

Membre de l'alliance



RAPPORT SOCIAL UNIQUE **2020**



Ce document est la première édition du rapport social unique (RSU) de l'université Savoie Mont Blanc (USMB). Le RSU, conformément à la loi de la transformation publique d'août 2019 (loi 2019-828), se substitue au bilan social et sera, comme l'était le bilan social, publié annuellement.

Le RSU fournit une photographie de notre université, une succession de tableaux de données et de graphiques qui la décrivent dans le détail à une date précise, en l'occurrence au 31 décembre 2020. Il contribue ainsi à une meilleure connaissance de l'USMB dans son ensemble et tout particulièrement des personnels qui y travaillent quotidiennement, de leurs statuts, de leurs carrières, de leurs rémunérations, de leurs conditions d'exercice, etc. En un mot, de tout ce qui fait leur vie professionnelle. Le rappel des données des années antérieures permet de constater les évolutions dans le temps, d'apprécier les variations, de mesurer les progrès accomplis et les efforts à fournir et d'évaluer la trajectoire qui se dessine pour l'USMB. Cette connaissance de l'établissement, les perspectives d'évolution qui sont esquissées sont autant d'éléments nécessaires à une réflexion sur les orientations futures de notre université et doivent guider la définition de notre politique.

Le RSU reprend les éléments fondamentaux présentés dans les bilans sociaux antérieurs, les effectifs, les rémunérations, l'organisation et le temps de travail notamment. Il met l'accent sur la santé et la sécurité au travail, le dialogue social, la qualité de vie au travail ainsi que sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; ces sujets étaient, pour la plupart, déjà abordés dans le bilan social de l'USMB.

Le RSU, comme le bilan social le faisait auparavant, présente, au travers de nombreuses données, un panorama exhaustif de l'université Savoie Mont Blanc. La collecte des ces données et la rédaction de ce rapport représentent un travail conséquent d'autant plus que la crise sanitaire a perturbé le premier trimestre 2021. Je souhaite vivement remercier, au nom de l'établissement, toutes celles et tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport dont la lecture nourrira la réflexion de chacun d'entre nous.

Philippe Briand, premier vice-président

SOMMAIRE

ÉDITO	1	7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES	91
SOMMAIRE	2	CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	31
DONNÉES CLÉS DE L'UNIVERSITÉ	3	a) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel	92
1. L'EMPLOI a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein b) Les caractéristiques des effectifs 2. LE RECRUTEMENT a) Le recrutement de fonctionnaires b) Les cas de recours à des contractuels c) Les stagiaires 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS a) Les avancements de grade et les promotions internes b) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination 4. LA FORMATION a) Le nombre des agents en formation initiale et continue b) Les dépenses de formation c) Les types de formations dispensées d) Le nombre et la durée des formations 5. LES RÉMUNÉRATIONS	5 7 21 39 40 45 47 51 52 57 63 64 66 67 68 71	b) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires c) Le télétravail et le travail à distance d) Les droits à jours de congés e) Les comptes épargne-temps f) Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs 8. L'ACTION SOCIALE a) Les montants des dépenses et leur nature b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires 9. LE DIALOGUE SOCIAL a) Les instances de dialogue social b) Les représentants du personnel c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé 10. HANDICAP a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES	95 97 98 99 100 105 107 109 111 112 113 115 116
a) La masse salariale b) Les traitements indiciaires c) Les primes et indemnités 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	72 78 81 83	HOMMES a) Répartition Femmes / Hommes GLOSSAIRE	119 121 125
a) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies	00		
professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions	84		
 b) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service c) Les acteurs de la prévention et leurs activités d) Les instances de prévention et leurs activités 	85 86 87		
a) La mise en œuvre des actions de prévention des risques			

professionnels

L'UNIVERSITÉ EN DONNÉES CLÉS*

- 7 UFR, instituts et école
- ▶ 18 laboratoires de recherche
- ▶ 1 Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des jeunes Déficients Sensoriels (CNFEDS)
- ▶ 1 centre de formation de Français Langue Étrangère (ACCENTS)
- ▶ 1 institut universitaire de formation professionnelle (IUFP)
- ▶ 1 département APPRENDRE qui accompagne les équipes pédagogiques dans l'évolution des enseignements
- ▶ 1 pôle touristique montagne inventive



▶ 1 fondation universitaire



ÉTUDIANTS dont auditeurs et auditrices libres, étudiantes et étudiants à l'INSPE**, doctorantes et doctorants

- 13 284 étudiantes et étudiants en formation initiale
- 1 457 étudiantes et étudiants en alternance
- 658 apprenantes et apprenants en formation tout au long de la vie
- 106 nationalités représentées
- 1 521 étudiantes et étudiants étrangers entrants
- ▶ 890 étudiantes et étudiants sortants (études ou stages)



1338 **PERSONNELS** titulaires et contractuels

▶ Plus de 1 700 professionnels extérieurs intervenants dans les formations



Près de 400 établissements étrangers partenaires dans près de 60 pays



RECHERCHE: 3 GRANDS ENJEUX **SCIENTIFIOUES**

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

^{*} Données année universitaire 2020-2021 - Effectifs étudiants : d'après chiffres officiels arrêtés au 15/01/2021 - Ressources humaines : donnée année civile 2020, rapport social unique 2020. ** Institut national supérieur du professorat et de l'éducation



1. L'EMPLOI

1. L'EMPLOI	5
■ Toutes les données sur les effectifs sont extraites de Virtualia à la date du 31/12/2020, elles s'entendent hors vacataires.	
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein	7
■ 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	7
Ensemble du personnel par filière, statut et genre	8
Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie	10
Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires par filière, corps et genre	12
Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et genre	14
Personnels contractuels par filière, corps et genre	17
b) Les caractéristiques des effectifs	21
 Les tableaux de cette rubrique reprennent les données de la rubrique a) par tranche d'âge, genre et catégorie. La pyramide des âges, l'âge moyen, l'âge médian par genre sont également mentionnés. 	
Ensemble du personnel	21
Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants (titulaires et contractuels)	23
Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires	25
Enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels	27
Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels	29
BIATSS (titulaires et contractuels)	31
BIATSS titulaires	33
BIATSS contractuels	35

• CATÉGORIE

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

- la catégorie A correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction ;
- la catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures :
- la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

La catégorie A+ regroupe certains personnels de catégorie A. A compter de 2020, l'USMB s'appuie sur la définition de la DGAFP pour cette catégorie. Elle correspond à :

- l'ensemble des corps de l'encadrement supérieur culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A au minimum au niveau de la licence par la voie du concours externe et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;
- les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique : emplois à responsabilité, occupés par la voie de détachement, et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins à la hors échelle B ;
- les emplois « à la décision du gouvernement » dans la fonction publique de l'État. A l'USMB, les corps appartenant à cette catégorie sont les : agent comptable, directeur général des services EPSCP groupe II, administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, professeur des universités, maître de conférences, conservateur général des bibliothèques.

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut. Les corps sont classés en catégories.

• GRADE

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

• 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.

• TITULAIRE

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

CONTRACTUEL

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

• EFFECTIF

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

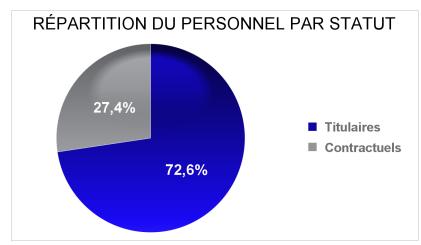
• ETP - EQUIVALENT TEMPS PLEIN

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.

Ensemble du personnel par statut

En effectif	20	18	20	19	20	20
Statut	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	979	74,4%	990	74,9%	972	72,6%
Contractuels	336	25,6%	331	25,1%	366	27,4%
TOTAL*	1 315	100%	1 321	100%	1 338	100%

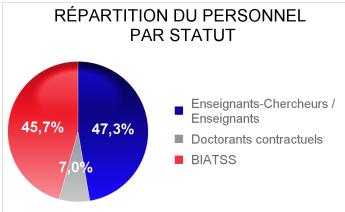
^{*} Les personnels éméritats ne sont pas comptabilisés dans les effectifs

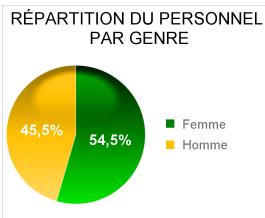


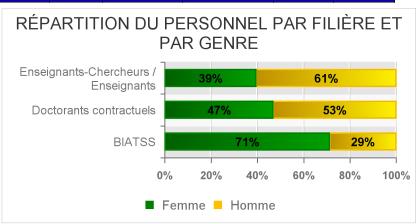
En ETP	20	118	20	19	20	20
Statut	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	942,3	75,3%	955	75,6%	939,4	73,4%
Contractuels	309,1	24,7%	309	24,4%	340,9	26,6%
TOTAL	1 251,4	100%	1 264	100%	1 280,3	100%

Ensemble du personnel par filière, statut et genre

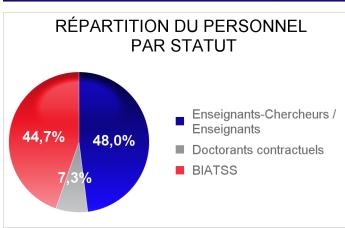
En effectif			2018			2019			2020		2020
Filière	Genre	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaire	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs /	Femme	197	38	235	198	40	238	198	52	250	39,5%
Enseignants	Homme	349	51	400	351	44	395	336	47	383	60,5%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		546	89	635	549	84	633	534	99	633	47,3%
De etemente e entre etrolo	Femme	-	43	43	-	39	39	-	44	44	46,8%
Doctorants contractuels	Homme	-	49	49	-	51	51	-	50	50	53,2%
Total Doctorants contra	ctuels	-	92	92	-	90	90	-	94	94	7,0%
DIATOS	Femme	307	111	418	315	117	432	312	123	435	71,2%
BIATSS	Homme	126	44	170	126	40	166	126	50	176	28,8%
Total BIATSS		433	155	588	441	157	598	438	173	611	45,7%
TOTAL	TOTAL		336	1 315	990	331	1 321	972	366	1 338	100%

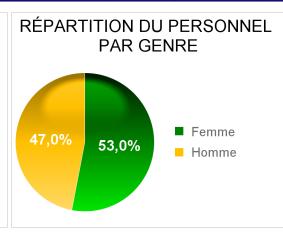


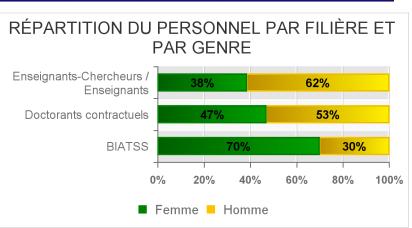




En ETP			2018			2019			2020	
Filière	Genre	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Enseignants-Chercheurs /	Femme	190,9	33,9	224,8	192,8	37	229,8	192,7	43,2	235,9
Enseignants	Homme	345,1	45	390,1	348,3	39,3	387,6	334,4	44,3	378,7
Total Enseignants-Cherc Enseignants	cheurs /	536	78,9	614,9	541,1	76,3	617,4	527,1	87,5	614,6
Doctorants contractuels	Femme	-	43	43	-	39	39	-	44	44
Doctorants contractueis	Homme	-	49	49	-	51	51	-	50	50
Total Doctorants contra	ctuels	-	92	92	-	90	90	-	94	94
BIATSS	Femme	280,6	97,1	377,7	288,6	104,8	393,4	287,4	111,5	398,9
DIA133	Homme	125,7	41,1	166,8	125,3	37,9	163,2	124,9	47,9	172,8
Total BIATSS		406,3	138,2	544,5	413,9	142,7	556,6	412,3	159,4	571,7
TOTAL	TOTAL			1 251,4	955	309	1 264	939,4	340,9	1 280,3



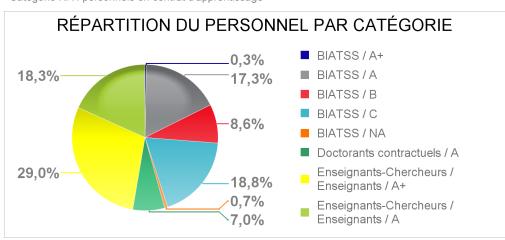


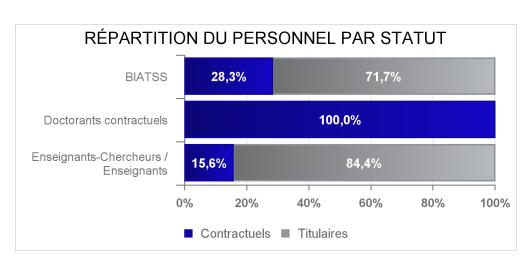


Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

En effectif					20	18						20	19						202	20		
Filière	Statut	A +	Α	В	C	NA	TOTAL	%	A+	Α	В	С	NA	TOTAL	%	A+	Α	В	С	NA	TOTAL	%
Enseignants- Chercheurs /	Titulaires	393	153	-	-	-	546	41,5%	398	151	-	-	-	549	41,6%	388	146	-	-	-	534	39,9%
Enseignants	Contractuels	-	89	-	-	-	89	6,8%	-	84	-	-	-	84	6,4%	-	99	-	-	-	99	7,4%
	nseignants- s / Enseignants	393	242	-		1	635	48,3%	398	235	-	-	-	633	47,9%	388	245	-	-	-	633	47,3%
Doctorants contractuels	Contractuels	-	92	-	-	-	92	7,0%	-	90	-	-	-	90	6,8%	-	94	-	-	-	94	7,0%
	octorants ractuels	-	92	-		•	92	7,0%	-	90	-	-	-	90	6,8%	-	94	-	•	-	94	7,0%
BIATSS	Titulaires	4	136	98	195	-	433	32,9%	4	146	102	189	-	441	33,4%	4	146	99	189	-	438	32,7%
BIATSS	Contractuels	-	74	19	58	4	155	11,8%	-	73	17	62	5	157	11,9%	-	86	16	62	9	173	12,9%
Total	BIATSS	4	210	117	253	4	588	44,7%	4	219	119	251	5	598	45,3%	4	232	115	251	9	611	45,7%
TO	OTAL	397	544	117	253	4	1 315	100%	402	544	119	251	5	1 321	100%	392	571	115	251	9	1 338	100%
		30,2%	41,4%	8,9%	19,2%	0,3%			30,4%	41,2%	9,0%	19,0%	0,4%			29,3%	42,7%	8,6%	18,8%	0,7%		

Catégorie NA: personnels en contrat d'apprentissage

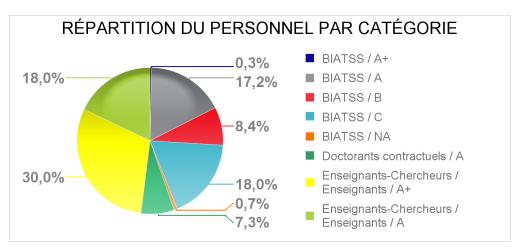


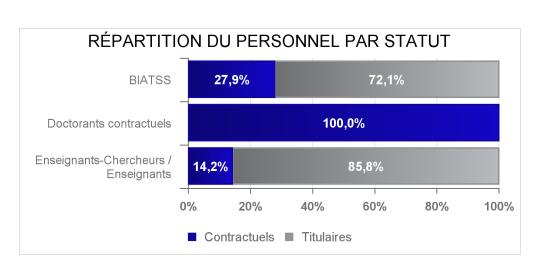


Université Savoie Mont Blanc - Rapport social unique 2020

En ETP					201	18						20	19						202	20		
Filière	Statut	A +	A	В	С	NA	TOTAL	%	A+	A	В	С	NA	TOTAL	%	A+	A	В	С	NA	TOTAL	%
Enseignants- Chercheurs /	Titulaires	388,8	147,2	-	-	-	536	42,8%	393	148,1	1	-	1	541,1	42,8%	384,5	142,6	-	-	-	527,1	41,2%
Enseignants	Contractuels	-	78,9	-	-	-	78,9	6,3%	-	76,3	-	-	-	76,3	6,0%	-	87,5	-	-	-	87,5	6,8%
Total Ens Chercheurs /	eignants- Enseignants	388,8	226,1	-	•	-	614,9	49,1%	393	224,4	•	-	•	617,4	48,8%	384,5	230,1	-	•	-	614,6	48,0%
Doctorants contractuels	Contractuels	-	92	-	-	-	92	7,4%	-	90	-	-	-	90	7,1%	-	94	-	-	-	94	7,3%
Total Do contra		-	92	-	-	-	92	7,4%	-	90	•	-	-	90	7,1%	-	94	-	-	-	94	7,3%
BIATSS	Titulaires	4	130,5	93,1	178,7	-	406,3	32,5%	4	140,5	96,1	173,3	-	413,9	32,7%	4	139,7	93,7	174,9	-	412,3	32,2%
ынтээ	Contractuels	-	68,5	16,4	49,3	4	138,2	11,0%	-	67,8	14,7	55,2	5	142,7	11,3%	-	81	14	55,4	9	159,4	12,5%
Total E	IATSS	4	199	109,5	228	4	544,5	43,5%	4	208,3	110,8	228,5	5	556,6	44,0%	4	220,7	107,7	230,3	9	571,7	44,7%
тот	AL	392,8	517,1	109,5	228	4	1 251,4	100%	397	522,7	110,8	228,5	5	1 264	100%	388,5	544,8	107,7	230,3	9	1 280,3	100%
		31,4%	41,3%	8,8%	18,2%	0,3%			31,4%	41,4%	8,8%	18,1%	0,4%			30,3%	42,6%	8,4%	18,0%	0,7%		

Catégorie NA: personnels en contrat d'apprentissage

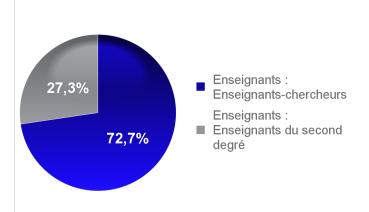




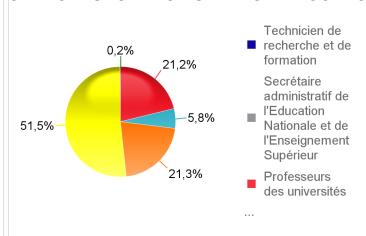
Enseignantes-chercheures/enseignantes et enseignants-chercheurs/enseignants titulaires par filière, corps et genre

En effectif			:	2018			•	2019			:	2020	
FILIÈRE	CORPS	F	н	TOTAL	%	F	Н	TOTAL	%	F	н	TOTAL	%
Enseignants :	PR	27	88	115	21,1%	29	88	117	21,3%	28	85	113	21,2%
Enseignants-chercheurs	MCF	103	175	278	50,9%	105	176	281	51,2%	107	168	275	51,5%
Total Enseignants : Enseignants- chercheurs		130	263	393	72,0%	134	264	398	72,5%	135	253	388	72,7%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	67	86	153	28,0%	64	87	151	27,5%	63	83	146	27,3%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		67	86	153	28,0%	64	87	151	27,5%	63	83	146	27,3%
TOTAL		197	349	546	100%	198	351	549	100%	198	336	534	100%

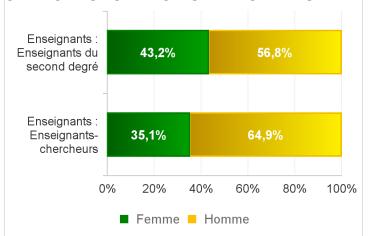
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-



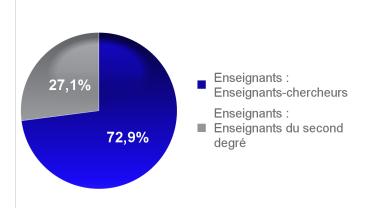
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE



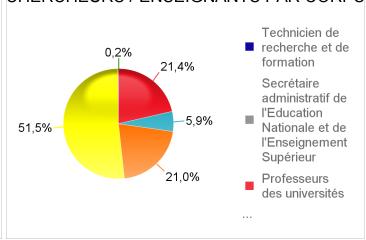
Université Savoie Mont Blanc - Rapport social unique 2020

En ETP			:	2018				2019			:	2020	
FILIÈRE	CORPS	П	π	TOTAL	%	F	н	TOTAL	%	F	н	TOTAL	%
Enseignants :	PR	26,8	87,5	114,3	21,3%	28,8	87,9	116,7	21,6%	27,8	85	112,8	21,4%
Enseignants-chercheurs	MCF	100,4	174,1	274,5	51,2%	101,5	174,8	276,3	51,1%	104,2	167,5	271,7	51,5%
Total Enseignants : Enseignants- chercheurs		127,2	261,6	388,8	72,5%	130,3	262,7	393	72,6%	132	252,5	384,5	72,9%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	63,7	83,5	147,2	27,5%	62,5	85,6	148,1	27,4%	60,7	81,9	142,6	27,1%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		63,7	83,5	147,2	27,5%	62,5	85,6	148,1	27,4%	60,7	81,9	142,6	27,1%
TOTAL		190,9	345,1	536	100%	192,8	348,3	541,1	100%	192,7	334,4	527,1	100%

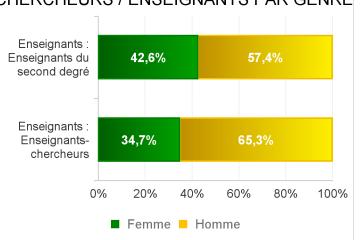
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE



1. L'EMPLOI

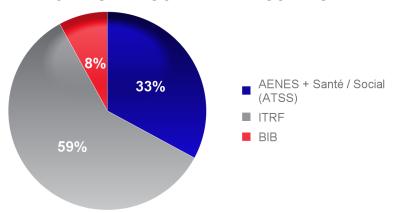
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

