

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc  
Séance du 28 juin 2022  
N° 2022.06.28\_2.2.

**Point 2 – Approbation des projets de procès-verbaux**

**2.2. Séance du 24 mai 2022**

*Vu le code de l'éducation ;*

*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 ;*

► **Le conseil d'administration approuve le projet de procès-verbal de la séance du 24 mai 2022.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	19
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	16	Abstention :	0
Membres représentés :	3	Pour :	19
Nombre de votants :	19		

Fait à Chambéry, le 11 OCT. 2022

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 :	11 OCT. 2022
	Transmise au recteur de région académique le :	11 OCT. 2022
<b>Modalités de recours contre la présente délibération :</b> 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 <a href="http://www.telerecours.fr">www.telerecours.fr</a> . 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.		

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc  
Séance du 28 juin 2022  
N° 2022.06.28\_3

**3. Stratégie de l'établissement**

**- Contrat pluriannuel de l'université Savoie Mont Blanc 2021-2026 – Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche**

*Vu le code de l'éducation ;*

*Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc, adoptés par le conseil d'administration en sa séance du 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 favorable du comité technique en date 14 juin 2022, portant sur l'objet de la présente délibération ;*

**► Le conseil d'administration approuve le contrat pluriannuel 2021-2026 entre l'université Savoie Mont Blanc et le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, tel qu'annexé à la présente délibération.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	19
Quorum :	17	Contre :	3
Membres présents :	18	Abstention :	3
Membres représentés :	4	Pour :	16
Nombre de votants :	22		

Fait à Chambéry, le - 7 JUIL. 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au service des affaires générales	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :  Transmise à la DRAES le :	- 7 JUIL. 2022  - 7 JUIL. 2022
<p><b>Modalités de recours contre la présente délibération :</b> Vous pouvez contester la présente décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification en déposant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>soit un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc,</li> <li>soit 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. 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 <a href="http://www.telerecours.fr/">www.telerecours.fr/</a>.</li> </ul> <p>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.</p>		



**MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**UNIVERSITÉ  
SAVOIE  
MONT BLANC**



**CONTRAT PLURIANNUEL DE  
L'UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC  
2021-2026**

**Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**

# Contrat de l'établissement pour les années 2021-2026

entre

- Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

représenté par

Madame Sylvie Retailleau, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

d'une part,

- L'université Savoie Mont Blanc

représentée par

Monsieur Philippe Galez, président

d'autre part.

## **Sommaire**

<b>I. Présentation générale .....</b>	<b>4</b>
<b>II. Axes stratégiques et objectifs .....</b>	<b>5</b>
Axe 1 : Contribuer aux dynamiques de l'ESR aux échelles locale, régionale, nationale et européenne....	5
Axe 2 : Favoriser la réussite des étudiants .....	7
Axe 3 : Répondre aux défis scientifiques et sociétaux de demain .....	10
Axe 4 : Optimiser les outils de pilotage de l'établissement .....	12
<b>III. Mise en œuvre du contrat.....</b>	<b>16</b>
<b>IV. Annexe : récapitulatif des indicateurs et des jalons .....</b>	<b>17</b>

## I. Présentation générale

### ***L'université Savoie Mont Blanc***

L'université Savoie Mont Blanc (USMB) est une université pluridisciplinaire hors santé, membre de l'alliance européenne UNITA. Elle compte un peu moins de 15 000 étudiants hors CPGE dont 1 500 alternants, et 1 338 personnels titulaires et contractuels (1 280 ETP), pour un budget total légèrement supérieur à 120 M€. Les formations technologiques (BUT, LP, diplômes d'ingénieur) accueillent environ un tiers de ses usagers.

L'USMB compte sept composantes de formation, trois UFR, un IAE, deux IUT et une école d'ingénieurs, implantées sur trois campus de tailles comparables. Elle abrite également trois départements statutaires : APPRENDRE (innovation pédagogique), le Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des jeunes déficients sensoriels (CNFEDS) et le Pôle Tourisme Montagne Inventive (PTMI) labellisé par l'Institut Français du Tourisme (IFT). Elle accompagne trois Campus des métiers et des qualifications dont un Campus d'excellence, et est université de proximité de trois Campus connectés.

L'USMB compte dix-huit unités de recherche dont onze unités mixtes, avec des activités dans quatre domaines : sciences et génie de l'environnement, systèmes intelligents & technologies avancées, mathématiques & physique, organisation et territoires – représentations et cognitions. Cinq fédérations promeuvent des recherches pluridisciplinaires ou des collaborations étroites à l'échelle de la région dans les domaines suivants : écologie et environnement, efficience énergétique des bâtiments, mathématiques, physique théorique et vulnérabilité des ouvrages aux risques.

Elle bénéficie des activités et du soutien de deux partenaires très proches, le Club des entreprises de l'USMB, fondé en 1991 et fort d'une centaine d'adhérents, et la Fondation USMB, créée en 2016 et devenue fondation partenariale en 2021.

Le Hcéres souligne les résultats probants obtenus par l'USMB dans toutes les missions qui lui sont confiées – réussite et insertion professionnelle, recherche et valorisation, international, formation continue et alternance, gestion budgétaire, etc. – ainsi que l'engagement des personnels pour leur université. Il pointe cependant des fragilités ou questionnements qui tiennent à :

- La soutenabilité des ambitions affichées ;
- Une organisation et un pilotage à améliorer pour les servir ;
- Des orientations ou caractéristiques potentiellement antagonistes ;
- Un portage politique peu perceptible de la vie étudiante.

En résumé, il s'interroge sur la capacité de l'université à maintenir un même niveau d'activité dans la durée et à engager les développements envisagés.

### ***Son environnement***

L'université Savoie Mont Blanc se déploie sur un territoire dynamique, les deux Savoie, qui compte près de 1 300 000 habitants et présente un caractère doublement frontalier avec la Suisse et l'Italie, source de nombreuses coopérations, en recherche comme en formation. Depuis sa création, elle entretient des liens étroits avec les différents acteurs du territoire, qui s'inscrivent pleinement dans sa stratégie et sa mission de service public. Elle s'est rapprochée de l'École Supérieure d'Art Annecy Alpes (ESAAA), autre établissement d'enseignement supérieur et de recherche en Pays de Savoie, pour établir des collaborations dans tous les domaines pertinents. Elle bénéficie du soutien des collectivités territoriales, au premier rang desquelles les départements de la Savoie et de la Haute-Savoie, désormais regroupés au sein du Conseil Savoie Mont Blanc (CSMB). Elle collabore de manière fructueuse avec les grands organismes de recherche qui partagent avec elle la tutelle de onze unités de recherche (CNRS, INRAE, IRD, IFSTTAR).

L'USMB fait également partie d'un espace de l'enseignement supérieur et de la recherche riche et dense, qui inclut plusieurs établissements de dimension internationale, en Auvergne-Rhône-Alpes, en Italie du nord et dans les cantons suisses de Genève et de Vaud. En 2013, elle a fait le choix de ne pas se fondre dans un établissement unique à l'échelle de l'académie, dont la stratégie, notamment en matière de développement territorial, ne correspondait pas à ses propres objectifs. Maintenant que l'EPE université Grenoble Alpes (UGA) est constitué et que la position de l'USMB ne fait plus débat, les conditions d'un accord global, fructueux et respectueux des intérêts de chacun, à l'image des collaborations de terrain qui existent depuis fort longtemps entre de nombreuses équipes, sont réunies.

L'international constitue un point fort de l'USMB. L'université continuera de mener une politique ambitieuse, nullement contradictoire avec le lien étroit qu'elle entretient avec le territoire Savoie Mont Blanc. Au-delà des liens transfrontaliers avec des territoires eux-mêmes très internationalisés, les départements de la Savoie et de la Haute-Savoie sont historiquement, culturellement et économiquement tournés vers l'international. Cette politique a été confortée par la labellisation récente par la Commission européenne de l'Alliance UNITA que l'USMB contribuera activement à pérenniser.

### **Son projet**

L'université Savoie Mont Blanc entend avant tout apporter des réponses éclairées, dans ses domaines d'expertise, aux enjeux auxquels la société est confrontée et donner à ses étudiants les outils, compétences et connaissances nécessaires à une insertion professionnelle et une carrière réussies. De cette conception de son rôle, de ses forces et du contexte dans lequel elle évolue, découlent des orientations stratégiques claires :

- Une mobilisation autour de thématiques fortes, fédératrices et différenciantes :
  - o *Les interactions Homme-environnement* ;
  - o *Les services et industries du futur* ;
  - o *Le patrimoine culturel et les sociétés en mutation*.
- Un soutien accru aux recherches émergentes et transdisciplinaires pour mieux préparer l'avenir ; une politique volontariste en matière de valorisation des travaux de recherche pour mieux contribuer à l'innovation d'aujourd'hui ;
- Un enseignement supérieur répondant aux attentes des parties prenantes au premier rang desquelles les étudiants et les milieux socio-professionnels ; à la réforme en cours du premier cycle universitaire, s'ajoutera une transformation du deuxième cycle pour développer la transversalité autour de thématiques mentionnées *supra* et renforcer le lien avec la recherche ;
- Une coopération étroite avec l'ensemble des acteurs d'un territoire élargi aux zones frontalières ;
- Des coopérations régionales renforcées, notamment avec l'UGA ;
- L'implication dans la construction d'une université européenne en phase avec ses priorités ;
- Un accompagnement de la dynamique démographique par un accroissement des effectifs étudiants, notamment en Haute-Savoie.

## **II. Axes stratégiques et objectifs**

### **Axe 1 : Contribuer aux dynamiques de l'ESR aux échelles locale, régionale, nationale et européenne**

Le contexte dans lequel l'université Savoie Mont Blanc évolue l'appelle à définir et mettre en œuvre une stratégie multi-échelle de coopérations et de mises en réseau.

À l'échelle du territoire, elle entend assumer son rôle de coordination défini par la loi de 2013, en participant à l'émergence d'un site propre d'enseignement supérieur et de recherche en Savoie Mont Blanc. En 2019, elle a signé un accord-cadre avec l'ESAAA dans lequel les deux partenaires affirment leur volonté de développer une stratégie territorialisée de l'ESR et de collaborer dans les domaines de la formation, de la recherche, de la vie culturelle et de l'international. Cet accord s'est traduit notamment par la participation de l'ESAAA au

projet NCU @spire et l'implication de chercheuses et chercheurs de l'USMB dans la plateforme « Effondrement des Alpes » de l'ESAAA. Il prévoit également un accès réciproque aux ressources documentaires et aux événements destinés aux étudiantes et étudiants. Dans ce contexte, l'ESAAA sera pleinement associée à l'établissement du schéma directeur de la vie étudiante (voir *infra*) et à sa mise en œuvre. En tant que principal acteur de l'enseignement supérieur en Savoie Mont Blanc, l'USMB a par ailleurs vocation à augmenter ses effectifs étudiants pour répondre aux attentes d'un territoire en forte croissance démographique.

À l'échelle de l'académie et après la dissolution de la COMUE UGA, l'USMB établira une Convention de coordination territoriale avec l'UGA dans le cadre de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et la recherche. Cette convention formalisera les collaborations et relations privilégiées entre les deux établissements en matière :

- De recherche : animation scientifique des pôles de recherche, participation à plusieurs LABEX, accès à certains appels à projets IDEX, gestion des écoles doctorales co-accréditées et unités de recherche communes ;
- De formation : concertation en matière d'offre de formation ;
- De systèmes d'information : souhait de l'USMB de travailler dans la continuité d'une mutualisation historique pratiquée par le Centre interuniversitaire de calcul de Grenoble (CICG) puis le Service Informatique Mutualisé du Site Universitaire (SIMSU) devenu la Direction des Systèmes d'Informations Mutualisés (DSIM), unité de service interne à l'UGA ;
- D'entrepreneuriat étudiant *via* le Pépite oZer.

Cette relation privilégiée ne saurait être exclusive de potentielles collaborations avec les autres établissements de la région Auvergne-Rhône-Alpes. La position géographique de l'USMB et la réalité des bassins de vie conduisent en outre l'USMB à avoir une vision de la région élargie aux territoires frontaliers. C'est pourquoi elle renforcera ses partenariats avec les établissements suisses et italiens voisins, en recherche et en formation. L'université européenne UNITA et l'Alliance Campus Rhodanien en sont de nouveaux leviers.

Au-delà des collaborations de recherche qui se nouent naturellement aux échelles nationale et internationale, les coopérations nationales, avec des établissements au profil comparable, sont tout aussi nécessaires pour conduire des actions conjointes et répondre aux nombreux appels à projets proposés aux universités. Le projet HyPE-13 (PIA – hybridation des formations) et la construction d'UNITA en sont de parfaites illustrations. Dans un contexte budgétaire contraint, il s'agit aussi de partager les bonnes pratiques, les modes d'organisation qui font leurs preuves, les outils et les ressources.

L'USMB entend enfin accroître sa visibilité européenne et internationale, en formation comme en recherche et innovation, sur la base des thématiques fédératrices et différenciantes mentionnées *supra*.

Les universités européennes en sont un des leviers. L'établissement travaillera activement à la pérennisation de l'alliance UNITA avec ses partenaires et contribuera ainsi à la structuration de l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il s'agit dans un premier temps de mettre en œuvre et d'expérimenter de nouvelles formes de mobilités et de coopérations, de promouvoir la diversité linguistique et le multilinguisme, de lever, avec d'autres, les obstacles juridiques, et de contribuer au renouveau de l'idée européenne dans les territoires. Les fonds du PIA 3, en complément de ceux de l'Union Européenne, y contribueront. Après une année de travail, la dynamique enclenchée est indéniable, en formation comme en recherche. En formation, des programmes de mobilités virtuelles ou hybrides et des micro-accréditations sont en construction. Il en est de même pour les hubs de recherche autour des trois thématiques communes identifiées : le patrimoine culturel, les énergies renouvelables et l'économie circulaire. Le projet H2020 Re-UNITA (Swafs), complémentaire au projet Erasmus+, dresse une feuille de route pour ces trois thématiques ainsi que pour la mise en commun de plateformes expérimentales. L'USMB articulera sans difficulté les hubs UNITA avec les Instituts thématiques interdisciplinaires qu'elle entend mettre en place (voir *infra*). Sur ces bases, UNITA cherchera des moyens financiers supplémentaires pour poursuivre la construction de l'alliance et faire vivre les hubs thématiques. Pour cela, elle répondra à des appels à projets européens en cohérence avec les feuilles de route établies. Enfin, le programme GEMINAE d'association à UNITA d'universités hors de l'Union Européenne, une trentaine, contribuera à la visibilité internationale de l'USMB.

Au-delà de cet engagement européen, l'USMB poursuivra et intensifiera la politique d'internationalisation de ses formations (voir *infra* axe 2, objectif 3) et de sa recherche (voir *infra* axe 3, objectif 2).

**Indicateur 1 : Effectif étudiant**

- Effectif en 1<sup>er</sup> cycle (L, LP, BUT, ING1)
- Effectif en 2<sup>d</sup> cycle (M1, M2, ING2, ING3)
- Effectif en 3<sup>e</sup> cycle (D)
- Effectif autres étudiants

**Indicateur 2 : Réponses à des appels à projets européens en lien avec UNITA**

- Nombre de projets déposés dans le cadre des appels à projets européens
- Nombre de projets sélectionnés dans le cadre des appels à projets européens

**Jalon 1 : Création d'une structure juridique pour UNITA.**

**Jalon 2 : Mise en œuvre du programme GEMINAE d'association à UNITA d'universités hors Union Européenne – Événement qui leur sera dédié lors de la conférence de l'European Association for International Education.**

**Jalon 3 : Signature d'une Convention de coordination territoriale avec l'UGA dans le cadre de la loi du 22 juillet 2013.**

## **Axe 2 : Favoriser la réussite des étudiants**

La réussite étudiante est une préoccupation constante de l'USMB et de ses équipes. Elle requiert une adaptation permanente des contenus et des modalités pédagogiques, un accompagnement régulier, notamment en premier cycle, et des conditions de vie étudiante propices aux apprentissages. La labellisation du projet NCU @SPIRE donne à l'USMB les moyens de franchir un cap supplémentaire et de transformer progressivement son cycle licence en mettant en œuvre des principes qui répondent aux nouveaux besoins de formation et dont l'impact positif sur la réussite et la confiance des étudiantes et des étudiants est largement documenté.

La réforme de la licence professionnelle (LP), qui entre en vigueur dès la rentrée 2021, aura aussi des conséquences majeures sur le premier cycle universitaire. Dans les IUT, elle se traduit par la création du Bachelor Universitaire de Technologie (BUT). Les attendus de cette réforme font une large place à la mise en œuvre effective de passerelles et de parcours étudiants diversifiés entre les licences, les LP et les BUT. Ils impliquent donc des coopérations étroites entre les composantes de formation dans un esprit de décloisonnement. L'université impulsera et accompagnera ces coopérations.

L'accompagnement et la qualité de la vie étudiante sont essentiels à la réussite et à l'épanouissement des étudiants. Ils constituent des objectifs pour lesquels l'USMB poursuivra ses efforts notamment à travers la création d'un Hub de la réussite et le déploiement d'un nouveau schéma directeur de la vie étudiante.

L'USMB a résolument développé l'alternance au cours des précédents contrats et bénéficie désormais d'une solide reconnaissance en la matière. Il s'agit à la fois de faciliter l'accès à l'enseignement supérieur, notamment en premier cycle, de proposer des modalités pédagogiques qui conviennent mieux à certains usagers, et de répondre à une demande des entreprises et collectivités, sur un territoire qui était proche du plein emploi à la veille de la crise sanitaire. L'USMB s'attachera également à harmoniser les pratiques (modalités de suivi des alternants, e-portfolio, tarifs, etc.) avec ses différents partenaires.

Enfin, l'université poursuivra la politique d'internationalisation de ses formations qu'elle a mise en place depuis plusieurs années. Pour se faire, elle pourra s'appuyer sur un nouveau levier, les projets de l'alliance UNITA.

## **Objectif 1 : accompagner les étudiants vers la réussite par la transformation du premier cycle et la mise en place du NCU @spire**

L'accompagnement vers la réussite constitue un pilier essentiel du projet NCU @SPIRE. La création d'un guichet unique pour les étudiants à la rentrée 2023 (Hub de la Réussite), en ligne et sur les trois campus, permettra de coordonner les actions relatives au suivi des études, à la vie étudiante, à l'orientation et à l'insertion professionnelle, au plus près des étudiants et des équipes pédagogiques et administratives. Il assurera l'articulation entre les acteurs du suivi (accompagnants ; directeurs d'étude, conseillers d'orientation et psychologue de l'Éducation nationale, responsables des Unités d'Apprentissage (UA) majeures, tuteurs, étudiants ambassadeurs) et la mise en place des outils de l'accompagnement (contrat pédagogique, projet personnel et professionnel, espace personnel contenant le bilan de compétences, simulateur de parcours, etc.). Ce dispositif accompagnera aussi bien les étudiantes et étudiants de licence que celles ou ceux du Bachelor universitaire de technologie dans les IUT en facilitant notamment l'intégration des primo-entrants, en considération de l'hétérogénéité des publics. À terme, il aura vocation à s'étendre au deuxième cycle. D'éventuels succès aux appels à projet du PIA 4 accéléreront cette extension.

Indicateur 3 : Taux de réussite en première année

- Taux de réussite des inscrits en première année de licence des néo-bacheliers
- Taux de réussite des inscrits en première année de BUT des néo-bacheliers (par type de baccalauréat)

Indicateur 4 : Taux de réussite au BUT2

- Taux de réussite au DUT (BUT2) en 2 ans des primo-entrants
- Taux de réussite au DUT (BUT2) en 3 ans des primo-entrants

Indicateur 5 : Nombre d'alternants

- Nombre d'alternants de niveau premier cycle
- Nombre d'alternants de niveau deuxième cycle
- Nombre d'alternants (autres)

Jalon 4 : Création du Hub de la réussite dans le cadre de NCU @spire.

Jalon 5 : Transformation de l'ensemble des licences sous format NCU @spire (approche par les compétences mise en place en première année au moins).

## **Objectif 2 : Structurer et animer la vie de campus**

A la suite de la dissolution de la COMUE Université Grenoble Alpes, l'USMB bâtira et mettra en œuvre son propre schéma directeur de la vie étudiante avec les partenaires qui souhaitent inscrire cet engagement dans la durée. L'établissement du nouveau schéma directeur sera l'occasion de mettre en cohérence l'ensemble des actions menées en direction des étudiants, de bénéficier de nombreuses synergies et d'accroître le volume et la qualité des services rendus. Les moyens apportés par la contribution vie étudiante et de campus accompagneront cette dynamique.

Au-delà des services traditionnels dus aux étudiants, l'USMB souhaite former des citoyens à la fois compétents et responsables, respectant les règles du savoir-vivre ensemble. Ceci implique aussi la formation à la citoyenneté européenne dans le cadre d'UNITA.

La culture est un des leviers qui concourent à l'épanouissement, au bien-être et à la réussite académique des étudiantes et étudiants. Les événements culturels et artistiques permettent des temps forts d'échange, de connaissance de l'autre et de partage. L'établissement se donne pour mission de concevoir et d'organiser un ensemble d'activités et actions de nature à favoriser une vie culturelle de qualité et diversifiée. Le défi à relever est de rendre les étudiants et étudiantes acteurs de leur vie de campus par la pratique d'activités culturelles inscrites dans une perspective d'ouverture à la vie sociale.

Dans ce cadre, plusieurs actions se révèlent nécessaires qui incluent :

- Un meilleur maillage des partenariats culturels existants pour que territoire et université co-construisent des campus vivants, où les étudiants et étudiantes sont au centre du dispositif de l'offre culturelle ;
- Une répartition plus homogène de l'offre culturelle sur les trois campus ;
- Une programmation culturelle tout au long de l'année structurant et dynamisant la vie de campus, en concertation avec les associations et les organismes à vocation culturelle du territoire ;
- La construction d'unités d'apprentissage d'individualisation, notamment dans le premier cycle, avec une dimension culturelle, valorisable dans le Hub de la Réussite, dans un esprit de démocratisation culturelle ;
- Une meilleure implication des étudiants et étudiantes au travers des ambassadeurs-étudiants dont le périmètre d'action devra être défini ;
- Une participation accrue des étudiantes et étudiants aux événements de CSTI et à la co-construction de campus durables.

L'établissement se donne également pour mission de devenir une université toujours plus inclusive, par une approche transversale et participative de l'égalité, de l'équité et de la diversité. Dans ce cadre est prévue la création d'un plan d'action (axes d'intervention prioritaires avec objectifs, évaluation des résultats et communication).

Indicateur 6 : Nombre d'étudiants-relais culture

Indicateur 7 : Nombre annuel d'actions de sensibilisation relatives à l'inclusion et à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes

Jalon 6 : Conception et déploiement du nouveau schéma directeur de la vie étudiante partenarial et d'une stratégie associée d'utilisation des moyens de la CVEC.

### **Objectif 3 : Mettre en place des dispositifs d'attractivité des formations**

L'internationalisation entre pleinement dans la stratégie de formation de l'USMB, notamment pour renforcer la qualité et l'attractivité des formations, et pour développer les compétences professionnelles des étudiants et leur ouverture sur le monde. L'USMB entend former des citoyens compétents et responsables, capables d'évoluer dans un monde globalisé. Cet objectif s'inscrit dans la stratégie internationale de participation de l'USMB à la construction de l'alliance européenne UNITA.

Pour cela, l'USMB met en œuvre plusieurs formes d'internationalisation de ses formations : mobilités, entrantes et sortantes des étudiants mais aussi des personnels, intervention d'enseignants-chercheurs internationaux dans les formations, enseignement en langue étrangère de cours de spécialité, diplômes multiples et diplômes conjoints, écoles d'été internationales, promotion de la diversité des langues enseignées, et plus récemment le développement des mobilités virtuelles ou hybrides.

Avant la pandémie de COVID-19, un tiers des diplômés de l'USMB pouvait se prévaloir d'une expérience à l'international lors de son passage dans l'établissement. L'université a également progressivement accru le nombre de diplômes multiples ou conjoints, et de formations dispensées en langue étrangère (diplômes nationaux ou d'université). Elle entend accentuer cette politique par une diversification des types de mobilités : virtuelle, hybride, courte, longue, etc. Dans ce contexte, le schéma directeur de la vie étudiante comportera un volet accueil des étudiants internationaux.

La commission d'orientation des relations internationales produira un guide de l'internationalisation des formations qui permettra à tout responsable de choisir le modèle d'internationalisation le plus adapté à la formation qu'il pilote.

Indicateur 8 : Étudiants internationaux – expérience internationale

- Part des étudiants internationaux de l'université (mobilité entrante)
- Part des étudiants de l'université ayant bénéficié d'une expérience internationale (mobilité sortante)
- Taux de diplômés ayant une expérience internationale supérieure à 3 mois pendant leur parcours de niveau master (formation ou stage).

Jalon 7 : Guide de l'internationalisation des formations de l'USMB.

### Axe 3 : Répondre aux défis scientifiques et sociétaux de demain

Pour répondre aux défis scientifiques et sociétaux de demain, dans ses domaines d'expertise, l'USMB entend agir sur trois leviers :

- Le deuxième cycle universitaire ;
- La recherche et la valorisation ;
- L'inscription dans les espaces européens de l'éducation et de la recherche.

Le deuxième cycle universitaire est un des marqueurs de l'identité et de la stratégie d'un établissement d'enseignement supérieur. L'USMB entend conforter et développer le sien en prenant appui sur ses thématiques fédératrices et différenciantes (les interactions Homme-environnement ; les services et industries du futur ; le patrimoine culturel & les sociétés en mutation) et en veillant à associer pleinement recherche et professionnalisation. Il s'agit avant tout de promouvoir, dans la formation des cadres de demain, la démarche recherche et la transversalité nécessaires à une société tournée vers l'innovation. Il s'agit également de rendre l'offre de formation de l'établissement plus dynamique et visible, donc plus attractive, avec un objectif de 24 % d'étudiants en deuxième cycle au terme du contrat 2021-2026, mais également plus robuste en termes de flux, de débouchés et d'adossement recherche. Dans ce but et sous réserve de succès au PIA 4, l'USMB mettra en œuvre un Institut des transitions et trois Hubs thématiques recherche-formation à partir des formations existantes et, le cas échéant, de parcours à créer. Le dispositif associera pleinement la formation doctorale et irriguera le cycle licence par l'initiation à la recherche en troisième année de licence, en lien avec NCU @spire. Il s'appuiera sur l'EUR Solar Academy qui propose déjà une formation pluridisciplinaire et internationale sur la thématique du solaire, et proposera de nouvelles EUR sur chacune des trois thématiques de l'établissement. En parallèle, l'USMB poursuivra la politique d'internationalisation de ses formations et le développement de parcours en alternance pertinents au regard de son environnement socioéconomique.

Sur le plan de la recherche, l'Université Savoie Mont Blanc souhaite contribuer de manière plus visible, dans ses domaines d'expertise et d'excellence, aux défis scientifiques et sociétaux de demain et aux débats publics. Pour ce faire, la politique scientifique sera rénovée avec deux objectifs. Premièrement, un soutien volontariste aux projets de recherche émergents sera mis en place afin de permettre aux enseignants-chercheurs et chercheurs d'explorer de nouvelles thématiques, d'aller vers de nouveaux procédés, ou de développer de nouveaux instruments, gages de visibilité et de rayonnement futurs. Ce soutien aux recherches amont permettra aux laboratoires de se saisir plus facilement des nouvelles opportunités offertes par la Loi de Programmation de la Recherche et l'ANR, mais également des appels à projets européens. Deuxièmement, l'établissement encouragera et apportera son soutien aux recherches interdisciplinaires, parfois seules à même de répondre à certains défis scientifiques de demain. Ce soutien passera par une phase initiale de concertation en interne afin de faire émerger des groupes de chercheurs sur les thématiques communes et différenciantes de l'établissement. Une fois identifiés, ces groupes pourront évoluer vers des chaires de recherche en lien avec la Fondation Université Savoie Mont Blanc et, le cas échéant, vers des fédérations, le tout en cohérence avec les Instituts mentionnés *supra*.

Sur le plan de la valorisation, de la culture scientifique et de l'innovation, l'Université Savoie Mont Blanc entend conforter ses relations privilégiées avec le monde économique, culturel et social. Ces dernières sont largement instituées, notamment avec la SATT Linksium Grenoble Alpes qui accompagne plusieurs projets en incubation ou en maturation, en vue de développer des startups issues des travaux de recherche de l'USMB.

L'USMB s'attachera toutefois à définir et mettre en œuvre une stratégie plus ciblée de valorisation en s'appuyant et en communiquant davantage sur les thématiques communes de l'établissement et les compétences des laboratoires. Elle pourra pour cela compter sur la Direction du Développement de la Recherche et de la Valorisation qui accompagne les chercheurs et les partenaires (entreprises et collectivités locales) dans le montage des projets de recherche, la contractualisation et la protection intellectuelle. Par ailleurs, un centre de service instrumental (USMB-Tech) sera créé. Il proposera une offre de services de haut niveau scientifique et technique, basée sur les plateformes technologiques existantes (cinq plateformes qui couvrent les champs du calcul massif, de l'analyse élémentaire et structurale, de la psychologie, de la sociologie et du domaine de l'édition), pour mieux répondre aux besoins de la recherche académique, aux niveaux local, national et international, et des acteurs socio-économiques, et ainsi favoriser l'innovation. Ces plateformes seront accessibles aux partenaires d'UNITA. De même, les chercheurs et enseignants-chercheurs de l'USMB auront accès aux plateformes des universités partenaires (projet SWAFS Re-UNITA).

### Objectif 1 : Transformer le deuxième cycle

L'objectif est de refonder la formation de deuxième cycle afin de gagner en attractivité et en lisibilité à travers trois actions : a) le renforcement du lien formation-recherche ; b) le développement de la transversalité ; c) une formation accrue aux *soft skills*. La transformation s'appuiera sur la création d'un Institut des transitions abritant trois Hubs thématiques interdisciplinaires, et fait l'objet d'une réponse à l'appel à projets "Excellence sous toutes ses formes" du PIA4. Dans le cadre de ces Instituts, seront proposés des stages en laboratoire, des modules de formation transversaux et interdisciplinaires sur les thématiques différenciantes de l'USMB, des événements et projets communs entre les étudiants de master et de doctorat, *via* notamment le déploiement du dispositif Disrupt' Campus PITON au niveau de la formation doctorale.

Indicateur 9 : Second cycle et doctorat

- Taux des étudiants inscrits en second cycle
- Part des diplômés de deuxième cycle de l'USMB poursuivant en doctorat à l'USMB dans les deux ans
- Part des doctorants à l'USMB diplômés de 2<sup>d</sup> cycle d'un autre établissement

Jalon 8 : Mise en œuvre de l'offre de formation de l'Institut des transitions et des Hubs thématiques Interdisciplinaires - sous réserve d'obtention du projet "Excellence sous toutes ses formes" du PIA4.

### Objectif 2 : Accompagner l'émergence des recherches de demain

L'objectif est de permettre aux enseignants-chercheurs de l'établissement de développer des recherches exploratoires ayant un impact potentiel fort mais nécessitant une prise de risque. Ces recherches exploratoires s'inscriront dans les trois thématiques transversales de l'établissement. Elles privilégieront des axes spécifiques pour lesquels l'USMB dispose d'une expertise scientifique reconnue et à partir desquels elle entend accroître sa visibilité.

Concernant la thématique *Interactions Homme-Environnement*, les recherches exploratoires se structureront autour de deux axes :

- L'analyse, à partir de méthodes croisées, des trajectoires écologiques des écosystèmes ;
- Les modes de production, de stockage et de consommation des énergies renouvelables, avec un focus sur l'énergie solaire *via* l'EUR Solar Academy (en lien étroit avec l'INES et l'ITE INES-2S), la géothermie et l'hydroélectricité.

Dans la thématique *Services et Industries du Futur*, les recherches exploratoires se concentreront sur deux axes :

- La gestion et l'exploitation des données massives, et l'intelligence artificielle ;
- Les processus d'innovation sous toutes leurs formes (technologiques, environnementaux, sociaux, ouverts, etc.).

Enfin, dans la thématique *Patrimoine culturel et sociétés en mutation*, les recherches exploratoires concerneront :

- Le développement des territoires de montagne ;
- La prévention des risques en santé mentale et physique.

Pour accompagner ce mouvement, trois actions seront menées :

- La rénovation de l'appel à projet interne de manière à financer les projets exploratoires et collaboratifs, destinés à apporter des preuves de concept, établir les premières bases de réponses à des projets nationaux ou européens, ou proposer des prototypes ;
- Le développement de l'interdisciplinarité par la création de fédérations de recherche internes associant les chercheurs de l'USMB autour des thématiques différenciantes de l'université ;
- L'internationalisation de la recherche *via* l'accroissement des mobilités entrantes et sortantes pour développer les collaborations, notamment dans le cadre d'UNITA et de l'Alliance Campus Rhodanien.

Indicateur 10 : Projets de recherche – internationalisation de la recherche

- Nombre de projets exploratoires financés chaque année
- Part des projets SHS dans le total des projets exploratoires financés
- Montant total du financement des projets exploratoires
- Nombre d'enseignants-chercheurs et doctorants en mobilité internationale entrante (en convention d'accueil)
- Nombre d'enseignants-chercheurs et doctorants en mobilité internationale sortante

Jalon 9 : Lettre de cadrage du nouvel AAP interne

Jalon 10 : Création d'une fédération de recherche interdisciplinaire en Prévention et Santé

### Objectif 3 : Créer USMB-Tech

L'objectif est de structurer, puis de déployer à l'échelle de l'établissement un Centre de Services Instrumental, USMB-Tech, qui regroupe l'ensemble des équipements expérimentaux disponibles au sein des unités de recherche. Ce centre aura pour objet de mutualiser les équipements, organisés en plateaux techniques, et les expertises associées, et d'en coordonner la gestion. Il s'agira plus précisément de :

- Cartographier les équipements au sein des différents campus de l'établissement ;
- Établir un modèle économique et de gouvernance du dispositif pour en optimiser l'accès et le fonctionnement ;
- Déployer USMB-Tech.

Indicateur 11 : Valorisation et prestations de recherche

- Nombre de contrats de prestation
- Montant total des contrats
- Nombre d'utilisateurs externes des équipements mutualisés

Jalon 11 : Livraison d'une cartographie des équipements

Jalon 12 : Etablissement du modèle économique et de gouvernance de USMB-Tech

### Axe 4 : Optimiser les outils de pilotage de l'établissement

Comme toute organisation complexe et dans un contexte où les ressources publiques sont comptées, l'USMB doit s'interroger sur ses modes de fonctionnement et son organisation. Dans la concertation, elle conduira les transformations nécessaires pour :

- Améliorer les conditions d'exercice des missions de ses personnels ;

- Assurer une plus grande fluidité dans les échanges et le fonctionnement quotidiens ;
- Simplifier les procédures et éviter les redondances coûteuses et chronophages ;
- Adopter systématiquement le meilleur niveau pour les prises de décisions ;
- Réduire sensiblement son empreinte environnementale ;
- Dégager, lorsque c'est possible, de nouvelles marges de manœuvre ;
- Faire évoluer son système d'information afin de servir ces objectifs.

Cette politique se déploiera pour partie grâce à une démarche d'amélioration continue. Elle devra engager l'établissement sur la voie d'un modèle d'organisation plus efficient et des pratiques toujours respectueuses de ses personnels autant que de ses étudiants et partenaires.

Le premier levier de ces transformations concerne le numérique, avec le déploiement d'un Schéma Directeur du Numérique (SDN).

Le deuxième levier est relatif aux ressources humaines, avec la mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'emplois actualisé chaque année. Ce plan concernera à la fois les emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, et les emplois de personnels BIATSS.

Enfin, pour consolider les résultats obtenus et poursuivre son développement, l'USMB doit améliorer son efficience organisationnelle et la qualité des services rendus à ses parties prenantes. Dans le cadre des orientations présentées à ses instances en 2019, l'établissement souhaite impulser une nouvelle dynamique construite autour de trois axes :

- La sécurisation des modes de fonctionnement et la maîtrise des risques ;
- Le décloisonnement et la fluidité de l'organisation fondés sur une approche par les processus ;
- La fiabilisation des acquis et des résultats en déployant largement la démarche d'amélioration continue.

### **Objectif 1 : Déployer un schéma directeur du numérique (SDN)**

Dans le domaine du numérique, l'USMB se dotera d'un schéma directeur pour la fin de l'année 2022. Au-delà de l'implémentation de nouveaux outils jugés prioritaires (e.g. SIRH, GED, GMAO ou BIM), il s'agit aussi de donner une plus grande cohérence au système d'information de l'université. L'établissement n'a pas encore mené à son terme une réflexion globale sur son environnement numérique qui lui permette d'en tirer tous les bénéfices et de se projeter plus facilement à cinq ou dix ans. En raison de la charge de travail qui pèse sur les personnels, la conception et le déploiement opérationnel de ce schéma directeur ne pourront se faire sans externaliser un certain nombre de tâches.

L'organisation des services informatiques a été repensée récemment. Cette réflexion a conduit au remplacement de la Direction des systèmes d'information (DSI) par une Direction du numérique (DN) organisée en quatre pôles :

- Infrastructures et sécurité ;
- Applications ;
- Projets ;
- Supports.

Dans cette nouvelle organisation, les services à l'utilisateur sont au cœur des attentions, avec la mise à disposition des applications dont enseignants, chercheurs, personnels de soutien et étudiants ont besoin, selon une logique de centres de services partagés. Au regard des faibles moyens disponibles, notamment au sein de la DN, le déploiement du nouveau schéma directeur intégrera l'ensemble des ressources informatiques disponibles de l'établissement et bénéficiera d'un recours plus large à des prestataires extérieurs. L'USMB doit enfin s'interroger sur les conséquences à moyen terme comme à long terme de la transformation du Service informatique mutualisé du site universitaire (SIMSU) en une Unité de service interne à l'UGA (Direction des systèmes d'information mutualisés, DSIM) et anticiper les éventuels changements de périmètre d'action qui pourraient en résulter.

En matière de système d'information, les principaux objectifs sont :

- Refondre le SIRH ;
- Concevoir une solution unique de gestion des emplois du temps, des salles et des heures d'enseignement en lien avec le SIRH ;
- Renouveler le SI scolarité au service d'une gestion pédagogique renouvelée (Pégase) ;
- Favoriser l'accessibilité aux données dans un environnement sécurisé (GED) ;
- Développer le pilotage par la donnée pour l'ensemble des activités de l'établissement ;
- Développer la e-administration au service de procédures sécurisées et simplifiées.

Il inclura la dimension pédagogique, avec notamment la plateforme LMS unique de l'établissement, ainsi que la stratégie de l'établissement en termes formation et de recherche dans le domaine du numérique.

Jalon 13 : Livraison du schéma directeur du numérique

Jalon 14 : Déploiement des briques du SI décisionnel (SIRH, gestion des espaces, Pégase, GED)

## Objectif 2 : Anticiper et optimiser l'utilisation des ressources de l'établissement

Les ressources humaines, enseignants, enseignants-chercheurs, personnels BIATSS — titulaires et contractuels — constituent le levier le plus important de l'université pour conduire son action, et représentent plus de quatre-vingts pour cent de son budget. Dans un contexte de forte pression sur les moyens humains, l'université entend se doter d'un plan pluriannuel relatif aux emplois d'enseignants, d'enseignants-chercheurs et de personnels BIATSS, qui donnera, à tous les niveaux de l'établissement — composantes, laboratoires de recherche, services — la visibilité nécessaire à la réalisation des projets, dans la cadre de la stratégie de l'établissement. Ce plan, portant sur quatre ans et révisé chaque année, prendra en compte le contexte de transformation des universités et de la fonction publique. Parallèlement à son déploiement, l'USMB travaillera à l'élaboration d'un modèle adapté à sa situation de prévision de sa masse salariale et, plus largement, de l'ensemble de ses coûts. Une première étape consistera à renforcer les outils de suivi existants en vue d'une meilleure appréhension des évolutions constatées ; une seconde étape sera consacrée au développement d'outils de prévision à moyen terme afin d'anticiper et d'optimiser l'utilisation des ressources.

En matière de patrimoine immobilier, l'USMB poursuivra l'élaboration de schémas directeurs immobiliers, d'aménagement, et de restructuration des campus. Les objectifs prioritaires de l'USMB sont de deux ordres. Il s'agit d'une part d'adapter les locaux à l'évolution des modalités d'enseignement et d'autre part de s'inscrire pleinement dans la politique nationale de réduction de l'empreinte carbone. La rénovation thermique du patrimoine existant et la construction de nouveaux bâtiments exemplaires sont les principaux leviers pour aller vers une plus grande sobriété énergétique et un plafonnement des coûts de fonctionnement. Dans ce domaine, l'université est tributaire de décisions qui lui échappent largement (cf. Plan de relance et CPER). Elle peut toutefois encore optimiser l'utilisation des surfaces disponibles et, dans une perspective plus large, les valoriser davantage. Cette démarche implique une meilleure connaissance du parc grâce au développement des outils numériques de gestion du patrimoine (BIM, GMAO, suivi des consommations par bâtiment, etc.) et la valorisation des données disponibles dans le système d'information, connaissance qui facilitera le positionnement de l'USMB sur la dévolution du patrimoine. L'université devra par ailleurs réaliser des travaux visant à améliorer la qualité de l'air intérieur dans certains locaux d'enseignement.

Indicateur 12 : Taux d'occupation moyen des locaux d'enseignement (amphis et salles banalisées)

Jalon 15 : Livraison du plan pluriannuel d'emplois enseignants et enseignants-chercheurs et du plan pluriannuel d'emplois BIATSS

### **Objectif 3 : Déployer l'amélioration continue et la simplification administrative**

L'USMB devra développer son agilité organisationnelle et progresser en matière de qualité, au service de ses personnels, étudiantes et étudiants, et plus globalement de l'ensemble des parties prenantes. L'approche par les processus doit permettre aux différents personnels de l'USMB de mieux travailler ensemble et selon une cartographie élaborée de façon partagée. Construite grâce à une étude de terrain de longue durée, elle participera à mettre en œuvre la subsidiarité nécessaire au bon déroulement des processus et à déployer une organisation rationalisée et simplifiée. Elle permettra également d'éprouver des pratiques managériales plus collaboratives, de partager la stratégie sur cet objectif, et de renforcer le sentiment d'appartenance de ses personnels. Au service de cette démarche, l'université devra renforcer son offre de formation à destination de ses personnels, afin d'apporter les compétences spécifiquement requises pour son déploiement, mais aussi, pour permettre le bon usage des nouveaux outils, principalement numériques, qui seront mis à leur disposition.

- Déployer une approche par les processus dans un objectif de rationalisation et de simplification ;
- Créer et entretenir une culture d'amélioration continue aux évolutions de contexte et d'environnement ;
- Promouvoir et valoriser l'organisation par des démarches de labellisation / certification ;
- Communiquer sur le projet stratégique, recentrer les activités sur ses objectifs et organiser son pilotage ;
- Faire évoluer les pratiques managériales vers des approches plus participatives et collaboratives ;
- Effectuer des bilans carbone facilités par le recours au numérique.

Cette approche se veut résolument pratique et orientée vers le terrain. Elle constituera la base d'une transformation des pratiques fondée sur les synergies, la simplification et l'innovation. Sa mise en œuvre passera par une gestion simplifiée et dématérialisée, et des actions d'accompagnement des services et des composantes. La réalisation d'une cartographie des processus permettra d'organiser un système d'information qualité (SIQ) destiné à accueillir l'ensemble de la documentation. Les recommandations du Hcéres constitueront le socle permettant d'initier les premières actions autour de la gouvernance. Le référentiel HRS4R servira de moteur pour les évolutions en matière de ressources humaines et de recherche, en lien avec les partenaires d'UNITA. La mise en perspective des référentiels Hcéres/ESG et ISO permettra de définir les actions prioritaires en faveur de la formation, de l'accueil et de la vie étudiante.

#### **Indicateur 13 : Formation des personnels**

- Part des agents de l'USMB ayant suivi une formation dans l'année
- Nombre d'heures de formation par agent formé

**Jalon 16 : Dépôt du dossier pour l'obtention du label HRS4R**

**Jalon 17 : Validation de la cartographie des processus de l'USMB**

### III. Mise en œuvre du contrat

Le rendez-vous annuel du dialogue stratégique et de gestion permettra de faire chaque année un bilan de la mise en œuvre des orientations et des actions du présent contrat et de faire un point sur la situation financière de l'Université Savoie Mont Blanc et sur ses principaux projets contribuant à la réalisation des objectifs décrits ci-dessus.

#### IV. Annexe : récapitulatif des indicateurs et des jalons

RÉCAPITULATIF DES INDICATEURS	Valeur initiale	Valeur cible 2026	Observations
<b>1. Effectif étudiant</b>			Année de référence des valeurs initiales : 2019-2020
1a. Effectif 1er cycle (L, LP, BUT, ING1)	10 727	12 000	
1b. Effectif 2nd cycle (M1, M2, ING 2 et 3)	2 899	3 480	
1c. Effectif en 3ème cycle (D)	270	320	
1d. Effectif autres	1 120	1 200	
1e. Effectif total	15 016	17 000	
<b>2. Réponses aux AAP européens avec UNITA</b>			Année de référence des valeurs initiales : 2020 Valeurs cibles : cumul 2021-2026
2a. Nombre de projets déposés dans le cadre des AAP européens	4	12	
2b. Nombre de projets sélectionnés	3	5	
<b>3. Taux de réussite en première année</b>			Année de référence des valeurs initiales : 2019-2020
3a. Taux de réussite en L1 des néo-bacheliers	55,4%	58,0%	
3b. Taux de réussite en BUT1 des néo-bacheliers	78,9%	79,0%	
Pour les bacheliers généraux (%)	84,3%	85,0%	
Pour les bacheliers technologiques(%)	68,3%	72,0%	
<b>4. Taux de réussite en BUT2</b>			Année de référence des valeurs initiales : cohorte 2018-2019 tx 2 ans : 2020 ; tx 3 ans 2021 (hors sections aménagées)
4a. Taux de réussite en 2 ans	76,9%	77,0%	
4b. Taux de réussite en 2 ou 3 ans	82,5%	83,0%	

RÉCAPITULATIF DES INDICATEURS	Valeur initiale	Valeur cible 2026	Observations
<b>5. Nombre d'alternants</b>			
5a. Nombre d'alternants niveau L	1 075	1 270	Année de référence des valeurs initiales : 2019-2020
5b. Nombre d'alternants niveau M	361	450	
5c. Nombre d'alternants autres	40	80	
5d. Total alternants tout niveau L+M+D	1 476	1 800	
<b>6. Étudiants-relais culture</b>			
6a. Nombre d'étudiants-relais culture	0	6	Année de référence des valeurs initiales : 2019-2020
<b>7. Inclusion et lutte contre les discriminations</b>			
7a. Nombre annuel d'actions de sensibilisation relatives à l'inclusion et à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes	2	6	Année de référence des valeurs initiales : 2019-2020
<b>8. Étudiants internationaux - Expérience internationale</b>			
8a. Part des étudiants internationaux de l'université (mobilité entrante)	11,9%	12,0%	Année de référence des valeurs initiales : 2018-2019 soit avant la crise sanitaire
8b. Part des étudiants de l'université en mobilité sortante	6,7%	7,0%	
8c. Taux de diplômés ayant une expérience internationale supérieure à 3 mois dans un parcours de 2ème cycle (master et ingénieur)	30,5%	33,0%	
<b>9. Second cycle et doctorat</b>			
9a. Taux des étudiants inscrits en second cycle	20,9%	22,0%	Année de référence des valeurs initiales : 2019-2020
9b. Part des diplômés de 2nd cycle poursuivant en doctorat à l'USMB dans les 2 ans	0,86%	1,5%	
9c. Part des doctorants de l'USMB diplômés de 2nd cycle d'un autre établissement	74,4%	75,0%	

RÉCAPITULATIF DES INDICATEURS	Valeur initiale	Valeur cible 2026	Observations
<b>10. Projets de recherche - internationalisation de la recherche</b>			
10a. Nombre de projets exploratoires financés chaque année	22	30	Année de référence des valeurs initiales : 2021-2022 année de réforme de l'AAP interne
10b. Part des projets SHS dans le total des projets exploratoires financés	18,2%	20%	
10c. Montant annuel du financement des projets exploratoires	242 500 €	300 000 €	
10d. Nombre d'enseignants-chercheurs et doctorants en mobilité internationale entrante			Attente 2022 mise en place process de suivi des entrants
10e. Nombre d'enseignants-chercheurs et doctorants en mobilité internationale sortante	16	30	Année de référence de la valeur initiale : 2019-2020
<b>11. Valorisation et prestations de recherche</b>			
11a. Nombre de contrats de prestations		400	Valeurs cibles : cumul 2021-2026 Pas de valeurs initiales
11b. Montant total des contrats de prestation		9 000 000 €	
11c. Nombre d'utilisateurs des équipements mutualisés			Attente 2022 mise en place process de suivi des utilisateurs
<b>12. Occupation des locaux d'enseignement</b>			
12a. Taux d'occupation moyen des locaux d'enseignement	73,1%	75%	Année de référence de la valeur initiale : 2018-2019 soit avant la crise sanitaire
<b>13. Formation des personnels</b>			
13a. Part des agents de l'USMB ayant suivi une formation dans l'année	36,9%	45%	Année de référence des valeurs initiales : 2019-2020
13b. Nombre d'heures de formation par agent formé	10,4	12	

RÉCAPITULATIF DES JALONS	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Axe 1. CONTRIBUER AUX DYNAMIQUES DE L'ESR AUX ÉCHELLES LOCALE, RÉGIONALE, NATIONALE ET EUROPÉENNE</b> 1. Création de la structure juridique pour UNITA 2. Mise en œuvre d'un événement dédié au programme GEMINAE 3. Signature d'une convention de coordination territoriale avec l'EPE UGA	  Septembre Septembre	Juin			
<b>Axe 2. FAVORISER LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS</b> 4. Création du Hub de la réussite dans le cadre de NCU @spire 5. Transformation de l'ensemble des licences sous format NCU @spire (APC) 6. Conception et déploiement du nouveau schéma directeur de la vie étudiante partenarial et d'une stratégie associée d'utilisation des moyens de la CVFC 7. Guide de l'internationalisation des formations de l'USMB		Septembre  Septembre Janvier	Septembre		
<b>Axe 3. RÉPONDRE AUX DÉFIS SCIENTIFIQUES ET SOCIÉTAUX DE DEMAIN</b> 8. Mise en œuvre de l'offre de formation de l'institut des transitions et des hubs thématiques interdisciplinaires 9. Lettre de cadrage du nouvel AAP interne 10. Création d'une fédération de recherche interdisciplinaire en Prévention et Santé 11. Livraison d'une cartographie des équipements 12. Établissement du modèle économique et de gouvernance d'USMB-Tech	Juin Juin	Janvier Septembre	Septembre (master 1)	Septembre (master 2)	
<b>Axe 4. OPTIMISER LES OUTILS DE PILOTAGE DE L'ÉTABLISSEMENT</b> 13. Livraison du schéma directeur du numérique 14. Déploiement des briques du SI décisionnel (SIRH, Gestion des espaces, Pégase, GED) 15. Livraison du plan pluriannuel d'emplois E et EC et du plan pluriannuel d'emplois BIATSS 16. Dépôt du dossier pour l'obtention de la labellisation HRS4R 17. Validation de la cartographie des processus de l'USMB	Septembre  mars (E - EC) Juillet (BIATSS) Septembre	juin  juin			

**Fait à Paris, le**

<b>La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</b>	<b>Le président de l'Université Savoie Mont Blanc</b>
<b>Sylvie Retailleau</b>	<b>Philippe Galez</b>

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc  
Séance du 28 juin 2022  
N° 2022.06.28\_4.1**

**Point 4 – Affaires financières**

**4.1 - Budget rectificatif n°1-2022**

*Vu le code l'éducation, notamment ses articles L711-1 et suivants ;*

*Vu le décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, notamment les articles 175, 176 et 177 ;*

*Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc approuvés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2014, modifiés ;*

► **Le conseil d'administration vote les autorisations budgétaires suivantes :**

- 1 102,57 ETPT sous plafond État et 227,73 ETPT sous plafond établissement
- 139 334 270 € d'autorisations d'engagement dont :
  - Personnel : 102 212 527 €
  - Fonctionnement : 23 558 274 €
  - Investissement : 13 563 469 €
- 136 995 084 € de crédits de paiement dont :
  - Personnel : 102 212 527 €
  - Fonctionnement : 23 105 588 €
  - Investissement : 11 676 969 €
- 130 210 502 € de prévisions de recettes
- - 6 784 582 € de solde budgétaire (déficit)

► **Le conseil d'administration vote les prévisions budgétaires suivantes :**

- - 7 149 624 € de variation de trésorerie
- - 1 222 061 € de résultat patrimonial
- 667 939 € de capacité d'autofinancement
- - 5 725 236 € de variation de fonds de roulement (prélèvement)

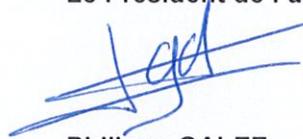
Les tableaux des emplois, des autorisations budgétaires, de l'équilibre financier et de la situation patrimoniale sont annexés à la présente délibération.

