UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

BILAN SOCIAL 2018

ÉDITO

Comme chaque année, le bilan social propose une image détaillée de notre Université Savoie Mont Blanc (USMB). Sa présentation stabilisée permet de vite retrouver l'information que l'on recherche et de la comparer à celle, plus ancienne. Au moment où l'établissement réalise son autoévaluation pour le Hcéres, c'est un document de référence qui permet de retracer les trajectoires suivies.

Même si depuis deux années la production de ce document est maintenant largement automatisée, preuve de la maturité de notre système d'information, cela reste un document qui nécessite une relecture attentive pour assurer un contrôle qualité. 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.

Quels points essentiels à retenir de ce bilan au fil de sa lecture ? Parmi les plus marquants dans le contexte actuel il faut noter : une stabilité du ratio titulaires/contractuels à 3 pour 1 sur l'ensemble des personnels ; une progression significative du nombre de maître de conférences et dans une moindre mesure des enseignants ; une augmentation des heures complémentaires et de vacation de l'ordre de 7 000 h ; un âge moyen des personnels qui continue de progresser ; des dépenses de masse salariale qui augmentent de près de 2,5 M€ sur une année ; un nombre de départs en retraite faible en proportion de l'effectif d'à peine 1 % ; une diminution significative du nombre de jours d'absence pour raison de santé de l'ordre de 10 %.

Il y a dans ces chiffres des éléments dont on peut se réjouir et d'autres qui portent des signaux moins positifs, révélateurs de nos limites. Toute cette information doit nous amener à penser notre avenir de manière soutenable, à poursuivre nos efforts pour obtenir davantage de moyens et ainsi faire face à une demande de formation qui ne cesse de croitre et enfin à adapter notre organisation aux enjeux de notre temps. C'est ainsi que notre Université Savoie Mont Blanc pourra continuer à assumer pleinement son rôle au service d'un territoire dynamique et en forte croissance.

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 genre 7
Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie 9
Enseignants - Chercheurs / Enseignants titulaires par filière corps et genre 11
Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et genre 13
Personnels contractuels par filière, corps et genre 16
Enseignement : heures complémentaires et vacations d'enseignement . . . 20

2. RÉPARTITION 23
Ensemble du personnel 24
Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires et contractuels 25
Enseignants-Chercheurs / Enseignants titulaires 26
Enseignants-Chercheurs / Enseignants contractuels 27
Doctorants contractuels 28
BIATSS titulaires et contractuels 29
BIATSS titulaires 30
BIATSS contractuels 31

3. MASSE SALARIALE 33
Masse salariale globale 2018 34
Masse salariale par filière et par statut 35
Masse salariale par ensemble de personnels 37
Bilan indemnitaire des personnels 39
Effectifs de l'ensemble du personnel par INM 40
Effectifs des Enseignants-Chercheurs / Enseignants par INM 41
Effectifs des BIATSS par INM 42

4. PROMOTIONS 45
Enseignants-Chercheurs / Enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2018 46
Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion en 2018 47
Recrutements enseignants et enseignants-chercheurs en 2018 48
Concours BIATSS organisés en 2018 49

5. MOUVEMENTS 51
Mouvements de personnels en 2018 : entrées 52
Mouvements de personnels en 2018 : sorties 53
Départs en retraite des agents titulaires 54

6. FORMATION 57
Bilan des actions de formation 2018 58

7. PRÉVENTION ET SÉCURITÉ 61
Accidents imputables - Les chiffres 62
Prise en charge des accidents imputables au service 63

8. ABSENCES 65
Absences pour raisons de santé 66
Absences pour raisons familiales 67
Absences pour formation 68

9. HANDICAP ET TRAVAIL 71

10. ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES 75
Répartition femmes / hommes 76

11. BILAN ENVIRONNEMENT SOCIAL 79
Évolution des dépenses de l'action sociale 79
L'action sociale en chiffres 80
Bilan de l'ASCUS 81

12. DIALOGUE SOCIAL 83

GLOSSAIRE 86

DONNÉES CLÉS*

14 510

étudiantes et étudiants inscrits

hors doctorantes et doctorants

1 311

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

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

3 unités de formation et de recherche

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

1 institut d'administration des entreprises

IAE Savoie Mont Blanc

2 instituts universitaires de technologie

IUT Annecy
et IUT Chambéry

1 école d'ingénieurs

Polytech
Annecy-Chambéry

1 Club des Entreprises fédérant 100 entreprises et institutions du territoire

5 champs formation-recherche transversaux

- Comportements, Images, Cultures et Sociétés
- Entreprise, Gouvernance, Responsabilités
- Montagne, Tourisme, Sport, Santé
- Sciences Fondamentales, Terre, Environnement
- Technologies : Mécatronique, Énergie-Bâtiment, Numérique

+ de 1 700 professionnels intervenant dans les formations de l'USMB

* Données année universitaire 2018-2019 - Effectifs étudiants : chiffres officiels arrêtés au 15/01/019 - Ressources humaines : donnée année civile 2018, bilan social 2018.

Crédit photo : 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 permament 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.

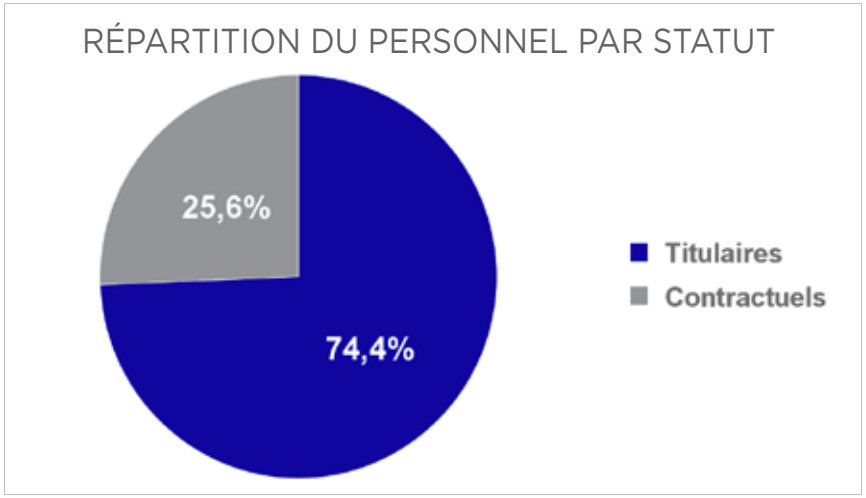
■ Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2018.
■ Les données sont extraites de Virtualia.
■ Les données s'entendent hors vacataires.
■ ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé 0,8 ETP.

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR STATUT

• EN EFFECTIF

	2016		2017		2018	
Statut	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**
Titulaires	945	74,5%	950	74,0%	975	74,4%
Contractuels	324	25,5%	333	26,0%	336	25,6%
TOTAL*	**1 269**	**100%**	**1 283**	**100%**	**1 311**	**100%**

* Les personnels éméritats ne sont pas comptabilisés dans les effectifs



• EN ETP

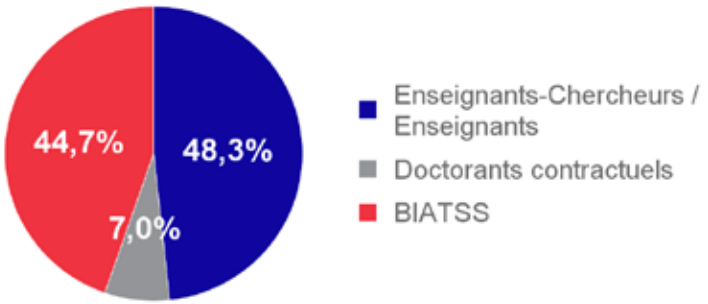
	2016		2017		2018	
Statut	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**
Titulaires	917,1	75,5%	918,7	74,9%	942,3	75,2%
Contractuels	297,3	24,5%	307,1	25,1%	310,1	24,8%
TOTAL	**1 214,4**	**100%**	**1 225,8**	**100%**	**1 252,4**	**100%**

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR FILIÈRE, STATUT ET GENRE

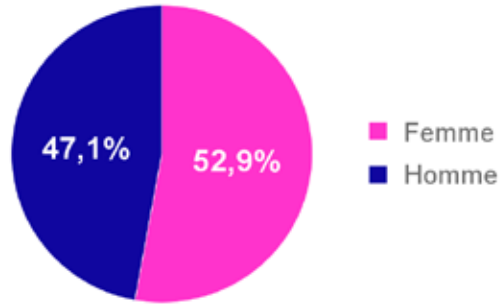
• EN EFFECTIF

Filière	Genre	2016			2017			2018			2018 %
		Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	**Femme**	189	28	217	188	30	218	197	38	235	37,1%
	Homme	350	42	392	339	48	387	347	51	398	62,9%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		**539**	**70**	**609**	**527**	**78**	**605**	**544**	**89**	**633**	**48,3%**
Doctorants contractuels	**Femme**	-	44	44	-	42	42	-	43	43	46,7%
	Homme	-	52	52	-	56	56	-	49	49	53,3%
Total Doctorants contractuels		**-**	**96**	**96**	**-**	**98**	**98**	**-**	**92**	**92**	**7,0%**
BIATSS	**Femme**	285	118	403	295	114	409	304	111	415	70,8%
	Homme	121	40	161	128	43	171	127	44	171	29,2%
Total BIATSS		**406**	**158**	**564**	**423**	**157**	**580**	**431**	**155**	**586**	**44,7%**
TOTAL		**945**	**324**	**1 269**	**950**	**333**	**1 283**	**975**	**336**	**1 311**	**100%**

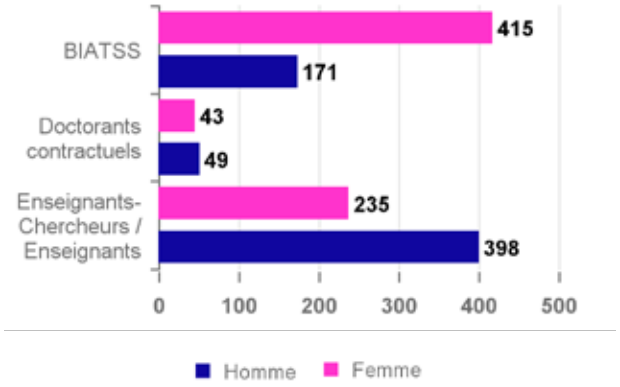
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GENRE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR GENRE



• EN ETP

		2016			2017			2018		
Filière	**Genre**	**Titulaires**	**Contractuels**	**TOTAL**	**Titulaires**	**Contractuels**	**TOTAL**	**Titulaires**	**Contractuels**	**TOTAL**
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	**Femme**	185,6	22,8	208,4	184,1	26,5	210,6	191,9	33,9	225,8
	Homme	346,7	39,5	386,2	334,1	45,5	379,6	344,1	45	389,1
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		**532,3**	**62,3**	**594,6**	**518,2**	**72**	**590,2**	**536**	**78,9**	**614,9**
Doctorants contractuels	**Femme**	-	44	44	-	42	42	-	43	43
	Homme	-	52	52	-	56	56	-	49	49
Total Doctorants contractuels		**-**	**96**	**96**	**-**	**98**	**98**	**-**	**92**	**92**
BIATSS	**Femme**	265,2	100,8	366	273,9	98,4	372,3	279,6	98,1	377,7
	Homme	119,6	38,2	157,8	126,6	38,7	165,3	126,7	41,1	167,8
Total BIATSS		**384,8**	**139**	**523,8**	**400,5**	**137,1**	**537,6**	**406,3**	**139,2**	**545,5**
TOTAL		**917,1**	**297,3**	**1 214,4**	**918,7**	**307,1**	**1 225,8**	**942,3**	**310,1**	**1 252,4**

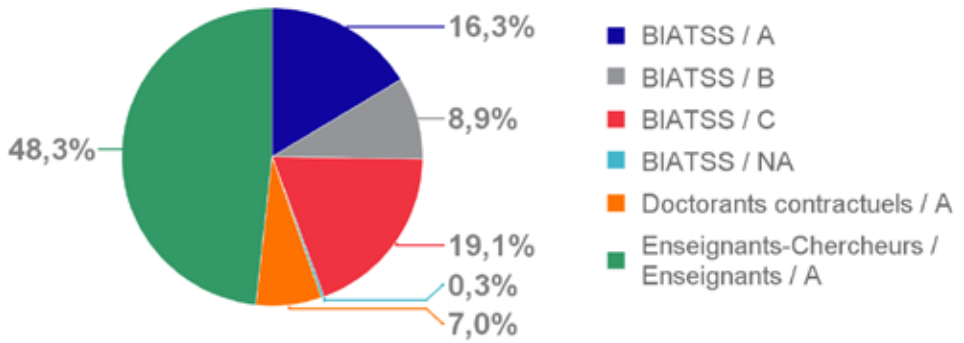
ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR FILIÈRE, STATUT ET CATÉGORIE

• EN EFFECTIF

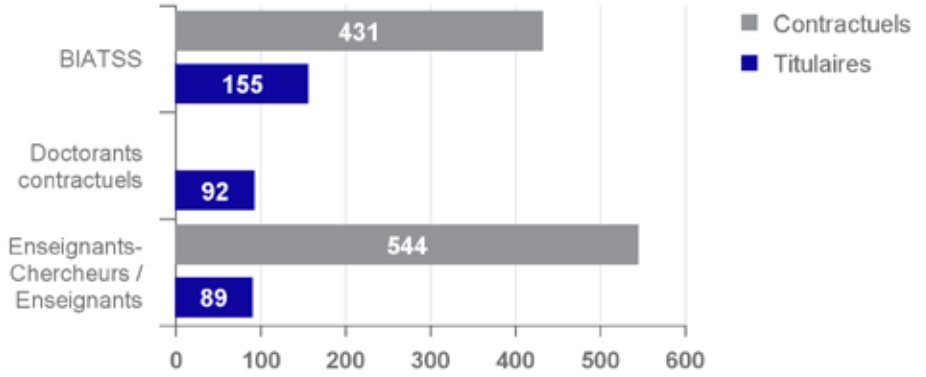
Filière	Statut	2016 A	2016 B	2016 C	2016 NA*	2016 TOTAL	2016 %	2017 A	2017 B	2017 C	2017 NA*	2017 TOTAL	2017 %	2018 A	2018 B	2018 C	2018 NA*	2018 TOTAL	2018 %
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	539	-	-	-	**539**	42,5%	527	-	-	-	**527**	41,1%	544	-	-	-	**544**	41,5%
	Contractuels	70	-	-	-	**70**	5,5%	78	-	-	-	**78**	6,1%	89	-	-	-	**89**	6,8%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		**609**	**-**	**-**	**-**	**609**	**48,0%**	**605**	**-**	**-**	**-**	**605**	**47,2%**	**633**	**-**	**-**	**-**	**633**	**48,3%**
Doctorants contractuels	**Contractuels**	96	-	-	-	**96**	7,6%	98	-	-	-	**98**	7,6%	92	-	-	-	**92**	7,0%
Total Doctorants contractuels		**96**	**-**	**-**	**-**	**96**	**7,6%**	**98**	**-**	**-**	**-**	**98**	**7,6%**	**92**	**-**	**-**	**-**	**92**	**7,0%**
BIATSS	Titulaires	135	86	185		**406**	32,0%	138	92	193		**423**	33,0%	140	98	193		**431**	32,9%
	Contractuels	69	23	65	1	**158**	12,5%	72	20	61	4	**157**	12,2%	74	19	58	4	**155**	11,8%
Total BIATSS		**204**	**109**	**250**	**1**	**564**	**44,4%**	**210**	**112**	**254**	**4**	**580**	**45,2%**	**214**	**117**	**251**	**4**	**586**	**44,7%**
TOTAL		**909**	**109**	**250**	**1**	**1 269**	**100%**	**913**	**112**	**254**	**4**	**1 283**	**100%**	**939**	**117**	**251**	**4**	**1 311**	**100%**
		71,6%	**8,6%**	**19,7%**	**0,1%**			**71,2%**	**8,7%**	**19,8%**	**0,3%**			**71,6%**	**8,9%**	**19,1%**	**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

		2016						2017						2018					
Filière	**Statut**	**A**	**B**	**C**	**NA***	**TOTAL**	**%**	**A**	**B**	**C**	**NA***	**TOTAL**	**%**	**A**	**B**	**C**	**NA***	**TOTAL**	**%**
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	**Titulaires**	532,3	-	-	-	**532,3**	43,8%	518,2	-	-	-	**518,2**	42,3%	536	-	-	-	**536**	42,8%
	Contractuels	62,3	-	-	-	**62,3**	5,1%	72	-	-	-	**72**	5,9%	78,9	-	-	-	**78,9**	6,3%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		**594,6**	**-**	**-**	**-**	**594,6**	**49,0%**	**590,2**	**-**	**-**	**-**	**590,2**	**48,1%**	**614,9**	**-**	**-**	**-**	**614,9**	**49,1%**
Doctorants contractuels	**Contractuels**	96	-	-	-	**96**	7,9%	98	-	-	-	**98**	8,0%	92	-	-	-	**92**	7,3%
Total Doctorants contractuels		**96**	**-**	**-**	**-**	**96**	**7,9%**	**98**	**-**	**-**	**-**	**98**	**8,0%**	**92**	**-**	**-**	**-**	**92**	**7,3%**
BIATSS	**Titulaires**	129,2	82,9	172,7		**384,8**	31,7%	133,2	88,8	178,5		**400,5**	32,7%	134,5	93,1	178,7		**406,3**	32,4%
	Contractuels	63,9	20,4	53,7	1	**139**	11,4%	64,3	18,3	50,5	4	**137,1**	11,2%	68,5	16,4	50,3	4	**139,2**	11,1%
Total BIATSS		**193,1**	**103,3**	**226,4**	**1**	**523,8**	**43,1%**	**197,5**	**107,1**	**229**	**4**	**537,6**	**43,9%**	**203**	**109,5**	**229**	**4**	**545,5**	**43,6%**
TOTAL		**883,7**	**103,3**	**226,4**	**1**	**1 214,4**	**100%**	**885,7**	**107,1**	**229**	**4**	**1 225,8**	**100%**	**909,9**	**109,5**	**229**	**4**	**1 252,4**	**100%**
		72,8%	**8,5%**	**18,6%**	**0,1%**			**72,3%**	**8,7%**	**18,7%**	**0,3%**			**72,7%**	**8,7%**	**18,3%**	**0,3%**		

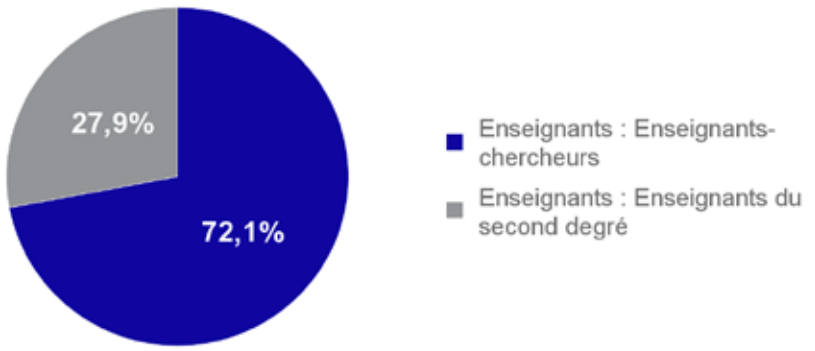
* Les personnels de catégorie NA représentent les personnels contractuels en contrat d'apprentissage

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

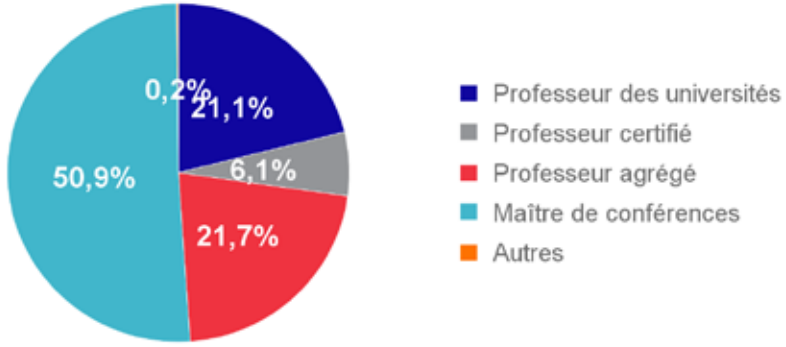
• EN EFFECTIF

		2016				2017				2018			
FILIÈRE	**CORPS**	**F**	**H**	**TOTAL**	**%**	**F**	**H**	**TOTAL**	**%**	**F**	**H**	**TOTAL**	**%**
Enseignants : Enseignants-chercheurs	**PR**	23	92	**115**	21,3%	26	90	**116**	22,0%	27	88	**115**	21,1%
	MCF	102	172	**274**	50,8%	100	168	**268**	50,9%	103	174	**277**	50,9%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		**125**	**264**	**389**	**72,2%**	**126**	**258**	**384**	**72,9%**	**130**	**262**	**392**	**72,1%**
Enseignants : Enseignants du second degré	**Enseignants**	64	86	**150**	27,8%	62	81	**143**	27,1%	67	85	**152**	27,9%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		**64**	**86**	**150**	**27,8%**	**62**	**81**	**143**	**27,1%**	**67**	**85**	**152**	**27,9%**
TOTAL		**189**	**350**	**539**	**100%**	**188**	**339**	**527**	**100%**	**197**	**347**	**544**	**100%**

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



• EN ETP

		2016				2017				2018			
FILIÈRE	**CORPS**	**F**	**H**	**TOTAL**	**%**	**F**	**H**	**TOTAL**	**%**	**F**	**H**	**TOTAL**	**%**
Enseignants : Enseignants-chercheurs	**PR**	22,8	92	**114,8**	21,6%	25,8	90	**115,8**	22,3%	26,8	87,5	**114,3**	21,3%
	MCF	101,5	171,1	**272,6**	51,2%	98,7	166	**264,7**	51,1%	101,4	173,1	**274,5**	51,2%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		**124,3**	**263,1**	**387,4**	**72,8%**	**124,5**	**256**	**380,5**	**73,4%**	**128,2**	**260,6**	**388,8**	**72,5%**
Enseignants : Enseignants du second degré	**Enseignants**	61,3	83,6	**144,9**	27,2%	59,6	78,1	**137,7**	26,6%	63,7	83,5	**147,2**	27,5%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		**61,3**	**83,6**	**144,9**	**27,2%**	**59,6**	**78,1**	**137,7**	**26,6%**	**63,7**	**83,5**	**147,2**	**27,5%**
TOTAL		**185,6**	**346,7**	**532,3**	**100%**	**184,1**	**334,1**	**518,2**	**100%**	**191,9**	**344,1**	**536**	**100%**

PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE, CORPS ET GENRE

• EN EFFECTIF

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2016					2017					2018				
	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**		0,7%
AAE	15	6	**21**		13,2%	14	5	**19**		12,1%	14	5	**19**		12,6%
Infirmier(e)	3		**3**		1,9%	3		**3**		1,9%	3		**3**		2,0%
Total Catégorie A	**18**	**7**	**25**	**6,2%**	**15,7%**	**17**	**6**	**23**	**5,4%**	**14,6%**	**17**	**6**	**23**	**5,3%**	**15,2%**
SAENES	33	5	**38**		23,9%	33	6	**39**		24,8%	31	6	**37**		24,5%
Assistant service social	1		**1**		0,6%	1		**1**		0,6%	1		**1**		0,7%
Total Catégorie B	**34**	**5**	**39**	**9,6%**	**24,5%**	**34**	**6**	**40**	**9,5%**	**25,5%**	**32**	**6**	**38**	**8,8%**	**25,2%**
ADJENES + ATEE	85	10	**95**		59,7%	85	9	**94**		59,9%	82	8	**90**		59,6%
Total Catégorie C	**85**	**10**	**95**	**23,4%**	**59,7%**	**85**	**9**	**94**	**22,2%**	**59,9%**	**82**	**8**	**90**	**20,9%**	**59,6%**
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	**137**	**22**	**159**	**39,2%**	**100%**	**136**	**21**	**157**	**37,1%**	**100%**	**131**	**20**	**151**	**35,0%**	**100%**

