J	Chargé de partenariat et de la valorisation de la recherche	IGE CN	Externe	1	DRED			1	13	1		1	1
A	ITRF	F	Concepteur et rédacteur web	IGE CN	Réservé	1	sur poste						INFRUCTUEUX		
A	ITRF	E	Gestionnaire d'infrastructures	ASI CN	Interne	1	IUT A			6	2	2	1		
A	ITRF	J	Assistant en gestion administrative	ASI CN	Externe	1	DAP			3	3	1	INFRUCTUEUX		
A	ITRF	J	Assistant en ingénierie de formation continue	ASI CN	Externe	1	SUFCEP			2	3	1	1		1
A	ITRF	C	Assistant ingénieur en instrumentation et techniques expérimentales	ASI CN	Externe	1	Polytech / LOCIE			7	1	1	1		1
A	ITRF	G	Gestionnaire logistique	ASI CN	Externe	1	DirPat / SLS Bourget			2			1		
A	ITRF	E	Gestionnaire d'infrastructures	ASI CN	Réservé	1	sur poste (IUT C)			1		1	1		1
A	ITRF	J	Assistant en gestion administrative	ASI CN	Réservé	1	sur poste (DAP)			1	2	3	1		1
A	BIB	-	-	BIBLIOTHECAIRE	National	1	SCD BU - Annecy				1			1	
A	INF	-	-	INFIRMIER EDUCATION NATIONALE CLASSE NORMALE	Unique	1	SUMMPS - Jacob				1			1	
B	ITRF	F	Technicien des métiers de l'image et du son	TECH CN	Externe	1	IUT C			1		1	1		1
B	ITRF	F	Technicien des métiers de l'image et du son	TECH CN	Interne	1	DGS APPRENDRE	2	1	2		1	1		
B	ITRF	J	Technicien en gestion administrative	TECH CN	Externe	1	DGS Cellule juridique			1	9	1	1		1
B	ITRF	J	Technicien en gestion administrative	TECH CN	Interne	1	DGS				15	3		1	1
B	ITRF	J	Technicien en formation et insertion professionnelle	TECH CN	Externe	1	IAE	3	16		4	3		1	1
B	ITRF	J	Technicien en gestion administrative	TECH CN	Réservé	1	sur poste (DRI)					2		1	1
B	AENES	-	-	SAENES CN	Interne	1	DGS Cellule juridique					2			1
B	AENES	-	-	SAENES CN	Réservé	1	sur poste						INFRUCTUEUX		
B	AENES	-	-	SAENES CS	Interne	2	sur poste					2	1	1	2
C	ITRF	J	Adjoint en gestion administrative	ATRF C1	Concours direct	4	Multi affectation (Agence Comptable/IAE/SUFCEP/DGS)	3	27		12	11		4	3
C	ITRF	J	Adjoint en gestion administrative	ATRF C1	BOE	2	Multi affectation	3	8	1	4		1		
C	ITRF	G	Opérateur logistique	ATRF C1	Concours direct	1	DirPat / SLS Bourget	4		4		1	1		1
C	ITRF	J	Adjoint en gestion administrative	ATRF C1	Réservé	6	sur poste (Agence comptable/IAE/SceM)		8		8	7		3	3
C	AENES	-	-	ADJAENES P2	Interne	1	SCUIO IP					3			1
C	AENES	-	-	ADJAENES	Concours direct	1	LLSH					3			1
C	BIB	-	-	MAGASINIER C1	Concours direct	1	SCD BU Annecy	14	24	2	7	2	1		1



UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

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 fonctionnaire détaché perçoit la rémunération de son corps d'accueil. S'il est détaché d'office, il conserve sa rémunération si celle du nouvel emploi est moins élevée. À la fin du détachement, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine et affecté dans un emploi correspondant à son grade ou il est intégré 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 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 fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son administration d'origine. À l'expiration d'une période de disponibilité d'office, le fonctionnaire est soit réintégré dans son administration d'origine, soit admis à la retraite, soit licencié.

• 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 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). 6% de l'ensemble des postes ouverts au recrutement leur sont réservés.

• PACTE

Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique permet aux personnes peu ou pas qualifiées, de 28 ans ou plus et aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus, 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°2016-486 du 20 avril 2016.

MOUVEMENTS DE PERSONNELS EN 2017 : ENTRÉES

CORPS	2015	2016	RECRUTEMENT ET MODE DE RECRUTEMENT																											EFF. 2017	
			CONCOURS								AUTRES RECRUTEMENTS								CAMPAGNE EC / E	MUTATION	DÉTACHEMENT	RÉ- INTÉGRA TION	TOTAL 2017								
			EXTERNE	INTERNE		RÉSERVÉ (SAUVADET)		LISTE D'APTITUDE		CONCOURS DIRECT / SANS CONCOURS		BOE		PACTE		RECRUTEMENT CONTRACTUEL															
																		F								H	F	H	F		H
Enseignants-Chercheurs																															
PR	5	4																3	3						1		4	3	7	116	
MCF	8	10																2	2		1				1		3	3	6	268	
PRAG	10	3																3	3								3	3	6	115	
PRCE	1	3																													28
Professeurs ENSAM	-	-																													-
PLP	-	-																													1
Total Enseignants-chercheurs	24	20																8	8		1				2		10	9	19	528	
Enseignants Contractuels																															
ATER	21	12																8	7								8	7	15	22	
Contractuels Enseignants CDD- CDI	5	17																10	9								10	9	19	36	
Contractuels Enseignants BOE	-	-																													-
Lecteurs	3	5																1	2								1	2	3	5	
Associés	-	2																1									1		1	18	
Total Enseignants Contractuels	29	36																20	18								20	18	38	81	
Doctorants Contractuels																															
DCR	24	31																11	16								11	16	27	72	
DCE	8	7																	1									1	1	26	
Total Doctorants Contractuels	32	38																11	17								11	17	28	98	
BIATSS : AENES + Santé / Social (ATSS)																															
Autres corps FP	-	-																													1
AAE	2	-							1												1						2		2	19	
Infirmières	1	-	1																								1		1	3	
SAENES	4	3	1		1					1																	2	1	3	39	
Assistant de service social	-	-																													1
ADJAENES	5	8			1						1		1								1						4		4	94	
Total ATSS	12	11	2		2				1	1	1		1								2						9	1	10	157	
BIATSS : ITRF																															
IGR	-	1																													9
IGE	4	4	1	1						1											1					1		3	2	5	65
ASI	2	1		2		1		2																					5	5	33
TECH	3	5	1	2	1	1	1																				3	3	6	42	
ATRF	1	10					3				4	1													1	1		8	2	10	82
Total ITRF	10	21	2	5	1	2	4	2		1	4	1									1				1	2	14	12	26	231	
BIATSS : BIB																															
CONSERVATEURS	-	-																													4
BIB	-	1																													4
BIBAS	1	1																													10
MAG	-	-										1																	1	1	17
Total BIB	1	2										1																	1	1	35
BIATSS : Contractuels																															
Contractuels niveau A	31	53																21	21									21	21	42	72
Contractuels niveau B	4	3																3	1									3	1	4	20
Contractuels niveau C	34	28																23	10							2		25	10	35	61
Contractuel niveau C- CAE / CUI	-	-																													
Contrat d'apprentissage	1	1																2	2									2	2	4	4
Total Contractuels	70	85																49	34							2		51	34	85	157
TOTAL	178	213	4	5	3	2	4	2	1	2	5	2	1	0	0	0	80	69	8	8	3	1	0	1	6	0	115	92	207	1287	

