

UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

BILAN SOCIAL 2019

Comme chaque année, le bilan social propose une image détaillée de notre Université Savoie Mont Blanc (USMB) au 31 décembre de l'année. Sa présentation permet de vite retrouver l'information que l'on recherche et de la comparer à celle, plus ancienne. Pour autant ce bilan social de l'année 2019 est à plusieurs titres différent de celui des années précédentes.

En effet, il intègre les nouvelles obligations réglementaires qui nous imposent à une production de davantage de données, principalement en ce qui concerne l'indication du rapport de situation entre les femmes et les hommes. Cela vise à appréhender plus finement la situation de l'établissement en terme d'égalité professionnelle. C'est une bonne chose que de disposer de toute cette information nouvelle mais incontestablement sa collecte, en phase initiale, a nécessité un travail supplémentaire conséquent. Que toutes celles et ceux qui y ont contribué en soient remerciés. Ils le seront d'autant plus que le contexte sanitaire de début d'année 2020 a rendu ce travail plus compliqué encore.

Une autre particularité de ce bilan est d'être le dernier de la mandature actuelle. C'est donc le moment de porter un regard davantage pluriannuel sur les indicateurs produits. Chacun pourra constater que la stabilité ou la petite évolution positive de la plupart d'entre eux ne s'est pas démentie au fil des années. En dépit des moyens limités dont a disposé l'établissement, une marge de progrès a souvent été acquise et la plupart des fondamentaux de ce qui fait notre université ont été préservés.

Une phase nouvelle s'ouvre désormais, avec de grands défis pour les années à venir. Il s'agira de réussir à mener à bien nombre de projets transformants initiés ces dernières années (@spire, université européenne, travaux immobiliers, etc.) et d'assurer au mieux la continuité du service public d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation dans des contextes sanitaire bridant et concurrentiel accru. Face à cela, l'USMB dispose désormais de nombreux d'atouts pour réussir et reste en ce sens pleinement à l'image de son territoire, dynamique et en forte croissance.

Thierry Villemin, premier vice-président

■ SOMMAIRE

ÉDITO

SOMMAIRE

DONNÉES CLÉS DE L'UNIVERSITÉ

1. EFFECTIFS

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 titulaires par filière, corps et genre	16
Enseignement : heures complémentaires et vacances d'enseignement	20

2. RÉPARTITION

Ensemble du personnel	24
Enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	26
Enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	28
Enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	30
Doctorants contractuels	32
BIATSS titulaires et contractuels	34
BIATSS titulaires	36
BIATSS contractuels	38

3. MASSE SALARIALE

Masse salariale globale 2019	42
Masse salariale par filière et par statut	43
Répartition par catégorie de rémunération	44
Masse salariale par ensemble de personnels	45
Effectifs de l'ensemble du personnel par INM	47
Effectifs des enseignants-chercheurs / enseignants par INM	48
Effectifs des BIATSS par INM	49

4. PROMOTIONS

Enseignants-chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2019	52
Personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion en 2019	53
Recrutements des enseignants-chercheurs / enseignants en 2019	56
Concours BIATSS organisés en 2019	57
Recrutements BIATSS en 2019	58

5. MOUVEMENTS	61
Mouvements des enseignants-chercheurs / enseignants en 2019 : entrées	62
Mouvements des BIATSS en 2019 : entrées	63
Mouvements des enseignants-chercheurs / enseignants en 2019 : sorties	64
Mouvements des BIATSS en 2019 : sorties	65
Départs en retraite des agents titulaires	66
6. FORMATION	69
Bilan des actions de formation 2019	70
Formation professionnelle continue	72
7. PRÉVENTION ET SÉCURITÉ	75
Accidents déclarés	76
Prise en charge des accidents ou maladies professionnelles imputables au service	77
8. ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL	79
Télétravail et CET au 31/12/2019	80
Temps de travail des BIATSS au 31/12/2019	81
Temps de travail des enseignants-chercheurs / enseignants au 31/12/2019	82
Congés des BIATSS	83
9. ABSENCES	85
Absences pour raisons de santé	86
Absences pour raisons familiales	87
10. HANDICAP ET TRAVAIL	89
11. ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES	93
Répartition femmes / hommes	94
12. BILAN ENVIRONNEMENT SOCIAL	97
Évolution des dépenses de l'action sociale	97
L'action sociale en chiffres	98
Bilan de l'ASCUS	99
13. DIALOGUE SOCIAL	101
GLOSSAIRE	105

■ L'UNIVERSITÉ EN DONNÉES CLÉS*

- ▶ 7 UFR, instituts et école
- ▶ 19 laboratoires de recherche



1 CLUB DES ENTREPRISES
unique en France fédérant
plus de 1000 entreprises
et institutions du territoire

- ▶ 1 fondation universitaire
- ▶ 1 centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des jeunes Déficiants Sensoriels (CNFEDS)
- ▶ 1 centre de formation de Français Langue Étrangère (ACCENTS)
- ▶ 1 institut universitaire de formation continue (IUFC)
- ▶ 1 pôle de développement de l'alternance
- ▶ 1 département APPRENDRE qui accompagne les équipes pédagogiques dans l'évolution des enseignements
- ▶ 1 pôle touristique montagne inventive



14 949
ÉTUDIANTS
dont 10% en alternance

- ▶ Près de 400 étudiants sportifs de haut niveau bénéficiant d'aménagements spécifiques
- ▶ Plus de 150 étudiants en sections aménagées musique études
- ▶ Plus de 1000 étudiants de l'université qui se forment à l'étranger chaque année
- ▶ 10% d'étudiants étrangers (plus de 100 nationalités représentées)



1 321
PERSONNELS
titulaires et contractuels

- ▶ Plus de 1 700 professionnels extérieurs intervenants dans les formations



Plus de 400 établissements étrangers partenaires dans près de 60 pays



RECHERCHE :
3 GRANDS ENJEUX
SCIENTIFIQUES

- ▶ Transitions sociétales et territoriales
 - ▶ Transitions environnementales et énergétiques
- ▶ Transitions entrepreneuriales et numériques, Physique

* Données année universitaire 2019-2020 - Effectifs étudiants : d'après chiffres officiels arrêtés au 15/01/2020 - Ressources humaines : donnée année civile 2019, bilan social 2019.



1. EFFECTIFS

• CATÉGORIE

Les personnels de la Fonction Publique sont classés en trois catégories hiérarchiques :

- la catégorie A+ :
 - o Pour les titulaires : « l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB) »
 - o Pour les contractuels : « l'ensemble des personnels dont la rémunération est définie en référence à un corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB) »
- 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 œuvre des procédures ;
- la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

• STATUT

Ensemble des règles régissant un même corps de fonctionnaires. On distingue un statut général des fonctionnaires de la Fonction publique d'État et des statuts particuliers pour chaque corps.

• CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut. Les corps sont classés en catégories A, B ou C.

• GRADE

Subdivision du corps, la hiérarchie des grades au sein d'un corps est déterminée par décret.

• TITULAIRE

Agent employé dans un emploi permanent inscrit au budget de l'État.

• CONTRACTUEL

Agent non titulaire recruté pour assurer un remplacement, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou à un accroissement temporaire d'activité ou pour satisfaire un besoin permanent à temps complet ou incomplet. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui sont classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C ou recrutés sous contrat d'apprentissage de droit public et les contractuels relevant du droit privé, qui sont recrutés sous contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

• EFFECTIF

Une personne physique est comptabilisée pour une unité à une date donnée.

• ETP - EQUIVALENT TEMPS PLEIN

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.

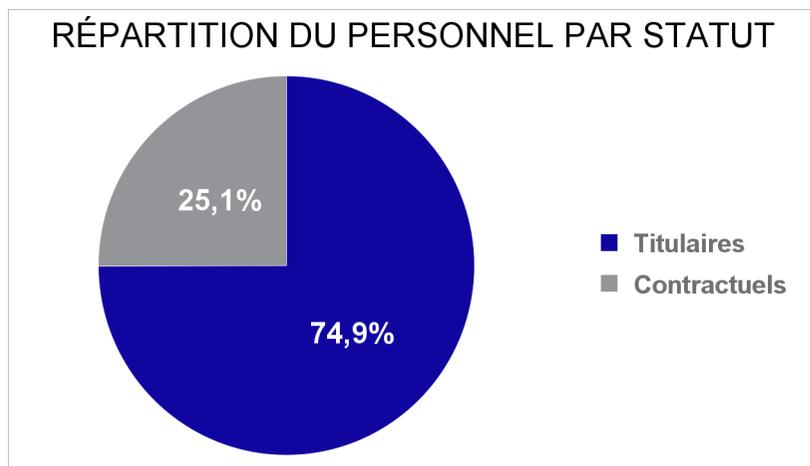
- Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2019
 - Les données sont extraites de Virtualia.
 - Les données s'entendent hors vacataires.
- ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé 0,8 ETP.

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR STATUT

● EN EFFECTIF

Statut	2017		2018		2019	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	950	74,0%	979	74,4%	990	74,9%
Contractuels	333	26,0%	336	25,6%	331	25,1%
TOTAL*	1 283	100%	1 315	100%	1 321	100%

* Les personnels éméritats ne sont pas comptabilisés dans les effectifs



● EN ETP

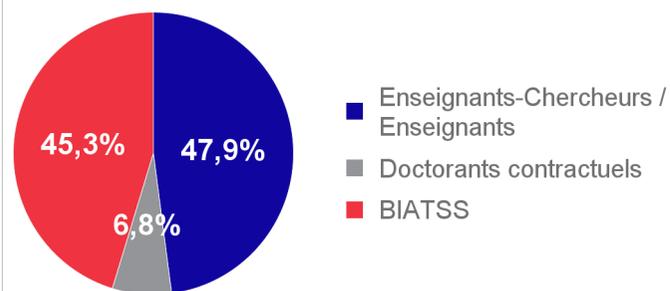
Statut	2017		2018		2019	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	918,7	74,9%	942,3	75,3%	955	75,6%
Contractuels	307,1	25,1%	309,1	24,7%	309	24,4%
TOTAL	1 225,8	100%	1 251,4	100%	1 264	100%

ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR FILIÈRE, STATUT ET GENRE

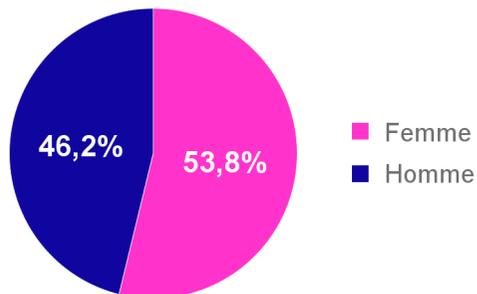
• EN EFFECTIF

Filière	Genre	2017			2018			2019			2019 %
		Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaire	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	187	30	217	197	38	235	198	40	238	37,6%
	Homme	340	48	388	349	51	400	351	44	395	62,4%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		527	78	605	546	89	635	549	84	633	47,9%
Doctorants contractuels	Femme	-	42	42	-	43	43	-	40	40	44,4%
	Homme	-	56	56	-	49	49	-	50	50	55,6%
Total Doctorants contractuels		-	98	98	-	92	92	-	90	90	6,8%
BIATSS	Femme	295	114	409	307	111	418	315	118	433	72,4%
	Homme	128	43	171	126	44	170	126	39	165	27,6%
Total BIATSS		423	157	580	433	155	588	441	157	598	45,3%
TOTAL		950	333	1 283	979	336	1 315	990	331	1 321	100%

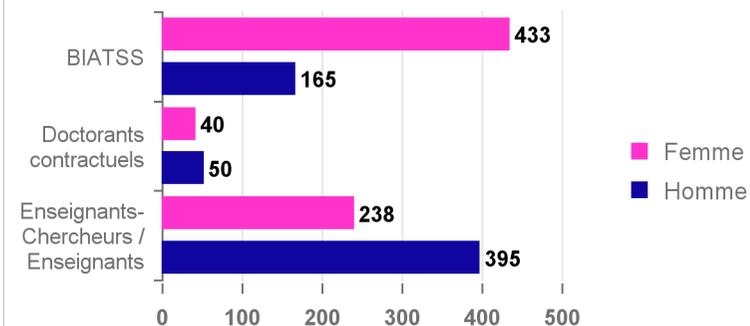
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GENRE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR GENRE



• EN ETP

		2017			2018			2019		
Filière	Genre	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	183,1	26,5	209,6	190,9	33,9	224,8	192,8	37	229,8
	Homme	335,1	45,5	380,6	345,1	45	390,1	348,3	39,3	387,6
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		518,2	72	590,2	536	78,9	614,9	541,1	76,3	617,4
Doctorants contractuels	Femme	-	42	42	-	43	43	-	40	40
	Homme	-	56	56	-	49	49	-	50	50
Total Doctorants contractuels		-	98	98	-	92	92	-	90	90
BIATSS	Femme	273,9	98,4	372,3	280,6	97,1	377,7	288,6	105,8	394,4
	Homme	126,6	38,7	165,3	125,7	41,1	166,8	125,3	36,9	162,2
Total BIATSS		400,5	137,1	537,6	406,3	138,2	544,5	413,9	142,7	556,6
TOTAL		918,7	307,1	1 225,8	942,3	309,1	1 251,4	955	309	1 264

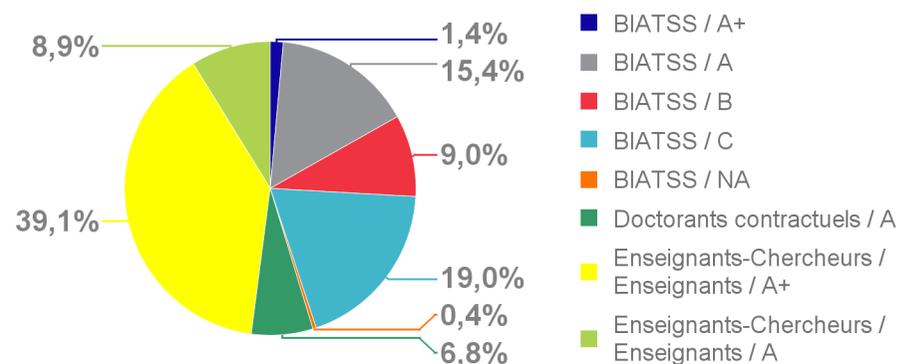
ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR FILIÈRE, STATUT ET CATÉGORIE

● EN EFFECTIF

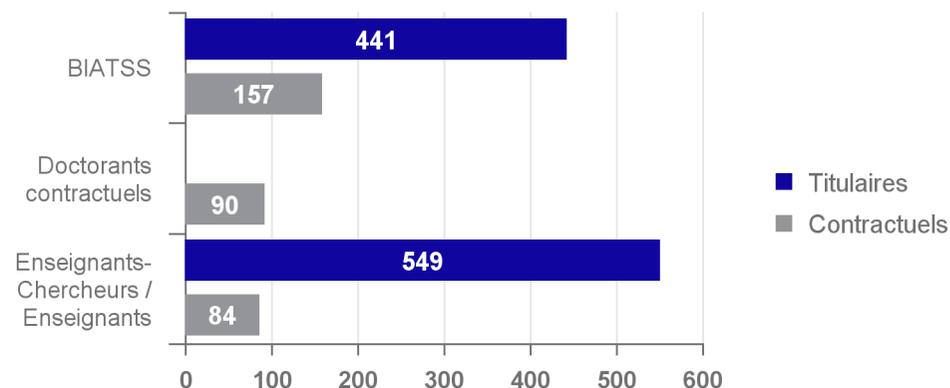
Filière	Statut	2017							2018							2019						
		A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	498	29	-	-	-	527	41,1%	513	33	-	-	-	546	41,5%	516	33	-	-	-	549	41,6%
	Contractuels	-	78	-	-	-	78	6,1%	-	89	-	-	-	89	6,8%	-	84	-	-	-	84	6,4%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		498	107	-	-	-	605	47,2%	513	122	-	-	-	635	48,3%	516	117	-	-	-	633	47,9%
Doctorants contractuels	Contractuels	-	98	-	-	-	98	7,6%	-	92	-	-	-	92	7,0%	-	90	-	-	-	90	6,8%
Total Doctorants contractuels		-	98	-	-	-	98	7,6%	-	92	-	-	-	92	7,0%	-	90	-	-	-	90	6,8%
BIATSS	Titulaires	15	123	92	193	-	423	33,0%	14	126	98	195	-	433	32,9%	16	134	102	189	-	441	33,4%
	Contractuels	2	70	20	61	4	157	12,2%	2	72	19	58	4	155	11,8%	3	70	17	62	5	157	11,9%
Total BIATSS		17	193	112	254	4	580	45,2%	16	198	117	253	4	588	44,7%	19	204	119	251	5	598	45,3%
TOTAL		515	398	112	254	4	1 283	100%	529	412	117	253	4	1 315	100%	535	411	119	251	5	1 321	100%
		40,1%	31,0%	8,7%	19,8%	0,3%			40,2%	31,3%	8,9%	19,2%	0,3%			40,5%	31,1%	9,0%	19,0%	0,4%		

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



• EN ETP

Filière	Statut	2017							2018							2019						
		A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	Titulaires	490,2	28	-	-	-	518,2	42,3%	503	33	-	-	-	536	42,8%	508,3	32,8	-	-	-	541,1	42,8%
	Contractuels	-	72	-	-	-	72	5,9%	-	78,9	-	-	-	78,9	6,3%	-	76,3	-	-	-	76,3	6,0%
Total Enseignants- Chercheurs / Enseignants		490,2	100	-	-	-	590,2	48,1%	503	111,9	-	-	-	614,9	49,1%	508,3	109,1	-	-	-	617,4	48,8%
Doctorants contractuels	Contractuels	-	98	-	-	-	98	8,0%	-	92	-	-	-	92	7,4%	-	90	-	-	-	90	7,1%
Total Doctorants contractuels		-	98	-	-	-	98	8,0%	-	92	-	-	-	92	7,4%	-	90	-	-	-	90	7,1%
BIATSS	Titulaires	14,6	118,6	88,8	178,5	-	400,5	32,7%	13,4	121,1	93,1	178,7	-	406,3	32,5%	15,4	129,1	96,1	173,3	-	413,9	32,7%
	Contractuels	2	62,3	18,3	50,5	4	137,1	11,2%	2	66,5	16,4	49,3	4	138,2	11,0%	3	64,8	14,7	55,2	5	142,7	11,3%
Total BIATSS		16,6	180,9	107,1	229	4	537,6	43,9%	15,4	187,6	109,5	228	4	544,5	43,5%	18,4	193,9	110,8	228,5	5	556,6	44,0%
TOTAL		506,8	378,9	107,1	229	4	1 225,8	100%	518,4	391,5	109,5	228	4	1 251,4	100%	526,7	393	110,8	228,5	5	1 264	100%
		41,3%	30,9%	8,7%	18,7%	0,3%			41,4%	31,3%	8,8%	18,2%	0,3%		41,7%	31,1%	8,8%	18,1%	0,4%			

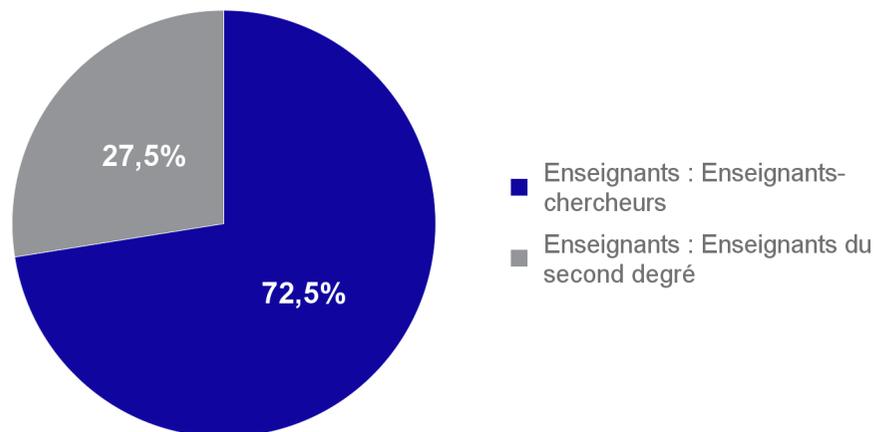
Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

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

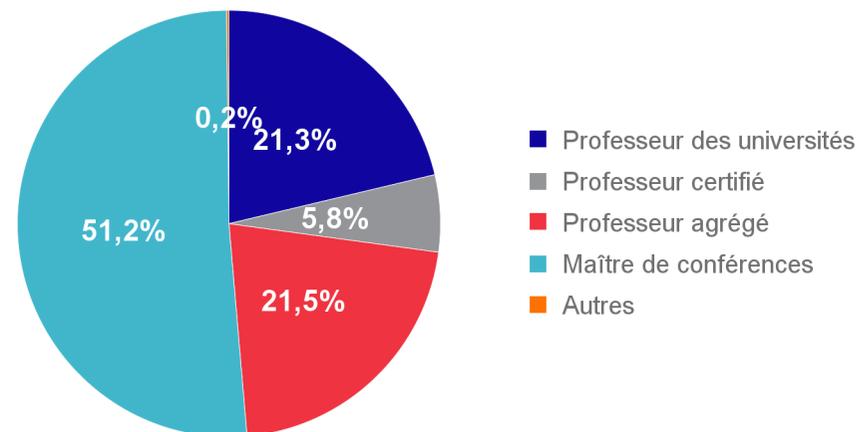
● EN EFFECTIF

FILIÈRE	CORPS	2017				2018				2019			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	26	90	116	22,0%	27	88	115	21,1%	29	88	117	21,3%
	MCF	99	169	268	50,9%	103	175	278	50,9%	105	176	281	51,2%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		125	259	384	72,9%	130	263	393	72,0%	134	264	398	72,5%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	62	81	143	27,1%	67	86	153	28,0%	64	87	151	27,5%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		62	81	143	27,1%	67	86	153	28,0%	64	87	151	27,5%
TOTAL		187	340	527	100%	197	349	546	100%	198	351	549	100%

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



• EN ETP

FILIÈRE	CORPS	2017				2018				2019			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	25,8	90	115,8	22,3%	26,8	87,5	114,3	21,3%	28,8	87,9	116,7	21,6%
	MCF	97,7	167	264,7	51,1%	100,4	174,1	274,5	51,2%	101,5	174,8	276,3	51,1%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		123,5	257	380,5	73,4%	127,2	261,6	388,8	72,5%	130,3	262,7	393	72,6%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	59,6	78,1	137,7	26,6%	63,7	83,5	147,2	27,5%	62,5	85,6	148,1	27,4%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		59,6	78,1	137,7	26,6%	63,7	83,5	147,2	27,5%	62,5	85,6	148,1	27,4%
TOTAL		183,1	335,1	518,2	100%	190,9	345,1	536	100%	192,8	348,3	541,1	100%

PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE, STATUT ET GENRE

● EN EFFECTIF

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2017					2018					2019				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Autres corps FP		1	1		0,6%		1	1		0,7%		1	1		0,7%
Emplois fonctionnels	1		1		0,6%	1		1		0,7%	1		1		0,7%
Total Catégorie A+	1	1	2	0,5%	1,3%	1	1	2	0,5%	1,3%	1	1	2	0,5%	1,4%
AAE	11	5	16		10,2%	11	5	16		10,5%	12	4	16		10,9%
Emplois fonctionnels	2		2		1,3%	2		2		1,3%	2		2		1,4%
Personnels de santé/social	3		3		1,9%	3		3		2,0%	4		4		2,7%
Total Catégorie A	16	5	21	5,0%	13,4%	16	5	21	4,8%	13,8%	18	4	22	5,0%	15,0%
SAENES	33	6	39		24,8%	31	6	37		24,3%	32	5	37		25,2%
Personnels de santé/social	1		1		0,6%	1		1		0,7%					
Total Catégorie B	34	6	40	9,5%	25,5%	32	6	38	8,8%	25,0%	32	5	37	8,4%	25,2%
ADJENES + ATEE	85	9	94		59,9%	83	8	91		59,9%	77	9	86		58,5%
Total Catégorie C	85	9	94	22,3%	59,9%	83	8	91	21,0%	59,9%	77	9	86	19,5%	58,5%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	136	21	157	37,2%	100%	132	20	152	35,1%	100%	128	19	147	33,3%	100%

CORPS de la filière ITRF	2017					2018					2019				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
IGR	3	6	9		3,9%	3	6	9		3,7%	4	6	10		3,9%
Total Catégorie A+	3	6	9	2,1%	3,9%	3	6	9	2,1%	3,7%	4	6	10	2,3%	3,9%
IGE	36	29	65		28,1%	37	29	66		26,8%	40	31	71		27,5%
ASI	11	22	33		14,3%	12	22	34		13,8%	15	21	36		14,0%
Total Catégorie A	47	51	98	23,2%	42,4%	49	51	100	23,1%	40,7%	55	52	107	24,3%	41,5%
TECH	26	16	42		18,2%	34	16	50		20,3%	39	16	55		21,3%
Total Catégorie B	26	16	42	10,0%	18,2%	34	16	50	11,5%	20,3%	39	16	55	12,5%	21,3%
ATRF	57	25	82		35,5%	62	25	87		35,4%	62	24	86		33,3%
Total Catégorie C	57	25	82	19,4%	35,5%	62	25	87	20,1%	35,4%	62	24	86	19,5%	33,3%
Total ITRF	133	98	231	54,7%	100%	148	98	246	56,8%	100%	160	98	258	58,5%	100%

CORPS de la filière BIB	2017					2018					2019				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Conservateurs	2	1	3		8,8%	2	1	3		8,6%	2	2	4		11,1%
Total Catégorie A+	2	1	3	0,7%	8,8%	2	1	3	0,7%	8,6%	2	2	4	0,9%	11,1%
BIB	2	2	4		11,8%	3	2	5		14,3%	3	2	5		13,9%
Total Catégorie A	2	2	4	0,9%	11,8%	3	2	5	1,2%	14,3%	3	2	5	1,1%	13,9%
BIBAS	10		10		29,4%	10		10		28,6%	10		10		27,8%
Total Catégorie B	10		10	2,4%	29,4%	10		10	2,3%	28,6%	10		10	2,3%	27,8%
MAG	12	5	17		50,0%	12	5	17		48,6%	12	5	17		47,2%
Total Catégorie C	12	5	17	4,0%	50,0%	12	5	17	3,9%	48,6%	12	5	17	3,9%	47,2%
Total BIB	26	8	34	8,1%	100%	27	8	35	8,1%	100%	27	9	36	8,2%	100%

TOTAL BIATSS	295	127	422	100%		307	126	433	100%		315	126	441	100%	
---------------------	-----	-----	-----	------	--	-----	-----	-----	------	--	-----	-----	-----	------	--