CORPS de la filière ITRF	2016					2017					2018				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
IGR	3	6	**9**		4,2%	3	6	**9**		3,9%	3	6	**9**		3,7%
IGE	35	27	**62**		29,1%	36	29	**65**		28,1%	36	29	**65**		26,6%
ASI	12	19	**31**		14,6%	11	22	**33**		14,3%	12	22	**34**		13,9%
Total Catégorie A	**50**	**52**	**102**	**25,1%**	**47,9%**	**50**	**57**	**107**	**25,3%**	**46,3%**	**51**	**57**	**108**	**25,1%**	**44,3%**
TECH	22	15	**37**		17,4%	26	16	**42**		18,2%	34	16	**50**		20,5%
Total Catégorie B	**22**	**15**	**37**	**9,1%**	**17,4%**	**26**	**16**	**42**	**9,9%**	**18,2%**	**34**	**16**	**50**	**11,6%**	**20,5%**
ATRF	50	24	**74**		34,7%	57	25	**82**		35,5%	61	25	**86**		35,2%
Total Catégorie C	**50**	**24**	**74**	**18,2%**	**34,7%**	**57**	**25**	**82**	**19,4%**	**35,5%**	**61**	**25**	**86**	**20,0%**	**35,2%**
Total ITRF	**122**	**91**	**213**	**52,5%**	**100%**	**133**	**98**	**231**	**54,6%**	**100%**	**146**	**98**	**244**	**56,6%**	**100%**

CORPS de la filière BIB	2016					2017					2018				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Conservateurs	2	2	**4**		11,8%	2	2	**4**		11,4%	2	2	**4**		11,1%
BIB	2	2	**4**		11,8%	2	2	**4**		11,4%	3	2	**5**		13,9%
Total Catégorie A	**4**	**4**	**8**	**2,0%**	**23,5%**	**4**	**4**	**8**	**1,9%**	**22,9%**	**5**	**4**	**9**	**2,1%**	**25,0%**
BIBAS	10		**10**		29,4%	10		**10**		28,6%	10		**10**		27,8%
Total Catégorie B	**10**		**10**	**2,5%**	**29,4%**	**10**		**10**	**2,4%**	**28,6%**	**10**		**10**	**2,3%**	**27,8%**
MAG	12	4	**16**		47,1%	12	5	**17**		48,6%	12	5	**17**		47,2%
Total Catégorie C	**12**	**4**	**16**	**3,9%**	**47,1%**	**12**	**5**	**17**	**4,0%**	**48,6%**	**12**	**5**	**17**	**3,9%**	**47,2%**
Total BIB	**26**	**8**	**34**	**8,4%**	**100%**	**26**	**9**	**35**	**8,3%**	**100%**	**27**	**9**	**36**	**8,4%**	**100%**

TOTAL BIATSS	**285**	**121**	**406**	**100%**		**295**	**128**	**423**	**100%**		**304**	**127**	**431**	**100%**	

• EN ETP

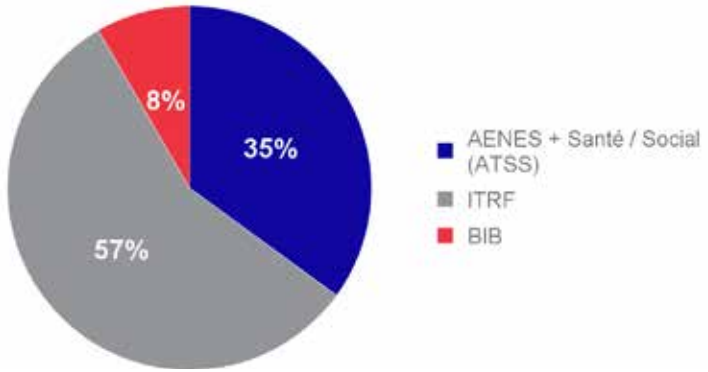
CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2016					2017					2018				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Autres corps FP		1	**1**		0,7%		1	**1**		0,7%		1	**1**		0,7%
AAE	13,7	5,9	**19,6**		13,2%	13,3	5	**18,3**		12,4%	13,5	5	**18,5**		13,2%
Infirmier(e)	3		**3**		2,0%	3		**3**		2,0%	1,8		**1,8**		1,3%
Total Catégorie A	**16,7**	**6,9**	**23,6**	**6,1%**	**15,8%**	**16,3**	**6**	**22,3**	**5,6%**	**15,1%**	**15,3**	**6**	**21,3**	**5,2%**	**15,2%**
SAENES	31,2	4,5	**35,7**		24,0%	31,4	6	**37,4**		25,3%	29	6	**35**		25,0%
Assistant service social	1		**1**		0,7%	1		**1**		0,7%	1		**1**		0,7%
Total Catégorie B	**32,2**	**4,5**	**36,7**	**9,5%**	**24,6%**	**32,4**	**6**	**38,4**	**9,6%**	**26,0%**	**30**	**6**	**36**	**8,9%**	**25,7%**
ADJENES + ATEE	78,8	9,8	**88,6**		59,5%	78	9	**87**		58,9%	74,9	8	**82,9**		59,1%
Total Catégorie C	**78,8**	**9,8**	**88,6**	**23,0%**	**59,5%**	**78**	**9**	**87**	**21,7%**	**58,9%**	**74,9**	**8**	**82,9**	**20,4%**	**59,1%**
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	**127,7**	**21,2**	**148,9**	**38,7%**	**100%**	**126,7**	**21**	**147,7**	**36,9%**	**100%**	**120,2**	**20**	**140,2**	**34,5%**	**100%**

CORPS de la filière ITRF	2016					2017					2018				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
IGR	2,4	6	**8,4**		4,1%	2,6	6	**8,6**		3,9%	2,4	6	**8,4**		3,6%
IGE	32,4	26,7	**59,1**		29,0%	34,1	29	**63,1**		28,5%	33,4	29	**62,4**		26,8%
ASI	11,1	19	**30,1**		14,8%	10,1	21,1	**31,2**		14,1%	11,4	22	**33,4**		14,4%
Total Catégorie A	**45,9**	**51,7**	**97,6**	**25,4%**	**47,8%**	**46,8**	**56,1**	**102,9**	**25,7%**	**46,5%**	**47,2**	**57**	**104,2**	**25,6%**	**44,8%**
TECH	21,6	15	**36,6**		17,9%	25	15,8	**40,8**		18,4%	31,9	15,8	**47,7**		20,5%
Total Catégorie B	**21,6**	**15**	**36,6**	**9,5%**	**17,9%**	**25**	**15,8**	**40,8**	**10,2%**	**18,4%**	**31,9**	**15,8**	**47,7**	**11,7%**	**20,5%**
ATRF	46	23,8	**69,8**		34,2%	52,7	24,8	**77,5**		35,0%	55,7	25	**80,7**		34,7%
Total Catégorie C	**46**	**23,8**	**69,8**	**18,1%**	**34,2%**	**52,7**	**24,8**	**77,5**	**19,4%**	**35,0%**	**55,7**	**25**	**80,7**	**19,9%**	**34,7%**
Total ITRF	**113,5**	**90,5**	**204**	**53,0%**	**100%**	**124,5**	**96,7**	**221,2**	**55,2%**	**100%**	**134,8**	**97,8**	**232,6**	**57,2%**	**100%**

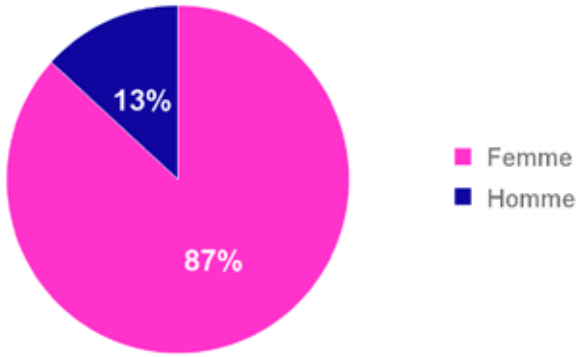
CORPS de la filière BIB	2016					2017					2018				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Conservateurs	2	2	**4**		12,5%	2	2	**4**		12,7%	2	2	**4**		11,9%
BIB	2	2	**4**		12,5%	2	2	**4**		12,7%	3	2	**5**		14,9%
Total Catégorie A	**4**	**4**	**8**	**2,1%**	**25,1%**	**4**	**4**	**8**	**2,0%**	**25,3%**	**5**	**4**	**9**	**2,2%**	**26,9%**
BIBAS	9,6		**9,6**		30,1%	9,6		**9,6**		30,4%	9,4		**9,4**		28,1%
Total Catégorie B	**9,6**		**9,6**	**2,5%**	**30,1%**	**9,6**		**9,6**	**2,4%**	**30,4%**	**9,4**		**9,4**	**2,3%**	**28,1%**
MAG	10,4	3,9	**14,3**		44,8%	9,1	4,9	**14**		44,3%	10,2	4,9	**15,1**		45,1%
Total Catégorie C	**10,4**	**3,9**	**14,3**	**3,7%**	**44,8%**	**9,1**	**4,9**	**14**	**3,5%**	**44,3%**	**10,2**	**4,9**	**15,1**	**3,7%**	**45,1%**
Total BIB	**24**	**7,9**	**31,9**	**8,3%**	**100%**	**22,7**	**8,9**	**31,6**	**7,9%**	**100%**	**24,6**	**8,9**	**33,5**	**8,2%**	**100%**

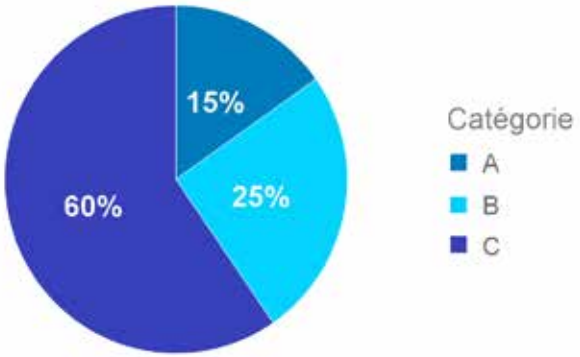
TOTAL BIATSS	**265,2**	**119,6**	**384,8**	**100%**		**273,9**	**126,6**	**400,5**	**100%**		**279,6**	**126,7**	**406,3**	**100%**	

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE

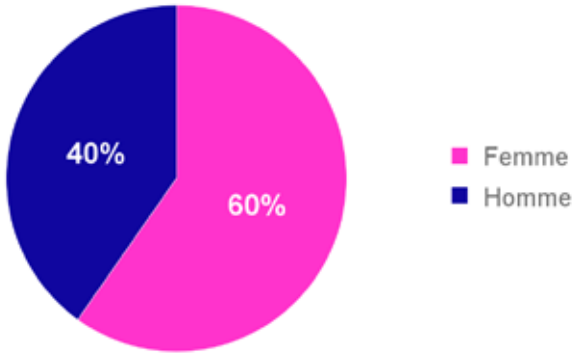


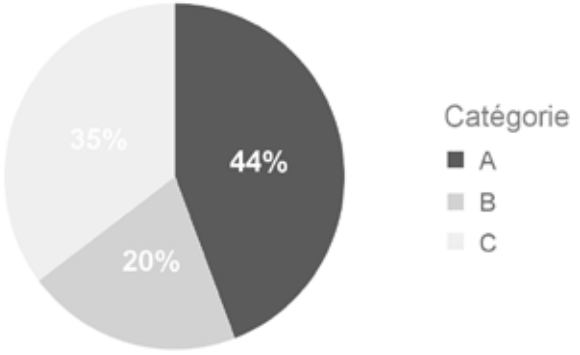
AENES + SANTÉ/SOCIAL (ATSS)



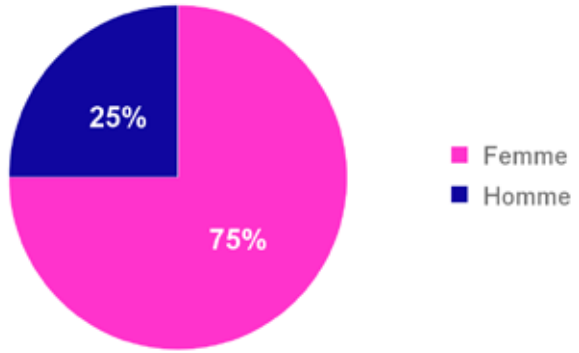


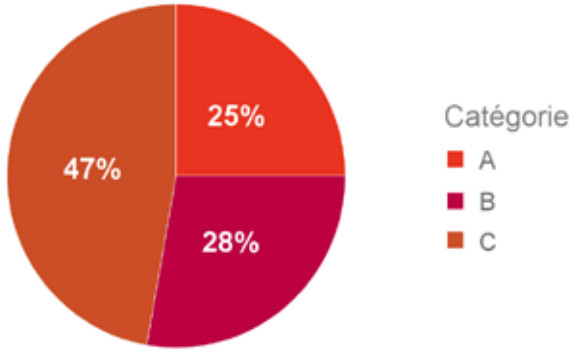
ITRF





BIB





PERSONNELS CONTRACTUELS PAR FILIÈRE, CORPS ET GENRE

• EN EFFECTIF

Enseignants contractuels

CORPS	2016			2017			2018		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	12	9	**21**	10	10	**20**	6	7	**13**
Contractuel Enseignant	13	13	**26**	15	20	**35**	25	30	**55**
Lecteur	1	4	**5**	2	3	**5**	2	2	**4**
Associé - Maître de conférences et assimilé		1	**1**						
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	2	14	**16**	3	14	**17**	5	12	**17**
Professeur des universités associé à mi-temps		1	**1**		1	**1**			
Contractuels BOE									
TOTAL	28	42	70	30	48	78	38	51	89

Doctorants contractuels

CORPS	2016			2017			2018		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	43	52	**95**	41	56	**97**	42	49	**91**
Contractuels BOE	1		**1**	1		**1**	1		**1**
TOTAL	44	52	96	42	56	98	43	49	92

BIATSS contractuels

CORPS	2016			2017			2018		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	18	6	**24**	16	4	**20**	15	3	**18**
Contractuels Niveau A - CDD	23	22	**45**	28	24	**52**	27	29	**56**
Contractuels Niveau A - BOE									
Contractuels Niveau B - CDI	14	2	**16**	11	2	**13**	8	2	**10**
Contractuels Niveau B - CDD	4	3	**7**	5	2	**7**	7	2	**9**
Contractuels Niveau B - BOE									
Contractuels Niveau C - CDI	24	2	**26**	21	2	**23**	18	1	**19**
Contractuels Niveau C - CDD	33	5	**38**	31	7	**38**	32	5	**37**
Contractuels Niveau C - BOE	1		**1**				1		**1**
Contractuels Niveau C - PACTE								1	**1**
Contrat d'apprentissage	1		**1**	2	2	**4**	3	1	**4**
TOTAL	118	40	158	114	43	157	111	44	155
TOTAL GÉNÉRAL	190	134	324	186	147	333	192	144	336

PACTE : 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	2016			2017			2018		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	12	9	**21**	10	10	**20**	6	7	**13**
Contractuel Enseignant	7,8	10,5	**18,3**	11,5	17,5	**29**	20,9	24	**44,9**
Lecteur	1	4	**5**	2	3	**5**	2	2	**4**
Associé - Maître de conférences et assimilé		1	**1**						
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	2	14	**16**	3	14	**17**	5	12	**17**
Professeur des universités associé à mi-temps		1	**1**		1	**1**			
Contractuels BOE									
TOTAL	22,8	39,5	62,3	26,5	45,5	72	33,9	45	78,9

Doctorants contractuels

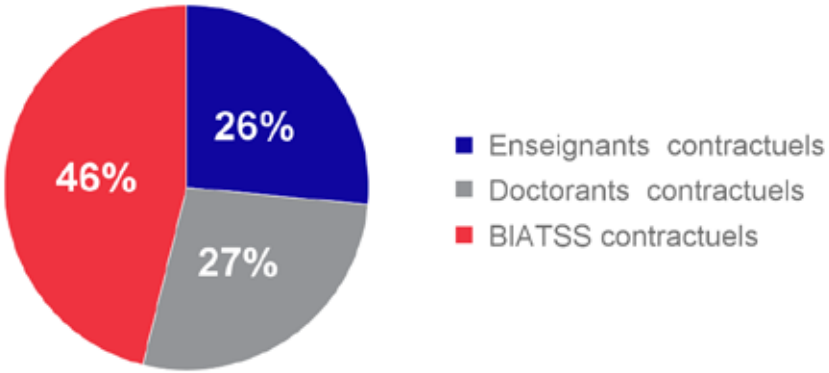
CORPS	2016			2017			2018		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	43	52	**95**	41	56	**97**	42	49	**91**
Contractuels BOE	1		**1**	1		**1**	1		**1**
TOTAL	44	52	96	42	56	98	43	49	92

BIATSS contractuels

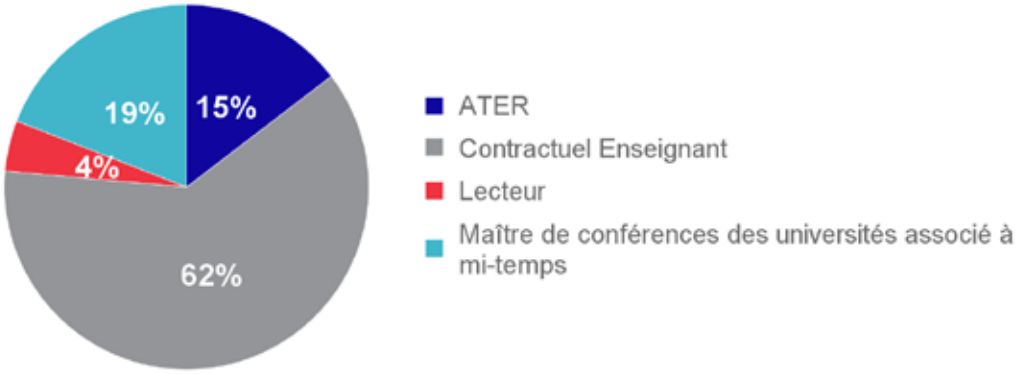
CORPS	2016			2017			2018		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	14	5,8	**19,8**	11,8	3,6	**15,4**	13,2	2,4	**15,6**
Contractuels Niveau A - CDD	22,6	21,5	**44,1**	26,4	22,5	**48,9**	24,4	28,5	**52,9**
Contractuels Niveau A - BOE									
Contractuels Niveau B - CDI	13	1,5	**14,5**	10,6	1,5	**12,1**	7,2	1,5	**8,7**
Contractuels Niveau B - CDD	2,9	3	**5,9**	4,5	1,7	**6,2**	6	1,7	**7,7**
Contractuels Niveau B - BOE									
Contractuels Niveau C - CDI	19,6	2	**21,6**	17,7	2	**19,7**	15,7	1	**16,7**
Contractuels Niveau C - CDD	26,7	4,4	**31,1**	25,4	5,4	**30,8**	27,8	4	**31,8**
Contractuels Niveau C - BOE	1		**1**				0,8		**0,8**
Contractuels Niveau C - PACTE								1	**1**
Contrat d'apprentissage	1		**1**	2	2	**4**	3	1	**4**
TOTAL	100,8	38,2	139	98,4	38,7	137,1	98,1	41,1	139,2
TOTAL GÉNÉRAL	**167,6**	**129,7**	**297,3**	**166,9**	**140,2**	**307,1**	**175**	**135,1**	**310,1**

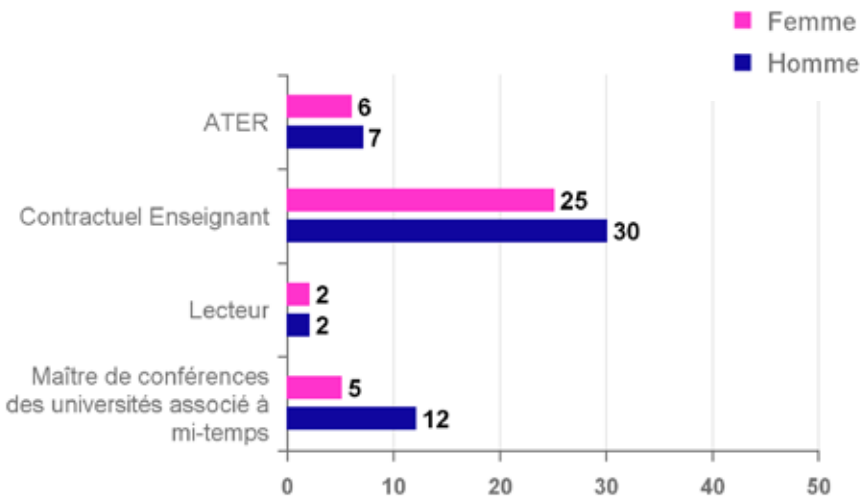
PACTE : Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat est un instrument de formation et de recrutement par la voie d'un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé dans un corps de catégorie C. Il est ouvert aux jeunes de moins de 28 ans sans qualification ou peu qualifiés et au plus de 45 ans sous certaines conditions.

RÉPARTITION DU PERSONNEL CONTRACTUEL
PAR TYPE DE PERSONNELS

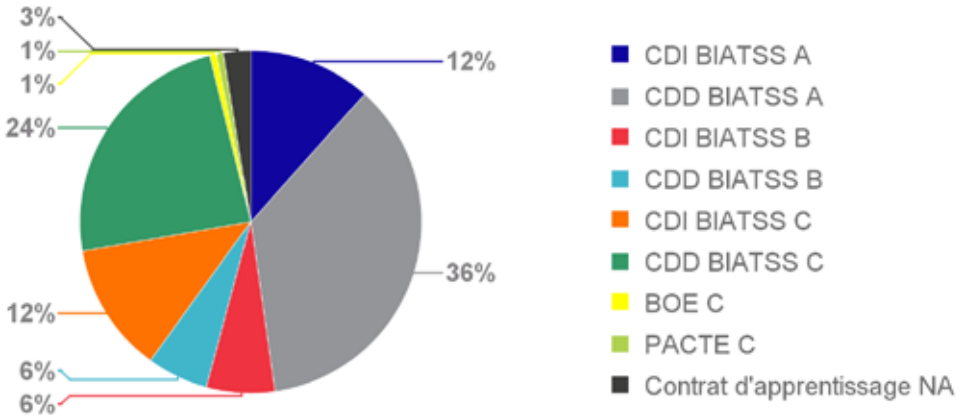


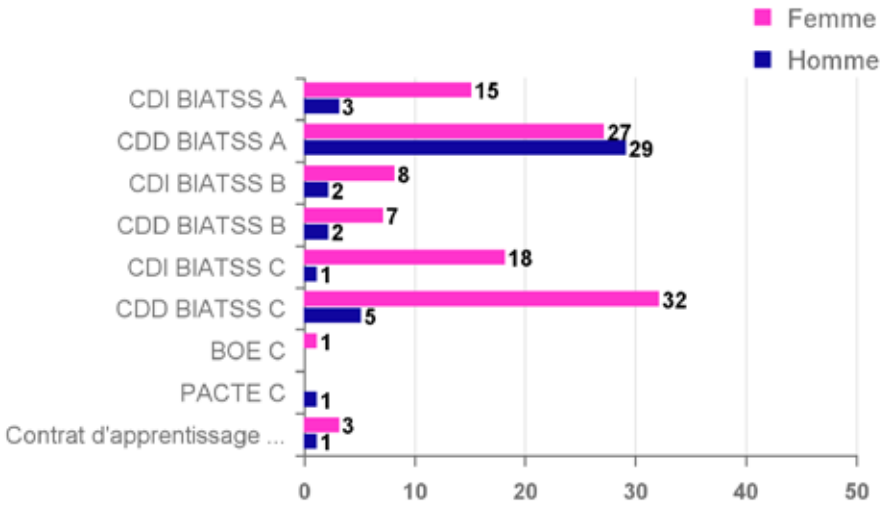
RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL





RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL





ENSEIGNEMENT : HEURES COMPLÉMENTAIRES ET VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

	Heures complémentaires d'enseignement (personnel USMB uniquement)	Heures complémentaires - Vacations et Indemnitaires	TOTAL
Nombre d'heures (en unité)	84 454 h	75 409 h	159 863 h

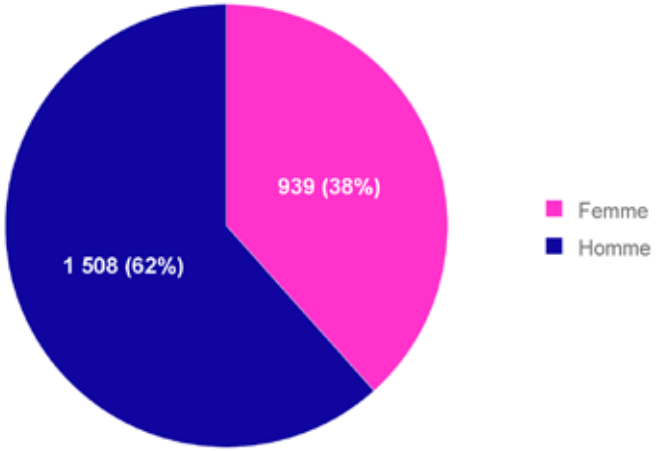
Des heures complémentaires sont payées aux enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, enseignants et enseignantes au-delà de leurs obligations statutaires.

