

UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2017



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

LES PERSONNELS ET L'ACTION SOCIALE

LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE GPEEC ET DE PILOTAGE DES DONNEES RH (PAS1)

Assurer la complétude des données RH

Afin de fiabiliser les données ressources humaines (RH), des fiches de procédures internes pour la saisie ont été rédigées pour les personnels BIATSS ; elles sont en cours pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (E-EC). Des requêtes de contrôle ont été automatisées et sont encore à systématiser. Chaque acte de gestion a donné lieu à des actions correctives. À la rentrée 2017, un personnel a été désigné au sein de chaque service de gestion, en charge de la complétude des comptes individuels retraite (CIR) et de la qualité des données dans le système d'information RH (Virtualia). L'ensemble des gestionnaires a été formé et sensibilisé à la nécessité de la complétude des données de carrière RH dans le cadre du passage à Petrel, le portail du service des retraites de l'État. Pour dégager du temps aux gestionnaires carrière/paie et permettre la complétude des données RH, du personnel supplémentaire a été affecté par redéploiement interne au sein de la direction. Les liens entre le service des activités transversales (SAT) et les deux services de gestion (enseignants et BIATSS) ont été renforcés par la montée en compétence de la correspondante Virtualia et du chef de service. Les données du bilan social présentes dans le système d'information RH (SIRH) ont été automatisées grâce au travail commun avec la direction de l'aide au pilotage (DAP) : les requêtes de contrôle utilisées pour le bilan social ont servi à fiabiliser la base Virtualia via 29 indicateurs et 7 contrôles de cohérence. Le suivi des autorisations spéciales d'absence pour raison syndicale, le crédit d'heures et contingent alloué aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

(CHSCT) engagé en 2017 est cependant encore réalisé manuellement.

Les réunions du groupe de travail sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ont permis d'améliorer les données RH, notamment l'emploi-type des personnels BIATSS. Les données et informations RH sont partagées en réunion des cadres administratifs : bilan des réussites aux concours, des promotions sur liste d'aptitude, des promotions par tableaux d'avancement ou examens professionnels, bilan de la gestion des congés, état des lieux et échanges sur problématiques RH comme les réformes concernant la carrière et la paie (parcours professionnels, carrières et rémunérations - PPCR, contribution sociale généralisée - CSG, jour de carence), le RIFSEEP, le télétravail ou les procédures d'évaluation. Il reste à développer avec les cadres les échanges sur la formation des personnels (réforme du compte personnel de formation - CPF), sur l'action sociale, et plus globalement sur la population enseignants-enseignants chercheurs (E-EC). L'information disponible sur le site intranet de l'USMB reste à améliorer. Une réflexion a été engagée sur la dématérialisation des entretiens professionnels visant une mise en œuvre début 2018. Le choix s'est porté initialement sur un outil construit sur le logiciel Sphinx et un premier travail de conception a été réalisé en collaboration avec la direction de l'aide au pilotage (DAP). Le projet a été mis en suspens pour des raisons externes, mais le recensement des évaluateurs (N+1 directs) a été réalisé et un guide a été rédigé et diffusé. Une réflexion a également été engagée sur un outil alternatif (Safia), utilisé en inter-U. Son déploiement pour la campagne 2018 n'a pas été possible compte tenu des délais. Fin 2017, la décision d'opter pour un applicatif ou un autre n'était pas prise et a été reportée ; elle devra tenir compte de l'avancement du projet relatif au changement de SIRH. Des actions de formation à la conduite de l'entretien professionnel ont été lancées afin d'améliorer la complétude et la qualité des comptes rendus. Compte tenu du

nombre d'évaluateurs, cette action est à poursuivre avant la prochaine campagne. Le recensement des compétences requises pour tenir un poste et acquises par l'agent ne sera possible qu'avec l'amélioration des données saisies dans les comptes rendus, sur la forme et le fond, ainsi qu'avec la remontée systématique des fiches de postes et de leurs modifications. L'exploitation des données recueillies pour la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) ne sera réellement possible qu'avec la dématérialisation des entretiens professionnels. Néanmoins, une exploitation manuelle des besoins en formation issus des comptes rendus d'entretien a aidé à la construction du plan de formation des personnels. Par ailleurs, les données recueillies pour le RIFSEEP et le plan pluriannuel d'emplois (PPE) sont déjà utilisées pour les avancements et la mobilité des personnels BIATSS.

La gestion administrative des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) a été sécurisée par la montée en compétence de la gestionnaire en charge du dossier au sein du service des activités transversales (SAT), ainsi que par la formation des gestionnaires carrière/paie. Les déclarations d'accident sont désormais étudiées dans une commission d'imputabilité, composée du médecin de prévention, de la conseillère de prévention et de la DRH. Une procédure de gestion spécifique des dépenses d'accident du travail a été mise en place avec le bureau de la dépense et le service facturier pour un traitement prioritaire des factures relatives aux AT/MP. Un travail de fiabilisation des données et des circuits de déclaration d'AT a été mené entre le SAT et le service prévention/sécurité, afin de répondre aux exigences qualité de leurs champs d'intervention respectifs. Les données utiles de Virtualia ont été déversées dans le logiciel Althus, acquis à cet effet en 2017. Le suivi des AT dans cet applicatif sera effectif au 1er janvier 2018. Une analyse pluriannuelle du poids financier des AT/MP a été effectuée pour affiner la prévision budgétaire. Le lien a été renforcé avec le médecin de prévention notamment sur les dossiers de handicap et le suivi des données d'activité de la médecine de prévention. La conseillère de prévention ayant changé au 1er septembre 2017, un temps d'adaptation et de connaissance réglementaire du dossier est nécessaire.

Partager les données RH et s'accorder sur les diagnostics

Une présentation de l'état des emplois BIATSS et E-EC et leur évolution depuis 2014 a été faite aux directeurs de composante lors des deux journées vertes de 2017. Les documents présentaient la répartition des emplois par catégorie, par filière, par section du conseil national des universités (CNU) et par site, avec pour objectif de s'accorder sur des critères à considérer pour arbitrer entre les demandes de moyens permanents.

Les discussions sur la campagne d'emploi BIATSS ont été avancées et engagées avec les directeurs de composante pour la première fois. Une présentation par domaine fonctionnel réalisée à partir des imputations de paie a été envoyée aux composantes pour validation afin de fiabiliser le SIRH. Les résultats doivent néanmoins être consolidés.