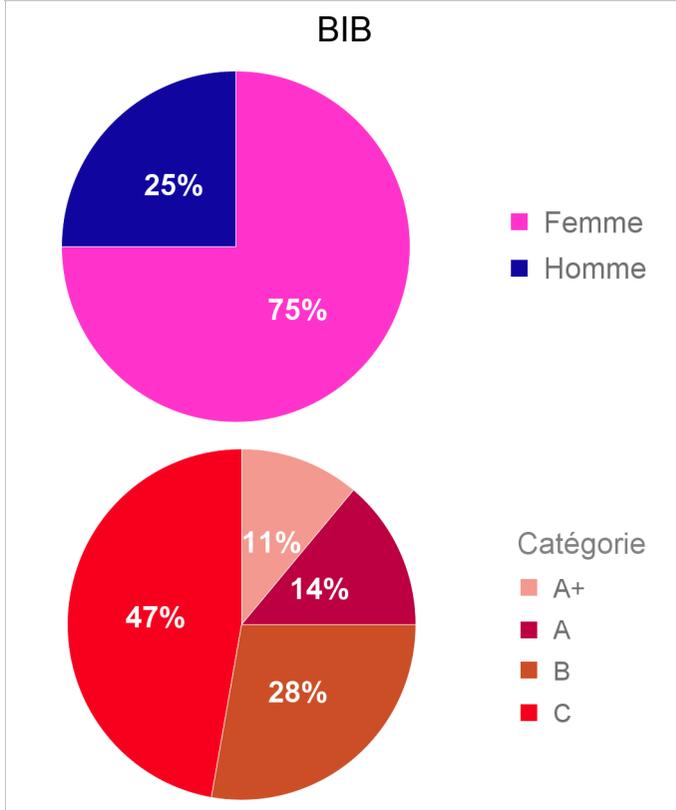
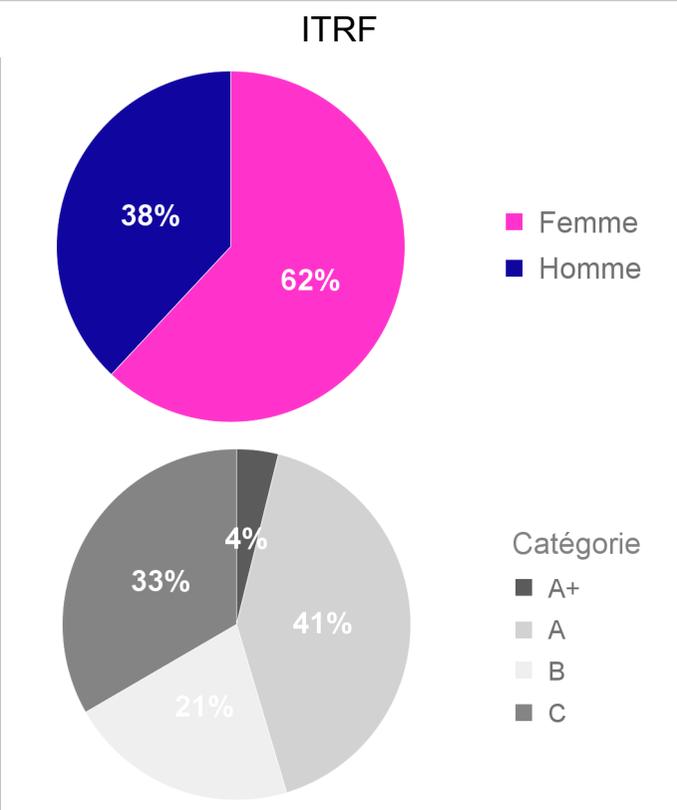
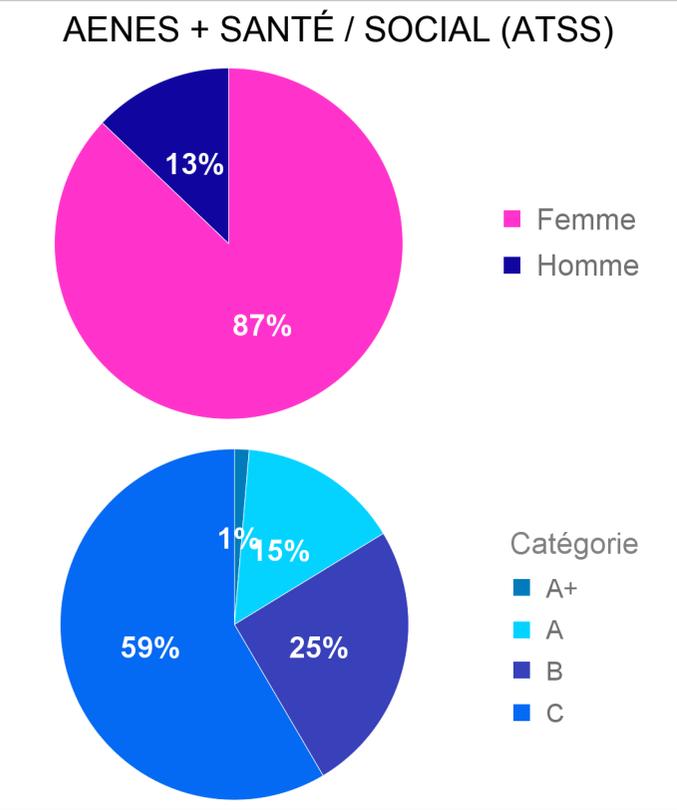
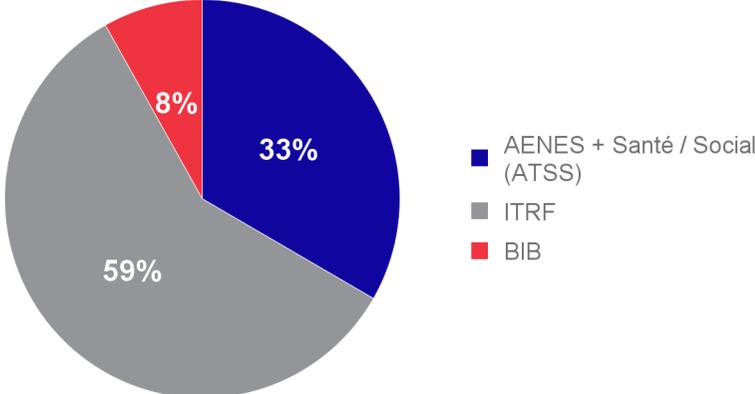
● EN ETP

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2017					2018					2019				
	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%
Emplois fonctionnels	1		1		0,7%	1		1		0,7%	1		1		0,7%
Total Catégorie A+	1	1	2	0,5%	1,4%	1	1	2	0,5%	1,4%	1	1	2	0,5%	1,5%
AAE	10,3	5	15,3		10,4%	10,5	5	15,5		11,0%	11,6	4	15,6		11,4%
Emplois fonctionnels	2		2		1,4%	2		2		1,4%	2		2		1,5%
Personnels de santé/social	3		3		2,0%	2,8		2,8		2,0%	3,8		3,8		2,8%
Total Catégorie A	15,3	5	20,3	5,1%	13,7%	15,3	5	20,3	5,0%	14,4%	17,4	4	21,4	5,2%	15,6%
SAENES	31,4	6	37,4		25,3%	29	6	35		24,8%	29,8	5	34,8		25,4%
Personnels de santé/social	1		1		0,7%	1		1		0,7%					
Total Catégorie B	32,4	6	38,4	9,6%	26,0%	30	6	36	8,9%	25,5%	29,8	5	34,8	8,4%	25,4%
ADJENES + ATEE	78	9	87		58,9%	74,9	8	82,9		58,7%	70,4	8,6	79		57,6%
Total Catégorie C	78	9	87	21,8%	58,9%	74,9	8	82,9	20,4%	58,7%	70,4	8,6	79	19,1%	57,6%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	126,7	21	147,7	37,0%	100%	121,2	20	141,2	34,8%	100%	118,6	18,6	137,2	33,1%	100%

CORPS de la filière ITRF	2017					2018					2019				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
IGR	2,6	6	8,6		3,9%	2,4	6	8,4		3,6%	3,4	6	9,4		3,8%
Total Catégorie A+	2,6	6	8,6	2,2%	3,9%	2,4	6	8,4	2,1%	3,6%	3,4	6	9,4	2,3%	3,8%
IGE	34,1	29	63,1		28,5%	33,4	29	62,4		26,8%	36,9	31	67,9		27,8%
ASI	10,1	21,1	31,2		14,1%	11,4	22	33,4		14,4%	14,2	21	35,2		14,4%
Total Catégorie A	44,2	50,1	94,3	23,6%	42,6%	44,8	51	95,8	23,6%	41,2%	51,1	52	103,1	24,9%	42,2%
TECH	25	15,8	40,8		18,4%	31,9	15,8	47,7		20,5%	36,6	16	52,6		21,5%
Total Catégorie B	25	15,8	40,8	10,2%	18,4%	31,9	15,8	47,7	11,7%	20,5%	36,6	16	52,6	12,7%	21,5%
ATRF	52,7	24,8	77,5		35,0%	55,7	25	80,7		34,7%	55,4	24	79,4		32,5%
Total Catégorie C	52,7	24,8	77,5	19,4%	35,0%	55,7	25	80,7	19,9%	34,7%	55,4	24	79,4	19,2%	32,5%
Total ITRF	124,5	96,7	221,2	55,4%	100%	134,8	97,8	232,6	57,2%	100%	146,5	98	244,5	59,1%	100%

CORPS de la filière BIB	2017					2018					2019				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Conservateurs	2	1	3		9,8%	2	1	3		9,2%	2	2	4		12,4%
Total Catégorie A+	2	1	3	0,8%	9,8%	2	1	3	0,7%	9,2%	2	2	4	1,0%	12,4%
BIB	2	2	4		13,1%	3	2	5		15,4%	2,6	2	4,6		14,3%
Total Catégorie A	2	2	4	1,0%	13,1%	3	2	5	1,2%	15,4%	2,6	2	4,6	1,1%	14,3%
BIBAS	9,6		9,6		31,4%	9,4		9,4		28,9%	8,7		8,7		27,0%
Total Catégorie B	9,6		9,6	2,4%	31,4%	9,4		9,4	2,3%	28,9%	8,7		8,7	2,1%	27,0%
MAG	9,1	4,9	14		45,8%	10,2	4,9	15,1		46,5%	10,2	4,7	14,9		46,3%
Total Catégorie C	9,1	4,9	14	3,5%	45,8%	10,2	4,9	15,1	3,7%	46,5%	10,2	4,7	14,9	3,6%	46,3%
Total BIB	22,7	7,9	30,6	7,7%	100%	24,6	7,9	32,5	8,0%	100%	23,5	8,7	32,2	7,8%	100%
TOTAL BIATSS	273,9	125,6	399,5	100%		280,6	125,7	406,3	100%		288,6	125,3	413,9	100%	

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE



PERSONNELS CONTRACTUELS PAR FILIÈRE, CORPS ET GENRE

● EN EFFECTIF

Enseignants contractuels

CORPS	2017			2018			2019		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	10	10	20	6	7	13	7	3	10
Contractuel Enseignant	15	20	35	25	30	55	26	30	56
Lecteur	2	3	5	2	2	4	2	1	3
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	3	14	17	5	12	17	5	10	15
Professeur des universités associé à mi-temps		1	1						
Contractuels BOE									
TOTAL	30	48	78	38	51	89	40	44	84

Doctorants contractuels

CORPS	2017			2018			2019		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	41	56	97	42	49	91	40	50	90
Contractuels BOE	1		1	1		1			
TOTAL	42	56	98	43	49	92	40	50	90

BIATSS contractuels

NIVEAU	2017			2018			2019		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A+ - CDI	2		2	2		2	2		2
Contractuels Niveau A+ - CDD							1		1
Contractuels Niveau A+ - BOE									
Sous total catégorie A+	2		2	2		2	3		3
Contractuels Niveau A - CDI	14	4	18	13	3	16	17	3	20
Contractuels Niveau A - CDD	28	24	52	27	29	56	28	22	50
Contractuels Niveau A - BOE									
Sous total catégorie A	42	28	70	40	32	72	45	25	70
Contractuels Niveau B - CDI	11	2	13	8	2	10	7	2	9
Contractuels Niveau B - CDD	5	2	7	7	2	9	7	1	8
Contractuels Niveau B - BOE									
Sous total catégorie B	16	4	20	15	4	19	14	3	17
Contractuels Niveau C - CDI	21	2	23	19	1	20	17	1	18
Contractuels Niveau C - CDD	31	7	38	31	5	36	32	8	40
Contractuels Niveau C - PACTE					1	1	1		1
Contractuels Niveau C - BOE				1		1	3		3
Sous total catégorie C	52	9	61	51	7	58	53	9	62
Contrat d'apprentissage	2	2	4	3	1	4	3	2	5
Sous total catégorie NA	2	2	4	3	1	4	3	2	5
TOTAL	114	43	157	111	44	155	118	39	157
TOTAL GÉNÉRAL	186	147	333	192	144	336	198	133	331

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	2017			2018			2019		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	10	10	20	6	7	13	7	3	10
Contractuel Enseignant	11,5	17,5	29	20,9	24	44,9	23	25,3	48,3
Lecteur	2	3	5	2	2	4	2	1	3
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	3	14	17	5	12	17	5	10	15
Professeur des universités associé à mi-temps		1	1						
Contractuels BOE									
TOTAL	26,5	45,5	72	33,9	45	78,9	37	39,3	76,3

Doctorants contractuels

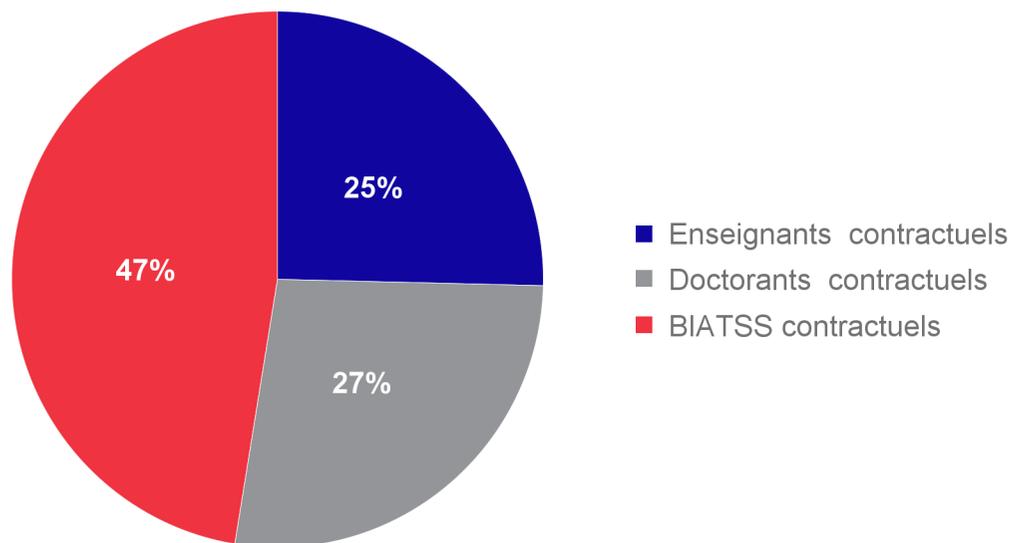
CORPS	2017			2018			2019		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	41	56	97	42	49	91	40	50	90
Contractuels BOE	1		1	1		1			
TOTAL	42	56	98	43	49	92	40	50	90

BIATSS contractuels

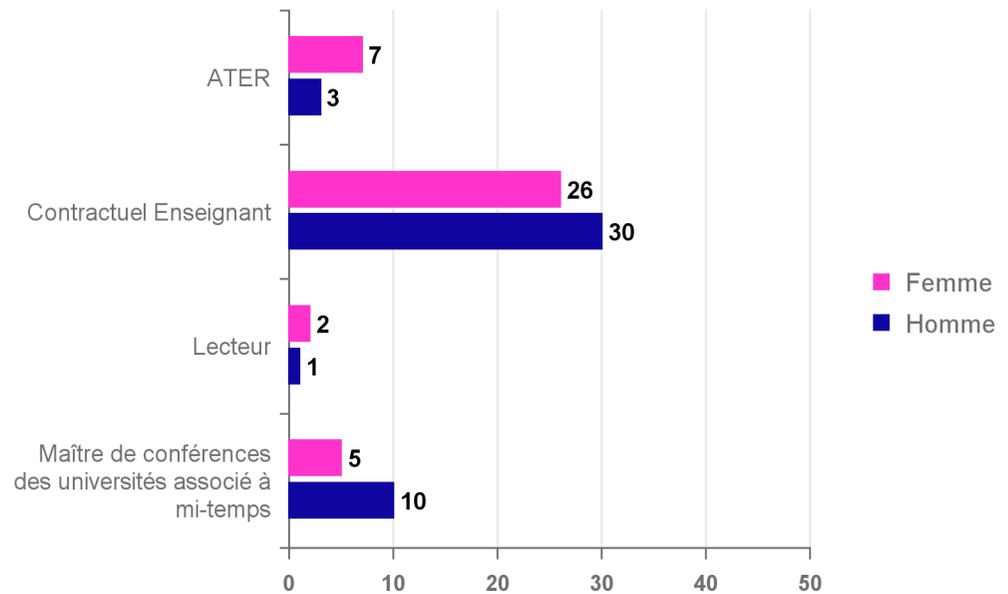
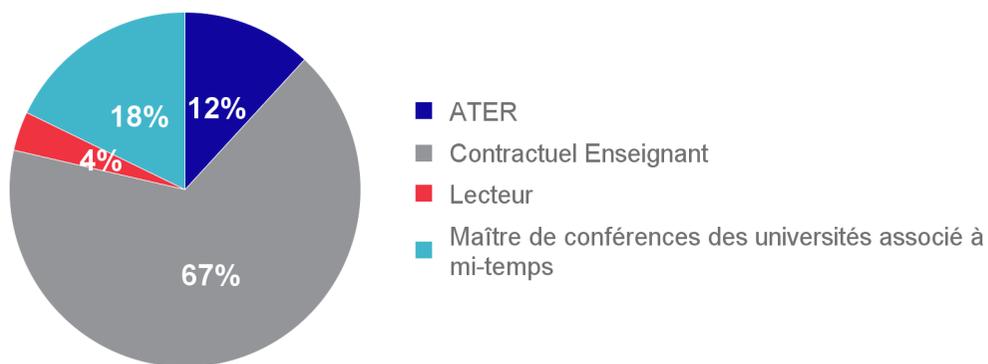
NIVEAU	2017			2018			2019		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A+ - CDI	2		2	2		2	2		2
Contractuels Niveau A+ - CDD							1		1
Contractuels Niveau A+ - BOE									
Sous total catégorie A+	2		2	2		2	3		3
Contractuels Niveau A - CDI	9,8	3,6	13,4	11,2	2,4	13,6	14,8	2,4	17,2
Contractuels Niveau A - CDD	26,4	22,5	48,9	24,4	28,5	52,9	26,1	21,5	47,6
Contractuels Niveau A - BOE									
Sous total catégorie A	36,2	26,1	62,3	35,6	30,9	66,5	40,9	23,9	64,8
Contractuels Niveau B - CDI	10,6	1,5	12,1	7,2	1,5	8,7	6,4	1,5	7,9
Contractuels Niveau B - CDD	4,5	1,7	6,2	6	1,7	7,7	5,8	1	6,8
Contractuels Niveau B - BOE									
Sous total catégorie B	15,1	3,2	18,3	13,2	3,2	16,4	12,2	2,5	14,7
Contractuels Niveau C - CDI	17,7	2	19,7	15,7	1	16,7	14,4	1	15,4
Contractuels Niveau C - CDD	25,4	5,4	30,8	26,8	4	30,8	28,5	7,5	36
Contractuels Niveau C - PACTE					1	1	1		1
Contractuels Niveau C - BOE				0,8		0,8	2,8		2,8
Sous total catégorie C	43,1	7,4	50,5	43,3	6	49,3	46,7	8,5	55,2
Contrat d'apprentissage	2	2	4	3	1	4	3	2	5
Sous total catégorie NA	2	2	4	3	1	4	3	2	5
TOTAL	98,4	38,7	137,1	97,1	41,1	138,2	105,8	36,9	142,7
TOTAL GÉNÉRAL	166,9	140,2	307,1	174	135,1	309,1	182,8	126,2	309

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.

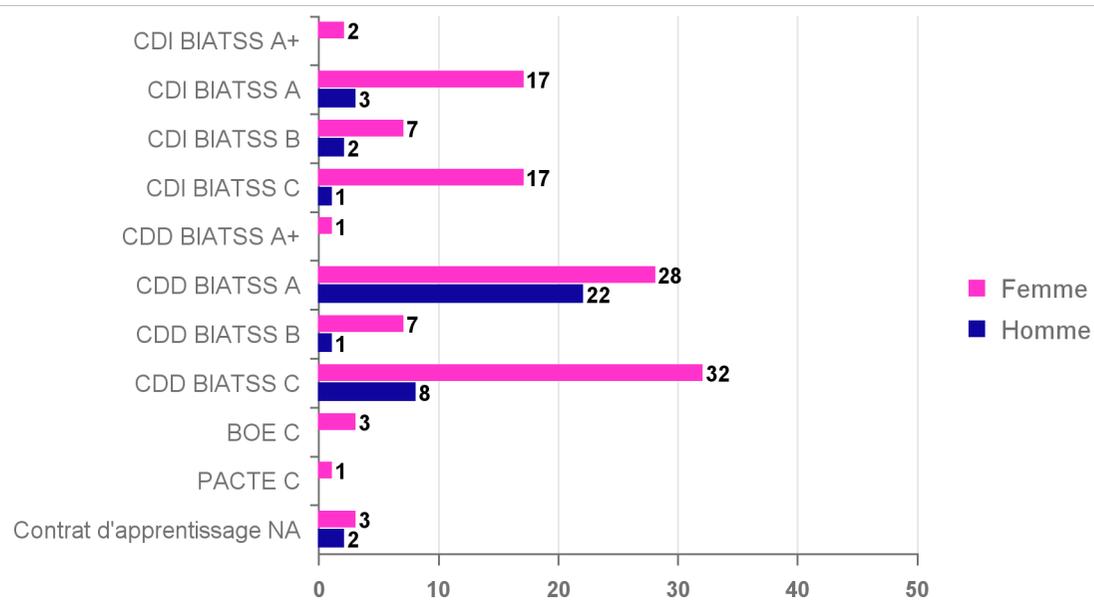
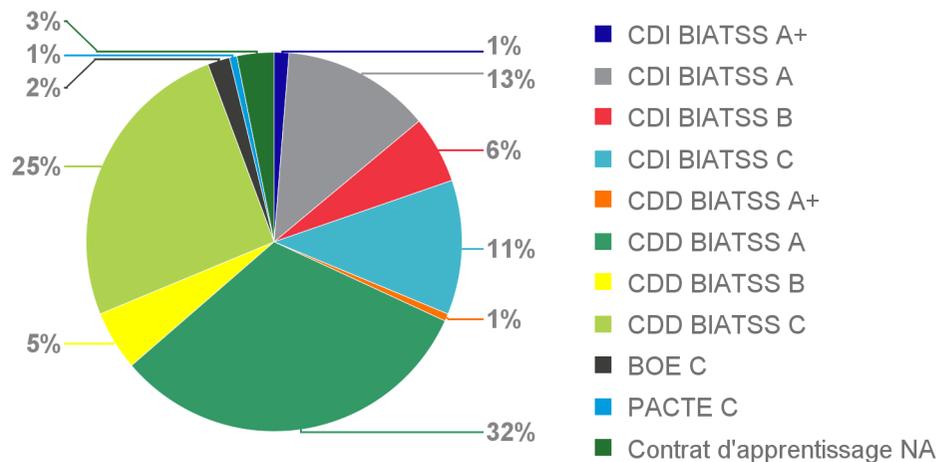
RÉPARTITION DU PERSONNEL CONTRACTUEL PAR TYPE DE PERSONNELS



RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL



RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL



ENSEIGNEMENT : HEURES COMPLÉMENTAIRES ET VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

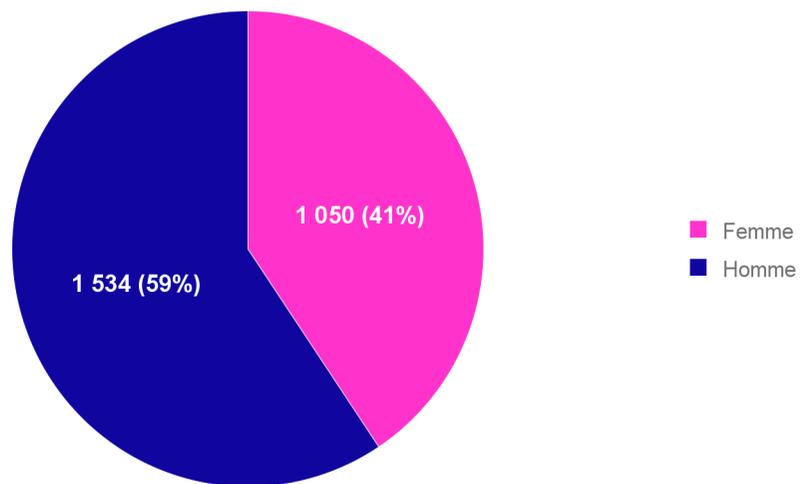
	Heures complémentaires d'enseignement (personnel USMB uniquement)	Heures complémentaires - Vacances et Indemnitaires	TOTAL
Nombre d'heures (en unité)	89 123 h	78 861 h	167 985 h

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.

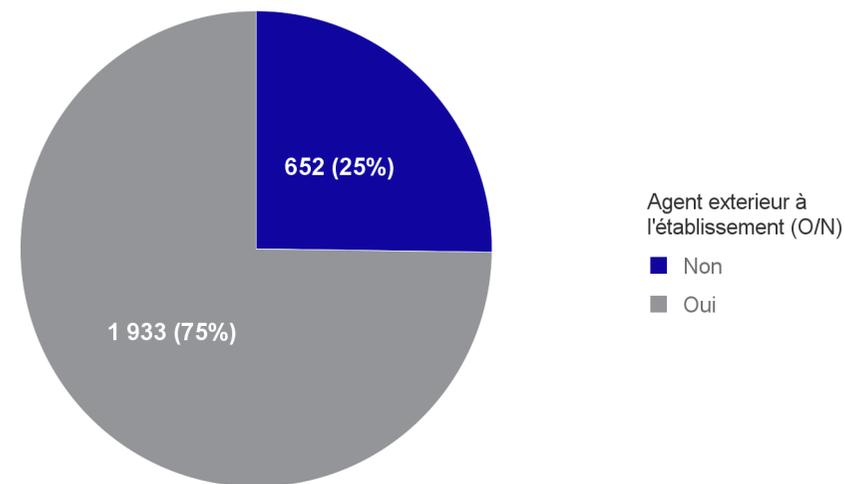
L'USMB fait appel à des vacataires d'enseignement afin de couvrir une part de la charge d'enseignement correspondant à des spécificités professionnelles. Ils sont recrutés selon les conditions fixées par le décret 87-889 du 29 octobre 1987.

Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2019 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles seront payées en 2020.

RÉPARTITION PAR GENRE DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

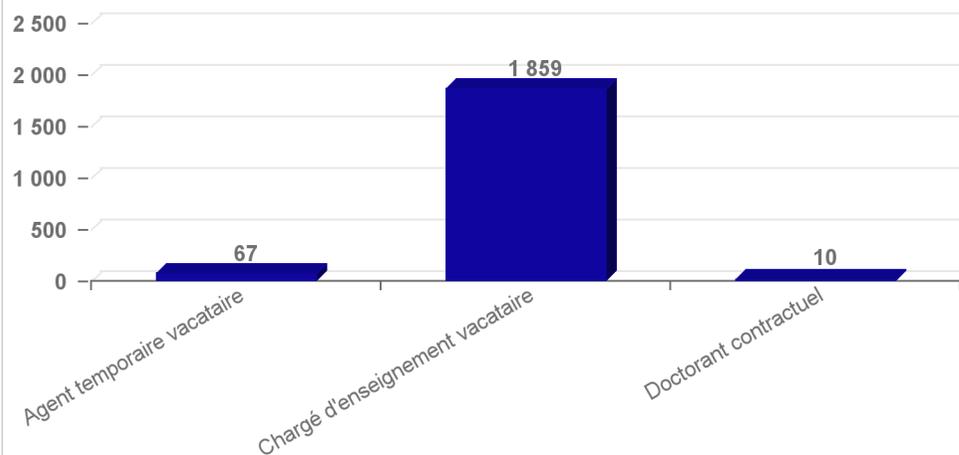


REPRÉSENTATION DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

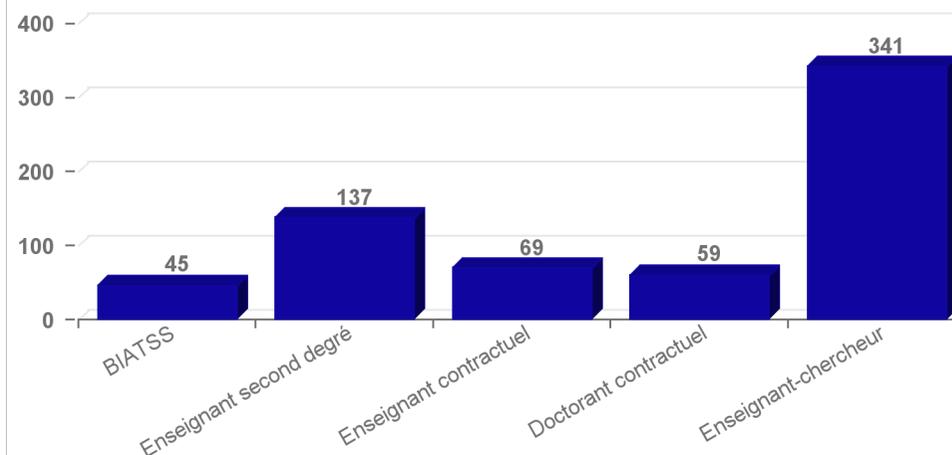


Sur la période, certains agents ont été extérieurs à l'établissement puis intégrés à l'USMB : ils sont donc comptabilisés 2 fois.