**Résultat du vote :**

<i>Membres en exercice :</i>	35	<i>Nombre de suffrages exprimés :</i>	22
<i>Quorum :</i>	18	<i>Contre :</i>	3
<i>Membres présents :</i>	18	<i>Abstention :</i>	0
<i>Membres représentés :</i>	4	<i>Pour :</i>	19
<i>Nombre de votants :</i>	22		

Fait à Chambéry, le 11 OCT. 2022

**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 :	11 OCT. 2022
	Transmise au recteur de région académique le :	11 OCT. 2022

**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](http://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.



**BUDGET RECTIFICATIF N°1**

**Exercice 2022**

**Conseil d'administration du 28 juin 2022**

## Table des matières

1 Le budget rectificatif en recettes	3
1.1 Les recettes globalisées	3
1.2 Les recettes fléchées	6
2 Le budget rectificatif en AE/CP	7
2.1 Les dépenses de masse salariale	7
2.2 Les dépenses de fonctionnement	8
2.3 Les dépenses d'investissement	9
3 Le budget rectificatif en droits constatés	10
3.1 Le compte de résultat prévisionnel	10
3.2 La capacité d'autofinancement	11
3.3 La situation patrimoniale	11
4 Les indicateurs du budget rectificatif	13
4.1 Le fonds de roulement	13
4.2 L'équilibre budgétaire et la trésorerie	13
4.3 Les restes à payer	14
4.4 Les ratios	15
5 Conclusion	15

Le budget rectificatif n°1 de 2022 permet d'ajuster les prévisions de recettes et de dépenses, en fonction des informations obtenues depuis la construction du budget initial. Il permet en particulier de prendre en compte la première notification du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) relative à la subvention pour charges de service public (SCSP) reçue en mars 2022, celles relatives aux projets discutés dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion phase 1 (DSG1) et les autres ajustements de recettes et de dépenses.

Le présent rapport est traditionnellement organisé en quatre parties. Les deux premières présentent le budget rectificatif n°1 au format GBCP et sont consacrées aux recettes puis aux dépenses en distinguant pour ces dernières les autorisations d'engagement (AE) et les crédits de paiement (CP), la troisième partie présente le BR1 en droits constatés, les indicateurs d'analyse constituent la quatrième partie.

## 1 Le budget rectificatif en recettes

### 1.1 Les recettes globalisées

Les recettes globalisées de l'établissement progressent de 4 274 066 € (tableau 1), soit une augmentation de 3,43 % par rapport à la prévision du BI 2022. Entre le BI et le BR1 2021, elles avaient progressé de 4,32 %.

Tableau 1 : Les recettes nouvelles

	CF 2020	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	Variation BR1 2022/BI 2022
Subvention pour charges de service public	92 773 326 €	96 344 846 €	95 191 860 €	1 389 639 €	96 581 499 €	1,46%
Autres financements de l'Etat	861 513 €	1 028 467 €	1 840 358 €	370 693 €	2 211 051 €	20,14%
Fiscalité affectée	836 992 €	930 626 €	873 000 €		873 000 €	0,00%
Autres financements publics	5 037 568 €	7 524 476 €	11 794 788 €	2 080 544 €	13 875 332 €	17,64%
Recettes propres	11 772 186 €	14 071 801 €	14 852 908 €	433 190 €	15 286 098 €	2,92%
<b>Recettes globalisées</b>	<b>111 281 585 €</b>	<b>119 900 216 €</b>	<b>124 552 914 €</b>	<b>4 274 066 €</b>	<b>128 826 980 €</b>	<b>3,43%</b>

Ces progressions varient selon l'origine de financement (tableau 2).

Tableau 2 : La variation au BR1 des recettes par origine

<b>Recettes globalisées</b>	<b>Variation BR1 2022/BI 2022</b>
Subvention pour charges de service public	1,46%
Autres financements de l'Etat	20,14%
Fiscalité affectée	0,00%
Autres financements publics	17,64%
Recettes propres	2,92%
<b>Recettes globalisées</b>	<b>3,43%</b>

#### La subvention pour charges de service public

Le tableau 3 présente l'évolution de la SCSP 2022 et des autres financements de l'État en comparaison de la prévision opérée au BI 2022. Certaines sommes correspondent à des courriers de notification reçus par l'établissement, d'autres correspondent à des financements attendus de l'État, notamment dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion phase 2 (DSG2). La hausse globale s'élève à 1 389 639 € (soit 825 639 € déjà notifiés et 564 000 € en attente de notification).

Tableau 3 : L'évolution de la SCSP et autres financements de l'État entre le BI et le BR1

	Pré Notification 2022	2022 (1ère notification)	BI 2022	Variation entre 1ère notif/BI 2022	Inscrit au BR1 2022
<b>MASSE SALARIALE</b>	<b>86 163 979 €</b>	<b>86 954 005 €</b>	<b>86 354 891 €</b>	<b>660 026 €</b>	<b>1 192 026 €</b>
Masse salariale	83 648 498 €	83 728 264 €	83 401 298 €	326 966 €	326 966 €
CAS pension Sauvadet	-	-	-	-	-
Création 2017 (extension année pleine 2018)	-	-	-	-	-
Mesures nouvelles	-	-	-	-	-
Compensation MCF stagiaires	-	-	-	-	-
GVT	-	-	-	-	-
DGS1 accompagnement trajectoire MS	-	-	-	-	-
DSG2	-	-	130 000 €	- 130 000 €	130 000 €
DSG2 2022	-	-	-	-	200 000 € (1)
DSG 1 STAPS	-	180 000 €	-	180 000 €	180 000 €
Hausse du point d'indice	-	-	-	-	252 000 € (1)
Création postes plan étudiants	-	-	-	-	-
Création postes plan étudiants complément	-	-	-	-	-
Création postes plan étudiants 2020	-	-	247 200 €	- 247 200 €	247 200 €
Création postes plan étudiants 2021	-	-	-	-	-
Création postes plan étudiants année pleine 2021	78 000 €	78 000 €	78 000 €	-	-
Loi ORE "OUI SI"	-	-	-	-	-
Loi ORE "OUI SI" 2020	-	-	-	-	-
Loi ORE "OUI SI" 2021	-	-	-	-	-
Loi ORE "OUI SI" année pleine 2021	200 000 €	200 000 €	200 000 €	-	-
Révision IFSE corps ITRF Bibliothèque	58 228 €	58 228 €	58 228 €	-	-
Révision IFSE infirmiers	320 €	320 €	320 €	-	-
Convergence indemnitaire interministérielle ASS et CTSS	-	7 107 €	-	7 107 €	7 107 €
Nouveau référentiel rémunérations des médecins du travail	-	25 911 €	-	25 911 €	25 911 €
Recrutement psychologues crise COVID	-	14 667 €	-	14 667 €	14 667 €
Congés monétisés Plan vélo mobilités actives	-	-	-	-	-
Compensation CSG	-	-	-	-	-
Compensation CSG complément	-	-	-	-	-
Loi ORE examen des dossiers	-	-	-	-	-
Loi ORE Reconnaissance investissement pédagogique	-	-	-	-	-
Réforme études de santé : effectifs étudiants	60 622 €	60 622 €	60 622 €	-	-
Plan de relance : places supplémentaires rentrée 2020	-	-	-	-	-
Plan de relance : places supplémentaires rentrée 2021	305 067 €	305 067 €	305 067 €	-	-
Plan de relance : places supplémentaires rentrée 2022	168 533 €	168 533 €	168 533 €	-	-
Mise en œuvre congés pour projet pédagogique	23 333 €	23 333 €	23 333 €	-	-
CRCT SHS	20 000 €	-	20 000 €	- 20 000 €	20 000 €
PPCR Octobre 2017	-	-	-	-	-
PPCR année pleine 2018	-	-	-	-	-
PPCR année pleine 2018 complément	-	-	-	-	-
PPCR 2019	-	-	-	-	-
PPCR 2021	79 766 €	-	79 766 €	- 79 766 €	79 766 €
PPCR 2022	24 582 €	24 582 €	24 582 €	-	-
LPR 2022 Repyramidage 2021 et 2022 enseignants chercheurs et second degré	40 196 €	45 633 €	40 196 €	5 437 €	5 437 €
LPR 2021 refonte indemnitaire BIATSS	22 700 €	22 700 €	22 700 €	-	-
LPR 2021 reclassement enseignants chercheurs et mesures "deux fois SMIC"	50 240 €	50 240 €	50 240 €	-	-
LPR 2021 refonte indemnitaire enseignants chercheurs et enseignants sd degré dont RIPEC	451 487 €	451 487 €	451 487 €	-	-
LPR 2021 repyramidage IRTF	1 490 €	1 490 €	1 490 €	-	-
LPR 2021 revalorisation contrats doctoraux	5 960 €	5 960 €	5 960 €	-	-
LPR 2021 revalorisation contrats doctoraux (année pleine)	21 281 €	21 281 €	21 281 €	-	21 281 €
LPR 2021 soutien à la trajectoire d'emplois rééquilibrage	100 000 €	100 000 €	100 000 €	-	-
LPR 2021 soutien à la trajectoire d'emplois création d'emplois	-	715 000 €	-	715 000 €	715 000 €
LPR 2022 moyens aux laboratoires	21 435 €	-	21 435 €	- 21 435 €	21 435 €
LPR 2022 reclassement enseignants chercheurs et mesure deux SMIC	104 489 €	104 489 €	104 489 €	-	-
LPR 2022 refonte indemnitaire enseignants chercheurs et enseignants sd degré	443 419 €	443 419 €	443 419 €	-	-
Complément protection sociale santé	199 981 €	236 320 €	199 981 €	36 339 €	36 339 €
Prolongation contrats doctoraux	-	-	20 912 €	- 20 912 €	-
LPR 2022 revalorisation contrats doctoraux (tiers d'année)	15 028 €	15 028 €	36 309 €	- 21 281 €	21 281 €
Actions spécifiques : LPR 2021 : trajectoire emplois créations d'emplois	-	715 000 €	-	715 000 €	715 000 €
Actions spécifiques : CRCT HORS SHS	-	5 000 €	-	5 000 €	5 000 €
Actions spécifiques : CRCT SHS	-	15 000 €	-	15 000 €	15 000 €
Actions spécifiques : PPPE rentrée 2022 (en tiers d'année)	-	22 000 €	-	22 000 €	22 000 €
Actions spécifiques : Mise à disposition	-	-	-	-	-
Actions spécifiques : engagement pédago BIATSS	-	-	-	-	-
Actions spécifiques : DGS 1 2022 Recherche et Innovation	-	200 000 €	-	200 000 €	200 000 €
Actions spécifiques : DGS 1 2022 hors Recherche et Innovation	-	260 000 €	-	260 000 €	260 000 €
Action spécifique : compensation emploi IGE	-	60 000 €	-	60 000 €	60 000 €
Actions spécifiques : PPCR compensation 2017	-	-	-	-	-
Actions spécifiques : surcoût CSG	-	-	-	-	-
Actions spécifiques : IUF	31 244 €	31 244 €	31 244 €	-	-
Actions spécifiques : HC pour plan étudiants	-	-	-	-	-
Actions spécifiques : Tutorat étudiants	-	-	-	-	-
Actions spécifiques : Apprentissage	-	-	-	-	-
Actions spécifiques : Prime COVID	-	-	-	-	-
<b>FONCTIONNEMENT</b>	<b>8 343 969 €</b>	<b>8 619 582 €</b>	<b>8 576 969 €</b>	<b>42 613 €</b>	<b>197 613 €</b>
Fonctionnement	7 365 455 €	7 365 455 €	7 365 455 €	-	-
Abes	83 633 €	83 633 €	83 633 €	-	-
Compensation boursiers	889 781 €	903 180 €	889 781 €	13 399 €	13 399 €
Parcours sciences po histoire	-	-	-	-	-
LPR 2022 : aide au démarrage moyens aux laboratoires	36 315 €	36 315 €	36 315 €	-	-
LPR 2021 : aide au démarrage moyens aux laboratoires	-	21 435 €	-	21 435 €	21 435 €
Action spécifique : Masques inclusifs	-	-	-	-	-
Action spécifique : Chèque santé psy	-	-	-	-	12 000 € (1)
Action spécifique : WIMS	-	-	-	-	-
Action spécifique : création dépt IUT A	-	-	-	-	-
Action spécifique : Labo Math	-	-	-	-	-
Action spécifique : Plan bibliothèques ouvertes	27 330 €	27 330 €	27 330 €	-	-
Action spécifique : Accompagnement handicapés	-	55 000 €	-	55 000 €	-
Action spécifique : Loi ORE Plan investissement	-	-	-	-	-
Action spécifique : Contribution TOEIC/TOEFL	-	-	150 000 €	- 150 000 €	60 000 € (1)
Action spécifique : Réforme études de santé - enveloppe transformation pédagogique	-	-	-	-	-
Action spécifique : DSG2	-	-	-	-	80 000 € (1)
Action spécifique : Dispositif apprentissage	-	-	-	-	-
Action spécifique : IUF crédits scientifiques	45 000 €	45 000 €	45 000 €	-	-
Action spécifique : Aide au démarrage pour laboratoires	52 500 €	52 500 €	52 500 €	-	-
Action spécifique : Enquête Insertion	11 221 €	-	11 221 €	- 11 221 €	11 221 €
Action spécifique : Indemnités CNU	-	26 000 €	-	26 000 €	-
Action spécifique : Indemnités CNU	-	-	-	-	-
Action spécifique : Bureau Accueil étudiants étrangers	-	-	-	-	-
Action spécifique : Concours ITRF	-	-	2 000 €	- 2 000 €	-
Plan de relance : PNRR formation enseignants chercheurs au numérique	-	197 000 €	-	197 000 €	142 000 €
Plan de relance : PNRR Services numériques aux étudiants (SERVET)	-	-	-	-	-
<b>Opérations immobilières</b>	<b>260 000 €</b>	<b>260 000 €</b>	<b>260 000 €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>
Accessibilité	-	-	-	-	-
Dotation sûreté	60 000 €	60 000 €	60 000 €	-	-
Mise en conformité	-	-	-	-	-
Mise en sécurité	200 000 €	200 000 €	200 000 €	-	-
<b>Investissement</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>250 000 €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>
Loi ORE Plan investissement	-	-	250 000 €	-	-
<b>Autres</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>94 767 948 €</b>	<b>95 833 587 €</b>	<b>95 191 860 €</b>	<b>641 727 €</b>	<b>1 389 639 €</b>

(1) non notifié à ce jour

Dans le cadre du DSG1, l'établissement a obtenu :

- 180 000 € pour la filière STAPS et ceci de manière pérenne,
- 140 000 € sur 18 mois pour renforcer l'internationalisation de l'USMB,
- 120 000 € sur 24 mois pour la cohésion et qualité de vie sur les sites de l'université,
- 200 000 € pour les actions en faveur de la science ouverte et de la médiation scientifique.

Au titre du DSG 2 et des demandes en moyens non pérennes, l'établissement a demandé à être accompagné pour des actions de dématérialisation et de simplification des procédures pour un montant de 330 000 €, à financer des cours de FLE pour les réfugiés en provenance d'Ukraine pour 30 000 €. D'autres financements sont attendus pour faire face à l'augmentation de la facture énergétique, du soutien à la trajectoire financière et du rattrapage.

Une hausse du point d'indice a été annoncée pour 2022. L'USMB a anticipé dans le cadre de ce budget rectificatif, avec une estimation prudente de 252 000 € correspondant à une augmentation de 1,2% sur 6 mois.

Le dispositif « Chèque santé psy » a été reconduit jusqu'au 31/08/2022, une estimation a été faite au vu des dépenses réalisées en 2021.

Au BI 2022 une somme avait été prévue en action spécifique au titre de la contribution pour la certification en langues, cette contribution a été revue à la baisse : estimée initialement à 50 € par étudiant, elle est désormais connue et fixée à 30 € par étudiant.

L'écart entre la pré-notification et la notification est de 1 065 639 € alors que 1 389 639 € sont ajoutés à ce BR1, soit un écart de 324 000 € qui se détaille comme suit :

- -55 000 € Reversement à l'UPPA (projet SERVET)
- -55 000 € Accompagnement des étudiants handicapés
- -60 000 € Réduction de la prévision des recettes pour les tests de langue
- 360 000 € DSG2 2022
- 252 000 € Hausse prévisionnelle du point d'indice
- 12 000 € Chèque Santé Psy
- -130 000 € Recette prévue au BI passée en PCA (DGS 2021 tranche 2022)

#### *Les autres financements État et publics*

Les augmentations nettes de recettes liées à des financements publics (lignes État et Autres financements publics) s'élèvent à 2 451 237 € contre 2 336 642 € au BR1 2021. Elles se détaillent ainsi :

- ANR investissement d'avenir : 346 179 €
- ANR hors investissement d'avenir : 260 458 €
- Région (projets recherche) : 241 000 €
- Union européenne (projets recherche) : 378 375 €
- Union européenne (ERASMUS) : 589 861 €
- Union européenne (UNITA) : 95 700 €
- ADEME : 114 618 €
- Programme PAUSE : 13 000 €
- Projet CEPART : 385 000 €
- Diverses recettes nouvelles sur projets recherche : 39 693 €
- Ajustement sur projets hors recherche : - 12 647 €

Les projets les plus importants financés par le programme des investissements d'avenir (PIA) inscrits à ce BR concernent le projet « Accélération des stratégies de développement de l'ESR » (ASDESR) pour 74 000 €, le projet Avenir(s) coordonné par l'ONISEP pour 198 500 € et le Labex ITEM pour 43 999 €. Des financements publics sont attendus au titre du projet de rénovation du bâtiment 12B (CEPART).

### Les autres ressources

Les augmentations nettes liées aux ressources propres se répartissent ainsi, pour un total de 433 190 € contre 2 265 054 € au BR1 2021.

• Taxe d'apprentissage :	- 2 251 €
• Droits d'inscription :	4 200 €
• Prestations de formation continue :	- 163 522 €
• Valorisation :	26 000 €
• Contrats de recherche (financeurs privés) :	231 100 €
• Fondation (financement projets recherche) :	50 164 €
• Recettes diverses :	287 499 €

Les composantes ont ajusté leurs prévisions de recettes de taxe d'apprentissage pour tenir compte du reliquat 2021. Les droits d'inscription spécifiques de GACO ont été ajustés. Les prestations de formation continue ont été revues à la baisse. Des contrats signés avec la SATT (Prédictrail : 12 000 €, Conther : 10 000 €) mais également la vente d'ouvrages permet de prévoir 26 000 € en valorisation. Les ressources issues de la fondation USMB financent des projets mais également des chaires (IOPEN et CLEE) pour 50 164 €. Le remboursement pour deux sinistres estimés à 190 000 € est pris en compte dans les recettes diverses ainsi qu'un financement dans le cadre du campus Numérique pour 25 000 €.

## 1.2 Les recettes fléchées

Tableau 4 : L'évolution des recettes fléchées 2022

Recettes Fléchées	CF 2020	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	Variation BR1 2022/BI 2022
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Région	1 368 736 €	1 371 232 €	890 000 €	443 522 €	1 333 522 €	49,83%
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Autres	245 000 €	85 050 €	25 000 €	25 000 €	50 000 €	100,00%
	<b>1 613 736 €</b>	<b>1 456 282 €</b>	<b>915 000 €</b>	<b>468 522 €</b>	<b>1 383 522 €</b>	<b>51%</b>

Les recettes fléchées sont celles issues du CPER et du PIP, les crédits inscrits au BR1 proviennent de la Région et de l'État, ils concernent les projets suivants :

• <b>Région :</b>	<b>443 522 €</b>
○ Halle des Sports (Jacob-Bellecombette)	46 634 €
○ Rénovation BU Jacob	300 000 €
○ Rénovation Bât 12A	46 888 €
○ Rénovation IUT C	50 000 €
• <b>État :</b>	<b>25 000 €</b>
○ CEDRA	50 000 €
○ CEPART	-25 000 €

Le financement du projet CEPART a été retiré des recettes fléchées ; il ne devrait pas être retenu dans le cadre du prochain CPER.

## 2 Le budget rectificatif en AE/CP

Les dépenses en AE/CP se décomposent en dépenses de masse salariale, dépenses de fonctionnement et dépenses d'investissement.

### 2.1 Les dépenses de masse salariale

Rappelons qu'en ce qui concerne la masse salariale, les autorisations d'engagement sont réglementairement égales aux crédits de paiement. Le BR1 permet d'ajuster la masse salariale (tableau 5) aussi bien au niveau du plafond 1 (État) que des dépenses imputées sur ressources propres (plafond 2). La hausse des dépenses enregistrée au BR1 est de 1,85 % contre 2,44 % au BR 1 2021. Elle est financée à hauteur de 41,70 % par des crédits État et 58,29 % par des ressources propres.

Tableau 5 : L'évolution des dépenses de masse salariale 2022

	CF 2021			BI 2022			BR1 2022			Après BR1 2022		
	PF1	PF2	Total	PF1	PF2	Total	PF1	PF2	Total	PF1	PF2	Total
MS gérée centralement	80 132 227 €	1 762 570 €	81 894 798 €	81 509 863 €	1 477 110 €	82 986 973 €	527 833 €	112 947 €	640 780 €	82 037 696 €	1 590 057 €	83 627 753 €
MS sur composantes et services		5 602 057 €	5 602 057 €		8 807 123 €	8 807 123 €		1 075 069 €	1 075 069 €		9 882 192 €	9 882 192 €
Heures complémentaires	5 728 614 €	2 492 072 €	8 220 686 €	5 740 321 €	2 826 351 €	8 566 672 €	244 431 €	- 108 521 €	135 910 €	5 984 752 €	2 717 830 €	8 702 582 €
<b>Total</b>	<b>85 860 841 €</b>	<b>9 856 700 €</b>	<b>95 717 541 €</b>	<b>87 250 184 €</b>	<b>13 110 584 €</b>	<b>100 360 768 €</b>	<b>772 264 €</b>	<b>1 079 495 €</b>	<b>1 851 759 €</b>	<b>88 022 448 €</b>	<b>14 190 079 €</b>	<b>102 212 527 €</b>

La hausse des heures complémentaires dans les composantes a été limitée à la compensation des altérations du potentiel enseignants qui n'avaient pas été retenues au moment du budget initial. La hausse est ainsi limitée, et cohérente avec l'historique des consommations constatées les années précédentes.

La masse salariale financée par l'État (plafond 1) a été augmentée de 527 833 €. Les emplois augmentent de 2,59 ETPT. Cette variation se détaille ainsi :

PLAFOND D'EMPLOI	CATEGORIE	BR1 -BI 2022
1	TITULAIRES ENS	-0,19
	TITULAIRES BIATSS	-3,27
	NON TITULAIRES ENS	3,21
	ATER ET DOCTORANT CONTRACTUEL	-0,09
	NON TITULAIRES ENS CDI	-1,00
	NON TITULAIRES BIATSS	4,27
	NON TITULAIRE BIATSS CDI	-0,34
<b>TOTAL P1</b>	<b>2,59</b>	

Des enseignants non titulaires ont été recrutés pour pourvoir deux chaires de professeurs juniors et des postes vacants. Les non titulaires BIATSS pourvoient des postes vacants.

Cette hausse est financée par les crédits suivants :

- 680 000 € obtenus dans le cadre du DSG1
- 60 000 € obtenus pour le recrutement d'un IGE
- 22 000 € obtenus pour le PPPE

À ces différents crédits ont été ajoutées des prévisions de recettes pour financer le télétravail, la hausse du SMIC, les indemnités de fin de contrat.

L'augmentation nette de la masse salariale sur ressources propres au BR1, hors heures complémentaires (1 075 069 €), se décompose notamment ainsi :

- Contrats de recherche : 602 871 €
- Grands projets (UNITA, Accélération, Avenir(s)) : 313 600 €

- Composantes : 85 984 €
- Service formation continue : -17 785 €
- Direction des relations internationales : 90 000 €

Cette hausse sur ressources propres est liée à une augmentation des ETPT de 28,71 par rapport au BI 2022 ; elle se détaille comme suit :

PLAFOND D'EMPLOI	CATEGORIE	BR1 -BI 2022
2	NON TITULAIRES ENS CDD	0,08
	NON TITULAIRES ENS CDI	0,33
	NON TITULAIRES BIATSS	23,83
	NON TITULAIRE BIATSS CDI	-0,16
	DOCTORANTS	4,63
<b>TOTAL P2</b>		<b>28,71</b>

La variation concerne essentiellement la recherche (contrats et doctorants) et les grands projets.

## 2.2 Les dépenses de fonctionnement

Tableau 6 : L'évolution des dépenses de fonctionnement (AE et CP)

	CF 2020	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	Variation BR1 2022/BI 2022
AE	14 657 602 €	15 758 273 €	20 812 684 €	2 745 590 €	23 558 274 €	13,19%
CP	15 285 119 €	15 099 469 €	20 580 365 €	2 525 223 €	23 105 588 €	12,27%
<b>Ecart</b>	<b>- 627 517 €</b>	<b>658 803 €</b>	<b>232 319 €</b>	<b>220 367 €</b>	<b>452 686 €</b>	

Les autorisations d'engagement progressent de 13,19 % entre le BI et le BR1 2022 contre 14,49 % entre le BI et le BR1 2021 et les CP de 12,27 % contre 14,79 % l'année dernière.

L'écart AE/CP résulte du renouvellement de 4 contrats à la direction du numérique (123 700 €), d'un nouveau contrat à Polytech pour l'infogérance (66 667 €), du renouvellement du contrat de téléphonie (50 000 €) et enfin d'un ajustement des AE pour les bibliothèques universitaires (- 20 000 €).

Les hausses de la section fonctionnement sont détaillées ci-dessous :

- Direction du patrimoine : 610 000 € (AE)/560 000 €(CP)
- Contrats de recherche et prestations : 521 569 € (AE)/ CP)
- Grands projets : 218 887 € (AE/CP)
- Composantes : 378 987 € (AE)/312 320 €(CP)
- Direction du numérique : 247 929 € (AE) /124 229 € (CP)
- Direction des relations internationales : 617 161 € (AE/CP)
- Service Formation continue alternance : -674 118 € (AE/CP)
- Autres services centraux et communs : 817 678 € (AE) /837 678 € (CP)
- Pôle Tourisme Montagne Inventive : 7 497 € (AE/CP)

La hausse des fluides justifie pour partie (330 000 €) l'accroissement des dépenses de fonctionnement de la Direction du patrimoine. S'agissant des dépenses du service de formation continue, cette baisse correspond à un transfert d'ouverture de crédits au profit du reste de l'établissement. L'ajustement des dépenses des relations internationales est lié au contrat ERASMUS MES 2022, celui des services centraux et communs vient essentiellement abonder les réserves en attente du résultat du DSG2.

## 2.3 Les dépenses d'investissement

Les dépenses de la section d'investissement affichent une hausse sur les opérations non fléchées (AE/CP) et sur les opérations fléchées en CP (tableau 7).

Tableau 7 : L'évolution des dépenses d'investissement (AE et CP)

	CF 2020	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	Variation BI 2022/ BR1 2022
AE non fléchées	4 428 234 €	5 417 665 €	7 428 197 €	3 406 750 €	10 834 947 €	45,86%
AE sur opérations fléchées	1 459 527 €	298 834 €	2 870 000 €	- 141 478 €	2 728 522 €	-4,93%
<b>Total AE</b>	<b>5 887 761 €</b>	<b>5 716 499 €</b>	<b>10 298 197 €</b>	<b>3 265 272 €</b>	<b>13 563 469 €</b>	<b>31,71%</b>
CP non fléchés	5 539 373 €	3 763 066 €	7 195 197 €	3 098 250 €	10 293 447 €	43,06%
CP sur opérations fléchées	1 462 509 €	1 137 933 €	915 000 €	468 522 €	1 383 522 €	51,20%
<b>Total CP</b>	<b>7 001 882 €</b>	<b>4 900 999 €</b>	<b>8 110 197 €</b>	<b>3 566 772 €</b>	<b>11 676 969 €</b>	<b>43,98%</b>
Ecart	- 1 114 121 €	- 1 140 000 €	2 188 000 €	- 301 500 €	1 886 500 €	

Les AE non fléchées progressent de 45,86 % contre 53,76 % entre le BI et le BR1 2021 et les CP non fléchés de 43,06 % contre 42,64 % entre le BI et le BR1 2021 alors que les opérations fléchées affichent une baisse de 4,93 % contre une hausse de 74,66 % entre le BI et le BR1 2021 et une hausse en CP de 51,20 % contre une hausse de 4,14 % entre le BI et le BR1 2021. Les crédits fléchés inscrits au BR1 comprennent, essentiellement, la rénovation de la BU de Jacob et la construction de l'accueil de site d'Annecy. Rappelons que le projet CEPART a été retiré des crédits fléchés.

Tableau 8 : Le détail des variations des dépenses d'investissement fléchées (AE et CP)

AE fléchées	Opérations	CP fléchés
- 845 000 €	CEPART	- 15 000 €
	CEDRA	40 000 €
110 000 €	ACCUEIL DE SITE ANNECY	50 000 €
500 000 €	RENOVATION BU JACOB	300 000 €
46 888 €	RENOVATION BATIMENT 12A	46 888 €
46 634 €	HALLE DES SPORTS	46 634 €
<b>- 141 478 €</b>		<b>468 522 €</b>

Les opérations non fléchées sont financées sur des crédits de sécurité-accessibilité-sûreté et sur ressources propres. Les différentes opérations d'investissement sont énumérées dans la partie sur les droits constatés (cf. § 3.3 *infra*). Le détail des écarts entre AE et CP est présenté dans le tableau 9.

Tableau 9 : Le détail des écarts entre AE et CP des dépenses d'investissement non fléchées

AE non fléchées	Opérations	CP non fléchés
50 000 €	BRANCHEMENTS GAZ SPECIAUX	50 000 €
950 000 €	RENOVATION 12B BOURGET CEPART	400 000 €
20 000 €	REMPLACEMENT 6 VELUX MARCOZ	20 000 €
140 000 €	REGROUPEMENT CHAUFFERIES IAE 74	140 000 €
24 000 €	TOITURES ET FACADES IAE ANNECY	24 000 €
318 500 €	PASSERELLE IUT ANNECY	350 000 €
70 000 €	RENOVATION LOCAUX DEVE BOURGET	70 000 €
180 000 €	RENOVATION TOITURE B9 - IUT BOURGET	180 000 €
75 000 €	RENOVATION CHAUFFERIE BOURGET	275 000 €
90 000 €	RESTRUCTURATION SCEM	40 000 €
193 000 €	CREATION ELEVATEUR BAT23 JACOB	193 000 €
120 000 €	VIDEOPROTECTION JACOB	120 000 €
<b>2 230 500 €</b>	<b>TOTAL PATRIMOINE</b>	<b>1 862 000 €</b>
AE non fléchées	Opérations	CP non fléchés
10 000 €	ACHATS DE MOBILIERS ET D'ORDINATEURS SFC	10 000 €
118 360 €	RENOVATION PARQUETS HALLE EMILE HALAIS	118 360 €
123 000 €	EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES SCEM	123 000 €
10 000 €	AMENAGEMENT DE POSTES POUR BOE	10 000 €
800 €	COMPLEMENT INVESTISSEMENT SERVICE PREVENTION	800 €
50 000 €	EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES POLYTECH	50 000 €
14 000 €	EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES LLSH	14 000 €
172 000 €	EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES IUT A	232 000 €
84 920 €	EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES IUT C	84 920 €
25 000 €	EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES IAE	25 000 €
408 618 €	EQUIPEMENT RECHERCHE	408 618 €
5 000 €	PIA4 ACCELERATION	5 000 €
58 500 €	PIA4 AVENIR'S	58 500 €
63 052 €	MATERIELS INFORMATIQUES	63 052 €
33 000 €	ACHAT DE VEHICULES	33 000 €
<b>1 176 250 €</b>	<b>TOTAL HORS PATRIMOINE NON FLECHE</b>	<b>1 236 250 €</b>
<b>3 406 750 €</b>	<b>TOTAL UNIVERSITE NON FLECHE</b>	<b>3 098 250 €</b>

### 3 Le budget rectificatif en droits constatés

#### 3.1 Le compte de résultat prévisionnel

Le tableau 10 présente l'évolution du compte de résultat prévisionnel du budget entre le BI et le BR1 2022.

Tableau 10 : L'évolution du compte de résultat prévisionnel

CHARGES	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	Variation BR1 2022/ BI 2022
Personnel	94 712 082 €	99 763 055 €	1 839 625 €	101 602 680 €	1,84%
dont charges de pensions civiles*	26 947 662 €	27 957 615 €	176 741 €	28 134 356 €	0,63%
Fonctionnement autre que les charges de personnel	25 507 069 €	27 811 862 €	2 537 357 €	30 349 219 €	9,12%
<b>TOTAL DES CHARGES</b>	<b>120 219 151 €</b>	<b>127 574 917 €</b>	<b>4 376 982 €</b>	<b>131 951 899 €</b>	<b>3,43%</b>
Résultat prévisionnel : bénéfice	3 569 968 €	- €			
<b>TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat</b>	<b>123 789 119 €</b>	<b>127 574 917 €</b>		<b>127 574 917 €</b>	
PRODUITS	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	Variation BR1 2022/ BI 2022
Subventions de l'Etat	95 824 245 €	95 191 860 €	1 519 639 €	96 711 499 €	1,60%
Fiscalité affectée	930 626 €	873 000 €	- €	873 000 €	0,00%
Autres subventions	6 308 770 €	11 489 287 €	1 729 119 €	13 218 406 €	15,05%
Autres produits	20 725 478 €	19 528 663 €	398 270 €	19 926 933 €	2,04%
<b>TOTAL DES PRODUITS</b>	<b>123 789 119 €</b>	<b>127 082 810 €</b>	<b>3 647 028 €</b>	<b>130 729 838 €</b>	<b>2,87%</b>
Résultat prévisionnel : perte	- €	492 107 €	729 954 €	1 222 061 €	
<b>TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat</b>	<b>123 789 119 €</b>	<b>127 574 917 €</b>	<b>4 376 982 €</b>	<b>131 951 899 €</b>	<b>3,43%</b>

Le résultat prévisionnel (déficit) après BR1 s'établit à **- 1 222 061 €**. La variation du résultat entre le BI et le BR1 (**- 729 954 €**) se décompose comme suit :

- prélèvement sur le fonds de roulement : **- 738 333€**
  - Création de postes : 715 000 €
  - Revalorisation de la rémunération des médecins : 9 833 €
  - Aide aux étudiants handicapés : 7 500 €
  - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes : 6 000 €

Il s'agit de crédits qui ont été notifiés fin 2021 pour une utilisation en 2022.

- autofinancement (crédits de fonctionnement utilisés en investissements) : 10 000 €  
Il s'agit du SFC qui a généré de la CAF pour un achat en investissement.
- réduction de recettes : **- 1 621 €**

Une baisse des recettes du projet PITON a généré une baisse des frais de gestion.

Il n'y a pas d'écart entre les droits constatés et les CP à ce BR, mais il existe un écart récurrent entre les AE/CP et les droits constatés sur la ligne « Personnel » dû aux taxes sur les salaires qui sont affectées dans la masse fonctionnement en droits constatés.

L'écart entre les produits en droits constatés et les encaissements est de 130 000 €. Il s'agit d'un produit constaté d'avance en 2021 au titre du DSG2 2021 (tranche 2022).

Tableau 11 : Ecart entre les recettes en droits constatés et les recettes encaissées en fonctionnement

<b>Recettes DC</b>		<b>3 647 028 €</b>
DGS 2 2021 produits constatés d'avance	-	130 000 €
<b>Recettes RE</b>		<b>3 517 028 €</b>

### 3.2 La capacité d'autofinancement

La capacité d'autofinancement (CAF) prévisionnelle de l'établissement est présentée dans le tableau 12 qui fait apparaître une baisse de 729 954 € correspondant à la baisse du résultat.

Tableau 12 : L'évolution de la CAF prévisionnelle

	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	Variation BR1 2022/ BI 2022
<b>Résultat prévisionnel de l'exercice</b>	3 569 968 €	- 492 107 €	- 729 954 €	- 1 222 061 €	148,33%
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	8 476 393 €	6 630 889 €		6 630 889 €	0,00%
- reprises sur dépréciations et provisions	- 1 101 977 €	- 110 000 €		- 110 000 €	0,00%
- reprise des financements rattachés à des actifs	- 4 999 958 €	- 4 630 889 €		- 4 630 889 €	0,00%
<b>= capacité d'autofinancement (CAF) ou insuffisance d'autofinancement (IAF)</b>	<b>5 944 426 €</b>	<b>1 397 893 €</b>	<b>- 729 954 €</b>	<b>667 939 €</b>	<b>-52,22%</b>

### 3.3 La situation patrimoniale

Tableau 13 : L'évolution du tableau de financement

EMPLOIS	CF 2020	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	Variation BR1 2022/ BI 2022
Insuffisance d'autofinancement				729 954 €		
Investissements	6 639 167 €	5 038 091 €	8 110 197 €	3 566 772 €	11 676 969 €	43,98%
<b>TOTAL DES EMPLOIS</b>	<b>6 639 167 €</b>	<b>5 038 091 €</b>	<b>8 110 197 €</b>	<b>4 296 726 €</b>	<b>11 676 969 €</b>	<b>52,98%</b>
<b>Apport au fonds de roulement</b>						
RESSOURCES	CF 2020	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	Variation BR1 2022/ BI 2022
Capacité d'autofinancement	5 466 346 €	5 944 426 €	1 397 893 €		667 939 €	
Financement de l'actif par l'État	1 668 655 €	1 105 192 €	1 134 500 €	425 000 €	1 559 500 €	37,46%
Financement de l'actif par des tiers autres que l'État	1 849 887 €	1 708 282 €	2 923 735 €	800 560 €	3 724 295 €	27,38%
Autres ressources	4 000 €	1 500 €			- €	
<b>TOTAL DES RESSOURCES</b>	<b>8 988 888 €</b>	<b>8 759 400 €</b>	<b>5 456 128 €</b>	<b>1 225 560 €</b>	<b>5 951 734 €</b>	<b>22,46%</b>
<b>Prélèvement/Abondement sur fonds de roulement</b>	<b>2 349 721 €</b>	<b>3 721 309 €</b>	<b>- 2 654 069 €</b>	<b>- 3 071 166 €</b>	<b>- 5 725 235 €</b>	

Il n'y a pas d'écart entre les CP et les droits constatés.

Les crédits complémentaires ouverts sont destinés à financer les opérations suivantes :

Tableau 14 : Liste de opérations d'investissement

Opérations	Montant
CEPART	- 15 000 €
CEDRA	40 000 €
Accueil de site Annecy	50 000 €
Rénovation BU Jacob	300 000 €
Rénovation bâtiment 12A	46 888 €
Halle des sports	46 634 €
<b>Investissements fléchés</b>	<b>468 522 €</b>
Branchements gaz spéciaux	50 000 €
Rénovation bâtiment 12B	400 000 €
Remplacement 6 vélux Marcoz	20 000 €
Regroupement chaufferies IAE 74	140 000 €
Toitures et façades IAE Annecy	24 000 €
Passerelles IUT Annecy	350 000 €
Rénovation locaux DEVE Bourget	70 000 €
Rénovation toiture B9 - IUT Bourget	180 000 €
Rénovation chaufferie Bourget	275 000 €
Restructuration SCEM	40 000 €
Création élévateur bâtiment 23 Jacob	193 000 €
Vidéoprotection Jacob	120 000 €
<b>Patrimoine non fléchés</b>	<b>1 862 000 €</b>
Achat de mobiliers et d'ordinateurs SFC	10 000 €
Rénovation parquets halle Emile Halais	118 360 €
Aménagement de postes pour BOE	10 000 €
Complément investissement service prévention	800 €
Equipements pédagogiques	528 920 €
Equipements recherche	472 118 €
Matériels informatiques	63 052 €
Achat de véhicules	33 000 €
<b>Total hors patrimoine non fléchés</b>	<b>1 236 250 €</b>
<b>Total université</b>	<b>3 566 772 €</b>

Le prélèvement sur le fonds de roulement au BR1 se décompose ainsi :

- Fonctionnement : prélèvement sur la réserve SCSP (titrée sur années antérieures) : 738 333 € ;
- Investissement : prélèvement sur le fonds de roulement disponible : 3 071 166 €.

## 4 Les indicateurs du budget rectificatif

### 4.1 Le fonds de roulement

Tableau 15 : La composition du fonds de roulement après le BR1

	réserves disponibles	CVEC dont FSDIE	SCSP	reports PPI	provisions et dépréciations de créances	total
FDR après Compte financier 2020	9 014 013 €	864 753 €	208 953 €	- €	2 155 359 €	12 243 078 €
Aide étudiants handicapés			7 500 €			7 500 €
Lutte contre les violences sexistes/sexuelles			6 000 €			6 000 €
Création d'emplois			715 000 €			715 000 €
Tutorat étudiants			-145 011			- 145 011 €
Enquête insertion 2020/2021			-11 223			- 11 223 €
Prolongation contrats doc			-52 719			- 52 719 €
Opérations non budgétaires	4 972 €					4 972 €
Variation de stock	- 5 510 €					- 5 510 €
Variation des cautions	- 539 €					- 539 €
Variation 2020	2 222 084 €	270 821 €			188 033 €	2 680 938 €
Dépréciations comptes clients					526 873 €	526 873 €
FDR après Compte financier 2021	11 235 020 €	1 135 574 €	728 500 €	- €	2 870 265 €	15 969 359 €
BI 2022	- 2 134 619 €	- 409 450 €			- 110 000 €	- 2 654 069 €
BR1 2022	- 2 342 666 €		- 728 500 €			- 3 071 166 €
FDR après BR1 2022	6 757 735 €	726 124 €	- €	- €	2 760 265 €	10 244 124 €

Le prélèvement sur le fonds de roulement, après BR1, est de 5 725 235 €. En jours de dépenses de fonctionnement décaissables, les réserves disponibles représentent 19,41 jours de dépenses décaissables et le fonds de roulement représente 29,43 jours.

### 4.2 L'équilibre budgétaire et la trésorerie

Le BR1 affiche un prélèvement sur la trésorerie de 7 576 624 € dont 792 042 € de variation sur les comptes de tiers et un solde budgétaire négatif de 6 784 582 €, sans prélèvement sur la trésorerie fléchée.

La trésorerie au 31/12/21 est celle de l'université hors fondation universitaire. La trésorerie de la fondation a été reversée à la fondation partenariale (427 067 €) ce qui explique le décalage entre la trésorerie au 01/01/2022 inscrite au tableau 7 de la liasse budgétaire en annexe et celle qui figure dans les tableaux du présent rapport. La trésorerie prévisionnelle au 31/12/2022 correspond à 43 jours de dépenses décaissables.

Tableau 16 : Les facteurs d'évolution de la trésorerie

		Montants (€)
<b>EXÉCUTION</b>	Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2019	9 894 451
	Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2019	-7 326 212
	Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2019	17 220 663
	Variation du FONDS DE ROULEMENT 2020	2 348 626
	Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE) 2020	-3 818 912
	Variation de la TRESORERIE 2020	-1 158 674
	Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2020	12 243 077
	Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2020	-3 818 912
	Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2020	16 061 989
	Variation du FONDS DE ROULEMENT 2021	3 726 279
	Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE) 2021	10 300 499
	Variation de la TRESORERIE 2021	6 574 220
	Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2021	15 969 356
	Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2021	-6 666 853
Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2021	22 636 209	
<b>PRÉVISION</b>	Variation du FONDS DE ROULEMENT 2022	-5 725 235
	Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE) 2022	-12 874 859
	Variation de la TRESORERIE 2022	-7 149 624
	Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2022	10 244 121
	Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2022	-5 242 464
	Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2022	15 486 585

### 4.3 Les restes à payer

Le tableau 17 présente la prévision d'évolution des restes à payer en fin d'année 2022, partant des montants initiaux (issus du compte financier 2021) pour les parts fléchées (408 003 €) et non fléchées (8 057 483 €). Le montant augmente de 2 339 186 €.

Tableau 17 : L'évolution prévisionnelle des restes à payer

Reste à payer	Montant
Fléché	408 003 €
Non fléché	8 057 483 €
<b>Total au 31/12/2021</b>	<b>8 465 485 €</b>
<b>Variation 2022</b>	
Fléché	1 345 000 €
Non fléché	994 186 €
<b>Total</b>	<b>2 339 186 €</b>
<b>Reste à payer au 31/12/2022</b>	
Fléché	1 753 003 €
Non fléché	9 051 669 €
<b>Total</b>	<b>10 804 671 €</b>

La hausse des restes à payer sur les opérations fléchées se détaille comme suit :

✓ CEDRA	50 000 €
✓ RENOVATON IUT A	60 000 €
✓ ACCUEIL DE SITE ANNECY	710 000 €
✓ RENOVATION SITE DE MARCOZ	25 000 €
✓ RENOVATION BU JACOB	500 000 €

#### 4.4 Les ratios

Le tableau 18 (cf. page 16) présente les principaux ratios de gestion et leurs évolutions sur 4 ans. Les chiffres 2019, 2020 et 2021 correspondent aux ratios calculés sur le réalisé (comptes financiers).

- Le fonds de roulement est en baisse (ratio 1) par rapport à la prévision du BI. L'abondement de crédits d'investissement au profit de la direction du Patrimoine, de la direction du numérique et des composantes, ainsi que la faiblesse de la CAF et un prélèvement en fonctionnement expliquent l'importance de la baisse.
- La trésorerie (ratio 2) est en hausse par rapport au BI de 5 926 957 €. Rappelons qu'au moment de la préparation du BI, la trésorerie définitive n'est pas encore connue. En 2021 l'écart était important entre la prévision et la réalisation.
- Le montant des ressources propres et sa part dans le total des produits (ratio 4) progresse entre le BI et le BR1 (+ 1,05 %) ; cette hausse est détaillée au paragraphe 1.1 qui explique l'amélioration du ratio.
- Le poids de la masse salariale rapportée aux produits encaissables (ratio 6) diminue par rapport au BI, passant de 81,5 % à 80,6 %.
- La CAF est en baisse par rapport au BI, elle ne permet de financer que 9,38 % des dépenses d'investissement sur ressources propres (ratio 12) ; de ce fait, le rapport des charges décaissables sur les produits encaissables (ratio 10) augmente, il passe de 98,86 % à 99,47 %.

#### 5 Conclusion

Le résultat prévisionnel après BR1 2022 est déficitaire et s'établit à -1,22 M€. Il s'explique principalement par des prélèvements sur le fonds de roulement inscrits au BI 2022 et complétés au BR (réserves de SCSP et CVEC) à hauteur de 1,14 M€. Il s'agit de recettes titrées sur le ou les exercices antérieurs et qui permettront de couvrir des charges en 2022.

En termes de produits et de charges, le tableau 15 fait état d'une forte hausse entre les données du compte financier 2021 et les montants prévisionnels après BR1 : 7 M€ de produits et 11,7 M€ de charges en plus.

La prévision de prélèvement sur le fonds de roulement après BR2 2022 est également très élevée et s'établit à -5,24 M€, les réserves disponibles passent de 11,24 M€ (données du compte financier 2021) à 6,76 M€, soit une baisse prévisionnelle de près de 40 %. Il s'agit donc d'un impact prévisionnel majeur, qui est mécaniquement lié à la faiblesse du résultat, donc de la ressource d'autofinancement permettant d'alimenter la section d'investissement, et à une prévision d'investissement de 11,7 M€ à rapprocher des 5 M€ effectivement dépensés en 2021 (voir tableau 18, page 11), soit une augmentation de 132 %.

D'une façon générale, les comparaisons entre les données budgétaires prévisionnelles et les données exécutées, font apparaître des distorsions importantes. Rappelons qu'entre le dernier BR 2021 et le compte financier de ce même exercice, le taux d'exécution de la masse fonctionnement (hors masse salariale), n'était que de 74,4 % (soit 5,5 M€ de dépenses de moins que la prévision), celui de la section investissement s'établissait à 70,4 % (soit 2,4 M€ de moins que la prévision). Dans le cadre de sa mission de contrôle budgétaire, le rectorat de région académique a alerté l'USMB sur ce décalage constaté entre les prévisions et les réalisations financières de l'USMB.

Le présent budget ne semble pas avoir permis d'améliorer la prévision. Il sera nécessaire de faire un réel travail au moment du BR2 afin de revenir à des montants plus réalistes pour 2022 et de revoir plus globalement le processus de prévision et d'allocation de moyens pour les années à venir, afin de doter l'établissement de données budgétaires prévisionnelles fiables qui ne limitent pas les budgets à de simples mécanismes d'ouverture de crédits.