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.

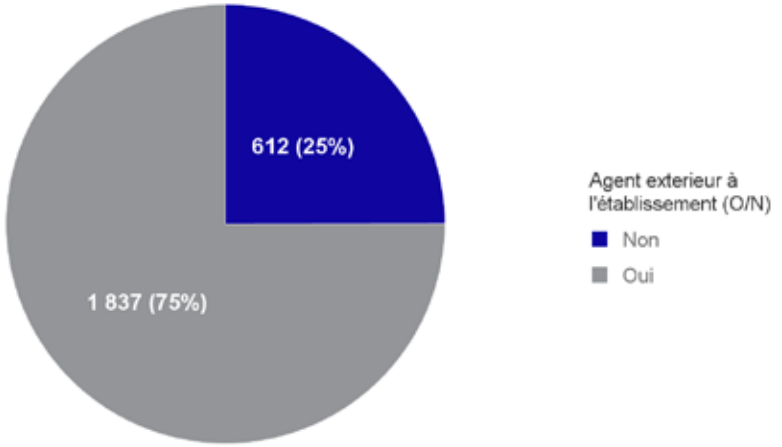
L'USMB fait appel à des vacataires d'enseignement afin de couvrir une part de la charge d'enseignement correspondant à des spécificités professionnelles.
Ils sont recrutés selon les conditions fixées par le décret 87-889 du 29 octobre 1987.

Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2018 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles seront payées en 2019.

RÉPARTITION PAR GENRE DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

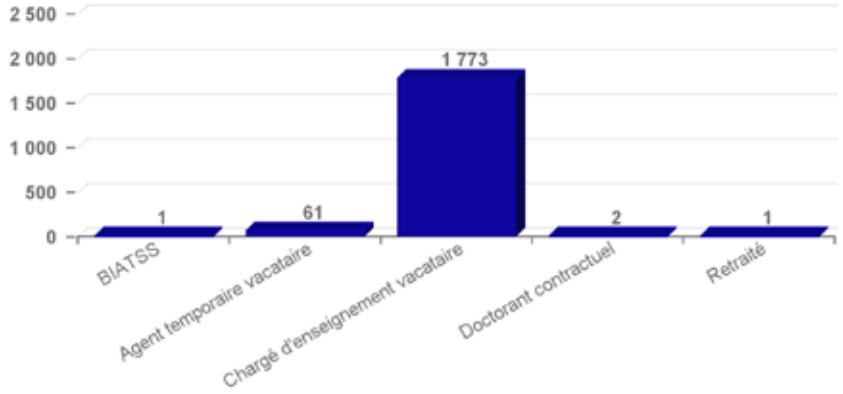


RÉPARTITION DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES



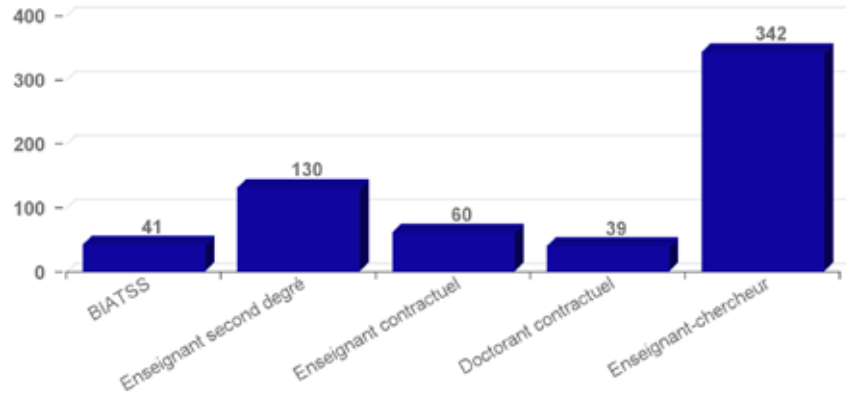
Sur la période, certains agents ont été extérieurs à l'établissement puis intégrés à l'USMB : ils sont donc comptablisés 2 fois

RÉPARTITION PAR TYPE DE PERSONNELS HORS USMB EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES



Sur la période, certains agents peuvent avoir eu plusieurs types d'emploi.

RÉPARTITION PAR TYPE DE PERSONNELS USMB EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES



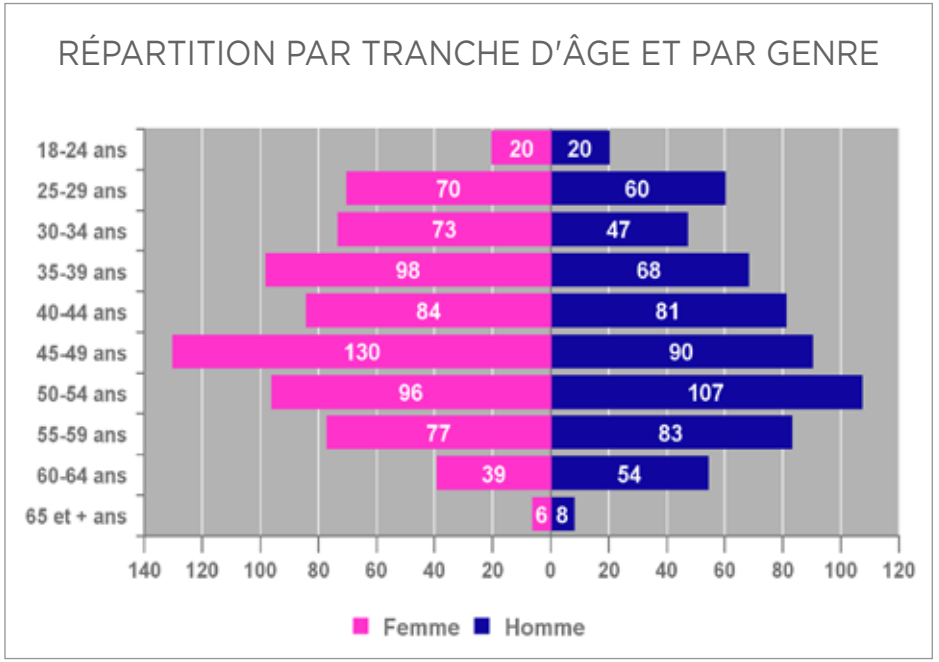
Crédit photo : USMB

2. RÉPARTITION

■ Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2018.
■ 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 genre.
■ L'âge moyen global et par est également mentionné.

ENSEMBLE DU PERSONNEL

		2016		2017		2018	
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	18	1,4%	18	1,4%	20	1,5%
	Homme	23	1,8%	25	1,9%	20	1,5%
Total de 18-24 ans		41	3,2%	43	3,4%	40	3,1%
25-29 ans	Femme	67	5,3%	58	4,5%	70	5,3%
	Homme	57	4,5%	59	4,6%	60	4,6%
Total de 25-29 ans		124	9,8%	117	9,1%	130	9,9%
30-34 ans	Femme	82	6,5%	72	5,6%	73	5,6%
	Homme	51	4,0%	47	3,7%	47	3,6%
Total de 30-34 ans		133	10,5%	119	9,3%	120	9,2%
35-39 ans	Femme	93	7,3%	95	7,4%	98	7,5%
	Homme	66	5,2%	74	5,8%	68	5,2%
Total de 35-39 ans		159	12,5%	169	13,2%	166	12,7%
40-44 ans	Femme	91	7,2%	95	7,4%	84	6,4%
	Homme	84	6,6%	78	6,1%	81	6,2%
Total de 40-44 ans		175	13,8%	173	13,5%	165	12,6%
45-49 ans	Femme	119	9,4%	124	9,7%	130	9,9%
	Homme	101	8,0%	90	7,0%	90	6,9%
Total de 45-49 ans		220	17,3%	214	16,7%	220	16,8%
50-54 ans	Femme	85	6,7%	94	7,3%	96	7,3%
	Homme	84	6,6%	105	8,2%	107	8,2%
Total de 50-54 ans		169	13,3%	199	15,5%	203	15,5%
55-59 ans	Femme	72	5,7%	75	5,8%	77	5,9%
	Homme	83	6,5%	76	5,9%	83	6,3%
Total de 55-59 ans		155	12,2%	151	11,8%	160	12,2%
60-64 ans	Femme	35	2,8%	35	2,7%	39	3,0%
	Homme	53	4,2%	54	4,2%	54	4,1%
Total de 60-64 ans		88	6,9%	89	6,9%	93	7,1%
65 et + ans	Femme	2	0,2%	3	0,2%	6	0,5%
	Homme	3	0,2%	6	0,5%	8	0,6%
Total de 65 et + ans		5	0,4%	9	0,7%	14	1,1%
TOTAL		1 269	100%	1 283	100%	1 311	100%

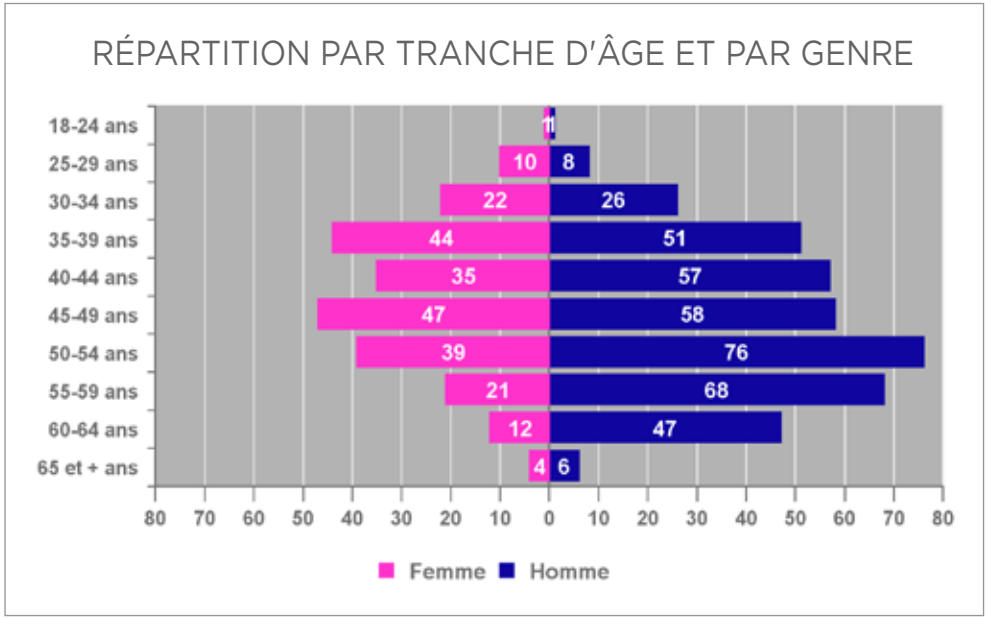


	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2018	693	618	1 311

	2016	2017	2018
Âge moyen de l'ensemble des personnels	43,7	44,1	44,2
Âge moyen du personnel féminin	42,9	43,5	43,5
Âge moyen du personnel masculin	44,7	44,7	45,0

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

		2016		2017		2018	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	1	0,2%			1	0,2%
	Homme					1	0,2%
Total de 18-24 ans		1	0,2%			2	0,3%
25-29 ans	Femme	9	1,5%	9	1,5%	10	1,6%
	Homme	10	1,6%	8	1,3%	8	1,3%
Total de 25-29 ans		19	3,1%	17	2,8%	18	2,8%
30-34 ans	Femme	35	5,7%	25	4,1%	22	3,5%
	Homme	35	5,7%	30	5,0%	26	4,1%
Total de 30-34 ans		70	11,5%	55	9,1%	48	7,6%
35-39 ans	Femme	39	6,4%	42	6,9%	44	7,0%
	Homme	46	7,6%	52	8,6%	51	8,1%
Total de 35-39 ans		85	14,0%	94	15,5%	95	15,0%
40-44 ans	Femme	25	4,1%	32	5,3%	35	5,5%
	Homme	58	9,5%	52	8,6%	57	9,0%
Total de 40-44 ans		83	13,6%	84	13,9%	92	14,5%
45-49 ans	Femme	48	7,9%	48	7,9%	47	7,4%
	Homme	67	11,0%	58	9,6%	58	9,2%
Total de 45-49 ans		115	18,9%	106	17,5%	105	16,6%
50-54 ans	Femme	33	5,4%	34	5,6%	39	6,2%
	Homme	65	10,7%	76	12,6%	76	12,0%
Total de 50-54 ans		98	16,1%	110	18,2%	115	18,2%
55-59 ans	Femme	16	2,6%	17	2,8%	21	3,3%
	Homme	68	11,2%	64	10,6%	68	10,7%
Total de 55-59 ans		84	13,8%	81	13,4%	89	14,1%
60-64 ans	Femme	10	1,6%	9	1,5%	12	1,9%
	Homme	41	6,7%	41	6,8%	47	7,4%
Total de 60-64 ans		51	8,4%	50	8,3%	59	9,3%
65 et + ans	Femme	1	0,2%	2	0,3%	4	0,6%
	Homme	2	0,3%	6	1,0%	6	0,9%
Total de 65 et + ans		3	0,5%	8	1,3%	10	1,6%
TOTAL		609	100%	605	100%	633	100%

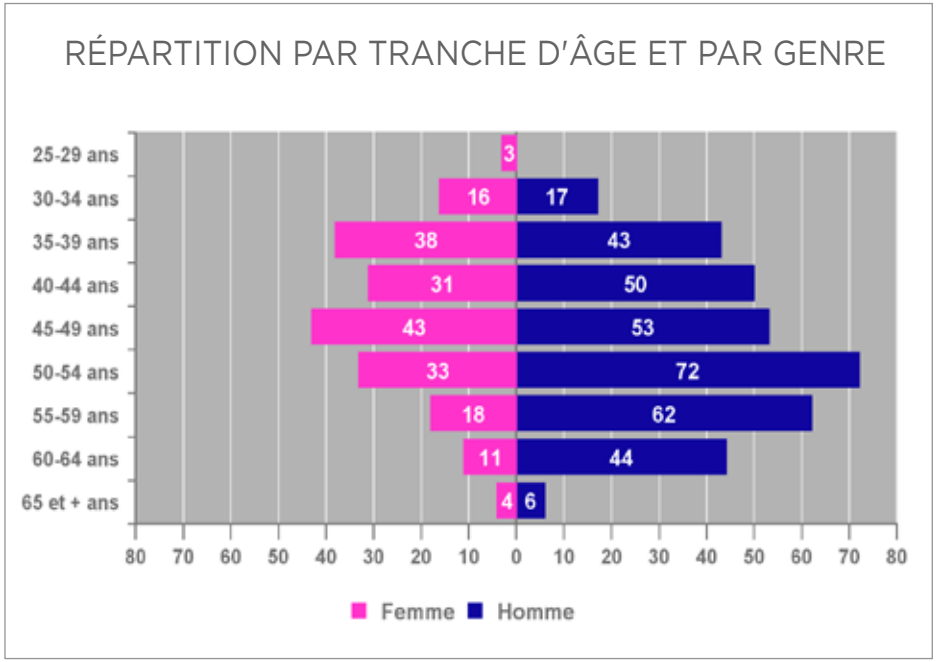


	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2018	235	398	633

	2016	2017	2018
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	46,2	46,6	47,0
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	43,6	44,2	44,9
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	47,6	48,0	48,3

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES

		2016		2017		2018	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme						
	Homme						
Total de 18-24 ans							
25-29 ans	Femme	3	0,6%	1	0,2%	3	0,6%
	Homme	1	0,2%	1	0,2%		
Total de 25-29 ans		4	0,7%	2	0,4%	3	0,6%
30-34 ans	Femme	26	4,8%	17	3,2%	16	2,9%
	Homme	29	5,4%	19	3,6%	17	3,1%
Total de 30-34 ans		55	10,2%	36	6,8%	33	6,1%
35-39 ans	Femme	35	6,5%	37	7,0%	38	7,0%
	Homme	40	7,4%	45	8,5%	43	7,9%
Total de 35-39 ans		75	13,9%	82	15,6%	81	14,9%
40-44 ans	Femme	23	4,3%	29	5,5%	31	5,7%
	Homme	54	10,0%	47	8,9%	50	9,2%
Total de 40-44 ans		77	14,3%	76	14,4%	81	14,9%
45-49 ans	Femme	46	8,5%	46	8,7%	43	7,9%
	Homme	59	10,9%	51	9,7%	53	9,7%
Total de 45-49 ans		105	19,5%	97	18,4%	96	17,6%
50-54 ans	Femme	29	5,4%	30	5,7%	33	6,1%
	Homme	64	11,9%	73	13,9%	72	13,2%
Total de 50-54 ans		93	17,3%	103	19,5%	105	19,3%
55-59 ans	Femme	16	3,0%	17	3,2%	18	3,3%
	Homme	63	11,7%	60	11,4%	62	11,4%
Total de 55-59 ans		79	14,7%	77	14,6%	80	14,7%
60-64 ans	Femme	10	1,9%	9	1,7%	11	2,0%
	Homme	38	7,1%	37	7,0%	44	8,1%
Total de 60-64 ans		48	8,9%	46	8,7%	55	10,1%
65 et + ans	Femme	1	0,2%	2	0,4%	4	0,7%
	Homme	2	0,4%	6	1,1%	6	1,1%
Total de 65 et + ans		3	0,6%	8	1,5%	10	1,8%
TOTAL		539	100%	527	100%	544	100%

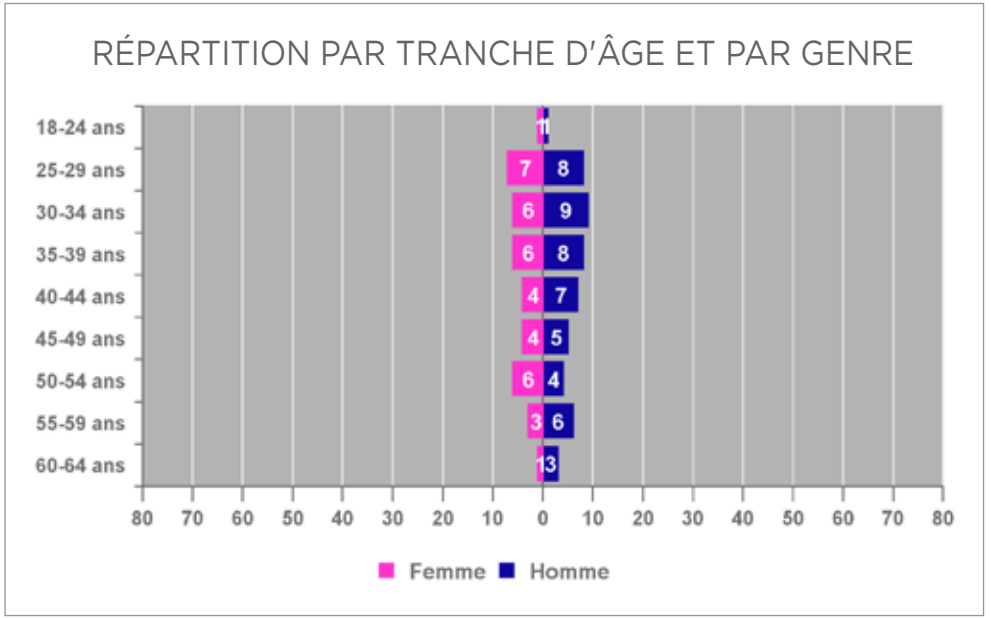


	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2018	197	347	544

	2016	2017	2018
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	47,1	47,7	48,1
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	44,7	45,4	45,8
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	48,4	49,0	49,3

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

		2016		2017		2018	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	1	1,4%			1	1,1%
	Homme					1	1,1%
Total de 18-24 ans		1	1,4%			2	2,2%
25-29 ans	Femme	6	8,6%	8	10,3%	7	7,9%
	Homme	9	12,9%	7	9,0%	8	9,0%
Total de 25-29 ans		15	21,4%	15	19,2%	15	16,9%
30-34 ans	Femme	9	12,9%	8	10,3%	6	6,7%
	Homme	6	8,6%	11	14,1%	9	10,1%
Total de 30-34 ans		15	21,4%	19	24,4%	15	16,9%
35-39 ans	Femme	4	5,7%	5	6,4%	6	6,7%
	Homme	6	8,6%	7	9,0%	8	9,0%
Total de 35-39 ans		10	14,3%	12	15,4%	14	15,7%
40-44 ans	Femme	2	2,9%	3	3,8%	4	4,5%
	Homme	4	5,7%	5	6,4%	7	7,9%
Total de 40-44 ans		6	8,6%	8	10,3%	11	12,4%
45-49 ans	Femme	2	2,9%	2	2,6%	4	4,5%
	Homme	8	11,4%	7	9,0%	5	5,6%
Total de 45-49 ans		10	14,3%	9	11,5%	9	10,1%
50-54 ans	Femme	4	5,7%	4	5,1%	6	6,7%
	Homme	1	1,4%	3	3,8%	4	4,5%
Total de 50-54 ans		5	7,1%	7	9,0%	10	11,2%
55-59 ans	Femme					3	3,4%
	Homme	5	7,1%	4	5,1%	6	6,7%
Total de 55-59 ans		5	7,1%	4	5,1%	9	10,1%
60-64 ans	Femme					1	1,1%
	Homme	3	4,3%	4	5,1%	3	3,4%
Total de 60-64 ans		3	4,3%	4	5,1%	4	4,5%
TOTAL		70	100%	78	100%	89	100%