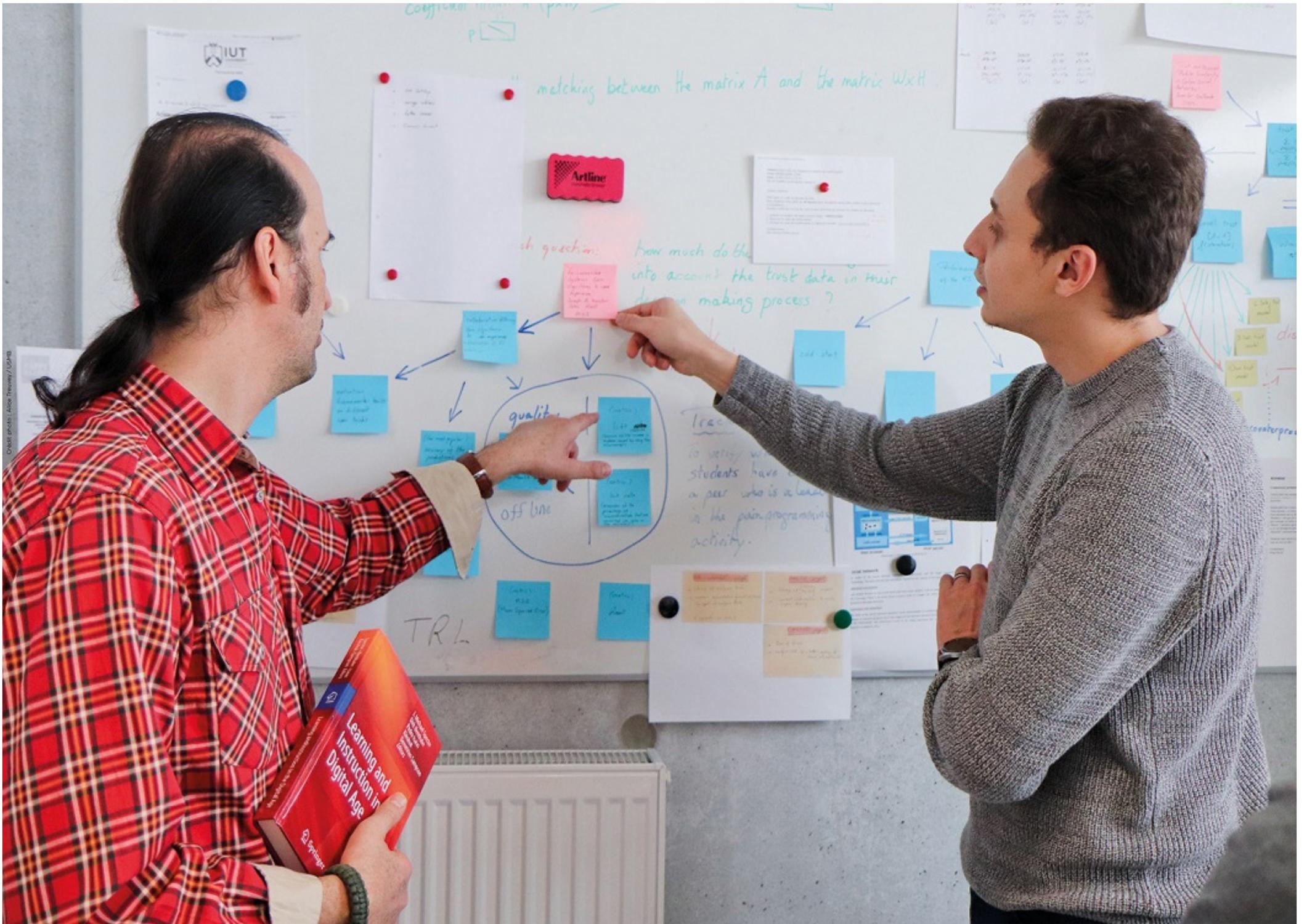
RÉPARTITION PAR TYPE DE PERSONNELS HORS USMB EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES



RÉPARTITION PAR TYPE DE PERSONNELS USMB EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES



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



Credit photos: Alice Thewissen / UPRB

2. RÉPARTITION

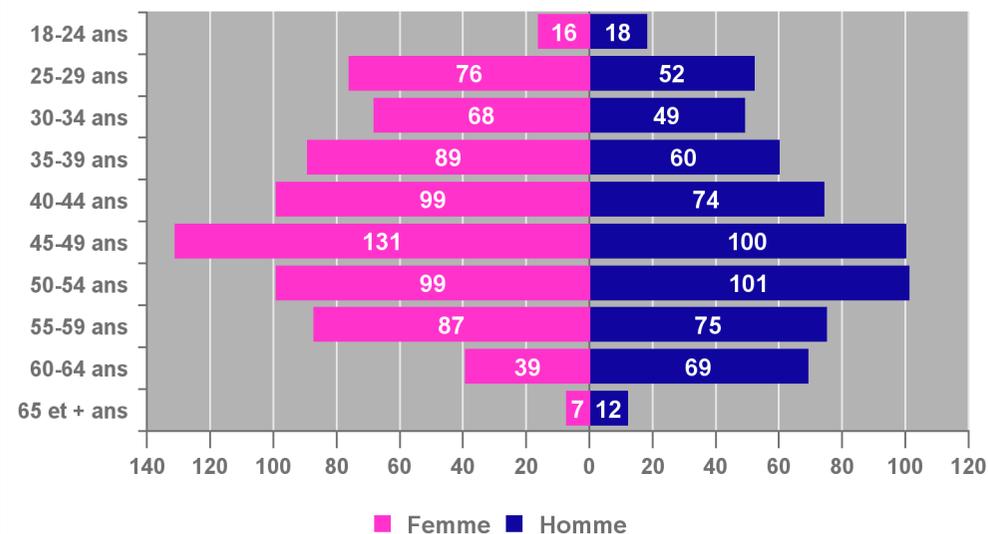
- Toutes les données sur les effectifs sont extraites à la date du 31/12/2019.
 - Les données sont extraites de Virtualia.
 - Les données s'entendent hors vacataires.
- Les tableaux de cette rubrique reprennent les données de la rubrique 'Effectifs' par tranche d'âge et par sexe
 - L'âge moyen global et par sexe est également mentionné.

ENSEMBLE DU PERSONNEL

● Répartition par tranche d'âge, genre et année

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2017		2018		2019	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	18	1,4%	20	1,5%	16	1,2%
	Homme	25	1,9%	20	1,5%	18	1,4%
Total de 18-24 ans		43	3,4%	40	3,0%	34	2,6%
25-29 ans	Femme	58	4,5%	70	5,3%	76	5,8%
	Homme	59	4,6%	60	4,6%	52	3,9%
Total de 25-29 ans		117	9,1%	130	9,9%	128	9,7%
30-34 ans	Femme	72	5,6%	76	5,8%	68	5,1%
	Homme	47	3,7%	47	3,6%	49	3,7%
Total de 30-34 ans		119	9,3%	123	9,4%	117	8,9%
35-39 ans	Femme	94	7,3%	98	7,5%	89	6,7%
	Homme	75	5,8%	69	5,2%	60	4,5%
Total de 35-39 ans		169	13,2%	167	12,7%	149	11,3%
40-44 ans	Femme	95	7,4%	84	6,4%	99	7,5%
	Homme	78	6,1%	82	6,2%	74	5,6%
Total de 40-44 ans		173	13,5%	166	12,6%	173	13,1%
45-49 ans	Femme	124	9,7%	130	9,9%	131	9,9%
	Homme	90	7,0%	90	6,8%	100	7,6%
Total de 45-49 ans		214	16,7%	220	16,7%	231	17,5%
50-54 ans	Femme	94	7,3%	96	7,3%	99	7,5%
	Homme	105	8,2%	107	8,1%	101	7,6%
Total de 50-54 ans		199	15,5%	203	15,4%	200	15,1%
55-59 ans	Femme	75	5,8%	77	5,9%	87	6,6%
	Homme	76	5,9%	82	6,2%	75	5,7%
Total de 55-59 ans		151	11,8%	159	12,1%	162	12,3%
60-64 ans	Femme	35	2,7%	39	3,0%	39	3,0%
	Homme	54	4,2%	54	4,1%	69	5,2%
Total de 60-64 ans		89	6,9%	93	7,1%	108	8,2%
65 et + ans	Femme	3	0,2%	6	0,5%	7	0,5%
	Homme	6	0,5%	8	0,6%	12	0,9%
Total de 65 et + ans		9	0,7%	14	1,1%	19	1,4%
TOTAL		1 283	100%	1 315	100%	1 321	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR GENRE



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2019	711	610	1 321

	2017	2018	2019
Âge moyen de l'ensemble des personnels	44,1	44,2	44,8
Âge moyen du personnel féminin	43,5	43,5	43,9
Âge moyen du personnel masculin	44,7	45,0	45,8
Âge médian de l'ensemble des personnels	45	45	46
Âge médian du personnel féminin	44	44,5	45
Âge médian du personnel masculin	46	46	47

ENSEMBLE DU PERSONNEL

● Répartition par tranche d'âge, genre et catégorie

		2019										TOTAL 2019
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
18-24 ans	Femme			10	0,8%	1	0,1%	2	0,2%	3	0,2%	16
	Homme			15	1,1%			1	0,1%	2	0,2%	18
Total de 18-24 ans				25	6,1%	1	0,8%	3	1,2%	5	100,0%	34
25-29 ans	Femme	4	0,3%	50	3,8%	8	0,6%	14	1,1%			76
	Homme	1	0,1%	47	3,6%	2	0,2%	2	0,2%			52
Total de 25-29 ans		5	0,9%	97	23,6%	10	8,4%	16	6,4%			128
30-34 ans	Femme	9	0,7%	29	2,2%	9	0,7%	21	1,6%			68
	Homme	17	1,3%	23	1,7%	3	0,2%	6	0,5%			49
Total de 30-34 ans		26	4,9%	52	12,7%	12	10,1%	27	10,8%			117
35-39 ans	Femme	38	2,9%	21	1,6%	11	0,8%	19	1,4%			89
	Homme	35	2,6%	20	1,5%	2	0,2%	3	0,2%			60
Total de 35-39 ans		73	13,6%	41	10,0%	13	10,9%	22	8,8%			149
40-44 ans	Femme	29	2,2%	26	2,0%	16	1,2%	28	2,1%			99
	Homme	49	3,7%	14	1,1%	5	0,4%	6	0,5%			74
Total de 40-44 ans		78	14,6%	40	9,7%	21	17,6%	34	13,5%			173
45-49 ans	Femme	41	3,1%	35	2,6%	18	1,4%	37	2,8%			131
	Homme	58	4,4%	30	2,3%	3	0,2%	9	0,7%			100
Total de 45-49 ans		99	18,5%	65	15,8%	21	17,6%	46	18,3%			231
50-54 ans	Femme	33	2,5%	23	1,7%	13	1,0%	30	2,3%			99
	Homme	62	4,7%	24	1,8%	5	0,4%	10	0,8%			101
Total de 50-54 ans		95	17,8%	47	11,4%	18	15,1%	40	15,9%			200
55-59 ans	Femme	26	2,0%	13	1,0%	13	1,0%	35	2,6%			87
	Homme	51	3,9%	14	1,1%	4	0,3%	6	0,5%			75
Total de 55-59 ans		77	14,4%	27	6,6%	17	14,3%	41	16,3%			162
60-64 ans	Femme	12	0,9%	7	0,5%	6	0,5%	14	1,1%			39
	Homme	57	4,3%	8	0,6%			4	0,3%			69
Total de 60-64 ans		69	12,9%	15	3,6%	6	5,0%	18	7,2%			108
65 et + ans	Femme	3	0,2%					4	0,3%			7
	Homme	10	0,8%	2	0,2%							12
Total de 65 et + ans		13	2,4%	2	0,5%			4	1,6%			19
TOTAL		535	100%	411	100%	119	100%	251	100%	5	100%	1 321
Âge moyen		48,63 ans		39,17 ans		44,75 ans		46,18 ans		20 ans		44,77 ans
Âge médian		49 ans		39 ans		46 ans		47 ans		19 ans		46 ans

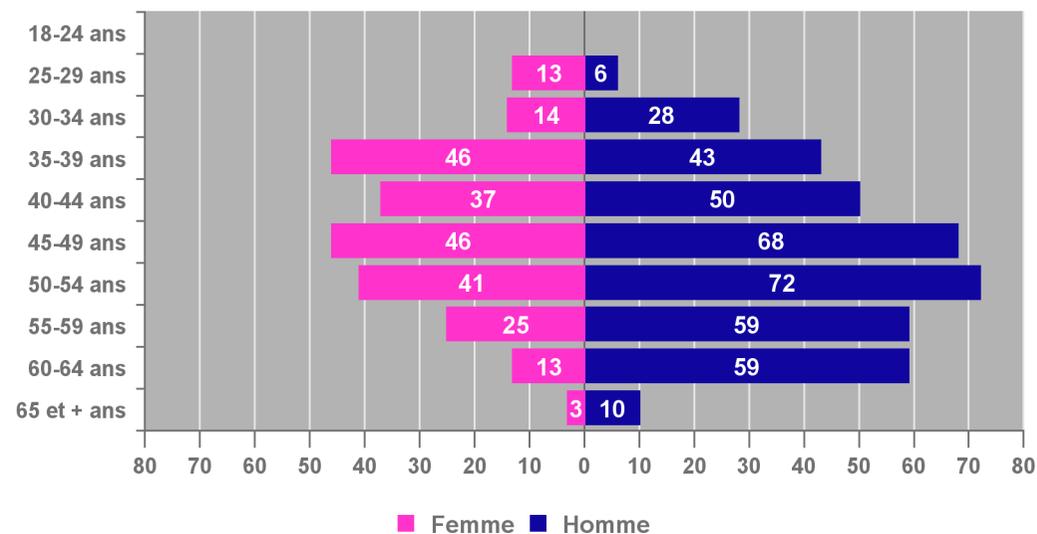
* NA = agents en contrat d'apprentissage

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

● Répartition par tranche d'âge, genre et année

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2017		2018		2019	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme			1	0,2%		
	Homme			1	0,2%		
Total de 18-24 ans				2	0,3%		
25-29 ans	Femme	9	1,5%	10	1,6%	13	2,1%
	Homme	8	1,3%	8	1,3%	6	0,9%
Total de 25-29 ans		17	2,8%	18	2,8%	19	3,0%
30-34 ans	Femme	25	4,1%	22	3,5%	14	2,2%
	Homme	30	5,0%	26	4,1%	28	4,4%
Total de 30-34 ans		55	9,1%	48	7,6%	42	6,6%
35-39 ans	Femme	41	6,8%	44	6,9%	46	7,3%
	Homme	53	8,8%	52	8,2%	43	6,8%
Total de 35-39 ans		94	15,5%	96	15,1%	89	14,1%
40-44 ans	Femme	32	5,3%	35	5,5%	37	5,8%
	Homme	52	8,6%	58	9,1%	50	7,9%
Total de 40-44 ans		84	13,9%	93	14,6%	87	13,7%
45-49 ans	Femme	48	7,9%	47	7,4%	46	7,3%
	Homme	58	9,6%	58	9,1%	68	10,7%
Total de 45-49 ans		106	17,5%	105	16,5%	114	18,0%
50-54 ans	Femme	34	5,6%	39	6,1%	41	6,5%
	Homme	76	12,6%	76	12,0%	72	11,4%
Total de 50-54 ans		110	18,2%	115	18,1%	113	17,9%
55-59 ans	Femme	17	2,8%	21	3,3%	25	3,9%
	Homme	64	10,6%	68	10,7%	59	9,3%
Total de 55-59 ans		81	13,4%	89	14,0%	84	13,3%
60-64 ans	Femme	9	1,5%	12	1,9%	13	2,1%
	Homme	41	6,8%	47	7,4%	59	9,3%
Total de 60-64 ans		50	8,3%	59	9,3%	72	11,4%
65 et + ans	Femme	2	0,3%	4	0,6%	3	0,5%
	Homme	6	1,0%	6	0,9%	10	1,6%
Total de 65 et + ans		8	1,3%	10	1,6%	13	2,1%
TOTAL		605	100%	635	100%	633	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR GENRE



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2019	238	395	633

	2017	2018	2019
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	46,6	47,0	47,5
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	44,2	44,9	45,3
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	48,0	48,2	48,9
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	47	47	48
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	45	46	46
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	49	49	50

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

• Répartition par tranche d'âge, genre et catégorie

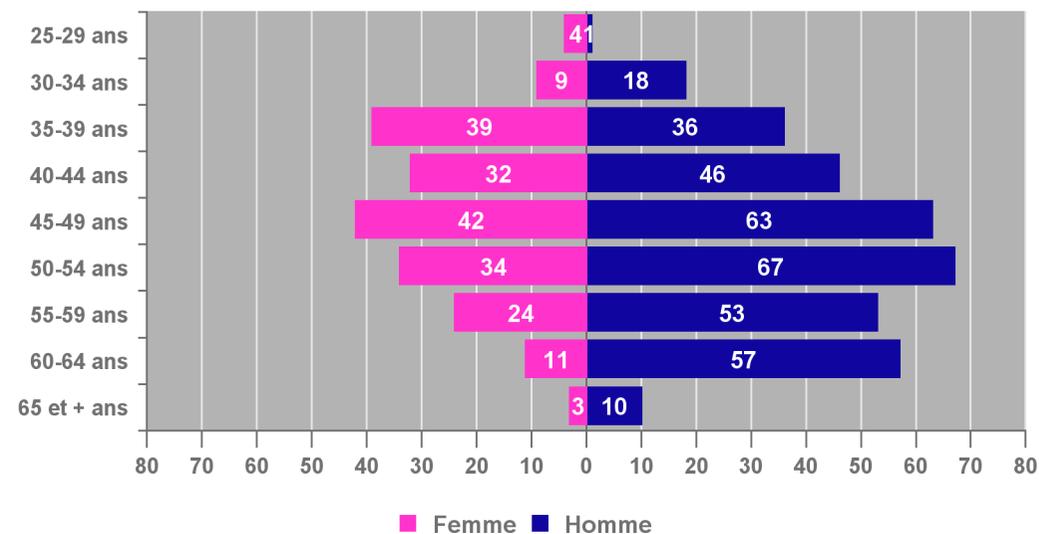
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2019				TOTAL 2019
		A+		A		
		Effectif	%	Effectif	%	
18-24 ans	Femme					
	Homme					
Total de 18-24 ans						
25-29 ans	Femme	4	0,6%	9	1,4%	13
	Homme	1	0,2%	5	0,8%	6
Total de 25-29 ans		5	1,0%	14	12,0%	19
30-34 ans	Femme	9	1,4%	5	0,8%	14
	Homme	17	2,7%	11	1,7%	28
Total de 30-34 ans		26	5,0%	16	13,7%	42
35-39 ans	Femme	38	6,0%	8	1,3%	46
	Homme	35	5,5%	8	1,3%	43
Total de 35-39 ans		73	14,1%	16	13,7%	89
40-44 ans	Femme	27	4,3%	10	1,6%	37
	Homme	45	7,1%	5	0,8%	50
Total de 40-44 ans		72	14,0%	15	12,8%	87
45-49 ans	Femme	39	6,2%	7	1,1%	46
	Homme	57	9,0%	11	1,7%	68
Total de 45-49 ans		96	18,6%	18	15,4%	114
50-54 ans	Femme	32	5,1%	9	1,4%	41
	Homme	61	9,6%	11	1,7%	72
Total de 50-54 ans		93	18,0%	20	17,1%	113
55-59 ans	Femme	23	3,6%	2	0,3%	25
	Homme	51	8,1%	8	1,3%	59
Total de 55-59 ans		74	14,3%	10	8,5%	84
60-64 ans	Femme	10	1,6%	3	0,5%	13
	Homme	54	8,5%	5	0,8%	59
Total de 60-64 ans		64	12,4%	8	6,8%	72
65 et + ans	Femme	3	0,5%			3
	Homme	10	1,6%			10
Total de 65 et + ans		13	2,5%			13
TOTAL		516	100%	117	100%	633
Âge moyen		48,54 ans		43,15 ans		47,55 ans
Âge médian		49 ans		43 ans		48 ans

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES

● Répartition par tranche d'âge, genre et année

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2017		2018		2019	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme						
	Homme						
Total de 18-24 ans							
25-29 ans	Femme	1	0,2%	3	0,5%	4	0,7%
	Homme	1	0,2%			1	0,2%
Total de 25-29 ans		2	0,4%	3	0,5%	5	0,9%
30-34 ans	Femme	17	3,2%	16	2,9%	9	1,6%
	Homme	19	3,6%	17	3,1%	18	3,3%
Total de 30-34 ans		36	6,8%	33	6,0%	27	4,9%
35-39 ans	Femme	36	6,8%	38	7,0%	39	7,1%
	Homme	46	8,7%	44	8,1%	36	6,6%
Total de 35-39 ans		82	15,6%	82	15,0%	75	13,7%
40-44 ans	Femme	29	5,5%	31	5,7%	32	5,8%
	Homme	47	8,9%	51	9,3%	46	8,4%
Total de 40-44 ans		76	14,4%	82	15,0%	78	14,2%
45-49 ans	Femme	46	8,7%	43	7,9%	42	7,7%
	Homme	51	9,7%	53	9,7%	63	11,5%
Total de 45-49 ans		97	18,4%	96	17,6%	105	19,1%
50-54 ans	Femme	30	5,7%	33	6,0%	34	6,2%
	Homme	73	13,9%	72	13,2%	67	12,2%
Total de 50-54 ans		103	19,5%	105	19,2%	101	18,4%
55-59 ans	Femme	17	3,2%	18	3,3%	24	4,4%
	Homme	60	11,4%	62	11,4%	53	9,7%
Total de 55-59 ans		77	14,6%	80	14,7%	77	14,0%
60-64 ans	Femme	9	1,7%	11	2,0%	11	2,0%
	Homme	37	7,0%	44	8,1%	57	10,4%
Total de 60-64 ans		46	8,7%	55	10,1%	68	12,4%
65 et + ans	Femme	2	0,4%	4	0,7%	3	0,5%
	Homme	6	1,1%	6	1,1%	10	1,8%
Total de 65 et + ans		8	1,5%	10	1,8%	13	2,4%
TOTAL		527	100%	546	100%	549	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR GENRE



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2019	198	351	549

	2017	2018	2019
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	47,7	48,0	48,5
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	45,5	45,8	46,3
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	49,0	49,3	49,8
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	48	48	49
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	46	47	47
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	50	50	51

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES

• Répartition par tranche d'âge, genre et catégorie

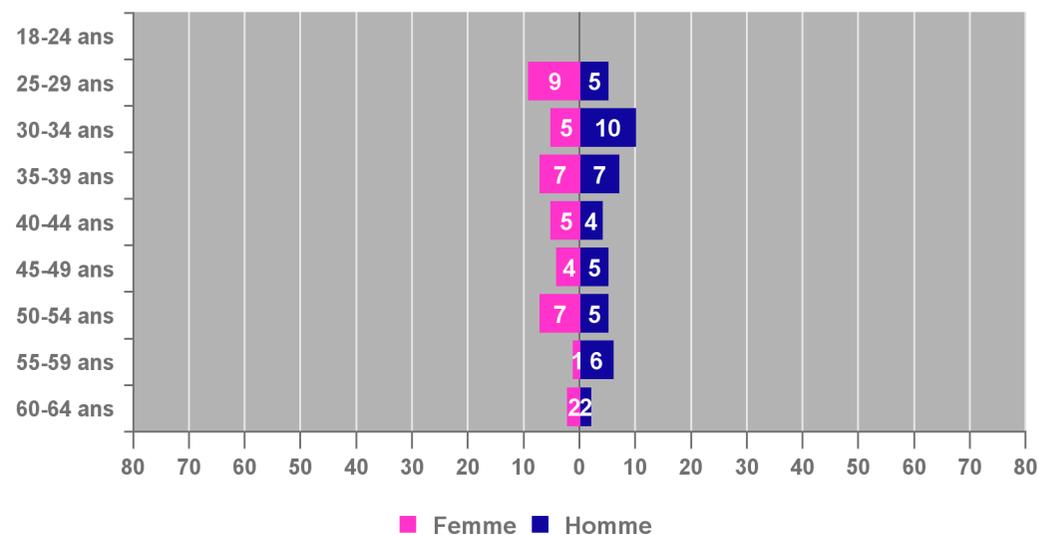
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2019				TOTAL 2019
		A+		A		
		Effectif	%	Effectif	%	
25-29 ans	Femme	4	0,7%			4
	Homme	1	0,2%			1
Total de 25-29 ans		5	1,0%			5
30-34 ans	Femme	9	1,6%			9
	Homme	17	3,1%	1	0,2%	18
Total de 30-34 ans		26	5,0%	1	3,0%	27
35-39 ans	Femme	38	6,9%	1	0,2%	39
	Homme	35	6,4%	1	0,2%	36
Total de 35-39 ans		73	14,1%	2	6,1%	75
40-44 ans	Femme	27	4,9%	5	0,9%	32
	Homme	45	8,2%	1	0,2%	46
Total de 40-44 ans		72	14,0%	6	18,2%	78
45-49 ans	Femme	39	7,1%	3	0,5%	42
	Homme	57	10,4%	6	1,1%	63
Total de 45-49 ans		96	18,6%	9	27,3%	105
50-54 ans	Femme	32	5,8%	2	0,4%	34
	Homme	61	11,1%	6	1,1%	67
Total de 50-54 ans		93	18,0%	8	24,2%	101
55-59 ans	Femme	23	4,2%	1	0,2%	24
	Homme	51	9,3%	2	0,4%	53
Total de 55-59 ans		74	14,3%	3	9,1%	77
60-64 ans	Femme	10	1,8%	1	0,2%	11
	Homme	54	9,8%	3	0,5%	57
Total de 60-64 ans		64	12,4%	4	12,1%	68
65 et + ans	Femme	3	0,5%			3
	Homme	10	1,8%			10
Total de 65 et + ans		13	2,5%			13
TOTAL		516	100%	33	100%	549
Âge moyen		48,54 ans		48,45 ans		48,54 ans
Âge médian		49 ans		48 ans		49 ans

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

• Répartition par tranche d'âge, genre et année

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2017		2018		2019	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme			1	1,1%		
	Homme			1	1,1%		
Total de 18-24 ans				2	2,2%		
25-29 ans	Femme	8	10,3%	7	7,9%	9	10,7%
	Homme	7	9,0%	8	9,0%	5	6,0%
Total de 25-29 ans		15	19,2%	15	16,9%	14	16,7%
30-34 ans	Femme	8	10,3%	6	6,7%	5	6,0%
	Homme	11	14,1%	9	10,1%	10	11,9%
Total de 30-34 ans		19	24,4%	15	16,9%	15	17,9%
35-39 ans	Femme	5	6,4%	6	6,7%	7	8,3%
	Homme	7	9,0%	8	9,0%	7	8,3%
Total de 35-39 ans		12	15,4%	14	15,7%	14	16,7%
40-44 ans	Femme	3	3,8%	4	4,5%	5	6,0%
	Homme	5	6,4%	7	7,9%	4	4,8%
Total de 40-44 ans		8	10,3%	11	12,4%	9	10,7%
45-49 ans	Femme	2	2,6%	4	4,5%	4	4,8%
	Homme	7	9,0%	5	5,6%	5	6,0%
Total de 45-49 ans		9	11,5%	9	10,1%	9	10,7%
50-54 ans	Femme	4	5,1%	6	6,7%	7	8,3%
	Homme	3	3,8%	4	4,5%	5	6,0%
Total de 50-54 ans		7	9,0%	10	11,2%	12	14,3%
55-59 ans	Femme			3	3,4%	1	1,2%
	Homme	4	5,1%	6	6,7%	6	7,1%
Total de 55-59 ans		4	5,1%	9	10,1%	7	8,3%
60-64 ans	Femme			1	1,1%	2	2,4%
	Homme	4	5,1%	3	3,4%	2	2,4%
Total de 60-64 ans		4	5,1%	4	4,5%	4	4,8%
65 et + ans	Femme						
Total de 65 et + ans							
TOTAL		78	100%	89	100%	84	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR GENRE



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2019	40	44	84

	2017	2018	2019
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	39,1	40,6	41,1
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	36,2	40,2	40,3
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	41,0	40,9	41,8
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	36	38	39
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	34	38,5	39
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	39	37	40

