

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 27 juin 2023
N° 2023.06.27_5.3.

5. Personnels

5.3. Rapport social unique 2022

Vu le code l'éducation,

Vu le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État,

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés,

Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;

Vu l'avis du conseil social d'administration en date du 13 juin 2023, portant sur l'objet de la présente délibération

Vu l'avis du conseil académique plénier en date du 15 juin 2023, portant sur l'objet de la présente délibération,

► **Le conseil d'administration approuve le rapport social unique de l'université Savoie Mont Blanc de l'année 2022, tel qu'annexé à la présente délibération.**

Résultat du vote :

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	18
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	20	Abstention :	6
Membres représentés :	4	Pour :	18
Nombre de votants :	24		

Fait à Chambéry, le **13 JUIL. 2023**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	13 JUIL. 2023
	Transmise au recteur de région académique le :	13 JUIL. 2023
Modalités de recours contre la présente délibération : La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr . En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.		

CSA du 13 juin 2023 - 10 votants : 4 abstentions (CGT-FO-FSU), 6 favorables (UNSA)

CAC du 15 juin 2023 - 42 votants : 2 abstentions, 40 favorables

CA du 27 juin 2023 - 24 votants : 6 abstentions, 18 favorables



RAPPORT
SOCIAL UNIQUE **2022**

Le rapport social unique, comme le bilan social antérieurement à 2020, 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 pour cette édition au 31 décembre 2022. Il contribue ainsi à une meilleure connaissance de l'université Savoie Mont Blanc 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 notre université. 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 rapport social unique présente les éléments fondamentaux de l'établissement, les effectifs, les rémunérations, l'organisation et le temps de travail notamment. Il met aussi 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 faisant ainsi écho avec la mission bien-être santé et le plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle déployés au sein de l'établissement.

Le rapport social unique dresse, au travers de nombreuses données, un panorama exhaustif de l'université Savoie Mont Blanc. Il est un outil précieux permettant de partager avec l'ensemble de la communauté universitaire de l'USMB une même connaissance des caractéristiques de l'établissement. La collecte de ces données ainsi que la rédaction du rapport représentent un travail conséquent. 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		
SOMMAIRE		
DONNÉES CLÉS DE L'UNIVERSITÉ		
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 mobilités		
b) Les avancements de grade et les promotions internes		
c) 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		
a) La masse salariale		
b) Les traitements indiciaires		
c) Les primes et indemnités		
6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL		
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		
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		
e) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels		
7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	1	89
a) Organisation et cycles de travail	2	90
b) Astreintes et interventions	3	91
c) Le télétravail et le travail à distance	5	92
d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	7	93
e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel	21	95
f) Droits à jours de congés	41	98
g) Comptes épargne-temps	42	99
h) Absences au travail hors raisons de santé	46	102
i) Absences au travail pour raisons de santé	49	104
j) Jours de carence	51	105
8. L'ACTION SOCIALE	52	107
a) Les montants des dépenses et leur nature	53	108
b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires	57	109
9. LE DIALOGUE SOCIAL	63	111
a) Les instances de dialogue social	64	112
b) Les représentants du personnel	65	113
c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève	66	114
d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	67	115
10. HANDICAP	69	119
a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	70	120
b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap	76	121
11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	79	123
a) Répartition Femmes / Hommes	81	125
GLOSSAIRE	82	128
	83	
	84	
	85	
	86	

■ LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DE L'USMB

Données année universitaire 2022-2023 - Effectifs étudiants : d'après chiffres officiels SISE arrêtés au 15/01/2023



14 532 ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS*

dont auditeurs et auditrices libres, étudiantes et étudiants à l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE), doctorantes et doctorants

Répartition par campus universitaires

Annecy	4 711
Le Bourget-du-Lac	4 710
Jacob-Bellecombette	5 038
Chambéry	73

Répartition par diplômes

DUT et BUT	2 305
Licence	6 931
Licence pro	960
Master	1 824
Master enseignement	345
Diplôme d'ingénieur	1 030
Diplôme d'université	420
Préparation aux concours	191
Autres parcours menant à d'autres diplômes	526

Répartition par régime de formation

- ▶ **12 361** étudiants en formation initiale
- ▶ **1 618** étudiants en alternance :
 - **1 555** en contrat d'apprentissage
 - **63** en contrat de professionnalisation
- ▶ **553** apprenants en formation tout au long de la vie



INSERTION PROFESSIONNELLE

Taux d'insertion professionnelle à 30 mois (enquête diplômés sortant 2018)

DUT : 88 %

LICENCES PRO : 93 %

MASTERS : 93 %

DIPLÔMES D'INGÉNIEURS : 94 %



1. L'EMPLOI

5

- Toutes les données sur les effectifs sont extraites de Virtualia à la date du 31/12/2022, 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

28

Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels

30

BIATSS (titulaires et contractuels)

32

BIATSS titulaires

35

BIATSS contractuels

39

• 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 permanent inscrit au budget de l'État.

• CONTRACTUEL

Agent non titulaire recruté pour assurer un remplacement, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou à un accroissement temporaire d'activité ou pour satisfaire un besoin permanent à temps complet ou incomplet.

Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui sont classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C ou recrutés sous contrat d'apprentissage de droit public et les contractuels relevant du droit privé, qui sont recrutés 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.

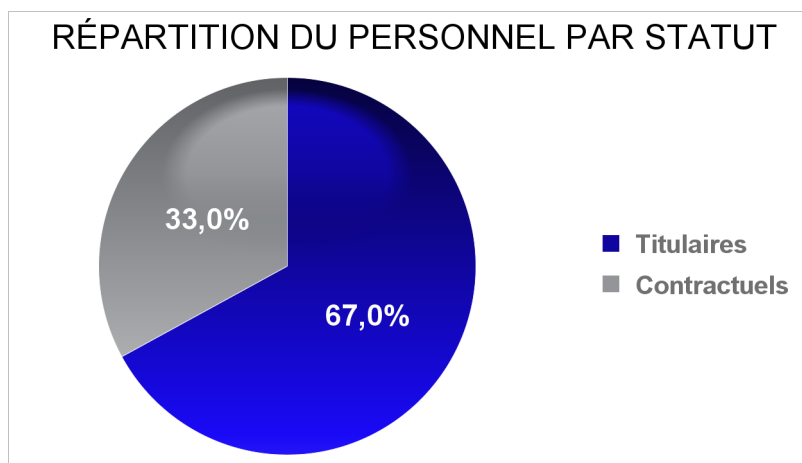
ETPT : Quotité de temps de travail d'une personne physique sur la durée de présence dans l'année.

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

Ensemble du personnel par statut

Statut	2020		2021		2022	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	972	72,6%	974	70,3%	962	67,0%
Contractuels	366	27,4%	411	29,7%	473	33,0%
TOTAL*	1 338	100%	1 385	100%	1 435	100%

* Les personnels éméritats ne sont pas comptabilisés dans les effectifs



Statut	2020		2021		2022	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	938,4	73,4%	937,7	71,0%	924,1	67,4%
Contractuels	340,9	26,6%	382,4	29,0%	446,4	32,6%
TOTAL	1 279,3	100%	1 320,1	100%	1 370,5	100%

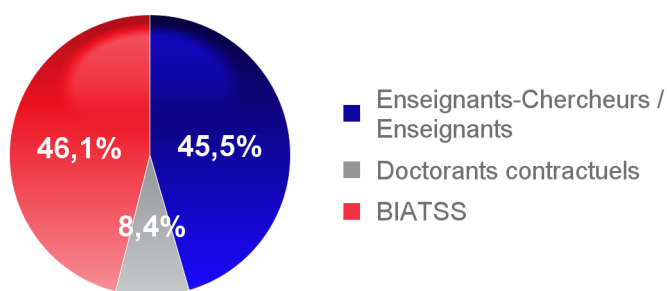
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

Ensemble du personnel par filière, statut et genre

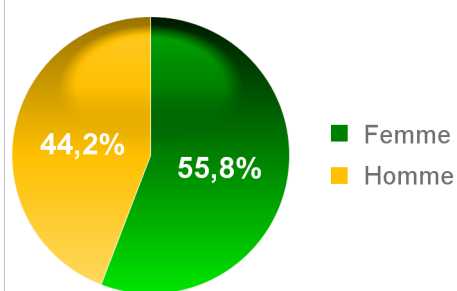
En effectif

Filière	Genre	2020			2021			2022			2022 %
		Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	198	52	250	200	50	250	199	55	254	38,9%
	Homme	336	47	383	340	50	390	337	62	399	61,1%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		534	99	633	540	100	640	536	117	653	45,5%
Doctorants contractuels	Femme	-	44	44	-	55	55	-	63	63	52,1%
	Homme	-	50	50	-	61	61	-	58	58	47,9%
Total Doctorants contractuels		-	94	94	-	116	116	-	121	121	8,4%
BIATSS	Femme	312	124	436	312	138	450	308	176	484	73,2%
	Homme	126	49	175	122	57	179	118	59	177	26,8%
Total BIATSS		438	173	611	434	195	629	426	235	661	46,1%
TOTAL		972	366	1 338	974	411	1 385	962	473	1 435	100%

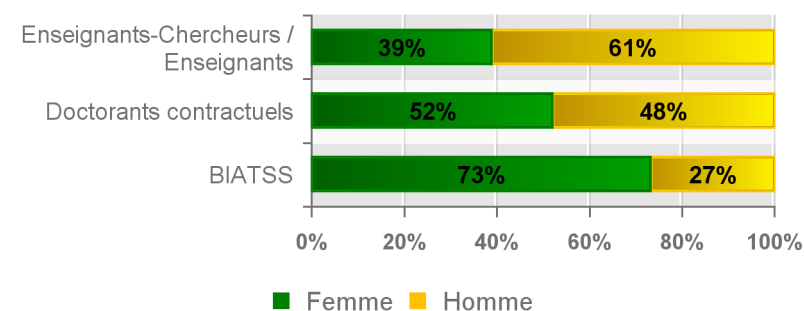
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GENRE

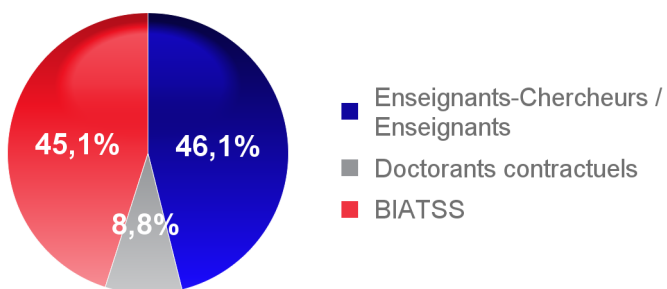


RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR GENRE

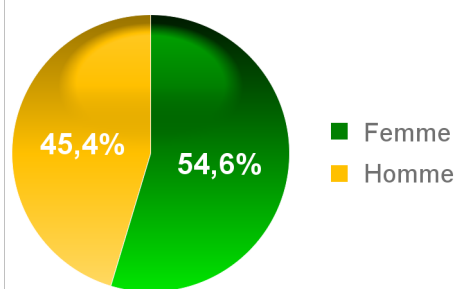


En ETP		2020			2021			2022			% 2021
Filière	Genre	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	192,7	43,2	235,9	194,2	43,2	237,4	192,5	48,6	241,1	38,2%
	Homme	334,4	44,3	378,7	339	42,8	381,8	333,4	57,3	390,7	61,8%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		527,1	87,5	614,6	533,2	86	619,2	525,9	105,9	631,8	46,1%
Doctorants contractuels	Femme	-	44	44	-	55	55	-	63	63	52,1%
	Homme	-	50	50	-	61	61	-	58	58	47,9%
Total Doctorants contractuels		-	94	94	-	116	116	-	121	121	8,8%
BIATSS	Femme	287,4	112,5	399,9	285,2	125,7	410,9	281,7	163,1	444,8	72,0%
	Homme	123,9	46,9	170,8	119,3	54,7	174	116,5	56,4	172,9	28,0%
Total BIATSS		411,3	159,4	570,7	404,5	180,4	584,9	398,2	219,5	617,7	45,1%
TOTAL		938,4	340,9	1 279,3	937,7	382,4	1 320,1	924,1	446,4	1 370,5	100%

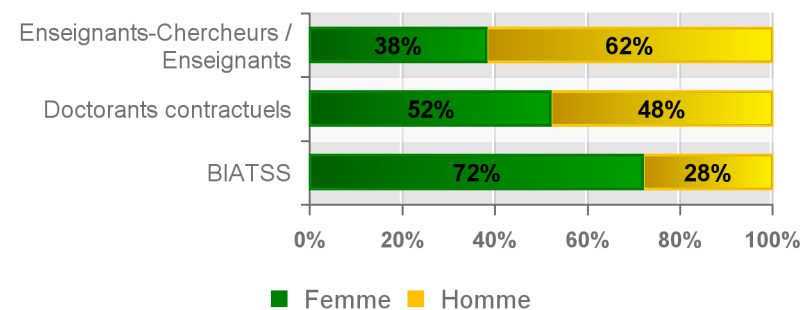
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GENRE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR GENRE



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

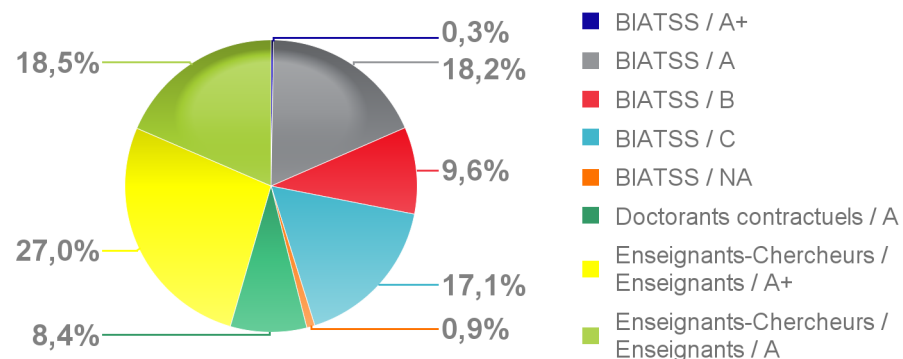
Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

En effectif

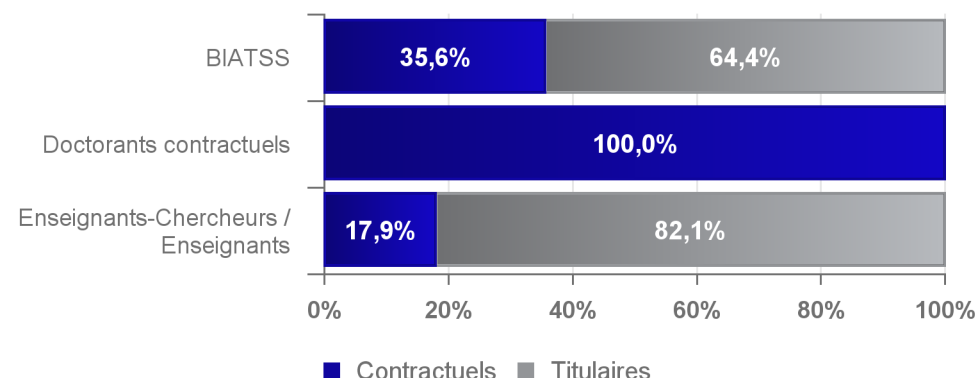
Filière	Statut	2020							2021							2022						
		A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	388	146	-	-	-	534	39,9%	391	149	-	-	-	540	39,0%	387	149	-	-	-	536	37,4%
	Contractuels	-	99	-	-	-	99	7,4%	-	100	-	-	-	100	7,2%	-	117	-	-	-	117	8,2%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		388	245	-	-	-	633	47,3%	391	249	-	-	-	640	46,2%	387	266	-	-	-	653	45,5%
Doctorants contractuels	Contractuels	-	94	-	-	-	94	7,0%	-	116	-	-	-	116	8,4%	-	121	-	-	-	121	8,4%
Total Doctorants contractuels		-	94	-	-	-	94	7,0%	-	116	-	-	-	116	8,4%	-	121	-	-	-	121	8,4%
BIATSS	Titulaires	4	146	99	189	-	438	32,7%	4	144	103	183	-	434	31,3%	4	143	107	172	-	426	29,7%
	Contractuels	-	86	16	62	9	173	12,9%	-	98	19	67	11	195	14,1%	-	118	31	73	13	235	16,4%
Total BIATSS		4	232	115	251	9	611	45,7%	4	242	122	250	11	629	45,4%	4	261	138	245	13	661	46,1%
TOTAL		392	571	115	251	9	1 338	100%	395	607	122	250	11	1 385	100%	391	648	138	245	13	1 435	100%
		29,3%	42,7%	8,6%	18,8%	0,7%			28,5%	43,8%	8,8%	18,1%	0,8%		27,2%	45,2%	9,6%	17,1%	0,9%			

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT

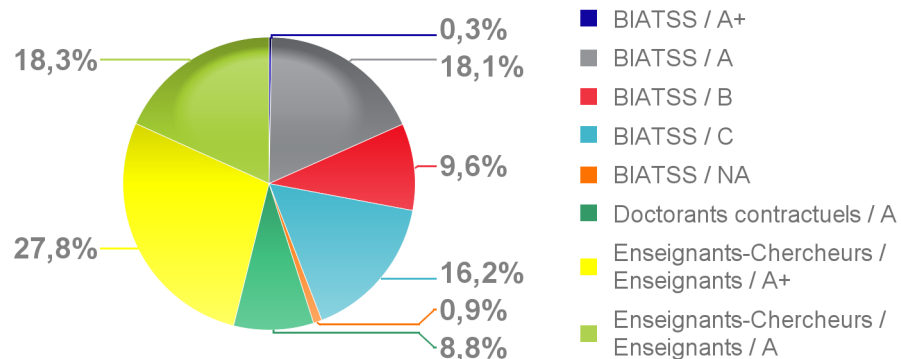


En ETP

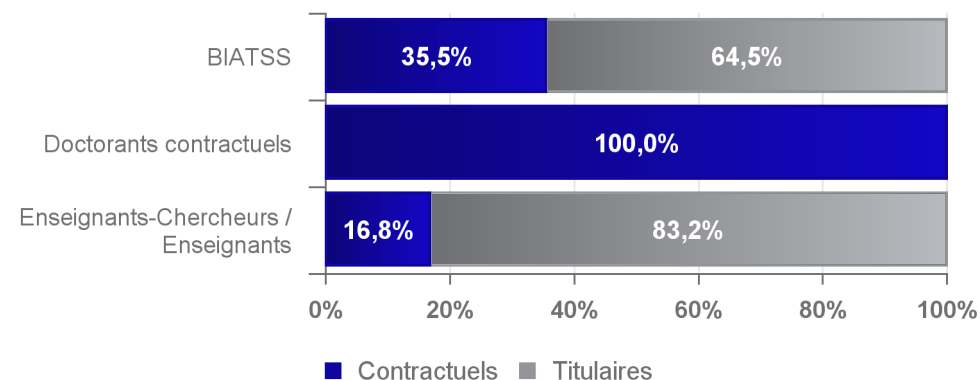
Filière	Statut	2020							2021							2022						
		A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	384,5	142,6	-	-	-	527,1	41,2%	388,3	144,9	-	-	-	533,2	40,4%	381,3	144,6	-	-	-	525,9	38,4%
	Contractuels	-	87,5	-	-	-	87,5	6,8%	-	86	-	-	-	86	6,5%	-	105,9	-	-	-	105,9	7,7%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		384,5	230,1	-	-	-	614,6	48,0%	388,3	230,9	-	-	-	619,2	46,9%	381,3	250,5	-	-	-	631,8	46,1%
Doctorants contractuels	Contractuels	-	94	-	-	-	94	7,3%	-	116	-	-	-	116	8,8%	-	121	-	-	-	121	8,8%
Total Doctorants contractuels		-	94	-	-	-	94	7,3%	-	116	-	-	-	116	8,8%	-	121	-	-	-	121	8,8%
BIATSS	Titulaires	4	139,7	93,7	173,9	-	411,3	32,2%	4	136,1	96,4	168	-	404,5	30,6%	4	137	101,8	155,4	-	398,2	29,1%
	Contractuels	-	81	14	55,4	9	159,4	12,5%	-	90,9	17,6	60,9	11	180,4	13,7%	-	110,6	29,6	66,3	13	219,5	16,0%
Total BIATSS		4	220,7	107,7	229,3	9	570,7	44,6%	4	227	114	228,9	11	584,9	44,3%	4	247,6	131,4	221,7	13	617,7	45,1%
TOTAL		388,5	544,8	107,7	229,3	9	1 279,3	100%	392,3	573,9	114	228,9	11	1 320,1	100%	385,3	619,1	131,4	221,7	13	1 370,5	100%
		30,4%	42,6%	8,4%	17,9%	0,7%			29,7%	43,5%	8,6%	17,3%	0,8%		28,1%	45,2%	9,6%	16,2%	0,9%			

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



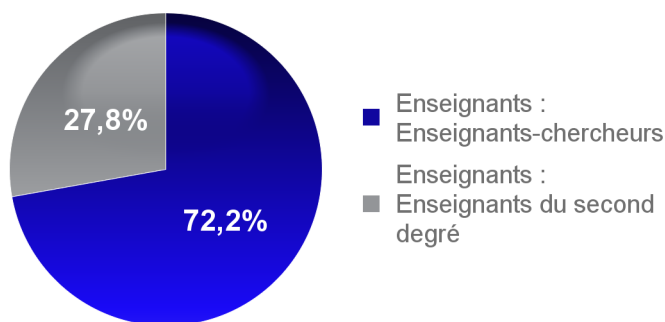
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

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

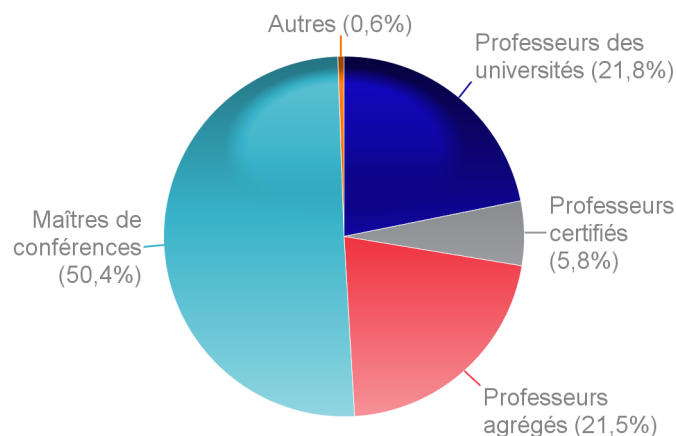
En effectif

FILIÈRE	CORPS	2020				2021				2022			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	28	85	113	21,2%	28	82	110	20,4%	33	84	117	21,8%
	MCF	107	168	275	51,5%	109	172	281	52,0%	104	166	270	50,4%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		135	253	388	72,7%	137	254	391	72,4%	137	250	387	72,2%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	63	83	146	27,3%	63	86	149	27,6%	62	87	149	27,8%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		63	83	146	27,3%	63	86	149	27,6%	62	87	149	27,8%
TOTAL		198	336	534	100%	200	340	540	100%	199	337	536	100%

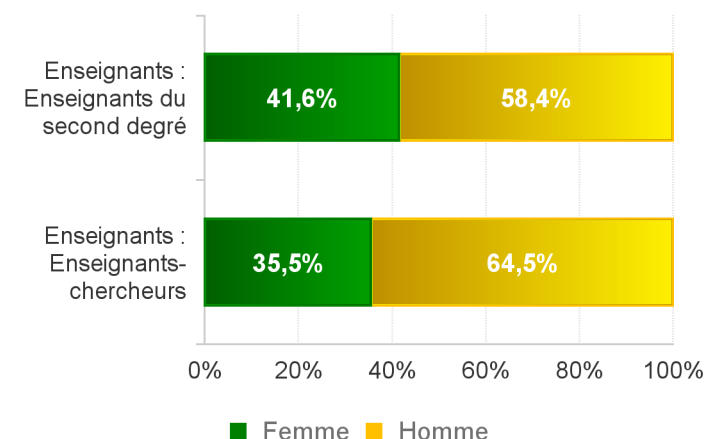
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



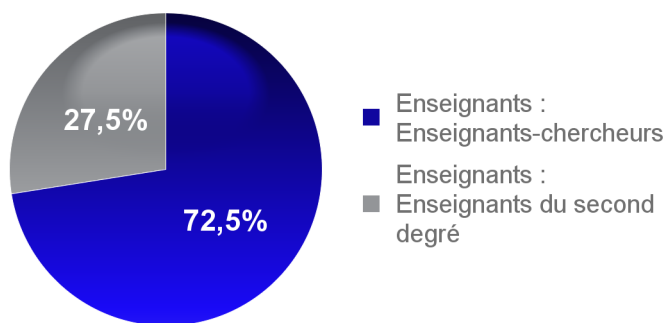
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE



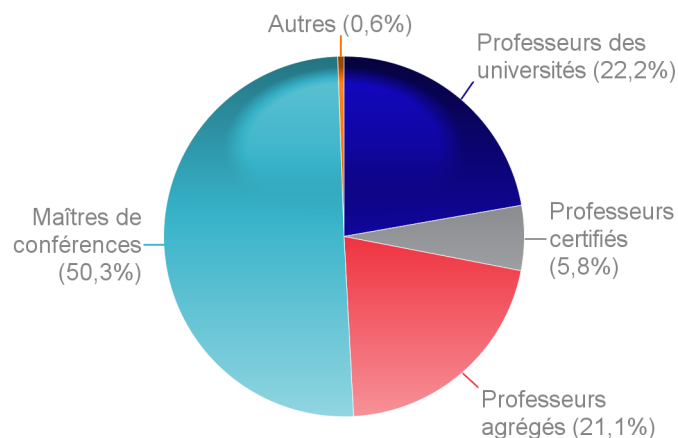
En ETP

FILIÈRE	CORPS	2020				2021				2022			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	27,8	85	112,8	21,4%	27,8	82	109,8	20,6%	32,9	84	116,9	22,2%
	MCF	104,2	167,5	271,7	51,5%	107	171,5	278,5	52,2%	100,3	164,1	264,4	50,3%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		132	252,5	384,5	72,9%	134,8	253,5	388,3	72,8%	133,2	248,1	381,3	72,5%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	60,7	81,9	142,6	27,1%	59,4	85,5	144,9	27,2%	59,3	85,3	144,6	27,5%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		60,7	81,9	142,6	27,1%	59,4	85,5	144,9	27,2%	59,3	85,3	144,6	27,5%
TOTAL		192,7	334,4	527,1	100%	194,2	339	533,2	100%	192,5	333,4	525,9	100%

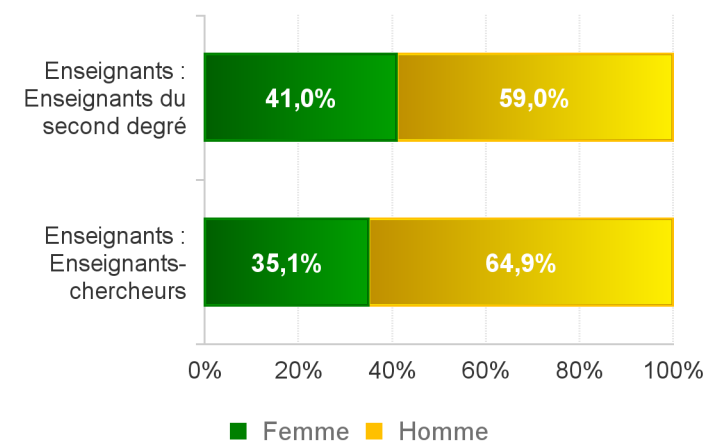
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE



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

Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et genre En effectif

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2020					2021					2022				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	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	0,9%	2,8%	3	1	4	0,9%	2,9%	3	1	4	0,9%	3,0%
AAE	10	5	15		10,4%	9	5	14		10,1%	10	4	14		10,6%
Personnels de santé/social	4		4		2,8%	3		3		2,2%	3		3		2,3%
Total Catégorie A	14	5	19	4,3%	13,2%	12	5	17	3,9%	12,2%	13	4	17	4,0%	12,9%
SAENES	33	6	39		27,1%	34	6	40		28,8%	33	6	39		29,5%
Total Catégorie B	33	6	39	8,9%	27,1%	34	6	40	9,2%	28,8%	33	6	39	9,2%	29,5%
ADJENES + ATEE	75	7	82		56,9%	72	6	78		56,1%	65	7	72		54,5%
Total Catégorie C	75	7	82	18,7%	56,9%	72	6	78	18,0%	56,1%	65	7	72	16,9%	54,5%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	125	19	144	32,9%	100%	121	18	139	32,0%	100%	114	18	132	31,0%	100%

CORPS de la filière ITRF	2020					2021					2022				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF
IGR	3	6	9		3,5%	3	6	9		3,5%	4	5	9		3,5%
IGE	43	31	74		28,6%	44	31	75		29,0%	45	30	75		28,8%
ASI	16	21	37		14,3%	15	20	35		13,5%	13	21	34		13,1%
Total Catégorie A	62	58	120	27,4%	46,3%	62	57	119	27,4%	45,9%	62	56	118	27,7%	45,4%
TECH	33	16	49		18,9%	36	15	51		19,7%	41	15	56		21,5%
Total Catégorie B	33	16	49	11,2%	18,9%	36	15	51	11,8%	19,7%	41	15	56	13,1%	21,5%
ATRF	66	24	90		34,7%	66	23	89		34,4%	65	21	86		33,1%
Total Catégorie C	66	24	90	20,5%	34,7%	66	23	89	20,5%	34,4%	65	21	86	20,2%	33,1%
Total ITRF	161	98	259	59,1%	100%	164	95	259	59,7%	100%	168	92	260	61,0%	100%

CORPS de la filière BIB	2020					2021					2022				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB
Conservateurs	2	2	4		11,4%	2	2	4		11,1%	2	2	4		11,8%
BIB	2	1	3		8,6%	3	1	4		11,1%	3	1	4		11,8%
Total Catégorie A	4	3	7	1,6%	20,0%	5	3	8	1,8%	22,2%	5	3	8	1,9%	23,5%
BIBAS	10	1	11		31,4%	10	2	12		33,3%	10	2	12		35,3%
Total Catégorie B	10	1	11	2,5%	31,4%	10	2	12	2,8%	33,3%	10	2	12	2,8%	35,3%
MAG	12	5	17		48,6%	12	4	16		44,4%	11	3	14		41,2%
Total Catégorie C	12	5	17	3,9%	48,6%	12	4	16	3,7%	44,4%	11	3	14	3,3%	41,2%
Total BIB	26	9	35	8,0%	100%	27	9	36	8,3%	100%	26	8	34	8,0%	100%

TOTAL BIATSS	312	126	438	100%		312	122	434	100%		308	118	426	100%	
---------------------	------------	------------	------------	-------------	--	------------	------------	------------	-------------	--	------------	------------	------------	-------------	--