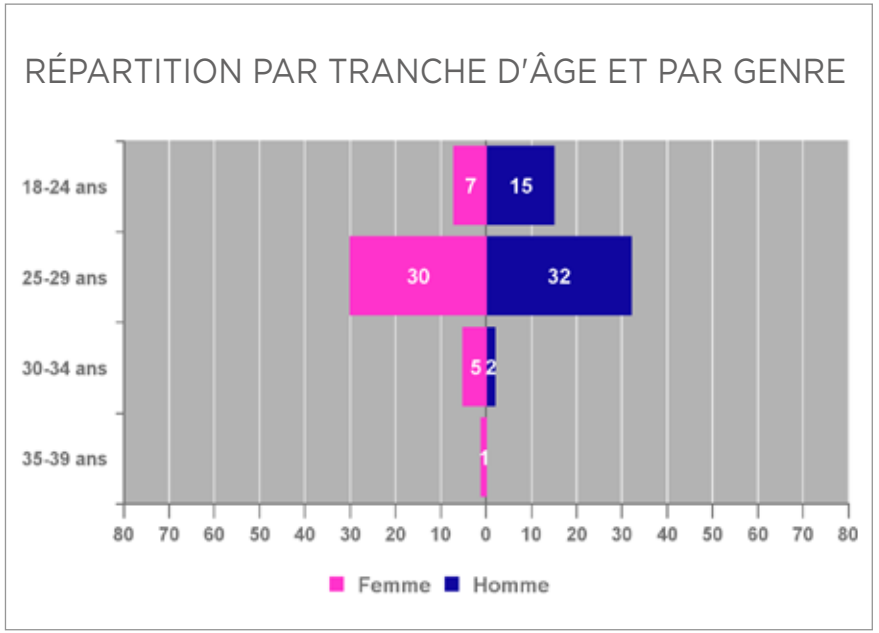


	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2018	38	51	89

	2016	2017	2018
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	39,0	39,1	40,6
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	36,2	36,2	40,2
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	40,9	41,0	40,9

DOCTORANTS CONTRACTUELS

		2016		2017		2018	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	11	11,5%	13	13,3%	7	7,6%
	Homme	18	18,8%	19	19,4%	15	16,3%
Total de 18-24 ans		29	30,2%	32	32,7%	22	23,9%
25-29 ans	Femme	28	29,2%	25	25,5%	30	32,6%
	Homme	30	31,3%	34	34,7%	32	34,8%
Total de 25-29 ans		58	60,4%	59	60,2%	62	67,4%
30-34 ans	Femme	4	4,2%	3	3,1%	5	5,4%
	Homme	4	4,2%	3	3,1%	2	2,2%
Total de 30-34 ans		8	8,3%	6	6,1%	7	7,6%
35-39 ans	Femme	1	1,0%	1	1,0%	1	1,1%
	Homme						
Total de 35-39 ans		1	1,0%	1	1,0%	1	1,1%
40-44 ans	Femme						
	Homme						
Total de 40-44 ans							
45-49 ans	Femme						
	Homme						
Total de 45-49 ans							
50-54 ans	Femme						
	Homme						
Total de 50-54 ans							
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		96	100%	98	100%	92	100%



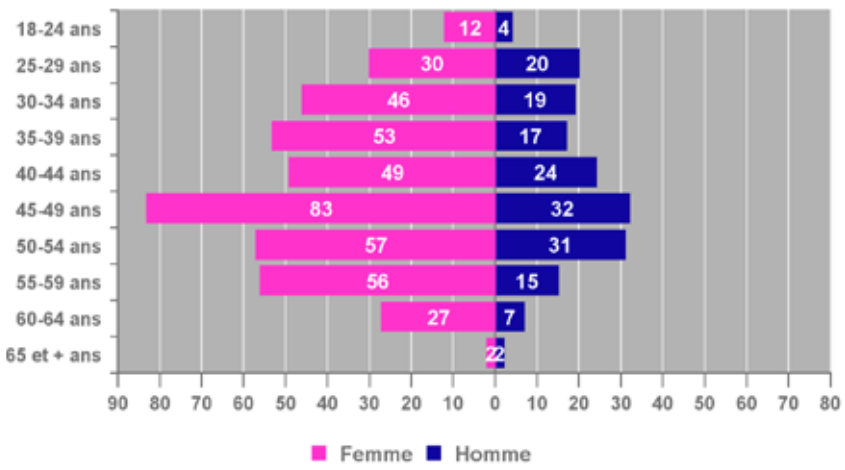
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2018	43	49	92

	2016	2017	2018
Âge moyen des doctorants contractuels	25,8	25,8	26,0
Âge moyen des doctorants contractuels féminins	26,2	26,4	26,7
Âge moyen des doctorants contractuels masculins	25,6	25,5	25,5

BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

		2016		2017		2018	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	6	1,1%	5	0,9%	12	2,0%
	Homme	5	0,9%	6	1,0%	4	0,7%
Total de 18-24 ans		11	2,0%	11	1,9%	16	2,7%
25-29 ans	Femme	30	5,3%	24	4,1%	30	5,1%
	Homme	17	3,0%	17	2,9%	20	3,4%
Total de 25-29 ans		47	8,3%	41	7,1%	50	8,5%
30-34 ans	Femme	43	7,6%	44	7,6%	46	7,8%
	Homme	12	2,1%	14	2,4%	19	3,2%
Total de 30-34 ans		55	9,8%	58	10,0%	65	11,1%
35-39 ans	Femme	53	9,4%	52	9,0%	53	9,0%
	Homme	20	3,5%	22	3,8%	17	2,9%
Total de 35-39 ans		73	12,9%	74	12,8%	70	11,9%
40-44 ans	Femme	66	11,7%	63	10,9%	49	8,4%
	Homme	26	4,6%	26	4,5%	24	4,1%
Total de 40-44 ans		92	16,3%	89	15,3%	73	12,5%
45-49 ans	Femme	71	12,6%	76	13,1%	83	14,2%
	Homme	34	6,0%	32	5,5%	32	5,5%
Total de 45-49 ans		105	18,6%	108	18,6%	115	19,6%
50-54 ans	Femme	52	9,2%	60	10,3%	57	9,7%
	Homme	19	3,4%	29	5,0%	31	5,3%
Total de 50-54 ans		71	12,6%	89	15,3%	88	15,0%
55-59 ans	Femme	56	9,9%	58	10,0%	56	9,6%
	Homme	15	2,7%	12	2,1%	15	2,6%
Total de 55-59 ans		71	12,6%	70	12,1%	71	12,1%
60-64 ans	Femme	25	4,4%	26	4,5%	27	4,6%
	Homme	12	2,1%	13	2,2%	7	1,2%
Total de 60-64 ans		37	6,6%	39	6,7%	34	5,8%
65 et + ans	Femme	1	0,2%	1	0,2%	2	0,3%
	Homme	1	0,2%			2	0,3%
Total de 65 et + ans		2	0,4%	1	0,2%	4	0,7%
TOTAL		564	100%	580	100%	586	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR GENRE



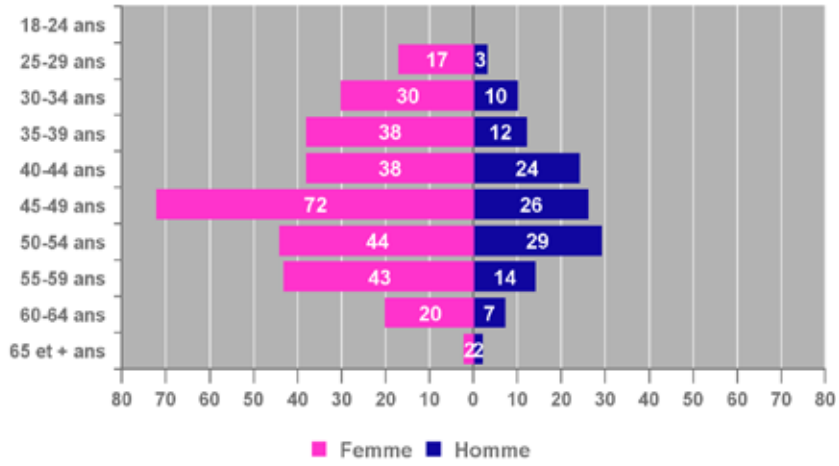
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2018	415	171	586

	2016	2017	2018
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels	44,1	44,5	44,1
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	44,3	45,0	44,5
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	43,8	43,4	43,1

BIATSS TITULAIRES

		2016		2017		2018	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	2	0,5%	2	0,5%		
	Homme			1	0,2%		
Total de 18-24 ans		2	0,5%	3	0,7%		
25-29 ans	Femme	13	3,2%	12	2,8%	17	3,9%
	Homme	4	1,0%	4	0,9%	3	0,7%
Total de 25-29 ans		17	4,2%	16	3,8%	20	4,6%
30-34 ans	Femme	23	5,7%	27	6,4%	30	7,0%
	Homme	7	1,7%	8	1,9%	10	2,3%
Total de 30-34 ans		30	7,4%	35	8,3%	40	9,3%
35-39 ans	Femme	39	9,6%	37	8,7%	38	8,8%
	Homme	15	3,7%	16	3,8%	12	2,8%
Total de 35-39 ans		54	13,3%	53	12,5%	50	11,6%
40-44 ans	Femme	55	13,5%	47	11,1%	38	8,8%
	Homme	22	5,4%	24	5,7%	24	5,6%
Total de 40-44 ans		77	19,0%	71	16,8%	62	14,4%
45-49 ans	Femme	53	13,1%	65	15,4%	72	16,7%
	Homme	28	6,9%	26	6,1%	26	6,0%
Total de 45-49 ans		81	20,0%	91	21,5%	98	22,7%
50-54 ans	Femme	40	9,9%	47	11,1%	44	10,2%
	Homme	18	4,4%	26	6,1%	29	6,7%
Total de 50-54 ans		58	14,3%	73	17,3%	73	16,9%
55-59 ans	Femme	43	10,6%	39	9,2%	43	10,0%
	Homme	15	3,7%	11	2,6%	14	3,2%
Total de 55-59 ans		58	14,3%	50	11,8%	57	13,2%
60-64 ans	Femme	16	3,9%	18	4,3%	20	4,6%
	Homme	11	2,7%	12	2,8%	7	1,6%
Total de 60-64 ans		27	6,7%	30	7,1%	27	6,3%
65 et + ans	Femme	1	0,2%	1	0,2%	2	0,5%
	Homme	1	0,2%			2	0,5%
Total de 65 et + ans		2	0,5%	1	0,2%	4	0,9%
TOTAL		406	100%	423	100%	431	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR GENRE



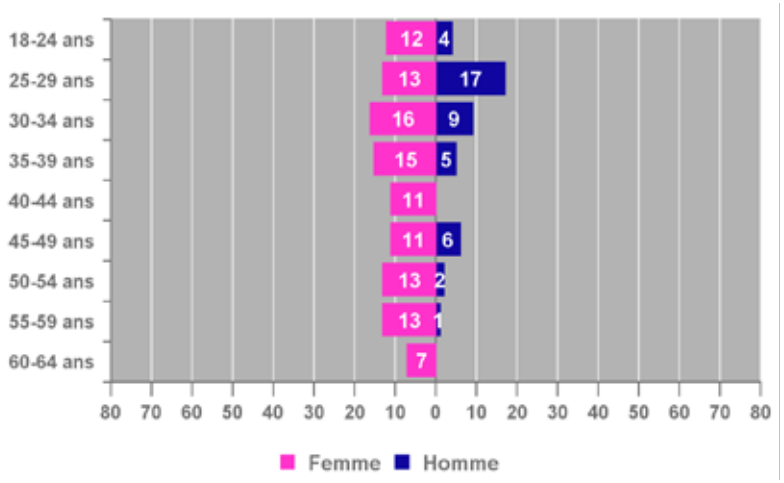
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2018	304	127	431

	2016	2017	2018
Âge moyen des BIATSS titulaires	45,8	45,8	46,1
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel féminin	45,4	45,7	45,8
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel masculin	46,9	46,2	46,7

BIATSS CONTRACTUELS

		2016		2017		2018	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	4	2,5%	3	1,9%	12	7,7%
	Homme	5	3,2%	5	3,2%	4	2,6%
Total de 18-24 ans		9	5,7%	8	5,1%	16	10,3%
25-29 ans	Femme	17	10,8%	12	7,6%	13	8,4%
	Homme	13	8,2%	13	8,3%	17	11,0%
Total de 25-29 ans		30	19,0%	25	15,9%	30	19,4%
30-34 ans	Femme	20	12,7%	17	10,8%	16	10,3%
	Homme	5	3,2%	6	3,8%	9	5,8%
Total de 30-34 ans		25	15,8%	23	14,6%	25	16,1%
35-39 ans	Femme	14	8,9%	15	9,6%	15	9,7%
	Homme	5	3,2%	6	3,8%	5	3,2%
Total de 35-39 ans		19	12,0%	21	13,4%	20	12,9%
40-44 ans	Femme	11	7,0%	16	10,2%	11	7,1%
	Homme	4	2,5%	2	1,3%		
Total de 40-44 ans		15	9,5%	18	11,5%	11	7,1%
45-49 ans	Femme	18	11,4%	11	7,0%	11	7,1%
	Homme	6	3,8%	6	3,8%	6	3,9%
Total de 45-49 ans		24	15,2%	17	10,8%	17	11,0%
50-54 ans	Femme	12	7,6%	13	8,3%	13	8,4%
	Homme	1	0,6%	3	1,9%	2	1,3%
Total de 50-54 ans		13	8,2%	16	10,2%	15	9,7%
55-59 ans	Femme	13	8,2%	19	12,1%	13	8,4%
	Homme			1	0,6%	1	0,6%
Total de 55-59 ans		13	8,2%	20	12,7%	14	9,0%
60-64 ans	Femme	9	5,7%	8	5,1%	7	4,5%
	Homme	1	0,6%	1	0,6%		
Total de 60-64 ans		10	6,3%	9	5,7%	7	4,5%
TOTAL		158	100%	157	100%	155	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR GENRE



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2018	111	44	155

	2016	2017	2018
Âge moyen des BIATSS contractuels	39,9	41,0	38,5
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel féminin	41,7	43,2	40,8
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel masculin	34,4	35,1	32,9

Crédit photo : USMB

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 1er 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 1er 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.

■ Les données sont extraites de SIFAC, de BO.fichiers TG.KX et de Virtualia

MASSE SALARIALE GLOBALE 2018

	Total dépenses Masse salariale *	*DONT opération circuit de paie* **	% répartition
Masse salariale ÉTAT et Ressources propres ÉTABLISSEMENT (hors heures complémentaires)	77 884 909 €	*77 806 355 €*	86 %
Masse salariale Ressources Propres COMPOSANTES (hors heures complémentaires)	4 468 340 €	*4 468 145 €*	5 %
Masse salariale Heures Complémentaires chargées	7 840 639 €	*7 840 639 €*	9 %
	90 193 888 €	***90 115 139 €***	**100%**

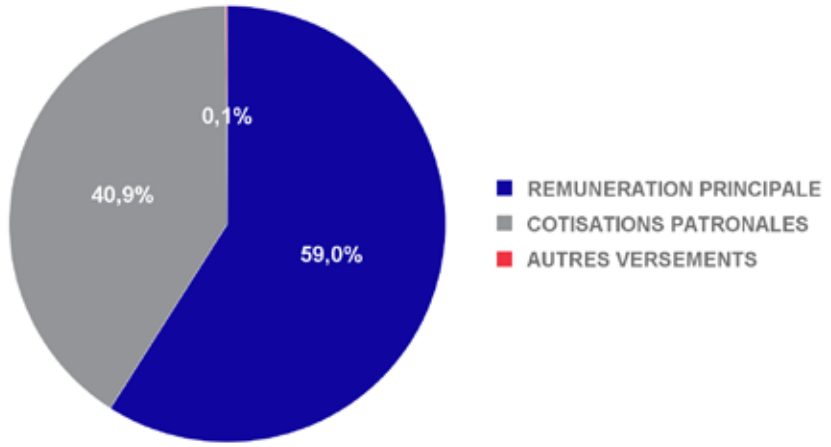
* Le total des dépenses Masse salariale comprend toutes les dépenses de personnel, celles effectuées dans le cadre de la paie à façon par la trésorerie générale, mais aussi celles, hors paie à façon, comme par exemple la mise à disposition de personnels, l'action sociale, la régularisation de trop perçu, 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 99,91% 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	42 755 461 €
	PRIMES ET INDEMNITES	3 888 441 €
	HEURES COMPLÉMENTAIRES BRUTES	6 528 722 €
	TOTAL	**53 172 625 €**
COTISATIONS PATRONALES	PENSION CIVILE ET ATI ***	26 307 698 €
	COTISATION ASSEDIC	489 131 €
	AUTRES COTISATIONS	10 032 828 €
	TOTAL	**36 829 657 €**
AUTRES VERSEMENTS	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	71 133 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	41 724 €
	TOTAL	**112 857 €**
	Total général	**90 115 139 €**

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE



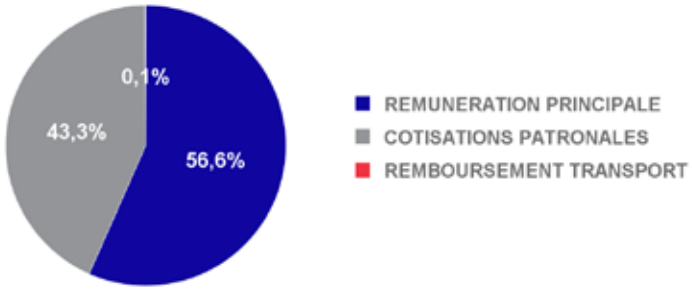
*** Allocation Temporaire d'Invalidité.

MASSE SALARIALE PAR FILIÈRE ET PAR STATUT

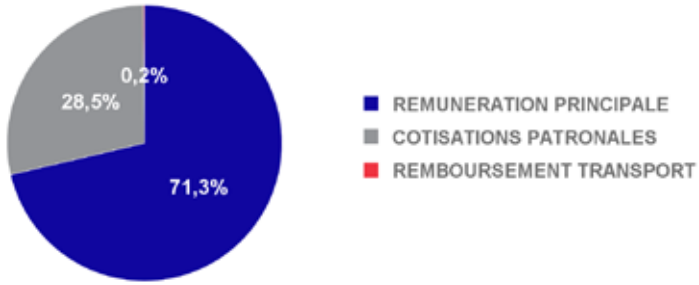
ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	29 920 589 €	2 263 399 €	32 183 988 €
	COTISATIONS PATRONALES	23 283 033 €	981 985 €	24 265 018 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	13 397 €	602 €	13 999 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS		**53 217 018 €**	**3 245 986 €**	**56 463 005 €**
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	12 094 830 €	3 480 436 €	15 575 266 €
	COTISATIONS PATRONALES	9 253 884 €	1 390 920 €	10 644 804 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	16 497 €	8 082 €	24 579 €
Total BIATSS		**21 365 210 €**	**4 879 438 €**	**26 244 648 €**
DOCTORANTS CONTRACTUELS	REMUNERATION PRINCIPALE		2 226 854 €	2 226 854 €
	COTISATIONS PATRONALES		902 811 €	902 811 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		3 147 €	3 147 €
Total DOCTORANTS CONTRACTUELS			**3 132 811 €**	**3 132 811 €**
VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB	REMUNERATION PRINCIPALE		3 186 517 €	3 186 517 €
	COTISATIONS PATRONALES		1 017 025 €	1 017 025 €
Total VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB			**4 203 542 €**	**4 203 542 €**
ARE	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		71 133 €	71 133 €
Total ARE			**71 133 €**	**71 133 €**
TOTAL GÉNÉRAL		**74 582 229 €**	**15 532 911 €**	**90 115 139 €**

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION

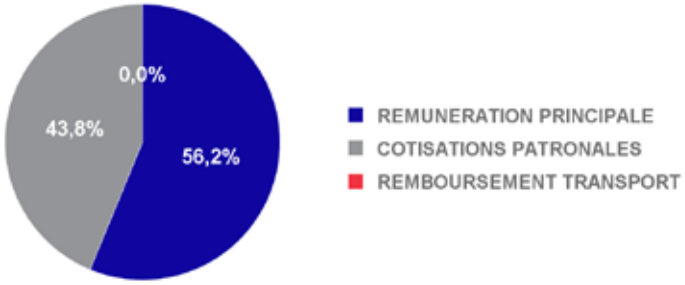
BIATSS TITULAIRES



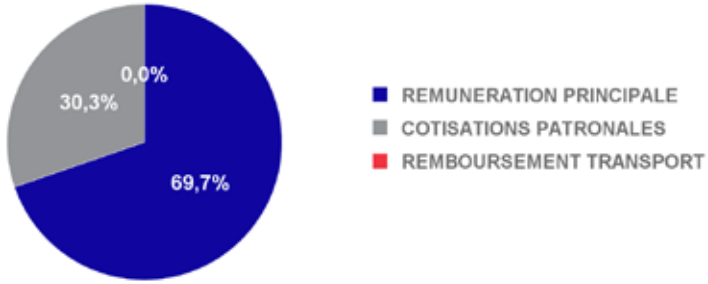
BIATSS CONTRACTUELS



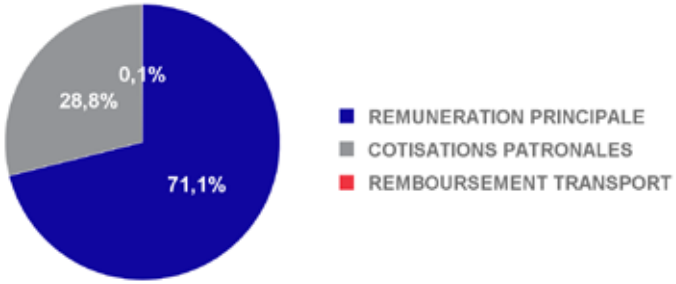
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES



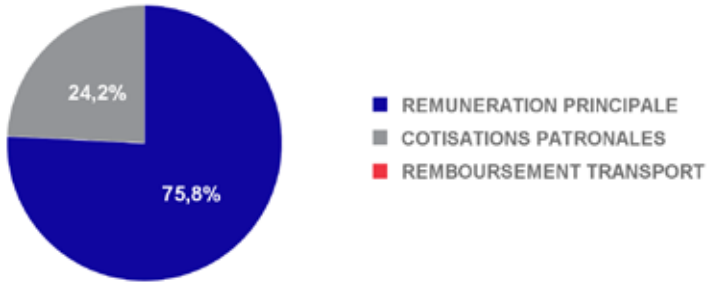
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



DOCTORANTS CONTRACTUELS



VACATAIRES



NB : les cotisations patronales pour les titulaires sont plus importantes que celles des agents contractuels en raison de la part consacrée à la pension civile des titulaires.