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

● Répartition par tranche d'âge, genre et catégorie

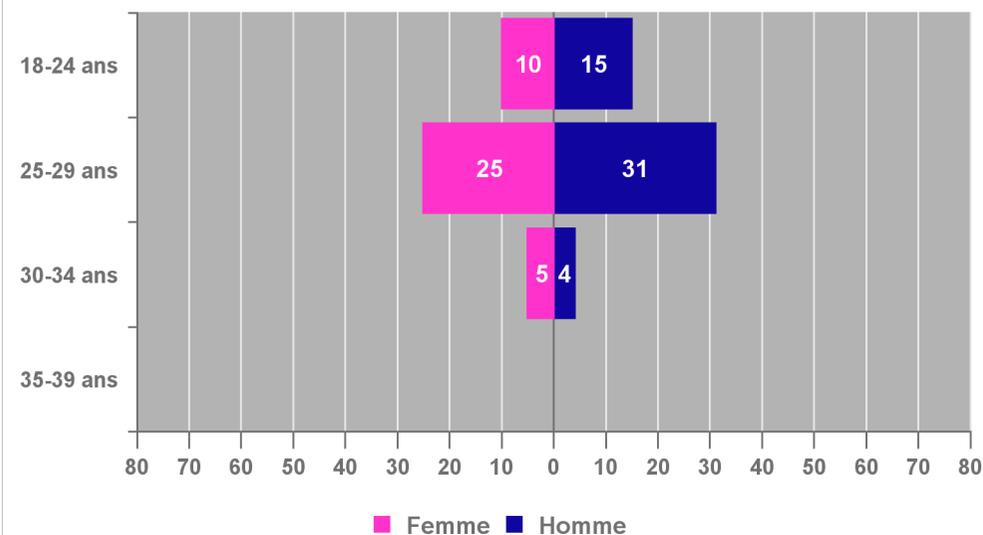
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2019		TOTAL 2019
		A		
		Effectif	%	
18-24 ans	Femme			
	Homme			
Total de 18-24 ans				
25-29 ans	Femme	9	10,7%	9
	Homme	5	6,0%	5
Total de 25-29 ans		14	16,7%	14
30-34 ans	Femme	5	6,0%	5
	Homme	10	11,9%	10
Total de 30-34 ans		15	17,9%	15
35-39 ans	Femme	7	8,3%	7
	Homme	7	8,3%	7
Total de 35-39 ans		14	16,7%	14
40-44 ans	Femme	5	6,0%	5
	Homme	4	4,8%	4
Total de 40-44 ans		9	10,7%	9
45-49 ans	Femme	4	4,8%	4
	Homme	5	6,0%	5
Total de 45-49 ans		9	10,7%	9
50-54 ans	Femme	7	8,3%	7
	Homme	5	6,0%	5
Total de 50-54 ans		12	14,3%	12
55-59 ans	Femme	1	1,2%	1
	Homme	6	7,1%	6
Total de 55-59 ans		7	8,3%	7
60-64 ans	Femme	2	2,4%	2
	Homme	2	2,4%	2
Total de 60-64 ans		4	4,8%	4
TOTAL		84	100%	84
Âge moyen		41,07 ans		41,07 ans
Âge médian		39 ans		39 ans

DOCTORANTS CONTRACTUELS

• Répartition par tranche d'âge, genre et année

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2017		2018		2019	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	13	13,3%	7	7,6%	10	11,1%
	Homme	19	19,4%	15	16,3%	15	16,7%
Total de 18-24 ans		32	32,7%	22	23,9%	25	27,8%
25-29 ans	Femme	25	25,5%	30	32,6%	25	27,8%
	Homme	34	34,7%	32	34,8%	31	34,4%
Total de 25-29 ans		59	60,2%	62	67,4%	56	62,2%
30-34 ans	Femme	3	3,1%	5	5,4%	5	5,6%
	Homme	3	3,1%	2	2,2%	4	4,4%
Total de 30-34 ans		6	6,1%	7	7,6%	9	10,0%
35-39 ans	Femme	1	1,0%	1	1,1%		
	Homme						
Total de 35-39 ans		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		98	100%	92	100%	90	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR GENRE



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2019	40	50	90

	2017	2018	2019
Âge moyen des doctorants contractuels	25,8	26,0	26,0
Âge moyen des doctorants contractuels féminins	26,4	26,7	26,2
Âge moyen des doctorants contractuels masculins	25,5	25,5	25,8
Âge médian des doctorants contractuels	26	25,5	26
Âge médian des doctorants contractuels féminins	26	26	26
Âge médian des doctorants contractuels masculins	25	25	25,5

DOCTORANTS CONTRACTUELS

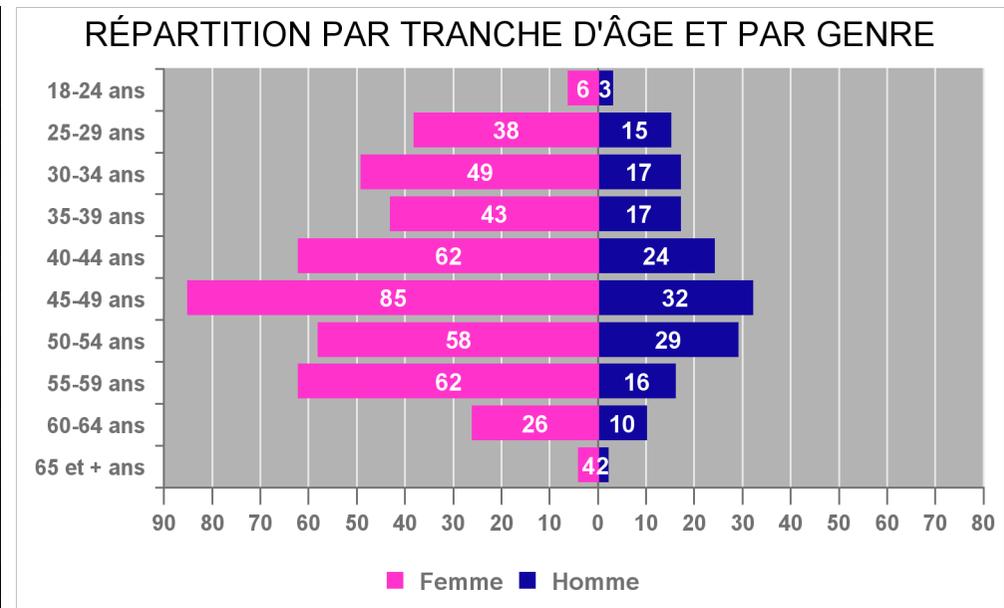
• Répartition par tranche d'âge, genre et catégorie

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2019		TOTAL 2019
		A		
		Effectif	%	
18-24 ans	Femme	10	11,1%	10
	Homme	15	16,7%	15
Total de 18-24 ans		25	27,8%	25
25-29 ans	Femme	25	27,8%	25
	Homme	31	34,4%	31
Total de 25-29 ans		56	62,2%	56
30-34 ans	Femme	5	5,6%	5
	Homme	4	4,4%	4
Total de 30-34 ans		9	10,0%	9
35-39 ans	Femme			
Total de 35-39 ans				
TOTAL		90	100%	90
Âge moyen		26,01 ans		26,01 ans
Âge médian		26 ans		26 ans

BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

• Répartition par tranche d'âge, genre et année

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2017		2018		2019	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	5	0,9%	12	2,0%	6	1,0%
	Homme	6	1,0%	4	0,7%	3	0,5%
Total de 18-24 ans		11	1,9%	16	2,7%	9	1,5%
25-29 ans	Femme	24	4,1%	30	5,1%	38	6,4%
	Homme	17	2,9%	20	3,4%	15	2,5%
Total de 25-29 ans		41	7,1%	50	8,5%	53	8,9%
30-34 ans	Femme	44	7,6%	49	8,3%	49	8,2%
	Homme	14	2,4%	19	3,2%	17	2,8%
Total de 30-34 ans		58	10,0%	68	11,6%	66	11,0%
35-39 ans	Femme	52	9,0%	53	9,0%	43	7,2%
	Homme	22	3,8%	17	2,9%	17	2,8%
Total de 35-39 ans		74	12,8%	70	11,9%	60	10,0%
40-44 ans	Femme	63	10,9%	49	8,3%	62	10,4%
	Homme	26	4,5%	24	4,1%	24	4,0%
Total de 40-44 ans		89	15,3%	73	12,4%	86	14,4%
45-49 ans	Femme	76	13,1%	83	14,1%	85	14,2%
	Homme	32	5,5%	32	5,4%	32	5,4%
Total de 45-49 ans		108	18,6%	115	19,6%	117	19,6%
50-54 ans	Femme	60	10,3%	57	9,7%	58	9,7%
	Homme	29	5,0%	31	5,3%	29	4,8%
Total de 50-54 ans		89	15,3%	88	15,0%	87	14,5%
55-59 ans	Femme	58	10,0%	56	9,5%	62	10,4%
	Homme	12	2,1%	14	2,4%	16	2,7%
Total de 55-59 ans		70	12,1%	70	11,9%	78	13,0%
60-64 ans	Femme	26	4,5%	27	4,6%	26	4,3%
	Homme	13	2,2%	7	1,2%	10	1,7%
Total de 60-64 ans		39	6,7%	34	5,8%	36	6,0%
65 et + ans	Femme	1	0,2%	2	0,3%	4	0,7%
	Homme			2	0,3%	2	0,3%
Total de 65 et + ans		1	0,2%	4	0,7%	6	1,0%
TOTAL		580	100%	588	100%	598	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2019	433	165	598

	2017	2018	2019
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels	44,5	44,0	44,6
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	45,0	44,4	44,7
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	43,4	43,1	44,5
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels	45	45	46
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	45	45	46
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	45	45	46

BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

• Répartition par tranche d'âge, genre et catégorie

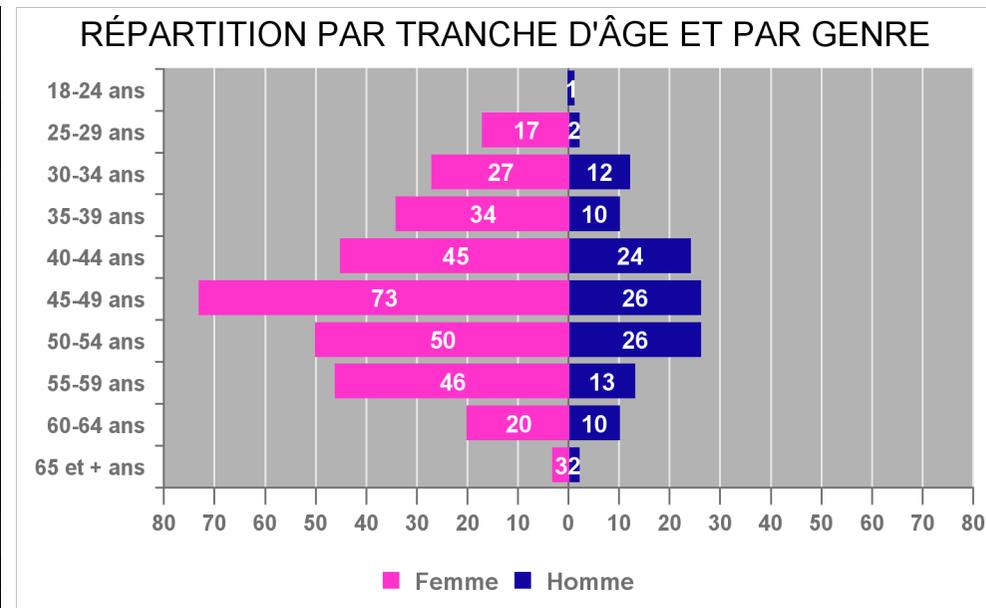
		2019										TOTAL 2019
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
18-24 ans	Femme					1	0,2%	2	0,3%	3	0,5%	6
	Homme							1	0,2%	2	0,3%	3
Total de 18-24 ans						1	0,8%	3	1,2%	5	100,0%	9
25-29 ans	Femme			16	2,7%	8	1,3%	14	2,3%			38
	Homme			11	1,8%	2	0,3%	2	0,3%			15
Total de 25-29 ans				27	13,2%	10	8,4%	16	6,4%			53
30-34 ans	Femme			19	3,2%	9	1,5%	21	3,5%			49
	Homme			8	1,3%	3	0,5%	6	1,0%			17
Total de 30-34 ans				27	13,2%	12	10,1%	27	10,8%			66
35-39 ans	Femme			13	2,2%	11	1,8%	19	3,2%			43
	Homme			12	2,0%	2	0,3%	3	0,5%			17
Total de 35-39 ans				25	12,3%	13	10,9%	22	8,8%			60
40-44 ans	Femme	2	0,3%	16	2,7%	16	2,7%	28	4,7%			62
	Homme	4	0,7%	9	1,5%	5	0,8%	6	1,0%			24
Total de 40-44 ans		6	31,6%	25	12,3%	21	17,6%	34	13,5%			86
45-49 ans	Femme	2	0,3%	28	4,7%	18	3,0%	37	6,2%			85
	Homme	1	0,2%	19	3,2%	3	0,5%	9	1,5%			32
Total de 45-49 ans		3	15,8%	47	23,0%	21	17,6%	46	18,3%			117
50-54 ans	Femme	1	0,2%	14	2,3%	13	2,2%	30	5,0%			58
	Homme	1	0,2%	13	2,2%	5	0,8%	10	1,7%			29
Total de 50-54 ans		2	10,5%	27	13,2%	18	15,1%	40	15,9%			87
55-59 ans	Femme	3	0,5%	11	1,8%	13	2,2%	35	5,9%			62
	Homme			6	1,0%	4	0,7%	6	1,0%			16
Total de 55-59 ans		3	15,8%	17	8,3%	17	14,3%	41	16,3%			78
60-64 ans	Femme	2	0,3%	4	0,7%	6	1,0%	14	2,3%			26
	Homme	3	0,5%	3	0,5%			4	0,7%			10
Total de 60-64 ans		5	26,3%	7	3,4%	6	5,0%	18	7,2%			36
65 et + ans	Femme							4	0,7%			4
	Homme			2	0,3%							2
Total de 65 et + ans				2	1,0%			4	1,6%			6
TOTAL		19	100%	204	100%	119	100%	251	100%	5	100%	598
Âge moyen		51,16 ans		42,7 ans		44,75 ans		46,18 ans		20 ans		44,65 ans
Âge médian		53 ans		44 ans		46 ans		47 ans		19 ans		46 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

BIATSS TITULAIRES

• Répartition par tranche d'âge, genre et année

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2017		2018		2019	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	2	0,5%				
	Homme	1	0,2%			1	0,2%
Total de 18-24 ans		3	0,7%			1	0,2%
25-29 ans	Femme	12	2,8%	17	3,9%	17	3,9%
	Homme	4	0,9%	3	0,7%	2	0,5%
Total de 25-29 ans		16	3,8%	20	4,6%	19	4,3%
30-34 ans	Femme	27	6,4%	32	7,4%	27	6,1%
	Homme	8	1,9%	10	2,3%	12	2,7%
Total de 30-34 ans		35	8,3%	42	9,7%	39	8,8%
35-39 ans	Femme	37	8,7%	38	8,8%	34	7,7%
	Homme	16	3,8%	12	2,8%	10	2,3%
Total de 35-39 ans		53	12,5%	50	11,5%	44	10,0%
40-44 ans	Femme	47	11,1%	39	9,0%	45	10,2%
	Homme	24	5,7%	24	5,5%	24	5,4%
Total de 40-44 ans		71	16,8%	63	14,5%	69	15,6%
45-49 ans	Femme	65	15,4%	72	16,6%	73	16,6%
	Homme	26	6,1%	26	6,0%	26	5,9%
Total de 45-49 ans		91	21,5%	98	22,6%	99	22,4%
50-54 ans	Femme	47	11,1%	44	10,2%	50	11,3%
	Homme	26	6,1%	29	6,7%	26	5,9%
Total de 50-54 ans		73	17,3%	73	16,9%	76	17,2%
55-59 ans	Femme	39	9,2%	43	9,9%	46	10,4%
	Homme	11	2,6%	13	3,0%	13	2,9%
Total de 55-59 ans		50	11,8%	56	12,9%	59	13,4%
60-64 ans	Femme	18	4,3%	20	4,6%	20	4,5%
	Homme	12	2,8%	7	1,6%	10	2,3%
Total de 60-64 ans		30	7,1%	27	6,2%	30	6,8%
65 et + ans	Femme	1	0,2%	2	0,5%	3	0,7%
	Homme			2	0,5%	2	0,5%
Total de 65 et + ans		1	0,2%	4	0,9%	5	1,1%
TOTAL		423	100%	433	100%	441	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2019	315	126	441

	2017	2018	2019
Âge moyen des BIATSS titulaires	45,8	46,0	46,4
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel féminin	45,7	45,8	46,3
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel masculin	46,2	46,6	46,9
Âge médian des BIATSS titulaires	46	46	47
Âge médian des BIATSS titulaires personnel féminin	46	46	47
Âge médian des BIATSS titulaires personnel masculin	46	47	47

BIATSS TITULAIRES

• Répartition par tranche d'âge, genre et catégorie

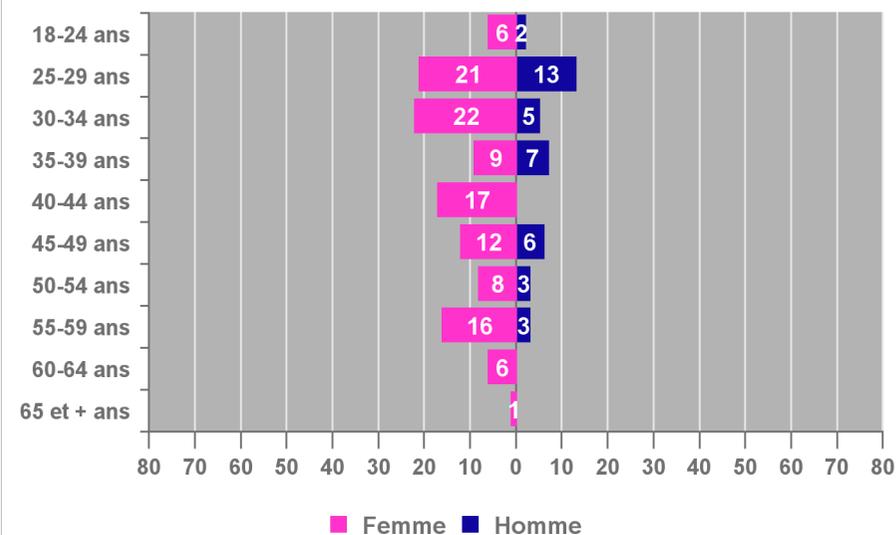
TRANCHE D'ÂGE		GENRE		2019						TOTAL 2019		
				A+		A		B			C	
				Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%		Effectif	%
18-24 ans	Femme											
	Homme							1	0,2%		1	
Total de 18-24 ans								1	0,5%		1	
25-29 ans	Femme			4	0,9%	4	0,9%	9	2,0%		17	
	Homme			1	0,2%	1	0,2%				2	
Total de 25-29 ans				5	3,7%	5	4,9%	9	4,8%		19	
30-34 ans	Femme			9	2,0%	6	1,4%	12	2,7%		27	
	Homme			3	0,7%	3	0,7%	6	1,4%		12	
Total de 30-34 ans				12	9,0%	9	8,8%	18	9,5%		39	
35-39 ans	Femme			6	1,4%	11	2,5%	17	3,9%		34	
	Homme			7	1,6%	1	0,2%	2	0,5%		10	
Total de 35-39 ans				13	9,7%	12	11,8%	19	10,1%		44	
40-44 ans	Femme	2	0,5%	13	2,9%	14	3,2%	16	3,6%		45	
	Homme	4	0,9%	9	2,0%	5	1,1%	6	1,4%		24	
Total de 40-44 ans		6	37,5%	22	16,4%	19	18,6%	22	11,6%		69	
45-49 ans	Femme	2	0,5%	21	4,8%	17	3,9%	33	7,5%		73	
	Homme	1	0,2%	16	3,6%	3	0,7%	6	1,4%		26	
Total de 45-49 ans		3	18,8%	37	27,6%	20	19,6%	39	20,6%		99	
50-54 ans	Femme			10	2,3%	13	2,9%	27	6,1%		50	
	Homme	1	0,2%	12	2,7%	5	1,1%	8	1,8%		26	
Total de 50-54 ans		1	6,3%	22	16,4%	18	17,6%	35	18,5%		76	
55-59 ans	Femme	2	0,5%	10	2,3%	12	2,7%	22	5,0%		46	
	Homme			5	1,1%	3	0,7%	5	1,1%		13	
Total de 55-59 ans		2	12,5%	15	11,2%	15	14,7%	27	14,3%		59	
60-64 ans	Femme	1	0,2%	3	0,7%	4	0,9%	12	2,7%		20	
	Homme	3	0,7%	3	0,7%			4	0,9%		10	
Total de 60-64 ans		4	25,0%	6	4,5%	4	3,9%	16	8,5%		30	
65 et + ans	Femme							3	0,7%		3	
	Homme			2	0,5%						2	
Total de 65 et + ans				2	1,5%			3	1,6%		5	
TOTAL		16	100%	134	100%	102	100%	189	100%		441	
Âge moyen		50,13 ans		45,87 ans		45,73 ans		46,93 ans			46,44 ans	
Âge médian		48,5 ans		46 ans		47 ans		48 ans			47 ans	

BIATSS CONTRACTUELS

• Répartition par tranche d'âge, genre et année

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2017		2018		2019	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	3	1,9%	12	7,7%	6	3,8%
	Homme	5	3,2%	4	2,6%	2	1,3%
Total de 18-24 ans		8	5,1%	16	10,3%	8	5,1%
25-29 ans	Femme	12	7,6%	13	8,4%	21	13,4%
	Homme	13	8,3%	17	11,0%	13	8,3%
Total de 25-29 ans		25	15,9%	30	19,4%	34	21,7%
30-34 ans	Femme	17	10,8%	17	11,0%	22	14,0%
	Homme	6	3,8%	9	5,8%	5	3,2%
Total de 30-34 ans		23	14,6%	26	16,8%	27	17,3%
35-39 ans	Femme	15	9,6%	15	9,7%	9	5,7%
	Homme	6	3,8%	5	3,2%	7	4,5%
Total de 35-39 ans		21	13,4%	20	12,9%	16	10,2%
40-44 ans	Femme	16	10,2%	10	6,5%	17	10,8%
	Homme	2	1,3%				
Total de 40-44 ans		18	11,5%	10	6,5%	17	10,9%
45-49 ans	Femme	11	7,0%	11	7,1%	12	7,6%
	Homme	6	3,8%	6	3,9%	6	3,8%
Total de 45-49 ans		17	10,8%	17	11,0%	18	11,5%
50-54 ans	Femme	13	8,3%	13	8,4%	8	5,1%
	Homme	3	1,9%	2	1,3%	3	1,9%
Total de 50-54 ans		16	10,2%	15	9,7%	11	7,0%
55-59 ans	Femme	19	12,1%	13	8,4%	16	10,2%
	Homme	1	0,6%	1	0,6%	3	1,9%
Total de 55-59 ans		20	12,7%	14	9,0%	19	12,1%
60-64 ans	Femme	8	5,1%	7	4,5%	6	3,8%
	Homme	1	0,6%				
Total de 60-64 ans		9	5,7%	7	4,5%	6	3,8%
65 et + ans	Femme					1	0,6%
Total de 65 et + ans						1	0,3%
TOTAL		157	100%	155	100%	157	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR GENRE



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2019	118	39	157

	2017	2018	2019
Âge moyen des BIATSS contractuels	41,0	38,4	39,6
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel féminin	43,2	40,6	40,5
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel masculin	35,1	32,9	36,8
Âge médian des BIATSS contractuels	40	37	39
Âge médian des BIATSS contractuels personnel féminin	43	39	40
Âge médian des BIATSS contractuels personnel masculin	32	30	34

BIATSS CONTRACTUELS

• Répartition par tranche d'âge, genre et année

		2019										TOTAL 2019
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
18-24 ans	Femme					1	0,6%	2	1,3%	3	1,9%	6
	Homme									2	1,3%	2
Total de 18-24 ans						1	5,9%	2	3,2%	5	100,0%	8
25-29 ans	Femme			12	7,6%	4	2,5%	5	3,2%			21
	Homme			10	6,4%	1	0,6%	2	1,3%			13
Total de 25-29 ans				22	31,4%	5	29,4%	7	11,3%			34
30-34 ans	Femme			10	6,4%	3	1,9%	9	5,7%			22
	Homme			5	3,2%							5
Total de 30-34 ans				15	21,4%	3	17,6%	9	14,5%			27
35-39 ans	Femme			7	4,5%			2	1,3%			9
	Homme			5	3,2%	1	0,6%	1	0,6%			7
Total de 35-39 ans				12	17,1%	1	5,9%	3	4,8%			16
40-44 ans	Femme			3	1,9%	2	1,3%	12	7,6%			17
	Homme											
Total de 40-44 ans				3	4,3%	2	11,8%	12	19,4%			17
45-49 ans	Femme			7	4,5%	1	0,6%	4	2,5%			12
	Homme			3	1,9%			3	1,9%			6
Total de 45-49 ans				10	14,3%	1	5,9%	7	11,3%			18
50-54 ans	Femme	1	0,6%	4	2,5%			3	1,9%			8
	Homme			1	0,6%			2	1,3%			3
Total de 50-54 ans		1	33,3%	5	7,1%			5	8,1%			11
55-59 ans	Femme	1	0,6%	1	0,6%	1	0,6%	13	8,3%			16
	Homme			1	0,6%	1	0,6%	1	0,6%			3
Total de 55-59 ans		1	33,3%	2	2,9%	2	11,8%	14	22,6%			19
60-64 ans	Femme	1	0,6%	1	0,6%	2	1,3%	2	1,3%			6
Total de 60-64 ans		1	33,3%	1	1,4%	2	11,8%	2	3,2%			6
65 et + ans	Femme							1	0,6%			1
Total de 65 et + ans								1	1,6%			1
TOTAL		3	100%	70	100%	17	100%	62	100%	5	100%	157
Âge moyen		56,67 ans		36,63 ans		38,88 ans		43,89 ans		20 ans		39,59 ans
Âge médian		56 ans		33,5 ans		32 ans		43 ans		19 ans		39 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage



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 échelles.

■ 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 2019

	Total dépenses Masse salariale *	DONT opération circuit de paie **	% répartition
Masse salariale ÉTAT et Ressources propres ÉTABLISSEMENT (hors heures complémentaires)	78 699 168 €	78 633 907 €	84 %
Masse salariale Ressources Propres COMPOSANTES (hors heures complémentaires)	6 229 454 €	6 229 454 €	7 %
Masse salariale Heures Complémentaires chargées	8 514 035 €	8 514 035 €	9 %
	93 442 657 €	93 377 396 €	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.

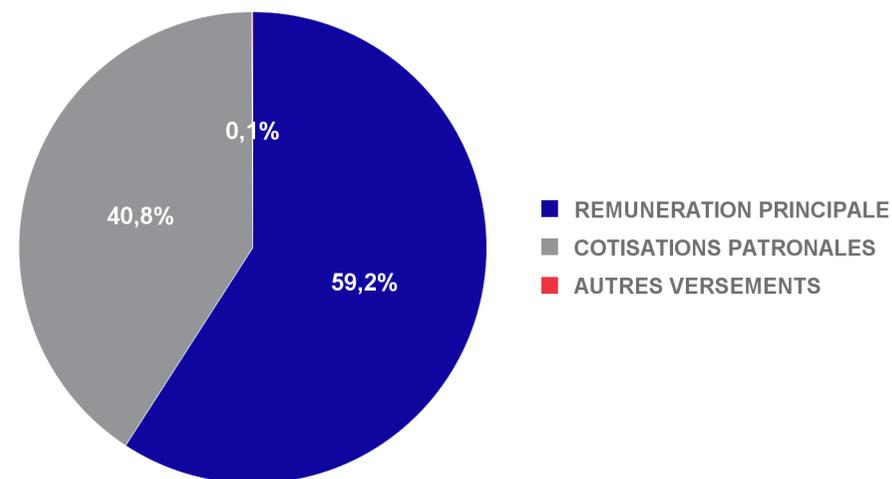
** Les opérations circuit de paie sont des opérations traitées dans le cadre de la paie à façon par la trésorerie générale. Elles représentent 99,93% des dépenses totales de frais de personnel ; ce sont elles qui seront analysées dans les tableaux et graphiques suivants.