En ETP

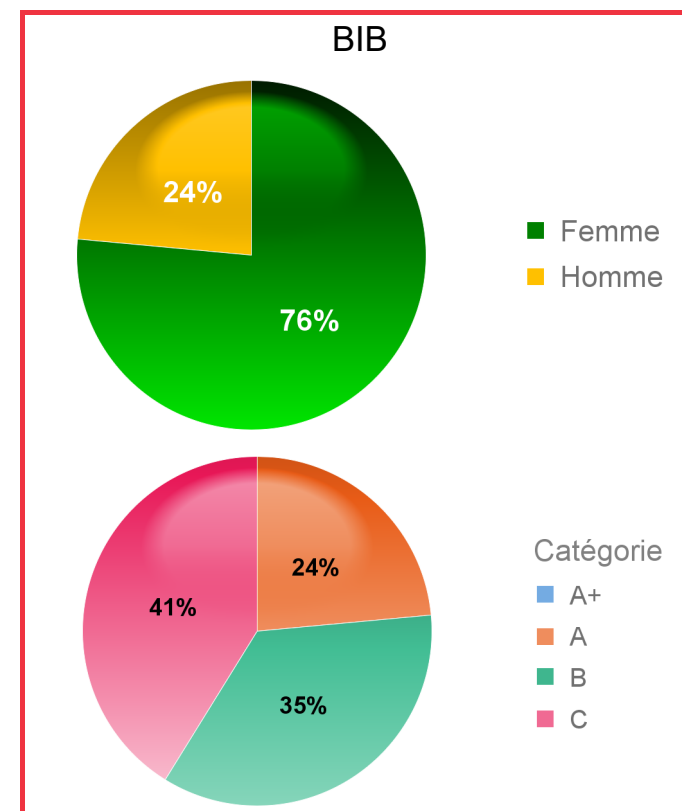
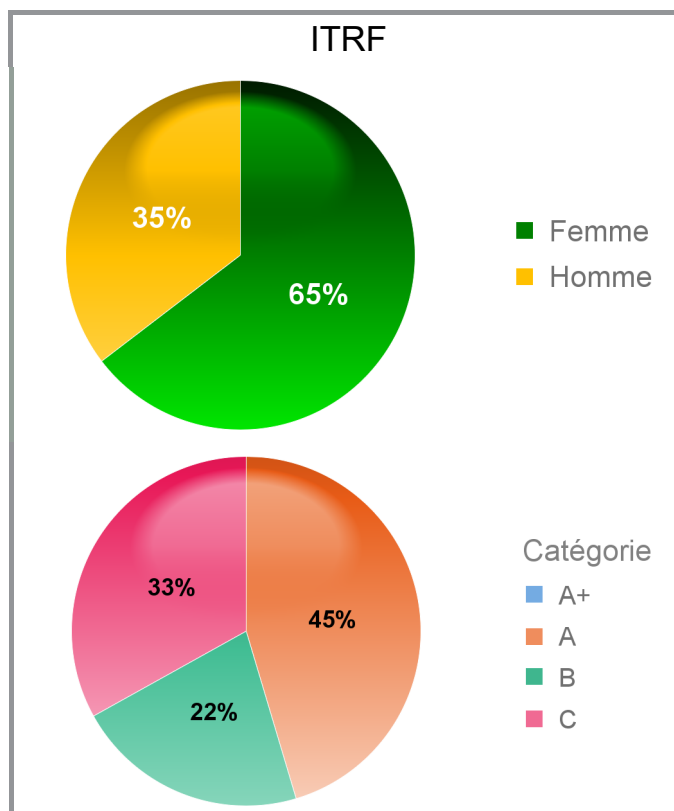
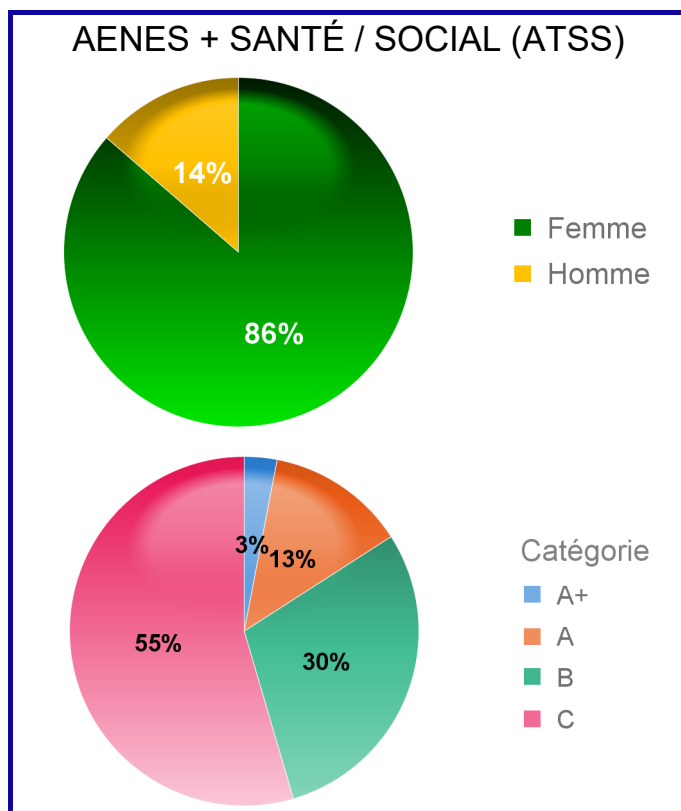
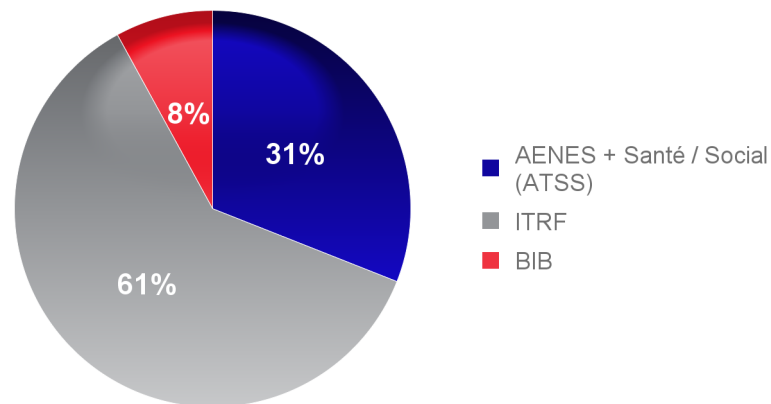
CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2020					2021					2022				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Emplois fonctionnels	3	1	4		3,0%	3	1	4		3,1%	3	1	4		3,3%
Total Catégorie A+	3	1	4	1,0%	3,0%	3	1	4	1,0%	3,1%	3	1	4	1,0%	3,3%
AAE	9,6	5	14,6		10,9%	8,8	5	13,8		10,6%	9,8	4	13,8		11,3%
Personnels de santé/social	3,8		3,8		2,8%	1,8		1,8		1,4%	1,8		1,8		1,5%
Total Catégorie A	13,4	5	18,4	4,5%	13,7%	10,6	5	15,6	3,9%	12,0%	11,6	4	15,6	3,9%	12,8%
SAENES	30,6	6	36,6		27,3%	31,8	6	37,8		29,1%	30,7	6	36,7		30,2%
Total Catégorie B	30,6	6	36,6	8,9%	27,3%	31,8	6	37,8	9,3%	29,1%	30,7	6	36,7	9,2%	30,2%
ADJENES + ATEE	68,6	6,6	75,2		56,0%	66,6	5,8	72,4		55,8%	58,5	6,8	65,3		53,7%
Total Catégorie C	68,6	6,6	75,2	18,3%	56,0%	66,6	5,8	72,4	17,9%	55,8%	58,5	6,8	65,3	16,4%	53,7%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	115,6	18,6	134,2	32,6%	100%	112	17,8	129,8	32,1%	100%	103,8	17,8	121,6	30,5%	100%

CORPS de la filière ITRF	2020					2021					2022				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF
IGR	2,5	6	8,5		3,5%	2,5	6	8,5		3,5%	3,5	5	8,5		3,5%
IGE	39	31	70		28,5%	39,3	30,8	70,1		28,9%	41,9	30	71,9		29,3%
ASI	15,2	21	36,2		14,7%	14,2	20	34,2		14,1%	12,4	20,8	33,2		13,5%
Total Catégorie A	56,7	58	114,7	27,9%	46,7%	56	56,8	112,8	27,9%	46,5%	57,8	55,8	113,6	28,5%	46,3%
TECH	30,9	16	46,9		19,1%	32,7	14,6	47,3		19,5%	39,2	14,3	53,5		21,8%
Total Catégorie B	30,9	16	46,9	11,4%	19,1%	32,7	14,6	47,3	11,7%	19,5%	39,2	14,3	53,5	13,4%	21,8%
ATRF	61,2	23	84,2		34,3%	60,9	21,8	82,7		34,1%	57,7	20,8	78,5		32,0%
Total Catégorie C	61,2	23	84,2	20,5%	34,3%	60,9	21,8	82,7	20,4%	34,1%	57,7	20,8	78,5	19,7%	32,0%
Total ITRF	148,8	97	245,8	59,8%	100%	149,6	93,2	242,8	60,0%	100%	154,7	90,9	245,6	61,7%	100%

CORPS de la filière BIB	2020					2021					2022				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB
Conservateurs	2	2	4		12,8%	2	2	4		12,5%	2	2	4		12,9%
BIB	1,6	1	2,6		8,3%	2,7	1	3,7		11,6%	2,8	1	3,8		12,3%
Total Catégorie A	3,6	3	6,6	1,6%	21,1%	4,7	3	7,7	1,9%	24,1%	4,8	3	7,8	2,0%	25,2%
BIBAS	9,2	1	10,2		32,6%	9,3	2	11,3		35,4%	9,6	2	11,6		37,4%
Total Catégorie B	9,2	1	10,2	2,5%	32,6%	9,3	2	11,3	2,8%	35,4%	9,6	2	11,6	2,9%	37,4%
MAG	10,2	4,3	14,5		46,3%	9,6	3,3	12,9		40,4%	8,8	2,8	11,6		37,4%
Total Catégorie C	10,2	4,3	14,5	3,5%	46,3%	9,6	3,3	12,9	3,2%	40,4%	8,8	2,8	11,6	2,9%	37,4%
Total BIB	23	8,3	31,3	7,6%	100%	23,6	8,3	31,9	7,9%	100%	23,2	7,8	31	7,8%	100%
TOTAL BIATSS	287,4	123,9	411,3	100%		285,2	119,3	404,5	100%		281,7	116,5	398,2	100%	

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

RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS TITULAIRE PAR FILIÈRE



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

Personnels contractuels par filière, corps et genre En effectif

CORPS	2020			2021			2022		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	5	5	10	5	2	7	3	11	14
Lecteur		3	3	2	2	4	3	1	4
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	6	9	15	6	8	14	5	7	12
Contractuel enseignant	41	30	71	37	38	75	40	39	79
Chaire de professeur junior								2	2
Enseignant-chercheur contractuel							4	2	6
Contractuels BOE									
TOTAL	52	47	99	50	50	100	55	62	117

Enseignants contractuels

CORPS	2020			2021			2022		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	44	50	94	55	61	116	63	58	121
Contractuels BOE									
TOTAL	44	50	94	55	61	116	63	58	121

Doctorants contractuels

NIVEAU	2020			2021			2022		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	20	3	23	22	4	26	24	7	31
Contractuels Niveau A - CDD	30	33	63	38	33	71	57	30	87
Contractuels Niveau A - BOE					1	1			
Sous total catégorie A	50	36	86	60	38	98	81	37	118
Contractuels Niveau B - CDI	6	2	8	3	2	5	2	2	4
Contractuels Niveau B - CDD	8		8	11	3	14	22	5	27
Sous total catégorie B	14	2	16	14	5	19	24	7	31
Contractuels Niveau C - CDI	16		16	16		16	16	3	19
Contractuels Niveau C - CDD	36	7	43	43	7	50	49	5	54
Contractuels Niveau C - PACTE	1		1		1	1			
Contractuels Niveau C - BOE	2		2						
Sous total catégorie C	55	7	62	59	8	67	65	8	73
Contrat d'apprentissage	5	4	9	5	6	11	6	7	13
Sous total catégorie NA	5	4	9	5	6	11	6	7	13
TOTAL	124	49	173	138	57	195	176	59	235
TOTAL GÉNÉRAL	220	146	366	243	168	411	294	179	473

BIATSS contractuels

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.

Enseignants contractuels

CORPS	2020			2021			2022		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	5	5	10	5	2	7	3	11	14
Lecteur		3	3	2	2	4	3	1	4
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	6	9	15	6	8	14	5	7	12
Contractuel enseignant	32,2	27,3	59,5	30,2	30,8	61	34,1	34,3	68,4
Chaire de professeur junior								2	2
Enseignant-chercheur contractuel							3,5	2	5,5
Contractuels BOE									
TOTAL	43,2	44,3	87,5	43,2	42,8	86	48,6	57,3	105,9

Doctorants contractuels

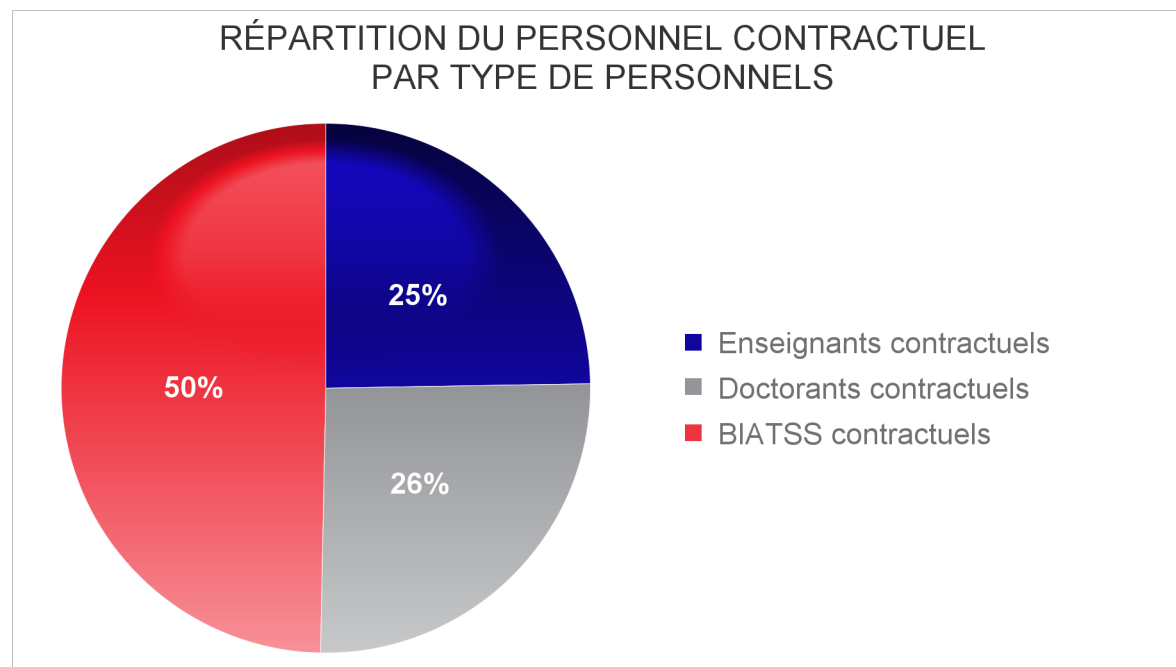
CORPS	2020			2021			2022		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	44	50	94	55	61	116	63	58	121
Contractuels BOE									
TOTAL	44	50	94	55	61	116	63	58	121

BIATSS contractuels

NIVEAU	2020			2021			2022		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	17,8	2,4	20,2	19,3	3,4	22,7	20	6,4	26,4
Contractuels Niveau A - CDD	28,3	32,5	60,8	34,9	32,3	67,2	55,2	29	84,2
Contractuels Niveau A - BOE					1	1			
Sous total catégorie A	46,1	34,9	81	54,2	36,7	90,9	75,2	35,4	110,6
Contractuels Niveau B - CDI	5,4	1,5	6,9	2,6	1,5	4,1	1,3	1,5	2,8
Contractuels Niveau B - CDD	7,1		7,1	10,5	3	13,5	21,8	5	26,8
Sous total catégorie B	12,5	1,5	14	13,1	4,5	17,6	23,1	6,5	29,6
Contractuels Niveau C - CDI	13,8		13,8	12,9		12,9	12,6	2,5	15,1
Contractuels Niveau C - CDD	32,3	6,5	38,8	40,5	6,5	47	46,2	5	51,2
Contractuels Niveau C - PACTE	1		1		1	1			
Contractuels Niveau C - BOE	1,8		1,8						
Sous total catégorie C	48,9	6,5	55,4	53,4	7,5	60,9	58,8	7,5	66,3
Contrat d'apprentissage	5	4	9	5	6	11	6	7	13
Sous total catégorie NA	5	4	9	5	6	11	6	7	13
TOTAL	112,5	46,9	159,4	125,7	54,7	180,4	163,1	56,4	219,5
TOTAL GÉNÉRAL	199,7	141,2	340,9	223,9	158,5	382,4	274,7	171,7	446,4

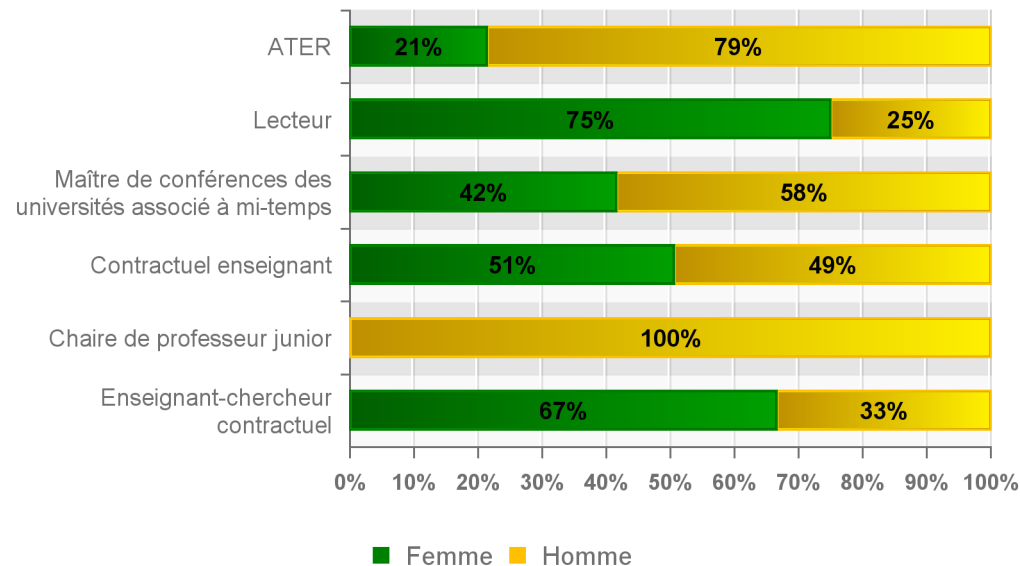
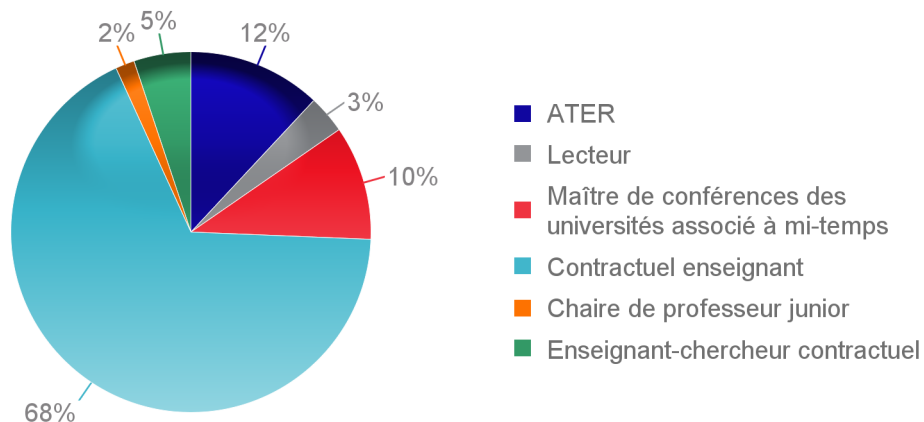
PACTE : Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat est un instrument de formation et de recrutement par la voie d'un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé dans un corps de catégorie C. Il est ouvert aux jeunes de moins de 28 ans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

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

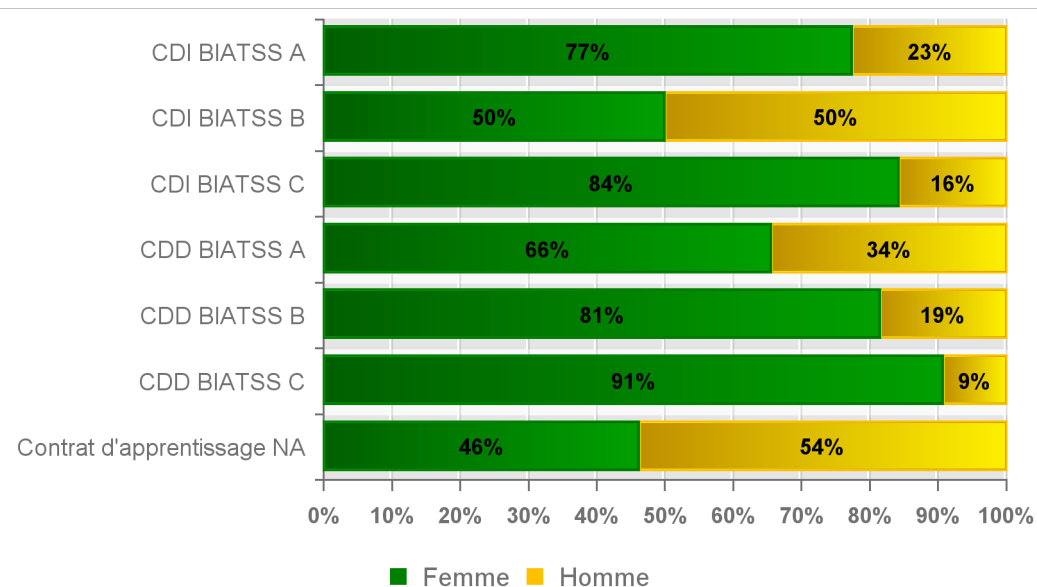
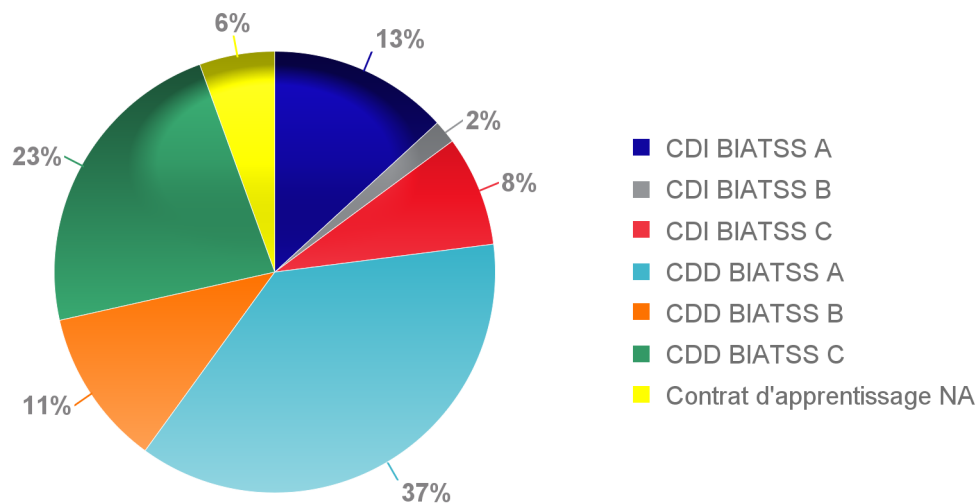


a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL



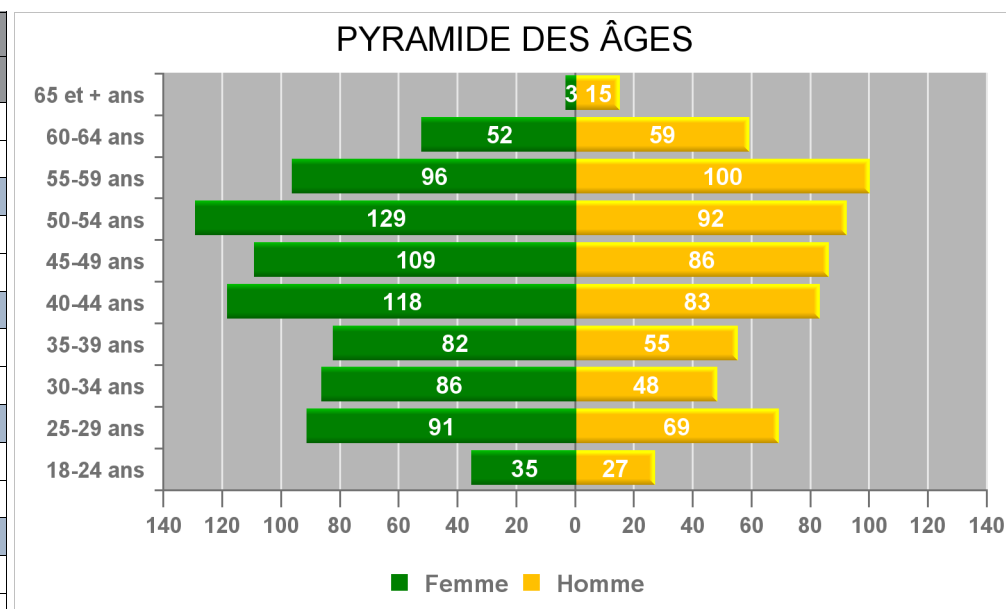
RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL



b) Les caractéristiques des effectifs

● Ensemble du personnel

		2020		2021		2022	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	7	0,5%	5	0,4%	3	0,2%
	Homme	10	0,7%	13	0,9%	15	1,0%
Total de 65 et + ans		17	1,3%	18	1,3%	18	1,3%
60-64 ans	Femme	43	3,2%	46	3,3%	52	3,6%
	Homme	67	5,0%	70	5,1%	59	4,1%
Total de 60-64 ans		110	8,2%	116	8,4%	111	7,7%
55-59 ans	Femme	92	6,9%	90	6,5%	96	6,7%
	Homme	73	5,5%	79	5,7%	100	7,0%
Total de 55-59 ans		165	12,3%	169	12,2%	196	13,7%
50-54 ans	Femme	106	7,9%	121	8,7%	129	9,0%
	Homme	103	7,7%	102	7,4%	92	6,4%
Total de 50-54 ans		209	15,6%	223	16,1%	221	15,4%
45-49 ans	Femme	120	9,0%	110	7,9%	109	7,6%
	Homme	95	7,1%	93	6,7%	86	6,0%
Total de 45-49 ans		215	16,1%	203	14,7%	195	13,6%
40-44 ans	Femme	111	8,3%	115	8,3%	118	8,2%
	Homme	73	5,5%	78	5,6%	83	5,8%
Total de 40-44 ans		184	13,8%	193	13,9%	201	14,0%
35-39 ans	Femme	83	6,2%	80	5,8%	82	5,7%
	Homme	55	4,1%	59	4,3%	55	3,8%
Total de 35-39 ans		138	10,3%	139	10,0%	137	9,5%
30-34 ans	Femme	73	5,5%	77	5,6%	86	6,0%
	Homme	46	3,4%	42	3,0%	48	3,3%
Total de 30-34 ans		119	8,9%	119	8,6%	134	9,3%
25-29 ans	Femme	65	4,9%	74	5,3%	91	6,3%
	Homme	62	4,6%	72	5,2%	69	4,8%
Total de 25-29 ans		127	9,5%	146	10,5%	160	11,1%
18-24 ans	Femme	30	2,2%	37	2,7%	35	2,4%
	Homme	24	1,8%	22	1,6%	27	1,9%
Total de 18-24 ans		54	4,0%	59	4,3%	62	4,3%
TOTAL		1 338	100%	1 385	100%	1 435	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2022	801	634	1 435

	2020	2021	2022
Âge moyen de l'ensemble des personnels	44,6	44,4	44,1
Âge moyen du personnel féminin	43,8	43,4	43,2
Âge moyen du personnel masculin	45,4	45,5	45,3
Âge médian de l'ensemble des personnels	46	45	45
Âge médian du personnel féminin	45	44	44
Âge médian du personnel masculin	47	47	47

b) Les caractéristiques des effectifs

● Ensemble du personnel - (suite)

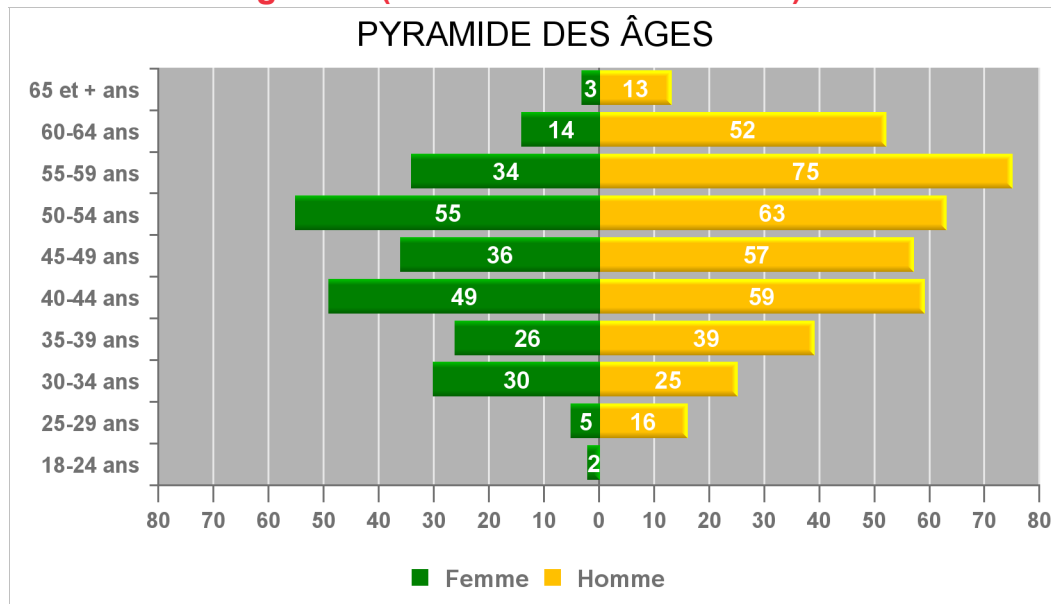
		2022										TOTAL 2022
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,1%	1	0,1%							3
	Homme	10	0,7%	5	0,3%							15
Total de 65 et + ans		12	3,1%	6	0,9%							18
60-64 ans	Femme	10	0,7%	9	0,6%	7	0,5%	26	1,8%			52
	Homme	38	2,6%	17	1,2%	1	0,1%	3	0,2%			59
Total de 60-64 ans		48	12,3%	26	4,0%	8	5,8%	29	11,8%			111
55-59 ans	Femme	20	1,4%	29	2,0%	17	1,2%	30	2,1%			96
	Homme	48	3,3%	38	2,6%	6	0,4%	8	0,6%			100
Total de 55-59 ans		68	17,4%	67	10,3%	23	16,7%	38	15,5%			196
50-54 ans	Femme	35	2,4%	42	2,9%	20	1,4%	32	2,2%			129
	Homme	42	2,9%	38	2,6%	2	0,1%	10	0,7%			92
Total de 50-54 ans		77	19,7%	80	12,3%	22	15,9%	42	17,1%			221
45-49 ans	Femme	16	1,1%	47	3,3%	18	1,3%	28	2,0%			109
	Homme	36	2,5%	39	2,7%	7	0,5%	4	0,3%			86
Total de 45-49 ans		52	13,3%	86	13,3%	25	18,1%	32	13,1%			195
40-44 ans	Femme	31	2,2%	44	3,1%	12	0,8%	31	2,2%			118
	Homme	40	2,8%	33	2,3%	5	0,3%	5	0,3%			83
Total de 40-44 ans		71	18,2%	77	11,9%	17	12,3%	36	14,7%			201
35-39 ans	Femme	13	0,9%	37	2,6%	14	1,0%	18	1,3%			82
	Homme	21	1,5%	31	2,2%	1	0,1%	2	0,1%			55
Total de 35-39 ans		34	8,7%	68	10,5%	15	10,9%	20	8,2%			137
30-34 ans	Femme	13	0,9%	44	3,1%	11	0,8%	18	1,3%			86
	Homme	11	0,8%	31	2,2%	3	0,2%	3	0,2%			48
Total de 30-34 ans		24	6,1%	75	11,6%	14	10,1%	21	8,6%			134
25-29 ans	Femme			66	4,6%	8	0,6%	16	1,1%	1	0,1%	91
	Homme	5	0,3%	58	4,0%	1	0,1%	2	0,1%	3	0,2%	69
Total de 25-29 ans		5	1,3%	124	19,1%	9	6,5%	18	7,3%	4	30,8%	160
18-24 ans	Femme			22	1,5%	1	0,1%	7	0,5%	5	0,3%	35
	Homme			17	1,2%	4	0,3%	2	0,1%	4	0,3%	27
Total de 18-24 ans				39	6,0%	5	3,6%	9	3,7%	9	69,2%	62
TOTAL		391	100%	648	100%	138	100%	245	100%	13	100%	1 435
Âge moyen		49,35 ans		40,65 ans		44,7 ans		45,8 ans		22,69 ans		44,13 ans
Âge médian		50 ans		40 ans		46 ans		47 ans		22 ans		45 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