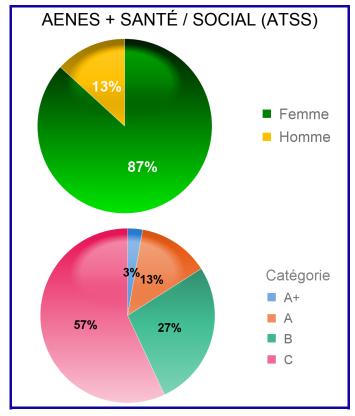
Personnels BIATSS titulaires p	oar fil	ière,	corps	et genre	En effe	ctif									
CORPS de la filière AENES + Santé /			:	2018				2	2019				2	2020	
Social (ATSS)	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Emplois fonctionnels	3	1	4		2,6%	3	1	4		2,7%	3	1	4		2,8%
Total Catégorie A+	3	1	4	0,9%	2,6%	3	1	4	0,9%	2,7%	3	1	4	0,9%	2,8%
AAE	11	5	16		10,5%	12	4	16		10,9%	10	5	15		10,4%
Personnels de santé/social	3		3		2,0%	4		4		2,7%	4		4		2,8%
Total Catégorie A	14	5	19	4,4%	12,5%	16	4	20	4,5%	13,6%	14	5	19	4,3%	13,2%
SAENES	31	6	37		24,3%	32	5	37		25,2%	33	6	39		27,1%
Personnels de santé/social	1		1		0,7%										
Total Catégorie B	32	6	38	8,8%	25,0%	32	5	37	8,4%	25,2%	33	6	39	8,9%	27,1%
ADJENES + ATEE	83	8	91		59,9%	77	9	86		58,5%	75	7	82		56,9%
Total Catégorie C	83	8	91	21,0%	59,9%	77	9	86	19,5%	58,5%	75	7	82	18,7%	56,9%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	132	20	152	35,1%	100%	128	19	147	33,3%	100%	125	19	144	32,9%	100%
CORPS de la filière ITRF			2	2018				2	2019				2	2020	
CORPS de la lillere ITRF	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
IGR	3	6	9		3,7%	4	6	10		3,9%	3	6	9		3,5%
IGE	37	29	66		26,8%	40	32	72		27,9%	43	31	74		28,6%
ASI	12	22	34		13,8%	15	20	35		13,6%	16	21	37		14,3%
Total Catégorie A	52	57	109	25,2%	44,3%	59	58	117	26,5%	45,3%	62	58	120	27,4%	46,3%
TECH	34	16	50		20,3%	39	16	55		21,3%	33	16	49		18,9%
Total Catégorie B	34	16	50	11,5%	20,3%	39	16	55	12,5%	21,3%	33	16	49	11,2%	18,9%
ATRF	62	25	87		35,4%	62	24	86		33,3%	66	24	90		34,7%
Total Catégorie C	62	25	87	20,1%	35,4%	62	24	86	19,5%	33,3%	66	24	90	20,5%	34,7%
Total ITRF	148	98	246	56,8%	100%	160	98	258	58,5%	100%	161	98	259	59,1%	100%
CORPS de la filière BIB			2	2018				2	2019				2	2020	
CORFS de la lillere BIB	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Conservateurs	2	1	3		8,6%	2	2	4		11,1%	2	2	4		11,4%
BIB	3	2	5		14,3%	3	2	5		13,9%	2	1	3		8,6%
Total Catégorie A	5	3	8	1,8%	22,9%	5	4	9	2,0%	25,0%	4	3	7	1,6%	20,0%
BIBAS	10		10		28,6%	10		10		27,8%	10	1	11		31,4%
Total Catégorie B	10		10	2,3%	28,6%	10		10	2,3%	27,8%	10	1_	11	2,5%	31,4%
MAG	12	5	17		48,6%	12	5	17		47,2%	12	5	17		48,6%
Total Catégorie C	12	5	17	3,9%	48,6%	12	5	17	3,9%	47,2%	12	5	17	3,9%	48,6%
Total BIB	27	8	35	8,1%	100%	27	9	36	8,2%	100%	26	9	35	8,0%	100%
TOTAL BIATSS	307	126	433	100%		315	126	441	100%		312	126	438	100%	

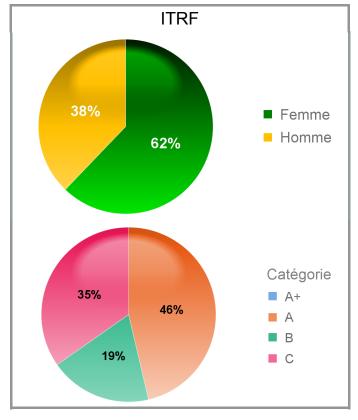
En ETP

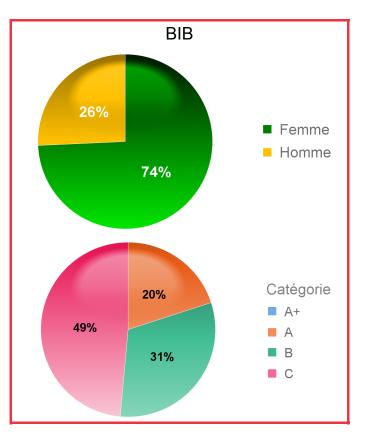
CORPS de la filière AENES +			20)18				20)19				20)20	
Santé / Social (ATSS)	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Emplois fonctionnels	3	1	4		2,8%	3	1	4		2,9%	3	1	4		3,0%
Total Catégorie A+	3	1	4	1,0%	2,8%	3	1	4	1,0%	2,9%	3	1	4	1,0%	3,0%
AAE	10,5	5	15,5		11,0%	11,6	4	15,6		11,4%	9,6	5	14,6		10,9%
Personnels de santé/social	2,8		2,8		2,0%	3,8		3,8		2,8%	3,8		3,8		2,8%
Total Catégorie A	13,3	5	18,3	4,5%	13,0%	15,4	4	19,4	4,7%	14,1%	13,4	5	18,4	4,5%	13,7%
SAENES	29	6	35		24,8%	29,8	5	34,8		25,4%	30,6	6	36,6		27,3%
Personnels de santé/social	1		1		0,7%										
Total Catégorie B	30	6	36	8,9%	25,5%	29,8	5	34,8	8,4%	25,4%	30,6	6	36,6	8,9%	27,3%
ADJENES + ATEE	74,9	8	82,9		58,7%	70,4	8,6	79		57,6%	68,6	6,6	75,2		56,0%
Total Catégorie C	74,9	8	82,9	20,4%	58,7%	70,4	8,6	79	19,1%	57,6%	68,6	6,6	75,2	18,2%	56,0%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	121,2	20	141,2	34,8%	100%	118,6	18,6	137,2	33,1%	100%	115,6	18,6	134,2	32,5%	100%
			20)18				20)19				20)20	
CORPS de la filière ITRF	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
IGR	2,4	6	8,4		3,6%	3,4	6	9,4		3,8%	2,5	6	8,5		3,4%
IGE	33,4	29	62,4	-	26,8%	36,9	32	68,9		28,2%	39	31	70		28,4%
ASI	11,4	22	33,4		14,4%	14,2	20	34,2		14,0%	15,2	21	36,2		14,7%
Total Catégorie A	47,2	57	104,2	25,6%	44,8%	54,5	58	112,5	27,2%	46,0%	56,7	58	114,7	27,8%	46,5%
TECH	31,9	15,8	47,7		20,5%	36,6	16	52,6		21,5%	30,9	16	46,9		19,0%
Total Catégorie B	31,9	15,8	47,7	11,7%	20,5%	36,6	16	52,6	12,7%	21,5%	30,9	16	46,9	11,4%	19,0%
ATRF	55,7	25	80,7		34,7%	55,4	24	79,4		32,5%	61,2	24	85,2		34,5%
Total Catégorie C	55,7	25	80,7	19,9%	34,7%	55,4	24	79,4	19,2%	32,5%	61,2	24	85,2	20,7%	34,5%
Total ITRF	134,8	97,8	232,6	57,2%	100%	146,5	98	244,5	59,1%	100%	148,8	98	246,8	59,9%	100%
			20)18				20)19				20)20	
CORPS de la filière BIB	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	Н	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Conservateurs	2	1	3		9,2%	2	2	4		12,4%	2	2	4		12,8%
BIB	3	2	5		15,4%	2,6	2	4,6		14,3%	1,6	1	2,6		8,3%
Total Catégorie A	5	3	8	2,0%	24,6%	4,6	4	8,6	2,1%	26,7%	3,6	3	6,6	1,6%	21,1%
BIBAS	9,4		9,4		28,9%	8,7		8,7		27,0%	9,2	1	10,2		32,6%
Total Catégorie B	9,4		9,4	2,3%	28,9%	8,7		8,7	2,1%	27,0%	9,2	1	10,2	2,5%	32,6%
MAG	10,2	4,9	15,1		46,5%	10,2	4,7	14,9		46,3%	10,2	4,3	14,5		46,3%
Total Catégorie C	10,2	4,9	15,1	3,7%	46,5%	10,2	4,7	14,9	3,6%	46,3%	10,2	4,3	14,5	3,5%	46,3%
Total BIB	24,6	7,9	32,5	8,0%	100%	23,5	8,7	32,2	7,8%	100%	23	8,3	31,3	7,6%	100%
TOTAL BIATSS	280,6	125,7	406,3	100%		288,6	125,3	413,9	100%		287,4	124,9	412,3	100%	

RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS TITULAIRE PAR FILIÈRE









Université Savoie Mont Blanc - Rapport social unique 2020

Personnels contractuels par filière, corps et genre En effectif

Enseignants contractuels

CORPS	2018			2019			2020		
CORF 3	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL
ATER	6	7	13	7	3	10	5	5	10
Lecteur	2	2	4	2	1	3		3	3
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	5	12	17	5	10	15	6	9	15
Contractuel enseignant	25	30	55	26	30	56	41	30	71
Contractuels BOE									
TOTAL	38	51	89	40	44	84	52	47	99

Doctorants contractuels

CORPS	2018				2019		2020		
CORPS		Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL
Doctorant contractuel	42	49	91	39	51	90	44	50	94
Contractuels BOE	1		1						
TOTAL	43	49	92	39	51	90	44	50	94

BIATSS contractuels

				DIATO	Contractu	CIO			
NIVEAU		2018		2019			2020		
NIVEAU	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	15	3	18	19	3	22	20	3	23
Contractuels Niveau A - CDD	27	29	56	28	23	51	29	34	63
Sous total catégorie A	42	32	74	47	26	73	49	37	86
Contractuels Niveau B - CDI	8	2	10	7	2	9	6	2	8
Contractuels Niveau B - CDD	7	2	9	7	1	8	8		8
Sous total catégorie B	15	4	19	14	3	17	14	2	16
Contractuels Niveau C - CDI	19	1	20	17	1	18	16		16
Contractuels Niveau C - CDD	31	5	36	32	8	40	36	7	43
Contractuels Niveau C - PACTE		1	1	1		1	1		1
Contractuels Niveau C - BOE	1		1	3		3	2		2
Sous total catégorie C	51	7	58	53	9	62	55	7	62
Contrat d'apprentissage	3	1	4	3	2	5	5	4	9
Sous total catégorie NA	3	1	4	3	2	5	5	4	9
TOTAL	111	44	155	117	40	157	123	50	173
TOTAL GÉNÉRAL	192	144	336	196	135	331	219	147	366

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	Ense	eignants co	ntractuels						
CORPS		2018			2019			2020	
CONFO	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL
ATER	6	7	13	7	3	10	5	5	10
Lecteur	2	2	4	2	1	3		3	3
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	5	12	17	5	10	15	6	9	15
Contractuel enseignant	20,9	24	44,9	23	25,3	48,3	32,2	27,3	59,5
Contractuels BOE									
TOTAL	33,9	45	78,9	37	39,3	76,3	43,2	44,3	87,5
	Do	ctorants co	ntractuels						
CORPS		2018			2019			2020	
COINF 3	F	H	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL
Doctorant contractuel	42	49	91	39	51	90	44	50	94
Contractuels BOE	1		1						
TOTAL	43	49	92	39	51	90	44	50	94
		BIATSS co	ntractuels						
NIVEAU		2018			2019			2020	
	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL	F	Н	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	13,2	2,4	15,6	16,8	2,4	19,2	17,8	2,4	20,2
Contractuels Niveau A - CDD	24,4	28,5	52,9	26,1	22,5	48,6	27,3	33,5	60,8
Sous total catégorie A	37,6	30,9	68,5	42,9	24,9	67,8	45,1	35,9	81
Contractuels Niveau B - CDI	7,2	1,5	8,7	6,4	1,5	7,9	5,4	1,5	6,9
Contractuels Niveau B - CDD	6	1,7	7,7	5,8	1	6,8	7,1		7,1
Sous total catégorie B	13,2	3,2	16,4	12,2	2,5	14,7	12,5	1,5	14
Contractuels Niveau C - CDI	15,7	1	16,7	14,4	1	15,4	13,8		13,8
Contractuels Niveau C - CDD	26,8	4	30,8	28,5	7,5	36	32,3	6,5	38,8
Contractuels Niveau C - PACTE		1	1	1		1	1		1
Contractuels Niveau C - BOE	0,8		0,8	2,8		2,8	1,8		1,8
Sous total catégorie C	43,3	6	49,3	46,7	8,5	55,2	48,9	6,5	55,4
Contrat d'apprentissage	3	1	4	3	2	5	5	4	9
Sous total catégorie NA	3	1	4	3	2	5	5	4	9

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.

135,1

309,1

180,8

128,2

309

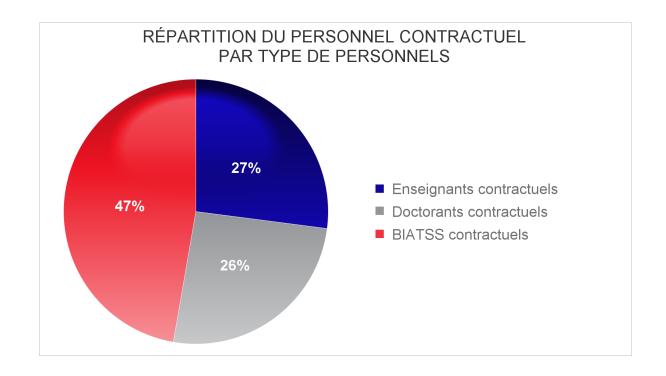
198,7

142,2

340,9

174

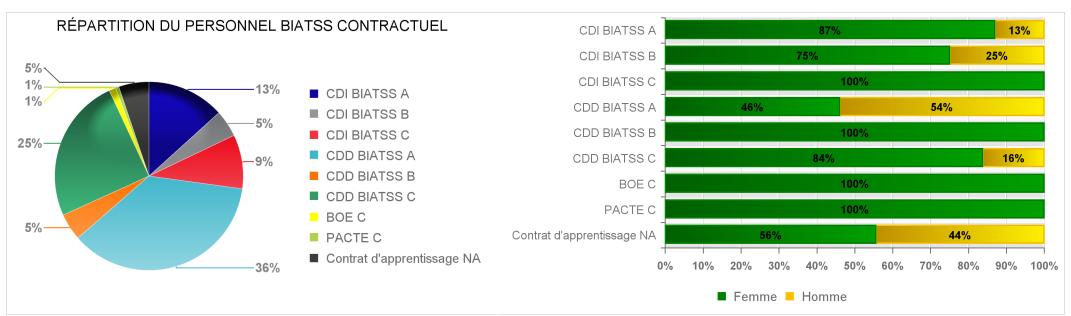
TOTAL GÉNÉRAL



1. L'EMPLOI

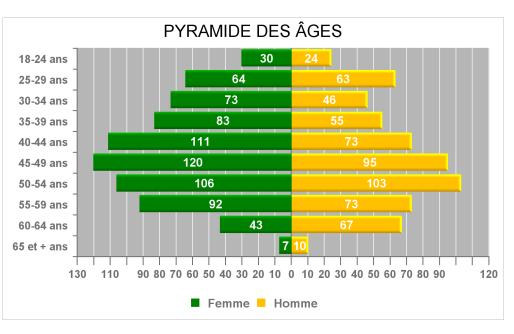
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein





• Ensemble du personnel

		20	18	20	19	202	20
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	20	1,5%	16	1,2%	30	2,2%
10-24 dii5	Homme	20	1,5%	18	1,4%	24	1,8%
Total de 18-24	ans	40	3,0%	34	2,6%	54	4,0%
25-29 ans	Femme	70	5,3%	75	5,7%	64	4,8%
25-29 all5	Homme	60	4,6%	53	4,0%	63	4,7%
Total de 25-29	ans	130	9,9%	128	9,7%	127	9,5%
30-34 ans	Femme	76	5,8%	67	5,1%	73	5,5%
30-34 all5	Homme	47	3,6%	50	3,8%	46	3,4%
Total de 30-34	ans	123	9,4%	117	8,9%	119	8,9%
35-39 ans	Femme	98	7,5%	89	6,7%	83	6,2%
33-33 ans	Homme	69	5,2%	60	4,5%	55	4,1%
Total de 35-39	ans	167	12,7%	149	11,3%	138	10,3%
40-44 ans	Femme	84	6,4%	99	7,5%	111	8,3%
40-44 alis	Homme	82	6,2%	74	5,6%	73	5,5%
Total de 40-44	ans	166	12,6%	173	13,1%	184	13,8%
45-49 ans	Femme	130	9,9%	131	9,9%	120	9,0%
45-45 all5	Homme	90	6,8%	100	7,6%	95	7,1%
Total de 45-49	ans	220	16,7%	231	17,5%	215	16,1%
50-54 ans	Femme	96	7,3%	99	7,5%	106	7,9%
30-34 ans	Homme	107	8,1%	101	7,6%	103	7,7%
Total de 50-54	ans	203	15,4%	200	15,1%	209	15,6%
55-59 ans	Femme	77	5,9%	87	6,6%	92	6,9%
00-03 ans	Homme	82	6,2%	75	5,7%	73	5,5%
Total de 55-59	ans	159	12,1%	162	12,3%	165	12,3%
60-64 ans	Femme	39	3,0%	39	3,0%	43	3,2%
	Homme	54	4,1%	69	5,2%	67	5,0%
Total de 60-64	ans	93	7,1%	108	8,2%	110	8,2%
65 et + ans	Femme	6	0,5%	7	0,5%	7	0,5%
	Homme	8	0,6%	12	0,9%	10	0,7%
Total de 65 et +	ans	14	1,1%	19	1,4%	17	1,3%
TOTAL		1 315	100%	1 321	100%	1 338	100%



	Femmes	Homn	nes		TOTAL
TOTAL 2020	729	609			1 338
		2018	201	9	2020
Âge moyen de l'ensemble des per	rsonnels	44,2	44,	8	44,6

43,5

43,9

43,9

Âge moyen du personnel masculin	45,0	45,8	45,4
Âge médian de l'ensemble des personnels	45	46	46
Âge médian du personnel féminin	44,5	45	45
Âge médian du personnel masculin	46	47	47

Âge moyen du personnel féminin

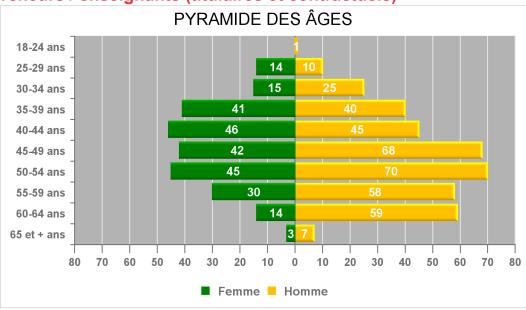
• Ensemble du personnel - (suite)

	•	1101 (00				202	20					
		A·	+	A	\	E	;	С	;	N/	4	TOTAL 2020
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	2020
18-24 ans	Femme			19	1,4%	1	0,1%	5	0,4%	5	0,4%	30
	Homme			20	1,5%			1	0,1%	3	0,2%	24
Total de 18-24	4 ans			39	6,8%	1	0,9%	6	2,4%	8	88,9%	54
25-29 ans	Femme	1	0,1%	47	3,5%	4	0,3%	12	0,9%			64
	Homme	1	0,1%	57	4,3%	2	0,1%	2	0,1%	1	0,1%	63
Total de 25-29	ans ans	2	0,5%	104	18,2%	6	5,2%	14	5,6%	1	11,1%	127
30-34 ans	Femme	6	0,4%	35	2,6%	10	0,7%	22	1,6%			73
	Homme	13	1,0%	25	1,9%	3	0,2%	5	0,4%			46
Total de 30-34		19	4,8%	60	10,5%	13	11,3%	27	10,8%			119
35-39 ans	Femme	22	1,6%	31	2,3%	11	0,8%	19	1,4%			83
	Homme	25	1,9%	26	1,9%	2	0,1%	2	0,1%			55
Total de 35-39	9 ans	47	12,0%	57	10,0%	13	11,3%	21	8,4%			138
40-44 ans	Femme	27	2,0%	39	2,9%	14	1,0%	31	2,3%			111
	Homme	35	2,6%	26	1,9%	6	0,4%	6	0,4%			73
Total de 40-44	4 ans	62	15,8%	65	11,4%	20	17,4%	37	14,7%			184
45-49 ans	Femme	23	1,7%	46	3,4%	17	1,3%	34	2,5%			120
	Homme	46	3,4%	41	3,1%	3	0,2%	5	0,4%			95
Total de 45-49	ans ans	69	17,6%	87	15,2%	20	17,4%	39	15,5%			215
50-54 ans	Femme	26	1,9%	35	2,6%	12	0,9%	33	2,5%			106
50-54 dil5	Homme	46	3,4%	40	3,0%	4	0,3%	13	1,0%			103
Total de 50-54	4 ans	72	18,4%	75	13,1%	16	13,9%	46	18,3%			209
55-59 ans	Femme	19	1,4%	24	1,8%	16	1,2%	33	2,5%			92
55-55 dil5	Homme	38	2,8%	26	1,9%	4	0,3%	5	0,4%			73
Total de 55-59	ans	57	14,5%	50	8,8%	20	17,4%	38	15,1%			165
60-64 ans	Femme	11	0,8%	12	0,9%	4	0,3%	16	1,2%			43
	Homme	43	3,2%	21	1,6%	1	0,1%	2	0,1%			67
Total de 60-64	4 ans	54	13,8%	33	5,8%	5	4,3%	18	7,2%			110
65 et + ans	Femme	3	0,2%			1	0,1%	3	0,2%			7
oo et + ans	Homme	7	0,5%	1	0,1%			2	0,1%			10
Total de 65 et	+ ans	10	2,6%	1	0,2%	1	0,9%	5	2,0%			17
TOTAL		392	100%	571	100%	115	100%	251	100%	9	100%	1 338
Âge moyen		49,02	ans	41,06	ans	45,39	ans	45,97	ans	21,33	ans	44,55 ans
Âge médian		49 a	ns	41 a	 ans	45 a	ins	47 a	ans	20 a	ins	46 ans

^{*} NA = agents en contrat d'apprentissage

• Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants (titulaires et contractuels)

		20	18	20	19	20)20
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Femme	1	0,2%				
10-24 dii5	Homme	1	0,2%			1	0,2%
Total de 18-24	4 ans	2	0,3%			1	0,2%
25-29 ans	Femme	10	1,6%	13	2,1%	14	2,2%
25-29 all5	Homme	8	1,3%	6	0,9%	10	1,6%
Total de 25-29	ans ans	18	2,8%	19	3,0%	24	3,8%
30-34 ans	Femme	22	3,5%	14	2,2%	15	2,4%
30-34 ans	Homme	26	4,1%	28	4,4%	25	3,9%
Total de 30-34	4 ans	48	7,6%	42	6,6%	40	6,3%
35-39 ans	Femme	44	6,9%	46	7,3%	41	6,5%
33-33 ans	Homme	52	8,2%	43	6,8%	40	6,3%
Total de 35-39	9 ans	96	15,1%	89	14,1%	81	12,8%
40-44 ans	Femme	35	5,5%	37	5,8%	46	7,3%
	Homme	58	9,1%	50	7,9%	45	7,1%
Total de 40-4	4 ans	93	14,6%	87	13,7%	91	14,4%
45-49 ans	Femme	47	7,4%	46	7,3%	42	6,6%
40-40 ans	Homme	58	9,1%	68	10,7%	68	10,7%
Total de 45-49	9 ans	105	16,5%	114	18,0%	110	17,4%
50-54 ans	Femme	39	6,1%	41	6,5%	45	7,1%
00-04 ans	Homme	76	12,0%	72	11,4%	70	11,1%
Total de 50-54	4 ans	115	18,1%	113	17,9%	115	18,2%
55-59 ans	Femme	21	3,3%	25	3,9%	30	4,7%
	Homme	68	10,7%	59	9,3%	58	9,2%
Total de 55-59	9 ans	89	14,0%	84	13,3%	88	13,9%
60-64 ans	Femme	12	1,9%	13	2,1%	14	2,2%
	Homme	47	7,4%	59	9,3%	59	9,3%
Total de 60-64		59	9,3%	72	11,4%	73	11,5%
65 et + ans	Femme	4	0,6%	3	0,5%	3	0,5%
	Homme	6	0,9%	10	1,6%	7	1,1%
Total de 65 et + ans		10	1,6%	13	2,1%	10	1,6%
TOTAL		635	100%	633	100%	633	100%