CIRCUIT DE PAIE

REMUNERATION PRINCIPALE	TRAITEMENT BRUT	44 110 888 €
	PRIMES ET INDEMNITES	3 891 839 €
	HEURES COMPLÉMENTAIRES BRUTES	7 232 805 €
	TOTAL	55 235 531 €
COTISATIONS PATRONALES	PENSION CIVILE ET ATI ***	27 209 274 €
	COTISATION POLE EMPLOI	436 217 €
	AUTRES COTISATIONS	10 410 150 €
	TOTAL	38 055 641 €
AUTRES VERSEMENTS	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	33 057 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	53 167 €
	TOTAL	86 224 €
	Total général	93 377 396 €

*** Allocation Temporaire d'Invalidité

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE

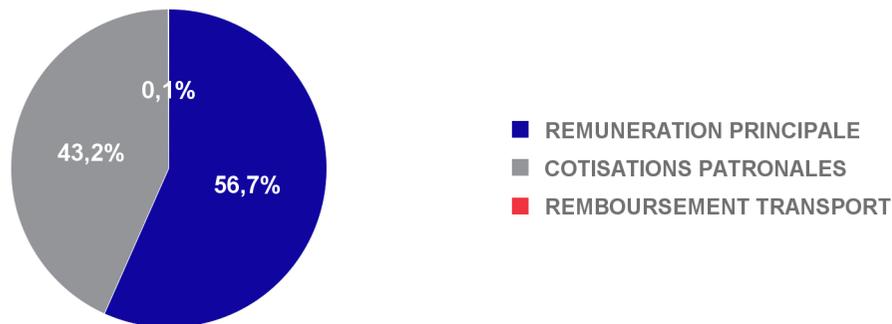


MASSE SALARIALE PAR FILIÈRE ET STATUT

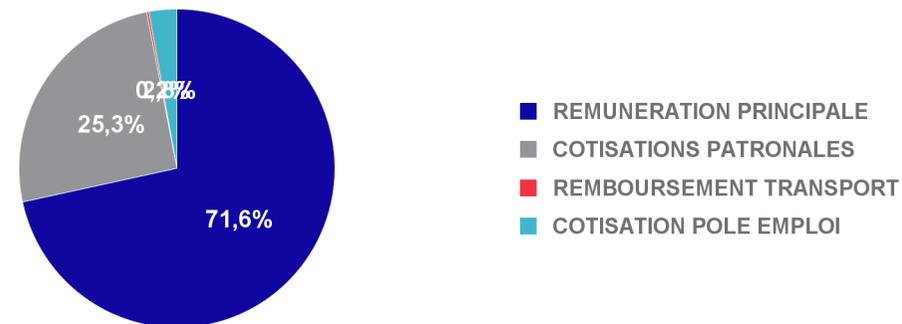
ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	30 864 738 €	2 210 495 €	33 075 233 €
	COTISATIONS PATRONALES	24 126 353 €	846 190 €	24 972 542 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	15 872 €	2 066 €	17 939 €
	COTISATION POLE EMPLOI		85 647 €	85 647 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS		55 006 963 €	3 144 398 €	58 151 361 €
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	12 603 495 €	3 859 185 €	16 462 680 €
	COTISATIONS PATRONALES	9 613 209 €	1 364 824 €	10 978 033 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	18 242 €	12 256 €	30 498 €
	COTISATION POLE EMPLOI		153 596 €	153 596 €
Total BIATSS		22 234 946 €	5 389 861 €	27 624 807 €
DOCTORANTS CONTRACTUELS	REMUNERATION PRINCIPALE		2 084 833 €	2 084 833 €
	COTISATIONS PATRONALES		738 322 €	738 322 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		4 730 €	4 730 €
	COTISATION POLE EMPLOI		84 437 €	84 437 €
Total DOCTORANTS CONTRACTUELS			2 912 323 €	2 912 323 €
VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB	REMUNERATION PRINCIPALE		3 612 785 €	3 612 785 €
	COTISATIONS PATRONALES		930 527 €	930 527 €
	COTISATION POLE EMPLOI		112 537 €	112 537 €
Total VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB			4 655 848 €	4 655 848 €
ARE	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		33 057 €	33 057 €
Total ARE			33 057 €	33 057 €
TOTAL GÉNÉRAL		77 241 909 €	16 135 487 €	93 377 396 €

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION

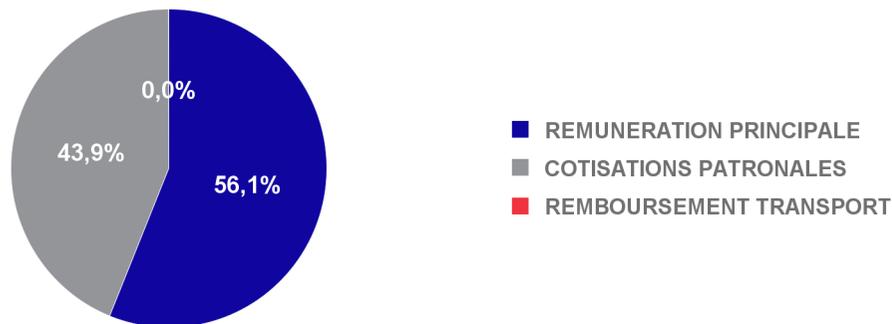
BIATSS TITULAIRES



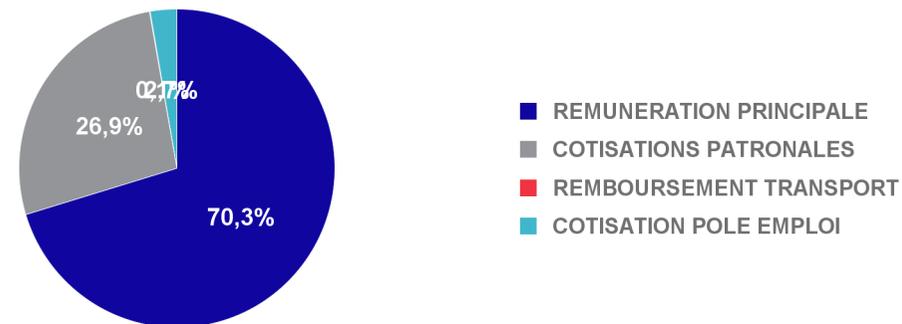
BIATSS CONTRACTUELS



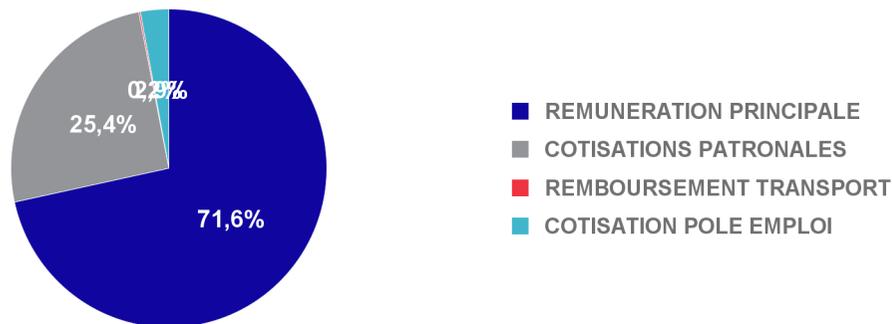
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES



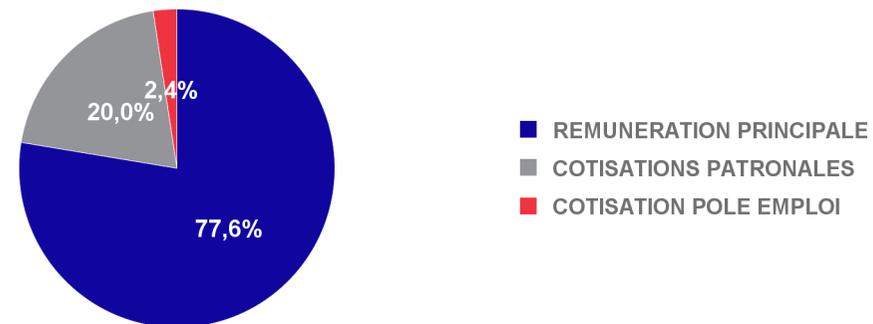
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



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.

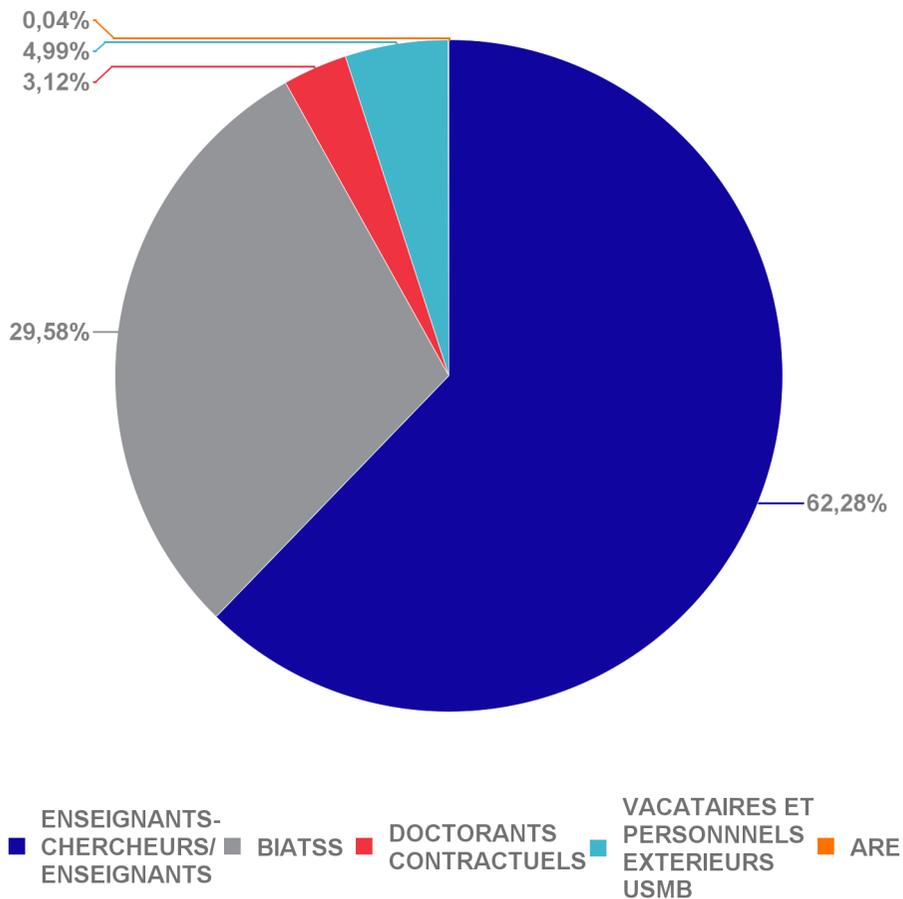
MASSE SALARIALE PAR ENSEMBLE DE PERSONNELS

CIRCUIT DE PAIE DGFip

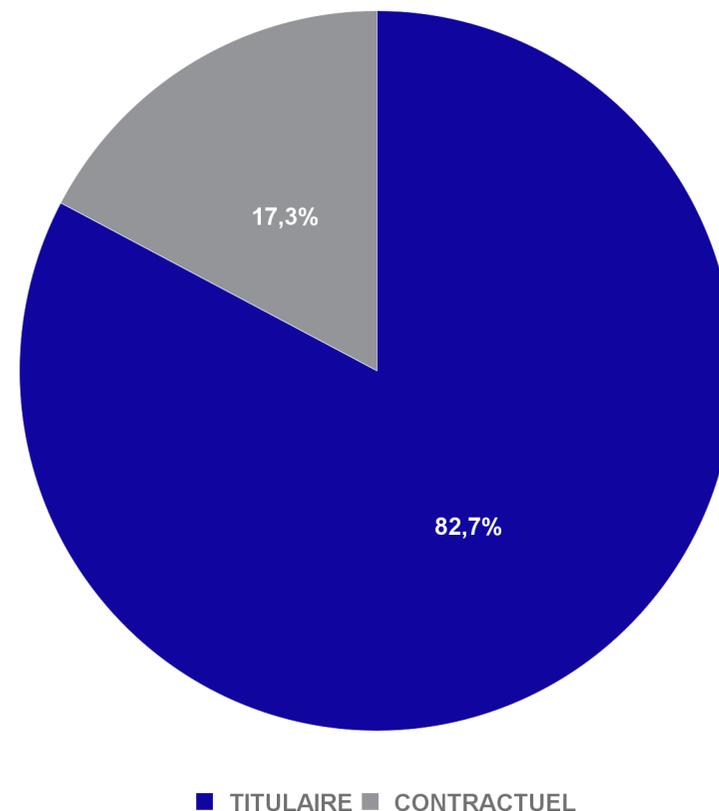
ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	CORPS	MASSE SALARIALE
ENSEIGNANTS-CERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	22 733 912 €
		Enseignants de 2nd degré	8 130 826 €
		Contractuels Enseignants	2 210 495 €
		TOTAL	33 075 233 €
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	18 116 201 €
		Enseignants de 2nd degré	6 010 152 €
		Contractuels Enseignants	846 190 €
		TOTAL	24 972 542 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	14 344 €
		Enseignants de 2nd degré	1 528 €
		Contractuels Enseignants	2 066 €
		TOTAL	17 939 €
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Enseignants	85 647 €
TOTAL		85 647 €	
Total ENSEIGNANTS-CERCHEURS/ ENSEIGNANTS			58 151 361 €
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	ATSS	4 197 667 €
		BIB	1 041 167 €
		ITRF	7 364 661 €
		Contractuels Biatss	3 802 748 €
		Apprenti	56 437 €
		TOTAL	16 462 680 €
	COTISATIONS PATRONALES	ATSS	3 180 706 €
		BIB	815 651 €
		ITRF	5 616 852 €
		Contractuels Biatss	1 361 041 €
		Apprenti	3 782 €
		TOTAL	10 978 033 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	ATSS	4 193 €
		BIB	1 639 €
		ITRF	12 410 €
		Contractuels Biatss	12 180 €
		Apprenti	76 €
		TOTAL	30 498 €
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Biatss	153 596 €
		TOTAL	153 596 €
Total BIATSS			27 624 807 €
DOCTORANTS CONTRACTUELS	REMUNERATION PRINCIPALE	2 084 833 €	
	COTISATIONS PATRONALES	738 322 €	
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	4 730 €	
	COTISATION POLE EMPLOI	84 437 €	
	Total DOCTORANTS CONTRACTUELS	2 912 323 €	
VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB	REMUNERATION PRINCIPALE	3 612 785 €	
	COTISATIONS PATRONALES	930 527 €	
	COTISATION POLE EMPLOI	112 537 €	
	Total VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB	4 655 848 €	
ARE	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	33 057 €	
	Total ARE	33 057 €	
MASSE SALARIALE			93 377 396 €

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

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



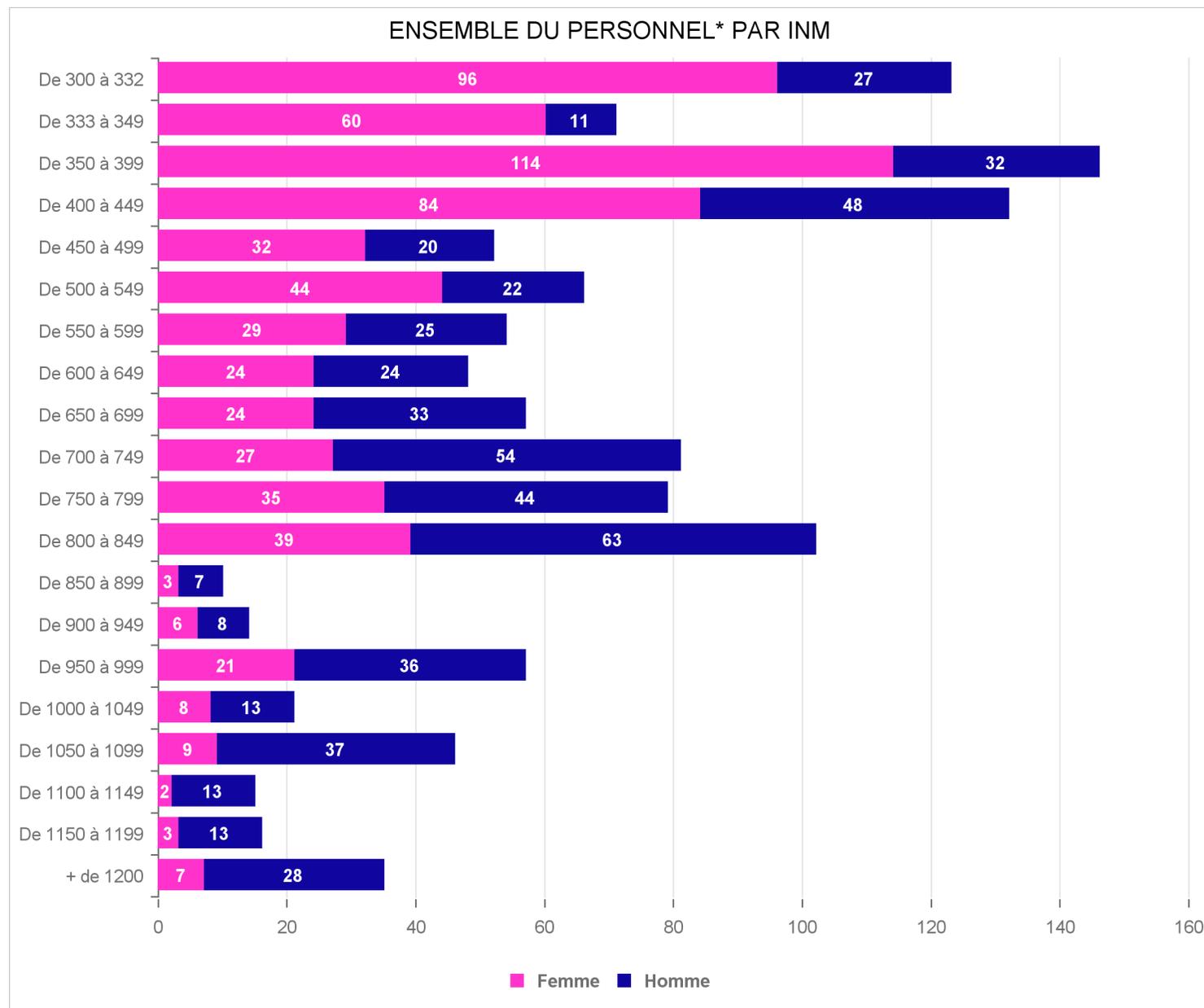
RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE (CIRCUIT DE PAIE DGFip) PAR STATUT DES PERSONNELS



EFFECTIFS DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL* PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	123
De 333 à 349	71
De 350 à 399	146
De 400 à 449	132
De 450 à 499	52
De 500 à 549	66
De 550 à 599	54
De 600 à 649	48
De 650 à 699	57
De 700 à 749	81
De 750 à 799	79
De 800 à 849	102
De 850 à 899	10
De 900 à 949	14
De 950 à 999	57
De 1000 à 1049	21
De 1050 à 1099	46
De 1100 à 1149	15
De 1150 à 1199	16
+ de 1200	35
TOTAL	1 225
INDICE MOYEN	626
INDICE MÉDIAN	578

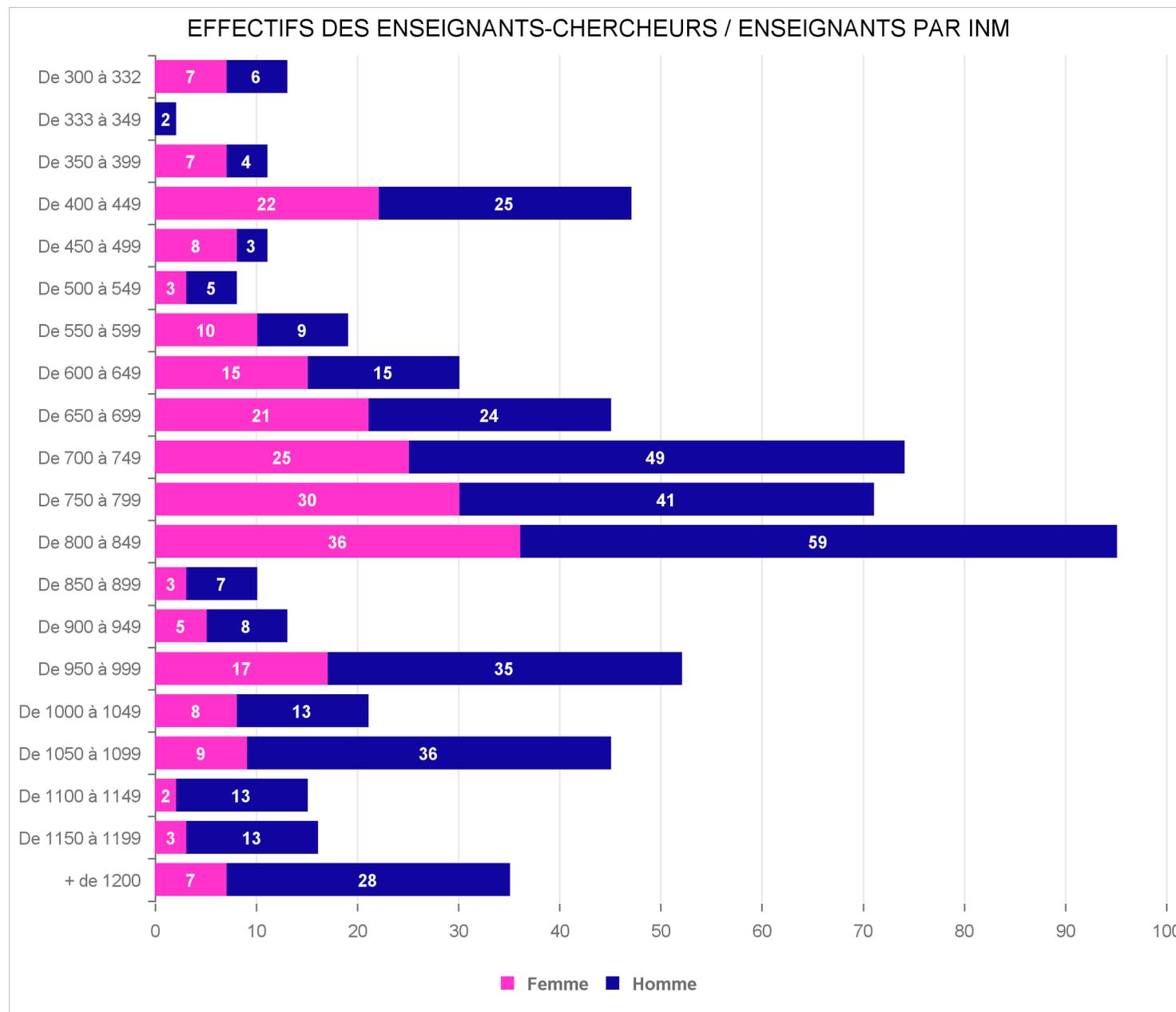
* Hors agents non indicés



EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	13
De 333 à 349	2
De 350 à 399	11
De 400 à 449	47
De 450 à 499	11
De 500 à 549	8
De 550 à 599	19
De 600 à 649	30
De 650 à 699	45
De 700 à 749	74
De 750 à 799	71
De 800 à 849	95
De 850 à 899	10
De 900 à 949	13
De 950 à 999	52
De 1000 à 1049	21
De 1050 à 1099	45
De 1100 à 1149	15
De 1150 à 1199	16
+ de 1200	35
TOTAL	633

INDICE MOYEN	804
INDICE MÉDIAN	796

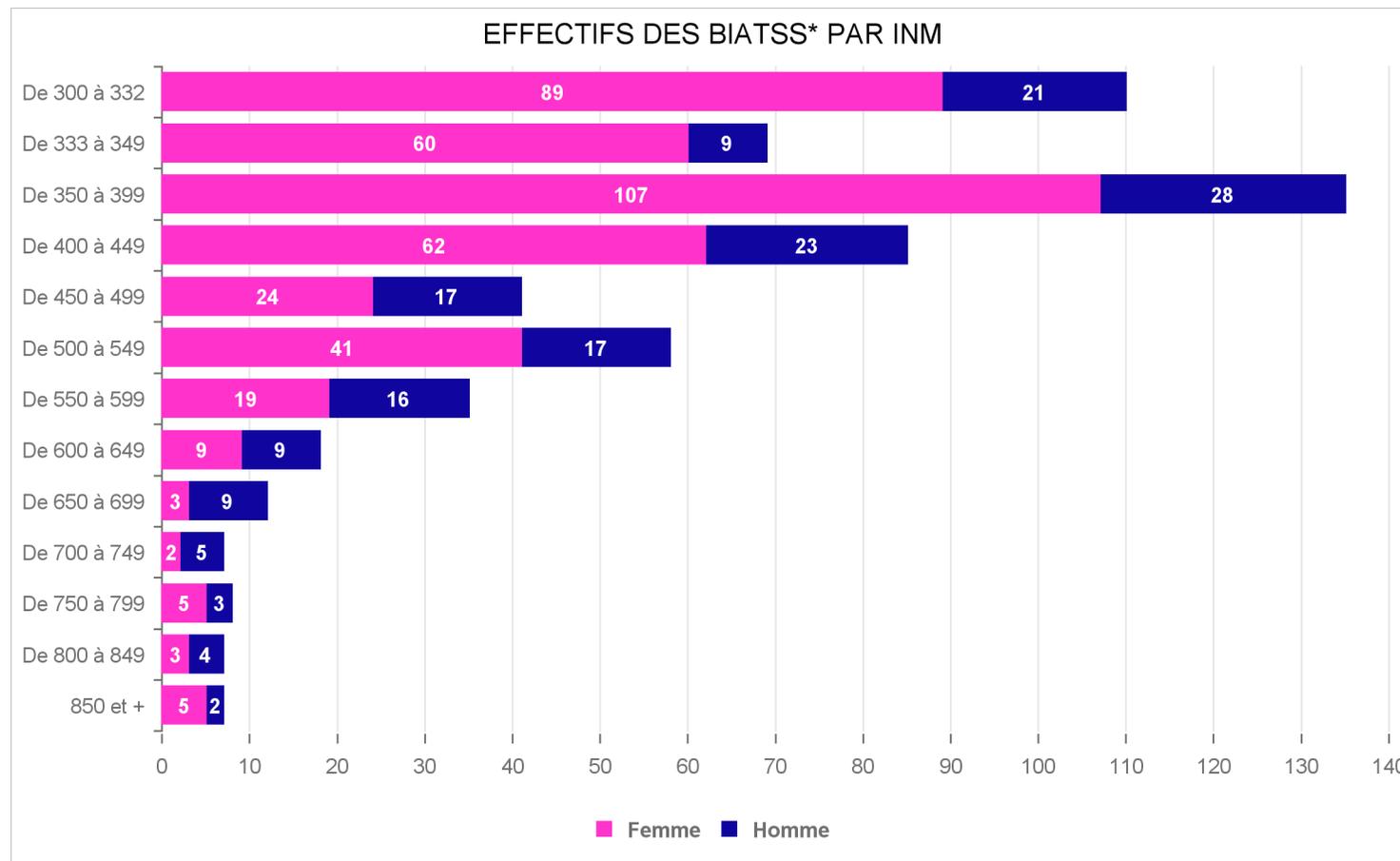


EFFECTIFS DES BIATSS* PAR INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	110
De 333 à 349	69
De 350 à 399	135
De 400 à 449	85
De 450 à 499	41
De 500 à 549	58
De 550 à 599	35
De 600 à 649	18
De 650 à 699	12
De 700 à 749	7
De 750 à 799	8
De 800 à 849	7
850 et +	7
TOTAL	592

INDICE MOYEN	437
INDICE MÉDIAN	390

* Hors agents non indicés





4. PROMOTIONS

● CONCOURS EXTERNE

Concours ouvert aux candidats et candidates titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement. Aucune condition de diplôme n'est exigée pour les pères et mères de 3 enfants ainsi que pour les sportifs et sportives de haut niveau.

● CONCOURS INTERNE

Concours ouvert aux agents de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance à un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée.

