

UNIVERSITÉ  
SAVOIE  
MONT BLANC

RAPPORT  
D'ACTIVITÉ  
2018



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

# LES PERSONNELS ET L'ACTION SOCIALE

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

Assurer une participation active à la construction du nouveau SIRH

L'USMB a contracté un partenariat avec la société Cegape, éditeur de Win-paie, applicatif de paye déjà utilisé par l'établissement, cela dans la perspective de remplacer Virtualia et Win-paie en apportant de nouvelles fonctionnalités dans la gestion RH et une meilleure continuité entre la gestion et la paye des agents. Ce partenariat consiste en un accompagnement de l'éditeur dans la construction de son applicatif en tant que participant à la définition du cahier des charges et comme utilisateur test ; il ouvre la perspective d'un outil positionné au plus près des attentes de l'université, accompagné d'une économie sur le coût de la licence. L'UGA a rejoint fin 2018 le groupe initial des quatre établissements ayant signé l'accord avec Cegape. Entre janvier et juin 2018, cinq séries de spécification et tests ont été animés par la société, complétés par trois périodes d'ateliers de tests internes impliquant les gestionnaires des trois services de la direction des ressources humaines : personnels Biatss, personnels enseignants, et activités transversales. À l'automne 2018, et à la suite d'une mutation, l'USMB a changé de chef de projet métiers. Ce changement n'a pas créé de problème particulier, et l'université a accepté de participer cette année au protocole de validation du logiciel par la Direction générale des finances publiques (DGFIP). Dans le même temps, la feuille de route a été actualisée et la société Cegape a recruté l'ancien DRH de l'École nationale supérieure de chimie de Rennes en tant que consultant. Démarré en octobre, la phase suivante doit permettre :

• la mise en œuvre d'une procédure automatisée de

déploiement ;

- la mise en place de l'architecture technique, de plateformes de validation de version (pour Cegape) et de tests métier ;
- la validation de la reprise de données avec le chef de projet Cegape : vérification des formats de reprise (nomenclatures, référentiels, emplois-postes, données personnels agent) ;
- la mise en place de requêtes de fiabilisation des données Virtualia/Win-paie (adresse, Numéro SS, INM) ;
- l'engagement du travail sur la gestion des vacataires et sur les congés formation.

### Poursuivre la complétude des données RH

La qualité et la fiabilité des données RH se sont nettement améliorées. Les gestionnaires RH sont désormais parfaitement sensibilisés à la nécessité de la cohérence et de la fiabilité des données. Le travail se poursuit, notamment dans le cadre de la réforme de la gestion des retraites de l'État avec la mise en place de pôles Petrel regroupant plusieurs établissements afin de couvrir le territoire national. La bascule de l'USMB dans le pôle constitué sur l'académie de Grenoble avec la future UGA intégrée, est prévue au 1er septembre 2020, après un contrôle sur pièces et sur place par le Service des retraites de l'État (SRE). Le travail avec la société Cegape sur le changement du SIRH oblige à se réinterroger sur la façon de saisir les données. Un travail de mise à jour et de fiabilisation des données a été engagé avec le Rectorat de l'académie de Grenoble pour une mise en conformité des données de la base rectorale et de la base USMB. La difficulté reste l'absence d'interface entre les bases RH nationale, académique et locale, ce qui entraîne des communications et échanges en format papier. Au niveau local, et dans l'attente du nouvel applicatif, la lourdeur de la double saisie Virtualia / Win-paie demeure.

Le VPCA, la DGS et la DRH sont allés rencontrer les personnels sur les sites sur le thème du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions,

des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et de l'organisation du temps de travail et des congés. Elles ont été globalement appréciées par les personnels qui sont en demande pour d'autres rencontres de ce type. Des bilans sur les avancements et les dossiers en cours (campagne d'emploi, formation des personnels avec la mise en place du Compte personnel de formation, télétravail, etc.) sont réalisés régulièrement en réunion des cadres.

Le travail sur la dématérialisation des entretiens professionnels annuels des personnels BIATSS, pourtant primordial pour optimiser l'exploitation des documents, n'a pas pu être engagé par manque de ressources. Il reste inscrit dans les actions prioritaires à mener en collaboration avec la Direction de l'aide au pilotage.