MOUVEMENTS DE PERSONNELS EN 2017 : SORTIES

CORPS	2015	2016	CESSATION D'ACTIVITÉ ET CAUSE DE DÉPART																								TOTAL 2017			EFF. 2017			
			MUTATION		FIN DE CONTRAT		CONCOURS		LISTE D'APTITUDE		DÉCÈS		DÉMISSION		DÉPART A LA RETRAITE		DÉTACHEMENT		DISPONIBILITÉ / CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION*		CONGÉ PARENTAL		RÉINTÉGRATION DE CORPS		RADIATION						LICENCIEMENT		
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		H	TOT.	
Enseignants-Chercheurs																																	
PR	6	5		1										1	3		1													1	5	6	116
MCF	10	12	1				3	3							1				2	2					1					7	6	13	268
PRAG	4	2	2	2											4				1	1	1									4	6	10	115
PRCE	1	1												1	1															1	2	3	28
Professeurs ENSAM	1	-																															-
PLP	-	-																															1
Total Enseignants-chercheurs	22	20	3	3			3	3							2	9		1	3	3	1				1					13	19	32	528
Enseignants Contractuels																																	
ATER	18	19			11	5																								11	5	16	22
Contractuels Enseignants CDD-CDI	10	9			5	3						2																		7	3	10	36
Contractuels Enseignants-BOE	-	-																															-
Lecteurs	3	6				3																									3	3	5
Associés	1	5											1																		1	1	18
Total Enseignants Contractuels	32	39			16	11						2	1																	18	12	30	81
Doctorants Contractuels																																	
DCR	15	13			7	7												1												8	7	15	72
DCE	18	17			3	7						3	1																	6	8	14	26
Total Doctorants Contractuels	33	30			10	14						3	1					1												14	15	29	98
BIATSS : AENES + Santé / Social (ATSS)																																	
Autres corps FP	-	-																															1
AAE	3	-	1											1	1			1												3	1	4	19
Infirmières	1	-	1																											1		1	3
SAENES	4	6	1						1																					2		2	39
Assistant de service social	-	-																															1
ADJAENES	9	5	1				1			1				2																4	1	5	94
Total ATSS	17	11	4				1		1	1				3	1			1												10	2	12	157
BIATSS : ITRF																																	
IGR	-	-																															9
IGE	2	1	1																											1		1	65
ASI	-	-								1					1																2	2	33
TECH	3	4												1	2															1	2	3	42
ATRF	2	5													1						1									1	1	2	82
Total ITRF	7	10	1						1						1	4					1									3	5	8	231
BIATSS : BIB																																	
CONSERVATEURS	-	1																															4
BIB	-	1																															4
BIBAS	1	1																															10
MAG	-	1																			1									1		1	17
Total BIB	1	4																			1									1	0	1	35
BIATSS : Contractuels																																	
Contractuels niveau A	30	36			12	14	2	2					3					1			1									17	19	36	72
Contractuels niveau B	7	5			3		3	2					1	1																7	3	10	20
Contractuels niveau C	32	38			12	6	9	2				4									1									27	8	35	61
Contractuel niveau C-CAE/CUI	1	-																															-
Contrat d'apprentissage	-	1			1																									1		1	4
Total Contractuels	70	80			28	20	14	6				4	4	1				1		2										52	30	82	157
TOTAL	182	194	8	3	54	45	18	9	1	2	0	0	9	6	7	14	0	1	6	3	5	0	0	0	1	0	2	0		111	83	194	1287

DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS TITULAIRES

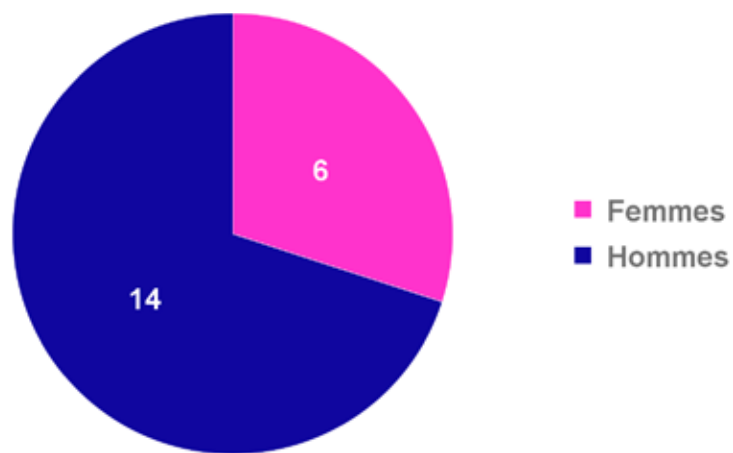
RÉPARTITION DES AGENTS

AGENTS	NOMBRE
Enseignants-Chercheurs	5
Enseignants Second degré	6
Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	11
AENES + Santé / Social (ATSS)	4
ITRF	5
Sous-total BIATSS	9
TOTAL	20

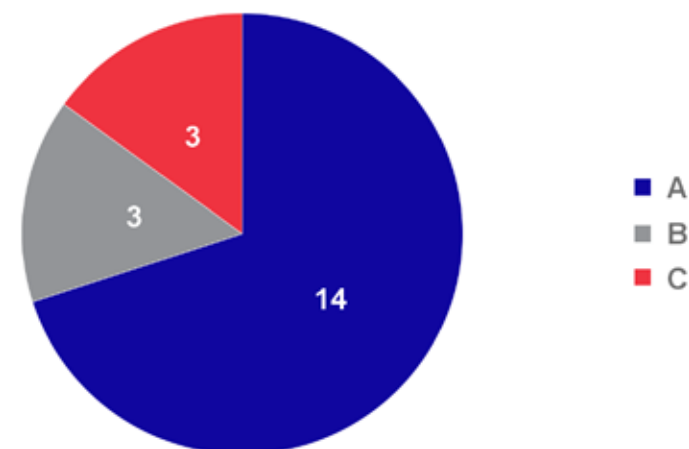
ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	63 ans
BIATSS	62 ans

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

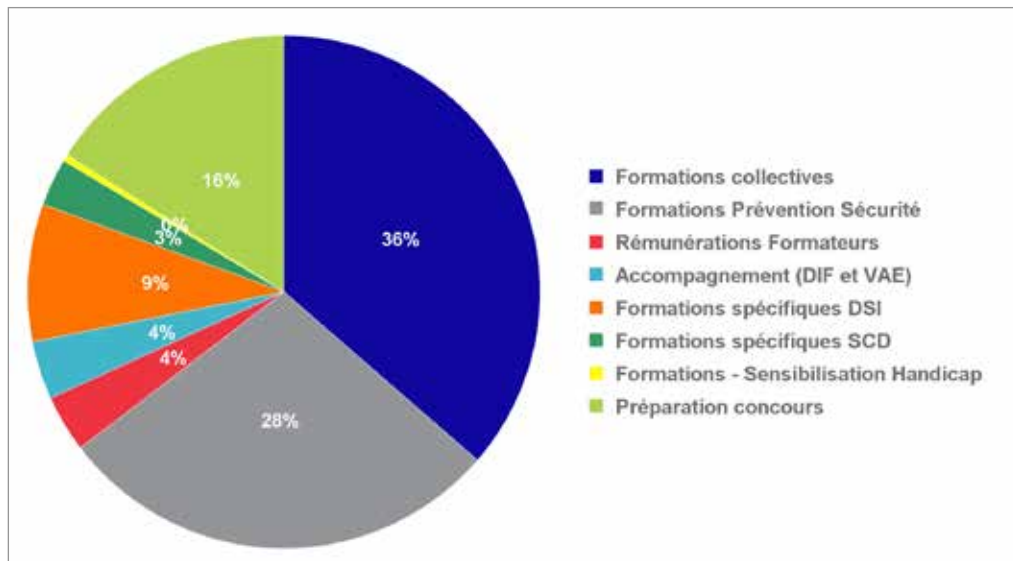




6. FORMATION

Le plan de formation est essentiellement conçu pour accompagner les personnels dans la transformation des métiers mais aussi dans l'évolution de l'organisation générale de l'USMB. Une approche par parcours de formation a été initiée en 2017 pour la préparation aux concours administratifs et techniques. Ces dispositifs de formation par parcours ont vocation à se généraliser pour proposer aux personnels une offre de formation imbriquée permettant d'atteindre un objectif professionnel déterminé à l'avance.

RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2017 PAR ENVELOPPE



BILAN DES FORMATIONS FINANCÉES AU TITRE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2017

	CFP	DIF	VAE/VAP	Bilan de compétences
Avis défavorable	0	2	0	1
Abandon	0	1	0	0
Avis favorable	3	14	2	0
Coût en €	86 333 €	5 978 €	800 €	0 €

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

BILAN DES ACTIONS DE FORMATION 2017

• ENSEMBLE DES PERSONNELS (USMB + EXTÉRIEURS)

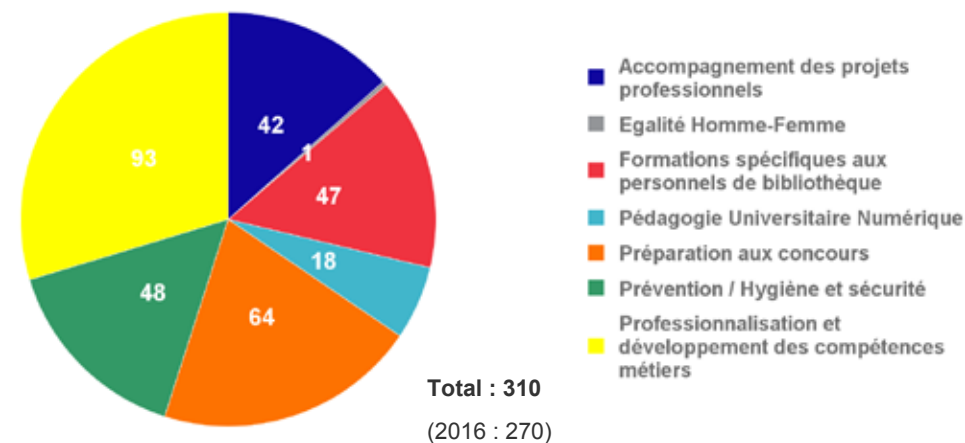
	Nb de stages effectués	Nb de personnels inscrits	Nb de personnels formés
Personnels USMB	1 148	526	457
Personnel extérieur	91	59	46
TOTAL	1 239	585	503

Nb de stages effectués : ensemble des stages effectués par le personnel

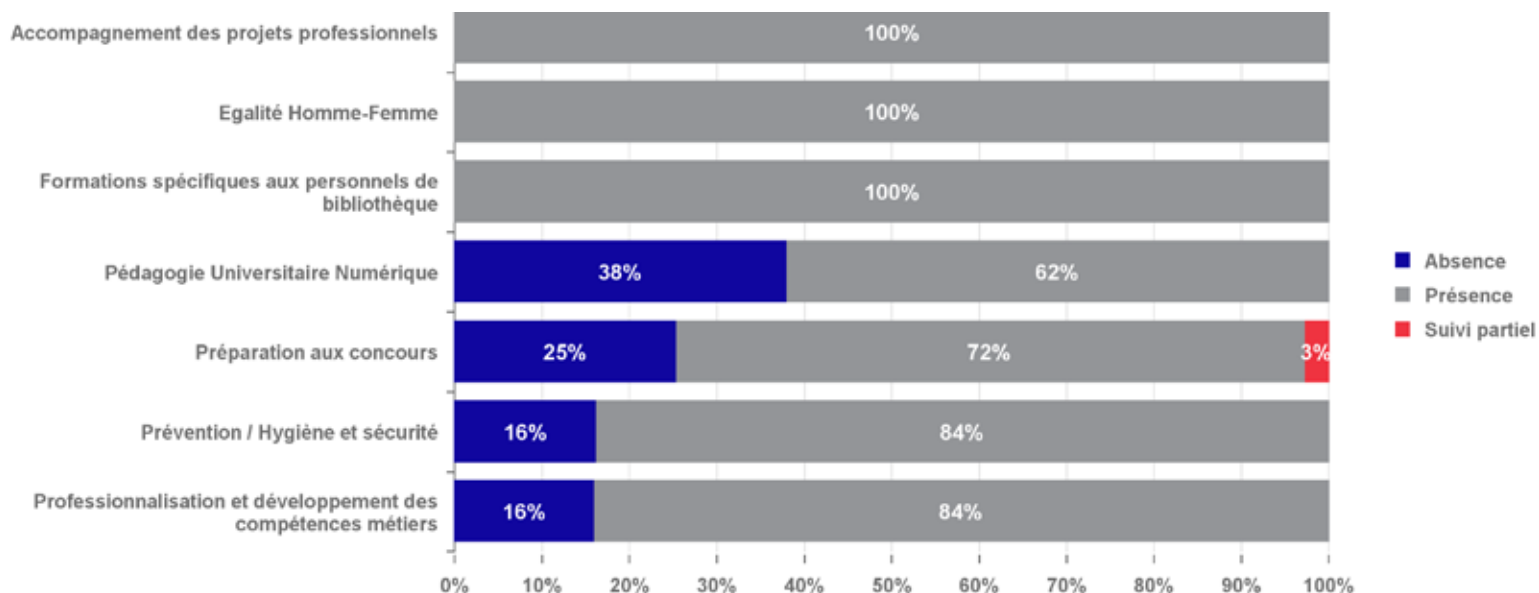
Nb de personnels inscrits : personnels s'étant inscrits à au moins un stage de formation

