

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc  
Séance du 27 juin 2023  
N° 2023.06.27\_2.1.

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

**2.1. Séance du 25 avril 2023**

*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 25 avril 2023.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	21
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	20	Abstention :	3
Membres représentés :	4	Pour :	21
Nombre de votants :	24		

Fait à Chambéry, le **03 JUL. 2023**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

**03 JUL. 2023**

Transmise au recteur de région académique le :

**03 JUL. 2023**

**Modalités de recours contre la présente délibération :** La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site [www.telerecours.fr](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 27 juin 2023  
N° 2023.06.27\_2.2.

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

**2.2. Séance du 23 mai 2023**

*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 23 mai 2023**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	23
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	20	Abstention :	1
Membres représentés :	4	Pour :	23
Nombre de votants :	24		

Fait à Chambéry, le **03 JUIL. 2023**

**Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,**



**Philippe GALEZ**

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

**03 JUIL. 2023**

Transmise au recteur de région académique le :

**03 JUIL. 2023**

**Modalités de recours contre la présente délibération :** La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site [www.telerecours.fr](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 27 juin 2023  
N° 2023.06.27\_3.1

**Point 3 – Affaires financières**

**3.1 - Budget rectificatif n°1-2023**

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 :**

- 1 122,47 ETPT sous plafond État et 242,01 ETPT sous plafond établissement
- 162 179 525 € d'autorisations d'engagement dont :
  - Personnel : 107 148 536 €
  - Fonctionnement : 24 865 708 €
  - Investissement : 30 165 281 €
- 145 571 387 € de crédits de paiement dont :
  - Personnel : 107 148 536 €
  - Fonctionnement : 24 793 320 €
  - Investissement : 13 639 531 €
- 136 586 334 € de prévisions de recettes
- - 8 995 053 € de solde budgétaire (déficit)

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

- - 8 952 052 € de variation de trésorerie
- - 3 761 214 € de résultat patrimonial
- - 1 977 614 € de capacité d'autofinancement
- - 7 743 424 € de variation de fonds de roulement (prélèvement)

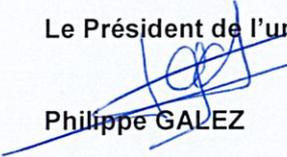
Les tableaux des emplois, des autorisations budgétaires, de l'équilibre financier et de la situation patrimoniale sont annexés à la présente délibération.

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	25
Quorum :	17	Contre :	11
Membres présents :	21	Abstention :	0
Membres représentés :	4	Pour :	14
Nombre de votants :	25		

Fait à Chambéry, le **03 JUIL. 2023**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,

  
Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le : **03 JUIL. 2023**

Transmise au recteur de région académique le : **03 JUIL. 2023**

**Modalités de recours contre la présente délibération :** La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site [www.telerecours.fr](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 2023**

**Conseil d'administration du 27 juin 2023**

## Table des matières

1 Le budget rectificatif en recettes	3
1.1 Les recettes globalisées	3
1.2 Les recettes fléchées	5
2 Le budget rectificatif en AE/CP	5
2.1 Les dépenses de masse salariale	5
2.2 Les dépenses de fonctionnement	7
2.3 Les dépenses d'investissement	7
3 Le budget rectificatif en droits constatés	9
3.1 Le compte de résultat prévisionnel	9
3.2 La capacité d'autofinancement	10
3.3 La situation patrimoniale	10
4 Les indicateurs du budget rectificatif	11
4.1 Le fonds de roulement	11
4.2 L'équilibre budgétaire et la trésorerie	11
4.3 Les restes à payer	12
4.4 Les ratios	13
5 Conclusion	13

Le budget rectificatif n°1 de 2023 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 et de la Recherche (MESR) relative à la subvention pour charges de service public (SCSP) reçue en mars 2023, 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 4 305 485 € (tableau 1), soit une augmentation de 3,36 % par rapport à la prévision du BI 2023. Entre le BI et le BR1 2022, elles avaient progressé dans des proportions similaires (3,43 %).

Tableau 1 : Les recettes nouvelles

	CF 2021	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023
Subvention pour charges de service public	96 344 846,00 €	97 903 588 €	99 958 538 €	260 501 €	100 219 039 €
Autres financements de l'Etat	1 028 467,00 €	2 126 641 €	182 084 €	276 180 €	458 264 €
Fiscalité affectée	930 626,15 €	641 405 €	907 288 €		907 288 €
Autres financements publics	7 524 475,97 €	9 952 795 €	11 912 701 €	3 057 228 €	14 969 929 €
Recettes propres	14 071 801,33 €	14 220 061 €	15 013 604 €	711 576 €	15 725 180 €
<b>Recettes globalisées</b>	<b>119 900 216,45 €</b>	<b>124 844 490 €</b>	<b>127 974 215 €</b>	<b>4 305 485 €</b>	<b>132 279 700 €</b>

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

Tableau 2 : La variation au BR1 des recettes par origine

Recettes globalisées	Variation BR1 2023/BI 2023
Subvention pour charges de service public	0,26%
Autres financements de l'Etat	151,68%
Fiscalité affectée	0,00%
Autres financements publics	25,66%
Recettes propres	4,74%
<b>Recettes globalisées</b>	<b>3,36%</b>

#### La subvention pour charges de service public

Le tableau 3 présente l'évolution de la SCSP 2023 et des autres financements de l'État en comparaison de la prévision opérée au BI 2023. Certaines sommes correspondent à des courriers de notification reçus par l'établissement, d'autres correspondent à des financements attendus de l'État, notamment le remboursement des « Chèques Santé Psy », le dispositif ayant été prolongé jusqu'au 31/12/2023. Les sommes figurant en négatif sont celles qui ont été soclées et sont désormais incluses dans la masse salariale globalisée. La hausse s'élève à 260 501 € (soit 199 501 € déjà notifiés et 61 000 € 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 2023	1ère notification	BI 2023	Ecart 1ère notification 2023/BI 2023	Inscrit au BR1 2023
<b>MASSE SALARIALE</b>	<b>90 923 944 €</b>	<b>91 140 381 €</b>	<b>90 983 944 €</b>	<b>156 437 €</b>	<b>156 437 €</b>
Masse salariale	85 521 252 €	86 061 933 €	85 521 252 €	540 681 €	540 681 €
DSG2 2022	500 000 €	500 000 €	500 000 €	- €	- €
DSG 1 STAPS	180 000 €		180 000 €	180 000 €	180 000 €
Hausse du point d'indice	2 712 971 €	2 712 971 €	2 712 971 €	- €	- €
Révision IFSE infirmiers	263 €		263 €	263 €	263 €
Réforme études de santé : effectifs étudiants	17 955 €		17 955 €	17 955 €	17 955 €
PPCR 2022	24 582 €		24 582 €	24 582 €	24 582 €
Revalorisation indemnitaire 2022 personnels filière administrative	119 855 €		119 855 €	119 855 €	119 855 €
Revalorisation indemnitaire 2022 taux de promotion des personnels administratifs B et C	7 091 €		7 091 €	7 091 €	7 091 €
Revalorisation indiciaire des personnels administratifs cat C	112 639 €		112 639 €	112 639 €	112 639 €
Contrats doctoraux ENS X ajustement de l'impact hausse point indice juillet 2022		5 006 €		5 006 €	5 006 €
LPR 2022 Repyramidage 2021 et 2022 enseignants chercheurs et second degré	45 633 €		45 633 €	45 633 €	45 633 €
LPR 2021 refonte indemnitaire BIATSS	32 091 €	32 091 €	32 091 €	- €	- €
LPR 2021 reclassement enseignants chercheurs et mesures "deux fois SMIC"	32 663 €		32 663 €	32 663 €	32 663 €
LPR 2021 revalorisation contrats doctoraux (année pleine)	26 344 €	26 344 €	26 344 €	- €	- €
LPR 2022 refonte indemnitaire enseignants chercheurs et enseignants sd degré	443 419 €	443 419 €	443 419 €	- €	- €
LPR 2022 chaire des professeurs juniors	110 001 €		110 001 €	- €	- €
Complément protection sociale santé	126 382 €	126 382 €	126 382 €	- €	- €
LPR 2022 création contrats doctoraux (tiers d'année)	21 298 €		21 298 €	- €	- €
LPR 2022 : repyramidage IRTF	16 724 €	39 083 €	16 724 €	22 359 €	22 359 €
LPR 2023 classement des jeunes chercheurs	3 990 €	3 990 €	3 990 €	- €	- €
LPR 2023 refonte indemnitaire enseignants chercheurs et enseignants sd degré	454 244 €	454 244 €	454 244 €	- €	- €
LPR 2023 repyramidage enseignants chercheurs et second degré	23 160 €	23 160 €	23 160 €	- €	- €
LPR 2023 création contrats doctoraux (tiers d'année)		11 022 €		11 022 €	11 022 €
LPR 2023 revalorisation contrats doctoraux (cohorte 2020 et 2021)		60 382 €		60 382 €	60 382 €
Réforme des services de santé		55 680 €		55 680 €	55 680 €
Action spécifique : Plan Tourisme	313 080 €	313 080 €	313 080 €	- €	- €
Actions spécifiques : CRCT HORS SHS	5 000 €	5 000 €	5 000 €	- €	- €
Actions spécifiques : CRCT SHS	15 000 €	15 000 €	15 000 €	- €	- €
Actions spécifiques : PPPF rentrée 2022 (en tiers d'année)	30 000 €	42 000 €	30 000 €	12 000 €	12 000 €
Action spécifique : compensation emploi IGE		60 000 €	60 000 €	- €	- €
Actions spécifiques : IUF	28 307 €	28 307 €	28 307 €	- €	- €
<b>FONCTIONNEMENT</b>	<b>8 573 594 €</b>	<b>8 697 658 €</b>	<b>8 654 594 €</b>	<b>69 064 €</b>	<b>104 064 €</b>
Fonctionnement	7 239 782 €	7 239 782 €	7 239 782 €	- €	- €
Contrat de vie étudiante (culture, santé, sport)	180 146 €	180 146 €	180 146 €	- €	- €
Abes	83 633 €	83 633 €	83 633 €	- €	- €
Compensation boursiers	886 899 €	945 963 €	886 899 €	59 064 €	59 064 €
LPR 2022 : aide au démarrage moyens aux laboratoires	111 600 €	111 600 €	111 600 €	- €	- €
Action spécifique : Plan tourisme	170 220 €	170 220 €	170 220 €	- €	- €
Action spécifique : Plan bibliothèques ouvertes	27 330 €	27 330 €	27 330 €	- €	- €
Action spécifique : AMI émergences projet Acc'INNOV				- €	- €
Action spécifique : Accompagnement handicapés		80 000 €	55 000 €	25 000 €	25 000 €
Action spécifique : Chèque psy crise sanitaire				- €	35 000 €
Action spécifique : IUF crédits scientifiques	41 250 €	26 250 €	41 250 €	15 000 €	15 000 €
Action spécifique : Indemnités CNU			12 000 €	- €	- €
Action spécifique : Indemnités CNU			14 000 €	- €	- €
<b>Opérations immobilières</b>	<b>320 000 €</b>	<b>320 000 €</b>	<b>320 000 €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>
Accessibilité	80 000 €	80 000 €	80 000 €	- €	- €
Mise en sécurité	240 000 €	240 000 €	240 000 €	- €	- €
<b>Investissement</b>			<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>
Loi ORE Plan investissement				- €	- €
<b>Autres</b>				<b>- €</b>	<b>- €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>99 817 538 €</b>	<b>100 158 039 €</b>	<b>99 958 538 €</b>	<b>199 501 €</b>	<b>260 501 €</b>

Pour le dispositif « Chèque santé psy », une estimation a été faite au vu des dépenses réalisées en 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 3 333 408 € contre 2 451 237 € au BR1 2022. Elles se détaillent ainsi :

- ANR investissement d'avenir : 142 705 €
- ANR investissement d'avenir (@spire) : 200 000 €
- ANR hors investissement d'avenir : 874 968 €
- Région (projets recherche) : 77 199 €
- Union européenne (projets recherche) : 650 €
- Union européenne (ERASMUS) : 622 554 €
- Union européenne FEDER (CEPART) : 600 000 €
- Grand Lac (chaufferie du Bourget) : 100 000 €
- Grand Chambéry (chaufferie du Bourget) : 100 000 €
- Projet MUST : 180 000 €

- Projet Alcotra : 20 730 €
- Complément AAP Région : 115 000 €
- Ajustement recettes région (formation continue) : - 115 615 €
- Diverses recettes nouvelles sur projets recherche : 139 037 €
- Diverses recettes nouvelles hors recherche : 276 180 €

L'établissement a obtenu des financements complémentaires pour la rénovation de la chaufferie du Bourget-du-Lac qui sont inscrits à ce BR et des fonds européens dans le cadre du FEDER pour la rénovation du bâtiment qui accueille le Centre d'évaluation et de prévention articulaire (CEPART). À ce BR figurent également les crédits de plusieurs projets financés par l'ANR hors investissement d'avenir dont les montants sont supérieurs à 100 000 € (AVATAR, FOVEAL, DELICAT).

### Les autres ressources

Les augmentations nettes liées aux ressources propres se répartissent ainsi, pour un total de 711 576 €, contre 433 190 € au BR1 2022.

- Taxe d'apprentissage : 7 380 €
- Droits d'inscription : 4 595 €
- Contrats de recherche (financeurs privés) : 290 651 €
- Fondation (financement projets recherche) : 16 036 €
- Projets relations internationales : 272 560 €
- Recettes diverses : 120 354 €

Les composantes ont ajusté leurs prévisions de recettes de taxe d'apprentissage pour tenir compte de leurs reliquats 2022. Les droits d'inscription spécifiques ont été ajustés. Les ressources issues de la fondation USMB financent la chaire Bien-être et santé mentale (BEST). Des recettes complémentaires sont inscrites au titre des échanges ISEP SUMMER ainsi que pour de futurs projets en relations internationales. Les recettes nouvelles inscrites en recherche servent, essentiellement, à financer des thèses.

## 1.2 Les recettes fléchées

Tableau 4 : L'évolution des recettes fléchées 2023

	CF 2021	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	Variation BR1 2023/BI 2023
Financements de l'Etat fléchés	85 050 €	274 193 €	150 000 €	150 000 €	300 000 €	100,00%
Autres financements publics fléchés	1 371 232 €	199 784 €	4 156 634 €	- 150 000 €	4 006 634 €	-3,61%
<b>Recettes fléchées</b>	<b>1 456 282 €</b>	<b>473 977 €</b>	<b>4 306 634 €</b>	<b>- €</b>	<b>4 306 634 €</b>	<b>0,00%</b>

Aucune recette nouvelle fléchée n'est inscrite à ce BR. Les montants affichés correspondent à un changement d'origine de financement pour le projet HELIOSTIM.

## 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 1,59 % contre 1,85 % au BR 1 2022. Elle est financée à hauteur de 52,48 % par des crédits État et 47,52 % par des ressources propres.

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

	CF 2022			BI 2023			BR1 2023			Après BR1 2023		
	PF1	PF2	Total	PF1	PF2	Total	PF1	PF2	Total	PF1	PF2	Total
MS gérée centralement	82 982 073 €	2 324 623 €	85 306 695 €	85 222 949 €	1 998 577 €	87 221 526 €	600 000 €	330 000 €	930 000 €	85 822 949 €	2 328 577 €	88 151 526 €
MS sur composantes et services		6 926 240 €	6 926 240 €		9 417 056 €	9 417 056 €		727 650 €	727 650 €	- €	10 144 706 €	10 144 706 €
Heures complémentaires	5 686 361 €	2 543 621 €	8 229 982 €	5 568 064 €	3 260 470 €	8 828 534 €	282 341 €	258 571 €	23 770 €	5 850 405 €	3 001 899 €	8 852 304 €
<b>Total</b>	<b>88 668 433 €</b>	<b>11 794 484 €</b>	<b>100 462 917 €</b>	<b>90 791 013 €</b>	<b>14 676 103 €</b>	<b>105 467 116 €</b>	<b>882 341 €</b>	<b>799 079 €</b>	<b>1 681 420 €</b>	<b>91 673 354 €</b>	<b>15 475 182 €</b>	<b>107 148 536 €</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 882 341 € alors que les emplois sont rectifiés à la baisse de -3,44 ETPT. Cette variation se détaille ainsi :

PLAFOND D'EMPLOI	CATEGORIE	BR1 2023 - BI 2023
1	TITULAIRES ENS	-2,22
	TITULAIRES BIATSS	-5,15
	NON TITULAIRES ENS	-1,00
	ATER ET DOCTORANT CONTRACTUE	0,00
	NON TITULAIRES ENS CDI	0,00
	NON TITULAIRES BIATSS	3,74
	NON TITULAIRE BIATSS CDI	1,19
<b>TOTAL P1</b>		<b>-3,44</b>

La baisse des effectifs titulaires est liée à des mutations, départ en retraite, démissions qui n'avaient pas été prévues au BI. Les non titulaires BIATSS CDD pourvoient des postes vacants. Par ailleurs des contrats CDD ont été transformés en CDI.

Bien que le nombre d'ETPT diminuent, la masse salariale augmente pour prendre en compte, notamment, la hausse du SMIC (31 412 €), le forfait mobilité (20 000 €), la hausse des primes BIATSS (640 541 €), la hausse de rémunération des doctorants (89 509 €).

L'augmentation nette de la masse salariale sur ressources propres au BR1, hors heures complémentaires (1 057 650 €), se décompose notamment ainsi :

- Contrats de recherche : 430 985 €
- Grands projets : 82 789 €
- Composantes : 17 092 €
- Service formation continue : -124 031 €
- Direction des études et de la vie étudiante : 163 644 €
- Masse salariale gérée en centrale : 330 000 €

Cette hausse sur ressources propres est liée à une augmentation des ETPT de 9,19 par rapport au BI 2023 ; elle se détaille comme suit :

PLAFOND D'EMPLOI	CATEGORIE	BR1 2023 - BI 2023
2	NON TITULAIRES ENS CDD	0,70
	NON TITULAIRES ENS CDI	0,00
	NON TITULAIRES BIATSS	3,69
	NON TITULAIRE BIATSS CDI	2,01
	DOCTORANTS	2,79
<b>TOTAL P2</b>		<b>9,19</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 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	Variation BR1 2023/BI 2023
AE	18 663 409 €	23 676 937 €	1 188 771 €	24 865 708 €	5,02%
CP	16 360 292 €	23 651 549 €	1 141 771 €	24 793 320 €	4,83%
<b>Ecart</b>	<b>2 303 117 €</b>	<b>25 388 €</b>	<b>47 000 €</b>	<b>72 388 €</b>	

Les autorisations d'engagement progressent de 5,02 % entre le BI et le BR1 2023 contre 13,19 % entre le BI et le BR1 2022 et les CP de 4,83 % contre 12,27 % l'année dernière.

L'écart AE/CP résulte du renouvellement du marché des commissaires aux comptes (47 000 €), la prévision faite en AE, au BI, était inférieure au montant du marché qui a été notifié en avril.

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

- Direction du patrimoine : 77 000 € (AE/CP)
- Contrats de recherche et prestations : 278 491 € (AE)/ (CP)
- Grands projets : 200 000 € (AE/CP)
- Composantes : 399 140 € (AE/CP)
- Direction du numérique : 210 000 € (AE/CP)
- Direction des relations internationales : 886 255 € (AE/CP)
- Service Formation continue alternance : -935 069 € (AE/CP)
- Autres services centraux et communs : 49 914 € (AE) / 2 914 € (CP)
- Pôle Tourisme Montagne Inventive : 23 040 € (AE/CP)

La hausse des dépenses de fonctionnement est faible ; il s'agit essentiellement d'ajustements. La baisse des dépenses du service de formation continue 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 2023/2024.

## 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 2022	BI 2022	BR1 2023	Après BR1 2023	Variation BR1 2023/BI 2023
AE non fléchées	8 354 522 €	7 229 921 €	2 392 228 €	9 622 149 €	33,09%
AE sur opérations fléchées	302 109 €	20 514 511 €	28 621 €	20 543 132 €	0,14%
<b>Total AE</b>	<b>8 656 631 €</b>	<b>27 744 432 €</b>	<b>2 420 849 €</b>	<b>30 165 281 €</b>	<b>8,73%</b>
CP non fléchés	3 984 430 €	7 295 991 €	1 889 408 €	9 185 399 €	25,90%
CP sur opérations fléchées	1 137 933 €	4 425 511 €	28 621 €	4 454 132 €	0,65%
<b>Total CP</b>	<b>5 122 363 €</b>	<b>11 721 502 €</b>	<b>1 918 029 €</b>	<b>13 639 531 €</b>	<b>16,36%</b>
<b>Ecart</b>	<b>3 534 268 €</b>	<b>16 022 930 €</b>	<b>502 820 €</b>	<b>16 525 750 €</b>	

Les AE non fléchées progressent de 33,09 % contre 45,86 % entre le BI et le BR1 2022 et les CP non fléchés de 25,90 % contre 43,06 % entre le BI et le BR1 2022 alors que les opérations fléchées affichent une hausse de 0,14 % contre une baisse de 4,93 % entre le BI et le BR1 2022 et une hausse en CP de 0,65

% contre une hausse de 51,20 % entre le BI et le BR1 2022. Les crédits fléchés inscrits au BR1 concernent uniquement le projet HELIOSTIM.

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

AE fléchées	Opérations	CP fléchés
28 621 €	HELIOSTIM	28 621 €

Les opérations non fléchées sont financées sur des crédits recherche 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
25 000 €	AMENAGEMENTS BU ANNECY BU BOURGET et BU JACOB	25 000 €
17 000 €	EDYTEM - ANR ALPINE	17 000 €
44 000 €	EDYTEM - ANR AVATAR	44 000 €
103 000 €	EDYTEM ANR PEPR CATALPA INV EOTP : CBC23CAJX	103 000 €
2 540 €	EDYTEM AURA BOOSTER INV TRIAS EOTP : CBC23BTJX	2 540 €
2 000 €	LAMA - ANR STABLE PROXIES	2 000 €
4 500 €	LEPMI - PIA DURASYS	4 500 €
95 808 €	LEPMI ANR DELICAT	95 808 €
24 000 €	LIBM - ANR FOVEAL	24 000 €
6 000 €	LISTIC - ANR C2R-IA	6 000 €
2 500 €	LOCIE ANR COOL DOWN INV	2 500 €
42 000 €	LOCIE ANR PACS INV	42 000 €
72 180 €	PLAN ORE KIT DE VIDEOCONFERENCE	72 180 €
30 000 €	PROJET "TOUS EN SELLE3 : GARAGE A VELO	30 000 €
19 500 €	SYMME - ANR HASPA	19 500 €
38 000 €	SYMME - ANR PLAYER-ONE	38 000 €
479 200 €	INVESTISSEMENTS COMPLEMENTAIRES COMPOSANTES	479 200 €
585 000 €	PARE FEU SAUVEGARDE PARAPHEUR SERVEUR	282 180 €
<b>1 592 228 €</b>	<b>TOTAL HORS PATRIMOINE</b>	<b>1 289 408 €</b>
AE non fléchées	Opérations	CP non fléchés
800 000 €	RELAMPING 2024	- €
- €	CEPART	600 000 €
<b>800 000 €</b>	<b>TOTAL PATRIMOINE</b>	<b>600 000 €</b>
<b>2 392 228 €</b>	<b>TOTAL UNIVERSITE NON FLECHE</b>	<b>1 889 408 €</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 2023.

Tableau 10 : L'évolution du compte de résultat prévisionnel

CHARGES	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	Variation BR1 2023/BI 2023
Personnel	99 068 240 €	105 173 870 €	1 664 606 €	106 838 476 €	1,58%
dont charges de pensions civiles*	27 870 364 €	29 324 609 €	206 640 €	29 531 249 €	0,70%
Fonctionnement autre que les charges de personnel	27 825 171 €	30 436 911 €	1 158 585 €	31 595 496 €	3,81%
<b>TOTAL DES CHARGES</b>	<b>126 893 411 €</b>	<b>135 610 781 €</b>	<b>2 823 191 €</b>	<b>138 433 972 €</b>	<b>2,08%</b>
Résultat prévisionnel: bénéfice	1 218 631 €	- €	- €	- €	
<b>TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel</b>	<b>128 112 042 €</b>	<b>135 610 781 €</b>	<b>2 823 191 €</b>		
PRODUITS	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	Variation BR1 2023/BI 2023
Subventions de l'Etat	98 845 699 €	99 958 538 €	260 501 €	100 219 039 €	0,26%
Fiscalité affectée	641 405 €	907 288 €	- €	907 288 €	0,00%
Autres subventions	8 377 416 €	11 645 037 €	1 553 742 €	13 198 779 €	13,34%
Autres produits	20 247 522 €	19 715 440 €	632 212 €	20 347 652 €	3,21%
<b>TOTAL DES PRODUITS</b>	<b>128 112 042 €</b>	<b>132 226 303 €</b>	<b>2 446 455 €</b>	<b>134 672 758 €</b>	<b>1,85%</b>
Résultat prévisionnel : perte	- €	3 384 478 €	376 736 €	3 761 214 €	
<b>TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel</b>	<b>128 112 042 €</b>	<b>135 610 781 €</b>	<b>2 823 191 €</b>	<b>138 433 972 €</b>	<b>2,08%</b>

Le résultat prévisionnel (déficit) après BR1 s'établit à **- 3 761 214 €**. La variation du résultat entre le BI et le BR1 (**- 376 736 €**) prélevé sur le fonds de roulement se décompose comme suit :

- Crédits notifiés fin 2022 pour une utilisation en 2023 :
  - Reclassement des enseignants chercheurs : 32 663 €
  - Revalorisation indemnitaire des personnels de la filière administrative : 119 855 €
  - Refonte indemnitaire ITRF et personnels de bibliothèque : 32 091 €
  - Aide aux étudiants handicapés : 24 000 €
  - CVEC : 85 000 €
  - Prélèvements sur réserves disponibles :
  - Complément pour le financement de l'IFSE : 83 127 €

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 283 402 €. Il s'agit de contrats de recherche pour lesquels il y a un décalage entre les encaissements prévus et les titres émis.

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

<b>Recettes DC</b>	<b>2 446 455 €</b>
Projets recherche dont les encaissements < DC	- 30 125 €
Projets recherche dont les encaissements > DC	313 527 €
<b>Recettes RE</b>	<b>2 729 857 €</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 376 736 € correspondant à la baisse du résultat.

Tableau 12 : L'évolution de la CAF prévisionnelle

	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023 2023	Variation BR1 2023/BI 2023
<b>Résultat prévisionnel de l'exercice</b>	1 218 631 €	- 3 384 478 €	- 376 736 €	- 3 761 214 €	11,13%
+ dotations aux amortissements, dépréciations et	7 576 282 €	6 492 115 €		6 492 115 €	0,00%
- reprises sur dépréciations et provisions	- 636 609 €	- 16 400 €		- 16 400 €	0,00%
- reprise des financements rattachés à des actifs	- 5 340 672 €	- 4 692 115 €		- 4 692 115 €	0,00%
<b>= capacité d'autofinancement (CAF) ou insuffisance d'autofinancement (IAF)</b>	<b>2 817 632 €</b>	<b>- 1 600 878 €</b>	<b>- 376 736 €</b>	<b>- 1 977 614 €</b>	<b>23,53%</b>

### 3.3 La situation patrimoniale

Tableau 13 : L'évolution du tableau de financement

EMPLOIS	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023 2023	Variation BR1 2023/BI 2023
Insuffisance d'autofinancement		1 600 878 €	376 736 €	1 977 614 €	
Investissements	5 191 923 €	11 721 502 €	1 918 029 €	13 639 531 €	16,36%
<b>TOTAL DES EMPLOIS</b>	<b>5 191 923 €</b>	<b>13 322 380 €</b>	<b>2 294 765 €</b>	<b>15 617 145 €</b>	<b>17,22%</b>
<b>Apport au fonds de roulement</b>					
RESSOURCES	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023 2023	Variation BR1 2023/BI 2023
Capacité d'autofinancement	2 817 632 €				
Financement de l'actif par l'État	1 126 549 €	268 877 €	400 801 €	669 678 €	149,06%
Financement de l'actif par des tiers autres que l'État	1 024 807 €	5 918 195 €	1 285 848 €	7 204 043 €	21,73%
Autres ressources	11 242 €				
<b>TOTAL DES RESSOURCES</b>	<b>4 980 231 €</b>	<b>6 187 072 €</b>	<b>1 686 649 €</b>	<b>7 873 721 €</b>	<b>27,26%</b>
Prélèvement/Abondement sur fonds de roulement	- 211 692 €	- 7 135 308 €	- 608 116 €	- 7 743 424 €	

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

Les crédits complémentaires ouverts sont destinés à financer les opérations listées dans le tableau 14.