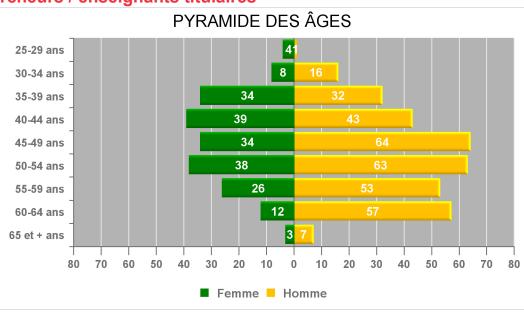
	reillilles	ПОШ	IIIES	10	AL
TOTAL 2020	33	63	33		
			2018	2019	2020
Âge moyen des enseignants-cherche titulaires et contractuels	urs / enseignar	nts	47,0	47,5	47,6
Âge moyen des enseignants-cherche titulaires et contractuels féminins	urs / enseignar	nts	44,9	45,3	45,6
Âge moyen des enseignants-cherche titulaires et contractuels masculins	urs / enseignar	nts	48,2	48,9	48,9
Âge médian des enseignants-cherche titulaires et contractuels	eurs / enseigna	nts	47,0	48	48
Âge médian des enseignants-cherche titulaires et contractuels féminins	eurs / enseigna	nts	46	46	46
Âge moyen des enseignants-cherche titulaires et contractuels masculins	urs / enseignar	nts	49	50	50

• Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants (titulaires et contractuels) - (suite)

			2020								
		A	+	А	1	TOTAL 2020					
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	2020					
18-24 ans	Femme										
	Homme			1	0,2%	1					
Total de 18-24	ans			1	0,4%	1					
25-29 ans	Femme	1	0,2%	13	2,1%	14					
	Homme	1	0,2%	9	1,4%	10					
Total de 25-29	ans	2	0,5%	22	9,0%	24					
30-34 ans	Femme	6	0,9%	9	1,4%	15					
	Homme	13	2,1%	12	1,9%	25					
Total de 30-34	ans	19	4,9%	21	8,6%	40					
35-39 ans	Femme	22	3,5%	19	3,0%	41					
	Homme	25	3,9%	15	2,4%	40					
Total de 35-39	ans	47	12,1%	34	13,9%	81					
40-44 ans	Femme	27	4,3%	19	3,0%	46					
10 11 4110	Homme	34	5,4%	11	1,7%	45					
Total de 40-44	ans	61	15,7%	30	12,2%	91					
45-49 ans	Femme	23	3,6%	19	3,0%	42					
	Homme	46	7,3%	22	3,5%	68					
Total de 45-49	ans	69	17,8%	41	16,7%	110					
50-54 ans	Femme	25	3,9%	20	3,2%	45					
	Homme	46	7,3%	24	3,8%	70					
Total de 50-54	ans	71	18,3%	44	18,0%	115					
55-59 ans	Femme	18	2,8%	12	1,9%	30					
	Homme	38	6,0%	20	3,2%	58					
Total de 55-59	ans	56	14,4%	32	13,1%	88					
60-64 ans	Femme	10	1,6%	4	0,6%	14					
	Homme	43	6,8%	16	2,5%	59					
Total de 60-64	ans	53	13,7%	20	8,2%	73					
65 et + ans	Femme	3	0,5%			3					
Homme		7	1,1%			7					
Total de 65 et + ans		10	2,6%			10					
TOTAL	TOTAL		100%	245	100%	633					
Âge moyen		48,97	ans	45,47	ans	47,62 ans					
Âge médian		49 a	ans	47 a	ins	48 ans					

• Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires

		20	18	20	19	20	20
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Homme						
Total de 18-24	4 ans						
25-29 ans	Femme	3	0,5%	4	0,7%	4	0,7%
25-29 all5	Homme			1	0,2%	1	0,2%
Total de 25-29	9 ans	3	0,5%	5	0,9%	5	0,9%
30-34 ans	Femme	16	2,9%	9	1,6%	8	1,5%
30-34 ans	Homme	17	3,1%	18	3,3%	16	3,0%
Total de 30-3	4 ans	33	6,0%	27	4,9%	24	4,5%
35-39 ans	Femme	38	7,0%	39	7,1%	34	6,4%
00-00 ans	Homme	44	8,1%	36	6,6%	32	6,0%
Total de 35-39	9 ans	82	15,0%	75	13,7%	66	12,4%
40-44 ans	Femme	31	5,7%	32	5,8%	39	7,3%
	Homme	51	9,3%	46	8,4%	43	8,1%
Total de 40-4	4 ans	82	15,0%	78	14,2%	82	15,4%
45-49 ans	Femme	43	7,9%	42	7,7%	34	6,4%
	Homme	53	9,7%	63	11,5%	64	12,0%
Total de 45-49	9 ans	96	17,6%	105	19,1%	98	18,4%
50-54 ans	Femme	33	6,0%	34	6,2%	38	7,1%
	Homme	72	13,2%	67	12,2%	63	11,8%
Total de 50-5	1	105	19,2%	101	18,4%	101	18,9%
55-59 ans	Femme	18	3,3%	24	4,4%	26	4,9%
	Homme	62	11,4%	53	9,7%	53	9,9%
Total de 55-59	9 ans	80	14,7%	77	14,0%	79	14,8%
60-64 ans	Femme	11	2,0%	11	2,0%	12	2,2%
	Homme	44	8,1%	57	10,4%	57	10,7%
Total de 60-6	ı	55	10,1%	68	12,4%	69	12,9%
65 et + ans	Femme	4	0,7%	3	0,5%	3	0,6%
	Homme	6	1,1%	10	1,8%	7	1,3%
Total de 65 et	+ ans	10	1,8%	13	2,4%	10	1,9%
TOTAL		546	100%	549	100%	534	100%



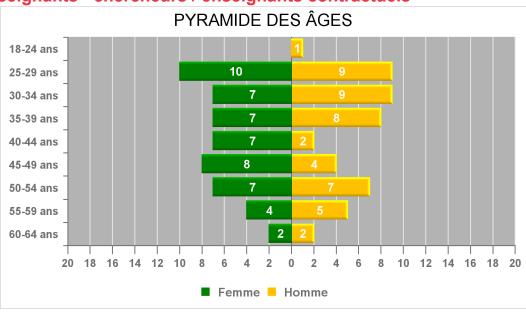
	Femmes	Hom	Hommes		IAL
TOTAL 2020	198	33	36	50	34
	2018	2019	2020		
Âge moyen des enseignants-cherche titulaires	nts	48,0	48,5	48,9	
Âge moyen des enseignants-cherche titulaires féminins	45,8	46,3	46,8		
Âge moyen des enseignants-cherche titulaires masculins	urs / enseignar	nts	49,3	49,8	50,1
Âge médian des enseignants-cherche titulaires	eurs / enseigna	nts	48	49	49
Âge médian des enseignants-cherche titulaires féminins	47	47	48		
Âge médian des enseignants-cherche titulaires masculins	eurs / enseigna	nts	50	51	51

• Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires - (suite)

			20			
		А	+	A	\	TOTAL 2020
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	2020
25-29 ans	Femme	1	0,2%	3	0,6%	4
25-25 dil5	Homme	1	0,2%			1
Total de 25-29	ans	2	0,5%	3	2,1%	5
30-34 ans	Femme	6	1,1%	2	0,4%	8
30-34 alls	Homme	13	2,4%	3	0,6%	16
Total de 30-34	ans	19	4,9%	5	3,4%	24
35-39 ans	Femme	22	4,1%	12	2,2%	34
33-33 ans	Homme	25	4,7%	7	1,3%	32
Total de 35-39	ans	47	12,1%	19	13,0%	66
40-44 ans	Femme	27	5,1%	12	2,2%	39
40-44 all5	Homme	34	6,4%	9	1,7%	43
Total de 40-44	ans	61	15,7%	21	14,4%	82
45-49 ans	Femme	23	4,3%	11	2,1%	34
	Homme	46	8,6%	18	3,4%	64
Total de 45-49	ans	69	17,8%	29	19,9%	98
50-54 ans	Femme	25	4,7%	13	2,4%	38
30-34 ans	Homme	46	8,6%	17	3,2%	63
Total de 50-54	ans	71	18,3%	30	20,5%	101
55-59 ans	Femme	18	3,4%	8	1,5%	26
33-33 alls	Homme	38	7,1%	15	2,8%	53
Total de 55-59	ans	56	14,4%	23	15,8%	79
60-64 ans	Femme	10	1,9%	2	0,4%	12
	Homme	43	8,1%	14	2,6%	57
Total de 60-64		53	13,7%	16	11,0%	69
65 et + ans	Femme	3	0,6%			3
oo ot · ans	Homme	7	1,3%			7
Total de 65 et +	ans	10	2,6%			10
TOTAL		388	100%	146	100%	534
Âge moyen		48,97	' ans	48,52	ans	48,85 ans
Âge médian		49 a	ans	49 a	ins	49 ans

• Enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels

		20)18	20	19	20)20
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
40.04 and	Femme	1	1,1%				
18-24 ans	Homme	1	1,1%			1	1,0%
Total de 18-24	4 ans	2	2,2%			1	1,0%
25-29 ans	Femme	7	7,9%	9	10,7%	10	10,1%
25-25 dil5	Homme	8	9,0%	5	6,0%	9	9,1%
Total de 25-29	9 ans	15	16,9%	14	16,7%	19	19,2%
30-34 ans	Femme	6	6,7%	5	6,0%	7	7,1%
30-34 alls	Homme	9	10,1%	10	11,9%	9	9,1%
Total de 30-34	4 ans	15	16,9%	15	17,9%	16	16,2%
35-39 ans	Femme	6	6,7%	7	8,3%	7	7,1%
33-39 alls	Homme	8	9,0%	7	8,3%	8	8,1%
Total de 35-39	9 ans	14	15,7%	14	16,7%	15	15,2%
40-44 ans	Femme	4	4,5%	5	6,0%	7	7,1%
40-44 alis	Homme	7	7,9%	4	4,8%	2	2,0%
Total de 40-4	4 ans	11	12,4%	9	10,7%	9	9,1%
45-49 ans	Femme	4	4,5%	4	4,8%	8	8,1%
	Homme	5	5,6%	5	6,0%	4	4,0%
Total de 45-49	ans	9	10,1%	9	10,7%	12	12,1%
50-54 ans	Femme	6	6,7%	7	8,3%	7	7,1%
	Homme	4	4,5%	5	6,0%	7	7,1%
Total de 50-54	4 ans	10	11,2%	12	14,3%	14	14,1%
55-59 ans	Femme	3	3,4%	1	1,2%	4	4,0%
	Homme	6	6,7%	6	7,1%	5	5,1%
Total de 55-59	9 ans	9	10,1%	7	8,3%	9	9,1%
60-64 ans	Femme	1	1,1%	2	2,4%	2	2,0%
	Homme	3	3,4%	2	2,4%	2	2,0%
Total de 60-64		4	4,5%	4	4,8%	4	4,0%
65 et + ans	Femme						
Total de 65 et	+ ans						
TOTAL		89	100%	84	100%	99	100%



	Femmes	Hom	mes	ТОТ	TAL		
TOTAL 2020	52	4	7	9	9		
Âge moyen des enseignants-cherche contractuels	40,6	41,1	41,0				
Âge moyen des enseignants-cherche contractuels féminins	40,2	40,3	41,3				
Âge moyen des enseignants-cherche contractuels masculins	urs / enseignar	nts	40,9	41,8	40,6		
Âge médian des enseignants-cherche contractuels	Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels						
Âge médian des enseignants-cherche contractuels féminins	38,5	39	40				
Âge médian des enseignants-cherche contractuels masculins	eurs / enseigna	nts	37	40	38		

• Enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels - (suite)

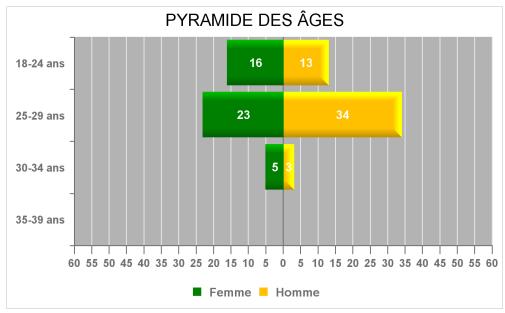
		202	20	TOTAL	
		A	\	TOTAL 2020	
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	2020	
18-24 ans	Femme				
	Homme	1	1,0%	1	
Total de 18-24	ans	1	1,0%	1	
25-29 ans	Femme	10	10,1%	10	
20-23 0113	Homme	9	9,1%	9	
Total de 25-29	ans	19	19,2%	19	
30-34 ans	Femme	7	7,1%	7	
	Homme	9	9,1%	9	
Total de 30-34	ans	16	16,2%	16	
35-39 ans	Femme	7	7,1%	7	
	Homme	8	8,1%	8	
Total de 35-39	ans	15	15,2%	15	
40-44 ans	Femme	7	7,1%	7	
	Homme	2	2,0%	2	
Total de 40-44	ans	9	9,1%	9	
45-49 ans	Femme	8	8,1%	8	
	Homme	4	4,0%	4	
Total de 45-49	ans	12	12,1%	12	
50-54 ans	Femme	7	7,1%	7	
	Homme	7	7,1%	7	
Total de 50-54	ans	14	14,1%	14	
55-59 ans	Femme	4	4,0%	4	
	Homme	5	5,1%	5	
Total de 55-59	ans	9	9,1%	9	
60-64 ans	Femme	2	2,0%	2	
	Homme	2	2,0%	2	
Total de 60-64	ans	4	4,0%	4	
TOTAL		99	100%	99	
Âge moyen		40,96 ans		40,96 ans	
Âge médian		39 a	ans	39 ans	

TOTAL

b) Les caractéristiques des effectifs

• Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels

		20	18	20	19	2020		
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
18-24 ans	Femme	7	7,6%	10	11,1%	16	17,0%	
10-24 ans	Homme	15	16,3%	15	16,7%	13	13,8%	
Total de 18-24	ans	22	23,9%	25	27,8%	29	30,9%	
25-29 ans	Femme	30	32,6%	24	26,7%	23	24,5%	
25-29 alls	Homme	32	34,8%	32	35,6%	34	36,2%	
Total de 25-29	ans	62	67,4%	56	62,2%	57	60,6%	
30-34 ans	Femme	5	5,4%	5	5,6%	5	5,3%	
	Homme	2	2,2%	4	4,4%	3	3,2%	
Total de 30-34	ans	7	7,6%	9	10,0%	8	8,5%	
35-39 ans	Femme	1	1,1%					
	Homme							
Total de 35-39	ans	1	1,1%					
40-44 ans	Femme							
	Homme							
Total de 40-44								
45-49 ans	Femme							
10 10 40	Homme							
Total de 45-49								
50-54 ans	Femme							
	Homme							
Total de 50-54	I							
55-59 ans	Femme							
	Homme							
Total de 55-59	I							
60-64 ans	Femme							
	Homme							
Total de 60-64								
65 et + ans	Femme							
	Homme							
Total de 65 et	+ ans							
TOTAL		92	100%	90	100%	94	100%	



Femmes

Hommes

TOTAL 2020	44	5	50	9	94	
			2018	2019	2020	
Âge moyen des doctorants cor		26,0	26,0	26,0		
Âge moyen des doctorants cor féminins	26,7	26,3	25,8			
Âge moyen des doctorants cor masculins	Âge moyen des doctorants contractuels masculins					
Âge médian des doctorants co	Âge médian des doctorants contractuels					
Âge médian des doctorants co féminins	26	26	25,5			
Âge médian des doctorants co masculins	25	25	26			

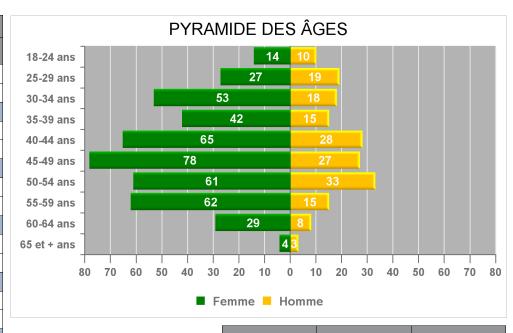
Université Savoie Mont Blanc - Rapport social unique 2020

• Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels - (suite)

		202	20	
		А	\	TOTAL 2020
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	2020
18-24 ans	Femme	16	17,0%	16
10-24 d115	Homme	13	13,8%	13
Total de 18-24	ans	29	30,9%	29
25-29 ans	Femme	23	24,5%	23
23-29 dil5	Homme	34	36,2%	34
Total de 25-29	57	60,6%	57	
30-34 ans	Femme	5	5,3%	5
30-34 all5	Homme	3	3,2%	3
Total de 30-34	ans	8	8,5%	8
35-39 ans	Femme			
Total de 35-39	ans			
TOTAL	94	100%	94	
Âge moyen	25,99 ans		25,99 ans	
Âge médian		26 ans		26 ans

• BIATSS titulaires et contractuels

		20	18	20	19	202	20
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
40.04 and	Femme	12	2,0%	6	1,0%	14	2,3%
18-24 ans	Homme	4	0,7%	3	0,5%	10	1,6%
Total de 18-24	ans	16	2,7%	9	1,5%	24	3,9%
25-29 ans	Femme	30	5,1%	38	6,4%	27	4,4%
25-25 all5	Homme	20	3,4%	15	2,5%	19	3,1%
Total de 25-29	ans	50	8,5%	53	8,9%	46	7,5%
30-34 ans	Femme	49	8,3%	48	8,0%	53	8,7%
	Homme	19	3,2%	18	3,0%	18	2,9%
Total de 30-34	ans	68	11,6%	66	11,0%	71	11,6%
35-39 ans	Femme	53	9,0%	43	7,2%	42	6,9%
35-35 dils	Homme	17	2,9%	17	2,8%	15	2,5%
Total de 35-39	ans	70	11,9%	60	10,0%	57	9,3%
40-44 ans	Femme	49	8,3%	62	10,4%	65	10,6%
	Homme	24	4,1%	24	4,0%	28	4,6%
Total de 40-44	ans	73	12,4%	86	14,4%	93	15,2%
45-49 ans	Femme	83	14,1%	85	14,2%	78	12,8%
	Homme	32	5,4%	32	5,4%	27	4,4%
Total de 45-49	ans	115	19,6%	117	19,6%	105	17,2%
50-54 ans	Femme	57	9,7%	58	9,7%	61	10,0%
	Homme	31	5,3%	29	4,8%	33	5,4%
Total de 50-54		88	15,0%	87	14,5%	94	15,4%
55-59 ans	Femme	56	9,5%	62	10,4%	62	10,1%
	Homme	14	2,4%	16	2,7%	15	2,5%
Total de 55-59		70	11,9%	78	13,0%	77	12,6%
60-64 ans	Femme	27	4,6%	26	4,3%	29	4,7%
	Homme	7	1,2%	10	1,7%	8	1,3%
Total de 60-64	I	34	5,8%	36	6,0%	37	6,1%
65 et + ans	Femme	2	0,3%	4	0,7%	4	0,7%
	Homme	2	0,3%	2	0,3%	3	0,5%
Total de 65 et -	+ ans	4	0,7%	6	1,0%	7	1,1%
TOTAL		588	100%	598	100%	611	100%



	Femmes	Hon	nmes	TO	ΓAL
TOTAL 2020	435	1	76	6′	11
	2018	2019	2020		
Âge moyen des BIATSS titulaire	ls	44,0	44,6	44,2	
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel féminin	44,4	44,7	44,7		
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel masculin	s et contractue	ls	43,1	44,4	43,2
Âge médian des BIATSS titulaire	es et contractue	els	45	46	45
Âge médian des BIATSS titulaire personnel féminin	45	46	46		
Âge médian des BIATSS titulaire personnel masculin	es et contractue	els	45	46	44

Université Savoie Mont Blanc - Rapport social unique 2020

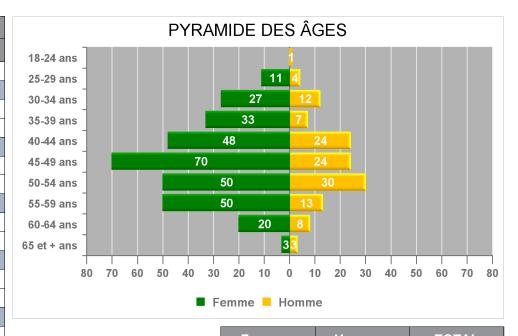
• BIATSS titulaires et contractuels - (suite)

						202	20					
		А	+	A	\	Е		C	;	N/	4	TOTAL 2020
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	2020								
18-24 ans	Femme			3	0,5%	1	0,2%	5	0,8%	5	0,8%	14
	Homme			6	1,0%			1	0,2%	3	0,5%	10
Total de 18-2	4 ans			9	3,9%	1	0,9%	6	2,4%	8	88,9%	24
25-29 ans	Femme			11	1,8%	4	0,7%	12	2,0%			27
	Homme			14	2,3%	2	0,3%	2	0,3%	1	0,2%	19
Total de 25-2	9 ans			25	10,8%	6	5,2%	14	5,6%	1	11,1%	46
30-34 ans	Femme			21	3,4%	10	1,6%	22	3,6%			53
	Homme			10	1,6%	3	0,5%	5	0,8%			18
Total de 30-3	4 ans			31	13,4%	13	11,3%	27	10,8%			71
35-39 ans	Femme			12	2,0%	11	1,8%	19	3,1%			42
	Homme			11	1,8%	2	0,3%	2	0,3%			15
Total de 35-3	9 ans			23	9,9%	13	11,3%	21	8,4%			57
40-44 ans	Femme			20	3,3%	14	2,3%	31	5,1%			65
	Homme	1	0,2%	15	2,5%	6	1,0%	6	1,0%			28
Total de 40-4	4 ans	1	25,0%	35	15,1%	20	17,4%	37	14,7%			93
45-49 ans	Femme			27	4,4%	17	2,8%	34	5,6%			78
	Homme			19	3,1%	3	0,5%	5	0,8%			27
Total de 45-4	9 ans			46	19,8%	20	17,4%	39	15,5%			105
50-54 ans	Femme	1	0,2%	15	2,5%	12	2,0%	33	5,4%			61
	Homme			16	2,6%	4	0,7%	13	2,1%			33
Total de 50-5		1	25,0%	31	13,4%	16	13,9%	46	18,3%			94
55-59 ans	Femme	1	0,2%	12	2,0%	16	2,6%	33	5,4%			62
	Homme			6	1,0%	4	0,7%	5	0,8%			15
Total de 55-5		1	25,0%	18	7,8%	20	17,4%	38	15,1%			77
60-64 ans	Femme	1	0,2%	8	1,3%	4	0,7%	16	2,6%			29
	Homme			5	0,8%	1	0,2%	2	0,3%			8
Total de 60-6		1	25,0%	13	5,6%	5	4,3%	18	7,2%			37
65 et + ans	Femme				0.551	1	0,2%	3	0,5%			4
	Homme			1	0,2%			2	0,3%			3
Total de 65 et				1	0,4%	1	0,9%	5	2,0%			7
TOTAL		4	100%	232	100%	115	100%	251	100%	9	100%	611
Âge moyen		53 a	ans	42,52	ans	45,39	ans	45,97	ans	21,33	ans	44,24 ans
Âge médian		54,5	ans	43,5	ans	45 a	ıns	47 a	ans	20 a	ins	45 ans