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

NOMBRE DE SESSIONS PAR DOMAINE DE FORMATION

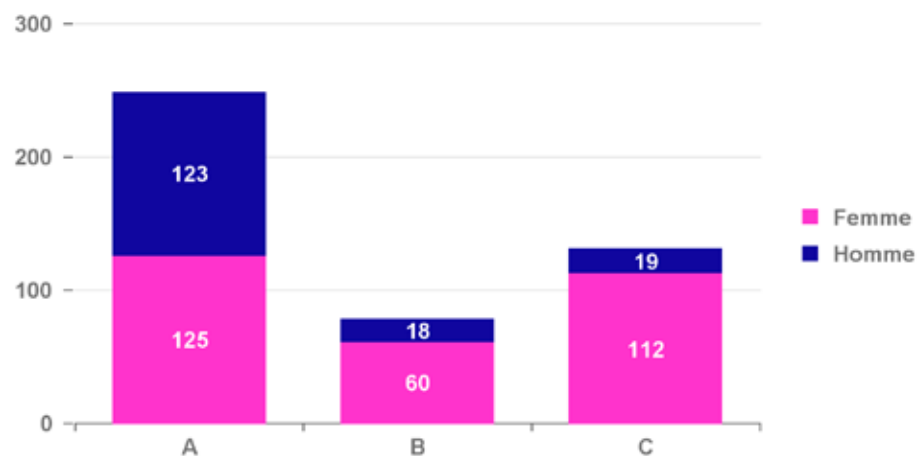


TAUX DE PARTICIPATION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION

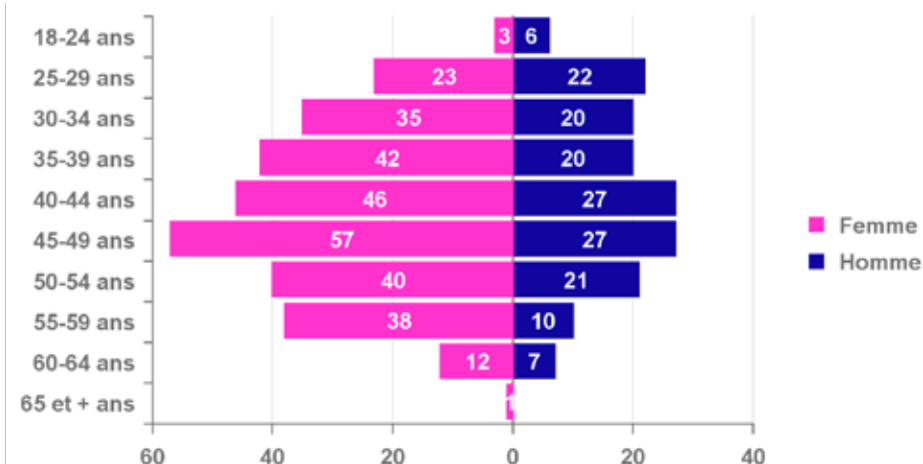


- PERSONNELS USMB

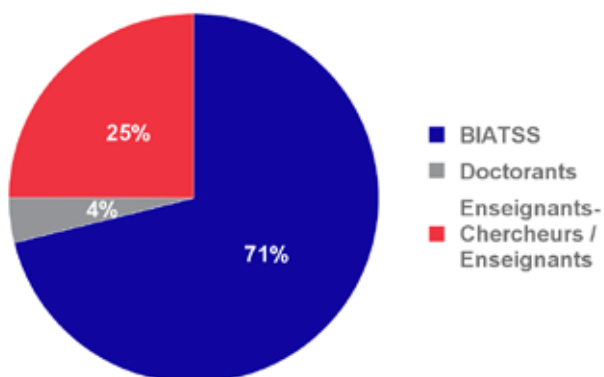
AGENTS FORMÉS
REPRÉSENTATION PAR GENRE DES CATÉGORIES



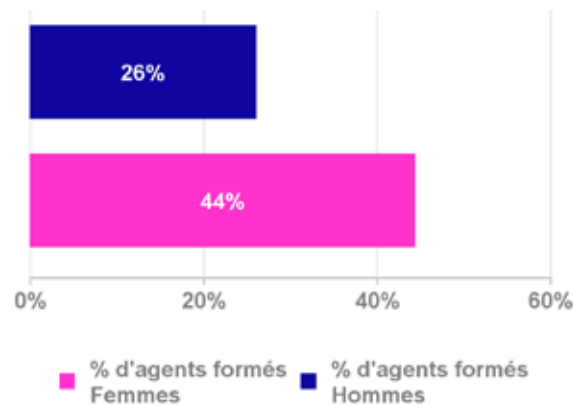
AGENTS FORMÉS
REPRÉSENTATION PAR TRANCHE D'ÂGE



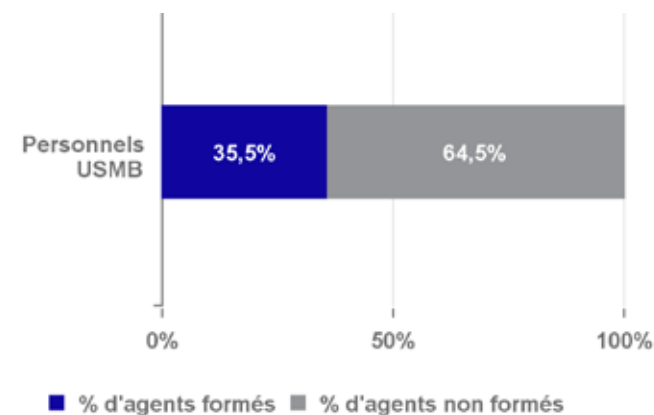
AGENTS FORMÉS
REPRÉSENTATION PAR FILIÈRE



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, du médecin de prévention, des assistants et assistantes de prévention et du Comité Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

• LE SERVICE PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

Le service Prévention Sécurité est composé d'un ingénieur sécurité, appelé réglementairement conseiller de prévention, et d'un assistant. 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 travaille en lien avec tous les services, laboratoires et composantes de l'université ; il 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 2017, 304 personnes ont ainsi suivi une formation relative à la sécurité.**

Le service prévention et sécurité a aussi un rôle de coordination auprès des assistants de prévention des secteurs.

• LE MÉDECIN DE PRÉVENTION

Le médecin assure sur les 3 sites la surveillance médicale des personnels de l'USMB (visites systématiques, surveillance médicale renforcée liée à différents risques, démarches pour la RQTH, etc.). Il réalise en lien avec le conseiller de prévention les visites des différents services, des études de poste afin d'améliorer les conditions de travail et participe à différentes instances dont le CHSCT. Il est aidé dans ses missions par une secrétaire.

• LES ASSISTANTS ET ASSISTANTES DE PRÉVENTION

Dans chaque unité, l'assistant ou assistante de prévention assiste et conseille le directeur/la directrice de laboratoire ou le chef/la cheffe de service dans la mise en oeuvre 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 à la directrice ou au directeur d'unité des mesures préventives de toute nature.

En 2017, l'Université Savoie Mont Blanc compte 66 assistantes et assistants de prévention qui sont les interlocuteurs privilégiés de la sécurité au niveau local.

• LE CHSCT

Le CHSCT, créé par le décret 2011-774 du 28 juin 2011, veille à l'application des règles de prévention et de sécurité au sein de l'établissement. Il procède notamment à l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et enquête à l'occasion des accidents de service ou des maladies à caractère professionnel. Il visite aussi les services et laboratoires et préconise la mise en place d'actions de prévention afin d'éviter que de tels accidents ou incidents ne se reproduisent. Depuis juin 2012, le CHSCT, présidé par le président de l'Université, est composé de :

- 2 représentants de l'administration : le Président ou son représentant (VPCA) et la personne ayant autorité en matière de ressources humaines (DGS ou DRH),
- 8 représentants titulaires du personnel (+ 8 suppléants),
- du médecin de prévention,
- du conseiller de prévention.

Au cours de l'année 2017, 4 réunions du CHSCT ont eu lieu.

• LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2017

- Poursuite de la mise en place des Référents Sécurité LASER et des formations en lien auprès des services ou laboratoires
- Mise en place d'un groupe de travail afin de réaliser un diagnostic des risques psychosociaux
- Réalisation de l'étude ATEX de zones à risque et rédaction du document relatif à la protection contre l'explosion
- Mise en place d'un logiciel dédié à l'évaluation des risques professionnels (ALTHUSS), accompagnement des assistantes et assistants de prévention pour la prise en main de l'outil.

ACCIDENTS DÉCLARÉS

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

NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL (hors 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 2017	Indice de fréquence*
2015	9	15	3	149	-	7,11
2016	10	8	6	104	-	7,79
2017	8	11	3	69	10	6,22

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET en effectif

	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Accident bénin	Rechute	Jours d'arrêt de travail***	Jours d'arrêt de travail d'accidents antérieurs à 2017	Indice de fréquence*
2015	5	5	2	-	44	224	3,16
2016	9	4	5	-	336	366	7,01
2017	3	6	3	1	38	443	2,33

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

	Titulaire	Contractuel	Extérieurs	Indice de fréquence 1**	
				Titulaire	Contractuel
2015	32	7	-	34,14	22,35
2016	30	12	-	12,55	36,70
2017	27	6	2	6,31	17,86

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR FILIÈRE

	Administratif	Technique	Enseignant
2015	13	10	16
2016	12	17	13
2017	8	14	13

NATURE DES ACCIDENTS

	Chute de personne	Accident de la route	Contact / exposition	Heurt / choc	Manutention	Chute d'objet	Chute vélo/ trottinette/moto	Autre
Nombre	7	7	3	2	4	3	3	6

NATURE DES LÉSIONS

	Contusion / écrasement / traumatisme	Lésion musculaire ou ligamentaire	Plaie, coupure	Douleur	Fracture	Entorse	Autres
Nombre	6	7	6	6	1	3	6

* 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
*** Jours d'arrêt de travail en jours ouvrés

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 2017
			USMB	CPAM			
Accidents imputables antérieurs à 2017 ****	13	11	18	6	18,65	23 276,31 €	453
Nouveaux accidents imputables à 2017	17	7	18	6	18,65	4 146,40 €	103

*** 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.

• 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 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)