Tableau 14 : Liste de opérations d'investissement

Opérations	Montant
HELIOSTIM	28 621 €
<b>Investissements fléchés</b>	<b>28 621 €</b>
CEPART	600 000 €
<b>Patrimoine non fléchés</b>	<b>600 000 €</b>
AMENAGEMENTS BU ANNECY BU BOURGET et BU JACOB	25 000 €
EDYTEM - ANR ALPINE	17 000 €
EDYTEM - ANR AVATAR	44 000 €
EDYTEM ANR PEPR CATALPA INV EOTP : CBC23CAJX	103 000 €
EDYTEM AURA BOOSTER INV TRIAS EOTP : CBC23BTJX	2 540 €
LAMA - ANR STABLE PROXIES	2 000 €
LEPMI - PIA DURASYS	4 500 €
LEPMI ANR DELICAT	95 808 €
LIBM - ANR FOVEAL	24 000 €
LISTIC - ANR C2R-IA	6 000 €
LOCIE ANR COOL DOWN INV	2 500 €
LOCIE ANR PACS INV	42 000 €
PLAN ORE KIT DE VIDEOCONFERENCE	72 180 €
PROJET "TOUS EN SELLE3 : GARAGE A VELO	30 000 €
SYMME - ANR HASPA	19 500 €
SYMME - ANR PLAYER-ONE	38 000 €
INVESTISSEMENTS COMPLEMENTAIRES COMPOSANTES	479 200 €
PARE FEU SAUVEGARDE PARAPHEUR SERVEUR	282 180 €
<b>Total hors patrimoine non fléchés</b>	<b>1 289 408 €</b>
<b>Total université</b>	<b>1 918 029 €</b>

La variation (prélèvement) du fonds de roulement au BR1 (- 608 116 €) se décompose ainsi :

- Fonctionnement : prélèvement sur la réserve SCSP (titrée sur années antérieures) : - 1 068 050 €
- Prélèvement sur la CVEC : - 85 000 €
- Abondement des réserves disponibles : 776 314 €
- Investissement : prélèvement sur le fonds de roulement disponible : - 231 380 €

## 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	provisions et dépréciations de créances	total
<b>FDR après Compte financier 2021</b>	<b>11 950 020 €</b>	<b>1 135 574 €</b>	<b>13 500 €</b>	<b>2 870 265 €</b>	<b>15 969 359 €</b>
Aide étudiants handicapés			- 7 500 €		- 7 500 €
Lutte contre les violences sexistes/sexuelles			- 6 000 €		- 6 000 €
Plan tourisme			276 399 €		276 399 €
Projet SERVET			42 000 €		42 000 €
DSG DRI			117 000 €		117 000 €
DSG Recherche			354 042 €		354 042 €
DSG QVT			70 000 €		70 000 €
Reclassement ensgt chercheurs 2fois le smic			32 663 €		32 663 €
Accueil étudiants handicapés			24 000 €		24 000 €
Revalorisation indemnitaire personnels de la filière administrative			119 855 €		119 855 €
Refonte indemnitaire ITRF et personnels de bibliothèque			32 091 €		32 091 €
Variation 2022	- 1 138 339 €	- 427 810 €		130 700 €	- 1 435 449 €
Dépréciation comptes clients				169 204 €	169 204 €
<b>FDR après compte financier 2022</b>	<b>10 811 681 €</b>	<b>707 764 €</b>	<b>1 068 050 €</b>	<b>3 170 170 €</b>	<b>15 757 664 €</b>
BI 2023	- 7 022 908 €	- 96 000 €		- 16 400 €	- 7 135 308 €
BR1 2023	544 934 €	- 85 000 €	- 1 068 050 €		- 608 116 €
<b>FDR après BI 2023</b>	<b>4 333 707 €</b>	<b>526 764 €</b>	<b>- €</b>	<b>3 153 770 €</b>	<b>8 014 240 €</b>

Le prélèvement sur le fonds de roulement, après BR1, est de 7 743 424 €. Ce fonds de roulement est constitué, pour partie, de sommes qui sont pré-affectées et ne sont donc pas réellement disponibles pour financer nos investissements. Il s'agit de celles qui serviront à financer des projets CVEC mais également celles mises en provision. Ainsi, en jours de dépenses de fonctionnement décaissables, les réserves disponibles représentent 11,82 jours de dépenses décaissables et le fonds de roulement représente 21,86 jours.

### 4.2 L'équilibre budgétaire et la trésorerie

Le BR1 affiche un prélèvement sur la trésorerie de 8 952 052 € dont 43 001 € de variation sur les comptes de tiers et un solde budgétaire négatif de 8 995 053 €, avec prélèvement sur la trésorerie fléchée de 147 498 €.

La trésorerie prévisionnelle au 31/12/2023 correspond à 45,75 jours de dépenses décaissables.

Tableau 16 : Les facteurs d'évolution de la trésorerie

		Montants (€)
<b>EXECUTION</b>	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
	Variation du FONDS DE ROULEMENT 2022	-211 692
	Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE) 2022	-2 868 284
	Variation de la TRESORERIE 2022	2 656 592
	Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2022	15 757 664
	Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2022	-9 962 204
	Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2022	25 719 868
<b>PRÉVISION</b>	Variation du FONDS DE ROULEMENT 2023	-7 743 424
	Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE) 2023	1 208 628
	Variation de la TRESORERIE 2022	-8 952 052
	Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2023	8 014 240
	Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2023	-8 753 576
	Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2023	16 767 816

### 4.3 Les restes à payer

Le tableau 17 présente la prévision d'évolution des restes à payer en fin d'année 2023, partant des montants initiaux (issus du compte financier 2022) pour les parts fléchées (1 656 372 €) et non fléchées (12 239 311 €). Le montant augmente de 16 598 138 €. Il faut rappeler que le marché global de performance lié à la rénovation de la BU de Jacob-Bellecombette génère des restes à payer conséquents puisque l'intégralité du marché sera engagée en 2023 alors que les paiements seront échelonnés sur 10 ans. Si nous neutralisons cette dépense en ne retenant en AE que les CP qui seront payés en 2023 au titre de ce marché, nous obtenons une variation des restes à payer de **- 175 862 €**, soit un total de restes à payer au 31/12/2023 de 13 719 821 €.

Tableau 17 : L'évolution prévisionnelle des restes à payer

Reste à payer	Montant
Fléché	1 656 372 €
Non fléché	12 239 311 €
<b>Total au 31/12/2022</b>	<b>13 895 683 €</b>
<b>Variation 2023</b>	
Fléché	16 089 000 €
Non fléché	509 138 €
<b>Total</b>	<b>16 598 138 €</b>
<b>Reste à payer au 31/12/2023</b>	
Fléché	17 745 372 €
Non fléché	12 748 449 €
<b>Total</b>	<b>30 493 821 €</b>

La hausse des restes à payer prévisionnels 2023 après BR1 se détaille comme suit :

Tableau 18 : Détail de l'évolution des restes à payer

Ecart AE/CP	AE 2023	CP 2023	Variation 2023
Assurances	7 000 €	25 860 €	- 18 860 €
Certification des comptes	197 000 €	25 000 €	172 000 €
Mise à disposition d'un enseignant	99 000 €	150 000 €	- 51 000 €
Formations des apprentis	26 088 €	38 773 €	- 12 685 €
Logiciel SAGHE	866 995 €	854 310 €	12 685 €
Marché infogérance		26 667 €	- 26 667 €
Conventions UGA PETREL et DSIM	121 000 €	152 000 €	- 31 000 €
Documentation numérique	572 434 €	506 969 €	65 465 €
Contrats de recherche	321 820 €	359 370 €	- 37 550 €
<b>Reste à payer fonctionnement</b>	<b>2 211 337 €</b>	<b>2 138 949 €</b>	<b>72 388 €</b>
Achat véhicule IUT Annecy		13 270 €	- 13 270 €
Achat d'un laser		52 800 €	- 52 800 €
Relamping	800 000 €		800 000 €
CEPART		600 000 €	- 600 000 €
Pare feu/Sauvegarde/Parapheur/Serveur	585 000 €	282 180 €	302 820 €
<b>Reste à payer investissement non fléché</b>	<b>1 385 000 €</b>	<b>948 250 €</b>	<b>436 750 €</b>
<b>Variation des restes à payer non fléchés</b>			<b>509 138 €</b>
Accueil de site Annecy	1 400 000 €	2 110 000 €	- 710 000 €
Rénovation BU Jacob	17 574 000 €	800 000 €	16 774 000 €
Rénovation Marcoz	25 000 €		25 000 €
Rénovation énergétique IUT A	1 100 000 €	1 100 000 €	- €
Polytech 1% artistique	50 000 €	50 000 €	- €
CEDRA	50 000 €	50 000 €	- €
Halle des sports	46 634 €	46 634 €	- €
HELIOSTIM	268 877 €	268 877 €	- €
<b>Reste à payer investissement fléché</b>	<b>20 514 511 €</b>	<b>4 425 511 €</b>	<b>16 089 000 €</b>
<b>Variation du reste à payer</b>			<b>16 598 138 €</b>

#### 4.4 Les ratios

Le tableau 19 (cf. page 15) présente les principaux ratios de gestion et leurs évolutions sur 4 ans. Les chiffres 2020, 2021 et 2022 correspondent aux ratios calculés sur le réalisé (comptes financiers).

- Le fonds de roulement est en hausse (ratio 1) par rapport à la prévision du BI. Lors de l'élaboration du BI le fonds de roulement définitif n'était pas connu.
- La trésorerie (ratio 2) est en hausse par rapport au BI de 6 747 926 €. Rappelons qu'au moment de la préparation du BI, la trésorerie définitive n'est pas encore connue.
- Le montant des ressources propres et sa part dans le total des produits (ratio 4) progresse entre le BI et le BR1 (+ 1,28 %) ; 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 très légèrement par rapport au BI, passant de 82,48 % à 82,22 %. Ce pourcentage situe l'USMB dans la zone de vigilance.
- La CAF est en baisse par rapport au BI, elle ne permet pas de financer les dépenses d'investissement sur ressources propres (ratio 12) ; de ce fait, le rapport des charges décaissables sur les produits encaissables (ratio 10) est supérieur à 100 % (101,52 %)

## 5 Conclusion

Le résultat prévisionnel après BR1 2023 est déficitaire et s'établit à -3,761 M€. Il s'explique principalement par des prélèvements sur le fonds de roulement inscrits au BI 2023 et complétés au BR (réserves de SCSP et CVEC) à hauteur de 376 k€. Il s'agit, pour partie, de recettes titrées sur le ou les exercices antérieurs et qui permettront de couvrir des charges en 2023.

Pour la deuxième année consécutive le prélèvement sur fonds de roulement est très élevé puisqu'il s'établit après BR1 à – 7 743 424€ dont 3 761 214€ en section de fonctionnement.

Rappelons que ce prélèvement finance d'une part la hausse des prix de l'énergie et d'autre part des projets pluriannuels notifiés dans la SCSP. L'amortisseur énergétique mis en place par l'État et une éventuelle baisse des crédits ouverts sur les fluides devraient nous permettre de réduire ce prélèvement au BR2.

Enfin, si l'on compare le BR1 2022 à celui de 2023, on constate une variation moins importante des dépenses, quel que soit leur type. En 2022, la masse salariale avait augmenté de façon conséquente avec la prise en compte des financements liés au DSG et à la hausse du point d'indice. En fonctionnement, c'est la hausse du prix de l'énergie qui avait impacté cette masse. Ces variations ayant été inscrites dès le BI 2023, elles n'impactent donc pas le BR. En investissement, les projets suivis par la direction du patrimoine ont été prévus dès le BI 2023, contrairement au BI 2022, ainsi au BR1 2023 l'ajout de crédits est inférieur de 46 % à celui de 2022.

La hausse des recettes globalisées est stable, celles des recettes fléchées est en baisse puisqu'aucune nouvelle recette n'a été inscrite.

Si le ratio du fonds de roulement en nombre de jours baisse par rapport au BR1 2022 de 7 jours en passant de 29 à 22 jours, en revanche celui concernant la trésorerie est en hausse puisqu'il est de 46 jours au lieu de 43.

Tableau 19 : L'évolution des principaux ratios de gestion

	Données avec fondation		Données sans fondation		
	2020	2021	2022	BI 2023	BR1 2023
<b>1-Fonds de roulement en nombre de jours</b>					
Montant du FDR	13 168 063 €	16 756 977 €	15 757 664 €	5 378 164 €	8 014 240 €
FDR en nombre de jours	44	54	48	15	22
<b>2-Trésorerie en nombre de jours</b>					
Montant de la trésorerie	16 714 406 €	23 063 275 €	25 719 869 €	10 019 890 €	16 767 816 €
Trésorerie en nombre de jours	56	74	78	28	46
<b>3-Taux de résultat</b>					
Résultat	3 126 730 €	3 569 968 €	1 218 633 €	- 3 384 478 €	- 3 761 214 €
Total des produits	118 134 665 €	124 146 179 €	128 134 044 €	132 226 303 €	134 672 758 €
Taux de résultat	2,65%	2,88%	0,95%		
<b>4-Dépendance au financement de l'État</b>					
Ressources propres	20 130 655 €	22 087 048 €	23 289 063 €	27 559 250	29 745 204
Produits encaissables	113 023 981 €	117 911 292 €	122 134 762 €	127 517 788 €	129 964 243 €
Dépendance au financement de l'Etat	17,81%	18,73%	19,07%	21,61%	22,89%
<b>6-Poids des charges de personnel</b>					
Charges de personnel	92 062 619 €	94 830 345 €	99 068 240 €	105 173 870 €	106 855 290 €
Produits encaissables	113 023 981 €	117 911 292 €	122 134 762 €	127 517 788 €	129 964 243 €
Poids de charges de personnel	81,45%	80,43%	81,11%	82,48%	82,22%
<b>7-Poids des charges de fonctionnement général</b>					
Charges décaissables de fonctionnement général	15 731 201 €	17 212 880 €	20 248 889 €	23 944 796 €	25 086 567 €
Produits encaissables	113 023 981 €	117 911 292 €	122 134 762 €	127 517 788 €	129 964 243 €
Poids des charges de fonctionnement général	14,05%	14,60%	16,58%	18,78%	19,30%
<b>8-Part relative des charges de personnel</b>					
Charges de personnel	92 062 619 €	94 830 346 €	99 068 240 €	105 173 870 €	106 855 290 €
Total des charges (décaissables-non décaissables)	115 007 935 €	120 576 211 €	126 893 411 €	135 610 781 €	138 433 972 €
Part relative des charges de personnel dans le total des charges	80,05%	78,65%	78,07%	77,56%	77,19%
<b>9-Dotation aux amort. et provisions/charges de fonctionnement</b>					
Dotation aux amort. et provisions	7 214 115 €	8 477 487 €	7 576 282 €	6 492 115 €	6 492 115 €
Charges de fonctionnement décaissables et non décaissables	115 007 935 €	120 576 211 €	126 893 411 €	135 610 781 €	138 433 972 €
Poids de la dotation aux amortissements et provisions	6,27%	7,03%	5,97%	4,79%	4,69%
<b>10-Equilibre économique</b>					
Charges décaissables	107 793 820 €	112 043 225 €	119 317 129 €	129 118 666 €	131 941 857 €
Produits encaissables	113 023 981 €	117 911 292 €	122 134 762 €	127 517 788 €	129 964 243 €
Poids des charges de fonctionnement	95,37%	95,02%	97,69%	101,26%	101,52%
<b>11-Marge d'autofinancement</b>					
CAF	5 227 556 €	5 807 059 €	2 817 633 €	-1 600 878 €	-1 977 614 €
Produits encaissables	113 023 981 €	117 911 292 €	122 134 762 €	127 517 788 €	129 964 243 €
Taux de marge d'autofinancement	4,63%	4,92%	2,31%	-1,26%	-1,52%
<b>12-Taux d'autofinancement</b>					
CAF	5 227 556 €	5 807 059 €	2 817 633 €	-1 600 878 €	-1 977 614 €
Dépenses d'investissement payées sur ressources propres	3 116 625 €	2 223 117 €	3 029 325 €	5 534 430 €	5 765 810 €
Taux d'autofinancement	167,73%	261,21%	93,01%	-28,93%	-34,30%
<b>13-Coût par ETPT</b>					
Charges de personnel	92 062 619 €	94 830 345 €	99 068 240 €	105 173 870 €	106 855 290 €
Nombre d'ETPT	1249,27	1271,70	1309,61	1358,73	1364,48
Coût par ETPT	73 693,13 €	74 569,75 €	75 647,13 €	77 406,01 €	78 312,10 €

Rappel des seuils d'alerte ou de vigilance

- 1 - FDR < 15 jours
- 2 - Trésorerie < 30 jours
- 3 - Taux de résultat : vigilance entre 0 % et 2%, alerte si < 0 %
- 4 - Dépendance aux financements de l'État : vigilance entre 13 % et 15 %, alerte si < 13 %
- 6 - Poids de charges de personnel : vigilance entre 82 % et 83 %, alerte si > 83 %
- 10 - Équilibre économique : vigilance entre 98 % et 100 %, alerte si > 100 %
- 11 - Taux de marge d'autofinancement : vigilance entre 0,5 % et 1 %, alerte si < 0,5 %

BR1 2023

Tableau 1

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2023

## POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
		<b>Emplois sous plafond Etat *</b>	<b>Emplois financés hors SCSP</b>	<b>Global</b>
		En ETPT	En ETPT	
Catégories d'emplois	Nature des emplois	531,10		<b>531</b>
		6,25	12,83	<b>19</b>
	Titulaires	99,33	88,12	<b>187</b>
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	636,68	100,95	<b>738</b>
	Non permanents			
	CDI			
	CDD			
<b>S/total EC</b>				<b>738</b>
<b>Elèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures (ENS)</b>				<b>-</b>
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	407,50		<b>408</b>
		20,67	26,56	<b>47</b>
	Non permanents	57,62	114,50	<b>172</b>
	CDI	485,79	141,06	<b>627</b>
	CDD			
<b>S/total Biatss</b>		<b>485,79</b>	<b>141,06</b>	<b>627</b>
<b>Totaux</b>		<b>1 122,47</b>	<b>242,01</b>	<b>1 364,48</b>
<b>Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat</b>		<b>1 126</b>		<b>Plafond global des emplois voté par le CA **</b>
				<b>(2)</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'État relatif aux emplois financés par l'État"

\*\* : 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**

**POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

DEPENSES									RECETTES					
	CF 2022		BI 2023		BR1 2023		Après BR1 2023			CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	
	Montants		Montants		Montants		Montants			Montants				
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP						
<b>Personnel</b>	<b>100 462 920</b>	<b>100 462 803</b>	<b>105 467 116</b>	<b>105 467 116</b>	<b>1 681 420</b>	<b>1 681 420</b>	<b>107 148 536</b>	<b>107 148 536</b>		<b>124 844 490</b>	<b>127 974 215</b>	<b>4 305 485</b>	<b>132 279 700</b>	<b>Recettes globalisées</b>
<i>dont contributions employeur au CAS Pension</i>	27 870 364	27 870 364	29 324 609	29 324 609						97 903 588	99 958 538	260 501	100 219 039	Subvention pour charges de service public
<b>Fonctionnement</b>	<b>18 663 409</b>	<b>16 360 292</b>	<b>23 676 937</b>	<b>23 651 549</b>	<b>1 188 771</b>	<b>1 141 771</b>	<b>24 865 708</b>	<b>24 793 320</b>		2 126 641	182 084	276 180	458 264	Autres financements de l'Etat
<i>dont opérations fléchées</i>										641 405	907 288	0	907 288	Fiscalité affectée
										9 952 795	11 912 701	3 057 228	14 969 929	Autres financements publics
										14 220 061	15 013 604	711 576	15 725 180	Recettes propres
										<b>473 977</b>	<b>4 306 634</b>	<b>0</b>	<b>4 306 634</b>	<b>Recettes fléchées*</b>
<b>Investissement</b>	<b>8 656 631</b>	<b>5 122 363</b>	<b>27 744 432</b>	<b>11 721 502</b>	<b>2 420 849</b>	<b>1 918 029</b>	<b>30 165 281</b>	<b>13 639 531</b>		274 193	150 000	150 000	300 000	Financements de l'Etat fléchés
<i>dont opérations fléchées</i>	302 109	1 137 933	20 514 511	4 425 511	28 621	28 621	20 543 132	4 454 132		199 784	4 156 634	-150 000	4 006 634	Autres financements publics fléchés
										0	0	0	0	Recettes propres fléchées
<b>TOTAL DES DEPENSES AE (A) CP (B)</b>	<b>127 782 960</b>	<b>121 945 458</b>	<b>156 888 485</b>	<b>140 840 167</b>	<b>5 291 040</b>	<b>4 741 220</b>	<b>162 179 525</b>	<b>145 581 387</b>		<b>125 318 467</b>	<b>132 280 849</b>	<b>4 305 485</b>	<b>136 586 334</b>	<b>TOTAL DES RECETTES (C)</b>
<b>SOLDE BUDGETAIRE (excédent) (D1 = C - B)</b>		<b>3 373 009</b>						<b>0</b>		<b>0</b>	<b>8 559 318</b>	<b>435 735</b>	<b>8 995 053</b>	<b>SOLDE BUDGETAIRE (déficit) (D2 = B - C)</b>

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

**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>	<b>54 498 036</b>	<b>54 498 036</b>	<b>5 987 355</b>	<b>5 987 355</b>	<b>1 366 700</b>	<b>1 432 770</b>	<b>61 852 091</b>	<b>61 918 161</b>
D101 - Formation initiale et continue de niveau Licence	39 458 732,00	39 458 732,00	4 492 420	4 492 420	1 084 000	1 150 070	45 035 152	45 101 222
D102 - Formation initiale et continue de niveau Master	14 930 257	14 930 257,00	1 405 434	1 405 434	282 700	282 700	16 618 391	16 618 391
D103 - Formation initiale et continue de niveau Doctorat	109 047	109 047,00	89 501	89 501			198 548	198 548
<b>D105 - Bibliothèques et documentation</b>	<b>2 066 873</b>	<b>2 066 873,00</b>	<b>879 469</b>	<b>814 004</b>	<b>134 900</b>	<b>134 900</b>	<b>3 081 242</b>	<b>3 015 777</b>
D106 - Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologie et santé	1 652 874	1 652 874,00	176 302	243 302	64 845	64 845	1 894 021	1 961 021
D107 - Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et	5 726 295	5 726 295,00	268 962	268 962	200 649	200 649	6 195 906	6 195 906
D108 - Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	7 736 787	7 736 787,00	862 029	862 029	721 510	721 510	9 320 326	9 320 326
D109 - Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies	1 279 558	1 279 558,00			6 124	6 124	1 285 682	1 285 682
D110 - Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	1 148 809	1 148 809,00	71 848	71 848	38 239	38 239	1 258 896	1 258 896
D111 - Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	10 376 590	10 376 590,00	597 706	601 756	756 540	756 540	11 730 836	11 734 886
D112 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	1 618 504	1 618 504,00	2 304 363	2 270 863	24 565 634	8 476 634	28 488 501	12 366 001
D113 - Diffusion des savoirs et musées							0	0
D114 - Immobilier	2 310 113	2 310 113,00	4 948 000	4 948 000	2 224 360	1 721 540	9 482 473	8 979 653
D115 - Pilotage et support	17 803 349	17 803 349	8 052 653	8 008 180			25 856 002	25 811 529
<b>Étudiants</b>	<b>930 748</b>	<b>930 748</b>	<b>717 021</b>	<b>717 021</b>	<b>85 780</b>	<b>85 780</b>	<b>1 733 549</b>	<b>1 733 549</b>
D201 - Aides directes aux étudiants			395 773	395 773			395 773	395 773
D202 - Aides indirectes							0	0
D203 - Santé des étudiants et activités associatives, culturelles et sportives	930 748	930 748	321 248	321 248	85 780	85 780	1 337 776	1 337 776
<b>TOTAL</b>	<b>107 148 536</b>	<b>107 148 536</b>	<b>24 865 708</b>	<b>24 793 320</b>	<b>30 165 281</b>	<b>13 639 531</b>	<b>162 179 525</b>	<b>145 581 387</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	100 219 039								100 219 039
Droits d'inscription			907 288		2 599 150,00				3 506 438
Formation continue, diplômes propres et VAE					9 509 406,00				9 509 406
Taxe d'apprentissage					737 675,00				737 675
Contrats et prestations de recherche hors ANR					1 295 531,00				1 295 531
Valorisation					5 825,00				5 825
ANR investissements d'avenir				4 169 290					4 169 290
ANR hors investissements d'avenir				2 552 631					2 552 631
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Région				1 716 113			4 006 634		5 722 747
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Union Européenne				3 718 251					3 718 251
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Autres		458 264		2 813 644		300 000			3 571 908
Fondations - fonds propres, réserves, dons et legs					60 036				60 036
Autres recettes					1 517 557				1 517 557
<b>TOTAL</b>	<b>100 219 039</b>	<b>458 264</b>	<b>907 288</b>	<b>14 969 929</b>	<b>15 725 180</b>	<b>300 000</b>	<b>4 006 634</b>	<b>0</b>	<b>136 586 334</b>

SOLDE BUDGETAIRE (déficit) D2 = B - C 8 995 053

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

**POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

BESOINS					FINANCEMENTS				
	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	CF 2023	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	
Solde budgétaire (déficit) (D2)*	0	8 559 318	435 735	8 995 053	3 373 009	0		0	Solde budgétaire (excédent) (D1)*
Remboursements d'emprunts (capital) ; Nouveaux prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements (b1)	-961								Nouveaux emprunts (capital) ; Remboursements de prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements (b2)
Opérations au nom et pour le compte de tiers (c1)**	1 302 069	1 615 800	-804 189	811 611	584 691	1 434 140	-579 528	854 612	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>1 301 108</b>	<b>10 175 118</b>	<b>-368 454</b>	<b>9 806 664</b>	<b>3 957 700</b>	<b>1 434 140</b>	<b>-579 528</b>	<b>854 612</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>2 656 592</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8 740 978</b>	<b>211 074</b>	<b>8 952 052</b>	<b>PRELEVEMENT de la trésorerie (II)=(1) - (2)</b>
<i>dont Abondement de la trésorerie fléchée (a)***</i>	<i>103 174</i>	<i>0</i>				<i>118 877</i>	<i>28 621</i>	<i>147 498</i>	<i>dont Prélèvement sur la trésorerie fléchée (a)***</i>
<i>dont Abondement de la trésorerie non fléchée (d)</i>	<i>2 553 418</i>					<i>8 622 101</i>	<i>182 453</i>	<i>8 804 554</i>	<i>dont Prélèvement sur la trésorerie non fléchée (d)</i>
<b>TOTAL DES BESOINS (1) + (I)</b>		<b>10 175 118</b>	<b>-368 454</b>	<b>9 806 664</b>		<b>10 175 118</b>	<b>-368 454</b>	<b>9 806 664</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)
IMEP SPS Q-COUNTER	47310000		22 500	22 500
PROJET XP2P	47310000		21 319	21 319
SYMME CADYCO	47310000		37 857	37 857
SYMME Interreg Onco	47310000		53 543	53 543
LOCIE INTERREG CRENH	47310000		6 783	6 783
I RISK	47310000		48 003	48 003
BOURSES AMI	47310000		146 800	450 160
TVA	44551000		474 805	214 446
<b>TOTAL</b>			<b>811 611</b>	<b>854 612</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 2022				BI 2023				BR1 2023				Après BR1 2023			
	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023
Personnel	99 068 240	105 173 870	1 664 606	106 838 476	Subventions de l'Etat	98 845 699	99 958 538	260 501	100 219 039							
<i>dont charges de pensions civiles*</i>	27 870 364	29 324 609	206 640	29 531 249	Fiscalité affectée	641 405	907 288		907 288							
Fonctionnement autre que les charges de personnel	27 825 171	30 436 911	1 158 585	31 595 496	Autres subventions	8 377 416	11 645 037	1 553 742	13 198 779							
Intervention (le cas échéant)					Autres produits	20 247 522	19 715 440	632 212	20 347 652							
<b>TOTAL DES CHARGES (1)</b>	126 893 411	135 610 781	2 823 191	138 433 972	<b>TOTAL DES PRODUITS (2)</b>	128 112 042	132 226 303	2 446 455	134 672 758							
<b>Résultat prévisionnel : bénéfice (3) = (2) - (1)</b>	1 218 631	-	-	-	<b>Résultat prévisionnel : perte (4) = (1) - (2)</b>	-	3 384 478	376 736	3 761 214							
<b>TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)</b>	128 112 042	135 610 781	2 823 191	138 433 972	<b>TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)</b>	128 112 042	135 610 781	2 823 191	138 433 972							

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

**Calcul de la capacité d'autofinancement**

	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023
<b>Résultat prévisionnel de l'exercice (bénéfice (3) ou perte (-4))</b>	1 218 631	-3 384 478	-376 736	-3 761 214
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	7 576 282	6 492 115		6 492 115
- reprises sur dépréciations et provisions	-	636 609	-16 400	-16 400
+ valeur nette comptable des éléments d'actifs cédés				
- produits de cession d'éléments d'actifs				
- reprise sur amortissements	-	5 340 672	-4 692 115	-4 692 115
<b>= capacité d'autofinancement (CAF) ou insuffisance d'autofinancement (IAF)</b>	<b>2 817 632</b>	<b>-1 600 878</b>	<b>-376 736</b>	<b>-1 977 614</b>

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

EMPLOIS	CF 2022				BI 2023				BR1 2023				Après BR1 2023			
	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	Après BR1 2023
Insuffisance d'autofinancement	0	1 600 878	376 736	1 977 614	Capacité d'autofinancement	2 817 632	0	0	0							
Investissements	5 191 923	11 721 502	1 918 029	13 639 531	Financement de l'actif par l'Etat	1 126 549	268 877	400 801	669 678							
Remboursement des dettes financières					Financement de l'actif par des tiers autres que l'Etat	1 024 807	5 918 195	1 285 848	7 204 043							
<b>TOTAL DES EMPLOIS (5)</b>	<b>5 191 923</b>	<b>13 322 380</b>	<b>2 294 765</b>	<b>15 617 145</b>	Autres ressources	11242										
<b>Apport au fonds de roulement (7) = (6)- (5)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	Augmentation des dettes financières		0									
					<b>TOTAL DES RESSOURCES (6)</b>	<b>4 980 231</b>	<b>6 187 072</b>	<b>1 686 649</b>	<b>7 873 721</b>							
					<b>Prélèvement sur fonds de roulement (8) = (5)- (6)</b>	<b>211 692</b>	<b>7 135 308</b>	<b>608 116</b>	<b>7 743 424</b>							