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

EVOLUTION EFFECTIFS PAR AGE		2020		2021		2022	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	3	0,5%	4	0,6%	3	0,5%
	Homme	7	1,1%	12	1,9%	13	2,0%
Total de 65 et + ans		10	1,6%	16	2,5%	16	2,5%
60-64 ans	Femme	14	2,2%	12	1,9%	14	2,1%
	Homme	59	9,3%	58	9,1%	52	8,0%
Total de 60-64 ans		73	11,5%	70	10,9%	66	10,1%
55-59 ans	Femme	30	4,7%	32	5,0%	34	5,2%
	Homme	58	9,2%	60	9,4%	75	11,5%
Total de 55-59 ans		88	13,9%	92	14,4%	109	16,7%
50-54 ans	Femme	45	7,1%	55	8,6%	55	8,4%
	Homme	70	11,1%	71	11,1%	63	9,6%
Total de 50-54 ans		115	18,2%	126	19,7%	118	18,1%
45-49 ans	Femme	42	6,6%	33	5,2%	36	5,5%
	Homme	68	10,7%	64	10,0%	57	8,7%
Total de 45-49 ans		110	17,4%	97	15,2%	93	14,2%
40-44 ans	Femme	46	7,3%	47	7,3%	49	7,5%
	Homme	45	7,1%	53	8,3%	59	9,0%
Total de 40-44 ans		91	14,4%	100	15,6%	108	16,5%
35-39 ans	Femme	41	6,5%	34	5,3%	26	4,0%
	Homme	40	6,3%	38	5,9%	39	6,0%
Total de 35-39 ans		81	12,8%	72	11,3%	65	10,0%
30-34 ans	Femme	15	2,4%	20	3,1%	30	4,6%
	Homme	25	3,9%	23	3,6%	25	3,8%
Total de 30-34 ans		40	6,3%	43	6,7%	55	8,4%
25-29 ans	Femme	14	2,2%	12	1,9%	5	0,8%
	Homme	10	1,6%	10	1,6%	16	2,5%
Total de 25-29 ans		24	3,8%	22	3,4%	21	3,2%
18-24 ans	Femme			1	0,2%	2	0,3%
	Homme	1	0,2%	1	0,2%		
Total de 18-24 ans		1	0,2%	2	0,3%	2	0,3%
TOTAL		633	100%	640	100%	653	100%



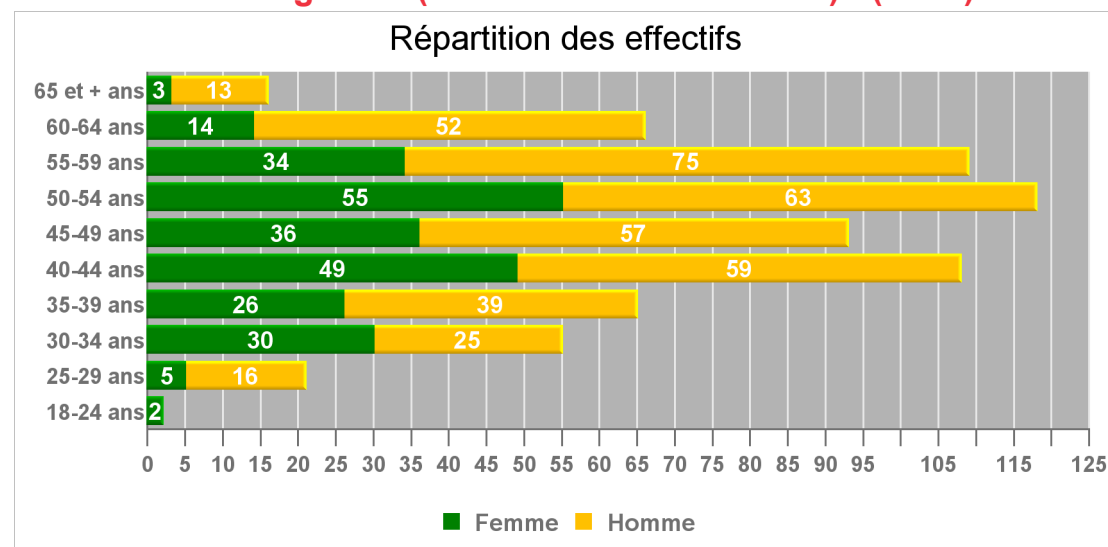
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2022	254	399	653

	2020	2021	2022
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	47,6	48,0	47,8
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	45,6	45,9	46,1
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	48,9	49,3	48,9
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	48,0	49	49
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	46	46,5	46
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	50	50	50

b) Les caractéristiques des effectifs

● Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants (titulaires et contractuels) - (suite)

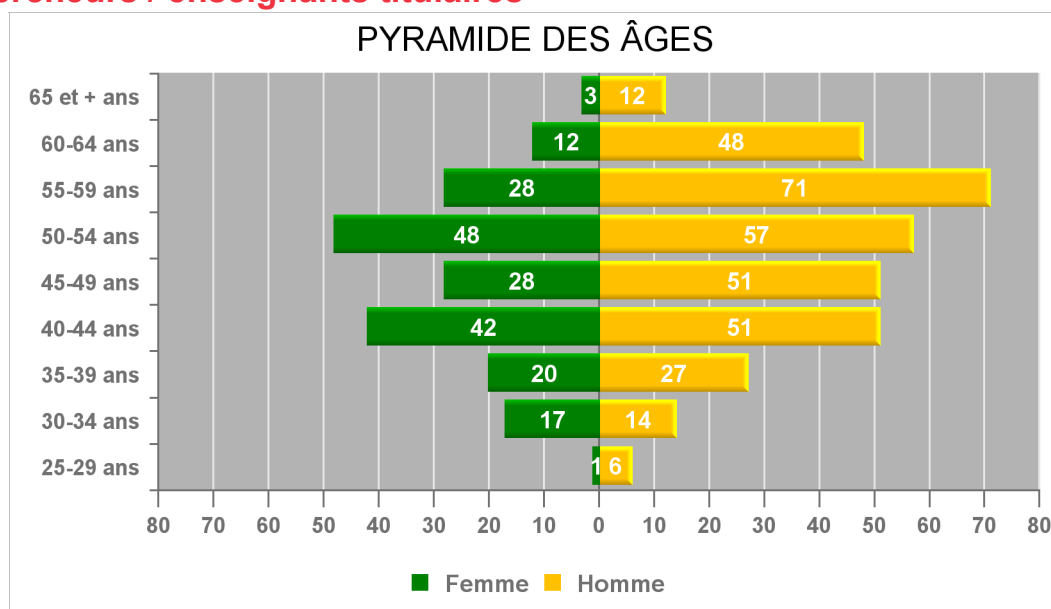
EFFECTIFS PAR AGE ET CATEGORIE		2022				TOTAL 2022
		A+		A		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,3%	1	0,2%	3
	Homme	10	1,5%	3	0,5%	13
Total de 65 et + ans		12	3,1%	4	1,5%	16
60-64 ans	Femme	8	1,2%	6	0,9%	14
	Homme	38	5,8%	14	2,1%	52
Total de 60-64 ans		46	11,9%	20	7,5%	66
55-59 ans	Femme	20	3,1%	14	2,1%	34
	Homme	48	7,4%	27	4,1%	75
Total de 55-59 ans		68	17,6%	41	15,4%	109
50-54 ans	Femme	34	5,2%	21	3,2%	55
	Homme	42	6,4%	21	3,2%	63
Total de 50-54 ans		76	19,6%	42	15,8%	118
45-49 ans	Femme	16	2,5%	20	3,1%	36
	Homme	35	5,4%	22	3,4%	57
Total de 45-49 ans		51	13,2%	42	15,8%	93
40-44 ans	Femme	31	4,7%	18	2,8%	49
	Homme	40	6,1%	19	2,9%	59
Total de 40-44 ans		71	18,3%	37	13,9%	108
35-39 ans	Femme	13	2,0%	13	2,0%	26
	Homme	21	3,2%	18	2,8%	39
Total de 35-39 ans		34	8,8%	31	11,7%	65
30-34 ans	Femme	13	2,0%	17	2,6%	30
	Homme	11	1,7%	14	2,1%	25
Total de 30-34 ans		24	6,2%	31	11,7%	55
25-29 ans	Femme			5	0,8%	5
	Homme	5	0,8%	11	1,7%	16
Total de 25-29 ans		5	1,3%	16	6,0%	21
18-24 ans	Femme			2	0,3%	2
	Homme					
Total de 18-24 ans				2	0,8%	2
TOTAL		387	100%	266	100%	653
Âge moyen		49,28 ans		45,64 ans		47,8 ans
Âge médian		50 ans		46 ans		49 ans



b) Les caractéristiques des effectifs

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

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2020		2021		2022	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	3	0,6%	4	0,7%	3	0,6%
	Homme	7	1,3%	12	2,2%	12	2,2%
Total de 65 et + ans		10	1,9%	16	3,0%	15	2,8%
60-64 ans	Femme	12	2,2%	10	1,9%	12	2,2%
	Homme	57	10,7%	52	9,6%	48	9,0%
Total de 60-64 ans		69	12,9%	62	11,5%	60	11,2%
55-59 ans	Femme	26	4,9%	28	5,2%	28	5,2%
	Homme	53	9,9%	59	10,9%	71	13,2%
Total de 55-59 ans		79	14,8%	87	16,1%	99	18,5%
50-54 ans	Femme	38	7,1%	47	8,7%	48	9,0%
	Homme	63	11,8%	63	11,7%	57	10,6%
Total de 50-54 ans		101	18,9%	110	20,4%	105	19,6%
45-49 ans	Femme	34	6,4%	26	4,8%	28	5,2%
	Homme	64	12,0%	60	11,1%	51	9,5%
Total de 45-49 ans		98	18,4%	86	15,9%	79	14,7%
40-44 ans	Femme	39	7,3%	40	7,4%	42	7,8%
	Homme	43	8,1%	43	8,0%	51	9,5%
Total de 40-44 ans		82	15,4%	83	15,4%	93	17,4%
35-39 ans	Femme	34	6,4%	29	5,4%	20	3,7%
	Homme	32	6,0%	32	5,9%	27	5,0%
Total de 35-39 ans		66	12,4%	61	11,3%	47	8,8%
30-34 ans	Femme	8	1,5%	12	2,2%	17	3,2%
	Homme	16	3,0%	14	2,6%	14	2,6%
Total de 30-34 ans		24	4,5%	26	4,8%	31	5,8%
25-29 ans	Femme	4	0,7%	4	0,7%	1	0,2%
	Homme	1	0,2%	5	0,9%	6	1,1%
Total de 25-29 ans		5	0,9%	9	1,7%	7	1,3%
18-24 ans	Femme						
	Homme						
Total de 18-24 ans							
TOTAL		534	100%	540	100%	536	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2022	199	337	536

	2020	2021	2022
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	48,9	49,1	49,3
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	46,8	46,9	47,3
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	50,1	50,3	50,4
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	49	50	50
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	48	47,5	48
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	51	51	51

b) Les caractéristiques des effectifs

● Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires - (suite1)

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2022				TOTAL 2022
		A+		A		
		Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,4%	1	0,2%	3
	Homme	10	1,9%	2	0,4%	12
Total de 65 et + ans		12	3,1%	3	2,0%	15
60-64 ans	Femme	8	1,5%	4	0,7%	12
	Homme	38	7,1%	10	1,9%	48
Total de 60-64 ans		46	11,9%	14	9,4%	60
55-59 ans	Femme	20	3,7%	8	1,5%	28
	Homme	48	9,0%	23	4,3%	71
Total de 55-59 ans		68	17,6%	31	20,8%	99
50-54 ans	Femme	34	6,3%	14	2,6%	48
	Homme	42	7,8%	15	2,8%	57
Total de 50-54 ans		76	19,6%	29	19,5%	105
45-49 ans	Femme	16	3,0%	12	2,2%	28
	Homme	35	6,5%	16	3,0%	51
Total de 45-49 ans		51	13,2%	28	18,8%	79
40-44 ans	Femme	31	5,8%	11	2,1%	42
	Homme	40	7,5%	11	2,1%	51
Total de 40-44 ans		71	18,3%	22	14,8%	93
35-39 ans	Femme	13	2,4%	7	1,3%	20
	Homme	21	3,9%	6	1,1%	27
Total de 35-39 ans		34	8,8%	13	8,7%	47
30-34 ans	Femme	13	2,4%	4	0,7%	17
	Homme	11	2,1%	3	0,6%	14
Total de 30-34 ans		24	6,2%	7	4,7%	31
25-29 ans	Femme			1	0,2%	1
	Homme	5	0,9%	1	0,2%	6
Total de 25-29 ans		5	1,3%	2	1,3%	7
TOTAL		387	100%	149	100%	536
Âge moyen		49,28 ans		49,19 ans		49,26 ans
Âge médian		50 ans		50 ans		50 ans

b) Les caractéristiques des effectifs

● Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires - (suite2)

Remarque : les enseignants peuvent avoir plusieurs spécialités

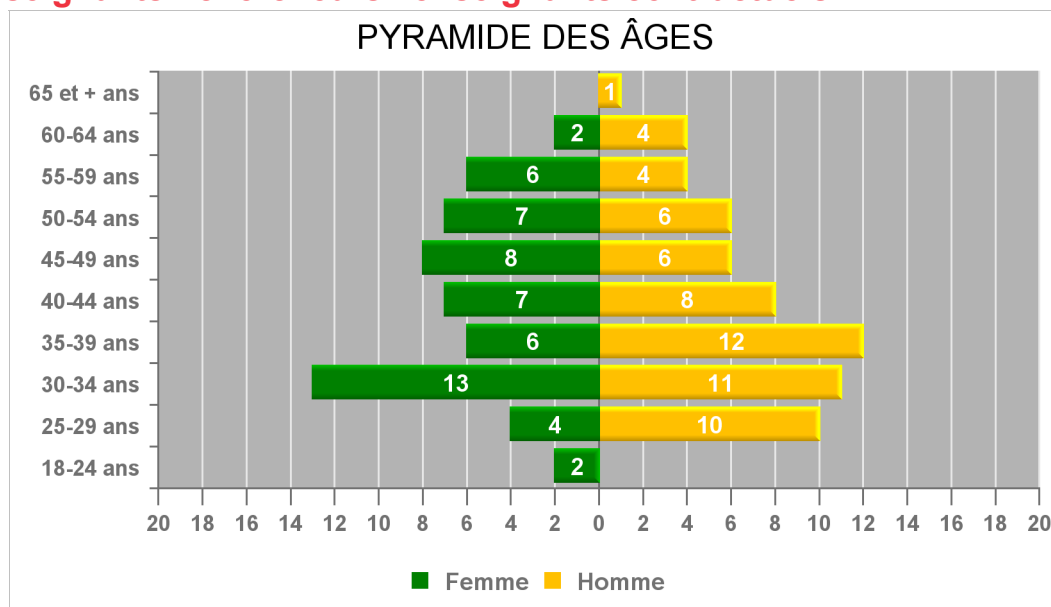
EFFECTIFS PAR SPECIALITE ET SITE GEOGRAPHIQUE Enseignants : Enseignants-chercheurs	Annecy	Bourget du Lac	Chambéry	Jacob Bellecombette	TOTAL 2022
01 : Droit privé et sciences criminelles				14	14
02 : Droit public	2			8	10
03 : Histoire du droit et des institutions				1	1
04 : Science politique				1	1
05 : Sciences économiques	10			4	14
06 : Sciences de gestion	26	4		12	42
07 : Sciences du langage: linguistique et phonétique générales				3	3
09 : Langue et littérature françaises				4	4
10 : Littératures comparées				1	1
11 : Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes				11	11
12 : Langues et littératures germaniques et scandinaves				1	1
14E : Langues et littératures romanes (espagnol)		1		3	4
14I : Langues et littératures romanes (italien)				4	4
16 : Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale		1		19	20
17 : Philosophie				1	1
18 : Arts plastiques, du spectacle, musique, musicologie, esthétique, ...				2	2
19 : Sociologie, démographie				6	6
21 : Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux				6	6
22 : Histoire et civilisations: histoire des mondes modernes, ...				6	6
23 : Géographie physique, humaine, économique et régionale		9			9
24 : Aménagement de l'espace, urbanisme		1			1
25 : Mathématiques		12			12
26 : Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		7			7
27 : Informatique	17	11			28
28 : Milieux denses et matériaux	11	2			13
29 : Constituants élémentaires	6	7			13
31 : Chimie théorique, physique, analytique		9			9
32 : Chimie organique, minérale, industrielle		8			8
33 : Chimie des matériaux		9			9
35 : Structure et évolution de la terre et des autres planètes		6			6
36 : Terre solide: géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère		9			9
60 : Mécanique, génie mécanique, génie civil	13	17	1		31
61 : Génie informatique, automatique et traitement du signal	24				24
62 : Energétique, génie des procédés		11			11
63 : Electronique, optronique et systèmes	9	12			21
66 : Physiologie				1	1
67 : Biologie des populations et écologie		11			11
71 : Sciences de l'information et de la communication		1		1	2
74 : Sciences et techniques des activités physiques et sportives		11			11
TOTAL	118	159	1	109	387

EFFECTIFS PAR SPECIALITE ET SITE GEOGRAPHIQUE Enseignants : Enseignants du second degré	Annecy	Bourget du Lac	Jacob Bellecombette	TOTAL 2022
H0100 : Philosophie			1	1
H0202 : Lettres modernes	3	1		4
H0210 : Lettres-Histoire ->H0210	1			1
H0421 : Allemand	1		1	2
H0422 : Anglais	13	8	6	27
H0426 : Espagnol			5	5
H1000G : Histoire - Géographie (Géographie)		1		1
H1000H : Histoire - Géographie (Histoire)			1	1
H1300 : Mathématiques (2e degré)	6	1		7
H1400 : Technologie	1		1	2
H1413E : Sciences industrielles de l'ingénieur option informatique et numérique		1		1
H1414A : Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	11	2		13
H1414E : Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	1	2		3
H1415A : Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électrique	12	2		14
H1416A : Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie des constructions		5		5
H1500C : Physique-Chimie (Chimie)	1	2		3
H1500P : Physique-Chimie (Physique)	1	2		3
H1510 : Sciences physiques, physique appliquée	6	1		7
H1600T : Sciences de la vie et de la terre (ST)		1		1
H1800 : Arts plastiques		2		2
H1900 : Education physique et sportive	1	11	5	17
H4100 : Génie mécanique	1			1
H7100B : Biochimie, génie biologique (Biochimie)		1		1
H7300 : Sciences et techniques médico-sociales	1			1
H8010A : Economie et gestion (Gestion administrative)	4	1		5
H8010C : Economie et gestion (Gestion commerciale)	8	1		9
H8010F : Economie et gestion (Gestion comptable et financière)	5	2	1	8
H8010I : Economie et gestion (Informatique et gestion)	2		1	3
L0210 : Lettres-Histoire ->L0210	1			1
TOTAL	80	47	22	149

b) Les caractéristiques des effectifs

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

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2020		2021		2022	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme						
	Homme					1	0,9%
Total de 65 et + ans						1	0,9%
60-64 ans	Femme	2	2,0%	2	2,0%	2	1,7%
	Homme	2	2,0%	6	6,0%	4	3,4%
Total de 60-64 ans		4	4,0%	8	8,0%	6	5,1%
55-59 ans	Femme	4	4,0%	4	4,0%	6	5,1%
	Homme	5	5,1%	1	1,0%	4	3,4%
Total de 55-59 ans		9	9,1%	5	5,0%	10	8,5%
50-54 ans	Femme	7	7,1%	8	8,0%	7	6,0%
	Homme	7	7,1%	8	8,0%	6	5,1%
Total de 50-54 ans		14	14,1%	16	16,0%	13	11,1%
45-49 ans	Femme	8	8,1%	7	7,0%	8	6,8%
	Homme	4	4,0%	4	4,0%	6	5,1%
Total de 45-49 ans		12	12,1%	11	11,0%	14	12,0%
40-44 ans	Femme	7	7,1%	7	7,0%	7	6,0%
	Homme	2	2,0%	10	10,0%	8	6,8%
Total de 40-44 ans		9	9,1%	17	17,0%	15	12,8%
35-39 ans	Femme	7	7,1%	5	5,0%	6	5,1%
	Homme	8	8,1%	6	6,0%	12	10,3%
Total de 35-39 ans		15	15,2%	11	11,0%	18	15,4%
30-34 ans	Femme	7	7,1%	8	8,0%	13	11,1%
	Homme	9	9,1%	9	9,0%	11	9,4%
Total de 30-34 ans		16	16,2%	17	17,0%	24	20,5%
25-29 ans	Femme	10	10,1%	8	8,0%	4	3,4%
	Homme	9	9,1%	5	5,0%	10	8,5%
Total de 25-29 ans		19	19,2%	13	13,0%	14	12,0%
18-24 ans	Femme			1	1,0%	2	1,7%
	Homme	1	1,0%	1	1,0%		
Total de 18-24 ans		1	1,0%	2	2,0%	2	1,7%
TOTAL		99	100%	100	100%	117	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2022	55	62	117

	2020	2021	2022
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	41,0	42,1	41,1
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	41,3	41,6	41,4
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	40,6	42,5	40,8
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	39	41	40
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	40	41	41
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	38	41	39

b) Les caractéristiques des effectifs

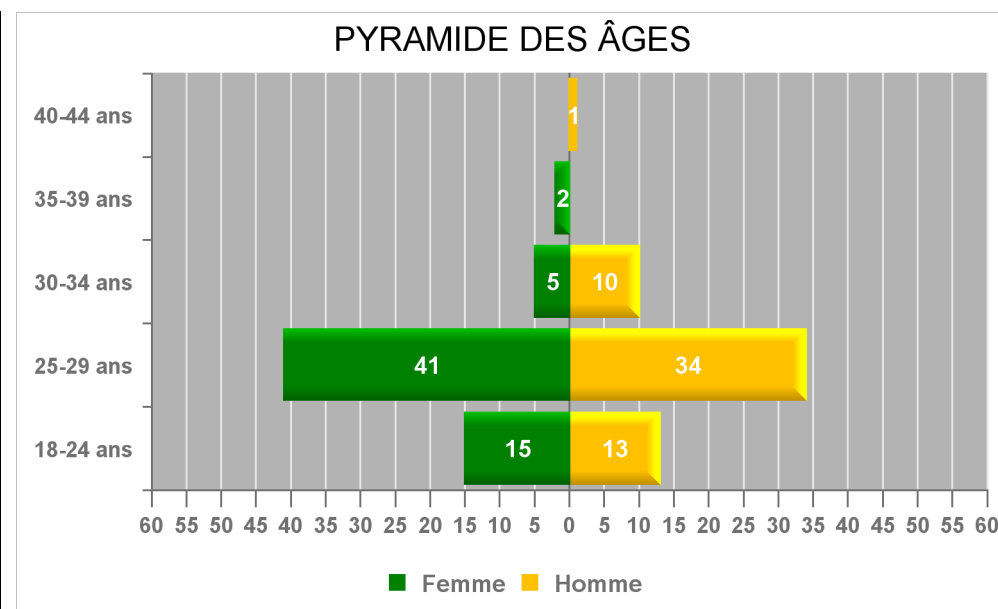
● Enseignantes - chercheuses / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels - (suite)

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2022		TOTAL 2022
		A		
		Effectif	%	
65 et + ans	Homme	1	0,9%	1
Total de 65 et + ans		1	0,9%	1
60-64 ans	Femme	2	1,7%	2
	Homme	4	3,4%	4
Total de 60-64 ans		6	5,1%	6
55-59 ans	Femme	6	5,1%	6
	Homme	4	3,4%	4
Total de 55-59 ans		10	8,5%	10
50-54 ans	Femme	7	6,0%	7
	Homme	6	5,1%	6
Total de 50-54 ans		13	11,1%	13
45-49 ans	Femme	8	6,8%	8
	Homme	6	5,1%	6
Total de 45-49 ans		14	12,0%	14
40-44 ans	Femme	7	6,0%	7
	Homme	8	6,8%	8
Total de 40-44 ans		15	12,8%	15
35-39 ans	Femme	6	5,1%	6
	Homme	12	10,3%	12
Total de 35-39 ans		18	15,4%	18
30-34 ans	Femme	13	11,1%	13
	Homme	11	9,4%	11
Total de 30-34 ans		24	20,5%	24
25-29 ans	Femme	4	3,4%	4
	Homme	10	8,5%	10
Total de 25-29 ans		14	12,0%	14
18-24 ans	Femme	2	1,7%	2
	Homme			
Total de 18-24 ans		2	1,7%	2
TOTAL		117	100%	117
Âge moyen		41,11 ans		41,11 ans
Âge médian		40 ans		40 ans

b) Les caractéristiques des effectifs

• Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2020		2021		2022	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme						
	Homme						
Total de 65 et + ans							
60-64 ans	Femme						
	Homme						
Total de 60-64 ans							
55-59 ans	Femme						
	Homme						
Total de 55-59 ans							
50-54 ans	Femme						
	Homme						
Total de 50-54 ans							
45-49 ans	Femme						
	Homme						
Total de 45-49 ans							
40-44 ans	Femme						
	Homme					1	0,8%
Total de 40-44 ans						1	0,8%
35-39 ans	Femme			1	0,9%	2	1,7%
	Homme			2	1,7%		
Total de 35-39 ans				3	2,6%	2	1,7%
30-34 ans	Femme	5	5,3%	5	4,3%	5	4,1%
	Homme	3	3,2%	3	2,6%	10	8,3%
Total de 30-34 ans		8	8,5%	8	6,9%	15	12,4%
25-29 ans	Femme	23	24,5%	30	25,9%	41	33,9%
	Homme	34	36,2%	43	37,1%	34	28,1%
Total de 25-29 ans		57	60,6%	73	62,9%	75	62,0%
18-24 ans	Femme	16	17,0%	19	16,4%	15	12,4%
	Homme	13	13,8%	13	11,2%	13	10,7%
Total de 18-24 ans		29	30,9%	32	27,6%	28	23,1%
TOTAL		94	100%	116	100%	121	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2022	63	58	121

	2020	2021	2022
Âge moyen des doctorants contractuels	26,0	26,2	26,6
Âge moyen des doctorants contractuels féminins	25,8	25,9	26,4
Âge moyen des doctorants contractuels masculins	26,2	26,5	26,8
Âge médian des doctorants contractuels	26	26	26
Âge médian des doctorants contractuels féminins	25,5	25	26
Âge médian des doctorants contractuels masculins	26	26	26

b) Les caractéristiques des effectifs

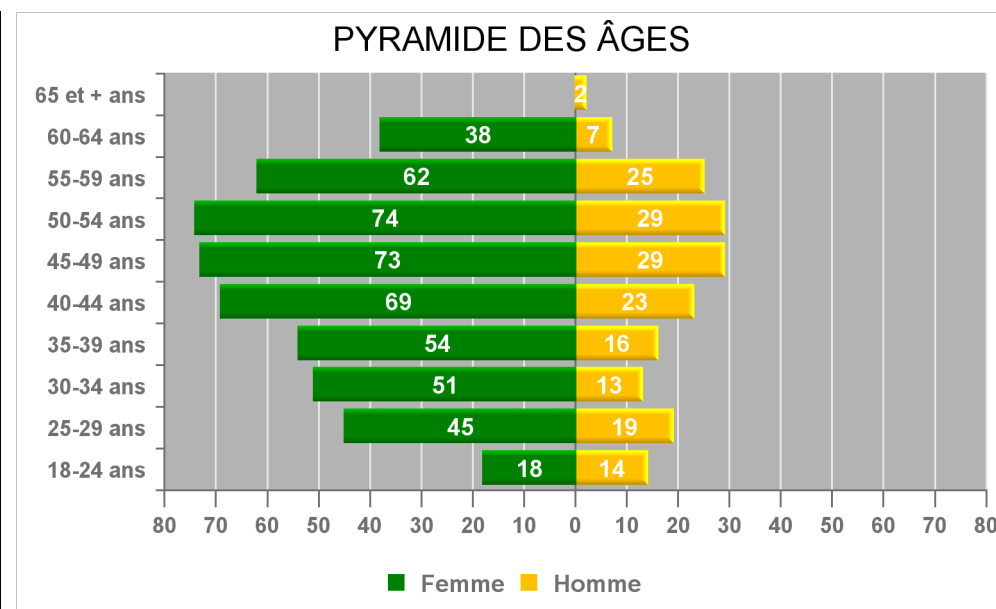
• Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels - (suite)

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2022		TOTAL 2022
		A		
		Effectif	%	
40-44 ans	Homme	1	0,8%	1
Total de 40-44 ans		1	0,8%	1
35-39 ans	Femme	2	1,7%	2
	Homme			
Total de 35-39 ans		2	1,7%	2
30-34 ans	Femme	5	4,1%	5
	Homme	10	8,3%	10
Total de 30-34 ans		15	12,4%	15
25-29 ans	Femme	41	33,9%	41
	Homme	34	28,1%	34
Total de 25-29 ans		75	62,0%	75
18-24 ans	Femme	15	12,4%	15
	Homme	13	10,7%	13
Total de 18-24 ans		28	23,1%	28
TOTAL		121	100%	121
Âge moyen		26,63 ans		26,63 ans
Âge médian		26 ans		26 ans

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires et contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2020		2021		2022	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	4	0,7%	1	0,2%		
	Homme	3	0,5%	1	0,2%	2	0,3%
Total de 65 et + ans		7	1,1%	2	0,3%	2	0,3%
60-64 ans	Femme	29	4,7%	34	5,4%	38	5,7%
	Homme	8	1,3%	12	1,9%	7	1,1%
Total de 60-64 ans		37	6,1%	46	7,3%	45	6,8%
55-59 ans	Femme	62	10,1%	58	9,2%	62	9,4%
	Homme	15	2,5%	19	3,0%	25	3,8%
Total de 55-59 ans		77	12,6%	77	12,2%	87	13,2%
50-54 ans	Femme	61	10,0%	66	10,5%	74	11,2%
	Homme	33	5,4%	31	4,9%	29	4,4%
Total de 50-54 ans		94	15,4%	97	15,4%	103	15,6%
45-49 ans	Femme	78	12,8%	77	12,2%	73	11,0%
	Homme	27	4,4%	29	4,6%	29	4,4%
Total de 45-49 ans		105	17,2%	106	16,9%	102	15,4%
40-44 ans	Femme	65	10,6%	68	10,8%	69	10,4%
	Homme	28	4,6%	25	4,0%	23	3,5%
Total de 40-44 ans		93	15,2%	93	14,8%	92	13,9%
35-39 ans	Femme	42	6,9%	45	7,2%	54	8,2%
	Homme	15	2,5%	19	3,0%	16	2,4%
Total de 35-39 ans		57	9,3%	64	10,2%	70	10,6%
30-34 ans	Femme	53	8,7%	52	8,3%	51	7,7%
	Homme	18	2,9%	16	2,5%	13	2,0%
Total de 30-34 ans		71	11,6%	68	10,8%	64	9,7%
25-29 ans	Femme	28	4,6%	32	5,1%	45	6,8%
	Homme	18	2,9%	19	3,0%	19	2,9%
Total de 25-29 ans		46	7,5%	51	8,1%	64	9,7%
18-24 ans	Femme	14	2,3%	17	2,7%	18	2,7%
	Homme	10	1,6%	8	1,3%	14	2,1%
Total de 18-24 ans		24	3,9%	25	4,0%	32	4,8%
TOTAL		611	100%	629	100%	661	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2022	484	177	661

	2020	2021	2022
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels	44,2	44,1	43,7
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	44,6	44,2	43,9
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	43,3	43,7	43,1
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels	45	45	45
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	46	45	45
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	44	45	45

b) Les caractéristiques des effectifs

● BIATSS titulaires et contractuels - (suite 1)

		2022										TOTAL 2022
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme											
	Homme			2	0,3%							2
Total de 65 et + ans				2	0,8%							2
60-64 ans	Femme	2	0,3%	3	0,5%	7	1,1%	26	3,9%			38
	Homme			3	0,5%	1	0,2%	3	0,5%			7
Total de 60-64 ans		2	50,0%	6	2,3%	8	5,8%	29	11,8%			45
55-59 ans	Femme			15	2,3%	17	2,6%	30	4,5%			62
	Homme			11	1,7%	6	0,9%	8	1,2%			25
Total de 55-59 ans				26	10,0%	23	16,7%	38	15,5%			87
50-54 ans	Femme	1	0,2%	21	3,2%	20	3,0%	32	4,8%			74
	Homme			17	2,6%	2	0,3%	10	1,5%			29
Total de 50-54 ans		1	25,0%	38	14,6%	22	15,9%	42	17,1%			103
45-49 ans	Femme			27	4,1%	18	2,7%	28	4,2%			73
	Homme	1	0,2%	17	2,6%	7	1,1%	4	0,6%			29
Total de 45-49 ans		1	25,0%	44	16,9%	25	18,1%	32	13,1%			102
40-44 ans	Femme			26	3,9%	12	1,8%	31	4,7%			69
	Homme			13	2,0%	5	0,8%	5	0,8%			23
Total de 40-44 ans				39	14,9%	17	12,3%	36	14,7%			92
35-39 ans	Femme			22	3,3%	14	2,1%	18	2,7%			54
	Homme			13	2,0%	1	0,2%	2	0,3%			16
Total de 35-39 ans				35	13,4%	15	10,9%	20	8,2%			70
30-34 ans	Femme			22	3,3%	11	1,7%	18	2,7%			51
	Homme			7	1,1%	3	0,5%	3	0,5%			13
Total de 30-34 ans				29	11,1%	14	10,1%	21	8,6%			64
25-29 ans	Femme			20	3,0%	8	1,2%	16	2,4%	1	0,2%	45
	Homme			13	2,0%	1	0,2%	2	0,3%	3	0,5%	19
Total de 25-29 ans				33	12,6%	9	6,5%	18	7,3%	4	30,8%	64
18-24 ans	Femme			5	0,8%	1	0,2%	7	1,1%	5	0,8%	18
	Homme			4	0,6%	4	0,6%	2	0,3%	4	0,6%	14
Total de 18-24 ans				9	3,4%	5	3,6%	9	3,7%	9	69,2%	32
TOTAL		4	100%	261	100%	138	100%	245	100%	13	100%	661
Âge moyen		55,75 ans		42,08 ans		44,7 ans		45,8 ans		22,69 ans		43,71 ans
Âge médian		56,5 ans		42 ans		46 ans		47 ans		22 ans		45 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