Tableau 18: L'évolution des principaux ratios de gestion

	Données avec fondation			Données sans fondation	
	2019	2020	2021	BI 2022	BR1 2022
<b>1-Fonds de roulement en nombre de jours</b>					
Montant du FDR	11 058 228 €	13 168 063 €	16 756 977 €	13 315 290 €	7 101 172 €
FDR en nombre de jours	36	44	54	21	29
<b>2-Trésorerie en nombre de jours</b>					
Montant de la trésorerie	18 157 861 €	16 714 406 €	23 063 275 €	9 132 628 €	15 486 585 €
Trésorerie en nombre de jours	59	56	74	27	44
<b>3-Taux de résultat</b>					
Résultat	1 087 352 €	3 126 730 €	3 569 968 €	- 492 107 €	- 1 222 061 €
Total des produits	117 795 024 €	118 134 665 €	124 146 179 €	127 574 917 €	131 951 899 €
Taux de résultat	0,92%	2,65%	2,88%		
<b>4-Dépendance au financement de l'État</b>					
Ressources propres	20 801 581 €	20 130 655 €	22 087 048 €	27 150 061 €	29 277 450
Produits encaissables	112 100 042 €	113 023 981 €	117 911 292 €	122 341 921 €	125 988 949 €
Dépendance au financement de l'Etat	18,56%	17,81%	18,73%	22,19%	23,24%
<b>6-Poids des charges de personnel</b>					
Charges de personnel	92 545 507 €	92 062 619 €	94 830 345 €	99 763 055 €	101 602 680 €
Produits encaissables	112 100 042 €	113 023 981 €	117 911 292 €	122 341 921 €	125 988 949 €
Poids de charges de personnel	82,56%	81,45%	80,43%	81,54%	80,64%
<b>7-Poids des charges de fonctionnement général</b>					
Charges décaissables de fonctionnement général	17 319 370 €	15 731 201 €	17 212 880 €	21 180 973 €	23 718 330 €
Produits encaissables	112 100 042 €	113 023 981 €	117 911 292 €	122 341 921 €	125 988 949 €
Poids des charges de fonctionnement général	15,28%	14,05%	14,60%	17,31%	18,83%
<b>8-Part relative des charges de personnel</b>					
Charges de personnel	92 545 507 €	92 062 619 €	94 830 346 €	99 763 055 €	101 602 680 €
Total des charges (décaissables-non décaissables)	116 707 673 €	115 007 935 €	120 576 211 €	127 574 917 €	131 951 899 €
Part relative des charges de personnel dans le total des charges	79,30%	80,05%	78,65%	78,20%	77,00%
<b>9-Dotation aux amort. et provisions/charges de fonctionnement</b>					
Dotation aux amort. et provisions	6 792 473 €	7 214 115 €	8 477 487 €	6 630 889 €	6 630 889 €
Charges de fonctionnement décaissables et non décaissables	116 707 673 €	115 007 935 €	120 576 211 €	127 574 917 €	131 951 899 €
Poids de la dotation aux amortissements et provisions	5,82%	6,27%	7,03%	5,20%	5,03%
<b>10-Equilibre économique</b>					
Charges décaissables	109 864 877 €	107 793 820 €	112 043 225 €	120 944 028 €	125 321 010 €
Produits encaissables	112 100 042 €	113 023 981 €	117 911 292 €	122 341 921 €	125 988 949 €
Poids des charges de fonctionnement	98,01%	95,37%	95,02%	98,86%	99,47%
<b>11-Marge d'autofinancement</b>					
CAF	2 184 075 €	5 227 556 €	5 807 059 €	1 397 893 €	667 939 €
Produits encaissables	112 100 042 €	113 023 981 €	117 911 292 €	122 341 921 €	125 988 949 €
Taux de marge d'autofinancement	1,95%	4,63%	4,92%	1,14%	0,53%
<b>12-Taux d'autofinancement</b>					
CAF	2 184 075 €	5 227 556 €	5 807 059 €	1 397 893 €	667 939 €
Dépenses d'investissement payées sur ressources propres	1 987 453 €	3 116 625 €	2 223 117 €	4 051 962 €	6 393 174 €
Taux d'autofinancement	109,89%	167,73%	261,21%	34,50%	10,45%
<b>13-Coût par ETPT</b>					
Charges de personnel	92 545 507 €	92 062 619 €	94 830 345 €	99 763 055 €	101 602 680 €
Nombre d'ETPT	1245,08	1249,27	1271,70	1299,00	1330,30
Coût par ETPT	74 328,96 €	73 693,13 €	74 569,75 €	76 799,89 €	76 375,76 €

# Conseil d'administration

- Séance du 28 juin 2022 -

Point n°4 de l'ordre du jour  
Affaires financières

## 4.1 Budget rectificatif n°1-2022 - ANNEXES

Tableau 1

BR1 2022

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2022

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
			<b>Emplois sous plafond Etat *</b>	<b>Emplois financés hors SCSP</b>	
			En ETPT	En ETPT	
Catégories d'emplois	Nature des emplois	Titulaires	532,82		<b>533</b>
		Permanents	1,67		<b>16</b>
		Non permanents	95,79	78,25	<b>174</b>
<b>S/total EC</b>			<b>630,28</b>	<b>92,08</b>	<b>722</b>
<b>Elèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures (ENS)</b>					<b>-</b>
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	Titulaires	410,41		<b>410</b>
		CDI	19,00	23,94	<b>43</b>
		Non permanents	42,88	111,71	<b>155</b>
<b>S/total Biatss</b>			<b>472,29</b>	<b>135,65</b>	<b>608</b>
<b>Totaux</b>			<b>1 102,57</b>	<b>227,73</b>	<b>1 330,30</b>
<b>Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat</b>			<b>1 125</b>		<b>Plafond global des emplois voté par le CA **</b>

*Note sur les modalités de renseignement du tableau*

Ce tableau doit être annexé au budget de l'établissement et, en cas de modification, aux budgets rectificatifs. Les chiffres qu'il contient doivent être exprimés en équivalents temps plein travaillés (ETPT). Le guide de décompte des emplois élaboré par Seul est soumis au vote du conseil d'administration le plafond global des emplois (case annotée (2))

Le nombre total d'emplois sous plafond Etat (case annotée (1)) ne peut être supérieur au plafond des emplois Etat qui a été notifié à l'établissement et rappelé en case (3)

\* : cf. article R719-54 du code de l'éducation : "plafond d'emplois fixé par l'Etat relatif aux emplois financés par l'Etat"

\*\* : cf. article R719-54 du code de l'éducation : "plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement"

**TABLEAU 2**  
**Autorisations budgétaires**  
**Budget principal**

**POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

DEPENSES									RECETTES				
	CF 2021		BI 2022		BR1 2022		Après BR1 2022		CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	
	Montants		Montants		Montants		Montants		Montants				
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP					
<b>Personnel</b>	<b>95 288 148</b>	<b>95 281 222</b>	<b>100 360 768</b>	<b>100 360 768</b>	<b>1 851 759</b>	<b>1 851 759</b>	<b>102 212 527</b>	<b>102 212 527</b>	<b>119 900 216</b>	<b>124 552 914</b>	<b>4 274 066</b>	<b>128 826 980</b>	<b>Recettes globalisées</b>
<i>dont contributions employeur au CAS Pension</i>	27 395 460	27 395 460	27 957 615	27 957 615	176 741	176 741	28 134 356	28 134 356	96 344 846	95 191 860	1 389 639	96 581 499	Subvention pour charges de service public
<b>Fonctionnement</b>	<b>15 758 273</b>	<b>15 099 469</b>	<b>20 812 684</b>	<b>20 580 365</b>	<b>2 745 590</b>	<b>2 525 223</b>	<b>23 558 274</b>	<b>23 105 588</b>	1 028 467	1 840 358	370 693	2 211 051	Autres financements de l'Etat
<i>dont opérations fléchées</i>									930 626	873 000	0	873 000	Fiscalité affectée
									7 524 476	11 794 788	2 080 544	13 875 332	Autres financements publics
									14 071 801	14 852 908	433 190	15 286 098	Recettes propres
									<b>1 456 282</b>	<b>915 000</b>	<b>468 522</b>	<b>1 383 522</b>	<b>Recettes fléchées*</b>
									85 050	25 000	25 000	50 000	Financements de l'Etat fléchés
<b>Investissement</b>	<b>5 716 499</b>	<b>4 900 999</b>	<b>10 298 197</b>	<b>8 110 197</b>	<b>3 265 272</b>	<b>3 566 772</b>	<b>13 563 469</b>	<b>11 676 969</b>	1 371 232	890 000	443 522	1 333 522	Autres financements publics fléchés
<i>dont opérations fléchées</i>	298 834	1 137 933	2 870 000	915 000	-141 478	468 522	2 728 522	1 383 522	0	0	0	0	Recettes propres fléchées
<b>TOTAL DES DEPENSES</b> AE (A) CP (B)	<b>116 762 920</b>	<b>115 281 690</b>	<b>131 471 649</b>	<b>129 051 330</b>	<b>7 862 621</b>	<b>7 943 754</b>	<b>139 334 270</b>	<b>136 995 084</b>	<b>121 356 498</b>	<b>125 467 914</b>	<b>4 742 588</b>	<b>130 210 502</b>	<b>TOTAL DES RECETTES (C)</b>
<b>SOLDE BUDGETAIRE</b> (excédent) (D1 = C - B)		<b>6 074 808</b>						<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3 583 416</b>	<b>3 201 166</b>	<b>6 784 582</b>	<b>SOLDE BUDGETAIRE (déficit) (D2 = B - C)</b>

**TABLEAU 3**  
**Dépenses par destination - Recettes par origine**  
**Budget principal**

BF

**POUR INFORMATION DE L'ORGANE DELIBERANT**

**Tableau des dépenses par destination (obligatoire)**

Budget	DEPENSES							
	Personnel		Fonctionnement		Investissement		Total	
	AE = CP		AE	cp	AE	CP	AE (A)	CP (B)
<b>Formation initiale et continue</b>	51 813 288	51 813 288	5 694 999	5 694 999	1 130 817	1 190 817	58 539 104	58 599 104
D101 - Formation initiale et continue de niveau Licence	37 397 095	37 397 095	4 116 254	4 116 254	885 817	945 817	42 399 166	42 459 166
D102 - Formation initiale et continue de niveau Master	14 335 616	14 335 616	1 430 545	1 430 545	245 000	245 000	16 011 161	16 011 161
D103 - Formation initiale et continue de niveau Doctorat	80 577	80 577	48 200	48 200			128 777	128 777
<b>D105 - Bibliothèques et documentation</b>	1 868 774	1 868 774	891 841	644 261	25 000	25 000	2 785 615	2 538 035
<b>D106 - Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologie et santé</b>	1 410 507	1 410 507	343 979	343 979	89 652	89 652	1 844 138	1 844 138
<b>D107 - Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et</b>	5 453 675	5 453 675	474 973	492 973	234 419	234 419	6 163 067	6 181 067
<b>D108 - Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur</b>	6 781 797	6 781 797	883 955	883 955	444 384	444 384	8 110 136	8 110 136
<b>D109 - Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies</b>	1 222 942	1 222 942					1 222 942	1 222 942
<b>D110 - Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement</b>	1 076 673	1 076 673	126 911	126 911	64 000	64 000	1 267 584	1 267 584
<b>D111 - Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société</b>	9 809 078	9 809 078	1 091 336	1 091 336	220 598	220 598	11 121 012	11 121 012
<b>D112 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale</b>	2 643 555	2 643 555	1 952 781	1 868 661	964 000	964 000	5 560 336	5 476 216
<b>D113 - Diffusion des savoirs et musées</b>							0	0
<b>D114 - Immobilier</b>	2 431 632	2 431 632	5 910 142	5 860 142	8 025 022	6 168 522	16 366 796	14 460 296
<b>D115 - Pilotage et support</b>	16 881 129	16 881 129	5 698 145	5 609 159	1 671 217	1 581 217	24 250 491	24 071 505
<b>Étudiants</b>	819 477	819 477	589 212	589 212	694 360	694 360	2 103 049	2 103 049
D201 - Aides directes aux étudiants	822 281	822 281	291 239	291 239			1 113 520	1 113 520
D202 - Aides indirectes							0	0
D203 - Santé des étudiants et activités associatives, culturelles et sportives	-2 804	2 804	297 973	297 973	694 360	694 360	989 529	989 529
<b>TOTAL</b>	<b>102 212 527</b>	<b>102 212 527</b>	<b>23 558 274</b>	<b>23 105 588</b>	<b>13 563 469</b>	<b>11 676 969</b>	<b>139 334 270</b>	<b>136 995 084</b>

**SOLDE BUDGETAIRE (excédent) D1 = C - B** 0

**Tableau des recettes par origine (facultatif)**

Budget	RECETTES								
	Recettes globalisées					Recettes fléchées			Total (C)
	Subvention pour charges de service public	Autres financements de l'Etat	Fiscalité affectée	Autres financements publics	Recettes propres	Financement de l'Etat fléchés	Autres financements publics fléchés	Recettes propres fléchées	
Subvention pour charges de service public	96 581 499								96 581 499
Droits d'inscription			873 000		2 588 246,00				3 461 246
Formation continue, diplômes propres et VAE					8 712 088,00				8 712 088
Taxe d'apprentissage					690 820,00				690 820
Contrats et prestations de recherche hors ANR					1 455 858,00				1 455 858
Valorisation					203 433,00				203 433
ANR investissements d'avenir				3 304 774					3 304 774
ANR hors investissements d'avenir				2 319 672					2 319 672
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Région				2 053 311			1 188 522		3 241 833
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Union Européenne				3 452 794					3 452 794
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Autres		2 211 051		2 744 781		50 000	145 000		5 150 832
Fondations - fonds propres, réserves, dons et legs					113 596				113 596
Autres recettes					1 522 057				1 522 057
<b>TOTAL</b>	<b>96 581 499</b>	<b>2 211 051</b>	<b>873 000</b>	<b>13 875 332</b>	<b>15 286 098</b>	<b>50 000</b>	<b>1 333 522</b>	<b>0</b>	<b>130 210 502</b>

**SOLDE BUDGETAIRE (déficit) D2 = B - C** 6 784 582

**TABLEAU 4**  
**Equilibre financier**  
**Budget principal**

**POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

BESOINS					FINANCEMENTS				
	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	
Solde budgétaire (déficit) (D2)*	0	3 583 416	3 201 166	6 784 582	6 074 808	0		0	Solde budgétaire (excédent) (D1)*
Remboursements d'emprunts (capital) ; Nouveaux prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements (b1)	-539				2 700				Nouveaux emprunts (capital) ; Remboursements de prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements (b2)
Opérations au nom et pour le compte de tiers (c1)**	1 907 936	1 636 171	24 500	1 660 671	2 404 108	1 269 601	26 028	1 295 629	Opérations au nom et pour le compte de tiers (c2)**
Autres décaissements sur comptes de tiers (e1)									Autres encaissements sur comptes de tiers (e2)
<b>Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme (1)=D2+(b1)+(c1)+(e1)</b>	<b>1 907 397</b>	<b>5 219 587</b>	<b>3 225 666</b>	<b>8 445 253</b>	<b>8 481 616</b>	<b>1 269 601</b>		<b>1 295 629</b>	<b>Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme (2)=D1+(b2)+(c2)+(e2)</b>
<b>ABONDEMENT de la trésorerie (I)=(2) - (1)</b>	<b>6 574 220</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3 949 986</b>	<b>3 225 666</b>	<b>7 149 624</b>	<b>PRELEVEMENT de la trésorerie (II)=(1) - (2)</b>
<i>dont Abondement de la trésorerie fléchée (a)***</i>	<i>318 348</i>	<i>0</i>		<i>0</i>		<i>0</i>		<i>0</i>	<i>dont Prélèvement sur la trésorerie fléchée (a)***</i>
<i>dont Abondement de la trésorerie non fléchée (d)</i>	<i>6 255 872</i>					<i>3 949 986</i>			<i>dont Prélèvement sur la trésorerie non fléchée (d)</i>
<b>TOTAL DES BESOINS (1) + (I)</b>	<b>8 481 616</b>	<b>5 219 587</b>	<b>3 225 666</b>	<b>8 445 253</b>	<b>8 481 616</b>	<b>5 219 587</b>	<b>3 225 666</b>	<b>8 445 253</b>	<b>TOTAL DES FINANCEMENTS (2) + (II)</b>

(\*) Montant issu du tableau "Autorisations budgétaires"

(\*\*) Montants issus du tableau "Opérations pour compte de tiers"

(\*\*\*) Montant issu du tableau "Opérations sur recettes fléchées"

## TABLEAU 5 Opérations pour compte de tiers

### POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Opérations ou regroupement d'opérations de même nature	Comptes	Libellé	Prévisions de décaissements (c1)	Prévisions d'encaissements (c2)
Bourses AMI	C 46711		328 800	264 800
Reversement aux partenaires sur contrat européen EASYPHY	C 47318		12 449	41 549
Reversement aux partenaires sur contrat Nato	C 47318		56 608	
Reversement aux partenaires sur contrat européen lanslebourg 3	C 47318		79 286	79 286
Reversement aux partenaires sur contrat européen CLOTHILDE	C 47318		71 544	71 544
Reversement aux partenaires du contrat européen FEAST	C 47318		47 777	47 777
Reversement Projet SERVET	C 471828		55 000	55 000
PROGRAMME BIENVENUE EN France	C 47318		70 000	200 000
TVA	C 44588		831 700	428 166
NCU2 @spire	C 47318		64 419	64 419
HOCHSCHULE KAISERSLAUTERN	C47318		43 088	43 088
<b>TOTAL</b>			<b>1 660 671</b>	<b>1 295 629</b>

*(c1) et (c2) étant repris au tableau "Equilibre financier"*

N.B. : Dans l'hypothèse d'un écart entre les crédits et les débits d'un même compte, l'opération concernée devra faire l'objet d'une explication spécifique.

**TABLEAU 6**  
Situation patrimoniale

**POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

Compte de résultat prévisionnel

CHARGES	CF 2021				BI 2022				BR1 2022				Après BR1 2022			
	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022
Personnel	94 712 082	99 763 055	1 839 625	101 602 680	Subventions de l'Etat	95 824 245	95 191 860	1 619 639	96 711 499	Fiscalité affectée	930 626	873 000	873 000			
dont charges de pensions civiles*	26 947 662	27 957 615	176 741	28 134 356	Autres subventions	6 308 770	11 489 287	1 729 119	13 218 406	Autres produits	20 725 478	19 528 663	398 270	19 926 933		
Fonctionnement autre que les charges de personnel	25 507 069	27 811 862	2 537 357	30 349 219	<b>TOTAL DES PRODUITS (2)</b>	123 789 119	127 082 810	3 647 028	130 729 838	<b>Résultat prévisionnel : perte (4) = (1) - (2)</b>	-	492 107	729 954	1 222 061		
Intervention (le cas échéant)					<b>TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)</b>	123 789 119	127 574 917	4 376 982	131 951 899							
<b>TOTAL DES CHARGES (1)</b>	120 219 151	127 574 917	4 376 982	131 951 899												
<b>Résultat prévisionnel : bénéfice (3) = (2) - (1)</b>	3 569 968	-	-	-												

\* Il s'agit des sous catégories de comptes présentant les contributions employeur au CAS Pensions

Calcul de la capacité d'autofinancement

	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022
<b>Résultat prévisionnel de l'exercice (bénéfice (3) ou perte (-4))</b>	3 569 968	-492 107	-729 954	-1 222 061
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	8 476 393	6 630 889		6 630 889
- reprises sur dépréciations et provisions	- 1 101 977	-110 000		-110 000
+ valeur nette comptable des éléments d'actifs cédés				
- produits de cession d'éléments d'actifs				
- reprise sur amortissements	- 4 999 958	-4 630 889		-4 630 889
<b>= capacité d'autofinancement (CAF) ou insuffisance d'autofinancement (IAF)</b>	<b>5 944 426</b>	<b>1 397 893</b>	<b>-729 954</b>	<b>667 939</b>

Etat prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés

EMPLOIS	CF 2021				BI 2022				BR1 2022				Après BR1 2022			
	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	Après BR1 2022
Insuffisance d'autofinancement	0	0	729 954	0	Capacité d'autofinancement	5 944 426	1 397 893	0	667 939	Financement de l'actif par l'Etat	1 105 192	1 134 500	425 000	1 569 500		
Investissements	5 038 091	8 110 198	3 566 772	11 676 970	Financement de l'actif par des tiers autres que l'Etat	1 708 282	2 923 735	800 560	3 724 295	Autres ressources	1500	0	0			
Remboursement des dettes financières					Augmentation des dettes financières		0			<b>TOTAL DES RESSOURCES (6)</b>	8 759 400	5 466 128	1 225 560	5 951 734		
<b>TOTAL DES EMPLOIS (5)</b>	<b>5 038 091</b>	<b>8 110 198</b>	<b>4 296 726</b>	<b>11 676 970</b>	<b>Prélèvement sur fonds de roulement (8) = (5)-(6)</b>	<b>0</b>	<b>2 654 070</b>	<b>3 071 166</b>	<b>5 725 236</b>							
<b>Apport au fonds de roulement (7) = (6)-(5)</b>	<b>3 721 309</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>												

Variation et niveau du fonds de roulement, du besoin en fonds de roulement et de la trésorerie

	Après BR1 2022
Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2021	15 969 356
Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	-6 666 852
Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2021	22 636 209
Variation du FONDS DE ROULEMENT : APPORT (7) ou PRELEVEMENT (8)	-5 725 236
Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE)	-12 874 880
Variation de la TRESORERIE : ABONDEMENT (I) ou PRELEVEMENT (II)*	-7 149 624
Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2022	10 244 120
Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	-5 242 464
Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2022	15 486 585

**TABLEAU 7**  
**Plan de trésorerie**

	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	TOTAL Variation de trésorerie annuelle
<b>(1) SOLDE INITIAL (début de mois)</b>	<b>23 063 275</b>	<b>39 241 945</b>	<b>30 500 898</b>	<b>21 976 411</b>	<b>39 962 117</b>	<b>31 717 704</b>	<b>57 644 624</b>	<b>46 331 789</b>	<b>35 455 999</b>	<b>44 424 455</b>	<b>35 647 112</b>	<b>24 700 409</b>	<b>430 666 738</b>
<b>ENCAISSEMENTS</b>	<b>1 586 730</b>	<b>24 948 092</b>	<b>954 953</b>	<b>27 215 418</b>	<b>1 735 344</b>	<b>35 450 721</b>	<b>3 429 385</b>	<b>2 972 808</b>	<b>19 378 901</b>	<b>4 419 180</b>	<b>2 724 787</b>	<b>5 394 183</b>	<b>131 451 131</b>
<b>Recettes budgétaires globalisées</b>	1 586 730	24 903 092	954 953	27 211 225	1 735 344	35 000 721	3 429 385	2 882 808	18 959 572	4 369 180	2 724 787	5 069 183	128 826 980
Subvention pour charges de service public	- 390 601	23 589 961		24 242 756	866 472	32 553 793		91 685	14 618 672		843 633	165 128	96 581 499
Autres financements de l'État	593 410	569 935	16 440			520 043	129 990	11 243	142 095		51 995	175 900	2 211 051
Fiscalité affectée					-	-	596 216	-		110 048	35 479	131 257	873 000
Autres financements publics	49 901	147 709	327 948	1 087 086	33 953	900 000	1 741 297	2 354 149	1 923 622	2 361 957	1 739 482	1 208 228	13 875 332
Recettes propres	1 334 020	595 487	610 565	1 881 383	834 919	1 026 885	961 882	425 731	2 275 183	1 897 175	54 198	3 388 670	15 286 098
<b>Recettes budgétaires fléchées</b>	<b>-</b>	<b>45 000</b>	<b>-</b>	<b>4 193</b>	<b>-</b>	<b>450 000</b>	<b>-</b>	<b>90 000</b>	<b>419 329</b>	<b>50 000</b>	<b>-</b>	<b>325 000</b>	<b>1 383 522</b>
Financements de l'État fléchés	-	-	-	4 193	-	450 000	-	90 000	414 329	50 000		325 000	1 333 522
Autres financements publics fléchés	-	45 000	-	-	-				5 000				50 000
Recettes propres fléchées													-
<b>Opérations non budgétaires</b>	<b>23 764 414</b>	<b>- 23 460 754</b>	<b>973 790</b>	<b>1 187 532</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>- 1 213 381</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>- 39 943</b>	<b>-</b>	<b>28 971</b>	<b>1 240 629</b>
Emprunts : encaissements en capital													-
Prêts : encaissement en capital	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dépôts et cautionnements													-
Opérations gérées en comptes de tiers :	23 764 414	- 23 460 754	973 790	1 187 532	-	-	- 1 213 381	-	-	- 39 943	-	28 971	1 240 629
- TVA encaissée	4 205	408 224	10 780	18 362			15 567						457 138
- Dispositifs d'intervention pour compte de tiers : encaissements			79 440	158 089			310 134			- 39 943		28 971	536 691
- Autres encaissements d'opérations gérées en comptes de tiers	23 760 209	- 23 868 978	883 570	1 011 081			1 539 082						246 800
<b>A. TOTAL</b>	<b>25 351 144</b>	<b>1 487 338</b>	<b>1 928 743</b>	<b>28 402 950</b>	<b>1 735 344</b>	<b>35 450 721</b>	<b>2 216 004</b>	<b>2 972 808</b>	<b>19 378 901</b>	<b>4 379 237</b>	<b>2 724 787</b>	<b>5 423 154</b>	<b>131 451 131</b>
<b>DECAISSEMENTS</b>	<b>9 172 474</b>	<b>10 228 385</b>	<b>10 453 230</b>	<b>10 417 244</b>	<b>9 979 757</b>	<b>9 523 801</b>	<b>13 528 839</b>	<b>13 848 598</b>	<b>10 410 445</b>	<b>13 156 580</b>	<b>13 671 490</b>	<b>14 636 979</b>	<b>139 027 822</b>
<b>Dépenses liées à des recettes globalisées</b>	<b>9 128 006</b>	<b>10 156 659</b>	<b>10 268 455</b>	<b>9 778 179</b>	<b>9 801 723</b>	<b>9 313 213</b>	<b>13 368 839</b>	<b>13 658 206</b>	<b>10 146 053</b>	<b>12 615 918</b>	<b>13 289 215</b>	<b>14 087 096</b>	<b>135 611 562</b>
Personnel	7 901 046	8 498 963	7 924 481	8 351 482	8 144 239	7 831 734	11 899 714	7 808 634	7 814 244	8 011 489	9 360 663	8 665 838	102 212 527
Fonctionnement	869 465	1 249 515	2 026 000	1 229 269	1 407 484	1 225 479	1 104 125	2 508 071	1 739 736	2 562 734	2 822 552	4 361 158	23 105 588
Intervention													-
Investissement	357 495	408 181	317 974	197 428	250 000	256 000	365 000	3 341 501	592 073	2 041 695	1 106 000	1 060 100	10 293 447
<b>Dépenses liées à des recettes fléchées</b>	<b>1 782</b>	<b>4 130</b>	<b>66 707</b>	<b>29 785</b>	<b>150 000</b>	<b>100 000</b>	<b>100 000</b>	<b>25 000</b>	<b>100 000</b>	<b>100 000</b>	<b>100 000</b>	<b>606 118</b>	<b>1 383 522</b>
Personnel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fonctionnement													-
Intervention	-												-
Investissement	1 782	4 130	66 707	29 785	150 000	100 000	100 000	25 000	100 000	100 000	100 000	606 118	1 383 522
<b>Opérations non budgétaires</b>	<b>42 686</b>	<b>67 596</b>	<b>118 068</b>	<b>609 280</b>	<b>28 034</b>	<b>110 588</b>	<b>60 000</b>	<b>165 392</b>	<b>164 392</b>	<b>440 662</b>	<b>282 275</b>	<b>- 56 235</b>	<b>2 032 738</b>
Emprunts : remboursements en capital	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prêts : décaissements en capital	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dépôts et cautionnements		961						961					-
Opérations gérées en comptes de tiers :	42 686	68 557	118 068	609 280	28 034	110 588	60 000	164 431	164 392	440 662	282 275	- 56 235	2 032 738
- TVA décaissée	39 880	36 157	54 868	24 124	16 834	76 188	60 000	49 750	33 592	65 155	274 034	101 118	831 700
- Dispositifs d'intervention pour compte de tiers : décaissements		32 400	63 200	158 089	11 200	34 400		114 681	70 000	107 507	8 241	- 154 547	445 171
- Autres décaissements d'opérations gérées en comptes de tiers	2 806			427 067					60 800	268 000		- 2 806	755 867
<b>B. TOTAL</b>	<b>9 172 474</b>	<b>10 228 385</b>	<b>10 453 230</b>	<b>10 417 244</b>	<b>9 979 757</b>	<b>9 523 801</b>	<b>13 528 839</b>	<b>13 848 598</b>	<b>10 410 445</b>	<b>13 156 580</b>	<b>13 671 490</b>	<b>14 636 979</b>	<b>139 027 822</b>
<b>(2) SOLDE DU MOIS = A - B</b>	<b>16 178 670</b>	<b>- 8 741 047</b>	<b>- 8 524 487</b>	<b>17 985 706</b>	<b>- 8 244 413</b>	<b>25 926 920</b>	<b>- 11 312 835</b>	<b>- 10 875 790</b>	<b>8 968 456</b>	<b>- 8 777 343</b>	<b>- 10 946 703</b>	<b>- 9 213 825</b>	<b>- 7 576 691</b>
<b>SOLDE CUMULE (1) + (2)</b>	<b>39 241 945</b>	<b>30 500 898</b>	<b>21 976 411</b>	<b>39 962 117</b>	<b>31 717 704</b>	<b>57 644 624</b>	<b>46 331 789</b>	<b>35 455 999</b>	<b>44 424 455</b>	<b>35 647 112</b>	<b>24 700 409</b>	<b>15 486 584</b>	<b>- 7 576 691</b>

Variation de trésorerie correspondant à celle du tableau d'équilibre financier (I) ou (II)

**TABLEAU 8**  
**Opérations liées aux recettes fléchées**

**POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

	Antérieures à 2017	CF 2017	CF 2018	CF 2019	CF 2020	CF 2021	BI 2022	BR1 2022	BI 2023 ET PLUS	Total
<b>Position de financement des opérations fléchées en début d'exercice (a)</b>	<b>0</b>	<b>-142 146</b>	<b>-207 272</b>	<b>-157 917</b>	<b>338 916</b>	<b>-164 007</b>	<b>318 348</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14 078</b>
<b>Recettes fléchées (b)</b>	<b>5 224 092</b>	<b>5 669 651</b>	<b>2 234 439</b>	<b>2 098 322</b>	<b>1 298 500</b>	<b>1 456 281</b>	<b>915 000</b>	<b>468 522</b>	<b>14 709 393</b>	<b>34 074 200</b>
Financements de l'État fléchés	2 097 444	2 633 200	417 550	994 050	354 145	85 050	25 000	25 000	60 255	6 691 694
Conseil départemental	2 350 000	1 560 000	-	-	290 000	-	145 000	-	3 355 000	7 700 000
Région Rhône-Alpes	776 648	1 476 451	1 816 889	1 104 272	654 355	1 371 231	745 000	443 522	11 294 138	19 682 506
Recettes propres fléchées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Dépenses sur recettes fléchées CP (c)</b>	<b>5 366 238</b>	<b>5 876 923</b>	<b>2 392 356</b>	<b>1 759 406</b>	<b>1 462 507</b>	<b>1 137 933</b>	<b>915 000</b>	<b>468 522</b>	<b>14 695 315</b>	<b>34 074 200</b>
Personnel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AE=CP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fonctionnement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AE	63 173	5 962	14 037	-	-	-	-	-	-	83 172
CP	68 173	5 865	1 537	-	-	-	-	-	7 597	83 172
Intervention	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Investissement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AE	10 884 960	2 758 319	1 253 080	1 415 273	1 459 526	302 109	2 870 000	-	141 478	33 990 054
CP	5 298 065	5 871 058	2 390 819	1 759 406	1 462 507	1 137 933	915 000	468 522	14 687 718	33 991 028
<b>Solde budgétaire de l'exercice résultant des opérations fléchées (b) - (c)</b>	<b>- 142 146</b>	<b>- 207 272</b>	<b>- 157 917</b>	<b>338 916</b>	<b>- 164 007</b>	<b>318 348</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14 078</b>	<b>-</b>

Solde budgétaire N repris au tableau "Equilibre financier" en (a)

Tableau 9 - EPSC  
Tableau des opérations pluriannuelles

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Opérations	Montant de l'opération	Autorisations d'engagement					Crédits de paiement				Restes		
		AE ouvertes au titre des années antérieures	AE consommées au titre des années antérieures	AE reportées ou reprogrammées en année n	AE nouvelles ouvertes en année 2022	Total des AE ouvertes pour l'année 2022	CP ouverts au titre des années antérieures	CP consommés au titre des années antérieures	CP reportés ou reprogrammés en année n	CP nouveaux ouverts en année 2022	Total des CP ouverts pour l'année n	Restes à engager en fin d'année n (AE)	Restes à payer sur AE consommées en fin d'année n (CP)
	(1)	(2)	(3)	(4)=(2)-(3)	(5)	(6) = (4)+(5)	(7)	(8)	(9)=(7-8)	(10)	(11)=(9)+(10)	(12)=(1)-(3)-(6)	(13)=(3)+(6)-(8)-(11)
ANR HORS INVESTISSEMENT D'AVENIR	5 106 243	3 279 185	1 555 815	29 757	1 169 754	1 199 511	3 273 878	1 550 113	29 757	1 136 254	1 166 011	2 350 917	39 202
ANR PIA	1 976 223	938 736	342 472	14 844	749 047	763 891	938 736	311 901	14 844	749 047	763 891	869 860	30 571
Union Européenne dont ERASMUS	3 358 689	1 756 156	905 715	100 380	1 383 300	1 282 920	1 731 156	885 781	100 380	1 383 300	1 282 920	1 170 054	19 934
Région	2 921 382	2 150 791	1 297 399	76 884	506 091	429 207	2 150 791	1 227 135	22 535	455 471	432 936	1 194 776	66 535
Autres financements publics	2 364 539	1 642 745	1 263 815	46 799	762 532	715 733	1 642 855	1 250 855	46 799	762 532	715 733	384 991	12 960
Autres financements	2 309 534	1 426 673	883 333	51 452	673 888	725 340	1 426 673	841 255	51 452	691 888	743 340	700 861	24 078
<b>Total contrats de recherche</b>	<b>18 036 610</b>	<b>11 194 286</b>	<b>6 248 549</b>	<b>- 128 010</b>	<b>5 244 612</b>	<b>5 116 602</b>	<b>11 164 089</b>	<b>6 067 040</b>	<b>- 73 661</b>	<b>5 178 492</b>	<b>5 104 831</b>	<b>6 671 459</b>	<b>193 279</b>
<b>Total contrats d'enseignement</b>	<b>7 245 089</b>	<b>4 162 648</b>	<b>3 071 869</b>	<b>- 248 027</b>	<b>3 330 468</b>	<b>3 082 441</b>	<b>4 181 853</b>	<b>2 996 290</b>	<b>- 248 027</b>	<b>3 330 468</b>	<b>3 082 441</b>	<b>1 090 779</b>	<b>75 579</b>
Bâtiment Polytech CICBPOLYX	8 905 512	8 717 268	8 717 268	-	50 000	50 000	8 664 302	8 664 302	-	50 000	50 000	138 244	52 966
Halle des sports CICJRHPX	5 000 000	4 753 366	4 753 366	-	246 634	246 634	4 740 012	4 740 012	-	246 634	246 634	-	13 354
Bâtiment Maurienne CICBR12AX/CICMAURX	2 034 579	1 870 887	1 870 887	-	46 888	46 888	1 792 033	1 792 033	-	46 888	46 888	116 804	78 854
Rénovation Jacob CICJRIBIX	4 000 000	74 997	74 997	-	850 000	850 000	52 270	52 270	-	350 000	350 000	3 075 003	522 727
Rénovation IUT 74 CICARIUTX	7 000 000	148 000	39 648	-	110 000	110 000	12 952	12 952	-	50 000	50 000	6 850 352	86 696
Accueil site Annecy CICAACSIX	4 000 000	106 842	106 842	-	1 000 000	1 000 000	111 518	111 518	-	290 000	290 000	2 893 158	705 324
Bâtiment Maroz	300 000	-	-	-	25 000	25 000	-	-	-	-	-	275 000	25 000
HELIOSTIM	300 000	-	-	-	300 000	300 000	-	-	-	300 000	300 000	-	-
CEDRA	100 000	-	-	-	100 000	100 000	-	-	-	50 000	50 000	-	50 000
CEPART	950 000	-	-	-	950 000	950 000	-	-	-	400 000	400 000	-	550 000
E time 1,2,3	2 144 000	2 143 026	2 143 026	-	-	-	2 143 026	2 143 026	-	-	-	974	-
E-montagne	780 000	780 000	780 000	-	-	-	780 000	780 000	-	-	-	-	-
Rénovation étanchéité bat 23 Jacob	956 000	890 551	890 551	-	-	-	48 852	48 852	-	780 300	780 300	65 449	61 399
Chaufferie bourget du lac	1 560 000	476 775	476 775	-	1 000 000	1 000 000	20 043	20 043	-	400 000	400 000	83 225	1 056 732
Sécurité 2017	285 000	285 000	285 000	-	-	-	285 000	285 000	-	-	-	-	-
Sécurité + Sûreté 2019	80 000	80 000	80 000	-	-	-	80 000	80 000	-	-	-	-	-
Sécurité 2020	100 000	100 000	100 000	-	-	-	100 000	100 000	-	-	-	-	-
Sécurité 2021	80 000	80 000	80 000	-	-	-	80 000	80 000	-	-	-	-	-
Sécurité 2022	200 000	-	-	-	200 000	200 000	-	-	-	200 000	200 000	-	-
Agenda accessibilité 2017	80 000	80 000	80 000	-	-	-	80 000	80 000	-	-	-	-	-
Agenda accessibilité 2018	250 000	250 000	250 000	-	-	-	250 000	250 000	-	-	-	-	-
Agenda accessibilité 2019	90 000	90 000	90 000	-	-	-	90 000	90 000	-	-	-	-	-
Agenda accessibilité 2020	20 000	20 000	20 000	-	-	-	20 000	20 000	-	-	-	-	-
Agenda accessibilité 2021	50 000	50 000	50 000	-	-	-	50 000	50 000	-	-	-	-	-
Sûreté 2020	30 000	30 000	30 000	-	-	-	30 000	30 000	-	-	-	-	-
Sûreté 2021	100 000	100 000	100 000	-	-	-	100 000	100 000	-	-	-	-	-
Sûreté 2022	60 000	-	-	-	60 000	60 000	-	-	-	60 000	60 000	-	-
<b>Total programmes pluriannuels d'investissement</b>	<b>39 455 091</b>	<b>21 126 712</b>	<b>21 018 360</b>	<b>-</b>	<b>4 938 522</b>	<b>4 938 522</b>	<b>19 530 008</b>	<b>19 530 008</b>	<b>-</b>	<b>3 223 822</b>	<b>3 223 822</b>	<b>13 498 209</b>	<b>3 203 052</b>
<b>Total</b>	<b>64 736 790</b>	<b>36 483 646</b>	<b>30 338 778</b>	<b>- 376 037</b>	<b>13 513 602</b>	<b>13 137 565</b>	<b>34 875 950</b>	<b>28 593 338</b>	<b>- 321 688</b>	<b>11 732 782</b>	<b>11 411 094</b>	<b>21 260 447</b>	<b>3 471 910</b>
Ss total personnel													
Ss total fonctionnement et intervention													
Ss total investissement													

B - Recettes

Opérations	Montant de l'opération	Prélèvement sur la trésorerie	Financements extérieurs			Restes à encaisser
			Montant	Encaissements au titre des années antérieures	Encaissements pour l'année 2022	
	(1)	(14)	(15)=(1)-(14)	(16)	(17)	(18)=(15)-(16)-(17)
ANR hors IA	5 106 243		5 106 243	2 241 462	1 067 023	1 797 758
ANR PIA	1 976 223		1 976 223	633 149	761 942	581 132
Union Européenne	3 358 689		3 358 689	383 014	858 833	2 116 842
Région	2 921 382		2 921 382	356 597	322 996	2 241 789
Autres financements publics	2 364 539		2 364 539	717 527	729 471	917 541
Autres financements	2 309 534		2 309 534	583 716	655 938	1 069 880
<b>Total contrats de recherche</b>	<b>18 036 610</b>	<b>0</b>	<b>18 036 610</b>	<b>4 915 465</b>	<b>4 396 203</b>	<b>8 724 942</b>
<b>Total contrats d'enseignement</b>	<b>7 245 089</b>	<b>0</b>	<b>7 245 089</b>	<b>2 969 465</b>	<b>3 574 920</b>	<b>700 704</b>
Bâtiment Polytech CICBPOLYX	8 905 512		8 905 512	8 652 400	253 112	0
Halle des sports CICJRHPX	5 000 000		5 000 000	5 000 000	-	0
Bâtiment Maurienne CICBR12AX/CICMAURX	2 034 579	940 091	1 094 488	1 047 600	46 888	0
Rénovation Jacob CICJRIBIX	4 000 000		4 000 000	0	350 000	3 650 000
Rénovation IUT 74 CICARIUTX	7 000 000		7 000 000	0	50 000	6 950 000
Accueil site Annecy CICAACSIX	4 000 000		4 000 000	0	290 000	3 710 000
Bâtiment Maroz	300 000		300 000	0	-	300 000
HELIOSTIM CJY22HEJX	300 000		300 000	0	300 000	0
CEDRA	100 000		100 000	0	50 000	50 000
CEPART	950 000		950 000	0	400 000	550 000
E TIME 1,2,3	2 144 000		2 144 000	2 133 745	-	10 255
E-montagne	780 000		780 000	780 000	-	0
Rénovation étanchéité bat 23 Jacob	956 000	346 500	609 500	121 900	487 600	0
Chaufferie bourget du lac	1 560 000	1 004 500	555 500	50 000	200 000	305 500
Sécurité 2017	285 000		285 000	285 000	-	0
Sécurité + Sûreté 2019	80 000		80 000	80 000	-	0
Sécurité 2020	100 000		100 000	100 000	-	0
Sécurité 2021	80 000		80 000	80 000	-	0
Sécurité 2022	200 000		200 000	0	200 000	0
Agenda accessibilité 2017	80 000		80 000	80 000	-	0
Agenda accessibilité 2018	250 000		250 000	250 000	-	0
Agenda accessibilité 2019	90 000		90 000	90 000	-	0
Agenda accessibilité 2020	20 000		20 000	20 000	-	0
Agenda accessibilité 2021	50 000		50 000	50 000	-	0
Sûreté 2020	30 000		30 000	30 000	-	0
Sûreté 2021	100 000		100 000	100 000	-	0
Sûreté 2022	60 000		60 000	0	60 000	0
<b>Total programmes pluriannuels d'investissement</b>	<b>39 455 091</b>	<b>2 291 091</b>	<b>37 164 000</b>	<b>18 950 645</b>	<b>2 687 600</b>	<b>15 525 755</b>
<b>Total</b>	<b>64 736 790</b>	<b>2 291 091</b>	<b>62 445 699</b>	<b>26 835 575</b>	<b>10 658 723</b>	<b>24 951 401</b>

A - Prévion d'autorisations d'engagement et de crédits de paiement

Tableau SIASUP de suivi des opér

Opération	Nature	Coût total de l'opération
		(1)
Dépenses d'investissement (PPI)	1-Bâtiment Polytech	8 905 512
	2-Halle des sports	5 000 000
	3-Rénovation IUT 74	7 000 000
	4-Accueil site Anney PIP2	4 000 000
	5-Rénovation étanchéité toitures Jacob	956 000
	6-Chaufferie jacob (etat+ademe+fdri)	1 560 000
	7-Agenda d'accessibilité	490 000
	8-Sécurité +securite	935 000
	9-Bâtiment Maurienne	2 034 579
	10-Rénovation BU Jacob	4 000 000
	11-Bâtiment Marcoz	300 000
	12-CEDRA	100 000
	13-CEPART	950 000
	14-HELIOSTIM	300 000
<b>TOTAL PPI</b>		<b>36 531 091</b>

Prévion N (B1 + BR)											Restes	
AE ouvertes les années antérieures à N	AE consommées les années antérieures à N	AE reprogrammées ou reportées en N	AE nouvelles ouvertes en N	TOTAL des AE ouvertes en N	CP ouverts les années antérieures à N	CP consommés les années antérieures à N	CP reprogrammés ou reportés en N	CP nouveaux ouverts en N	TOTAL des CP ouverts en N	Restes à payer en fin d'année n (AE)	Restes à payer sur AE consommées en fin d'année n (CP)	
(2)	(3)	(4) <= (2) - (3)	(5)	(6) = (4) + (5)	(7)	(8)	(9) <= (7) - (8)	(10)	(11) = (9) + (10)	(11) - (3) - (6)	(3) + (6) - (8) - (11)	
8 717 268	8 717 268		50 000	50 000	8 664 302	8 664 302		50 000	50 000	138 244	52 966	
4 753 366	4 753 366		246 634	246 634	4 740 012	4 740 012		246 634	246 634	0	13 354	
148 000	148 000		110 000	110 000	12 952	12 952		50 000	50 000	6 850 352	86 696	
106 842	106 842		1 000 000	1 000 000	111 518	111 518		290 000	290 000	2 893 158	705 324	
890 551	890 551		0	0	48 852	48 852		780 300	780 300	65 449	61 399	
476 775	476 775		1 000 000	1 000 000	20 043	20 043		400 000	400 000	83 225	1 056 732	
490 000	490 000		0	0	490 000	490 000		0	0	0	0	
675 000	675 000		260 000	260 000	675 000	675 000		260 000	260 000	0	0	
1 870 887	1 870 887		46 888	46 888	1 792 033	1 792 033		46 888	46 888	116 804	78 854	
74 997	74 997		850 000	850 000	52 270	52 270		350 000	350 000	3 075 003	522 727	
0	0		25 000	25 000	0	0		0	0	275 000	25 000	
0	0		100 000	100 000	0	0		50 000	50 000	0	50 000	
0	0		950 000	950 000	0	0		400 000	400 000	0	550 000	
0	0		300 000	300 000	0	0		300 000	300 000	0	0	
<b>18 203 686</b>	<b>18 095 334</b>	<b>0</b>	<b>4 938 522</b>	<b>4 938 522</b>	<b>16 606 982</b>	<b>16 606 982</b>	<b>0</b>	<b>3 223 822</b>	<b>3 223 822</b>	<b>13 497 235</b>	<b>3 203 052</b>	

B - Prévions de recettes

Opération	Nature	Montant de l'opération envisagé	Notifié années antérieures	Notifié année N	Reste à notifier
		(18)	(19a)	(19b)	(19c)
1-Bâtiment Polytech	Financement de l'Etat	900 000	900 000		0
	Financements de la région	8 005 512	8 005 512		0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>Total Opération 1</b>		<b>8 905 512</b>	<b>8 905 512</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
2-Halle des sports	Financement de l'Etat	2 500 000	2 500 000		0
	Financements de la région	2 500 000	2 500 000		0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>Total Opération 2</b>		<b>5 000 000</b>	<b>5 000 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
3-Rénovation IUT 74	Financement de l'Etat	7 000 000			7 000 000
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>Total Opération 3</b>		<b>7 000 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7 000 000</b>
4-Accueil site Anney PIP 2	Financement de l'Etat	2 000 000			2 000 000
	Financements de la région	2 000 000			2 000 000
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>Total Opération 4</b>		<b>4 000 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4 000 000</b>
5-Rénovation étanchéité bat 23 Jacob	Financement de l'Etat	609 500	121 900	487 600	0
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement	346 500			0
<b>Total Opération 5</b>		<b>956 000</b>	<b>121 900</b>	<b>487 600</b>	<b>346 500</b>
6-Chaufferie Bourget	Financement de l'Etat	250 000	50 000	200 000	0
	Financements de la région				0
	Autres subventions ademe	305 500		305 500	0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement	1 004 500			0
<b>Total Opération 6</b>		<b>1 560 000</b>	<b>50 000</b>	<b>505 500</b>	<b>1 004 500</b>
7-Agenda d'accessibilité	Financement de l'Etat	490 000	490 000		0
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>Total Opération 7</b>		<b>490 000</b>	<b>490 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
8-Sécurité +SURETE	Financement de l'Etat	935 000	675 000	260 000	0
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>Total Opération 8</b>		<b>935 000</b>	<b>675 000</b>	<b>260 000</b>	<b>0</b>
9-Bâtiment Maurienne	Financement de l'Etat	1 094 488	1 094 488		0
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement	940 091			0
<b>TOTAL OPERATIONS</b>		<b>2 034 579</b>	<b>1 094 488</b>	<b>0</b>	<b>940 091</b>
10-Rénovation JACOB	Financement de l'Etat	2 500 000			2 500 000
	Financements de la région	1 500 000			1 500 000
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>TOTAL OPERATIONS 10</b>		<b>4 000 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4 000 000</b>
11-MARCOZ	Financement de l'Etat	300 000			300 000
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>TOTAL OPERATIONS 11</b>		<b>300 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>300 000</b>
12-CEDRA	Financement de l'Etat	100 000			100 000
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>TOTAL OPERATIONS 12</b>		<b>100 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100 000</b>
13-CEPART	Financement de l'Etat	950 000			950 000
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>TOTAL OPERATIONS 13</b>		<b>950 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>950 000</b>
14-Heliostim	Financement de l'Etat	300 000			300 000
	Financements de la région			300 000	0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>TOTAL OPERATIONS 14</b>		<b>300 000</b>	<b>0</b>	<b>300 000</b>	<b>0</b>
<b>Total PPI</b>	\$s total financement de l'Etat	8 734 500	4 736 900	947 600	3 050 000
	\$s total financements de la région	23 700 000	11 600 000	300 000	11 800 000
	\$s total autres subventions	305 500	0	305 500	0
	\$s total autres recettes	1 500 000	0	1 500 000	0
	\$s total autofinancement par l'établissement	2 291 091	0	0	2 291 091
<b>TOTAL</b>		<b>36 531 091</b>	<b>16 336 900</b>	<b>1 553 100</b>	<b>16 350 000</b>

Montant des financements extérieurs	Financements extérieurs				Restes à encaisser
	Encasements des années antérieures à N	Encasements de N	Encasements de N	Encasements de N	
(18)	(20)	(21a)	(21b)	(21c)	22=(18)-(20)-(21a)-(21b)-(21c)
900 000	900 000				0
8 005 512	7 752 400	253 112			0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
<b>8 905 512</b>	<b>8 652 400</b>	<b>253 112</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
2 500 000	2 500 000				0
2 500 000	2 500 000				0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
<b>5 000 000</b>	<b>5 000 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
7 000 000		50 000			6 950 000
0		0			0
0		0			0
0		0			0
<b>7 000 000</b>	<b>0</b>	<b>50 000</b>	<b>0</b>	<b>6 950 000</b>	<b>950 000</b>
2 000 000		145 000			1 855 000
2 000 000		145 000			1 855 000
0		0			0
0		0			0
0		0			0
<b>4 000 000</b>	<b>0</b>	<b>290 000</b>	<b>0</b>	<b>3 710 000</b>	<b>1 710 000</b>
609 500	121 900	487 600			0
0		0			0
0		0			0
0		0			0
0		0			0
<b>609 500</b>	<b>121 900</b>	<b>487 600</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
250 000	50 000	200 000			0
305 500					305 500
0		0			0
0		0			0
<b>555 500</b>	<b>50 000</b>	<b>200 000</b>	<b>0</b>	<b>305 500</b>	<b>305 500</b>
490 000	490 000	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
<b>490 000</b>	<b>490 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
935 000	675 000	260 000			0
0		0			0
0		0			0
0		0			0
0		0			0
<b>935 000</b>	<b>675 000</b>	<b>260 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1 094 488	1 047 600	46 888			0
0		0			0
0		0			0
0		0			0
0		0			0
<b>1 094 488</b>	<b>1 047 600</b>	<b>46 888</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
2 500 000		350 000			2 150 000
1 500 000					1 500 000
0		0			0
0		0			0
<b>4 000 000</b>	<b>0</b>	<b>350 000</b>	<b>0</b>	<b>3 650 000</b>	<b>0</b>
300 000					300 000
0		0			0

Tableau 10 EPSCP  
Tableau détaillé des opérations pluriannuelles et programmation

Suivi par opération (ou par regroupement d'opérations) des autorisations d'engagement, des crédits de paiement et des recettes

A - Prévission d'autorisations d'engagement et de crédits de paiement

Opération	Nature	Prévission pluriannuelle Coût total de l'opération (1)	Prévission N (BI + BR)								CP prévus en N+1 et suivantes (13)				
			AE ouvertes les années antérieures à N (2)	AE consommées les années antérieures à N (3)	AE reprogrammées ou reportées en N* (4) = (2) - (3)	AE nouvelles ouvertes en 2022 (5)	TOTAL des AE ouvertes en 2022 (6) = (4) + (5)	CP ouvertes les années antérieures à N (7)	CP consommées les années antérieures à N (8)	CP reprogrammés ou reportés en N* (9) = (7) - (8)		CP nouveaux ouverts en 2022 (10)	TOTAL des CP ouverts e2022 (11) = (9) + (10)		
Dépenses d'investissement (PPI)	Bâtiment Polytech	investissement	8 817 840	8 629 596	8 629 596	0	50 000	50 000	8 584 227	8 584 227	0	50 000	50 000	183 613	
	Bâtiment Polytech	fonctionnement	87 672	87 672	0	0	0	80 075	80 075	0	0	0	0	7 597	
	Halle des sports	investissement	5 000 000	4 753 366	0	246 634	246 634	4 740 012	4 740 012	0	0	246 634	246 634	13 354	
	Bâtiment Maurienne	investissement	2 034 579	1 870 887	0	46 888	46 888	1 792 033	1 792 033	0	0	46 888	46 888	195 658	
	Rénovation BU JACOB	investissement	4 000 000	74 997	74 997	0	850 000	850 000	52 270	52 270	0	350 000	350 000	3 597 730	
	Rénovation IUT 74	investissement	7 000 000	148 000	39 648	0	110 000	110 000	12 952	12 952	0	50 000	50 000	6 937 048	
	Accueil site Anancy	investissement	4 000 000	106 842	106 842	0	1 000 000	1 000 000	111 518	111 518	0	290 000	290 000	3 598 482	
	Bâtiment Marcoz	investissement	300 000	0	0	0	25 000	25 000	0	0	0	0	0	300 000	
	HELIOSTIM	investissement	300 000	0	0	0	300 000	300 000	0	0	0	300 000	300 000	0	
	CEDRA	investissement	100 000	0	0	0	100 000	100 000	0	0	0	50 000	50 000	50 000	
	CEPART	investissement	950 000	0	0	0	950 000	950 000	0	0	0	400 000	400 000	550 000	
	E-time1,2,3	investissement	2 144 000	2 143 026	2 143 026	0	0	0	2 143 026	2 143 026	0	0	0	974	
	E-montagne	investissement	780 000	780 000	780 000	0	0	0	780 000	780 000	0	0	0	0	
	Rénovation étanchéité bat 23 Jacob	investissement	956 000	890 551	890 551	0	0	0	48 852	48 852	0	780 300	780 300	126 848	
	Chaufferie bourget du lac	investissement	1 560 000	476 775	476 775	0	1 000 000	1 000 000	20 043	20 043	0	400 000	400 000	1 139 957	
	Sûreté 2017	investissement	285 000	285 000	285 000	0	0	0	285 000	285 000	0	0	0	0	
	Sûreté 2019+surete	investissement	80 000	80 000	80 000	0	0	0	80 000	80 000	0	0	0	0	
	Sûreté 2020	investissement	100 000	100 000	100 000	0	0	0	100 000	100 000	0	0	0	0	
	Sûreté 2021	investissement	80 000	80 000	80 000	0	0	0	80 000	80 000	0	0	0	0	
	Sûreté 2022	investissement	200 000	0	0	0	200 000	200 000	0	0	0	200 000	200 000	0	
	Agenda Accessibilité 2017	investissement	80 000	80 000	80 000	0	0	0	80 000	80 000	0	0	0	0	
	Agenda accessibilité 2018	investissement	250 000	250 000	250 000	0	0	0	250 000	250 000	0	0	0	0	
	Agenda accessibilité 2019	investissement	90 000	90 000	90 000	0	0	0	90 000	90 000	0	0	0	0	
	Agenda accessibilité 2020	investissement	20 000	20 000	20 000	0	0	0	20 000	20 000	0	0	0	0	
	Agenda accessibilité 2021	investissement	50 000	50 000	50 000	0	0	0	50 000	50 000	0	0	0	0	
	Sûreté 2020	investissement	30 000	30 000	30 000	0	0	0	30 000	30 000	0	0	0	0	
	Sûreté 2021	investissement	100 000	100 000	100 000	0	0	0	100 000	100 000	0	0	0	0	
	SURETE 2022	investissement	60 000	0	0	0	60 000	60 000	0	0	0	60 000	60 000	0	
	<b>Total Dépenses d'investissement.1</b>		<b>39 455 091</b>	<b>21 126 712</b>	<b>21 018 360</b>	<b>0</b>	<b>4 938 522</b>	<b>4 938 522</b>	<b>19 530 008</b>	<b>19 530 008</b>	<b>0</b>	<b>3 223 822</b>	<b>3 223 822</b>	<b>16 701 261</b>	
	Contrats de recherche	ANR hors IA	personnel/fonctionnement/investissem	5 106 243	3 279 185	1 555 815	29 257	1 169 794	1 199 511	3 278 878	1 550 113	29 757	1 138 254	1 168 011	2 390 119
		CONTRATS hors ANR	personnel/fonctionnement/investissem	1 976 223	938 736	342 471	14 844	749 047	763 891	311 901	14 844	749 047	763 891	763 891	800 430
		Union Européenne	personnel/fonctionnement/investissem	3 358 689	1 756 156	905 715	-100 380	1 383 300	1 282 920	1 731 156	885 781	-100 380	1 383 300	1 282 920	1 189 988
		Région	personnel/fonctionnement/investissem	2 921 382	2 150 791	1 297 399	-76 884	506 091	429 207	2 150 791	1 227 135	-22 535	455 471	432 936	1 261 311
Autres financements publics		personnel/fonctionnement/investissem	2 364 539	1 642 745	1 263 815	-46 799	762 532	715 733	1 642 855	1 250 855	-46 799	762 532	715 733	397 951	
Autres financements	personnel/fonctionnement/investissem	2 309 534	1 426 673	883 333	51 452	673 888	725 340	1 426 673	841 255	51 452	691 888	743 340	724 938		
<b>Total contrat de recherche.2</b>		<b>18 036 610</b>	<b>11 194 286</b>	<b>6 248 549</b>	<b>-128 010</b>	<b>5 244 612</b>	<b>5 116 602</b>	<b>11 164 089</b>	<b>6 067 040</b>	<b>-73 661</b>	<b>5 178 492</b>	<b>5 104 831</b>	<b>6 864 738</b>		
Contrat d'enseignement	personnel/fonctionnement/investissem	7 245 089	4 162 648	3 071 869	-248 027	3 330 468	3 082 441	4 181 853	2 996 290	-248 027	3 330 468	3 082 441	1 166 358		
<b>TOTAL</b>		<b>64 736 790</b>	<b>41 624 648</b>	<b>30 738 790</b>	<b>-276 027</b>	<b>13 513 602</b>	<b>13 137 565</b>	<b>34 875 950</b>	<b>28 593 338</b>	<b>-321 688</b>	<b>11 732 782</b>	<b>11 411 094</b>	<b>24 732 357</b>		

A l'occasion du budget initial N, cette colonne enregistre les reprogrammations en AE ou en CP de N-1 sur N. Lors du premier budget rectificatif N, le cas échéant présenté avec le compte financier N-1, cette colonne enregistre les éventuels reports en AE et en CP.