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

	Après BR1 2023
Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2022	15 757 664
Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	-9 962 204
Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2022	25 719 868
Variation du FONDS DE ROULEMENT : APPORT (7) ou PRELEVEMENT (8)	-7 743 424
Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE)	1 208 628
Variation de la TRESORERIE : ABONDEMENT (I) ou PRELEVEMENT (II)*	-8 952 052
Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2023	8 014 240
Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	-8 753 576
Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2023	16 767 816

**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>25 719 869</b>	<b>42 966 801</b>	<b>33 443 376</b>	<b>22 593 659</b>	<b>37 471 551</b>	<b>28 604 674</b>	<b>23 036 081</b>	<b>40 952 855</b>	<b>38 204 463</b>	<b>36 372 182</b>	<b>42 897 802</b>	<b>31 283 764</b>	
<b>ENCAISSEMENTS</b>	<b>26 516 749</b>	<b>2 122 485</b>	<b>2 528 357</b>	<b>26 032 856</b>	<b>1 546 365</b>	<b>5 212 796</b>	<b>33 855 506</b>	<b>6 629 205</b>	<b>9 961 777</b>	<b>19 002 757</b>	<b>2 886 962</b>	<b>1 145 129</b>	<b>137 440 944</b>
<i>Recettes budgétaires globalisées</i>	865 309	25 899 491	5 574 419	26 239 666	637 366	3 442 796	33 831 506	3 802 934	9 951 777	17 426 971	2 676 957	1 930 507	132 279 700
Subvention pour charges de service public	-	24 954 403	-	25 319 902	-	700 334	32 553 793	-	3 936 464	12 493 642	260 501	-	100 219 039
Autres financements de l'État	47 000	16 440	-	8 100	-	-	-	110 544	-	276 180	-	-	458 264
Fiscalité affectée	-	-	537 758	-	-	-	93 937	-	-	144 336	-	131 257	907 288
Autres financements publics	329 500	514 762	3 516 529	452 709	167 292	1 371 231	591 888	317 579	2 457 205	3 757 228	1 208 228	285 778	14 969 929
Recettes propres	488 809	413 886	1 520 132	458 955	470 074	1 371 231	591 888	3 374 811	3 558 108	755 585	1 208 228	1 513 472	15 725 180
<i>Recettes budgétaires fléchées</i>	<b>300 000</b>	<b>150 000</b>	<b>-</b>	<b>135 000</b>	<b>-</b>	<b>1 750 000</b>	<b>15 000</b>	<b>1 956 634</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4 306 634</b>
Financements de l'État fléchés	-	150 000	-	135 000	-	-	15 000	-	-	-	-	-	300 000
Autres financements publics fléchés	300 000	-	-	-	-	1 750 000	-	1 956 634	-	-	-	-	4 006 634
Recettes propres fléchées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Opérations non budgétaires</i>	<b>25 351 439</b>	<b>- 23 927 006</b>	<b>- 3 046 062</b>	<b>- 341 810</b>	<b>908 999</b>	<b>20 000</b>	<b>9 000</b>	<b>869 637</b>	<b>10 000</b>	<b>1 575 786</b>	<b>210 005</b>	<b>- 785 378</b>	<b>854 610</b>
Emprunts : encaissements en capital	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prêts : encaissement en capital	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dépôts et cautionnements	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Opérations gérées en comptes de tiers :	25 351 439	- 23 927 006	- 3 046 062	- 341 810	908 999	20 000	9 000	869 637	10 000	1 575 786	210 005	- 785 378	854 610
- TVA encaissée	13 860	19 625	8 992	21 310	16 100	20 000	9 000	20 000	10 000	50 000	20 000	5 558	214 444
- Dispositifs d'intervention pour compte de tiers : encaissements	76 106	193 340	-	-	185 360	-	-	-	-	4 646	-	-	450 160
- Autres encaissements d'opérations gérées en comptes de tiers	25 261 474	- 24 139 971	- 3 055 054	- 363 120	707 539	-	-	849 637	-	1 530 432	190 005	- 790 936	190 006
<b>A. TOTAL</b>	<b>26 516 749</b>	<b>2 122 485</b>	<b>2 528 357</b>	<b>26 032 856</b>	<b>1 546 365</b>	<b>5 212 796</b>	<b>33 855 506</b>	<b>6 629 205</b>	<b>9 961 777</b>	<b>19 002 757</b>	<b>2 886 962</b>	<b>1 145 129</b>	<b>137 440 944</b>
<b>DECAISSEMENTS</b>	<b>9 269 817</b>	<b>11 645 910</b>	<b>13 378 074</b>	<b>11 154 964</b>	<b>10 413 342</b>	<b>10 781 289</b>	<b>15 938 732</b>	<b>9 377 597</b>	<b>11 794 058</b>	<b>12 477 137</b>	<b>14 501 000</b>	<b>15 661 076</b>	<b>146 392 996</b>
<i>Dépenses liées à des recettes globalisées</i>	<b>9 197 970</b>	<b>11 381 440</b>	<b>13 119 745</b>	<b>10 874 595</b>	<b>10 329 592</b>	<b>10 303 989</b>	<b>15 408 732</b>	<b>8 762 597</b>	<b>11 493 547</b>	<b>12 113 579</b>	<b>13 065 610</b>	<b>15 075 859</b>	<b>141 127 255</b>
Personnel	7 873 125	9 035 701	8 372 706	8 599 317	8 771 490	8 047 989	12 282 668	8 262 597	8 181 614	8 380 733	9 959 610	9 380 986	107 148 536
Fonctionnement	1 084 188	2 026 601	3 315 029	1 743 090	1 173 779	2 000 000	2 866 549	500 000	2 383 066	1 691 151	2 000 000	4 009 868	24 793 320
Intervention	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Investissement	240 658	319 138	1 432 010	532 188	384 323	256 000	259 515	-	928 867	2 041 695	1 106 000	1 685 005	9 185 399
<i>Dépenses liées à des recettes fléchées</i>	<b>11 035</b>	<b>89 108</b>	<b>65 630</b>	<b>216 096</b>	<b>30 171</b>	<b>450 000</b>	<b>500 000</b>	<b>500 000</b>	<b>300 511</b>	<b>500 000</b>	<b>1 245 385</b>	<b>546 196</b>	<b>4 454 132</b>
Personnel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fonctionnement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Intervention	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Investissement	11 035	89 108	65 630	216 096	30 171	450 000	500 000	500 000	300 511	500 000	1 245 385	546 196	4 454 132
<i>Opérations non budgétaires</i>	<b>60 812</b>	<b>175 362</b>	<b>192 699</b>	<b>64 273</b>	<b>53 579</b>	<b>27 300</b>	<b>30 000</b>	<b>115 000</b>	<b>-</b>	<b>- 136 442</b>	<b>190 005</b>	<b>39 021</b>	<b>811 609</b>
Emprunts : remboursements en capital	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prêts : décaissements en capital	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dépôts et cautionnements	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Opérations gérées en comptes de tiers :	60 812	175 362	192 699	64 273	53 579	27 300	30 000	115 000	-	- 136 442	190 005	39 021	811 609
- TVA décaissée	38 987	54 787	125 693	48 973	41 679	27 300	30 000	25 000	-	53 564	-	28 821	474 804
- Dispositifs d'intervention pour compte de tiers : décaissements	76 106	142 700	97 600	10 800	8 400	-	-	-	-	190 006	-	1 200	146 800
- Autres décaissements d'opérations gérées en comptes de tiers	- 54 281	- 22 125	- 30 594	- 4 500	- 3 500	-	-	- 90 000	-	-	190 005	9 000	190 005
<b>B. TOTAL</b>	<b>9 269 817</b>	<b>11 645 910</b>	<b>13 378 074</b>	<b>11 154 964</b>	<b>10 413 342</b>	<b>10 781 289</b>	<b>15 938 732</b>	<b>9 377 597</b>	<b>11 794 058</b>	<b>12 477 137</b>	<b>14 501 000</b>	<b>15 661 076</b>	<b>146 392 996</b>
<b>(2) SOLDE DU MOIS = A - B</b>	<b>17 246 932</b>	<b>- 9 523 425</b>	<b>- 10 849 717</b>	<b>14 877 892</b>	<b>- 8 866 977</b>	<b>- 5 568 493</b>	<b>17 916 774</b>	<b>- 2 748 392</b>	<b>- 1 832 281</b>	<b>6 525 620</b>	<b>- 11 614 038</b>	<b>- 14 515 947</b>	<b>- 8 952 052</b>
<b>SOLDE CUMULE (1) + (2)</b>	<b>42 966 801</b>	<b>33 443 376</b>	<b>22 593 659</b>	<b>37 471 551</b>	<b>28 604 674</b>	<b>23 036 081</b>	<b>40 952 855</b>	<b>38 204 463</b>	<b>36 372 182</b>	<b>42 897 802</b>	<b>31 283 764</b>	<b>16 767 817</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	CF 2022	BI 2023	BR1 2023	BI 2024 ET PLUS	Total
<b>Position de financement des opérations fléchées en début d'exercice (a)</b>	0	58 375	-148 897	-306 814	32 102	-131 905	186 443	289 617	170 740	142 119	0
<b>Recettes fléchées (b)</b>	<b>5 424 479</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>473 977</b>	<b>4 306 634</b>	-	<b>28 911 717</b>	<b>51 874 000</b>
Financements de l'État fléchés	1 779 750	2 633 200	417 550	994 050	354 145	85 050	274 193	150 000	150 000	1 936 062	8 774 000
Conseil départemental	2 350 000	1 560 000	-	-	290 000	-	-	-	-	-	4 200 000
Région Rhône-Alpes	1 294 729	1 476 451	1 816 889	1 104 272	654 355	1 371 231	199 784	4 156 634	- 150 000	26 975 655	38 900 000
Recettes propres fléchées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Dépenses sur recettes fléchées CP (c)</b>	<b>5 366 104</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>370 803</b>	<b>4 425 511</b>	<b>28 621</b>	<b>29 053 836</b>	<b>51 874 000</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	11 018 172	2 758 319	1 253 080	1 415 273	1 459 526	302 109	1 640 750	20 514 511	28 621	11 350 468	51 740 829
CP	5 297 931	5 871 058	2 390 819	1 759 406	1 462 507	1 137 933	370 803	4 425 511	28 621	29 046 239	51 790 828
<b>Solde budgétaire de l'exercice résultant des opérations fléchées (b) - (c)</b>	<b>58 375</b>	<b>- 207 272</b>	<b>- 157 917</b>	<b>338 916</b>	<b>- 164 007</b>	<b>318 348</b>	<b>103 174</b>	<b>- 118 877</b>	<b>- 28 621</b>	<b>- 142 119</b>	<b>-</b>

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

Tableau 9 - EPSCP

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Opérations	Montant de l'opération (1)	Autorisations d'engagement					Crédits de paiement					Restes	
		AE ouvertes au titre des années antérieures (2)	AE consommées au titre des années antérieures (3)	AE reportées ou reprogrammées en année n (4)=(2)-(3)	AE nouvelles ouvertes en année 2023 (5)	Total des AE ouvertes pour l'année 2023 (6)=(4)+(5)	CP ouverts au titre des années antérieures (7)	CP consommés au titre des années antérieures (8)	CP reportés ou reprogrammés en année n (9)=(7-8)	CP nouveaux ouverts en année 2023 (10)	Total des CP ouverts pour 2023 l'année n (11)=(9)+(10)	Restes à engager en fin d'année n (AE) (12)=(1)-(3)-(6)	Restes à payer sur AE consommées en fin d'année n (CP) (13)=(3)+(6)-(8)-(11)
CONTRATS HORS ANR FONCTIONNEMENT	681 799	361 347	149 305		286 084	286 084	361 347	126 652		286 084	286 084,00	246 410,00	22 653
CONTRATS HORS ANR INVESTISSEMENT	35 523	32 910	25 060		2 604	2 604	32 910	25 060		2 604	2 604,00	7 859,00	-
CONTRATS HORS ANR PERSONNEL	555 875	377 923	363 367		177 952	177 952	377 923	363 367		177 952	177 952,00	14 556,00	-
<b>TOTAL CONTRATS HORS ANR</b>	<b>1 273 197</b>	<b>772 180</b>	<b>537 732</b>	<b>-</b>	<b>466 640</b>	<b>466 640</b>	<b>772 180</b>	<b>515 079</b>	<b>-</b>	<b>466 640</b>	<b>466 640,00</b>	<b>268 825,00</b>	<b>22 653</b>
valorisation fonctionnement	62 510	50 300	49 895		12 210	12 210	50 300	39 858		12 210	12 210,00	405,00	10 037
valorisation investissement	700	700			-	-	700			-	700,00		-
valorisation personnel	47 000	27 000	26 835		20 000	20 000	27 000	26 835		20 000	20 000,00	165,00	-
<b>TOTAL VALORISATION</b>	<b>110 210</b>	<b>78 000</b>	<b>76 730</b>	<b>-</b>	<b>32 210</b>	<b>32 210</b>	<b>78 000</b>	<b>66 693</b>	<b>-</b>	<b>32 210</b>	<b>32 210,00</b>	<b>1 270,00</b>	<b>10 037</b>
PIA FONCTIONNEMENT	1 294 905	656 193	137 967		296 424	296 424	656 193	11 254		296 424	296 424,00	860 514,00	126 713
PIA INVESTISSEMENT	298 101	159 828	44 358		138 273	138 273	159 828	44 226		138 273	138 273,00	115 470,00	132
PIA PERSONNEL	1 372 955	680 712	509 492		692 243	692 243	680 712	509 492		692 243	692 243,00	171 220,00	-
<b>TOTAL PIA</b>	<b>2 965 961</b>	<b>1 496 733</b>	<b>691 817</b>	<b>-</b>	<b>1 126 940</b>	<b>1 126 940</b>	<b>1 496 733</b>	<b>564 972</b>	<b>-</b>	<b>1 126 940</b>	<b>1 126 940,00</b>	<b>1 147 204,00</b>	<b>126 845</b>
ANR FONCTIONNEMENT	2 480 445	1 056 753	459 862		387 100	387 100	1 056 753	111 253		387 100	387 100,00	1 633 483,00	348 609
ANR INVESTISSEMENT	1 486 723	1 228 514	289 807		258 209	258 209	1 228 514	44 226		258 209	258 209,00	938 707,00	245 581
ANR PERSONNEL	2 540 493	1 712 021	1 311 572		828 470	828 470	1 712 021	1 525 854		828 470	828 470,00	400 451,00	214 282
<b>TOTAL ANR</b>	<b>6 507 661</b>	<b>3 997 288</b>	<b>2 061 241</b>	<b>-</b>	<b>1 473 779</b>	<b>1 473 779</b>	<b>3 997 288</b>	<b>1 681 333</b>	<b>-</b>	<b>1 473 779</b>	<b>1 473 779,00</b>	<b>2 972 641,00</b>	<b>379 908</b>
REGION fonctionnement	1 070 714	460 030	245 834		169 904,00	169 904	460 030	216 944		169 904,00	169 904,00	654 976,00	28 890
REGION INVESTISSEMENT	809 369	725 303	344 408		84 066,00	84 066	725 303	343 128		84 066,00	84 066,00	380 895,00	1 280
REGION PERSONNEL	1 223 622	902 798	692 180		320 824,00	320 824	902 798	692 180		320 824,00	320 824,00	210 618,00	-
<b>TOTAL REGION</b>	<b>3 103 705</b>	<b>2 088 131</b>	<b>1 282 422</b>	<b>-</b>	<b>574 794</b>	<b>574 794</b>	<b>2 088 131</b>	<b>1 252 252</b>	<b>-</b>	<b>574 794</b>	<b>574 794,00</b>	<b>1 246 489,00</b>	<b>30 170</b>
EUROPE FONCTIONNEMENT	1 707 049	1 293 267	449 380		298 669,00	298 669	1 293 267	428 493		298 669,00	298 669,00	959 000,00	20 887
EUROPE INVESTISSEMENT	304 891	250 560	112 408		54 331,00	54 331	250 560	112 408		54 331,00	54 331,00	138 152,00	-
EUROPE PERSONNEL	1 095 498	887 583	599 462		207 915,00	207 915	887 583	599 462		207 915,00	207 915,00	288 121,00	-
<b>TOTAL EUROPE</b>	<b>3 107 438</b>	<b>2 431 410</b>	<b>1 161 250</b>	<b>-</b>	<b>560 915</b>	<b>560 915</b>	<b>2 431 410</b>	<b>1 140 363,00</b>	<b>-</b>	<b>560 915</b>	<b>560 915,00</b>	<b>1 385 273,00</b>	<b>20 887</b>
Autres financements PUBLICS FONCTIONNEMENT	431 062	263 362	114 403		144 464,00	144 464	263 362	95 053,00		144 464,00	144 464,00	172 195,00	19 350
Autres financements PUBLICS INVESTISSEMENT	162 450	129 826	110 384		32 624,00	32 624	129 826	110 367,00		32 624,00	32 624,00	19 442,00	17
Autres financements PUBLICS PERSONNEL	700 397	501 823	434 566		353 004,00	353 004	501 823	434 566,00		353 004,00	353 004,00	87 173,00	-
<b>TOTAL AUTRES FINANCEMENT SPUBLICS</b>	<b>1 293 909</b>	<b>895 011</b>	<b>659 353</b>	<b>-</b>	<b>530 092</b>	<b>530 092</b>	<b>895 011</b>	<b>639 986,00</b>	<b>-</b>	<b>530 092</b>	<b>530 092,00</b>	<b>104 464,00</b>	<b>19 367</b>
Autres financements privés fonctionnement	60 019	29 725	11 578		22 620	22 620	29 725	10 371,00		22 620	22 620,00	25 821,00	1 207
Autres financements privés investissement	10 000	10 000	8 900		-	-	10 000	5 397,00		-	-	1 100,00	3 503
Autres financements privés personnel	1 140 430	923 820	853 595		216 611	216 611	923 820	853 595,00		216 611	216 611,00	70 224,00	-
<b>TOTAL FINANCEMENTS PRIVES y compris fondatic</b>	<b>1 210 449</b>	<b>963 545</b>	<b>874 073</b>	<b>-</b>	<b>239 231</b>	<b>239 231</b>	<b>963 545</b>	<b>869 363,00</b>	<b>-</b>	<b>239 231</b>	<b>239 231,00</b>	<b>97 145,00</b>	<b>4 710</b>
<b>Total contrats de recherche</b>	<b>19 572 530</b>	<b>12 722 298</b>	<b>7 344 618</b>	<b>-</b>	<b>5 004 601</b>	<b>5 004 601</b>	<b>12 722 298</b>	<b>6 730 041</b>	<b>-</b>	<b>5 004 601</b>	<b>5 004 601,00</b>	<b>7 223 311</b>	<b>614 577</b>
<b>FONCTIONNEMENT</b>	<b>2 423 594</b>	<b>1 609 652</b>	<b>1 165 815</b>		<b>813 943</b>	<b>813 943</b>	<b>1 609 652</b>	<b>1 007 669,00</b>		<b>813 943</b>	<b>813 943,00</b>	<b>443 836</b>	<b>158 148</b>
<b>INVESTISSEMENT</b>	<b>313 305</b>	<b>201 092</b>	<b>45 005</b>		<b>112 500</b>	<b>112 500</b>	<b>201 092</b>	<b>39 477,00</b>		<b>112 500</b>	<b>112 500,00</b>	<b>155 800</b>	<b>5 528</b>
<b>PERSONNEL</b>	<b>5 089 384</b>	<b>2 653 342</b>	<b>2 209 241</b>		<b>2 436 043</b>	<b>2 436 043</b>	<b>2 653 342</b>	<b>2 209 241,00</b>		<b>2 436 043</b>	<b>2 436 043,00</b>	<b>444 100</b>	<b>-</b>
<b>Total contrats d'enseignement</b>	<b>7 826 283</b>	<b>4 464 086</b>	<b>3 420 061</b>	<b>-</b>	<b>3 362 486</b>	<b>3 362 486</b>	<b>4 464 086</b>	<b>3 256 387,00</b>	<b>-</b>	<b>3 362 486</b>	<b>3 362 486,00</b>	<b>1 043 736</b>	<b>163 674</b>
Bâtiment Polytech CICBPOLYX	8 899 400	8 717 706	8 717 706		50 000	50 000	8 794 043	8 794 043		50 000	50 000,00	131 694	76 337
Halle des sports CICJRHSPX	5 000 000	4 883 491	4 883 491		38 634	38 634	4 830 207	4 830 207		38 634	38 634,00	77 875	53 284
Bâtiment Maurienne CICBR12AX/cicmaurx	2 106 216	2 106 216	1 979 738		8 000	8 000	2 106 216	1 904 534		8 000	118 478	-	126 478
Rénovation Jacob CICJRBIBX cper 15	21 650 000	613 213	613 213		17 574 000	17 574 000	116 071	116 071		800 000	3 462 787	17 271 142	-
Rénovation IUT 74 CICARIUTX	7 000 000	109 858	109 858		1 100 000	1 100 000	8 732	8 732		1 100 000	5 790 142	101 126	-
Accueil site Annecy CICAACSIX	4 000 000	990 565	990 565		1 400 000	1 400 000	63 000	63 000		2 110 000	1 609 435	217 565	-
Bâtiment Marcoz	300 000				25 000	25 000					275 000	25 000	-
HELIOSTIM CJY22HEJX	568 877	151 251	151 251		297 038	297 038	117 077	117 077		297 038	120 588	34 174	-
CEDRA FLECHE ciccedrx	100 000				50 000	50 000				50 000	50 000		-
CEPART GLOBALISE OIOCBR12BX	1 028 800	816 701	816 701		45 000	45 000	80 072	80 072		45 000	167 099	736 629	-
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 oioj23etx	1 043 360	1 017 360	948 318		80 000	80 000	1 017 360	676 535		80 000	15 042	271 783	-
Chaufferie bourget du lac OIOBCHAUX	2 042 901	1 972 901	1 889 271		70 000	70 000	1 972 901	444 122		70 000	83 630	1 445 149	-
Sécurité 2017	285 000	285 000	285 000		-	-	285 000	285 000		-	-	-	-
Sécurité + Sûreté2019	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	20 000	20 000		180 000	180 000	20 000	20 000		180 000	180 000	-	-
Sécurité 2023	240 000				200 000	200 000				200 000	40 000	-	-
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		-	-	-	-
Agenda accessibilité 2023	80 000				80 000	80 000				80 000	80 000	-	-
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	-	-
Sûreté 2023	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-
<b>Total programmes pluriannuels d'investissement</b>	<b>58 408 554</b>	<b>25 487 288</b>	<b>25 208 138</b>	<b>-</b>	<b>21 257 672</b>	<b>21 257 672</b>	<b>23 213 705</b>	<b>21 142 419</b>	<b>-</b>	<b>5 168 672</b>	<b>5 168 672</b>	<b>11 942 744</b>	<b>19 953 037</b>
<b>Total</b>	<b>85 807 367</b>	<b>42 673 672</b>	<b>35 972 817</b>	<b>-</b>	<b>29 624 759</b>	<b>29 624 759</b>	<b>40 400 089</b>	<b>31 128 847</b>	<b>-</b>	<b>13 535 759</b>	<b>13 535 759</b>	<b>20 209 791</b>	<b>20 731 288</b>
Ss total personnel	13 765 654	8 667 022	7 000 310	-	5 253 062	5 253 062	8 667 022	7 214 592	-	5 253 062	5 253 062	1 512 282	214 282
Ss total fonctionnement et intervention	10 212 097	5 780 629	2 784 039	-	2 431 418	2 431 418	5 780 629	2 047 547	-	2 431 418	2 431 418	4 996 640	736 492
Ss total investissement	61 829 616	28 226 021	26 188 468	-	21 940 279	21 940 279	25 952 438	21 866 708	-	5 851 279	5 851 279	13 700 869	20 209 078

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

Opération	Nature	Coût total de l'opération
		(1)
Dépenses d'investissement (PPI)	1-Batiment Polytech	8 899 400
	2-Halle des sports	5 000 000
	3-Rénovation IUT 74	7 000 000
	4-Accueil site Annecy PIP2	4 000 000
	5-Etanchéité toiture Jacob	1 043 360
	6-Chaufferie Bourget du Lac (Etat+ADEME+FDR)	2 042 901
	7-Agenda d'accessibilité	570 000
	8-Sécurité +sûreté	1 175 000
	9-Batiment Maurienne	2 106 216
	10-Rénovation BU Jacob	21 650 000
	11-Batiment Marcoz	300 000
	12-CEBRA	100 000
	13-CEPART	1 028 800
	14-HELOSTIM	568 877
<b>TOTAL PPI</b>	<b>55 484 554</b>	

Tableau 9bis de suivi des opérations immobilières

Prévission N (8i + 8j)										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 2023	TOTAL des AE ouvertes en 2023	CP ouverts les années antérieures à N	CP consommés les années antérieures à N	CP reprogrammés ou reportés en N	CP nouveaux ouverts en 2023	TOTAL des CP ouverts en N	Restes à engager 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)	(1)-(3)-(6)	(3)-(6)-(8)-(11)
8 717 706	8 717 706		50 000,00	50 000,00	8 794 043,00	8 794 043,00		50 000,00	50 000,00	131 694,00	- 76 337,00
4 883 491	4 883 491		38 634,00	38 634,00	4 830 207,00	4 830 207,00		38 634,00	38 634,00	77 875,00	53 284,00
1 09 858	1 09 858		1 100 000,00	1 100 000,00	8 732,00	8 732,00		1 100 000,00	1 100 000,00	5 790 142,00	101 126,00
4 000 000	4 000 000		1 400 000,00	1 400 000,00	63 000,00	63 000,00		2 110 000,00	2 110 000,00	1 609 425,00	217 565,00
1 017 360	948 318	69 042	80 000,00	80 000,00	1 017 360,00	676 535,00		80 000,00	80 000,00	15 042,00	271 783,00
1 972 901	1 889 271	83 630	70 000,00	70 000,00	1 972 901,00	444 122,00		70 000,00	70 000,00	83 630,00	1 445 149,00
490 000	490 000		80 000,00	80 000,00	490 000,00	490 000,00		80 000,00	80 000,00	-	-
695 000	695 000		440 000,00	440 000,00	695 000,00	695 000,00		440 000,00	440 000,00	40 000,00	-
2 106 216	1 979 738	126 478	8 000,00	8 000,00	2 106 216,00	1 904 534,00		-	-	118 478,00	83 204,00
613 213	613 213		17 574 000,00	17 574 000,00	116 071,00	116 071,00		800 000,00	800 000,00	3 462 787,00	17 271 142,00
300 000	0	300 000	25 000,00	25 000,00	-	-		8 000,00	8 000,00	275 000,00	17 000,00
100 000	0	100 000	50 000,00	50 000,00	-	-		50 000,00	50 000,00	50 000,00	-
1 028 800	816 701	212 099	45 000,00	45 000,00	80 072,00	80 072,00		45 000,00	45 000,00	167 099,00	736 629,00
568 877	151 351	417 526	297 038,00	297 038,00	117 077,00	117 077,00		297 038,00	297 038,00	130 588,00	34 174,00
<b>22 564 262</b>	<b>22 285 113</b>	<b>279 149</b>	<b>21 257 672</b>	<b>21 257 672</b>	<b>20 290 679</b>	<b>18 219 393</b>	<b>2 071 286</b>	<b>5 168 672</b>	<b>5 168 672</b>	<b>11 941 770</b>	<b>20 154 719</b>

Prévission N+1 et suivantes					
AE prévues en 2024	CP prévus en 2024	AE prévues en 2025	CP prévus en 2025	AE prévues > N+2	CP prévus > N+2
(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
131 694,00	55 357,00				
77 875,00	131 159,00				
305 790,00	249 268,00	484 352,00		5 000 000,00	5 642 000,00
590 841,00	691 842,00	450 000,00	200 000,00	568 394,00	933 158,00
15 042,00	286 825,00				
83 630,00	1 528 779,00				
40 000,00	40 000,00				
118 478,00	40 445,00				161 237,00
2 225 686,00	2 247 562,00	1 586 368,00	1 237 101,00		16 899 999,00
275 000,00	67 000,00	225 000,00			
50 000,00	50 000,00				
167 099,00	903 728,00				
130 588,00	154 763,00				
<b>4 201 723</b>	<b>6 448 727</b>	<b>934 352</b>	<b>2 011 368</b>	<b>6 805 695</b>	<b>23 636 394</b>