● BIATSS titulaires et contractuels - (suite 2)

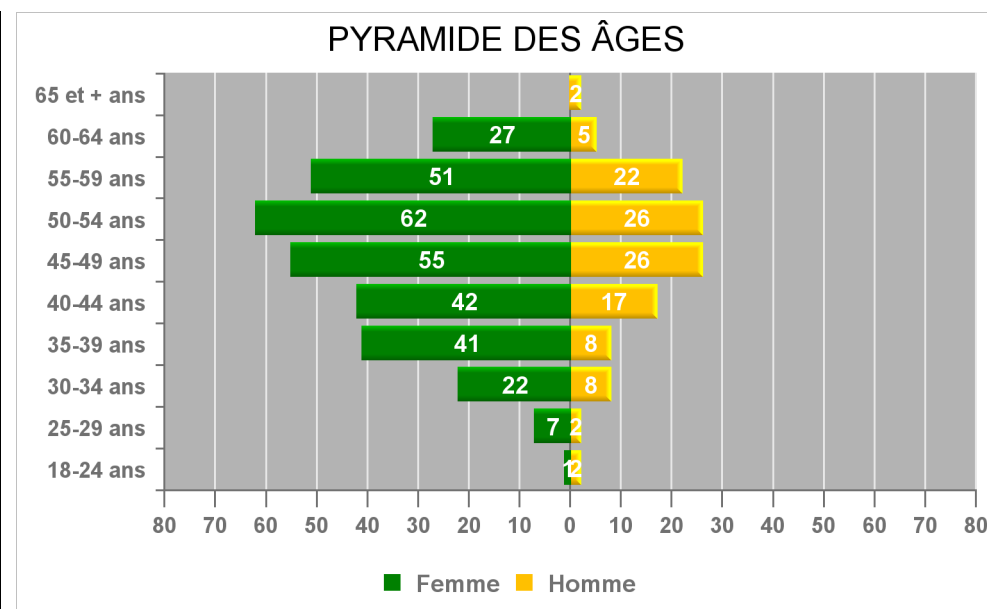
* NA = agents en contrat d'apprentissage

Effectifs BIATSS par site et catégorie	Annecy	Bourget du Lac	Chambéry	Jacob Bellecombette	Thonon les bains	Total
A+			4			4
A	53	109	57	42		261
B	32	51	31	24		138
C	63	67	47	67	1	245
NA	4	6	2	1		13
Total	152	233	141	134	1	661

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2020		2021		2022	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	3	0,7%	1	0,2%		
	Homme	3	0,7%	1	0,2%	2	0,5%
Total de 65 et + ans		6	1,4%	2	0,5%	2	0,5%
60-64 ans	Femme	20	4,6%	25	5,8%	27	6,3%
	Homme	8	1,8%	11	2,5%	5	1,2%
Total de 60-64 ans		28	6,4%	36	8,3%	32	7,5%
55-59 ans	Femme	50	11,4%	48	11,1%	51	12,0%
	Homme	13	3,0%	17	3,9%	22	5,2%
Total de 55-59 ans		63	14,4%	65	15,0%	73	17,1%
50-54 ans	Femme	50	11,4%	54	12,4%	62	14,6%
	Homme	30	6,8%	28	6,5%	26	6,1%
Total de 50-54 ans		80	18,3%	82	18,9%	88	20,7%
45-49 ans	Femme	70	16,0%	67	15,4%	55	12,9%
	Homme	24	5,5%	25	5,8%	26	6,1%
Total de 45-49 ans		94	21,5%	92	21,2%	81	19,0%
40-44 ans	Femme	48	11,0%	46	10,6%	42	9,9%
	Homme	24	5,5%	18	4,1%	17	4,0%
Total de 40-44 ans		72	16,4%	64	14,7%	59	13,8%
35-39 ans	Femme	33	7,5%	36	8,3%	41	9,6%
	Homme	7	1,6%	8	1,8%	8	1,9%
Total de 35-39 ans		40	9,1%	44	10,1%	49	11,5%
30-34 ans	Femme	27	6,2%	27	6,2%	22	5,2%
	Homme	12	2,7%	11	2,5%	8	1,9%
Total de 30-34 ans		39	8,9%	38	8,8%	30	7,0%
25-29 ans	Femme	11	2,5%	7	1,6%	7	1,6%
	Homme	4	0,9%	2	0,5%	2	0,5%
Total de 25-29 ans		15	3,4%	9	2,1%	9	2,1%
18-24 ans	Femme			1	0,2%	1	0,2%
	Homme	1	0,2%	1	0,2%	2	0,5%
Total de 18-24 ans		1	0,2%	2	0,5%	3	0,7%
TOTAL		438	100%	434	100%	426	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2022	308	118	426

	2020	2021	2022
Âge moyen des BIATSS titulaires	46,8	47,1	47,4
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel féminin	46,7	46,8	47,3
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel masculin	47,0	47,8	47,5
Âge médian des BIATSS titulaires	47	48	49
Âge médian des BIATSS titulaires personnel féminin	47	48	49
Âge médian des BIATSS titulaires personnel masculin	48	49	49

b) Les caractéristiques des effectifs

● BIATSS titulaires - (suite1)

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2022										TOTAL 2022
		A+		A		B		C		NA		
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme											
	Homme			2	0,5%							2
Total de 65 et + ans				2	1,4%							2
60-64 ans	Femme	2	0,5%	3	0,7%	6	1,4%	16	3,8%			27
	Homme			3	0,7%			2	0,5%			5
Total de 60-64 ans		2	50,0%	6	4,2%	6	5,6%	18	10,5%			32
55-59 ans	Femme			10	2,3%	16	3,8%	25	5,9%			51
	Homme			9	2,1%	6	1,4%	7	1,6%			22
Total de 55-59 ans				19	13,3%	22	20,6%	32	18,6%			73
50-54 ans	Femme	1	0,2%	17	4,0%	17	4,0%	27	6,3%			62
	Homme			15	3,5%	2	0,5%	9	2,1%			26
Total de 50-54 ans		1	25,0%	32	22,4%	19	17,8%	36	20,9%			88
45-49 ans	Femme			19	4,5%	15	3,5%	21	4,9%			55
	Homme	1	0,2%	14	3,3%	7	1,6%	4	0,9%			26
Total de 45-49 ans		1	25,0%	33	23,1%	22	20,6%	25	14,5%			81
40-44 ans	Femme			10	2,3%	10	2,3%	22	5,2%			42
	Homme			10	2,3%	4	0,9%	3	0,7%			17
Total de 40-44 ans				20	14,0%	14	13,1%	25	14,5%			59
35-39 ans	Femme			14	3,3%	13	3,1%	14	3,3%			41
	Homme			5	1,2%	1	0,2%	2	0,5%			8
Total de 35-39 ans				19	13,3%	14	13,1%	16	9,3%			49
30-34 ans	Femme			6	1,4%	5	1,2%	11	2,6%			22
	Homme			2	0,5%	3	0,7%	3	0,7%			8
Total de 30-34 ans				8	5,6%	8	7,5%	14	8,1%			30
25-29 ans	Femme			1	0,2%	2	0,5%	4	0,9%			7
	Homme			2	0,5%							2
Total de 25-29 ans				3	2,1%	2	1,9%	4	2,3%			9
18-24 ans	Femme							1	0,2%			1
	Homme			1	0,2%			1	0,2%			2
Total de 18-24 ans				1	0,7%			2	1,2%			3
TOTAL		4	100%	143	100%	107	100%	172	100%			426
Âge moyen		55,75 ans		46,76 ans		47,19 ans		47,78 ans				47,36 ans
Âge médian		56,5 ans		48 ans		47 ans		49,5 ans				49 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires / filière ITRF - (suite2)

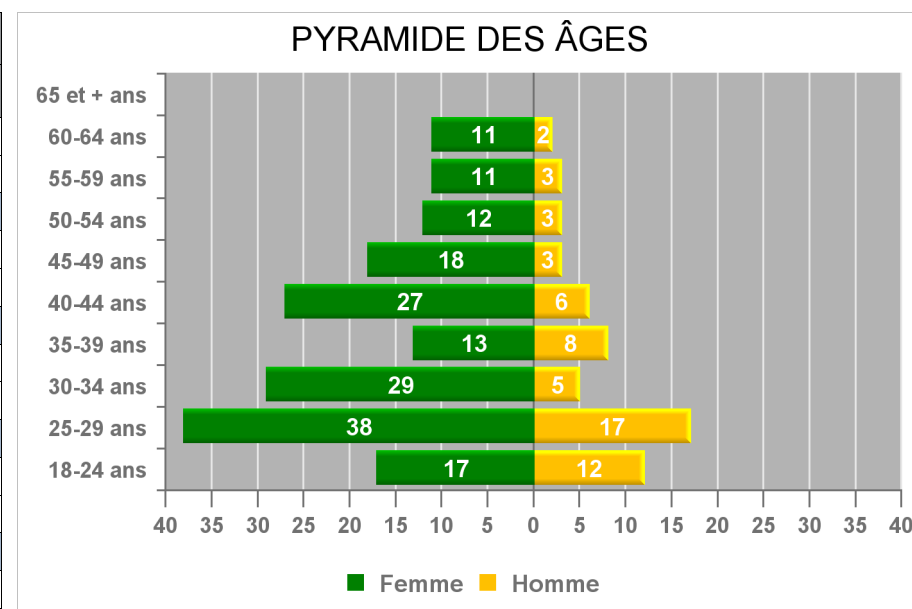
EFFECTIFS PAR SPECIALITE (filière ITRF)

	Effectif
BAP A Sciences du vivant	3
BAP B Sciences chimiques Sciences des matériaux	16
BAP C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	21
BAP D Sciences humaines et sociales	1
BAP E Informatique, statistique et calcul scientifique	32
BAP F Information (documentation, culture, communication, édition, TICE)	20
BAP G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	33
BAP J Gestion et pilotage	134
TOTAL	260

b) Les caractéristiques des effectifs

● BIATSS contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2020		2021		2022	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	1	0,6%				
	Homme						
Total de 65 et + ans		1	0,6%				
60-64 ans	Femme	9	5,2%	9	4,6%	11	4,7%
	Homme			1	0,5%	2	0,9%
Total de 60-64 ans		9	5,2%	10	5,1%	13	5,5%
55-59 ans	Femme	12	6,9%	10	5,1%	11	4,7%
	Homme	2	1,2%	2	1,0%	3	1,3%
Total de 55-59 ans		14	8,1%	12	6,2%	14	6,0%
50-54 ans	Femme	11	6,4%	12	6,2%	12	5,1%
	Homme	3	1,7%	3	1,5%	3	1,3%
Total de 50-54 ans		14	8,1%	15	7,7%	15	6,4%
45-49 ans	Femme	8	4,6%	10	5,1%	18	7,7%
	Homme	3	1,7%	4	2,1%	3	1,3%
Total de 45-49 ans		11	6,4%	14	7,2%	21	8,9%
40-44 ans	Femme	17	9,8%	22	11,3%	27	11,5%
	Homme	4	2,3%	7	3,6%	6	2,6%
Total de 40-44 ans		21	12,1%	29	14,9%	33	14,0%
35-39 ans	Femme	9	5,2%	9	4,6%	13	5,5%
	Homme	8	4,6%	11	5,6%	8	3,4%
Total de 35-39 ans		17	9,8%	20	10,3%	21	8,9%
30-34 ans	Femme	26	15,0%	25	12,8%	29	12,3%
	Homme	6	3,5%	5	2,6%	5	2,1%
Total de 30-34 ans		32	18,5%	30	15,4%	34	14,5%
25-29 ans	Femme	17	9,8%	25	12,8%	38	16,2%
	Homme	14	8,1%	17	8,7%	17	7,2%
Total de 25-29 ans		31	17,9%	42	21,5%	55	23,4%
18-24 ans	Femme	14	8,1%	16	8,2%	17	7,2%
	Homme	9	5,2%	7	3,6%	12	5,1%
Total de 18-24 ans		23	13,3%	23	11,8%	29	12,3%
TOTAL		173	100%	195	100%	235	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2022	176	59	235

	2020	2021	2022
Âge moyen des BIATSS contractuels	37,8	37,4	37,1
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel féminin	39,5	38,4	38,0
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel masculin	33,6	34,9	34,4
Âge médian des BIATSS contractuels	35	35	34
Âge médian des BIATSS contractuels personnel féminin	36	35,5	35,5
Âge médian des BIATSS contractuels personnel masculin	31	34	30

b) Les caractéristiques des effectifs

● BIATSS contractuels - (suite)

		2022								TOTAL 2022
		A		B		C		NA		
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme									
Total de 65 et + ans										
60-64 ans	Femme			1	0,4%	10	4,3%			11
	Homme			1	0,4%	1	0,4%			2
Total de 60-64 ans				2	6,5%	11	15,1%			13
55-59 ans	Femme	5	2,1%	1	0,4%	5	2,1%			11
	Homme	2	0,9%			1	0,4%			3
Total de 55-59 ans		7	5,9%	1	3,2%	6	8,2%			14
50-54 ans	Femme	4	1,7%	3	1,3%	5	2,1%			12
	Homme	2	0,9%			1	0,4%			3
Total de 50-54 ans		6	5,1%	3	9,7%	6	8,2%			15
45-49 ans	Femme	8	3,4%	3	1,3%	7	3,0%			18
	Homme	3	1,3%							3
Total de 45-49 ans		11	9,3%	3	9,7%	7	9,6%			21
40-44 ans	Femme	16	6,8%	2	0,9%	9	3,8%			27
	Homme	3	1,3%	1	0,4%	2	0,9%			6
Total de 40-44 ans		19	16,1%	3	9,7%	11	15,1%			33
35-39 ans	Femme	8	3,4%	1	0,4%	4	1,7%			13
	Homme	8	3,4%							8
Total de 35-39 ans		16	13,6%	1	3,2%	4	5,5%			21
30-34 ans	Femme	16	6,8%	6	2,6%	7	3,0%			29
	Homme	5	2,1%							5
Total de 30-34 ans		21	17,8%	6	19,4%	7	9,6%			34
25-29 ans	Femme	19	8,1%	6	2,6%	12	5,1%	1	0,4%	38
	Homme	11	4,7%	1	0,4%	2	0,9%	3	1,3%	17
Total de 25-29 ans		30	25,4%	7	22,6%	14	19,2%	4	30,8%	55
18-24 ans	Femme	5	2,1%	1	0,4%	6	2,6%	5	2,1%	17
	Homme	3	1,3%	4	1,7%	1	0,4%	4	1,7%	12
Total de 18-24 ans		8	6,8%	5	16,1%	7	9,6%	9	69,2%	29
TOTAL		118	100%	31	100%	73	100%	13	100%	235
Âge moyen		36,42 ans		36,13 ans		41,14 ans		22,69 ans		37,09 ans
Âge médian		34,5 ans		33 ans		43 ans		22 ans		34 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage



2. LE RECRUTEMENT

2. LE RECRUTEMENT	41
a) Le recrutement de fonctionnaires	42
Entrées des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2022	42
Recrutement des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2022	43
Entrées des BIATSS titulaires en 2022	44
Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2022	45
b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels	46
Entrées des enseignantes - chercheuses / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels en 2022	46
Entrées des BIATSS contractuels en 2022	47
c) Les stagiaires	49
Affectation des stagiaires	49

a) Le recrutement de fonctionnaires

Entrées des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2022

FILIERE	GRADE	MODE DE RECRUTEMENT												TOTAL ENTRÉES 2022	
		CONCOURS / RECRUTEMENT		BOE		MAD*		MUTATION		DETACHEMENT		INTEGRATION DIRECTE			
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er échelon														0
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon														0
	Professeur des universités de 1ère classe														0
	Professeur des universités de 2ème classe	3	3												6
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel														0
	Maître de conférences hors classe														0
	Maître de conférences classe normale	1	4						1	1					7
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	Professeur agrégé hors classe														0
	Professeur agrégé classe exceptionnelle														0
	Professeur agrégé classe normale	1	2												3
	Professeur certifié hors classe		1												1
	Professeur certifié classe exceptionnelle														0
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle														0
	Professeur certifié ex bi-admissible														0
	Professeur certifié classe normale	1													1
	Professeur certifié EPS hors classe														0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle														0
	Professeur certifié EPS classe normale		1												1
	Professeur des lycées professionnels hors classe														0
	Professeur des lycées professionnels classe normale		1												1
TOTAL ENSEIGNANTES- CHERCHEURES / ENSEIGNANTS- CHERCHEURS / ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	6	12	0	0	0	0		1	1	0	0	0	0	20	

* MAD : Mise A Disposition

a) Le recrutement de fonctionnaires

Recrutement des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2022

CAT.	FILIÈRE	SPÉCIALITÉ		CORPUS	ARTICLE DE RECRUTEMENT	COMPOSANTE D'AFFECTATION	LABORATOIRE DE RATTACHEMENT	NOMBRE DE MEMBRES DE JURY		PART DES FEMMES DANS LA COMPOSITION DES JURYS	PRESIDENCE DU JURY (F/H)	NOMBRE DE DOSSIERS RECEVABLES		NOMBRE DE CANDIDATS PRÉSENTS		NOMBRE DE CANDIDATS CLASSÉS		CANDIDATS RETENUS		
		CNU/ Discipline	Libellé CNU/Discipline					F	H			F	H	F	H	F	H	F	H	
																				F
A+	ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	02	Droit Public	PR	46.1°	FD	Centre Favre	4	4	50,0%	H	1	5	0	1	0	1		1	
		11	Études anglophones	PR	46.1°	LLSH	LLSETI		4	4	50,0%	F	3	3	2	1	1	1	1	
		14I	Etudes romanes (italien)	PR	46.1°	LLSH	LLSETI		4	4	50,0%	F	3	4	1	2	1	2	1	
		16	Psychologie et ergonomie	PR	46.1°	LLSH	LPNC		4	4	50,0%	H	1	1	1	1	1	1	1	
		60/61	Mécanique, génie mécanique, génie civil / Génie informatique, automatique et traitement du signal	PR	46.1°	IUT A	SYMME		4	4	50,0%	H	1	11	0	3	0	1		1
		06	Sciences de gestion et du management	PR	Agrégation	IAE	IREGE													1
		02	Droit Public	MCF	26-1.1	FD	Centre Favre		5	7	41,6%	F	16	23	5	6	5	6		1
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-1.1	IAE	IREGE		4	4	50,0%	F	21	18	4	3	3	3		1
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-1.1	LLSH	IREGE		4	4	50,0%	F	25	21					1	
		14E	Etudes romanes (espagnol)	MCF	26-1.1	IUT C	LLSETI		4	4	50,0%	F	28	24	6	4	5	2	1	
		27	Informatique	MCF	26-1.1	IUT A	LISTIC		4	4	50,0%	H	9	21	2	4	1	2		1
		60/61	Mécanique, génie mécanique, génie civil / Génie informatique, automatique et traitement du signal	MCF	26-1.1	IUT A	SYMME		4	4	50,0%	F	14	16	1	3	0	3		1
		74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	MCF	26-1.1	SceM	LIBM		4	4	50,0%	F	4	12						1
		27	Informatique	MCF (infructueux)	26-1.1	IUT A	LISTIC		4	4	50,0%	H	9	24	0	4	0	3		
A	ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	H0421	Allemand	PRAG		IAE		8	0	100,0%	F	7	4	6	2	4	2	1		
		H0422	Anglais	PRAG		LLSH (LEA)		6	2	75,0%	H	9	9	3	5	2	3		1	
		H0422	Anglais	PRAG		SceM		5	3	62,5%	H	12	4	5	1	5	1	1		
		H1900	Education physique et sportive	PRAG		SceM (STAPS)		2	6	25,0%	H	2	16	0	4	0	2		1	
		H8010	Economie et gestion	PRAG		IUT A (CS-CGE3S)		6	2	75,0%	H	2	5	2	1	1	1		1	
		H8010	Economie et gestion	PRAG		IUT A (GEA)		5	3	62,5%	H	1	8	0	4	0	4		1	
		H8010	Economie et gestion option B : finance et contrôle	PRAG		IUT C (GACO)		4	4	50,0%	H	1	3	0	2	0	2		1	
		H0422	Anglais	PRAG (infructueux)		IUT C (SGM)		3	5	37,5%	H	9	4	5	1	5	1			

a) Le recrutement de fonctionnaires

Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2022

CAT.	FILIÈRE	SI FILIÈRE "ITRF"		CORPS	NATURE	NB DE POSTE	AFFECTATION	NOMBRE DE MEMBRES DE JURYS		Part des femmes dans la composition des jurys	Présidence du jury (F/H)	NOMBRE INSCRITS			NOMBRE PRESENTS			NOMBRE ADMISSIBLES			NOMBRE ADMIS (LP/LC)			NOMBRE D'AFFECTES			
		BAP	EMPLOI TYPE					F	H			F	H	Total	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB	
A	ITRF	E	E1C43 - Chef de projet ou expert en ingénierie logicielle	IGR	Externe	1	PAC LISTIC	2	3	0.4	H			5	CO Université Nice	CO Université Nice	CO Université Nice	0	4	1	0	1	0	0	0	0	
	ITRF	E	E1E45 - Expert en calcul scientifique	IGR	Externe	1	SceM LAMA	3	3	0.5	H			6	CO ENS Lyon	CO ENS Lyon	CO ENS Lyon	1	2	1	1	2	1	0	1	0	
	ITRF	J	J2B43 - Chargé-e du partenariat et de la valorisation de la recherche	IGE CN	Externe	1	DDRV	4	3	0.571	F			13	CO Université de Bourgogne (Dijon)	CO Université de Bourgogne (Dijon)	CO Université de Bourgogne (Dijon)	4	2	1	0	1	1	0	1	1	
	ITRF	B	B3A41 - Assistant-e ingénieur-e en analyse chimique	ASI	Examen professionnel exceptionnel	1		3	2	0.6	H			2				1	1	2	0	1	1	0	1	1	
	ITRF	B	B3C43 - Assistant-e ingénieur-e en science des matériaux / caractérisation	ASI	Externe	1	IUT C	3	3	0.5	F			6	CO Université d'Angers	CO Université d'Angers	CO Université d'Angers	1	2	1	0	1	1	0	1	1	
	ITRF	C	C3C44 - Assistant-e ingénieur-e électrotechnicien-ne	ASI	Examen professionnel exceptionnel	1	CI	CI	CI	CI	CI			CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	
	ITRF	G	G3A45 - Chef-fe d'exploitation et de maintenance des bâtiments	ASI	Externe	1	DirPAT	4	3	0.571	F			6	CO Université d'Avignon	CO Université d'Avignon	CO Université d'Avignon	0	2	0	0	1	0	0	1	0	
B	ITRF	F	F4A41 - Technicien-ne d'information documentaire et de collections patrimoniales	TECH CN	Externe	2	SCD BU	4	3	0.571	H			20	13	4	5	6	0	3	2	0	2	2	0	2	
	ITRF	J	J4C42 - Technicien-ne en gestion administrative	TECH CN	Externe	1	PAC LOCIE	CO Lyon III	CO Lyon III	CO Lyon III	CO Lyon III			28	CO Lyon III	CO Lyon III	CO Lyon III	13	0	6	6	0	2	1	0	1	
	ITRF	J	J4C42 - Technicien-ne en gestion administrative	TECH CN	Interne	1	PAC LISTIC	CO ENS Lyon	CO ENS Lyon	CO ENS Lyon	CO ENS Lyon			41	CO ENS Lyon	CO ENS Lyon	CO ENS Lyon	12	0	0	5	0	0	0	0	0	
	AENES			SAENES CN	Externe	1	DRH	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Recto rat	Recto rat							2			2	1	0	1	
	AENES			SAENES CN	Externe	1	LLSH	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Recto rat	Recto rat							2			0	1	0	1	
C	ITRF	F	F5A41 - Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales	ATRF	Concours Directs	1	SCD BU	4	1	0.8	F		9	5	14				3	1		2	0	0	0	0	
	ITRF	G	G5A43_Electricien courants fort ou faible	ATRF	Concours Directs	1	DirPAT	CI	CI	CI	CI								CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	
	ITRF	G	G5A43_Electricien courants fort ou faible	ATRF	PACTE	1	DirPAT	CI	CI	CI	CI								CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	
	ITRF	J	J5X41 - Adjoint en gestion administrative	ATRF	BOE	1	CI	CI	CI	CI	CI								CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	
	ITRF	J	J5X41 - Adjoint en gestion administrative	ATRF	Concours Directs	4	DGS / IAE Annecy / IUT A	3	2	0.6	F		34	6	40				11	1	12	6	1	7	4	0	4
	AENES			ADJAENES C1	BOE	1	CI	CI	CI	CI	CI								CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	
	AENES			ADJAENES C1	PACTE	1	CI	CI	CI	CI	CI								CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	
	AENES			ADJAENES C2	Externe	2	IUT A SceM	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Recto rat	Recto rat							4	17	1	2	1	1	2	

CI : concours infructueux

b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels

Entrées des enseignantes - chercheuses contractuelles / enseignantes et enseignants - chercheurs contractuels / enseignants en 2022

Sur des emplois permanents, répartition par type de contrats

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS				DUREE DES CONTRATS				CDI			
	A+		A		A+		A		A+		A	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Enseignants associés - Article code de l'éducation L 952-1			1	1			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans				
Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques (Article 6 ter*) : Article L. 332-5												
Recrutement (Article AL 4-2) Article L 332-2			13	22			jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an			2	3
Recrutement Article L 954-3 2°											1	
Transfert d'autorité ou transfert de compétence (Article 6 septies*) : Articles L. 445-5, L. 455-6												
Recrutement Loi 2020-1674 - Chaire des Professeurs Juniors				2				de 3 à 6 ans				
Travailleurs handicapés (Article 27*) : L 352-1												

Sur des emplois non permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS				DUREE DES CONTRATS			
	A+		A		A+		A	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Recrutement (Article AL 4-2) Article L 332-2			5	2			jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet (Code de la recherche article L 412-2)			21	18			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans

Répartition par niveau et par type de contrats

NIVEAU	Type de contrats				TOTAL 2022
	CDD		CDI		
	F	H	F	H	
ATER	2	11			13
Lecteurs	3	1			4
Enseignant associé	1	1			2
Enseignant contractuel	10	10	3	3	26
Enseignant-chercheur contractuel junior	3	2			5
Chaire Professeur Junior (CPJ)		2			2
Total	19	27	3	3	52

b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels *

* hors apprentis

Entrées des BIATSS contractuels en 2022

Sur des besoins permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	Contrats à Durée Déterminée																Contrats à Durée Indéterminée								
	NOMBRE D'AGENTS								DUREE DES CONTRATS								NOMBRES D'AGENTS								
	A+		A		B		C		A+		A		B		C		A+		A		B		C		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires (Article L. 332-2 du CGFP)																								2	
Contractuels sur emplois à « temps incomplet » (Article L. 332-3 du CGFP)																								2	1
Fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (Article L 954-3 1° du code de l'éducation)			7	3														6	3						
Transfert d'autorité ou transfert de compétence (Article L. 445-5, L. 445-6, L. 445-6 du CGFP)																									
Contractuels PACTE (Article L. 326-10 du CGFP)																									
Travailleurs handicapés (Article 27*)																									

Sur des besoins non permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS								DUREE DES CONTRATS							
	A+		A		B		C		A+		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet (Articles L. 332-22, L. 332-28)			3	1	7	3	20	1			jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Contrat sur projet ou opération identifiée (Articles L. 332-24, L. 332-25, L. 332-26, L. 322-28 du CGPF)			24	1	9	3	3				de 1 à 3 ans	jusqu'à 1 an	de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel (Article L. 332-6 du CGFP)			5	2	6		12	1			jusqu'à 1 an	de 1 à 3 ans	jusqu'à 1 an		jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet (Article 332-7 du CGFP)			3	2	3	1	17	4			jusqu'à 1 an	de 1 à 3 ans	jusqu'à 1 an	de 1 à 3 ans	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (Article L 954-3 1° du code de l'éducation)			23	24							jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an				

b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels *

* hors apprentis

Entrées des BIATSS contractuels en 2022

Répartition par niveau et par type de contrats

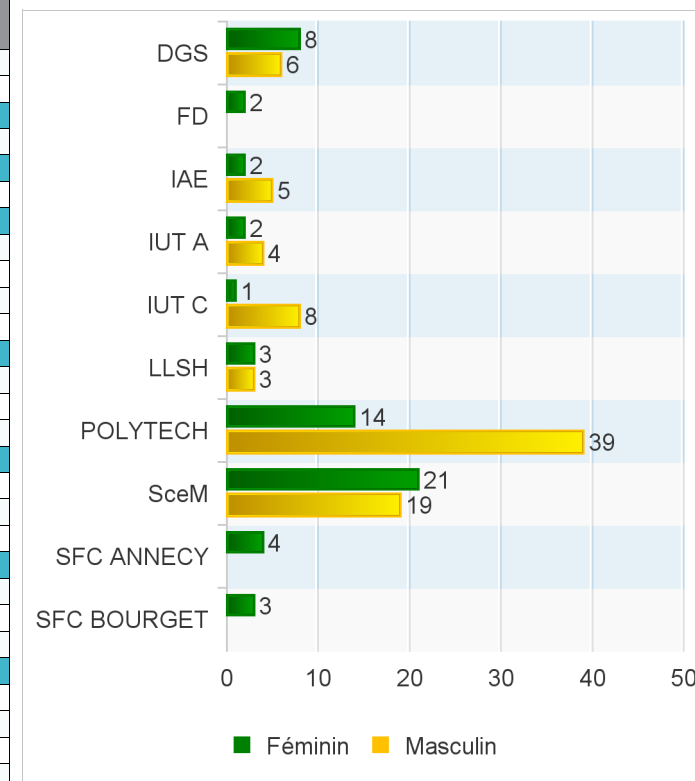
NIVEAU	Type de contrats				TOTAL 2022
	CDD		CDI		
	F	H	F	H	
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Expert de haut niveau		1			1
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté	2	3			5
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant	9	8			17
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études	6	10			16
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant	1				1
Contrat Recherche Cat.A Technique - Researcher MSCA					0
Contractuel Cat.A Bibliothèque - Niveau Bibliothécaire					0
Contractuel Cat.A Santé Médecin			1		1
Contractuel Cat.A Santé Infirmier	1		1		2
Contractuel Cat.A Santé Psychologue	1	2	1		4
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGR					0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE	31	5		3	39
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI	14	4	3		21
Contractuel cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque	25	7			32
Contractuel cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque	52	6	2	3	63

c) Les stagiaires

Affectation des stagiaires

L'effectif pris en compte concerne les stagiaires étudiants ayant perçu une gratification de stage. Les données ont été extraites de SIFAC sur la période du 01/01/2022 au 31/12/2022. Les stagiaires recensés sont donc ceux ayant eu une période de stage égale ou supérieure à deux mois, consécutifs ou non.