Par ailleurs, l'analyse de la fonction informatique a été engagée afin d'avancer sur la mutualisation ou la réorganisation des moyens dans ce domaine. Elle devrait aboutir et être exploitée en 2018, puis il faudra avancer sur des analyses fonctions pour d'autres métiers.

Mettre en place et faire vivre un plan pluriannuel d'emploi

À partir du travail sur l'état des emplois, un premier PPE pour les E-EC a ainsi pu être présenté en juillet 2017 aux composantes puis en comité technique (CT). Ce PPE a été voté au CA de décembre pour la période 2018-2020.

Afin d'améliorer les prévisions des flux de de mobilité et de sortie des personnels E-EC et BIATSS, dans l'objectif d'une meilleure utilisation des moyens de l'université, différentes données ont été croisées, issues de la cartographie des emplois, des comptes rendus d'entretien et du PPE. Les mobilités externes restent globalement difficiles à anticiper. Au-delà d'un an, les prévisions sont néanmoins peu fiables (évolution de la réglementation, information tardive des agents sur la date de leur départ, possibilité de surnombre pour les EC, etc.).

Mettre en place une cartographie fonctionnelle des personnels pour toutes les structures de l'établissement

Les imputations budgétaires ont été mises à jour en juin 2017 afin de stabiliser les analyses fonctionnelles. Il reste à sensibiliser les composantes sur la nécessité de faire remonter à la DRH les changements internes de fonction des agents. Les changements de fonction seraient pris en compte plus facilement si les fiches de poste étaient systématiquement remontées chaque année avec un compte rendu d'entretien professionnel dématérialisé.

La cartographie des personnels BIATSS est réalisée pour toutes les filières, y compris pour les contractuels. Il reste à y intégrer le domaine fonctionnel et le métier (emploi-type). La réflexion est engagée dans le cadre du changement de SIRH. Pour l'instant, cette cartographie est maintenue manuellement. L'emploi-type des personnels ITRF a pu être mis à jour dans le SIRH grâce au travail sur le RIFSEEP.

Professionnaliser les agents sur les cycles métiers en mettant en place un catalogue de formations et un répertoire de référents

Le plan de formation est conçu pour accompagner les personnels dans la transformation des métiers mais aussi dans l'évolution de l'organisation générale de l'USMB et la nouvelle distribution des tâches, avec notamment les effets de la dématérialisation. Une approche par parcours de formation a été initiée en 2017 sur 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. Le plan de formation prévoit des actions de formations spécifiques aux différents types de personnels et également à des plans de formation par thématique métier afin de prendre en compte la large palette de métiers différents à l'université. Il reste à investir les formations techniques pour les personnels des services logistiques de site (SLS) ainsi qu'à redéfinir les formations informatiques initiées par la direction des systèmes d'information (DSI) pour l'ensemble des personnels affectés sur des fonctions informatiques.

Le plan de formation est également un outil d'accompagnement à la disposition des personnels. Il est construit notamment à partir des informations recueillies dans le cadre des entretiens annuels de formation des personnels BIATSS, afin de répondre de la meilleure façon aux attentes et aux besoins. En 2017, l'USMB a formé 512 agents répartis dans 302 sessions de formation, un chiffre en hausse par rapport à 2016 (270 sessions). L'augmentation est sensible sur la préparation aux concours, les compétences métiers et les formations spécifiques pour les personnels des bibliothèques. La dématérialisation de certaines formations (domaine de la bureautique, des langues étrangères, etc.) est un chantier lancé en 2017 mais qui n'a pas réellement pris corps dans l'année : les prérequis techniques au déploiement d'une formation en ligne, les conditions de suivi de formations, les questions de certification ou d'évaluation, sont autant de chantiers en cours d'exploration. Le travail sur la dématérialisation est un projet de long terme qui doit se poursuivre dans les années à venir.

Aucun recensement des besoins de formation des E-EC a été lancé en 2017. Néanmoins, un travail de collaboration entre la DRH et le département Apprendre a permis de fiabiliser le suivi de l'ensemble des formations délivrées dans ce cadre. La cellule

formation n'est saisie que pour des projets individuels. Un travail de recensement et d'accompagnement des formations réalisées en dehors de la cellule formation a été lancé depuis 2016, notamment avec l'aide du service de la dépense et du service des affaires générales. *A minima*, la cellule formation est informée du lancement d'une formation et de la composition du groupe de stagiaires.

L'USMB a participé à l'ensemble des réunions du réseau Auvergne-Rhône-Alpes des responsables de formation des établissements du supérieur. Les échanges se sont concentrés en 2017 sur les modifications réglementaires liées au compte personnel de formation, sur les structures budgétaires de la formation des personnels ainsi que sur des formations innovantes. Un rapprochement inter-universités s'est opéré sur la mutualisation de formations (9 sessions réalisées en commun) et de formateurs (5 personnes concernées).

METTRE EN COHÉRENCE LES ACTIVITÉS ET LES MÉTIERS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (TITULAIRES, CONTRACTUELS, VACATAIRES) (PAS2)

Améliorer l'accueil et l'insertion des enseignants et enseignants-chercheurs

Les maîtres de conférences nouvellement nommés à l'USMB et pour lesquels il s'agit de la première nomination sur un poste permanent dans l'enseignement supérieur peuvent bénéficier d'un allègement de service à hauteur de 64 heures de travaux dirigés par an les deux premières années. Il s'agit d'un allègement accordé sur la base d'un dossier, leur permettant de développer une activité de recherche soutenue durant les premières années de leur service, de les inciter à structurer leur projet de recherche et de s'engager sur la publication des résultats. À la rentrée 2017, trois nouveaux maîtres de conférences ont pu bénéficier de ce dispositif durant leur première année de nomination et un autre durant sa deuxième année.

Les nouveaux personnels (E-EC stagiaires, titulaires et contractuels) ont bénéficié à la rentrée 2017 d'une journée d'accueil leur permettant d'échanger avec les gestionnaires de la DRH sur des points de carrière et



de paie, d'assister à la formation obligatoire dispensée par l'ingénieure prévention et sécurité et de participer aux ateliers proposés par le département Apprendre. Un livret d'accueil leur a été remis, présentant l'USMB, sa gouvernance ainsi que les missions des différentes directions, services et composantes.