#### Finaliser une cartographie fonctionnelle des personnels pour toutes les structures de l'établissement

La cartographie des postes titulaires BIATSS a été finalisée au 1er septembre 2018 : corps, domaine fonctionnel (par référence à l'imputation principale), structure d'affectation, cotation du poste de travail dans les groupes de fonction issus des cartographies nationales par corps du RISFSEEP, occupation (agent). Une présentation en a été faite au Comité technique du 18 septembre. La mise à jour de cette cartographie se fait avec le logiciel Excel qui n'est pas un outil adapté pour un suivi régulier et fiable. Elle devra être intégrée à terme dans le futur système d'information RH. La cartographie des postes contractuels pérennes sera engagée en 2019.

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

Le nombre de sessions de formation organisées est en augmentation sensible depuis deux ans (voir indicateur PE-IR01) : 327 sessions en 2018, 313 en 2017 contre environ 270 les deux années précédentes. Le nombre de personnels formés augmente également, avec cependant un nombre d'heures par agent en légère baisse. Le plan de formation 2018-2019 intègre dorénavant, de façon visible, les formations métiers suivantes : scolarité, finances, administration et RH. Le canevas est établi mais reste à mettre en œuvre. Une logique de formation pluriannuelle a été établie.

Les remontées au fil de l'eau des besoins des enseignants et des enseignants-chercheurs ont permis de mettre en place une action de formation individuelle à l'anglais. La remontée des besoins doit encore être améliorée du fait de l'absence de compte rendu d'entretien professionnel pour ces catégories de personnel. Un test de positionnement est maintenant requis en aval de toute demande, permettant de situer le niveau de l'agent.

Afin d'améliorer la vision des actions de formation réalisées à l'USMB, un recensement a été réalisé pour comptabiliser celles organisées par des structures internes (composantes, services) et non coordonnées par la DRH. Ce travail a permis d'intégrer les actions du département Apprendre et du SCDBU dans le plan de formation unique de l'établissement. Le travail doit être poursuivi en 2019 avec le service de la formation continue. Un catalogue des formations collectives a été créé. Il permet une approche des formations par métier ou thématique. La version informatique est accessible à tous en ligne sur l'intranet, accompagné du formulaire d'inscription.

La mise en place du Compte personnel de formation (CPF) à l'USMB s'est poursuivie en 2018 avec la mise en place de la monétisation des heures. Une procédure particulière permettant aux personnels de mobiliser ce financement a été présentée à la commission formation des personnels et en réunion des cadres. Elle sera utilisée pour examiner les demandes en 2019.

## METTRE EN COHÉRENCE LES ACTIVITÉS ET LES MÉTIERS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (PAS2)

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

Afin de tenir compte des nouvelles dispositions du décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret statutaire des enseignants-chercheurs et de l'arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires, il a été mis fin au dispositif interne qui préexistait, et qui permettait aux nouveaux maîtres de bénéficier

d'équivalences horaires. Celui-ci a été remplacé par un nouveau cadre permettant :

- aux maîtres de conférences stagiaires de bénéficier, sur demande, d'une équivalence horaire de 32 heures équivalent TD au titre de la recherche, en plus de la décharge de 32 heures introduite par le décret pour permettre l'approfondissement des compétences pédagogiques générales et spécifiques au champ disciplinaire nécessaires à l'exercice du métier d'enseignant-chercheur. Cette équivalence horaire au titre de la recherche est accordée après avis de la commission de la recherche du conseil académique ;
- aux maîtres de conférences de bénéficier, l'année suivant leur stage et sur demande, d'une équivalence horaire de 32 heures équivalent TD au titre de la recherche. Cette demande doit être consécutive à celle de même nature attribuée pendant l'année de stage. Elle est également soumise à l'avis de la commission de la recherche.

Le dispositif de formation des nouveaux maîtres de conférences a été confié au département Apprendre. Un bilan annuel sera présenté en Comité technique et au Conseil académique. Un ensemble de 13 maîtres de conférences stagiaires a bénéficié de la décharge pour formation pédagogique et 10 d'entre eux ont demandé à bénéficier de l'équivalences horaires complémentaires au titre de la recherche.