Affectation d'accueil niveau 1	Affectation d'accueil niveau 2	Nb femmes	Nb hommes	Total
DGS	Département APPRENDRE	4	6	10
	Pôle Montagne Inventive : Pôle touristique d'excellence "Montagne Inventive"	4		4
Sous-total DGS		8	6	14
FD	Laboratoire CERDAF : Centre de Recherche en Droit Antoine Favre	2		2
Sous-total FD		2		2
IAE	Laboratoire IREGÉ : Institut de Recherche en Gestion et Economie	2	5	7
Sous-total IAE		2	5	7
IUT A	Département GEA	1	1	2
	Département GEII		1	1
	Département GMP		2	2
	Direction	1		1
Sous-total IUT A		2	4	6
IUT C	Département GCCD		2	2
	Direction		2	2
	Laboratoire LEPMI : Laboratoire d'Electrochimie et de Physicochimie des Matériaux et des Interfaces	1	4	5
Sous-total IUT C		1	8	9
LLSH	LABO PSYCHO ET NEUROCOGNITION	2		2
	Laboratoire LIP : Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie		2	2
	Laboratoire LLS : Langages, Littératures, Sociétés	1	1	2
Sous-total LLSH		3	3	6
POLYTECH	Laboratoire LISTIC : Laboratoire d'Informatique, Syst, Traitement de l'Info et de la Connaissance	5	15	20
	Laboratoire LOCIE : Laboratoire d'Optimisation de la Conception et Ingénierie de l'Environnement	6	14	20
	Laboratoire SYMME : Systèmes et Matériaux pour la Mécatronique	3	10	13
Sous-total POLYTECH		14	39	53
SceM	Administration générale SceM		1	1
	Institut des Sciences de la Terre	2	1	3
	Institut Microélectronique, Electromagnétisme Photonique-Laboratoire Hyperfréquences Caractérisation		3	3
	Laboratoire CARTEL : Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Ecosystèmes Limniques	3		3
	Laboratoire EDYTEM : Laboratoire Environnements, Dynamiques et Territoires de la Montagne	12	6	18
	Laboratoire LAMA : Laboratoire de Mathématiques		1	1
	Laboratoire LECA : Laboratoire d'Ecologie Alpine		3	3
	Laboratoire LIBM : Laboratoire Interuniversitaire de Biologie de la Motricité	4	4	8
Sous-total SceM		21	19	40
SFC ANNECY	SFC ANNECY	4		4
Sous-total SFC ANNECY		4		4
SFC BOURGET	SFC BOURGET	3		3
Sous-total SFC BOURGET		3		3
Total		60	84	144





3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	51
a) Les mobilités	52
b) Les avancements de grade et les promotions internes	53
Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2022	54
Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2022	55
Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2022	56
c) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination	57
Sorties des Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2022	58
Sorties des personnels BIATSS titulaires en 2022	59
Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2022	60
Départ en retraite des agents titulaires et contractuels	61

a) Les mobilités

Personnels BIATSS

Catégorie	Statut/Niveau de recrutement	Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants	Nombre de candidatures reçues		Nombre de postes pourvus suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant		Pourvus		Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature - N'ayant pas encore été pourvus
			F	H	F	H	Candidats Externes	Candidats Internes	
A+	Autres corps FP								
	Emplois Fonctionnels								
A	AAE								
	Conservateurs								
	ASS								
	Infirmières								
	IGR	5	19	20	2	3	5		
	IGE	36	211	198	24	7	29	2	5
	ASI	21	219	137	13	6	18	1	2
	BIB								
B	SAENES + TECH	32	307	131	26	6	32		
	BIBAS								
C	ADJENES + ATEE + ATRF	38	590	164	34	4	37	1	
	MAG	2	9	6	1	1	2		

Personnels enseignants - chercheurs / enseignants

Catégorie	Corps	Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants	Nombre de candidatures reçues		Nombre de postes pourvus suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant		Pourvus		Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature
			F	H	F	H	Candidats Externes **	Candidats Internes	
A+	PR	6	9	24	3	3	2	4	0
	MCF	8	126	159	2	5	6	1	0
	PRAG	8	43	53	2	5	7	0	0
A	PRCE								
	PLP								

b) 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 intéressés et intéressées. Cet accès est contingenté.

• AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade se définit comme le passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même cadre d'emplois. C'est une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même corps. Chaque statut prévoit des modalités d'avancement au sein d'un même grade ainsi que plusieurs modes d'avancement au même grade.

Trois modalités d'avancement de grade sont possibles :

- au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (tableau d'avancement) soumis à avis de la CAP compétente
- après une sélection par examen professionnel
- par voie de concours professionnel

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

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

b) Les avancements de grade et les promotions internes

Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2022

FILIÈRE	GRADE	NOMBRE DE PROMOUVABLES		NOMBRE DE PROMUS				% DE PROMUS / PROMOUVABLES		DUREE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE		CORPS						TOTAL 2022		
				AU CHOIX		TABLEAU D'AVANCEMENT						CONCOURS		Liste d'Aptitude		DUREE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE				
				F	H	F	H					F	H	F	H	F	H			
ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er échelon	8	32	1	4			13%	13%									1	4	5
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon	5	15	1	1			20%	7%									1	1	2
	Professeur des universités de 1ère classe	11	20	2	3			18%	15%									2	3	0
	Professeur des universités de 2ème classe										2	2	1	3				3	5	8
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel	6	10	2	3			33%	30%									2	3	5
	Maître de conférences hors classe	24	48	6	8			25%	17%									6	8	14
	Maître de conférences classe normale																	0	0	0
TOTAL ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS		54	125	12	19			22%	15%			2	2					15	24	34
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	Professeur agrégé classe exceptionnelle	15	15			3	3	20%	20%									3	3	6
	Professeur agrégé hors classe	9	15			1	5	11%	33%									1	5	6
	Professeur agrégé classe normale	10	17								1							1	0	1
	Professeur certifié classe exceptionnelle																	0	0	0
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle		1															0	0	0
	Professeur certifié hors classe	4	3															0	0	0
	Professeur certifié classe normale																	0	0	0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle																	0	0	0
	Professeur certifié EPS hors classe		3				1		33%									0	1	1
	Professeur certifié EPS classe normale																	0	0	0
	Professeur certifié ex bi-admissible																	0	0	0
	Professeur des lycées professionnels classe exceptionnelle																	0	0	0
Professeur des lycées professionnels hors classe																	0	0	0	
TOTAL ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS		38	54			4	9	11%	17%			1						5	9	14
CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS	ATER																	0	0	0
	Lecteurs																	0	0	0
	Associés																	0	0	0
	Enseignant contractuel																	0	0	0
	Enseignant-chercheur contractuel junior											1						0	1	1
	Enseignant contractuel CDI																	0	0	0
	Enseignant contractuel CDI ACCENTS																	0	0	0
TOTAL CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS												1						0	1	1
TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		92	179	12	19	4	9	4%	5%			3	3					20	34	49

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

b) Les avancements de grade et les promotions internes

Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2022

FILIÈRE	GRADE	GRADE										CORPS								TOTAL DE PROMUS 2022				
		NOMBRE DE PROMOUVABLES		TABLEAU D'AVANCEMENT		DUREE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE		% DE PROMUS / PROMOUVABLES		EXAMEN PROFESSIONNEL		CONCOURS			Liste d'aptitude		DUREE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE							
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL		
ATSS	Autres corps FP																					0	0	0
	AAE HC	2	2																			0	0	0
	AAE DIR SERV		1																			0	0	0
	APAE	4																				0	0	0
	AAE	24	4																			0	0	0
	INFIRMIER HC																					0	0	0
	INFIRMIER CS																					0	0	0
	INFIRMIER CN																					0	0	0
	ASS PRINC SERV SOCIAL	1																				0	0	0
	ASS SERV SOCIAL CS																					0	0	0
	ASS SERV SOCIAL CN																					0	0	0
	SAENES CE	4								1												1	0	1
	SAENES CS	10	3	1	1			10 %	33,33 %	2												3	1	4
	SAENES CN	55	3											2				1				3	0	3
	ATEE P 1C																					0	0	0
	ATEE P 2C																					0	0	0
	ATEE																					0	0	0
ADJENES PRINC 1C	34	3	10				29,41 %														10	0	10	
ADJENES PRINC 2C	2		1				50 %														1	0	1	
ADJENES																					0	0	0	
TOTAL ATSS		136	16	12	1	0	0	8,82 %	6,25 %	3	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	18	1	19
BIB	CONSER GENERAL BIB	2	2																		0	0	0	
	CONSER CHEF BIB																				0	0	0	
	CONSER BIB	3	1																		0	0	0	
	BIB HC		1							1											1	0	1	
	BIB	9	1																		0	0	0	
	BIB ASS SPE CE	4		1				25 %													1	0	1	
	BIB ASS SPE CS																				0	0	0	
	BIB ASS SPE CN	12	1											1							1	0	1	
	MAG P 1C	10		1				10 %													1	0	1	
	MAG P 2C	1	1	1	1			100 %	100 %													1	1	2
MAG																					0	0	0	
TOTAL BIB		41	7	3	1	0	0	7,32 %	14,29 %	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5	1	6
ITRF	IGR HC	1	3																		0	0	0	
	IGR 1C	2		1				50 %													1	0	1	
	IGR 2C	39	29																		0	0	0	
	IGE HC	17	14	1	4			5,88 %	28,57 %												1	4	5	
	IGE CN	7	14															1	1		1	1	2	
	ASI	24	13								1			1							0	2	2	
	TECH CE	9	2	1				11,11 %						1							1	1	2	
	TECH CS	3	6	1				33,33 %		3	2										4	2	6	
	TECH CN	41	18											3							5	1	6	
	ATRF P 1C	5	2		1			50 %										2	1			0	1	1
	ATRF P 2C	29	8	7	2			24,14 %	25 %	3				1	1						11	3	14	
ATRF																4				4	0	4		
TOTAL ITRF		177	109	11	7	0	0	6,21 %	6,42 %	6	3	0	0	4	3	4	0	3	2	0	0	28	15	43

b) Les avancements de grade et les promotions internes

Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2022

FILIÈRE	GRADE	GRADE										CORPS								TOTAL DE PROMUS 2022				
		NOMBRE DE PROMOUVABLES		TABLEAU D'AVANCEMENT		DUREE MOYENNE DANS LE GRADE		% DE PROMUS / PROMOUVABLES		EXAMEN PROFESSIONNEL		CONCOURS			Liste d'aptitude		DUREE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE							
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL		
CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS	Cont. Formation Cat A Technique - Niveau IGR																				0	0	0	
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGR HC																					0	0	0
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGR																					0	0	0
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGE																					0	0	0
	Cont. cat.A Technique - Niveau ASI																					0	0	0
	Cont. cat.A Bibliothèque - Niveau BIB																					0	0	0
	Cont. Cat A Santé médecin																					0	0	0
	Cont. cat.A Santé Infirmier																					0	0	0
	Cont. cat.A Santé Psychologue																					0	0	0
	Cont. cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque																					0	0	0
	Cont. cat.B Santé - Assistant de Service Social																					0	0	0
Cont. cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque																					0	0	0	
TOTAL CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS																					0	0	0	

c) 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.

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

Sorties des personnels BIATSS titulaires en 2022

FILIERE	CAT	GRADE	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE														CESSATION D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE						TOTAL sorties 2022					
			MUTATION		DEPART VOLONTAIRE / RUPTURE CONV.		CONCOURS		INAPTITUDE DEFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE DETACHEMENT / INTEGRATION		REVOCACTION		DETACHEMENT				MISE A DISPOSITION DISPONIBILITE		CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIALES *	
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
BIATSS : ATSS	A +	Autres corps FP - Emplois fonctionnels																								0	0	
	A	Assistant de service social CN																									0	0
		Assistant de service social CS																									0	0
		Assistant principal de service social																									0	0
		Attaché d'administration de l'état														1											0	1
		Attaché d'administration de l'état hors classe																									0	0
		Attaché d'administration directeur de service																									0	0
	B	Attaché principal d'administration de l'état													1												1	0
		Infirmier de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur CN																									0	0
		Infirmier de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur CS																									0	0
		Infirmier de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur HC																									0	0
		Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur CE																1									1	0
		Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur CN	2													1											3	0
	C	Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur CS																									0	0
		Adjoint administratif	1																								1	0
		Adjoint administratif principal de 1ère classe																									0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe		3													1											4	0	
Adjoint technique des établissements d'enseignement																										0	0	
Adjoint technique des établissements d'enseignement principal 1ère classe																										0	0	
BIATSS : BIB	A	Adjoint technique des établissements d'enseignement principal 2ème classe																								0	0	
		Bibliothécaire																									0	0
		Bibliothécaire hors classe																									0	0
		Conservateur des bibliothèques																									0	0
	B	Conservateur en chef des bibliothèques														1											1	0
		Conservateur général des bibliothèques																									0	0
		Bibliothécaire assistant spécialisé CE																									0	0
	C	Bibliothécaire assistant spécialisé CN																									1	0
		Bibliothécaire assistant spécialisé CS																									0	0
		Magasinier des Bibliothèques																									0	0
BIATSS : ITRF	A	Magasinier des bibliothèques principal 1ère classe																								0	0	
		Magasinier des bibliothèques principal 2ème classe																									0	0
		Assistant ingénieur		1												1											1	1
		Ingénieur de recherche de 1ère classe																									1	3
	B	Ingénieur de recherche de 2ème classe																									0	0
		Ingénieur de recherche HC		1												1											0	1
		Ingénieur d'études de CN																1									0	3
		Ingénieur d'études HC																									2	2
	C	Ingénieur d'études HC																									4	1
		Technicien de recherche et de formation de CE																									0	0
Technicien de recherche et de formation de CN																										1	0	
Technicien de recherche et de formation de CS																										0	0	
Adjoint technique de recherche et de formation																										1	1	
Adjoint technique principal de recherche et de formation de 1ère classe																										0	0	
Total BIATSS titulaires	Adjoint technique principal de recherche et de formation de 2ème classe	1	1																							1	1	
		7	3												1											23	14	

* Congés supérieurs à 6 mois

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2022

NIVEAU	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE														CESSATION D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE								TOTAL SORTIES 2022	
	CONCOURS		FIN DE CDD		RUPTURE PE INITIATIVE EMPLOYEUR		RUPTURE PE INITIATIVE SALARIE		DÉMISSION		RUPTURE CONVENTIONNELLE		DÉPART A LA RETRAITE		CONGE POUR MOBILITE		MISE A DISPOSITION		CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIALES *		CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Expert de haut niveau																							0	0
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Expérimenté																							0	0
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant			2	2																			2	2
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études			1	3					1														1	4
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant																							0	0
Contrat Recherche Cat.A Technique - Researcher MSCA																							0	0
Contractuel Cat.A Bibliothèque - Niveau Bibliothécaire																							0	0
Contractuel Cat.A Santé Infirmier			1																				1	0
Contractuel Cat.A Santé Psychologue							1																1	0
Contractuel Cat.A Santé Médecin									1														1	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGR hors classe																							0	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE			1	1					1	2	1			1									4	3
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI			1				1		4	1													5	2
Contrat formation Cat.A Technique - Niveau IGR																							0	0
Contrat formation Cat.A Technique - Niveau IGE					2		1																3	0
Contractuel cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque			2		1		1		5	1													9	1
Contractuel cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque	1		6	3	1		3		5	1	1			1									18	4
Apprenti																							0	0
Total BIATSS contractuels	1		14	9	4		6	1	16	6	2		2										45	16

* Congés supérieurs à 6 mois

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

Départ en retraite des agents titulaires et contractuels

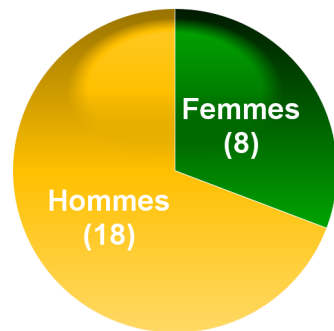
RÉPARTITION DES AGENTS

STATUT	AGENTS	NOMBRE
Titulaire	AENES + Santé / Social (ATSS)	4
	BIBAS	2
	ITRF	4
	Sous-total BIATSS	10
	Enseignants-Chercheurs	9
	Enseignants Second degré	4
	Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	13
Sous-total Titulaire		23
Contractuel	Contractuels CDI	2
	Sous-total Contractuels CDI / CDD	2
	Enseignants-Chercheurs	1
	Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	1
Sous-total Contractuel		3
TOTAL		26

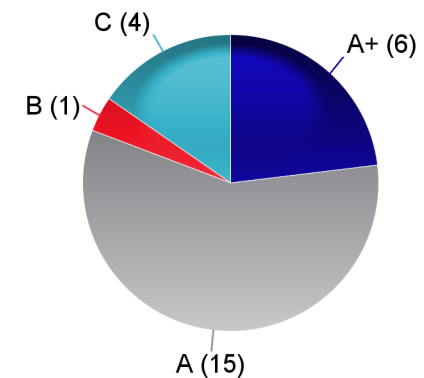
ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	65 ans et 0 mois
BIATSS	63 ans et 1 mois
Contractuels CDI / CDD	62 ans et 1 mois

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE





4. LA FORMATION

4. LA FORMATION	63
a) Le nombre des agents en formation initiale et continue	64
Ensemble des personnels formés	64
b) Les dépenses de formation	65
Répartition du budget par enveloppe	65
Formations financées au titre des dispositifs d'accompagnement	65
c) Les types de formations dispensées	66
Nombre de sessions par domaine de formation	66
Taux de participation des stagiaires par domaine de formation	66
d) Le nombre et la durée des formations	67
Nombre de journées de formation professionnelle continue par type d'action (T1, T2, T3)	67

a) Le nombre des agents en formation initiale et continue

- Personnels en activité au 31/12/2022

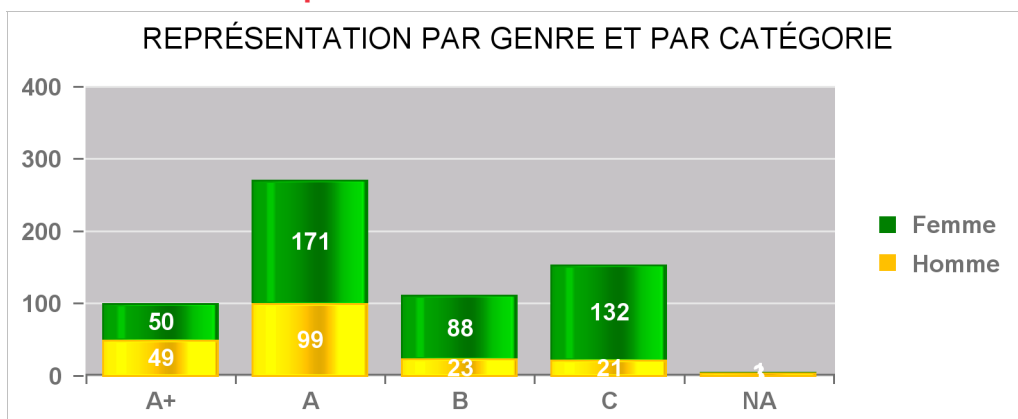
	Demandes		Nb de personnels	
	Nb formations demandées	Nb demandes confirmées	inscrits	formés
Personnels USMB	1 491	1 309	677	622
Personnels extérieurs	25	22	16	15
TOTAL	1 516	1 331	693	637

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

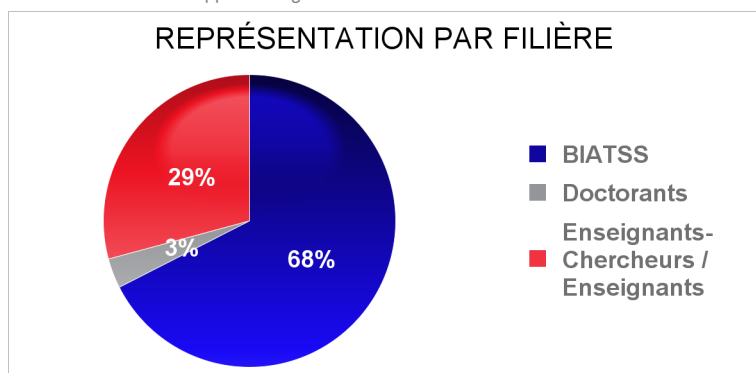
Nb de personnels inscrits : personnels s'étant inscrits à au moins un stage de formation (quelle que soit sa présence)

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

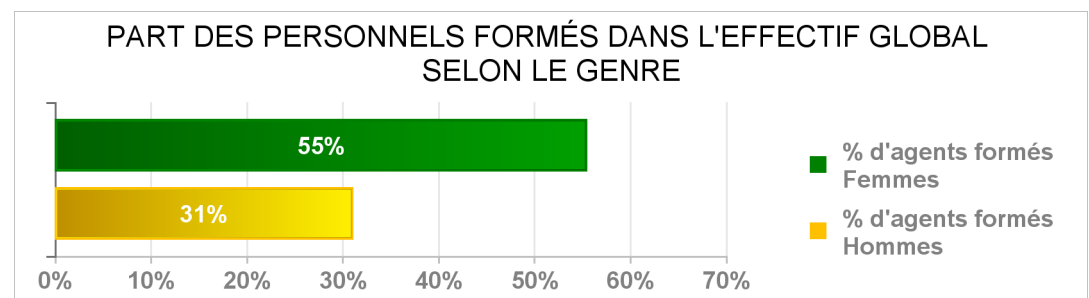
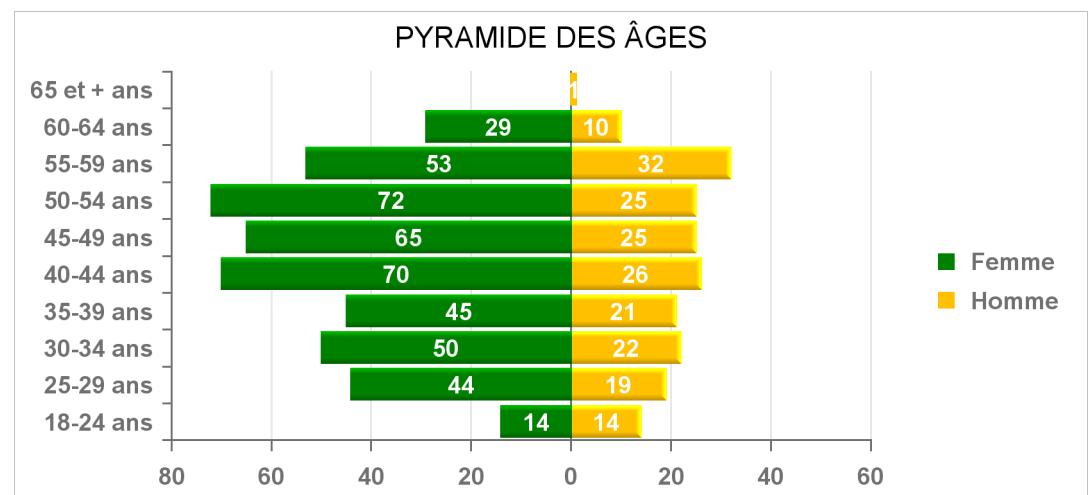
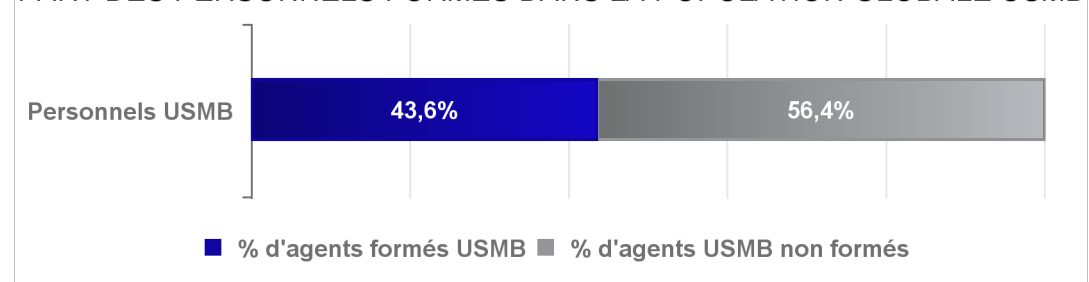
▶▶ Ensemble des personnels formés



Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage



PART DES PERSONNELS FORMÉS DANS LA POPULATION GLOBALE USMB

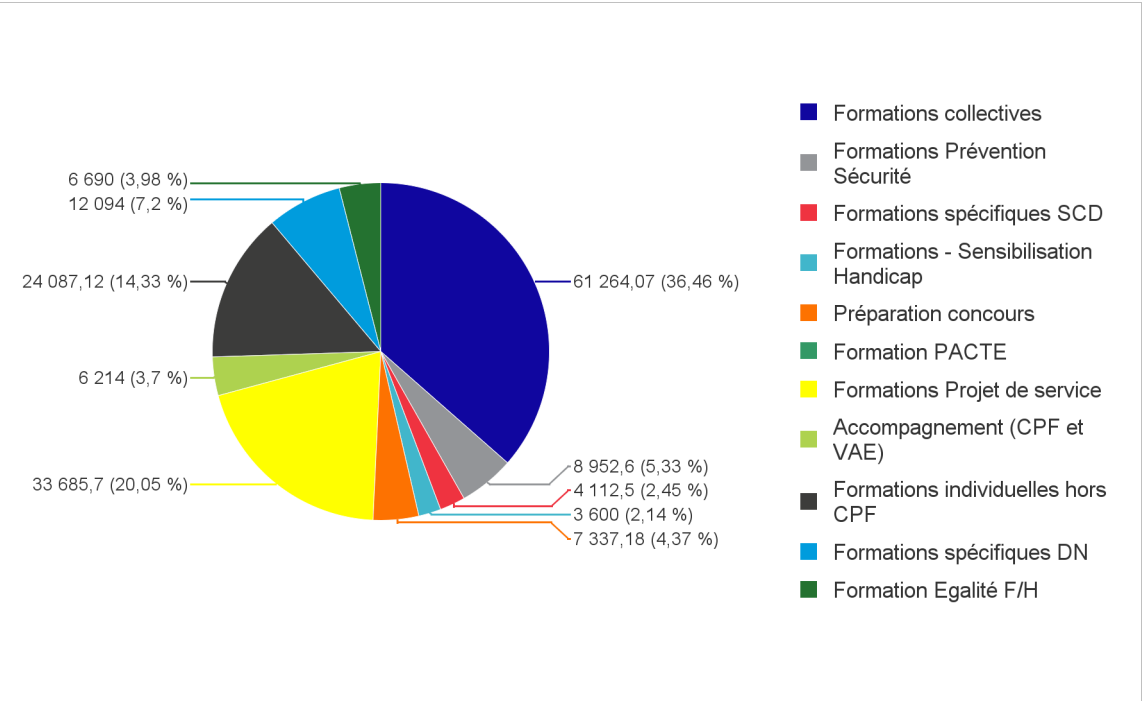


b) Les dépenses de formation

RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2022
PAR ENVELOPPE

BILAN BUDGETAIRE EN AE (actes d'engagement consommés)

Montant du budget formation : 168 037 €



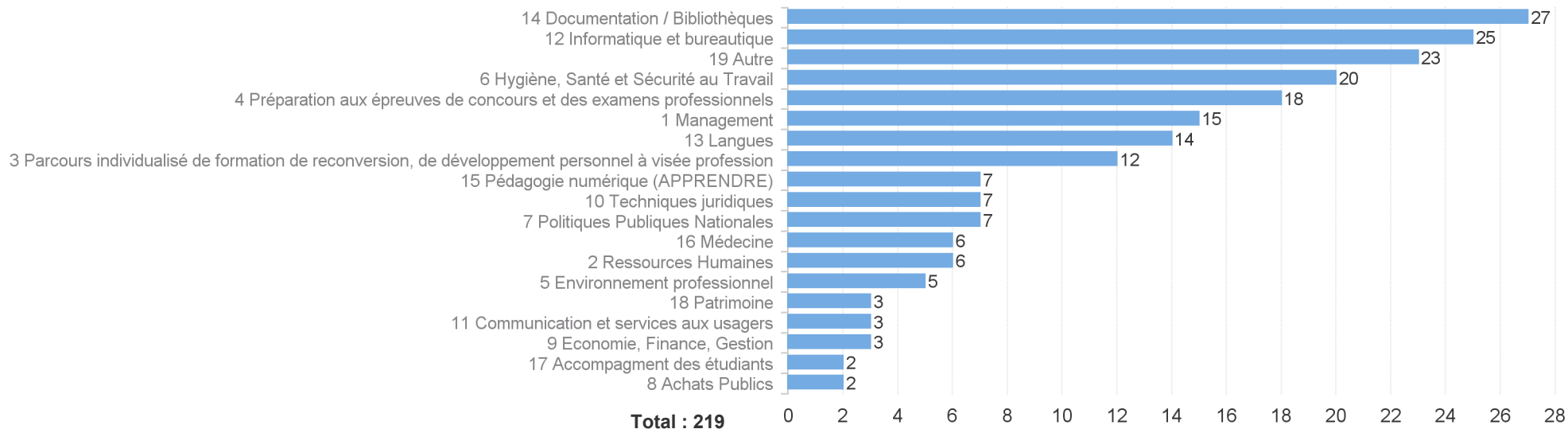
BILAN DES FORMATIONS FINANCÉES AU TITRE DES
DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2022

	CFP	CPF	VAE	Bilan de compétences
Nombre d'agents	4	4	0	3
Coût en €	88 313 €	3 214 €	0 €	4 500 €

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

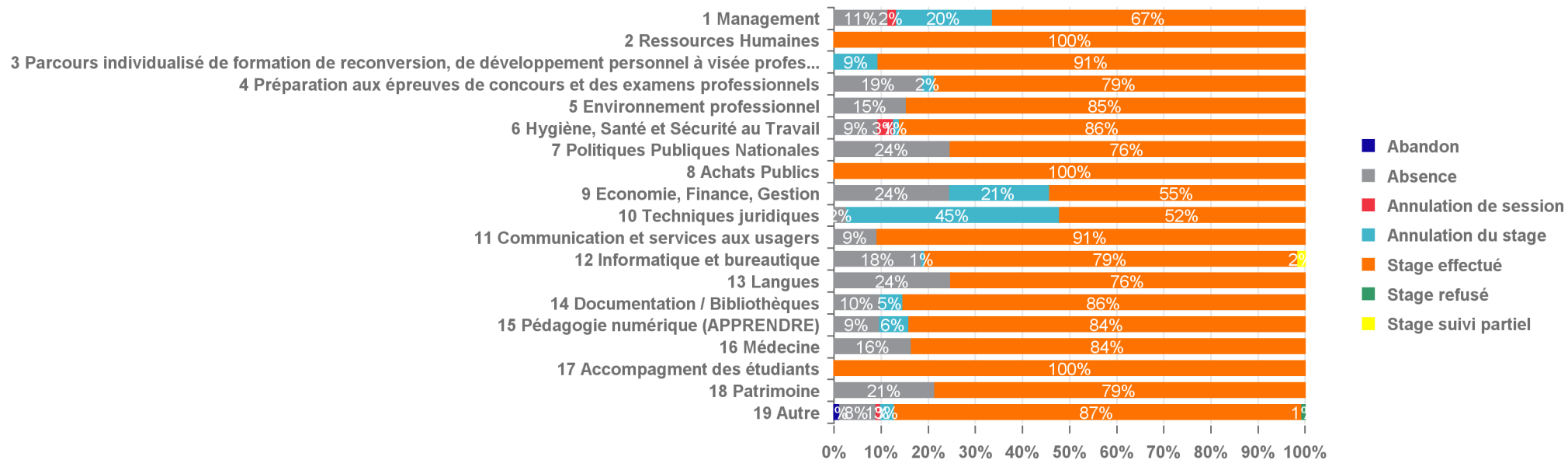
c) Les types de formations dispensées

NOMBRE DE SESSIONS RÉALISÉES PAR DOMAINE DE FORMATION



(2021 : 243)

TAUX DE PARTICIPATION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION



d) Le nombre et la durée des formations

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Personnels en activité au 31/12/2022

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

			T1 - Adaptation à l'emploi		T2 - Evolution prévisible des métiers		T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences		Total Fomation professionnelle continue	
			Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours
Personnels USMB	A+	Femme	48	81,3	1	0,5	2	263,0	50	344,8
		Homme	46	73,6	1	2,3	1	17,8	48	93,8
	Total catégorie A+		94	154,9	2	2,8	3	280,8	98	438,6
	A	Femme	156	372,9	1	0,5	3	34,9	156	408,3
		Homme	88	170,2	6	29,2			91	199,3
	Total catégorie A		244	543,1	7	29,7	3	34,9	247	607,6
	B	Femme	79	230,2	6	12,5	2	9,1	80	251,8
		Homme	20	62,6			1	4,0	21	66,6
	Total catégorie B		99	292,8	6	12,5	3	13,1	101	318,4
	C	Femme	117	271,8	1	1,3	1	9,7	117	282,8
		Homme	20	38,3					20	38,3
	Total catégorie C		137	310,1	1	1,3	1	9,7	137	321,0
	NA	Femme	1	0,7					1	0,7
Homme		3	1,5					3	1,5	
Total catégorie NA		4	2,2					4	2,2	
Total Personnels USMB			578	1303,0	16	46,3	10	338,6	587	1687,8
Personnels extérieurs	A	Femme	9	8,9					9	8,9
		Homme	5	5,5					5	5,5
	Total catégorie A		14	14,4					14	14,4
	B	Homme	1	0,6					1	0,6
	Total catégorie B		1	0,6					1	0,6
Total Personnels extérieurs			15	15,0					15	15,0
TOTAL			593	1318,0	16	46,3	10	338,6	602	1702,8

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage



5. LES RÉMUNÉRATIONS

5. LES RÉMUNÉRATIONS	69
a) La masse salariale	70
Masse salariale globale 2022	71
Masse salariale par filière et statut	73
Répartition par catégorie de rémunération	74
Masse salariale par corps des enseignants-chercheurs / enseignants et BIATSS	75
b) Les traitements indiciaires	76
Effectifs de l'ensemble du personnel par INM	76
Effectifs des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants par INM	77
Effectifs des BIATSS par INM	78
c) Les primes et indemnités	79
Primes par rémunération de personnels	79

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

a) La masse salariale

• LA MASSE SALARIALE

La masse salariale correspond au volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les crédits de rémunérations, les indemnités, les heures complémentaires, les primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

L'Université Savoie Mont Blanc a accédé le 1er janvier 2011 aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) prévues par la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités.