Assurer le respect de la réglementation en matière de services prévisionnels, d'équivalences horaires et PRP

Plusieurs réunions de travail avec la DRH, la DAP et les composantes ont été organisées sur les questions réglementaires et pratiques en matière de services prévisionnels, d'équivalences horaires (EH), prime de responsabilités pédagogiques (PRP), etc. Il s'agissait de revoir les modes de fonctionnement, afin de les alléger et les rendre plus efficaces. Le constat réalisé est que les services prévisionnels sont finalisés trop tardivement (décembre) et sont arrêtés après contrôle alors que largement plus de la moitié de l'année est déjà écoulée. Par ailleurs, le constat a été fait que les pratiques sont fortement différentes d'une composante à l'autre, voire même à l'intérieur d'une même composante. Le mode de prise en charge varie également fortement. De plus, on constate *in fine* des différences sensibles entre les services prévisionnels et réalisés. Ces différences, qui correspondent à l'ajustement naturel du service à la demande, ne font pour autant pas l'objet d'une quelconque procédure de validation ou de contrôle préalable. Des plafonds bloquants ont été mis en place depuis plusieurs années dans l'application Hélico en ce qui concerne les services statutaires et les heures complémentaires afin de respecter les décrets statutaires et la réglementation interne pour chaque statut. Ces bloquants ne rendent pas possibles la mise en mouvement et en paiement des heures en dépassement. Un bilan de l'année 2016-2017 a été élaboré afin de proposer des pistes d'amélioration en concertation avec les directeurs de composantes et pour régler quelques situations individuelles. Le bilan annuel de l'utilisation des EH/PRP a été présenté en comité technique, en commissions formation et recherche du conseil académique et en conseil d'administration. Un groupe de travail issu du conseil d'administration restreint s'est également réuni à deux reprises pour proposer des pistes d'amélioration.

Optimiser la gestion des vacataires

Le projet de dématérialisation de la gestion des vacataires n'a toujours pas pu aboutir ; l'outil construit à cet effet a soulevé des problèmes techniques non résolus. La réflexion sur les comptes informatiques des vacataires a été engagée à l'occasion d'un groupe de travail sur la même problématique, lié au public des personnels extérieurs intervenant à l'université. Une procédure d'ouverture de comptes « légers » dans l'attente de la régularisation du dossier RH a été mise en place.

CRÉER LES CONDITIONS POUR QUE LES SERVICES DE SUPPORT ET DE SOUTIEN PORTENT ET ANIMENT DAVANTAGE LA STRATÉGIE DE L'USMB (PAS3)

Doter l'USMB d'un dispositif indemnitaire clair et lisible dans le cadre de la mise en place progressive du RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux indemnités : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA). L'IFSE est l'indemnité principale de ce nouveau régime, elle est assise sur les fonctions de l'agent et est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Son versement est mensuel. Le CIA est basé sur la reconnaissance de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Son versement est facultatif. Le montant indemnitaire précédemment versé à l'agent est garanti au moins jusqu'à son changement de fonction, il s'agit d'une garantie indemnitaire individuelle. La mise en place du RIFSEEP se fait de façon progressive par adhésion des corps au dispositif. La filière bibliothèque n'a pas encore adhéré au dispositif. Quant à la réflexion sur le CIA, elle n'a pas été engagée.

Le travail sur l'IFSE initié à l'USMB en 2016 s'est poursuivi en 2017. L'établissement a fait le choix de conserver la notion de grade. Aussi, le montant indemnitaire versé à l'agent augmente automatiquement lors d'un changement de grade. Les montants sont donc appréciés par groupe et par grade. En 2017, le groupe de travail issu du CT s'est réuni quatre fois. L'ensemble des 152 postes des filières, administrative, de santé et sociale, a été classé dans les groupes de fonction issus d'une cartographie nationale par corps. Les agents concernés ont connu une augmentation de leur régime indemnitaire à l'exception de 11 agents du corps des SAENES (secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) qui ont vu leur régime indemnitaire maintenu à l'identique. En effet, dans l'optique d'une harmonisation progressive des régimes indemnitaires selon les filières, la situation indemnitaire des SAENES a été maîtrisée pour ne pas



creuser l'écart avec le corps des techniciens (TECH) de la filière ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). Le dispositif a été présenté en comité technique des 18 novembre 2016 et 20 janvier 2017, puis au conseil d'administration du 27 février 2017. Les agents de ces trois filières sont passés au RIFSEEP avec effet au 1er janvier 2017 pour une augmentation brute chargée annuelle globale de 24 535 €.

À la rentrée 2017, le travail a été engagé sur la filière ITRF. Le travail est terminé pour les postes de catégories C et B. Les 82 postes ATRF et les 42 postes de TECH ont été classés dans les groupes de fonction issus d'une cartographie nationale par corps. Les agents concernés ont tous connu une augmentation de leur régime indemnitaire à l'exception d'un agent du corps des TECH qui a vu son régime indemnitaire maintenu à l'identique. Le dispositif a été présenté en comité technique du 15 décembre 2017. Les agents de catégorie C et B de la filière ITRF sont passés au RIFSEEP avec effet au 1er janvier 2018 pour une augmentation brute chargée annuelle globale de 25 690 €. La réflexion a été engagée en 2017 pour les trois corps (ASI, IGE, IGR) de la catégorie A de la filière ITRF. Plusieurs présentations ont été faites en groupe de travail. La fin de la mise en place du dispositif (catégories A de la filière ITRF et filière BIB) est prévue en 2018.

La mise en place du RIFSEEP vise à la simplification et à l'harmonisation des régimes indemnitaires. Néanmoins, les disparités antérieures dues à des régimes indemnitaires différents ne facilitent pas une harmonisation immédiate. L'USMB a choisi de réduire très sensiblement les écarts sur la base d'un effort budgétaire nécessairement maîtrisé. Les catégories C des filières administratives et ITRF ont été strictement alignées. Les montants indemnitaires des catégories B des filières administratives et ITRF ont été rapprochés. En effet, le précédent régime indemnitaire des SAENES offrait une prime de fonction (PFR) plus favorable que la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) qui était l'indemnité des ITRF. L'écart a été fortement réduit et les agents du corps des TECH connaissent, en moyenne, une augmentation

mensuelle brute de 35 € contre seulement 3 € pour les agents du corps des SAENES. À travers la politique des primes, il faut veiller à préserver l'attractivité de l'USMB, les montants actuels étant moins élevés que dans l'autre université de l'académie, beaucoup mieux dotée qu'elle. Toutefois, ses personnels perçoivent d'autres primes qui n'existent pas nécessairement ailleurs.