● CONCOURS DIRECTS

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

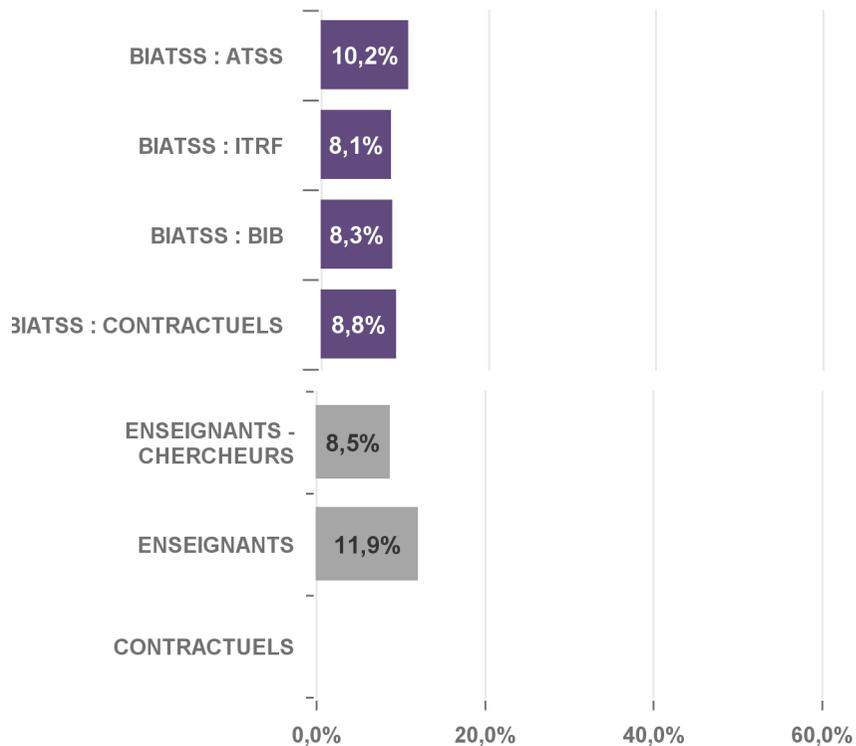
Chaque statut particulier fixe les conditions pour prétendre à un avancement de grade. Ces conditions peuvent se cumuler et portent notamment sur l'ancienneté, la valeur professionnelle ou le niveau élevé de responsabilité (fonctionnaires de catégorie A). Ces promotions sont contingentées.

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION EN 2019

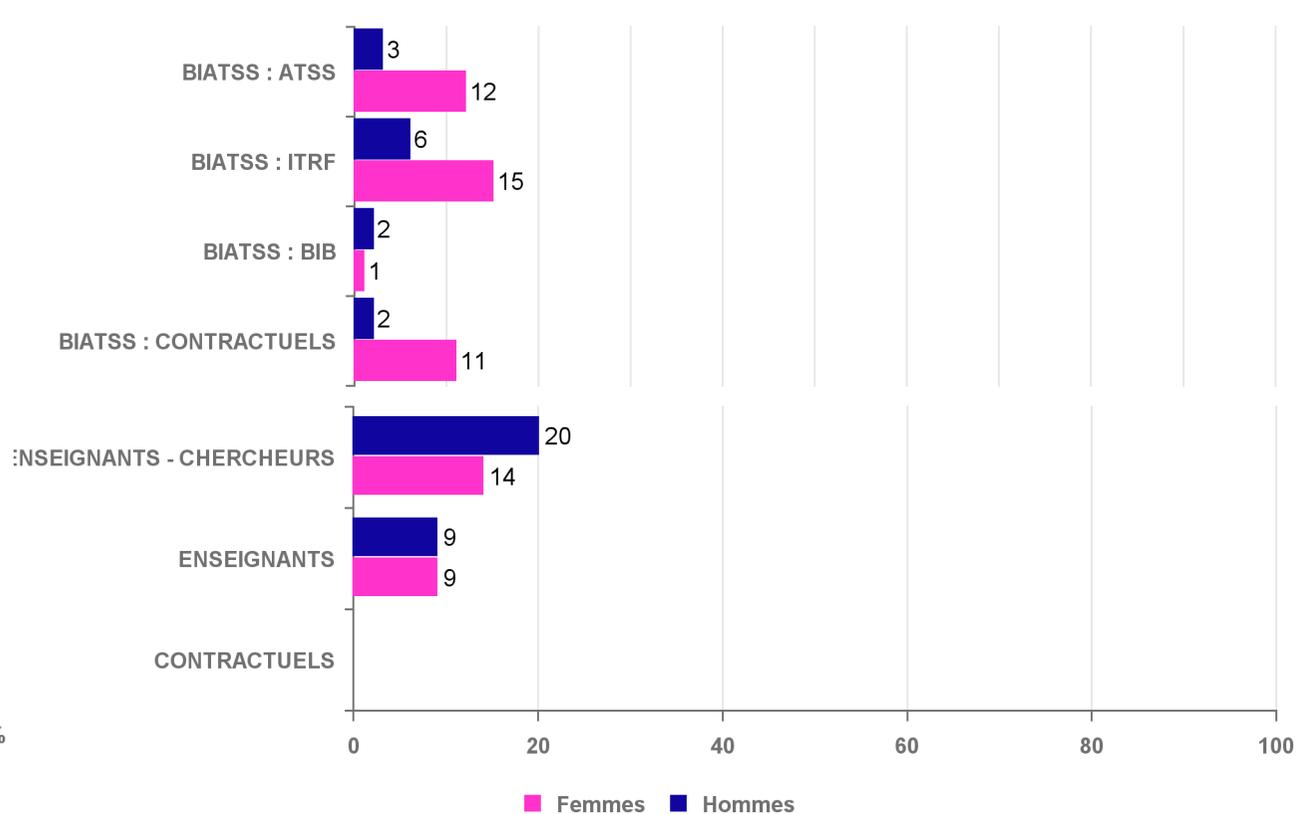
FILIÈRE	GRADE	NOMBRE DE PROMOUVABLES		NOMBRE DE PROMUS				% DE PROMUS / PROMOUVABLES		CORPS				TOTAL 2019			EFFECTIFS 2019
				AU CHOIX		TABLEAU D'AVANCEMENT				CONCOURS		Liste d'Aptitude					
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL			
ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel																29
	Maître de conférences hors classe	10	15	6	6			60%	40%	1	1			7	7	14	81
	Maître de conférences classe normale	22	40	3	5			14%	13%	1	2			4	7	11	171
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er échelon	4	14	1	1			25%	7%					1	1	2	21
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon																14
	Professeur des universités de 1ère classe	6	31		2				6%						2	2	45
	Professeur des universités de 2ème classe	13	24	2	3			15%	13%					2	3	5	37
TOTAL ENSEIGNANTS - CHERCHEURS		55	124	12	17			22%	14%	2	3			14	20	34	398
ENSEIGNANTS	Professeur agrégé hors classe	10	19			4	7	40%	37%					4	7	11	29
	Professeur agrégé classe exceptionnelle																21
	Professeur agrégé classe normale	14	15			3	1	21%	7%	1				4	1	5	68
	Professeur certifié hors classe	1	4														5
	Professeur certifié classe exceptionnelle	1	2														6
	Professeur certifié classe normale	5	5			1		20%						1		1	12
	Professeur certifié EPS hors classe		2				1		50%						1	1	1
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle																2
	Professeur certifié EPS classe normale		2														4
	Professeur certifié ex bi-admissible																2
Professeur des lycées professionnels hors classe		1														1	
TOTAL ENSEIGNANTS		31	50			8	9	26%	18%	1				9	9	18	151
CONTRACTUELS	ATER																10
	Lecteurs																3
	Associés																15
	Enseignant contractuel																36
	Enseignant-chercheur contractuel junior																4
	Enseignant contractuel CDI																8
	Enseignant contractuel CDI ISEFE																8
TOTAL CONTRACTUELS																	84
TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		86	174	12	17	8	9	9%	5%	3	3			23	29	52	633

ENSEMBLE DES PERSONNELS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION EN 2019

PROMOTIONS 2019 - ENSEMBLE DES PERSONNELS



RÉPARTITION DES PROMOTIONS PAR FILIÈRE ET PAR GENRE



RECRUTEMENT ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS EN 2019

CAT.	FILIERE	NUMÉRO D'EMPLOI	SPÉCIALITÉ		CORPS	ARTICLE DE RECRUTEMENT	COMPOSANTE D'AFFECTATION	LABORATOIRE DE RATTACHEMENT	PART DES FEMMES DANS LA COMPOSITION DES JURYS	PART DE PRESIDENTE DE JURYS DE CONCOURS	NOMBRE DE DOSSIERS RECEVABLES		NOMBRE DE CANDIDATS PRÉSENTS		NOMBRE DE CANDIDATS CLASSÉS		CANDIDATS RETENUS	
			CNU/	Libellé CNU/Discipline							F	H	F	H	F	H	F	H
A+	ENSEIGNANTS	4239/191	H7100	Biochimie, génie biologique	PRAG	1ère campagne	SceM		40%	0%	7	5	2	4	2	4	0	1
A+	ENSEIGNANTS	4240/652	H1414	SII option ingénierie mécanique	PRAG	1ère campagne	IUT C		0%	0%	0	6	0	3	0	3	0	1
A+	ENSEIGNANTS	4242/662	H1416	SII option ingénierie des constructions	PRAG	1ère campagne	IUT C		0%	0%	2	6	2	3	2	3	1	0
A+	ENSEIGNANTS	4243/677	H7300	Sciences et techniques médico-sociales	PRAG	1ère campagne	IUT A		38%	0%	6	1	3	1	2	1	0	1
A	ENSEIGNANTS	4241/658	H1414	SII option ingénierie mécanique	PRCE	1ère campagne	IUT C		0%	0%	0	7	0	6	0	1	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4245/321	6	Sciences de gestion	MCF	26-1.1°	IAE	IREGE	50%	100%	17	20	3	2	1	2	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4246/107	6	Sciences de gestion	MCF	26-1.1°	IUT A	IREGE	50%	0%	10	10	4	4	2	3	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4247/71	11	Langues et littérature anglaises et anglo-saxonnes	MCF	26-1.1°	LLSH	LLSETI	50%	0%	25	11	5	3	2	3	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4248/670	18/71	Architecture et Arts : plastiques, du spectacle, musique, musicologie, esthétique, sciences de l'art / Sciences de l'information et de la communication	MCF	26-1.1°	LLSH	LLSETI	50%	0%	29	27	4	4	3	2	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4249/117	27	Informatique	PR	46.3°	IUT A	LISTIC	50%	100%	0	2	0	2	0	2	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4250/60	35/36	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes / Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	MCF	26-1.1°	SceM	EDYTEM	50%	0%	0	1			0	1	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4251/189	60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	MCF	26-1.1°	PAC	LOCIE	50%	0%	8	21	2	5	2	2	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4253/328	60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	PR	46.1°	PAC	SYMME	25%	100%	0	4	0	2	0	2	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4254/228	62	Energétique, génie des procédés	PR	46.1°	PAC	LOCIE	50%	0%	1	5	1	4	1	3	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4255/19	63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	PR	46.3°	IUT A	SYMME	38%	0%	1	1	1	1	1	1	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4256/199	67	Biologie des populations et écologie	MCF	26-1.1°	SceM	CARTEL	50%	0%	13	18			1	0	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4259/564	74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	PR	46.1°	SceM	LIBM	50%	0%	0	1	0	1	0	1	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4260/8000	6	Sciences de gestion	MCF	26-1.1°	IUT A	IREGE	50%	100%	19	23	5	4	4	4	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4261/PE	16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	MCF	26-1.1°	LLSH	LPNC	50%	0%	20	24	3	2	2	3	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	4262/PE	74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	MCF	26-1.1°	SceM	LIBM	50%	0%	2	23	0	5	0	4	0	1

CONCOURS BIATSS ORGANISÉS EN 2019

CAT.	FILIÈRE	SI FILIÈRE "ITRF"		GRADE	NATURE	NB DE POSTE	AFFECTATION	Part des femmes dans la composition des jurys	Part des présidentes de jurys de concours	NOMBRE INSCRITS		NOMBRE PRESENTS			NOMBRE ADMISSIBLES			NOMBRE ADMIS		
		BAP	EMPLOI TYPE							F	H	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB
A	ITRF	E	Administrateur systèmes et réseaux	IGE	externe	1	DN	50%	0%	0	14	0	5	2	0	8	3	0	2	1
A	ITRF	J	Assistant des ressources humaines	ASI	externe	1	DRH	50%	0%	14	4	2	0	1	3	0	1	1	0	1
A	ITRF	J	Assistant en gestion administrative	ASI	externe	2	IAE DEVE	50%	100%	36	15	2	0	0	4	1	0	1	0	0
A	ITRF	J	Assistant en gestion financière et comptable	ASI	interne	1	DAF	50%	0%	12	6	3	1	2	7	4	2	1	0	1
A	ITRF	C	Assistant ingénieur électrotechnicien	ASI	Externe	1	IUT A	50%	100%	0	8	0	4	0	0	4	0	0	1	0
A	ITRF	J	Chargé d'animation et d'ingénierie en formation tout au long de la vie	IGE	interne	1	SFC	50%	0%	7	5	2	1	1	4	2	1	1	0	1
A	ITRF	J	Chargé de la gestion financière et comptable	IGE	interne	1	AGENCE COMPTABLE	50%	0%	8	6	0	1	1	2	1	2	0	0	0
A	ITRF	E	Gestionnaire d'infrastructures	ASI	interne	1	IUT A	50%	0%	3	6	1	1	1	1	3	1	0	1	0
A	ITRF	B	Ingénieur en analyse chimique	IGE	externe	1	POLYTECH	50%	0%	11	14	2	3	0	4	5	0	2	0	0
A	ITRF	F	Ingénieur pour l'enseignement numérique	IGE	externe	1	DEPARTEMENT APPRENDRE	50%	100%	14	9	2	4	2	10	5	2	0	1	1
A	ITRF	J	Responsable de la coopération internationale	IGR	interne	1	DRI	50%	0%	5	3	1	1	1	5	1	1	1	0	1
B	ITRF	J	Gestionnaire financier et comptable	TECH	Interne	1	IUT A	NC	NC	16 *	5 *	NC	NC	NC	9	2	1	4	2	0
B	ITRF	F	Technicien des métiers de l'image et du son	TECH	Externe	1	DN	NC	NC	3 *	7*	NC	NC	NC	2	5	0	1	2	0
B	ITRF	C	Technicien électrotechnicien	TECH	Externe	1	IUT A	50%	100%	1	2	1	2	0	1	1	0	1	1	0
B	ITRF	B	Technicien en chimie et sciences physiques	TECH	Externe	1	SceM	NC	NC	10 *	8 *	NC	NC	NC	3	2	0	2	0	0
B	ITRF	B	Technicien en élaboration des matériaux	TECH	Interne	1	PAC	50%	100%	2	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0
B	ITRF	J	Technicien en formation et en orientation-insertion professionnelle	TECH	Externe	1	SFC	50%	100%	9	1	3	0	1	3	0	1	3	0	1
B	ITRF	J	Technicien en gestion administrative	TECH	Externe	2	DRI DirPAT	NC	NC	70 *	6 *	NC	NC	NC	8	1	2	2	0	2
B	ITRF	J	Technicien en gestion administrative	TECH	Interne	1	SceM	NC	NC	52 *	5 *	NC	NC	NC	23	1	2	13	0	2
B	ITRF	G	Technicien logistique	TECH	Interne	1	DirPAT	NC	NC	0	5 *	NC	NC	NC	0	3	1	0	0	0
C	ADJENES	J	-	Recrutement BOE		2	DAF PAC	50%	0%	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	2	0	2
C	ATRF	J	Adjoint-e en gestion administrative	concours direct		7	SceM POLYTECH LLSH IAE AC DEVE	77%	100%	27	3	11	1	11	12	1	12	5	1	6
C	ATRF	J	Adjoint-e en gestion administrative	Recrutement PACTE		1	IAE	77%	100%	7	0	2	0	0	3	0	0	1	0	0

* Nombre d'inscrits pour l'académie de Grenoble
NC : non communiqué

RECRUTEMENTS BIATSS EN 2019

Nombre de postes publiés sur la PEP	8
Nombre total de postes publiés (PEP et autres)	31
Part des emplois publiés sur la PEP	25%
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la PEP	1

PEP : Place de l'Emploi Public (remplace la BIEP)



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. A 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 disponibilité : la disponibilité sous réserve des nécessités de service, la disponibilité de droit, la disponibilité d'office. A 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. A l'expiration d'une période de disponibilité de droit, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son administration d'origine. A 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.

MOUVEMENTS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS EN 2019 : ENTRÉES

CORPS	2017	2018	RECRUTEMENT ET MODE DE RECRUTEMENT																TOTAL ENTRÉES 2019			EFFECTIF 2019
			CONCOURS / RECRUTEMENT		BOE		MAD*		DETACHEMENT		INTEGRATION DIRECTE		CDD				CDI					
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Emplois perennes		Emplois non perennes		F	H	F	H	Total	
Enseignants-chercheurs																						
PR	7	2	2	3															2	3	5	117
MCF	6	15	4	3															4	3	7	281
PRAG	6	8	1	3															1	3	4	118
Sous-total catégorie A+	19	25	7	9																		516
PRCE		5		1															0	1	1	32
PLP																			0	0	0	1
Sous-total catégorie A		5		1																		33
Total Enseignants-chercheurs	19	30	7	10															7	10	17	549
Enseignants contractuels et doctorants																						
ATER	15	12											4	2					4	2	6	10
Contractuels Enseignants	19	27													7	14			7	14	21	56
Contractuels Enseignants - BOE																						
Lecteurs	3	2											1	1					1	1	2	3
Associés	1	2																	0	0	0	15
Doctorants contractuels	28	24											6	9	8	15			14	24	38	90
Sous-total catégorie A	66	67																				174
Total Enseignants contractuels et doctorants	66	67											11	12	15	29			26	41	67	174
TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS	85	97	7	10									11	12	15	29			33	51	84	723

* MAD : mise à disposition

MOUVEMENTS DES BIATSS EN 2019 : ENTRÉES

BIATSS titulaires

CORPS	RECRUTEMENT ET MODE DE RECRUTEMENT																				TOTAL ENTRÉES 2019			EFFECTIF 2019			
	CONCOURS					AUTRES RECRUTEMENTS																					
	Externe		Interne		Troisième voie	ERD		Concours direct / Sans concours		BOE		PACTE		MAD*		Mutation		Détachement		Réintégration / intégration							
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		Total		
Autres corps FP																									1		
Emplois Fonctionnels																									1		
IGR			1																				1	1	10		
Conservateurs																1								1	4		
Sous-total catégorie A+			1													1								1	1	2	16
Emplois Fonctionnels																									2		
AAE																		1						1	16		
Personnels de santé/social																									4		
IGE	1	2	1													2	1	1	1	1				6	4	10	71
ASI	2	1	1																1					4	1	5	36
BIB																										5	
Sous-total catégorie A	3	3	2													2	1	3	1	1				11	5	16	134
SAENES																1								1		1	37
TECH	5	1	1																					6	1	7	55
BIBAS																											10
Sous-total catégorie B	5	1	1													1								7	1	8	102
ADJENES + ATEE							1	1		2						1								4	1	5	86
ATRF								5	1			1								1				7	1	8	86
MAG																											17
Sous-total catégorie C							1	6	1	2	1				1					1			11	2	13	189	
Total BIATSS titulaires	8	4	4				1	6	1	2	1				4	2	3	1	2				30	9	39	441	

* MAD : mise à disposition

BIATSS contractuels

NIVEAU	RECRUTEMENT ET MODE DE RECRUTEMENT									EFFECTIF 2019
	CDD				CDI		TOTAL ENTRÉES 2019			
	Emplois perennes		Emplois non perennes							
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total	
Contractuel Cat. A+	1						1	0	1	1
Contractuel Cat. A	6		18	26	5		29	26	55	72
Contractuel Cat. B	1		7	1			8	1	9	17
Contractuel Cat. C	6		23	6			29	6	35	62
Contrat d'apprentissage			3	1			3	1	4	5
Total BIATSS contractuels	14		51	34	5		70	34	104	157

MOUVEMENTS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS EN 2019 : SORTIES

Enseignants-chercheurs

CORPS	2017	2018	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE														CESSATION TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ								TOTAL SORTIES 2019			EFFECTIF 2019		
			DÉPART VOLONTAIRE		CONCOURS OU RECRUTEMENT SORTANT		INAPTITUDE DÉFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE DÉTACHEMENT		RÉVOGATION		DÉTACHEMENT		MISE A DISPOSITION		CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX *		AFFECTATION DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION		F		H	Total
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H								
PR	6	4												3													0	3	3	117
MCF	13	10			2	3					1	1															3	4	7	281
PRAG	10	4			1							1	2														2	2	4	118
Sous-total catégorie A+	29	18			3	3					1	2	5														5	9	14	516
PRCE	3	1										1															1	0	1	32
PLP																											0	0	0	1
Sous-total catégorie A	3	1										1															1	0	1	33
Total Enseignants-chercheurs	32	19			3	3					1	3	5														6	9	15	549

* SUPERIEUR A 6 MOIS

Enseignants contractuels et doctorants

CORPS	2017	2018	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE														CESSATION TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ								TOTAL SORTIES 2019			EFFECTIF 2019		
			DÉPART VOLONTAIRE / TRANSFERT		CONCOURS		INAPTITUDE DÉFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE CONTRAT		LICENCIEMENT		CONGÉ POUR MOBILITÉ		MISE A DISPOSITION		CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX		CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE		F		H	Total
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H						
ATER	16	22									2			3	4												3	6	9	10
Contractuels Enseignants	10	8								1	1			5	13												6	14	20	56
Contractuels Enseignants - BOE																											0	0	0	
Lecteurs	3	3												1	2												1	2	3	3
Associés	1	3									1				1												0	2	2	15
Doctorants contractuels	29	31	1							3	3			16	19												20	22	42	90
Sous-total catégorie A	59	67	1							4	7			25	39												30	46	76	174
Total Enseignants contractuels et doctorant	59	67	1							4	7			25	39												30	46	76	174

MOUVEMENTS DES BIATSS EN 2019 : SORTIES

BIATSS titulaires

CORPS	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE																		CESSATION TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ								TOTAL SORTIES 2019			EFFECTIF 2019		
	MUTATION		DEPART VOLONTAIRE		CONCOURS		INAPTITUDE DÉFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE DETACHEMENT / INTEGRATION		REVOCATION		DETACHEMENT		MISE A DISPOSITION		CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIALES *		AFFECTATION DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION		F	H	Total			
	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	
Autres corps FP																												0	0	0	1	
Emplois Fonctionnels																													0	0	0	1
IGR																													0	0	0	10
Conservateurs																													0	0	0	4
Sous-total catégorie A+																												0	0	0	16	
Emplois Fonctionnels																													0	0	0	2
AAE														1															0	1	1	16
Personnels de santé/social																													0	0	0	4
IGE	1	1			1										1								1						3	2	5	71
ASI		2				1							1	1	1	1													2	5	7	36
BIB																													0	0	0	5
Sous-total catégorie A	1	3			1	1							1	2	1	2							1					5	8	13	134	
SAENES		1																											0	1	1	37
TECH					1								2																3	0	3	55
BIBAS																													0	0	0	10
Sous-total catégorie B	1				1								2																3	1	4	102
ADJENES + ATEE			1		3								4																8	0	8	86
ATRF					2				1	3		1											1	1					7	2	9	86
MAG																													0	0	0	17
Sous-total catégorie C			1		5				1	3		5											1	1				15	2	17	189	
Total BIATSS titulaires	1	4	1		7	1			1	3		8	2	1	2								2	1				23	11	34	441	

BIATSS contractuels

NIVEAU	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE														CESSATION TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ								TOTAL SORTIES 2019			EFFECTIF 2019						
	DEPART VOLONTAIRE		CONCOURS		INAPTITUDE DÉFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE CDD		LICENCIEMENT		CONGE POUR MOBILITE		MISE A DISPOSITION		CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIALES *		CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE		F		H	Total				
	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			
Contractuels niveau A			2	1					2	5			21	24	1														26	30	56	73
Contractuels niveau B			1						3	1	1		4	1															9	2	11	17
Contractuels niveau C			6	1			1		6		1		18	3															32	4	36	62
Contrat d'apprentissage													3																3	0	3	5
Total BIATSS contractuels			9	2			1		11	6	2		46	28	1													70	36	106	157	

* SUPERIEUR A 6 MOIS

DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

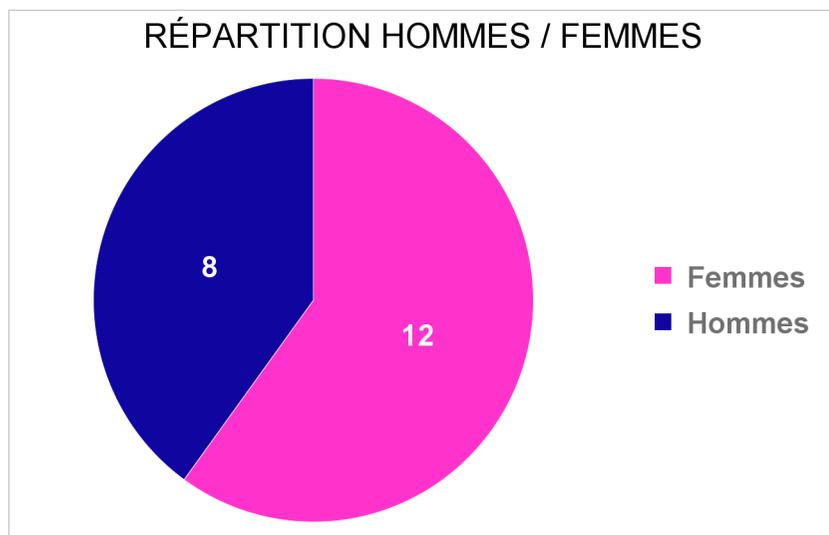
RÉPARTITION DES AGENTS

STATUT	AGENTS	NOMBRE
Titulaires	AENES + Santé / Social (ATSS)	5
	ITRF	5
	Sous-total BIATSS	10
	Enseignants-Chercheurs	4
	Enseignants Second degré	4
	Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	8
Sous-total Titulaires		18
Contractuels	Contractuels CDD	1
	Contractuels CDI	1
	Sous-total Contractuels CDI / CDD	2
Sous-total Contractuels		2
TOTAL		20

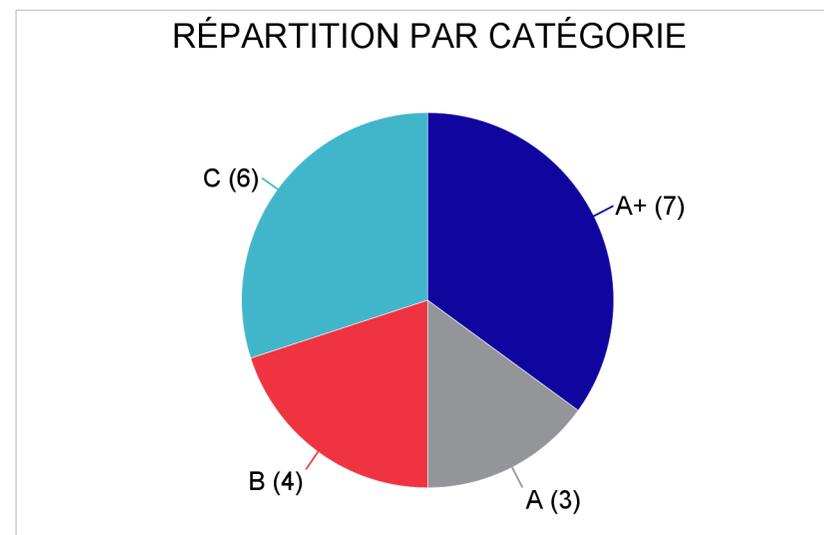
ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	63 ans et 7 mois
BIATSS	62 ans et 1 mois
Contractuels CDI / CDD	64 ans et 6 mois

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE





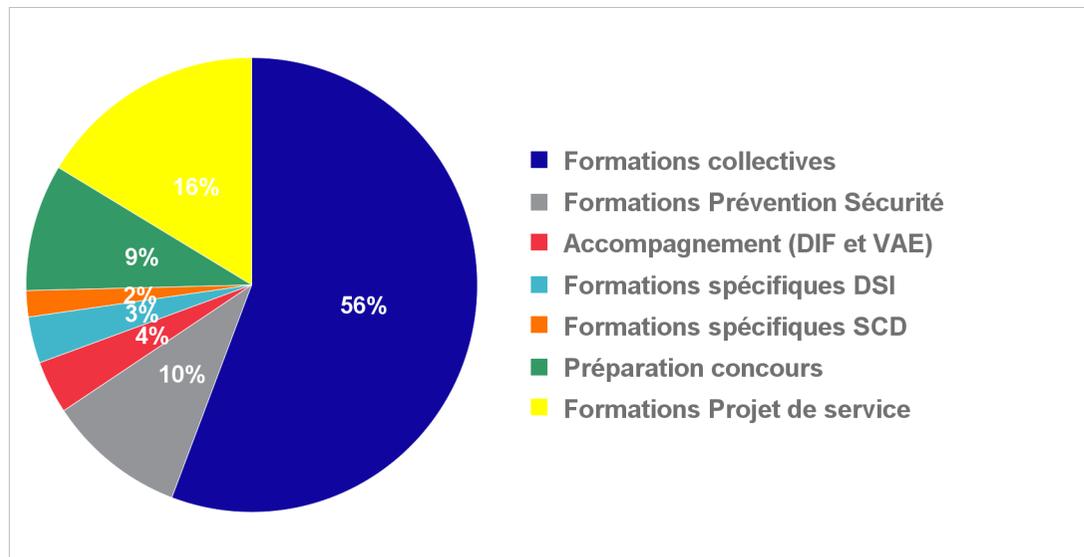


6. FORMATION

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

RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2019 PAR ENVELOPPE

Montant du budget formation : 151 394 €



DIF remplacé par CPF

BILAN DES FORMATION FINANÇÉES AU TITRE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2019