^{*} NA = agents en contrat d'apprentissage

• BIATSS titulaires

		20	18	20	19	202	20
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
18-24 ans	Homme			1	0,2%	1	0,2%
Total de 18-24	ans			1	0,1%	1	0,1%
25-29 ans	Femme	17	3,9%	17	3,9%	11	2,5%
25-25 dil5	Homme	3	0,7%	2	0,5%	4	0,9%
Total de 25-29	ans	20	4,6%	19	4,3%	15	3,4%
30-34 ans	Femme	32	7,4%	27	6,1%	27	6,2%
30-34 alls	Homme	10	2,3%	12	2,7%	12	2,7%
Total de 30-34	ans	42	9,7%	39	8,9%	39	8,9%
35-39 ans	Femme	38	8,8%	34	7,7%	33	7,5%
33-33 alls	Homme	12	2,8%	10	2,3%	7	1,6%
Total de 35-39	ans	50	11,5%	44	10,0%	40	9,1%
40-44 ans	Femme	39	9,0%	45	10,2%	48	11,0%
	Homme	24	5,5%	24	5,4%	24	5,5%
Total de 40-44	ans	63	14,5%	69	15,7%	72	16,5%
45-49 ans	Femme	72	16,6%	73	16,6%	70	16,0%
	Homme	26	6,0%	26	5,9%	24	5,5%
Total de 45-49	ans	98	22,6%	99	22,5%	94	21,5%
50-54 ans	Femme	44	10,2%	50	11,3%	50	11,4%
	Homme	29	6,7%	26	5,9%	30	6,8%
Total de 50-54	ans	73	16,9%	76	17,3%	80	18,3%
55-59 ans	Femme	43	9,9%	46	10,4%	50	11,4%
	Homme	13	3,0%	13	2,9%	13	3,0%
Total de 55-59	1	56	12,9%	59	13,4%	63	14,4%
60-64 ans	Femme	20	4,6%	20	4,5%	20	4,6%
	Homme	7	1,6%	10	2,3%	8	1,8%
Total de 60-64	ans	27	6,2%	30	6,8%	28	6,4%
65 et + ans	Femme	2	0,5%	3	0,7%	3	0,7%
	Homme	2	0,5%	2	0,5%	3	0,7%
Total de 65 et -	+ ans	4	0,9%	5	1,1%	6	1,4%
TOTAL		433	100%	441	100%	438	100%



	Femmes	Hon	nmes	TOTAL	
TOTAL 2020	312	1	26	438	
			2018	2019	2020
Âge moyen des BIATSS titulaire	46,0	46,4	46,8		
Âge moyen des BIATSS titulaire personnel féminin	45,8	46,3	46,7		
Âge moyen des BIATSS titulaire personnel masculin	es .		46,6	46,9	47,0
Âge médian des BIATSS titulaire	es		46	47	47
Âge médian des BIATSS titulaire personnel féminin	es		46	47	47
Âge médian des BIATSS titulaire personnel masculin	es		47	47	48

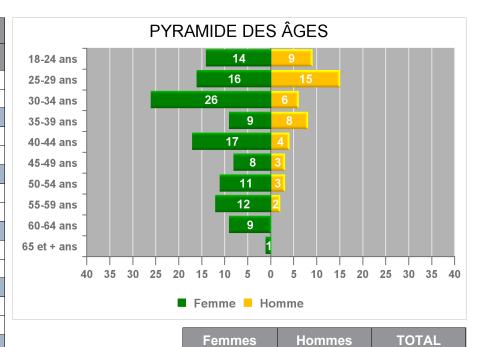
• BIATSS titulaires - (suite)

• Bix 100 tital	`	2020										
		A+		Α		В		С		NA		TOTAL 2020
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
18-24 ans	Homme							1	0,2%			1
Total de 18-24	ans							1	0,5%			
25-29 ans	Femme			3	0,7%	1	0,2%	7	1,6%			11
Homme				2	0,5%	2	0,5%					4
Total de 25-29				5	3,4%	3	3,0%	7	3,7%			15
30-34 ans	Femme			8	1,8%	7	1,6%	12	2,7%			27
	Homme			4	0,9%	3	0,7%	5	1,1%			12
Total de 30-34				12	8,2%	10	10,1%	17	9,0%			39
35-39 ans	Femme			7	1,6%	10	2,3%	16	3,7%			33
T-4-1-1- 05 00	Homme			4	0,9%	12	0,5%	1	0,2%			40
Total de 35-39				11	7,5%		12,1%	17	9,0%			
40-44 ans	Femme Homme	1	0,2%	15 13	3,4%	12 5	2,7% 1,1%	21 5	4,8% 1,1%			48 24
Total de 40-44		1	25,0%	28	19,2%	17	17,2%	26	13,8%			72
Fommo		'	25,0 /0	22	5,0%	16	3,7%	32	7,3%			70
45-49 ans	Homme			16	3,7%	3	0,7%	5	1,1%			24
Total de 45-49				38	26,0%	19	19,2%	37	19,6%			94
50-54 ans	Femme	1	0,2%	10	2,3%	12	2,7%	27	6,2%			50
	Homme		.,	15	3,4%	4	0,9%	11	2,5%			30
Total de 50-54	ans	1	25,0%	25	17,1%	16	16,2%	38	20,1%			80
55-54 ans	Femme	1	0,2%	10	2,3%	15	3,4%	24	5,5%			50
	Homme			6	1,4%	3	0,7%	4	0,9%			13
Total de 55-59	ans	1	25,0%	16	11,0%	18	18,2%	28	14,8%			63
60-64 ans	Femme	1	0,2%	5	1,1%	3	0,7%	11	2,5%			20
	Homme			5	1,1%	1	0,2%	2	0,5%			8
Total de 60-64		1	25,0%	10	6,8%	4	4,0%	13	6,9%			28
65 et + ans	Femme				0.00/			3	0,7%			3
	Homme			1	0,2%			2	0,5%			3
Total de 65 et	+ ans			1	0,7%			5	2,6%			6
TOTAL		4	100%	146	100%	99	100%	189	100%			438
Âge moyen		53 a		46,51 ans		46,08 ans		47,19 ans				46,76 ans
Âge médian		54,5	ans	47 ans		46 ans		48 ans				47 ans

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS contractuels

		20	18	20	19	20	20
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
40.04 and	Femme	12	7,7%	6	3,8%	14	8,1%
18-24 ans	Homme	4	2,6%	2	1,3%	9	5,2%
Total de 18-24	ans	16	10,3%	8	5,1%	23	13,3%
25-29 ans	Femme	13	8,4%	21	13,4%	16	9,2%
25-25 dil5	Homme	17	11,0%	13	8,3%	15	8,7%
Total de 25-29	ans	30	19,4%	34	21,7%	31	18,0%
30-34 ans	Femme	17	11,0%	21	13,4%	26	15,0%
30-34 alls	Homme	9	5,8%	6	3,8%	6	3,5%
Total de 30-34	ans	26	16,8%	27	17,3%	32	18,6%
35-39 ans	Femme	15	9,7%	9	5,7%	9	5,2%
33-33 alls	Homme	5	3,2%	7	4,5%	8	4,6%
Total de 35-39	ans	20	12,9%	16	10,2%	17	9,9%
40-44 ans	Femme	10	6,5%	17	10,8%	17	9,8%
	Homme					4	2,3%
Total de 40-44	ans	10	6,5%	17	10,9%	21	12,2%
45-49 ans	Femme	11	7,1%	12	7,6%	8	4,6%
45-45 alls	Homme	6	3,9%	6	3,8%	3	1,7%
Total de 45-49	ans	17	11,0%	18	11,5%	11	6,4%
50-54 ans	Femme	13	8,4%	8	5,1%	11	6,4%
30-34 alis	Homme	2	1,3%	3	1,9%	3	1,7%
Total de 50-54	ans	15	9,7%	11	7,0%	14	8,1%
55-59 ans	Femme	13	8,4%	16	10,2%	12	6,9%
33-33 alls	Homme	1	0,6%	3	1,9%	2	1,2%
Total de 55-59	ans	14	9,0%	19	12,1%	14	8,1%
60-64 ans	Femme	7	4,5%	6	3,8%	9	5,2%
	Homme						
Total de 60-64	ans	7	4,5%	6	3,8%	9	5,2%
65 et + ans	Femme			1	0,6%	1	0,6%
Total de 65 et -	+ ans			1	0,3%	1	0,3%
TOTAL		155	100%	157	100%	173	100%



TOTAL 2020	123	50		173	
			2018	2019	2020
Âge moyen des BIATSS c	ontractuels		38,4	39,6	37,8
Âge moyen des BIATSS c personnel féminin	ontractuels		40,6	40,6	39,6
Âge moyen des BIATSS copersonnel masculin	ontractuels		32,9	36,6	33,4
Âge médian des BIATSS d	contractuels		37	39	35
Âge médian des BIATSS of personnel féminin		39	40	36	
Âge médian des BIATSS of personnel masculin		30	33,5	30,5	

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS contractuels - (suite)

		(Cuito)			20	20						
		A	<u> </u>	=	3	C	;	N.	A	TOTAL 2020		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	2020		
18-24 ans	Femme	3	1,7%	1	0,6%	5	2,9%	5	2,9%	14		
10-24 4115	Homme	6	3,5%					3	1,7%	9		
Total de 18-24	ans	9	10,5%	1	6,3%	5	8,1%	8	88,9%	23		
25-29 ans	Femme	8	4,6%	3	1,7%	5	2,9%			16		
25-25 dil5	Homme	12	6,9%			2	1,2%	1	0,6%	15		
Total de 25-29	ans	20	23,3%	3	18,8%	7	11,3%	1	11,1%	31		
30-34 ans	Femme	13	7,5%	3	1,7%	10	5,8%			26		
	Homme	6	3,5%							6		
Total de 30-34	ans	19	22,1%	3	18,8%	10	16,1%			32		
35-39 ans	Femme	5	2,9%	1	0,6%	3	1,7%			9		
	Homme	7	4,0%			1	0,6%			8		
Total de 35-39	ans	12	14,0%	1	6,3%	4	6,5%			17		
40-44 ans	Femme	5	2,9%	2	1,2%	10	5,8%			17		
	Homme	2	1,2%	1	0,6%	1	0,6%			4		
Total de 40-44	ans	7	8,1%	3	18,8%	11	17,7%			21		
45-49 ans	Femme	5	2,9%	1	0,6%	2	1,2%			8		
	Homme	3	1,7%							3		
Total de 45-49	ans	8	9,3%	1	6,3%	2	3,2%			11		
50-54 ans	Femme	5	2,9%			6	3,5%			11		
	Homme	1	0,6%			2	1,2%			3		
Total de 50-54	ans	6	7,0%			8	12,9%			14		
55-59 ans	Femme	2	1,2%	1	0,6%	9	5,2%			12		
	Homme			1	0,6%	1	0,6%			2		
Total de 55-59		2	2,3%	2	12,5%	10	16,1%			14		
60-64 ans	Femme	3	1,7%	1	0,6%	5	2,9%					9
Total de 60-64		3	3,5%	1	6,3%	5	8,1%			9		
65 et + ans	Femme			1	0,6%					1		
Total de 65 et -	+ ans			1	6,3%					1		
TOTAL		86	100%	16	100%	62	100%	9	100%	173		
Âge moyen		35,76	ans	41,13	ans	42,27	ans	21,33	ans	37,84 ans		
Âge médian		33 a	ıns	38 ans			ıns	20 a	20 ans 35 ans			

^{*} NA = agents en contrat d'apprentissage



2. LE RECRUTEMENT

2. LE RECRUTEMENT	39
a) Le recrutement de fonctionnaires	40
Entrées des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2020	40
Recrutement des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2020	41
Entrées des BIATSS titulaires en 2020	42
Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2020	43
Recrutement des BIATSS - Recrutement sur la Place de l'Emploi Public en 2020	44
b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels	45
Entrées des enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels en 2020	45
Entrées des BIATSS contractuels en 2020	46
c) Les stagiaires	47
Répartition des stagiaires par genre	47
Age moyen par genre	47
Affectation des stagiaires	48
Nombre de jours d'accueil	48

Entrées des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2020

					MODE DE RE	ECRUTEMEN [®]	г							
CORPS		OURS / ITEMENT	В	OE	M	AD*	DETACI	HEMENT		RATION ECTE	тотл	AL ENTREÉS	2020	EFFECTIF 2020
	F	Н	F	н	F	Н	F	н	F	Н	F	Н	Total	
							Enseignant	ts-chercheu	rs					
PR	1	3									1	3	4	113
MCF	4	3									4	3	7	275
Sous-total catégorie A+	5	6									5	6	11	388
PRAG	1										1	0	1	114
PRCE	1										1	0	1	31
PLP											0	0	0	1
Sous-total catégorie A	2										2	0	2	146
Total Enseignants-chercheurs	7	6									7	6	13	534

^{*} MAD : Mise A Disposition

2. LE RECRUTEMENT

a) Le recrutement de fonctionnaires

Recrutement des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2020

CAT.	FILIÈRE		SPÉCIALITÉ		ARTICLE DE RECRUTEMENT	COMPOSANTE D'AFFECTATION	LABORATOIRE DE	PART DES FEMMES DANS LA	PRESIDENCE DU JURY	NOMB DOSS RECEV			RE DE IDATS ENTS	NOMB CAND	DATS	CANDI RETE	DIDATS ENUS
		CNU/ Discipline	Libellé CNU/Discipline		TRESITO I EMILITI	DAIL ESTATION	RATTACHEMENT	COMPOSITION DES JURYS	(F/H)	F	н	F	н	F	н	F	н
А	ENSEIGNANTS	H1900	Education physique et sportive	PRAG		SceM (STAPS)		38%	Н	8	12	4	1	4	1	1	0
Α	ENSEIGNANTS	H0422	Anglais	PRAG/PRCE		LLSH (LEA)		50%	Н	18	5	5	1	5	1	0	0
А	ENSEIGNANTS	H8010	Economie et gestion	PRCE		IUT A (GEA)		50%	Н	9	7	4	2	4	1	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-1.1	IAE	IREGE	50%	F	41	35	2	2	2	1	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-1.1	IUT A	IREGE	50%	Н	28	35	3	1	2	1	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	07	Sciences du langage	MCF	26-1.1	LLSH	LLSETI	50%	Н	56	21	7	1	6	0	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	27	Informatique	MCF	26-1.1	IAE	LISTIC	50%	Н	8	28	1	6	1	3	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	MCF	26-1.1	PAC	LISTIC	50%	Н	12	38	3	5	2	4	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	MCF	26-1.1	IUT A	LISTIC	50%	Н	12	26	2	5	2	4	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	62	Energétique, génie des procédés	MCF	26-1.1	PAC	LOCIE	42%	F	16	19	2	3	1	3	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	14	Etudes romanes : italien	PR	46.3	LLSH	LLSETI	55%	Н	2	3	2	2	2	2	1	0
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	21	Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	PR	46.3	LLSH	LLSETI	50%	Н	0	1	0	1	0	1	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	PR	46.1	PAC	SYMME	25%	Н	1	11	1	3	1	3	0	1
A+	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	PR	46.3	SceM	IMEP-LAHC	25%	Н	0	2	0	2	0	2	0	1

Entrées des BIATSS titulaires en 2020

									MODE	DE R	ECRU [*]	TEMEN	IT												
			CONC	COUR	S						ı	AUTRE	S RECF	RUTEN	MENTS	3						тот	AL ENT 2020	REÉS	EFFECTIF
CORPS	Ext	erne	Inte	erne	Trois vo	EF	RD*		rs direct / oncours	В	OE	PA	CTE	MA	D**	Muta	ation	Détacl	nement	Réinté intég	gration / gration		2020		2020
	F	Н	F	Н		F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	Total	
Emplois Fonctionnels																						0	0	0	4
Sous-total catégorie A+																						0	0	0	4
IGR																						0	0	0	9
Conservateurs																						0	0	0	4
AAE																	1			2		2	1	3	15
Infirmières																						0	0	0	3
IGE	1		1													1						3	0	3	74
ASI		1	2	1																		2	2	4	37
BIB																						0	0	0	3
ASSAE																						0	0	0	1
Sous-total catégorie A	1	1	3	1												1	1			2		7	3	10	146
SAENES																2	1					2	1	3	39
TECH		1																				0	1	1	49
BIBAS																1	1					1	1	2	11
Sous-total catégorie B		1														3	2					3	3	6	99
ADJENES + ATEE	1							2		1												4	0	4	82
ATRF								5	2							1						6	2	8	90
MAG																						0	0	0	17
Sous-total catégorie C	1							7	2	1						1						10	2	12	189
Total BIATSS titulaires	2	2	3	1				7	2	1						5	3			2		20	8	28	438

*ERD : Emploi Réservé Défense **MAD : Mise A Disposition

Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2020

CAT.	FILIÈRE		SI FILIÈRE "ITRF"	GRADE	NATURE	NB DE	AFFECTATION	Part des femmes dans la	Présidence du jury	NOM INSC	IBRE RITS	NOMI	BRE PRES	ENTS	А	NOMBRE DMISSIBLE	ΞS		NOMB MIS (L	
		ВАР	EMPLOI TYPE			POSTE		composition des jurys	(F/H)	F	н	F	н	DONT USMB	F	н	DONT USMB	F	Н	DONT USMB
Α	ITRF	J	Assistant en gestion administrative	ASI	Interne	2	DRI IAE	0,4	Н	27	11	26	11	4	13	6	4	4	1	4
А	ITRF	С	Assistant ingénieur en instrumentation et techniques expérimentales	ASI	Externe	1	SceM ISTerre	0,4	F	1	15	0	5	0	0	3	0	0	2	0
Α	ITRF	С	Assistant ingénieur en réalisation mécanique	ASI	Interne	1	IUT A	0,4	Н	0	2	0	2	1	0	2	1	0	1	1
Α	ITRF	J	Chargé du contrôle de gestion, d'études et d'évaluation	IGE CN	Interne	1	DAPAC	0,5	Н	9	1	9	0	1	5	0	1	1	0	1
Α	ITRF	Е	Gestionnaire d'infrastructures	ASI	BOE	1	IUT A			0	0	0	0	0	0	0	0	CI	CI	CI
А	ITRF	D	Ingénieur d'études en production, traitement, analyse de données et enquête	IGE CN	Externe	1	LLSH LIP-LPNC	0,5	Н	17	15	17	14	1	7	2	1	1	0	1
В	ITRF	J	Gestionnaire financier et comptable	TECH CN	Interne	1	IUT A	NC	NC	22*	6*	NC	NC	NC	Covid 19	Covid 19	Covid 19	6	0	0
В	ITRF	G	Technicien de prévention des risques	TECH CN	Externe	1	SPS	0,4	Н	1	4	0	2	1	Covid 19	Covid 19	Covid 19	0	1	1
В	ITRF	G	Technicien en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	TECH CN	Externe	1	DirPAT	0,4	Н	0	7	0	5	1	Covid 19	Covid 19	Covid 19	0	2	0
В	ITRF	J	Technicien en gestion administrative	TECH CN	Interne	1	DRI	NC	NC	95*	5 *	NC	NC	NC	Covid 19	Covid 19	Covid 19	1	0	0
В	BU			BIBAS CN			SCDBU	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	1	0
С	ITRF	J	Adjoint-e en gestion administrative	ATRF	Concours direct	3	DDRV	0,6	F	24	2	13	0	11	13	0	11	5	0	4
С	ITRF	J	Adjoint-e en gestion administrative	ATRF	PACTE	1	SceM	0,6	F	1	0	1	0	0	1	0	0	CI	CI	CI
С	ITRF	F	Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales	ATRF	Concours direct	1	BU	0,5	F	26	13	3	2	1	2	3	1	1	1	1
С	ITRF	G	Opérateur de maintenance	ATRF	Concours direct	1	DirPAT	0,25	Н	0	3	0	0	0	0	2	0	CI	CI	CI
С	ITRF	G	Opérateur logistique	ATRF	Concours direct	2	DirPAT	0,25	Н	0	6	0	5	4	0	5	4	0	1	1
С	AENES			ADJAENES	BOE	1	DAF	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	0	1
С	AENES			ADJAENES	Concours direct	2	DEVE SceM	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	2	NC	0
С	AENES			ADJAENES Principal	Externe	1	DEVE	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	0	0

^{*} Nombre d'inscrits pour l'académie de Grenoble

NC : non communiqué par le centre organisateur

CI: concours infructueux

COVID 19 : l'épreuve d'admissibilité est absorbée par l'épreuve unique d'admission

Recrutement des BIATSS - Recrutement sur la Place de l'Emploi Public en 2020

Nombre de postes publiés sur la PEP	17
Nombre total de postes publiés (PEP et autres)	61
Part des emplois publiés sur la PEP	27,87 %
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la PEP	1

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

b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels

Entrées des enseignantes - chercheures contractuelles / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels en 2020

		RECRU	TEMENT ET MC	DDE DE RECRU	TEMENT					
CORPS		CI	DD			DI	TO ⁻	TAL ENTREÉS	2020	EFFECTIF
CORPS	Emplois	perennes	Emplois no	on perennes		וט				2020
	F	н	F	н	F	н	F	н	Total	
				Ensei	gnants contra	ctuels et doct	orants			
ATER	3	3					3	3	6	10
Contractuels Enseignants			20	6			20	6	26	71
Lecteurs		2						2	2	3
Associés	1						1		1	15
Doctorants contractuels	5	9	12	11			17	20	37	94
Sous-total catégorie A	9	14	32	17			41	31	72	193
Total Enseignants contractuels et doctorants	9	14	32	17			41	31	72	193

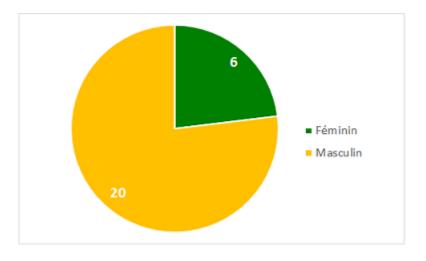
b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels

Entrées des BIATSS contractuels en 2020

				RECRU ¹	TEMENT ET MO	ODE DE RECRI	JTEMENT			
NIVEAU		CI	DD		C	:DI	тот	AL ENTREÉS	2020	
	Emplois	perennes	Emplois no	on perennes						EFFECTIF 2020
	F	н	F	н	F	н	F	н	Total	
Contractuel Cat.A+							0	0	0	0
Contractuel Cat A	2		16	18	3		21	18	39	86
Contractuel Cat B			2	1			2	1	3	16
Contractuel Cat C	2		15	2			17	2	19	62
Apprentis			5	5			5	5	10	9
Total BIATSS contractuels	4		38	26	3		45	26	71	173

c) Les stagiaires

Répartition des stagiaires par genre



Age moyen par genre

Genre	Age moyen
Féminin	23,83
Masculin	22,95
Total	23,15

Masculin

6,5

5,5

c) Les stagiaires

Affectation des stagiaires

Affectation nivea	Affectation d'accideil niveau 2		Nb femmes	Nb hommes	Total
	Laboratoire LISTIC : Laboratoire d'Informatique, Syst, Traitement de l'Info et de la Co	onnaissance	2	6	8
POLYTECH	Laboratoire LOCIE : Laboratoire d'Optimisation de la Conception et Ingénierie de l'E	nvironnement	2	3	5
	Sans rattachement laboratoire			3	3
Sous-total POL	LYTECH		4	12	16
	Institut des Sciences de la Terre		1	1	2
	Laboratoire EDYTEM : Laboratoire Environnements, Dynamiques et Territoires de la	Montagne	1	2	3
SceM	Laboratoire LAPP : Laboratoire d'Annecy-le-Vieux de Physique des Particules			2	2
SCEIVI	Laboratoire LCME : Laboratoire Chimie Moléculaire et Environnement			1	1
	Laboratoire LIBM : Laboratoire Interuniversitaire de Biologie de la Motricité			1	1
	Sans rattachement laboratoire			1	1
Sous-total Sce	M		2	8	10
Total			6	20	26
	LISTIC			6	
POLYTECH	LOCIE 2				
	Sans rattachement laboratoire				
	EDYTEM 2				
	IST 1				Féminin