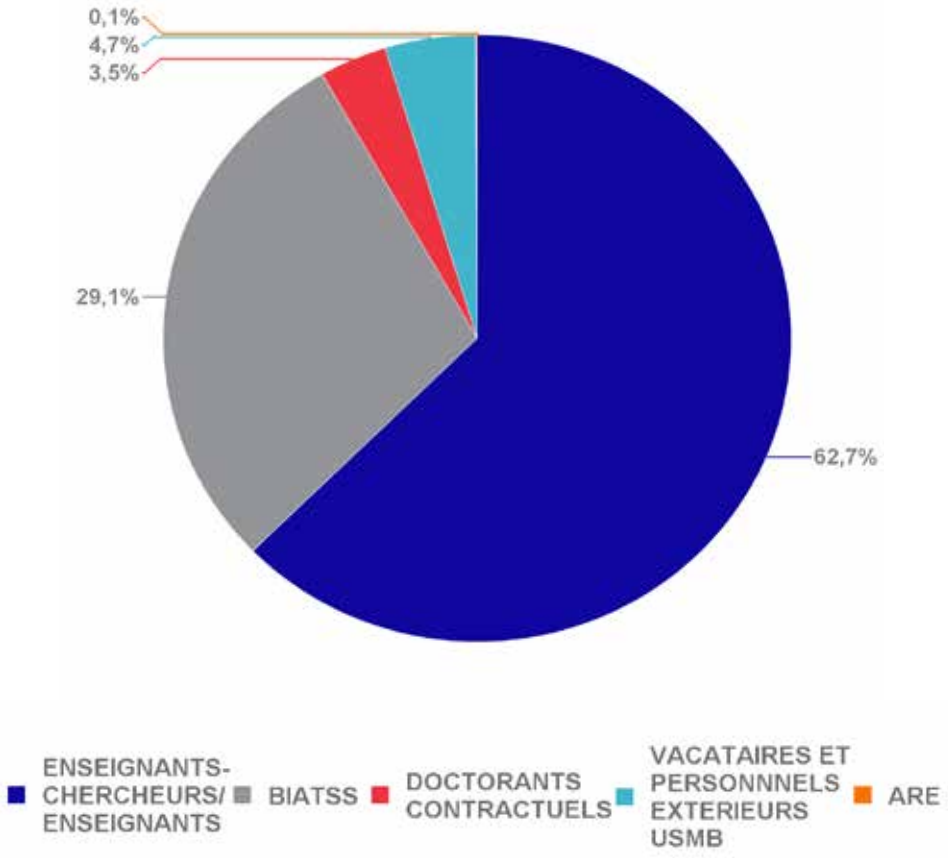
MASSE SALARIALE PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS

CIRCUIT DE PAIE DGFip

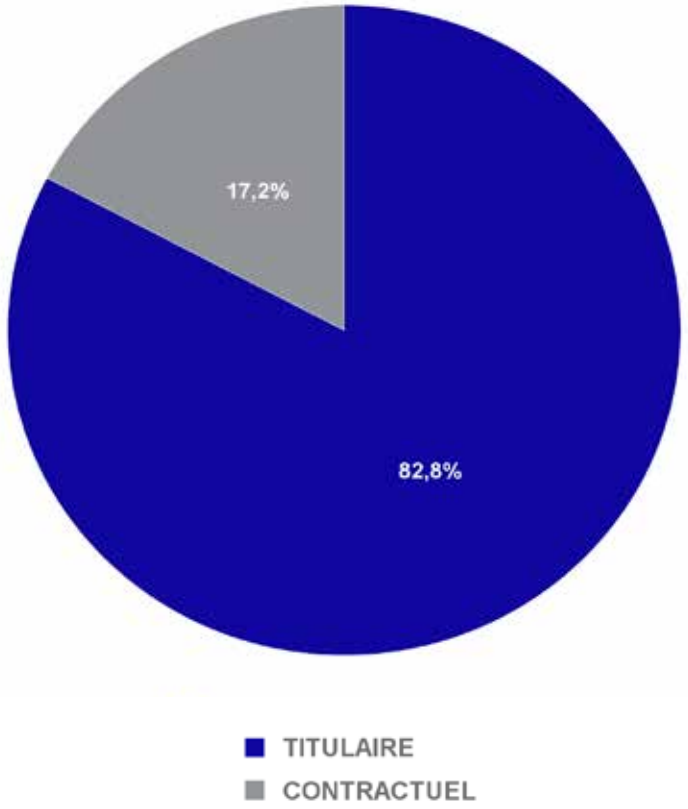
ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	CORPS	MASSE SALARIALE
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	22 135 233 €
		Enseignants de 2nd degré	7 785 356 €
		Contractuels Enseignants	2 263 399 €
		TOTAL	32 183 988 €
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	17 566 197 €
		Enseignants de 2nd degré	5 716 835 €
		Contractuels Enseignants	981 985 €
		TOTAL	24 265 018 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	12 071 €
		Enseignants de 2nd degré	1 326 €
		Contractuels Enseignants	602 €
		TOTAL	13 999 €
	Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS		56 463 005 €
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	ATSS	4 214 671 €
		BIB	1 014 383 €
		ITRF	6 865 776 €
		Contractuels Biatss	3 426 398 €
		Apprenti	54 038 €
		TOTAL	15 575 266 €
	COTISATIONS PATRONALES	ATSS	3 203 662 €
		BIB	801 361 €
		ITRF	5 248 861 €
		Contractuels Biatss	1 387 396 €
		Apprenti	3 524 €
		TOTAL	10 644 804 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	ATSS	3 671 €
		BIB	1 196 €
		ITRF	11 630 €
		Contractuels Biatss	8 082 €
		TOTAL	24 579 €
	Total BIATSS		26 244 648 €
DOCTORANTS CONTRACTUELS	REMUNERATION PRINCIPALE		2 226 854 €
	COTISATIONS PATRONALES		902 811 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		3 147 €
	Total DOCTORANTS CONTRACTUELS		3 132 811 €
VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB	REMUNERATION PRINCIPALE		3 186 517 €
	COTISATIONS PATRONALES		1 017 025 €
	Total VACATAIRES ET PERSONNNELS EXTERIEURS USMB		4 203 542 €
ARE	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		71 133 €
	Total ARE		71 133 €
MASSE SALARIALE			90 115 139 €

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

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2018 (CIRCUIT DE PAIE DGFip) PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS



RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2018 (CIRCUIT DE PAIE DGFip) PAR STATUT DES PERSONNELS



BILAN INDEMNITAIRE DES PERSONNELS

ENSEIGNANTS - ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

	CONSOMMATION			
INTITULE DES INDEMNITES	2016	2017	2018	ECART 2017 / 2018
GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	48 941 €	13 139 €	**665 €**	-12 474 €
INDEMNITE POUR SERVICE A LA MER / INDEMNITE D'ELOIGNEMENT	13 994 €	0 €	**0 €**	0 €
INDEMNITE DE COMMISSION CNU	16 048 €	21 440 €	**26 080 €**	4 640 €
INDEMNITE DE JURY CONCOURS BIATSS	2 023 €	2 079 €	**1 170 €**	-909 €
INTERESSEMENT PARTICIPATION A LA RECHERCHE	2 328 €	1 717 €	**0 €**	-1 717 €
PRIME DE CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA) / PRIME D'ADMINISTRATION (PA)	179 165 €	192 014 €	**186 509 €**	-5 505 €
PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (PRES)	520 121 €	516 624 €	**509 294 €**	-7 330 €
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR) / PRIME D'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE / PRIME RECHERCHE - CHAIRE JUNIOR	319 050 €	320 175 €	**316 226 €**	-3 949 €
PRIME D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (PES)	180 936 €	183 185 €	**178 334 €**	-4 852 €
REMUNERATION ACTIVITE DE FORMATION DES ADULTES / INDEMNITES FORMATION CONTINUE	17 708 €	17 702 €	**17 274 €**	-428 €
VACATIONS PROJETS / VACATIONS CONFERENCES	2 823 €	4 007 €	**27 922 €**	23 915 €
Sous-Total	**1 303 136 €**	**1 272 083 €**	**1 263 475 €**	**-8 608 €**
HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT	5 971 430 €	6 229 505 €	6 476 169 €	246 664 €
TOTAL	**7 274 566 €**	**7 501 587 €**	**7 739 644 €**	**238 057 €**

BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

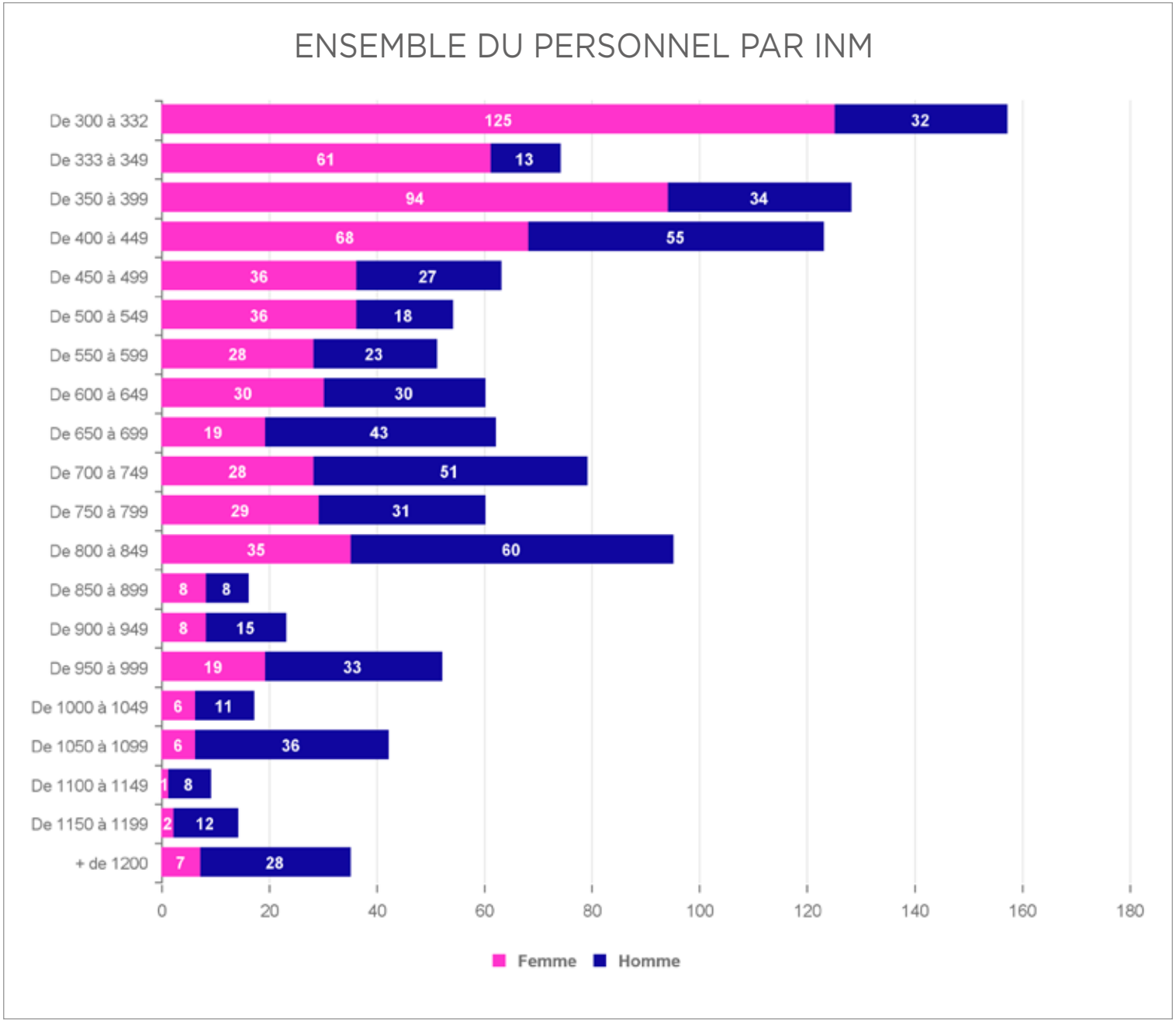
	CONSOMMATION			
INTITULE DES INDEMNITES	2016	2017	2018	ECART 2017 / 2018
GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	20 862 €	6 221 €	**1 114 €**	-5 107 €
INDEMINTES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES	1 493 €	280 €	**176 €**	-104 €
INDEMNITE D'ADMINISTRATION	190 714 €	241 286 €	**203 079 €**	-38 206 €
INDEMNITE DE CAISSE ET DE RESPONSABILITE - PRIME DE RENDEMENT - INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE - INDEMNITE DE FORMATION CONTINUE - INDEMNITE DE SERVICE A LA MER - INDEMNITE ELOIGNEMENT	50 340 €	35 807 €	**18 329 €**	-17 479 €
INDEMNITE DE RESPONSABILITE REGISSEUR	6 080 €	3 087 €	**1 471 €**	-1 615 €
INDEMNITE DE TECHNICITE ET D'ADMINISTRATION (IAT)	40 893 €	40 599 €	**48 690 €**	8 092 €
INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IFTS)	40 536 €	51 132 €	**41 651 €**	-9 482 €
INDEMNITE JURY CONCOURS BIATSS	1 335 €	1 136 €	**1 231 €**	94 €
INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS (CET)	13 485 €	3 290 €	**6 380 €**	3 090 €
INDEMNITE SPECIALE CONSERVATEUR	28 921 €	26 721 €	**26 678 €**	-44 €
INDEMNITE SUJETIONS SPECIALES (ISS)	11 418 €	11 102 €	**11 056 €**	-45 €
INTERESSEMENT PARTICIPATION RECHERCHE	275 €	0 €	**0 €**	0 €
PRIME DE FONCTIONS INFORMATIQUES (PFI)	71 765 €	74 460 €	**46 380 €**	-28 081 €
PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (PPRS)	730 463 €	890 863 €	**390 581 €**	-500 282 €
PRIME DE TECHNICITE FORFAITAIRE (BIB)	16 801 €	17 310 €	**17 805 €**	495 €
REMUNERATION TUTORAT APPRENTI	0 €	0 €	**2 400 €**	2 400 €
REMUNERATION ACTIVITE DE FORMATION DES ADULTES	3 000 €	2 100 €	**180 €**	-1 920 €
RIFSEEP- INDEMNITE FONCTIONS SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)	525 198 €	548 613 €	**1 027 432 €**	478 819 €
RIFSEEP - COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)	63 606 €	151 438 €	**245 199 €**	93 761 €
VACATIONS DECRET 2003 ET VACATIONS AUTRES (JPO)	4 937 €	6 879 €	**5 466 €**	-1 413 €
Sous-Total	**1 822 122 €**	**2 112 324 €**	**2 095 299 €**	**-17 026 €**
Dont prime de fin d'année versée année N	206 201 €	206 512 €	208 104 €	1 592 €
Dont prime de fin d'exercice année N-1 versée en année N	0 €	281 365 €	281 286 €	-79 €
HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT	48 469 €	50 514 €	52 554 €	2 039 €
TOTAL	**1 870 592 €**	**2 162 839 €**	**2 147 852 €**	**-14 986 €**

EFFECTIFS DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL* PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	157
De 333 à 349	74
De 350 à 399	128
De 400 à 449	123
De 450 à 499	63
De 500 à 549	54
De 550 à 599	51
De 600 à 649	60
De 650 à 699	62
De 700 à 749	79
De 750 à 799	60
De 800 à 849	95
De 850 à 899	16
De 900 à 949	23
De 950 à 999	52
De 1000 à 1049	17
De 1050 à 1099	42
De 1100 à 1149	9
De 1150 à 1199	14
+ de 1200	35
TOTAL	**1 214**

INDICE MOYEN	**615**
INDICE MÉDIAN	**568**

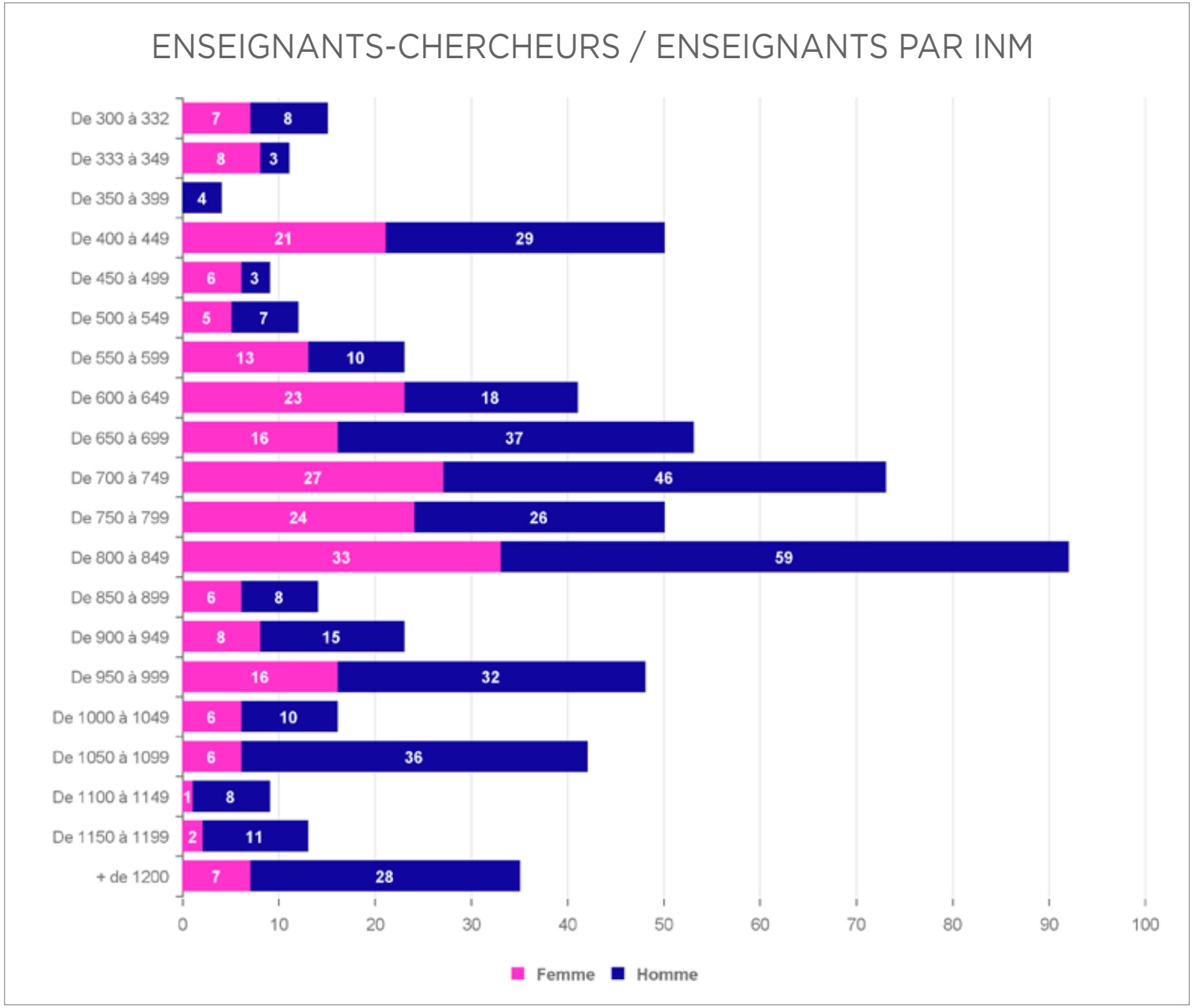
* Hors agents non indicés.



EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	15
De 333 à 349	11
De 350 à 399	4
De 400 à 449	50
De 450 à 499	9
De 500 à 549	12
De 550 à 599	23
De 600 à 649	41
De 650 à 699	53
De 700 à 749	73
De 750 à 799	50
De 800 à 849	92
De 850 à 899	14
De 900 à 949	23
De 950 à 999	48
De 1000 à 1049	16
De 1050 à 1099	42
De 1100 à 1149	9
De 1150 à 1199	13
+ de 1200	35
TOTAL	**633**

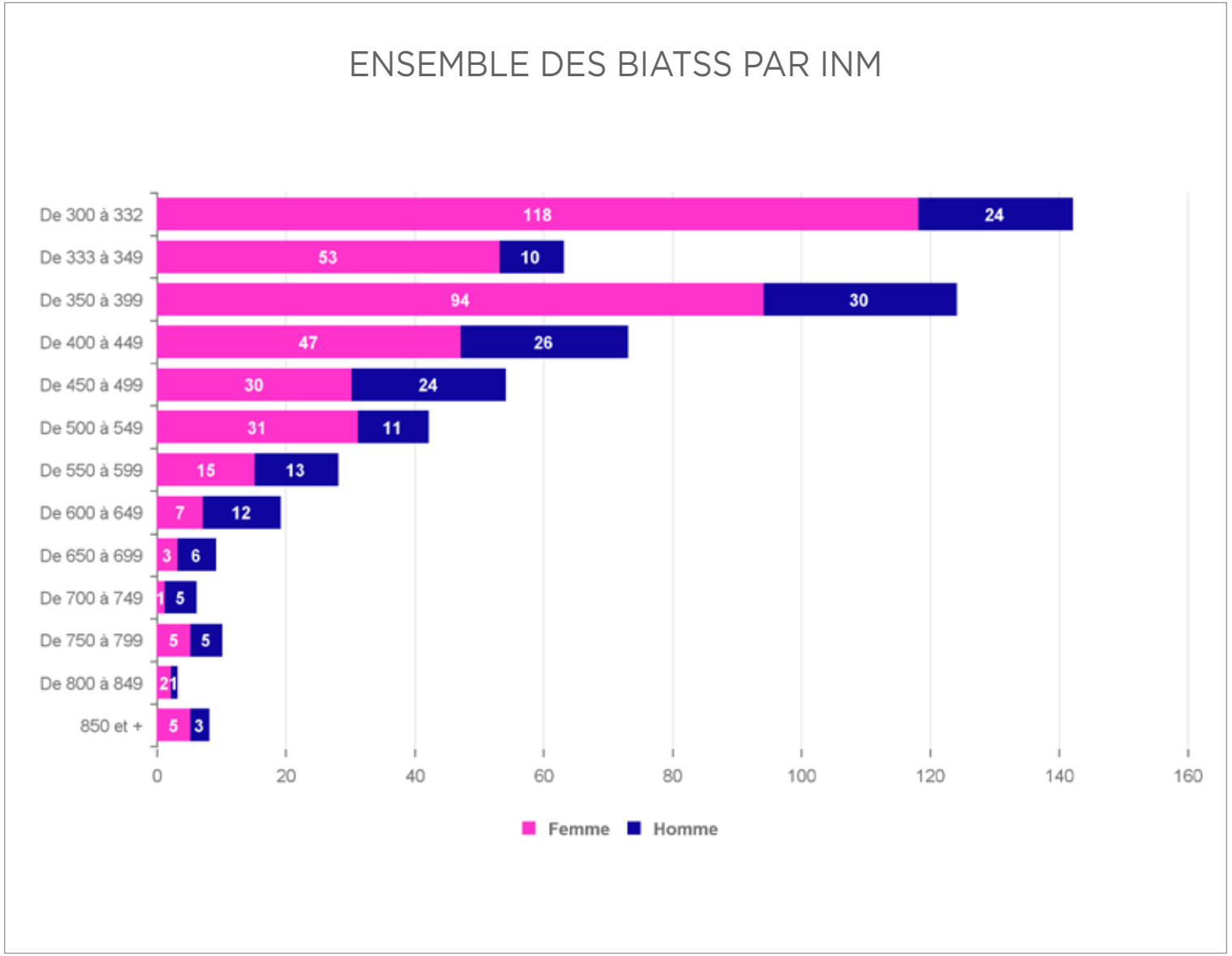
INDICE MOYEN	**785**
INDICE MÉDIAN	**785**



EFFECTIFS DES BIATSS* PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	142
De 333 à 349	63
De 350 à 399	124
De 400 à 449	73
De 450 à 499	54
De 500 à 549	42
De 550 à 599	28
De 600 à 649	19
De 650 à 699	9
De 700 à 749	6
De 750 à 799	10
De 800 à 849	3
850 et +	8
TOTAL	**581**

INDICE MOYEN	**429**
INDICE MÉDIAN	**380**



* Hors agents non indicés.

Crédit photo : @Sebastiaan ter Burg (CC BY 2.0)

4. PROMOTIONS

• CONCOURS EXTERNE

Concours ouvert aux candidates et candidats 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 1er 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.