B - Prévissions de recettes

Opération	Nature	Montant de l'opération envisagée	Montant de l'opération notifiée antérieur	Montant notifié année N	Montant resté à notifier
		(18)	(18a)	(19b)	(19c)
1-Batiment Polytech	Financement de l'Etat	900 000	900 000		0
	Financements de la région	7 999 400	7 999 400		0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>Total Opération 1</b>		<b>8 899 400</b>	<b>8 899 400</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		0
	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>7 000 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
4-Accueil site Annecy PIP 2	Financement de l'Etat	4 000 000	4 000 000		3 600 000
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>Total Opération 4</b>		<b>4 000 000</b>	<b>4 000 000</b>	<b>0</b>	<b>3 600 000</b>
5-Rénovation étanchéité bat 23 Jacob	Financement de l'Etat	609 500	609 500		0
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>Total Opération 5</b>		<b>609 500</b>	<b>609 500</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
6-Chaufferie bourget du lac	Financement de l'Etat	250 000	50 000	200 000	0
	Financements de la région				0
	Autres subventions ademe	305 000		305 000	0
	Autres recettes	200 000		200 000	0
	Autofinancement par l'établissement	1 287 901			0
<b>Total Opération 6</b>		<b>2 042 901</b>	<b>505 000</b>	<b>80 000</b>	<b>0</b>
7-Agenda d'accessibilité	Financement de l'Etat	570 000	490 000		80 000
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>Total Opération 7</b>		<b>570 000</b>	<b>490 000</b>	<b>80 000</b>	<b>0</b>
8-Sécurité+SURETE	Financement de l'Etat	1 175 000	935 000	240 000	0
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>Total Opération 8</b>		<b>1 175 000</b>	<b>935 000</b>	<b>240 000</b>	<b>0</b>
9-Batiment Maurienne	Financement de l'Etat	1 100 600	1 094 488		6 112
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>TOTAL OPERATIONS</b>		<b>2 106 216</b>	<b>1 094 488</b>	<b>0</b>	<b>6 112</b>
10-Rénovation JACOB	Financement de l'Etat	2 000 000			2 000 000
	Financements de la région	19 650 000			19 650 000
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>TOTAL OPERATIONS 10</b>		<b>21 650 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21 650 000</b>
11-MARCOZ	Financement de l'Etat				0
	Financements de la région	300 000			300 000
	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-CPER 15 CEDRA flechés	Financement de l'Etat	100 000	0		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				0
	Financements de la région	600 000			600 000
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>TOTAL OPERATIONS 13</b>		<b>600 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>600 000</b>
14-CPER 15 Helostim	Financement de l'Etat	568 877	568 877		0
	Financements de la région				0
	Autres subventions				0
	Autres recettes				0
	Autofinancement par l'établissement				0
<b>TOTAL OPERATIONS 14</b>		<b>568 877</b>	<b>568 877</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Total PPI	\$s total financement de l'Etat	6 473 377	6 473 377	520 000	2 109 000
	\$s total financements de la région	42 100 000	18 993 488	0	23 556 112
	\$s total autres subventions	905 000	0	305 000	600 000
	\$s total autres recettes	200 000	200 000	0	0
	\$s total autofinancement par l'établissement	3 154 177	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>55 484 554</b>	<b>25 247 263</b>	<b>825 000</b>	<b>25 256 112</b>	

Montant des financements extérieurs	Financements extérieurs			Restes à encasser
	Encaissements des années antérieures à N	Encaissements de N		
(18)	(20)	Encaissements prévus	Encaissements prévus	22-(18)-(20)-(21a)
900 000	900 000		0	0
7 999 400	7 949 400	50 000	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
<b>8 899 400</b>	<b>8 849 400</b>	<b>50 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
2 500 000	2 500 000			0
2 500 000	2 461 366	38 634		0
0	0			0
0	0			0
<b>5 000 000</b>	<b>4 961 366</b>	<b>38 634</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
7 000 000		1 100 000		5 900 000
0				0
0				0
<b>7 000 000</b>	<b>0</b>	<b>1 100 000</b>	<b>0</b>	<b>5 900 000</b>
4 000 000		2 110 000		1 890 000
0				0
0				0
<b>4 000 000</b>	<b>0</b>	<b>2 110 000</b>	<b>0</b>	<b>1 890 000</b>
609 500	121 900			487 600
0				0
0				0
0				0
<b>609 500</b>	<b>121 900</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>487 600</b>
250 000	50 000			200 000
305 000		305 000		0
200 000		200 000		0
<b>755 000</b>	<b>50 000</b>	<b>305 000</b>	<b>0</b>	<b>200 000</b>
570 000	490 000			80 000
0				0
0				0
0				0
<b>570 000</b>	<b>4</b>			

Tableau 10 EPSCP  
BR1 2023

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)									Prévission N+1 et suivantes		
			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 2023 (5)	TOTAL des AE ouvertes en 2023 (6) = (4) + (5)	CP ouvertes les années antérieures à N (7)	CP consommées les années antérieures à N (8)	CP reprogrammées ou reportées en N* (9) = (7) - (8)	CP nouveaux ouverts en 2023 (10)	TOTAL des CP ouverts e2023 (11) = (9) + (10)	AE prévues en N+1 et suivantes (12)	CP prévus en N+1 et suivantes (13)
Dépenses d'investissement (PPI)	Bâtiment Polytech	8 816 228	8 816 534	8 816 534	0	50 000	50 000	8 718 468	8 718 468	0	50 000	50 000	131 694	47 760
	Bâtiment Polytech	83 172	83 172	0	0	0	75 575	75 575	0	0	0	0	0	7 597
	Halle des sports	5 000 000	4 883 491	4 883 491	38 634	38 634	0	4 830 207	4 830 207	0	38 634	38 634	77 875	131 159
	Bâtiment Maurienne	2 106 216	2 106 216	1 979 738	8 000	8 000	0	2 106 216	1 904 534	0	8 000	8 000	118 478	193 682
	Rénovation JACOB CICRIBIBX	21 650 000	613 213	613 213	17 574 000	17 574 000	0	116 071	116 071	0	800 000	800 000	3 462 787	20 733 929
	Rénovation IUT 74	7 000 000	109 858	109 858	1 100 000	1 100 000	0	8 732	8 732	0	1 100 000	1 100 000	5 790 142	5 891 268
	Accueil site Anney	4 000 000	990 565	990 565	1 400 000	1 400 000	0	63 000	63 000	0	2 110 000	2 110 000	1 609 435	1 827 000
	Batiment Marcoz	300 000	0	0	25 000	25 000	0	0	0	0	0	0	275 000	300 000
	HELIOSTIM	568 877	151 251	151 251	297 038	297 038	0	117 077	117 077	0	297 038	297 038	120 588	154 762
	CEDRA FLECHE c1c2c3	100 000	0	0	50 000	50 000	0	0	0	0	50 000	50 000	50 000	50 000
	CEPART OICBR12BX GLOBALISE	1 028 800	816 701	816 701	45 000	45 000	0	80 072	80 072	0	45 000	45 000	167 099	903 728
	E-time1-2-3	2 144 000	2 143 026	2 143 026	0	0	0	2 143 026	2 143 026	0	0	0	974	974
	E-montagne	780 000	780 000	780 000	0	0	0	780 000	780 000	0	0	0	0	0
	Rénovation étanchéité bat 23 Jacob	1 043 360	1 017 360	948 318	80 000	80 000	0	1 017 360	676 535	0	80 000	80 000	15 042	286 825
	Chaudière bourget du lac	2 042 901	1 972 901	1 889 271	70 000	70 000	0	1 972 901	444 122	0	70 000	70 000	83 630	1 528 779
	Sécurité 2017	285 000	285 000	285 000	0	0	0	285 000	285 000	0	0	0	0	0
	Sécurité 2019-surete	80 000	80 000	80 000	0	0	0	80 000	80 000	0	0	0	0	0
	Sécurité 2020	100 000	100 000	100 000	0	0	0	100 000	100 000	0	0	0	0	0
	Sécurité 2021	80 000	80 000	80 000	0	0	0	80 000	80 000	0	0	0	0	0
	Sécurité 2022	200 000	200 000	200 000	0	0	0	200 000	200 000	0	180 000	180 000	0	0
	Sécurité 2023	240 000	0	0	180 000	180 000	0	20 000	20 000	0	200 000	200 000	40 000	40 000
	Agenda Accessibilité 2017	80 000	80 000	80 000	0	0	0	80 000	80 000	0	0	0	0	0
	Agenda accessibilité 2018	250 000	250 000	250 000	0	0	0	250 000	250 000	0	0	0	0	0
	Agenda accessibilité 2019	90 000	90 000	90 000	0	0	0	90 000	90 000	0	0	0	0	0
	Agenda accessibilité 2020	20 000	20 000	20 000	0	0	0	20 000	20 000	0	0	0	0	0
	Agenda accessibilité 2021	50 000	50 000	50 000	0	0	0	50 000	50 000	0	0	0	0	0
Agenda accessibilité 2023	80 000	0	0	80 000	80 000	0	0	0	0	80 000	80 000	0	0	
Sûreté 2020	30 000	30 000	30 000	0	0	0	30 000	30 000	0	0	0	0	0	
Sûreté 2021	100 000	100 000	100 000	0	0	0	100 000	100 000	0	0	0	0	0	
SURETE 2022	60 000	0	0	60 000	60 000	0	0	0	0	60 000	60 000	0	0	
SURETE 2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total Dépenses d'investissement</b>		<b>58 408 554</b>	<b>25 487 288</b>	<b>25 208 138</b>	<b>0</b>	<b>21 257 672</b>	<b>21 257 672</b>	<b>23 213 705</b>	<b>21 142 419</b>	<b>0</b>	<b>5 168 672</b>	<b>5 168 672</b>	<b>11 942 744</b>	<b>32 097 463</b>
Contrats de recherche	TOTAL CONTRATS HORS ANR	1 273 197	1 273 197	1 273 197	0	466 640	466 640	772 180	515 079	0	466 640	466 640	268 825	291 478
	TOTAL VALORISATION	110 210	78 000	76 730	0	32 210	32 210	78 000	66 693	0	32 210	32 210	1 270	11 307
	TOTAL PIA	2 965 961	1 496 733	691 817	0	1 126 940	1 126 940	1 496 733	564 972	0	1 126 940	1 126 940	1 147 204	1 274 049
	TOTAL ANR	6 507 661	3 997 288	2 061 241	0	1 473 779	1 473 779	3 997 288	1 681 333	0	1 473 779	1 473 779	2 972 641	3 352 549
	TOTAL REGION	3 103 705	2 088 131	1 282 422	0	574 794	574 794	2 088 131	1 252 252	0	574 794	574 794	1 246 489	1 276 659
	TOTAL EUROPE	3 107 438	2 431 410	1 161 250	0	560 915	560 915	2 431 410	1 140 363	0	560 915	560 915	1 385 273	1 406 160
	TOTAL AUTRES FINANCEMENT SPUBLICS	1 293 909	895 011	659 353	0	530 092	530 092	895 011	639 986	0	530 092	530 092	104 644	123 831
	TOTAL FINANCEMENTS PRIVÉS y compris fonds	1 210 449	963 545	874 073	0	239 231	239 231	963 545	869 363	0	239 231	239 231	97 145	101 855
<b>Total contrat de recherche</b>		<b>19 572 530</b>	<b>12 722 298</b>	<b>7 344 618</b>	<b>0</b>	<b>5 004 601</b>	<b>5 004 601</b>	<b>12 722 298</b>	<b>6 730 041</b>	<b>0</b>	<b>5 004 601</b>	<b>5 004 601</b>	<b>7 223 311</b>	<b>7 837 888</b>
Contrat d'enseignement	personnel/fonctionnement/investissement	7 826 283	4 464 086	3 420 061	0	3 362 486	3 362 486	4 464 086	3 256 387	0	3 362 486	3 362 486	1 043 736	1 207 410
	<b>TOTAL</b>	<b>85 807 367</b>	<b>44 644 086</b>	<b>34 200 611</b>	<b>0</b>	<b>33 624 886</b>	<b>33 624 886</b>	<b>44 644 086</b>	<b>32 563 387</b>	<b>0</b>	<b>33 624 886</b>	<b>33 624 886</b>	<b>20 209 791</b>	<b>41 142 761</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 Encasissements prévus en N+1 (21)	
			Encasissements des années antérieures à N (19)	Encasissement prévus en 2023 (20)		
Recettes d'investissement (PPI)	Bâtiment Polytech	900 000	900 000	0	0	
	Bâtiment Polytech	7 999 400	7 949 400	50 000	0	
	Halle des sports	2 500 000	2 500 000	0	0	
	Halle des sports	2 500 000	2 461 366	38 634	0	
	Halle des sports	Autofinancement	0	0	0	
	Bâtiment Maurienne	Financement de l'Etat*	0	0	0	
	Bâtiment Maurienne CICB12RAX	Autres financements publics**	1 100 600	1 092 600	8 000	0
	Bâtiment Maurienne CICBMAURX	Autofinancement	1 005 616	0	0	
	Rénovation Iuta cicariutx	Financement de l'Etat*	3 500 000	0	1 100 000	2 400 000
	Rénovation Iuta cicariutx	Autres financements publics**	3 500 000	0	0	3 500 000
	Rénovation Jacobicjrbibx	Autres financements publics**	21 650 000	0	800 000	20 850 000
	Accueil site Anney	Financement de l'Etat*	2 000 000	0	0	2 000 000
	Accueil site Anney	Autres financements publics**	2 000 000	0	2 110 000	-110 000
	Bâtiment Marcoz	Financement de l'Etat*	0	0	0	0
	Bâtiment Marcoz	Autres financements publics**	300 000	0	0	300 000
	Heliosim	Financement de l'Etat*	568 877	270 000	150 000	148 877
	CEDRA FLECHE c1c2c3	Financement de l'Etat*	100 000	0	50 000	50 000
	CEDRA FLECHE c1c2c3	Autres financements publics**	0	0	0	0
	CEPART OICBR12BX GLOBALISE	Financement de l'Etat*	0	0	0	0
	CEPART OICBR12BX GLOBALISE	Autres financements publics**	600 000	0	600 000	0
	CEPART GLOBALISE	Autofinancement	428 800	0	0	0
	Etime1,2,3	Financement de l'Etat*	2 144 000	2 137 938	0	6 062
	E-montagne	Financement de l'Etat*	280 000	280 000	0	0
	E-montagne 2	Autres financements publics**	500 000	500 000	0	0
	plan relance renovation etancheite bat 3 jacob	Autres financements etats*	609 500	121 900	0	487 600
	plan relance renovation etancheite bat 3 jacob	Autofinancement	433 860	0	0	0
chaufferie bourget du lac	Autres financements etats*	250 000	50 000	0	200 000	
chaufferie bourget du lac	Autres financements publics** ADEME+departements	505 000	0	505 000	0	
chaufferie bourget du lac	Autofinancement	1 287 901	0	0	0	
sécurité 2017	Financement de l'Etat*	285 000	285 000	0	0	
Sécurité + Sûreté 2019	Financement de l'Etat*	80 000	80 000	0	0	
Sécurité 2020	Financement de l'Etat*	100 000	100 000	0	0	
Sécurité 2021	Financement de l'Etat*	80 000	80 000	0	0	
Sécurité 2022	Financement de l'Etat*	200 000	200 000	0	0	
Sécurité 2023	Financement de l'Etat*	240 000	0	240 000	0	
Agenda accessibilité 2017	Financement de l'Etat*	80 000	80 000	0	0	
Agenda accessibilité 2018	Financement de l'Etat*	250 000	250 000	0	0	
Agenda accessibilité 2019	Financement de l'Etat*	90 000	90 000	0	0	
Agenda accessibilité 2020	Financement de l'Etat*	20 000	20 000	0	0	
Agenda accessibilité 2021	Financement de l'Etat*	50 000	50 000	0	0	
Agenda accessibilité 2023	Financement de l'Etat*	80 000	0	80 000	0	
Sûreté 2020	Financement de l'Etat*	30 000	30 000	0	0	
Sûreté 2021	Financement de l'Etat*	100 000	100 000	0	0	
Sûreté 2022	Financement de l'Etat*	60 000	60 000	0	0	
Sûreté 2023	Financement de l'Etat*	0	0	0	0	
<b>Total PPI.1</b>		<b>58 408 554</b>	<b>19 688 204</b>	<b>5 731 634</b>	<b>29 832 539</b>	
Contrats de recherche	CONTRATS HORS ANR	1 273 197	301 805	333 202	638 190	
	VALORISATION	110 210	62 979	0	47 231	
	PIA	2 965 961	1 115 898	1 066 801	783 262	
	ANR	6 507 661	2 913 065	1 510 143	2 084 453	
	REGION	3 103 705	273 122	98 918	2 731 665	
	EUROPE	3 107 438	1 175 130	408 465	1 523 843	
	AUTRES FINANCEMENTS PUBLICS	1 293 909	818 449	331 136	144 324	
	AUTRES FINANCEMENTS PRIVÉS	1 210 449	783 463	114 393	312 593	
<b>Total contrat de recherche.2</b>		<b>19 572 530</b>	<b>7 443 911</b>	<b>3 863 058</b>	<b>8 265 561</b>	
Contrats d'enseignement	Financement de l'Etat*	7 826 283	0	0	0	
	Autres financements publics**	0	0	0	0	
<b>Total contrat de formation.3</b>						

**TABLEAU  
BR1 2023**

**POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

		BR1 2023	
<b>Stocks initiaux</b>	<b>1 Niveau initial des restes à payer après CF 2022</b>	<b>13 895 683</b>	
	<b>2 Niveau initial du fonds de roulement au 31/12/2022</b>	<b>15 757 664</b>	
	<b>3 Niveau initial du besoin en fonds de roulement au 31/12/2022</b>	<b>-9 962 204</b>	
	<b>4 Niveau initial de la trésorerie au 31/12/2022</b>	<b>25 719 868</b>	
	4.a dont niveau initial de la trésorerie fléchée	231 241	
4.b dont niveau initial de la trésorerie non fléchée	25 488 627		
<b>Flux de l'année</b>	<b>5 Autorisations d'engagement</b>	<b>162 179 525</b>	
	<b>6 Résultat patrimonial</b>	<b>-3 761 214</b>	
	<b>7 Capacité d'autofinancement (CAF)</b>	<b>-1 977 614</b>	
	<b>8 Variation du fonds de roulement</b>	<b>-7 743 424</b>	
	<b>9 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>10 Opérations comptables non retraitées par la CAF, non budgétaires</b>	<b>SENS</b>	<b>-554 032</b>
	Variation des stocks	+ / -	-829
	Production immobilisée	+	
	Charges sur créances irrécouvrables	-	-635 889
	Produits divers de gestion courante	+	82 686
	<b>11 Décalages de flux de trésorerie liés aux opérations budgétaires</b>	<b>SENS</b>	<b>1 805 661</b>
	Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / -	-1 035 612
Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -	3 769 938	
Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / -	-61 521	
Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -	-867 144	
<b>12 Solde budgétaire = 8 - 9 - 10 - 11</b>		<b>-8 995 053</b>	
12.a Recettes budgétaires		136 586 334	
12.b Crédits de paiement ouverts		145 581 387	
<b>13 Flux de trésorerie liés aux opérations de trésorerie non budgétaires</b>		<b>-43 001</b>	
<b>14 Variation de la trésorerie = 12 - 13</b>		<b>-8 952 052</b>	
14.a dont variation de la trésorerie fléchée		-147 498	
14.b dont variation de la trésorerie non fléchée		-8 804 554	
<b>15 Variation du besoin en fonds de roulement = 9 + 10 + 11 + 13</b>		<b>1 208 628</b>	
<b>16 Restes à payer</b>		<b>16 598 138</b>	
<b>17 Niveau final de restes à payer</b>		<b>30 493 821</b>	
<b>Stocks finaux</b>	<b>18 Niveau final du fonds de roulement</b>	<b>8 014 240</b>	
	<b>19 Niveau final du besoin en fonds de roulement</b>	<b>-8 753 576</b>	
	<b>20 Niveau final de la trésorerie</b>	<b>16 767 816</b>	
	20.a dont niveau final de la trésorerie fléchée	83 743	
	20.b dont niveau final de la trésorerie non fléchée	16 684 073	
	Comptabilité budgétaire		
	Comptabilité générale		

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 27 juin 2023**  
**N° 2023.06.27\_3.2.**

**Point 3. Affaires financières**

**3.2. Débat d'orientation budgétaire 2024**

*Vu le code de l'éducation, notamment son article L712-3 ;*

*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 ;*

Dans le cadre du débat d'orientation budgétaire, le vice-président du conseil d'administration en charge des finances, du pilotage et de la qualité présente la stratégie et les grandes orientations de l'université en matière budgétaire pour l'année 2024.

► **Le conseil d'administration approuve les orientations générales et les éléments de cadrage budgétaire pour l'exercice 2024, annexés à la présente délibération.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	25
Quorum :	17	Contre :	11
Membres présents :	21	Abstention :	0
Membres représentés :	4	Pour :	14
Nombre de votants :	25		

Fait à Chambéry, le **03 JUIN 2023**

**Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,**



**Philippe GALEZ**

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le : **03 JUIN 2023**

Transmise au recteur de région académique le : **03 JUIN 2023**

**Modalités de recours contre la présente délibération :** La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site [www.telerecours.fr](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 27 juin 2023 -

### Point n°3.2 de l'ordre du jour

## Débat d'orientation budgétaire 2024

### 1 CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Prévu par le Code de l'éducation (article R719-64), le débat d'orientation budgétaire (DOB) permet au conseil d'administration de décliner la stratégie de l'université dans le cadre budgétaire. Il actualise les grandes orientations et priorise les actions à mener au cours de la prochaine année en tenant compte du contexte budgétaire national. Il porte également une vision pluriannuelle. Les éléments de cadrage votés servent de guide à l'élaboration du budget initial (BI), du projet annuel de performance (PAP) présenté en annexe du BI, et des budgets rectificatifs (BR).

### 2 ANALYSE DES ÉVOLUTIONS FINANCIÈRES 2019-2022

Le tableau 1 présente, sur les exercices 2019 à 2022, les évolutions de quelques grands postes de produits et de ainsi que le résultat et la capacité d'autofinancement (CAF).

**Tableau 1 – Extraits des comptes financiers USMB 2019-2022 - produits et charges**

	2019	2020	2021	2022
<b>Total des produits</b>	<b>117 795 024 €</b>	<b>118 134 665 €</b>	<b>124 146 179 €</b>	<b>128 112 044 €</b>
dont produits encaissables	112 100 042 €	113 023 982 €	117 911 292 €	122 134 762 €
dont SCSP	91 516 699 €	92 779 326 €	96 352 830 €	98 344 189 €
dont FCA	7 495 953 €	7 468 884 €	8 736 852 €	9 393 258 €
dont contrats et prestations de recherche	2 278 179 €	2 679 972 €	2 942 284 €	3 701 228 €
dont subventions hors SCSP	6 994 108 €	6 560 896 €	5 972 989 €	8 878 927 €
<b>Total des charges</b>	<b>116 707 673 €</b>	<b>115 007 936 €</b>	<b>120 576 211 €</b>	<b>126 893 411 €</b>
dont charges décaissables	109 915 200 €	107 793 820 €	112 043 225 €	119 317 129 €
dont charges de personnel	92 545 507 €	92 062 619 €	94 830 345 €	99 068 240 €
<b>Résultat</b>	<b>1 087 351 €</b>	<b>3 126 729 €</b>	<b>3 569 968 €</b>	<b>1 218 633 €</b>
<b>CAF</b>	<b>2 184 075 €</b>	<b>5 227 556 €</b>	<b>5 807 059 €</b>	<b>2 817 633 €</b>
Taxe d'apprentissage encaissée	1 365 671 €	746 154 €	738 852 €	715 402 €

Après deux années atypiques, le résultat de l'exercice 2022, ainsi que la CAF, reviennent à des niveaux similaires à l'année 2019, représentative, en termes d'exécution financière, des exercices comptables depuis 2014. Rappelons que 2022 reste une année particulière, marquée par la reprise de l'inflation, particulièrement sensibles sur les achats

d'énergie (électricité et gaz), mais aussi sur de nombreux autres postes : papier, petit mobilier, produits chimiques, etc. Les charges de personnel ont également été impactées par une hausse du point d'indice de 3,5 % au 1<sup>er</sup> juillet, hausse qui s'est appliquée à l'ensemble des salaires ainsi qu'au tarif de l'heure complémentaire. Le SMIC a également été revu à la hausse à trois reprises durant cet exercice. Ces hausses n'ont été que partiellement compensées par une augmentation de la **subvention pour charges de service public (SCSP)** que nous verse le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR). Malgré cela, le résultat 2022 est resté positif, bien que faible, grâce à la bonne tenue de l'apprentissage, des contrats et prestations de recherche et subventions autres que la SCSP, en particulier celles liées aux grands projets (PIA-France 2030). Le bénéfice de l'exercice représente un peu moins de 1 % des produits, ce qui le situe dans la zone dite « de vigilance » ( $0\% \leq R \leq 2\%$ ) dans le référentiel des indicateurs financiers du MESR.

Le tableau 2 présente l'évolution des dépenses d'investissement, de leur financement et de l'impact sur le fonds de roulement.

**Tableau 2 – Extraits des comptes financiers USMB 2019-2022 – Ressources et dépenses d'investissements**

	2019	2020	2021	2022
Ressources	5 413 628 €	8 750 098 €	8 622 033 €	4 980 232 €
CAF	2 184 075 €	5 227 556 €	5 807 059 €	2 817 633 €
Autres financements	2 940 237 €	3 283 035 €	2 672 169 €	2 162 599 €
Dotations consommables	289 316 €	239 507 €	142 805 €	
Investissements	4 927 690 €	6 639 168 €	5 038 091 €	5 191 923 €
Variation du fonds de roulement	196 621 €	2 110 930 €	3 583 942 €	-211 691 €

La section d'investissement clôture en léger déficit puisque l'exercice se termine avec un petit prélèvement sur le fonds de roulement d'environ 200 k€.

Le tableau 3 présente l'évolution du fonds de roulement (FR), de la trésorerie ainsi que les valeurs de trois indicateurs, suivis par la direction régionale académique de l'enseignement supérieur (DRAES) de Lyon qui assure le contrôle budgétaire et de légalité. Fin 2022, le fonds de roulement représentait 48 jours de dépenses décaissables de fonctionnement, contre 54 jours en 2021. La sortie de la fondation USMB des comptes de l'établissement explique la majorité de la baisse du FR en valeur et en jours de dépenses.

**Tableau 3 – Quelques ratios significatifs 2019-2022**

	2019	2020	2021	2022
Fonds de roulement	11 057 990 €	13 168 063 €	16 756 977 €	15 757 667 €
dont réserves disponibles hors fondation	7 341 218 €	9 215 648 €	11 950 020 €	10 811 681 €
dont fonds de dotation fondation	1 163 541 €	924 986 €	787 618 €	
Trésorerie	18 157 863 €	16 714 406 €	23 063 275 €	25 719 869 €
FR en jours de dépenses décaissables	36	44	54	48
Trésorerie en jours de dépenses décaissables	59	56	74	78
Charges de pers. / produits encaissables	82,56%	81,45%	80,43%	81,11%

La trésorerie au 31 décembre 2022 était de 78 jours de dépenses décaissables, en hausse de 4 jours et de 2 657 k€ par rapport à l'exercice précédent. Le ratio des charges de personnel rapportées aux produits encaissables est passé depuis 2020 au-dessous du seuil de vigilance fixé à 82 %, bien qu'en légère hausse sur l'exercice 2022 par rapport à 2021.

Des documents et analyses détaillées sur le compte financier 2022 ont été présentées au conseil d'administration du 14 mars 2023, qui peuvent compléter utilement ce rapide tour d'horizon. Ils permettent de conclure à une situation patrimoniale saine, sans excès ni aucun signe d'opulence particulière. L'USMB dispose d'une trésorerie et d'un fonds de roulement qui lui permettraient de surmonter des difficultés passagères, mais qui, si nous devons les réduire fortement, altérerait la politique d'investissements sur ressources propres<sup>1</sup> venant en soutien de la recherche, de la formation et de la dynamique de rénovation énergétique du parc immobilier. Elle reste cependant insuffisamment dotée en tant qu'opérateur de l'État investi d'une mission de service public particulièrement importante pour la société. Les excellents résultats de l'USMB tant en recherche qu'en formation, ainsi que son équilibre budgétaire et

<sup>1</sup> Le MESR a décidé de ne pas compenser en 2022 par de la SCSP supplémentaire l'impact sur la masse salariale de la hausse du point d'indice entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre. Cette décision était accompagnée d'une autorisation implicite de déficit pour les universités conduisant donc à des prélèvements sur les fonds de roulement. Il est utile de rappeler que le fonds de roulement de l'USMB, bien dans la norme, reste sensiblement au-dessous de la moyenne du groupe des universités pluridisciplinaires hors santé auquel elle appartient.

comptable, sont obtenus au prix d'un très fort investissement de ses personnels et d'une gestion résolument parcimonieuse de ses ressources financières.

### 3 LE CADRAGE BUDGÉTAIRE ET FINANCIER POUR 2024

#### 3.1 Les éléments méthodologiques de la construction budgétaire

Les éléments de cadrage pour l'exercice à venir sont élaborés en tenant compte de l'exécution financière des derniers exercices et des éléments nouveaux (annoncés ou effectifs) connus à la date de l'élaboration du DOB, mi-juin. L'établissement ne dispose généralement, à cette période, que d'un niveau d'information très partiel sur les principales recettes de sa prochaine année budgétaire, au premier chef desquelles figure la subvention du MESR, qui couvre habituellement plus des trois-quarts de ses dépenses. De même, concernant les activités et les dépenses qu'elles entraînent, les effectifs étudiants, le nombre de groupes, le remplissage des filières, l'impact de l'inflation, pour n'en citer que quelques-unes, sont autant de sources d'incertitudes. À défaut d'éléments probants sur les activités récurrentes qui pourraient justifier une évolution sensible des recettes, le principe général consiste à reconduire dans ses grandes lignes, pour la section fonctionnement, les éléments budgétaires de l'année en cours. Concernant la section des investissements, l'année budgétaire à venir tient compte des projets engagés ou programmés, des ressources qui leur sont spécifiquement dédiées et d'une gestion à moyen ou long terme du fonds de roulement qui détermine la part de ressources propres que l'USMB pourra affecter à ces projets.