L'USMB a fait un effort conséquent : 50 225 € ont déjà été engagés. L'estimation de l'augmentation annuelle chargée avec les trois corps de catégorie A de la filière ITRF, soit 107 postes, se chiffre aujourd'hui à 89 241 € soit presque le double de ce qui était initialement prévu. Pour mémoire, cette réforme était censée se faire à moyens constants pour l'université, n'étant pas financée par le ministère. Ceci étant, nous savions dès le départ qu'elle ne pourrait se faire sans financement supplémentaire. La filière bibliothèque est encore à traiter.

[Impulser une politique de promotion au service de la stratégie](#)

L'USMB soutient et encourage la promotion interne de ses agents par une politique volontariste de formation aux concours administratifs et techniques. Le budget consacré à la préparation aux concours a augmenté sensiblement (17 706 € en 2017 contre 12 765 € en 2016). 84 agents titulaires et contractuels ont été formés contre 72 en 2016. 25 agents de l'USMB ont réussi un concours ouvert à l'USMB ou un examen professionnel et ont été affectés à l'USMB. L'université soutient également les promotions internes de ses personnels dans le respect de la masse salariale. Côté BIATSS, 3 agents ont été promus par liste d'aptitude (changement de corps) et 17 agents ont été promus par tableau d'avancement (changement de grade). Pour les enseignants, 26 agents ont bénéficié d'un changement de grade et 6 ont changé de corps.

Les promotions internes sont désormais calibrées dans les campagnes d'emploi et elles s'accordent avec la politique d'établissement au travers du PPE. Il s'agit

à la fois de promouvoir les agents tout en requalifiant les emplois.

Utiliser la mobilité comme levier du schéma d'emploi

Le travail sur les PPE a permis de s'engager vers une vision pluriannuelle des emplois. Il s'agit de réfléchir aux réorganisations de services, aux mutualisations et aux redéploiements. La mobilité interne est un des leviers pour atteindre les objectifs assignés. En 2017, la mobilité interne des personnels a permis de mettre en œuvre la réforme GBCP par redéploiement de personnels au sein du centre de responsabilité budgétaire (CRB) et du centre de services partagés (CSP) dédiés à la gestion financière des unités de recherche. De même, la mobilité interne des personnels BIATSS 2017 a accompagné et permis des modifications de périmètre pour la direction du patrimoine, le service de la documentation et des bibliothèques, le service des sports et le service commun d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle, ceci afin de recentrer ces services sur leur cœur de métier. L'analyse des comptes rendus des entretiens professionnels et des compétences doit permettre de mieux anticiper les possibilités de mobilité. Cette démarche a été initiée en 2017.

Améliorer le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux personnels

Les nouveaux personnels BIATSS et E-EC titulaires et contractuels sont tous accueillis le premier jour ouvré de septembre. Le taux de participation et de satisfaction s'améliore d'année en année. Cette journée est portée conjointement par la direction de la communication et la direction des ressources humaines ; elle permet aux nouveaux personnels d'avoir une description précise de l'USMB ainsi qu'une formation obligatoire à la sécurité/prévention. Les enseignants et enseignants-chercheurs suivent l'après-midi une séance de sensibilisation à la transformation pédagogique organisée par le département Apprendre.

La réflexion est engagée sur un cycle de formation pour les nouveaux personnels afin de favoriser leur intégration. Les stagiaires BIATSS sont déjà accompagnés. Les nouveaux maîtres de conférences le seront en 2018. La réflexion doit se poursuivre pour l'ensemble des nouveaux arrivants, qu'ils soient stagiaires ou non.

DÉVELOPPER UNE POLITIQUE SOCIALE, DE QVT ET D'OUVERTURE SUR LA CITÉ VECTEUR D'ÉPANOUISSEMENT DES PERSONNELS (PAS4)

Relire l'ensemble de l'aide sociale afin de garantir un mode équitable de répartition des aides individuelles

Afin d'améliorer l'information des personnels sur les prestations sociales proposées par l'USMB, le catalogue a été mis en ligne sur l'Intranet. Les aides nouvelles ou les changements sur les aides existantes sont communiquées à l'ensemble des personnels après présentation aux instances. Une adresse générique est maintenant disponible (cellule.environnement-social@univ-smb.fr). Une information est donnée lors de la journée de rentrée à tous les nouveaux personnels et la gestionnaire en charge de l'action sociale est présente pour répondre aux questions. Les dépenses d'action sociale sont présentées par type dans le bilan social. Chaque type de dépenses est ensuite détaillé par type de prestation. L'ASCUS (association socio-culturelle de l'USMB) présente également son bilan dans le bilan social : liste des activités proposées, coût de la billetterie, des sorties et de l'arbre de Noël. La subvention de l'université affectée à l'ASCUS est stable (15 000 €), à laquelle s'ajoute la mise à disposition d'un agent à temps partiel.

Les mesures d'aide sociale en lien avec le travail des agents ont été aménagées en 2017. Le bilan de l'aide pour la nuitée concours est réalisé chaque année depuis 2015. Un agent en a bénéficié en 2015 pour un montant de 72 €, puis quatre agents en 2016 pour un montant de 252,20 € et à trois agents en 2017 pour un montant de 188,90 €. En 2017, l'aide pour la nuitée concours a été étendue pour les agents dont l'indice nouveau majoré (INM) est inférieur ou égal à 370. Les demandes et les montants distribués restent modestes. Par ailleurs, les membres du comité d'action sociale (CAS) ont travaillé sur l'amélioration de la subvention restauration en faveur des personnels à la suite de l'augmentation du prix du repas du Crous. Les principes suivants ont été adoptés : conservation de deux tranches différenciées, augmentation de la subvention pour les deux tranches avec une augmentation plus élevée pour les indices les plus faibles, et modification des INM de référence. Ainsi, pour bénéficier de la subvention restauration

fixée à 2,75 € par repas (+ 0,30 €) pour la première tranche, l'INM maximum a été porté de 332 à 367. Pour bénéficiaire de la subvention restauration fixée à 1,50 € par repas (+ 0,28 €) pour la deuxième tranche, l'INM maximum a été porté de 466 à 474. Cette mesure a été votée au conseil d'administration du 26 septembre 2017. L'INM 474 sera porté à 477 au 1er janvier 2018 et à 480 au 1er janvier 2019. Le nombre de repas pris dans les restaurants du Crous baisse significativement chaque année (3 121 repas en 2015 et 1 310 repas en 2017) alors que le nombre de repas pris au restaurant du lycée Vaugelas reste stable, autour de 3 000.