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

L'utilisation par la DAP et la DRH de requêtes sur le logiciel de suivi de la charge d'enseignement (Hélico) a permis d'optimiser le travail en améliorant le suivi et en sécurisant les données sur les heures réalisées. L'indicateur PE-IRO3 montre que le montant total des équivalences horaires et primes de responsabilité pédagogique (PRP) est stable dans le temps. Les services prévisionnels de l'année universitaire 2018-2019 ont été instruits plus tôt dans le calendrier. Les états de service prévisionnel ont été signés par le président au plus tard en janvier 2019. Une étude sur les services réalisés en 2017-2018 a été réalisée et procure une vision complète des écarts entre les services prévisionnels et réalisés. Elle a été présentée en octobre 2018 à la réunion annuelle relative aux référentiels réunissant la présidence et les composantes. Le taux d'exécution qui était de plus de 120 % en 2016 est de 118 % en 2018, ce qui va dans le sens d'une amélioration de la prévision (voir indicateur PE-IRO4). Cet indicateur montre également la hausse de la charge globale d'enseignement qui a dépassé les 300 000 heures depuis 2017. Il n'a pas été apporté d'évolution substantielle aux différents référentiels pour l'année 2018-2019. Un travail et des analyses ont été menées avec la Direction de l'aide au pilotage pour faire évoluer la gestion de la compensation TP/TD. Une généralisation aux enseignants de la règle de calcul actuellement appliquée aux enseignants-chercheurs sera proposée pour la rentrée 2019.

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

#### Doter l'établissement d'un dispositif indemnitaire clair et lisible et suivre son application

Dans le cadre du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), l'université a été amenée à gérer un historique de primes fortement différenciées. Les agents du corps des secrétaires et des attachés de la filière Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES), précédemment sous le régime de la PFR (prime de fonction et de résultat), avaient statutairement des montants indemnitaires plus élevés, à corps ou grade équivalent, que ceux des filières Recherche et formation (RF) et bibliothèque (BIB). L'USMB a travaillé à la réduction de ces différences en contenant l'augmentation des catégories jusque-là les mieux soutenues. Aussi, les agents du corps des techniciens de la filière RF ont connu une revalorisation indemnitaire significative, d'abord au 1er janvier 2015 sous le régime de la PPRS (prime de participation à la recherche scientifique) puis au 1er janvier 2018 sous le régime de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise). L'USMB a en outre strictement aligné les régimes indemnitaires des catégories C des trois filières, AENES, RF et BIB.

La présentation de la cotation des postes et des montants indemnitaires pour les catégories A de la filière RF a été présentée au comité technique du 22 juin 2018. Le coût annuel chargé de cette mesure qui concernait 107 agents s'élève à 39 107 €. Les agents de la branche d'activité professionnelle informatique (BAP E) affectés à la DSI, anciennement attributaires de la PFI, bénéficiaient de montants indemnitaires plus favorables que ceux des autres BAP. Dans ce nouveau schéma, ils sont règlementairement sous le couvert de la garantie indemnitaire qui maintient leur montant de prime au niveau acquis. Afin de ne pas pénaliser ces quelques agents anciennement bénéficiaires de la PFI dans leur progression de carrière ou leur mobilité, ni limiter les possibilités d'évolution dans l'organisation des services, il a été proposé, à titre exceptionnel, de maintenir pour ceux qui viendraient à changer de corps, de grade ou de poste, le montant indemnitaire acquis tant que celui-ci reste supérieur au montant prévu dans le cadre de l'IFSE.

L'adhésion de la filière BIB a été actée par un arrêté du 14 mai 2018. La circulaire de mise en œuvre du RIFSEEP au



bénéfice des corps de cette filière a été publiée le 6 septembre 2018. La mise en place au sein de l'USMB a été présentée au Comité technique du 11 décembre 2018. Cette mesure a concerné 36 agents pour un coût annuel chargé de 4 950 €. L'adhésion de la filière BIB a clos la mise en place du RIFSEEP au sein de l'USMB. Cette évolution a concerné 420 postes pour l'ensemble des trois filières et a engendré une augmentation brute chargée des indemnités d'environ 94 000 € en base annuelle.