	CFP	CPF	VAE	Bilan de compétences
Nombre d'agents	0	2	1	3
Coût établissement				
Coût budget 2019	0 €	1 125 €	540 €	5 900 €

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

BILAN DES ACTIONS DE FORMATION 2019 - Personnels en activité au 31/12/2019

▶▶ Ensemble des personnels (USMB + extérieurs)

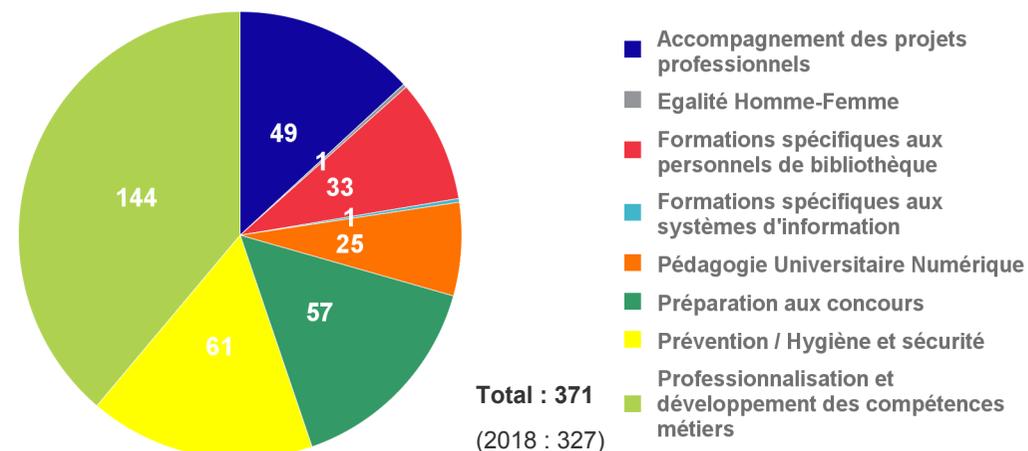
	Nb de stagiaires	Nb de personnels inscrits	Nb de personnels formés
Personnels USMB	1 390	590	535
Personnels extérieurs	61	42	30
TOTAL	1 451	632	565

Nb de stagiaires : ensemble des personnels en demande de stage (quelque soit le suivi de présence)

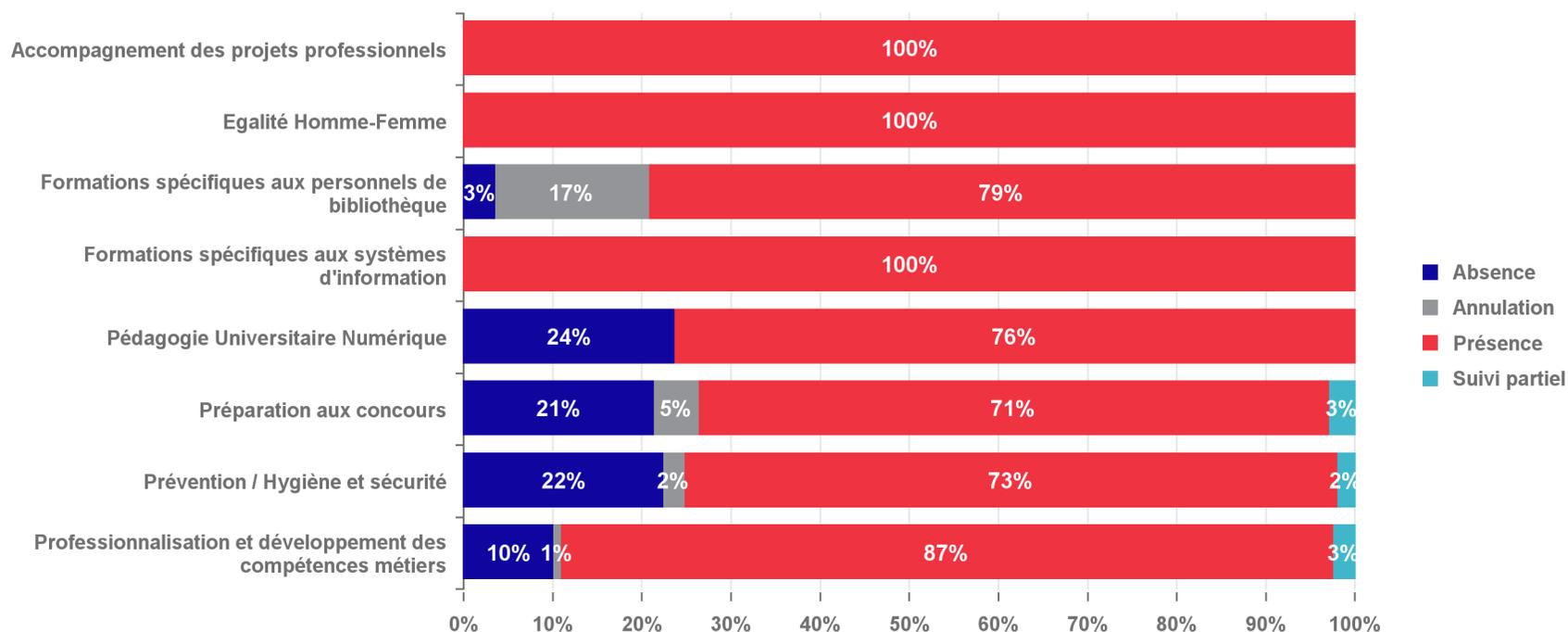
Nb de personnels inscrits : personnels s'étant inscrits à au moins un stage de formation

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

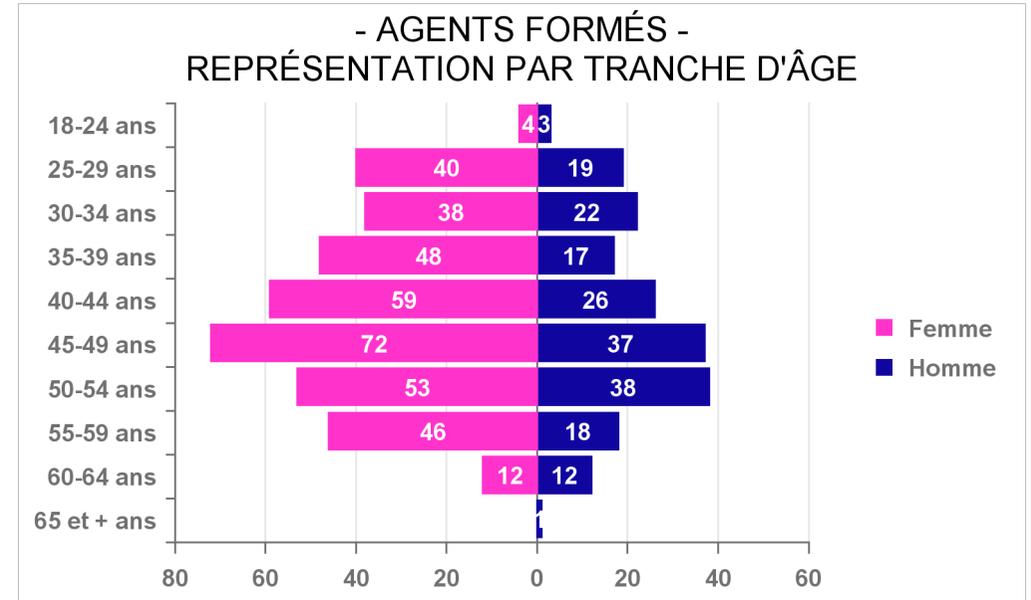
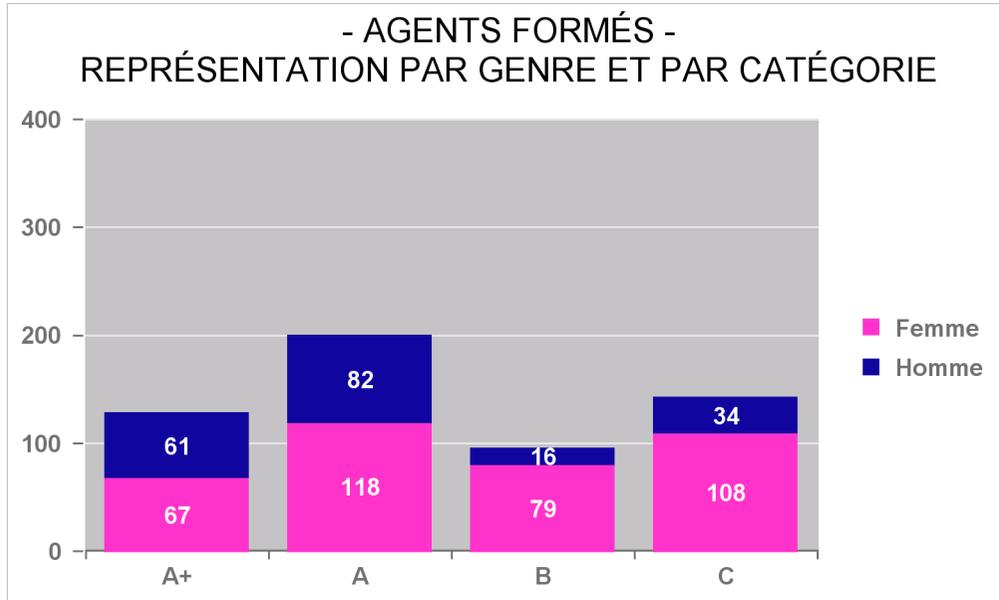
NOMBRE DE SESSIONS PAR DOMAINE DE FORMATION



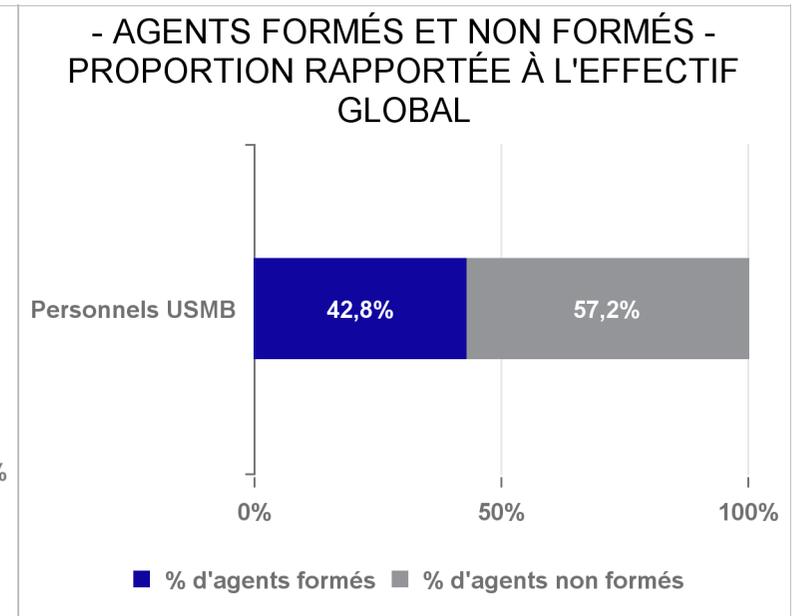
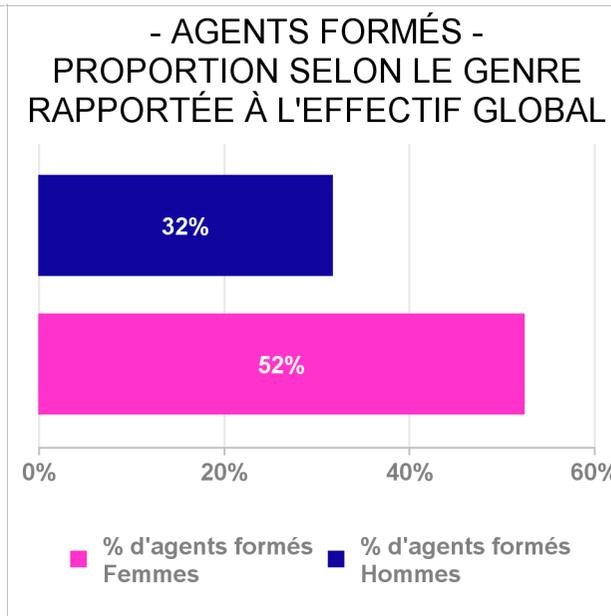
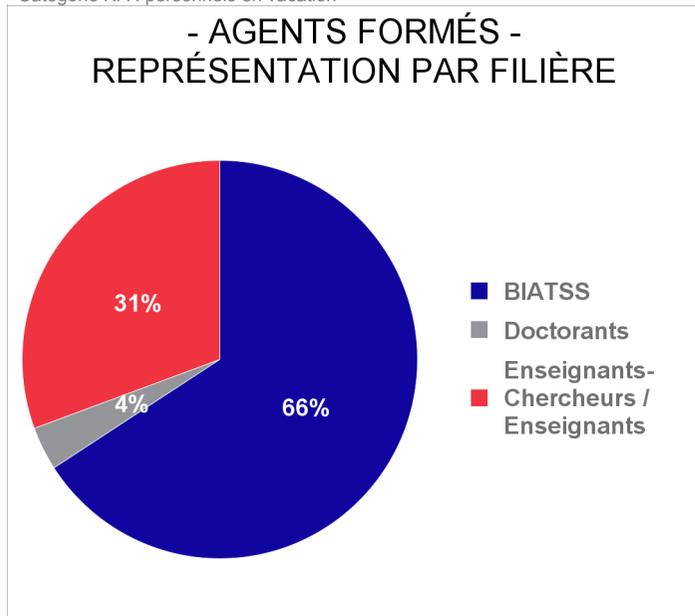
TAUX DE PARTICIPATION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION



Personnels USMB



Catégorie NA : personnels en vacance



FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE - Personnels en activité au 31/12/2019

►► Nb de journées de formation par type d'action (T1, T2, T3)

			T1 - Adaptation à l'emploi		T2 - Evolution prévisible des métiers		T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences		Total Fomation professionnelle continue	
			Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours
Personnels USMB	A+	Femme	85	92	1	1			86	93
		Homme	79	93	1	4			80	97
			164	185	2	5			189,7	190
	A	Femme	211	239	4	6	2	140	217	385
		Homme	93	145	2	1			95	146
			304	384	6	7	2	140	531,48	531
	B	Femme	133	162	3	5	1	11	137	178
		Homme	28	21					28	21
			161	183	3	5	1	11	198,58	199
	C	Femme	208	208	1	2	2	40	211	250
Homme		62	92	1	1			63	92	
		270	300	2	3	2	40	342,22	342	
Total Personnels USMB			899	1 051	13	20	5	191	1 261,98	1 262
Personnels extérieurs	A	Femme	22	18	2	1			24	19
		Homme	13	17					13	17
			35	35	2	1			36,13	36
	B	Femme	3	5					3	5
		3	5					4,58	5	
Total Personnels extérieurs			38	40	2	1			40,72	41
TOTAL			937	1 091	15	21	5	191	1 302,7	1 303



7. PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

Au sein de l'Université Savoie Mont Blanc, le réseau des acteurs de la 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 SÉCURITÉ

Le service Prévention Sécurité est composé d'un ingénieur sécurité, appelé réglementairement conseiller de prévention, et de deux techniciens de prévention. 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 la protection de l'environnement. Ses actions consistent à analyser les risques et à proposer des solutions techniques, organisationnelles et humaines visant à les réduire. 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 2019, 475 personnes ont ainsi suivi une formation relative à la sécurité. Le service prévention et sécurité a également 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 et par les infirmières du Service de Santé Etudiants.

• LES ASSISTANTS ET ASSISTANTES DE PRÉVENTION

Dans chaque unité, l'assistant ou assistante de prévention assiste et conseille le directeur/ la directrice de laboratoire ou le chef/la cheffe de service dans la mise en œuvre des règles de prévention et de sécurité. En collaboration avec le service sécurité, sa mission est :

- de tenir à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels du service (DUERP) de son unité en collaboration avec l'ensemble des personnels,
- 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 décembre 2019, 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, modifié par le décret 2012-571 du 24 avril 2012 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 2019, 5 réunions du CHSCT ont eu lieu (4 réunions ordinaires et une extraordinaire).

• LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2019

- Réalisation d'un questionnaire afin de réaliser un diagnostic sur les risques psychosociaux à l'USMB en lien avec le laboratoire LIP-PC2S.
- Réalisation de la mise à jour des Dossiers techniques amiante sur l'ensemble des sites et sensibilisation des agents de l'USMB.

ACCIDENTS IMPUTABLES - LES CHIFFRES

• LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

- Incident : situation qui aurait pu entraîner un accident. Il peut s'agir d'un dysfonctionnement ou d'une anomalie constatée (exemple : le plafond tombe au sol, l'agent était à côté mais il n'a pas été touché).
- Accident : situation ayant entraînée une blessure.
- Accident bénin : pas de prise en charge médicale en dehors de l'université.
- Accident du travail : prise en charge médicale avec ou sans arrêt de travail.

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 pour 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 2019	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
2017	8	11	69	10		6,24
2018	6	9	70	0		4,58
2019	13	10	157	360	1	9,84

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 2019	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
2017	3	6	1	38	443		2,33
2018	11	9	-	96	383		8,39
2019	4	9	-	15	384	0	3,03

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

	Titulaire	Contractuel	Extérieur	Indice de fréquence 1**	
				Titulaire	Contractuel
2017	27	6	2	28,39	18,02
2018	24	11	-	24,62	32,74
2019	27	8	1	27,27	24,17

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR FILIÈRE

	Administratif	Technique	Enseignant
2017	8	14	13
2018	16	10	13
2019	8	12	16

* Indice de fréquence (IF) = nb d'accidents avec arrêt / effectif salarié x 1000

** Indice de fréquence 1 (IF1) = nb d'accidents de personnel de la catégorie / effectif salarié de la catégorie x 1000

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

**** IPP = Incapacité Permanente Partielle

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	Mauvais mouvement / manipulation
Nombre	14	-	8	4	-	-	1	4	2	-	3

NATURE DES LÉSIONS

	Plaies, piqures	Contusions	Corps étrangers	Musculaires ou ligamentaires	Lumbago	Commoions	Blessures multiples	Fractures	Entorses	Brûlures	Gelures	Ecrasement	Hernie	Electrisation/ électrocution	Autres
Nombre	3	3	-	9	1	4	10	2	2	-	-	-	-	-	2

PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS IMPUTABLES AU SERVICE

	Prise en charge par				Indice de fréquence des accidents imputables ***	Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2019
	Accident de travail hors trajet	Accident de trajet	USMB	CPAM			
Accidents imputables antérieurs à 2019 ****	3	11	13	1		6 921,41 €	744
Nouveaux accidents imputables à 2019	23	13	30	6	27,25	6 165,53 €	170

*** Indice de fréquence (IF) = nb d'accidents de travail imputables / effectif salarié x 1000

****Dossiers en cours depuis 2011

PRISE EN CHARGE DES MALADIES PROFESSIONNELLES IMPUTABLES AU SERVICE

	Prise en charge par				Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2019
	Maladie professionnelle	Maladie d'origine professionnelle contractée ou aggravée en service	USMB	CPAM		
Accidents imputables antérieurs à 2019 ****	1	-	1	-	200 €	-
Nouveaux accidents imputables à 2019	-	1	1	-	210 €	137

****Dossiers en cours depuis 2018



8. ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Organisation du travail et temps de travail

• Télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC). La possibilité de télétravailler est ouverte à l'ensemble des personnels BIATSS, titulaires et contractuels, en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

• Temps travail incomplet

Dans le secteur public, le travail à temps plein est le principe. Toutefois, il est possible de proposer des emplois à temps incomplets pour des contractuels si le contexte l'impose.

• Temps de travail partiel

Sur un emploi à temps complet, le temps partiel est possible, de droit ou sur autorisation (soumis à appréciation en fonction des nécessités de service).

La rémunération de l'agent à temps partiel est proratisée en fonction de la quotité sauf pour les services à 80% ou 90%.

Compte épargne temps (CET)

Le CET permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent titulaire ou contractuel, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas ouvrir de compte épargne-temps. Toutefois, ceux qui disposaient avant leur stage d'un compte épargne temps conservent leurs droits à congés mais ne peuvent pas les utiliser pendant leur stage.

Lorsque le compte épargne-temps compte plus de 15 jours en fin d'année, les jours comptabilisés au-delà de 15 peuvent être, en tout ou partie, à la demande de l'agent :

- indemnisés
- et/ou maintenus sur le compte épargne-temps dans la limite de 10 jours par an
- et/ou pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) s'agissant des fonctionnaires.

L'agent doit formuler son choix avant le 1er février de l'année suivante

En l'absence de toute demande, les jours sont d'office :

- pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, s'agissant des fonctionnaires
- indemnisés, s'agissant des agents non titulaires

Congés

• Congés annuels

Tout fonctionnaire en activité a droit un congé annuel rémunéré (art. 21 L83-634)

Le congé correspond à une période d'absence pendant laquelle l'agent est dispensé par la loi d'exercer ses fonctions tout en conservant ses droits à rémunération et ceux liés à la carrière.

• ARTT

La réduction du temps de travail (RTT) est un dispositif qui prévoit d'attribuer des journées ou des demi-journées de repos à un salarié dont la durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine.

TÉLÉTRAVAIL AU 31/12/2019

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	1	15	5	1
Hommes	0	5	0	0
Total	1	20	5	1

COMPTE EPARGNE TEMPS AU 31/12/2019

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12/2019	11	74	34	38	157
<i>dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année</i>	2	4	8	5	19
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12/2019	202,5	1 279	532	423,5	2 437
<i>dont nombre de jours versés au cours de l'année</i>	39	344	144	81	608
Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010).	30 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés	132 indemnisés 46 RAFP 37,5 consommés en congés	5 indemnisés 0 RAFP 20 consommés en congés	5 indemnisés 7 RAFP 19 consommés en congés	172 indemnisés 53 RAFP 76,5 consommés en congés

TEMPS DE TRAVAIL AU 31/12/2019 - BIATSS

• BIATSS TITULAIRES

	Temps complet		Temps partiel														sans taux d'activité *		TOTAUX				
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%								
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total		
Autres corps FP		1																			1	1	
Emplois fonctionnels	1																				1	1	
IGR	2	6	1								1										4	6	10
Conservateurs	2	2																			2	2	4
Total Catégorie A+	5	9	1							1											7	9	16
AAE	10	4			2																12	4	16
Emplois fonctionnels	2																				2		2
Personnels de santé/social	3				1																4		4
IGE	28	31	1		10													1			40	31	71
ASI	11	21			4																15	21	36
BIB	2	2							1												3	2	5
Total Catégorie A	56	58	1		17				1									1			76	58	134
SAENES	24	5			6						2										32	5	37
Personnels de santé/social																							
TECH	30	16	2		6													1			39	16	55
BIBAS	7		1		1													1			10		10
Total Catégorie B	61	21	3		13					2								2			81	21	102
ADJENES + ATEE	46	7	2		27	2				2											77	9	86
ATRF	40	24	2		14		2			2								2			62	24	86
MAG	5	3	2	1	3	1				2											12	5	17
Total Catégorie C	91	34	6	1	44	3	2			6								2			151	38	189
TOTAL BIATSS TITULAIRES	213	122	11	1	74	3	2		1		9							5			315	126	441

* Les agents sans taux d'activité sont des agents en congé parental, en longue maladie

• BIATSS CONTRACTUELS

	Temps complet		Temps partiel														sans taux d'activité *		TOTAUX				
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%								
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total		
Contractuels niveau A+	3																				3		3
Contractuels niveau A	34	21	1		4	2		1	3	1			2		1						45	25	70
Contractuels niveau B	9	2			1		1	2		1	1										14	3	17
Contractuels niveau C	32	7	1		9	1	5	1	1	5											53	9	62
Contrat d'apprentissage	3	2																			3	2	5
TOTAL BIATSS CONTRACTUELS	81	32	2		14	3	6	2	6	1	6	1	2		1						118	39	157

• BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande	1	16	10	49
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande		7	4	6

TEMPS DE TRAVAIL AU 31/12/2019 - ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

• ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

* Les agents sans taux d'activité sont des agents en congé parental, en longue maladie

	Temps complet		Temps partiel														sans taux d'activité *		TOTAUX				
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%								
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total		
PR	28	87		1	1																29	88	117
MCF	97	173			5	1					1	2							2		105	176	281
PRAG	46	64			4	2					1									1	51	67	118
Total Catégorie A+	171	324		1	10	3					2	2						2	1	185	331	516	
PRCE	12	19			1																13	19	32
PLP		1																				1	1
Total Catégorie A	12	20			1																13	20	33
TOTAL ENSEIGNANTS TITULAIRES	183	344		1	11	3					2	2						2	1	198	351	549	

• ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS CONTRACTUELS

	Temps complet		Temps partiel														sans taux d'activité *		TOTAUX				
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%								
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total		
Doctorant contractuel	40	50																			40	50	90
ATER	7	3																			7	3	10
Contractuels Enseignants	20	20				1					6	9									26	30	56
Lecteur	2	1																			2	1	3
Associés	5	10																			5	10	15
TOTAL ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	74	84				1					6	9									80	94	174

• ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

	Catégorie A+	Catégorie A
Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande	10	
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande	1	1

CONGES des BIATSS en activité au 31/12/2019

Les congés des personnels sont comptabilisés en année universitaire, soit du 01/09/N au 31/08/N+1
Les congés affichés concernent donc la période du 01/09/2019 au 31/12/2019

		CONGES ACCORDES				CONGES PRIS						TOTAL 2019		EFFECTIF AU 31/12
		CONGES ANNUELS		RTT		CONGES ANNUELS		RTT		AUTORISATION D'ABSENCES ET AUTRES CONGES PRIS***				
		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**	
BIATSS	Autres corps FP	1	45	1	6	1	6	1	5			2	11	1
	Emplois fonctionnels	3	99	3	15	3	24,5	3	11,5			6	36	3
	AAE	16	666	15	89	16	130,5	10	26,5	1	1	27	158	16
	Personnels de santé/social	4	294		0	4	52			1	1	5	53	4
	SAENES	37	1 464,5	30	169	37	344	23	59	6	14	66	417	37
	ADJENES + ATEE	89	3 511,5	75	420,5	88	888,5	44	101	11	15,5	143	1 005	89
	IGR	10	394	9	50,5	10	86	7	14,5	1	3,5	18	104	10
	IGE	72	2 867,5	61	357	70	700,5	35	74	9	12,5	114	787	71
	ASI	35	1 392,5	32	183,5	35	312,5	16	31	9	16	60	359,5	36
	TECH	55	2 234	40	233,5	54	553	26	65	12	20	92	638	55
	ATRF	86	3 394,25	58	326,5	80	816,5	37	91,5	8	20	125	928	86
	Conservateurs	4	171	4	24	4	31,5	3	6,5	1	1	8	39	4
	BIB	5	190,5	5	27,5	5	40	2	3			7	43	5
	BIBAS	10	381	10	53,5	10	109	4	5,5			14	114,5	10
	MAG	17	639	17	89,5	17	140,5	11	26,5	1	2	29	169	17
	Contractuels niveau A+	3	123	3	16	3	23,5	1	5,5			4	29	3
	Contractuels niveau A	70	2 513	38	195,5	70	578	16	32	2	3	88	613	70
	Contractuels niveau B	17	589,5	13	63,5	17	152	4	5	1	2,5	22	159,5	17
Contractuels niveau C	59	2 120,5	40	213	58	492,5	17	33,5	5	10	80	536	59	
Contrat d'apprentissage	5	150		0	5	30					5	30	5	
TOTAL 2019		598	23 239,75	454	2 533	587	5 511	260	596,5	68	122	915	6 229,5	598
TOTAL 2018		588	22 595,5	451	2 532	575	5 393	147	200,5	62	112,5	784	5 706	588
TOTAL 2017		574	23 324,4	441	2 451	554	4 665	226	602	57	88	837	5 355	579

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

*** Congés pour concours, Congés pour événements familiaux, Autorisations d'absence pour enfant malade, Autorisation d'absence décès/maladie très grave conjoint/père/mère/enfant, Autorisation d'absence pour participation à un jury d'examen et concours



© Getty Images / iStock

9. 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 de droit 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 3ème anniversaire de l'enfant.