Elle 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 période de 3 à 6 mois accordée 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 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTES-CHERCHEUSES

• CONGÉ POUR RECHERCHE OU DE CONVERSIONS THÉMATIQUES (CRCT)

Il n'est accordé qu'aux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses 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 2017		EFFECTIF 2017
		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	8	197											8	197	116
	MCF	28	476	2	136					1	122	9	818	40	1 552	268
	PRAG	18	282	3	368	1	365					6	512	28	1 527	115
	PRCE	6	150	1	311									7	461	28
	PLP															1
	ATER											1	85	1	85	22
	Contractuels Enseignants	3	17											3	17	36
	Lecteur															5
	Associés															18
Doctorants	Contractuels BOE															
	DCR	3	29									2	238	5	267	72
	DCE	2	110											2	110	26
BIATSS	Contractuels BOE															
	Autres corps FP															1
	AAE	5	243											5	243	19
	Infirmier(e)	2	9	1	57	1	186							4	252	3
	SAENES	16	328	2	491									18	819	39
	Assistant de service social	1	3											1	3	1
	ADJAENES	42	1 026	1	126					1	365	4	496	48	2 013	94
	IGR	2	89											2	89	9
	IGE	17	306	1	206					1	5	4	365	23	882	65
	ASI	10	352							1	2			11	354	33
	TECH	14	129			2	621			3	34			19	784	42
	ATRF	40	1 022	1	365	1	365			4	60	3	194	49	2 006	82
	Conservateurs	2	10											2	10	4
	BIB	1	3											1	3	4
	BIBAS	4	189											4	189	10
	MAG	11	479							2	31	1	126	14	636	17
	Contractuels niveau A	17	195					1	365			1	126	19	686	72
	Contractuels niveau B	10	184											10	184	20
	Contractuels niveau C	29	213					2	587			1	112	32	912	61
	Contrat d'apprentissage	1	7											1	7	4
	Contractuel niveau C - CAE/CUI															
	Contractuels BOE															
TOTAL 2017		292	6 048	12	2 060	5	1 537	3	952	13	619	32	3 072	357	14 288	1 287
TOTAL 2016		307	5 884	13	2 615	4	957	3	248	18	808	19	1 729	364	12 241	
TOTAL 2015		265	5 424	16	2 612	4	1 030	1	362	10	113	22	2 304	318	11 845	

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires.

ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

		Congé parental		Congé de paternité*		Congé d'adoption		Disponibilité pour raisons familiales***		Congé de présence parentale		TOTAL 2017		EFFECTIF 2017
		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													116
	MCF			6	70			8	1 673			14	1 743	268
	PRAG			3	33					1	122	4	155	115
	PRCE							1	243			1	243	28
	PLP													1
	ATER													22
	Contractuels Enseignants													36
	Lecteur													5
	Associés													18
	Contractuels BOE													
Doctorants	DCR													72
	DCE			1	11							1	11	26
	Contractuels BOE													
BIATSS	Autres corps FP													1
	AAE													19
	Infirmier(e)													3
	SAENES													39
	Assistant de service social													1
	ADJAENES			1	14							1	14	94
	IGR													9
	IGE	1	90	1	11			1	365			3	466	65
	ASI			2	23			1	122			3	145	33
	TECH			1	11							1	11	42
	ATRF	1	181	2	25			1	365			4	571	82
	Conservateurs													4
	BIB													4
	BIBAS													10
	MAG	1	122					1	365			2	487	17
	Contractuels niveau A	1	142	1	14							2	156	72
	Contractuels niveau B													20
	Contractuels niveau C	2	461									2	461	61
	Contrat d'apprentissage													4
	Contractuel niveau C - CAE/CUI													
	Contractuels BOE													
TOTAL 2017		6	996	18	212			13	3 133	1	122	38	4 463	1 287
TOTAL 2016		5	1 250	20	219			10	2 957			35	4 426	
TOTAL 2015		6	1 008	10	113	1	62	10	2 053			27	3 236	

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

ABSENCES POUR FORMATION

		Congés formation		CRCT		DIF		VAE / VAPP		Bilan de compétences		TOTAL 2017		EFFECTIF 2017
		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			2	118							2	118	116
	MCF			9	1 056	1	8,6					10	1 064,6	268
	PRAG					1	5					1	5	115
	PRCE	1	181			3	18					4	199	28
	PLP													1
	ATER													22
	Contractuels Enseignants													36
	Lecteur													5
	Associés													18
Doctorants	Contractuels BOE													
	DCR													72
	DCE													26
	Contractuels BOE													
BIATSS	Autres corps FP													1
	AAE					2	4,5					2	4,5	19
	Infirmier(e)													3
	SAENES					8	24					8	24	39
	Assistant de service social													1
	ADJAENES					12	54,1					12	54,1	94
	IGR													9
	IGE					3	11,1					3	11,1	65
	ASI					6	15,6					6	15,6	33
	TECH					5	13,2					5	13,2	42
	ATRF					12	47,7	1	1			13	48,7	82
	Conservateurs													4
	BIB													4
	BIBAS					1	0,9					1	0,9	10
	MAG					1	0,9					1	0,9	17
	Contractuels niveau A					5	15,9					5	15,9	72
	Contractuels niveau B					5	14,5					5	14,5	20
	Contractuels niveau C					17	55,6					17	55,6	61
	Contrat d'apprentissage													4
	Contractuel niveau C - CAE/CUI													
	Contractuels BOE													
	Contrat d'apprentissage													
TOTAL 2017		1	181	11	1 174	82	289,6	1	1			95	1 645,6	1 287
TOTAL 2016		2	113	11	1 490	24	71,7			1	4	38	1 678,7	
TOTAL 2015		2	92	10	1 178,5	8	160	1	194	0	0	21	1 624,5	

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires.



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

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



Pourquoi le dire
quand ça
ne se voit pas ?

Parce que
ça peut aussi aider
les autres.

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

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



**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

Il n'est pas nécessaire que votre handicap soit visible pour que vous décidiez de le déclarer. C'est une démarche simple et confidentielle qui peut vous aider à obtenir des conditions de travail adaptées. Et peut-être convaincre certains de vos collègues d'en faire autant. **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

Tout employeur d'au moins 20 salariés et salariées en poste depuis plus de 3 ans doit compter dans ses effectifs au moins 6 % de travailleurs et travailleuses bénéficiant de l'obligation d'emploi, soit 71 agents pour l'Université Savoie Mont Blanc.

Sont considérés comme Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) :

- les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.

À cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.

EVOLUTION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI		
2015	2016	2017
75	75	71

■ LE RECRUTEMENT

2015			2016			2017		
Postes réservés BOE								
3			3			2		
F	H	Infructueux	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux
1	2	0	1	0	2	0	1	1

■ LES EFFECTIFS DES AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

EVOLUTION DE L'EFFECTIF BOE		
2015	2016	2017
21	26	30

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT*		
2015	2016	2017
1,66 %	2,06 %	2,51 %

* Nombre de BOE / effectif total rémunéré x 100

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI LEGAL**		
2015	2016	2017
1,83 %	2,54 %	2,60 %

* Nombre de BOE + nombre d'unités déductibles / effectif total rémunéré x 100

■ LA CONTRIBUTION AU FIPHFP

CONTRIBUTION FIPHFP		
2015	2016	2017
234 710,38 €	175 852, 83 €	196 285,84 €

■ LES ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Le correspondant handicap des personnels

Implanté au sein de la Direction des Ressources Humaines (DRH), il est l'interlocuteur privilégié des agents, de l'administration et des partenaires extérieurs de l'Université Savoie Mont Blanc (tel que le FIPHFP). Il collabore étroitement avec le médecin de prévention afin d'articuler la prévention de situations de handicap et l'accompagnement des agents qui s'inscrivent dans la reconnaissance d'un handicap.