B - Prévissions de recettes

Opération	Nature	Prévission Financement de l'opération (18)	Prévission N		Prévissions en N+1 et suivantes Encaissements prévus en N+1 (21)
			Encaissements des années antérieures à N (19)	Encaissement prévus en 2022 (20)	
Recettes d'investissement (PPI)	Bâtiment Polytech	Financement de l'Etat*	900 000	900 000	0
	Bâtiment Polytech	Autres financements publics**	8 005 512	7 752 400	253 112
	Halle des sports	Financement de l'Etat*	2 500 000	2 500 000	0
	Halle des sports	Autres financements publics**	2 500 000	2 500 000	0
	Bâtiment Maurienne	Autres financements publics**	1 094 488	1 047 600	46 888
	Bâtiment Maurienne	Autofinancement	940 091	0	0
	Rénovation IUT A cicariutx	Financement de l'Etat*	3 500 000	0	50 000
	Rénovation IUT A cicariutx	Autres financements publics**	3 500 000	0	3 500 000
	Rénovation Jacob	Autres financements publics**	4 000 000	0	350 000
	Accueil site Anancy	Financement de l'Etat*	2 000 000	0	145 000
	Accueil site Anancy	Autres financements publics**	2 000 000	0	145 000
	Bâtiment Marcoz	Financement de l'Etat*	300 000	0	0
	Bâtiment Marcoz	Autres financements publics**	300 000	0	300 000
	Heliostim	Financement de l'Etat*	300 000	0	300 000
	CEDRA	Financement de l'Etat*	100 000	0	50 000
	CEPART	Financement de l'Etat*	950 000	0	400 000
	E-time1,2,3	Financement de l'Etat*	2 144 000	2 133 745	10 255
	E-montagne	Financement de l'Etat*	280 000	280 000	0
	E-montagne 2	Autres financements publics**	500 000	500 000	0
	Plan relance rénovation étanchéité bat 3 jacob	Autres financements etat*	609 500	121 900	487 600
	Plan relance rénovation étanchéité bat 3 jacob	Autofinancement	346 500	0	0
	Chaufferie Bourget du Lac	Autres financements etats*	250 000	50 000	200 000
	Chaufferie Bourget du Lac	Autres financements publics** ADEME	305 500	0	0
	Chaufferie Bourget du Lac	Autofinancement	1 004 500	0	305 500
	Sûreté 2017	Financement de l'Etat*	285 000	285 000	0
	Sûreté + Sûreté 2019	Financement de l'Etat*	80 000	80 000	0
	Sûreté 2020	Financement de l'Etat*	100 000	100 000	0
	Sûreté 2021	Financement de l'Etat*	80 000	80 000	0
	Sûreté 2022	Financement de l'Etat*	200 000	0	200 000
	Agenda accessibilité 2017	Financement de l'Etat*	80 000	80 000	0
	Agenda accessibilité 2018	Financement de l'Etat*	250 000	250 000	0
	Agenda accessibilité 2019	Financement de l'Etat*	90 000	90 000	0
	Agenda accessibilité 2020	Financement de l'Etat*	20 000	20 000	0
Agenda accessibilité 2021	Financement de l'Etat*	50 000	50 000	0	
Sûreté 2020	Financement de l'Etat*	30 000	30 000	0	
Sûreté 2021	Financement de l'Etat*	100 000	100 000	0	
Sûreté 2022	Financement de l'Etat*	60 000	0	60 000	
<b>Total PPI.1</b>		<b>39 455 091</b>	<b>18 950 645</b>	<b>2 687 600</b>	<b>15 525 755</b>
Contrats de recherche	ANR hors IA	Financement de l'Etat*	5 106 243	2 241 462	1 067 023
	Etat hors ANR	Financement de l'Etat*	1 976 223	633 149	761 942
	Union Européenne	Autres financements publics**	3 358 689	383 014	858 833
	Région	Autres financements publics**	2 921 382	356 597	322 996
	Autres financements publics	Autres financements publics**	2 364 539	717 527	729 471
Autres financements	Autres financements**	2 309 534	583 716	655 938	
<b>Total contrat de recherche.2</b>		<b>18 036 610</b>	<b>4 915 465</b>	<b>4 396 203</b>	<b>8 724 942</b>
Contrats d'enseignement	Financement de l'Etat*	7 245 089	0	0	0
	Autres financements publics**	0	0	0	0
	Autres financements***	7 245 089	2 969 465	3 574 920	700 794
<b>Total contrat de formation.3</b>		<b>7 245 089</b>	<b>2 969 465</b>	<b>3 574 920</b>	<b>700 794</b>
	\$s total financement de l'Etat	20 040 966	10 025 256	3 721 565	6 294 145
	\$s total autres financements publics	32 850 110	13 257 138	2 706 300	16 886 672
	\$s total autofinancement	2 291 091	0	0	0
	\$s total autres financements	9 554 623	3 553 181	4 230 858	1 770 584
<b>TOTAL</b>		<b>64 736 790</b>	<b>26 835 575</b>	<b>10 658 723</b>	<b>24 951 401</b>

\* Subvention pour charges de service public, autres financements de l'Etat, fiscalité affectée, financement de l'Etat fléchés

**TABLEAU  
BR1 2022**

**POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

		BR1 2022		
<b>Stocks initiaux</b>	<b>1</b>	<b>Niveau initial des restes à payer après CF 2021</b>	<b>8 465 485</b>	
	<b>2</b>	<b>Niveau initial du fonds de roulement au 31/12/2021</b>	<b>15 969 356</b>	
	<b>3</b>	<b>Niveau initial du besoin en fonds de roulement au 31/12/2021</b>	<b>-6 666 852</b>	
	<b>4</b>	<b>Niveau initial de la trésorerie au 31/12/2021</b>	<b>22 636 209</b>	
	4.a	dont niveau initial de la trésorerie fléchée	128 067	
	4.b	dont niveau initial de la trésorerie non fléchée	22 508 142	
<b>Flux de l'année</b>	<b>5</b>	<b>Autorisations d'engagement</b>	<b>139 334 270</b>	
	<b>6</b>	<b>Résultat patrimonial</b>	<b>-729 954</b>	
	<b>7</b>	<b>Capacité d'autofinancement (CAF)</b>	<b>-729 954</b>	
	<b>8</b>	<b>Variation du fonds de roulement</b>	<b>-5 725 236</b>	
	<b>9</b>	<b>Opérations bilancielle non budgétaires</b>	<b>SENS</b>	<b>0</b>
			Nouvel emprunt / remboursement de prêt	+ / -
			Remboursement d'emprunt / prêt accordé	+
			Cautionnements et dépôts	-
				<b>0</b>
	<b>10</b>	<b>Opérations comptables non retraitées par la CAF, non budgétaires</b>	<b>SENS</b>	<b>18 169</b>
			Variation des stocks	+ / -
			Production immobilisée	+
			Charges sur créances irrécouvrables	-
			Produits divers de gestion courante	+
				<b>-2 605</b>
				<b>-73 926</b>
				<b>94 700</b>
	<b>11</b>	<b>Décalages de flux de trésorerie liés aux opérations budgétaires</b>	<b>SENS</b>	<b>1 041 177</b>
			Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / -
		Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -	
		Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / -	
		Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -	
			<b>-2 245 578</b>	
			<b>936 999</b>	
			<b>531 003</b>	
			<b>1 818 753</b>	
<b>12</b>	<b>Solde budgétaire = 8 - 9 - 10 - 11</b>		<b>-6 784 582</b>	
	12.a	Recettes budgétaires	130 210 502	
	12.b	Crédits de paiement ouverts	136 995 084	
<b>13</b>	<b>Flux de trésorerie liés aux opérations de trésorerie non</b>		<b>365 042</b>	
<b>14</b>	<b>Variation de la trésorerie = 12 - 13</b>		<b>-7 149 624</b>	
	14.a	dont variation de la trésorerie fléchée	0	
	14.b	dont variation de la trésorerie non fléchée	-7 149 624	
<b>15</b>	<b>Variation du besoin en fonds de roulement = 9 + 10 + 11 + 13</b>		<b>1 424 388</b>	
<b>16</b>	<b>Restes à payer</b>		<b>2 339 186</b>	
<b>Stocks finaux</b>	<b>17</b>	<b>Niveau final de restes à payer</b>	<b>10 804 671</b>	
	<b>18</b>	<b>Niveau final du fonds de roulement</b>	<b>10 244 120</b>	
	<b>19</b>	<b>Niveau final du besoin en fonds de roulement</b>	<b>-5 242 464</b>	
	<b>20</b>	<b>Niveau final de la trésorerie</b>	<b>15 486 584</b>	
		20.a	dont niveau final de la trésorerie fléchée	128 067
		20.b	dont niveau final de la trésorerie non fléchée	15 358 518

Comptabilité budgétaire

Comptabilité générale

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 28 juin 2022**  
**N° 2022.06.28\_4.2**

**Point 4 – Affaires financières**

**4.2. Bourses de mobilité à verser aux étudiants des Coursus Master Ingénierie**

*Vu le code l'éducation,*  
*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,*

L'UFR Science et Montagne (SceM) met en œuvre des filières Coursus Master en Ingénierie (CMI) - parcours Géosciences, Informatique et Mathématiques – financées par l'ANR dans le cadre des aides au titre des appels à projets Initiatives d'Excellence en Formations Innovantes (IDEFI).

Ce cursus est une nouvelle formation qui se déroule en cinq ans, adossée à une licence et un master renforcé par 20% d'enseignement supplémentaire. Le CMI favorise l'immersion dans l'environnement de la recherche et de l'entreprise ainsi que les expériences à l'international. À cet effet, une période de mobilité à l'étranger est obligatoire, que ce soit pour un ou deux semestres académiques, ou pour un stage.

Afin de faciliter cette mobilité, le règlement financier du programme prévoit le versement de bourses au profit des étudiant-e-s inscrits dans les cursus CMI. Lors de l'élaboration du budget initial 2022, l'UFR SceM a prévu 7 000 € pour le versement de bourses de mobilité. Ces bourses seront d'un montant forfaitaire de 500 € par semestre de mobilité et ne pourront être versées qu'une fois au cours des cinq années du cursus.

Afin de respecter les obligations contractuelles, il est demandé aux membres du conseil d'administration de donner mandat au directeur de l'UFR SceM pour valider les allocations de bourses de mobilité sur proposition des responsables de chaque parcours CMI. La validation portera sur la liste des bénéficiaires et le montant de la bourse allouée. Un état annuel récapitulatif des bourses allouées sera transmis au conseil d'administration afin de respecter le cadre des délégations accordées par ce dernier.

**► Le conseil d'administration donne mandat au directeur de l'UFR SceM pour valider les allocations de bourses de mobilité au profit des étudiants inscrits dans les cursus CMI, sur proposition des responsables de chaque parcours CMI.**

**Résultat du vote :**

<i>Membres en exercice :</i>	35	<i>Nombre de suffrages exprimés :</i>	18
<i>Quorum :</i>	18	<i>Contre :</i>	0
<i>Membres présents :</i>	17	<i>Abstention :</i>	3
<i>Membres représentés :</i>	4	<i>Pour :</i>	18
<i>Nombre de votants :</i>	21		

Fait à Chambéry, le 11 OCT. 2022

**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 :	11 OCT. 2022
	Transmise au recteur de région académique le :	11 OCT. 2022
<p><b>Modalités de recours contre la présente délibération :</b> 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 <a href="http://www.telerecours.fr">www.telerecours.fr</a>.</p> <p>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.</p>		

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 28 juin 2022**  
**N° 2022.06.28\_5.1**

**Point 5 – Personnels**

**5.1. Allocation des moyens enseignants et enseignants-chercheurs 2022 : transfert de poste rentrée 2022**

*Vu le code l'éducation,*

*Vu l'avis du comité technique en date du 14 juin 2022 portant sur l'objet de la présente délibération,*

*Vu l'avis du conseil académique en date du 16 juin 2022 portant sur l'objet de la présente délibération,*

N° Emploi	Type	Discipline	Libellé discipline	Composante d'origine	Composante d'accueil
737	PRAG	H1900	Education physique et sportive	IUT A	UFR SceM

► **Le conseil d'administration approuve le transfert de poste dans le cadre de la campagne d'allocation des moyens enseignants et enseignants-chercheurs, pour la rentrée 2022.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	18
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	15	Abstention :	0
Membres représentés :	3	Pour :	18
Nombre de votants :	18		

Fait à Chambéry, le **11 OCT. 2022**

**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 :	<b>11 OCT. 2022</b>
	Transmise au recteur de région académique le :	<b>11 OCT. 2022</b>

**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](http://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.

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc  
Séance du 28 juin 2022  
N° 2022.06.28\_5.2

## 5. Personnels

### 5.2. Rapport social unique 2021

*Vu le code l'éducation,  
Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014 modifiés,  
Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc approuvés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2016, modifiés,  
Vu l'avis du comité technique en date du 14 juin 2022 portant sur l'objet de la présente délibération  
Vu l'avis du conseil académique plénier en date du 16 juin 2022 portant sur l'objet de la présente délibération,*

► **Le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2021 de l'université Savoie Mont Blanc, annexé à la présente délibération.**

#### Résultat du vote :

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	15
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	17	Abstention :	6
Membres représentés :	4	Pour :	15
Nombre de votants :	21		

Fait à Chambéry, le 11 OCT. 2022

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 :	11 OCT. 2022
	Transmise au recteur de région académique le :	11 OCT. 2022
<p><b>Modalités de recours contre la présente délibération :</b> 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 <a href="http://www.telerecours.fr">www.telerecours.fr</a>.</p> <p>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.</p>		



*Membre de l'alliance*



RAPPORT  
SOCIAL UNIQUE **2021**



Le rapport social unique de l'université Savoie Mont Blanc constitue le document de référence dans le champ des ressources humaines au sein de l'établissement en regroupant toutes les données sur les personnels, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail. L'édition de 2021 est la deuxième du rapport social unique qui succède depuis l'année dernière au bilan social conformément à la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique et au décret du 30 novembre 2020.

Le rapport social unique est une image détaillée des ressources humaines de notre université à une date fixe, au 31 décembre 2021. Par les indicateurs, les tableaux de données, les graphiques qu'il contient, 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, et tout particulièrement s'agissant des personnels qui y travaillent au quotidien, de leurs statuts, de leurs carrières, de leurs conditions d'exercice, de tout ce qui fait leur vie professionnelle dans toute sa diversité. Les données des années antérieures permettent de mesurer les évolutions, de dégager les grandes tendances, d'apprécier les variations, de constater les améliorations déjà réalisées et les progrès restants encore à accomplir. Il permet d'inscrire cette image instantanée dans la trajectoire de l'établissement dont une connaissance précise est nécessaire à la réflexion éclairée sur les orientations à prendre pour l'avenir.

S'il reprend la plupart des données du bilan social, le rapport social unique s'enrichit au fil du temps et détaille davantage certains sujets par exemple la santé et la sécurité au travail, le dialogue social, la qualité de vie au travail ou encore l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La collecte de ces nombreuses données qui dresse un panorama exhaustif des ressources humaines de l'université Savoie Mont blanc ainsi que la rédaction du rapport représente un travail particulièrement 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.

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

Philippe Briand, premier vice-président

# ■ SOMMAIRE

ÉDITO		
SOMMAIRE		
DONNÉES CLÉS DE L'UNIVERSITÉ		
<b>1. L'EMPLOI</b>		
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein		
b) Les caractéristiques des effectifs		
<b>2. LE RECRUTEMENT</b>		
a) Le recrutement de fonctionnaires		
b) Les cas de recours à des contractuels		
c) Les stagiaires		
<b>3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS</b>		
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		
<b>4. LA FORMATION</b>		
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		
<b>5. LES RÉMUNÉRATIONS</b>		
a) La masse salariale		
b) Les traitements indiciaires		
c) Les primes et indemnités		
<b>6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>		
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		
<b>7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL</b>	<b>1</b>	<b>87</b>
a) Organisation et cycles de travail	2	88
b) Astreintes et interventions	3	89
c) Le télétravail et le travail à distance	5	90
d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	7	91
e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel	21	93
f) Droits à jours de congés	39	96
g) Comptes épargne-temps	40	97
h) Absences au travail hors raisons de santé	45	99
i) Absences au travail pour raisons de santé	47	102
j) Jours de carence	49	103
<b>8. L'ACTION SOCIALE</b>	50	<b>105</b>
a) Les montants des dépenses et leur nature	51	106
b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires	55	107
<b>9. LE DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>61</b>	<b>109</b>
a) Les instances de dialogue social	62	110
b) Les représentants du personnel	63	111
c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève	64	112
d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	65	113
<b>10. HANDICAP</b>	<b>67</b>	<b>115</b>
a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	68	116
b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap	74	117
<b>11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	77	<b>119</b>
a) Répartition Femmes / Hommes	79	121
<b>GLOSSAIRE</b>	80	<b>125</b>
	81	
	82	
	83	
	84	

# ■ LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DE L'USMB

Données année universitaire 2021-2022 - Effectifs étudiants : d'après chiffres officiels SISE arrêtés au 15/01/2022



## 15 376 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	<b>4 950</b>
Le Bourget-du-Lac	<b>4 960</b>
Jacob-Bellecombette	<b>5 406</b>
Chambéry	<b>60</b>

### Répartition par diplômes

DUT et BUT	<b>2 492</b>
Licence	<b>7 113</b>
Licence pro	<b>1 066</b>
Master	<b>1 880</b>
Master enseignement	<b>484</b>
Diplôme d'ingénieur	<b>1 048</b>
Diplôme d'université	<b>554</b>
Préparation aux concours	<b>214</b>
Autres parcours menant à d'autres diplômes	<b>525</b>

### Répartition par régime de formation

- ▶ **13 251** étudiants en formation initiale
- ▶ **1 569** étudiants en alternance :
  - **1 464** en contrat d'apprentissage
  - **105** en contrat de professionnalisation
- ▶ **556** 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 31/12/2021, elles s'entendent hors vacataires.

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

7

- ETP : l'Équivalent Temps Plein prend en compte la quotité de travail des agents dans son calcul. Exemple : un agent à 80% sera comptabilisé 0,8 ETP.

Ensemble du personnel par statut

7

Ensemble du personnel par filière, statut et genre

8

Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

10

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

12

Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et genre

14

Personnels contractuels par filière, corps et genre

17

### b) Les caractéristiques des effectifs

21

- Les tableaux de cette rubrique reprennent les données de la rubrique a) par tranche d'âge, genre et catégorie.
- La pyramide des âges, l'âge moyen, l'âge médian par genre sont également mentionnés.

Ensemble du personnel

21

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

23

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

25

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

27

Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels

29

BIATSS (titulaires et contractuels)

31

BIATSS titulaires

33

BIATSS contractuels

35

## • CATÉGORIE

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

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

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

Elle correspond à :

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

## • CORPS

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

## • GRADE

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

## • STATUT

Ensemble des règles régissant un même corps de fonctionnaires.

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

## • TITULAIRE

Agent employé dans un emploi 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.

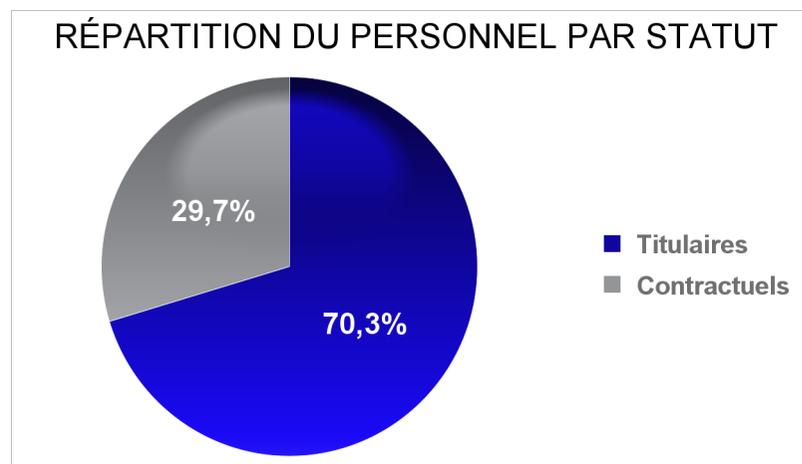
ETPT : Quotité de temps de travail d'une personne physique sur la durée de présence dans l'année.

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

## Ensemble du personnel par statut

Statut	2019		2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Titulaires</b>	990	74,9%	972	72,6%	974	70,3%
<b>Contractuels</b>	331	25,1%	366	27,4%	411	29,7%
<b>TOTAL*</b>	<b>1 321</b>	<b>100%</b>	<b>1 338</b>	<b>100%</b>	<b>1 385</b>	<b>100%</b>

\* Les personnels éméritats ne sont pas comptabilisés dans les effectifs



Statut	2019		2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Titulaires</b>	955	75,6%	938,4	73,4%	937,7	71,0%
<b>Contractuels</b>	309	24,4%	340,9	26,6%	382,4	29,0%
<b>TOTAL</b>	<b>1 264</b>	<b>100%</b>	<b>1 279,3</b>	<b>100%</b>	<b>1 320,1</b>	<b>100%</b>

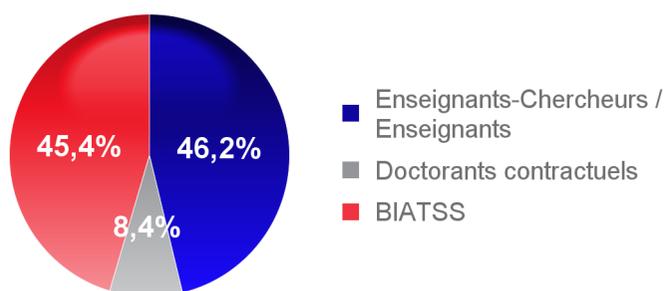
## a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

## Ensemble du personnel par filière, statut et genre

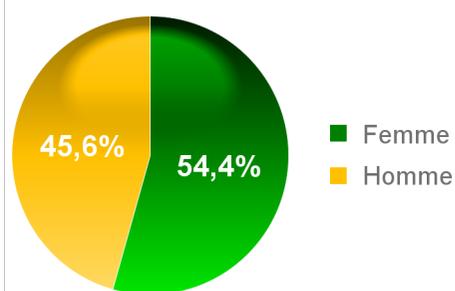
En effectif

Filière	Genre	2019			2020			2021			2021 %
		Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaire	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	198	40	238	198	52	250	200	50	250	39,1%
	Homme	351	44	395	336	47	383	340	50	390	60,9%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		549	84	633	534	99	633	540	100	640	46,2%
Doctorants contractuels	Femme	-	39	39	-	44	44	-	55	55	47,4%
	Homme	-	51	51	-	50	50	-	61	61	52,6%
Total Doctorants contractuels		-	90	90	-	94	94	-	116	116	8,4%
BIATSS	Femme	315	117	432	312	124	436	312	136	448	71,2%
	Homme	126	40	166	126	49	175	122	59	181	28,8%
Total BIATSS		441	157	598	438	173	611	434	195	629	45,4%
<b>TOTAL</b>		<b>990</b>	<b>331</b>	<b>1 321</b>	<b>972</b>	<b>366</b>	<b>1 338</b>	<b>974</b>	<b>411</b>	<b>1 385</b>	<b>100%</b>

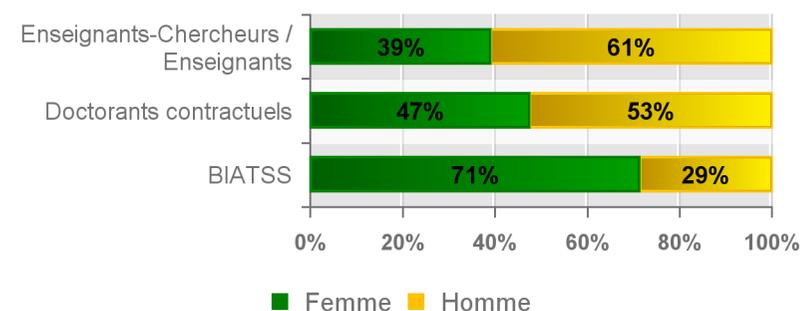
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GENRE

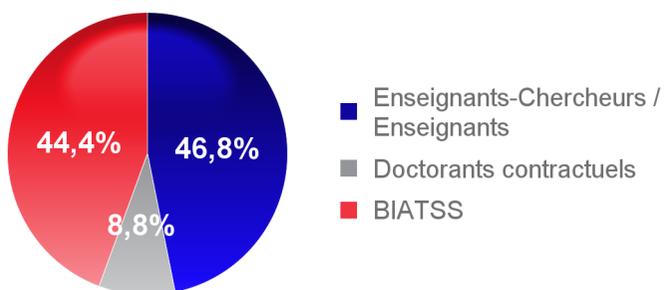


RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR GENRE

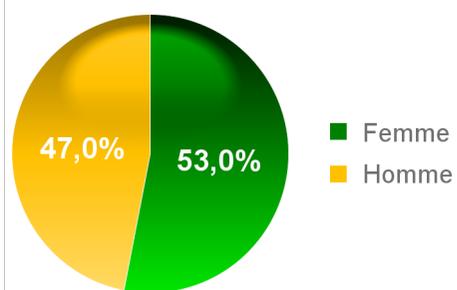


En ETP		2019			2020			2021			% 2021
Filière	Genre	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	192,8	37	229,8	191,7	43,2	234,9	193,2	43,2	236,4	38,2%
	Homme	348,3	39,3	387,6	334,4	44,3	378,7	339	42,8	381,8	61,8%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		541,1	76,3	617,4	526,1	87,5	613,6	532,2	86	618,2	46,8%
Doctorants contractuels	Femme	-	39	39	-	44	44	-	55	55	47,4%
	Homme	-	51	51	-	50	50	-	61	61	52,6%
Total Doctorants contractuels		-	90	90	-	94	94	-	116	116	8,8%
BIATSS	Femme	288,6	104,8	393,4	287,4	112,5	399,9	285,2	123,7	408,9	69,8%
	Homme	125,3	37,9	163,2	124,9	46,9	171,8	120,3	56,7	177	30,2%
Total BIATSS		413,9	142,7	556,6	412,3	159,4	571,7	405,5	180,4	585,9	44,4%
<b>TOTAL</b>		<b>955</b>	<b>309</b>	<b>1 264</b>	<b>938,4</b>	<b>340,9</b>	<b>1 279,3</b>	<b>937,7</b>	<b>382,4</b>	<b>1 320,1</b>	<b>100%</b>

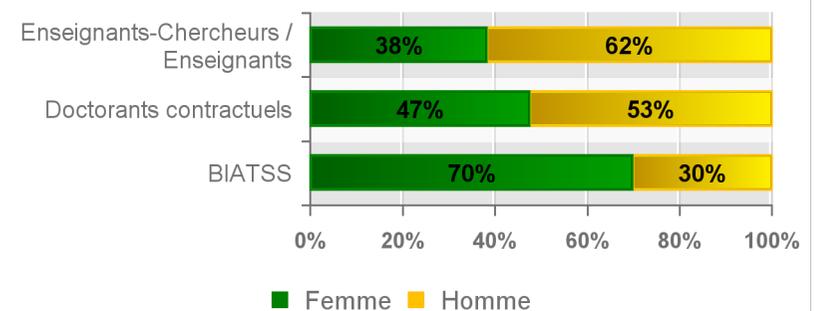
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GENRE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR GENRE



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

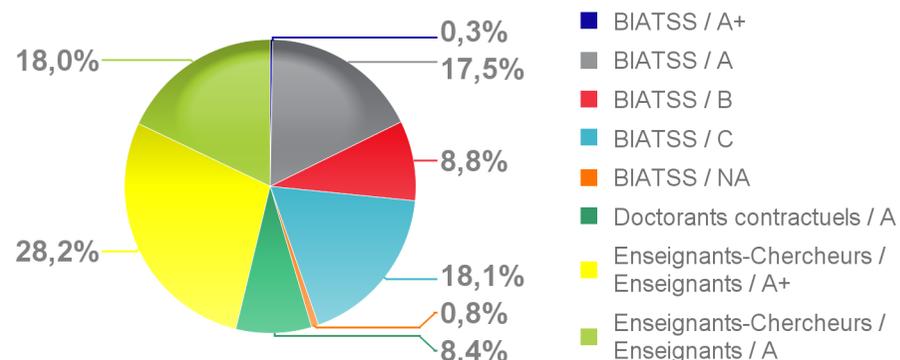
### Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

En effectif

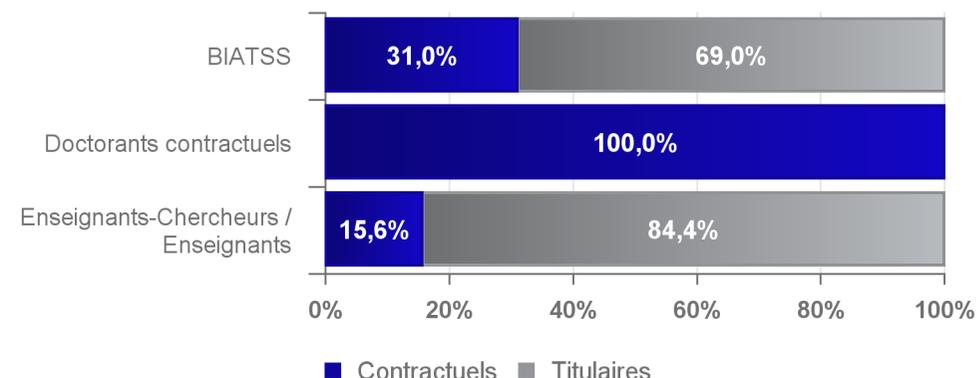
Filière	Statut	2019							2020							2021						
		A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	398	151	-	-	-	549	41,6%	388	146	-	-	-	534	39,9%	391	149	-	-	-	540	39,0%
	Contractuels	-	84	-	-	-	84	6,4%	-	99	-	-	-	99	7,4%	-	100	-	-	-	100	7,2%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		398	235	-	-	-	633	47,9%	388	245	-	-	-	633	47,3%	391	249	-	-	-	640	46,2%
Doctorants contractuels	Contractuels	-	90	-	-	-	90	6,8%	-	94	-	-	-	94	7,0%	-	116	-	-	-	116	8,4%
Total Doctorants contractuels		-	90	-	-	-	90	6,8%	-	94	-	-	-	94	7,0%	-	116	-	-	-	116	8,4%
BIATSS	Titulaires	4	146	102	189	-	441	33,4%	4	146	99	189	-	438	32,7%	4	144	103	183	-	434	31,3%
	Contractuels	-	73	17	62	5	157	11,9%	-	86	16	62	9	173	12,9%	-	98	19	67	11	195	14,1%
Total BIATSS		4	219	119	251	5	598	45,3%	4	232	115	251	9	611	45,7%	4	242	122	250	11	629	45,4%
<b>TOTAL</b>		<b>402</b>	<b>544</b>	<b>119</b>	<b>251</b>	<b>5</b>	<b>1 321</b>	<b>100%</b>	<b>392</b>	<b>571</b>	<b>115</b>	<b>251</b>	<b>9</b>	<b>1 338</b>	<b>100%</b>	<b>395</b>	<b>607</b>	<b>122</b>	<b>250</b>	<b>11</b>	<b>1 385</b>	<b>100%</b>
		30,4%	41,2%	9,0%	19,0%	0,4%			29,3%	42,7%	8,6%	18,8%	0,7%		28,5%	43,8%	8,8%	18,1%	0,8%			

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE



### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT

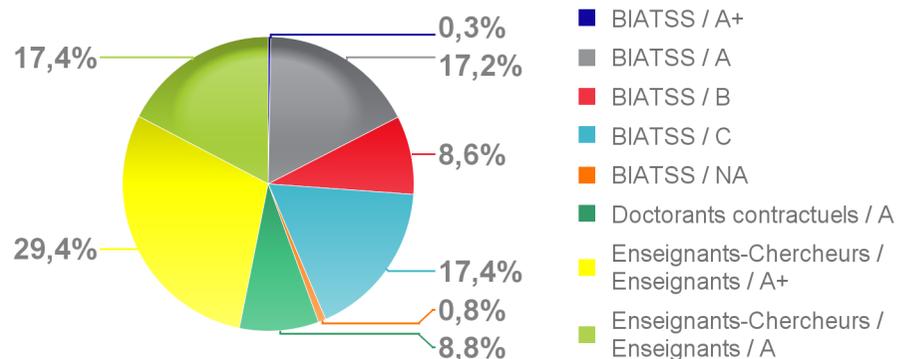


## En ETP

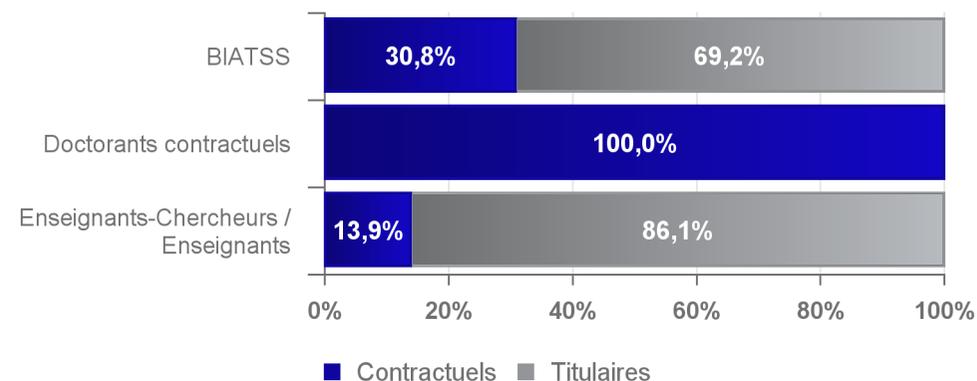
Filière	Statut	2019							2020							2021						
		A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	393	148,1	-	-	-	541,1	42,8%	384,5	141,6	-	-	-	526,1	41,1%	388,3	143,9	-	-	-	532,2	40,3%
	Contractuels	-	76,3	-	-	-	76,3	6,0%	-	87,5	-	-	-	87,5	6,8%	-	86	-	-	-	86	6,5%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		393	224,4	-	-	-	617,4	48,8%	384,5	229,1	-	-	-	613,6	48,0%	388,3	229,9	-	-	-	618,2	46,8%
Doctorants contractuels	Contractuels	-	90	-	-	-	90	7,1%	-	94	-	-	-	94	7,3%	-	116	-	-	-	116	8,8%
Total Doctorants contractuels		-	90	-	-	-	90	7,1%	-	94	-	-	-	94	7,3%	-	116	-	-	-	116	8,8%
BIATSS	Titulaires	4	140,5	96,1	173,3	-	413,9	32,7%	4	139,7	93,7	174,9	-	412,3	32,2%	4	136,1	96,4	169	-	405,5	30,7%
	Contractuels	-	67,8	14,7	55,2	5	142,7	11,3%	-	81	14	55,4	9	159,4	12,5%	-	90,9	17,6	60,9	11	180,4	13,7%
Total BIATSS		4	208,3	110,8	228,5	5	556,6	44,0%	4	220,7	107,7	230,3	9	571,7	44,7%	4	227	114	229,9	11	585,9	44,4%
TOTAL		397	522,7	110,8	228,5	5	1 264	100%	388,5	543,8	107,7	230,3	9	1 279,3	100%	392,3	572,9	114	229,9	11	1 320,1	100%
		31,4%	41,4%	8,8%	18,1%	0,4%			30,4%	42,5%	8,4%	18,0%	0,7%			29,7%	43,4%	8,6%	17,4%	0,8%		

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE



### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



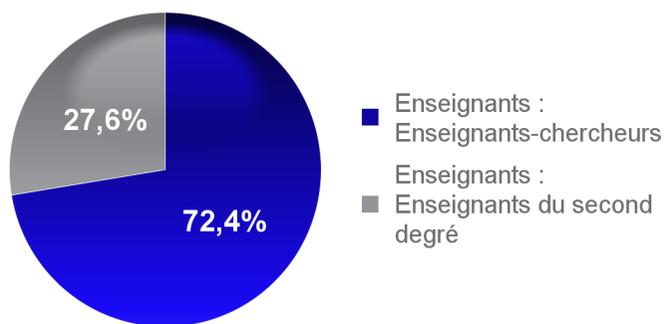
## a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

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

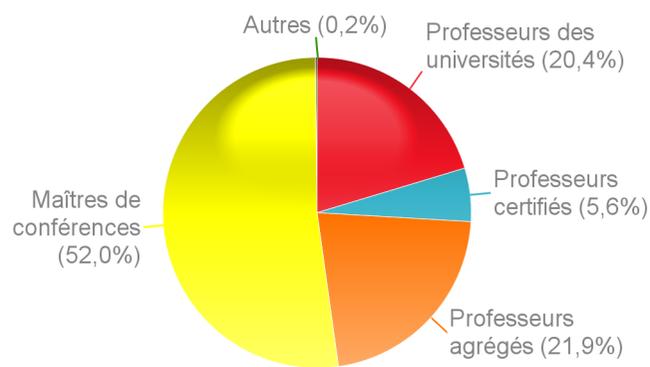
En effectif

FILIÈRE	CORPS	2019				2020				2021			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	29	88	117	21,3%	28	85	113	21,2%	28	82	110	20,4%
	MCF	105	176	281	51,2%	107	168	275	51,5%	109	172	281	52,0%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		134	264	398	72,5%	135	253	388	72,7%	137	254	391	72,4%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	64	87	151	27,5%	63	83	146	27,3%	63	86	149	27,6%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		64	87	151	27,5%	63	83	146	27,3%	63	86	149	27,6%
<b>TOTAL</b>		<b>198</b>	<b>351</b>	<b>549</b>	<b>100%</b>	<b>198</b>	<b>336</b>	<b>534</b>	<b>100%</b>	<b>200</b>	<b>340</b>	<b>540</b>	<b>100%</b>

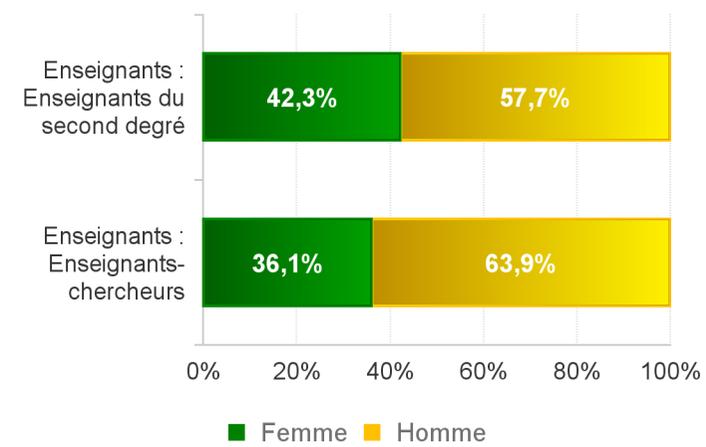
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



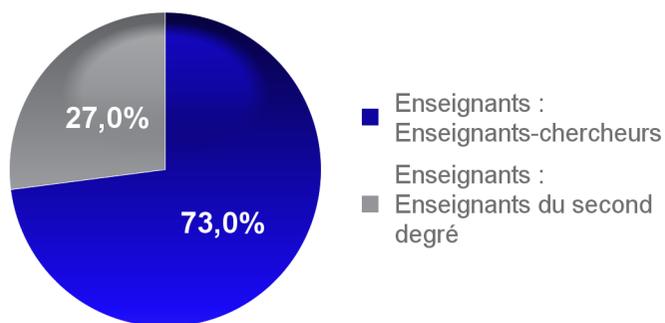
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE



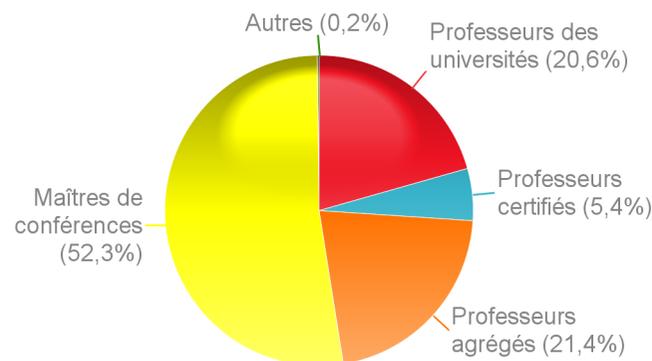
En ETP

FILIÈRE	CORPS	2019				2020				2021			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	28,8	87,9	<b>116,7</b>	21,6%	27,8	85	<b>112,8</b>	21,4%	27,8	82	<b>109,8</b>	20,6%
	MCF	101,5	174,8	<b>276,3</b>	51,1%	104,2	167,5	<b>271,7</b>	51,6%	107	171,5	<b>278,5</b>	52,3%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		130,3	262,7	393	72,6%	132	252,5	384,5	73,1%	134,8	253,5	388,3	73,0%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	62,5	85,6	<b>148,1</b>	27,4%	59,7	81,9	<b>141,6</b>	26,9%	58,4	85,5	<b>143,9</b>	27,0%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		62,5	85,6	148,1	27,4%	59,7	81,9	141,6	26,9%	58,4	85,5	143,9	27,0%
<b>TOTAL</b>		<b>192,8</b>	<b>348,3</b>	<b>541,1</b>	<b>100%</b>	<b>191,7</b>	<b>334,4</b>	<b>526,1</b>	<b>100%</b>	<b>193,2</b>	<b>339</b>	<b>532,2</b>	<b>100%</b>

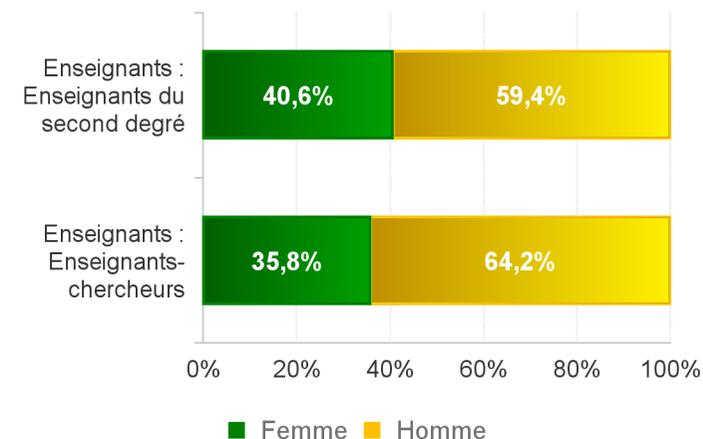
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



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)	2019					2020					2021				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
<b>Emplois fonctionnels</b>	3	1	4		2,7%	3	1	4		2,8%	3	1	4		2,9%
Total Catégorie A+	3	1	4	0,9%	2,7%	3	1	4	0,9%	2,8%	3	1	4	0,9%	2,9%
<b>AAE</b>	12	4	16		10,9%	10	5	15		10,4%	9	5	14		10,1%
<b>Personnels de santé/social</b>	4		4		2,7%	4		4		2,8%	3		3		2,2%
Total Catégorie A	16	4	20	4,5%	13,6%	14	5	19	4,3%	13,2%	12	5	17	3,9%	12,2%
<b>SAENES</b>	32	5	37		25,2%	33	6	39		27,1%	34	6	40		28,8%
Total Catégorie B	32	5	37	8,4%	25,2%	33	6	39	8,9%	27,1%	34	6	40	9,2%	28,8%
<b>ADJENES + ATEE</b>	77	9	86		58,5%	75	7	82		56,9%	72	6	78		56,1%
Total Catégorie C	77	9	86	19,5%	58,5%	75	7	82	18,7%	56,9%	72	6	78	18,0%	56,1%
<b>Total AENES + Santé / Social (ATSS)</b>	<b>128</b>	<b>19</b>	<b>147</b>	<b>33,3%</b>	<b>100%</b>	<b>125</b>	<b>19</b>	<b>144</b>	<b>32,9%</b>	<b>100%</b>	<b>121</b>	<b>18</b>	<b>139</b>	<b>32,0%</b>	<b>100%</b>

CORPS de la filière ITRF	2019					2020					2021				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF
<b>IGR</b>	4	6	10		3,9%	3	6	9		3,5%	3	6	9		3,5%
<b>IGE</b>	40	32	72		27,9%	43	31	74		28,6%	44	31	75		29,0%
<b>ASI</b>	15	20	35		13,6%	16	21	37		14,3%	15	20	35		13,5%
Total Catégorie A	59	58	117	26,5%	45,3%	62	58	120	27,4%	46,3%	62	57	119	27,4%	45,9%
<b>TECH</b>	39	16	55		21,3%	33	16	49		18,9%	36	15	51		19,7%
Total Catégorie B	39	16	55	12,5%	21,3%	33	16	49	11,2%	18,9%	36	15	51	11,8%	19,7%
<b>ATRF</b>	62	24	86		33,3%	66	24	90		34,7%	66	23	89		34,4%
Total Catégorie C	62	24	86	19,5%	33,3%	66	24	90	20,5%	34,7%	66	23	89	20,5%	34,4%
<b>Total ITRF</b>	<b>160</b>	<b>98</b>	<b>258</b>	<b>58,5%</b>	<b>100%</b>	<b>161</b>	<b>98</b>	<b>259</b>	<b>59,1%</b>	<b>100%</b>	<b>164</b>	<b>95</b>	<b>259</b>	<b>59,7%</b>	<b>100%</b>

CORPS de la filière BIB	2019					2020					2021				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB
<b>Conservateurs</b>	2	2	4		11,1%	2	2	4		11,4%	2	2	4		11,1%
<b>BIB</b>	3	2	5		13,9%	2	1	3		8,6%	3	1	4		11,1%
Total Catégorie A	5	4	9	2,0%	25,0%	4	3	7	1,6%	20,0%	5	3	8	1,8%	22,2%
<b>BIBAS</b>	10		10		27,8%	10	1	11		31,4%	10	2	12		33,3%
Total Catégorie B	10		10	2,3%	27,8%	10	1	11	2,5%	31,4%	10	2	12	2,8%	33,3%
<b>MAG</b>	12	5	17		47,2%	12	5	17		48,6%	12	4	16		44,4%
Total Catégorie C	12	5	17	3,9%	47,2%	12	5	17	3,9%	48,6%	12	4	16	3,7%	44,4%
<b>Total BIB</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>8,2%</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>8,0%</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>8,3%</b>	<b>100%</b>

<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>315</b>	<b>126</b>	<b>441</b>	<b>100%</b>		<b>312</b>	<b>126</b>	<b>438</b>	<b>100%</b>		<b>312</b>	<b>122</b>	<b>434</b>	<b>100%</b>	
---------------------	------------	------------	------------	-------------	--	------------	------------	------------	-------------	--	------------	------------	------------	-------------	--

En ETP

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2019					2020					2021				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
<b>Emplois fonctionnels</b>	3	1	<b>4</b>		2,9%	3	1	<b>4</b>		3,0%	3	1	<b>4</b>		3,1%
Total Catégorie A+	3	1	4	1,0%	2,9%	3	1	4	1,0%	3,0%	3	1	4	1,0%	3,1%
<b>AAE</b>	11,6	4	<b>15,6</b>		11,4%	9,6	5	<b>14,6</b>		10,9%	8,8	5	<b>13,8</b>		10,6%
<b>Personnels de santé/social</b>	3,8		<b>3,8</b>		2,8%	3,8		<b>3,8</b>		2,8%	1,8		<b>1,8</b>		1,4%
Total Catégorie A	15,4	4	19,4	4,7%	14,1%	13,4	5	18,4	4,5%	13,7%	10,6	5	15,6	3,8%	12,0%
<b>SAENES</b>	29,8	5	<b>34,8</b>		25,4%	30,6	6	<b>36,6</b>		27,3%	31,8	6	<b>37,8</b>		29,1%
Total Catégorie B	29,8	5	34,8	8,4%	25,4%	30,6	6	36,6	8,9%	27,3%	31,8	6	37,8	9,3%	29,1%
<b>ADJENES + ATEE</b>	70,4	8,6	<b>79</b>		57,6%	68,6	6,6	<b>75,2</b>		56,0%	66,6	5,8	<b>72,4</b>		55,8%
Total Catégorie C	70,4	8,6	79	19,1%	57,6%	68,6	6,6	75,2	18,2%	56,0%	66,6	5,8	72,4	17,9%	55,8%
<b>Total AENES + Santé / Social (ATSS)</b>	<b>118,6</b>	<b>18,6</b>	<b>137,2</b>	<b>33,1%</b>	<b>100%</b>	<b>115,6</b>	<b>18,6</b>	<b>134,2</b>	<b>32,5%</b>	<b>100%</b>	<b>112</b>	<b>17,8</b>	<b>129,8</b>	<b>32,0%</b>	<b>100%</b>