Le processus de construction du budget initial consiste à consolider un budget dit « central », qui récapitule d'une part les prévisions de « recettes centrales » qui ne sont pas pré-affectées à des projets particuliers et d'autre part les prévisions de « dépenses centrales ». On y retrouve en particulier au titre des recettes : la SCSP et autres recettes de l'État, les droits d'inscription, les subventions des collectivités territoriales, la Contribution vie étudiante et de campus (CVEC), les prélèvements sur les recettes diverses (contrats et prestations de recherche, formation continue et alternance en particulier). En parallèle est établi le budget central des dépenses de fonctionnement détaillant les dotations affectées à la masse salariale centrale, aux dotations aux amortissements, ainsi qu'aux composantes, directions et services.

Les actions ou dépenses financées par des recettes dédiées sont inscrites au budget directement par les centres de responsabilité budgétaire qui portent les actions à hauteur des recettes attendues (déduction faite des prélèvements pour frais de gestion ou autres). Ne figurent donc pas dans le budget central les subventions spécifiquement affectées revenant à des directions, services ou composantes, comme les subventions Erasmus ou autres subventions issues de l'Union européenne ou encore, celles issues des programmes d'investissement d'avenir (PIA).

Après le vote du document d'orientation budgétaire par le Conseil d'administration, les dialogues objectifs-moyens avec les composantes, directions et services ont vocation à affiner les demandes budgétaires afin d'éclairer les nécessaires arbitrages qui permettront le respect de l'équilibre financier de l'établissement.

Les éléments permettant de se projeter en termes d'activité sur l'exercice à venir sont également tenus avec des incertitudes supplémentaires pour la rentrée 2023-2024 liées à la mise en place de la plateforme MonMaster, ou la mise en place du BUT 3<sup>ème</sup> année, ces deux réformes pouvant avoir un impact important sur les effectifs, y compris pour les effectifs en apprentissage.

#### 3.2 Le contexte de l'année en cours

La principale recette provient de l'État qui nous attribue une subvention pour charges de service public (SCSP). Le tableau 4 récapitule les montants de SCSP reçus entre 2019 et 2022 ainsi que le montant inscrit dans la première notification (il y en a trois en tout) pour 2023. Entre 2021 et 2022, la hausse est de 2,1 %. Les montants supplémentaires étaient principalement destinés à financer les mesures indemnitaires liées à la loi pour la recherche (LPR) et la prise en charge partielle de la hausse des fluides. Les crédits supplémentaires obtenus qui ouvrent des marges de manœuvre se limitent aux moyens obtenus dans le cadre des « dialogues stratégiques et de gestion » (DSG) conduits avec le rectorat de région académique. Ces dialogues constructifs ont débouché sur la création de trois postes obtenus dans le cadre du soutien national aux filières STAPS, sur divers autres projets de formation ou de recherche adossés à des engagements pluriannuels de l'USMB, et 500 k€ au titre du « ré-équilibre » ou du « soutien à la trajectoire salariale et financière » dont le « soclage », c'est-à-dire l'intégration dans le montant définitivement acquis de SCSP à l'établissement, n'est pas pleinement acté.

**Tableau 4 – Subvention pour charges de service public**

	2019	2020	2021	2022	2023 (notif. n°1)
SCSP notifiée	91 516 699 €	92 779 326 €	96 352 830 €	98 344 189 €	100 158 039 €
Variation	1,0%	1,4%	3,9%	2,1%	3,9%

En ce qui concerne la première notification pour l'année en cours, la hausse s'explique par la prise en compte de la hausse du point d'indice sur la masse salariale et les mesures LPR 2023.

Au titre des autres subventions publiques, l'USMB a reçu des assurances des conseils départementaux de la Haute-Savoie et de la Savoie quant au maintien de leur soutien à l'USMB malgré la dissolution du Conseil Savoie Mont Blanc au 31 décembre 2023. Les montants seront revus en légère hausse pour prendre en compte la revalorisation des rémunérations des contrats doctoraux qu'ils co-financent afin de les aligner sur celui des allocations ministérielles. Les modalités de subventionnement de l'enseignement supérieur et de la recherche par la région Auvergne-Rhône-Alpes ont également été revues pour l'année 2023 avec la fin du contrat pluriannuel dit « COMESUP ». Celui-ci est remplacé par plusieurs appels à projets thématiques (Contrats étudiants, Agir pour la réussite étudiante, Développement territorial de l'ESR). Les montants obtenus par l'USMB à ce jour sont en hausse par rapport aux années précédentes et sont majoritairement dédiés à des actions et engagements nouveaux. La région a également ouvert un appel à projet au fil de l'eau sur les formations de type ingénieur. L'USMB attend par ailleurs le résultat de l'appel à projets « Ambition internationale » de la Région. Il concerne la mobilité étudiante et la recherche, pour des montants plus modestes.

Les prévisions de recettes issues de l'apprentissage et dans une moindre mesure de la formation continue, sont également en hausse, ce qui a permis d'augmenter les versements aux composantes de formation, le montant total étant passé de 3 490 k€ en 2022 à 3 848 k€ en 2023 soit + 10,3 %, alors que la hausse des effectifs alternants était de 6,8 %. Le montant des droits d'inscription ainsi que la CVEC restent dans un niveau de prévision similaire à 2022. L'USMB a été lauréate de nouveaux projets dans le cadre de France 2030 (SHINE, BOOST) dont les effets sur le budget seront réellement effectifs à partir de 2024. Si là encore, les crédits obtenus ne sont pas destinés à financer des actions récurrentes, ils vont permettre d'accompagner des transformations indispensables et de gagner en efficience.

En matière de dépenses, la masse salariale constitue le premier poste qui représente plus de 80 % des charges décaissables (voir *supra* tableau 3).

Un ensemble de mesures nouvelles relatives aux rémunérations des agents de l'État ont été annoncées courant juin qui, pour certaines, entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023. La principale concerne la revalorisation de la valeur du point d'indice de 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 applicable à l'ensemble des salaires des agents fonctionnaires et contractuels, ainsi qu'au montant brut de l'heure complémentaire équivalent TD, qui passe de 42,86 € à 43,50 €. Il est également prévu l'octroi de 1 à 9 points d'indice majoré pour les agents situés sur les échelons 2 à 9 de la grille des catégories C et sur les cinq premiers échelons de la grille des catégories B, également à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dégressive de 800 € à 300 €, pouvant concerner jusqu'à 50 % des agents de l'État, devrait également être mise en place avant la fin de l'exercice budgétaire. D'autres mesures ont également été annoncées, certaines avec prise d'effet dès 2023, d'autres en 2024. L'impact sur le budget de l'USMB n'a pas encore pu être évalué avec précision dans l'attente d'informations complémentaires sur les périmètres d'application. **Les modalités de sa compensation par l'État ne sont pas connues.** L'expérience de 2022 laisse penser qu'elle ne sera que partielle. Rappelons également que la SCSP ne finance plus les augmentations de la masse salariale liées au Glissement-Vieillesse-Technicité (GVT) des titulaires depuis 2018. Le GVT pour 2022 a été évalué à 608 k€.

L'analyse des données issues de la paye de mai conforte la prévision du BI 2023 avec un taux d'exécution sur les cinq premiers mois de l'année de 99,5 % (98,6 % à la même date en 2022).

La dernière saisie des heures complémentaires semble indiquer que les crédits ouverts seront supérieurs à l'exécution. Les heures saisies de janvier à juillet affichent une baisse de 13 000 heures par rapport à la même période en 2022 et de 6 000 heures si l'on compare à 2021. En masse salariale, cette baisse est évaluée à 364 k€. Le BR1 2023 ayant ouvert des crédits supplémentaires dans les composantes pour compenser les altérations de potentiel, et en faisant l'hypothèse que la consommation des heures sur le deuxième semestre 2023 sera similaire à celle de 2022, l'excédent budgétaire sur les heures complémentaires pourrait frôler le million d'euros. Il conviendra de suivre cela lors des prochains mouvements de paye et le cas échéant, réinterroger les modalités de prévision de la charge d'enseignement.

L'année 2023 a été marquée par la révision du régime indemnitaire des personnels BIATSS rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Cette révision a permis d'une part de poursuivre le travail d'homogénéisation du régime indemnitaire au sein des différentes filières et d'autre part de se rapprocher des valeurs de référence fournies par le ministère pour l'indemnitaire en 2027. Ainsi, l'indemnitaire des personnels de catégorie C atteint 95 % de la valeur de référence, celui des personnels de catégorie B 85 % et enfin celui des personnels de catégorie A entre 75 et 80 %. L'objectif pour 2024 est de poursuivre le processus de revalorisation des personnels BIATSS dans le même esprit que la mesure votée en 2023 dont le coût annuel pour l'établissement est d'environ 180 k€.

Mi-juin 2023, pour la section de fonctionnement, hors masse salariale, le taux d'exécution des autorisations d'engagement (AE) de l'établissement, c'est-à-dire le total des dépenses engagées rapporté au total des crédits ouverts au BI 2023 s'établissait à 47,4 % contre 51,1 % sur la même période en 2022, sur un montant d'AE ouvert sensiblement équivalent (environ 23,6 M€). Pour les crédits de paiement, toujours à mi-juin 2023, ce taux était de

43,3 %. L'USMB est sur un rythme d'engagements sensiblement au-dessous de celui de l'année dernière qui s'est terminée avec un taux d'exécution en fonctionnement de 84,6 % (75,9 % en 2021), soit environ 3,5 M€ de crédits non utilisés, ou ouverts sans contrepartie de recettes (après BR2). La recherche, les grands projets, et à un moindre niveau, les composantes de formation, sont les centres de responsabilité budgétaire pour lesquels les taux d'exécution sont les moins satisfaisants. Cela s'explique majoritairement par un mécanisme d'ouverture généreuse de crédits sur des projets pluriannuels, mais qui ne sont pas, ou insuffisamment annulés au moment du BR2. Cela affecte la qualité de la prévision budgétaire et la capacité de l'établissement à évaluer ses marges de manœuvre.

Le BR1 2023 en droits constatés affiche un résultat prévisionnel négatif (perte) de 3,76 M€, en baisse par rapport à celui du BI (- 3,38 M€). Deux causes principales expliquent ce déficit prévisionnel. En premier lieu la hausse du coût de l'énergie (+ 2,5 M€). Inscrite dès le BI, elle pourrait être revue à la baisse au BR2 ou compensée par des recettes supplémentaires de SCSP, mais qui ne devraient arriver qu'en fin d'exercice. Le second facteur est lié à des recettes de SCSP ou de CVEC titrées sur les exercices antérieurs qui, pour être mobilisées nécessitent un prélèvement sur le fonds de roulement par le biais d'un déficit de la section de fonctionnement. Après BR1, ce montant s'élève à 1,2 M€ et concerne principalement des reprises de CVEC pour des actions de vie étudiante et des crédits de SCSP obtenus dans le cadre des DSG, du plan Tourisme, ou de la revalorisation indemnitaire. Corrigé de ces deux effets conjoncturels, le compte de résultat prévisionnel est à l'équilibre.

En matière d'investissements, l'année 2023 a vu l'aboutissement des négociations autour du Contrat de plan État-région (CPER) 2021-2027. Le tableau 5 récapitule les projets immobiliers acceptés sur les territoires de la Haute-Savoie et de la Savoie pour le volet enseignement supérieur et recherche et les financements apportés. Les collectivités locales (départements, agglomérations) soutiendront les projets immobiliers de l'USMB à hauteur de 70 millions d'euros environ, une contribution tout à fait inédite, représentant un effort financier considérable, témoignant du soutien sans faille des collectivités à l'ESR sur les deux départements et à l'université Savoie Mont Blanc en particulier.

**Tableau 5 – Liste des projets CPER – Volet enseignement supérieur et recherche – site Savoie-Mont-Blanc**

CPER 2021-2027			Liste globale des projets Volet ESRI au 13 février 2023					
AXE	ETABLISSEMENT	NOM DE L'OPERATION	Localisation - campus	cout global TDC	Etat*	Région*	Acteur locaux	
							Agglo	CD
* Les projets inscrits au volet ESRI du CPER font figurer la participation de l'Etat et de la Région. Dans le respect de l'enveloppe financière définie par site au CPER, le plan de financement de chaque projet pourra être complété et les montants pourront être ajustés en tenant compte du financement des acteurs locaux (30% minimum par site universitaire)								
<b>Site Savoie - Mont-Blanc</b>								
1	USMB	BU et centre apprentissage Jacob	Jacob Bellecombette	21,7	6	7	3	3
1	USMB	CEDRA (bat lieu de formation innovante, lien CH, vie étudiante)	Jacob Bellecombette	24,15	4,2	3	7	7
1	USMB	HELIOSTIM (volet Recherche)	Bourget du Lac	3,5	1	0	0	0
1	USMB	Heliostim (volet immo)	Bourget du Lac	1	s.o.	0	0	0
1	INRAE	LACS	Thonon les Bains	4	s.o.	1	0	2
1	USMB	La Ruche - MAPI ( complément phase 1 + phase 2)	Anancy	17	3,3	0	0	13,7
		reliquat MAPI phase 1	Anancy	reliquat	s.o.	4,3	s.o.	4,3
1	USMB	Rénovation de l'IUT d'Anancy - phase 2	Anancy	15	0	0	0	10
1	USMB	Rénovation des bâtiments IAE et Polytech	Anancy	7	0	0	0	0
2	INSPE	Antenne INSPE74 - regroupement deux antennes 73 et 74 à Anancy	Anancy	14	5	0	5	4
2	Crous GA	résidences 1 et 2 regroupées - Anancy	Anancy	15,42	1,5	0	1,6	0
2	ESAAA	Réhab/extension de l'Ecole supérieure d'arts d'Anancy - tranche 2	Anancy	6	0,6	0	3	2,4
	USMB	Accueil de site (suite PIP2 Région 2017)	Anancy	reliquat	s.o.	2	s.o.	2
	USMB	Rénovation IUT Anancy phase 1 (suite PIP2 Région 2017)	Anancy	reliquat	s.o.	1	s.o.	6
<b>Total site Savoie-Mont-Blanc</b>				<b>128,77</b>	<b>21,6</b>	<b>18,3</b>	<b>19,60</b>	<b>54,40</b>

Source : région Auvergne-Rhône-Alpes

Une partie non négligeable de ces projets est portée en maîtrise d'ouvrage par l'USMB, nombre de dossiers étant d'ores et déjà engagés au niveau des études par les services de la Direction du patrimoine. En parallèle de ces opérations financées dans le cadre du CPER, d'autres projets importants sont en cours, amorcés ou largement engagés, portant des ambitions autour de la rénovation ou de la transition énergétique (chaufferie biomasse, rénovation du bâtiment, déploiement d'un système de comptage et d'optimisation de la consommation énergétique au Bourget-du-Lac, rénovation de toitures à Jacob-Bellecombette, rénovation des systèmes d'éclairage (*relamping*), etc.). L'USMB est par ailleurs en recherche de financements pour mener deux opérations importantes : la rénovation de la toiture de Polytech à Anancy et la pose de panneaux photovoltaïques pour alimenter le centre de calcul MUST, et la rénovation thermique du bâtiment 8B au Bourget-du-Lac. Elle a mené ou mène les études nécessaires pour avancer sur ces opérations et saisir les possibilités de financement. À ces travaux ou projets s'ajoutent d'autres chantiers liés à la sécurité, du gros entretien, des réparations ou des améliorations, et également les investissements matériels pour répondre aux besoins de la recherche et la formation. Après BR1 2023, le montant des crédits de

paiement (CP) inscrit au budget en investissement s'élève à 13,64 M€ alors que le réalisé 2022 (compte financier) était de 5,12 M€ soit une hausse de 166 %.

**Tableau 6 – Crédits de paiement ouverts en investissement aux budgets 2023**

	BI 2023	BR1 2023	TOTAL
<b>CP Patrimoine fléchés</b>	4 425 511 €	28 621 €	4 454 132 €
<b>CP Patrimoine non fléchés</b>	4 000 000 €	600 000 €	4 600 000 €
<b>CP hors patrimoine (non fléchés)</b>	2 775 991 €	1 289 408 €	4 065 399 €
<b>Réserve</b>	520 000 €		520 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>11 721 502 €</b>	<b>1 918 029 €</b>	<b>13 639 531 €</b>

Le tableau 6 présente la répartition des crédits d'investissement ouverts en CP selon qu'il s'agit d'opérations en lien avec le patrimoine sur des opérations fléchées (liées aux CPER ou au programme d'investissements prioritaires – PIP) ou non fléchés, ou d'opérations portées par les autres composantes ou directions de l'USMB (investissements formation ou recherche). Si l'on fait abstraction des crédits mis en réserve qui permettent de faire face à des dépenses d'investissement imprévisibles ou imprévues, le tableau fait ressortir une répartition en trois parties d'environ 4 à 4,6 M€. Le montant des investissements en droits constatés a été repris pour son montant en CP.

Le tableau 7 présente dans ses grandes lignes la section des investissements et son financement par des ressources propres (CAF) ou des ressources externes (subventions). Les budgets 2023 font apparaître une CAF négative, des prévisions de financements externes en forte hausse, et un important prélèvement sur le fonds de roulement compte tenu de la prévision très élevée des investissements.

**Tableau 7 – Tableau de financement simplifié 2022 (réalisé) et 2023 (prévisionnel)**

	CF 2022	BI 2023	après BR1 2023
<b>CAF</b>	2 817 632 €	-1 600 878 €	-1 977 614 €
<b>Financements externes</b>	2 162 598 €	6 187 072 €	7 873 721 €
<b>- investissements</b>	-5 191 923 €	-11 721 502 €	-13 639 531 €
<b>= impact sur le fonds de roulement</b>	<b>-211 693 €</b>	<b>-7 135 308 €</b>	<b>-7 743 424 €</b>

Pour alarmante qu'elle puisse être, cette prévision qui conduirait à faire passer le fonds de roulement de 15,76 M€ (compte financier 2022) à 8,01 M€ (voir rapport BR1 2023) doit être nuancée. Elle doit être analysée en tenant compte d'une part, des éléments précédemment évoqués sur le résultat qui, si le coût de l'énergie évolue à la baisse ou est compensé par l'État, devrait faire remonter la CAF de 2,5 M€ et d'autre part, du taux d'exécution des dépenses d'investissements de 26,6 % au 15 juin 2023 (3,627 M€ de CP comptabilisés rapportés à 13,64 M€ de CP budgétisés), qui conduit à émettre des réserves sur la capacité des services et composantes de l'USMB à conduire jusqu'au « service fait » encore 10 M€ de travaux ou achats de biens et services immobilisables.

En matière d'investissements, plus encore que pour la section de fonctionnement, l'insuffisante qualité de la prévision comme de l'exécution budgétaire parasite la capacité de l'établissement à évaluer ses marges de manœuvre<sup>2</sup>.

### 3.3 Les lignes directrices pour la construction du BI 2024

Le budget initial est élaboré à partir des éléments de contexte et prévisionnels votés par le conseil d'administration dans le cadre du débat d'orientation budgétaire. Il s'agit d'un exercice difficile qui se déroule en situation d'information partielle, tant en ce qui concerne les recettes attendues du ministère (MESR), lequel nous communique une pré-notification de SCSP fin octobre-début novembre alors que l'architecture globale du budget est déjà arrêtée, que les dépenses en regard des annonces récentes faites par le Gouvernement et destinées à l'échelle nationale à réduire la dépense publique.

Ce paragraphe présente les éléments de cadrage budgétaire pour le budget initial 2024, appuyés sur les constatations précédentes, à savoir la situation financière au 31 décembre 2022, les éléments d'exécution budgétaires et les informations disponibles en juin 2023 susceptibles d'avoir un impact sur le budget 2024.

<sup>2</sup> Cette difficulté à approcher correctement la réalité des actions à venir dans les prévisions budgétaires a été plusieurs fois notée par le contrôleur budgétaire de l'établissement (le rectorat de région académique) et évoquée lors de séances du Conseil d'administration. Elle constitue une vraie difficulté lors de la réalisation des arbitrages sur les crédits d'investissement qui se font avec une marge d'erreur de plusieurs millions d'euros sur le fonds de roulement.

L'établissement insiste sur trois points pour la construction du BI 2024 afin de dégager les marges de manœuvre nécessaires pour envisager d'éventuels recrutements ou pour mieux financer nos investissements, notamment en termes de rénovation énergétique. Il nous paraît nécessaire :

- de mieux maîtriser le nombre d'heures complémentaires et de vacation ;
- de réduire les déplacements professionnels afin de réduire notre empreinte carbone et réaliser des économies (en lien aussi avec ce que l'Etat demande aux établissements dans le cadre du plan de sobriété) ;
- de maîtriser voire si possible de faire reculer les dépenses de fonctionnement, notamment en orientant certaines consommations vers plus de vertus environnementales (maîtrise des consommations énergétiques, achats plus durables).

#### **4 CONCLUSION**

Malgré des crédits supplémentaires significatifs et bienvenus, obtenus ces dernières années, en particulier dans le cadre des DSG, ceci avec l'appui du recteur délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche, la dotation de l'USMB en SCSP reste insuffisante. Elle conduit, de la part de la communauté universitaire, à limiter ses ambitions sans compter son temps et son investissement dans un système d'enseignement supérieur et de recherche toujours plus exigeant. Les dialogues objectifs-moyens, au travers desquels les composantes, directions et services font remonter leurs besoins estimés de financement, devront se faire, comme cela a été le cas ces dernières années, dans un esprit responsable et de vigilance car le contexte est « tendu ».

La construction budgétaire s'appuiera sur les éléments votés par le conseil d'administration dans le cadre du présent débat d'orientation budgétaire et dans le respect des principes de sincérité et de transparence qui ont toujours prévalu. Un effort devra être fait sur les prévisions. Nous avons évoqué les difficultés auxquelles l'USMB était confrontée. Une gestion précise et efficiente pourrait conduire à dégager quelques marges de manœuvre mais qui ne permettraient probablement pas de produire un sentiment de « détente » pour les personnels. En matière d'investissement, il conviendra de clarifier, pour faciliter les arbitrages les opérations financées par de la subvention de ce qui doit être abondé par des recettes propres. En matière de dépenses de fonctionnement, la prudence conduit souvent les gestionnaires à les surévaluer, alors même que les recettes sont sous-estimées. L'application du principe de sincérité doit permettre de construire un budget réaliste.

L'USMB a signé en cette année 2023 son contrat pluriannuel avec l'État. À l'occasion des dialogues avec sa tutelle, elle poursuivra les discussions pour faire valoir ses arguments et obtenir des mesures financières de rattrapage qui prennent pleinement en compte son activité et garantissent sa dynamique et ses résultats, fruits de l'engagement continu de ses personnels.

Il s'agit également d'obtenir les moyens nécessaires aux développements attendus par le territoire Savoie Mont Blanc en formation, en recherche et en valorisation, qui nous a encore renouvelé sa confiance cette année au travers de son engagement dans le CPER.

#### **Délibération**

► Il est proposé au conseil d'administration d'approuver les orientations générales et les éléments de cadrage budgétaire pour l'exercice 2024.

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 27 juin 2023**  
**N° 2023.06.27\_3.3.**

**Point 3. Affaires financières**

**3.3. Admissions en non-valeur**

*Vu le code de l'éducation, notamment l'article R719-89 ;  
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 ;*

*Considérant que certains titres émis sont jugés irrécouvrables par l'agent comptable de l'université Savoie Mont Blanc pour les motifs suivants : liquidation judiciaire, redressement judiciaire, créance inférieure au seuil de poursuites, etc.,*

*Considérant que les créances admises en non-valeur peuvent à tout moment faire l'objet d'une action en recouvrement dès lors que le débiteur revient à meilleure fortune et qu'en revanche, d'autres titres émis deviennent des créances « éteintes » pour lesquelles aucune action en recouvrement n'est possible,*

Le montant à porter en non-valeur de créances présenté par l'agent comptable est de 67 827,05 €.

► **Le conseil d'administration propose au président de l'université l'admission en non-valeur des créances présentées en annexe de la présente délibération, après avis de l'agent comptable de l'université.**

**Résultat du vote :**

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

Fait à Chambéry, le **03 JUIL. 2023**

**Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,**



**Philippe GALEZ**

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	<b>03 JUIL 2023</b>
	Transmise au recteur de région académique le :	<b>03 JUIL. 2023</b>
<p><b>Modalités de recours contre la présente délibération :</b> <i>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>.</i></p> <p><i>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.</i></p>		

AGENCE COMPTABLE

## ADMISSION EN NON VALEUR 2023

UB	Factures/Titres			Nom du tiers	Observations
	N°	Date	Montant		
73	200003249	2015	2 909,60 €	COMUE de GRENOBLE	Dossier forclos
700	200000205	2013	7 677,57 €	ANR	Dépenses non éligibles
900	210026476	2017	150,00 €	UNIV PARIS XIII	Dépenses non éligibles
915	200000939	2013	138,94 €	ANR	Dépenses non éligibles
916	200001730	2011	11 491,52 €	REGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE	Dépenses non éligibles
916	200001918	2015	1 070,00 €	UNIVERSITY OF KASSEL	Dépenses non éligibles
921	200002299	2010	300,00 €	REGION RHONE ALPES	Dépenses non éligibles
922	210024657	2017	1 680,00 €	FAFSEA	Dossier forclos
922	210025782	2017	1 386,00 €	FAFSEA	Dossier forclos
922	210025782	2017	3 125,64 €	FAFSEA	Dossier forclos
922	210026548	2017	1 638,00 €	FAFSEA	Dossier forclos
922	210026698	2017	1 092,00 €	FAFSEA	Dossier forclos
922	210026954	2017	1 299,60 €	FAFSEA	Dossier forclos
922	210002742	2017	1 884,00 €	FAFSEA	Dossier forclos
922	210026523	2017	1 836,00 €	AGEFOS	Dossier forclos
922	210028947	2017	630,00 €	FORMASUP	Dossier forclos
922	210026740	2017	551,00 €	ANFA	Dossier forclos
922	210024828	2017	226,80 €	AGEFOS PME PERONNAS	Dossier forclos
922	210026423	2017	207,90 €	AGEFOS PME PERONNAS	Dossier forclos
922	210022368	2016	3 333,80 €	OPCAIM	Dossier forclos
922	210024224	2017	3 807,80 €	OPCO 2I	Dossier forclos
922	210027176	2017	165,90 €	OPCO 2I	Dossier forclos
922	210027525	2017	2 780,80 €	OPCO 2I	Dossier forclos
922	210031012	2018	5 000,00 €	ETAT DE VAUD	Dossier forclos
922	210030357	2018	1 795,50 €	KARTING EVASION	Dossier forclos
922	210024810	2017	2 790,00 €	ADEFIM ARC ALPIN	Dossier forclos
922	210027836	2017	2 184,00 €	ADEFIM ARC ALPIN	Dossier forclos
922	210028821	2017	1 872,00 €	ADEFIM ARC ALPIN	Dossier forclos
922	210031035	2017	444,00 €	ADEFIM ARC ALPIN	Dossier forclos
922	210028965	2018	345,03 €	Personne physique RS	Dossier forclos
923	210026972	2017	242,75 €	Personne physique NS	Poursuites infructueuses
D.I	TO011	2018	170,00 €	CDDS	Dossier forclos
922	210031648	2019	1 826,00 €	BE 19 MIGNOLA CARRELAGES SA/ CP SUFCEP ANNECY (LJ)	Cessation activité
922	210032835	2019	1 188,00 €	BE 19 MIGNOLA CARRELAGES SA/CP SUFCEP ANNECY (LJ)	Cessation activité
	210035014	2019	61,90 €	BE 19 Personne physique MC	Inférieur au seuil de poursuites
	210038718	2021	262,50 €	BE 21 INVINCTUS VINS & SAVEURS/922 SFC ANNECY NPAI	Cessation activité
	210039050	2021	131,25 €	BE 21 INVINCTUS VINS & SAVEURS/922 SFC ANNECY NPAI	Cessation activité
	210040093	2021	131,25 €	BE 21 INVINCTUS VINS & SAVEURS/922 SFC ANNECY NPAI	Cessation activité
			<b>TOTAL</b>	<b>67 827,05 €</b>	

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc  
Séance du 27 juin 2023  
N° 2023.06.27\_4.

#### 4. Formation et vie universitaire

##### - Calendrier des interruptions pédagogiques et amplitude de l'année universitaire de la composante Sciences et Montagne

*Vu le code de l'éducation ;*

*Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc approuvés 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 la délibération n°2023.03.14\_3.2 prise en conseil d'administration le 14 mars 2023, portant sur le calendrier des interruptions pédagogiques et l'amplitude universitaire de l'USMB pour l'année 2023-2024 ;*

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

*Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique en date du 15 juin 2023, portant sur l'objet de la présente délibération ;*

► **Le conseil d'administration approuve la modification du calendrier des interruptions pédagogiques et de l'amplitude de l'année universitaire de la composante Sciences et Montagne, pour l'année universitaire 2023-2024, telle qu'annexée à la présente délibération.**

##### Résultat du vote :

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	14
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	20	Abstention :	10
Membres représentés :	4	Pour :	14
Nombre de votants :	24		

Fait à Chambéry, le **03 JUIL. 2023**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le : **03 JUIL. 2023**

Transmise au recteur de région académique le : **03 JUIL. 2023**

**Modalités de recours contre la présente délibération :** La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site [www.telerecours.fr](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.