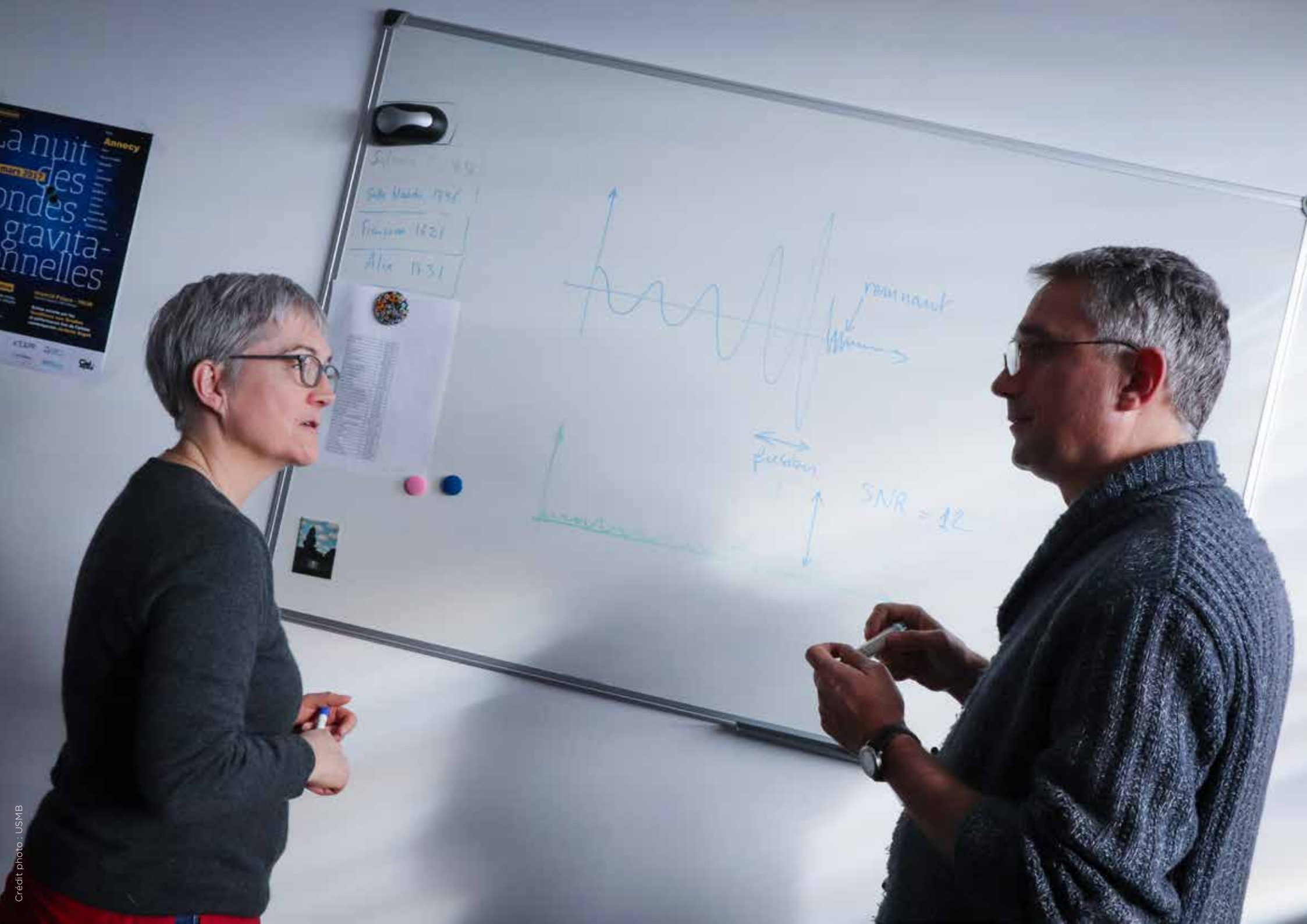
Une amélioration permanente des locaux

En 2017, des aménagements ont été réalisés, et notamment :

- Des améliorations ont été apportées aux locaux : installation de fournitures PMR (diffuseurs lumineux, dalles podotactiles), mise aux normes de sanitaires et de seuils de portes extérieures, etc.
- Des études ont été effectuées pour la mise en accessibilité de certains bâtiments des sites de Jacob-Bellecombette et d'Annecy.

Le maintien en fonction des personnels en situation de handicap

AMENAGEMENTS DE POSTE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI			
	2015	2016	2017
NOMBRE D'AGENTS	2	1	4
DEPENSES	2 839,54 €	840,04 €	5 696,71 €



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 2016, 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	15	21	36
CAC CR	16	15	31
CAC CFVU	12	20	32
Total	43	56	99
	43%	57%	100%

Equipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Vice-présidents	3	8	11
	27%	73%	100%

Direction des EA/UMR/IR (y compris CNRS, INSERM)	Femmes	Hommes	Total
Laboratoires** dont la direction est rattachée à l'USMB	3	9	12
Laboratoires** dont la direction est rattachée à d'autres structures	1	6	7
Total	4	15	19
	21%	79%	100%

Direction des écoles doctorales	Femmes	Hommes	Total
Direction de la commission doctorale	1	0	1
Direction de l'école doctorale	0	1	1

Direction des composantes	Femmes	Hommes	Total
Direction	1	6	7
	14,3%	85,7%	100%
Responsables administratifs	6	1	7
	86%	14%	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)	3	0	3
Total	20	5	25
	80%	20%	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	0	0	0
Représentants des usagers suppléants	0	0	0
Total	10	8	18
	56%	44%	100%

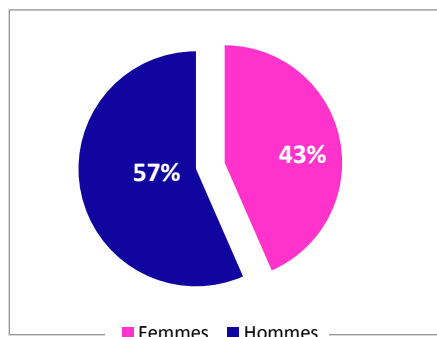
Présidents des comités de sélection	Femmes	Hommes	Total
Postes de Maîtres de conférences	3	2	5
Postes de Professeurs des universités	2	4	6
Total	5	6	11
	45%	55%	100%

Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Femmes	Hommes	Total
Demandes	14	30	44
Obtentions	5	13	18
Ratio Demande/obtention	36%	43%	41%
Total	5	13	18
	28%	72%	100%

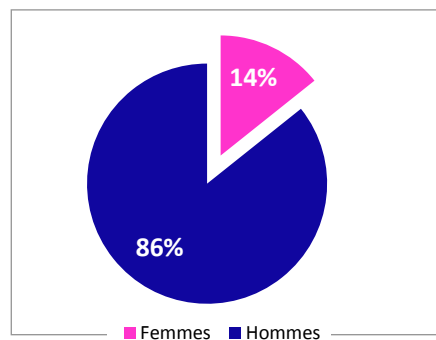
Bénéficiaires de la prime de charges administratives	Femmes	Hommes	Total
Bénéficiaires	5	11	16
Total	5	11	16
	31%	69%	100%

* Laboratoires ou fédérations

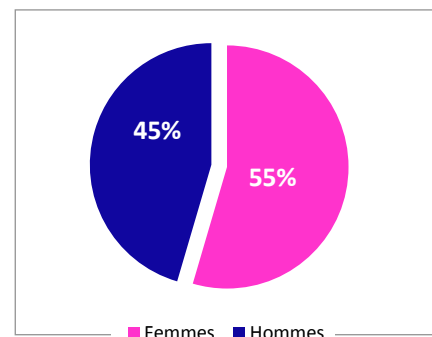
COMPOSITION
DES CONSEILS CENTRAUX



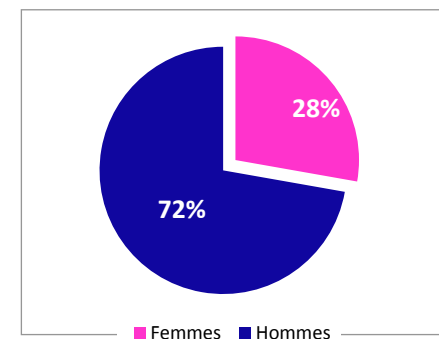
COMPOSITION DES DIRECTIONS
DE COMPOSANTES