Ce changement a introduit de nouvelles responsabilités notamment en matière de gestion des dépenses de personnel :

- Transfert de la masse salariale État sur le budget de l'établissement ;
- Introduction de la notion de plafond de masse salariale et de plafond d'emplois qui sont tous les deux votés en Conseil d'administration ;
- Le plafond de masse salariale : les crédits affectés à l'enveloppe «personnel» au sein du budget sont déclarés limitatifs et soumis au vote du Conseil d'administration ;
- Le plafond d'emplois : le plafond d'emplois voté par le Conseil d'administration comprend le plafond des autorisations d'emplois de l'État ainsi qu'un plafond d'emplois financés sur ressources propres.

• LE TRAITEMENT

■ La rémunération des agents

La rémunération des agents publics comprend le traitement principal augmenté, selon la situation de l'agent, du Supplément Familial de traitement (SFT) et d'indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le montant du traitement est fixé en fonction de l'échelon détenu par l'agent. À chaque échelon est associé un Indice Brut (indice de classement) qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire. À chaque IB correspond un Indice Nouveau Majoré (indice de traitement) permettant le calcul de la rémunération. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'INM par la valeur du point d'indice de la FP. Depuis le 1er février 2017, la valeur du point d'indice est fixée à 56,232 €. Certains grades d'encadrement supérieur comportent des échelons qui ne dépendent pas d'un indice, mais d'un classement dans un groupe allant de A à G dits hors échelles.

■ Les cotisations patronales

Les cotisations patronales sont celles payées par l'employeur. Ces dernières sont calculées selon les rémunérations brutes et certaines primes versées aux agents. La plus importante est celle de la pension civile des titulaires.

■ Les autres versements

Il s'agit des versements d'allocation d'aide au retour à l'emploi, des remboursements de transport et des traitements des congés longue durée.

a) La masse salariale

Masse salariale globale 2022

	Total dépenses Masse salariale *	dont opération circuit de paie **	% répartition
Masse salariale état et ressources propres établissement (hors heures complémentaires)	82 981 956 €	82 868 527 €	82.6 %
Masse salariale ressources propres composantes (hors heures complémentaires)	9 250 863 €	9 250 863 €	9.2 %
Masse salariale heures complémentaires chargées	8 229 982 €	8 229 982 €	8.2 %
	100 462 801 €	100 349 372 €	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.

** Les opérations circuit de paie sont des opérations traitées dans le cadre de la paie à façon par la trésorerie générale. Elles représentent 99,9% des dépenses totales de frais de personnel ; ce sont elles qui seront analysées dans les tableaux et graphiques suivants.

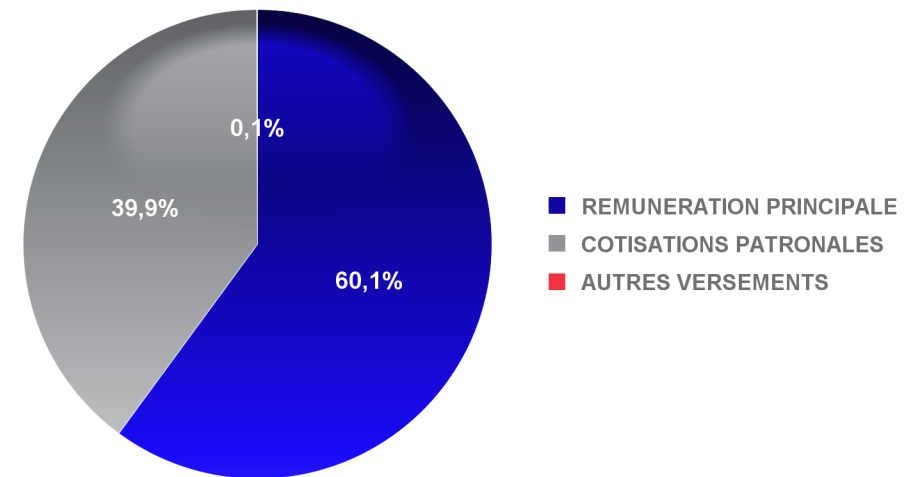
CIRCUIT DE PAIE

REMUNERATION PRINCIPALE	TRAITEMENT BRUT	47 416 120 €
	PRIMES ET INDEMNITES	5 501 078 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	7 368 394 €
	TOTAL	60 285 592 €
COTISATIONS PATRONALES	PENSION CIVILE ET ATI ***	27 870 364 €
	COTISATION POLE EMPLOI	535 838 €
	AUTRES COTISATIONS	11 588 515 €
	TOTAL	39 994 717 €
AUTRES VERSEMENTS	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	17 132 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	44 152 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	7 779 €
	TOTAL	69 063 €
	Total général	100 349 372 €

*** Allocation Temporaire d'Invalidité

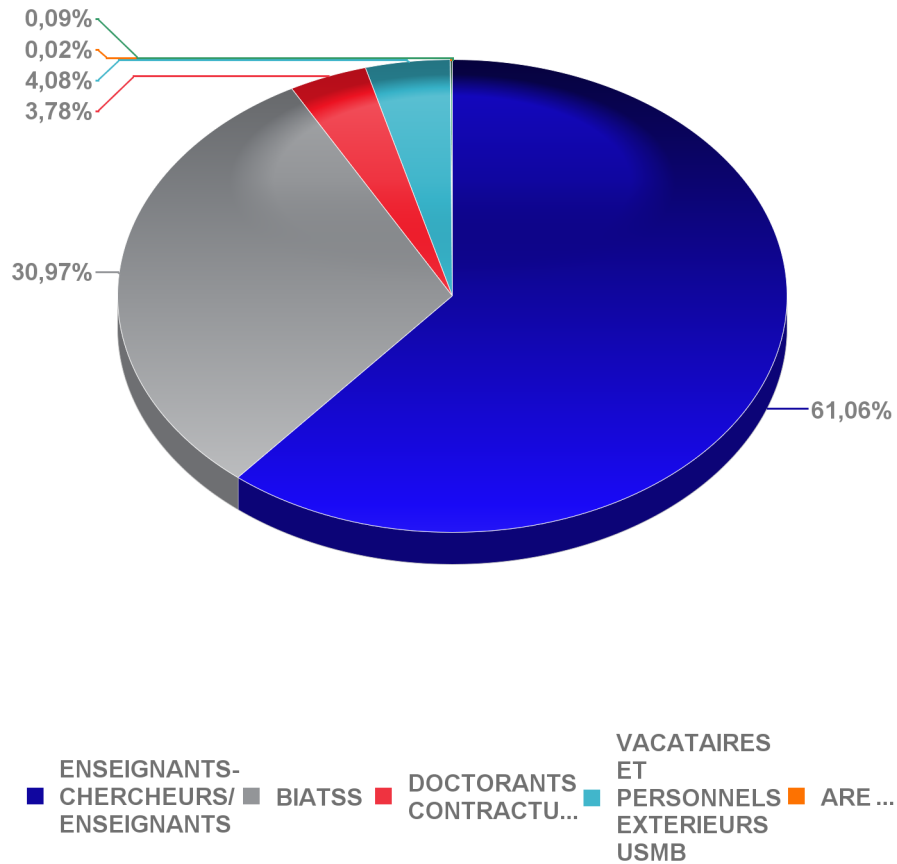
TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE

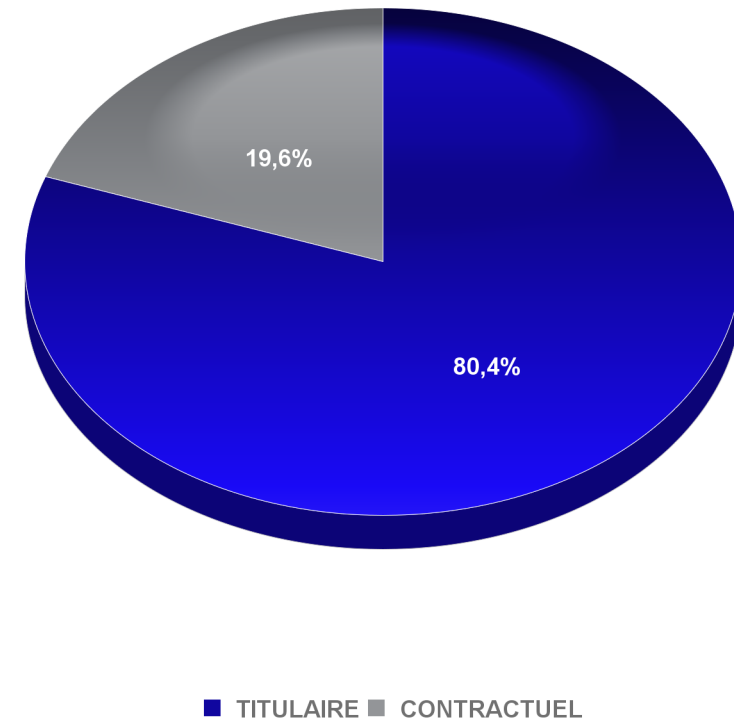


a) La masse salariale

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



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



a) La masse salariale

Masse salariale par filière et statut

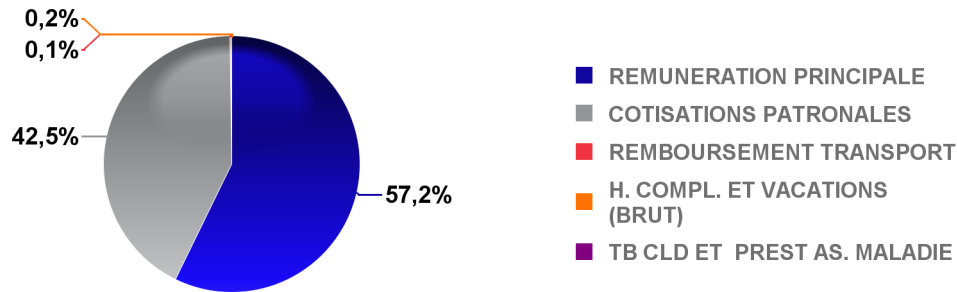
ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	29 339 833 €	2 363 025 €	31 702 859 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	3 195 442 €	526 463 €	3 721 905 €
	COTISATION POLE EMPLOI		113 627 €	113 627 €
	COTISATIONS PATRONALES	24 664 448 €	1 052 930 €	25 717 378 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	12 383 €	2 175 €	14 558 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	7 779 €		7 779 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS		57 219 886 €	4 058 220 €	61 278 105 €
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	13 397 605 €	5 166 538 €	18 564 143 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	37 368 €	366 400 €	403 767 €
	COTISATION POLE EMPLOI		214 786 €	214 786 €
	COTISATIONS PATRONALES	9 959 427 €	1 904 656 €	11 864 083 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	15 266 €	11 403 €	26 669 €
Total BIATSS		23 409 666 €	7 663 782 €	31 073 449 €
DOCTORANTS CONTRACTUELS	REMUNERATION PRINCIPALE		2 604 920 €	2 604 920 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		122 257 €	122 257 €
	COTISATION POLE EMPLOI		109 701 €	109 701 €
	COTISATIONS PATRONALES		956 694 €	956 694 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		2 925 €	2 925 €
Total DOCTORANTS CONTRACTUELS			3 796 498 €	3 796 498 €
VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		3 122 663 €	3 122 663 €
	COTISATION POLE EMPLOI		97 724 €	97 724 €
	COTISATIONS PATRONALES		875 488 €	875 488 €
Total VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB			4 095 874 €	4 095 874 €
ARE	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		17 132 €	17 132 €
Total ARE			17 132 €	17 132 €
CONG FORM	REMUNERATION PRINCIPALE	43 078 €		43 078 €
	COTISATIONS PATRONALES	45 236 €		45 236 €
Total CONG FORM		88 314 €		88 314 €
TOTAL GÉNÉRAL		80 717 865 €	19 631 506 €	100 349 372 €

TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

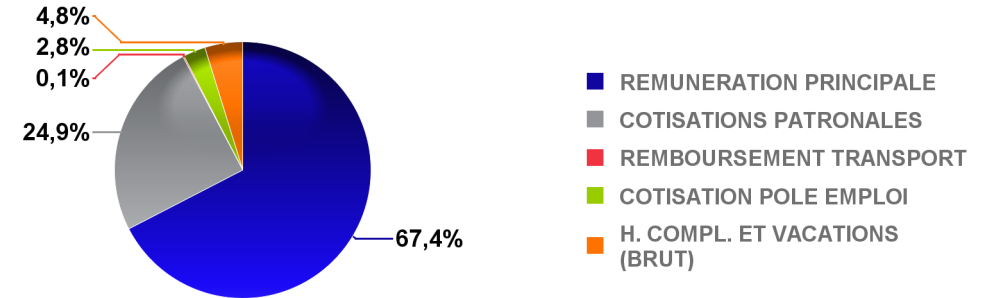
a) La masse salariale

Répartition par catégorie de rémunération

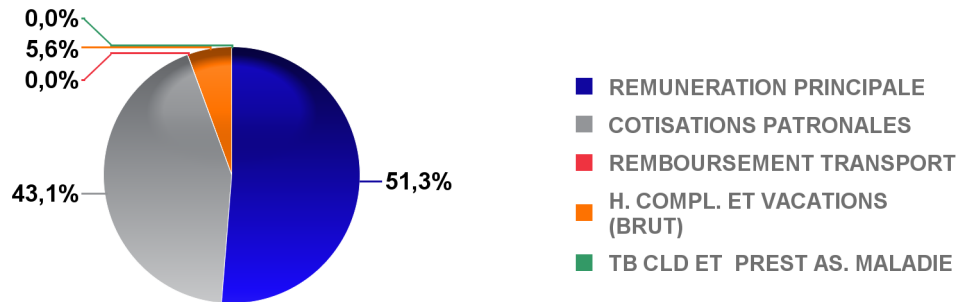
BIATSS TITULAIRES



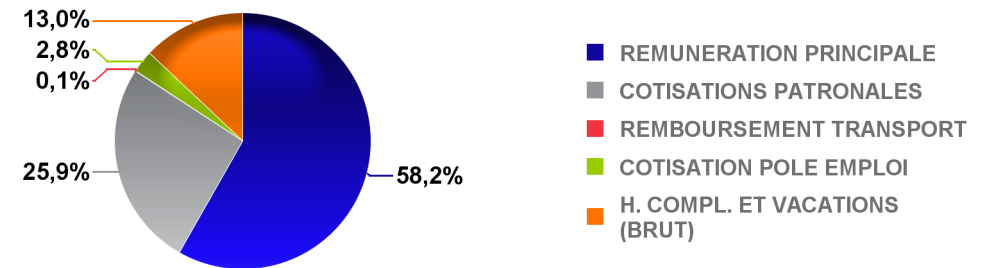
BIATSS CONTRACTUELS



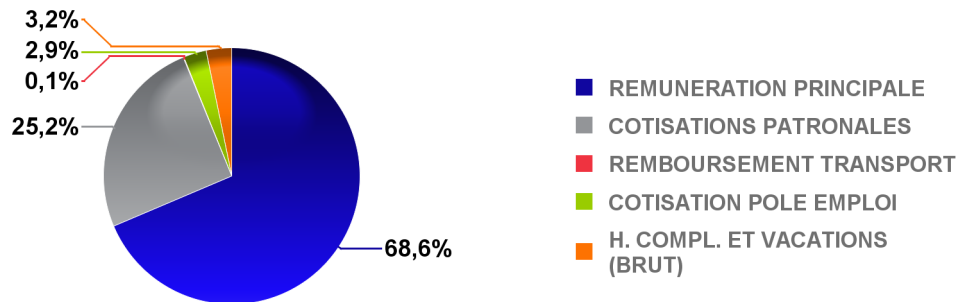
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES



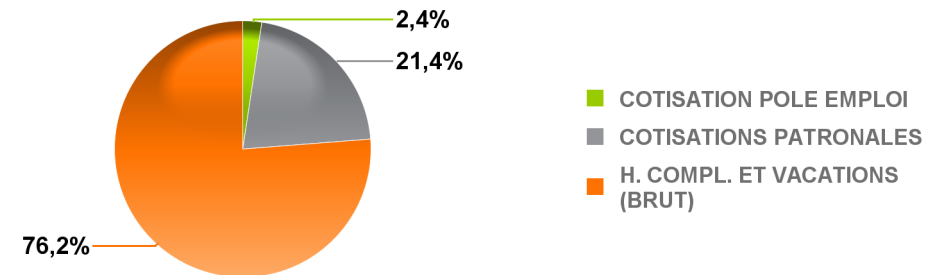
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



DOCTORANTS CONTRACTUELS



VACATAIRES



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

a) La masse salariale

Masse salariale par corps des enseignants-chercheurs / enseignants et BIATSS

ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	CORPS	MASSE SALARIALE
ENSEIGNANTS-CERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	22 233 322 €
		Enseignants de 2nd degré	7 160 220 €
		Contractuels Enseignants	2 309 317 €
		TOTAL	31 702 859 €
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	18 455 811 €
		Enseignants de 2nd degré	6 262 020 €
		Contractuels Enseignants	999 547 €
		TOTAL	25 717 378 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	11 602 €
		Enseignants de 2nd degré	781 €
		Contractuels Enseignants	2 175 €
		TOTAL	14 558 €
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Enseignants	113 627 €
		TOTAL	113 627 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	1 943 811 €
		Enseignants de 2nd degré	1 251 631 €
		Contractuels Enseignants	526 463 €
TOTAL		3 721 905 €	
TB CLD ET PREST AS. MALADIE	Enseignants de 2nd degré	7 779 €	
	TOTAL	7 779 €	
Total ENSEIGNANTS-CERCHEURS/ ENSEIGNANTS			61 278 105 €
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	ATSS	4 178 064 €
		BIB	1 072 812 €
		ITRF	8 146 730 €
		Contractuels Biatss	4 983 896 €
		Apprenti	182 642 €
		TOTAL	18 564 143 €
	COTISATIONS PATRONALES	ATSS	3 048 649 €
		BIB	816 026 €
		ITRF	6 094 753 €
		Contractuels Biatss	1 901 424 €
		Apprenti	3 232 €
		TOTAL	11 864 083 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	ATSS	3 175 €
		BIB	851 €
		ITRF	11 240 €
		Contractuels Biatss	11 308 €
		Apprenti	95 €
		TOTAL	26 669 €
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Biatss	214 786 €
		TOTAL	214 786 €
H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	ATSS	1 166 €	
	ITRF	36 202 €	
	Contractuels Biatss	366 400 €	
	TOTAL	403 767 €	
Total BIATSS			31 073 449 €

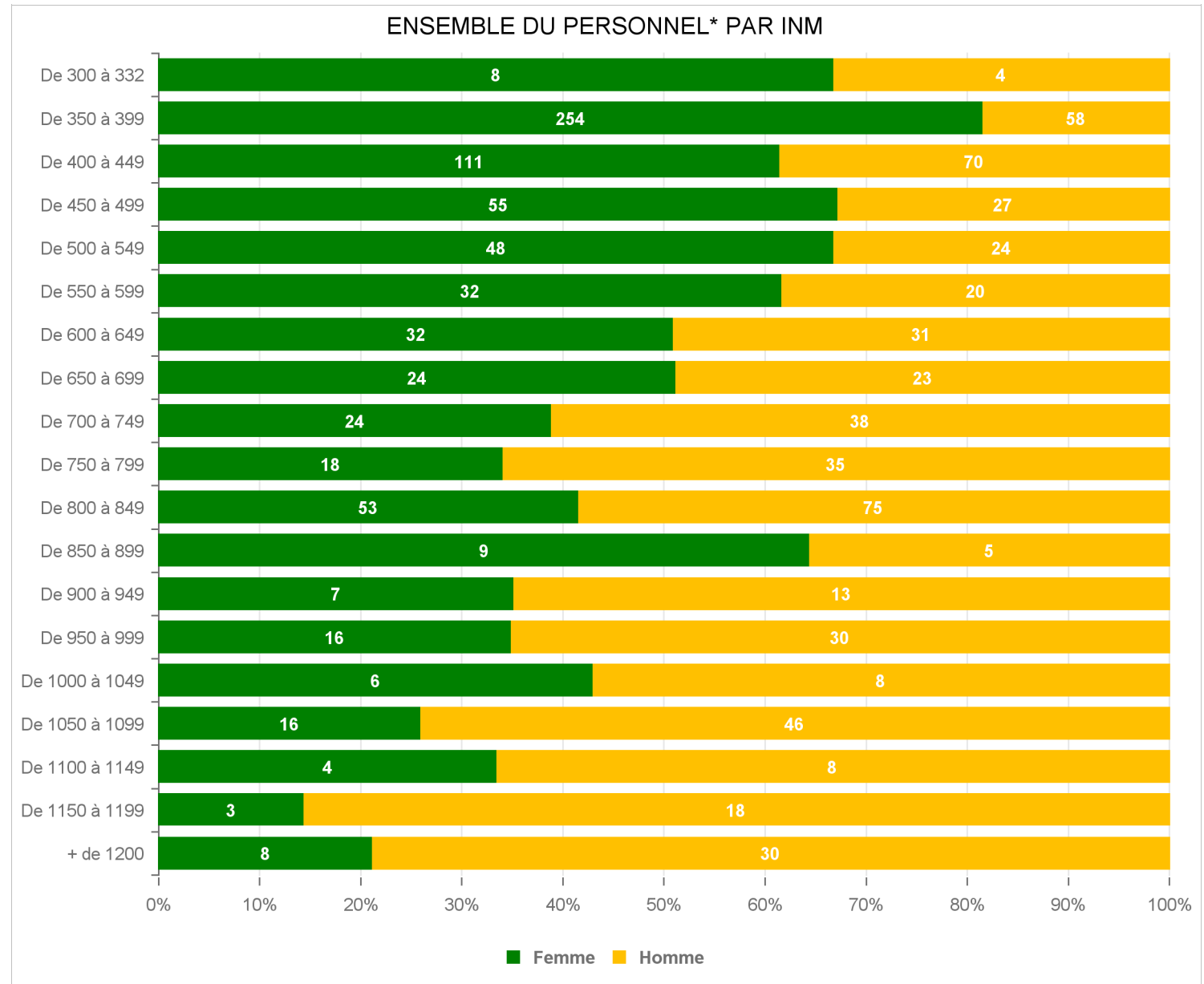
Les valeurs présentent dans le tableau sont arrondies à l'unité.

b) Les traitements indiciaires

Effectifs de l'ensemble du personnel * par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	12
De 350 à 399	312
De 400 à 449	181
De 450 à 499	82
De 500 à 549	72
De 550 à 599	52
De 600 à 649	63
De 650 à 699	47
De 700 à 749	62
De 750 à 799	53
De 800 à 849	128
De 850 à 899	14
De 900 à 949	20
De 950 à 999	46
De 1000 à 1049	14
De 1050 à 1099	62
De 1100 à 1149	12
De 1150 à 1199	21
+ de 1200	38
TOTAL	1 291
INDICE MOYEN	632
INDICE MÉDIAN	533

* Hors agents non indicés

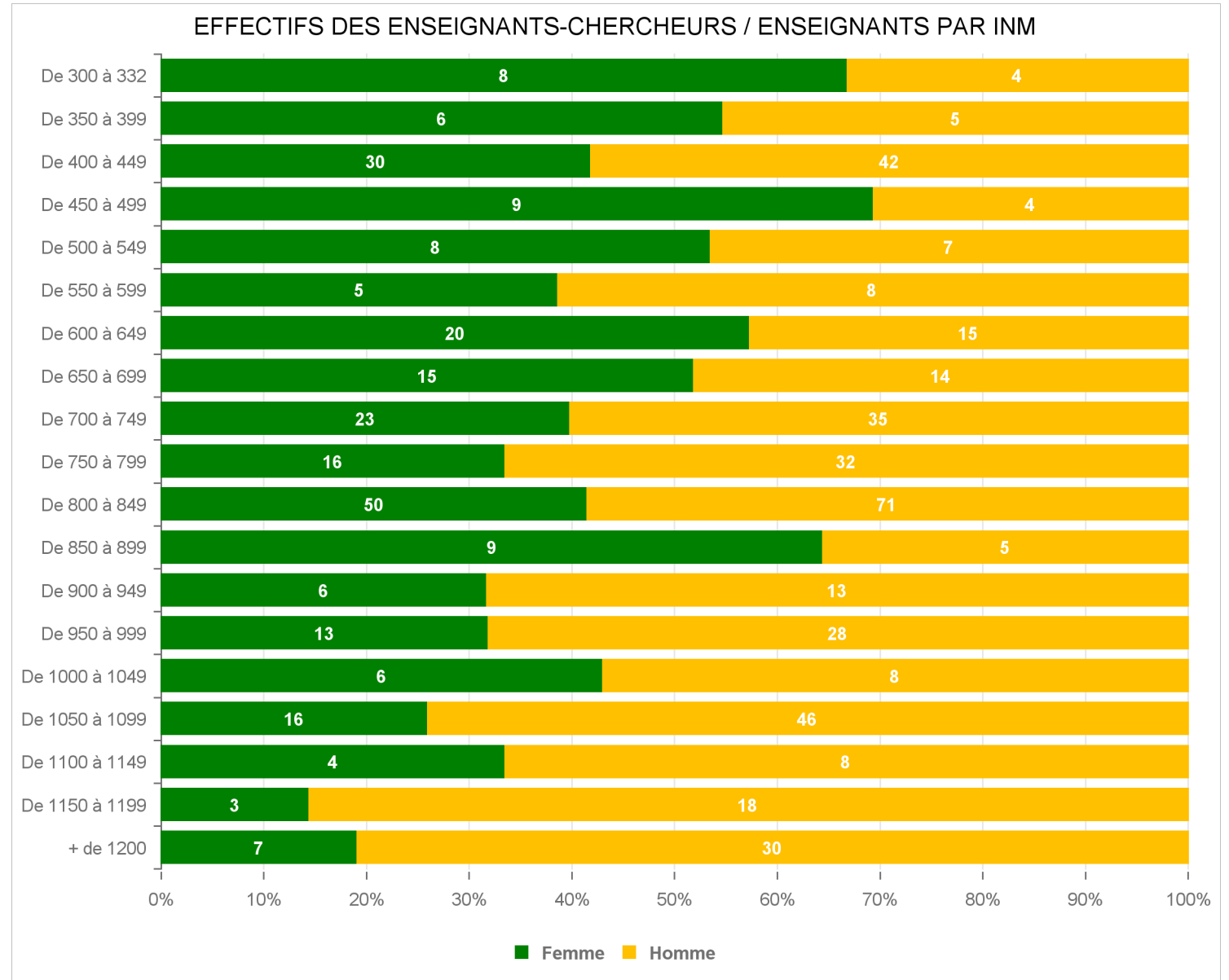


b) Les traitements indiciaires

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

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	12
De 350 à 399	11
De 400 à 449	72
De 450 à 499	13
De 500 à 549	15
De 550 à 599	13
De 600 à 649	35
De 650 à 699	29
De 700 à 749	58
De 750 à 799	48
De 800 à 849	121
De 850 à 899	14
De 900 à 949	19
De 950 à 999	41
De 1000 à 1049	14
De 1050 à 1099	62
De 1100 à 1149	12
De 1150 à 1199	21
+ de 1200	37
TOTAL	647

INDICE MOYEN	802
INDICE MÉDIAN	803



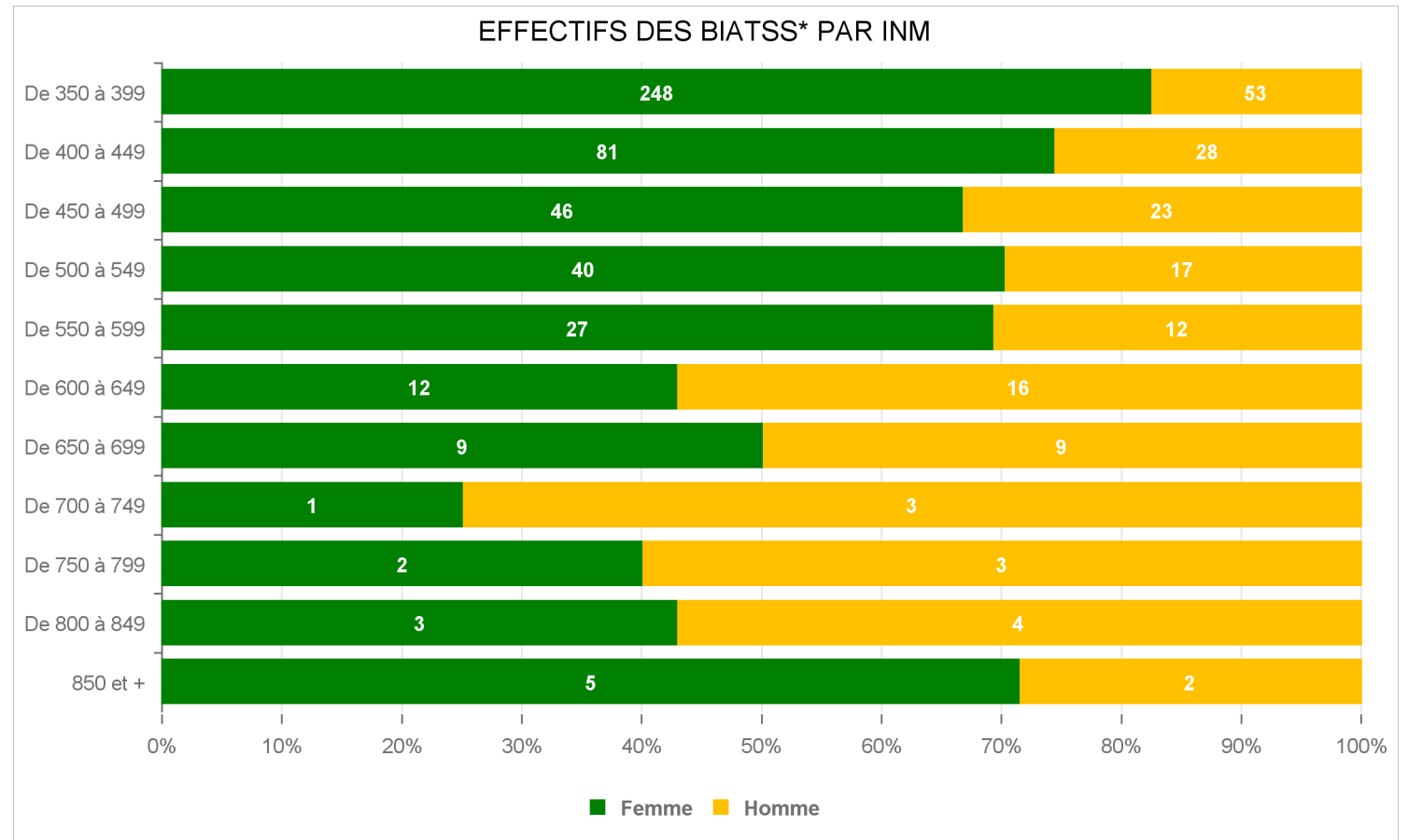
b) Les traitements indiciaires

Effectifs des BIATSS * par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 350 à 399	301
De 400 à 449	109
De 450 à 499	69
De 500 à 549	57
De 550 à 599	39
De 600 à 649	28
De 650 à 699	18
De 700 à 749	4
De 750 à 799	5
De 800 à 849	7
850 et +	7
TOTAL	644