Développer une politique de bien-être au travail et intégrer pleinement les personnels dans les activités culturelles et sportives de l'USMB

Les conditions matérielles d'exercice du médecin de prévention se sont améliorées (partage des ressources de secrétariats communs, répartition des tâches) ce qui permet une prise en charge plus pertinente des agents en général et des situations à risque particulièrement. Le taux de réponse aux convocations s'est sensiblement amélioré ; il avoisine 80 % en 2017. Un personnel de secrétariat est mis à disposition du médecin de prévention sur une quotité de 70 % et sa maîtrise du logiciel Stetho est désormais acquise. L'assistante sociale des personnels a quitté l'université au 1er septembre 2017 ; elle ne sera remplacée qu'à la rentrée 2018. Le mode d'exercice du médecin de prévention n'a pas nécessité d'utiliser le temps infirmier dédié aux personnels de l'USMB (20 %). Il semble donc plus pertinent de proposer aux personnels désirant un examen en particulier (visiotest, audiotest, suivi tensionnel, etc.) de prendre un rendez-vous infirmier, plutôt que médical, auprès du secrétariat.

Les mécanismes d'échange d'information entre les services RH et la médecine de prévention ont été améliorés en 2017 et ont débouché sur une organisation pérenne. La qualité des données partagées ainsi que des échanges réguliers ont permis une plus grande fiabilité et une pertinence accrue des actions, notamment dans les convocations.

En octobre 2017, une action de conciliation de deux jours sur les risques psychosociaux (RPS) liés au travail, soutenue et financée par le réseau PAS (prévention, aide et suivi) de la MGEN (mutuelle générale de l'éducation nationale), a permis de créer les conditions d'un travail constructif entre le CHSCT et l'administration. Un enseignant-chercheur en psychologie a rejoint le groupe. En novembre 2017, ses membres ont été formés sur deux jours avec pour objectif de développer un langage commun sur la thématique des RPS et de repérer les modalités actuelles relatives aux politiques de prévention. L'enseignant-chercheur, du laboratoire interuniversitaire de psychologie (LIP-PC2S), a été désigné comme pilote du groupe. L'objectif à court terme est de travailler sur un diagnostic des RPS. Afin d'améliorer le pilotage de la prévention des risques professionnels, il manque au médecin de prévention

la liste à jour des personnels concernés et leur fiche d'exposition, afin de réaliser un suivi médical plus efficace.

Des réunions régulières ont été initiées fin 2017 afin de dynamiser les échanges entre les assistants de prévention, ceci, pour maintenir leur motivation sur leur mission et faire fructifier les échanges. Des réunions régulières sont effectuées avec la direction du patrimoine et les rôles respectifs de chacun ont été discutés et revus. Le fichier de suivi des observations fonctionne sur le campus du Bourget-du-Lac. Le document unique d'évaluation des risques professionnels a été mis à jour en 2017 via le logiciel Althuss pour 70 % des unités de travail. Les données RH y ont été intégrées, permettant l'utilisation des modules supplémentaires formation et suivi des accidents du travail. L'ensemble des assistants de prévention a été formé au logiciel, de même que les membres du CHSCT.

La thématique des risques en mission a été mise en évidence lors de la dernière mise à jour du document unique. Une forte incitation, un accompagnement dans leur évaluation et des appels à projets financés par le service prévention, ont permis d'améliorer l'efficacité en ce domaine. Les départs en mission à l'étranger sont désormais déclarés via l'application Ariane du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, mis en ligne sur l'Intranet. Cet applicatif renseigne sur les risques liés aux pays visités et propose, si besoin, un suivi en cas de situation de crise. Depuis 2017, des actions de formation/sensibilisation sont proposées annuellement en collaboration avec l'université Grenoble Alpes (UGA) sur cette thématique.

Dans le domaine de la prévention des troubles musculo squelettiques (TMS), le médecin de prévention effectue quelques études de poste mais reste prudent au vu des moyens dont elle dispose. Quelques aménagements ont néanmoins été réalisés à la suite d'une étude menée par un ergonome, par le biais de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), financés sur la fonds d'intervention pour les personnels handicapés de la fonction publique (FIPHFP). Des actions de formation « Travail sur écran » et « Gestes et postures » ont également été mises en place en collaboration avec l'UGA sur Grenoble. L'ouverture d'un accès en visioconférence s'est fait fin 2017.

Le travail autour de la qualité de vie au travail (QVT) a démarré sur le campus d'Annecy en janvier 2017 sur la base d'une initiative du directeur du laboratoire SYMME. Le projet a été accompagné par l'agence régionale de l'amélioration des conditions de travail (ARACT) avec laquelle une convention de formation a été signée. Deux comités ont été constitués pour travailler sur ce thème :

- le comité stratégique, composé des directions du laboratoire SYMME, de l'IUT et de l'IAE, des responsables administratives et administratifs de l'IUT,



l'IAE et de Polytech, de la directrice de la BU d'Annecy, de la directrice générale des services et du médecin de prévention de l'USMB ;

- le comité opérationnel constitué de 11 personnes: 3 du laboratoire SYMME, 3 de l'IUT, 3 de l'IAE, une de la BU et l'infirmière du campus d'Annecy. Le comité opérationnel a été constitué de manière à être représentatif d'un large panel des différents métiers exercés sur le campus d'Annecy (infirmière, enseignant, enseignant-chercheur, PAST, secrétaire, ingénieur informatique, personnel d'accueil, personnel de service communication, bibliothécaire, doctorant).