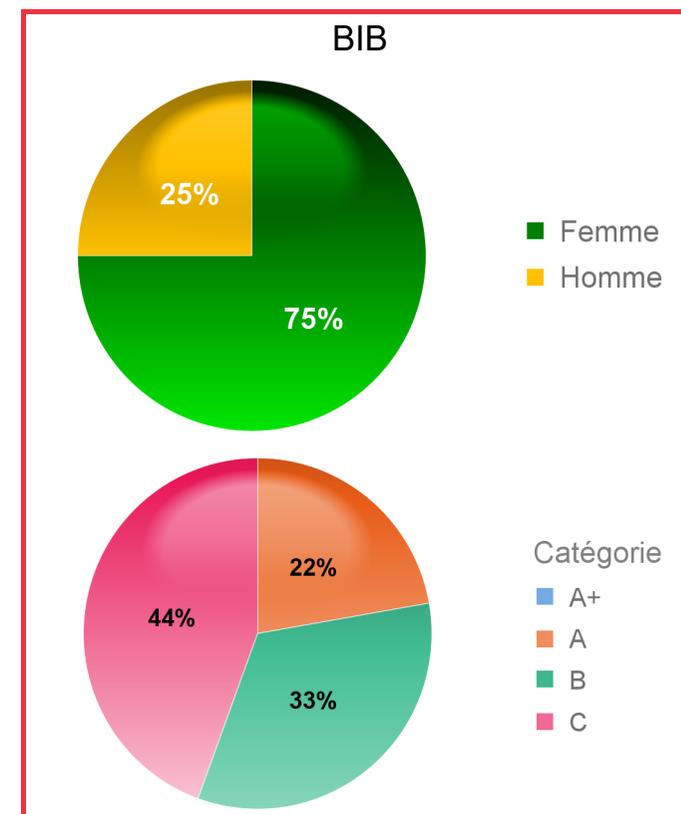
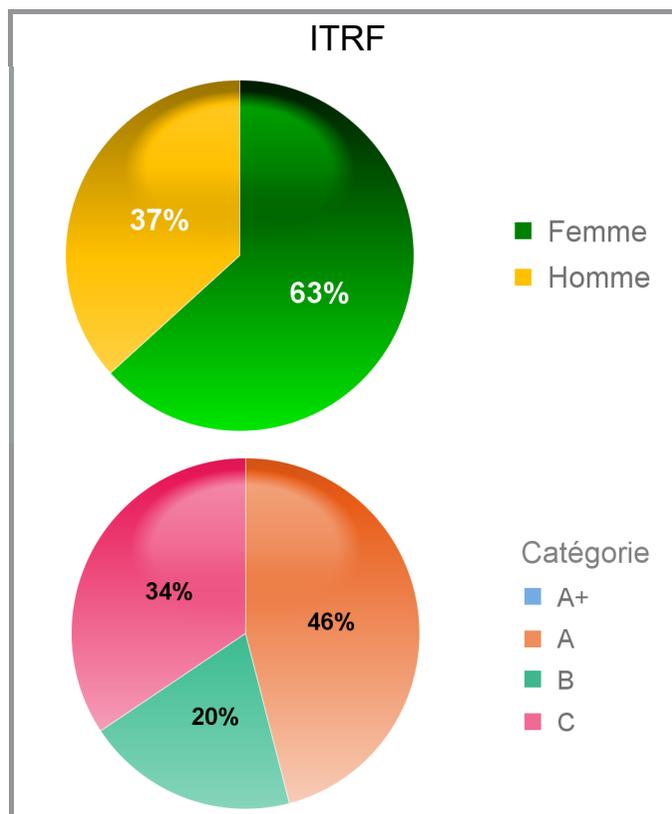
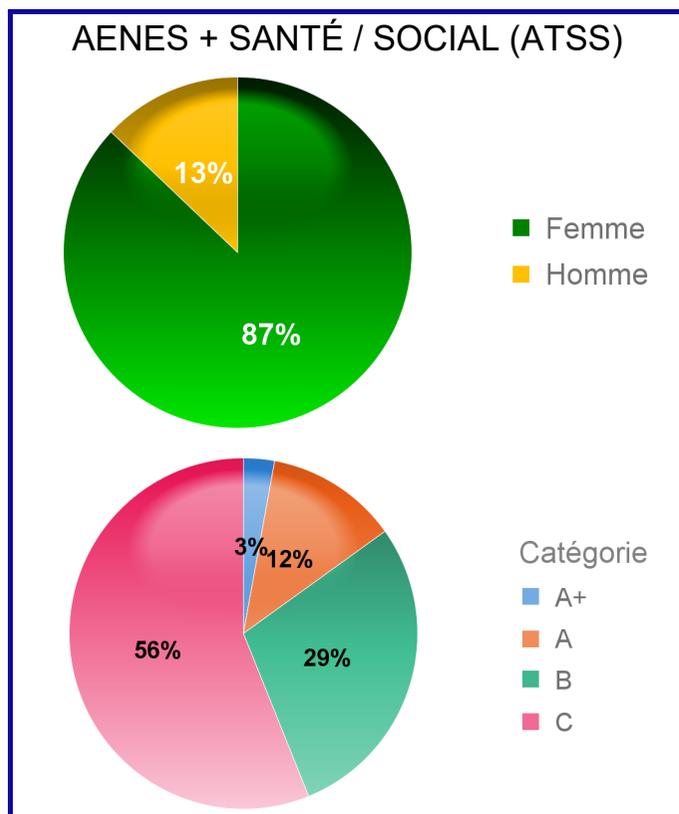
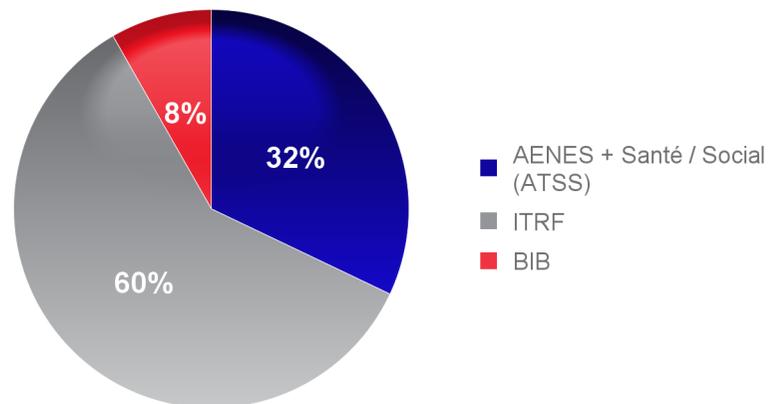
CORPS de la filière ITRF	2019					2020					2021				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF
<b>IGR</b>	3,4	6	<b>9,4</b>		3,8%	2,5	6	<b>8,5</b>		3,4%	2,5	6	<b>8,5</b>		3,5%
<b>IGE</b>	36,9	32	<b>68,9</b>		28,2%	39	31	<b>70</b>		28,4%	39,3	30,8	<b>70,1</b>		28,8%
<b>ASI</b>	14,2	20	<b>34,2</b>		14,0%	15,2	21	<b>36,2</b>		14,7%	14,2	20	<b>34,2</b>		14,0%
Total Catégorie A	54,5	58	112,5	27,2%	46,0%	56,7	58	114,7	27,8%	46,5%	56	56,8	112,8	27,8%	46,3%
<b>TECH</b>	36,6	16	<b>52,6</b>		21,5%	30,9	16	<b>46,9</b>		19,0%	32,7	14,6	<b>47,3</b>		19,4%
Total Catégorie B	36,6	16	52,6	12,7%	21,5%	30,9	16	46,9	11,4%	19,0%	32,7	14,6	47,3	11,7%	19,4%
<b>ATRF</b>	55,4	24	<b>79,4</b>		32,5%	61,2	24	<b>85,2</b>		34,5%	60,9	22,8	<b>83,7</b>		34,3%
Total Catégorie C	55,4	24	79,4	19,2%	32,5%	61,2	24	85,2	20,7%	34,5%	60,9	22,8	83,7	20,6%	34,3%
<b>Total ITRF</b>	<b>146,5</b>	<b>98</b>	<b>244,5</b>	<b>59,1%</b>	<b>100%</b>	<b>148,8</b>	<b>98</b>	<b>246,8</b>	<b>59,9%</b>	<b>100%</b>	<b>149,6</b>	<b>94,2</b>	<b>243,8</b>	<b>60,1%</b>	<b>100%</b>

CORPS de la filière BIB	2019					2020					2021				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB
<b>Conservateurs</b>	2	2	<b>4</b>		12,4%	2	2	<b>4</b>		12,8%	2	2	<b>4</b>		12,5%
<b>BIB</b>	2,6	2	<b>4,6</b>		14,3%	1,6	1	<b>2,6</b>		8,3%	2,7	1	<b>3,7</b>		11,6%
Total Catégorie A	4,6	4	8,6	2,1%	26,7%	3,6	3	6,6	1,6%	21,1%	4,7	3	7,7	1,9%	24,1%
<b>BIBAS</b>	8,7		<b>8,7</b>		27,0%	9,2	1	<b>10,2</b>		32,6%	9,3	2	<b>11,3</b>		35,4%
Total Catégorie B	8,7		8,7	2,1%	27,0%	9,2	1	10,2	2,5%	32,6%	9,3	2	11,3	2,8%	35,4%
<b>MAG</b>	10,2	4,7	<b>14,9</b>		46,3%	10,2	4,3	<b>14,5</b>		46,3%	9,6	3,3	<b>12,9</b>		40,4%
Total Catégorie C	10,2	4,7	14,9	3,6%	46,3%	10,2	4,3	14,5	3,5%	46,3%	9,6	3,3	12,9	3,2%	40,4%
<b>Total BIB</b>	<b>23,5</b>	<b>8,7</b>	<b>32,2</b>	<b>7,8%</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>8,3</b>	<b>31,3</b>	<b>7,6%</b>	<b>100%</b>	<b>23,6</b>	<b>8,3</b>	<b>31,9</b>	<b>7,9%</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>288,6</b>	<b>125,3</b>	<b>413,9</b>	<b>100%</b>		<b>287,4</b>	<b>124,9</b>	<b>412,3</b>	<b>100%</b>		<b>285,2</b>	<b>120,3</b>	<b>405,5</b>	<b>100%</b>	

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	2019			2020			2021		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	7	3	10	5	5	10	5	2	7
Lecteur	2	1	3		3	3	2	2	4
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	5	10	15	6	9	15	6	8	14
Contractuel enseignant	26	30	56	41	30	71	37	38	75
Contractuels BOE									
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>44</b>	<b>84</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>99</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

## Enseignants contractuels

CORPS	2019			2020			2021		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	39	51	90	44	50	94	55	61	116
Contractuels BOE									
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>51</b>	<b>90</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>94</b>	<b>55</b>	<b>61</b>	<b>116</b>

## Doctorants contractuels

NIVEAU	2019			2020			2021		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	19	3	22	20	3	23	22	4	26
Contractuels Niveau A - CDD	27	23	50	30	33	63	37	34	71
Contractuels Niveau A - BOE								1	1
Sous total catégorie A	46	26	72	50	36	86	59	39	98
Contractuels Niveau B - CDI	7	2	9	6	2	8	3	2	5
Contractuels Niveau B - CDD	7	1	8	8		8	11	3	14
Sous total catégorie B	14	3	17	14	2	16	14	5	19
Contractuels Niveau C - CDI	17	1	18	16		16	16		16
Contractuels Niveau C - CDD	32	8	40	36	7	43	42	8	50
Contractuels Niveau C - PACTE	1		1	1		1		1	1
Contractuels Niveau C - BOE	3		3	2		2			
Sous total catégorie C	53	9	62	55	7	62	58	9	67
Contrat d'apprentissage	3	2	5	5	4	9	5	6	11
Sous total catégorie NA	3	2	5	5	4	9	5	6	11
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>40</b>	<b>156</b>	<b>124</b>	<b>49</b>	<b>173</b>	<b>136</b>	<b>59</b>	<b>195</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>196</b>	<b>135</b>	<b>331</b>	<b>220</b>	<b>146</b>	<b>366</b>	<b>241</b>	<b>170</b>	<b>411</b>

## 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	2019			2020			2021		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	7	3	10	5	5	10	5	2	7
Lecteur	2	1	3		3	3	2	2	4
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	5	10	15	6	9	15	6	8	14
Contractuel enseignant	23	25,3	48,3	32,2	27,3	59,5	30,2	30,8	61
Contractuels BOE									
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>39,3</b>	<b>76,3</b>	<b>43,2</b>	<b>44,3</b>	<b>87,5</b>	<b>43,2</b>	<b>42,8</b>	<b>86</b>

## Doctorants contractuels

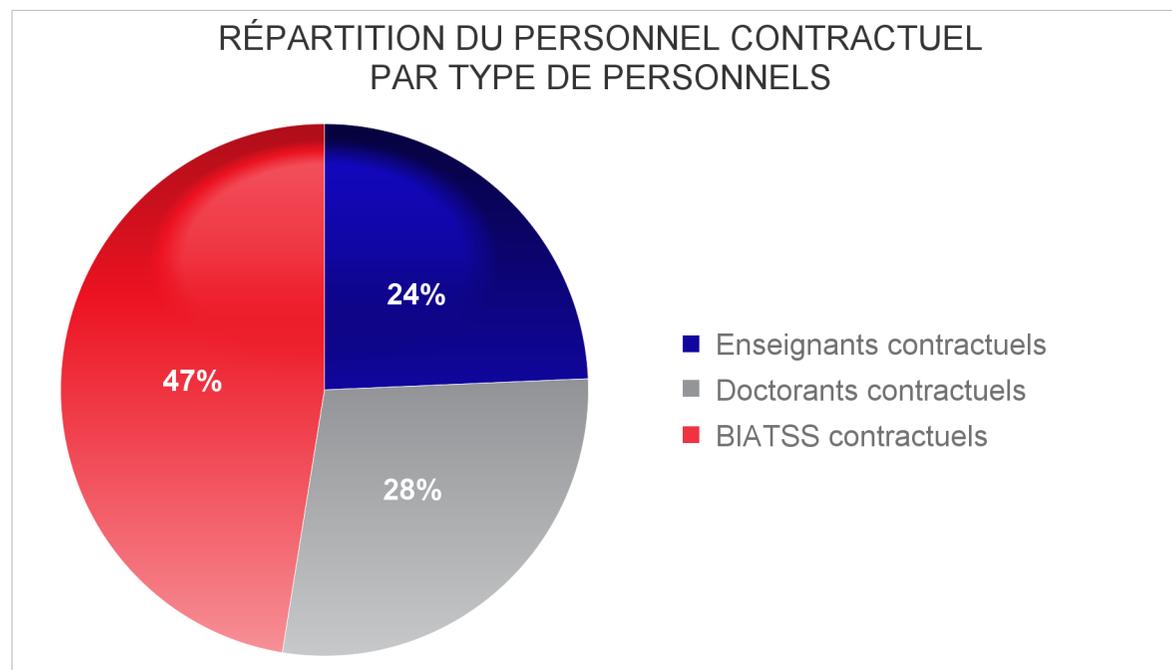
CORPS	2019			2020			2021		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	39	51	90	44	50	94	55	61	116
Contractuels BOE									
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>51</b>	<b>90</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>94</b>	<b>55</b>	<b>61</b>	<b>116</b>

## BIATSS contractuels

NIVEAU	2019			2020			2021		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	16,8	2,4	19,2	17,8	2,4	20,2	19,3	3,4	22,7
Contractuels Niveau A - CDD	25,5	22,5	48	28,3	32,5	60,8	33,9	33,3	67,2
Contractuels Niveau A - BOE								1	1
Sous total catégorie A	42,3	24,9	67,2	46,1	34,9	81	53,2	37,7	90,9
Contractuels Niveau B - CDI	6,4	1,5	7,9	5,4	1,5	6,9	2,6	1,5	4,1
Contractuels Niveau B - CDD	5,8	1	6,8	7,1		7,1	10,5	3	13,5
Sous total catégorie B	12,2	2,5	14,7	12,5	1,5	14	13,1	4,5	17,6
Contractuels Niveau C - CDI	14,4	1	15,4	13,8		13,8	12,9		12,9
Contractuels Niveau C - CDD	28,5	7,5	36	32,3	6,5	38,8	39,5	7,5	47
Contractuels Niveau C - PACTE	1		1	1		1		1	1
Contractuels Niveau C - BOE	2,8		2,8	1,8		1,8			
Sous total catégorie C	46,7	8,5	55,2	48,9	6,5	55,4	52,4	8,5	60,9
Contrat d'apprentissage	3	2	5	5	4	9	5	6	11
Sous total catégorie NA	3	2	5	5	4	9	5	6	11
<b>TOTAL</b>	<b>104,2</b>	<b>37,9</b>	<b>142,1</b>	<b>112,5</b>	<b>46,9</b>	<b>159,4</b>	<b>123,7</b>	<b>56,7</b>	<b>180,4</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>180,8</b>	<b>128,2</b>	<b>309</b>	<b>199,7</b>	<b>141,2</b>	<b>340,9</b>	<b>221,9</b>	<b>160,5</b>	<b>382,4</b>

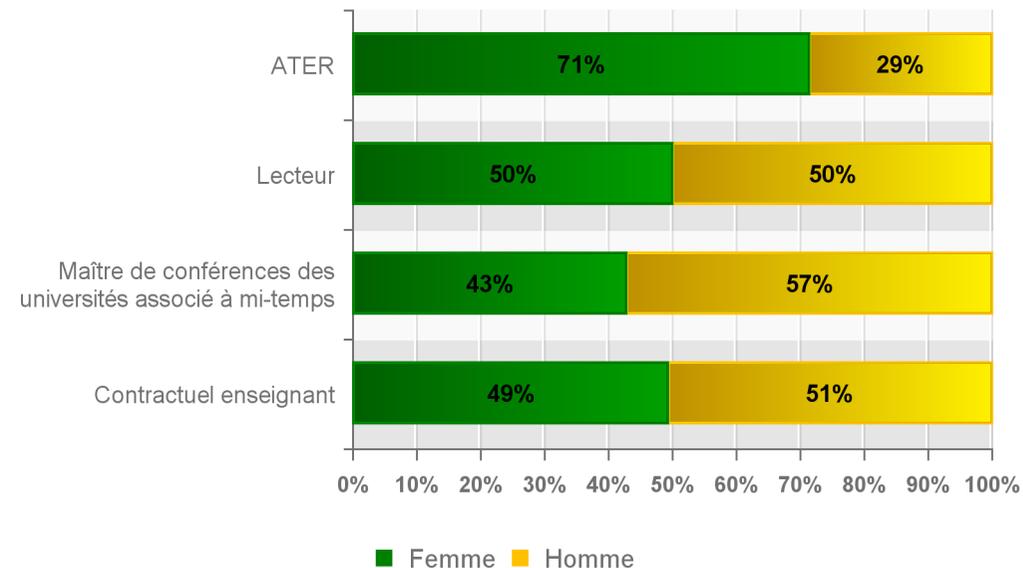
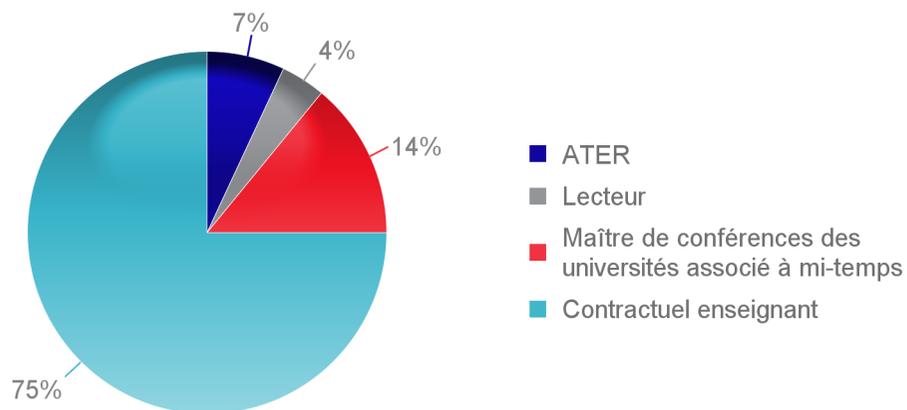
PACTE : Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat est un instrument de formation et de recrutement par la voie d'un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé dans un corps de catégorie C. Il est ouvert aux jeunes de moins de 28 ans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

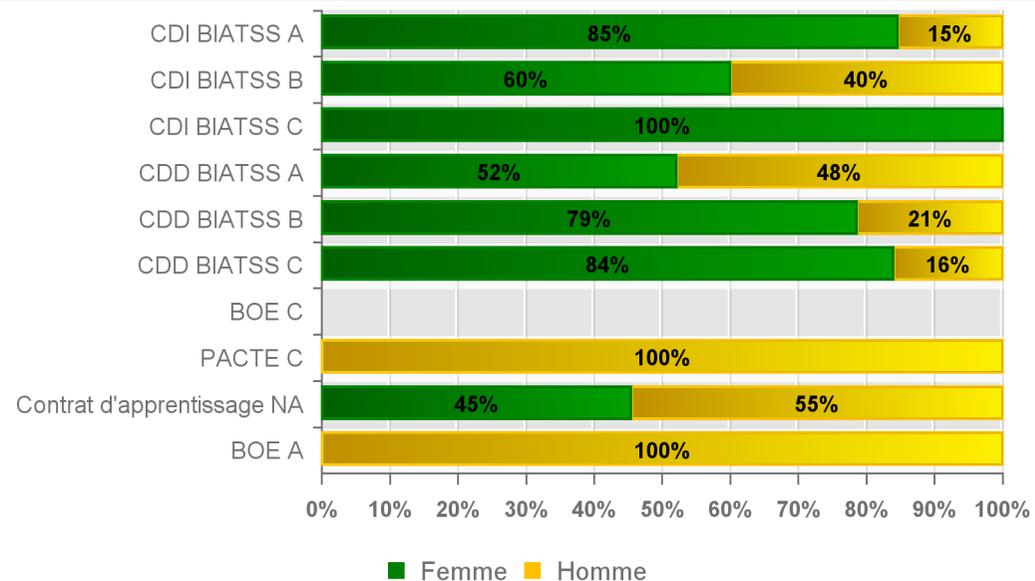
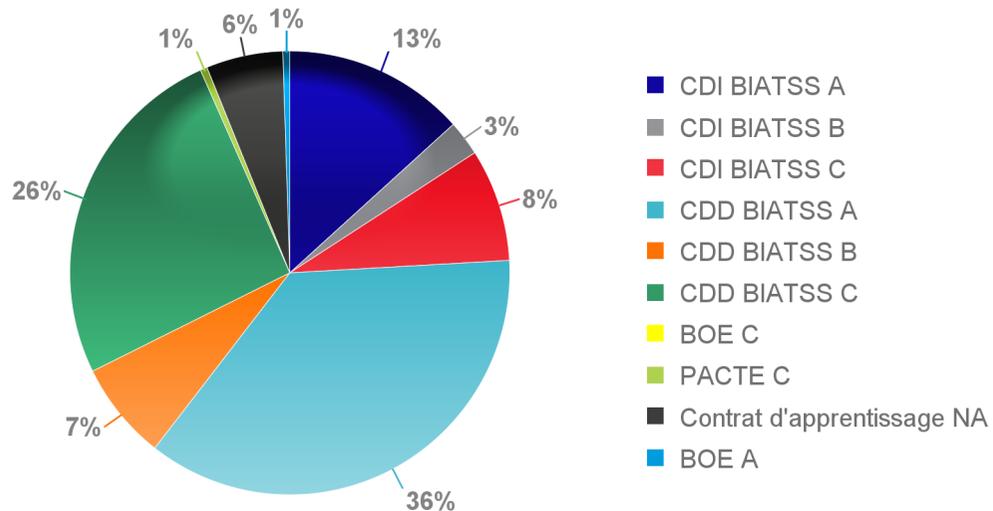


## a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

### RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL



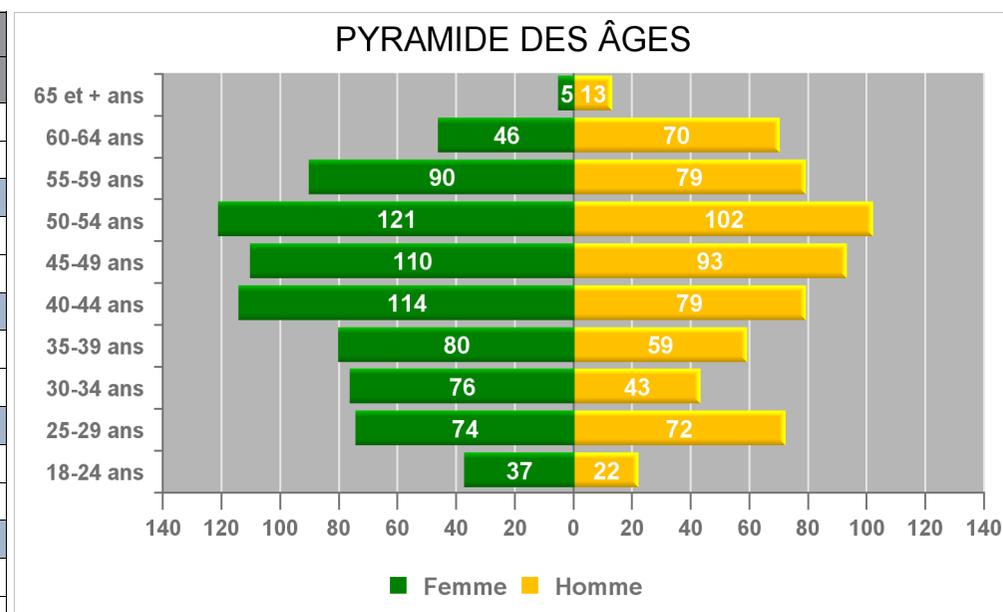
### RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL



## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● Ensemble du personnel

		2019		2020		2021	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	7	0,5%	7	0,5%	5	0,4%
	Homme	12	0,9%	10	0,7%	13	0,9%
Total de 65 et + ans		19	1,4%	17	1,3%	18	1,3%
60-64 ans	Femme	39	3,0%	43	3,2%	46	3,3%
	Homme	69	5,2%	67	5,0%	70	5,1%
Total de 60-64 ans		108	8,2%	110	8,2%	116	8,4%
55-59 ans	Femme	87	6,6%	92	6,9%	90	6,5%
	Homme	75	5,7%	73	5,5%	79	5,7%
Total de 55-59 ans		162	12,3%	165	12,3%	169	12,2%
50-54 ans	Femme	99	7,5%	106	7,9%	121	8,7%
	Homme	101	7,6%	103	7,7%	102	7,4%
Total de 50-54 ans		200	15,1%	209	15,6%	223	16,1%
45-49 ans	Femme	131	9,9%	120	9,0%	110	7,9%
	Homme	100	7,6%	95	7,1%	93	6,7%
Total de 45-49 ans		231	17,5%	215	16,1%	203	14,7%
40-44 ans	Femme	99	7,5%	111	8,3%	114	8,2%
	Homme	74	5,6%	73	5,5%	79	5,7%
Total de 40-44 ans		173	13,1%	184	13,8%	193	13,9%
35-39 ans	Femme	89	6,7%	83	6,2%	80	5,8%
	Homme	60	4,5%	55	4,1%	59	4,3%
Total de 35-39 ans		149	11,3%	138	10,3%	139	10,0%
30-34 ans	Femme	67	5,1%	73	5,5%	76	5,5%
	Homme	50	3,8%	46	3,4%	43	3,1%
Total de 30-34 ans		117	8,9%	119	8,9%	119	8,6%
25-29 ans	Femme	75	5,7%	65	4,9%	74	5,3%
	Homme	53	4,0%	62	4,6%	72	5,2%
Total de 25-29 ans		128	9,7%	127	9,5%	146	10,5%
18-24 ans	Femme	16	1,2%	30	2,2%	37	2,7%
	Homme	18	1,4%	24	1,8%	22	1,6%
Total de 18-24 ans		34	2,6%	54	4,0%	59	4,3%
<b>TOTAL</b>		<b>1 321</b>	<b>100%</b>	<b>1 338</b>	<b>100%</b>	<b>1 385</b>	<b>100%</b>



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2021</b>	<b>753</b>	<b>632</b>	<b>1 385</b>

	2019	2020	2021
Âge moyen de l'ensemble des personnels	44,8	44,6	44,4
Âge moyen du personnel féminin	43,9	43,8	43,5
Âge moyen du personnel masculin	45,8	45,4	45,5
Âge médian de l'ensemble des personnels	46	46	45
Âge médian du personnel féminin	45	45	44
Âge médian du personnel masculin	47	47	47

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● Ensemble du personnel - (suite)

		2021										TOTAL 2021
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	3	0,2%	1	0,1%	1	0,1%					5
	Homme	10	0,7%	3	0,2%							13
Total de 65 et + ans		13	3,3%	4	0,7%	1	0,8%					18
60-64 ans	Femme	10	0,7%	9	0,6%	5	0,4%	22	1,6%			46
	Homme	38	2,7%	28	2,0%			4	0,3%			70
Total de 60-64 ans		48	12,2%	37	6,1%	5	4,1%	26	10,4%			116
55-59 ans	Femme	19	1,4%	27	1,9%	15	1,1%	29	2,1%			90
	Homme	39	2,8%	27	1,9%	5	0,4%	8	0,6%			79
Total de 55-59 ans		58	14,7%	54	8,9%	20	16,4%	37	14,8%			169
50-54 ans	Femme	32	2,3%	39	2,8%	15	1,1%	35	2,5%			121
	Homme	47	3,4%	43	3,1%	3	0,2%	9	0,6%			102
Total de 50-54 ans		79	20,0%	82	13,5%	18	14,8%	44	17,6%			223
45-49 ans	Femme	17	1,2%	43	3,1%	19	1,4%	31	2,2%			110
	Homme	43	3,1%	38	2,7%	6	0,4%	6	0,4%			93
Total de 45-49 ans		60	15,2%	81	13,3%	25	20,5%	37	14,8%			203
40-44 ans	Femme	28	2,0%	42	3,0%	13	0,9%	31	2,2%			114
	Homme	37	2,7%	31	2,2%	5	0,4%	6	0,4%			79
Total de 40-44 ans		65	16,5%	73	12,0%	18	14,8%	37	14,8%			193
35-39 ans	Femme	20	1,4%	33	2,4%	11	0,8%	16	1,2%			80
	Homme	25	1,8%	28	2,0%	3	0,2%	3	0,2%			59
Total de 35-39 ans		45	11,4%	61	10,0%	14	11,5%	19	7,6%			139
30-34 ans	Femme	9	0,6%	31	2,2%	10	0,7%	26	1,9%			76
	Homme	12	0,9%	25	1,8%	3	0,2%	3	0,2%			43
Total de 30-34 ans		21	5,3%	56	9,2%	13	10,7%	29	11,6%			119
25-29 ans	Femme	2	0,1%	59	4,3%	3	0,2%	10	0,7%			74
	Homme	4	0,3%	62	4,5%	2	0,1%	1	0,1%	3	0,2%	72
Total de 25-29 ans		6	1,5%	121	19,9%	5	4,1%	11	4,4%	3	27,3%	146
18-24 ans	Femme			22	1,6%	2	0,1%	8	0,6%	5	0,4%	37
	Homme			16	1,2%	1	0,1%	2	0,1%	3	0,2%	22
Total de 18-24 ans				38	6,3%	3	2,5%	10	4,0%	8	72,7%	59
<b>TOTAL</b>		<b>395</b>	<b>100%</b>	<b>607</b>	<b>100%</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>1 385</b>
Âge moyen		48,97 ans		41,1 ans		45,12 ans		45,72 ans		22,64 ans		44,39 ans
Âge médian		50 ans		41 ans		45,5 ans		48 ans		22 ans		45 ans

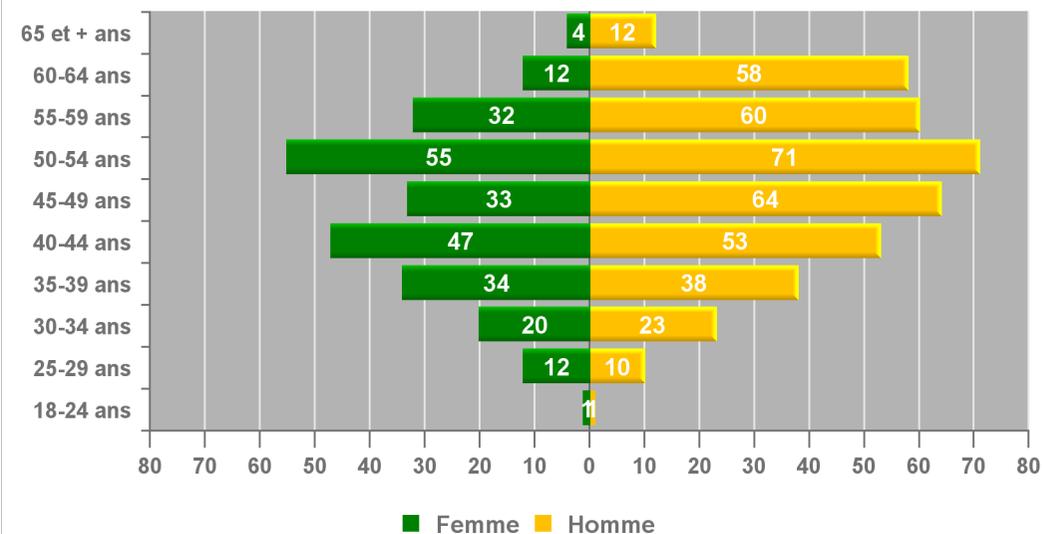
\* NA = agents en contrat d'apprentissage

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2019		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	3	0,5%	3	0,5%	4	0,6%
	Homme	10	1,6%	7	1,1%	12	1,9%
Total de 65 et + ans		13	2,1%	10	1,6%	16	2,5%
60-64 ans	Femme	13	2,1%	14	2,2%	12	1,9%
	Homme	59	9,3%	59	9,3%	58	9,1%
Total de 60-64 ans		72	11,4%	73	11,5%	70	10,9%
55-59 ans	Femme	25	3,9%	30	4,7%	32	5,0%
	Homme	59	9,3%	58	9,2%	60	9,4%
Total de 55-59 ans		84	13,3%	88	13,9%	92	14,4%
50-54 ans	Femme	41	6,5%	45	7,1%	55	8,6%
	Homme	72	11,4%	70	11,1%	71	11,1%
Total de 50-54 ans		113	17,9%	115	18,2%	126	19,7%
45-49 ans	Femme	46	7,3%	42	6,6%	33	5,2%
	Homme	68	10,7%	68	10,7%	64	10,0%
Total de 45-49 ans		114	18,0%	110	17,4%	97	15,2%
40-44 ans	Femme	37	5,8%	46	7,3%	47	7,3%
	Homme	50	7,9%	45	7,1%	53	8,3%
Total de 40-44 ans		87	13,7%	91	14,4%	100	15,6%
35-39 ans	Femme	46	7,3%	41	6,5%	34	5,3%
	Homme	43	6,8%	40	6,3%	38	5,9%
Total de 35-39 ans		89	14,1%	81	12,8%	72	11,3%
30-34 ans	Femme	14	2,2%	15	2,4%	20	3,1%
	Homme	28	4,4%	25	3,9%	23	3,6%
Total de 30-34 ans		42	6,6%	40	6,3%	43	6,7%
25-29 ans	Femme	13	2,1%	14	2,2%	12	1,9%
	Homme	6	0,9%	10	1,6%	10	1,6%
Total de 25-29 ans		19	3,0%	24	3,8%	22	3,4%
18-24 ans	Femme					1	0,2%
	Homme			1	0,2%	1	0,2%
Total de 18-24 ans				1	0,2%	2	0,3%
<b>TOTAL</b>		<b>633</b>	<b>100%</b>	<b>633</b>	<b>100%</b>	<b>640</b>	<b>100%</b>

PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2021</b>	<b>250</b>	<b>390</b>	<b>640</b>

	2019	2020	2021
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	47,5	47,6	48,0
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	45,3	45,6	45,9
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	48,9	48,9	49,3
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	48,0	48	49
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	46	46	46,5
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	50	50	50

## b) Les caractéristiques des effectifs

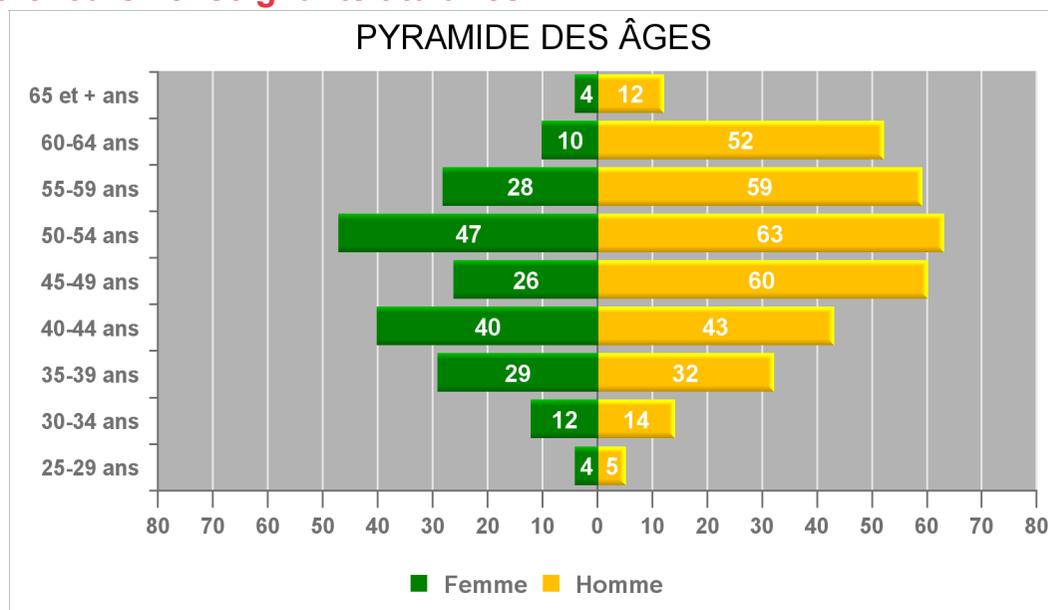
## • Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants (titulaires et contractuels) - (suite)

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021				TOTAL 2021
		A+		A		
		Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	3	0,5%	1	0,2%	4
	Homme	10	1,6%	2	0,3%	12
Total de 65 et + ans		13	3,3%	3	1,2%	16
60-64 ans	Femme	8	1,3%	4	0,6%	12
	Homme	38	5,9%	20	3,1%	58
Total de 60-64 ans		46	11,8%	24	9,6%	70
55-59 ans	Femme	19	3,0%	13	2,0%	32
	Homme	39	6,1%	21	3,3%	60
Total de 55-59 ans		58	14,8%	34	13,7%	92
50-54 ans	Femme	31	4,8%	24	3,8%	55
	Homme	47	7,3%	24	3,8%	71
Total de 50-54 ans		78	19,9%	48	19,3%	126
45-49 ans	Femme	17	2,7%	16	2,5%	33
	Homme	43	6,7%	21	3,3%	64
Total de 45-49 ans		60	15,3%	37	14,9%	97
40-44 ans	Femme	28	4,4%	19	3,0%	47
	Homme	36	5,6%	17	2,7%	53
Total de 40-44 ans		64	16,4%	36	14,5%	100
35-39 ans	Femme	20	3,1%	14	2,2%	34
	Homme	25	3,9%	13	2,0%	38
Total de 35-39 ans		45	11,5%	27	10,8%	72
30-34 ans	Femme	9	1,4%	11	1,7%	20
	Homme	12	1,9%	11	1,7%	23
Total de 30-34 ans		21	5,4%	22	8,8%	43
25-29 ans	Femme	2	0,3%	10	1,6%	12
	Homme	4	0,6%	6	0,9%	10
Total de 25-29 ans		6	1,5%	16	6,4%	22
18-24 ans	Femme			1	0,2%	1
	Homme			1	0,2%	1
Total de 18-24 ans				2	0,8%	2
<b>TOTAL</b>		<b>391</b>	<b>100%</b>	<b>249</b>	<b>100%</b>	<b>640</b>
Âge moyen		48,92 ans		46,48 ans		47,97 ans
Âge médian		49 ans		48 ans		49 ans

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2019		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	3	0,5%	3	0,6%	4	0,7%
	Homme	10	1,8%	7	1,3%	12	2,2%
Total de 65 et + ans		13	2,4%	10	1,9%	16	3,0%
60-64 ans	Femme	11	2,0%	12	2,2%	10	1,9%
	Homme	57	10,4%	57	10,7%	52	9,6%
Total de 60-64 ans		68	12,4%	69	12,9%	62	11,5%
55-59 ans	Femme	24	4,4%	26	4,9%	28	5,2%
	Homme	53	9,7%	53	9,9%	59	10,9%
Total de 55-59 ans		77	14,0%	79	14,8%	87	16,1%
50-54 ans	Femme	34	6,2%	38	7,1%	47	8,7%
	Homme	67	12,2%	63	11,8%	63	11,7%
Total de 50-54 ans		101	18,4%	101	18,9%	110	20,4%
45-49 ans	Femme	42	7,7%	34	6,4%	26	4,8%
	Homme	63	11,5%	64	12,0%	60	11,1%
Total de 45-49 ans		105	19,1%	98	18,4%	86	15,9%
40-44 ans	Femme	32	5,8%	39	7,3%	40	7,4%
	Homme	46	8,4%	43	8,1%	43	8,0%
Total de 40-44 ans		78	14,2%	82	15,4%	83	15,4%
35-39 ans	Femme	39	7,1%	34	6,4%	29	5,4%
	Homme	36	6,6%	32	6,0%	32	5,9%
Total de 35-39 ans		75	13,7%	66	12,4%	61	11,3%
30-34 ans	Femme	9	1,6%	8	1,5%	12	2,2%
	Homme	18	3,3%	16	3,0%	14	2,6%
Total de 30-34 ans		27	4,9%	24	4,5%	26	4,8%
25-29 ans	Femme	4	0,7%	4	0,7%	4	0,7%
	Homme	1	0,2%	1	0,2%	5	0,9%
Total de 25-29 ans		5	0,9%	5	0,9%	9	1,7%
18-24 ans	Femme						
	Homme						
Total de 18-24 ans							
<b>TOTAL</b>		<b>549</b>	<b>100%</b>	<b>534</b>	<b>100%</b>	<b>540</b>	<b>100%</b>



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2021</b>	<b>200</b>	<b>340</b>	<b>540</b>

	2019	2020	2021
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	48,5	48,9	49,1
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	46,3	46,8	46,9
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	49,8	50,1	50,3
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	49	49	50
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	47	48	47,5
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	51	51	51

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

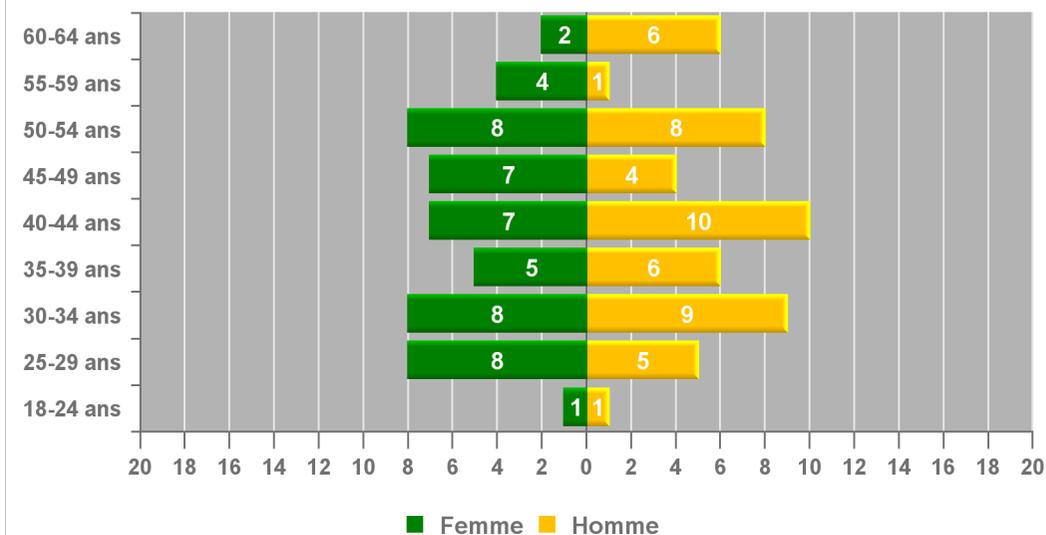
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021				TOTAL 2021
		A+		A		
		Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	3	0,6%	1	0,2%	4
	Homme	10	1,9%	2	0,4%	12
Total de 65 et + ans		13	3,3%	3	2,0%	16
60-64 ans	Femme	8	1,5%	2	0,4%	10
	Homme	38	7,0%	14	2,6%	52
Total de 60-64 ans		46	11,8%	16	10,7%	62
55-59 ans	Femme	19	3,5%	9	1,7%	28
	Homme	39	7,2%	20	3,7%	59
Total de 55-59 ans		58	14,8%	29	19,5%	87
50-54 ans	Femme	31	5,7%	16	3,0%	47
	Homme	47	8,7%	16	3,0%	63
Total de 50-54 ans		78	19,9%	32	21,5%	110
45-49 ans	Femme	17	3,1%	9	1,7%	26
	Homme	43	8,0%	17	3,1%	60
Total de 45-49 ans		60	15,3%	26	17,4%	86
40-44 ans	Femme	28	5,2%	12	2,2%	40
	Homme	36	6,7%	7	1,3%	43
Total de 40-44 ans		64	16,4%	19	12,8%	83
35-39 ans	Femme	20	3,7%	9	1,7%	29
	Homme	25	4,6%	7	1,3%	32
Total de 35-39 ans		45	11,5%	16	10,7%	61
30-34 ans	Femme	9	1,7%	3	0,6%	12
	Homme	12	2,2%	2	0,4%	14
Total de 30-34 ans		21	5,4%	5	3,4%	26
25-29 ans	Femme	2	0,4%	2	0,4%	4
	Homme	4	0,7%	1	0,2%	5
Total de 25-29 ans		6	1,5%	3	2,0%	9
<b>TOTAL</b>		<b>391</b>	<b>100%</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>	<b>540</b>
Âge moyen		48,92 ans		49,45 ans		49,07 ans
Âge médian		49 ans		50 ans		50 ans

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● Enseignantes - chercheuses / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2019		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>65 et + ans</b>	<b>Femme</b>						
Total de 65 et + ans							
60-64 ans	Femme	2	2,4%	2	2,0%	2	2,0%
	Homme	2	2,4%	2	2,0%	6	6,0%
Total de 60-64 ans		4	4,8%	4	4,0%	8	8,0%
55-59 ans	Femme	1	1,2%	4	4,0%	4	4,0%
	Homme	6	7,1%	5	5,1%	1	1,0%
Total de 55-59 ans		7	8,3%	9	9,1%	5	5,0%
50-54 ans	Femme	7	8,3%	7	7,1%	8	8,0%
	Homme	5	6,0%	7	7,1%	8	8,0%
Total de 50-54 ans		12	14,3%	14	14,1%	16	16,0%
45-49 ans	Femme	4	4,8%	8	8,1%	7	7,0%
	Homme	5	6,0%	4	4,0%	4	4,0%
Total de 45-49 ans		9	10,7%	12	12,1%	11	11,0%
40-44 ans	Femme	5	6,0%	7	7,1%	7	7,0%
	Homme	4	4,8%	2	2,0%	10	10,0%
Total de 40-44 ans		9	10,7%	9	9,1%	17	17,0%
35-39 ans	Femme	7	8,3%	7	7,1%	5	5,0%
	Homme	7	8,3%	8	8,1%	6	6,0%
Total de 35-39 ans		14	16,7%	15	15,2%	11	11,0%
30-34 ans	Femme	5	6,0%	7	7,1%	8	8,0%
	Homme	10	11,9%	9	9,1%	9	9,0%
Total de 30-34 ans		15	17,9%	16	16,2%	17	17,0%
25-29 ans	Femme	9	10,7%	10	10,1%	8	8,0%
	Homme	5	6,0%	9	9,1%	5	5,0%
Total de 25-29 ans		14	16,7%	19	19,2%	13	13,0%
18-24 ans	Femme					1	1,0%
	Homme			1	1,0%	1	1,0%
Total de 18-24 ans				1	1,0%	2	2,0%
<b>TOTAL</b>		<b>84</b>	<b>100%</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2021</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

	2019	2020	2021
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	41,1	41,0	42,1
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	40,3	41,3	41,6
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	41,8	40,6	42,5
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	39	39	41
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	39	40	41
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	40	38	41

## b) Les caractéristiques des effectifs

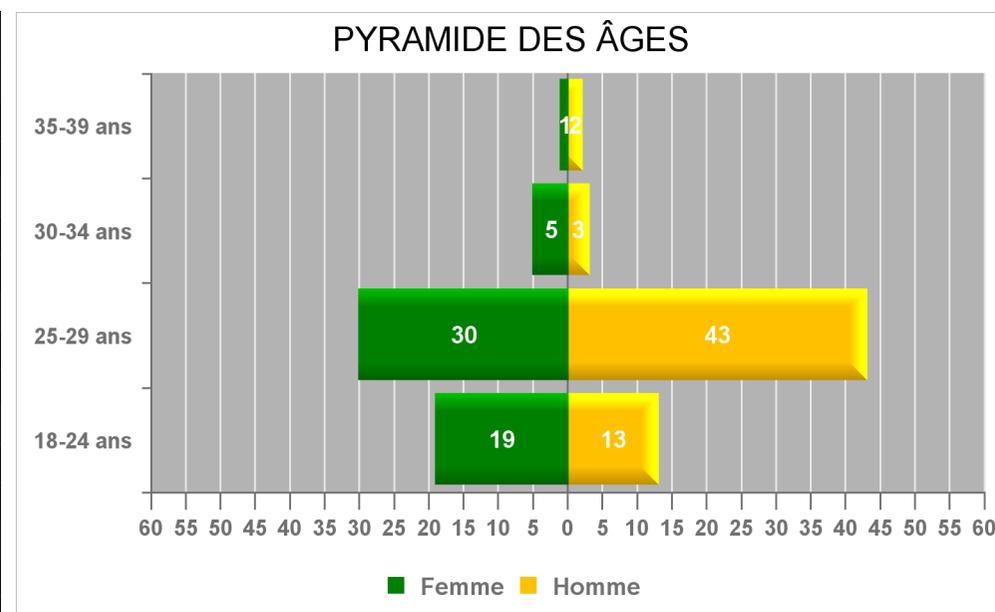
## ● Enseignantes - chercheuses / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels - (suite)

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021		TOTAL 2021
		A		
		Effectif	%	
60-64 ans	Femme	2	2,0%	2
	Homme	6	6,0%	6
Total de 60-64 ans		8	8,0%	8
55-59 ans	Femme	4	4,0%	4
	Homme	1	1,0%	1
Total de 55-59 ans		5	5,0%	5
50-54 ans	Femme	8	8,0%	8
	Homme	8	8,0%	8
Total de 50-54 ans		16	16,0%	16
45-49 ans	Femme	7	7,0%	7
	Homme	4	4,0%	4
Total de 45-49 ans		11	11,0%	11
40-44 ans	Femme	7	7,0%	7
	Homme	10	10,0%	10
Total de 40-44 ans		17	17,0%	17
35-39 ans	Femme	5	5,0%	5
	Homme	6	6,0%	6
Total de 35-39 ans		11	11,0%	11
30-34 ans	Femme	8	8,0%	8
	Homme	9	9,0%	9
Total de 30-34 ans		17	17,0%	17
25-29 ans	Femme	8	8,0%	8
	Homme	5	5,0%	5
Total de 25-29 ans		13	13,0%	13
18-24 ans	Femme	1	1,0%	1
	Homme	1	1,0%	1
Total de 18-24 ans		2	2,0%	2
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>	<b>100</b>
Âge moyen		42,05 ans		42,05 ans
Âge médian		41 ans		41 ans