3. Calendrier des interruptions pédagogiques et amplitude de l'année universitaire



**CALENDRIER 2023-2024 - SceM**

<b>PERIODES INTERRUPTIONS</b>	<b>SCOLAIRE</b>	<b>UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC</b>
<b>TOUSSAINT</b>	Du samedi 21 octobre 2023 au lundi 6 novembre 2023 matin	Du vendredi 27 octobre 2023 soir au lundi 6 novembre 2023 matin
<b>NOEL</b>	Du samedi 23 décembre 2023 au lundi 8 janvier 2024 matin	Du vendredi 22 décembre 2023 soir au lundi 8 janvier 2024 matin
<b>HIVER</b>	Du samedi 17 février 2024 au lundi 4 mars 2024 matin	Du vendredi 23 février 2024 soir au lundi 4 mars 2024 matin
<b>PRINTEMPS</b>	Du samedi 13 avril 2024 au lundi 29 avril 2024 matin	Du vendredi 12 avril 2024 soir au lundi 22 avril 2024 matin

Pour mémoire, jours fériés de l'année universitaire 2023-2024

- Toussaint : mercredi 1<sup>er</sup> novembre 2023
- Armistice 1918 : samedi 11 novembre 2023
- Noël : lundi 25 décembre 2023
- Jour de l'An : lundi 1<sup>er</sup> janvier 2024
- Lundi de Pâques : lundi 1<sup>er</sup> avril 2024
- Fête du travail : mercredi 1<sup>er</sup> mai 2024
- Victoire 1945 : mercredi 8 mai 2024
- Ascension : jeudi 9 mai 2024
- Pentecôte : lundi 20 mai 2024
- Fête nationale : dimanche 14 juillet 2024



## AMPLITUDE DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2023-2024

---

Année universitaire 2022-2023	
Date de pré-rentrée	A compter du lundi 28 août 2023 au matin
Date de fin des activités pédagogiques, épreuves de seconde session et jurys compris (sauf formations en alternance et certains masters).	Mardi 16 juillet 2024
Date limite de fin de stage (sauf formations en alternance et certains masters).	Vendredi 27 septembre 2024
<i>Si le stage est prolongé au-delà du 27 septembre 2024, l'étudiant est tenu de renouveler son inscription et de s'acquitter au préalable de la CVEC (Contribution Vie Étudiante et de Campus).</i>	

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 27 juin 2023**  
**N° 2023.06.27\_5.1.**

**Point 5 – Personnels**

**5.1. Allocation des moyens enseignants et enseignants-chercheurs 2023 : transfert de poste rentrée 2023**

*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 ;  
Vu l'avis du conseil social d'administration en date du 9 mai 2023, portant sur l'objet de la présente délibération ;  
Vu la délibération n°2023.05.17\_B\_1 prise en conseil académique restreint du 17 mai 2023, portant sur l'objet de la présente délibération ;  
Vu l'avis du conseil académique en date du 15 juin 2023 portant sur l'objet de la présente délibération ;*

► **Le conseil d'administration approuve le transfert du poste de maître de conférences n° emploi 801, section 6, de l'IUT d'Annecy vers la composante Lettres, Langues et Sciences Humaines (LLSH), dans le cadre de la campagne d'allocation des moyens enseignants et enseignants-chercheurs pour la rentrée 2023.**

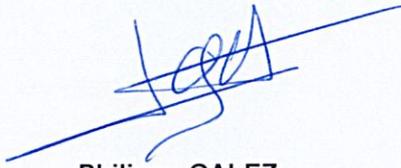
**Résultat du vote :**

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

Fait à Chambéry, le

**03 JUIL. 2023**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



**Philippe GALEZ**

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

Transmise au recteur de région académique le :

**03 JUIL. 2023**

**03 JUIL. 2023**

**Modalités de recours contre la présente délibération :** La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site [www.telerecours.fr](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 27 juin 2023**  
**N° 2023.06.27\_5.2.**

**5. Personnels**

**5.2. Prise en compte de la mission des assistants de prévention**

*Vu le code de l'éducation ;*

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

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

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

*Vu l'instruction générale santé sécurité au travail (ISST) de l'université Savoie Mont Blanc adoptée par le conseil d'administration le 9 juillet 2019 ;*

*Vu l'avis de la formation spécialisée du conseil social d'administration en date du 4 mai 2023 portant sur l'objet de la présente délibération ;*

► **Le conseil d'administration approuve la prise en compte de la mission des assistants de prévention, à partir du mois de septembre 2023, telle que décrite dans le document annexé à la présente délibération.**

**Résultat du vote :**

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

Fait à Chambéry, le **03 JUIL. 2023**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



**Philippe GALEZ**

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	<b>03 JUIL. 2023</b>
	Transmise au recteur de région académique le :	<b>03 JUIL. 2023</b>
<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>		



## Prise en compte de la mission des assistants de prévention

### Textes de référence

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (art. 4)

Instruction générale santé sécurité au travail (ISST) de l'USMB (CA du 09/07/2019)

### Contexte

Ce document a été présenté au CHSCT du jeudi 27 octobre 2022 puis discuté lors du groupe de travail avec des représentants du personnel et le conseiller prévention, le jeudi 12 janvier 2023.

#### 1. Mission des assistants de prévention (source : ISST USMB)

L'assistant de prévention (AP) a pour rôle de conseiller le chef de service concernant la prévention des risques professionnels, en réalisant les actions suivantes :

- animer la démarche d'évaluation des risques professionnels de son entité et en tenant à jour le document unique d'évaluation des risques (DUERP) correspondant ;
- proposer à son chef de service des mesures de prévention et un programme annuel de prévention, dont il suivra la mise en œuvre ;
- informer son chef de service sur les problèmes de sécurité rencontrés au sein de l'entité ;
- assurer une mission de conseil en termes de sécurité lors de l'installation de nouveaux projets ou nouvelles manipulations ;
- assurer la bonne utilisation et le suivi du registre santé sécurité de l'unité ;
- définir les consignes de sécurité des postes de travail, en lien avec les responsables ;
- animer la formation sécurité des nouveaux entrants et en assurant sa traçabilité ;
- participer à l'analyse des causes des accidents et incidents survenus dans l'unité, notamment en proposant des mesures pratiques et opérationnelles de prévention ;
- contribuer à la bonne connaissance des règles de sécurité par les personnels et à leur bonne application.

Afin de formaliser les missions de l'assistant de prévention et le temps accordé à cette mission, le chef de service élabore une lettre de cadrage transmise pour information à la formation spécialisée du CSA.

Une formation initiale de 3 jours minimum doit être dispensée, préalablement à sa nomination et complétée par des modules spécifiques de sensibilisation des risques présents dans l'unité de rattachement. Il bénéficie également de formations ponctuelles tout au long de sa mission.

Un entretien visant à établir le bilan de l'activité de l'AP au regard de sa lettre de cadrage sera assuré au moins une fois par an par le chef de service à son initiative.

#### 2. Prise en compte de la mission

##### a. Constat

Un nombre d'AP en légère augmentation mais un taux de couverture encore insuffisant. 52 assistants de prévention couvrent à ce jour 78 % des unités de travail.

Une faible attractivité de la mission au regard de sa charge ou de sa difficulté.

Une démotivation des AP désignés, régulièrement mentionnée auprès du service prévention et en CHSCT.

##### b. Objectifs

Améliorer la reconnaissance de l'importance de la mission pour l'établissement.

Améliorer la reconnaissance de la charge de travail de l'agent.

Encourager la prise de responsabilité et augmenter le nombre d'AP.

Améliorer le taux de couverture des activités de l'établissement par le DUERP et donc les conditions de sécurité.

##### c. Proposition

Instaurer une rémunération forfaitaire de la mission versée en une seule fois, soumise à l'avis du chef de service.

Reconnaître deux niveaux de rémunération liés à la quotité de travail définie dans la lettre de cadrage (en lien avec le périmètre d'intervention).

Cette quotité sera définie par le chef de service après avis du service prévention au regard des critères définis dans l'annexe n°1. Conformément à l'instruction santé sécurité au travail de l'établissement, elle ne pourra être inférieure à 5 %.

Montant : 180 € pour une quotité de 5 %, 360 € au-delà.

BIATSS : versé dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA)

Enseignants, Enseignants chercheurs : équivalence horaire (référentiel des responsabilités administratives) pour un montant similaire, inclus dans le service ou sous forme d'heures complémentaires au choix de l'agent.

Conditionner le versement de la rémunération à :

- L'existence d'une lettre de cadrage à jour,
- La participation aux formations/séminaires organisés pour les AP,
- La réalisation ou mise à jour du DUERP et d'un plan d'actions,
- L'accueil sécurité des nouveaux arrivants de l'unité de travail en cours d'année universitaire (personnels ou stagiaires),
- La complétude avec le chef de service d'un questionnaire annuel succinct sur les activités réalisées au cours de l'année (annexe 3) à retourner au service prévention le 30/06 de l'année en cours.

Un visa du service prévention sera donné avant transmission à la direction des ressources humaines au plus tard le 15 juillet de l'année en cours pour paiement avant le 31/12.

En cas de départ de l'agent avant cette date, le versement de cette prime sera effectué dans le mois de son départ

*Annexe : Formulaire de validation de l'attribution de la prime des assistants de prévention*

<b>FORMULAIRE DE VALIDATION DE L'ATTRIBUTION DE LA PRIME DE FONCTION ANNEE UNIVERSITAIRE</b>		
<b>ASSISTANT DE PREVENTION</b>	NOM	
	PRENOM	
	UNITE DE TRAVAIL CONCERNEE	
	DATE DE SIGNATURE DE LA LETTRE DE CADRAGE	
	QUOTITE DE TRAVAIL AP (définie dans la lettre de cadrage)	
<b>FORMATION (initiale et continue)</b>	Participation à la journée de formation continue organisée par le service prévention	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
	Nombre de sessions de formation à la prévention / sécurité suivie au cours de l'année	
<b>DUERP</b>	Existence du DUERP de l'unité de travail	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
	Date de dernière mise à jour	
	Existence d'un plan d'actions pour l'année en cours	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<b>ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS</b>	Réalisation de formations sécurité des nouveaux arrivants	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non  <input type="checkbox"/> non concerné (pas de nouveaux arrivants)
	Nombre de personnels /stagiaires formés sur l'année universitaire en cours le cas échéant	

*NB : Les éléments en caractère gras seront appréciés pour l'attribution de la prime. Des éléments complémentaires seront demandés en cas de réponses négatives.*

**Avis du directeur de composante / laboratoire / direction**

Favorable

Défavorable

Justifications en cas d'avis défavorable ou commentaires :

Date

Nom et signature du directeur de composante / laboratoire

**Avis du conseiller de prévention**

Favorable

Défavorable

Justifications en cas d'avis défavorable ou commentaires :

Date

Signature du conseiller de prévention

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

**5. Personnels**

**5.3. Rapport social unique 2022**

*Vu le code l'éducation,*  
*Vu le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État,*  
*Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés,*  
*Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;*  
*Vu l'avis du conseil social d'administration en date du 13 juin 2023, portant sur l'objet de la présente délibération*  
*Vu l'avis du conseil académique plénier en date du 15 juin 2023, portant sur l'objet de la présente délibération,*

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

**Résultat du vote :**

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

Fait à Chambéry, le **13 JUIL. 2023**

**Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,**



**Philippe GALEZ**

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	<b>13 JUIL. 2023</b>
	Transmise au recteur de région académique le :	<b>13 JUIL. 2023</b>
<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><i>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.</i></p>		

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

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

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



RAPPORT  
SOCIAL UNIQUE **2022**



Le rapport social unique, comme le bilan social antérieurement à 2020, fournit une photographie de notre université, une succession de tableaux de données et de graphiques qui la décrivent dans le détail à une date précise, en l'occurrence pour cette édition au 31 décembre 2022. Il contribue ainsi à une meilleure connaissance de l'université Savoie Mont Blanc dans son ensemble et tout particulièrement des personnels qui y travaillent quotidiennement, de leurs statuts, de leurs carrières, de leurs rémunérations, de leurs conditions d'exercice, etc. En un mot, de tout ce qui fait leur vie professionnelle. Le rappel des données des années antérieures permet de constater les évolutions dans le temps, d'apprécier les variations, de mesurer les progrès accomplis et les efforts à fournir et d'évaluer la trajectoire qui se dessine pour notre université. Cette connaissance de l'établissement, les perspectives d'évolution qui sont esquissées sont autant d'éléments nécessaires à une réflexion sur les orientations futures de notre université et doivent guider la définition de notre politique.

Le rapport social unique présente les éléments fondamentaux de l'établissement, les effectifs, les rémunérations, l'organisation et le temps de travail notamment. Il met aussi l'accent sur la santé et la sécurité au travail, le dialogue social, la qualité de vie au travail ainsi que sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes faisant ainsi écho avec la mission bien-être santé et le plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle déployés au sein de l'établissement.

Le rapport social unique dresse, au travers de nombreuses données, un panorama exhaustif de l'université Savoie Mont Blanc. Il est un outil précieux permettant de partager avec l'ensemble de la communauté universitaire de l'USMB une même connaissance des caractéristiques de l'établissement. La collecte de ces données ainsi que la rédaction du rapport représentent un travail conséquent. Je souhaite vivement remercier, au nom de l'établissement, toutes celles et tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport dont la lecture nourrira la réflexion de chacun d'entre nous.

Philippe Briand, premier vice-président

# ■ SOMMAIRE

ÉDITO		
SOMMAIRE		
DONNÉES CLÉS DE L'UNIVERSITÉ		
<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>89</b>
a) Organisation et cycles de travail	2	90
b) Astreintes et interventions	3	91
c) Le télétravail et le travail à distance	5	92
d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	7	93
e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel	21	95
f) Droits à jours de congés	41	98
g) Comptes épargne-temps	42	99
h) Absences au travail hors raisons de santé	46	102
i) Absences au travail pour raisons de santé	49	104
j) Jours de carence	51	105
<b>8. L'ACTION SOCIALE</b>	52	<b>107</b>
a) Les montants des dépenses et leur nature	53	108
b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires	57	109
<b>9. LE DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>63</b>	<b>111</b>
a) Les instances de dialogue social	64	112
b) Les représentants du personnel	65	113
c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève	66	114
d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	67	115
<b>10. HANDICAP</b>	<b>69</b>	<b>119</b>
a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	70	120
b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap	76	121
<b>11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	79	<b>123</b>
a) Répartition Femmes / Hommes	81	125
<b>GLOSSAIRE</b>	82	<b>128</b>
	83	
	84	
	85	
	86	

# ■ LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DE L'USMB

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



## 14 532 ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS\*

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

### Répartition par campus universitaires

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

### Répartition par diplômes

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

### Répartition par régime de formation

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



## INSERTION PROFESSIONNELLE

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

**DUT : 88 %**

**LICENCES PRO : 93 %**

**MASTERS : 93 %**

**DIPLÔMES D'INGÉNIEURS : 94 %**



## 1. L'EMPLOI

5

- Toutes les données sur les effectifs sont extraites de Virtualia à la date du 31/12/2022, elles s'entendent hors vacataires.

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

7

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

Ensemble du personnel par statut

7

Ensemble du personnel par filière, statut et genre

8

Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

10

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

12

Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et genre

14

Personnels contractuels par filière, corps et genre

17

### b) Les caractéristiques des effectifs

21

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

Ensemble du personnel

21

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

23

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

25

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

28

Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels

30

BIATSS (titulaires et contractuels)

32

BIATSS titulaires

35

BIATSS contractuels

39

## • CATÉGORIE

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

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

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

Elle correspond à :

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

## • CORPS

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

## • GRADE

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

## • STATUT

Ensemble des règles régissant un même corps de fonctionnaires.

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

## • TITULAIRE

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

## • CONTRACTUEL

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

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

## • EFFECTIF

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

## • ETP - EQUIVALENT TEMPS PLEIN

ETP : Quotité de temps de travail d'une personne physique à une date donnée.

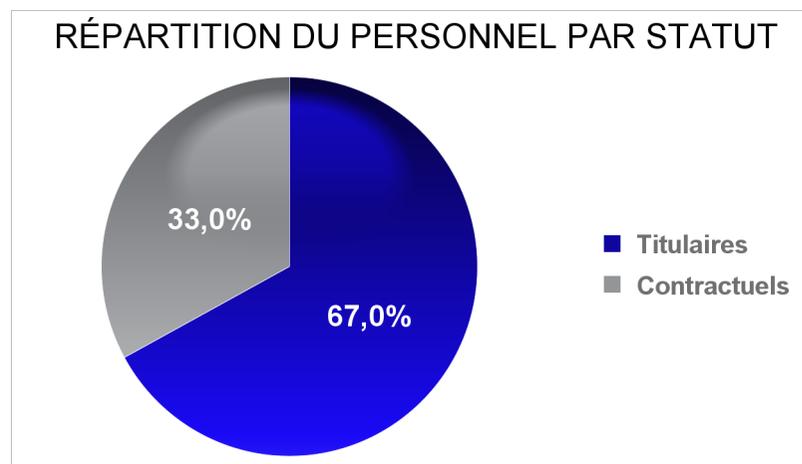
ETPT : Quotité de temps de travail d'une personne physique sur la durée de présence dans l'année.

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

## Ensemble du personnel par statut

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

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



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

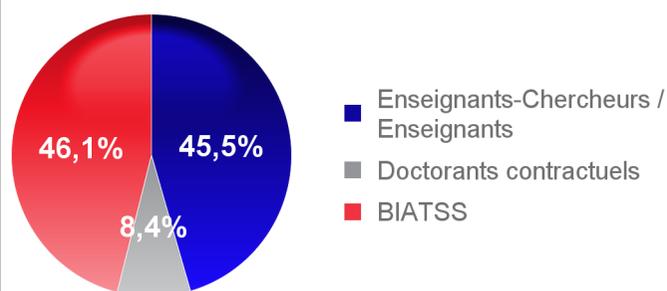
## a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

## Ensemble du personnel par filière, statut et genre

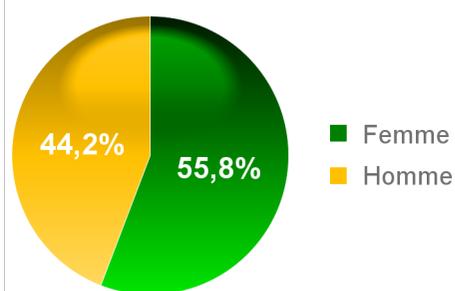
En effectif

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

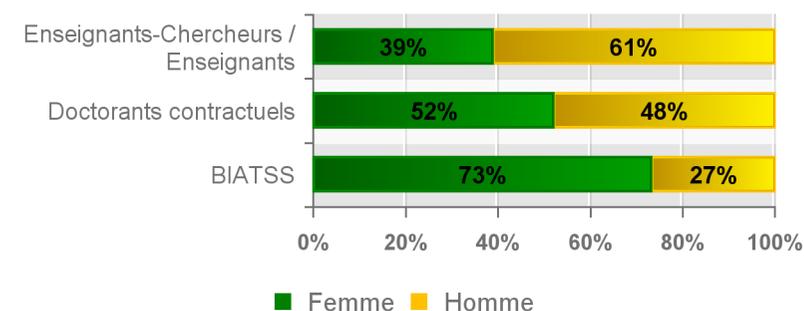
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GENRE

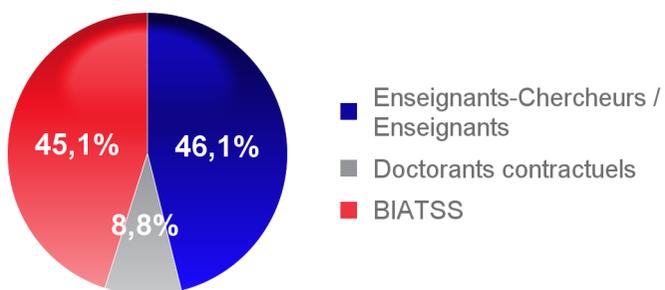


RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR GENRE

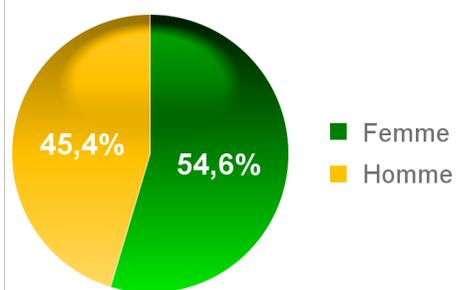


En ETP		2020			2021			2022			% 2021
Filière	Genre	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	192,7	43,2	235,9	194,2	43,2	237,4	192,5	48,6	241,1	38,2%
	Homme	334,4	44,3	378,7	339	42,8	381,8	333,4	57,3	390,7	61,8%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

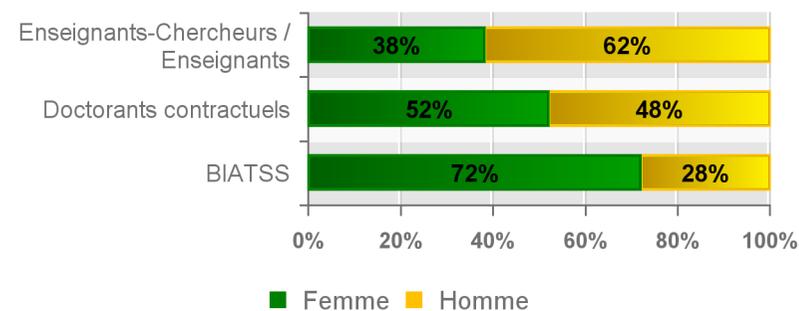
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GENRE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR GENRE



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

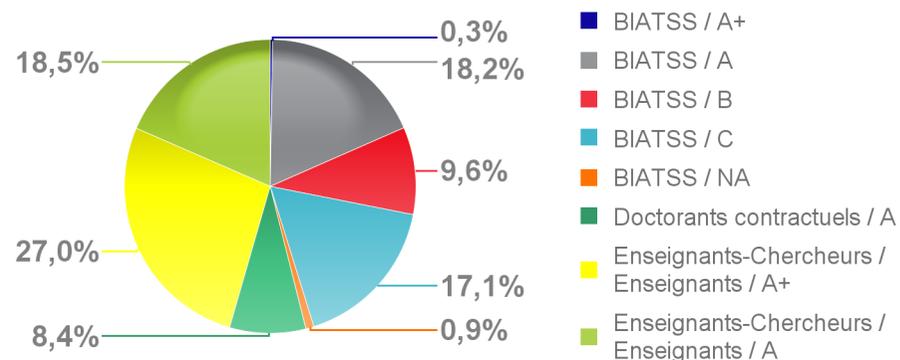
### Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

En effectif

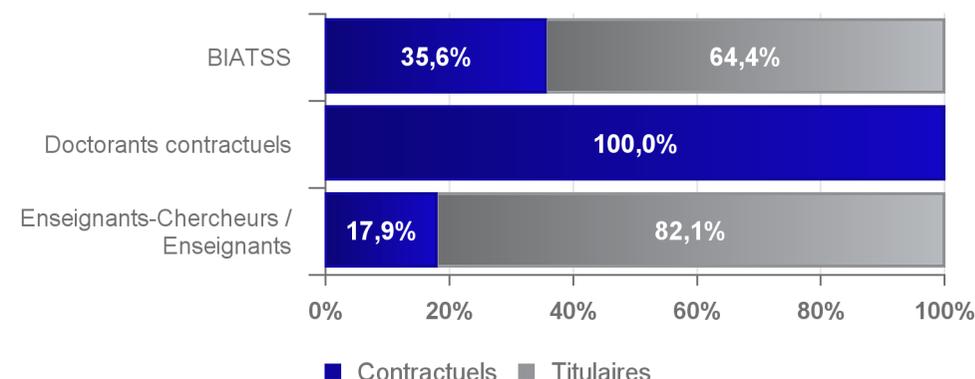
Filière	Statut	2020							2021							2022						
		A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	388	146	-	-	-	534	39,9%	391	149	-	-	-	540	39,0%	387	149	-	-	-	536	37,4%
	Contractuels	-	99	-	-	-	99	7,4%	-	100	-	-	-	100	7,2%	-	117	-	-	-	117	8,2%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

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE



### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT

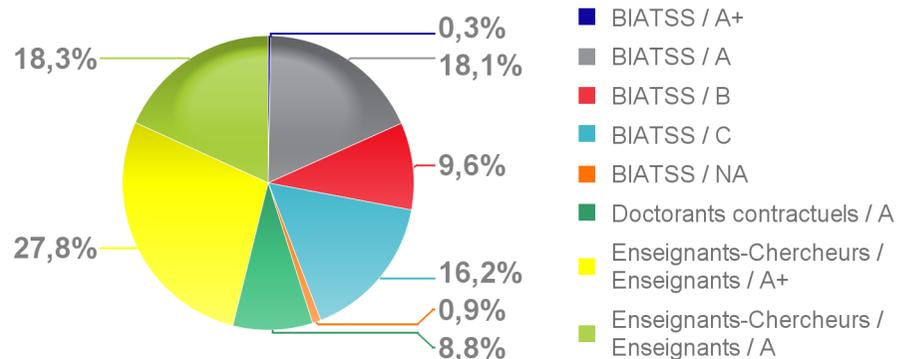


## En ETP

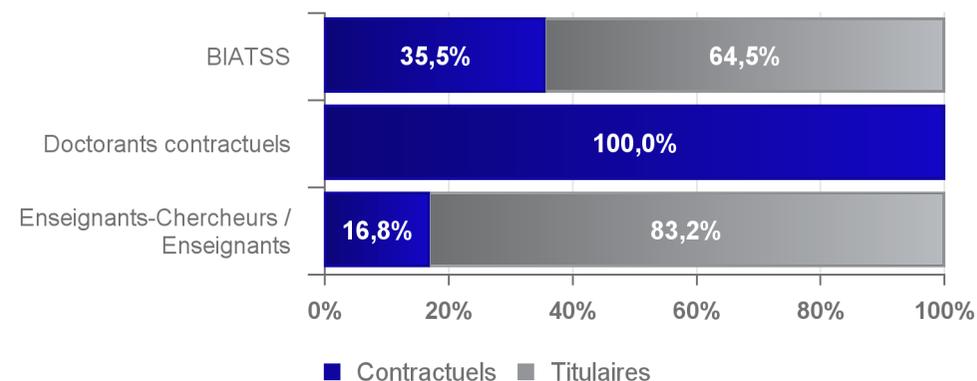
Filière	Statut	2020							2021							2022						
		A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	384,5	142,6	-	-	-	527,1	41,2%	388,3	144,9	-	-	-	533,2	40,4%	381,3	144,6	-	-	-	525,9	38,4%
	Contractuels	-	87,5	-	-	-	87,5	6,8%	-	86	-	-	-	86	6,5%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

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE



### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



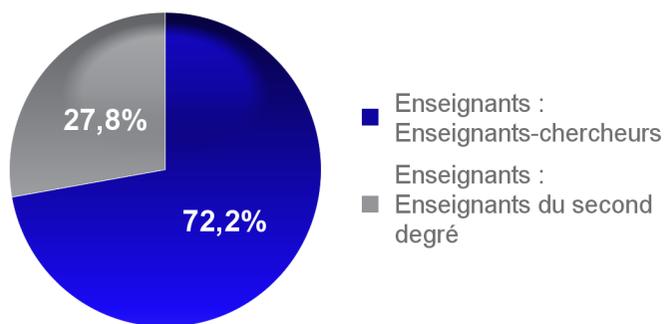
## a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

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

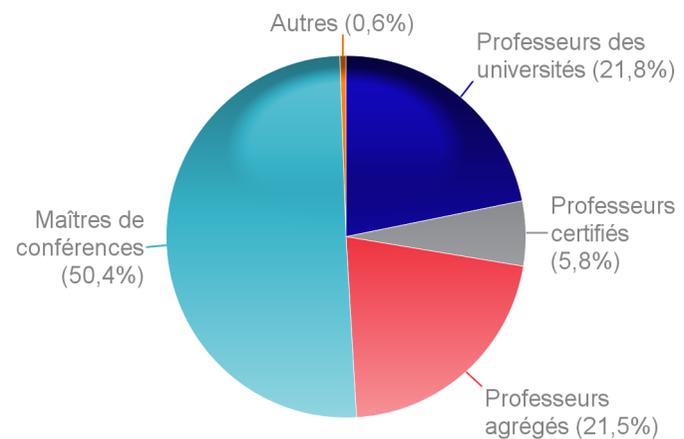
En effectif

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

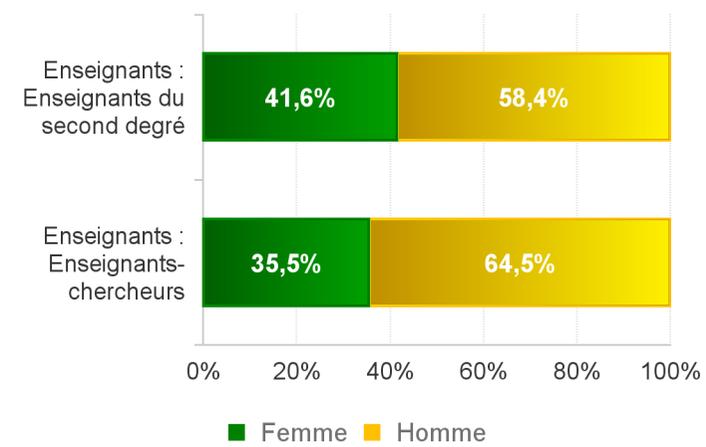
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



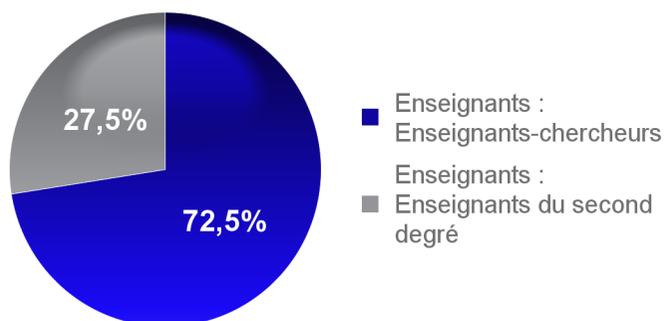
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE



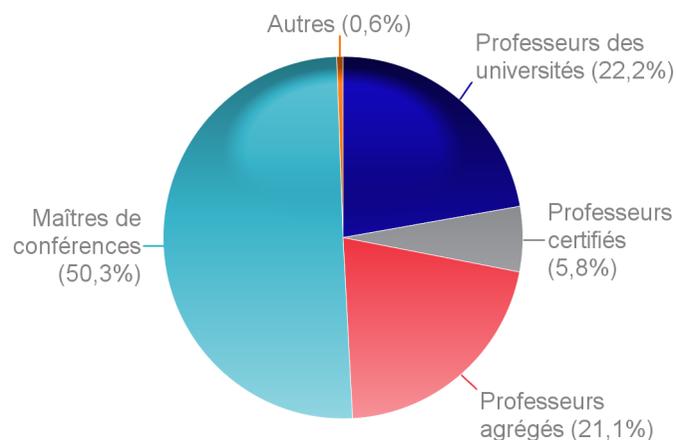
En ETP

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

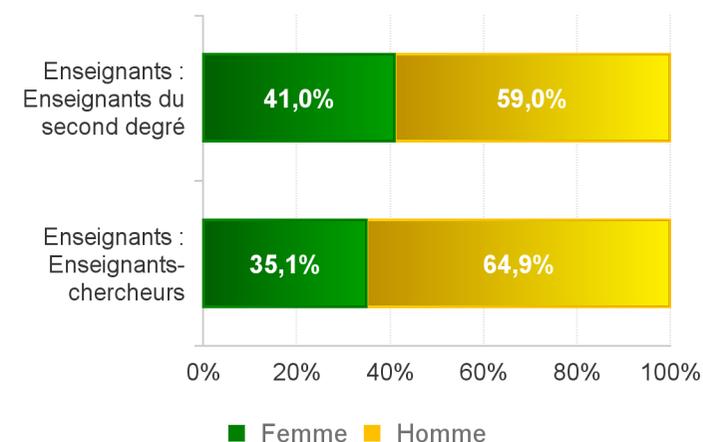
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



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

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

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

<b>TOTAL BIATSS</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>	<b>308</b>	<b>118</b>	<b>426</b>	<b>100%</b>
---------------------	------------	------------	------------	-------------	------------	------------	------------	-------------	------------	------------	------------	-------------

En ETP

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

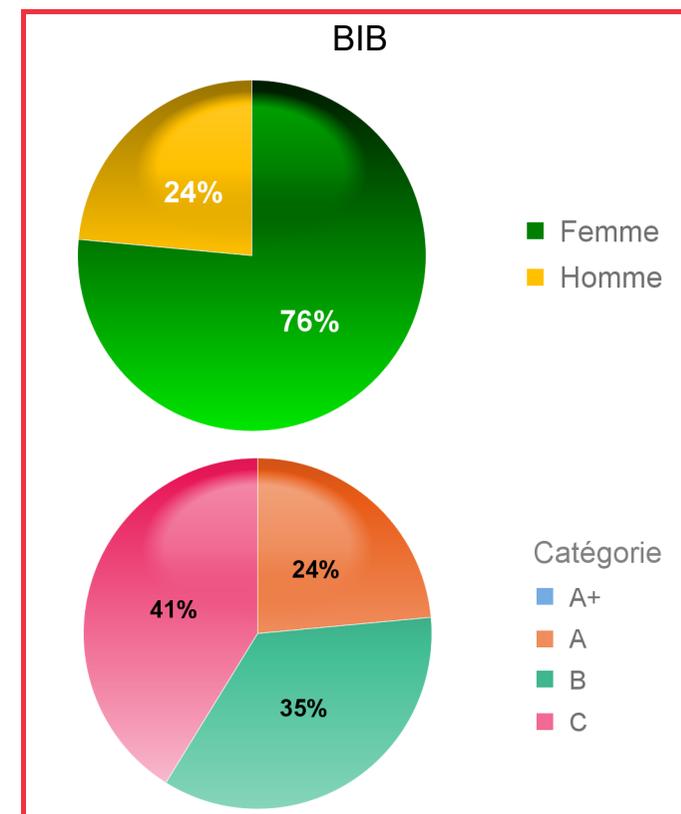
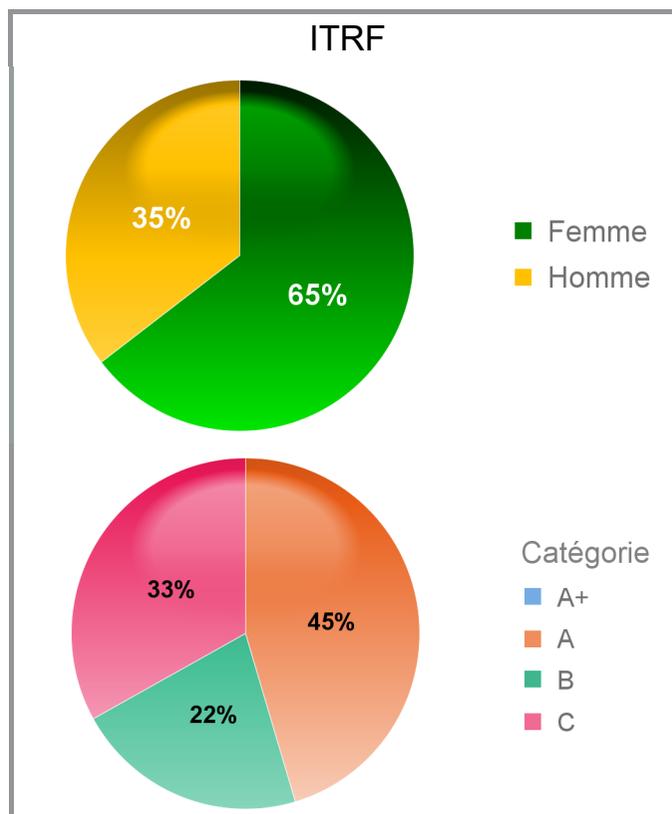
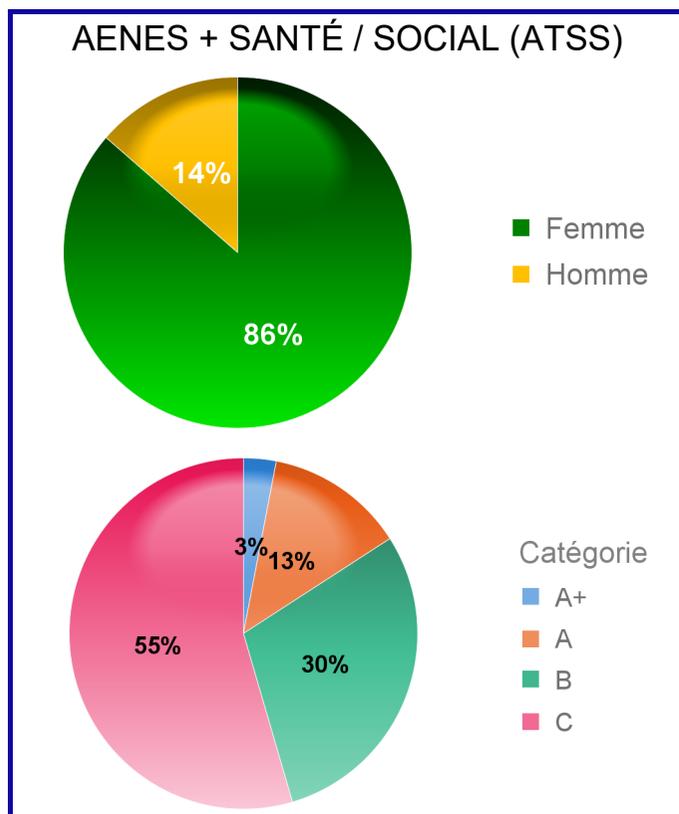
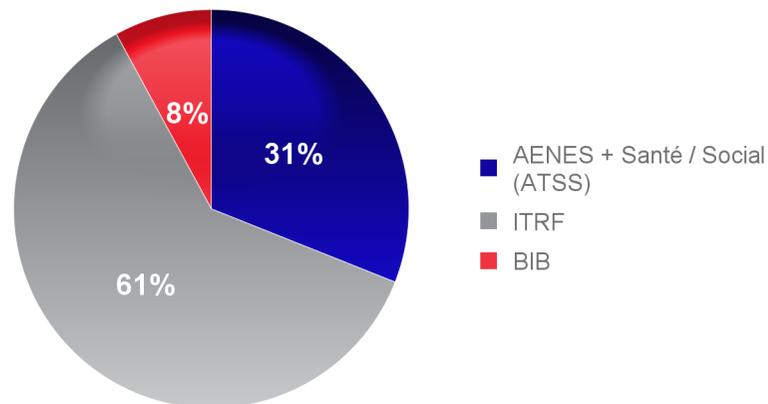
CORPS de la filière ITRF	2020					2021					2022				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF
<b>IGR</b>	2,5	6	8,5		3,5%	2,5	6	8,5		3,5%	3,5	5	8,5		3,5%
<b>IGE</b>	39	31	70		28,5%	39,3	30,8	70,1		28,9%	41,9	30	71,9		29,3%
<b>ASI</b>	15,2	21	36,2		14,7%	14,2	20	34,2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

CORPS de la filière BIB	2020					2021					2022				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB
<b>Conservateurs</b>	2	2	4		12,8%	2	2	4		12,5%	2	2	4		12,9%
<b>BIB</b>	1,6	1	2,6		8,3%	2,7	1	3,7		11,6%	2,8	1	3,8		12,3%
Total Catégorie A	3,6	3	6,6	1,6%	21,1%	4,7	3	7,7	1,9%	24,1%	4,8	3	7,8	2,0%	25,2%
<b>BIBAS</b>	9,2	1	10,2		32,6%	9,3	2	11,3		35,4%	9,6	2	11,6		37,4%
Total Catégorie B	9,2	1	10,2	2,5%	32,6%	9,3	2	11,3	2,8%	35,4%	9,6	2	11,6	2,9%	37,4%
<b>MAG</b>	10,2	4,3	14,5		46,3%	9,6	3,3	12,9		40,4%	8,8	2,8	11,6		37,4%
Total Catégorie C	10,2	4,3	14,5	3,5%	46,3%	9,6	3,3	12,9	3,2%	40,4%	8,8	2,8	11,6	2,9%	37,4%
<b>Total BIB</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>23,2</b>	<b>7,8</b>	<b>31</b>	<b>7,8%</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>287,4</b>	<b>123,9</b>	<b>411,3</b>	<b>100%</b>		<b>285,2</b>	<b>119,3</b>	<b>404,5</b>	<b>100%</b>		<b>281,7</b>	<b>116,5</b>	<b>398,2</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	2020			2021			2022		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	5	5	10	5	2	7	3	11	14
Lecteur		3	3	2	2	4	3	1	4
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	6	9	15	6	8	14	5	7	12
Contractuel enseignant	41	30	71	37	38	75	40	39	79
Chaire de professeur junior								2	2
Enseignant-chercheur contractuel							4	2	6
Contractuels BOE									
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>99</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>117</b>

## Enseignants contractuels

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

## Doctorants contractuels

NIVEAU	2020			2021			2022		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	20	3	23	22	4	26	24	7	31
Contractuels Niveau A - CDD	30	33	63	38	33	71	57	30	87
Contractuels Niveau A - BOE					1	1			
Sous total catégorie A	50	36	86	60	38	98	81	37	118
Contractuels Niveau B - CDI	6	2	8	3	2	5	2	2	4
Contractuels Niveau B - CDD	8		8	11	3	14	22	5	27
Sous total catégorie B	14	2	16	14	5	19	24	7	31
Contractuels Niveau C - CDI	16		16	16		16	16	3	19
Contractuels Niveau C - CDD	36	7	43	43	7	50	49	5	54
Contractuels Niveau C - PACTE	1		1		1	1			
Contractuels Niveau C - BOE	2		2						
Sous total catégorie C	55	7	62	59	8	67	65	8	73
Contrat d'apprentissage	5	4	9	5	6	11	6	7	13
Sous total catégorie NA	5	4	9	5	6	11	6	7	13
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>49</b>	<b>173</b>	<b>138</b>	<b>57</b>	<b>195</b>	<b>176</b>	<b>59</b>	<b>235</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>220</b>	<b>146</b>	<b>366</b>	<b>243</b>	<b>168</b>	<b>411</b>	<b>294</b>	<b>179</b>	<b>473</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	2020			2021			2022		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	5	5	10	5	2	7	3	11	14
Lecteur		3	3	2	2	4	3	1	4
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	6	9	15	6	8	14	5	7	12
Contractuel enseignant	32,2	27,3	59,5	30,2	30,8	61	34,1	34,3	68,4
Chaire de professeur junior								2	2
Enseignant-chercheur contractuel							3,5	2	5,5
Contractuels BOE									
<b>TOTAL</b>	<b>43,2</b>	<b>44,3</b>	<b>87,5</b>	<b>43,2</b>	<b>42,8</b>	<b>86</b>	<b>48,6</b>	<b>57,3</b>	<b>105,9</b>

## Doctorants contractuels

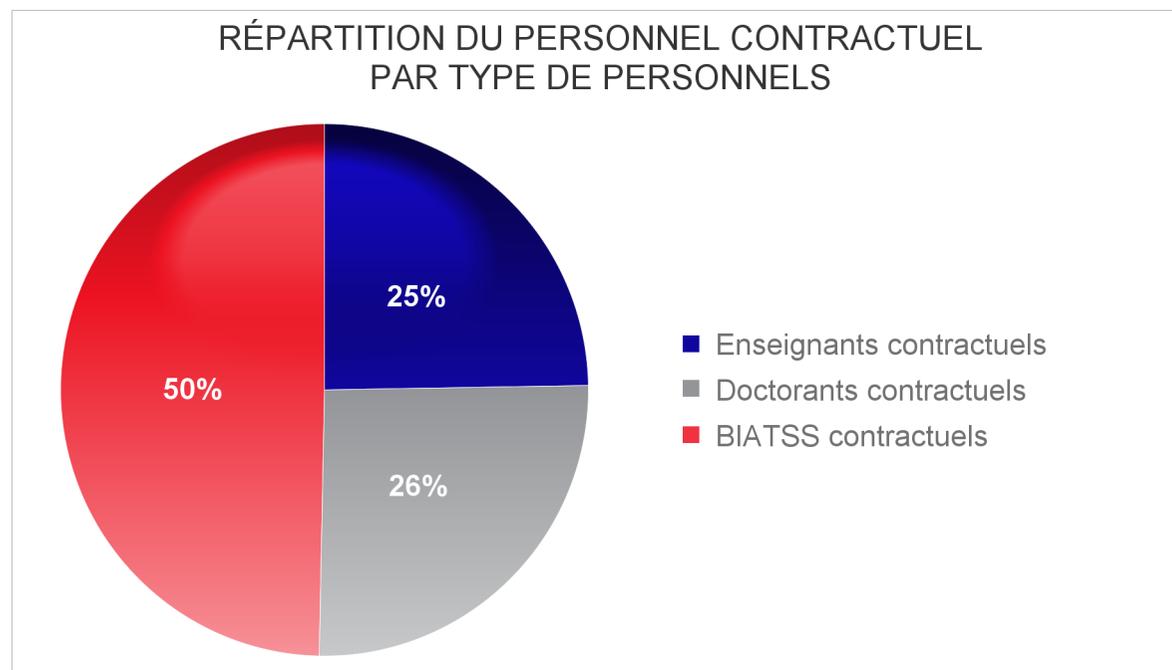
CORPS	2020			2021			2022		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	44	50	94	55	61	116	63	58	121
Contractuels BOE									
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>94</b>	<b>55</b>	<b>61</b>	<b>116</b>	<b>63</b>	<b>58</b>	<b>121</b>

## BIATSS contractuels

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

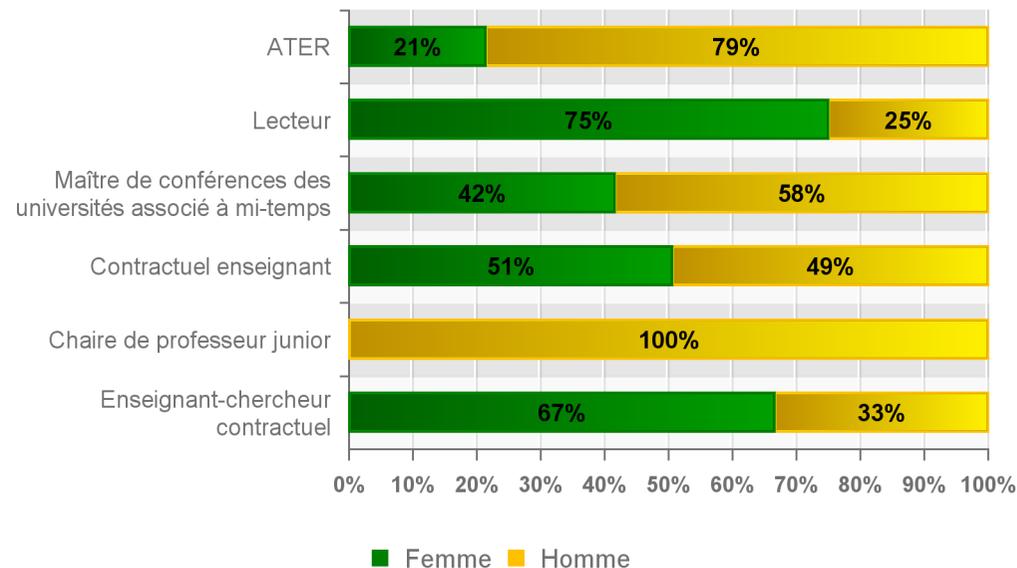
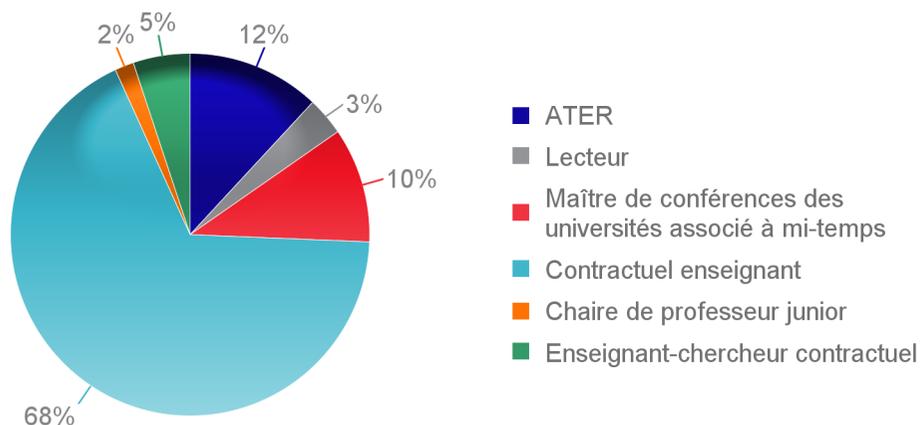
PACTE : Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat est un instrument de formation et de recrutement par la voie d'un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé dans un corps de catégorie C. Il est ouvert aux jeunes de moins de 28 ans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

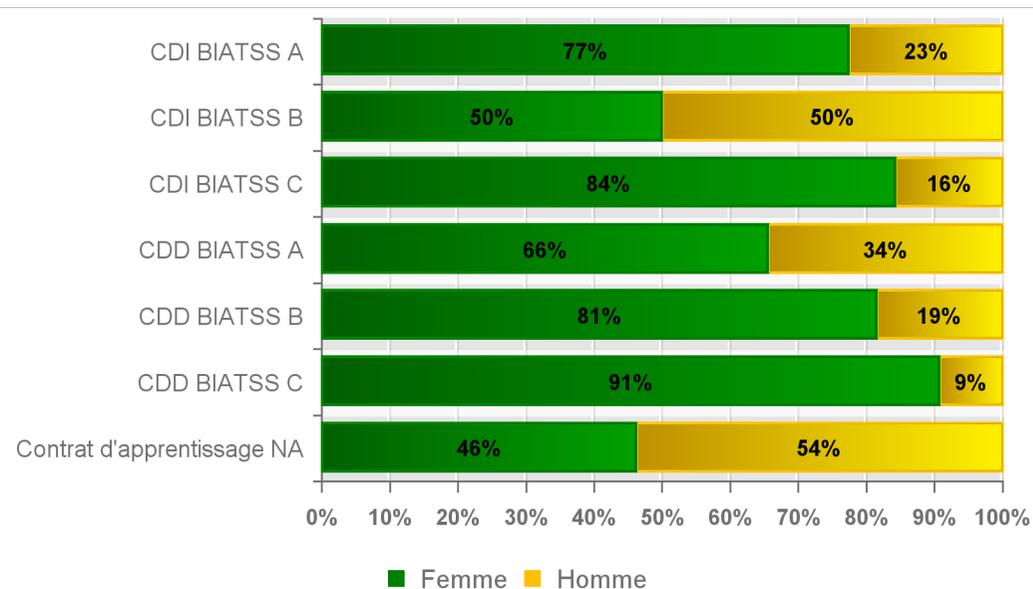
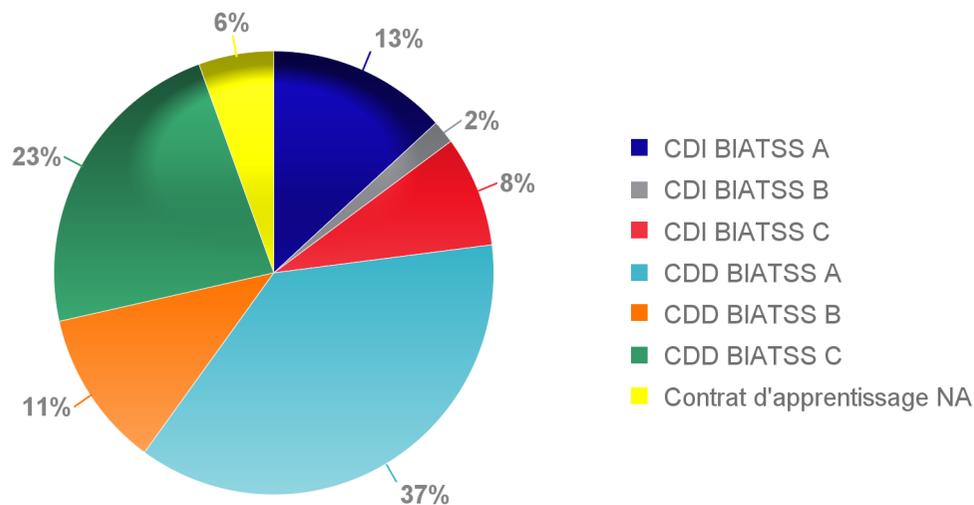


## a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

### RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL



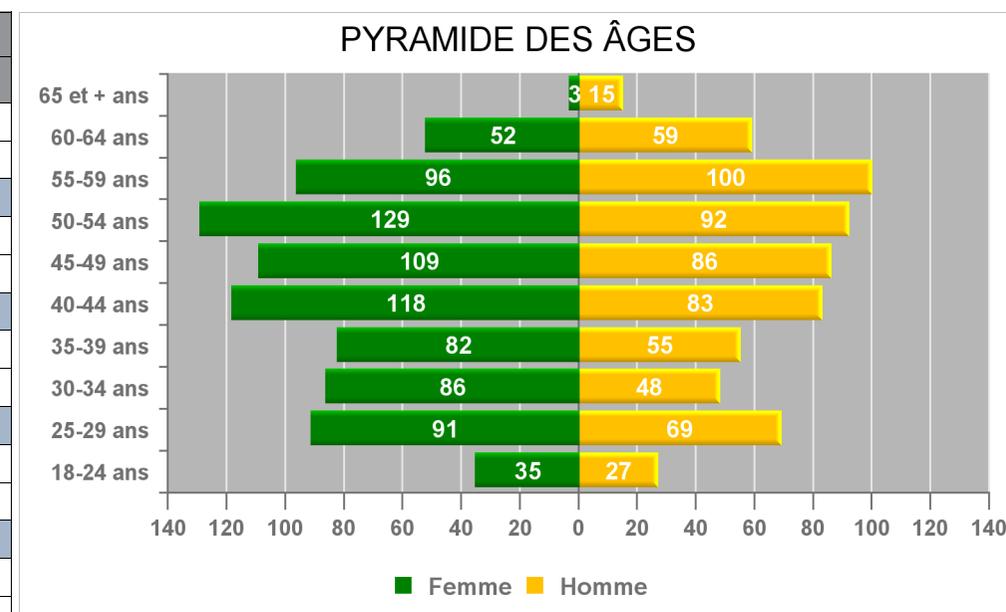
### RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL



## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● Ensemble du personnel

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



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2022</b>	<b>801</b>	<b>634</b>	<b>1 435</b>

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● Ensemble du personnel - (suite)

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

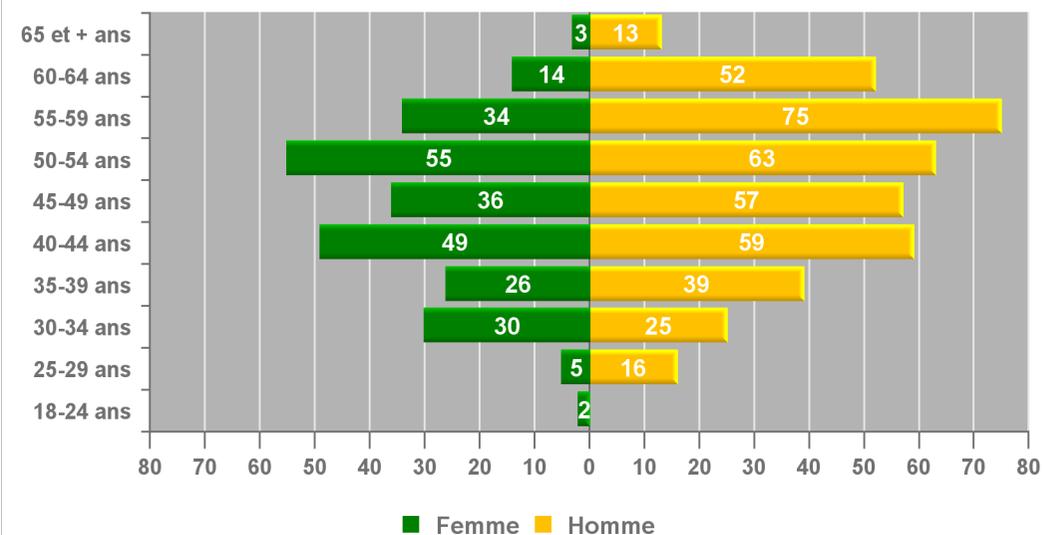
\* NA = agents en contrat d'apprentissage

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

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

PYRAMIDE DES ÂGES



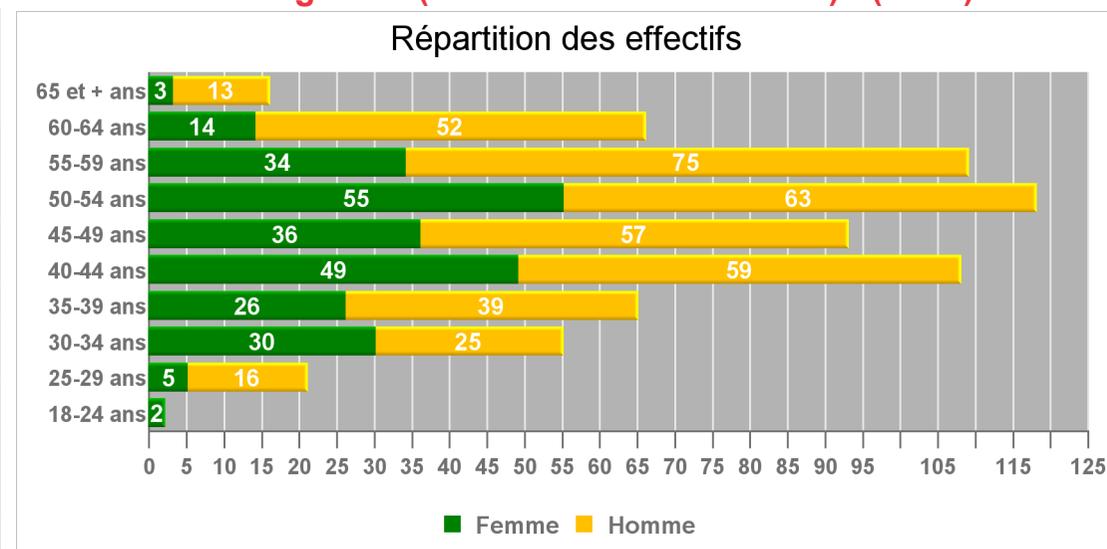
	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2022</b>	<b>254</b>	<b>399</b>	<b>653</b>