Le rôle du comité stratégique était de définir le périmètre de travail et de piloter la démarche. Le comité opérationnel devait identifier les enjeux QVT sur le thème de travail choisi et faire des propositions en lien avec les attentes. Tout le personnel de l'USMB, et du campus d'Annecy en particulier, devait se sentir impliqué dans la problématique choisie. Le comité stratégique a cherché un thème fédérateur et a proposé : « Comment mieux accompagner l'étudiant, qui arrive pour la première fois à l'université sur le campus d'Annecy, pendant le premier semestre pour sa réussite ? ». Neuf réunions ont été organisées entre janvier et décembre. Parmi les actions concrètes proposées par le comité opérationnel, deux ont été retenues par le comité stratégique pour une réalisation sur 2018 : la création de réseaux de professionnels par métiers et l'organisation d'un événement convivial sur le campus d'Annecy. Des propositions d'actions transversales ont également été faites pour intégrer la démarche QVT au sein de l'établissement.

Informer sur le handicap, recruter, aménager, accompagner et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap

En 2017, aucune action particulière de formation ou sensibilisation autour du handicap n'a été lancée. L'arrivée fin 2016 du nouveau correspondant handicap des personnels a nécessité une montée en compétence et une prise de connaissance des circuits internes. Le schéma directeur handicap de l'USMB a été étudié, mais doit être reformulé dans un mode d'actions et d'évaluation pluriannuelle.

Dans le cadre de la campagne d'emploi 2017, deux postes BIATSS ont été ouverts au recrutement pour bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), contre trois postes BIATSS en 2015 et 2016. Un seul agent a pu être recruté dans ce cadre, comme en 2016. Indépendamment du nombre de postes offerts au recrutement BOE, le recrutement d'agents ayant le bon profil reste complexe. Le dispositif n'a pas été étendu aux enseignants et les structures internes de l'USMB restent globalement réticentes à l'accueil d'un personnel reconnu travailleur handicapé.

Le taux d'emploi direct des agents en situation de handicap en 2017 était de 2,6 % contre 2,1 % en 2016. L'USMB enregistre une hausse sur ces trois dernières années pour atteindre en 2017 le nombre de 30 agents en situation de handicap mais reste éloignée de son obligation légale de 68 agents. Elle doit ainsi s'acquitter à titre de pénalité d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le montant était de 175 764 € en 2017 contre 234 710 € en 2016. Des actions doivent être pensées pour faire évoluer cette situation.

Quatre aménagements de postes de travail ont été réalisés sur du mobilier ou par mise à disposition de logiciel adapté. Au-delà de ces aménagements, une collaboration plus imbriquée entre le médecin de prévention et le correspondant handicap des personnels a été initiée, notamment pour mieux définir le rôle de chacun et pour fluidifier le circuit de l'accompagnement/aménagement.

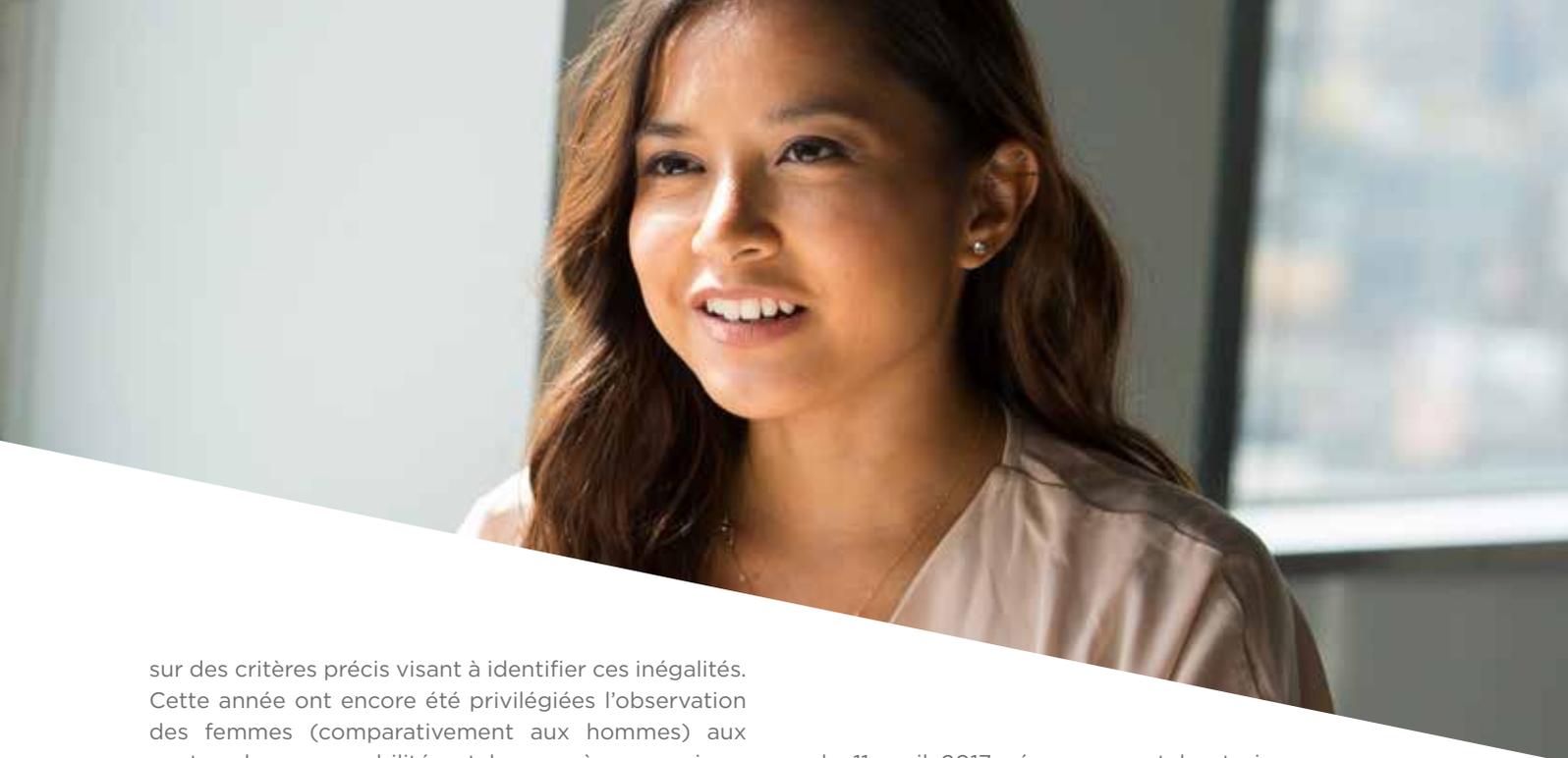
Favoriser l'égalité femmes hommes

L'USMB inscrit ses actions dans le cadre de l'ambitieux protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2013), et de la convention interministérielle 2013-2018 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif. Les données du bilan social sont désormais présentées de façon sexuée en distinguant la part de femmes et d'hommes. À l'université, les écarts de carrières et de statuts entre les femmes et les hommes restent importants. Les objectifs de la mission concourent à la mise en œuvre au sein de l'USMB des préconisations nationales. Plusieurs aspects du plan ont été retenus :