2,5

Nombre de jours d'accueil

SceM

LAPP

LCME
LIBM
Sans rattachement laboratoire

Affectation d'accueil niveau 1	Nb de jours	en %
POLYTECH	1 548	48%
SceM	1 649	52%
Total	3 197	100%

0,5

1,5

3,5

4,5



3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	51
a) Les avancements de grade et les promotions internes	52
Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2020	53
Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2020	54
Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2020	55
b) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination	57
Sorties des Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2020	58
Sorties des personnels BIATSS en 2020	59
Départ en retraite des agents titulaires et contractuels	60

a) Les avancements de grade et les promotions internes

CONCOURS EXTERNE

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

CONCOURS INTERNE

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

• CONCOURS DIRECT

Pour les emplois de catégorie C du 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 intéressées et intéressés. 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.

a) Les avancements de grade et les promotions internes

Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2020

		NOME	RE DE	1	NOMBRI	E DE PRO	MUS	% DE D	ROMUS /		COI	RPS					
FILIÈRE	GRADE		IVABLES	AU C	НОІХ		LEAU ICEMENT		JVABLES	CONC	COURS		ste titude	Т	OTAL 20	20	EFFECTIFS 2020
		F	Н	F	Н	F	н	F	Н	F	Н	F	Н	F	н	TOTAL	
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er échelon	7	34	2	6			29%	18%					2	6	8	25
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon	4	15	1	2			25%	13%					1	2	3	13
ENGELONIANITO	Professeur des universités de 1ère classe	13	22	1	6			8%	27%					1	6	7	43
ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Professeur des universités de 2ème classe									1	2			1	2	3	32
OFIEROFIEORO	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel	3	17	0	5			0%	29%					0	5	5	32
	Maître de conférences hors classe	28	42	6	6			21%	14%					6	6	12	82
	Maître de conférences classe normale																161
	TOTAL ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	55	130	10	25			18%	19%	1	2			11	27	38	388
	Professeur agrégé hors classe	11	18			3	4	27%	22%					3	4	7	22
	Professeur agrégé classe exceptionnelle	5	13			1	6	20%	46%					1	6	7	26
	Professeur agrégé classe normale	5	7								1	1		1	1	2	66
	Professeur certifié hors classe	4	4			1	1	25%	25%					1	1	2	7
	Professeur certifié classe exceptionnelle																6
ENGELONIANITO	Professeur certifié classe normale																10
ENSEIGNANTS	Professeur certifié EPS hors classe		2						0%								1
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle																1
	Professeur certifié EPS classe normale																4
	Professeur certifié ex bi-admissible																2
	Professeur des lycées professionnels hors classe																1
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle		1				1		100%						1	1	
	TOTAL ENSEIGNANTS	25	45			5	12	20%	27%		1			6	13	19	146
	ATER																10
	Lecteurs																3
	Associés																15
CONTRACTUELS	Enseignant contractuel																49
	Enseignant-chercheur contractuel junior																7
	Enseignant contractuel CDI																7
	Enseignant contractuel CDI ACCENTS																8
	TOTAL CONTRACTUELS																99
то	TAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS	80	175	10	25	5	12	6%	7%	1	3			17	40	57	633

a) Les avancements de grade et les promotions internes

Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2020

					GR	ADE								CORPS							
												CC	DNCOU	IRS				тот	AL DE	PROMUS	
FILIÈRE	GRADE		BRE DE UVABLES		LEAU ICEMENT		ROMUS / UVABLES		MEN SIONNEL	INTE	RNE	EXTER	RNE		(concours + BOE)		iste titude		202	0	EFFECTIFS 2020
		F	Н	F	Н	F	н	F	Н	F	Н	F	н	F	Н	F	Н	F	Н	TOTAL	
	Autres corps FP																	0	0	0	1
	AAE HC			1														1	0	1	0
	AAE DIR SERV																	0	0	0	1
	APAE	3	1															0	0	0	10
	AAE																	0	0	0	7
	INFIRMIER HC	1																0	0	0	1
	INFIRMIER CS																	0	0	0	1
	INFIRMIER CN																	0	0	0	1
	ASS PRINC SERV SOCIAL																	0	0	0	0
	ASS SERV SOCIAL CS	1		1														1	0	1	1
BIATSS: ATSS	ASS SERV SOCIAL CN																	0	0	0	0
	SAENES CE	1	1															0	0	0	8
	SAENES CS	11	2					2		1								3	0	3	9
	SAENES CN																1	0	1	1	22
	ATEE P 1C	1	1															0	0	0	0
	ATEE P 2C																	0	0	0	1
	ATEE																	0	0	0	0
	ADJENES PRINC 1C	39	6															0	0	0	13
	ADJENES PRINC 2C	5		2		40												2	0	2	57
	ADJENES	-		_														0	0	0	13
TOTAL BIATSS : ATSS		62	11	4	0			2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	7	1	8	146
	IGR HC		1		1		100		1									0	2	2	5
	IGR 1C	1	2															0	0	0	1
	IGR 2C											1						1	0	1	3
	IGE HC	14	11	2	1	14,29	9,09											2	1	3	24
	IGE CN					,				1							1	1	1	2	50
	ASI									1	1					1		2	1	3	37
BIATSS: ITRF	TECH CE	8	2		1		50	1										1	1	2	6
	TECH CS	4	8		1			2										2	1	3	13
	TECH CN																	0	0	0	30
	ATRF P 1C	4	2															0	0	0	6
	ATRF P 2C	28	8	2		7,14												2	0	2	16
	ATRF																	0	0	0	68
TOTAL BIATSS : ITRF		59	34	4	4			3	1	2	1	1	0	0	0	1	1	11	7	18	259
	CONSER GENERAL BIB																	0	0	0	0
	CONSER GENERAL BIB																	0	0	0	4
	CONSER CHEF BIB		1															0	0	0	0
	BIB HC		1															0	0	0	0
	BIB		<u> </u>															0	0	0	3
BIATSS : BIB	BIB ASS SPE CE	5																0	0	0	2
DIA 100 . DID	BIB ASS SPE CE	J J	1															0	0	0	7
	BIB ASS SPE CS																	0	_	0	2
		7	2															0	0	0	2
						1		1				1			1	1	1	U	U	U	2
	MAG P 1C																			0	12
	MAG P 1C MAG P 2C MAG	1	2															0	0	0	12 3

^{*} Hors contrat d'apprentissage, contractuel BOE, contractuel PACTE

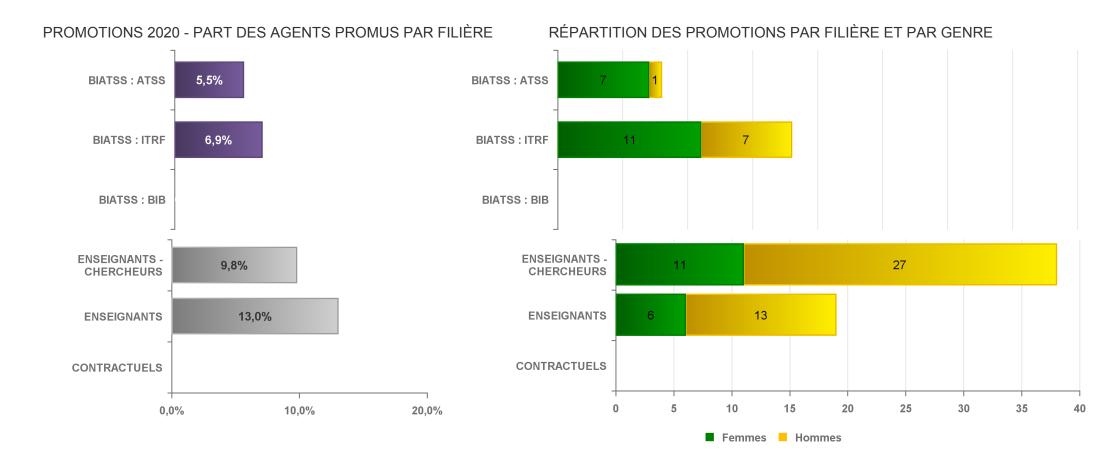
a) Les avancements de grade et les promotions internes

Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2020

					GE	RADE								CORPS							
						(ADL						(CONCOL	JRS			ste	тот		PROMUS	EFFECTIFS
FILIÈRE	GRADE	NOMB PROMOU			LEAU ICEMENT		ROMUS / UVABLES	EXA PROFES		INTER	RNE	EXTE	RNE	AUTRES (direct ·			titude		202	20	2020
		F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	TOTAL	
	Cont. cat.A Bibliothèque - Niveau BIB																	0	0	0	2
	Cont. cat.A Santé Infirmier																	0	0	0	1
	Cont. Cat A Santé médecin																	0	0	0	5
	Cont. cat.A Santé Psychologue																	0	0	0	2
	Cont. cat.A Technique - Niveau ASI									1								1	0	1	20
BIATSS:	Cont. cat.A Technique - Niveau IGE																	0	0	0	37
CONTRACTUELS	Cont. cat.A Technique - Niveau IGR											1						1	0	1	18
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGR HC																	0	0	0	1
	Cont. cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque												1					0	1	1	16
	Cont. cat.B Santé - Assistant de Service Social																	0	0	0	0
	Cont. cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque													5	2			5	2	7	60
	Cont. Formation Cat A Technique - Niveau IGR																	0	0	0	0
тс	OTAL BIATSS : CONTRACTUELS									1		1	1	5	2			7	3	10	162

^{*} Hors contrat d'apprentissage, contractuel BOE, contractuel PACTE

a) Les avancements de grade et les promotions internes



b) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination

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 d'Etat 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.

b) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination

Sorties des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2020

Enseignants-chercheurs

Enseignants-c	gnants-chercheurs																										
					CESSA	OITA	N D'A	CTIVITÉ D	DEFINITIV	E								CES	SSATIC	N D'ACTIVI	TE TEMPOR	AIRE		TO	TAL SOF	DTIES	
CORPS	DÉPA VOLON		CONCO RECRUTEME		INAPTITUDE DÉFINITIVE	DÉ	CÈS	DÉMISS ABANDON			RT A LA RAITE	FIN DÉTACI	I DE HEMENT	RÉVOC	ATION	DÉTACI	HEMENT		SE A DSITION	CONG ÉVÉNEMENT	É POUR S FAMILIAUX *	AFFECTATION AUTRE ADM	ON DANS UNE		2020		EFFECTIF 2020
	F	н	F		F H	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	Tot.	
PR							1			1	3													1	4	5	113
MCF			1	3			1		2	1	6													2	12	14	275
Sous-total catégorie A+			1	3			2		2	2	9													3	16	19	388
PRAG										1	1													1	1	2	114
PRCE											1													0	1	1	31
PLP																								0	0	0	1
Sous-total catégorie A										1	2													1	2	3	146
Total Enseignants- chercheurs			1	3			2		2	3	11													4	18	22	534

^{*} SUPERIEUR A 6 MOIS

Enseignants contractuels et doctorants

						CES	SATIC	N D'A	CTIVI	TÉ DÉ	FINITI	VE						CE	SSAT	ION D'A	CTIVITE	TEMPORA	AIRE					
CORPS	VOLON	PART ITAIRE / SFERT	CONC	OURS		TITUDE NITIVE	DÉ	CÈS	E	SSION ET NDON	L	ART A _A RAITE		I DE TRAT	LICENC	IEMENT	CONGÉ MOB	POUR ILITÉ		SE A DSITION	ÉVÉNE	É POUR MENTS LIAUX	CRÉ	É POUR ATION REPRISE	то	TAL SOF 2020	RTIES	EFFECTIF 2020
	F	н	F		F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F		F	н	F	н	F	н	F	н	Total	
ATER													5	1											5	1	6	10
Contractuels Enseignants									1			1	4	7											5	8	13	71
Contractuels Enseignants - BOE																									0	0	0	0
Lecteurs													2												2	0	2	3
Associés										1															0	1	1	15
Doctorants contractuels									2	5			8	16				1							10	22	32	94
Sous-total catégorie A									3	6		1	19	24				1							22	32	54	193
Total Enseignants contractuels et doctorant									3	6		1	19	24				1							22	32	54	193

b) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination

Sorties des personnels BIATSS en 2020

BIATSS titulaires

							CES	SSATI	ON D'	ACTIV	/ITÉ D	ÉFINIT	IVE							CESS	OITA	D'AC	TIVITÉ	TEMPO	RAIRE					
CORPS	MUT#	ATION		PART NTAIRE	CONC	COURS	INAPT DEFIN	TITUDE NITIVE	DÉC	CÈS	ABA	ISSION ET NDON POSTE	DÉPAF RETF		FIN DETACI / INTEG		REVOC	CATION	DETAC	HEMENT		SE A SITION	EVEN	NGES OUR EMENTS LIALES *	DANS UN	TATION NE AUTRE STRATION	тот	TAL SOF 2020	TIES	EFFECTIF 2020
	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	н	F	Н	F	н	F	Н	F	н	F	н	Total	
Autres corps FP																											0	0	0	1
Emplois Fonctionnels	1																										1	0	1	3
Sous-total catégorie A+	1																										1	0	1	4
IGR					1																						1	0	1	9
AAE															1												1	0	1	15
Infirmières																											0	0	0	3
IGE										1				1					1				1				2	2	4	74
ASI					1										1				1			1					3	1	4	37
BIB	1																					1					1	1	2	3
Conservateurs																											0	0	0	4
Assistant service social des																											0	0	0	1
Sous-total catégorie A	1				2					1				1	2				2			1	1				8	4	12	146
SAENES															1												1	0	1	39
TECH			1		1	1					1		2														5	1	6	49
BIBAS	1																										1	0	1	11
Sous-total catégorie B	1		1		1	1					1		2		1												7	1	8	99
ADJENES + ATEE	1	1											6	1	1												8	2	10	82
ATRF	1										1					1					1						3	1	4	90
MAG																											0	0	0	17
Sous-total catégorie C	2	1									1		6	1	1	1					1						11	3	14	189
Total BIATSS titulaires	5	1	1		3	1				1	2		8	2	4	1			2		1	1	1				27	8	35	438

BIATSS contractuels

						СЕ	ESSAT	ION D	'ACTI	VITÉ C	ÉFINIT	IVE						CESS	ATION	D'AC	TIVITÉ	ТЕМРО	ORAIRE					
NIVEAU		ART NTAIRE	CONC	OURS	INAPT DEFIN	TTUDE		CÈS	DÉMI E ABAI	SSION	DÉPA		FIN D	E CDD	LICENC	CIEMENT		E POUR BILITE		SE A SITION	PC EVENE	NGES DUR EMENTS LIALES *	CRE	E POUR ATION REPRISE	TOTA	L SORT	IES 2020	EFFECTIF 2020
	F	Н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	F	н	Total	
Contractuels niveau A			2						1	3			19	20							2				24	23	47	86
Contractuels niveau B				1					1				3												4	1	5	16
Contractuels niveau C			4	2					1	1	1		12	1	1						1				20	4	24	62
Contrat d'apprentissage									1				3	2											4	2	6	9
Total BIATSS contractuels			6	3					4	4	1		37	23	1						3				52	30	82	173

^{*} SUPERIEUR A 6 MOIS

b) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination

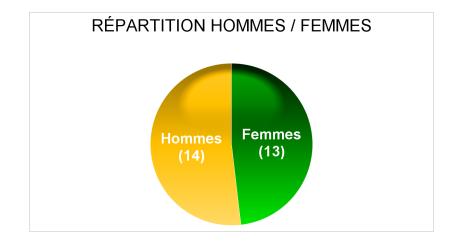
Départ en retraite des agents titulaires et contractuels

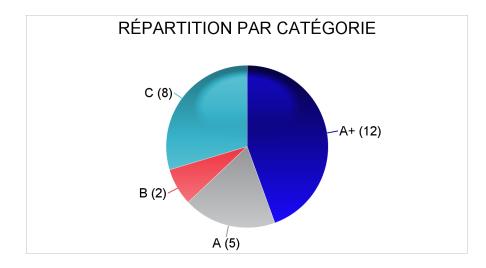
RÉPARTITION DES AGENTS

STATUT	AGENTS	NOMBRE
SIAIUI	AGENTS	NOWIDE
	AENES + Santé / Social (ATSS)	7
	ITRF	3
Titulaires	Sous-total BIATSS	10
ritulaires	Enseignants-Chercheurs	12
	Enseignants Second degré	3
	Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	15
Sous-total Ti	tulaires	25
	Contractuels CDI	1
Contractuels	Sous-total Contractuels CDI / CDD	1
Contractueis	Enseignants Second degré	1
	Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	1
Sous-total Co	ontractuels	2
TOTAL		27

ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	65 ans et 10 mois
BIATSS	63 ans et 3 mois
Contractuels CDI / CDD	66 ans et 7 mois







4. LA FORMATION

4. LA FORMATION	63
a) Le nombre des agents en formation initiale et continue	64
Ensemble des personnels formés	64
Nombre d'agents en formation initiale par catégorie et par genre après un concours externe	65
Nombre d'agents en formation initiale par catégorie et par genre après un concours interne	65
b) Les dépenses de formation	66
Répartition du budget par enveloppe	66
Formations financées au titre des dispositifs d'accompagnement	66
c) Les types de formations dispensées	67
Nombre de sessions par domaine de formation	67
Taux de participation des stagiaires par domaine de formation	67
d) Le nombre et la durée des formations	68
Nombre de journées de formation professionnelle continue par type d'action (T1, T2, T3)	68
Nombre d'agents USMB n'ayant suivi aucune formation dans l'année	69

a) Le nombre des agents en formation initiale et continue

- Personnels en activité au 31/12/2020

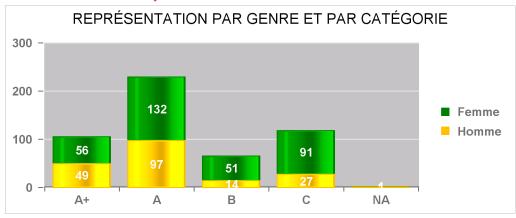
	Nb de stagiaires	Nb de personnels inscrits	Nb de personnels formés
Personnels USMB	1 259	597	494
Personnels extérieurs	50	29	25
TOTAL	1 309	626	519

Nb de stagiaires : ensemble des personnels en demande de stage (comptabilise l'ensemble des formations demandées par tous les agents)

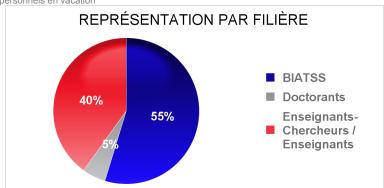
Nb de personnels inscrits : personnels s'étant inscrits à au moins un stage de formation (quelle que soit sa présence)

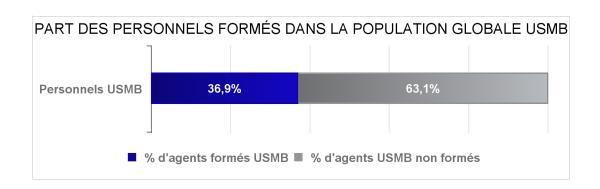
Nb de personnels formés : personnels ayant suivi au moins un stage de formation

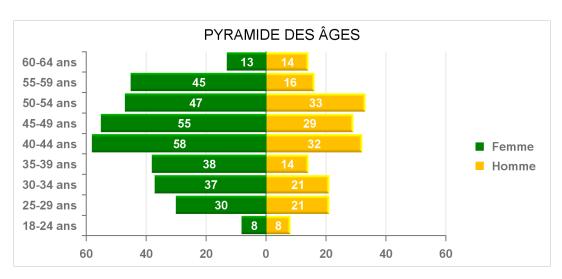
▶ ► Ensemble des personnels formés

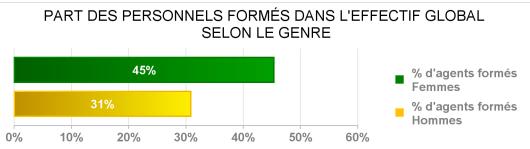












a) Le nombre des agents en formation initiale et continue

- Personnels en activité au 31/12/2020

▶ Nombre d'agents en formation initiale par catégorie et par genre après un concours externe

Catégorie	A+	A	В	С	TOTAL
Genre	Α.	^			TOTAL
Femme	4				4
Homme	3				3
TOTAL	7				7

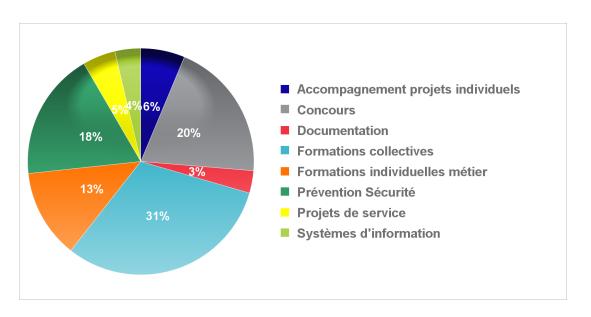
▶▶ Nombre d'agents en formation initiale par catégorie et par genre après un concours interne

Catégorie	A+	А	В	С	TOTAL	
Genre	Δ'	^	Ь	<u> </u>	TOTAL	
Femme						
Homme	1				1	
TOTAL	1				1	

RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2020 PAR ENVELOPPE

BILAN BUDGETAIRE EN AE (acte d'engagement)

Montant du budget formation: 77 803 €



BILAN DES FORMATIONS FINANCÉES AU TITRE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2020

	CFP	CPF	VAE	Bilan de compétences
Nombre d'agents	0	2	1	2

Coût établissement

Coût budget 2020	0 €	1 968,5 €	720 €	3 000 €
------------------	-----	-----------	-------	---------

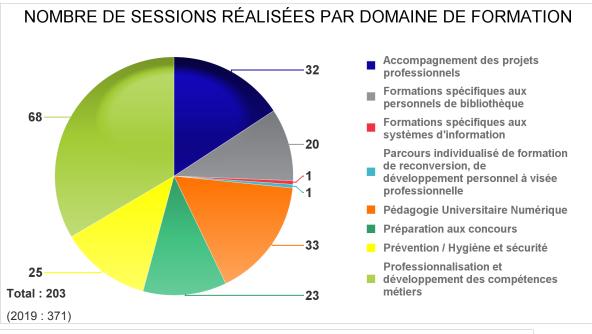
CFP : Congé de Formation Professionnelle (sur masse salariale)

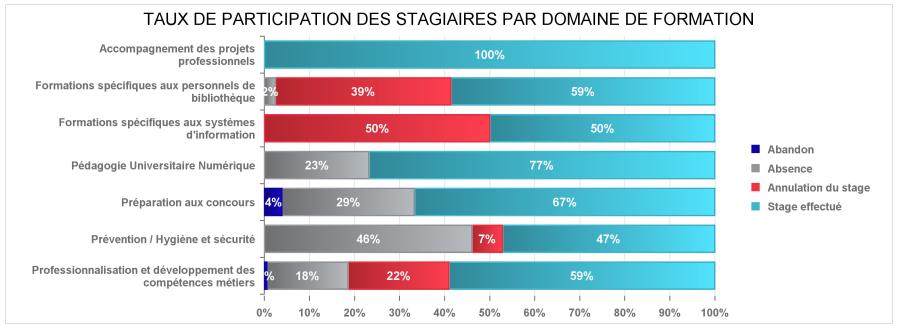
CPF: Compte Personnel de Formation

VAE : Validation des Acquis et de l'Expérience

c) Les types de formations dispensées

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.





d) Le nombre et la durée des formations

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Personnels en activité au 31/12/2020
- ▶ Nb de journées de formation par type d'action (T1, T2, T3)

			T1 - Adaptati	on à l'emploi	T2 - Evolution prévisible des métiers		T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences		Total Fomation professionnelle continue	
			Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours
Personnels USMB	A+	Femme	54	47,0					54	47,0
	A+	Homme	49	45,6					49	45,6
	Tota	catégorie A+	103	92,6					103	92,6
	Α	Femme	110	154,6					110	154,6
	A	Homme	84	114,5	1	3,0	1	11,7	86	129,1
	Tota	catégorie A	194	269,0	1	3,0	1	11,7	196	283,7
	В	Femme	45	99,0					45	99,0
		Homme	12	29,7	1	2,0			13	31,7
	Total	l catégorie B	57	128,7	1	2,0			58	130,7
	С	Femme	76	135,7	1	2,2			77	137,9
		Homme	23	44,5					23	44,5
	Total catégorie C		99	180,2	1	2,2			100	182,4
	NA	Femme	1	0,5					1	0,5
	NA	Homme	1	0,5					1	0,5
	Total catégorie NA		2	1,0					2	1,0
Total Personnels USMB			455	671,5	3	7,2	1	11,7	459	690,3
Personnels extérieurs	А	Femme	14	16,0					14	16,0
	A	Homme	8	5,4					8	5,4
	Total catégorie A		22	21,4					22	21,4
Total Personnels extérie	urs		22	21,4					22	21,4
TOTAL			477	692,9	3	7,2	1	11,7	481	711,8

d) Le nombre et la durée des formations

- Personnels en activité au 31/12/2020
- ▶ ► Nb d'agents USMB n'ayant suivi aucune formation

	Ĭ	A+	A	В	С	NA	Total Sans formation professionelle continue
40.04.505	Féminin		12	1	3	4	20
18-24 ans	Masculin		12			2	14
Total 18-24	ans		24	1	3	6	34
25-29 ans	Féminin		12	2	7		21
25-29 alls	Masculin		18			1	19
Total 25-29	ans		30	2	7	1	40
20.24.000	Féminin	3	12	2	8		25
30-34 ans	Masculin	8	8		1		17
Total 30-34	ans	11	20	2	9		42
25 20 252	Féminin	11	12	3	12		38
35-39 ans	Masculin	19	19		1		39
Total 35-39	ans	30	31	3	13		77
40 44 000	Féminin	11	19	3	10		43
40-44 ans	Masculin	25	8	4	2		39
Total 40-44	ans	36	27	7	12		82
45-49 ans	Féminin	11	22	7	18		58
45-49 ans	Masculin	37	22	2	2		63
Total 45-49	ans	48	44	9	20		121
50-54 ans	Féminin	17	19	3	19		58
50-54 ans	Masculin	36	28	1	3		68
Total 50-54	ans	53	47	4	22		126
55-59 ans	Féminin	7	10	8	17		42
55-59 ans	Masculin	28	20	2	3		53
Total 55-59	ans	35	30	10	20		95
60 64 and	Féminin	5	8	3	11		27
60-64 ans	Masculin	37	15				52
Total 60-64 ans		42	23	3	11		79
GE of Lane	Féminin	3		1	3		7
65 et + ans	Masculin	7	1		2		10
Total 65 et +	Total 65 et + ans		1	1	5		17
TOTAL		265	277	42	122	7	713

NA : contrat d'apprentissage

Cet indicateur calcule le nombre d'agents n'ayant pas fait de demande de formation auprès de la cellule formation de l'USMB au cours de l'année.