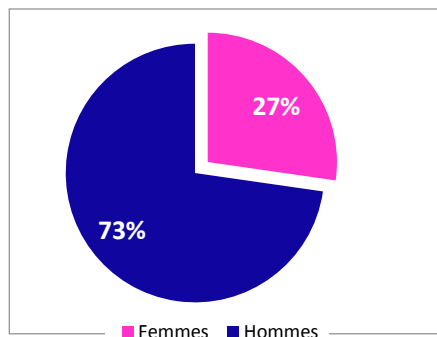
COMPOSITION
DU COMITÉ TECHNIQUE



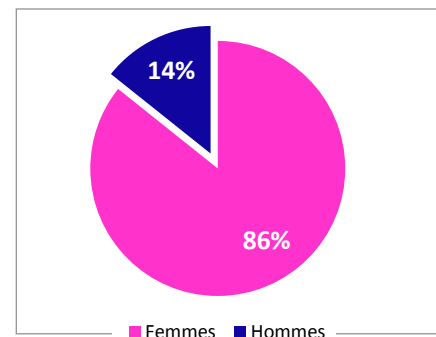
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME
D'ENCADREMENT DOCTORAL ET
DE RECHERCHE (PEDR)



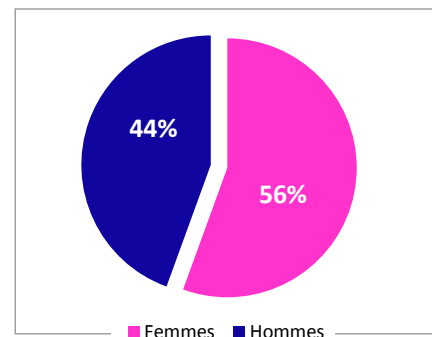
COMPOSITION
DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



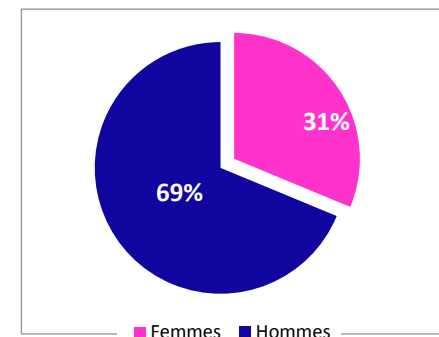
COMPOSITION DES RESPONSABLES
ADMINISTRATIFS DE COMPOSANTES



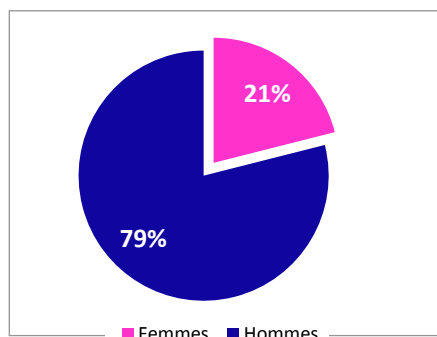
COMPOSITION DU CHSCT



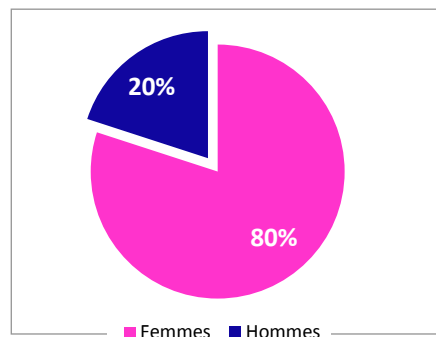
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME
CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



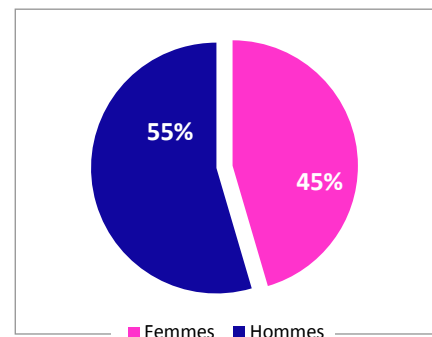
COMPOSITION DES DIRECTIONS
DE LABORATOIRES



COMPOSITION DE LA DIRECTION DES
SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS
DES COMITÉS DE SÉLECTION

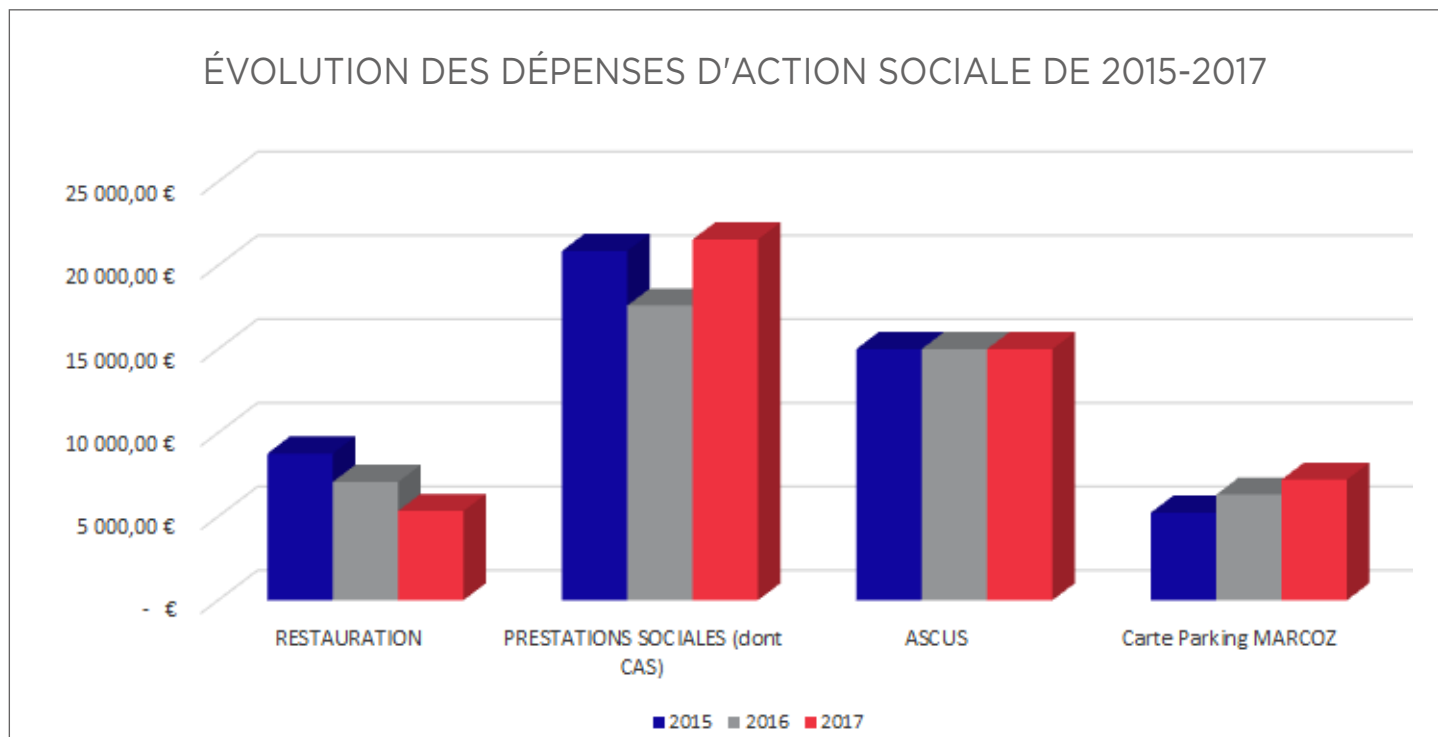




11. BILAN ENVIRONNEMENT SOCIAL

ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE L'ACTION SOCIALE

	2015	2016	2017	TAUX DE VARIATION 2015-2017
Restauration	8 755,69 €	7 061,6 €	5 329,60 €	- 39,13 %
Prestations sociales (dont CAS)	20 852,96 €	17 587,76 €	21 546,90 €	3,33 %
ASCUS	15 000 €	15 000 €	15 000€	0 %
Carte parking Marcoz	5 220 €	6 300 €	7 200 €	37,93 %
TOTAL VERSÉ	49 828, 65 €	45 949, 36 €	49 076,50 €	- 1,53 %