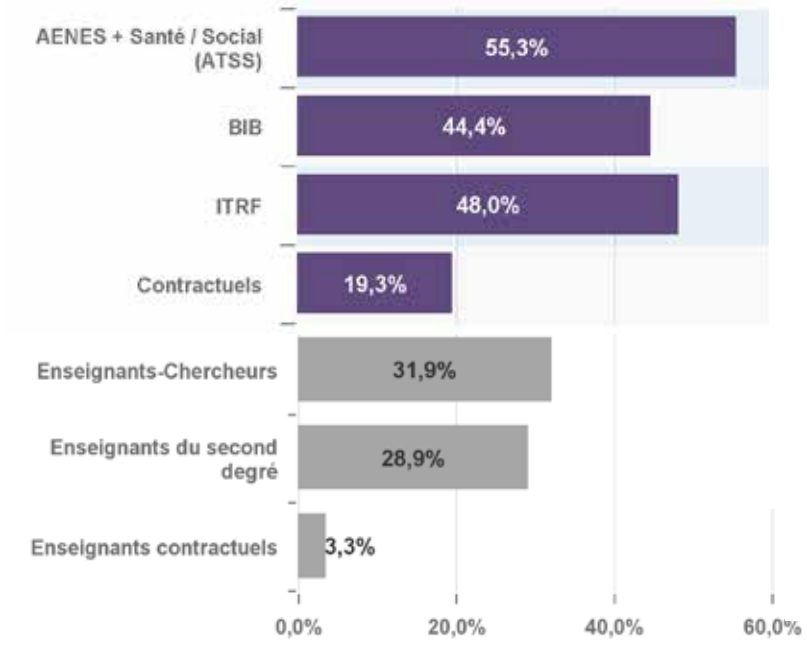
• AVANCEMENT D'ÉCHELON

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.

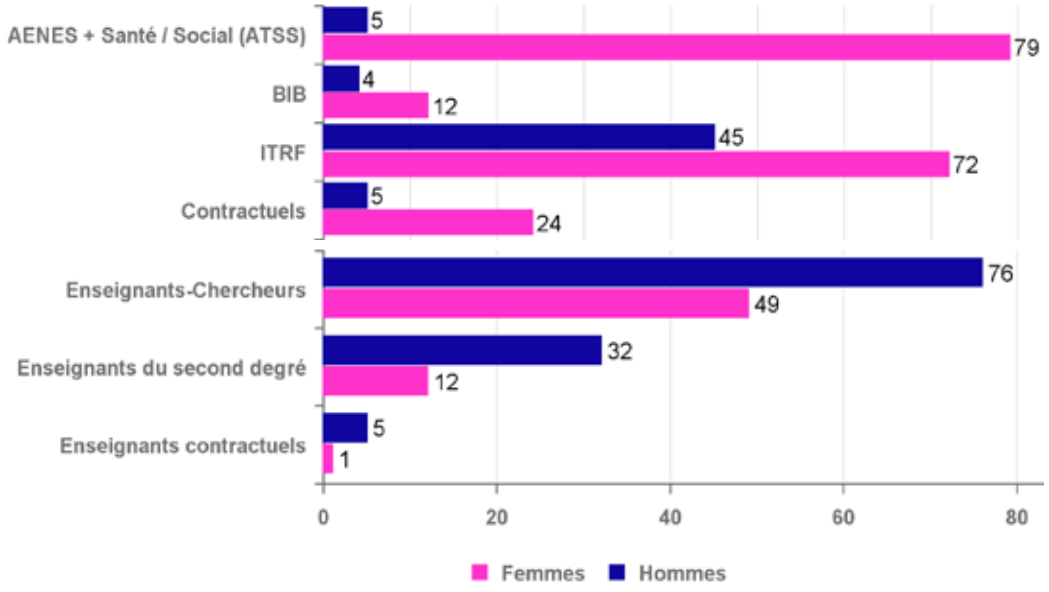
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION EN 2018

FILIÈRE	CORPS	PROMOTIONS 2 016	PROMOTIONS 2017	ÉCHELON		GRADE		CORPS		CONCOURS		TOTAL 2018			EFFECTIFS 2018
				F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs	Professeurs des universités	33	38	6	10	3	10					9	20	29	115
	Maîtres de conférence	94	92	31	39	9	17					40	56	96	277
TOTAL Enseignants-Chercheurs		**127**	**130**	**37**	**49**	**12**	**27**					**49**	**76**	**125**	**392**
Enseignants du second degré	PRAG	21	18	2	10	4	11					6	21	27	118
	PRCE	10	9	4	4	2	6					6	10	16	33
	PLP						1					0	1	1	1
TOTAL Enseignants du second degré		**31**	**27**	**6**	**14**	**6**	**18**					**12**	**32**	**44**	**152**
Enseignants contractuels	Enseignants contractuels	2	16		1					1	4	1	5	6	181
TOTAL Enseignants contractuels		**2**	**16**		**1**					**1**	**4**	**1**	**5**	**6**	**181**
TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		**160**	**173**	**43**	**64**	**18**	**45**			**1**	**4**	**62**	**113**	**175**	**725**

PROMOTIONS 2018 - ENSEMBLE DES PERSONNELS



RÉPARTITION DES PROMOTIONS PAR FILIÈRE ET PAR GENRE



PERSONNELS BIATSS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION EN 2018

FILIÈRE	CORPS	PROMOTIONS 2 016	PROMOTIONS 2017	ÉCHELON		GRADE				CONCOURS						Liste d'aptitude		TOTAL 2018			EFFECTIFS 2018
						EXAMEN PROFESSIONNEL		TABLEAU D'AVANCEMENT		INTERNE		EXTERNE		AUTRES*							
				F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
AENES + Santé / Social (ATSS)	AUTRE CORPS FP		1															0	0	0	1
	AAE	9	5	12														12	0	12	19
	SAENES	16	21	10	3	2		1		1								14	3	17	37
	ADJENES et ATEE	61	51	46	2			4		1						1		52	2	54	91
	ASSISTANT		0															0	0	0	1
	INFIRMIÈRE	1	2	1														1	0	1	3
TOTAL AENES + Santé / Social (ATSS)		**87**	**80**	**69**	**5**	**2**		**5**		**2**						**1**		**79**	**5**	**84**	**152**
BIB	CONSERVATEURS	1	1	1														1	0	1	4
	BIB		1	1	1													1	1	2	5
	BIBAS	4	3	4														4	0	4	10
	MAG	7	4	5	3			1										6	3	9	17
TOTAL BIB		**12**	**9**	**11**	**4**			**1**										**12**	**4**	**16**	**36**
ITRF	IGR	4	3	2	2			1										3	2	5	9
	IGE	36	19	17	12			1	1									18	13	31	65
	ASI	17	10	5	12											1		6	12	18	34
	TECH	20	10	19	6	1		1									1	21	7	28	50
	ATRF	41	33	21	9			2	2							1		24	11	35	86
TOTAL ITRF		**118**	**75**	**64**	**41**	**1**		**5**	**3**							**2**	**1**	**72**	**45**	**117**	**244**
Contractuels	Catégorie A	7	10	1	2					1				1				3	2	5	74
	Catégorie B	8	5	2								1		2				5	0	5	19
	Catégorie C	26	18	7										9	3			16	3	19	57
TOTAL Contractuels		**41**	**33**	**10**	**2**					**1**		**1**		**12**	**3**			**24**	**5**	**29**	**150**
TOTAL BIATSS		**258**	**197**	**154**	**52**	**3**		**11**	**3**	**3**		**1**		**12**	**3**	**3**	**1**	**187**	**59**	**246**	**582 ****

* 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 2018

CAT.	FILIÈRE	SPÉCIALITÉ		CORPS	ARTICLE DE RECRUTEMENT	COMPOSANTE D'AFFECTATION	LABORATOIRE DE RATTACHEMENT	NOMBRE DE DOSSIERS RECEVABLES		NOMBRE DE CANDIDATS AUDITIONNÉS		NOMBRE DE CANDIDATS CLASSÉS		CANDIDATS RETENUS	
		CNU/	Libellé CNU/Discipline					H	F	H	F	H	F	H	F
A	ENSEIGNANTS	H0202	Lettres modernes	PRAG	1ère campagne	IUT A		8	12	2	4	1	3		1
A	ENSEIGNANTS	H0422	Anglais	PRAG	1ère campagne	LLSH		7	10		5		4		1
A	ENSEIGNANTS	H0426	Espagnol	PRAG	1ère campagne	LLSH		10	8	1	4	1	3		1
A	ENSEIGNANTS	H1300	Mathématiques	PRAG	1ère campagne	IUT A		6	1	2		2		1	
A	ENSEIGNANTS	H1300	Mathématiques	PRAG	2nde campagne	IUT A		14	5	4	1	3	1	1	
A	ENSEIGNANTS	H1413	SII option informatique et numérique	PRAG	1ère campagne	SceM		5		2		2		1	
A	ENSEIGNANTS	H1415	SI option ingénierie électrique	PRAG	2nde campagne	IUT A		3	2	1	1	1	1		1
A	ENSEIGNANTS	H1416	SI option ingénierie des constructions	PRAG	2nde campagne	IUT C		2	2		2		2		1
A	ENSEIGNANTS	H1900	Education physique et sportive	PRAG	2nde campagne	SceM		4	5	2	1	2	1	1	
A	ENSEIGNANTS	H1900	Education physique et sportive	PRCE	2nde campagne	SceM		6	1	3		2		1	
A	ENSEIGNANTS	H1900	Education physique et sportive	PRCE	2nde campagne	SceM		11	2	3		2		1	
A	ENSEIGNANTS	H8010B	Economie et gestion option finance et contrôle	PRAG	1ère campagne	IUT A		3	1						
A	ENSEIGNANTS	H8010B	Economie et gestion option finance et contrôle	PRAG	1ère campagne	IAE		2	4	1		1		1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	01	Droit privé et sciences criminelles	MCF	26-I-1	FD	CDPPOC	12	17	3	6	2	3	1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	01	Droit privé et sciences criminelles	MCF	26-I-1	FD	CDPPOC	17	17			1		1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	01	Droit privé et sciences criminelles	PR	51	FD	CDPPOC	1		1		1		1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	06	Sciences de gestion	MCF	26-I-1	IAE	IREGE	15	24	2	4	1	3		1
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	06	Sciences de gestion	MCF	26-I-1	IAE	IREGE	28	16	4	5	1	2		1
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	06	Sciences de gestion	MCF	26-I-1	IUT A	IREGE	12	17	4	2	3	1	1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	06	Sciences de gestion	PR	46-1	IAE	IREGE	5	7	1	2		1		1
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	14E	Langues et littératures romanes (espagnol)	MCF	26-I-1	LLSH	LLSETI	27	31	3	6	2	4	1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	MCF	26-I-1	LLSH	LIP-PC2S	8	7	3	3	3	2		1
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	MCF	26-I-1	LLSH	LIP-PC2S	11	13	4	2	3	1	1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	MCF	26-I-1	SceM	EDYTEM	9	14	2	5	2	3	1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	31/33	Chimie théorique, physique, analytique/ Chimie des matériaux	MCF	26-I-1	IUT C	LEPMI/LMOPS	18	22	3	2	3	1		1
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	MCF	26-I-1	IUT C	LEPMI/LMOPS	23	6	3	1	1	1	1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	63/60	Électronique, optronique et systèmes/ Mécanique, génie mécanique, génie civil	MCF	26-I-1	PAC	SYMME	19	8	6	1	4	1	1	
A	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	7/9	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales/ Langue et littérature françaises	MCF	26-I-1	LLSH	LLSETI	11	44	1	6	1	4		1

CONCOURS BIATSS ORGANISÉS EN 2018

CAT.	FILIÈRE	SI FILIÈRE "ITRF"		CORPS	NATURE	NB DE POSTE	AFFECTATION	NOMBRE ADMISSIBLES			NOMBRE ADMIS AFFECTÉS A L'USMB		
		BAP	EMPLOI TYPE					H	F	DONT	H	F	DONT
A	ITRF	E	Assistant d'orientation et d'insertion professionnelle	ASI	Externe	1	DEVE / SUIOIP	1	1	0	0	1	0
A	ITRF	F	Assistant en communication	ASI	Externe	1	IAE	0	5	0	0	1	0
A	ITRF	J	Assistant en gestion administrative	ASI	Réservé	1	sur poste (DirPAT)	0	3	3	0	1	1
B	AENES	-	-	SAENES	Interne	1	IUT C					1	1
B	ITRF	B	Technicien d'élaboration des matériaux	TECH CN	Externe	1	PAC	1	1	0	0	0	0
B	ITRF	E	Technicien d'exploitation assistance et traitement de l'information	TECH CN	Interne	1	IAE	3	1	2	1	0	0
B	ITRF	J	Technicien en formation et orientation - insertion professionnelle	TECH CN	Interne	1	FD	0	1	1	0	1	1
B	ITRF	J	Technicien en gestion administrative	TECH CN	Externe	1	DAF/Service des marchés	0	5	3	0	1	0
B	ITRF	J	Technicien en gestion administrative	TECH CN	Réservé	2	sur poste (SDS/IUT A)	0	3	3	0	2	2
B	ITRF	G	Technicien en prévention des risques	TECH CN	Externe	1	DGS /Service prévention des risques	0	2	1	0	1	1
B	AENES	-		SAENES	ERD	1	SAG				1	0	0
B	AENES	-		SAENES	Externe	1	DEVE / SUIOIP					1	0
C	ITRF	J	Adjoint en gestion administrative	ATRF	Concours Direct	6	Multi affectation (DEVE/SCEM/IAE/DRH/SFC)	1	14	14	1	8	9
C	ITRF	J	Adjoint en gestion administrative	ATRF	PACTE	1	Poste vacant selon profil	3	2	1	0	1	0
C	ITRF	G	Opérateur de maintenance	ATRF	Concours Direct	1	DirPAT	1	0	1	1	0	1
C	AENES	-		ADJENES	Concours Direct	1	SceM					1	0
C	AENES	-		ADJENES	Interne	2	PAC/SFC					2	1
C	AENES	-		ADJENES	Réservé	2	sur poste (IAE)				0	1	1
C	ITRF	G	Opérateur logistique	ATRF	PACTE	1	DirPAT	4	0	1	1	0	1
C	ITRF	-		MAG	Concours Direct	1	SCD BU Annecy	3	4	3	1	0	1
C	AENES	-		ADJENES	BOE	1	Poste vacant selon profil (SceM)				0	1	0

Crédit photo : USMB

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 2018 : ENTRÉES

ENSEIGNANTS / ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

CORPS	2 016	2017	RECRUTEMENT		MUTATION		DÉTACHEMENT		RÉINTÉGRATION		RECRUTEMENT CONTRACTUEL		TOTAL 2018			EFFECTIF 2018
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total	
Enseignants-chercheurs																
PR	4	7	1			1							1	1	2	115
MCF	10	6	5	7		1			2				7	8	15	277
PRAG	3	6	4	3						1			4	4	8	118
PRCE	3		1	4									1	4	5	33
PLP													0	0	0	1
Total Enseignants-chercheurs	**20**	**19**	**11**	**14**		**2**			**2**	**1**			**13**	**17**	**30**	**544**
Enseignants contractuels																
ATER	12	15									6	6	6	6	12	13
Enseignants Contractuels CDD- CDI	17	19									12	15	15	12	27	55
Contractuels Enseignants BOE													0	0	0	0
Lecteurs	5	3										2	2	0	2	17
Associés	2	1										2	2	0	2	4
Total Enseignants Contractuels	**36**	**38**									**18**	**25**	**25**	**18**	**43**	**89**
Doctorants contractuels																
Doctorants Contractuels	45	28									13	11	11	13	24	92
Total Doctorants Contractuels	**45**	**28**									**13**	**11**	**11**	**13**	**24**	**92**
TOTAL	**101**	**85**	**11**	**14**		**2**			**2**	**1**	**31**	**36**	**49**	**48**	**97**	**725**

BIATSS

CORPS	2 016	2017	RECRUTEMENT ET MODE DE RECRUTEMENT																MUTATION		DÉTACHEMENT		RÉINTÉGRATION // INTÉGRATION		TOTAL 2018			EFFECTIF 2018
			CONCOURS				Autres recrutements																					
			Externe		Interne		ERD + Sauvadet		Liste d'aptitude		Concours direct/ Sans concours		BOE		PACTE		Recrutement contractuel											
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total	
ATSS																												
Autres corps FP																									0	0	0	1
AAE	2	2																			1				1	0	1	19
Infirmières		1																							0	0	0	3
SAENES	3	3	1		2			1	1																4	1	5	37
Assistant de service social																									0	0	0	1
ADJENES	8	4			2		1				1		1						2				1		8	0	8	91
Total ATSS	**13**	**10**	**1**		**4**		**1**	**1**	**1**		**1**		**1**						**2**		**1**		**1**		**13**	**1**	**14**	**152**
ITRF																												
IGR	1																								0	0	0	9
IGE	4	5							1										1				2		4	0	4	65
ASI	1	5	2				1			1															3	1	4	34
TECH	5	6	2		1	1	2		1										2						8	1	9	50
ATRF	10	10									8	2				1								1	8	4	12	86
Total ITRF	**21**	**26**	**4**		**1**	**1**	**3**		**2**	**1**	**8**	**2**				**1**			**3**				**2**	**1**	**23**	**6**	**29**	**244**
BIB																												
CONSERVATEURS																									0	0	0	4
BIB	1																								0	0	0	5
BIBAS	1																		1						1	0	1	10
MAG		1										1											1		1	1	2	17
Total BIB	**2**	**1**										**1**							**1**				**1**		**2**	**1**	**3**	**36**
Contractuel																												
Contractuels niveau A	53	42															21	27					2	0	23	27	50	74
Contractuels niveau B	3	4															6	1							6	1	7	19
Contractuels niveau C	28	35															24	3							24	3	27	57
Contrat d'apprentissage	1	4															3	1							3	1	4	4
Total Contractuels	**85**	**85**															**54**	**32**					**2**	**0**	**56**	**32**	**88**	**154**
TOTAL	**121**	**122**	**5**		**5**	**1**	**4**	**1**	**3**	**1**	**9**	**3**	**1**			**1**	**54**	**32**	**6**		**1**		**6**	**1**	**94**	**40**	**134**	**586**

MOUVEMENTS DE PERSONNELS EN 2018 : SORTIES

ENSEIGNANTS / ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

CORPS	2 016	2017	MUTATION		FIN DE CONTRAT		CONCOURS		LISTE D'APTITUDE		DÉCÈS		DÉMISSION		DÉPART A LA RETRAITE		DÉTACHEMENT		DISPONIBILITÉ / CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION		CONGÉ PARENTAL		INTEGRATION DANS UN AUTRE CORPS		LICENCIEMENT		TOTAL 2018			EFFECTIF 2018
			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	Total	
Enseignants-chercheurs																														
PR	5	6														2		1						1			0	4	4	115
MCF	12	13	2											3		2			1		1		1				5	5	10	277
PRAG	2	10		2												1						1					0	4	4	118
PRCE	1	3	1																								1	0	1	33
PLP																											0	0	0	1
Total Enseignants-Chercheurs	**20**	**32**	**3**	**2**										**3**		**5**		**1**	**1**		**1**	**1**	**1**	**1**			**6**	**13**	**19**	**544**
ATER	19	16			11	10								1													11	11	22	13
Contractuels Enseignants CDD - CDI	9	10			4	3							1														5	3	8	55
Contractuels Enseignants - BOE																											0	0	0	0
Lecteurs	6	3			2	1																					2	1	3	17
Associés	5	1				2								1													0	3	3	4
Total Enseignants Contractuels	**39**	**30**			**17**	**16**							**1**	**2**													**18**	**18**	**36**	**89**
Doctorants contractuels																														
Doctorants Contractuels	30	29	0	0	8	18	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	11	20	31	92
Total Doctorants Contractuels	**30**	**29**	**0**	**0**	**8**	**18**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**	**2**	**0**	**0**			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**11**	**20**	**31**	**92**
TOTAL	**89**	**91**	**3**	**2**	**25**	**34**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**	**7**	**0**	**5**		**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	**35**	**51**	**86**	**725**

BIATSS

CORPS	2 016	2017	CESSATION D'ACTIVITÉ ET CAUSE DE DÉPART																								TOTAL 2018			EFFECTIF 2018
			MUTATION		FIN DE CONTRAT		CONCOURS		LISTE D'APTITUDE		DÉCÈS		DÉMISSION		DÉPART A LA RETRAITE		DÉTACHEMENT		DISPONIBILITÉ / CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION		CONGÉ PARENTAL		INTEGRATION DANS UN AUTRE 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	Total	
ATSS																														
Autres corps FP																											0	0	0	1
AAE		4																									0	0	0	19
Infirmières		1																									0	0	0	3
SAENES	6	2	5									1															5	1	6	37
Assistant de service social																											0	0	0	1
ADJENES	5	5	1				1		1						4		1			1	2						10	1	11	91
Total ATSS	**11**	**12**	**6**				**1**		**1**			**1**			**4**		**1**			**1**	**2**						**15**	**2**	**17**	**152**
ITRF																														
IGR																											0	0	0	9
IGE	1	1											1						2		2						5	0	5	65
ASI		2							1								1	1									2	1	3	34
TECH	4	3								1	1																1	1	2	50
ATRF	5	2	1						1				1			2			1		1						5	2	7	86
Total ITRF	**10**	**8**	**1**						**2**	**1**	**1**		**2**			**2**	**1**	**1**	**3**		**3**						**13**	**4**	**17**	**244**
BIB																														
CONSERVATEURS	1																										0	0	0	4
BIB	1																										0	0	0	5
BIBAS	1										1																1	0	1	10
MAG	1	1														1					1						1	1	2	17
Total BIB	**4**	**1**									**1**					**1**					**1**						**2**	**1**	**3**	**36**
Contractuel																														
Contractuels niveau A	36	36			14	24	2					1	6														23	26	49	74
Contractuels niveau B	5	10			1		3						1	1	2												7	1	8	19
Contractuels niveau C	38	35			13	2	9	3					2														24	5	29	57
Contrat d'apprentissage	1	1			2	2																					2	2	4	4
Total Contractuel	**80**	**82**			**30**	**28**	**14**	**3**				**1**	**9**	**1**	**2**												**1**	**1**	**56**	**34**	**90**	**154**
TOTAL	**105**	**103**	**7**		**30**	**28**	**15**	**3**	**3**	**1**	**2**	**2**	**11**	**1**	**6**	**3**	**2**	**1**	**3**	**1**	**6**						**1**	**1**	**86**	**41**	**127**	**586**

DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS TITULAIRES

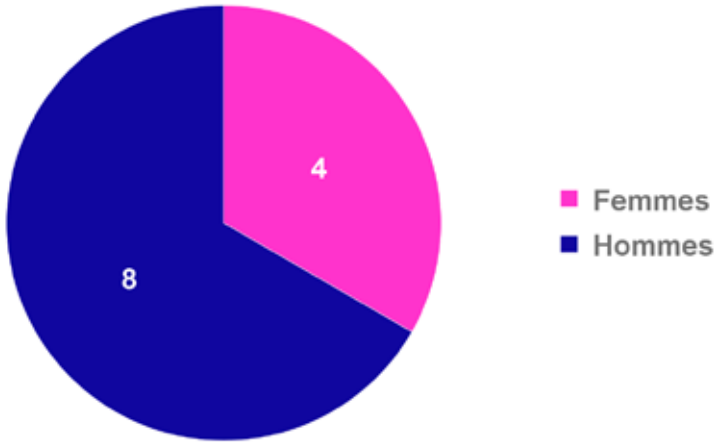
RÉPARTITION DES AGENTS

AGENTS	NOMBRE
Enseignants-Chercheurs	4
Enseignants Second degré	1
Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	**5**
AENES + Santé / Social (ATSS)	4
BIBAS	1
ITRF	2
Sous-total BIATSS	**7**
TOTAL	**12**

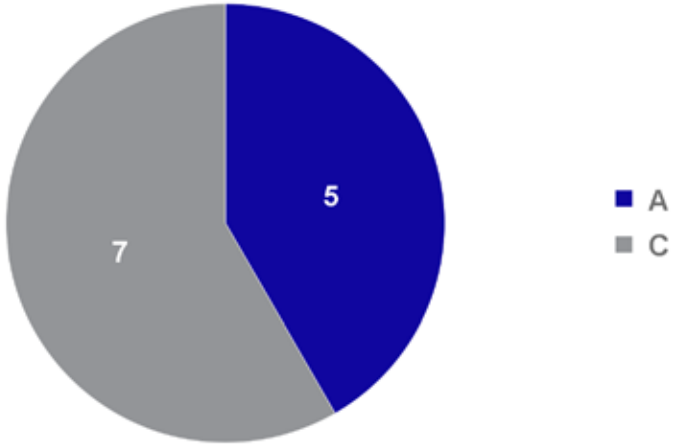
ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	63 ans et 1 mois
BIATSS	63 ans et 3 mois