Tous les agents titulaires sont désormais assujettis au RIFSEEP. Les montants indemnitaires associés à chaque groupe de fonction sont connus par corps / grade. Pour les catégories A et B, des écarts demeurent entre les filières du fait des statuts différents et de l'historique de l'évolution des primes. Néanmoins, ils ont été réduits et l'harmonisation se poursuivra dans les années à venir en fonction des possibilités financières de l'établissement. Notons enfin que l'établissement n'a pour l'instant pas actionné la possibilité de différencier le volet complément indemnitaire annuel (CIA) du dispositif RIFSEEP, qui reste utilisé de manière identique pour tous les agents au travers de la prime de fin d'année.

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

Un tableau de suivi des besoins de formation issus des entretiens à mi-parcours avec les personnels stagiaires est maintenant réalisé chaque année. Le premier trimestre de la prise de fonction est dédié à l'adaptation au poste ; il donne lieu à des formations sur les applicatifs ou les outils métier. La réception du compte rendu d'entretien à mi-parcours a lieu au printemps, ce qui laisse peu de temps pour la mise en place de formations collectives qui résultent de l'analyse des demandes individuelles. La mise en place d'un tutorat ou parrainage au sein du service pourrait être plus efficace. La refonte de la partie « formations souhaitées » du bilan à mi-parcours devra être revue en ce sens, en identifiant les priorités urgentes et les besoins à plus long terme, ainsi que les responsables de la mise en œuvre.

Un parcours générique « nouvel entrant » a été défini ; il a été intégré au plan de formation et inclut la journée d'accueil des personnels, laquelle intègre déjà la formation obligatoire sur la sécurité. Des conférences pour mieux appréhender l'environnement de travail de l'université ont été mises en place. Elles traitent de trois thématiques : le fonctionnement de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le fonctionnement de l'USMB et une information sur le statut des agents publics et le recrutement.

## DÉVELOPPER UNE POLITIQUE SOCIALE, DE SANTÉ, DE QVT ET D'ÉPANOUISSEMENT DES PERSONNELS (PAS4)

#### Garantir un mode équitable de répartition des aides sociales individuelles

L'USMB bénéficie à nouveau des services d'une assistante sociale des personnels depuis le 1er septembre 2018. Sa prise de poste a permis de réactiver le processus partagé d'attribution d'aides individuelles ponctuelles et d'urgence, présentées au Comité d'action sociale (CAS). Le catalogue des prestations sociales a été mis à jour. Il a été envoyé par mail au personnel et mis en ligne sur l'intranet de la DRH. Le bilan de l'action sociale est intégré dans le bilan social de l'établissement. Il est spécifiquement présenté au CAS en début d'année civile.

L'aide "nuitée concours" a été étendue en 2017 aux agents dont l'indice nouveau majoré (INM) est  $\leq 370$ . En 2018, elle a bénéficié à cinq agents pour un montant de 319 €. L'aide avait bénéficié à un agent en 2015 (72 €), à quatre agents en 2016 (252 €) et à trois agents en 2017 (189 €). Aucun dispositif d'aide complémentaire dans le cadre du transport domicile-travail n'a été proposé en 2018, du fait notamment de l'absence de référent en charge du plan de déplacement pour l'USMB. Cependant une aide complémentaire de 25 % (ajoutée aux 50 % financés par l'employeur) existe pour les agents disposant d'un abonnement à la SIBRA (transports de l'agglomération annécienne) grâce à une convention spécifique. Il serait équitable de mettre en place une aide similaire pour les agents travaillant en Savoie.

#### Développer une politique de santé, de sécurité et de bien-être au travail

Une meilleure organisation du service de médecine des personnels et la maîtrise de l'outil informatique de suivi (Stetho) ont permis d'en améliorer les prestations, comme les réponses aux besoins ponctuels (visiotests, audiogrammes, etc.), ou encore le suivi des arrêts de travail en lien avec la DRH. Le taux de réponse aux convocations des visites médicales a progressé et



s'établit à près de 90 %. Le service de médecine des personnels a participé au groupe projet sur la qualité de vie au travail (QVT) qui a abouti à l'organisation d'un événement convivial et formateur à Annecy en juin 2018.

En matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) liés au travail, la mise en place d'actions de formation est encore à l'étude. Il s'agit de trouver la meilleure adéquation avec les besoins. Seuls les membres du CHSCT et les membres du groupe de travail RPS sont aujourd'hui formés sur cette thématique.