L'ACTION SOCIALE EN CHIFFRES

TYPE DE PRESTATION	Nombre d'agents			Nombre de dossiers			Nombre d'enfants			Montant			
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	% 2017
Allocation pour enfant handicapé	6	6	8	6	6	8	6	6	8	10 486,74 €	8 421,17 €	11 783,76 €	57,63 %
Aide au déménagement	2	2	2	2	2	2	-	-	-	750 €	375 €	750 €	3,67 %
Aide à l'enfance (ASIU + PIM)	32	34	38	80	83	105	47	47	54	7 392,87 €	5 789,39 €	7 474,24 €	36,55 %
Aide aux études	2	1	2	2	1	2	2	1	2	200 €	0 €	250 €	1,22 %
Visite à un proche hospitalisé	-	-	-	-	-	-	-	-	-				0 %
Nuitée concours	1	4	3	1	4	3	-	-	-	72 €	252,2 €	188,90 €	0,92 %
TOTAL	43	47	53	91	96	120	55	54	64	18 526,61 €	14 837,76 €	20 446,90 €	100%

AIDES ACCORDÉES PAR LE CAS	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers			Montant		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Aide financière sous forme de don	3	4	2	3	4	3	1 330 €	1 850 €	3 200 €
Aide financière sous forme de prêt	1	1	-	1	1	-	150 €	900 €	-
TOTAL	4	5	2	4	5	3	1 480 €	2 750 €	3 200 €

RESTAURATION	2015			2016			2017		
	Nombre de repas	Coût pour l'université	Observations	Nombre de repas	Coût pour l'université	Observations	Nombre de repas	Coût pour l'université	Observations
CROUS (sur les 3 sites)	3 121	3 937,21 €		1 917	2 950,62 €		1 310	1 851,58 €	
Vaugelas (Marcoz)	2 535	3 082,3 €		2 931	3 575,82 €		2 393	2 919,46 €	
Charges à payer		1 121,2 €			*			*	
SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"	5 656	8 140,70 €		4 848	6 526,44 €	pour 104 agents	3 703	4 771,04 €	pour 101 agents
Marcoz-Jacob	113	463,82 €		124	535,16 €		136	438,58 €	
Annecy	58	151,17 €		-	- €		-	- €	
Le Bourget	-	- €		9	- €		28	119,98 €	
SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"	171	614,99 €		133	535,16 €	pour 10 agents sur Marcoz et 9 sur le Bourget	164	558,56 €	pour 10 agents sur Marcoz et 15 sur le Bourget
TOTAL	5 827	8 755,69 €		4 981	7 061,60 €	123 agents	3 867	5 329,60 €	

* Charges à payer directement intégrées au coût de la restauration

■ 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 2017, elle compte 245 adhérents. Par l'intermédiaire de l'adhérent, conjoint et enfants deviennent ayants droit de l'association, soit un total d'environ **689 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 2017, 9 activités ont été proposées :

- Sortie nocturne raquettes en Chartreuse, repas
- Soirée Bowling et repas à Aix-les-Bains
- Visite du musée Gianadda à Martigny
- Safari à Peaugres
- Randonnée avec des ânes dans les Bauges
- Week-end de mai en Bourgogne (visite Imaginarium et dégustation, Hospices de Beaune, moutarderie artisanale)
- Visite de la Brasserie artisanale « La Rochoise » et découverte guidée de la cité médiévale de La Roche-sur Foron
- Fête de fin d'année sur la base de loisir de Seyssel (Prolynx) et repas sur les hauteurs en Auberge
- Arbre de Noël à la Traverse avec spectacle

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 2017, environ 4 087 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	1 542,56 €	Subvention de l'USMB	15 000 €
Arbre de Noël	4 634,83 €	Cotisations des adhérents	5 175 €
Sorties	11 688,52 €	Intérêts livret A	79,79 €
Billetterie	4 443,60 €	Prélèvements sur livret A (réserve)	2 054,72 €
TOTAL	22 309,50 €	TOTAL	22 309,50 €



12. DIALOGUE SOCIAL

ORGANISATIONS SYNDICALES

• DES PERSONNELS

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

• DES ÉTUDIANTS :

- UNEF
- MET-UNI

LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2017 exprimées en surface utile)

SYNDICATS POUR LES PERSONNELS

- ANNECY : **17 m²** (bâtiment Polytech)
- BOURGET : **17 m²** (bâtiment 20, ancien bâtiment Mont Blanc)
- JACOB-BELLECOMBETTE : **15 m²** (bâtiment 13)

Pour l'année 2017, 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 2017.

JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2015	2016	2017
ENSEIGNANTS	1	3	/
BIATSS	18	27	23
TOTAL	19	30	23

INSTANCES

CCPANT	2015	2016	2017
Nombre de réunions	3	3	2

CHSCT	2015	2016	2017
Nombre de réunions	3	3	4

CPE	Nombre de réunions		
	2015	2016	2017
AENES	6	4	3
BIB	2	5	3
ITRF / Santé	4	5	5
Conjointe ITRF / AENES	1	2	1
TOTAL	13	16	12

CT	2015	2016	2017
Nombre de convocations	8	9	8
Nombre de Re convocations	5	1	2
TOTAL	13	10	10

CAS	2015	2016	2017
Nombre de réunions	5	4	3

RELATIONS PROFESSIONNELLES

• CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL ALLOUÉ AU TITRE DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2017 - 2018

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre d'heures allouées				
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC		TOTAL
	F	H	F	H		F	H	F	H	
FERC-sup-CGT	4	3	1	0	8	830	90	19	0	939

• CONTINGENT D'AUTORISATION D'ABSENCE ALLOUÉ AUX MEMBRES DU CHSCT AU TITRE DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2017 - 2018

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre de jours		Nombre d'heures	
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
A&I UNSA SNPTES	4	3	0	1	8	40	32,5	0	8
FERC-sup-CGT	2	1	1	0	4	20	10	8	0
SNESUP-FSU	0	1	1	2	4	0	10	16	26

GLOSSAIRE



• A

AAE	Attaché d'Administration de l'État
A, B, C	Désignation des catégories de la fonction publique
ADJAENES	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
ATEE	Adjoint Technique des Établissements d'Enseignement
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 Santé et de Service

• B

BIATSS	Personnel de Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique, Sociaux 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
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
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé

• G

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

• H

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

• I

IATSS	Personnel Ingénieur, Administratif, Technicien, Sociaux et de Santé
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
SUFCEP	Service Univ. de Formation Continue et d'Éducation Permanente
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

Pxhere, Shutterstock, Université Savoie Mont Blanc, Yannick Perrin

■ RÉALISATION

DAP / DRH / COMMUNICATION

Le bilan social 2017 a été adopté par le Conseil d'Administration du 26 juin 2018 après avis du Conseil Technique du 22 juin 2018 et du Conseil Académique du 21 juin 2018.

7 UFR, INSTITUTS ET ÉCOLE

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

3 DÉPARTEMENTS

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

1 CLUB D'ENTREPRISES

19 UNITÉS DE RECHERCHE

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