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

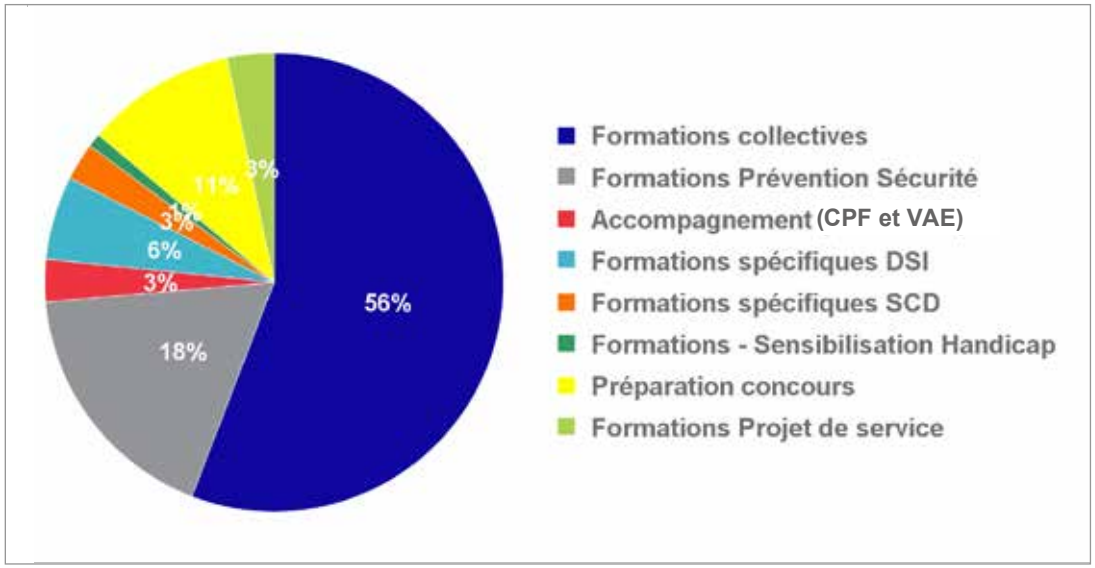


Credit photo : USMB

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 2018 PAR ENVELOPPE



BILAN DES FORMATIONS FINANCÉES AU TITRE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2018

	CFP	CPF	VAE	Bilan de compétences
Nombre d'agents	3	5	1	0
	Coût établissement			
Coût budget 2018	123 776 €	4 236 €	1 200 €	0 €

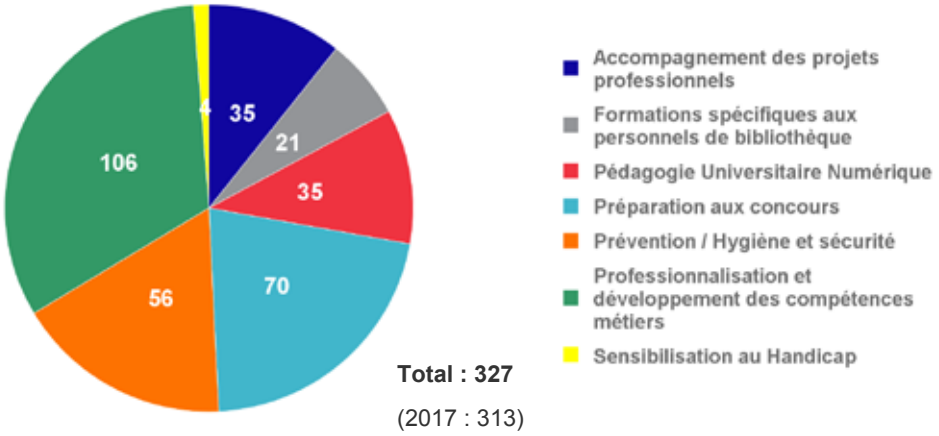
CFP : Congé de Formation Professionnelle (sur masse salariale)
CPF : Compte Personnel de Formation
VAE : Validation des Acquis et de l'Expérience

• ENSEMBLE DES PERSONNELS (USMB + EXTÉRIEURS)

	Nb de stages effectués	Nb de personnels inscrits	Nb de personnels formés
Personnels USMB	1 306	604	544
Personnel extérieur	132	90	70
TOTAL	**1 438**	**694**	**614**

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

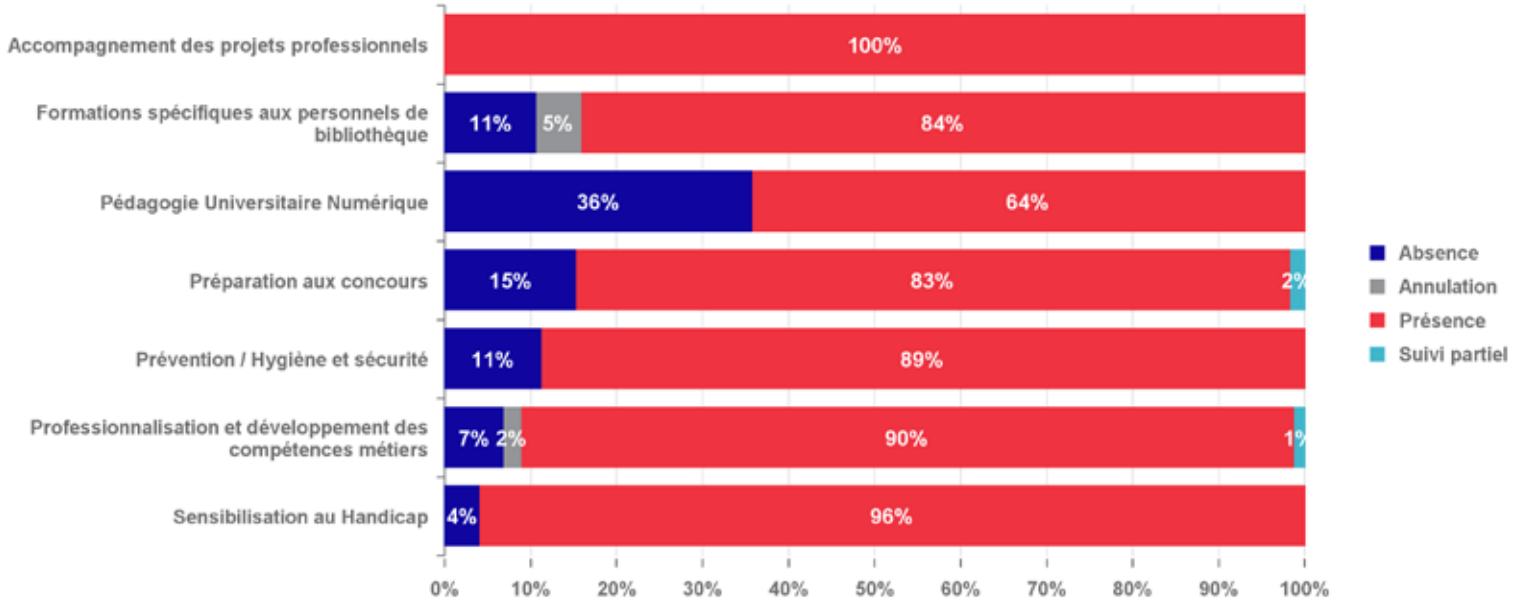
NOMBRE DE SESSIONS PAR DOMAINE DE FORMATION



Total : 327

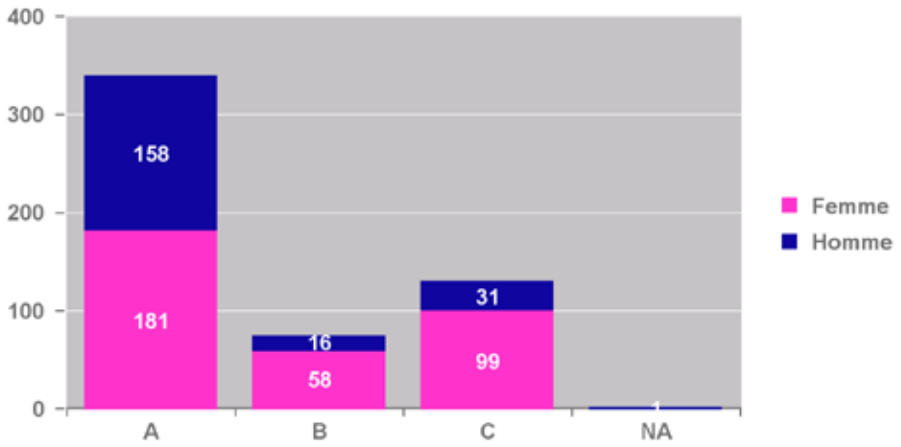
(2017 : 313)

TAUX DE PARTICIPATION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION

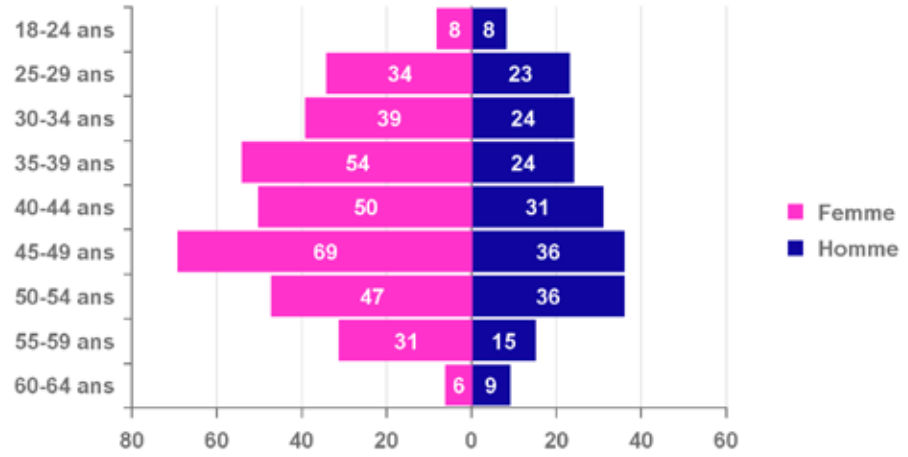


- PERSONNELS USMB

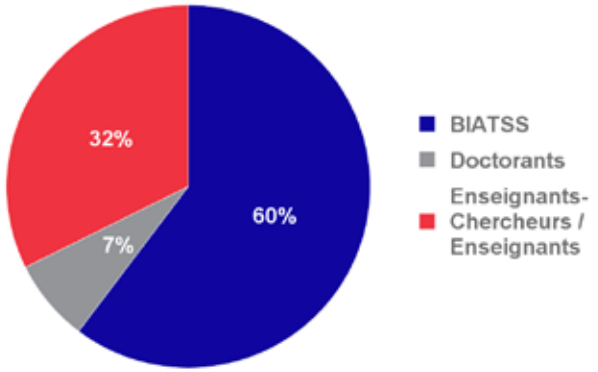
AGENTS FORMÉS REPRÉSENTATION PAR GENRE DES CATÉGORIES



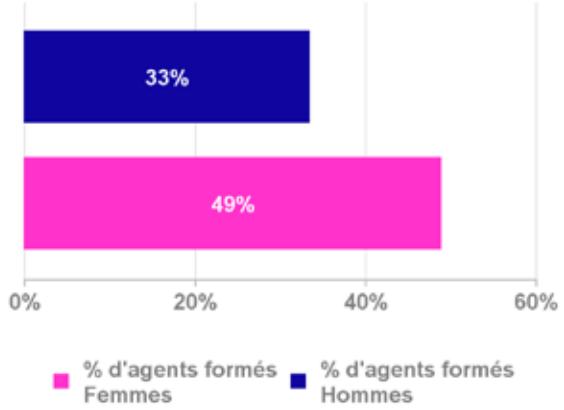
AGENTS FORMÉS REPRÉSENTATION PAR TRANCHE D'ÂGE



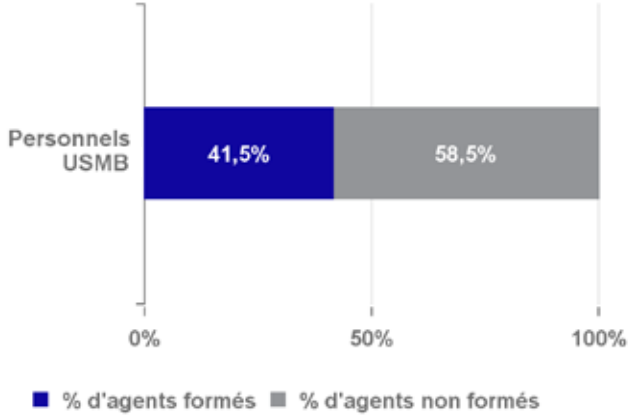
AGENTS FORMÉS REPRÉSENTATION PAR FILIÈRE



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



AGENTS FORMÉS ET NON FORMÉS PROPORTION RAPPORTÉE À L'EFFECTIF GLOBAL



Crédit photo : USMB

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 2018, 538 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 unités de travail.

• 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 ASSITANTES DE PRÉVENTION

Dans chaque unité, l'assistant ou assitante 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 2018, l'Université Savoie Mont Blanc compte 61 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.

Ainsi que de 2 représentants des usagers (+ 2 suppléants) depuis février 2015.
Au cours de l'année 2018, 4 réunions du CHSCT ont eu lieu.

• LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2018

- Mise en place d'un groupe de travail de prévention des risques psychosociaux et réalisation d'un questionnaire afin de réaliser un diagnostic en lien avec le laboratoire LIP-PC2S.
- Mise en place de mesures de prévention pour le risque lié à l'hydrogène.
- Adoption de l'Instruction Santé Sécurité au Travail définissant les responsabilités de chacun en matière de sécurité et l'organisation de la prévention au sein de l'établissement.
- Réalisation de la mise à jour des Dossiers techniques amiante sur le site du Bourget-du-Lac.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

- **Incident :** situation qui aurait pu entrainer 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 entrainée 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.

Toutes ces situations doivent être signalées au service prévention soit via une déclaration d'accident auprès de la cellule environnement social soit par l'intermédiaire d'une inscription sur le registre santé sécurité au travail dont une copie doit être transmise. Ces situations sont ensuite analysées afin de définir des mesures correctives et/ou préventives afin d'éviter qu'elles ne se reproduisent.

NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL (hors accidents de trajet) en effectif

	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Jours d'arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail d'accidents antérieurs à 2018	Indice de fréquence*
2016	10	8	104	-	7,86
2017	8	11	69	-	6,22
2018	6	9	70	-	4,58

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET en effectif

	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Rechute	Jours d'arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail d'accidents antérieurs à 2018	Indice de fréquence*
2016	9	4	-	336	-	7,08
2017	3	6	1	38	-	2,33
2018	11	9	-	96	383	8,39

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS

				Indice de fréquence 1**	
	Titulaire	Contractuel	Extérieurs	Titulaire	Contractuel
2016	30	12	-	31,75	36,70
2017	27	6	2	28,39	17,86
2018	24	11	-	24,62	32,74

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR FILIÈRE

	Administratif	Technique	Enseignant
2016	12	17	13
2017	8	14	13
2018	16	10	9

* Indice de fréquence (IF) = nb d'accidents avec arrêt / efffectif 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

NATURE DES ACCIDENTS

	Chute de personne	Chute d'objet	Chute vélo/ trottinette/moto	Accident de la route	Exposition / Contact	Projection	Heurt / choc	Manutention	Agression	Malaise
Nombre	7	1	2	15	2	2	1	2	1	2

NATURE DES LÉSIONS

	Plaies, piqures	Contusions	Corps étrangers	Musculaires ou ligamentaires	Lumbago	Commotions	Blessures multiples	Fractures	Brûlures	Gelures	Ecrasement	Hernie	Electrisation/ électrocution	Autres
Nombre	2	6	2	10	2	8	4	-	-	-	-	-	-	1

PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS IMPUTABLES AU SERVICE

			Prise en charge par				
	Accident de travail hors trajet	**Accident de trajet**	**USMB**	**CPAM**	**Indice de fréquence des accidents imputables *****	**Montant des soins pris en charge**	**Nombre de jours d'arrêt en 2018**
Accidents imputables antérieurs à 2018 ****	5	5	8	2	7,63	13 039,80 €	383
Nouveaux accidents imputables à 2018	15	20	29	6	26,70	4 512,09 €	166

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

**** Dossiers en cours depuis 2011

Crédit photo : @GSCSNJ (CC BY NC 2.0)

8. ABSENCES

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 3e anniversaire de l'enfant.

• COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

C'est un droit à formation capitalisable. Les heures acquises au titre du CPF sont plafonnées à 150 heures.
Crédit : 24 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.

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

ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ

		CMO		CLM		CLD		CGM		Accident du travail		Congé maternité		TOTAL 2018		EFFECTIF 2018
		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	308							1	57			9	365	115
	MCF	20	742	2	424							5	534	27	1 700	277
	PRAG	17	353	4	464	1	365			1	11	4	271	27	1 212	118
	PRCE	3	143	1	30	1	181			1	56	1	100	7	510	33
	PLP													0		1
	ATER	1	8									1	27	2	35	13
	Contractuels Enseignants	5	138											5	138	55
	Lecteur													0		4
	Associés	1	17											1	17	17
Doctorants	Doctorant contractuel	7	77									1	78	8	155	92
BIATSS	Autres corps FP													0		1
	AAE	7	118											7	118	19
	Infirmier(e), Assistant(e) service social	2	111											2	111	4
	SAENES	11	114	2	337					2	39	1	126	16	616	37
	ADJENES	36	961							3	376	2	308	41	1 645	91
	IGR	3	27											3	27	9
	IGE	22	343	2	340	1	206					4	247	29	1 113	65
	ASI	6	277							1	15			7	292	34
	TECH	10	165			1	235					1	82	12	482	50
	ATRF	38	967	2	723					4	101	2	272	46	2 063	86
	Conservateurs	1	2											1	2	4
	BIB	3	33									1	112	4	145	5
	BIBAS	7	320											7	320	10
	MAG	11	142							1	1			12	143	17
	Contractuels niveau A	17	234					1	27					18	261	74
	Contractuels niveau B	7	66							2	12	2	94	11	172	19
	Contractuels niveau C	20	265					2	415	3	16			25	696	57
	Contrat d'apprentissage	2	3											2	3	4
TOTAL	**2018**	**265**	**5 934**	**13**	**2 318**	**4**	**987**	**3**	**442**	**19**	**684**	**24**	**2 251**	**328**	**12 616**	**1 311**
TOTAL	**2017**	**292**	**6 024**	**12**	**2 084**	**5**	**1 537**	**3**	**952**	**13**	**619**	**32**	**3 072**	**357**	**14 288**	
TOTAL	**2016**	**308**	**5 932**	**13**	**2 615**	**4**	**957**	**3**	**248**	**18**	**808**	**20**	**1 839**	**366**	**12 399**	

** 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		Congé solidarité familiale		TOTAL 2018		EFFECTIF 2018
		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															115
	MCF	1	306	3	33			8	2 006					12	2 345	277
	PRAG	1	122	2	22					1	243	1	75	5	462	118
	PRCE															33
	PLP															1
	ATER			1	11									1	11	13
	Contractuels Enseignants			1	11									1	11	55
	Lecteur															4
	Associés															17
Doctorants	Doctorant contractuel			1	11									1	11	92
BIATSS	Autres corps FP															1
	AAE															19
	Infirmier(e), Assistant(e) service social															4
	SAENES															37
	ADJENES	2	268											2	268	91
	IGR															9
	IGE	2	459	1	14			2	395					5	868	65
	ASI			1	14			1	365					2	379	34
	TECH															50
	ATRF	1	219					1	365					2	584	86
	Conservateurs															4
	BIB															5
	BIBAS															10
	MAG	1	243					1	365					2	608	17
	Contractuels niveau A	1	42	2	28									3	70	74
	Contractuels niveau B			1	14									1	14	19
	Contractuels niveau C	1	365	1	14									2	379	57
	Contrat d'apprentissage															4
TOTAL	2018	10	2 024	14	172			13	3 496	1	243	1	75	39	6 010	1 311
TOTAL	2017	6	996	18	215			14	3 377	1	122			39	4 710	
TOTAL	2016	5	1 250	21	230			10	2 957					36	4 437	

* 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 2018		EFFECTIF 2018
		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													115
	MCF			6	514	1	9					7	523	277
	PRAG													118
	PRCE					1	3					1	3	33
	PLP													1
	ATER											2	181	13
	Contractuels Enseignants													55
	Lecteur											1	59	4
	Associés													17
Doctorants	Doctorant contractuel													92
BIATSS	Autres corps FP													1
	AAE					2	3					2	3	19
	Infirmier(e), Assistant(e) service social	1	113									1	113	4
	SAENES					13	40					13	40	37
	ADJENES					15	40					15	40	91
	IGR													9
	IGE					3	14					3	14	65
	ASI	1	151			3	8					4	159	34
	TECH					9	20					9	20	50
	ATRF					24	52	1	4			25	56	86
	Conservateurs	1	243									1	243	4
	BIB					1	2					1	2	5
	BIBAS													10
	MAG													17
	Contractuels niveau A					4	10					4	10	74
	Contractuels niveau B					4	7					4	7	19
	Contractuels niveau C					13	27					13	27	57
	Contrat d'apprentissage													4
TOTAL	2018	3	507	6	514	93	234	1	4			103	1259	1311
TOTAL	2017	3	425	11	1 174	78	282	1	1			93	1882	
TOTAL	2016	1	52	11	1 490	24	72			1	4	37	1618	

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

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

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

emploi fiphfp handicap

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

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

emploi fiphfp handicap

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.

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.

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

Données issues de la déclaration annuelle au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) effectuée pour l'année.

EVOLUTION DE L'EFFECTIF BOE DÉCLARÉ		
2016	2017	2018
26	30	31

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT*		
2016	2017	2018
2.06%	2.51%	2.64%

* Nombre d'agents BOE / effectif total rémunéré

■ LES ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

La mission du correspondant handicap des personnels

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

Le recrutement

Les personnes en situation de handicap disposent de deux voies d'accès à la fonction publique :

- le concours classique : une personne en situation de handicap peut bénéficier d'un aménagement des épreuves sur présentation d'un certificat médical d'un médecin agréé
- le recrutement direct par la voie contractuelle, fixé par le décret n°95-979 du 25 août 1995. Chaque année, 6% des recrutements ouverts doivent y être dédiés.

Ouverture	Nombre de recrutements directs par la voie contractuelle								
	2016			2017			2018		
	3			2			2		
	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux
Affectation	1	0	2	0	1 refus de poste	1	1 et 1 refus de poste	0	0

L'amélioration permanente des locaux

En 2018, des actions d'amélioration ont été réalisées, et notamment :

- des études ont été effectuées pour la mise en accessibilité du bâtiment 19 sur le site de Jacob et des améliorations ont été apportées aux locaux : aménagement du hall, mises aux normes électriques, acquisition de tables PMR ;
- une plateforme mobile pour l'élévation des PMR a été installée à l'IAE d'Annecy.

Le maintien dans l'emploi

Lorsque le handicap survient ou s'aggrave, ou que le contexte professionnel évolue, l'agent peut rencontrer des difficultés pour assurer les missions liées à son poste. Un aménagement de poste peut alors être réalisé.