- développer et consolider un état des lieux en matière de parité, en interaction notamment avec le bilan social ;
- adopter des modalités de communication sans stéréotype de sexe dans la communication interne et externe de l'université ;
- lutter activement contre les stéréotypes de sexe par des actions d'information et de formation à destination des personnels, des étudiantes et des étudiants, pour promouvoir une dynamique d'égalité des femmes et des hommes.

En 2017, le travail a été poursuivi dans trois domaines :

- Le premier est celui du recueil de données chiffrées mesurant l'égalité femmes-hommes à l'USMB. La mission organise depuis trois ans un recueil de données



sur des critères précis visant à identifier ces inégalités. Cette année ont encore été privilégiées l'observation des femmes (comparativement aux hommes) aux postes de responsabilités et leur accès aux primes scientifiques et administratives (ségrégation verticale) et la répartition différentielle des hommes et des femmes en fonction des secteurs (ségrégation horizontale), enfin, la discrimination sexuée sur les promotions (escalator de verre).

- Le second axe est la poursuite du travail du groupe de ressources rectorat-ESPE-universités, dénommé le GRé (Grenoble ressources égalité), initié en 2015 avec la participation aux actions proposées par la ComUE UGA pour la lutte contre les discriminations de sexe.
- Le troisième est celui de la formation des étudiantes, des étudiants et des personnels, sur les thèmes de la lutte contre les stéréotypes et la diffusion des connaissances produites sur les études de genre.

Dans cette perspective l'USMB a organisé :

- un concours vidéo « Shoot les discriminations » ouvert à l'ensemble des étudiantes, des étudiants et des personnels ainsi qu'aux élèves et collègues des établissements de l'enseignement supérieur et secondaire de l'académie. La remise des prix a eu lieu

le 11 avril 2017, récompensant les trois meilleures productions sur 200 vidéos déposées, toutes d'excellente qualité ;

- un spectacle débat « Arts, sciences et genre », le 20 novembre 2017 sur le thème « Hommes, femmes, nous ne sommes pas ce que nous semblons être », avec les partenaires locaux (la compagnie Gambit et l'espace la Traverse) et quatre enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses de l'USMB ;
- une table ronde le 25 novembre « Le harcèlement sexiste à l'Université : quelle réalité ? » ;
- le festival « Sois belle et tais-toi » en partenariat avec l'espace Malraux-scène nationale, avec 10 spectacles proposés sur les thématiques des inégalités de sexe ;
- l'ouverture d'une unité d'enseignement transversale sur le campus du Bourget-du-Lac « Égalité femmes-hommes » ;
- la mise en place d'une seconde journée de formation au langage épïcène ou au langage de l'égalité en mars 2017 clôturée par une conférence suivie par 150 personnes.

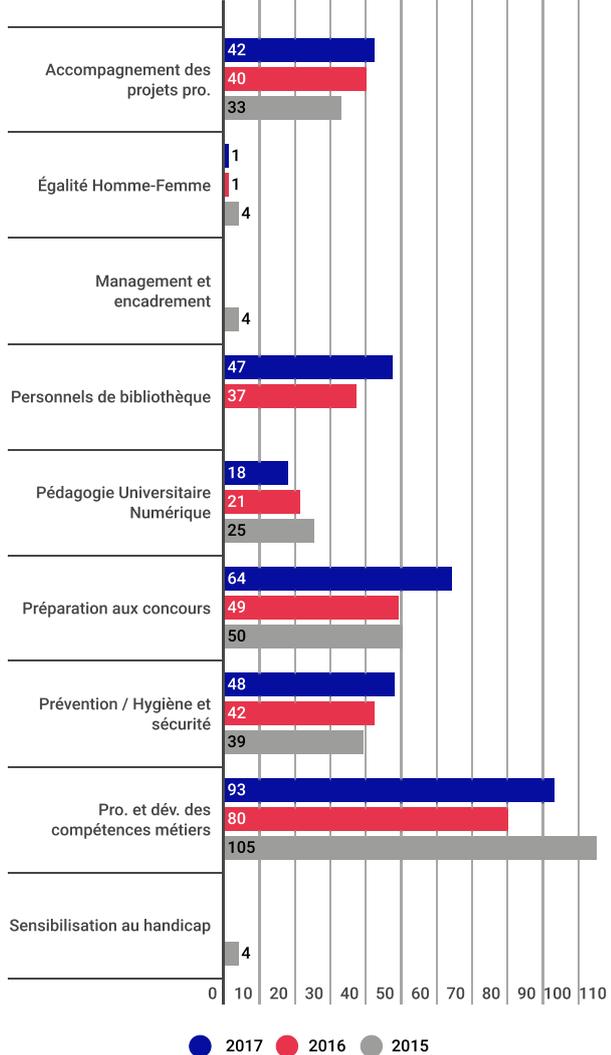


INDICATEURS DE SUIVI

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

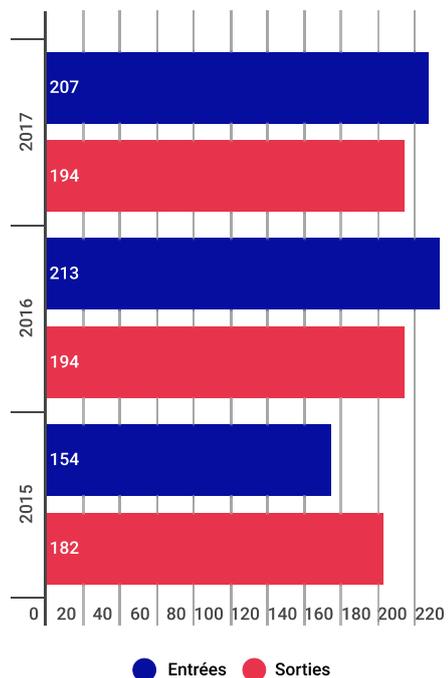
Sessions de formations organisées pour le personnel