Des réunions régulières sont organisées afin d'animer le réseau des assistants de prévention. Un questionnaire est en cours de diffusion afin de recenser les actions réalisées et les difficultés rencontrées dans le cadre de leur mission. Les chefs de service, au sens de la santé et de la sécurité au travail, ont été désignés et leur rôle a été rappelé dans le cadre d'une instruction « Santé et sécurité au travail » présentée devant le CHSCT et le CA. Une formation adaptée reste à déployer afin de leur fournir les compétences nécessaires à la réalisation de cette mission. L'acquisition d'un outil informatique adapté pour la gestion et le pilotage du document unique a été réalisée. Le logiciel est en place, mais des difficultés sont encore rencontrées dans sa mise en œuvre qui mobilise beaucoup le service prévention.

Un groupe de travail commun entre l'UGA, Grenoble INP et le CNRS a été initié en automne 2018 afin de proposer un outil de prévention commun à ces établissements, concernant les risques en mission et incluant les risques terrain en milieu hostile. Un rappel du cadre réglementaire RH et des procédures administratives à respecter reste à réaliser. Des actions de prévention ont été mises en place : achat de *talkies walkies*, de téléphones satellitaires, homologation d'une embarcation pour la réalisation de missions sur des lacs d'altitude. Une formation a été proposée en 2018 aux enseignants accompagnant des étudiants en sorties terrain.

Afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS), du matériel ergonomique a été acheté dans un objectif de prêts aux composantes, directions et

services, afin de tester ces matériels, et avant une éventuelle acquisition sur les budgets des structures qui auront jugé ces essais concluants.

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

La construction du Schéma directeur du handicap (SDH) a été engagée sous la responsabilité de la Direction générale des services, chargée de la coordination. Le volet « personnels » a été confié à la DRH (service des activités transversales) et le volet « étudiants » à la DEVE (mission handicap). Un état des lieux des pratiques de l'USMB a été réalisé ainsi qu'une étude comparative des SDH d'autres établissements du supérieur. Les axes retenus pour le SDH sont :

- développer une politique de ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap ;
- travailler ensemble pour favoriser l'inclusion ;
- consolider les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle ;
- développer l'accessibilité des services offerts par l'établissement ;
- augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et recherches dans le domaine du handicap.

Sa présentation est prévue dans les instances de l'USMB en 2019.

Les dispositifs d'aménagement de poste et de service ont été développés, avec l'aide de l'organisme de placement spécialisé Cap emploi - Sameth, financé par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ainsi a été mis en place le remboursement par le FIPHFP des aménagements prescrits par le médecin de prévention. La dépense s'est élevée à 24 515 € en 2018 (voir indicateur PE-IR11). Un élargissement des

types d'aménagements a pu également être réalisé sur la base des prestations du catalogue du FIPHFP et des conseils de la Sameth.

### Favoriser l'égalité femmes-hommes

L'USMB a progressé en matière d'égalité entre les femmes et les hommes avec plusieurs types d'actions, et en premier lieu la signature d'une charte pour une communication sans stéréotype de sexe, par le président de l'USMB, lors de la conférence permanente des chargées et chargés de mission « Égalité diversité » des universités françaises. L'université s'engage ainsi, dans sa communication, qu'elle soit interne ou externe, à appliquer les principes énoncés dans la charte dès que cela est possible.

En matière de formation des personnels, des étudiantes et des étudiants sur la lutte contre les stéréotypes et en faveur de la diffusion des connaissances produites sur les études de genre, des actions, majoritairement à caractère événementiel, ont été menées. Un concours vidéo, « Shoot les discriminations », ouvert aux étudiants, étudiantes et personnels, ainsi qu'aux élèves et collègues des établissements de l'enseignement supérieur et secondaire de l'académie, a été organisé. La remise des prix s'est déroulée le 5 avril 2018 dans la salle de spectacle du Scarabée de Chambéry, récompensant les trois meilleures productions sur 200 vidéos déposées. L'USMB a invité tous les publics aux conférences, tables-rondes et rencontres, avec des artistes et des spécialistes, qui questionnent les représentations des rapports entre les femmes et les hommes lors du festival « Plus d'égalité » en mars et avril 2018, qui s'est tenu sur les campus de l'USMB et dans des lieux tiers. De nombreux événements ont pris place dans ce cadre, organisés par l'USMB et ses partenaires parmi lesquels :