## b) Les caractéristiques des effectifs

## • Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2019		2020		2021	
		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						
Total de 40-44 ans							
35-39 ans	Femme					1	0,9%
	Homme					2	1,7%
Total de 35-39 ans						3	2,6%
30-34 ans	Femme	5	5,6%	5	5,3%	5	4,3%
	Homme	4	4,4%	3	3,2%	3	2,6%
Total de 30-34 ans		9	10,0%	8	8,5%	8	6,9%
25-29 ans	Femme	24	26,7%	23	24,5%	30	25,9%
	Homme	32	35,6%	34	36,2%	43	37,1%
Total de 25-29 ans		56	62,2%	57	60,6%	73	62,9%
18-24 ans	Femme	10	11,1%	16	17,0%	19	16,4%
	Homme	15	16,7%	13	13,8%	13	11,2%
Total de 18-24 ans		25	27,8%	29	30,9%	32	27,6%
<b>TOTAL</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2021</b>	<b>55</b>	<b>61</b>	<b>116</b>

	2019	2020	2021
Âge moyen des doctorants contractuels	26,0	26,0	26,2
Âge moyen des doctorants contractuels féminins	26,3	25,8	25,9
Âge moyen des doctorants contractuels masculins	25,8	26,2	26,5
Âge médian des doctorants contractuels	26	26	26
Âge médian des doctorants contractuels féminins	26	25,5	25
Âge médian des doctorants contractuels masculins	25	26	26

## b) Les caractéristiques des effectifs

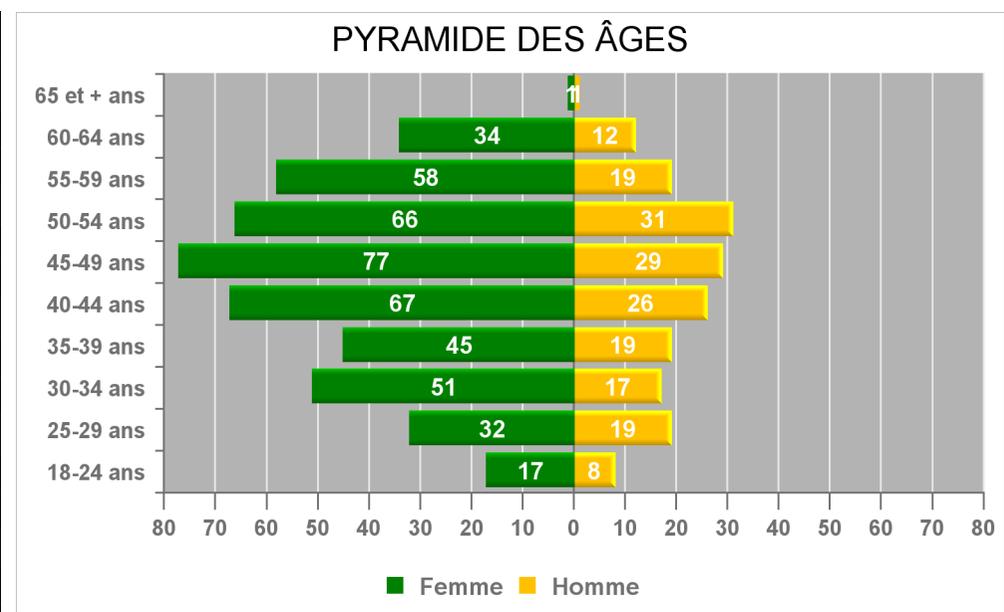
## • Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels - (suite)

TRANCHE D'AGE	GENRE	2021		TOTAL 2021
		A		
		Effectif	%	
35-39 ans	Femme	1	0,9%	1
	Homme	2	1,7%	2
Total de 35-39 ans		3	2,6%	3
30-34 ans	Femme	5	4,3%	5
	Homme	3	2,6%	3
Total de 30-34 ans		8	6,9%	8
25-29 ans	Femme	30	25,9%	30
	Homme	43	37,1%	43
Total de 25-29 ans		73	62,9%	73
18-24 ans	Femme	19	16,4%	19
	Homme	13	11,2%	13
Total de 18-24 ans		32	27,6%	32
<b>TOTAL</b>		<b>116</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>
Âge moyen		26,21 ans		26,21 ans
Âge médian		26 ans		26 ans

## b) Les caractéristiques des effectifs

## • BIATSS titulaires et contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2019		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	4	0,7%	4	0,7%	1	0,2%
	Homme	2	0,3%	3	0,5%	1	0,2%
Total de 65 et + ans		6	1,0%	7	1,1%	2	0,3%
60-64 ans	Femme	26	4,3%	29	4,7%	34	5,4%
	Homme	10	1,7%	8	1,3%	12	1,9%
Total de 60-64 ans		36	6,0%	37	6,1%	46	7,3%
55-59 ans	Femme	62	10,4%	62	10,1%	58	9,2%
	Homme	16	2,7%	15	2,5%	19	3,0%
Total de 55-59 ans		78	13,0%	77	12,6%	77	12,2%
50-54 ans	Femme	58	9,7%	61	10,0%	66	10,5%
	Homme	29	4,8%	33	5,4%	31	4,9%
Total de 50-54 ans		87	14,5%	94	15,4%	97	15,4%
45-49 ans	Femme	85	14,2%	78	12,8%	77	12,2%
	Homme	32	5,4%	27	4,4%	29	4,6%
Total de 45-49 ans		117	19,6%	105	17,2%	106	16,9%
40-44 ans	Femme	62	10,4%	65	10,6%	67	10,7%
	Homme	24	4,0%	28	4,6%	26	4,1%
Total de 40-44 ans		86	14,4%	93	15,2%	93	14,8%
35-39 ans	Femme	43	7,2%	42	6,9%	45	7,2%
	Homme	17	2,8%	15	2,5%	19	3,0%
Total de 35-39 ans		60	10,0%	57	9,3%	64	10,2%
30-34 ans	Femme	48	8,0%	53	8,7%	51	8,1%
	Homme	18	3,0%	18	2,9%	17	2,7%
Total de 30-34 ans		66	11,0%	71	11,6%	68	10,8%
25-29 ans	Femme	38	6,4%	28	4,6%	32	5,1%
	Homme	15	2,5%	18	2,9%	19	3,0%
Total de 25-29 ans		53	8,9%	46	7,5%	51	8,1%
18-24 ans	Femme	6	1,0%	14	2,3%	17	2,7%
	Homme	3	0,5%	10	1,6%	8	1,3%
Total de 18-24 ans		9	1,5%	24	3,9%	25	4,0%
<b>TOTAL</b>		<b>598</b>	<b>100%</b>	<b>611</b>	<b>100%</b>	<b>629</b>	<b>100%</b>



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2021</b>	<b>448</b>	<b>181</b>	<b>629</b>

	2019	2020	2021
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels	44,6	44,2	44,1
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	44,7	44,6	44,3
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	44,4	43,3	43,6
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels	46	45	45
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	46	46	45
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	46	44	45

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS titulaires et contractuels - (suite)

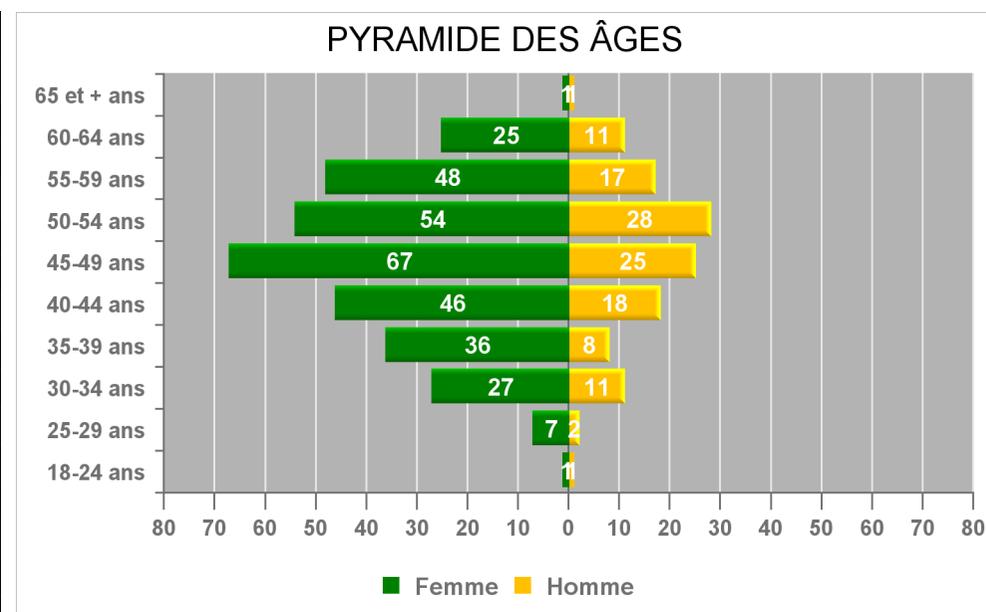
		2021										TOTAL 2021
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme					1	0,2%					1
	Homme			1	0,2%							1
Total de 65 et + ans				1	0,4%	1	0,8%					2
60-64 ans	Femme	2	0,3%	5	0,8%	5	0,8%	22	3,5%			34
	Homme			8	1,3%			4	0,6%			12
Total de 60-64 ans		2	50,0%	13	5,4%	5	4,1%	26	10,4%			46
55-59 ans	Femme			14	2,2%	15	2,4%	29	4,6%			58
	Homme			6	1,0%	5	0,8%	8	1,3%			19
Total de 55-59 ans				20	8,3%	20	16,4%	37	14,8%			77
50-54 ans	Femme	1	0,2%	15	2,4%	15	2,4%	35	5,6%			66
	Homme			19	3,0%	3	0,5%	9	1,4%			31
Total de 50-54 ans		1	25,0%	34	14,0%	18	14,8%	44	17,6%			97
45-49 ans	Femme			27	4,3%	19	3,0%	31	4,9%			77
	Homme			17	2,7%	6	1,0%	6	1,0%			29
Total de 45-49 ans				44	18,2%	25	20,5%	37	14,8%			106
40-44 ans	Femme			23	3,7%	13	2,1%	31	4,9%			67
	Homme	1	0,2%	14	2,2%	5	0,8%	6	1,0%			26
Total de 40-44 ans		1	25,0%	37	15,3%	18	14,8%	37	14,8%			93
35-39 ans	Femme			18	2,9%	11	1,7%	16	2,5%			45
	Homme			13	2,1%	3	0,5%	3	0,5%			19
Total de 35-39 ans				31	12,8%	14	11,5%	19	7,6%			64
30-34 ans	Femme			15	2,4%	10	1,6%	26	4,1%			51
	Homme			11	1,7%	3	0,5%	3	0,5%			17
Total de 30-34 ans				26	10,7%	13	10,7%	29	11,6%			68
25-29 ans	Femme			19	3,0%	3	0,5%	10	1,6%			32
	Homme			13	2,1%	2	0,3%	1	0,2%	3	0,5%	19
Total de 25-29 ans				32	13,2%	5	4,1%	11	4,4%	3	27,3%	51
18-24 ans	Femme			2	0,3%	2	0,3%	8	1,3%	5	0,8%	17
	Homme			2	0,3%	1	0,2%	2	0,3%	3	0,5%	8
Total de 18-24 ans				4	1,7%	3	2,5%	10	4,0%	8	72,7%	25
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>242</b>	<b>100%</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>629</b>
Âge moyen		54 ans		42,7 ans		45,12 ans		45,72 ans		22,64 ans		44,09 ans
Âge médian		55,5 ans		43,5 ans		45,5 ans		48 ans		22 ans		45 ans

\* NA = agents en contrat d'apprentissage

## b) Les caractéristiques des effectifs

## • BIATSS titulaires

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2019		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	3	0,7%	3	0,7%	1	0,2%
	Homme	2	0,5%	3	0,7%	1	0,2%
Total de 65 et + ans		5	1,1%	6	1,4%	2	0,5%
60-64 ans	Femme	20	4,5%	20	4,6%	25	5,8%
	Homme	10	2,3%	8	1,8%	11	2,5%
Total de 60-64 ans		30	6,8%	28	6,4%	36	8,3%
55-59 ans	Femme	46	10,4%	50	11,4%	48	11,1%
	Homme	13	2,9%	13	3,0%	17	3,9%
Total de 55-59 ans		59	13,4%	63	14,4%	65	15,0%
50-54 ans	Femme	50	11,3%	50	11,4%	54	12,4%
	Homme	26	5,9%	30	6,8%	28	6,5%
Total de 50-54 ans		76	17,2%	80	18,3%	82	18,9%
45-49 ans	Femme	73	16,6%	70	16,0%	67	15,4%
	Homme	26	5,9%	24	5,5%	25	5,8%
Total de 45-49 ans		99	22,4%	94	21,5%	92	21,2%
40-44 ans	Femme	45	10,2%	48	11,0%	46	10,6%
	Homme	24	5,4%	24	5,5%	18	4,1%
Total de 40-44 ans		69	15,6%	72	16,4%	64	14,7%
35-39 ans	Femme	34	7,7%	33	7,5%	36	8,3%
	Homme	10	2,3%	7	1,6%	8	1,8%
Total de 35-39 ans		44	10,0%	40	9,1%	44	10,1%
30-34 ans	Femme	27	6,1%	27	6,2%	27	6,2%
	Homme	12	2,7%	12	2,7%	11	2,5%
Total de 30-34 ans		39	8,8%	39	8,9%	38	8,8%
25-29 ans	Femme	17	3,9%	11	2,5%	7	1,6%
	Homme	2	0,5%	4	0,9%	2	0,5%
Total de 25-29 ans		19	4,3%	15	3,4%	9	2,1%
18-24 ans	Femme					1	0,2%
	Homme	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%
Total de 18-24 ans		1	0,2%	1	0,2%	2	0,5%
<b>TOTAL</b>		<b>441</b>	<b>100%</b>	<b>438</b>	<b>100%</b>	<b>434</b>	<b>100%</b>



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2021</b>	<b>312</b>	<b>122</b>	<b>434</b>

	2019	2020	2021
Âge moyen des BIATSS titulaires	46,4	46,8	47,1
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel féminin	46,3	46,7	46,8
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel masculin	46,9	47,0	47,8
Âge médian des BIATSS titulaires	47	47	48
Âge médian des BIATSS titulaires personnel féminin	47	47	48
Âge médian des BIATSS titulaires personnel masculin	47	48	49

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS titulaires - (suite)

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021										TOTAL 2021
		A+		A		B		C		NA		
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme					1	0,2%					1
	Homme			1	0,2%							1
Total de 65 et + ans				1	0,7%	1	1,0%					2
60-64 ans	Femme	2	0,5%	4	0,9%	4	0,9%	15	3,5%			25
	Homme			8	1,8%			3	0,7%			11
Total de 60-64 ans		2	50,0%	12	8,3%	4	3,9%	18	9,8%			36
55-59 ans	Femme			10	2,3%	15	3,5%	23	5,3%			48
	Homme			6	1,4%	4	0,9%	7	1,6%			17
Total de 55-59 ans				16	11,1%	19	18,4%	30	16,4%			65
50-54 ans	Femme	1	0,2%	11	2,5%	13	3,0%	29	6,7%			54
	Homme			17	3,9%	3	0,7%	8	1,8%			28
Total de 50-54 ans		1	25,0%	28	19,4%	16	15,5%	37	20,2%			82
45-49 ans	Femme			22	5,1%	17	3,9%	28	6,5%			67
	Homme			14	3,2%	6	1,4%	5	1,2%			25
Total de 45-49 ans				36	25,0%	23	22,3%	33	18,0%			92
40-44 ans	Femme			14	3,2%	11	2,5%	21	4,8%			46
	Homme	1	0,2%	9	2,1%	4	0,9%	4	0,9%			18
Total de 40-44 ans		1	25,0%	23	16,0%	15	14,6%	25	13,7%			64
35-39 ans	Femme			11	2,5%	11	2,5%	14	3,2%			36
	Homme			4	0,9%	2	0,5%	2	0,5%			8
Total de 35-39 ans				15	10,4%	13	12,6%	16	8,7%			44
30-34 ans	Femme			5	1,2%	7	1,6%	15	3,5%			27
	Homme			5	1,2%	3	0,7%	3	0,7%			11
Total de 30-34 ans				10	6,9%	10	9,7%	18	9,8%			38
25-29 ans	Femme			2	0,5%			5	1,2%			7
	Homme			1	0,2%	1	0,2%					2
Total de 25-29 ans				3	2,1%	1	1,0%	5	2,7%			9
18-24 ans	Femme					1	0,2%					1
	Homme							1	0,2%			1
Total de 18-24 ans						1	1,0%	1	0,5%			2
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>			<b>434</b>
Âge moyen		54 ans		47,24 ans		46,36 ans		47,27 ans				47,11 ans
Âge médian		55,5 ans		48 ans		46 ans		49 ans				48 ans

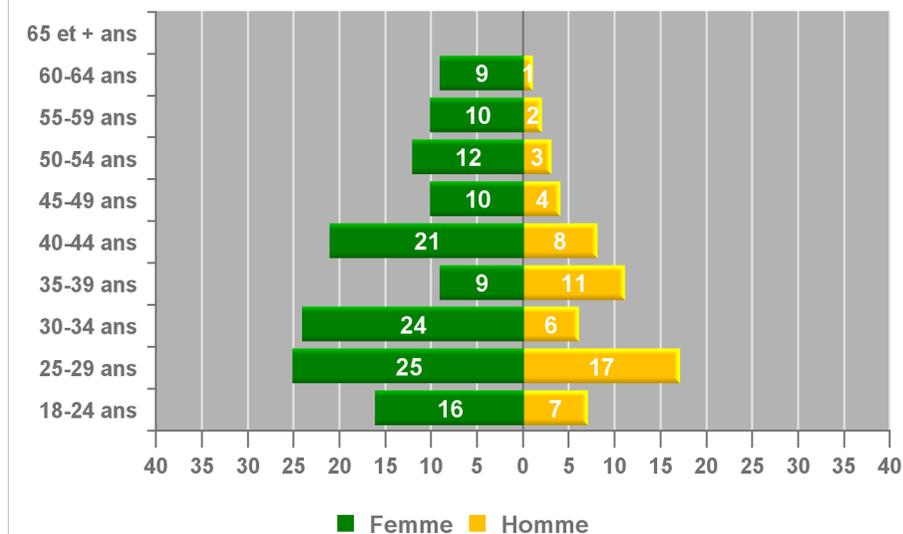
\* NA = agents en contrat d'apprentissage

## b) Les caractéristiques des effectifs

## • BIATSS contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2019		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>65 et + ans</b>	<b>Femme</b>	1	0,6%	1	0,6%		
Total de 65 et + ans		1	0,3%	1	0,3%		
<b>60-64 ans</b>	<b>Femme</b>	6	3,8%	9	5,2%	9	4,6%
	<b>Homme</b>					1	0,5%
Total de 60-64 ans		6	3,8%	9	5,2%	10	5,1%
<b>55-59 ans</b>	<b>Femme</b>	16	10,2%	12	6,9%	10	5,1%
	<b>Homme</b>	3	1,9%	2	1,2%	2	1,0%
Total de 55-59 ans		19	12,1%	14	8,1%	12	6,2%
<b>50-54 ans</b>	<b>Femme</b>	8	5,1%	11	6,4%	12	6,2%
	<b>Homme</b>	3	1,9%	3	1,7%	3	1,5%
Total de 50-54 ans		11	7,0%	14	8,1%	15	7,7%
<b>45-49 ans</b>	<b>Femme</b>	12	7,6%	8	4,6%	10	5,1%
	<b>Homme</b>	6	3,8%	3	1,7%	4	2,1%
Total de 45-49 ans		18	11,5%	11	6,4%	14	7,2%
<b>40-44 ans</b>	<b>Femme</b>	17	10,8%	17	9,8%	21	10,8%
	<b>Homme</b>			4	2,3%	8	4,1%
Total de 40-44 ans		17	10,9%	21	12,2%	29	14,9%
<b>35-39 ans</b>	<b>Femme</b>	9	5,7%	9	5,2%	9	4,6%
	<b>Homme</b>	7	4,5%	8	4,6%	11	5,6%
Total de 35-39 ans		16	10,2%	17	9,9%	20	10,3%
<b>30-34 ans</b>	<b>Femme</b>	21	13,4%	26	15,0%	24	12,3%
	<b>Homme</b>	6	3,8%	6	3,5%	6	3,1%
Total de 30-34 ans		27	17,3%	32	18,6%	30	15,4%
<b>25-29 ans</b>	<b>Femme</b>	21	13,4%	17	9,8%	25	12,8%
	<b>Homme</b>	13	8,3%	14	8,1%	17	8,7%
Total de 25-29 ans		34	21,7%	31	18,0%	42	21,5%
<b>18-24 ans</b>	<b>Femme</b>	6	3,8%	14	8,1%	16	8,2%
	<b>Homme</b>	2	1,3%	9	5,2%	7	3,6%
Total de 18-24 ans		8	5,1%	23	13,3%	23	11,8%
<b>TOTAL</b>		<b>157</b>	<b>100%</b>	<b>173</b>	<b>100%</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>

PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2021</b>	<b>136</b>	<b>59</b>	<b>195</b>

	2019	2020	2021
Âge moyen des BIATSS contractuels	39,6	37,8	37,4
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel féminin	40,6	39,5	38,4
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel masculin	36,6	33,6	35,0
Âge médian des BIATSS contractuels	39	35	35
Âge médian des BIATSS contractuels personnel féminin	40	36	35,5
Âge médian des BIATSS contractuels personnel masculin	33,5	31	34

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS contractuels - (suite)

		2021								TOTAL 2021
		A		B		C		NA		
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
<b>65 et + ans</b>	<b>Femme</b>									
Total de 65 et + ans										
<b>60-64 ans</b>	<b>Femme</b>	1	0,5%	1	0,5%	7	3,6%			<b>9</b>
	<b>Homme</b>					1	0,5%			<b>1</b>
Total de 60-64 ans		1	1,0%	1	5,3%	8	11,9%			<b>10</b>
<b>55-59 ans</b>	<b>Femme</b>	4	2,1%			6	3,1%			<b>10</b>
	<b>Homme</b>			1	0,5%	1	0,5%			<b>2</b>
Total de 55-59 ans		4	4,1%	1	5,3%	7	10,4%			<b>12</b>
<b>50-54 ans</b>	<b>Femme</b>	4	2,1%	2	1,0%	6	3,1%			<b>12</b>
	<b>Homme</b>	2	1,0%			1	0,5%			<b>3</b>
Total de 50-54 ans		6	6,1%	2	10,5%	7	10,4%			<b>15</b>
<b>45-49 ans</b>	<b>Femme</b>	5	2,6%	2	1,0%	3	1,5%			<b>10</b>
	<b>Homme</b>	3	1,5%			1	0,5%			<b>4</b>
Total de 45-49 ans		8	8,2%	2	10,5%	4	6,0%			<b>14</b>
<b>40-44 ans</b>	<b>Femme</b>	9	4,6%	2	1,0%	10	5,1%			<b>21</b>
	<b>Homme</b>	5	2,6%	1	0,5%	2	1,0%			<b>8</b>
Total de 40-44 ans		14	14,3%	3	15,8%	12	17,9%			<b>29</b>
<b>35-39 ans</b>	<b>Femme</b>	7	3,6%			2	1,0%			<b>9</b>
	<b>Homme</b>	9	4,6%	1	0,5%	1	0,5%			<b>11</b>
Total de 35-39 ans		16	16,3%	1	5,3%	3	4,5%			<b>20</b>
<b>30-34 ans</b>	<b>Femme</b>	10	5,1%	3	1,5%	11	5,6%			<b>24</b>
	<b>Homme</b>	6	3,1%							<b>6</b>
Total de 30-34 ans		16	16,3%	3	15,8%	11	16,4%			<b>30</b>
<b>25-29 ans</b>	<b>Femme</b>	17	8,7%	3	1,5%	5	2,6%			<b>25</b>
	<b>Homme</b>	12	6,2%	1	0,5%	1	0,5%	3	1,5%	<b>17</b>
Total de 25-29 ans		29	29,6%	4	21,1%	6	9,0%	3	27,3%	<b>42</b>
<b>18-24 ans</b>	<b>Femme</b>	2	1,0%	1	0,5%	8	4,1%	5	2,6%	<b>16</b>
	<b>Homme</b>	2	1,0%	1	0,5%	1	0,5%	3	1,5%	<b>7</b>
Total de 18-24 ans		4	4,1%	2	10,5%	9	13,4%	8	72,7%	<b>23</b>
<b>TOTAL</b>		<b>98</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>195</b>
Âge moyen		36,03 ans		38,42 ans		41,49 ans		22,64 ans		37,38 ans
Âge médian		34,5 ans		35 ans		42 ans		22 ans		35 ans

\* NA = agents en contrat d'apprentissage





# 2. LE RECRUTEMENT

<b>2. LE RECRUTEMENT</b>	<b>39</b>
<b>a) Le recrutement de fonctionnaires</b>	<b>40</b>
Entrées des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2021	40
Recrutement des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2021	41
Entrées des BIATSS titulaires en 2021	42
Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2021	43
<b>b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels</b>	<b>44</b>
Entrées des enseignantes - chercheuses / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels en 2021	44
Entrées des BIATSS contractuels en 2021	45
<b>c) Les stagiaires</b>	<b>47</b>
Affectation des stagiaires	47

## a) Le recrutement de fonctionnaires

## Entrées des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2021

FILIERE	GRADE	MODE DE RECRUTEMENT												TOTAL ENTRÉES 2021	
		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	1	1												2
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel														0
	Maître de conférences hors classe														0
	Maître de conférences classe normale	6	8					2							16
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	Professeur agrégé hors classe		1												1
	Professeur agrégé classe exceptionnelle		1												1
	Professeur agrégé classe normale		2												2
	Professeur certifié hors classe														0
	Professeur certifié classe exceptionnelle														0
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle														0
	Professeur certifié ex bi-admissible														0
	Professeur certifié classe normale														0
	Professeur certifié EPS hors classe														0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle														0
	Professeur certifié EPS classe normale														0
	Professeur des lycées professionnels hors classe														0
TOTAL ENSEIGNANTES- CHERCHEURES / ENSEIGNANTS- CHERCHEURS / ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	7	13	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	22	

\* MAD : Mise A Disposition

## a) Le recrutement de fonctionnaires

## Recrutement des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2021

CAT.	FILIÈRE	SPÉCIALITÉ		CORPS	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
A+	ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	6	Sciences de gestion et du management	MCF	26-1.1	IUT A	IREGE	4	4	50%	H	26	19	5	3	3	3	1	
		16	Psychologie et ergonomie	MCF	26-1.1	LLSH	LPNC	4	4	50%	H	17	11	6	0	3	0	1	
		21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	MCF	26-1.1	LLSH	LLSETI	4	4	50%	H	15	17	2	6	1	4		1
		26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	MCF	26-1.1	SceM	LAMA	4	4	50%	H	19	83					1	
		26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	MCF	26-1.1	SceM	LAMA	4	4	50%	H	5	28	1	6	1	5		1
		27	Informatique	MCF	26-1.1	IAE	LISTIC	4	4	50%	H	18	33	4	2	3	2	1	
		28	Milieux denses et matériaux	MCF	26-1.1	IUT A	SYMME	4	4	50%	H	7	12	2	2	1	1	1	
		29	Constituants élémentaires	MCF	26-1.1	SceM	LAPTh	6	6	50%	H	2	14	0	6	0	4		1
		60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	MCF	26-1.1	IUT C	LOCIE	5	7	42%	H	11	19	0	6	0	5		1
		60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	MCF	26-1.1	PAC	SYMME	5	7	42%	H	9	21	0	4	0	2		1
		61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	MCF	26-1.1	IAE	SYMME	6	6	50%	H	14	29	1	6	1	4		1
		62	Energétique, génie des procédés	MCF	26-1.1	PAC	LOCIE	5	7	42%	H	12	32					1	
		63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	MCF	26-1.1	IUT A	SYMME	4	4	50%	F	5	20	0	7	0	4		1
		63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	MCF	26-1.1	SceM	IMEP-LAHC	5	7	42%	H	4	16	0	5	0	3		1
		A	ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS		Economie et gestion	PRAG		IUT A (TC)		4	4	50%	H	10	18	1	5	0	3
	Education physique et sportive			PRAG		SceM (STAPS)		3	5	38%	H	13	18	3	4	3	4		1
	Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électrique			PRAG		IUT A (GEII)		2	6	25%	H	2	11	1	1	1	1		1
	Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique			PRAG		IUT A (GMP)		2	6	25%	H	1	23	1	5	1	4		1

## a) Le recrutement de fonctionnaires

## Entrées des BIATSS titulaires en 2021

FILIERE	CAT.	GRADE	MODE DE RECRUTEMENT																		TOTAL ENTRÉE S 2021					
			CONCOURS						AUTRES RECRUTEMENTS																	
			Externe		Interne		Troisième voie		ERD*		Concours direct / Sans concours		BOE		PACTE		MAD**		Mutation			Détachement		Réintégration / intégration		
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	
BIATSS : ATSS	A +	Autres corps FP - Emplois fonctionnels																						0		
	A	Attaché principal d'administration de l'état																							0	
		Attaché d'administration de l'état hors classe																							0	
		Attaché d'administration directeur de service																							0	
		Attaché d'administration de l'état																							0	
		Infirmier de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur hors classe																							0	
		Infirmier de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur classe supérieure																							0	
		Infirmier de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur classe normale																							0	
		Assistant principal de service social																							0	
		Assistant de service social classe supérieure																								0
	Assistant de service social classe normale																								0	
	B	Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur classe exceptionnelle																					1		1	
		Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur classe supérieure																						1		1
		Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur classe normale																						1		1
	C	Adjoint technique des établissements d'enseignement principal 1ère classe																							0	
		Adjoint technique des établissements d'enseignement principal 2ème classe																							0	
		Adjoint technique des établissements d'enseignement																							0	
Adjoint administratif principal de 1ère classe																								0		
Adjoint administratif principal de 2ème classe																							2		2	
	Adjoint administratif	1																						1		
BIATSS : BIB	A	Conservateur général des bibliothèques																						0		
		Conservateur en chef des bibliothèques																							0	
		Conservateur des bibliothèques																							0	
		Bibliothécaire hors classe																							0	
	Bibliothécaire																						1		1	
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle																						1		1
		Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure																							0	
		Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale																							0	
	C	Magasinier des bibliothèques principal 1ère classe																							0	
Magasinier des bibliothèques principal 2ème classe																								0		
	Magasinier des Bibliothèques																							0		
BIATSS : ITRF	A	Ingénieur de recherche hors classe																						0		
		Ingénieur de recherche de 1ère classe																							0	
		Ingénieur de recherche de 2ème classe																							0	
		Ingénieur d'études hors classe																							0	
		Ingénieur d'études de classe normale																							0	
	Assistant ingénieur																						1		1	
	B	Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle																						1		1
		Technicien de recherche et de formation de classe supérieure																							0	
		Technicien de recherche et de formation de classe normale	1																					1		4
	C	Adjoint technique principal de recherche et de formation de 1ère classe																							0	
Adjoint technique principal de recherche et de formation de 2ème classe																								0		
	Adjoint technique de recherche et de formation																						3		5	
<b>Total BIATSS titulaires</b>			<b>2</b>		<b>5</b>							<b>3</b>	<b>1</b>			<b>1</b>		<b>1</b>				<b>5</b>	<b>1</b>		<b>19</b>	

\*ERD : Emploi Réservé Défense

\*\*MAD : Mise A Disposition

## a) Le recrutement de fonctionnaires

## Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2021

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	DONT USMB	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB		
A	ITRF	G	Ingénieur Responsable du Patrimoine Immobilier ou Logistique	IGR	Interne	1	Direction du patrimoine	CI	CI	CI	CI					CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	
	ITRF	F	Chargé des Ressources Documentaires	IGE	Externe	1	BU	3*	3*	0.5	F					7	3	1	3		1				
	ITRF	J	Assistant en Gestion Administrative	ASI	Externe	1	DAPAC	3*	3*	0.5	F					4	1	1		1					
	ITRF	E	Gestionnaire d'Infrastructures	ASI	BOE	1	IUT A	3*	2*	0.6	F	2		2		1		2	1		1	1		1	1
B	ITRF	J	Gestionnaire Financier et Comptable	TECH	Interne	1	IUT A	CO Lyon II	CO Lyon II	CO Lyon II	CO Lyon II					9		2	3		1	1		1	
	ITRF	G	Technicien en Aménagement, Maintenance et Exploitation du Bâti	TECH	Externe	1	DIRPAT Annecy	3	3	0.5	F		6		5	3		1	1						
	ITRF	B	Technicien en Chimie et Sciences Physiques	TECH	Externe	1	SceM	3	2	0.5	F	6	3	6	3	2	2	1	1	1		1	1	1	
	ITRF	J	Technicien en Gestion Administrative	TECH	Interne	1	DAPAC	CO Lyon III	CO Lyon III	CO Lyon III	CO Lyon III					8		2	6		2	1		1	
	AENES			SAENES	Interne	1	LLSH	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat											1		1	
C	ITRF	J	Adjoint en Gestion Administrative	ATRF	BOE	1	selon profil	4		1	F	2		1		1									
	ITRF	J	Adjoint en Gestion Administrative	ATRF	Concours direct	2	AGC/DRH	5	3	0.625	F	21	1	21	1	15	11		10	6		6	2	2	
	ITRF	J	Adjoint en Gestion Administrative	ATRF	PACTE	1	selon profil	4		1	F	6		6		2									
	ITRF	G	Electricien Courants Fort ou Faible	ATRF	Concours direct	2	DIRPAT Jacob / Le Bourget	1	3	0.33	H		1		1		1								
	ITRF	F	Opérateur d'Exploitation	ATRF	Concours direct	1	DIRPAT Annecy - Repro	3	1	0.66	H	1		1		1									
	ITRF	G	Opérateur Logistique	ATRF	Concours direct	2	DIRPAT Jacob	2	2	0.5	H		3		3			3			1			1	
	ITRF	G	Opérateur Logistique	ATRF	PACTE	1	DIRPAT Le Bourget	2	2	0.5	H		1		1			1			1			1	
	AENES			ADJENES	Externe	1	IUT A	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat													1	
	AENES			ADJENES	Interne	1	IAE	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat													1	
	AENES			ADJENES	Interne	1	LLSH	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat													1	1
AENES			ADJENES	Recrutement sans concours	1	selon profil	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat															

\* Seulement pour la phase d'admission  
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 2021

## Sur des emplois permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS				DUREE DES CONTRATS			
	A+		A		A+		A	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Professeurs associés (article 5*)			1	1			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans
Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques (Article 6 ter*)								
Recrutement AL 4- 2			15	17			jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Transfert d'autorité ou transfert de compétence (Article 6 septies*)								
Travailleurs handicapés (Article 27*)								
Contractuels de statut antérieur (Article 82)								

## 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 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)			23	23			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans

\*Articles de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

## Répartition par niveau et par type de contrats

NIVEAU	Type de contrats				TOTAL 2021
	CDD		CDI		
	F	H	F	H	
ATER	5	1			6
Lecteurs	2	1			3
Associés	1	1			2
Enseignant contractuel	8	13		1	22
Enseignant-chercheur contractuel junior		1			1

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

\* hors apprentis

## Entrées des BIATSS contractuels en 2021

## Sur des emplois 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	
Emplois de direction de l'État (article 3*)																	
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 4*)			2									de 1 à 3 ans					
Contractuels sur emplois à « temps incomplet » (article 6*)			3					1									
Fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (Article L 954-3 1° du code de l'éducation)			3	3								jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an				
Transfert d'autorité ou transfert de compétence (Article 6 septies*)																	
Contractuels PACTE (Article 22 bis*)								1									jusqu'à 1 an
Travailleurs handicapés (Article 27*)																	
Contractuels de statut antérieur (Article 82)																	

## Sur des emplois 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 (article 6 sexies*)			3	1	6	1	13	3				jusqu'à 1 an					
Contrat sur projet ou opération identifiée (Article 7bis*)			11	4	2	1	1					de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	
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 6 quater*)			3		5		8					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 6 quinques*)			1	3	2	1	16	4				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)			13	27								de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans				

\*Articles de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

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

\* hors apprentis

## Entrées des BIATSS contractuels en 2021

## Répartition par niveau et par type de contrats

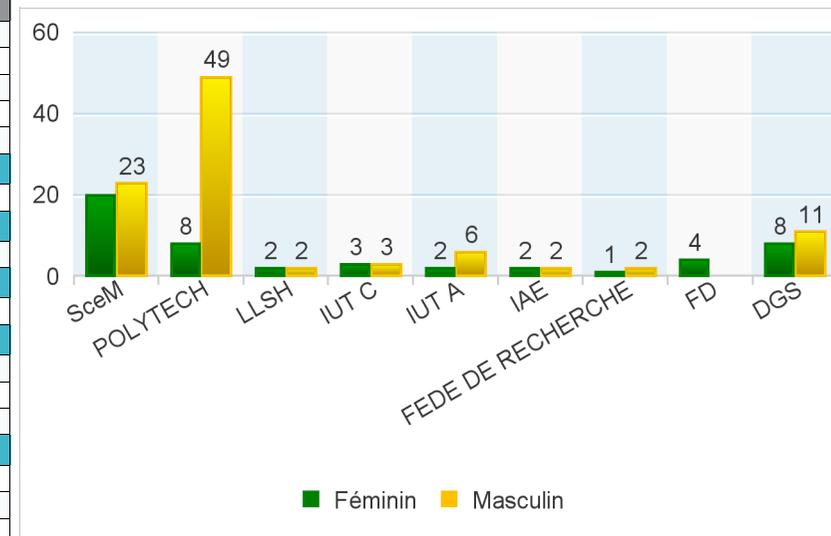
NIVEAU	Type de contrats				TOTAL 2021
	CDD		CDI		
	F	H	F	H	
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Expert de haut niveau					
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté		5			5
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant	4	8			12
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études	6	12			18
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant	1				1
Contrat Recherche Cat.A Technique - Researcher MSCA					
Contractuel Cat.A Bibliothèque - Niveau Bibliothécaire					
Contractuel Cat.A Santé Médecin					
Contractuel Cat.A Santé Infirmier	4	0	1		5
Contractuel Cat.A Santé Psychologue	1	0	2		3
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGR	0	1			1
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE	10	6	1	2	19
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI	8	4	1		13
Contractuel cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque	15	3			18
Contractuel cat.B Santé - Assistant de Service Social					
Contractuel cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque	38	8	1		47

### 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 01/01/2021 au 31/12/2021. 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	3	7	10
	DEVE	2		2
	DN		1	1
	DRI	1	2	3
	Pôle Montagne Inventive	2	1	3
<b>Sous-total DGS</b>		<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>
FD	Laboratoire CERDAF	4		4
<b>Sous-total FD</b>		<b>4</b>		<b>4</b>
FEDE DE RECHERCHE	FEDE DE RECHERCHE	1	2	3
<b>Sous-total FEDE DE RECHERCHE</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
IAE	Laboratoire IREGE	2	2	4
<b>Sous-total IAE</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
IUT A	Département GEA		1	1
	Département GMP	1	5	6
	Direction	1		1
<b>Sous-total IUT A</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
IUT C	Direction	1	2	3
	Laboratoire LEPMI	1	1	2
	Service Communication et Relations extérieurs IUT C	1		1
<b>Sous-total IUT C</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
LLSH	Laboratoire LIP	1	1	2
	Laboratoire LLS	1	1	2
<b>Sous-total LLSH</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
POLYTECH	Direction		1	1
	Laboratoire LISTIC	1	15	16
	Laboratoire LOCIE	3	19	22
	Laboratoire SYMME	4	14	18
<b>Sous-total POLYTECH</b>		<b>8</b>	<b>49</b>	<b>57</b>
SceM	Administration générale SceM	1	1	2
	Institut des Sciences de la Terre	2	2	4
	Institut MEP-LHC		2	2
	Laboratoire CARRTEL	3	3	6
	Laboratoire EDYTEM	8	2	10
	Laboratoire LAMA		3	3
	Laboratoire LCME	1	3	4
	Laboratoire LECA	3	1	4
Laboratoire LIBM	2	6	8	
<b>Sous-total SceM</b>		<b>20</b>	<b>23</b>	<b>43</b>
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>98</b>	<b>148</b>





# 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

<b>3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS</b>	<b>49</b>
<b>a) Les mobilités</b>	<b>50</b>
<b>b) Les avancements de grade et les promotions internes</b>	<b>51</b>
Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2021	52
Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2021	53
Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2021	54
<b>c) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination</b>	<b>55</b>
Sorties des Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2021	56
Sorties des personnels BIATSS titulaires en 2021	57
Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2021	58
Départ en retraite des agents titulaires et contractuels	59

#### 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								
	Infirmiers	2	18	2		2			
	IGR	1	21	15	1	1			
	IGE	6	58	75	3	1	4	2	
	ASI	6	49	69	3	2	5	1	
	BIB								
B	SAENES + TECH	12	164	67	7	2	9		3
	BIBAS								
C	ADJENES + ATEE + ATRF	15	284	59	10	3	13		2
	MAG	1	47	27	2		1		

#### 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	2	3	21	1	1	1	1	
	MCF	14	159	373	6	8	13	1	
	PRAG	4	26	72		4	4		
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 2021

FILIÈRE	GRADE	NOMBRE DE PROMOUVABLES		NOMBRE DE PROMUS				% DE PROMUS / PROMOUVABLES		DUREE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE		CORPS						TOTAL 2021		
				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	7	30		3			10%										0	3	3
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon	3	14		2			14%										0	2	2
	Professeur des universités de 1ère classe	13	19	2				15%										2	0	0
	Professeur des universités de 2ème classe										1							0	1	1
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel	7	12	2	3			29%	25%									2	3	5
	Maître de conférences hors classe	25	40	5	5			20%	13%									5	5	10
	Maître de conférences classe normale																	0	0	0
<b>TOTAL ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS</b>		<b>55</b>	<b>115</b>	<b>9</b>	<b>13</b>			<b>16%</b>	<b>11%</b>			<b>1</b>						<b>9</b>	<b>14</b>	<b>21</b>
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	Professeur agrégé classe exceptionnelle	13	13			2	1	15%	8%									2	1	3
	Professeur agrégé hors classe	11	14			4	1	36%	7%									4	1	5
	Professeur agrégé classe normale	10	17															0	0	0
	Professeur certifié classe exceptionnelle	3	2			3	2	100%	100%									3	2	5
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle																	0	0	0
	Professeur certifié hors classe	3	3															0	0	0
	Professeur certifié classe normale																	0	0	0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle							1		100%								0	1	1
	Professeur certifié EPS hors classe									0%								0	0	0
	Professeur certifié EPS classe normale																	0	0	0
	Professeur certifié ex bi-admissible																	0	0	0
	Professeur des lycées professionnels classe exceptionnelle									100%								0	1	1
Professeur des lycées professionnels hors classe																				
<b>TOTAL ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS</b>		<b>40</b>	<b>55</b>			<b>9</b>	<b>6</b>	<b>23%</b>	<b>11%</b>									<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS	ATER												1					0	1	1
	Lecteurs																	0	0	0
	Associés																	0	0	0
	Enseignant contractuel																	0	0	0
	Enseignant-chercheur contractuel junior																	0	0	0
	Enseignant contractuel CDI																	0	0	0
	Enseignant contractuel CDI ACCENTS																	0	0	0
<b>TOTAL CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS</b>													<b>1</b>					<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS</b>		<b>95</b>	<b>170</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>9%</b>	<b>4%</b>				<b>2</b>					<b>18</b>	<b>21</b>	<b>37</b>

### 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### b) Les avancements de grade et les promotions internes

#### Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2021

FILIÈRE	GRADE	GRADE										CORPS								TOTAL DE PROMUS 2021			
		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	1	2																		0	0	0
	AAE DIR SERV																				0	0	0
	APAE	4	1																		0	0	0
	AAE																	1			1	0	1
	INFIRMIER HC	1																			0	0	0
	INFIRMIER CS																				0	0	0
	INFIRMIER CN																				0	0	0
	ASS PRINC SERV SOCIAL																				0	0	0
	ASS SERV SOCIAL CS	1																			0	0	0
	ASS SERV SOCIAL CN																				0	0	0
	SAENES CE	2	1		1				100 %												0	1	1
	SAENES CS	10	2	1				10 %		1	1										2	1	3
	SAENES CN											1									1	0	1
	ATEE P 1C		1																		0	0	0
	ATEE P 2C																				0	0	0
	ATEE																				0	0	0
ADJENES PRINC 1C	39	4	5				12,82 %													5	0	5	
ADJENES PRINC 2C	6	0	3				50 %				1									4	0	4	
ADJENES																				0	0	0	
<b>TOTAL ATSS</b>	<b>64</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14,06 %</b>	<b>9,09 %</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
BIB	CONSER GENERAL BIB																				0	0	0
	CONSER CHEF BIB																				0	0	0
	CONSER BIB																				0	0	0
	BIB HC		1																		0	0	0
	BIB																				0	0	0
	BIB ASS SPE CE	4																			0	0	0
	BIB ASS SPE CS																				0	0	0
	BIB ASS SPE CN																	1			0	1	1
	MAG P 1C	7	1																		0	0	0
	MAG P 2C	1																			0	0	0
MAG																				0	0	0	
<b>TOTAL BIB</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
ITRF	IGR HC																				0	0	0
	IGR 1C	1	2																		0	0	0
	IGR 2C																				0	0	0
	IGE HC	13	13	3				23,08 %													3	0	3
	IGE CN																	1			1	0	1
	ASI																				0	0	0
	TECH CE	9	1						1												1	0	1
	TECH CS	2	7	1				14,29 %	3												3	1	4
	TECH CN											2		1							4	0	4
	ATRF P 1C	5	2	1				20 %										1			1	0	1
ATRF P 2C	31	7	3				9,68 %													3	0	3	
ATRF															3					3	0	3	
<b>TOTAL ITRF</b>	<b>61</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11,48 %</b>	<b>3,13 %</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>20</b>

#### b) Les avancements de grade et les promotions internes

#### Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2021

FILIÈRE	GRADE	GRADE										CORPS								TOTAL DE PROMUS 2021					
		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																1						0	1	1
	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	
<b>TOTAL CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS</b>																	1						0	1	1

#### 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 enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2021

##### Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

FILIERE	GRADE	CESSATION D'ACTIVITE DEFINITIVE														CESSATION D'ACTIVITE TEMPORAIRE						TOTAL SORTIES 2021								
		DÉPART VOLONTAIRE		CONCOURS OU RECRUTEMENT SORTANT		INAPTITUDE DÉFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE DÉTACHEMENT		RÉVOCATION		DÉTACHEMENT		MISE A DISPOSITION		CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX *		AFFECTATION DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION		F	H			
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	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	2	
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon																												0	2
	Professeur des universités de 1ère classe																												0	0
	Professeur des universités de 2ème classe																												1	0
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel																												0	2
	Maître de conférences hors classe																												2	1
	Maître de conférences classe normale																												1	0
<b>Total ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS</b>																													<b>4</b>	<b>7</b>
ENSEIGNANTES - ENSEIGNANTS	Professeur agrégé hors classe																												0	0
	Professeur agrégé classe exceptionnelle																												0	0
	Professeur agrégé classe normale																												0	1
	Professeur certifié hors classe																												0	0
	Professeur certifié classe exceptionnelle																												0	0
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle																												0	0
	Professeur certifié ex bi-admissible																												0	0
	Professeur certifié classe normale																												0	0
	Professeur certifié EPS hors classe																												0	0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle																												0	0
	Professeur certifié EPS classe normale																												0	0
Professeur des lycées professionnels hors classe																												0	0	
<b>Total ENSEIGNANTES - ENSEIGNANTS</b>																													<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total personnels enseignants et enseignants-chercheurs</b>																													<b>4</b>	<b>8</b>

\* SUPERIEUR A 6 MOIS

##### Personnels enseignants contractuels et doctorants

FILIERE	GRADE	CESSATION D'ACTIVITE DEFINITIVE														CESSATION D'ACTIVITE TEMPORAIRE						TOTAL SORTIES 2021									
		DÉPART VOLONTAIRE / TRANSFERT		CONCOURS		INAPTITUDE DÉFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE CONTRAT		LICENCIEMENT		CONGÉ POUR MOBILITÉ		MISE A DISPOSITION		CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX		CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE		F	H				
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H								
CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS	ATER																												5	4	
	Lecteurs																													0	2
	Associés																													1	2
	Doctorants contractuels																													13	10
	Enseignant contractuel																													9	3
	Enseignant-chercheur contractuel junior																													1	3
	Enseignant contractuel CDI	1																												1	0
Enseignant contractuel CDI ACCENTS																													0	0	
<b>Total personnels enseignants contractuels</b>																													<b>1</b>	<b>30</b>	<b>24</b>



### 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

#### Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2021

NIVEAU	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE																CESSATION D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE								TOTAL SORTIES 2021	
	DEPART VOLONTAIRE		CONCOURS		INAPTITUDE DÉFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE CDD		RUPTURE PE INITIATIVE EMPLOYEUR		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	F	H
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté										2			1	2											1	2
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant										1	4			4	9										4	9
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études													5	11											5	11
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant													2	1											2	1
Contractuel Cat.A Bibliothèque - Niveau Bibliothécaire													1												1	0
Contractuel Cat.A Santé Infirmier													2												2	0
Contractuel Cat.A Santé Psychologue										1															0	0
Contractuel Cat.A Santé Médecin											2														0	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE			1								1		4	1		1									4	2
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI													5	1											5	1
Contrat formation Cat.A Technique - Niveau IGR														1											0	1
Contractuel cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque										3		2	4												4	0
Contractuel cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque										6		1	11	4											11	4
Apprenti										2			4	2											4	2
<b>Total BIATSS contractuels</b>			<b>1</b>							<b>13</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>43</b>	<b>32</b>		<b>1</b>									<b>43</b>	<b>33</b>

\* 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

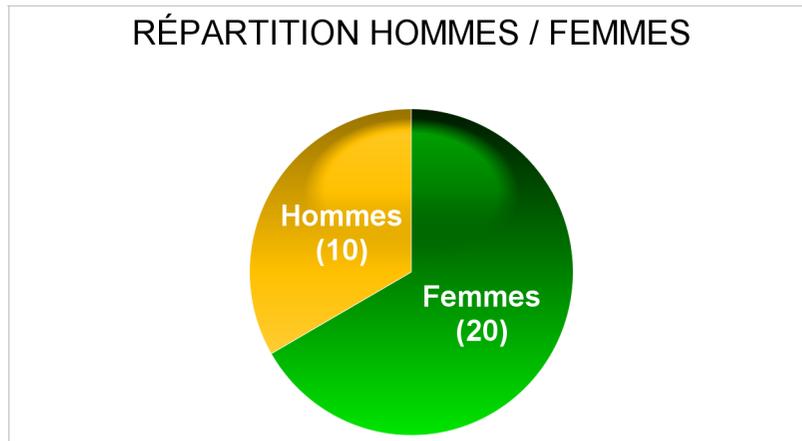
RÉPARTITION DES AGENTS

STATUT	AGENTS	NOMBRE
Titulaire	AENES + Santé / Social (ATSS)	9
	ITRF	6
	<b>Sous-total BIATSS</b>	<b>15</b>
	Enseignants-Chercheurs	10
	<b>Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants</b>	<b>10</b>
<b>Sous-total Titulaire</b>		<b>25</b>
Contractuel	Contractuels CDD	1
	Contractuels CDI	4
	<b>Sous-total Contractuels CDI / CDD</b>	<b>5</b>
<b>Sous-total Contractuel</b>		<b>5</b>
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

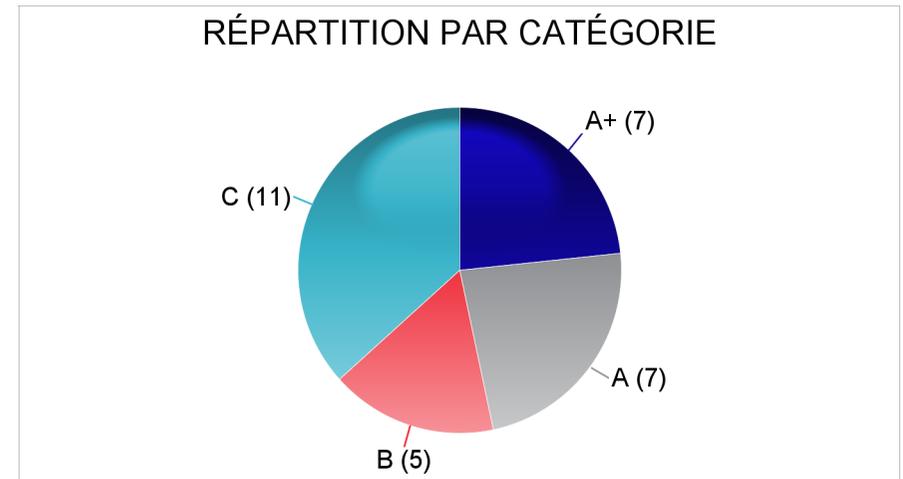
ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	64 ans et 6 mois
<b>BIATSS</b>	62 ans et 10 mois
Contractuels CDI / CDD	63 ans et 6 mois