Indicateur contractuel IC12



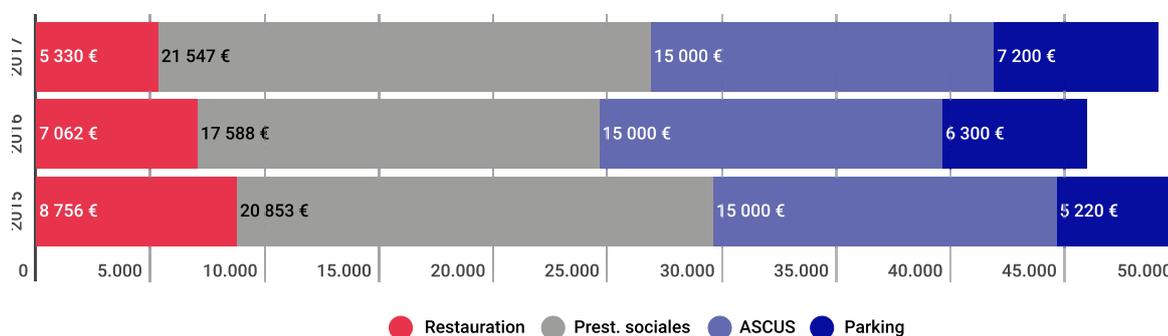
Graphique PAS-1A
Source : Bilan social

Flux d'entrées et de sorties



Graphique PAS-1B
Source : Bilan social

AMÉLIORER L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

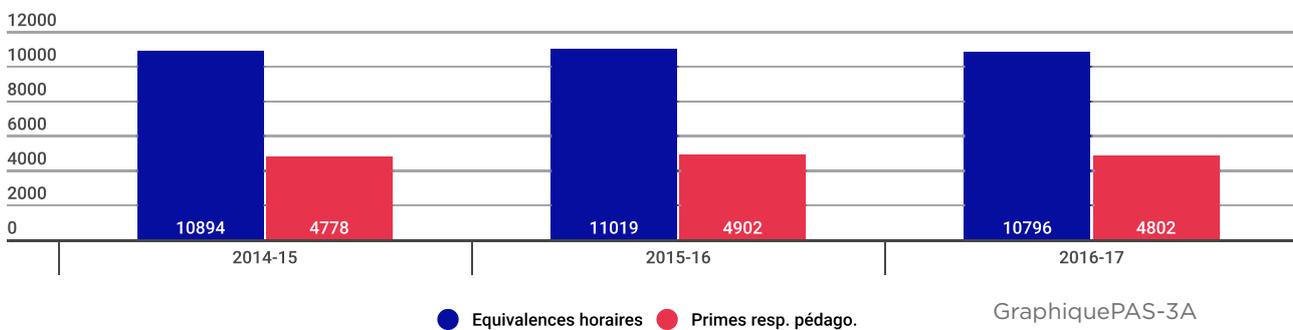


Graphique PAS-2
Source : Bilan social



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

EH et PRP en heures en équivalent TD



Graphique PAS-3A
Source : HELICO

● 5,11 %
Part des EH, PRP dans les heures réalisées en 2016-17

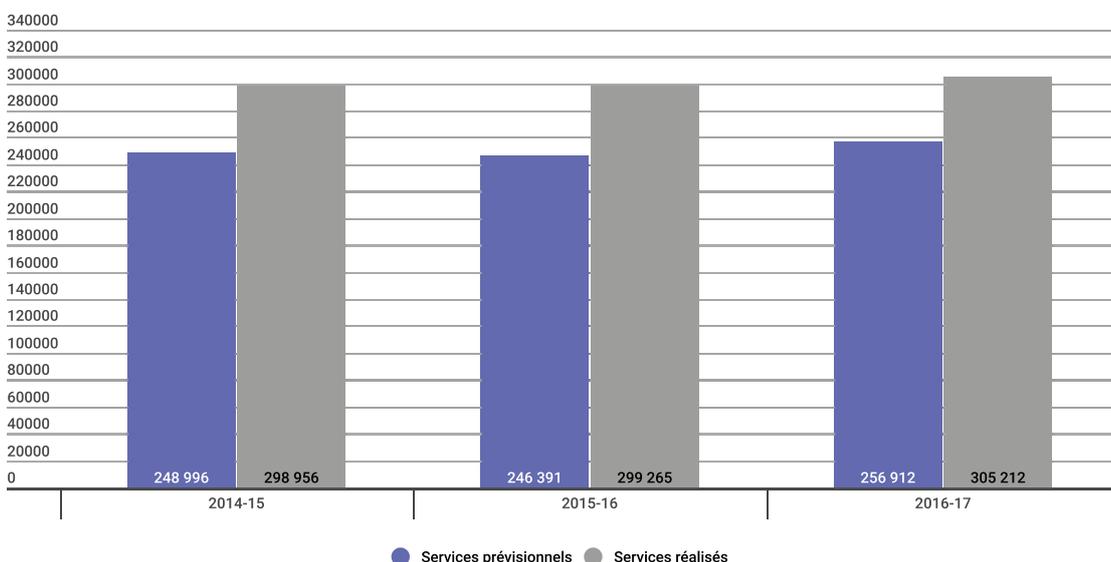
● 5,32 %
Part des EH, PRP dans les heures réalisées en 2015-16

● 5,24 %
Part des EH, PRP dans les heures réalisées en 2014-15

Représentation PAS-3B
Source : HELICO

Optimiser la procédure des services prévisionnels

Service en heures équivalent TD



Graphique PAS-3C
Source : HELICO

7 UFR, INSTITUTS ET ÉCOLE

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

19 UNITÉS DE RECHERCHE

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



3 DÉPARTEMENTS

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

1 FONDATION UNIVERSITAIRE

1 CLUB DES ENTREPRISES

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



La Région
Auvergne-Rhône-Alpes



CONSEIL
SAVOIE
MONT
BLANC



FONDATION
UNIVERSITÉ SAVOIE
MONT BLANC



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