5. LES RÉMUNÉRATIONS

5. LES RÉMUNÉRATIONS	71
a) La masse salariale	72
Masse salariale globale 2020	73
Masse salariale par filière et statut	75
Répartition par catégorie de rémunération	76
Masse salariale par corps des enseignants-chercheurs / enseignants et BIATSS	77
b) Les traitements indiciaires	78
Effectifs de l'ensemble du personnel par INM	78
Effectifs des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants par INM	79
Effectifs des BIATSS par INM	80
c) Les primes et indemnités	81
Primes par rémunération de personnels	81

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

• 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.

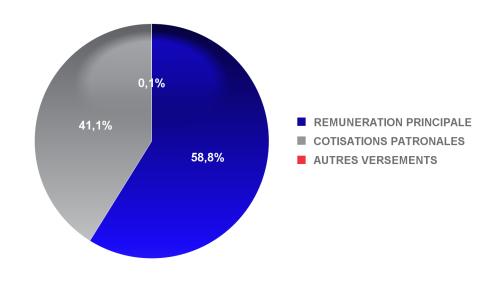
Masse salariale globale 2020	Total dépenses Masse salariale *	dont opération circuit de paie **	% répartition
Masse salariale état et ressources propres établissement (hors heures complémentaires)	79 668 089 €	79 585 492 €	85 %
Masse salariale ressources propres composantes (hors heures complémentaires)	6 259 787 €	6 259 787 €	7 %
Masse salariale heures complémentaires chargées	7 630 933 €	7 630 933 €	8 %
	93 558 809 €	93 476 212 €	100%

^{*} Le total des dépenses de 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.

CIRCUIT DE PAIE

	TRAITEMENT BRUT	44 637 876 €
REMUNERATION PRINCIPALE	PRIMES ET INDEMNITES	3 705 620 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	6 665 946 €
	TOTAL	55 009 442 €
	PENSION CIVILE ET ATI ***	27 529 207 €
COTISATIONS PATRONALES	COTISATION POLE EMPLOI	424 276 €
	AUTRES COTISATIONS	10 463 280 €
	TOTAL	38 416 763 €
	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	13 212 €
AUTRES VERSEMENTS	REMBOURSEMENT TRANSPORT	34 739 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	2 057 €
	TOTAL	50 007 €
	Total général	93 476 212 €

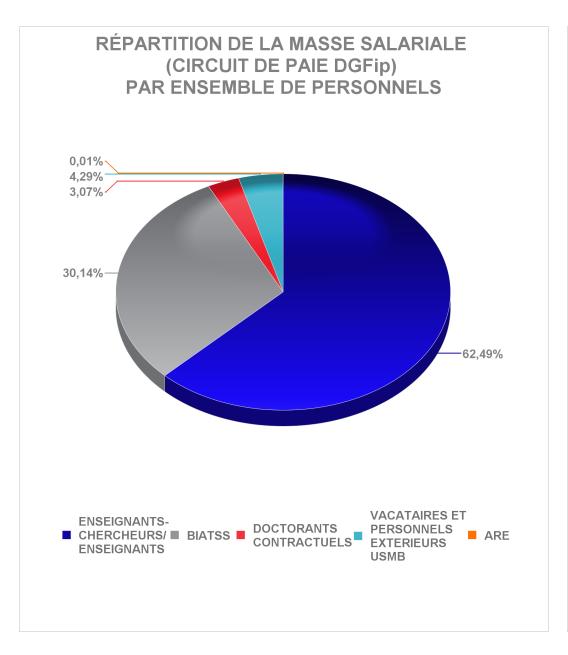
RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE

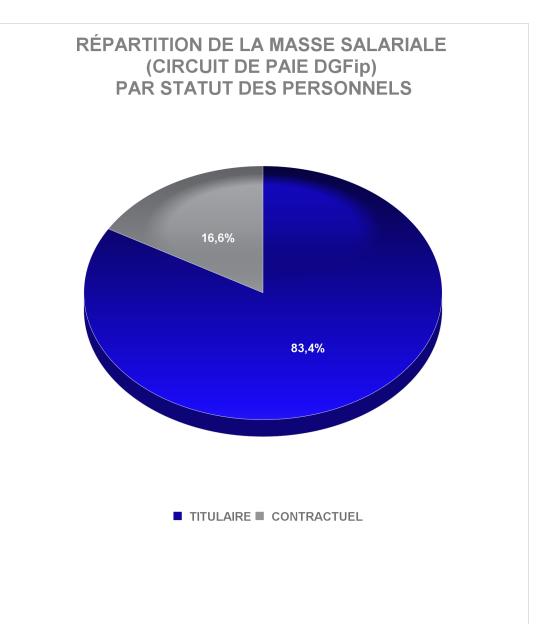


TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

^{**} Les opérations circuit de paie sont des opérations traitées dans le cadre de la paie à façon par la trésorerie générale. Elles représentent 99,91% des dépenses totales de frais de personnel ; ce sont elles qui seront analysées dans les tableaux et graphiques suivants.

^{***} Allocation Temporaire d'Invalidité





5. LES RÉMUNÉRATIONS

a) La masse salariale

Masse salariale par filière et statut

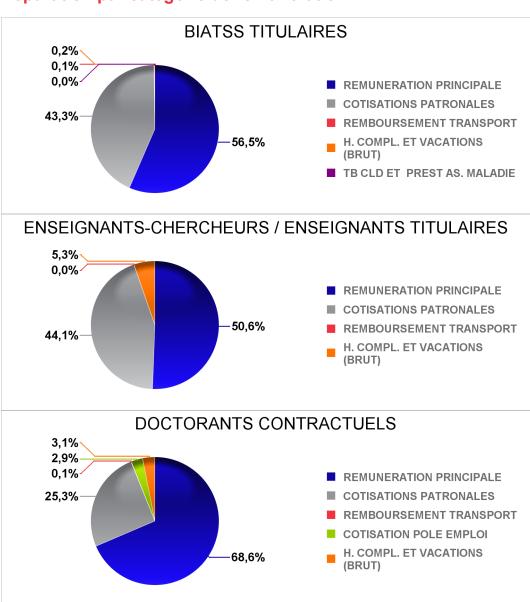
ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
	COTISATION POLE EMPLOI		88 000 €	88 000 €
	COTISATIONS PATRONALES	24 366 697 €	828 050 €	25 194 748 €
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	2 940 549 €	337 616 €	3 278 165 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	10 202 €	1 829 €	12 031 €
	REMUNERATION PRINCIPALE	27 951 577 €	1 887 121 €	29 838 698 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEU	RS/ ENSEIGNANTS	55 269 026 €	3 142 617 €	58 411 643 €
	COTISATION POLE EMPLOI		155 966 €	155 966 €
	COTISATIONS PATRONALES	9 819 217 €	1 380 647 €	11 199 863 €
BIATSS	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	37 018 €	220 574 €	257 593 €
SIA 155	REMBOURSEMENT TRANSPORT	14 277 €	5 425 €	19 702 €
	REMUNERATION PRINCIPALE	12 825 771 €	3 713 097 €	16 538 869 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	2 057 €		2 057 €
Total BIATSS		22 698 340 €	5 475 709 €	28 174 049 €
	COTISATION POLE EMPLOI		83 238 €	83 238 €
	COTISATIONS PATRONALES		726 424 €	726 424 €
OCTORANTS CONTRACTUELS	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		89 105 €	89 105 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		3 006 €	3 006 €
	REMUNERATION PRINCIPALE		1 966 892 €	1 966 892 €
Total DOCTORANTS CON	TRACTUELS		2 868 665 €	2 868 665 €
	COTISATION POLE EMPLOI		97 071 €	97 071 €
ACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB	COTISATIONS PATRONALES		871 452 €	871 452 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		3 040 121 €	3 040 121 €
Total VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB			4 008 644 €	4 008 644 €
RE	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		13 212 €	13 212 €
Total ARE			13 212 €	13 212 €
TOTAL GÉNÉRA	NL .	77 967 366 €	15 508 846 €	93 476 212 €

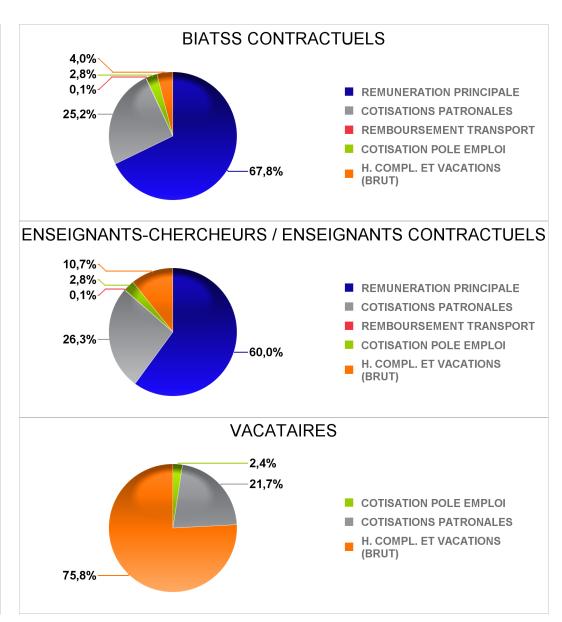
TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

5. LES RÉMUNÉRATIONS

a) La masse salariale

Répartition par catégorie de rémunération





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 corps des enseignants-chercheurs / enseignants et BIATSS

ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	CORPS	MASSE SALARIALE
		Enseignants-Chercheurs/Enseignants	21 007 578 €
	REMUNERATION PRINCIPALE	Enseignants de 2nd degré	6 937 841 €
	REMUNERATION PRINCIPALE	Contractuels Enseignants	1 893 279 €
		TOTAL	29 838 698 €
		Enseignants-Chercheurs/Enseignants	18 251 810 €
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants de 2nd degré	6 109 496 €
	COTISATIONS PATRONALES	Contractuels Enseignants	833 442 €
		TOTAL	25 194 748 €
ENGELONANTO OUEDQUEUDO/		Enseignants-Chercheurs/Enseignants	9 020 €
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/	REMBOURSEMENT TRANSPORT	Enseignants de 2nd degré	1 182 €
ENSEIGNANTS	REIVIDOURSEIVIENT TRANSPORT	Contractuels Enseignants	1 829 €
ENGLIGITATIO		TOTAL	12 031 €
	COTICATION DOLE EMPLOI	Contractuels Enseignants	88 000 €
	COTISATION POLE EMPLOI	TOTAL	88 000 €
		Enseignants-Chercheurs/Enseignants	1 796 061 €
	LL COMPLET VACATIONS (PRUT)	Enseignants de 2nd degré	1 144 053 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	Contractuels Enseignants	338 051 €
		TOTAL	3 278 165 €
	Total ENSEIGNANTS-CHE	ERCHEURS/ ENSEIGNANTS	58 411 643 €
		ATSS	4 101 197 €
		BIB	1 027 845 €
	DEMINISTRATION PRINCIPALS	ITRF	7 696 730 €
	REMUNERATION PRINCIPALE	Contractuels Biatss	3 635 887 €
		Apprenti	77 210 €
		TOTAL	16 538 869 €
		ATSS	3 124 414 €
		BIB	808 326 €
COTIONTIONIO PATRONAL FO		ITRF	5 886 476 €
	COTISATIONS PATRONALES	Contractuels Biatss	1 378 440 €
CONDATIONOTATIONALLO		Apprenti	2 206 €
		TOTAL	11 199 863 €
		ATSS	3 507 €
BIATSS		BIB	1 498 €
•	REMBOURSEMENT TRANSPORT	ITRF	9 272 €
		Contractuels Biatss	5 425 €
		TOTAL	19 702 €
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Biatss	155 966 €
	COTIONTION FOLE EIVIPLOI	TOTAL	155 966 €
		ATSS	2 762 €
		BIB	100 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	ITRF	34 157 €
11. COM E. ET WIGHTON (51.01)		Contractuels Biatss	220 574 €
		TOTAL	257 593 €
	TD CLD ET DDECT AC MALADIE	ITRF	2 057 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	TOTAL	2 057 €
	Total	BIATSS	28 174 049 €

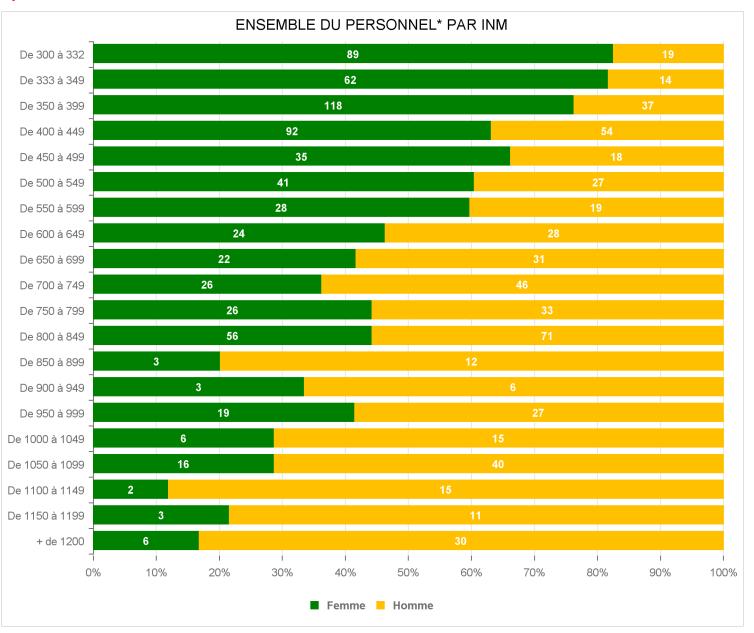
Les valeurs présentent dans le tableau sont arrondies à l'unité.

b) Les traitements indiciaires

Effectifs de l'ensemble du personnel * par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	108
De 333 à 349	76
De 350 à 399	155
De 400 à 449	146
De 450 à 499	53
De 500 à 549	68
De 550 à 599	47
De 600 à 649	52
De 650 à 699	53
De 700 à 749	72
De 750 à 799	59
De 800 à 849	127
De 850 à 899	15
De 900 à 949	9
De 950 à 999	46
De 1000 à 1049	21
De 1050 à 1099	56
De 1100 à 1149	17
De 1150 à 1199	14
+ de 1200	36
TOTAL	1 230
INDICE MOYEN	626
INDICE MÉDIAN	564





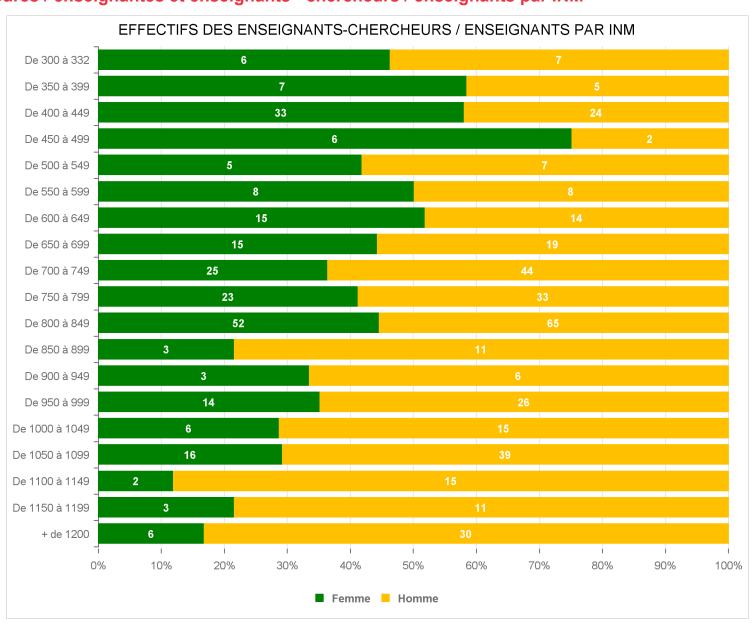
Université Savoie Mont Blanc - Rapport social unique 2020

b) Les traitements indiciaires

Effectifs des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	13
De 350 à 399	12
De 400 à 449	57
De 450 à 499	8
De 500 à 549	12
De 550 à 599	16
De 600 à 649	29
De 650 à 699	34
De 700 à 749	69
De 750 à 799	56
De 800 à 849	117
De 850 à 899	14
De 900 à 949	9
De 950 à 999	40
De 1000 à 1049	21
De 1050 à 1099	55
De 1100 à 1149	17
De 1150 à 1199	14
+ de 1200	36
TOTAL	629

INDICE MOYEN	806
INDICE MÉDIAN	800



Université Savoie Mont Blanc - Rapport social unique 2020

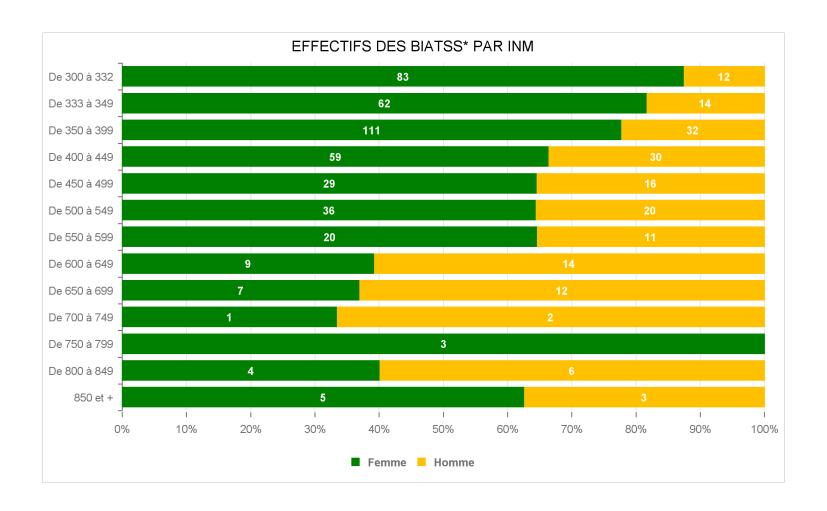
b) Les traitements indiciaires

Effectifs des BIATSS * par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	95
De 333 à 349	76
De 350 à 399	143
De 400 à 449	89
De 450 à 499	45
De 500 à 549	56
De 550 à 599	31
De 600 à 649	23
De 650 à 699	19
De 700 à 749	3
De 750 à 799	3
De 800 à 849	10
850 et +	8
TOTAL	601

INDICE MOYEN	438
INDICE MÉDIAN	390

^{*} Hors agents non indicés

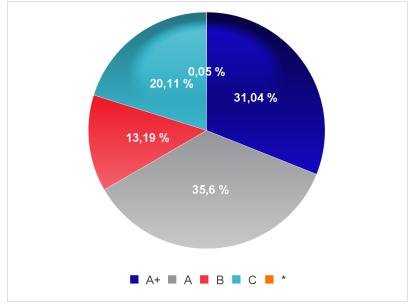


c) Les primes et indemnités

Primes par catégorie de personnels

CATEGORIE	Primes et Indemnités
A+	1 150 287 €
А	1 319 105 €
В	488 892 €
С	745 307 €
*	2 029 €
TOTAL	3 705 620 €

^{*} Personnel exterieur



^{*} Personnel exterieur



6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	83
a) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions	84
b) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service	85
c) Les acteurs de la prévention et leurs activités	86
d) Les instances de prévention et leurs activités	87
e) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels	88

a) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

- Incident : situation qui aurait pu entrainer un accident. Il peut s'agir d'un dysfonctionnement ou d'une anomalie constatée (exemple : le plafond tombe au sol, l'agent était à côté mais il n'a pas été touché).
- · Accident : situation ayant entrainé 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 lui 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) NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET - en effectif - en effectif

	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Jours d'arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail d'accidents antérieurs à 2020	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
2018	6	9	70	0		4,58
2019	13	10	157	360	1	9,84
2020	9	9	308	412	2	6,73

	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Rechute	Jours d'arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail d'accidents antérieurs à 2020	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
2018	11	9	-	96	383		8,39
2019	4	9	-	15	384		3,03
2020	2	2	-	60	360	5	1,50

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

				Indice de fréquence 1**							
	Titulaire	Contractuel	Extérieur	Titulaire	Contractuel						
2018	24	11	-	24,62	32,74						
2019	27	8	1	27,27	24,17						
2020	15	7	-	15,43	19,13						

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR FILIÈRE

	Administratif	Technique	Enseignant
2018	16	10	13
2019	8	12	16
2020	5	8	9

^{*} 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

b) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service

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	Autres
Nombre	5	5	1	2	1	-	3	3	1	-	-	1

NATURE DES LÉSIONS

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

PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS IMPUTABLES AU SERVICE

			Prise en d	charge par			
	Accident de travail hors trajet	Accident de trajet	USMB	CPAM	Indice de fréquence des accidents imputables ***	Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2020
Accidents imputables antérieurs à 2020 ****	10	15	23	2		19 205,51 €	772
Nouveaux accidents imputables à 2020	18	4	19	3	16,45	8 616,42 €	368

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

PRISE EN CHARGE DES MALADIES PROFESSIONNELLES IMPUTABLES AU SERVICE

			Prise en o	charge par		
	Maladie professionnelle	Maladie d'origine professionelle contractée ou aggravée en service	USMB	CPAM	Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2020
Accidents imputables antérieurs à 2020 ****	-	-	-	-	-	-
Nouveaux accidents imputables à 2020	-	-	-	-	-	-

^{****}Dossiers en cours depuis 2011

^{****}Dossiers en cours depuis 2011

c) Les acteurs de la prévention et leurs activités

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 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 situations à risques, les accidents du travail et à proposer des solutions techniques, organisationnelles et humaines visant à les réduire

Il travaille pour cela en lien avec tous les services, laboratoires et composantes de l'université et notamment avec les assistants de prévention auprès desquels il assure un rôle de coordination. 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 2020, 419 personnes ont ainsi suivi une formation relative à la sécurité.