POUR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTES-CHERCHEUSES

- Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)

Il n'est accordé qu'aux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, et s'étend sur une période de 6 à 12 mois. L'agent doit attendre 6 ans avant de pouvoir en bénéficier à nouveau.

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 congé commence par un an de congé longue maladie (CLM) à plein traitement décompté dans la période de 5 ans. A l'issue de la première année, il est possible d'opter pour un maintien en CLM ou en 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.

- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

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.

ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ EN 2019

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

		CMO		CLM		CLD		CGM		Accident du travail		CITIS		Congé maternité		TOTAL 2019		
		Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	
Eff. : En effectif																		
Jrs : En jours cumulés**																		
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	PR	5	128									1	5			6	133	
	MCF	31	912	3	315							2	4	3	308	39	1 539	
	PRAG	16	278	3	432	1	90							3	330	23	1 130	
	PRCE	3	26							1	9			1	82	5	117	
	PLP															0		
	ATER															0		
	Contractuels Enseignants	8	263													8	263	
	Lecteur	1	5													1	5	
Associés	1	64													1	64		
Doctorants	Doctorant contractuel	4	32											1	34	5	66	
BIATSS	Autres corps FP															0		
	Emplois fonctionnels															0		
	AAE	4	60													4	60	
	Personnels de santé/social															0		
	SAENES	12	209											2	336	14	545	
	ADJENES + ATEE	34	970							3	396			2	317	39	1 683	
	IGR	1	12							1	18					2	30	
	IGE	19	511	1	2	1	365			2	19			6	869	29	1 766	
	ASI	11	275													11	275	
	TECH	18	297							1	23			2	248	21	568	
	ATRF	39	1 000	3	606	1	358			4	308	4	152	4	448	55	2 872	
	Conservateurs	2	71													2	71	
	BIB	2	78											1	126	3	204	
	BIBAS	2	13											1	112	3	125	
	MAG	14	373													14	373	
	Contractuels niveau A+	1	12													1	12	
	Contractuels niveau A	15	313							1	23					16	336	
	Contractuels niveau B	7	50											1	62	8	112	
	Contractuels niveau C	22	205						1	85	1	4			3	201	27	495
	Contrat d'apprentissage																0	
TOTAL 2019		272	6 157	10	1 355	3	813	1	85	14	800	7	161	30	3 473	337	12 844	
TOTAL 2018		257	5 638	12	2 260	4	987	3	442	20	753			24	2 251	320	12 331	
TOTAL 2017		292	6 024	12	2 084	5	1 537	3	952	13	619			32	3 072	357	14 288	

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES EN 2019

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

		Congé parental		Congé de paternité*		Congé d'adoption		Disponibilité pour raisons familiales***		Congé de présence parentale		Congé solidarité familiale		TOTAL 2019	
		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														
	MCF	1	59	9	94	1	126	7	2 312					18	2 591
	PRAG	1	243	2	22									3	265
	PRCE														
	PLP														
	ATER			2	22									2	22
	Contractuels Enseignants														
	Lecteur														
	Associés														
Doctorants	Doctorant contractuel			1	13									1	13
BIATSS	Autres corps FP														
	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES														
	ADJENES + ATEE	1	243	1	14									2	257
	IGR														
	IGE	2	240	2	28			2	396					6	664
	ASI			2	28			1	243					3	271
	TECH	2	365	1	14									3	379
	ATRF	3	571	2	25			1	112					6	708
	Conservateurs														
	BIB														
	BIBAS	1	40											1	40
	MAG														
	Contractuels niveau A+														
	Contractuels niveau A			5	72									5	72
Contractuels niveau B			2	29									2	29	
Contractuels niveau C	1	172	2	29									3	201	
Contrat d'apprentissage															
TOTAL 2019		12	1 933	31	390	1	126	11	3 063					55	5 512
TOTAL 2018		10	2 024	9	105			14	3 578	1	243	1	75	34	6 025
TOTAL 2017		6	996	18	215			15	3 436	1	122			161	4 769

* 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.

Pourquoi demander
la RQTH si tu n'as
besoin de rien ?

Ce sera
peut-être
le cas un jour.

Un équipement
financé,
c'est possible ?

Oui,
en se déclarant !

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

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

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

Que votre handicap soit visible ou non, connu de vos collègues ou non, sa déclaration est une démarche simple et confidentielle pour bénéficier de conditions de travail adaptées. **Plus d'informations sur :**
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/handicap-tous-concernes



**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

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



10. 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 en poste depuis plus de 3 ans doit compter dans ses effectifs au moins 6% de travailleurs 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.

A 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 (1)

(1) 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		
2017	2018	2019
30	31	40

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT*		
2017	2018	2019
2.51%	2.64%	3.22 %

* 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 en cours de carrière.

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								
	2017			2018			2019		
	2			2			2		
Affectation	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux
	0	1 refus de poste	1	1 et 1 refus de poste	0	0	2	0	0

L'amélioration permanente des locaux

- En 2018, des actions d'amélioration ont été réalisées, et notamment :
- o 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
 - o 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 ou d'autres types d'action de maintien dans l'emploi peuvent alors être réalisés.

AMENAGEMENTS DE POSTE OU D'UNE ACTION DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (EFFECTUÉS DANS L'ANNÉE)			
	2017	2018	2019
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	4	15	15
DÉPENSES	5 696,71 €	24 515,45 €	19 805 €

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.
- et 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		
2017	2018	2019
506,98 €	33 339,66 €	47 890,65 €

• LE TAUX D'EMPLOI LÉGAL (1)

(1) 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*		
2017	2018	2019
2,60 %	2,85 %	3,46 %

* (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



Stock photo: ThinkEngineering/Getty Images

11. 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 dès lors partie intégrante du projet de notre université et des critères de performance de notre institution. Afin de progresser résolument sur ce sujet, pour réfléchir, informer et agir, la mission « égalité Femmes / Hommes » au sein de notre établissement développe et consolide un état des lieux en matière de parité, en interaction notamment avec le bilan social de l'établissement.

La mission égalité femmes / hommes organise un travail de recueil systématique des données sur des critères précis afin de faire apparaître clairement les inégalités entre femmes et hommes : primes et heures de délégation, congés formation, congés pour thèses ou HDR, distinction hauts salaires / bas salaires et précarité, démocratie et autres responsabilités diverses (gouvernance).

Dans la continuité du bilan social de 2018, 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 2019 :

- Tout d'abord, la poursuite de la mise en oeuvre de la charte pour une communication sans stéréotype de sexe signée 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 étudiant-es 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 des concours vidéo, festival, conférences, tables rondes, expositions, nuit des musées, interventions vocales. Elle a aussi mis en place une formation à destination des services et poursuivit son action à travers une unité d'enseignement transversale "égalité femmes /hommes" à destination des étudiant-es.
- Enfin l'USMB s'est engagée dans 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	16	19	35
CAc CR	20	15	35
CAc CFVU	13	18	31
Total	49	52	101
	49%	51%	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	4	6	10
Laboratoires** dont la direction est rattachée à d'autres structures	1	8	9
Total	5	14	19
	26%	74%	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	3	1	4
Directions et services supports	9	4	13
Départements (CNFEDS, APPRENDRE, Montagne Inventive)	2	1	3
Total	17	8	25
	68%	32%	100%

** Laboratoires ou fédérations

Membres du Comité Technique	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	5	4	9
Représentants du personnel suppléants	5	5	10
Représentants de l'Administration	1	1	2
Total	11	10	21
	52%	48%	100%

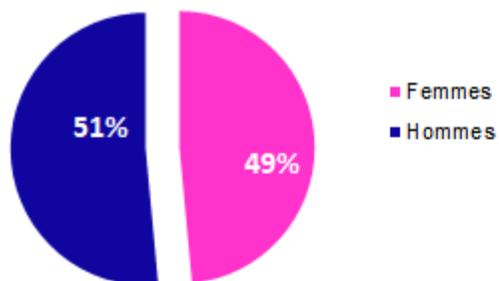
Membres du CHSCT	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	6	2	8
Représentants du personnel suppléants	4	2	6
Représentants de l'Administration	1	1	2
Représentants des usagers titulaires	0	0	0
Représentants des usagers suppléants	0	0	0
Total	11	5	16
	69%	31%	100%

Présidents des comités de sélection	Femmes	Hommes	Total
Postes de Maîtres de conférences	2	8	10
Postes de Professeurs des universités	1	4	5
Total	3	12	15
	20%	80%	100%

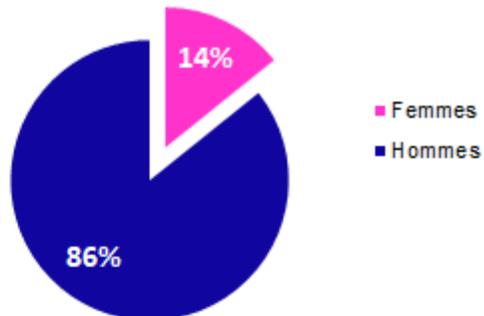
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Femmes	Hommes	Total
Demandes	14	42	56
Obtentions	5	13	18
Ratio Demande/obtention	36%	31%	32%
Total	5	13	18
	28%	72%	100%

Bénéficiaires de la prime de charges administratives	Femmes	Hommes	Total
Bénéficiaires	4	11	15
Total	4	11	15
	27%	73%	100%

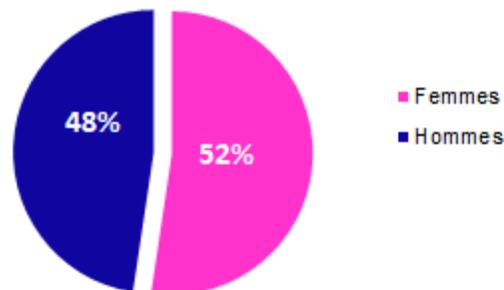
COMPOSITION DES CONSEILS CENTRAUX



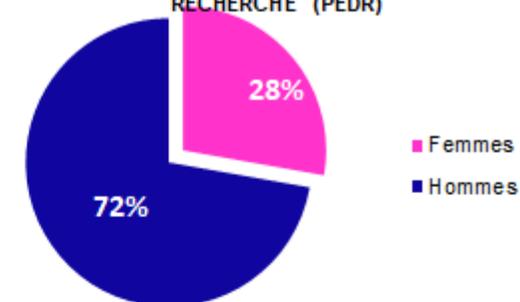
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE COMPOSANTES



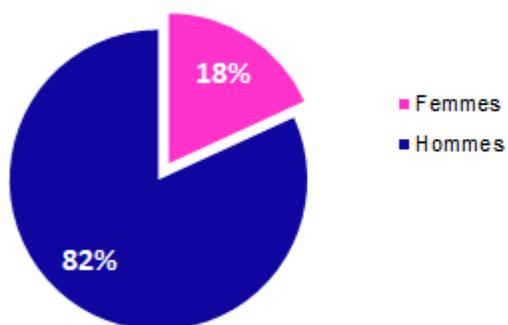
COMPOSITION DU COMITÉ TECHNIQUE



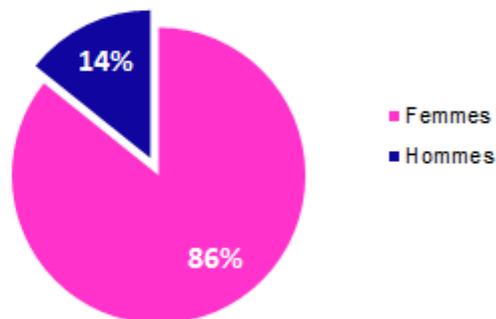
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)



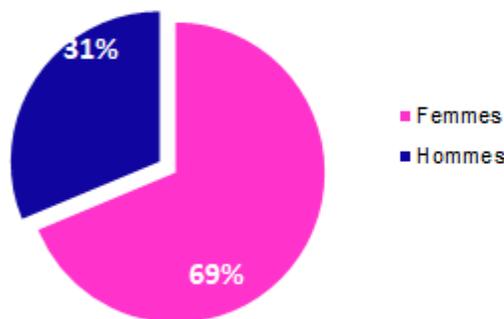
COMPOSITION DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



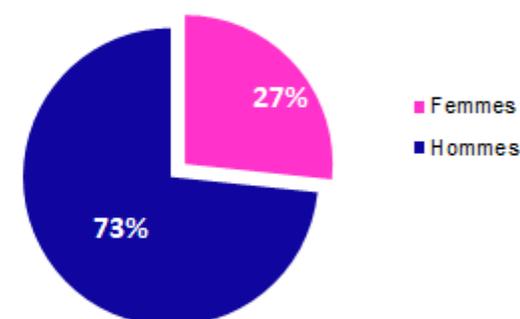
COMPOSITION DES RESPONSABLES ADMINISTRATIFS DE COMPOSANTES



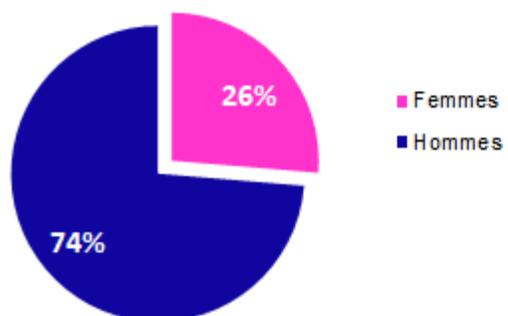
COMPOSITION DU CHSCT



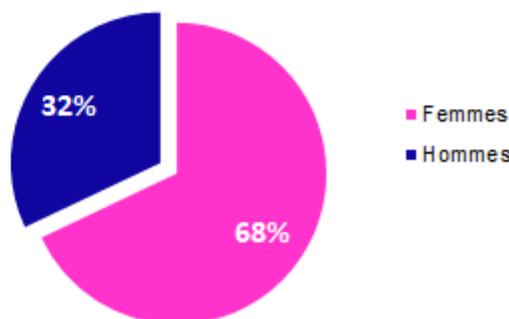
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME DE CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



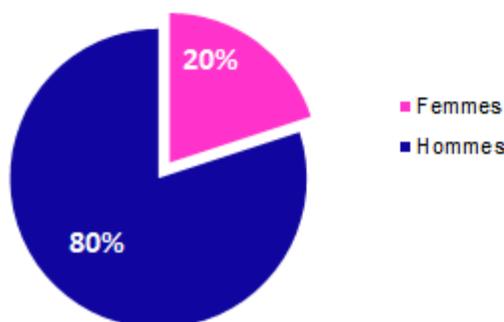
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE LABORATOIRES



COMPOSITION DE LA DIRECTION DES SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



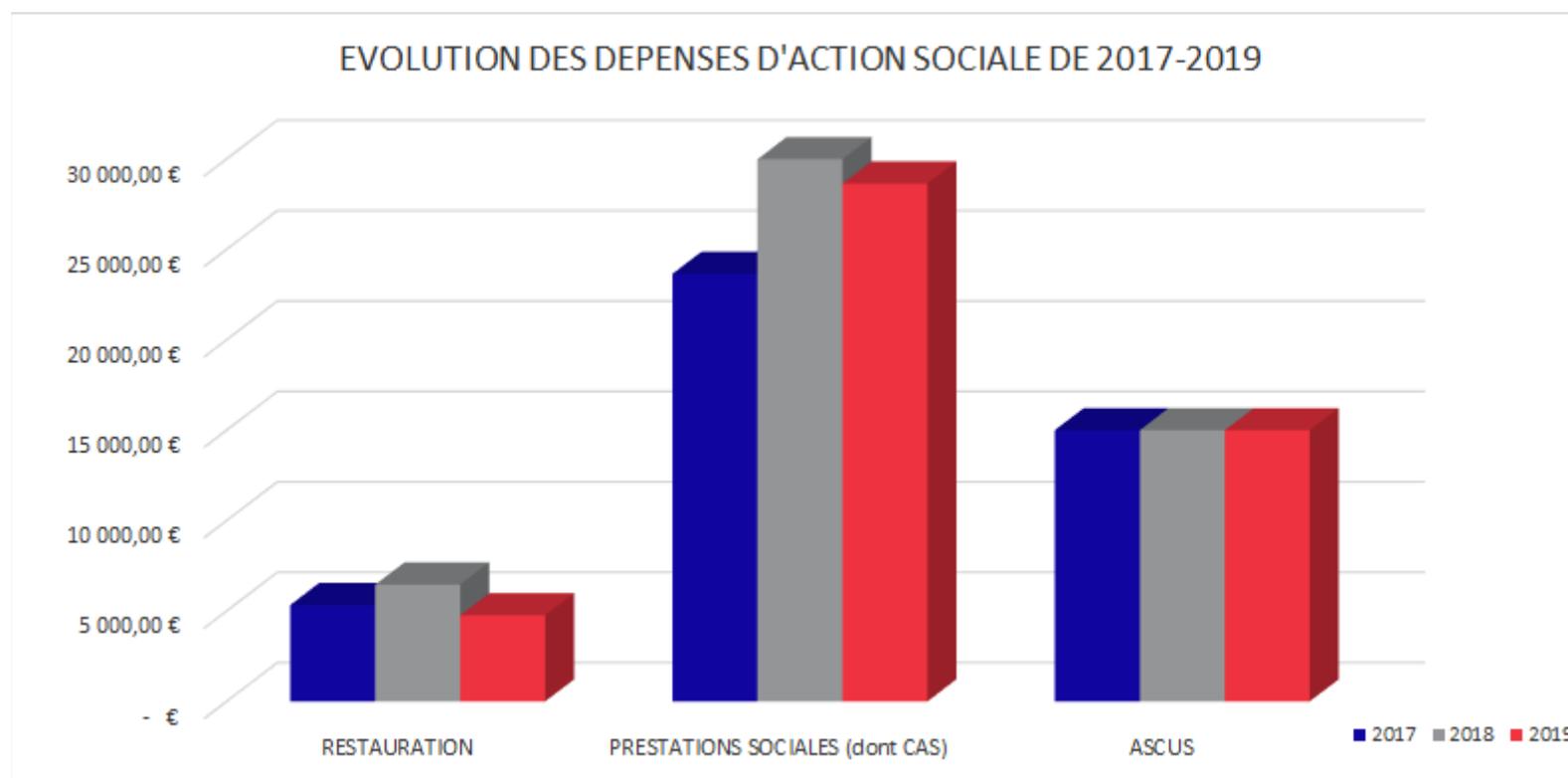
RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS DES COMITÉS DE SÉLECTION





12. BILAN ENVIRONNEMENT SOCIAL

	2017	2018	2019	TAUX DE VARIATION 2017-2019
Restauration	5 329,60 €	6 460,86 €	4 762 €	- 10,65 %
Prestations sociales (dont CAS)	23 646,90 €	29 986,52 €	28 634,83 €	21,09 %
ASCUS	15 000 €	15 000 €	15 000 €	0 %
TOTAL VERSÉ	43 976,50 €	51 447,38 €	48 396,83 €	9,13 %



L'ACTION SOCIALE EN CHIFFRES

TYPE DE PRESTATION	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers			Nombre d'enfants concernés			Montant			% 2019
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	
Allocation pour enfant handicapé (AEEH)	8	7	7	8	7	7	8	7	7	11 783,76 €	13 072,59 €	13 727,28 €	58,78 %
Aide au déménagement ASIU	2	4	5	2	4	5	-	-	-	750 €	1 500 €	1 875 €	8,03 %
Nuitée concours	3	5	3	3	5	3	-	-	-	188,90 €	319,35 €	217,88 €	0,93 %
Autres ASIU + PIM *	40	38	36	107	111	109	56	53	52	7 724,24 €	7 473,58 €	7 534,67 €	32,26 %
TOTAL	53	54	51	120	127	124	64	60	59	20 446,90 €	22 365,52 €	23 354,83 €	100%

* Aides à l'enfance/ aides aux études / subventions pour séjours d'enfants

AIDES ACCORDÉES PAR LE CAS	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers			Montant		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Aide financière sous forme de don	2	4	7	3	5	7	3 200 €	5 221 €	5 280 €
Aide financière sous forme de prêt	-	1	-	-	1	-	-	2 400 €	-
TOTAL	2	5	7	3	6	7	3 200 €	7 621 €	5 280 €

RESTAURATION	2017			2018			2019		
	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)	1 310	1 851,58 €		1 359	2 813,59 €		1 482	3 220,50 €	
Vaugelas (Marcoz)	2 393	2 919,46 €		2 505	3 223,70 €				
SNCF (Marcoz en remplacement de Vaugelas)							246	1 295,50 €	
SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"	3 703	4 771,04 €	101	3 864	6 037,29 €	99	1 728	4 516 €	80
Marcoz-Jacob	136	438,58 €		73	348,58 €		-	-	
Annecy	-	-		-	-		-	-	
Le Bourget	28	119,98 €		15	74,99 €		52	246 €	
SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"	164	558,56 €	10 à Marcoz 15 au Bourget	88	423,57 €	11 à Marcoz 9 au Bourget	52	246 €	9 au Bourget
TOTAL	3 867	5 329,60 €	126	3 952	6 460,86 €	119	1 780	4 762 €	89

BILAN DE L'ASCUS

■ 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 € pour 2018-2019 et a eu un demi-poste de secrétariat mis à disposition par l'université jusqu'à fin décembre 2019.

En 2019, l'association comptait 210 adhérents. Par l'intermédiaire de l'adhérent, conjoint et enfants deviennent ayants droit de l'association, soit un total d'environ 517 adhérents et ayants droit.

La cotisation s'élève à 20 € pour tous les personnels de l'USMB, retraités et personnels du CROUS.

79 adhérents pour le site du Bourget-du-lac
53 adhérents pour le site de Marcoz
45 adhérents pour le site de Jacob-Bellecombette
15 adhérents pour le site d'Annecy
18 adhérents « autres et retraités »

L'ASCUS organise des sorties pour toute la famille ou pour l'adhérent et son conjoint.

En 2019, 9 activités ont été proposées :

- Week-end Castagnades en Ardèche (34 personnes)
- Sortie nocturne ski de piste et raquettes, repas (29 personnes)
- Activité enfants « les savants fous », goûter (22 enfants)
- Les jardins secrets et repas – Les Gorges du Fier (41 personnes)
- Musée des Confluences à Lyon et repas (35 personnes)
- Visite : Musée à Grenoble et visite de la Bastille et repas – Château de Vizille (32 personnes)
- Soirée Bowling et repas à Aix-les-Bains (25 personnes)
- Fête de fin d'année : soirée croisière-repas sur le lac du Bourget et canal de Savière (40 personnes)
- Arbre de Noël à la Jacobelle avec spectacle (156 enfants)

L'ASCUS, a mis en place une quarantaine de partenariats dans différents domaines et a proposé jusqu'à fin décembre une billetterie avec des tarifs avantageux pour le personnel. En 2019, environ 3230 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	880,34 €	Subvention de l'USMB	15 000 €
Arbre de Noël	4 175,46 €	Cotisations des adhérents	4 200 €
Sorties	10 385,56 €	Intérêts livret A	50 €
Billetterie	6 840,60 €	Participations adhérents sorties	5 226 €
TOTAL	22 280,80 €	TOTAL	24 476,00 €



13. DIALOGUE SOCIAL

ORGANISATION SYNDICALES

• DES PERSONNELS

- FERC-SUP-CGT
- FO
- SNESUP-FSU
- SNPTES-UNSA

• DES ÉTUDIANTS

- UNEF
- MET-UNI

LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2019 exprimées en surface utile)

• SYNDICATS POUR LES PERSONNELS

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

Pour l'année 2019, le coût moyen de fonctionnement (hors masse salariale) était d'environ 48 € TTC/m² soit une valeur locative de 2 443 €.

• SYNDICATS ÉTUDIANTS

- JACOB-BELLECOMBETTE : 21 m² par syndicat (UNEF et MET-UNI)

Sur la base du coût moyen de fonctionnement, cela représente environ 49,35 € TTC/m² soit une valeur locative de 2 091,45 €.

JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2017	2018	2019
ENSEIGNANTS	/	1	2
BIATSS	23	43	91
TOTAL	23	44	93

INSTANCES

CCPANT	2017	2018	2019
Nombre de réunions	2	-	-

CHSCT	2017	2018	2019
Nombre de réunions	4	4	4

CPE	Nombre de réunions		
	2017	2018	2019
AENES	3	2	3
BIB	3	2	3
ITRF / Santé	5	6	6
CPE Conjointe	1	1	3
TOTAL	12	11	15

CT	2017	2018	2019
Nombre de convocations	8	8	8
Nombre de Re convocations	2	1	1
TOTAL	10	9	9

CAS	2017	2018	2019
Nombre de réunions	3	1	4

RELATIONS PROFESSIONNELLES

• Crédit de temps syndical alloué au titre de l'année universitaire 2 019 - 2 020

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	3	2	1	-	6	1785	220	19	-	2024
SNPTES AI UNSA	1	-	-	-	1	160,42	-	-	-	160,42

• Utilisation du temps syndical au titre de l'année universitaire 2 018 - 2 019

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	2	2	1	-	5	1395	26,5	-	-	1421,5

• Contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres du CHSCT au titre de l'année universitaire 2 019 - 2 020

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	6	1	-	1	8	57	12	-	8
FERC-sup-CGT	2	-	-	-	2	18	-	-	-
FO	1	-	-	1	2	9,5	-	-	8
SNESUP-FSU	-	1	1	2	4	-	9,5	16	16

• Utilisation du 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 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	-	1	8	3,5	4	-	-
FERC-sup-CGT	2	1	1	-	4	2,5	1	-	-
SNESUP-FSU	-	1	1	3	5	-	-	4	-

• Utilisation des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) Article 13 au titre de l'année universitaire 2 018 - 2 019

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	8	5	-	-	13	-	-	-	-
FERC-sup-CGT	5	2	-	-	7	11	11	-	-
FO	-	-	1	1	2	-	-	-	-
SNESUP-FSU	-	-	3	2	5	-	-	-	-



GLOSSAIRE



Credit photo : Alice Newby / USM

• A

AAE	Attaché d'Administration de l'État
A+, A, B, C	Désignation des catégories de la fonction publique
ADJENES	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 Etablissements 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, de Service 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
CCPANT	Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non Titulaires
CFVU	Commission de 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
CITIS	Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CLOUS	Centre Local des Œuvres Universitaires et Scolaires
CMO	Congé Maladie Ordinaire
CNU	Conseil National des Universités
CONS BIB	Conservateur des Bibliothèques
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CPF	Compte Personnel Formation
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	Equipe 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, Techniciens, 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	Primes de Charges Administratives

PEP	Place de l'Emploi Public
------------	--------------------------

PES	Primes d'Excellence Scientifique
------------	----------------------------------

PLP	Professeur de Lycée Professionnel
------------	-----------------------------------

PMR	Personne à Mobilité Réduite
------------	-----------------------------

PR	Professeur des universités
-----------	----------------------------

PRAG	Professeur Agrégé
-------------	-------------------

PRCE	Professeur Certifié
-------------	---------------------

• 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, Aménagements, Maintenance
-------------	--

SFC	Service de Formation Continue
------------	-------------------------------

SFT	Supplément Familial de Traitement
------------	-----------------------------------

SUMPPS	Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
---------------	--

• T

TECH	Technicien de Recherche et Formation
-------------	--------------------------------------

TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
------------	--------------------------------

• U

UMR	Unité Mixte de Recherche
------------	--------------------------

USMB	Université Savoie Mont Blanc
-------------	------------------------------

• V

VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
------------	---------------------------------------

CRÉDITS PHOTOS :

Alice Treuvev USMB / Freepik / Pexels / Shutterstock / ThisisEngineering
RAEng by unsplash

RÉALISATION :

DAPAC / DRH / COMMUNICATION

Le bilan social 2019 a été adopté par le Conseil d'Administration du 15 septembre 2020 après avis du Comité Technique du 8 septembre 2020 et du Conseil Académique du 10 septembre 2020.

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 CENTRES DE FORMATION

- Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des jeunes Déficiants 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 »

19 UNITÉS DE RECHERCHE

- Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Écosystèmes Limniques (CARRTEL)
- 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)

LE CLUB DES ENTREPRISES

LA FONDATION UNIVERSITAIRE

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



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