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE





# 4. LA FORMATION

<b>4. LA FORMATION</b>	<b>61</b>
<b>a) Le nombre des agents en formation initiale et continue</b>	<b>62</b>
Ensemble des personnels formés	62
<b>b) Les dépenses de formation</b>	<b>63</b>
Répartition du budget par enveloppe	63
Formations financées au titre des dispositifs d'accompagnement	63
<b>c) Les types de formations dispensées</b>	<b>64</b>
Nombre de sessions par domaine de formation	64
Taux de participation des stagiaires par domaine de formation	64
<b>d) Le nombre et la durée des formations</b>	<b>65</b>
Nombre de journées de formation professionnelle continue par type d'action (T1, T2, T3)	65

## a) Le nombre des agents en formation initiale et continue

- Personnels en activité au 31/12/2021

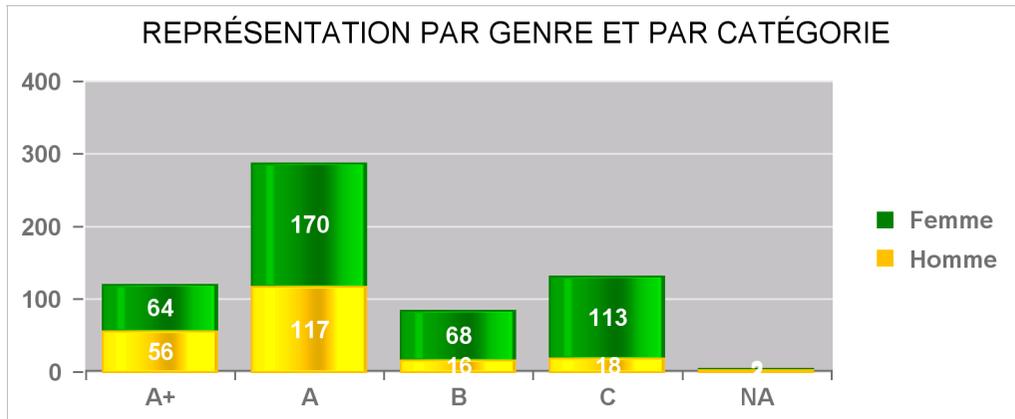
	Demandes		Nb de personnels	
	Nb formations demandées	Nb demandes confirmées	inscrits	formés
Personnels USMB	1 537	1 387	656	603
Personnels extérieurs	44	39	24	23
<b>TOTAL</b>	<b>1 581</b>	<b>1 426</b>	<b>680</b>	<b>626</b>

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

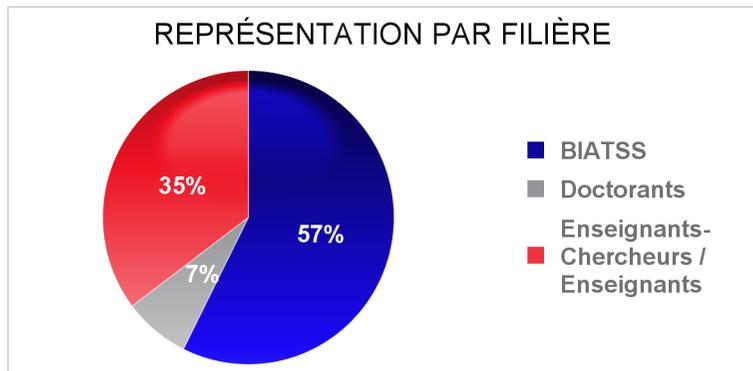
*Nb de personnels inscrits : personnels s'étant inscrits à au moins un stage de formation (quelle que soit sa présence)*

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

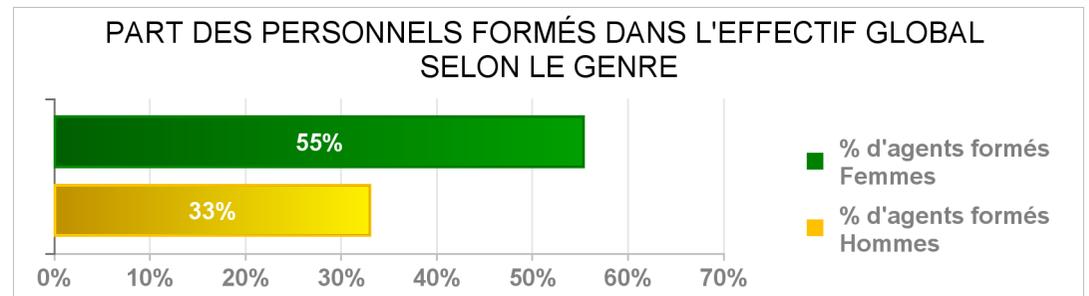
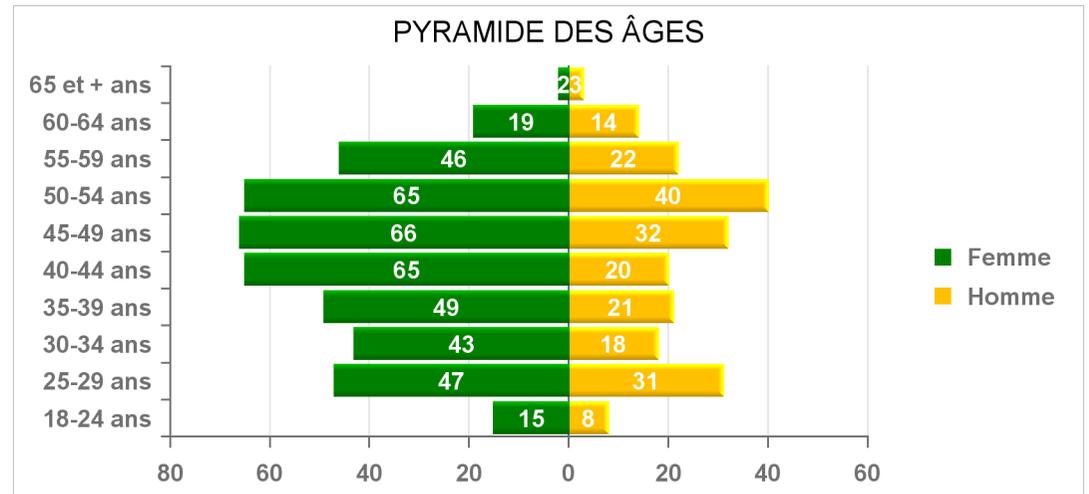
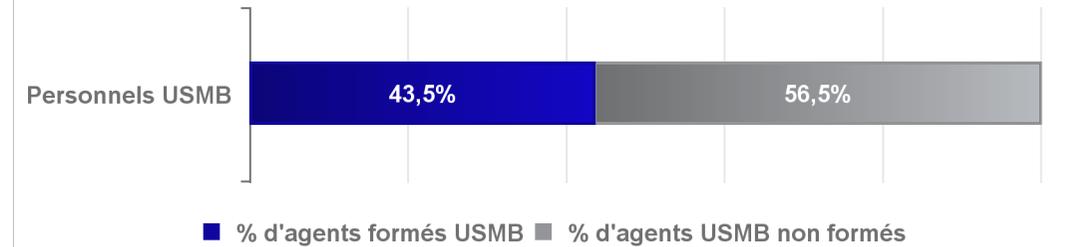
### ▶▶ Ensemble des personnels formés



Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage



### PART DES PERSONNELS FORMÉS DANS LA POPULATION GLOBALE USMB

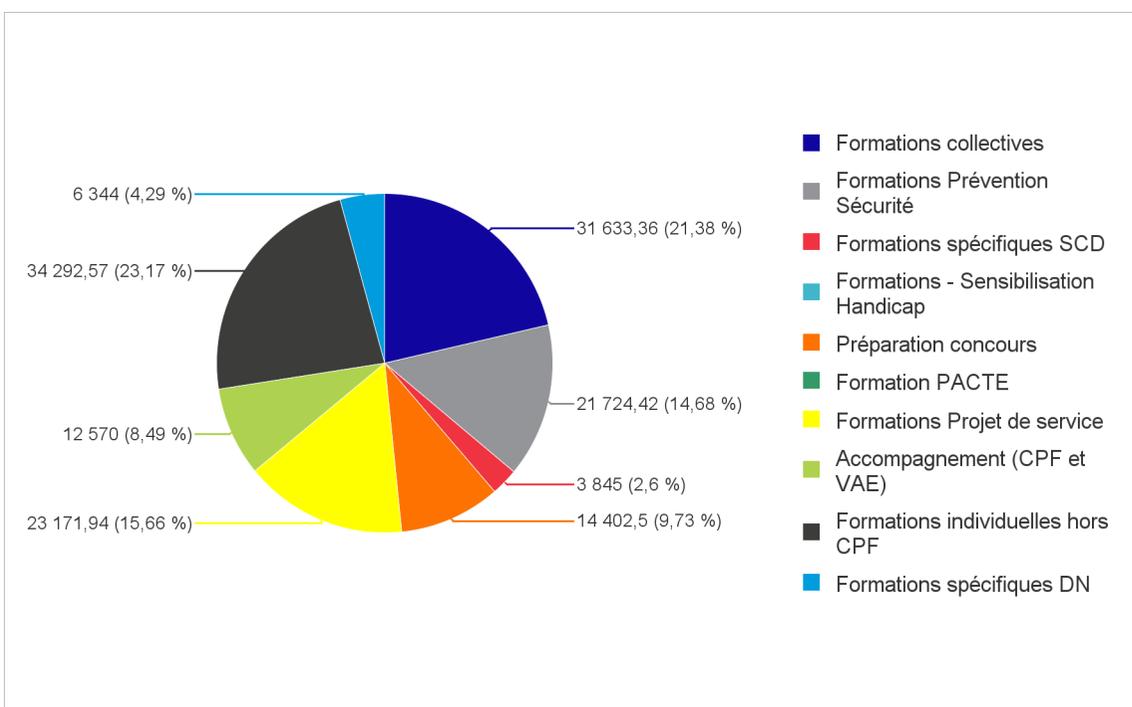


## b) Les dépenses de formation

### RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2021 PAR ENVELOPPE

BILAN BUDGETAIRE EN AE (actes d'engagement consommés)

Montant du budget formation : 147 984 €



### BILAN DES FORMATIONS FINANÇÉES AU TITRE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2021

	CFP	CPF	VAE	Bilan de compétences
Nombre d'agents	2	9	0	3
Coût en €	18 476 €	8 070 €	0 €	4 500 €

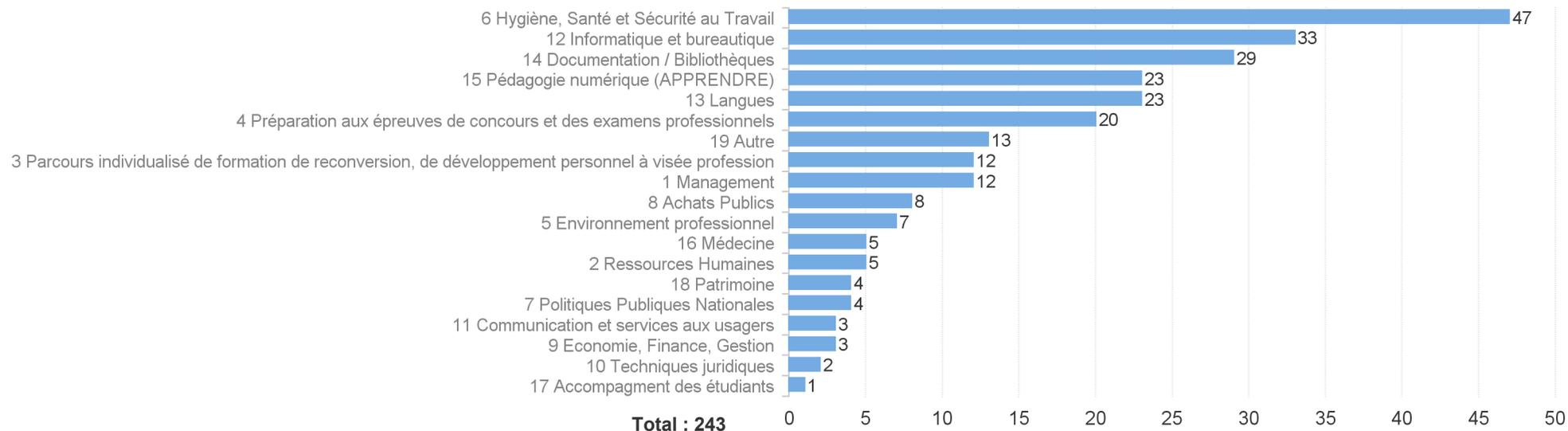
CFP : Congé de Formation Professionnelle (sur masse salariale)

CPF : Compte Personnel de Formation

VAE : Validation des Acquis et de l'Expérience

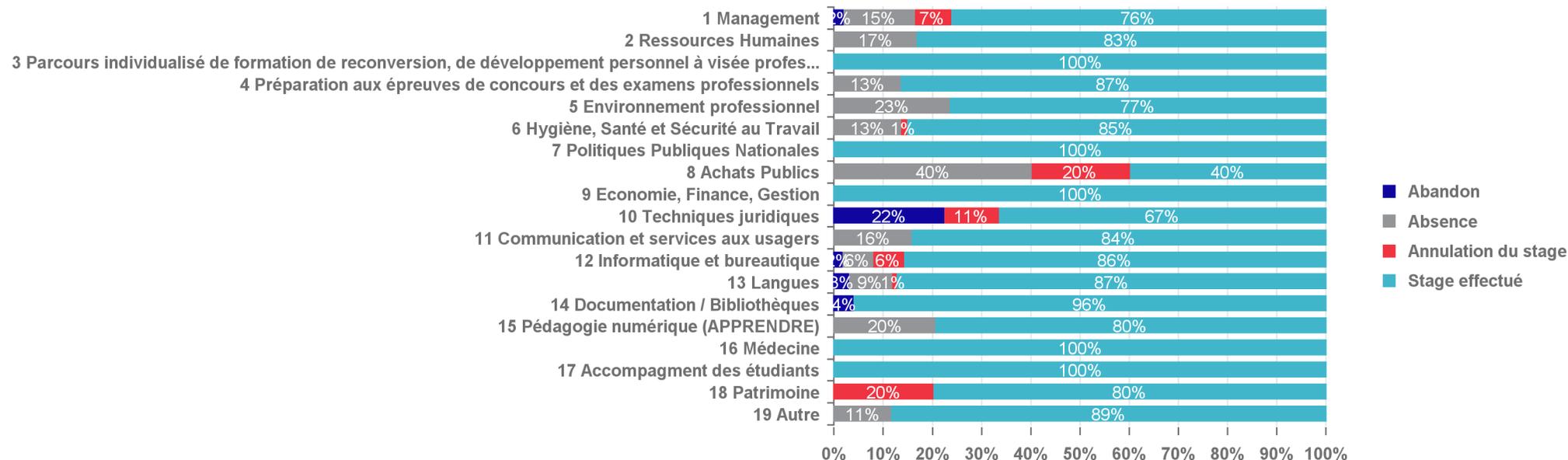
## c) Les types de formations dispensées

### NOMBRE DE SESSIONS RÉALISÉES PAR DOMAINE DE FORMATION



(2020 : 203)

### TAUX DE PARTICIPATION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION



## d) Le nombre et la durée des formations

## FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Personnels en activité au 31/12/2021

## ▶▶ 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	62	116,0	1	4,6	1	10,2	<b>63</b>	<b>130,8</b>
		Homme	50	83,6	1	7,8			<b>51</b>	<b>91,4</b>
	<b>Total catégorie A+</b>		<b>112</b>	<b>199,6</b>	<b>2</b>	<b>12,4</b>	<b>1</b>	<b>10,2</b>	<b>114</b>	<b>222,1</b>
	A	Femme	140	364,9	9	15,1	1	6,7	<b>143</b>	<b>386,7</b>
		Homme	105	190,2	3	11,3			<b>106</b>	<b>201,6</b>
	<b>Total catégorie A</b>		<b>245</b>	<b>555,2</b>	<b>12</b>	<b>26,4</b>	<b>1</b>	<b>6,7</b>	<b>249</b>	<b>588,3</b>
	B	Femme	56	174,0	3	6,3	2	7,5	<b>59</b>	<b>187,8</b>
		Homme	14	45,7			1	1,0	<b>15</b>	<b>46,7</b>
	<b>Total catégorie B</b>		<b>70</b>	<b>219,7</b>	<b>3</b>	<b>6,3</b>	<b>3</b>	<b>8,5</b>	<b>74</b>	<b>234,4</b>
	C	Femme	99	289,5	1	3,0	1	11,7	<b>100</b>	<b>304,2</b>
Homme		17	49,8			1	4,2	<b>17</b>	<b>53,9</b>	
<b>Total catégorie C</b>		<b>116</b>	<b>339,3</b>	<b>1</b>	<b>3,0</b>	<b>2</b>	<b>15,8</b>	<b>117</b>	<b>358,1</b>	
NA	Femme	2	1,5					<b>2</b>	<b>1,5</b>	
	Homme	2	0,7					<b>2</b>	<b>0,7</b>	
<b>Total catégorie NA</b>		<b>4</b>	<b>2,2</b>					<b>4</b>	<b>2,2</b>	
<b>Total Personnels USMB</b>			<b>547</b>	<b>1315,9</b>	<b>18</b>	<b>48,1</b>	<b>7</b>	<b>41,2</b>	<b>558</b>	<b>1405,1</b>
Personnels extérieurs	A	Femme	13	21,2					<b>13</b>	<b>21,2</b>
		Homme	7	13,3					<b>7</b>	<b>13,3</b>
	<b>Total catégorie A</b>		<b>20</b>	<b>34,5</b>					<b>20</b>	<b>34,5</b>
	B	Femme	2	2,3					<b>2</b>	<b>2,3</b>
<b>Total catégorie B</b>		<b>2</b>	<b>2,3</b>					<b>2</b>	<b>2,3</b>	
<b>Total Personnels extérieurs</b>			<b>22</b>	<b>36,8</b>					<b>22</b>	<b>36,8</b>
<b>TOTAL</b>			<b>569</b>	<b>1352,7</b>	<b>18</b>	<b>48,1</b>	<b>7</b>	<b>41,2</b>	<b>580</b>	<b>1442,0</b>

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage



# 5. LES RÉMUNÉRATIONS

<b>5. LES RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>67</b>
<b>a) La masse salariale</b>	<b>68</b>
Masse salariale globale 2021	69
Masse salariale par filière et statut	71
Répartition par catégorie de rémunération	72
Masse salariale par corps des enseignants-chercheurs / enseignants et BIATSS	73
<b>b) Les traitements indiciaires</b>	<b>74</b>
Effectifs de l'ensemble du personnel par INM	74
Effectifs des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants par INM	75
Effectifs des BIATSS par INM	76
<b>c) Les primes et indemnités</b>	<b>77</b>
Primes par rémunération de personnels	77

■ 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 2021

	Total dépenses Masse salariale *	dont opération circuit de paie **	% répartition
Masse salariale état et ressources propres établissement (hors heures complémentaires)	79 958 874 €	79 602 007 €	83.8 %
Masse salariale ressources propres composantes (hors heures complémentaires)	7 499 004 €	7 498 915 €	7.9 %
Masse salariale heures complémentaires chargées	7 943 540 €	7 941 731 €	8.3 %
	<b>95 401 418 €</b>	<b>95 042 654 €</b>	<b>100%</b>

\* 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 99,91% des dépenses totales de frais de personnel ; ce sont elles qui seront analysées dans les tableaux et graphiques suivants.

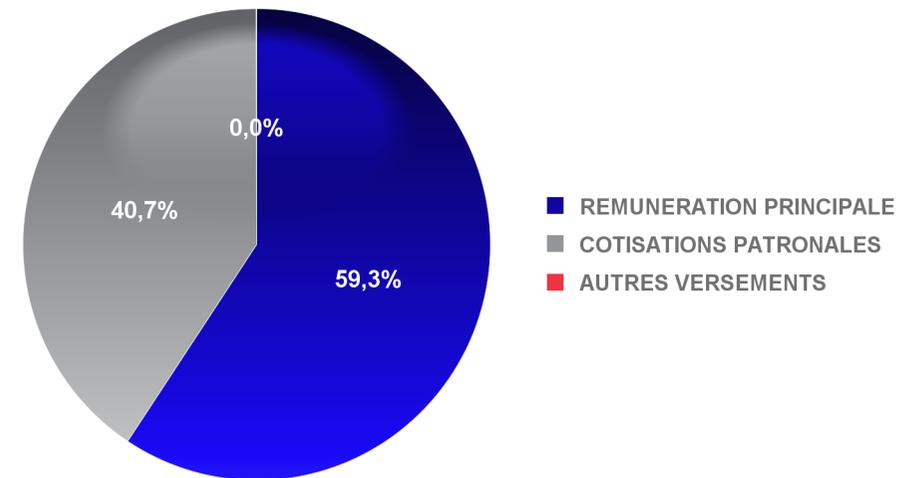
### CIRCUIT DE PAIE

REMUNERATION PRINCIPALE	TRAITEMENT BRUT	45 319 607 €
	PRIMES ET INDEMNITES	4 055 254 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	6 987 209 €
	<b>TOTAL</b>	<b>56 362 070 €</b>
COTISATIONS PATRONALES	PENSION CIVILE ET ATI ***	27 395 460 €
	COTISATION POLE EMPLOI	462 954 €
	AUTRES COTISATIONS	10 782 790 €
	<b>TOTAL</b>	<b>38 641 205 €</b>
AUTRES VERSEMENTS	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	2 621 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	32 189 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	4 569 €
	<b>TOTAL</b>	<b>39 379 €</b>
	<b>Total général</b>	<b>95 042 654 €</b>

\*\*\* Allocation Temporaire d'Invalidité

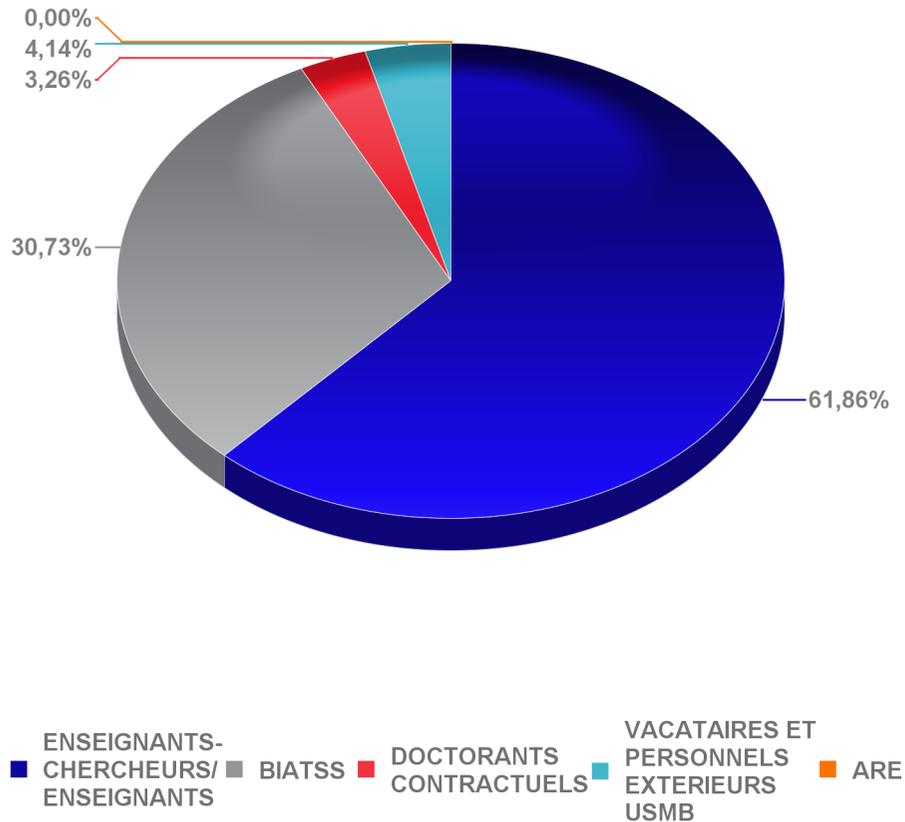
TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

### RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE

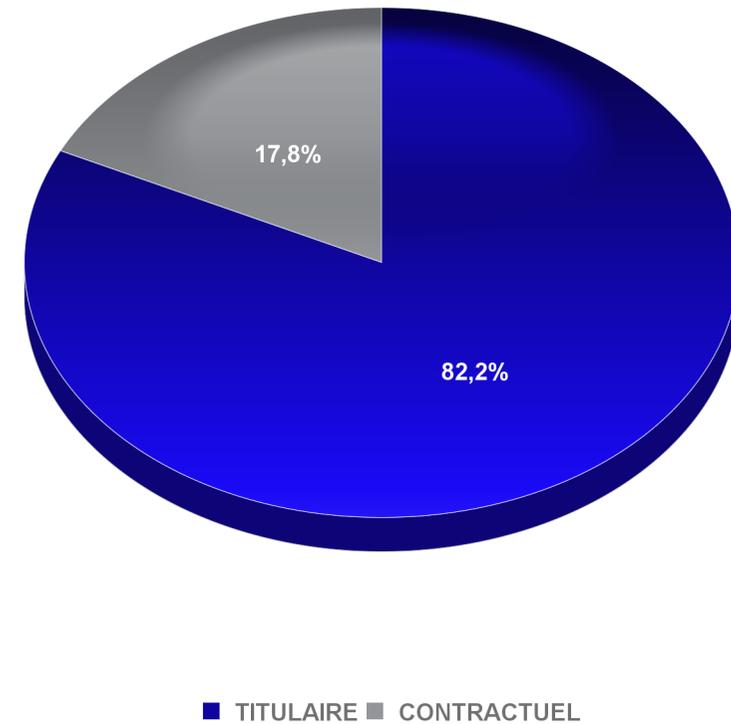


a) La masse salariale

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

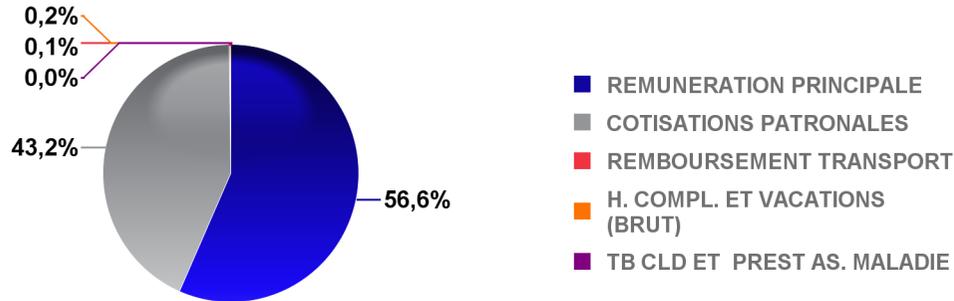
ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS</b>	REMUNERATION PRINCIPALE	27 947 601 €	2 077 266 €	30 024 868 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	3 146 819 €	444 118 €	3 590 937 €
	COTISATION POLE EMPLOI		99 287 €	99 287 €
	COTISATIONS PATRONALES	24 147 658 €	914 731 €	25 062 389 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	9 615 €	1 649 €	11 264 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	3 889 €		3 889 €
<b>Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS</b>		<b>55 255 583 €</b>	<b>3 537 051 €</b>	<b>58 792 634 €</b>
<b>BIATSS</b>	REMUNERATION PRINCIPALE	12 949 471 €	4 284 780 €	17 234 251 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	34 996 €	265 113 €	300 109 €
	COTISATION POLE EMPLOI		178 578 €	178 578 €
	COTISATIONS PATRONALES	9 891 004 €	1 585 622 €	11 476 626 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	12 090 €	7 525 €	19 615 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	680 €		680 €
<b>Total BIATSS</b>		<b>22 888 240 €</b>	<b>6 321 619 €</b>	<b>29 209 860 €</b>
<b>DOCTORANTS CONTRACTUELS</b>	REMUNERATION PRINCIPALE		2 119 725 €	2 119 725 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		104 977 €	104 977 €
	COTISATION POLE EMPLOI		90 031 €	90 031 €
	COTISATIONS PATRONALES		786 132 €	786 132 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		1 310 €	1 310 €
<b>Total DOCTORANTS CONTRACTUELS</b>			<b>3 102 175 €</b>	<b>3 102 175 €</b>
<b>VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB</b>	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		2 987 202 €	2 987 202 €
	COTISATION POLE EMPLOI		95 059 €	95 059 €
	COTISATIONS PATRONALES		853 103 €	853 103 €
<b>Total VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB</b>			<b>3 935 364 €</b>	<b>3 935 364 €</b>
<b>ARE</b>	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		2 621 €	2 621 €
<b>Total ARE</b>			<b>2 621 €</b>	<b>2 621 €</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>78 143 823 €</b>	<b>16 898 830 €</b>	<b>95 042 654 €</b>

TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

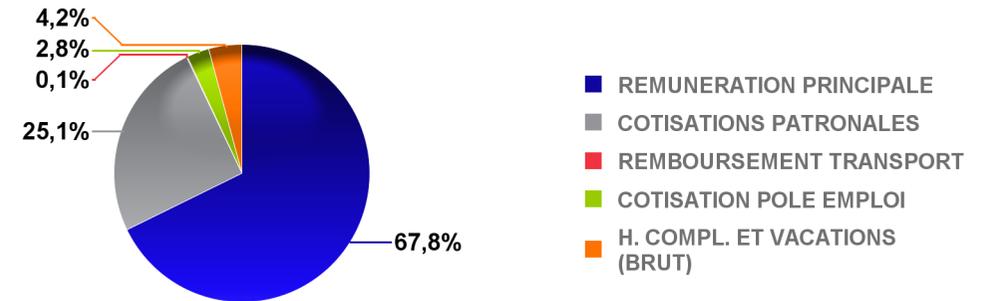
## a) La masse salariale

### Répartition par catégorie de rémunération

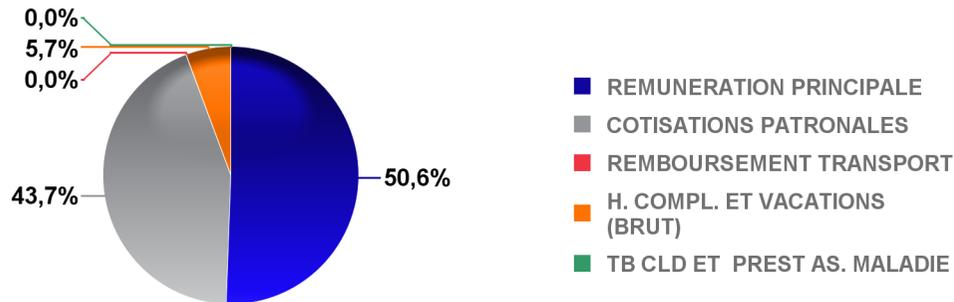
#### BIATSS TITULAIRES



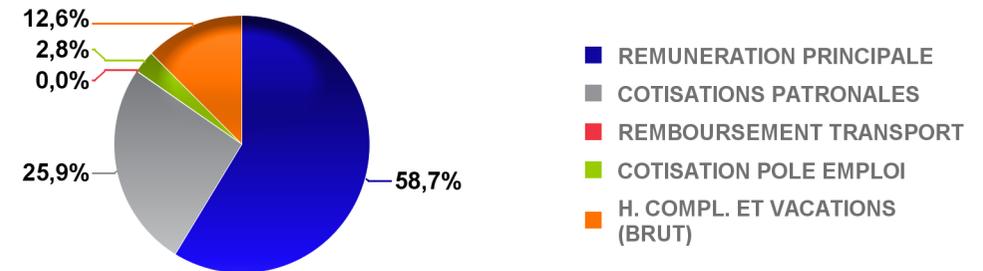
#### BIATSS CONTRACTUELS



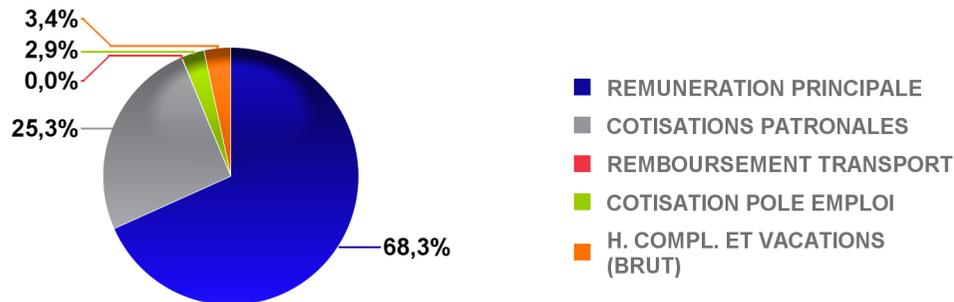
#### ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES



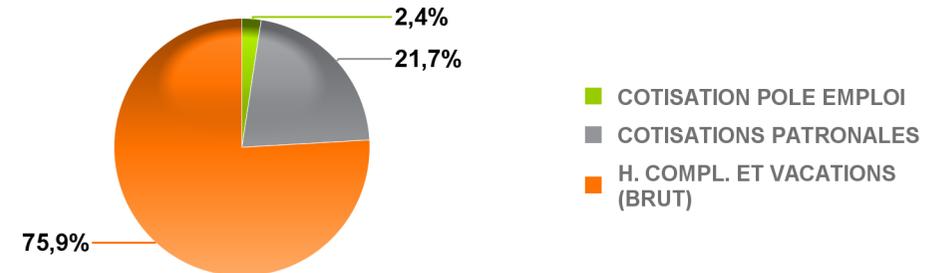
#### ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



#### 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	21 063 382 €
		Enseignants de 2nd degré	6 885 852 €
		Contractuels Enseignants	2 075 635 €
		<b>TOTAL</b>	<b>30 024 868 €</b>
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	18 101 327 €
		Enseignants de 2nd degré	6 050 128 €
		Contractuels Enseignants	910 933 €
		<b>TOTAL</b>	<b>25 062 389 €</b>
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	9 113 €
		Enseignants de 2nd degré	502 €
		Contractuels Enseignants	1 649 €
		<b>TOTAL</b>	<b>11 264 €</b>
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Enseignants	99 287 €
		<b>TOTAL</b>	<b>99 287 €</b>
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	1 918 882 €
		Enseignants de 2nd degré	1 224 826 €
		Contractuels Enseignants	447 229 €
<b>TOTAL</b>		<b>3 590 937 €</b>	
TB CLD ET PREST AS. MALADIE	Enseignants de 2nd degré	3 889 €	
	<b>TOTAL</b>	<b>3 889 €</b>	
<b>Total ENSEIGNANTS-CERCHEURS/ ENSEIGNANTS</b>			<b>58 792 634 €</b>
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	ATSS	4 091 029 €
		BIB	1 008 352 €
		ITRF	7 850 091 €
		Contractuels Biatss	4 144 725 €
		Apprenti	140 055 €
		<b>TOTAL</b>	<b>17 234 251 €</b>
	COTISATIONS PATRONALES	ATSS	3 096 603 €
		BIB	788 275 €
		ITRF	6 006 125 €
		Contractuels Biatss	1 583 544 €
		Apprenti	2 079 €
		<b>TOTAL</b>	<b>11 476 626 €</b>
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	ATSS	2 431 €
		BIB	1 266 €
		ITRF	8 393 €
		Contractuels Biatss	7 502 €
		Apprenti	24 €
		<b>TOTAL</b>	<b>19 615 €</b>
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Biatss	178 578 €
		<b>TOTAL</b>	<b>178 578 €</b>
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	ATSS	895 €
		BIB	140 €
		ITRF	33 962 €
Contractuels Biatss		265 113 €	
<b>TOTAL</b>		<b>300 109 €</b>	
TB CLD ET PREST AS. MALADIE	ITRF	680 €	
	<b>TOTAL</b>	<b>680 €</b>	
<b>Total BIATSS</b>			<b>29 209 860 €</b>

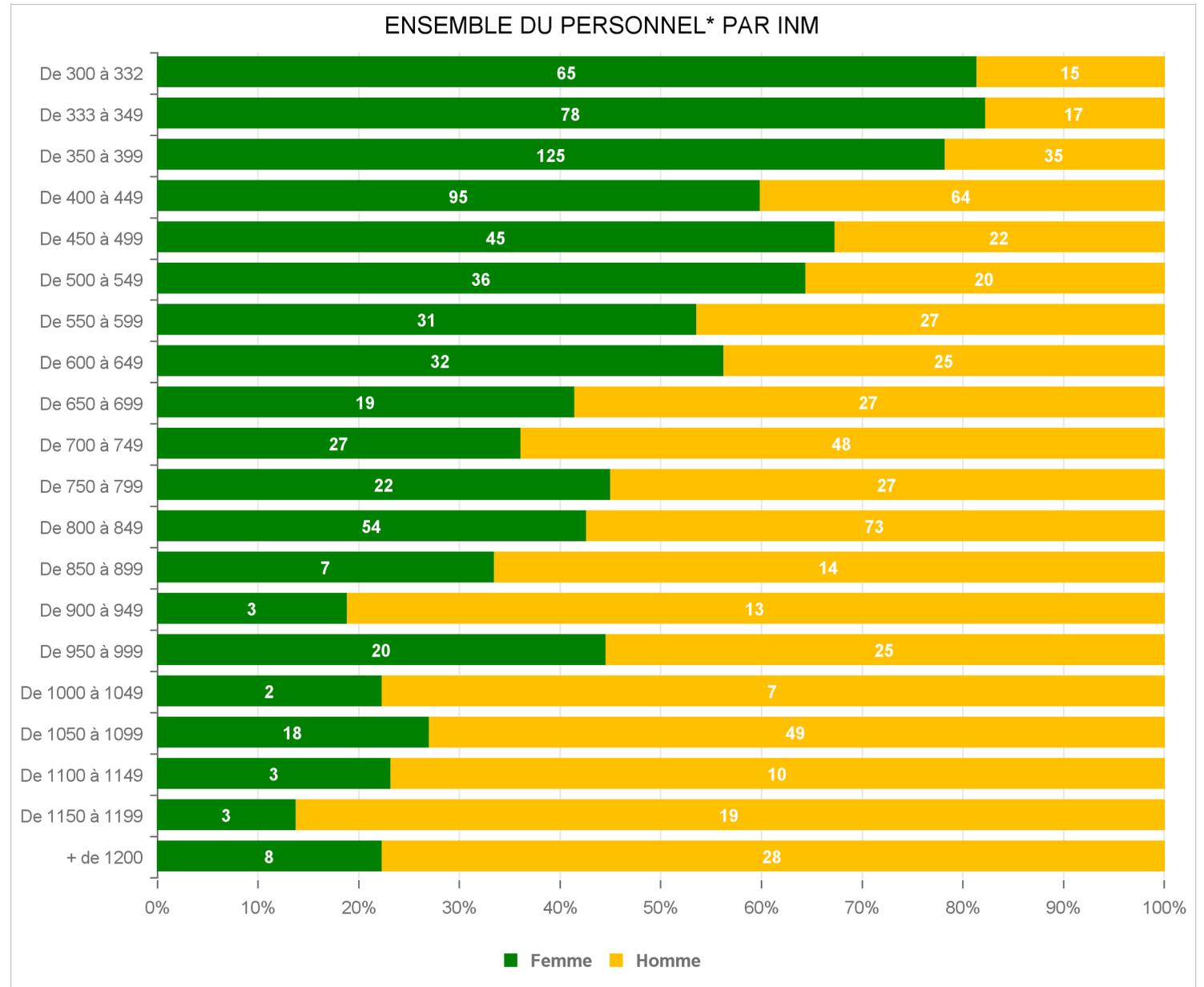
Les valeurs présentées dans le tableau sont arrondies à l'unité.

## b) Les traitements indiciaires

## Effectifs de l'ensemble du personnel \* par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	80
De 333 à 349	95
De 350 à 399	160
De 400 à 449	159
De 450 à 499	67
De 500 à 549	56
De 550 à 599	58
De 600 à 649	57
De 650 à 699	46
De 700 à 749	75
De 750 à 799	49
De 800 à 849	127
De 850 à 899	21
De 900 à 949	16
De 950 à 999	45
De 1000 à 1049	9
De 1050 à 1099	67
De 1100 à 1149	13
De 1150 à 1199	22
+ de 1200	36
<b>TOTAL</b>	<b>1 258</b>
<b>INDICE MOYEN</b>	<b>633</b>
<b>INDICE MÉDIAN</b>	<b>559</b>

\* Hors agents non indicés

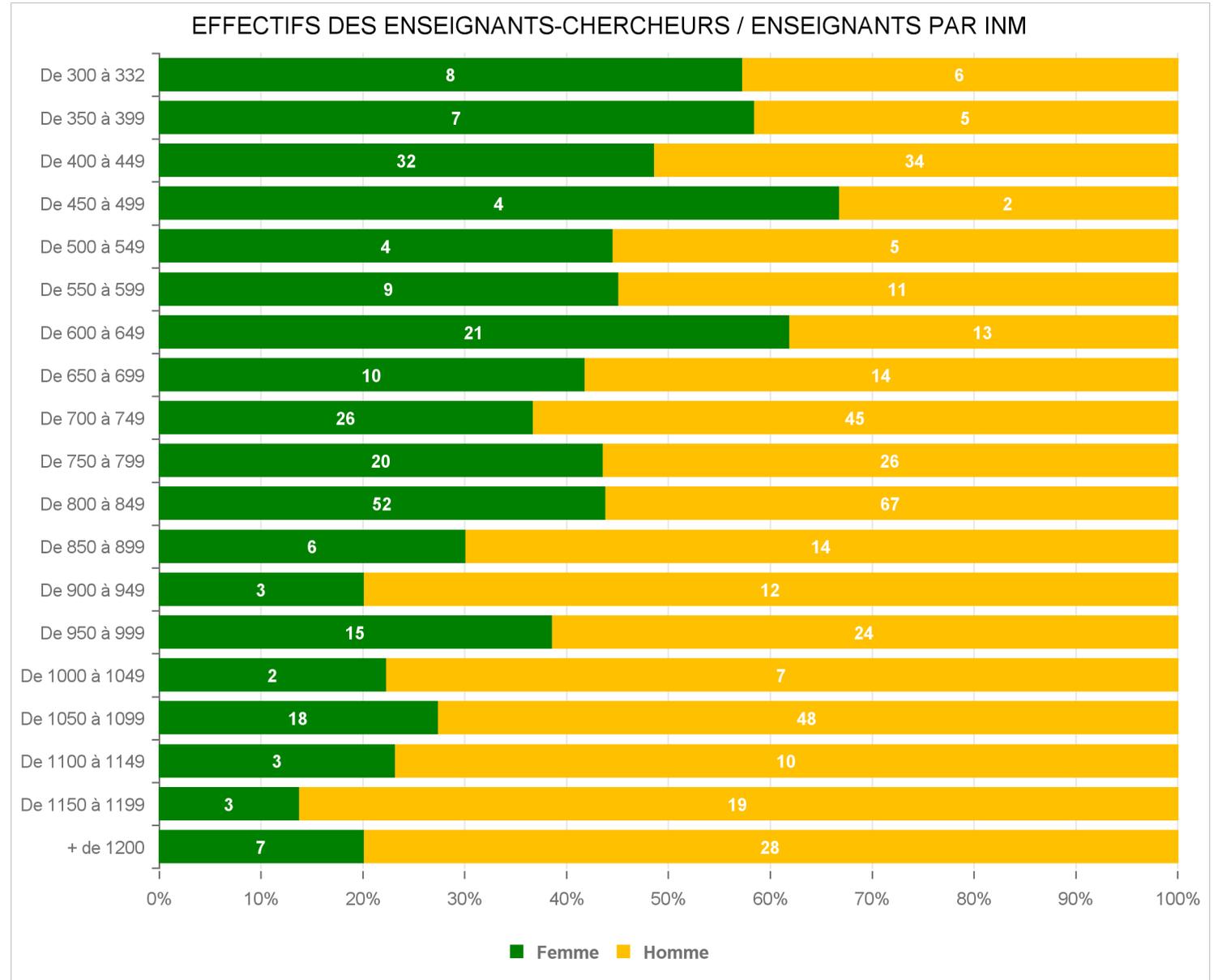


## b) Les traitements indiciaires

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

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	14
De 350 à 399	12
De 400 à 449	66
De 450 à 499	6
De 500 à 549	9
De 550 à 599	20
De 600 à 649	34
De 650 à 699	24
De 700 à 749	71
De 750 à 799	46
De 800 à 849	119
De 850 à 899	20
De 900 à 949	15
De 950 à 999	39
De 1000 à 1049	9
De 1050 à 1099	66
De 1100 à 1149	13
De 1150 à 1199	22
+ de 1200	35
<b>TOTAL</b>	<b>640</b>

<b>INDICE MOYEN</b>	<b>806</b>
<b>INDICE MÉDIAN</b>	<b>803</b>



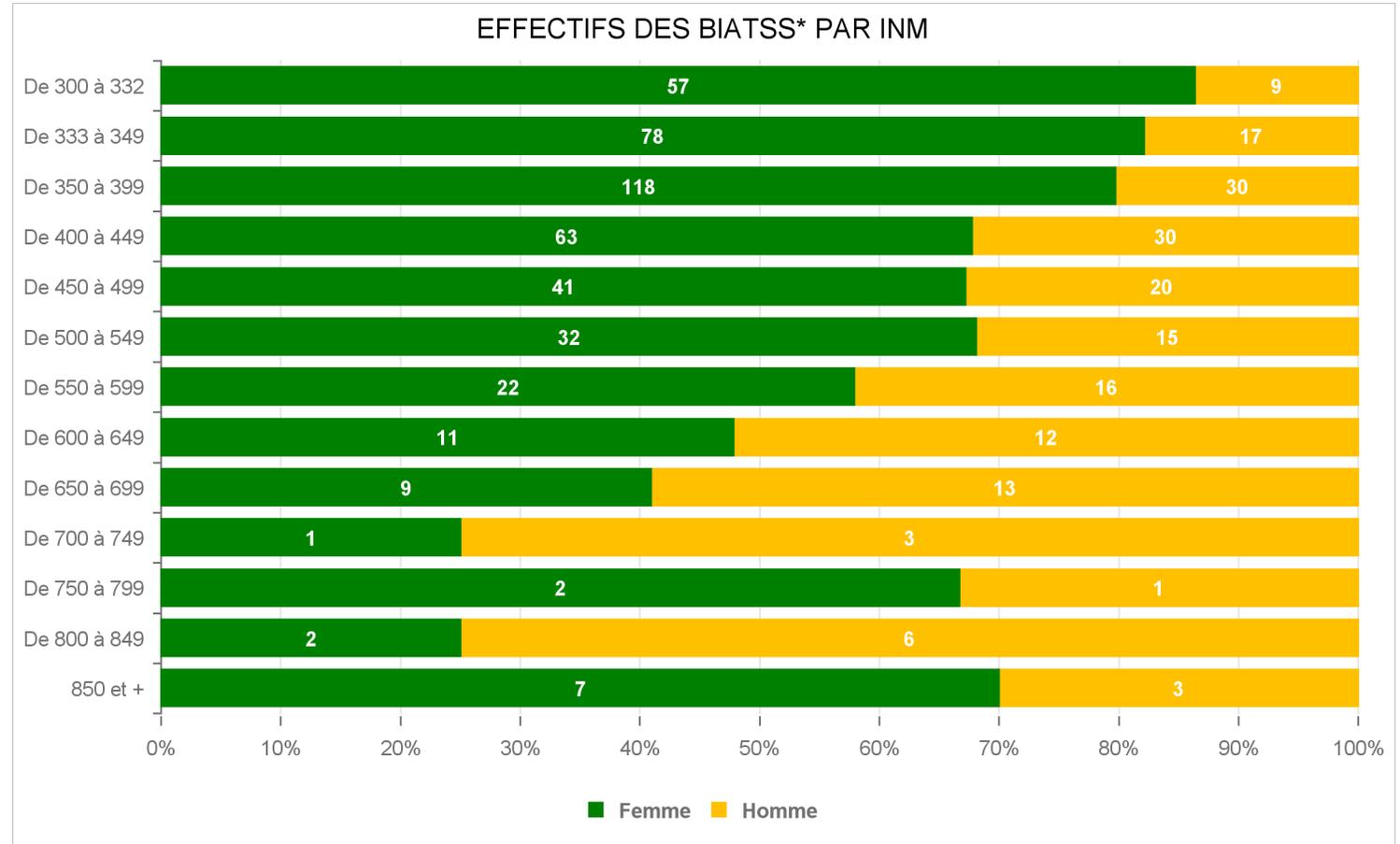
## b) Les traitements indiciaires

## Effectifs des BIATSS \* par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	66
De 333 à 349	95
De 350 à 399	148
De 400 à 449	93
De 450 à 499	61
De 500 à 549	47
De 550 à 599	38
De 600 à 649	23
De 650 à 699	22
De 700 à 749	4
De 750 à 799	3
De 800 à 849	8
850 et +	10
<b>TOTAL</b>	<b>618</b>

<b>INDICE MOYEN</b>	<b>454</b>
<b>INDICE MÉDIAN</b>	<b>398</b>

\* Hors agents non indicés

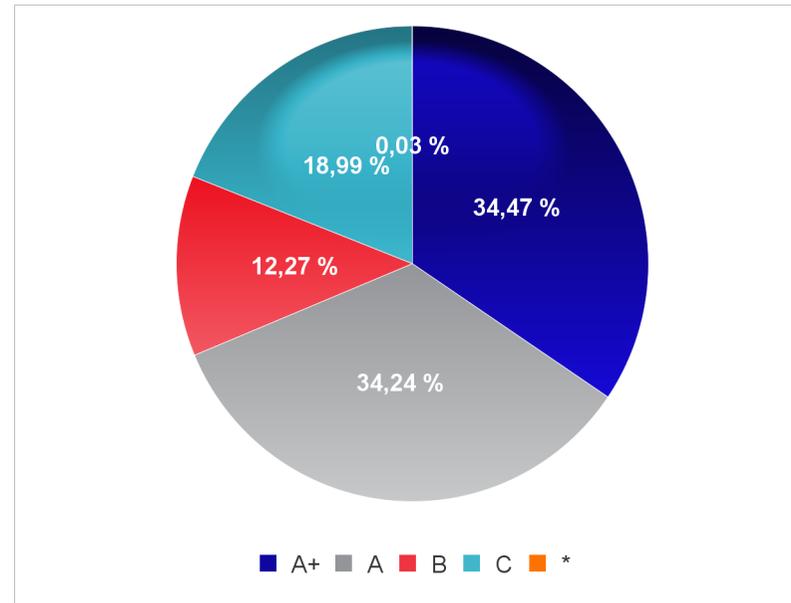


## c) Les primes et indemnités

## Primes par catégorie de personnels

CATEGORIE	Primes et Indemnités
A+	1 397 810 €
A	1 388 664 €
B	497 558 €
C	770 073 €
*	1 149 €
<b>TOTAL</b>	<b>4 055 254 €</b>

\* Personnel extérieur



\* Personnel extérieur



Crédit photo : universita Savoie Mont Blanc

# 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

<b>6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>79</b>
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	80
b) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service	81
c) Les acteurs de la prévention et leurs activités	82
d) Les instances de prévention et leurs activités	83
e) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels	84

## 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 2021	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*	
A+ / A	F	2		34	481		4,48	
	H		2			1	0	
B	F	1	1	7			10,64	
	H						0	
C	F	1	1	11			4,83	
	H	1	1	89			23,81	
TOTAL 2021		5	5	141		481	1	3,64
TOTAL 2020		9	9	308		412	2	6,73
TOTAL 2019		13	10	157	360	1	9,84	

#### 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 2021	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*	
A+ / A	F	2	2	14	462		4,48	
	H		1			1	0	
B	F						0	
	H	1		2			35,71	
C	F	1		1			4,83	
	H						0	
TOTAL 2021		4	3	17		462	1	2,91
TOTAL 2020		2	2	60		360	5	1,50
TOTAL 2019		4	9	15	384		3,03	

#### NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

	Titulaire	Contractuel	Extérieur	Indice de fréquence 1**	
				Titulaire	Contractuel
2021	11	6	1	11,29	14,56
2020	15	7	-	15,43	19,13
2019	27	8	-	27,27	24,17

\* 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
2021	5	6	6
2020	5	8	9
2019	8	12	16

## 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	2	1	1	1	5	1	1	2	2	1	-	-	-

#### NATURE DES LÉSIONS

	Plaies, piqures	Contusions	Corps étrangers	Musculaires ou ligamentaires	Lumbago	Commotions	Blessures multiples	Fractures/ fissures	Entorses	Brûlures/ Gelures	Ecrasement	Hernie	Electrisation/ électrocution	Autres
Nombre	1	1	-	2	-	-	6	2	3	1	-	-	-	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 2021
	Accident de travail hors trajet	Accident de trajet	USMB	CPAM			
Accidents imputables antérieurs à 2021 ****	9	3	11	1		227 315,66 €	943
Nouveaux accidents imputables en 2021	10	7	11	6		3 529,88 €	158

\*\*\* 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 2021
	Maladie professionnelle	Maladie d'origine professionnelle contractée ou aggravée en service	USMB	CPAM		
Accidents imputables antérieurs à 2021 ****	-	-	-	-	-	-
Nouveaux accidents imputables en 2021	2	-	2	-	805,29 €	-

\*\*\*\*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

#### • LE CHSCT

Le CHSCT, créé par le décret 2011-774 du 28 juin 2011, modifié par le décret 2012-571 du 24 avril 2012 veille à l'application des règles de prévention et de sécurité au sein de l'établissement. Il procède notamment à l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et enquête à l'occasion des accidents de service ou des maladies à caractère professionnel. Il visite aussi les services et laboratoires et préconise la mise en place d'actions de prévention afin d'éviter que des accidents ou incidents ne se reproduisent.