Le conseiller de prévention est également chargé de l'animation du CHSCT.

• 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 Etudiant.

• LES ASSISTANTES ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Dans chaque unité, l'assistant ou assistante de prévention assiste et conseille le directeur de laboratoire ou le chef 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 2020, l'Université Savoie Mont Blanc compte 61 assistants de prévention (dont 9 en cours de formation) qui sont les interlocuteurs privilégiés de la sécurité au niveau local.

d) Les instances de prévention et leurs activités

• 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

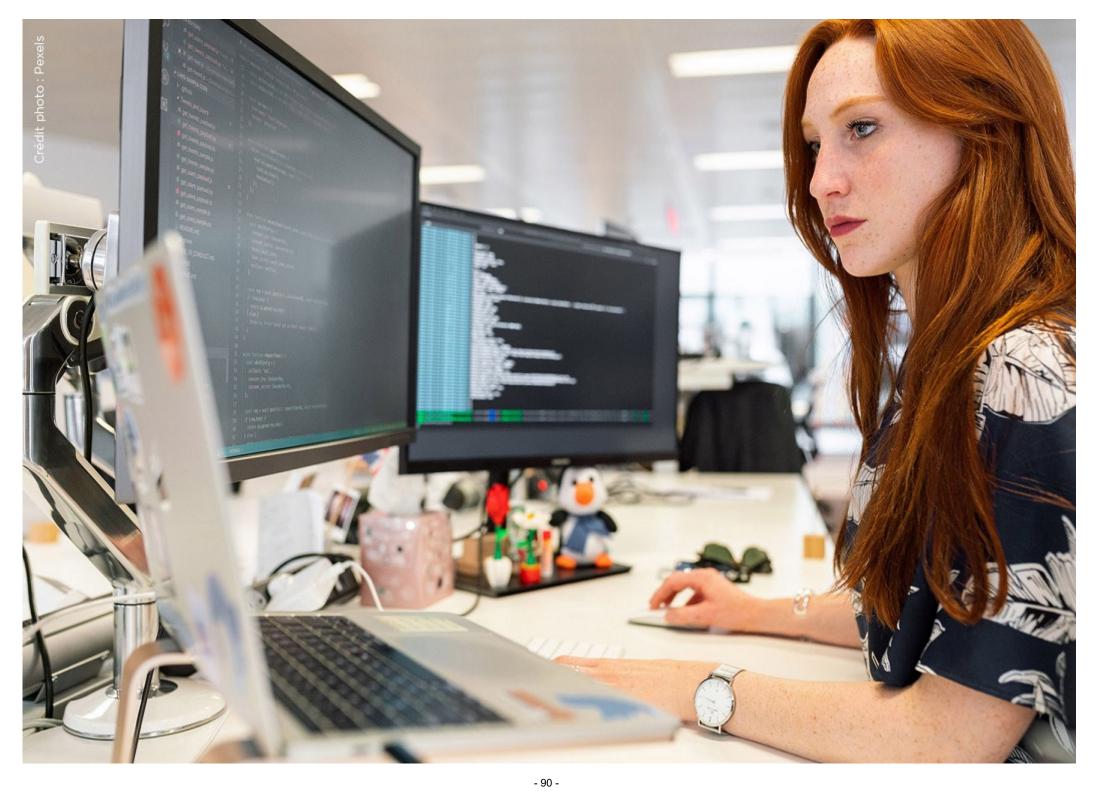
• de 2 représentants des usagers (+ 2 suppléants) depuis février 2015.

Au cours de l'année 2020, 5 réunions du CHSCT ont eu lieu (4 réunions ordinaires et 1 réunion extraordinaire).

e) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels

LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2020

- Gestion de la pandémie :
- rédaction des procédures,
- gestion des approvisionnements en équipement de protection nécessaire à la reprise sur site de l'ensemble des personnels,
- accompagnement des services.
- Formation :
- 19 nouveaux assistants de prévention ont été formés pendant 3 jours en version co-modale (distanciel et présentiel). Ils viennent ainsi aider les chefs de services à assurer leur responsabilité en matière de santé sécurité au travail.



7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	91
a) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps pa	artiel 92
BIATSS titulaires	92
BIATSS contractuels	93
Ensemble des BIATSS : temps partiel à la demande	93
Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires	94
Enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels	94
Ensemble des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants : temps partiel à la demande	94
b) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	95
c) Le télétravail et le travail à distance	97
Nombre de BIATSS ayant bénéficié d'un accord de télétravail au 01/01/2020, avant les mesures de renforcement liées à la crise sanitaire	97
Etat des lieux du nombre moyen de journées de télétravail par structure du 2 novembre 2020 au 22 décembre 2020	97
d) Les droits à jours de congés	98
e) Les comptes épargne-temps	99
f) Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs	100
Absences pour raisons de santé en 2020	101
Absences pour raisons familiales en 2020	102
Absences pour formation en 2020	103

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL a) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel

- Temps de travail au 31/12/2020

• Temps de travail incomplet

Dans le secteur public, le travail à temps plein est le principe.

Toutefois, il est possible de proposer des emplois à temps incomplet 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%.

BIATSS titulaires

* Les agents sans taux d'activité sont des

							agents en congé parental, en longue maladie														
	Temps	complet							Temps	partiel											
	10	0%	90)%	80	80% 70%		60%		50%		40%		20	20%		taux ivité *	TOTAUX		K	
	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	Total
Emplois fonctionnels	3	1																	3	1	4
Total Catégorie A+	3	1																	3	1	4
AAE	8	5			2														10	5	15
Personnels de santé/social	3				1														4		4
IGR	2	6									1								3	6	9
IGE	28	31	1		12						1						1		43	31	74
ASI	12	21			4														16	21	37
Conservateurs	2	2																	2	2	4
BIB	1	1							1										2	1	3
Total Catégorie A	56	66	1		19				1		2						1		80	66	146
SAENES	24	6			7						2								33	6	39
Personnels de santé/social																					
TECH	23	16	2		7						1								33	16	49
BIBAS	7	1	1		1						1								10	1	11
Total Catégorie B	54	23	3		15						4								76	23	99
ADJENES + ATEE	44	5	4		25	2					2								75	7	82
ATRF	45	24	2		15		2				2								66	24	90
MAG	5	3	2		3	1					2	1							12	5	17
Total Catégorie C	94	32	8		43	3	2				6	1							153	36	189
TOTAL BIATSS TITULAIRES	207	122	12		77	3	2		1		12	1					1		312	126	438

a) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel

BIATSS contractuels

	Temps	complet							Temps	partiel							sans	taux				
	1	00%	90)%	80)%	70)%	60)%	50)%	40)%	2	0%	d'activité *		é* TOTA		UX	
	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	Total	
Contractuels niveau A	39	34			4	1	1		2	1		1	2		1				49	37	86	
Contractuels niveau B	8	1			4		1		1			1							14	2	16	
Contractuels niveau C	36	5			8	1	4	1	2		5								55	7	62	
Contrat d'apprentissage	5	4																	5	4	9	
TOTAL BIATSS CONTRACTUELS	88	44			16	2	6	1	5	1	5	2	2		1				123	50	173	

Ensemble des BIATSS

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande		17	14	53
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande		4	2	6

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL a) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel

Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires

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

	Temps	complet							Temps	partiel							sans	taux			
	10	0%	90)%	80	%	70	0%	60)%	50)%	40)%	20)%	d'act	ivité *		TOTAUX	
	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	н	F	Н	Total
PR	27	85			1														28	85	113
MCF	101	167			4							1					2		107	168	275
Total Catégorie A+	128	252			5							1					2		135	253	388
PRAG	39	61			9	3					1	1							49	65	114
PRCE	14	17																	14	17	31
PLP		1																		1	1
Total Catégorie A	53	79			9	3					1	1							63	83	146
TOTAL ENSEIGNANTS TITULAIRES	181	331			14	3					1	2					2		198	336	534

Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels

	Temps	complet							Temps	s partiel							sans	sans taux			
	100%		9	0%	80)%	7	0%	6	0%	50)%	40)%	20)%	d'act	ivité *	TOTAUX		Х
	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	Total
Doctorant contractuel	44	50																	44	50	94
ATER	5	5																	5	5	10
Contractuels Enseignants	23	24				1	1				17	5							41	30	71
Lecteur		3																		3	3
Associés	6	9																	6	9	15
TOTAL ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	78	91				1	1				17	5							96	97	193

• Ensemble des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants

	Catégorie A+	Catégorie A
Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande	5	8
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande	1	1

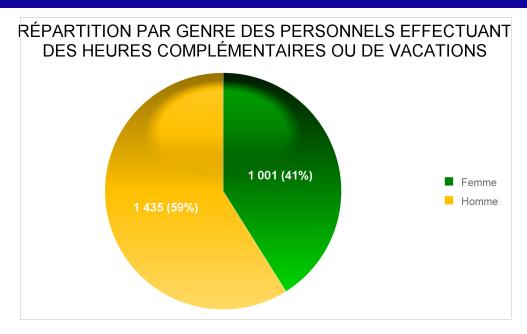
b) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

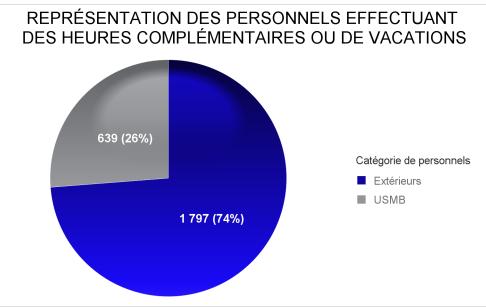
Des heures complémentaires sont payées aux enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes et enseignants au-delà de leurs obligations statutaires. Les personnels BIATSS, dont la qualification ou l'expérience professionnelle justifie leur emploi en tant que vacataire d'enseignement, ont la possibilité, sur autorisation du Président, d'effectuer des heures d'enseignement dans la limite de 64 h équivalent TD par année universitaire pour un agent à temps complet.

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.

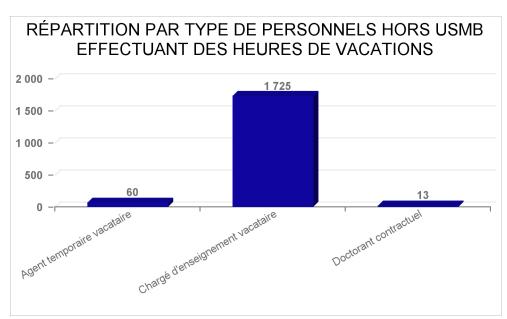
Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2020 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles seront payées en 2021.

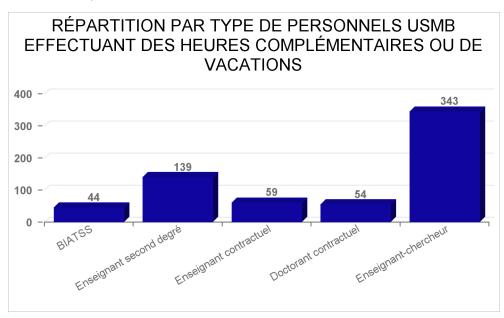
	Heures complémentaires	Heures de vacations d'enseignement	TOTAL
Nombre d'heures (en unité)	82 468 h	72 427 h	154 896 h





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





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

Université Savoie Mont Blanc - Rapport social unique 2020

c) Le télétravail et le travail à distance

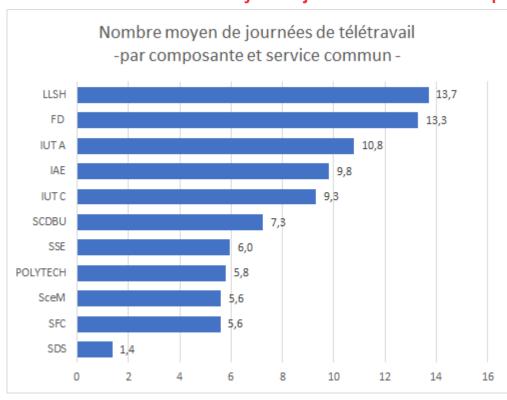
Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

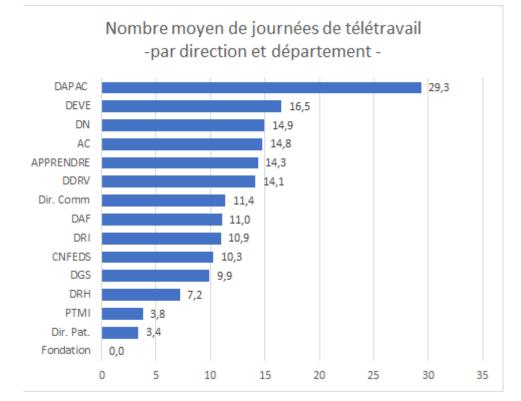
La possibilité de télétravailler est ouverte à l'ensemble des personnels BIATSS, titulaires et contractuels, en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Nombre de BIATSS ayant bénéficié d'un accord de télétravail au 01/01/2020, avant les mesures de renforcement liées à la crise sanitaire

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	0	13	4	4
Hommes	0	5	0	0
Total	0	18	4	4

Etat des lieux du nombre moyen de journées de télétravail par structure du 2 novembre 2020 au 22 décembre 2020





Université Savoie Mont Blanc - Rapport social unique 2020

d) Les droits à jours de congés

- Congés des BIATSS en activité au 31/08/2020

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 31/08/2020

Congés annuels

Tout fonctionnaire en activité a droit un congé annuel rémunéré (Art. 21 Loi 83-634).

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.

		D	ROITS A CON	GÉS 2019 -	2020			CONGES	PRIS 2019 - 2	020				
		CONGES	S ANNUELS	ı	RTT	CONGES	S ANNUELS	ı	RTT	D'ABSENCE	RISATION ES ET AUTRES ES PRIS***	TOTAL 2	2019 - 2020	EFFECTIF AU 31/12
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	A0 31/12								
	Emplois fonctionnels	4	144	4	21	3	106,5	3	18			3	124,5	4
	AAE	16	664	15	89	16	573,5	15	89,5	2	2	16	665	15
	Personnels de santé/social	4	294		0	4	272,5			1	1	4	273,5	4
	SAENES	37	1 467,5	30	170	36	1 404,5	30	164,5	13	27	36	1 596	39
	ADJENES + ATEE	89	3 498,5	75	420,5	86	3 292,5	73	407	25	61	86	3 760,5	84
	IGR	10	394	9	50,5	10	378	9	50,5	2	7	10	435,5	9
	IGE	72	2 863,5	61	357	71	2 747,5	61	346	16	38,5	71	3 132	74
	ASI	35	1 391,5	32	182,5	35	1 335,5	32	170,5	11	24	35	1 530	37
BIATSS	TECH	55	2 218	40	233,5	52	2 047	39	224,5	14	27,5	52	2 299	49
DIATOS	ATRF	86	3 319,5	58	325,5	82	3 109	59	324,5	21	48	82	3 481,5	90
	Conservateurs	4	171	4	24	4	158,5	4	24	1	1	4	183,5	4
	BIB	5	190,5	5	27,5	5	182,5	5	28			5	210,5	3
	BIBAS	10	381	10	53,5	10	412,5	9	52,5			10	465	11
	MAG	17	636	17	89,5	17	615	17	89,5	4	12	17	716,5	17
	Contractuels niveau A	73	2 624	41	208,5	69	2 185	32	163,5	4	9	69	2 357,5	86
	Contractuels niveau B	17	588,5	13	63,5	18	598	14	64	5	10	18	672	16
	Contractuels niveau C	59	2 120,5	40	213	57	2 016,5	38	203	20	37,5	57	2 257	60
	Contrat d'apprentissage	5	148		0	4	119			1	1	4	120	9
TOTAL	2019 - 2020	598	23 114	454	2 529	579	21 553,5	440	2 419,5	140	306,5	579	24 279,5	611
TOTAL	2018 - 2019	587	22 550,5	450	2 526	583	21 653	440	2 428,5	170	445	583	24 526,5	598

^{**} Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

^{***} Congés pour concours, Congés pour évènements 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

e) Les comptes épargne-temps

- Compte épargne temps des BIATSS en activité au 31/12/2020

Le CET permet d'épargner 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.

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12/2020	4	78	31	38	151
dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année					
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12/2020	103	1 374	519	459,5	2 455,5
dont nombre de jours versés au cours de l'année	31	307	112	126	576
Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours de l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010).	23 indemnisés 5 RAFP 0 consommés en congés	114 indemnisés 55 RAFP 40 consommés en congés	20 indemnisés 0 RAFP 18 consommés en congés	22 indemnisés 10 RAFP 56 consommés en congés	179 indemnisés 70 RAFP 114 consommés en congés

f) Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs

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 ENSEIGNANTES-CHERCHEURES ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

• Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)

Il n'est accordé qu'aux enseignantes-chercheures et enseignants-chercheurs, 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.

f) Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs

Absences pour raisons de santé en 2020

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020 des agents en activité au 31/12/2020

		C	МО	C	LM	C	CLD	С	GM		dent du Ivail	С	ITIS	Congé i	maternité	тот	AL 2020
Eff. : En effecti Jrs : En jours d		Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs
	PR	11	223									1	67	1	83	13	373
	MCF	25	590	2	387	1	366					1	81	5	350	34	1 774
	PRAG	18	478	2	440									2	179	22	1 097
Enseignants-	PRCE	2	20									2	286	1	116	5	422
Chercheurs /	PLP															0	
Enseignants	ATER	2	16													2	16
	Contractuels Enseignants	6	126											2	223	8	349
	Lecteur	1	1													1	1
	Associés	2	64													2	64
Doctorants	Doctorant contractuel	2	28											1	86	3	114
	Emplois fonctionnels	1	13													1	13
	AAE	4	126													4	126
	Personnels de santé/social	1	1													1	1
	SAENES	13	438													13	438
	ADJENES + ATEE	25	431							1	366	2	50	2	190	30	1 037
	IGR	1	14													1	14
	IGE	24	411	1	25	1	152							1	24	27	612
	ASI	13	347											1	126	14	473
BIATSS	TECH	18	290	1	289							2	57	1	125	22	761
BIATSS	ATRF	38	1 288	2	527	1	366					4	411	4	400	49	2 992
	Conservateurs	1	6													1	6
	BIB	2	10													2	10
	BIBAS	3	127													3	127
	MAG	10	297													10	297
	Contractuels niveau A	11	195									1	14	3	420	15	629
	Contractuels niveau B	4	147													4	147
	Contractuels niveau C	18	466											3	278	21	744
	Contrat d'apprentissage	2	12													2	12
TOTAL	2020	258	6 165	8	1 668	3	884			1	366	13	966	27	2 600	310	12 649
TOTAL	2019	272	6 157	9	1 266	4	902	1	85	14	800	7	161	30	3 473	336	12 844
TOTAL	2018	257	5 638	12	2 260	4	987	3	442	20	753			24	2 251	320	12 331

^{**} Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

f) Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs

Absences pour raisons familiales en 2020

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020 des agents en activité au 31/12/2020

		Cong	é parental		ongé de ternité*	Congé	d'adoption	ra	nibilité pour aisons iliales***		de présence rentale		é solidarité amiliale	тот	AL 2020
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**						
	PR							1	366					1	366
	MCF			5	54			7	2 226					12	2 280
	PRAG			1	11									1	11
Enseignants-	PRCE														
Chercheurs /	PLP														
Enseignants	ATER														
	Contractuels Enseignants														
	Lecteur														
	Associés														
Doctorants	Doctorant contractuel														
	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES														
	ADJENES + ATEE														
	IGR														
	IGE	2	605					2	367					4	972
	ASI														
BIATSS	TECH	1	60	1	11									2	71
DIATOS	ATRF	2	307					1	122					3	429
	Conservateurs														
	BIB														
	BIBAS	1	142											1	142
	MAG														
	Contractuels niveau A			2	29									2	29
	Contractuels niveau B			1	3									1	3
	Contractuels niveau C														
	Contrat d'apprentissage														
TOTAL	2020	6	1 114	10	108			11	3 081					27	4 303
TOTAL	2019	12	1 933	22	269	1		12	3 428					47	5 630
TOTAL	2018	10	2 225	9	105			14	3 578	1	243	1	75	276	6 226

^{*} 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.