AMÉNAGEMENTS DE POSTE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (EFFECTUÉS DANS L'ANNÉE)			
	2016	2017	2018
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	1	4	15
DÉPENSES	840,04 €	5 696,71 €	24 515,45 €

La sous-traitance

Sous-traiter des activités auprès d'établissements des secteurs protégés et adaptés est également un dispositif qui permet d'agir concrètement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. On distingue :

- les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) : ils forment le secteur protégé qui permet à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées ;
- les Entreprises adaptées (EA) : elles appartiennent au secteur marchand et comptent un effectif composé d'au moins 80 % de personnes handicapées.

DEPENSES DE MAIN D'OEUVRE EN SOUS TRAITANCE AUX ESAT ET EA		
2016	2017	2018
0 €	506,98 €	33 339,66 €

■ LE TAUX D'EMPLOI LÉGAL

Données issues de la déclaration annuelle au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) effectuée pour l'année.

Le taux d'emploi légal doit réglementairement atteindre 6%. Si tel n'est pas le cas, une contribution financière est due au FIPHFP.

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI LEGAL*		
2016	2017	2018
2,54 %	2,60 %	2,85 %

* (Nombre de BOE + nombre d'unités déductibles**) / effectif total rémunéré
** Le nombre d'unités déductibles est fonction des dépenses effectuées dans les domaines suivants :
- sous-traitance aux ESAT et EA pour main d'œuvre,
- mesures pour faciliter l'insertion professionnelle de personnes handicapées
- aménagements de postes de travail des agents BOE
- rémunérations de personnes en charge de l'aide individuelle à des étudiants en situation de handicap

Crédit photo : USMB

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 oeuvre d'une politique d'égalité réelle fait dés 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 2017, nous privilégions l'observation 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 oeuvre dans l'objectif de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Université Savoie Mont Blanc.

Au-delà de l'observation des femmes à l'Université, la mission égalité Femmes Hommes lutte contre les stéréotypes de sexe à la source des inégalités entre les femmes et les hommes. Trois types d'actions ont été menées durant l'année 2018. Tout d'abord, la signature d'une charte pour une communication sans stéréotype de sexe par le Président, Denis Varaschin. Ainsi l'USMB, dans le cadre de sa politique de communication sans stéréotype de sexe, engage son personnel à appliquer dans l'ensemble de ses communications publiques (courriers, courriels, communiqués de presse, présentation des formations, documents administratifs) la charte. Les secondes actions portent sur la formation des étudiantes et étudiants et des personnels et en particulier la lutte contre les stéréotypes, et la diffusion des connaissances produites sur les études de genre. Dans cette perspective, la mission a organisé :

- **un concours vidéo " Shoot les discriminations "** ouvert à l'ensemble des étudiant.e.s et personnels de l'Université 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 5 Avril 2018 dans la salle de spectacle du Scarabée de Chambéry, récompensant les trois meilleures productions sur 200 vidéos déposées avec la participation d'étudiant-es "danseurs" dénonçant également dans leur chorégraphie les phénomènes de discrimination.

- **le festival plus d'égalité**
  L'Université Savoie Mont Blanc (USMB) a invité tous les publics aux conférences, tables-rondes, et rencontres, avec des artistes et des spécialistes, qui questionnent nos représentations des rapports entre les femmes et les hommes. Du 5 mars 2018 au 20 mai 2018 s'est déroulé le Festival « Plus d'égalité » sur les campus de l'USMB, et dans des lieux partenaires de l'événement. Prendre le temps des questions, accepter la confrontation, imaginer des solutions, mais surtout réfléchir ensemble et débattre ensemble autour des questions d'égalités, c'est l'objectif des différents rendez-vous de ce festival

- **l'ouverture d'une unité d'enseignement transversale** sur le campus du Bourget du lac "égalité femmes/hommes" à destination des étudiantes et étudiants sur les deux semestres universitaires ;

- **la mise en place d'une seconde formation au langage épicène** ou au langage de l'égalité en 2018 avec 20 participantes et participants inscrits pour la journée de formation.

Enfin l'USMB s'est engagée dans une réflexion et une campagne de lutte contre le harcèlement sexiste sur le site internet de l'USMB et par une campagne d'affichage.

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES

Conseils centraux*	Femmes	Hommes	Total
Conseil d'Administration	15	21	36
CAc CR	18	17	35
CAc CFVU	14	18	32
Total	**47**	**56**	**103**
	46%	**54%**	**100%**

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

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

Direction des écoles doctorales	Femmes	Hommes	Total
Direction de la commission doctorale	1	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	2	2	4
Services communs : responsables administratifs	2	0	2
Directions et services supports	10	3	13
Départements (CNFEDS, APPRENDRE,Montagne Inventive)	3	0	3
Total	**18**	**5**	**23**
	78%	**22%**	**100%**

* Laboratoires ou fédérations

Membres du Comité Technique	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	4	4	8
Représentants du personnel suppléants	5	4	9
Représentants de l'Administration	1	1	2
Total	**10**	**9**	**19**
	53%	**47%**	**100%**

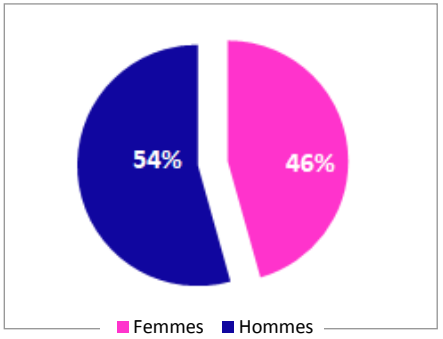
Membres du CHSCT	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	4	4	8
Représentants du personnel suppléants	4	3	7
Représentants de l'Administration	2	2	4
Représentants des usagers titulaires	0	0	0
Représentants des usagers suppléants	0	0	0
Total	**10**	**9**	**19**
	53%	**47%**	**100%**

Présidents des comités de sélection	Femmes	Hommes	Total
Postes de Maîtres de conférences	6	7	13
Postes de Professeurs des universités	1	1	2
Total	**7**	**8**	**15**
	47%	**53%**	**100%**

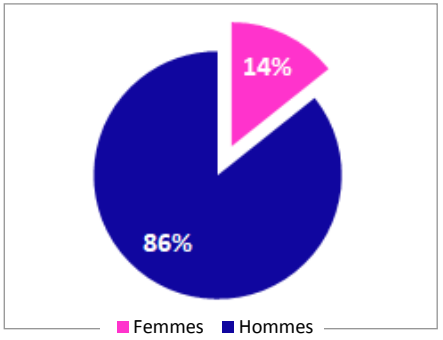
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Femmes	Hommes	Total
Demandes	16	29	45
Obtentions	6	10	16
Ratio Demande/obtention	38%	34%	36%
Total	**6**	**10**	**16**
	38%	**63%**	**100%**

Bénéficiaires de la prime de charges administratives	Femmes	Hommes	Total
Bénéficiaires	6	11	17
Total	**6**	**11**	**17**
	35%	**65%**	**100%**

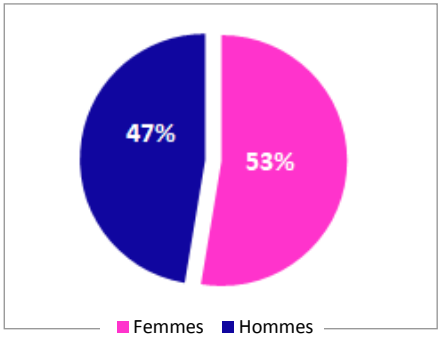
COMPOSITION
DES CONSEILS CENTRAUX



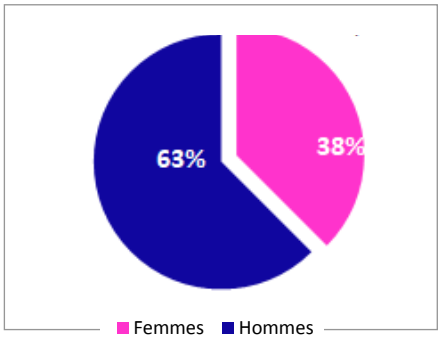
COMPOSITION DES DIRECTIONS
DE COMPOSANTES



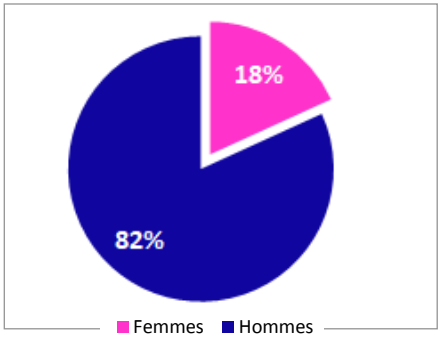
COMPOSITION
DU COMITÉ TECHNIQUE



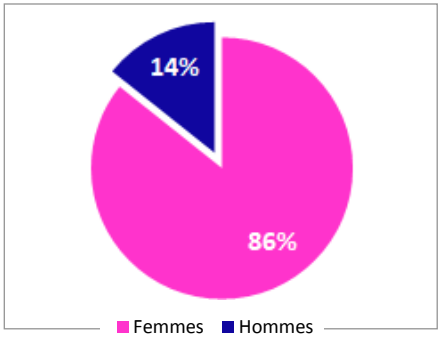
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME
D'ENCADREMENT DOCTORAL ET
DE RECHERCHE (PEDR)



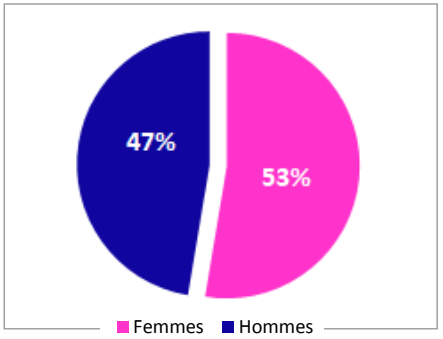
COMPOSITION
DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



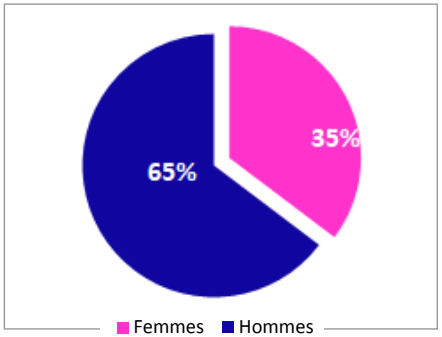
COMPOSITION DES RESPONSABLES
ADMINISTRATIFS DE COMPOSANTES



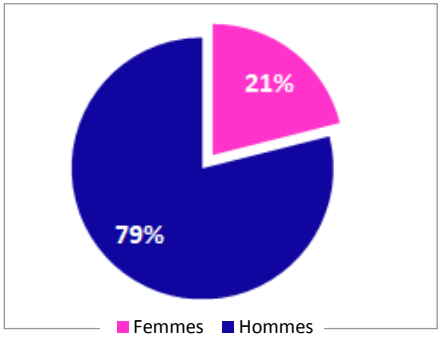
COMPOSITION DU CHSCT



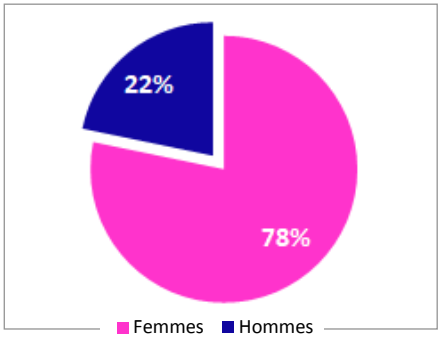
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME
CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



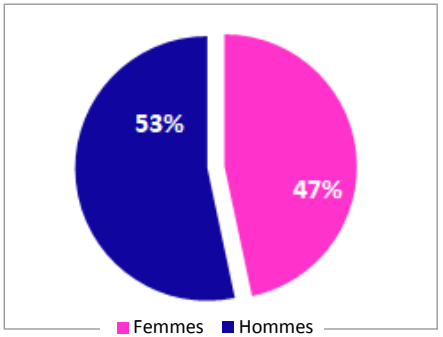
COMPOSITION DES DIRECTIONS
DE LABORATOIRES



COMPOSITION DE LA DIRECTION DES
SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS
DES COMITÉS DE SÉLECTION

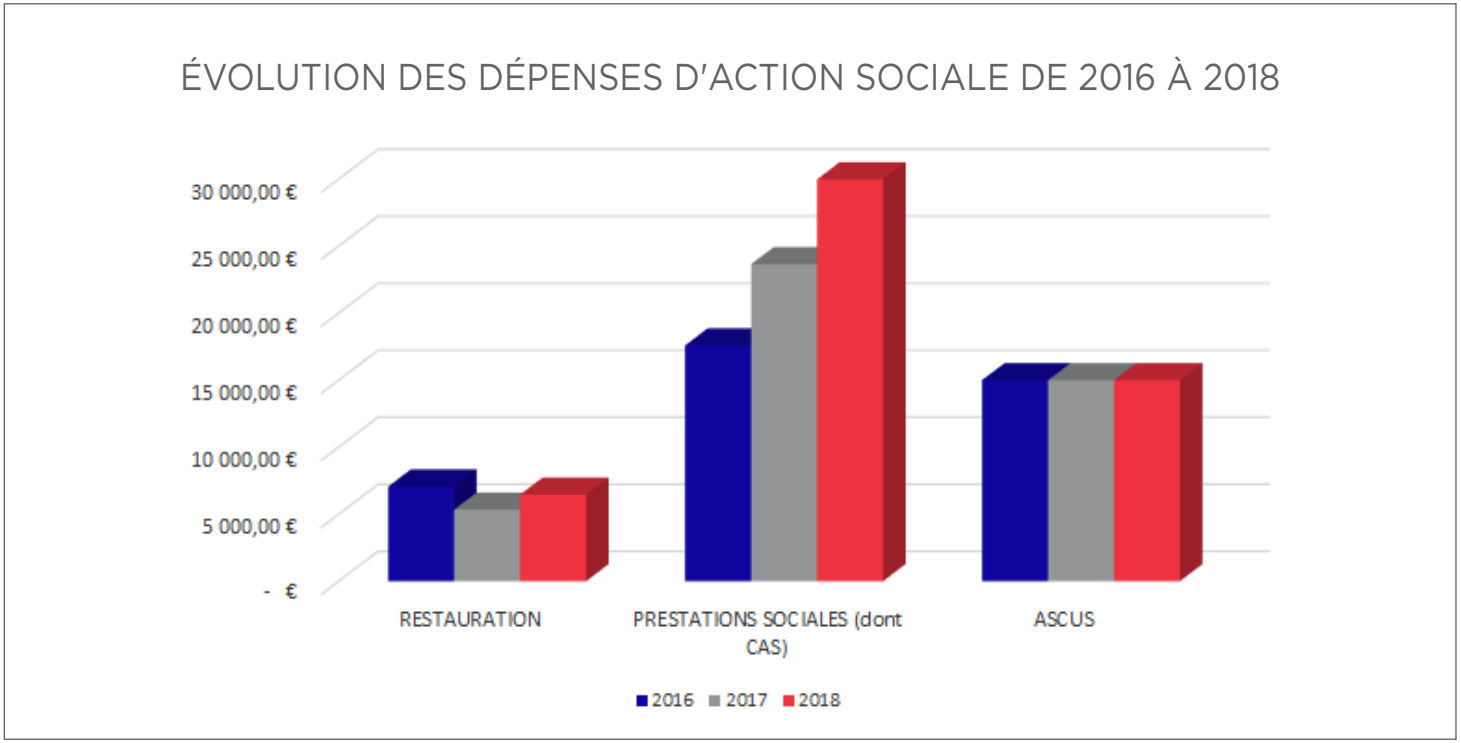


Crédit photo : Shutterstock

11. BILAN ENVIRONNEMENT SOCIAL

ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE L'ACTION SOCIALE

	2016	2017	2018	TAUX DE VARIATION 2016-2018
Restauration	7 061,6 €	5 329,60 €	6 460,86 €	- 8,51 %
Prestations sociales (dont CAS)	17 587,76 €	23 646,90 €	29 986,52 €	70,50 %
ASCUS	15 000 €	15 000 €	15 000 €	0 %
TOTAL VERSÉ	**39 649, 36 €**	**43 976,50 €**	**51 447,38 €**	**10,69 %**



TYPE DE PRESTATION	Nombre d'agents			Nombre de dossiers			Nombre d'enfants			Montant			% 2018
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	
Allocation pour enfant handicapé	6	8	7	6	8	7	6	8	7	8 421,17 €	11 783,76 €	13 072,59 €	58,45 %
Aide au déménagement ASIU	2	2	4	2	2	4	-	-	-	375 €	750 €	1 500 €	6,71 %
Nuitée concours	4	3	5	4	3	5	-	-	-	252,2 €	188,90 €	319,35 €	1,43 %
Autres ASIU + PIM *	35	40	38	84	107	111	48	56	53	5 789,39 €	7 724,24 €	7 473,58 €	33,42 %
TOTAL	**47**	**53**	**54**	**96**	**120**	**127**	**54**	**64**	**60**	**14 837,76 €**	**20 446,90 €**	**22 365,52 €**	**100%**

* Aides à l'enfance / aides aux études

AIDES ACCORDÉES PAR LE CAS	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers			Montant		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Aide financière sous forme de don	4	2	4	4	3	5	1 850 €	3 200 €	5 221 €
Aide financière sous forme de prêt	1	-	1	1	-	1	900 €	-	2 400 €
TOTAL	**5**	**2**	**5**	**5**	**3**	**6**	**2 750 €**	**3 200 €**	**7 621 €**

RESTAURATION	2016			2017			2018		
	Nombre de repas	Coût pour l'université	Nombre d'agents	Nombre de repas	Coût pour l'université	Nombre d'agents	Nombre de repas	Coût pour l'université	Nombre d'agents
CROUS (sur les 3 sites)	1 917	2 950,62 €		1 310	1 851,58 €		1 359	2 813,59 €	
Vaugelas (Marcoz)	2 931	3 575,82 €		2 393	2 919,46 €		2 505	3 223,70 €	
SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"	**4 848**	**6 526,44 €**	**104**	**3 703**	**4 771,04 €**	**101**	**3 864**	**6 037,29 €**	**99**
Marcoz-Jacob	124	535,16 €		136	438,58 €		73	348,58 €	
Annecy	-	-		-	-		-	-	
Le Bourget	9	-		28	119,98 €		15	74,99 €	
SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"	**133**	**535,16 €**	**10 à Marcoz 9 au Bourget**	**164**	**558,56 €**	**10 à Marcoz 15 au Bourget**	**88**	**423,57 €**	**11 à Marcoz 9 au Bourget**
TOTAL	**4 981**	**7 061,60 €**	**123**	**3 867**	**5 329,60 €**	**126**	**3 952**	**6 460,86 €**	**119**

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 2018, elle compte 209 adhérents. Par l'intermédiaire de l'adhérent, conjoint et enfants deviennent ayants droit de l'association, soit un total **622 adhérents et ayants droit.**

Depuis 2018, la cotisation s'élève à **20 €** pour tous les personnels de l'USMB, retraités et personnels du CROUS.
L'ASCUS organise des sorties pour toute la famille ou pour l'adhérent et son conjoint.

En 2018, 10 activités ont été proposées :

- Sortie nocturne raquettes, repas
- Soirée Bowling et repas à Aix-les-Bains
- Atelier cuisine bio
- Danse country
- Visite Grand Filon Vallée des Huiles avec repas
- Journée à Yvoire avec repas
- Week-end aux Ocres provençales
- Fête de fin d'année sur la base de loisirs de Lescheraines
- Week-end Castagnades en Ardèche
- Arbre de noël à la Jacobelle 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 2018, environ 3 405 billets** ont été vendus avec en premier poste le cinéma suivi par les activités type piscines, parcs pour enfants.

DÉPENSES		RECETTES	
ACTIVITÉS	Montants	ACTIVITÉS	Montants
Frais de fonctionnement	2 043,58 €	Subvention de l'USMB	15 000 €
Arbre de Noël	4 361,66 €	Cotisations des adhérents	4 678 €
Sorties	14 563,29 €	Intérêts livret A	63,79 €
Billeterie	4 597 €	Prélèvements sur livret A (réserve)	175,74 €
		Participations adhérents sorties	5 648 €
TOTAL	**25 565,53 €**	**TOTAL**	**25 565,53 €**

Crédit photo : pxhere

12. DIALOGUE SOCIAL

ORGANISATIONS SYNDICALES

• DES PERSONNELS

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

• DES ÉTUDIANTS :

- UNEF
- MET-UNI

LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2018 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 2018, le coût moyen de fonctionnement (hors masse salariale) était d'environ **48 € TTC/m²** soit une valeur locative de fonctionnement de **2 352 €.**

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 2018.

JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2016	2017	2018
ENSEIGNANTS	3	/	1
BIATSS	27	23	43
TOTAL	30	23	44

INSTANCES

CCPANT	2016	2017	2018
Nombre de réunions	3	2	-

CHSCT	2016	2017	2018
Nombre de réunions	3	4	4

	Nombre de réunions		
CPE	2016	2017	2018
AENES	4	3	2
BIB	5	3	2
ITRF / Santé	5	5	6
Conjointe ITRF / AENES	2	1	1
TOTAL	16	12	11

CT	2016	2017	2018
Nombre de convocations	9	8	8
Nombre de Re convocations	1	2	1
TOTAL	10	10	9

CAS	2016	2017	2018
Nombre de réunions	4	3	1

• Crédit de temps syndical alloué au titre de l'année universitaire 2 018 - 2 019

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	2	2	1	0	**5**	1443	140	19	0	**1602**

• Utilisation du temps syndical au titre de l'année universitaire 2 017 - 2 018

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre d'heures utilisées (déclarées)				
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC		TOTAL
	F	H	F	H		F	H	F	H	
FERC-sup-CGT	4	3	1	0	**8**	321,75	52,5	0	0	**374,25**

• Contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres du CHSCT au titre de l'année universitaire 2 018 - 2 019

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	8	0
FERC-sup-CGT	2	1	1	0	**4**	20	10	8	0
SNESUP-FSU	0	1	1	3	**5**	0	10	16	34

• Utilisation du contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres du CHSCT au titre de l'année universitaire 2 017 - 2 018

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre de jours utilisés		Nombre d'heures utilisées	
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
A&I UNSA SNPTES	4	3	0	1	**8**	1	8	0	0
FERC-sup-CGT	2	1	1	0	**4**	1,5	0	0	0
SNESUP-FSU	0	1	1	2	**4**	0	0	3,5	3,5

• Utilisation des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) Article 13 au titre de l'année universitaire 2 017 - 2 018

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre de jours utilisées / 20 jours			
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
A&I UNSA SNPTES	3	0	0	0	**3**	6	0	0	0
FERC-sup-CGT	4	2	0	0	**6**	6,5	4	0	0
SNESUP-FSU	0	0	1	0	**1**	0	0	1	0

Crédit photo : USMB

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	Comité d'Action Sociale
CFP	Congé de Formation Professionnelle
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
CPF	Compte Professionnel de Formation
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
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

• E

EA	Équipe d'Accueil
EC	Enseignant-Chercheur : professeurs des universités et maîtres de conférences
ERD	Emploi Réservé Défense
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, Université Savoie Mont Blanc, @GSCSNJ (CC BY NC 2.0), @Sebastiaan ter Burg (CC BY 2.0)

RÉALISATION

DAPAC / DRH / DIRCOM

Le bilan social 2018 a été adopté par le Conseil d'Administration du 25 juin 2019 après avis du Conseil Technique du 18 juin 2019 et du Conseil Académique du 20 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 Déficients Sensoriels (CNFEDS)
- Pôle Touristique d'Excellence « Montagne Inventive »

1 CLUB D'ENTREPRISES

19 UNITÉS DE RECHERCHE

- CARRTEL : 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