INDICE MOYEN	460
INDICE MÉDIAN	407

* Hors agents non indicés

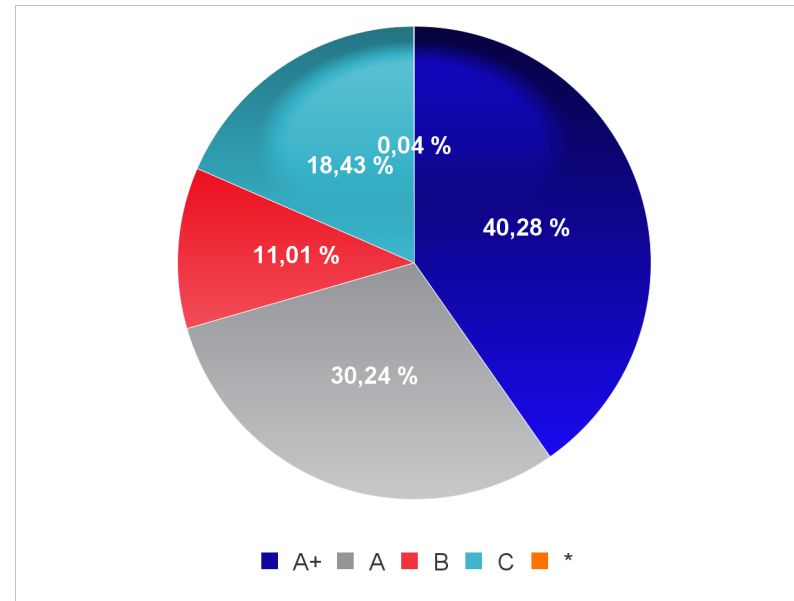


c) Les primes et indemnités

Primes par catégorie de personnels

CATEGORIE	Primes et Indemnités
A+	2 215 785 €
A	1 663 312 €
B	605 610 €
C	1 014 080 €
*	2 290 €
TOTAL	5 501 078 €

* Personnel extérieur



* Personnel extérieur



6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	81
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	82
b) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service	83
c) Les acteurs de la prévention et leurs activités	84
d) Les instances de prévention et leurs activités	85
e) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels	86

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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 entraîner un accident. Il peut s'agir d'un dysfonctionnement ou d'une anomalie constatée (exemple : le plafond tombe au sol, l'agent était à côté mais il n'a pas été touché).
- Accident : situation ayant entraîné 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) - en effectif

Catégorie	Genre	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Jours d'arrêt de travail***	Jours d'arrêt de travail d'accidents antérieurs à 2022	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*	
A+ / A	F	1	3	2	253	1	2,09	
	H	3	1	185		-	5,42	
B	F	0	1	0		-	0	
	H	1	0	13		-	33,33	
C	F	1	0	2		-	6,17	
	H	2	1	16		1	24,10	
TOTAL 2022		8	6	218		253	2	5,57
TOTAL 2021		5	5	141		481	1	3,64
TOTAL 2020		9	9	308	412	2	6,73	

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET - en effectif

Catégorie	Genre	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Jours d'arrêt de travail***	Jours d'arrêt de travail d'accidents antérieurs à 2022	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*	
A+ / A	F		2	0	253	-	0	
	H	2	2	99		-	3,62	
B	F		2	0		-	0	
	H	1	1	7		-	33,33	
C	F	1	1	32		-	6,17	
	H					-	0	
TOTAL 2022		4	8	138		253	0	2,80
TOTAL 2021		4	3	17		462	1	2,91
TOTAL 2020		2	2	60	360	5	1,50	

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

	Titulaire	Contractuel	Extérieur	Indice de fréquence 1**	
				Titulaire	Contractuel
2022	25	1	-	26,15	2,12
2021	11	6	1	11,29	14,56
2020	15	7	-	15,43	19,13

* 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

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR FILIÈRE

	Administratif	Technique	Enseignant
2022	7	10	9
2021	5	6	6
2020	5	8	9

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

NATURE DES ACCIDENTS

	Chute de personne	Chute de hauteur	Chute d'objet	Chute vélo/ trottinette/moto	Accident de la route	Ecrasement	Projection	Heurt / choc	Manutention	Agression	Malaise	Mauvais mouvement / manipulation	Autre
Nombre	7	-	1	8	2	-	1	3	2	-	-	-	2

NATURE DES LÉSIONS

	Plaies, piqures	Contusions	Corps étrangers	Musculaires ou ligamentaires	Lumbago	Commotions	Blessures multiples	Fractures/ fissures	Entorses	Brûlures/ Gelures	Autres
Nombre	3	2	-	3	-	-	7	3	7	-	1

PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS IMPUTABLES AU SERVICE

	Prise en charge par		Indice de fréquence des accidents imputables ***	Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2022		
	Accident de travail hors trajet	Accident de trajet				USMB	CPAM
Accidents imputables antérieurs à 2022 ****	9	5	9	5	7 210,08 €	506	
Nouveaux accidents imputables en 2022	14	12	26	-	10,71	17 128,13 €	356

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

****Dossiers en cours depuis 2011

PRISE EN CHARGE DES MALADIES PROFESSIONNELLES IMPUTABLES AU SERVICE

	Prise en charge par		Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2022
	Maladie professionnelle	Maladie d'origine professionnelle contractée ou aggravée en service		
Accidents imputables antérieurs à 2022 ****	3	-	3 261,14 €	27
Nouveaux accidents imputables en 2022	-	-	-	-

****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 professionnels est composé du service Prévention Sécurité, du médecin de prévention et de l'infirmière du travail, 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 trois techniciens de prévention à temps partiel. 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.

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 une infirmière du travail.

• 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 2021, l'université Savoie Mont Blanc compte 58 assistants de prévention (dont 23 ayant pris leur fonction en 2021) qui sont les interlocuteurs privilégiés de la sécurité au niveau local.

d) Les instances de prévention et leurs activités

• La FS-SSCT (Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail)

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réorganisé les instances représentatives du personnel, notamment en fusionnant, depuis le 1er janvier 2023, les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique, le comité social d'administration (CSA) pour la fonction publique de l'État.

Pris en application de l'article 4 de la loi du 6 août 2019, le décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 détermine la composition, l'organisation et le fonctionnement du comité social d'administration et de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS-SSCT).

La FS-SSCT 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 le 1er janvier 2023, la FS-SSCT, présidé par le président de l'Université, est composée 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),
- 10 représentants titulaires du personnel (+ 10 suppléants),
- du médecin de travail,
- du conseiller de prévention.
- de 2 représentants des usagers (+ 2 suppléants) depuis février 2015.

Au cours de l'année 2022, 4 réunions du CHSCT ont eu lieu.

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

LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2022

- Gestion de la pandémie :

- rédaction des procédures,
- gestion des approvisionnements en équipement nécessaire à la protection des personnels,
- accompagnement des services.

- Formation :

- mise en place de formation pour les directeurs de laboratoire et de composantes nouvellement nommés, dans le cadre de leur délégation en matière de santé et de sécurité au travail.
- sensibilisation des assistants de prévention sur les risques psycho-sociaux.

- Organisation d'une ½ journée sur la promotion et la prévention des déplacements à vélo (sensibilisation à la conduite du vélo sans risque, contrôle technique et marquage de vélo)





7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL	89
a) Organisation et cycles de travail	90
b) Astreintes et interventions	91
c) Télétravail et travail à distance	92
d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	93
e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel	95
BIATSS titulaires	95
BIATSS contractuels	96
Ensemble des BIATSS : temps partiel à la demande	96
Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires	97
Enseignantes - chercheuses / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels	97
Ensemble des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants : temps partiel à la demande	97
f) Droits à jours de congés	98
g) Comptes épargne-temps	99
h) Absences au travail hors raisons de santé	102
Absences pour raisons familiales en 2022	102
Absences pour formation en 2022	103
i) Absences au travail pour raisons de santé	104
j) Jours de carence	105

a) Organisation et cycles de travail

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon les cycles de travail

CYCLES HORAIRES	Nb d'Agents
Semaine Type Temps plein	212
Semaine Type 100% sur 4,5 jours	301
Semaine Type 90%	11
Semaine Type 80%	86
Semaine Type 70%	6
Semaine Type 60%	10
Semaine Type 50%	25
Semaine Type 30%	1

Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption	0
---	---

0

b) Astreintes et interventions

FILIERE	CAT.	Nombre d'agents soumis à des astreintes		Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur *		Nombre d'interventions *		Nombre d'heures d'interventions *	
		F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS : ATSS	A								
	B								
	C								
BIATSS : BIB	A								
	B								
	C								
BIATSS : ITRF	A	1	1						
	B		1						
	C	1	6						
TOTAL		2	8						

* Les heures d'astreintes sont non récupérées et compensées par la fourniture du logement

c) Télétravail et travail à distance

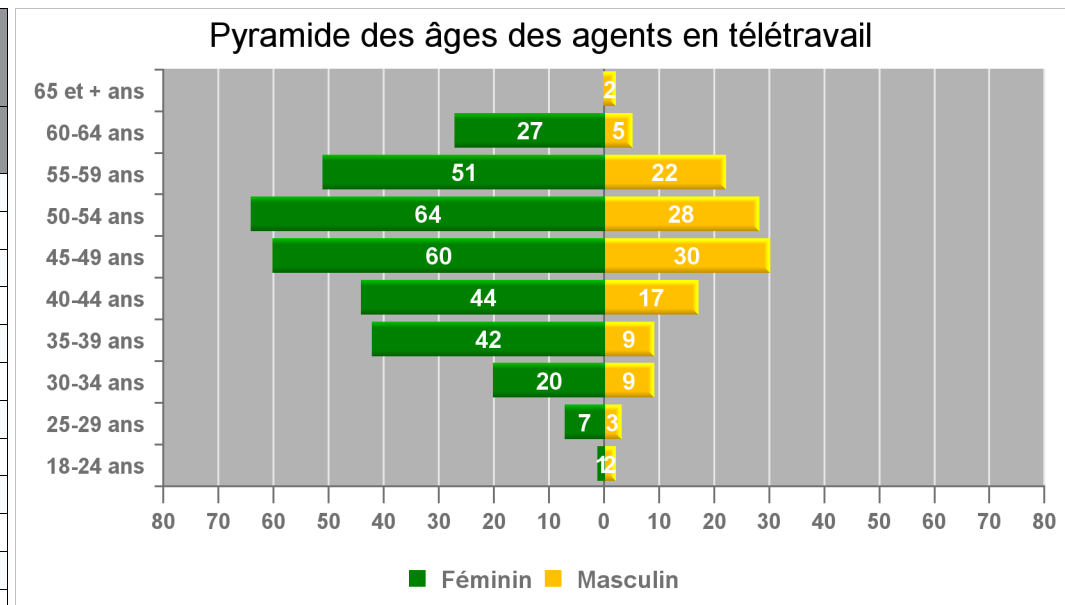
Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

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

Une charte du télétravail a été mise en place à l'USMB dès la rentrée 2021. Elle fait suite à l'accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique signé le 13 juillet 2021, entre la ministre de la transformation et de la fonction publiques et les organisations syndicales.

Nombre de BIATSS en activité au 31/12/2022 et en télétravail entre le 01/09/2022 et le 31/12/2022

Catégorie	Corps	Nombre d'agents en télétravail		Nb total de journées de télétravail		
		F	H	F	H	
A+	Autres corps FP		1		2	
	Emplois fonctionnels	3		32		
A	AAE	10	4	134	84,5	
	Conservateurs	2	2	8	6,5	
	ASS	1		0		
	Infirmiers(es)	2		14		
	IGR	4	7	29	3	
	IGE	47	33	585	412,5	
	ASI	13	23	163,5	265	
	BIB	3	2	20	0,5	
	B	SAENES	33	6	382,5	67,5
		TECH	42	15	504	138,5
BIBAS		10	2	43	6	
C	ADJENES + ATEE	66	7	806,5	86	
	ATRF	67	22	662	13	
	MAG	13	3	3	0,5	
Total		316	127	3 386,5	1 085,5	



d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

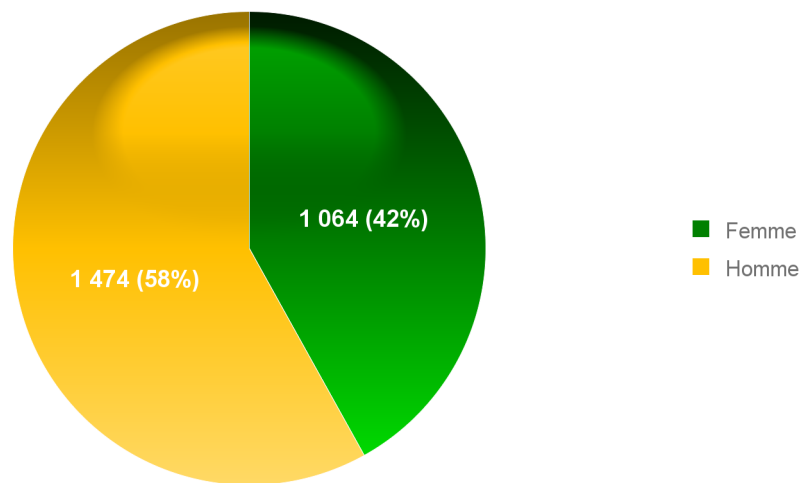
Des heures complémentaires sont payées aux enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes et enseignants au-delà de leurs obligations statutaires. Les personnels BIATSS, dont la qualification ou l'expérience professionnelle justifie leur emploi en tant que vacataire d'enseignement, ont la possibilité, sur autorisation du président de l'USMB, 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.

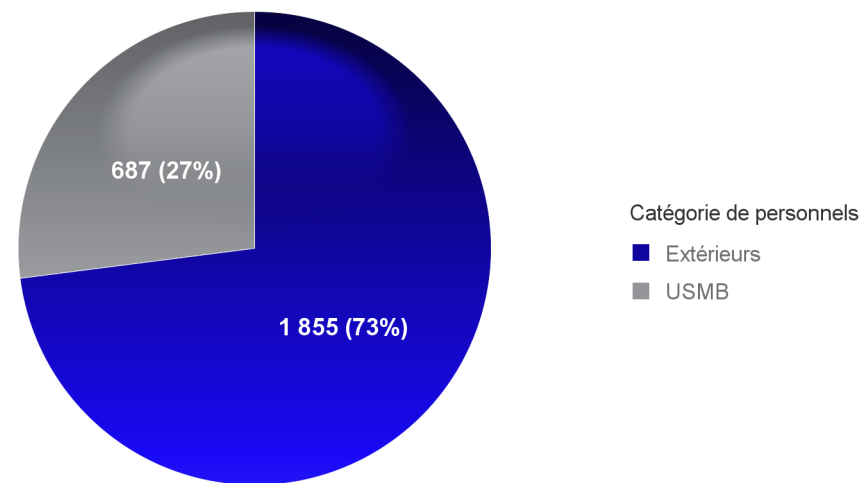
Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2022 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles seront payées en 2023.

	Heures complémentaires	Heures de vacations d'enseignement	TOTAL
Nombre d'heures (en unité)	94 045 h	73 398 h	167 444 h

RÉPARTITION PAR GENRE DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES OU DE VACATIONS

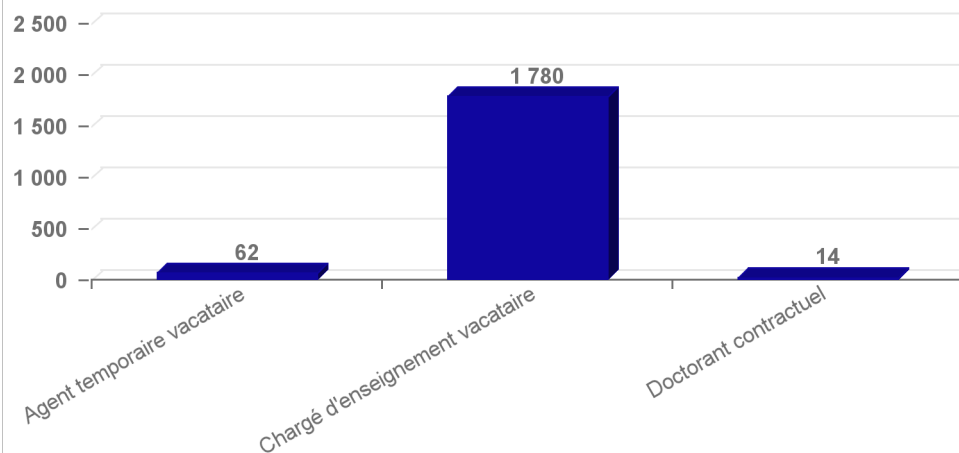


REPRÉSENTATION DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES OU DE VACATIONS

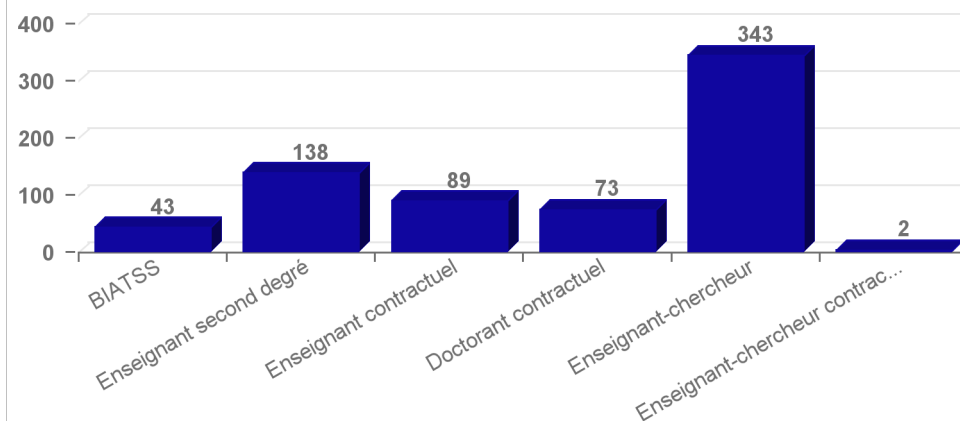


Sur la période, certains agents ont été extérieurs à l'établissement puis intégrés à l'USMB : ils sont donc comptabilisés 2 fois.

RÉPARTITION PAR TYPE DE PERSONNELS HORS USMB EFFECTUANT DES HEURES DE VACATIONS



RÉPARTITION PAR TYPE DE PERSONNELS USMB EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES OU DE VACATIONS



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

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel

- Temps de travail au 31/12/2022

- 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%.

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

BIATSS titulaires

	Temps complet		Temps partiel de droit					Temps partiel sur autorisation					Temps partiel thérapeutique				sans taux d'activité *		TOTAUX				
	100 F	100 H	50 F	60 F	80 F	80 H	90 F	50 F	60 F	70 F	80 F	80 H	90 F	50 F	50 H	60 F	80 H	0 F	0 H	F	H	Total	
Emplois fonctionnels	3	1																					
Total Catégorie A+	3	1																					
AAE	9	4									1												
Personnels de santé/social	1										1								1				
IGR	3	5	1																				
IGE	29	30			1			1			9		1	1									
ASI	10	20									3						1						
Conservateurs	2	2																					
BIB	2	1									1												
Total Catégorie A	56	62	1		1			1			15		1	1			1	1					
SAENES	24	6	1	1	2						5												
TECH	32	13		1	1	1					5		2		1								
BIBAS	9	2								1													
Total Catégorie B	65	21	1	2	3	1				1	10		2		1								
ADJENES + ATEE	39	6			6		1	1			13	1	1	4									
ATRF	40	20	1		2					1	15	1	2	1		1				2			
MAG	3	2	3								2	1	3										
Total Catégorie C	82	28	4		8		1	1		1	30	3	6	5		1			2				
TOTAL BIATSS TITULAIRES	206	112	6	2	12	1	1	2	1	1	55	3	9	6	1	1	1	3	305	118	423		

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel

BIATSS contractuels

	Temps complet		Temps partiel														Temps incomplet		sans taux d'activité *		TOTAUX		
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%								
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Contractuels niveau A	68	32	1		3	3			3	1	2		2	1			10	2	1		81	37	118
Contractuels niveau B	21	6			2						1	1					2	1			24	7	31
Contractuels niveau C	49	6			5	1	3	1	2		5						11	2	1		65	8	73
Contrat d'apprentissage	6	7																			6	7	13
TOTAL BIATSS CONTRACTUELS	144	51	1		10	4	3	1	5	1	8	1	2	1			23	5	2		176	59	235

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		19	13	42
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande		2	2	5

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel

Enseignantes - chercheuses / 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														Temps incomplet		sans taux d'activité *		TOTAUX				
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%										
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total				
PR	32	84	1																		33	84	117		
MCF	95	162			6					1	1	1									2	1	104	165	269
Total Catégorie A+	127	246	1		6					1	1	1									2	1	137	249	386
PRAG	40	60	1	1	4	1	2	1		1	2	1											49	65	114
PRCE	12	17			1	1																	13	18	31
PLP		2																					2	2	
Total Catégorie A	52	79	1	1	5	2	2	1		1	2	1											62	85	147
TOTAL ENSEIGNANTS TITULAIRES	179	325	2	1	11	2	2	1		2	3	2									2	1	199	334	533

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

	Temps complet		Temps partiel														Temps incomplet		sans taux d'activité *		TOTAUX				
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%										
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total				
Doctorant contractuel	63	58																					63	58	121
ATER	3	11																					3	11	14
Contractuels Enseignants	31	32			1	1					11	9	1								5	2	44	42	86
Lecteur	3	1																					3	1	4
Associés	5	7																					5	7	12
TOTAL ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	105	109				1	1				11	9	1								5	2	118	119	237

• Ensemble des enseignantes - chercheuses / 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	9
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande		1

f) Droits à jours de congés

- Congés des BIATSS en activité au 31/08/2022

Les congés des personnels sont comptabilisés en année universitaire, soit du 01/09/N-1 au 31/08/N

Les congés affichés concernent donc la période du 01/09/2021 au 31/08/2022

- 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.

	DROITS A CONGÉS 2021 - 2022				CONGES PRIS 2021 - 2022						TOTAL 2021 - 2022	
	CONGES ANNUELS		RTT		CONGES ANNUELS		RTT		AUTORISATION D'ABSENCES ET AUTRES CONGES PRIS***			
	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**
Emplois fonctionnels	4	205,5	4	24	4	147,5	4	23,5	1	1	4	171
AAE	14	589,5	13	78	14	565,5	13	75	2	6	14	640,5
Personnels de santé/social	3	142,5			3	138,5					3	138,5
SAENES	39	1666,5	30	165,5	39	1651	17	167	12	32	39	1818
ADJENES + ATEE	80	3528,5	63	346,5	78	3474,5	46	348,5	9	24	80	3823
IGR	9	378	8	43,5	9	358	5	39,5	1	1	9	397,5
IGE	76	3474	65	370,5	75	3041,5	65	363,5	4	17	76	3405
ASI	36	1586,5	32	184,5	36	1578,5	23	180	6	15	36	1758,5
TECH	51	2304,5	39	220	51	2199	39	221,5	15	38	51	2420,5
ATRF	89	3919,5	55	308,5	88	3747	52	301,5	18	41	89	4048,5
Conservateurs	4	180,5	4	24	4	175,5	4	24,5			4	200
BIB	4	182	4	22,5	4	176,5	4	23	2	4,5	4	199,5
BIBAS	12	531,5	12	69	12	525	8	23	5	11,5	12	548
MAG	16	661,5	14	74,5	16	593,5	13	68,5	4	12,5	16	662
Contractuels niveau A	94	3672,5	56	286	86	3177	50	247	13	29	94	3424
Contractuels niveau B	15	639,5	11	56,5	14	511	14	49	3	9,5	15	560
Contractuels niveau C	56	2266,5	34	180	55	2172,5	32	167,5	11	60	56	2340
Contrat d'apprentissage	10	265		0	11	238,5					10	238,5
2021 - 2022	612	26194	444	2453,5	599	24470,5	389	2322,5	106	302	612	26793
2020 - 2021	605	23 383	450	2 495	592	21271	441	2 392	145	360,5	592	24 023

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

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

g) Comptes épargne-temps

Compte épargne temps des BIATSS en activité au 31/12/2022

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 :

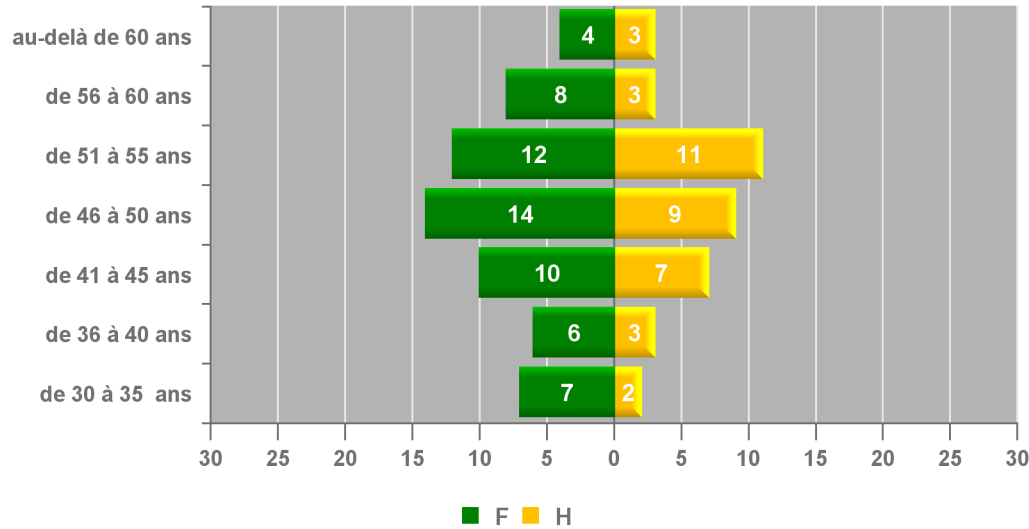
- pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, s'agissant des fonctionnaires,
- indemnisés, s'agissant des agents non titulaires.

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12/2022	3	1	60	36	42	11	43	10
<i>dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année</i>	0	0	5	4	6	43	10	1
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12/2022	126	27	1040,5	554,5	682	164	534,5	126
<i>dont nombre de jours versés au cours de l'année</i>	28	0	321	170	183	38	192	36
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).	10 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés	0 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés	132 indemnisés 24 RAFP 24 consommés en congés	77 indemnisés 1 RAFP 74 consommés en congés	25 indemnisés 2 RAFP 54 consommés en congés	18 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés	26 indemnisés 8 RAFP 24 consommés en congés	15 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés

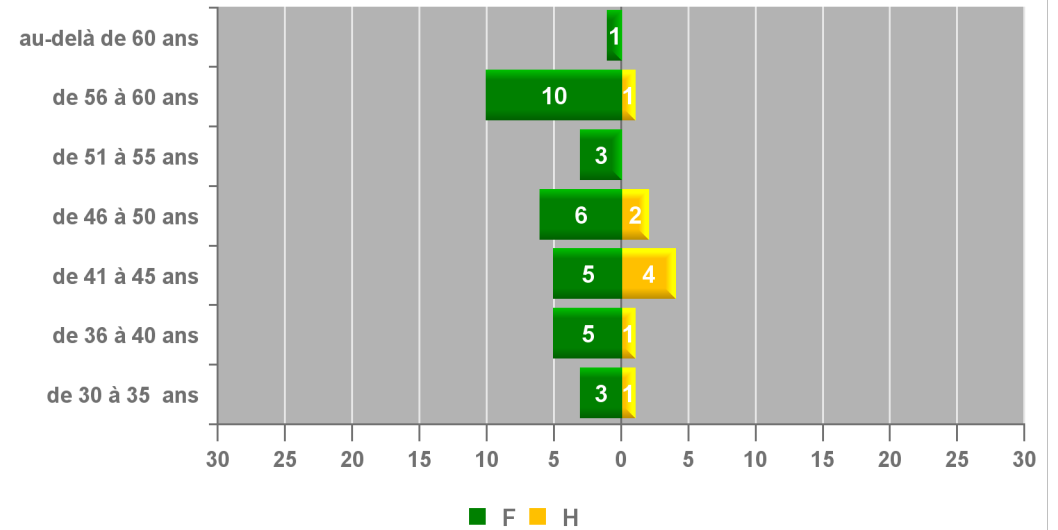
g) Comptes épargne-temps

Nombre total de CET au 31/12/2022 par catégorie, genre et tranche d'âges

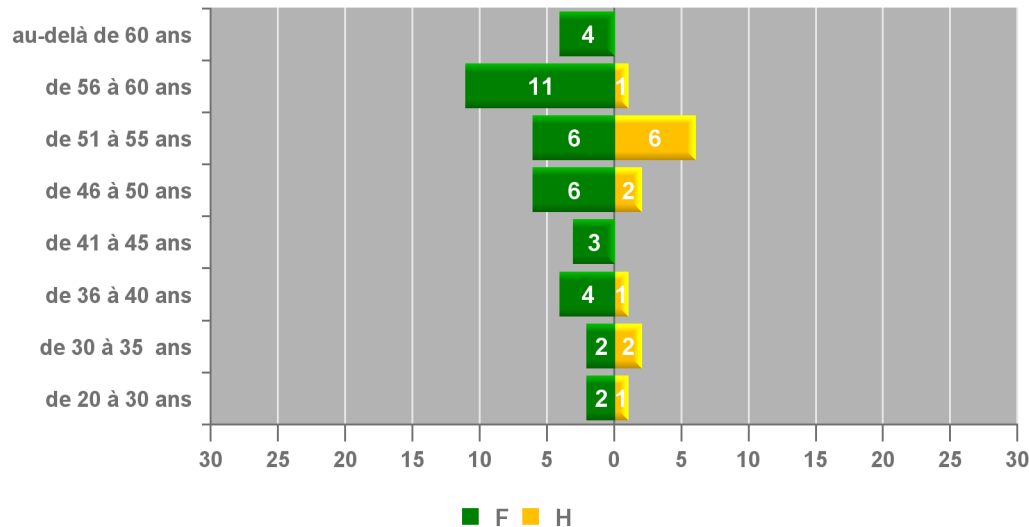
Catégorie A+ et A



Catégorie B



Catégorie C



hi) Absences au travail

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-chercheuses 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.

h) Absences au travail hors raisons de santé

Absences pour raisons familiales en 2022

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 des agents en activité au 31/12/2022

		Congé parental		Congé de paternité*		Congé d'adoption		Disponibilité pour raisons familiales***		Congé de présence parentale		Congé solidarité familiale		TOTAL 2022	
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	PR			1	19			1	365					2	384
	MCF	1	14	7	158	1	112	4	1 338					13	1 622
	PRAG			1	29									1	29
	PRCE														
	PLP														
	ATER														
	Contractuels Enseignants														
	Lecteur														
Associés															
Doctorants	Doctorant contractuel														
BIATSS	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES	1	122											1	122
	ADJENES + ATEE														
	IGR														
	IGE	1	65	1	3			1	122					3	190
	ASI	1	61					1	287					2	348
	TECH							1	233					1	233
	ATRF	3	292	1	28									4	320
	Conservateurs														
	BIB														
	BIBAS														
	MAG														
	Contractuels niveau A			3	28									3	28
	Contractuels niveau B														
	Contractuels niveau C	1	365											1	365
Contrat d'apprentissage															
TOTAL 2022		8	919	14	265	1	112	8	2 345					31	3 641
TOTAL 2021		7	1 145	19	326			9	2 480					35	3 951
TOTAL 2020		6	1 114	10	326			11	3 081					27	4 303

* 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.

h) Absences au travail hors raisons de santé

Absences pour formation en 2022

Nombre d'absences relevées entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022

		Congé formation		Congé pédagogique		CRCT		CPF		VAE / VAPP		Bilan de compétences		TOTAL 2022	
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	PR			1	59	4	487							5	546
	MCF	3	335			8	1 023	1	11,4					12	1 369,4
	PRAG			1				1	0					2	0
	PRCE	1	120											1	120
	PLP														
	ATER														
	Contractuels Enseignants														
	Lecteur														
Associés															
Doctorants	Doctorant contractuel														
	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES														
	ADJENES + ATEE														
	IGR														
	IGE														
	ASI														
	TECH														
	ATRF							1	5			1	5	2	10
	Conservateurs														
	BIB														
	BIBAS							2	9,9					2	9,9
	MAG														
	Contractuels niveau A							1	0,5					1	0,5
	Contractuels niveau B														
	Contractuels niveau C														
	Contrat d'apprentissage														
TOTAL 2022		4	455	2	59	12	1 510	6	26,8			1	5,0	25	2055,8
TOTAL 2021		2	132	2	181	10	1 632	9	43,4			4	13,2	27	2001,6
TOTAL 2020						7	613	3	21,5	1	0,5	6	11,5	17	646,5