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL f) Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs

Absences pour formation en 2020

Nombre d'absences relevées entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

		Congés	formation	С	RCT	(CPF	VAE	/ VAPP		an de etences	TOT	AL 2020
		En effectif	En jours cumulés**										
	PR	enecui	cumules	2	122	enecui	cumules	enecui	cumules	enecui	cumules	2	122
	MCF			5	491							5	491
	PRAG			3	731	1	10					1	10
Enseignants-	PRCE					1	5,5			1	5,5	2	11
Chercheurs /	PLP						0,0				0,0		
Enseignants	ATER												
	Contractuels Enseignants												
	Lecteur												
	Associés												
Doctorants	Doctorant contractuel												
	Emplois fonctionnels												
	AAE												
	Personnels de santé/social												
	SAENES												
	ADJENES + ATEE												
	IGR												
	IGE												
	ASI					1	6			1	6	2	12
BIATSS	TECH												
DIATOS	ATRF							1	0,5			1	0,5
	Conservateurs												
	BIB												
	BIBAS												
	MAG												
	Contractuels niveau A												
	Contractuels niveau B												
	Contractuels niveau C												
	Contrat d'apprentissage												
TOTAL	2020			7	613	3	21,5	1	0,5	2	11,5	13	646,5
TOTAL	2019	1	160	5	507	18	71	1	2,5	3	14,1	28	754,6
TOTAL	2018	3	507	7	695	94	273,9	1	3,5			106	1479,4

^{**} Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

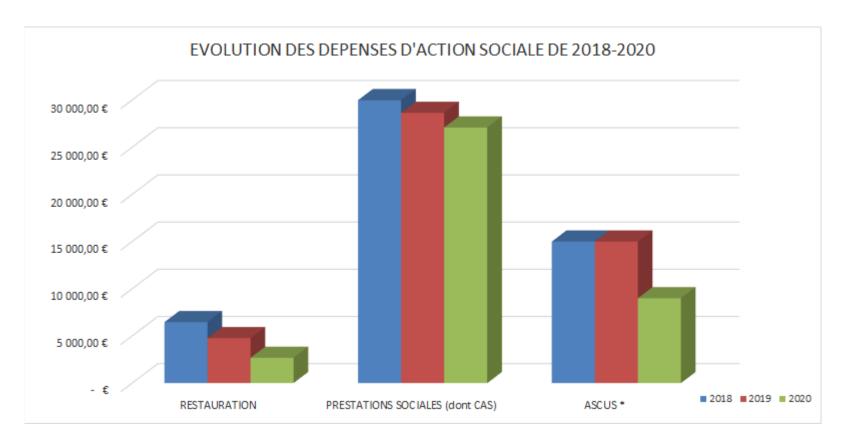


8. L'ACTION SOCIALE

8. L'ACTION SOCIALE	105
a) Les montants des dépenses et leur nature	106
b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires	107

a) Les montants des dépenses et leur nature

	2018	2019	2020	TAUX DE VARIATION 2018-2020
Restauration	6 460,86 €	4 762 €	2 682,5 €	- 58,48 %
Prestations sociales (dont CAS)	29 986,52 €	28 634,83 €	27 092,93 €	- 9,65 %
ASCUS	15 000 €	15 000 €	9 000 €	- 40 %
TOTAL VERSÉ	51 447,38 €	48 396,83 €	38 775,43 €	- 32,68 %



Université Savoie Mont Blanc - Rapport social unique 2020

b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires

TYPE DE PRESTATION		nbre d'ag concerné		Nomb	re de do	ssiers		bre d'en concerné			Montant		% 2020
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
Allocation pour parents d'enfant handicapé (APEH) PIM	7	7	10	7	7	10	7	7	10	13 072,59 €	13 727,28 €	18 724,17 €	75,84 %
Aide au déménagement ASIU	4	5	1	4	5	1	-	-	-	1 500 €	1 875 €	375 €	1,52 %
Nuitée concours ASIU	5	3	4	5	3	4	-	-	-	319,35 €	217,88 €	238,05 €	0,96 %
Autres ASIU + PIM *	38	36	35	111	109	81	53	52	42	7 473,58 €	7 534,67 €	5 350,71 €	21,67 %
TOTAL	54	51	50	127	124	96	60	59	52	22 365,52 €	23 354,83 €	24 687,93 €	100%

^{*} Aides à l'enfance/ aides aux études / subventions pour séjours d'enfants / aide aux frais d'inscription en étude supérieures

AIDES ACCORDÉES PAR LE CAS	Nombr	e d'agents co	ncernés	No	mbre de doss	iers		Montant	
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Aide financière sous forme de don **	4	7	4	5	7	4	5 221 €	5 280 €	2 105 €
Aide financière sous forme de prêt	1	-	1	1	-	1	2 400 €	-	300 €
TOTAL	5	7	5	6	7	5	7 621 €	5 280 €	2 405 €

^{**} Dont une aide d'urgence requalifiée en don

		2018			2019			2020	
RESTAURATION	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)	1 359	2 813,59 €		1482	3 220,50 €		829	1 613,50 €	
Vaugelas (Marcoz)	2 505	3 223,70 €							
SNCF (Marcoz en remplacement de Vaugelas)				246	1 295,50 €		169	919,50 €	
SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"	3 864	6 037,29 €	99	1 728	4 516 €	80	998	2 533 €	48
Marcoz-Jacob	73	348,58 €		-	-				
Annecy	-	-		-	-				
Le Bourget	15	74,99 €		52	246 €		29	149,50 €	
SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"	88	423,57 €	11 à Marcoz 9 au Bourget	52	246 €	9 au Bourget	29	149,50 €	18 au Bourget
TOTAL	3 952	6 460,86 €	119	1 780	4 762 €	89	1 027	2 682,50 €	67

Université Savoie Mont Blanc - Rapport social unique 2020



9. LE DIALOGUE SOCIAL

9. LE DIALOGUE SOCIAL	109
a) Les instances de dialogue social	110
b) Les représentants du personnel	111
c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève	112
d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	113

a) Les instances de dialogue social

■ CCPANT (Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non Titulaires)

La Commission consultative paritaire est compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement supérieur. La Commission peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

■ CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)

Le CHSCT est une instance consultative qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé mentale et physique, de la sécurité et des conditions de travail de tous les agents de l'USMB quel que soit leur statut. Elle :

- analyse les risques professionnels et propose des actions d'amélioration,
- inclut la protection environnementale, les risques chimiques et biologiques, les risques psychologiques,
- dispose d'un certain nombre de leviers en matière d'observation de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, d'analyse des situations de travail et de propositions en matière de prévention,
- contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels,
- possède la capacité de proposition en matière d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel,
- coopère aux actions de prévention mises en place à destination des agents.

■ CPE (Commission Paritaire d'Établissement)

La CPE est une instance consultative où siègent des représentantes et représentants des personnels de l'administration.

- prépare les travaux des Commissions Administratives Paritaires académiques et nationales,
- à partir de 2021, cette assemblée consultative émettra un avis sur les situations individuelles dites complexes (décisions individuelles défavorables).

■ CT (Comité Technique)

Le CT est consulté sur les sujets suivants :

- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- les évolutions technologiques et de méthodes de travail et leur incidence sur les personnels,
- l'organisation et le fonctionnement des services,
- les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- la formation et le développement des compétences et qualifications professionnelles,
- l'insertion professionnelle,
- l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations.

■ CAS (Comité d'Action Sociale)

Le CAS a pour mission de promouvoir des activités à caractère social, culturel, sportif et de loisirs afin d'améliorer la qualité de vie des personnels sur leur lieu de travail. Son objectif est de contribuer à la satisfaction des besoins sociaux et socioculturels des personnels.

b) Les représentants du personnel

LES ORGANISATION SYNDICALES

• DES PERSONNELS

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

LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2020 exprimées en surface utile)

• SYNDICATS POUR LES PERSONNELS

■ ANNECY: 17 m² (bâtiment IUT aile G)

■ BOURGET: 26,28 m² (Bat.10-Hautecombe, 2 locaux)

■ JACOB-BELLECOMBETTE: 15,42 m² (bâtiment 13)

Pour l'année 2020, le coût moyen de fonctionnement (hors masse salariale) était d'environ 48 € TTC/m² soit une valeur locative de 2817,60 €.

c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève

RÉUNIONS

CCPANT	2018	2019	2020
Nombre de réunions	-	1	-
СНЅСТ	2018	2019	2020
Nombre de réunions	4	5	5

	Nombre de réunions							
СРЕ	2018	2019	2020					
AENES	2	3	1					
BIB	2	3	2					
ITRF / Santé	6	6	2					
CPE Conjointe	1	3	0					
TOTAL	11	15	5					

СТ	2018	2019	2020
Nombre de convocations	8	8	8
Nombre de Re convocations	1	1	3
TOTAL	9	9	11

CAS	2018	2019	2020
Nombre de réunions	1	4	2

JOURS DE GRÈVE	Nombre d	Nombre de jours de grève déclarés				
	2018	2019	2020			
ENSEIGNANTS	1	2	21			
BIATSS	43	91	25			
TOTAL	44	93	46			

d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé

RELATIONS PROFESSIONNELLES

• Crédit de temps syndical alloué au titre de l'année universitaire 2020 - 2021

		1	Nombre d'agen	ts			Nomb	re d'heures all	ouées	
Organisation syndicale	BIA	TSS	E/	EC	TOTAL	BIA	TSS	E/I	E/EC	
	F	Н	F	Н	IOIAL	F	Н	F	Н	TOTAL
FERC-sup-CGT	2	2	1	-	5	1770	80	19	-	1269
SNPTES AI UNSA	1	1	-	-	2	160,42	160,42	-	-	320,84

• Utilisation du temps syndical au titre de l'année universitaire 2019 - 2020

		N	lombre d'agen	ts			Nombre d'h	eures utilisées	(déclarées)		
Organisation syndicale	BIA	TSS	E/	EC	TOTAL	BIAT	SS	E/I	EC	TOTAL	
	F	Н	F	Н	TOTAL	F	Н	F	Н	TOTAL	
FERC-sup-CGT	2	1	-	-	3	1732,35	37	-	-	1769,35	

• Contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres du CHSCT au titre de l'année universitaire 2020 - 2021

Organisation syndicale		N	lombre d'agen	ts		Nombre	de jours	Nombre d'heures			
	BIA	TSS	E/	EC	TOTAL	BIA	TSS	E/	E/EC		
	F	Н	F	Н	TOTAL F H	Н	F	Н			
A&I UNSA SNPTES	6	1	-	1	8	56,5	11,5	-	9		
FERC-sup-CGT	2	-	-	-	2	18	-	-	-		
FO	1	-	-	1	2	9	-	-	9		
SNESUP-FSU	-	-	1	3	4	-	-	9	27		

Utilisation du contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres du CHSCT au titre de l'année universitaire 2020 - 2021

		N	lombre d'agen	ts		Nombre de	jours utilisés	Nombre d'he	ures utilisées
Organisation syndicale	BIA	TSS	E/	EC	TOTAL	BIA	TSS	E/	EC
	F	Н	F	Н	TOTAL	F	Н	F	Н
A&I UNSA SNPTES	-	-	-	-	0	-	-	-	-
FERC-sup-CGT	1	-	-	-	1	-	-	-	-
SNESUP-FSU	-	-	-	-	0	-	-	-	-

• Utilisation des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) Article 13 au titre de l'année universitaire 2019 - 2020

		Nombre d'agents				Nombre de jours utilisées / 20 jours			
Organisation syndicale	BIA	TSS	E/	EC	TOTAL	BIA	TSS	E/	EC
	F	Н	F	Н	IOIAL	F	Н	F	Н
A&I UNSA SNPTES	-	-	-	-	0	-	-	-	-
FERC-sup-CGT	3	2	-	-	5	22,5	9,5	-	-
FO	-	-	-	-	0	-	-	-	-
SNESUP-FSU	-	-	-	1	1	-	-	-	1



10. HANDICAP

10. HANDICAP	115
a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	116
Effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	116
Montant de la contribution annuelle versée au FIPHFP par l'USMB	116
b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap	117
La mission du correspondant handicap des personnels	117
Le recrutement	117
Le maintien dans l'emploi	117
La sous-traitance	117

a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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 public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail).

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

EVOLUTIO	ON DE L'EFFECTIF BOE	DÉCLARÉ
2018	2019	2020
31	40	52

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT*				
2018	2019	2020		
2.64%	3.22%	4.10%		

^{*} Nombre d'agents BOE / effectif total rémunéré

Montant de la contribution annuelle versée au FIPHFP par l'USMB

Année d'observation	Contribution payée en €
2018	191 836,26
2019	140 194,48
2020	88 467,95

b) Les actions sur l'emploi 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.

	Nombre de recrutements directs par				la voie contractuelle				
Ouverture	2018			2019			2020		
			2	2			1		
	F	Н	Infructueux	F	Н	Infructueux	F	Н	Infructueux
Affectation	1 et 1 refus de poste	0	0	2	0	0	1	0	0

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.

AMENAGEMEI	NTS DE POSTE OU AC	TION DE MAINTIEN D	ANS L'EMPLOI
	2018	2019	2020
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	15	15	12
DÉPENSES	24 515,45 €	19 805 €	14 707 €

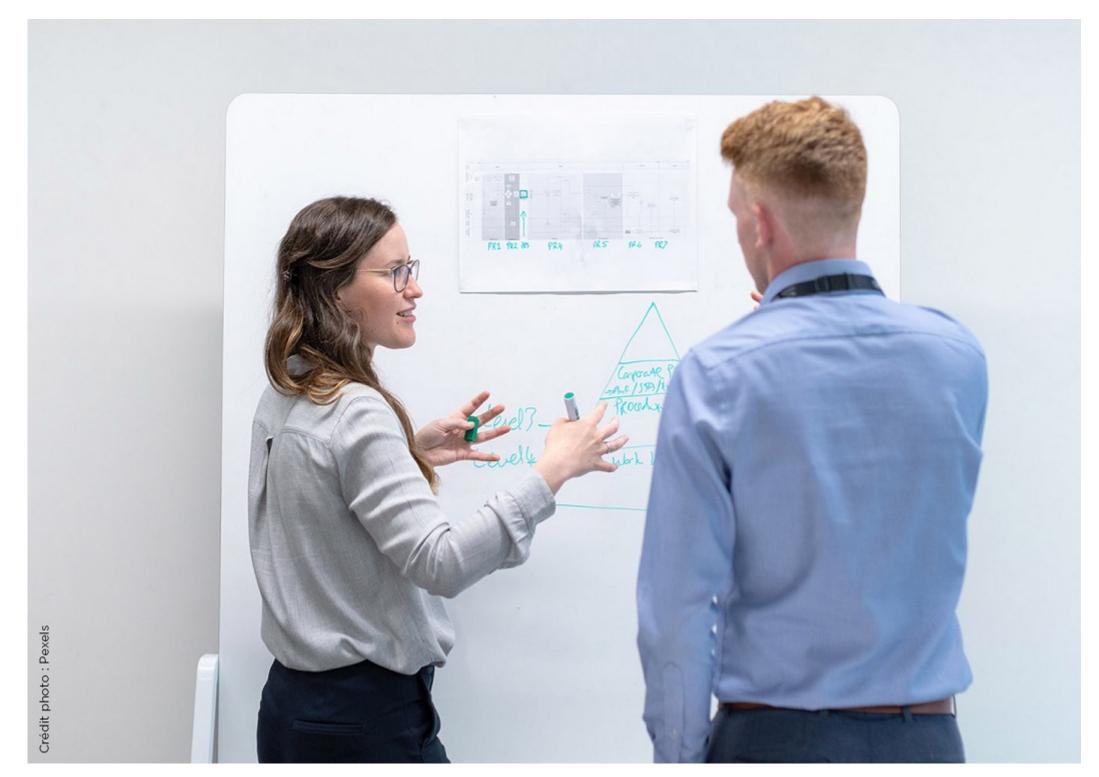
La sous-traitance

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

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

DEPENSES DE MAIN D'OEUVRE EN SOUS TRAITANCE AUX ESAT ET EA			
2018	2019	2020 *	
33 339,66 €	47 890,65 €	13 349,06 €	

^{*}A compter de la déclaration sur l'année 2020, seuls 30% des dépenses de soustraitance au ESTA et EA peuvent être déclarées au FIPHFP, correspondant au seul coût de main d'œuvre.



11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	119
a) Répartition Femmes / Hommes	121

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'Égalité entre les femmes et les hommes est déclaré, par le Président de la République, « grande cause nationale ». Le ministère de l'enseignement supérieur de la Recherche et de l'innovation participe à cette dynamique et mène une politique volontariste pour créer un environnement propice à l'égalité réelle entre les sexes.

Deux axes forts ont été retenus en 2020 à l'USMB pour la mise en œuvre d'une politique visant l'égalité des sexes.

L'axe 1 a pour objectif la lutte contre les stéréotypes sexistes. A partir des conférences, des tables rondes, de master class, de stages et de spectacles nous avons souhaité questionner les représentations des rapports entre les femmes et les hommes.

Les activités en libre accès qui ont été organisées lors du festival « Plus d'égalité » pour l'ensemble de la communauté.

L'axe 2 vise la finalisation du plan d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dont l'objectif est de renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle. Une déclinaison des cinq axes du plan national d'action pour l'égalité professionnelle a été soumise à l'administration centrale pour l'intégration dans les services des différentes propositions et une finalisation du plan d'action en 2021. Les objectifs déclinés sont les suivants :

- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Exemples d'actions réalisées en 2020 :

- Festival « Plus d'égalité »
- Conférence performée sur l'histoire du foot féminin
- Spectacle « Les footballeuses »
- Conférence gesticulée « L'Arnaque de la Princesse »
- Spectacle « Viril »
- Master Class de danse à partir du spectacle « Les Footballeuses »
- Spectacle « Saison sèche »
- Remise des prix du concours vidéo « shoot les discriminations »
- Stage d'auto défense WEMDO

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

a) Répartition Femmes / Hommes

Conseils centraux*	Femmes	Hommes	Total	Membres du Comité Technique
Conseil d'Administration	20	24	44	Représentants du personnel titulaires
CAc CR	18	22	40	Représentants du personnel suppléants
CAc CFVU	23	19	42	Représentants de l'Administration
Total	61 48%	65 52%	126 100%	Total
Equipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total	Membres du CHSCT
	1	7	8	Représentants du personnel titulaires
Vice-présidents	13%	88%	100%	Représentants du personnel suppléants
D'				Représentants de l'Administration
Direction des EA/UMR/IR	Femmes	Hommes	Total	Représentants des usagers titulaires
(y compris CNRS, INSERM)		0		Représentants des usagers suppléants
Laboratoires** dont la direction est rattachée à l'USMB Laboratoires** dont la direction est rattachée à d'autres	3	6	9	Total
structures	5	5	10	Total
Total	8	11	19	Présidents des comités de sélection
Total	42%	58%	100%	Postes de Maîtres de conférences
Direction des écoles doctorales	Femmes	Hommes	Total	Postes de Professeurs des universités
Direction de la commission doctorale	1	0	1	7-4-1
Direction de la commission doctorale	0	1	1	Total
Direction de recole doctorale		ı	'	
Direction des composantes	Femmes	Hommes	Total	Prime d'Encadrement Doctoral
Direction	1	6	7	et de Recherche
Direction	14,3%	85,7%	100%	Demandes
Decrease blee administratife	6	1	7	Obtentions
Responsables administratifs	86%	14%	100%	Ratio Demande/obtention
Direction des services communs et centraux	Femmes	Hommes	Total	Total
Direction générale des services	1	0	1	27 (21)
Services communs : Directions	1	3	4	Bénéficiaires de la prime de charges
Services communs : responsables administratifs	4	0	4	administratives
Directions et services supports	9	4	13	Bénéficiaires
				Total
Départements (CNFEDS, APPRENDRE, Montagne Inventive)	1	2	3	
- · · · · · - · · · -	1 16	9	3 25	

pléants 5 3 8 ation 1 1 2 11 20 9 55% 45% 100% **Femmes** Total Hommes 5 3 8 ulaires 5 2 7 pléants 1 2 ation ulaires 2 0 2 1 2 pléants 7 21 14 100% 67% 33% lection **Femmes Hommes** Total 2 5 7 nces /ersités 4 0 4 2 9 11 82% 18% 100% toral Femmes **Hommes** Total 55 15 40 12 4 16 27% 30% 29% 4 12 16 25% 75% 100% charges Total Femmes Hommes 16 4 12 12 16 4 25% 75% 100%

Femmes

5

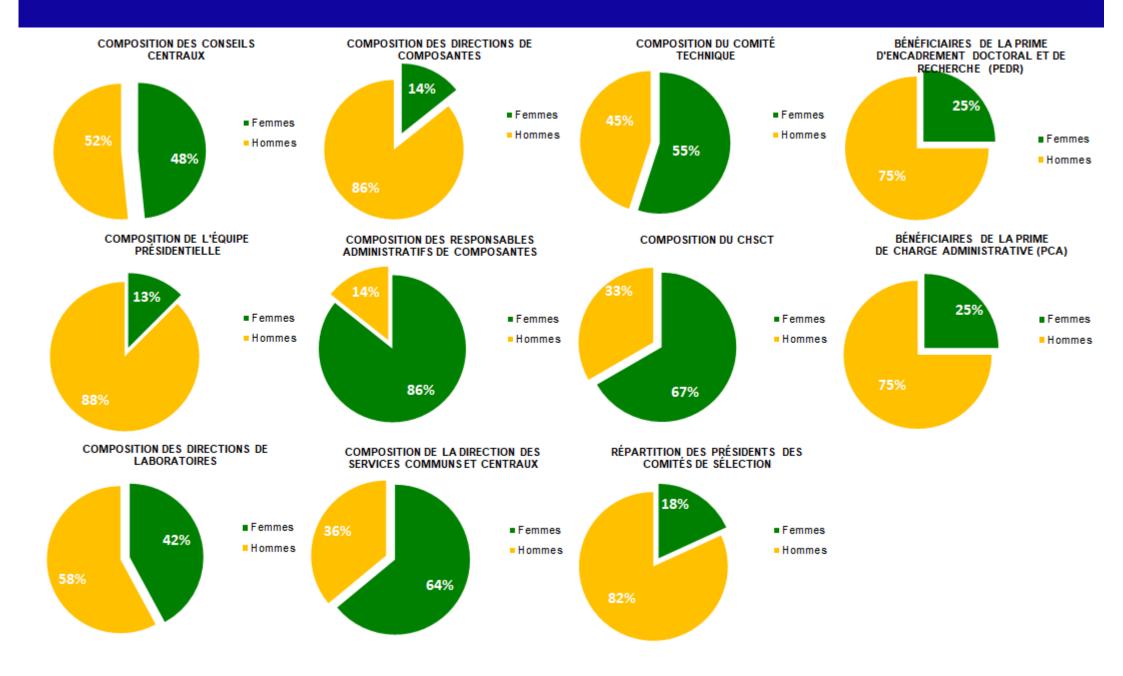
Hommes

5

Total

10

^{**} Laboratoires ou fédérations





• 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			
СМО	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			
СТ	Comité Technique			

• D

DAF	Direction des Affaires Financières
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

• E		PEP	Place de l'Emploi Public
EA	Equipe d'accueil	PES	Primes d'Excellence Scientifique
EC	Enseignant-Chercheur : professeurs des universités et maîtres de	PLP	Professeur de Lycée Professionnel
	conférences	PMR	Personne à Mobilité Réduite
ERD	Emploi Réservé Défense	PR	Professeur des universités
ETP	Équivalent Temps Plein	PRAG	Professeur Agrégé
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé	PRCE	Professeur Certifié
• G		• R	
GVT	Glissement Vieillesse Technicité	RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
		RF	Recherche et Formation
• H			
НС	Heures complémentaires	• S	
		SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
•1			Superieur
IATSS	Personnel Ingénieur, Administratif, Techniciens, Sociaux et de Santé	SFC	Service de Formation Continue
IB	Indice Brut	SFT	Suppément Familial de Traitement
IGE	Ingénieur d'Études	SSE	Service de Santé Etudiant
IGR	Ingénieur de Recherche		
INM	Indice Nouveau Majoré	• T	
IR	Institut de Recherche	TECH	Technicien de Recherche et Formation
		TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
• M			
MAG	Magasinier	• U	
MCF	Maître de conférences	UMR	Unité Mixte de Recherche
		USMB	Université Savoie Mont Blanc
• P			
PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et d'État	• V	
PAST	Enseignant associé à mi-temps	VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
PCA	Primes de Charges Administratives		
PEC	Parcours Emploi Compétences		

CRÉDITS PHOTOS:

Adobe Stock / Freepik / Pexels / Université Savoie Mont Blanc

RÉALISATION:

DAPAC / DRH / COMMUNICATION

Le rapport social unique 2020 a été adopté par le Conseil d'Administration du 22/06/2021 après avis du Comité Technique du 15/06/2021 et du Conseil Académique du 17/06/2021

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 Déficients Sensoriels (CNFEDS)
- Centre de formation de Français Langue Étrangère (ACCENTS)
- Institut universitaire de formation professionelle (IUFP)
- Département Accompagnement Pédagogique, Promotion de l'Enseignement Numérique et à Distance pour la Réussite des Étudiants (APPRENDRE)
- Pôle touristique d'excellence « Montagne Inventive »

18 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 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)

1 CLUB DES ENTREPRISES

1 FONDATION UNIVERSITAIRE

3 CAMPUS : ANNECY • CHAMBÉRY / JACOB-BELLECOMBETTE • LE BOURGET-DU-LAC











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