Depuis juin 2012, le CHSCT, présidé par le président de l'Université, est composé de :

- 2 représentants de l'administration : le Président ou son représentant (VPCA) et la personne ayant autorité en matière de ressources humaines (DGS ou DRH),
- 8 représentants titulaires du personnel (+ 8 suppléants),
- du médecin de prévention,
- du conseiller de prévention.

Ainsi que

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

Au cours de l'année 2021, 5 réunions du CHSCT ont eu lieu (4 réunions ordinaires et 1 réunion extraordinaire).

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

#### LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2021

- 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

<b>7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>87</b>
a) Organisation et cycles de travail	88
b) Astreintes et interventions	89
c) Télétravail et travail à distance	90
d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	91
e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel	93
BIATSS titulaires	93
BIATSS contractuels	94
Ensemble des BIATSS : temps partiel à la demande	94
Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires	95
Enseignantes - chercheuses / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels	95
Ensemble des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants : temps partiel à la demande	95
f) Droits à jours de congés	96
g) Comptes épargne-temps	97
h) Absences au travail hors raisons de santé	99
Absences pour raisons familiales en 2021	100
Absences pour formation en 2021	101
i) Absences au travail pour raisons de santé	102
j) Jours de carence	103

## 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 100% sur 5 jours	192
Semaine Type 100% sur 4,5 jours	292
Semaine Type 90%	8
Semaine Type 80%	100
Semaine Type 70%	7
Semaine Type 60%	9
Semaine Type 50%	25
Semaine Type 40%	1
Semaine Type 30%	1
Semaine Type 20%	1

<b>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</b>	<b>0</b>
<b>Existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre</b>	<b>629</b>

## 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	7						
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>9</b>						

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

## c) Télétravail et travail à distance

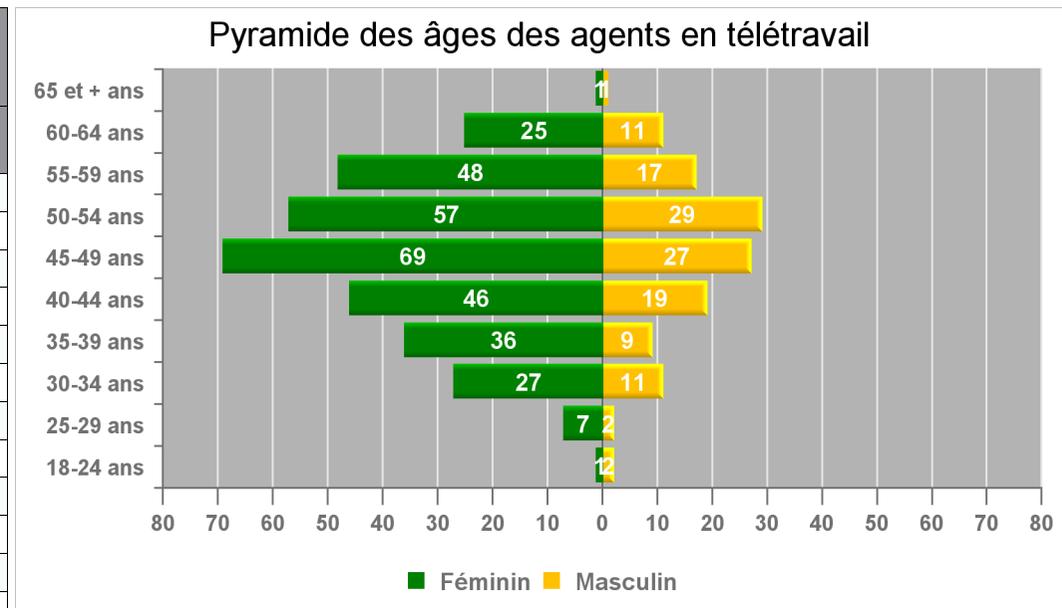
Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

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 31/12/2021 et en télétravail entre le 01/09/2021 et le 31/12/2021

Catégorie	Corps	Nombre d'agents en télétravail		Nb total de journées de télétravail		
		F	H	F	H	
A+	Autres corps FP		1		28	
	Emplois fonctionnels	3		53		
A	AAE	9	5	100,5	51,5	
	Conservateurs	2	2	3,5	0,5	
	ASS	1		0		
	Infirmiers(es)	2		12,5		
	IGR	3	6	41	47,5	
	IGE	46	31	503,5	439,5	
	ASI	15	23	189,5	261,5	
	BIB	3	2	15	0	
	B	SAENES	34	6	335,5	54
		TECH	37	15	350,5	120,5
BIBAS		10	2	44,5	2	
C	ADJENES + ATEE	72	6	847,5	74,5	
	ATRF	67	25	734,5	16	
	MAG	13	4	6,5	0,5	
<b>Total</b>		<b>317</b>	<b>128</b>	<b>3 237,5</b>	<b>1 096</b>	



**d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires**

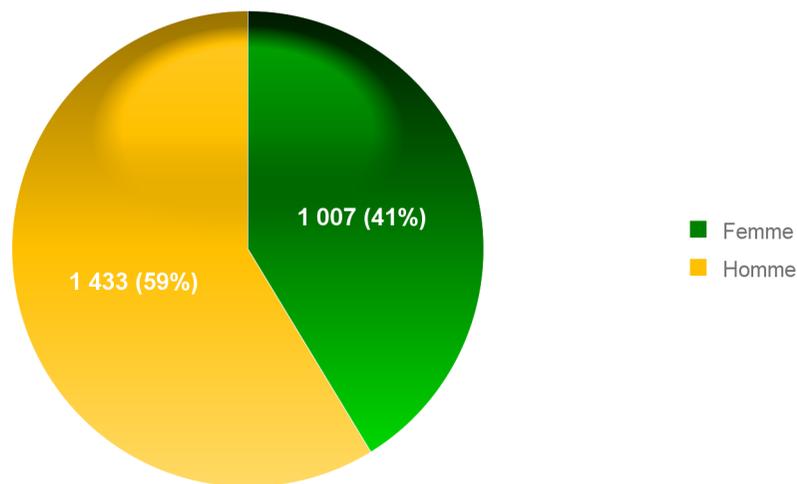
Des heures complémentaires sont payées aux enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes et enseignants au-delà de leurs obligations statutaires. Les personnels BIATSS, dont la qualification ou l'expérience professionnelle justifie leur emploi en tant que vacataire d'enseignement, ont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

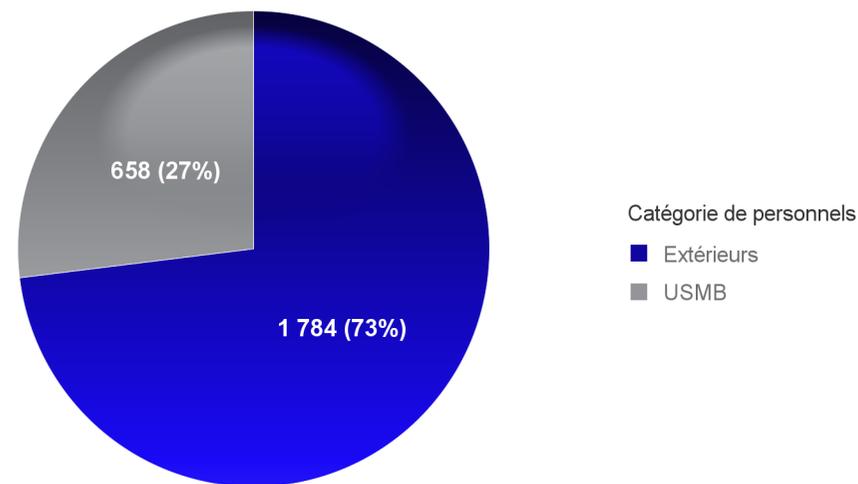
Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2021 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles seront payées en 2022.

	Heures complémentaires	Heures de vacations d'enseignement	TOTAL
Nombre d'heures (en unité)	90 221 h	71 519 h	161 740 h

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

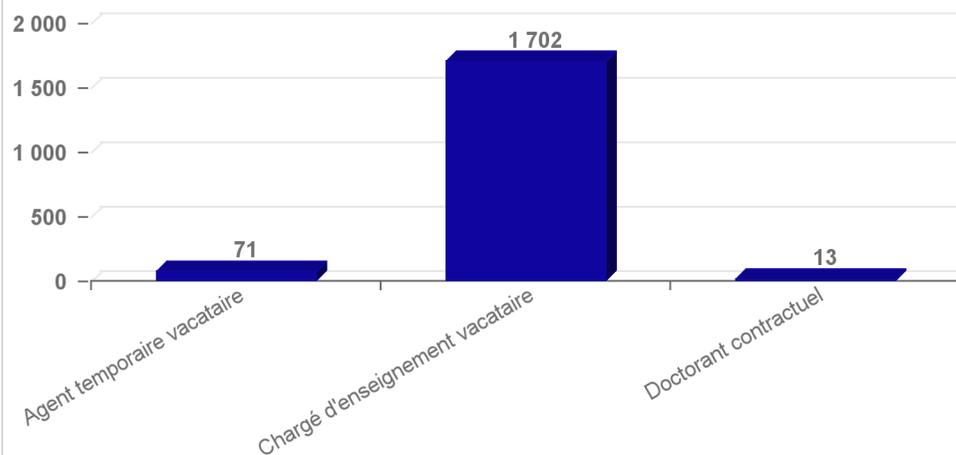


### REPRÉSENTATION DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES OU DE VACATIONS

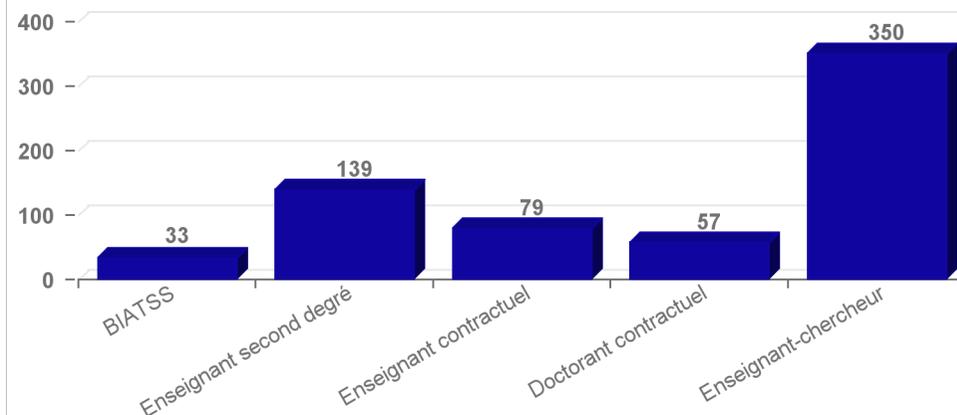


Sur la période, certains agents ont été extérieurs à l'établissement puis intégrés à l'USMB : ils sont donc comptabilisés 2 fois.

### 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.



## 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	Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
<b>Contractuels niveau A</b>	44	35	1		5	2			4	1	2	1	1		1		13	2			<b>59</b>	<b>39</b>	<b>98</b>
<b>Contractuels niveau B</b>	10	4			3		1					1					3	1			<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>
<b>Contractuels niveau C</b>	42	7			8	1	2	1	1		4						11	2	1		<b>58</b>	<b>9</b>	<b>67</b>
<b>Contrat d'apprentissage</b>	5	6																			<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL BIATSS CONTRACTUELS</b>	<b>101</b>	<b>52</b>	<b>1</b>		<b>16</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>27</b>	<b>5</b>	<b>1</b>		<b>136</b>	<b>59</b>	<b>195</b>

## 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		18	11	40
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande		3	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			
<b>PR</b>	27	82			1																<b>28</b>	<b>82</b>	<b>110</b>	
<b>MCF</b>	103	171			5						1									1		<b>109</b>	<b>172</b>	<b>281</b>
<b>Total Catégorie A+</b>	130	253			6						1									1		<b>137</b>	<b>254</b>	<b>391</b>
<b>PRAG</b>	40	65		1	7	2					2									1		<b>50</b>	<b>68</b>	<b>118</b>
<b>PRCE</b>	11	17			1															1		<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>
<b>PLP</b>		1																					<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Catégorie A</b>	51	83		1	8	2					2									2		<b>63</b>	<b>86</b>	<b>149</b>
<b>TOTAL ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	<b>181</b>	<b>336</b>		<b>1</b>	<b>14</b>	<b>2</b>					<b>2</b>	<b>1</b>								<b>3</b>		<b>200</b>	<b>340</b>	<b>540</b>

#### 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			
<b>Doctorant contractuel</b>	55	61																		<b>1</b>		<b>55</b>	<b>61</b>	<b>116</b>
<b>ATER</b>	5	2																				<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>Contractuels Enseignants</b>	23	23			1	1					13	14								<b>14</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>75</b>
<b>Lecteur</b>	2	2																				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Associés</b>	6	8																				<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
<b>TOTAL ENSEIGNANTS CONTRACTUELS</b>	<b>91</b>	<b>96</b>			<b>1</b>	<b>1</b>					<b>13</b>	<b>14</b>								<b>15</b>	<b>14</b>	<b>105</b>	<b>111</b>	<b>216</b>

#### • 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	8
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 31/08/2021

Les congés des personnels sont comptabilisés en année universitaire, soit du 01/09/N au 31/08/N+1  
 Les congés affichés concernent donc la période du 01/09/2020 au 31/08/2021

- 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 2020 - 2021				CONGES PRIS 2020 - 2021						TOTAL 2020 - 2021		EFFECTIF AU 31/12
		CONGES ANNUELS		RTT		CONGES ANNUELS		RTT		AUTORISATION D'ABSENCES ET AUTRES CONGES PRIS***				
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	
<b>BIATSS</b>	Emplois fonctionnels	4	175,5	4	24	4	118	4	22,5			4	140,5	4
	AAE	14	580	13	76,5	14	501,5	13	74			14	575,5	14
	Personnels de santé/social	3	196		0	3	183					3	183	3
	SAENES	39	1 519,5	33	182,5	39	1 432,5	32	180	11	23,5	39	1 636	40
	ADJENES + ATEE	81	3 115,5	65	352,5	81	3 011,5	64	347,5	25	57,5	81	3 416,5	78
	IGR	9	354	8	45	9	331	8	45	2	3,5	9	379,5	9
	IGE	74	2 951,5	65	374,5	73	2 661,5	65	368	13	31,5	73	3 061	75
	ASI	37	1 477	33	193,5	37	1 369,5	33	184,5	8	22,5	37	1 576,5	36
	TECH	47	1 904,5	35	202	46	1 771	35	198,5	17	47	46	2 016,5	51
	ATRF	91	3 571	59	334	86	3 459	59	330	19	41,5	86	3 830,5	89
	Conservateurs	4	157,5	4	21	4	139	4	20,5			4	159,5	4
	BIB	3	108	3	16	3	103	3	16	1	3	3	122	4
	BIBAS	11	419	11	58	11	414,5	11	55,5	5	14,5	11	484,5	12
	MAG	17	599,5	17	81,5	17	571	17	81,5	2	2	17	654,5	16
	Contractuels niveau A	94	3 491,3	60	318	89	2 715	53	255,5	14	38	89	3 008,5	97
	Contractuels niveau B	16	596,5	10	53,5	15	493,5	10	53	4	11	15	557,5	19
Contractuels niveau C	53	1 930,9	30	163	53	1 767,5	30	159,5	23	61	53	1 988	67	
Contrat d'apprentissage	8	236		0	8	229,5			1	4	8	233,5	11	
<b>TOTAL 2020 - 2021</b>	<b>605</b>	<b>23 383,2</b>	<b>450</b>	<b>2 495,5</b>	<b>592</b>	<b>21 271,5</b>	<b>441</b>	<b>2 391,5</b>	<b>145</b>	<b>360,5</b>	<b>592</b>	<b>24 023,5</b>	<b>629</b>	
<b>TOTAL 2019 - 2020</b>	<b>598</b>	<b>23 114</b>	<b>454</b>	<b>2 529</b>	<b>579</b>	<b>21 553,5</b>	<b>440</b>	<b>2 419,5</b>	<b>140</b>	<b>306,5</b>	<b>579</b>	<b>24 279,5</b>	<b>611</b>	

\*\* 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 31/12/2021

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
<b>Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12/2021</b>	3	1	58	37	33	9	38	13
<i>dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année</i>	0	0	4	4	5	2	5	5
<b>Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12/2021</b>	108	15	965,5	570,5	505	101	429,5	159
<i>dont nombre de jours versés au cours de l'année</i>	38	10	236	167	108	18	80	66
<b>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).</b>	18 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés	10 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés	124 indemnisés 34 RAFP 31 consommés en congés	57 indemnisés 0 RAFP 42 consommés en congés	6 indemnisés 11 RAFP 4 consommés en congés	10 indemnisés 0 RAFP 15 consommés en congés	6 indemnisés 11 RAFP 4 consommés en congés	10 indemnisés 0 RAFP 15 consommés en congés

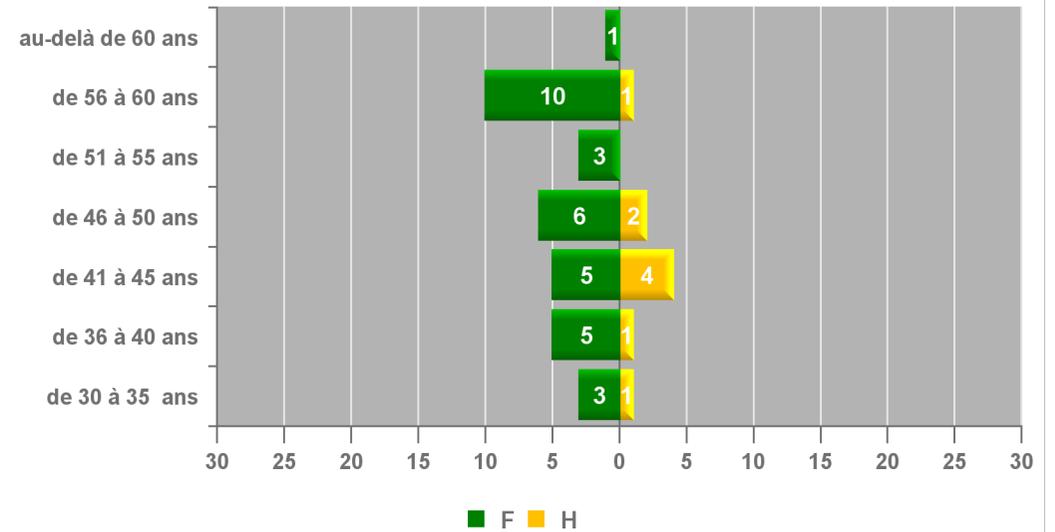
g) Comptes épargne-temps

Nombre total de CET au 31/12/2021 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 2021

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021 des agents en activité au 31/12/2021

		Congé parental		Congé de paternité*		Congé d'adoption		Disponibilité pour raisons familiales***		Congé de présence parentale		Congé solidarité familiale		TOTAL 2021		
		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	11			1	365					2	376	
	MCF	1	91	5	77			5	1 703					11	1 871	
	PRAG			2	39			1	47					3	86	
	PRCE			1	13									1	13	
	PLP															
	ATER															
	Contractuels Enseignants			2	28										2	28
	Lecteur Associés															
Doctorants	Doctorant contractuel			1	28									1	28	
BIATSS	Emplois fonctionnels															
	AAE															
	Personnels de santé/social															
	SAENES															
	ADJENES + ATEE	1	184											1	184	
	IGR															
	IGE	3	518	1	14									4	532	
	ASI			1	28									1	28	
	TECH	1	61					1	122					2	183	
	ATRF							1	243					1	243	
	Conservateurs															
	BIB															
	BIBAS															
	MAG															
	Contractuels niveau A			5	88										5	88
	Contractuels niveau B															
Contractuels niveau C	1	291												1	291	
Contrat d'apprentissage																
<b>TOTAL 2021</b>		<b>7</b>	<b>1 145</b>	<b>19</b>	<b>326</b>			<b>9</b>	<b>2 480</b>					<b>35</b>	<b>3 951</b>	
TOTAL 2020		6	1114	10	108			11	3081					27	4 303	
TOTAL 2019		12	1 933	22	269	1		12	3 428					47	5 630	

\* 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 2021

Nombre d'absences relevées entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021

		Congé formation		Congé pédagogique		CRCT		CPF		VAE / VAPP		Bilan de compétences		TOTAL 2021	
		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	122	5	1 026							6	1 148
	MCF	1	10	1	59	5	606	1	8,7					8	683,7
	PRAG							2	6			2	6	4	12
	PRCE	1	122											1	122
	PLP														
	ATER														
	Contractuels Enseignants											1	3,6	1	3,6
	Lecteur														
Associés															
Doctorants	Doctorant contractuel														
BIATSS	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES														
	ADJENES + ATEE														
	IGR														
	IGE							1	3,6			1	3,6	2	7,2
	ASI														
	TECH														
	ATRF							2	11,2					2	11,2
	Conservateurs														
	BIB														
	BIBAS								1	1,2				1	1,2
	MAG														
	Contractuels niveau A								2	12,7				2	12,7
	Contractuels niveau B														
Contractuels niveau C															
Contrat d'apprentissage															
<b>TOTAL 2021</b>		<b>2</b>	<b>132</b>	<b>2</b>	<b>181</b>	<b>10</b>	<b>1 632</b>	<b>9</b>	<b>43,4</b>			<b>4</b>	<b>13,2</b>	<b>27</b>	<b>2001,6</b>
TOTAL 2020						7	613	3	21,5	1	0,5	6	11,5	17	646,5
TOTAL 2019		1	160			5	507	18	71	1	2,5	3	14,1	28	754,6

\*\* Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

## i) Absences au travail pour raisons de santé

## Absences pour raisons de santé en 2021

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021 des agents en activité au 31/12/2021

		CMO		CLM		CLD		CGM		Accident du travail		CITIS		Congé maternité		TOTAL 2021		
		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	8	225	1	113							2	405	1	99	12	842	
	MCF	42	836	2	355	2	220					1	8	6	637	53	2 056	
	PRAG	19	560	1	245	1	120					1	15	3	251	25	1 191	
	PRCE	1	160	1	329											2	489	
	PLP															0		
	ATER	1	4													1	4	
	Contractuels Enseignants	9	166												2	117	11	283
	Lecteur															0		
Associés																		
Doctorants	Doctorant contractuel	3	48											1	96	4	144	
	Emplois fonctionnels															0		
	AAE	3	17													3	17	
	Personnels de santé/social	1	105													1	105	
	SAENES	14	182	2	386									2	211	18	779	
	ADJENES + ATEE	33	879	2	397					1	151	1	18	1	48	38	1 493	
	IGR	2	31													2	31	
	IGE	20	504									1	3	2	308	23	815	
	ASI	14	551													14	551	
	TECH	11	266	2	294	1	184					2	13	2	320	18	1 077	
	ATRF	35	539	4	1 158	2	406					2	543	1	65	44	2 711	
	Conservateurs			1	181											1	181	
	BIB	1	5													1	5	
	BIBAS	3	16													3	16	
	MAG	11	451	1	96											12	547	
	Contractuels niveau A	22	594											1	112	23	706	
	Contractuels niveau B	8	75													8	75	
	Contractuels niveau C	27	366					2	338	2	121			4	322	35	1 147	
	Contrat d'apprentissage	4	32													4	32	
<b>TOTAL</b>	<b>2021</b>	<b>292</b>	<b>6 612</b>	<b>17</b>	<b>3 554</b>	<b>6</b>	<b>930</b>	<b>2</b>	<b>338</b>	<b>3</b>	<b>272</b>	<b>10</b>	<b>1 005</b>	<b>26</b>	<b>2 586</b>	<b>354</b>	<b>15 297</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>2020</b>	<b>258</b>	<b>6 165</b>	<b>9</b>	<b>1 668</b>	<b>3</b>	<b>884</b>	<b>2</b>	<b>338</b>	<b>1</b>	<b>366</b>	<b>13</b>	<b>966</b>	<b>27</b>	<b>2 600</b>	<b>310</b>	<b>12 649</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>2019</b>	<b>272</b>	<b>6 157</b>	<b>9</b>	<b>1 266</b>	<b>4</b>	<b>902</b>	<b>1</b>	<b>85</b>	<b>14</b>	<b>800</b>	<b>7</b>	<b>161</b>	<b>30</b>	<b>3 473</b>	<b>336</b>	<b>12 844</b>	

\*\* 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	91
	Homme	43
B	Femme	31
	Homme	6
C	Femme	119
	Homme	17
Apprenti	Femme	2
<b>TOTAL</b>		<b>309</b>

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

Genre	Tranches_ages	Nb jours carence
Femme	de 20 à 25 ans	8
	de 26 à 30 ans	17
	de 31 à 35 ans	25
	de 36 à 40 ans	24
	de 41 à 45 ans	36
	de 46 à 50 ans	35
	de 51 à 55 ans	23
	de 56 à 60 ans	56
	au dela de 61 ans	19
<b>TOTAL Femme</b>		<b>243</b>
Homme	de 20 à 25 ans	1
	de 26 à 30 ans	3
	de 31 à 35 ans	5
	de 36 à 40 ans	7
	de 41 à 45 ans	11
	de 46 à 50 ans	6
	de 51 à 55 ans	14
	de 56 à 60 ans	9
	au dela de 61 ans	10
<b>TOTAL Homme</b>		<b>66</b>
<b>TOTAL</b>		<b>309</b>

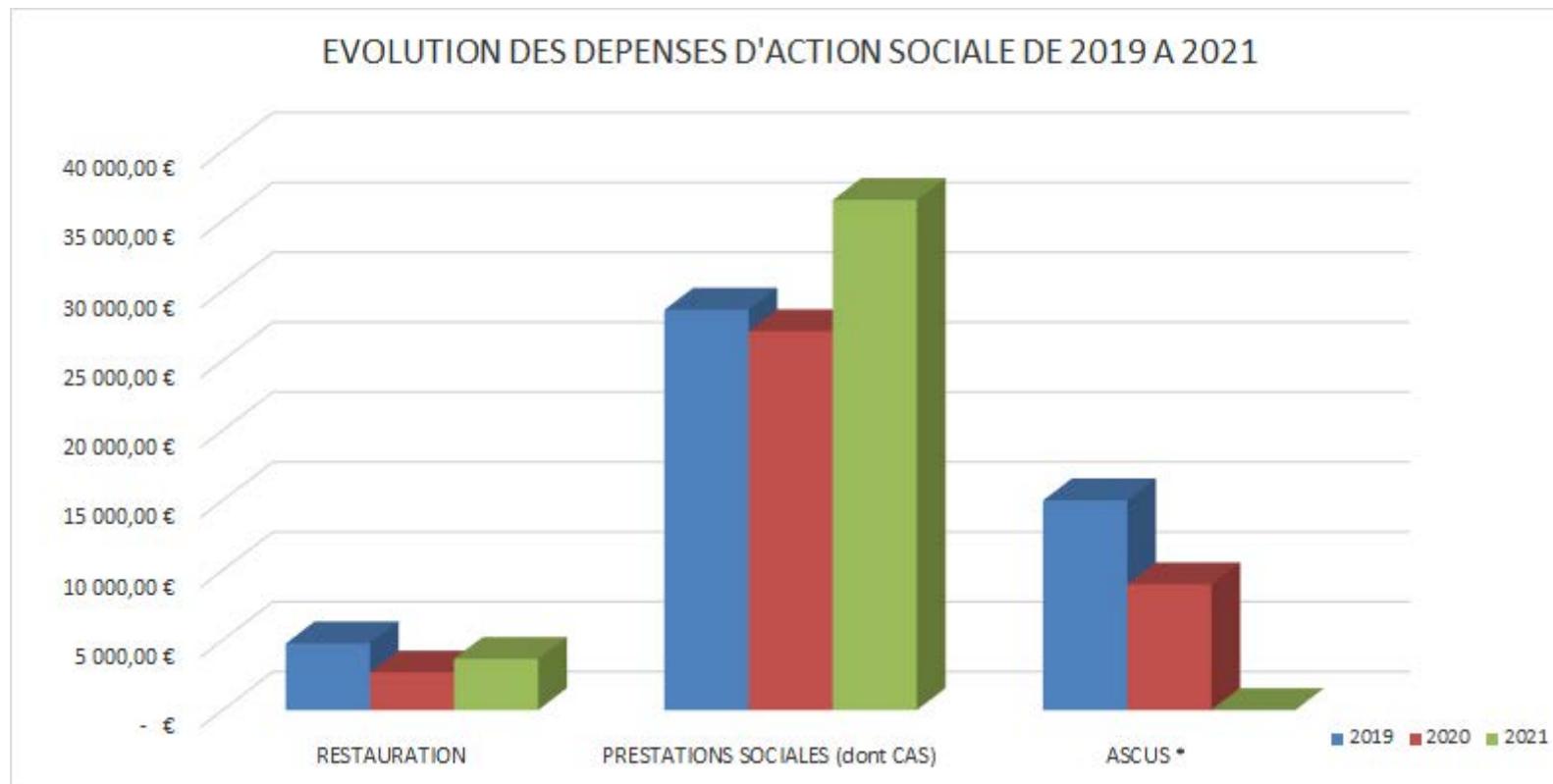


# 8. L'ACTION SOCIALE

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

## a) Les montants des dépenses et leur nature

	2019	2020	2021	TAUX DE VARIATION 2020-2021
<b>Restauration</b>	4 762 €	2 682,5 €	3 659,75 €	36,43 %
<b>Prestations sociales (dont CAS)</b>	28 634,83 €	27 092,93 €	36 484,85 €	34,67 %
<b>ASCUS*</b>	15 000 €	9 000 €	0 €	- 100 %
<b>TOTAL VERSÉ</b>	<b>48 396,83 €</b>	<b>38 775,43 €</b>	<b>40 144,60 €</b>	<b>20,56 %</b>



## 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			% 2021
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	
Allocation pour parents d'enfant handicapé (APEH) PIM	7	10	10	7	10	10	7	10	10	13 727,28 €	18 724,17 €	21 505,86 €	73,31 %
Aide au déménagement ASIU	5	1	4	5	1	4	-	-	-	1 875 €	375 €	1 500 €	5,11 %
Nuitée concours ASIU	3	4	3	3	4	3	-	-	-	217,88 €	238,05 €	227,16 €	0,77 %
Autres ASIU + PIM *	36	35	23	109	81	84	52	42	39	7 534,67 €	5 350,71 €	6 102,63 €	20,80 %
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>124</b>	<b>96</b>	<b>101</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>49</b>	<b>23 354,83 €</b>	<b>24 687,93 €</b>	<b>29 335,65 €</b>	<b>100%</b>

\* 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		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Aide financière sous forme de don **	7	4	10	7	4	11	5 280 €	2 105 €	7 149,20 €
Aide financière sous forme de prêt	-	1	-	-	1	-	-	300 €	-
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>5 280 €</b>	<b>2 405 €</b>	<b>7 149,20 €</b>

\*\* Dont une aide d'urgence requalifiée en don

RESTAURATION	2019			2020			2021		
	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)	1482	3 220,50 €		829	1 613,50 €		1686	1 582,75 €	
Vaugelas (Marcoz)									
SNCF (Marcoz en remplacement de Vaugelas)	246	1 295,50 €		169	919,50 €		346	1 898 €	
<b>SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"</b>	<b>1 728</b>	<b>4 516 €</b>	<b>80</b>	<b>998</b>	<b>2 533 €</b>	<b>48</b>	<b>2032</b>	<b>3 480,75 €</b>	<b>49</b>
Marcoz-Jacob	-	-							
Annecy	-	-							
Le Bourget	52	246 €		29	149,50 €		35	179 €	
<b>SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"</b>	<b>52</b>	<b>246 €</b>	<b>9 au Bourget</b>	<b>29</b>	<b>149,50 €</b>	<b>18 au Bourget</b>	<b>35</b>	<b>179 €</b>	<b>17 au Bourget</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 780</b>	<b>4 762 €</b>	<b>89</b>	<b>1 027</b>	<b>2 682,50 €</b>	<b>67</b>	<b>2067</b>	<b>3 659,75 €</b>	



# 9. LE DIALOGUE SOCIAL

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

## a) Les instances de dialogue social

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

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

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

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

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

### ■ CPE (Commission Paritaire d'Établissement)

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

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

### ■ CT (Comité Technique)

Le CT est consulté sur les sujets suivants :

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

### ■ CAS (Comité d'Action Sociale)

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

## b) Les représentants du personnel

### LES ORGANISATION SYNDICALES

#### • DES PERSONNELS

---

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

#### • DES ÉTUDIANTS

---

- Bouge ton campus : repenser pour avancer
- Etudiants et indépendants

### LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2021 exprimées en surface utile)

#### • SYNDICATS POUR LES PERSONNELS

---

- ANNECY : 17 m<sup>2</sup> (bâtiment IUT aile G)
- BOURGET : 26,28 m<sup>2</sup> (Bat.10-Hautecombe, 2 locaux)
- JACOB-BELLECOMBETTE : 15,42 m<sup>2</sup> (bâtiment 13)

Pour l'année 2021, le coût moyen de fonctionnement (hors masse salariale) était d'environ 55 € TTC/m<sup>2</sup> soit une valeur locative de 3200.68€.

#### • SYNDICATS POUR LES ÉTUDIANTS

---

Aucune surface syndicale n'a été répertorié par la direction du patrimoine

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

## RÉUNIONS

CCPANT	2019	2020	2021
Nombre de réunions	1	-	1

CHSCT	2019	2020	2021
Nombre de réunions	5	5	5

CPE	Nombre de réunions		
	2019	2020	2021
AENES	3	1	1
BIB	3	2	-
ITRF / Santé	6	2	-
CPE Conjointe	3	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

CT	2019	2020	2021
Nombre de convocations	8	8	8
Nombre de Re convocations	1	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>9</b>

CAS	2019	2020	2021
Nombre de réunions	4	2	3

## JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2019	2020	2021
ENSEIGNANTS	2	21	1
BIATSS	91	25	4
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>46</b>	<b>5</b>

**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 2021 - 2022**

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	5	2	2	-	9	1290	50	32	-	1372
SNPTES AI UNSA	1	1	-	-	2	160,42	160,42	-	-	320,84
SNESUP-FSU	-	-	1	2	3	-	-	10	15	25

• **Utilisation du temps syndical au titre de l'année universitaire 2020 - 2021**

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre d'heures utilisées (déclarées)				
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC		TOTAL
	F	H	F	H		F	H	F	H	
FERC-sup-CGT	2	2	1	-	5	1097,83	32	19	-	1148,83
SNPTES AI UNSA	1	1	-	-	2	-	-	-	-	-

• **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		Nombre d'heures	
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
A&I UNSA SNPTES	6	1	-	-	7	56,5	11,5	-	-
FERC-sup-CGT	2	-	-	-	2	18	-	-	-
FO	1	-	-	-	1	9	-	-	-
SNESUP-FSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-

• **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 utilisés		Nombre d'heures utilisées	
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
A&I UNSA SNPTES	6	1	-	-	7	-	-	-	-
FERC-sup-CGT	2	-	-	-	2	3	-	-	-
FO	1	-	-	1	2	-	-	-	2,5
SNESUP-FSU	-	-	-	3	3	-	-	-	20,22

• **Utilisation des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) Article 13 au titre de l'année universitaire 2020 - 2021**

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre de jours utilisées / 20 jours			
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
A&I UNSA SNPTES	-	-	-	-	0	-	-	-	-
FERC-sup-CGT	2	2	-	-	4	22,5	21,5	-	-
FO	-	-	-	-	0	-	-	-	-
SNESUP-FSU	-	-	-	-	0	-	-	-	-



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

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

# 10. HANDICAP

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

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

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fixe des objectifs pour l'intégration des personnels handicapés dans la société et le monde du travail.

### L'OBLIGATION D'EMPLOI

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

Sont considérés comme Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) :

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.

A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.

### Les effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (1)

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

EVOLUTION DE L'EFFECTIF BOE DÉCLARÉ		
2019	2020	2021
40	52	57

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT*		
2019	2020	2021
3.22%	4.10%	4.46%

\* Nombre d'agents BOE / effectif total rémunéré

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

Année d'observation	Contribution payée en €
<b>2019</b>	140 194,48
<b>2020</b>	88 467,95
<b>2021</b>	23 945,08

## 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								
	2019			2020			2021		
	2			1			2		
Affectation	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux
	2	0	0	1	0	0	1	0	1

### 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			
	2019	2020	2021
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	15	12	16
DÉPENSES	19 805 €	14 707 €	15 702,26 €

### La sous-traitance

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

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

DEPENSES DE MAIN D'OEUVRE EN SOUS TRAITANCE AUX ESAT ET EA		
2019	2020 *	2021
47 890,65 €	13 349,06 €	14 474,77 €

\*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

119

### a) Répartition Femmes / Hommes

121

# 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.

L'axe 5 du plan s'accompagne de la création d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, qui permettra notamment l'écoute et l'accompagnement des victimes.

Des actions de formation ont également été menées ou sont prévues, à destination :

- de tous les agents,
- des référentes et référents égalité,
- des personnels RH et des organisations syndicales,
- des étudiants.

Enfin, diverses actions ont été réalisées en 2021 :

- le festival « Plus d'égalité » et concours « Shoot les discriminations »,
- des marches exploratoires,
- la diffusion d'un guide ministériel pour « recruter sans discriminer » et d'une vidéo sur les biais inconscients dans les comités de sélection,
- une réflexion pour faciliter la recherche d'un mode de garde adapté et pour informer les jeunes parents sur les moyens de concilier vie professionnelle et vie privée,
- la refonte de la page web « égalité et diversité professionnelle » sur le site de l'université.

# 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## a) Répartition Femmes / Hommes

Conseils centraux*	Femmes	Hommes	Total
Conseil d'Administration	19	22	41
CAc CR	20	18	38
CAc CFVU	18	20	38
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>60</b>	<b>117</b>
	49%	51%	100%

Equipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Vice-présidents	3	10	13
Chargés de mission	5	6	11
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>24</b>
	33%	67%	100%

Direction des EA/UMR/IR (y compris CNRS, INSERM)	Femmes	Hommes	Total
Laboratoires** dont la direction est rattachée à l'USMB	2	7	9
Laboratoires** dont la direction est rattachée à d'autres structures	6	3	9
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>
	44%	56%	100%

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

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

Direction des services communs et centraux	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services	1	0	1
<b>Services communs</b> : Directions	2	2	4
<b>Services communs</b> : responsables administratifs	4	0	4
Directions et services supports	8	4	12
Départements (CNFEDS, APPRENDRE, Montagne Inventive)	1	2	3
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>24</b>
	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	1	2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>
	58%	42%	100%

Membres du CHSCT	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	5	4	9
Représentants du personnel suppléants	5	1	6
Représentants de l'Administration	1	1	2
Représentants des usagers titulaires	1	0	1
Représentants des usagers suppléants	1	0	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>19</b>
	68%	32%	100%

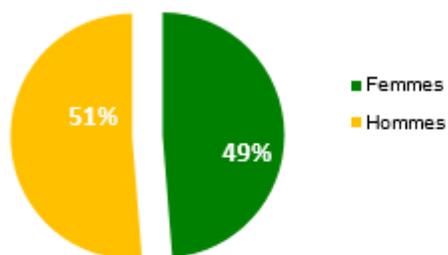
Présidents des comités de sélection	Femmes	Hommes	Total
Postes de Maîtres de conférences	1	13	14
Postes de Professeurs des universités	1	1	2
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>16</b>
	13%	88%	100%

Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Femmes	Hommes	Total
Demandes	18	45	63
Obtentions	6	12	18
Ratio Demande/obtention	33%	27%	29%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>
	33%	67%	100%

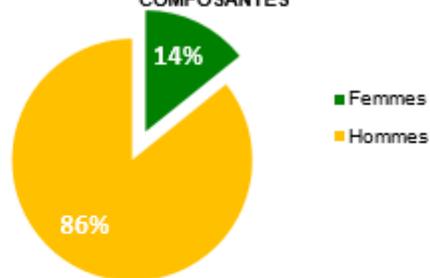
Bénéficiaires de la prime de charges administratives	Femmes	Hommes	Total
Bénéficiaires	4	13	17
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
	24%	76%	100%



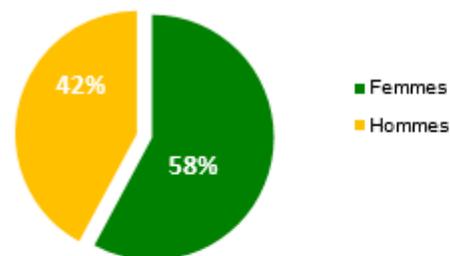
COMPOSITION DES CONSEILS CENTRAUX



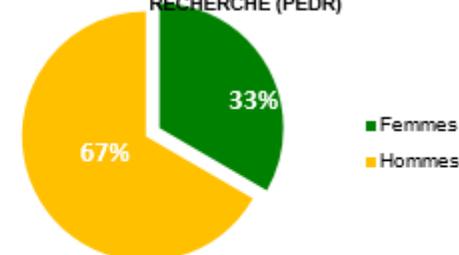
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE COMPOSANTES



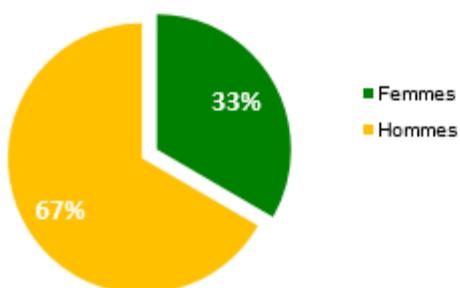
COMPOSITION DU COMITÉ TECHNIQUE



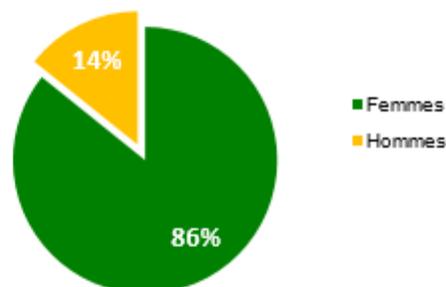
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)



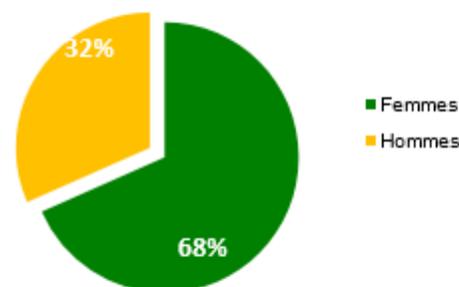
COMPOSITION DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



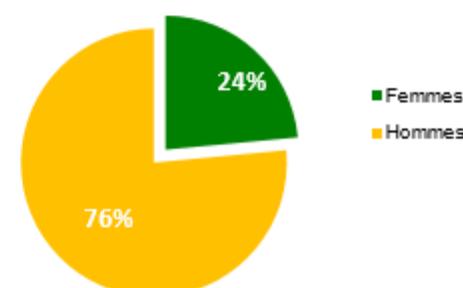
COMPOSITION DES RESPONSABLES ADMINISTRATIFS DE COMPOSANTES



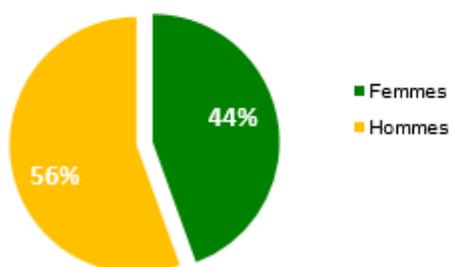
COMPOSITION DU CHSCT



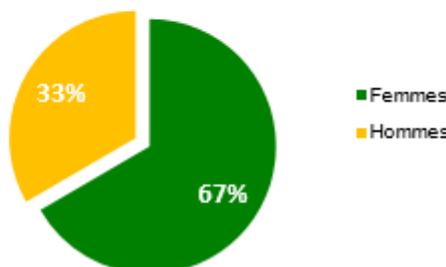
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME DE CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



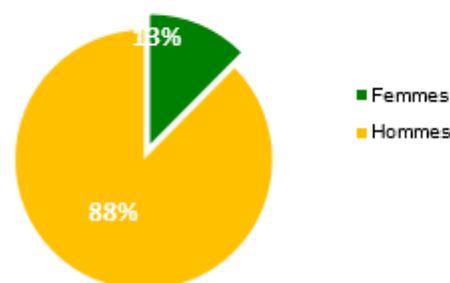
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE LABORATOIRES



COMPOSITION DE LA DIRECTION DES SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS DES COMITÉS DE SÉLECTION





# GLOSSAIRE



Credit photo : Alice Newby / USM

• **A**

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

• **B**

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

• **C**

<b>CA</b>	Conseil d'Administration
<b>CAP</b>	Commission Administrative Paritaire
<b>CAPA</b>	Commission Administrative Paritaire Académique
<b>CAPN</b>	Commission Administrative Paritaire Nationale

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

• **D**

<b>DAF</b>	Direction des Affaires Financières
<b>DUERP</b>	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

**• E**

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

**• G**

<b>GVT</b>	Glissement Vieillesse Technicité
------------	----------------------------------

**• H**

<b>HC</b>	Heures complémentaires
-----------	------------------------

**• I**

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

**• M**

<b>MAG</b>	Magasinier
<b>MCF</b>	Maître de conférences

**• P**

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

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

**• R**

<b>RCE</b>	Responsabilités et Compétences Élargies
<b>RF</b>	Recherche et Formation

**• S**

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

**• T**

<b>TECH</b>	Technicien de Recherche et Formation
<b>TMS</b>	Troubles Musculo-Squelettiques

**• U**

<b>UMR</b>	Unité Mixte de Recherche
<b>USMB</b>	Université Savoie Mont Blanc

**• V**

<b>VAE</b>	Validation des Acquis de l'Expérience
------------	---------------------------------------

**CRÉDITS PHOTOS :**

Adobe Stock / Freepik / Pexels / Université Savoie Mont Blanc

**RÉALISATION :**

**DAPAC / DRH / COMMUNICATION**

Le rapport social unique 2021 a été adopté par le Conseil d'Administration du 28/06/2022 après avis du Comité Technique du 14/06/2022 et du Conseil Académique du 16/06/2022

## 7 UFR, INSTITUTS ET ÉCOLE

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

## 3 CENTRES DE FORMATION

- Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des jeunes Déficiants Sensoriels (CNFEDS)
  - Centre de formation de Français Langue Étrangère (ACCENTS)
  - Institut universitaire de formation 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 • CHAMBÉRY / JACOB-BELLECOMBETTE • LE BOURGET-DU-LAC



+33 (0)4 79 75 85 85  
[www.univ-smb.fr](http://www.univ-smb.fr)



**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 28 juin 2022**  
**N° 2022.06.28\_6**

**6. Formation et vie universitaire**

**- Proposition d'attribution de subvention dans le cadre du Fonds de Solidarité et du développement des initiatives étudiantes**

*Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L.841-5, D.841-2 à D.841-11 ;  
Vu les statuts de l'université Savoie Mont-Blanc, adoptés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2014, modifiés ;  
Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique en date du 16 juin 2022, portant sur l'objet de la présente délibération ;*

► **Le conseil d'administration approuve le versement d'une subvention d'un montant de 12 500 € à destination du BDE Polytech Annecy-Chambéry pour l'organisation de la programmation des événements « Mountain Discovery ».**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	21
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	17	Abstention :	0
Membres représentés :	4	Pour :	21
Nombre de votants :	21		

Fait à Chambéry, le **11 OCT. 2022**

**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 :	<b>11 OCT. 2022</b>
	Transmise au recteur de région académique le :	<b>11 OCT. 2022</b>

**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](http://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.*



# Conseil d'administration

- Séance du 28 juin 2022 -

## Proposition d'attribution de subvention dans le cadre du Fonds de Solidarité et du développement des Initiatives étudiantes

*Affaire suivie par : Aurélie Goyer*

*Composante / Direction / Service : Direction des études et de la Vie Étudiante*

*Coordonnées : aurelie.goyer@univ-smb.fr*

*Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L.841-5, D841-2 à D841-11 ;*

*Vu les statuts de l'université Savoie Mont-Blanc, adoptés par le Conseil d'administration en sa séance du 7 juillet 2015, modifiés ;*

Conformément aux articles L841-5 et D841-2 à D841-11 du code de l'éducation relatifs à la contribution de vie étudiante et de campus, la part minimum de la CVEC affectée au financement du Fonds de Solidarité et du développement des Initiatives étudiantes (FSDIE) est fixée à 30 %.

Le FSDIE sert à financer 2 domaines :

- l'aide aux projets portés par des associations étudiantes ;
- l'aide sociale à destination des étudiants.

Dans le cadre des demandes de subvention auprès du FSDIE, le BDE Polytech Annecy-Chambéry a proposé au financement un projet intitulé « Polytech Mountain Discovery ».

L'objectif de ce projet, qui concerne plus de 3 000 étudiants est de rendre accessibles aux étudiants de l'USMB des activités inédites, conviviales et culturelles autour des montagnes de Savoie.

Seront proposés sur une vingtaine de week-end:

- des activités sportives (canyoning, parapente, randonnées glaciaires)
- des activités culturelles : découvertes de territoires avec des guides spécialisés (guides de haute montagne, spéléologues, observations astronomiques ;
- des visites de musées

Le budget prévisionnel de cet événement est de 18 300 € comprenant notamment la location de matériels et la réservation de places, une partie de ce budget (5 800€) sera pris en charge par les inscriptions des étudiants et des subventions extérieures. Le solde de 12 500 € (soit 68% de l'évènement) serait pris en charge dans le cadre du FSDIE.

**► Il est proposé au conseil d'administration de valider cette subvention d'un montant de 12 500 € à destination du BDE Polytech Annecy-Chambéry dans le cadre pour l'organisation de la programmation des événements « Mountain Discovery ».**

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 28 juin 2022**  
**N° 2022.06.28\_7**

**7. Affaires générales et juridiques**

**- Conventions diverses**

*Vu le code de l'éducation ;*

*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 ;*

Le conseil d'administration approuve la convention en recette suivante :

N° Convention USMB	Composante/ Direction/ Service/ Laboratoires n°1	Composante/ Direction/ Service/ Laboratoires n°2	Partenaire(s)	Pv : privé P : Public	Type de contrat	Objet de la convention	Date effet	Date fin	Durée	Dépense/ Recette/ Sans incidences financières	Aspects financiers de la convention (montant HT/TTC, etc....)
2022-325	UFR SCEM	EDYTEM	Agence bibliographique de l'enseignement supérieur (ABES)	P	Convention de subvention	Convention de subvention « conversion rétrospective dans le SUDOC n°22-Retro-S06 » (Convention conclue dans le cadre de la convention d'adhésion aux réseaux et services de l'ABES n°2022-2024-020 et référencée au SJ sous le n°2022-006)	Date de signature	1 an	1 an	R	12 500 €

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	21
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	17	Abstention :	0
Membres représentés :	4	Pour :	21
Nombre de votants :	21		

Fait à Chambéry, le **11 OCT. 2022**

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 :

**11 OCT. 2022**

Transmise au recteur de région académique le :

**11 OCT. 2022**

**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](http://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.