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

i) Absences au travail pour raisons de santé

Absences pour raisons de santé en 2022

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 des agents en activité au 31/12/2022

		CMO		CLM		CLD		CGM		Accident du travail		CITIS		Congé maternité		TOTAL 2022	
		Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs
Eff. : En effectif																	
Jrs : En jours cumulés**																	
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	PR	7	172	1	365							1	338			9	875
	MCF	50	1 049	3	780							2	30	6	735	61	2 594
	PRAG	34	635	2	608	1	245					2	80	6	603	45	2 171
	PRCE	7	299	1	36							1	186			9	521
	PLP															0	
	ATER	2	52													2	52
	Contractuels Enseignants	20	220					1	218	1	102			1	112	23	652
	Lecteur															0	
Associés	1	8						1	218						2	226	
Doctorants	Doctorant contractuel	9	238											1	113	10	351
BIATSS	Emplois fonctionnels	1	6													1	6
	AAE	4	28													4	28
	Personnels de santé/social	1	76													1	76
	SAENES	20	222	1	365									1	83	22	670
	ADJENES + ATEE	48	1 025	1	345							3	51	2	140	54	1 561
	IGR	1	160													1	160
	IGE	37	798									1	52	1	112	39	962
	ASI	16	358											2	177	18	535
	TECH	21	264	1	306							2	26	1	182	25	778
	ATRF	52	1 255	1	9	2	472					2	385	4	407	61	2 528
	Conservateurs	1	7													1	7
	BIB															0	
	BIBAS	8	213													8	213
	MAG	12	526	1	269	1	96									14	891
	Contractuels niveau A	36	635					1	365					1	74	38	1 074
	Contractuels niveau B	14	220					1	365					1	126	16	711
	Contractuels niveau C	41	1 197					1	120	1	7			2	153	45	1 477
Contrat d'apprentissage	5	33													5	33	
TOTAL 2022		448	9 696	12	3 083	4	813	3	703	2	109	14	1 148	29	3 017	511	18 569
TOTAL 2021		292	6 612	17	3 354	6	930	2	338	3	272	10	1 005	26	2 586	354	15 297
TOTAL 2020		258	6 165	8	1 668	3	884			1	366	13	966	27	2 600	310	12 649

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

j) Jours de carence

Nombre de jours de carence par catégorie et par genre

Categorie	Genre	Nb jours carence
A	Femme	94
	Homme	52
B	Femme	38
	Homme	3
C	Femme	111
	Homme	19
TOTAL		317

Nombre de jours de carence par tranche d'âge et par genre

Genre	Tranches_ages	Nb jours carence
Femme	de 20 à 25 ans	3
	de 26 à 30 ans	14
	de 31 à 35 ans	31
	de 36 à 40 ans	24
	de 41 à 45 ans	41
	de 46 à 50 ans	29
	de 51 à 55 ans	41
	de 56 à 60 ans	38
	au dela de 61 ans	22
TOTAL Femme		243
Homme	de 20 à 25 ans	6
	de 26 à 30 ans	2
	de 31 à 35 ans	3
	de 36 à 40 ans	10
	de 41 à 45 ans	5
	de 46 à 50 ans	17
	de 51 à 55 ans	18
	de 56 à 60 ans	5
	au dela de 61 ans	8
TOTAL Homme		74
TOTAL		317



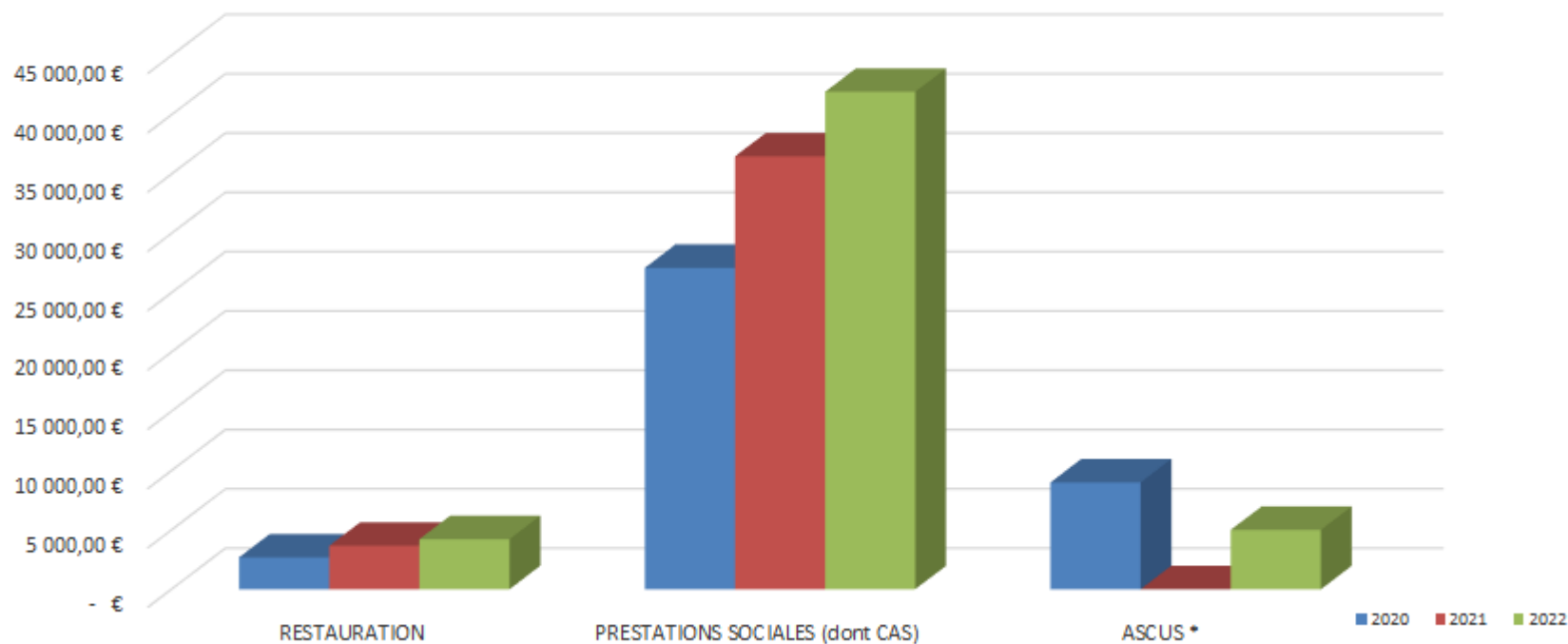
8. L'ACTION SOCIALE

8. L'ACTION SOCIALE	107
a) Les montants des dépenses et leur nature	108
b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires	109

a) Les montants des dépenses et leur nature

	2020	2021	2022	TAUX DE VARIATION 2021-2022
Restauration	2 682,5 €	3 659,75 €	4 220,49 €	15,32 %
Prestations sociales (dont CAS)	27 092,93 €	36 484,85 €	41 936,48 €	14,94 %
ASCUS*	9 000 €	- €	5 000 €	- %
TOTAL VERSÉ	38 775,43 €	49 144,60 €	51 156,97 €	27,43 %

EVOLUTION DES DEPENSES D'ACTION SOCIALE DE 2020-2022



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

TYPE DE PRESTATION	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers			Nombre d'enfants concernés			Montant			% 2022
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
Allocation pour parents d'enfant handicapé (APEH) PIM	10	10	9	10	10	9	10	10	9	18 724,17 €	21 505,86 €	19 267,74 €	63,37 %
Aide au déménagement ASIU	1	4	8	1	4	8	-	-	-	375 €	1 500 €	3 000 €	9,87 %
Nuitée concours ASIU	4	3	3	4	3	3	-	-	-	238,05 €	227,16 €	195 €	0,64 %
Autres ASIU + PIM *	35	23	33	81	84	105	42	39	49	5 350,71 €	6 102,63 €	7 943,74 €	26,13 %
TOTAL	50	40	53	96	101	125	52	49	58	24 687,93 €	29 335,65 €	30 406,48 €	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	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers			Montant		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Aide financière sous forme de don **	4	10	9	4	11	9	2 105 €	7 149,20 €	6 800 €
Aide financière sous forme de prêt	1	-	3	1	-	3	300 €	-	4 730 €
TOTAL	5	10	12	5	11	12	2 405 €	7 149,20 €	11 530 €

** Dont une aide d'urgence requalifiée en don

RESTAURATION	2020			2021			2022		
	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)	829	1 613,50 €		1686	1 582,75 €		959	1 814,75 €	232
Vaugelas (Marcoz)							480	806,24 €	88
SNCF (Marcoz en remplacement de Vaugelas)	169	919,50 €		346	1 898 €		211	1 155,50 €	23
SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"	998	2 533 €	48	2032	3 480,75 €	49	1 650	3 776,49 €	343
Marcoz-Jacob									
Annecy									
Le Bourget	29	149,50 €		35	179 €		104	444 €	32
SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"	29	149,50 €	18 au Bourget	35	179 €	17 au Bourget	104	444 €	32
TOTAL	1 027	2 682,50 €	67	2067	3 659,75 €	66	1 754	4 220,49 €	375



9. LE DIALOGUE SOCIAL

9. LE DIALOGUE SOCIAL	111
a) Les instances de dialogue social	112
b) Les représentants du personnel	113
c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève	114
d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	115

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

• ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES REPRESENTÉES DANS LES CONSEILS

- Bouge ton campus : repenser pour avancer
- La Cocarde Étudiante Savoie
- Le Poing Levé
- La voie des doctorants
- Etudiants et indépendants
- UNEF

LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2022 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 2022, le coût moyen de fonctionnement (hors masse salariale) était d'environ 65,19 € TTC/m² soit une valeur locative de 3844,20 €.

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

RÉUNIONS

CCPANT	2020	2021	2022
Nombre de réunions	-	1	1

CHSCT	2020	2021	2022
Nombre de réunions	5	5	4

CPE	Nombre de réunions		
	2020	2021	2022
AENES	1	1	0
BIB	2	-	0
ITRF / Santé	2	-	0
CPE Conjointe	-	-	0
TOTAL	5	1	0

CT	2020	2021	2022
Nombre de convocations	8	8	10
Nombre de Re convocations	3	1	2
TOTAL	11	9	12

CAS	2020	2021	2022
Nombre de réunions	2	3	3

JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2020	2021	2022
ENSEIGNANTS	21	1	4
BIATSS	25	4	30
TOTAL	46	5	34

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 2022 - 2023

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre d'heures allouées				
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC		TOTAL
	F	H	F	H		F	H	F	H	
FERC-sup-CGT	3	2	1	-	6	980	1300	19	-	2299
SNPTES AI UNSA	1	1	-	-	2	160,42	160,42	-	-	320,84
SNESUP-FSU	-	-	1	1	2	-	-	19	10	29

• Utilisation du temps syndical au titre de l'année universitaire 2021 - 2022

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre d'heures utilisées (déclarées)				
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC		TOTAL
	F	H	F	H		F	H	F	H	
FERC-sup-CGT	3	1	2	-	6	1005,15	5	-	-	1010,15
SNPTES AI UNSA	-	-	1	2	3	-	-	10	15	25

• Contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres du CHSCT au titre de l'année universitaire 2022 - 2023 (jusqu'au 31/12/2022)

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre de jours		Nombre d'heures	
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
SNPTES et A&I UNSA	6	1	-	1	8	30	5	-	4,18
CGT FERC SUP	2	-	-	-	2	10	-	-	-
FO	1	-	-	1	2	5	-	-	4,18
SNESUP-FSU	-	-	-	2	2	-	-	-	8,36

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

RELATIONS PROFESSIONNELLES (suite)

- Contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres de la formation spécialisée du comité social d'administration au titre de l'année universitaire 2022-2023 (à compter du 01/01/2023)

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre de jours utilisés		Nombre d'heures utilisées	
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
UNSA (SNPTES, ITRF Bio, Sup'Recherche, A&I)	8	2	2	-	12	40	10	8,36	-
CGT-FO-FSU	3	-	-	5	8	15	-	-	20,9

- Utilisation du contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres du CHSCT au titre de l'année universitaire 2021 - 2022

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre de jours utilisées			
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
A&I UNSA SNPTES	-	-	-	-	0	-	-	-	-
FERC-sup-CGT	-	-	-	-	0	-	-	-	-
SNESUP-FSU	-	-	-	2	2	-	-	-	15,06
FO	-	-	-	1	1	-	-	-	3,35

- Utilisation des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) Article 13 au titre de l'année universitaire 2021 - 2022

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre de jours utilisées / 20 jours			
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
FERC-sup-CGT	4	2	-	-	6	17	4	-	-
CFTC	-	1	-	-	1	-	1	-	-





Ce que j'ai, ce n'est
pas si grave !

Et en même temps,
c'est suffisant
pour envisager
une RQTH...

10. HANDICAP

10. HANDICAP	119
a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	120
Effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	120
Montant de la contribution annuelle versée au FIPHFP par l'USMB	120
b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap	121
La mission du correspondant handicap des personnels	121
Le recrutement	121
Le maintien dans l'emploi	121
La sous-traitance	121

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, données au 31/12/2022

EVOLUTION DE L'EFFECTIF BOE DÉCLARÉ		
2020	2021	2022
52	57	58

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT*		
2020	2021	2022
4.10%	4.46%	4.41%

* Nombre d'agents BOE / effectif total rémunéré

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

Année d'observation	Contribution payée en €
2020	88 467,95
2021	23 945,08
2022	22 462,83

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.

Ouverture	Nombre de recrutements directs par la voie contractuelle								
	2020			2021			2022		
	1			2			2		
	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux
Affectation	1	0	0	1	0	1	0	0	2

Le maintien dans l'emploi

Lorsque le handicap survient ou s'aggrave, ou que le contexte professionnel évolue, l'agent peut rencontrer des difficultés pour assurer les missions liées à son poste. Un aménagement de poste ou d'autres types d'action de maintien dans l'emploi peuvent alors être réalisés.

AMENAGEMENTS DE POSTE OU ACTION DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI			
	2020	2021	2022
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES*	12	16	16
DÉPENSES**	14 707 €	15 702,26 €	21 771,32 €

*Agent ayant eu une préconisation du médecin du travail durant l'année n

**Dépenses d'aménagement de poste impactant l'année budgétaire n

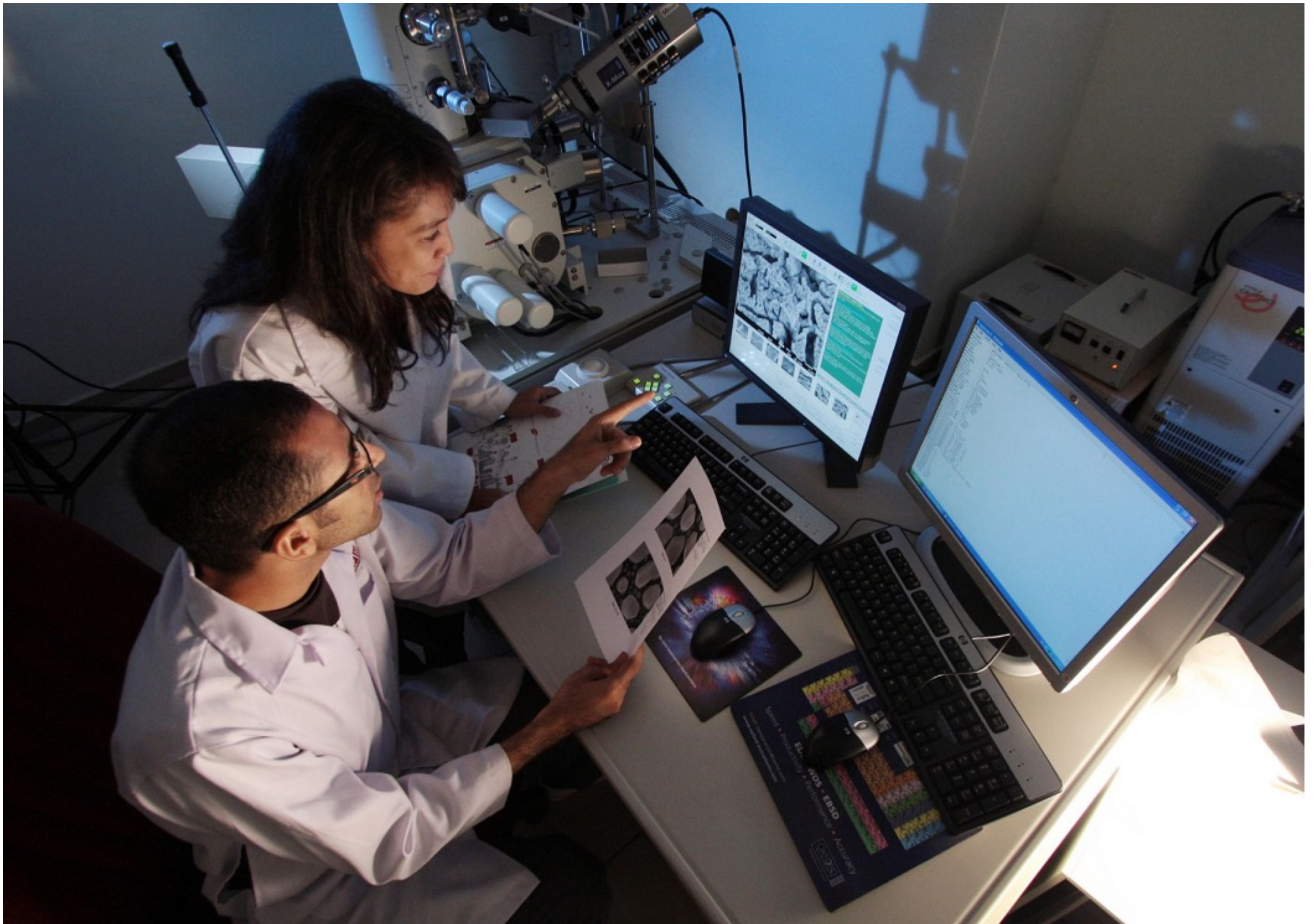
La sous-traitance

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 Établissements 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		
2020 *	2021	2022
13 349,06 €	14 474,77 €	7 241,87 €

*A compter de la déclaration sur l'année 2020, seuls 30% des dépenses de sous-traitance 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

123

a) Répartition Femmes / Hommes

125

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Poursuivant son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'USMB s'est dotée d'un plan d'action 2021-2023, voté au CT du 13 avril 2021 et au CA du 27 avril 2021. Ce plan est décliné en cinq axes :

- Axe 1 - Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
- Axe 2 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
- Axe 3 - Amélioration des conditions pour un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Axe 4 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Axe 5 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Le pilotage du plan est assuré par :

- un comité de pilotage, qui garantit le portage politique du plan ;
- un comité diversité, en charge du déploiement et du suivi du plan. Il est également force de propositions ;
- des référentes et référents égalité, nommés sur chaque site, qui constituent des points d'entrée de la politique de l'USMB en matière d'égalité professionnelle.

Des actions de formation sur la thématique de l'égalité professionnelle, la prévention des violences sexistes et sexuelles, sur la déconstruction des stéréotypes ont été proposées en 2022, à destination de tous les personnels, des étudiantes et étudiants relais santé spécifiquement, des étudiantes et des étudiants.

Enfin, diverses actions ont été réalisées en 2022, notamment :

- le festival « Plus d'égalité » et concours « Shoot les discriminations »,
- des conférences, des campagnes d'affichage à destination des personnels et des étudiants,
- la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Présenté au comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail du 12 juillet 2022 et au comité technique du 13 septembre 2022, il définit les différentes étapes, des modalités de déclaration de l'acte, au traitement du signalement, à la composition du comité de suivi du dispositif. Il repose sur une plateforme numérique ouverte en décembre 2022. Offrant toutes les garanties en termes de sécurité et de confidentialité, elle est destinée à recueillir les signalements effectués par les personnels, les étudiantes et les étudiants.
- la refonte de la page web « égalité et diversité professionnelle » sur le site de l'université.

Pour en savoir plus sur les actions entreprises depuis le démarrage du plan, se référer au bilan présenté au comité social d'administration du 9 mai 2023.

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

a) Répartition Femmes / Hommes

Conseils centraux*	Femmes	Hommes	Total
Conseil d'Administration	16	19	35
CAC CR	20	16	36
CAC CFVU	16	16	32
Total	52	51	103
	50%	50%	100%

Equipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Vice-présidents	4	9	13
Chargés de mission	6	5	11
Total	10	14	24
	42%	58%	100%

Direction des EA/UMR/IR (y compris CNRS, INSERM)	Femmes	Hommes	Total
Laboratoires** dont la direction est rattachée à l'USMB	3	6	9
Laboratoires** dont la direction est rattachée à d'autres structures	3	6	9
Total	6	12	18
	33%	67%	100%

Direction des écoles doctorales	Femmes	Hommes	Total
Direction de la commission doctorale	0	1	1
Direction de l'école doctorale	1	1	2

Direction des composantes	Femmes	Hommes	Total
Direction	1	6	7
	14,3%	85,7%	100%
Responsables administratifs	6	1	7
	86%	14%	100%

Direction des services communs et centraux	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services	1	0	1
Services communs : Directions	2	2	4
Services communs : responsables administratifs	4	0	4
Directions et services supports	8	4	12
Départements (CNFEDS, APPRENDRE, Montagne Inventive)	1	2	3
Total	16	8	24
	67%	33%	100%

** Laboratoires ou fédérations

Membres du Comité Technique	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	6	4	10
Représentants du personnel suppléants	4	3	7
Représentants de l'Administration	1	2	3
Total	11	9	20
	55%	45%	100%

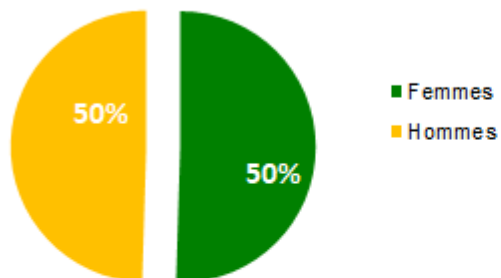
Membres du CHSCT	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	4	4	8
Représentants du personnel suppléants	5	1	6
Représentants de l'Administration	1	1	2
Représentants des Usagers titulaires	1		1
Représentants des Usagers suppléants	1		1
Total	12	6	18
	67%	33%	100%

Présidents des comités de sélection	Femmes	Hommes	Total
Postes de Maîtres de conférences	6	2	8
Postes de Professeurs des universités	2	3	5
Total	8	5	13
	62%	38%	100%

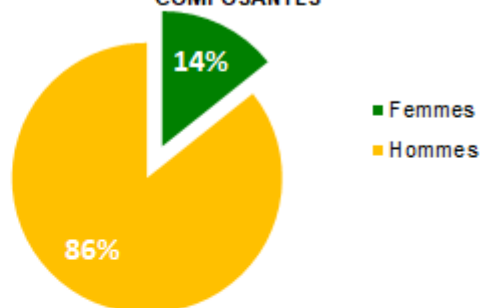
Prime individuelle RIPEC	Femmes	Hommes	Total
Demandes	47	68	115
Obtentions	20	20	40
Ratio Demande/obtention	43%	29%	35%
Total	20	20	40
	50%	50%	100%

Bénéficiaires de la prime de charges administratives	Femmes	Hommes	Total
Bénéficiaires	4	14	18
Total	4	14	18
	22%	78%	100%

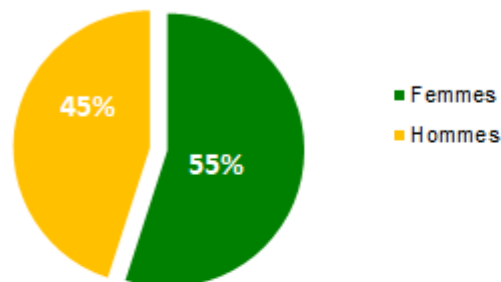
COMPOSITION DES CONSEILS CENTRAUX



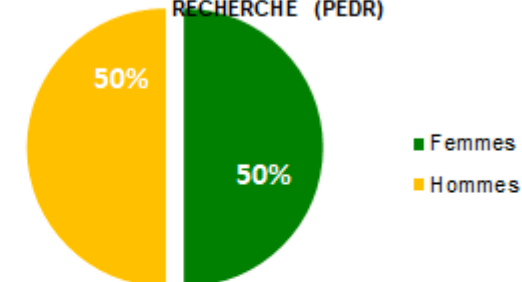
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE COMPOSANTES



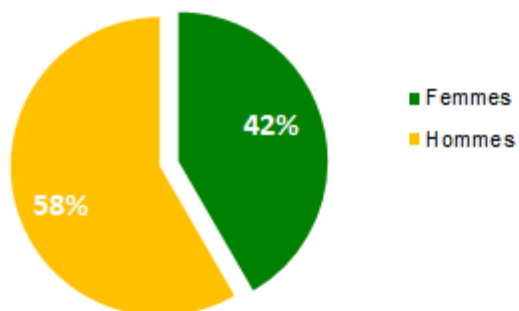
COMPOSITION DU COMITÉ TECHNIQUE



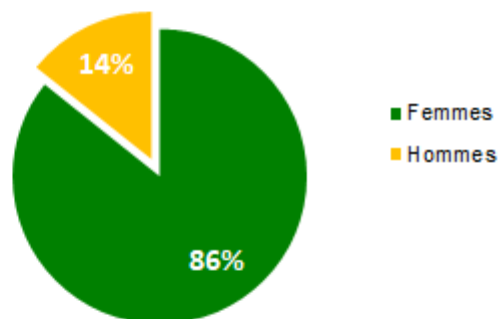
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)



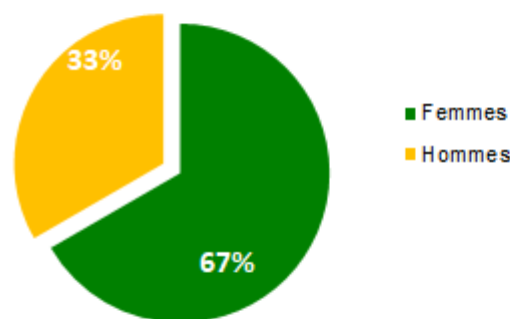
COMPOSITION DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



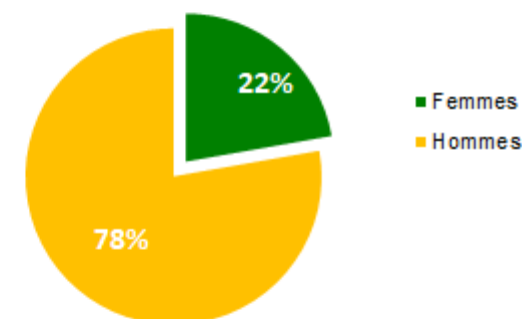
COMPOSITION DES RESPONSABLES ADMINISTRATIFS DE COMPOSANTES



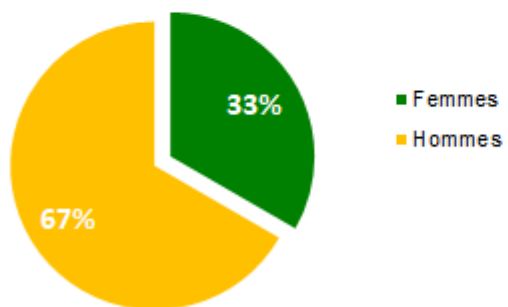
COMPOSITION DU CHSCT



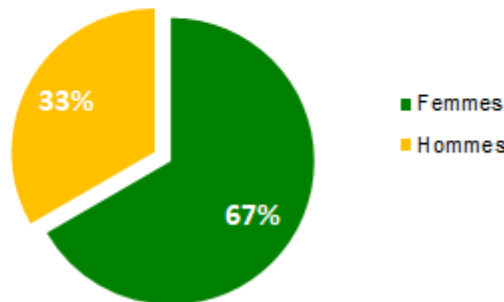
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME DE CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



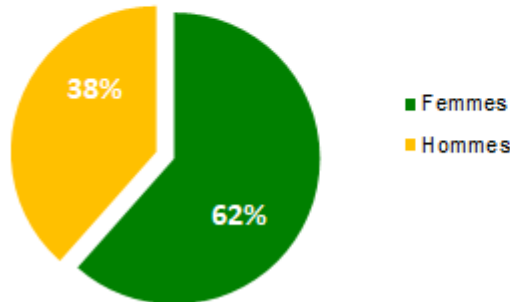
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE LABORATOIRES



COMPOSITION DE LA DIRECTION DES SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS DES COMITÉS DE SÉLECTION



GLOSSAIRE



Credit photo : Alice Newby / USMB

• **A**

AAE	Attaché d'Administration de l'État
A+, A, B, C	Désignation des catégories de la fonction publique
ADJENES	Adjoint de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (l'une des trois filières de personnels BIATSS)
ARE	Allocation d'aide au retour à l'Emploi
ASI	Assistant Ingénieur
Associés	Professeur ou maître de conférences associés
ATEE	Adjoint technique des Etablissements d'Enseignement
ATER	Attaché temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATI	Allocation Temporaire d'Invalidité
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation
ATSS	Personnel Administratif, Technique, de Santé et de Service

• **B**

BIATSS	Personnel de Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique, de Service et de Santé
BIB	Bibliothèque
BIBAS	Bibliothécaire Assistant spécialisé

• **C**

CA	Conseil d'Administration
CAP	Commission Administrative Paritaire
CAPA	Commission Administrative Paritaire Académique
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale

CAS	Comité d'Action Sociale
CCPANT	Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non Titulaires
CFVU	Commission de Formation de la Vie Universitaire
CG BIB	Conservateur Général des Bibliothèques
CGM	Congé Grave Maladie
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CITIS	Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CLOUS	Centre Local des Œuvres Universitaires et Scolaires
CMO	Congé Maladie Ordinaire
CNU	Conseil National des Universités
CONS BIB	Conservateur des Bibliothèques
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CPF	Compte Personnel Formation
CR	Commission de la Recherche
CRCT	Congé pour Recherches et Conversion Thématique
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CT	Comité Technique

• **D**

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

• E

EA	Equipe d'accueil
EC	Enseignant-Chercheur : professeurs des universités et maîtres de conférences
ERD	Emploi Réservé Défense
ETP	Équivalent Temps Plein
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé

• G

GVT	Glissement Vieillesse Technicité
------------	----------------------------------

• H

HC	Heures complémentaires
-----------	------------------------

• I

IATSS	Personnel Ingénieur, Administratif, Techniciens, Sociaux et de Santé
IB	Indice Brut
IGE	Ingénieur d'Études
IGR	Ingénieur de Recherche
INM	Indice Nouveau Majoré
IR	Institut de Recherche

• M

MAG	Magasinier
MCF	Maître de conférences

• P

PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et d'État
PAST	Enseignant associé à mi-temps
PCA	Primes de Charges Administratives
PEC	Parcours Emploi Compétences

PEP	Place de l'Emploi Public
PES	Primes d'Excellence Scientifique
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PMR	Personne à Mobilité Réduite
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié

• R

RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
RF	Recherche et Formation

• S

SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SFC	Service de Formation Continue
SFT	Supplément Familial de Traitement
SSE	Service de Santé Etudiant

• T

TECH	Technicien de Recherche et Formation
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques

• U

UMR	Unité Mixte de Recherche
USMB	Université Savoie Mont Blanc

• V

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

CRÉDITS PHOTOS :

Adobe Stock / Freepik / Pexels / Université Savoie Mont Blanc

RÉALISATION :

DAPAC / DRH / COMMUNICATION

Le rapport social unique 2022 a été adopté par le Conseil d'Administration du 27/06/2023 après avis du Conseil Social d'Administration du 13/06/2023 et le Conseil Académique du 15/06/2023.

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

2 CENTRES DE FORMATION

- Centre de formation de Français Langue Étrangère (ACCENTS)
 - Institut universitaire de formation professionnelle (IUFP)
-
- Département Accompagnement Pédagogique, Promotion de l'Enseignement Numérique et à Distance pour la Réussite des Étudiants (APPRENDRE)
 - Pôle tourisme montagne inventive

18 UNITÉS DE RECHERCHE

- Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Écosystèmes Limniques (CARTEL)
- 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 proCédés énergle bâtimEnt (LOCIE)
- Laboratoire de Psychologie et Neurocognition (LPNC)
- Systèmes et Matériaux pour la Mécatronique (SYMME)

1 CLUB DES ENTREPRISES

1 FONDATION PARTENARIALE

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