- la table-ronde *Smart Women Industry* et une rencontre avec Anne Nivat, grande reportrice et reportrice de guerre, organisées par le Club des Entreprises de l'USMB ;
- le spectacle de Max Casaban « Prenez-moi homo », lien subtil entre humour et émotion, la projection du film *Call me by your name* avec l'association Univerciné, sur la thématique des différences, la conférence « LGBT et discriminations : quel arsenal juridique pour répondre à l'évolution sociétale ? », la table-ronde « La légalisation de la prostitution en France et les droits

fondamentaux », tous ces événements étant organisés dans le cadre d'initiatives étudiantes de la Faculté de droit ;

- la conférence « La langue française a-t-elle besoin d'être féminisée ? » d'Éliane Viennot, professeure à l'université Jean-Monnet de Saint-Étienne

L'USMB a organisé une deuxième formation au langage épïcène avec 20 personnes inscrites. La lutte contre le harcèlement sexiste trouve également sa place sur le site internet et a fait l'objet d'une campagne d'affichage. Enfin, l'université a poursuivi en 2018 son recueil de données chiffrées mesurant l'égalité femmes / hommes, majoritairement reprises dans le bilan social annuel de l'USMB.





# INDICATEURS DE SUIVI

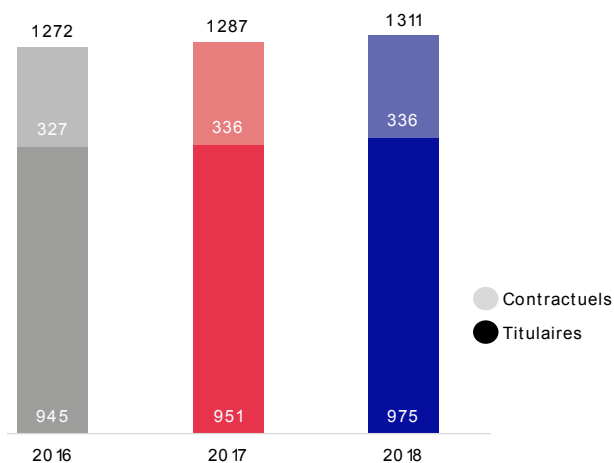
## METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE DE GPEEC ET DE PILOTAGE DES DONNÉES RH (PAS1)

Formation des personnels

	20 16	20 17	20 18
<b>Nombre de sessions organisées</b>	270	313	327
<b>Nombre de personnels USMB formés</b>	494	461	544
<b>Heures de formation suivies</b>	7 249 h	6 727 h	7 593 h

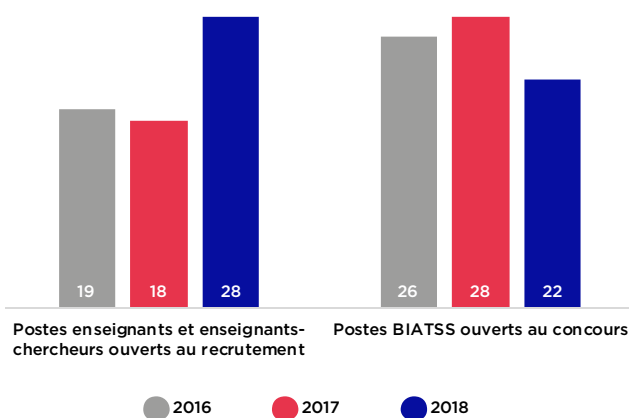
Tableau PE-IR01  
Source : Bilan social

Effectifs et mouvements des personnels



Graphique PE-IR02  
Source : Bilan social

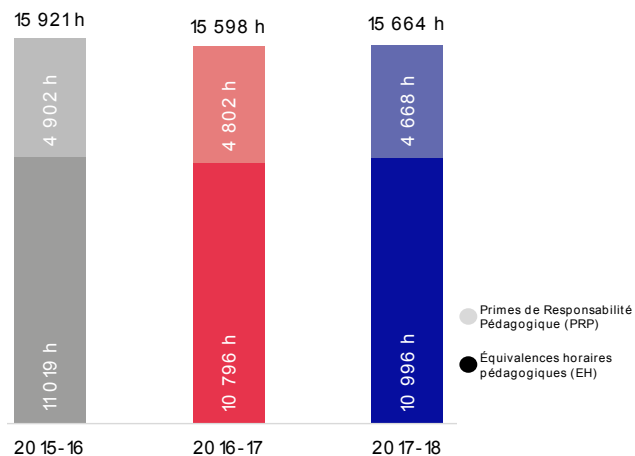
Campagne d'emplois



Graphique PE-IR07  
Source : Bilan social

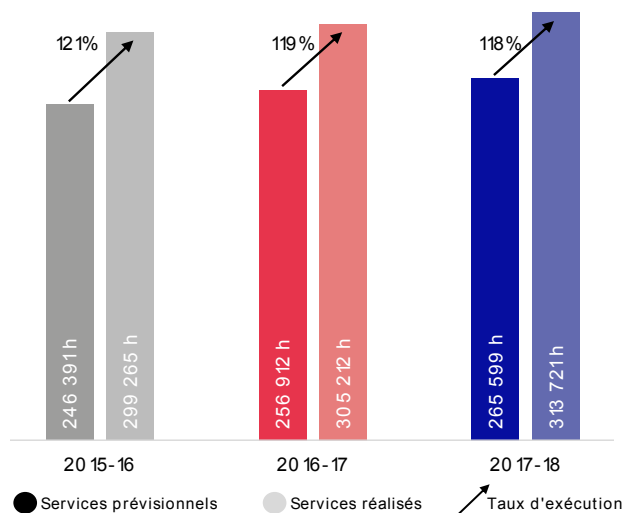
## METTRE EN COHÉRENCE LES ACTIVITÉS ET LES MÉTIERS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (PAS2)

Équivalences horaires et primes de responsabilités pédagogiques

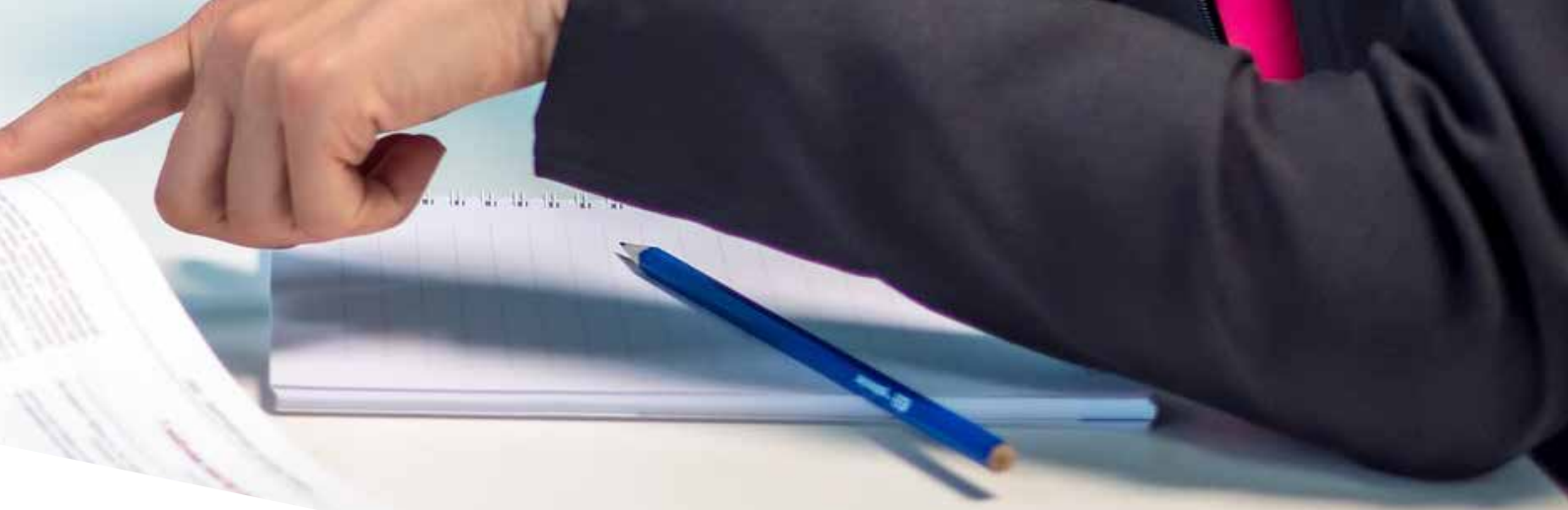


Graphique PE-IR03  
Source : Helico

Services prévisionnels et réalisés

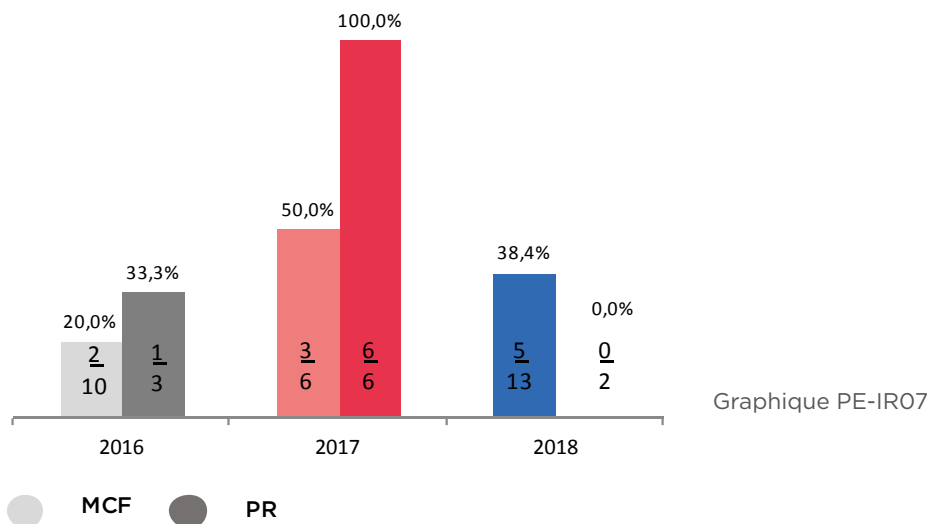


Graphique PE-IR04  
Source : Helico



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

Endorecrutement des Enseignants-Chercheurs / Bilan et Prévision



Journée d'accueil des nouveaux personnels

	2016	2017	2018
<b>Part des personnels ayant jugé utile la journée d'accueil des nouveaux arrivants</b>	<b>93,5%</b>	<b>96,8%</b>	<b>96,9%</b>

Tableau PE-IR08

## DÉVELOPPER UNE POLITIQUE SOCIALE, DE SANTÉ, DE QVT ET D'ÉPANOUISSEMENT DES PERSONNELS (PAS4)

Dépenses en faveur du handicap

	2016	2017	2018
<b>Nombre d'agents bénéficiant d'un aménagement de poste</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
<b>Dépenses d'aménagement de poste pour les personnels en situation de handicap</b>	<b>840 €</b>	<b>5 697 €</b>	<b>24 515 €</b>

Tableau PE-IR11  
Source : Bilan social

Absences pour raison de santé

		2016	2017	2018
Absences pour raison de santé	en effectifs	366	357	328
	en jours cumulés	12 399	14 288	12 616

Tableau PE-IR12  
Source : Bilan social

Sorties "volontaires" des personnels de l'établissement

	20 16	20 17	20 18
Nombre de sorties volontaires	54	63	62

Tableau PE-IR13  
Source : Bilan social

## 7 UFR, INSTITUTS ET ÉCOLE

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

## 19 UNITÉS DE RECHERCHE

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



## 3 CENTRES DE FORMATION

- Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des jeunes Déficiés Sensoriels (CNFEDS)
- Centre de formation de Français Langue Étrangère (ACCENTS)
- Institut universitaire de formation continue (IUFC)
- Département Accompagnement Pédagogique, Promotion de l'Enseignement Numérique et à Distance pour la Réussite des Étudiants (APPRENDRE)
- Pôle touristique d'excellence « Montagne Inventive »

## 1 FONDATION UNIVERSITAIRE

## 1 CLUB DES ENTREPRISES

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



La Région  
Auvergne-Rhône-Alpes



CONSEIL  
SAVOIE  
MONT  
BLANC



FONDATION  
UNIVERSITÉ SAVOIE  
MONT BLANC



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