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

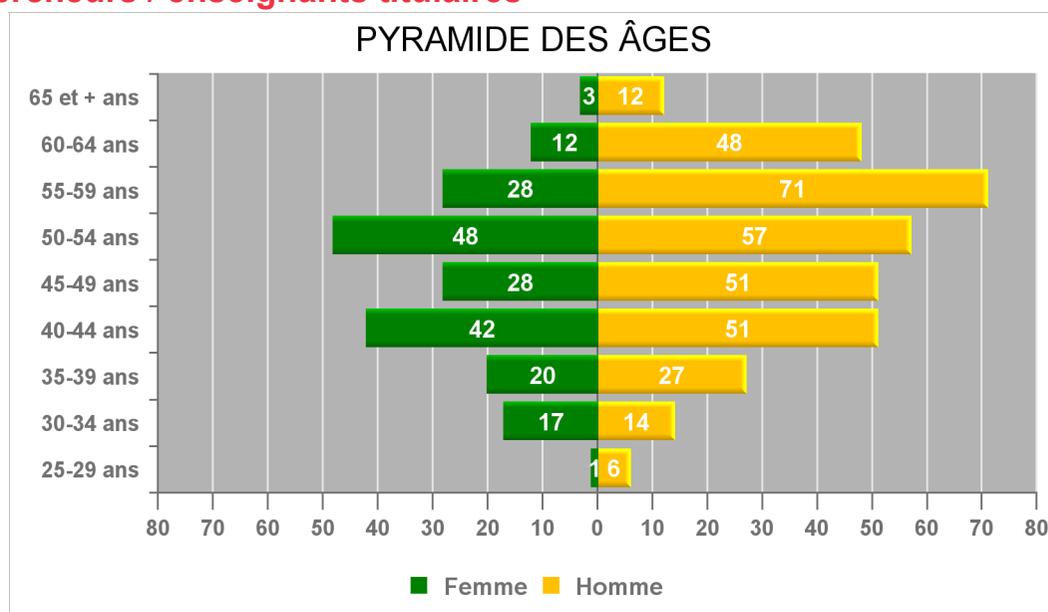
EFFECTIFS PAR AGE ET CATEGORIE		2022				TOTAL 2022
		A+		A		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,3%	1	0,2%	3
	Homme	10	1,5%	3	0,5%	13
Total de 65 et + ans		12	3,1%	4	1,5%	16
60-64 ans	Femme	8	1,2%	6	0,9%	14
	Homme	38	5,8%	14	2,1%	52
Total de 60-64 ans		46	11,9%	20	7,5%	66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



## b) Les caractéristiques des effectifs

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

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



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2022</b>	<b>199</b>	<b>337</b>	<b>536</b>

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

Remarque : les enseignants peuvent avoir plusieurs spécialités

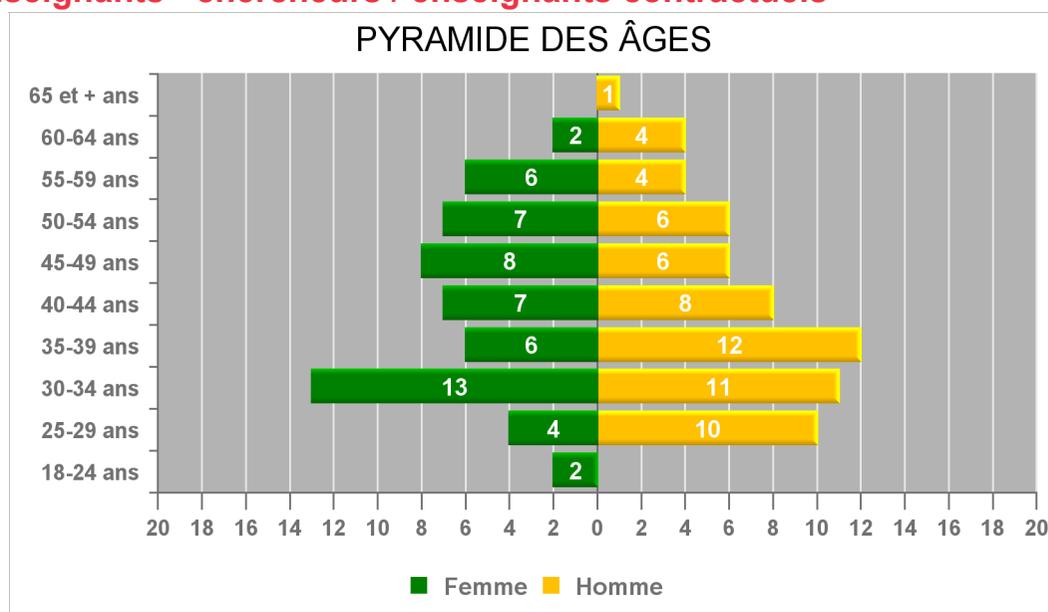
EFFECTIFS PAR SPECIALITE ET SITE GEOGRAPHIQUE Enseignants : Enseignants-chercheurs	Annecy	Bourget du Lac	Chambéry	Jacob Bellecombette	TOTAL 2022
01 : Droit privé et sciences criminelles				14	14
02 : Droit public	2			8	10
03 : Histoire du droit et des institutions				1	1
04 : Science politique				1	1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

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

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



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2022</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>117</b>

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

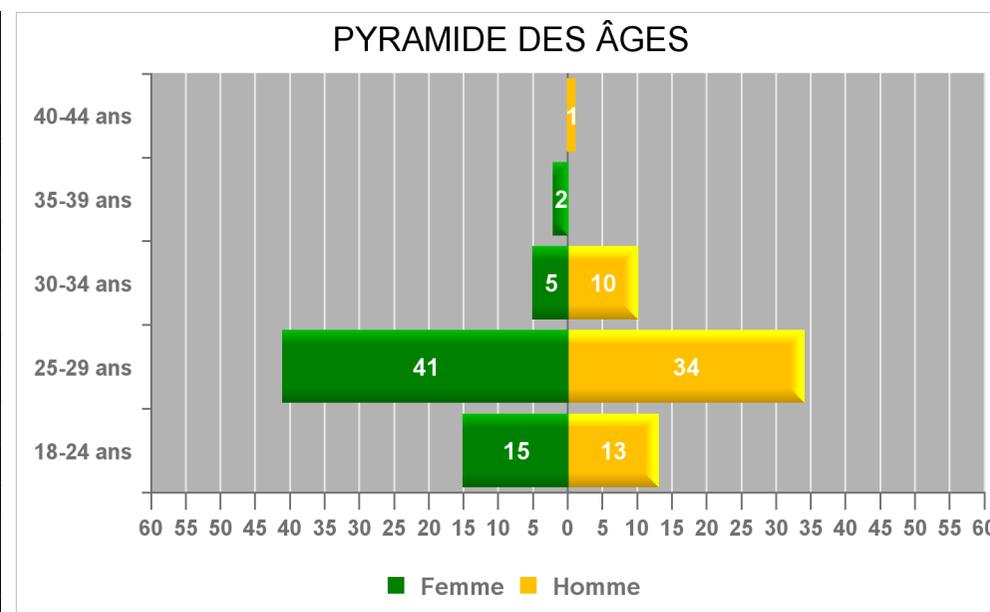
## ● Enseignantes - chercheuses / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels - (suite)

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

## • Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels

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



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2022</b>	<b>63</b>	<b>58</b>	<b>121</b>

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

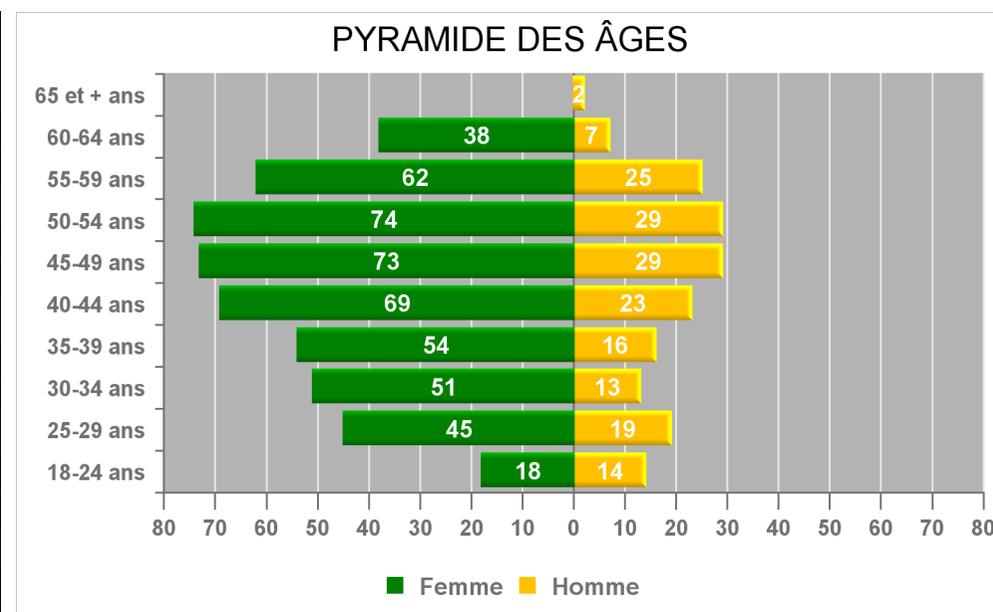
## • Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels - (suite)

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS titulaires et contractuels

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



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2022</b>	<b>484</b>	<b>177</b>	<b>661</b>

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS titulaires et contractuels - (suite 1)

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

\* NA = agents en contrat d'apprentissage

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS titulaires et contractuels - (suite 2)

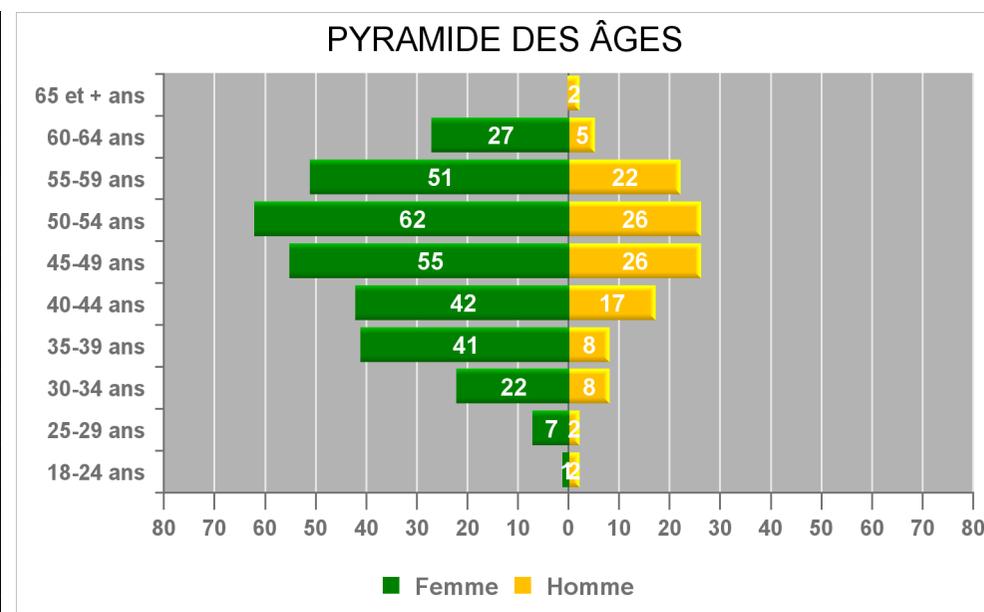
\* NA = agents en contrat d'apprentissage

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

## • BIATSS titulaires

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



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2022</b>	<b>308</b>	<b>118</b>	<b>426</b>

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS titulaires - (suite1)

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

\* NA = agents en contrat d'apprentissage

## b) Les caractéristiques des effectifs

### • BIATSS titulaires / filière ITRF - (suite2)

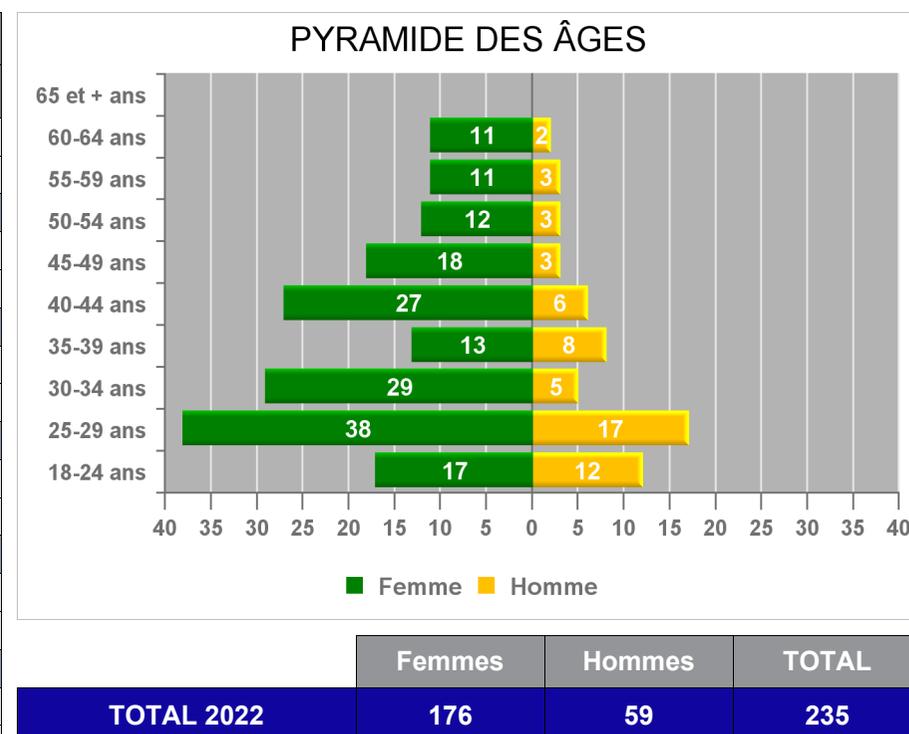
#### EFFECTIFS PAR SPECIALITE (filière ITRF)

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

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS contractuels

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



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

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS contractuels - (suite)

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

\* NA = agents en contrat d'apprentissage



# 2. LE RECRUTEMENT

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

## a) Le recrutement de fonctionnaires

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

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

\* MAD : Mise A Disposition

## a) Le recrutement de fonctionnaires

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

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



### a) Le recrutement de fonctionnaires

#### Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2022

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

CI : concours infructueux

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

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

## Sur des emplois permanents, répartition par type de contrats

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

## Sur des emplois non permanents

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

## Répartition par niveau et par type de contrats

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

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

\* hors apprentis

## Entrées des BIATSS contractuels en 2022

## Sur des besoins permanents

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

## Sur des besoins non permanents

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

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

\* hors apprentis

## Entrées des BIATSS contractuels en 2022

## Répartition par niveau et par type de contrats

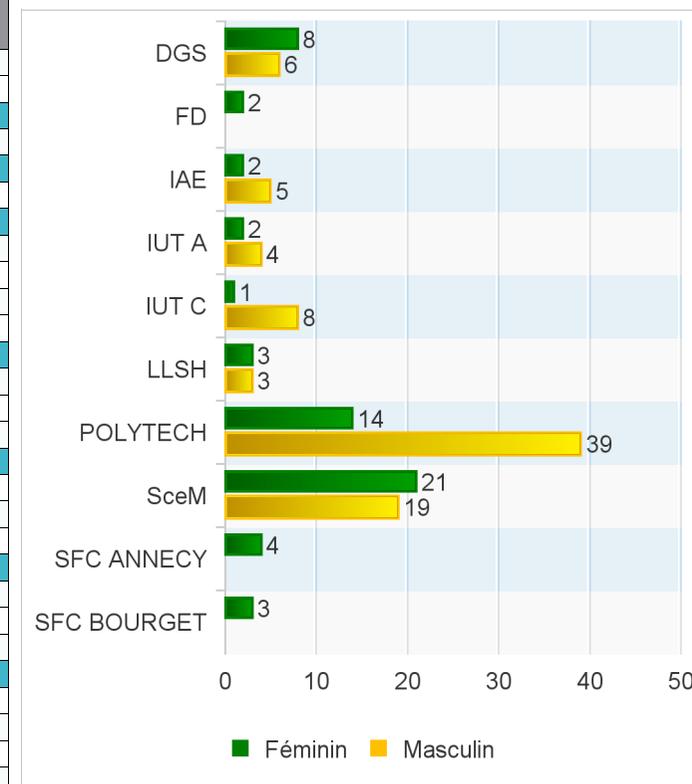
NIVEAU	Type de contrats				TOTAL 2022
	CDD		CDI		
	F	H	F	H	
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Expert de haut niveau		1			1
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté	2	3			5
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant	9	8			17
Contrat Recherche Cat.A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

## c) Les stagiaires

## Affectation des stagiaires

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

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





# 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

#### a) Les mobilités

#### Personnels BIATSS

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

#### Personnels enseignants - chercheurs / enseignants

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

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

##### • CONCOURS EXTERNE

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

##### • CONCOURS INTERNE

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

##### • CONCOURS DIRECT

Pour les emplois de catégorie C du 1er grade, il existe une procédure de recrutement direct dite "sans concours". Ces recrutements sans concours sont ouverts à toute personne remplissant les conditions générales d'accès à la fonction publique.

##### • LISTE D'APTITUDE

Modalité de promotion interne qui permet aux agents d'accéder au corps supérieur. Le changement de corps par le biais de la liste d'aptitude ne peut se faire qu'au sein de la même filière. Les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration, après avis de la CAP, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps d'accueil. Ce choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés et intéressées. Cet accès est contingenté.

##### • AVANCEMENT DE GRADE

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

Trois modalités d'avancement de grade sont possibles :

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

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

### 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

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

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

### 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

#### Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2022

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

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

#### Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2022

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

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

##### • DÉTACHEMENT

Position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite. Il est prononcé sur demande de l'agent. Le fonctionnaire détaché perçoit la rémunération de son corps d'accueil. S'il est détaché d'office, il conserve sa rémunération si celle du nouvel emploi est moins élevée. A la fin du détachement, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine et affecté dans un emploi correspondant à son grade ou il est intégré dans le corps d'accueil.

##### • DISPONIBILITÉ

Position du fonctionnaire placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et qui pendant cette période cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à avancement et à retraite. Il existe 3 types de disponibilité : la disponibilité sous réserve des nécessités de service, la disponibilité de droit, la disponibilité d'office. A l'expiration d'une période de disponibilité sous réserve des nécessités de service, le fonctionnaire a droit à réintégration sur l'un des trois premiers postes vacants dans son grade. A l'expiration d'une période de disponibilité de droit, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son administration d'origine. A l'expiration d'une période de disponibilité d'office, le fonctionnaire est soit réintégré dans son administration d'origine, soit admis à la retraite, soit licencié.

##### • MUTATION

La mutation permet au fonctionnaire de changer d'emploi relevant du même grade et du même cadre d'emploi auprès d'un nouvel employeur. La mutation ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires ni les agents contractuels. Les mutations sont prononcées après avis des conseils compétents.

##### • BOE

Il s'agit d'un mode de recrutement réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). 6% de l'ensemble des postes ouverts au recrutement leur sont réservés.

##### • PACTE

Le Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique d'Etat permet aux personnes peu ou pas qualifiées, de 28 ans ou plus et aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus, d'accéder sans concours à un poste de catégorie C. Le PACTE permet d'acquérir une qualification ou un diplôme en lien avec l'emploi occupé, et de devenir fonctionnaire titulaire à la fin du contrat.



### 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

#### Sorties des personnels BIATSS titulaires en 2022

FILIERE	CAT	GRADE	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE														CESSATION D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE						TOTAL sorties 2022						
			MUTATION		DEPART VOLONTAIRE / RUPTURE CONV.		CONCOURS		INAPTITUDE DEFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE DETACHEMENT / INTEGRATION		REVOCACTION		DETACHEMENT				MISE A DISPOSITION DISPONIBILITE		CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIALES *		
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
BIATSS : ATSS	A +	Autres corps FP - Emplois fonctionnels																								0	0		
	A	Assistant de service social CN																									0	0	
		Assistant de service social CS																									0	0	
		Assistant principal de service social																									0	0	
		Attaché d'administration de l'état														1											0	1	
		Attaché d'administration de l'état hors classe																									0	0	
		Attaché d'administration directeur de service																									0	0	
		Attaché principal d'administration de l'état														1											1	0	
		Infirmier de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur CN																										0	0
		Infirmier de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur CS																										0	0
	Infirmier de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur HC																										0	0	
	B	Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur CE															1										1	0	
		Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur CN	2													1											3	0	
		Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur CS																									0	0	
	C	Adjoint administratif	1																								1	0	
		Adjoint administratif principal de 1ère classe																									0	0	
		Adjoint administratif principal de 2ème classe	3													1											4	0	
		Adjoint technique des établissements d'enseignement																									0	0	
Adjoint technique des établissements d'enseignement principal 1ère classe																										0	0		
Adjoint technique des établissements d'enseignement principal 2ème classe																										0	0		
BIATSS : BIB	A	Bibliothécaire																								0	0		
		Bibliothécaire hors classe																									0	0	
		Conservateur des bibliothèques																									0	0	
		Conservateur en chef des bibliothèques														1											1	0	
	Conservateur général des bibliothèques																									0	0		
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé CE																									0	0	
		Bibliothécaire assistant spécialisé CN																									1	0	
		Bibliothécaire assistant spécialisé CS																									0	0	
	C	Magasinier des Bibliothèques																									0	0	
Magasinier des bibliothèques principal 1ère classe																										0	0		
Magasinier des bibliothèques principal 2ème classe																										0	0		
BIATSS : ITRF	A	Assistant ingénieur		1												1							1			1	1		
		Ingénieur de recherche de 1ère classe															1										0	0	
		Ingénieur de recherche de 2ème classe															1										0	1	
		Ingénieur de recherche HC		1													1					1					0	3	
		Ingénieur d'études de CN																1					1	2			2	2	
		Ingénieur d'études HC																									4	1	
	B	Technicien de recherche et de formation de CE																									0	0	
		Technicien de recherche et de formation de CN																									1	0	
		Technicien de recherche et de formation de CS																									0	0	
	C	Adjoint technique de recherche et de formation															1										1	1	
		Adjoint technique principal de recherche et de formation de 1ère classe																									0	0	
Adjoint technique principal de recherche et de formation de 2ème classe	1	1																								1	1		
<b>Total BIATSS titulaires</b>			<b>7</b>	<b>3</b>											<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>								<b>23</b>	<b>14</b>		

\* Congés supérieurs à 6 mois

### 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

#### Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2022

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

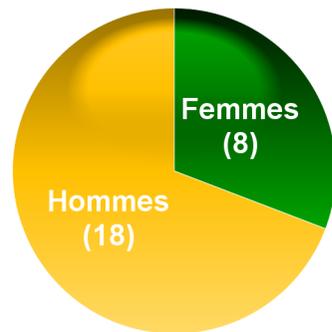
RÉPARTITION DES AGENTS

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

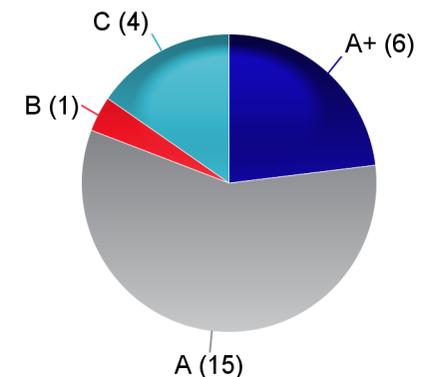
ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

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

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE





# 4. LA FORMATION

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

a) Le nombre des agents en formation initiale et continue

- Personnels en activité au 31/12/2022

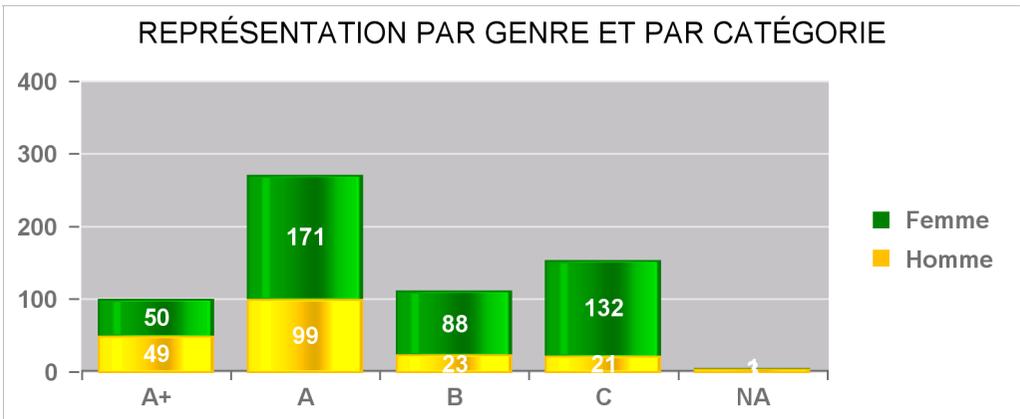
	Demandes		Nb de personnels	
	Nb formations demandées	Nb demandes confirmées	inscrits	formés
Personnels USMB	1 491	1 309	677	622
Personnels extérieurs	25	22	16	15
<b>TOTAL</b>	<b>1 516</b>	<b>1 331</b>	<b>693</b>	<b>637</b>

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

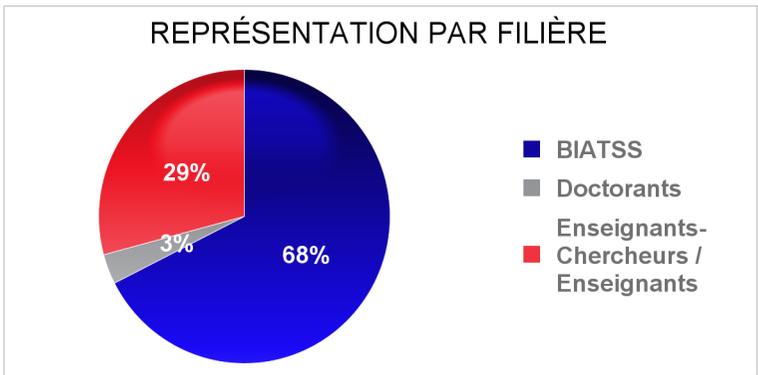
*Nb de personnels inscrits : personnels s'étant inscrits à au moins un stage de formation (quelle que soit sa présence)*

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

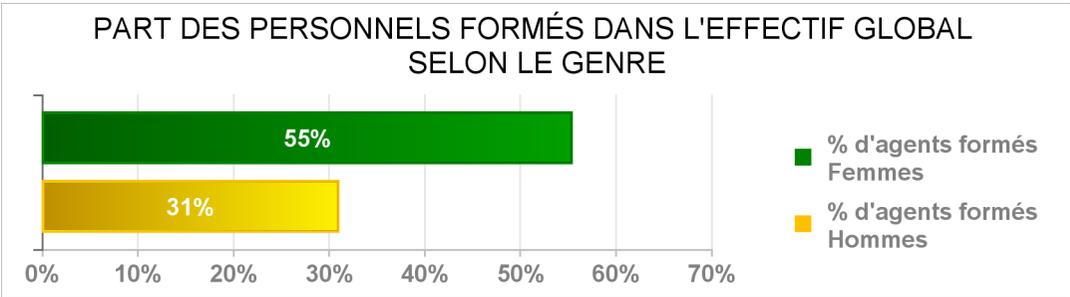
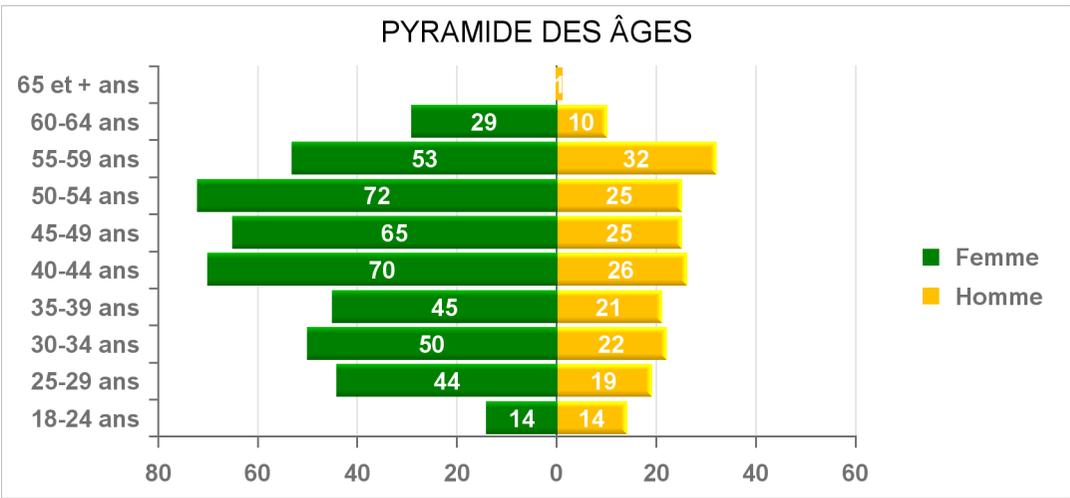
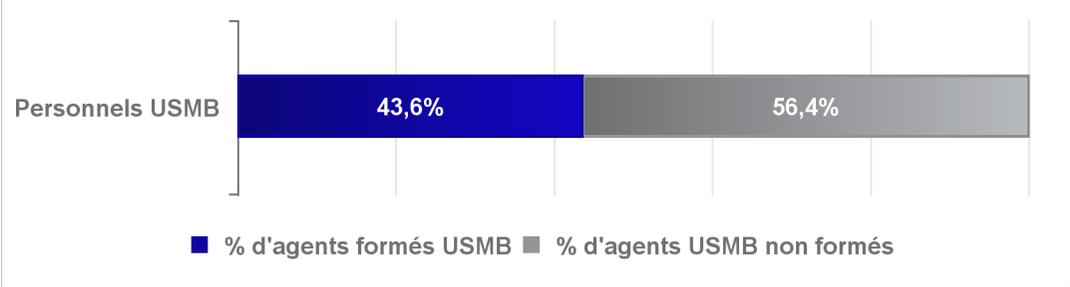
▶▶ Ensemble des personnels formés



Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage



PART DES PERSONNELS FORMÉS DANS LA POPULATION GLOBALE USMB

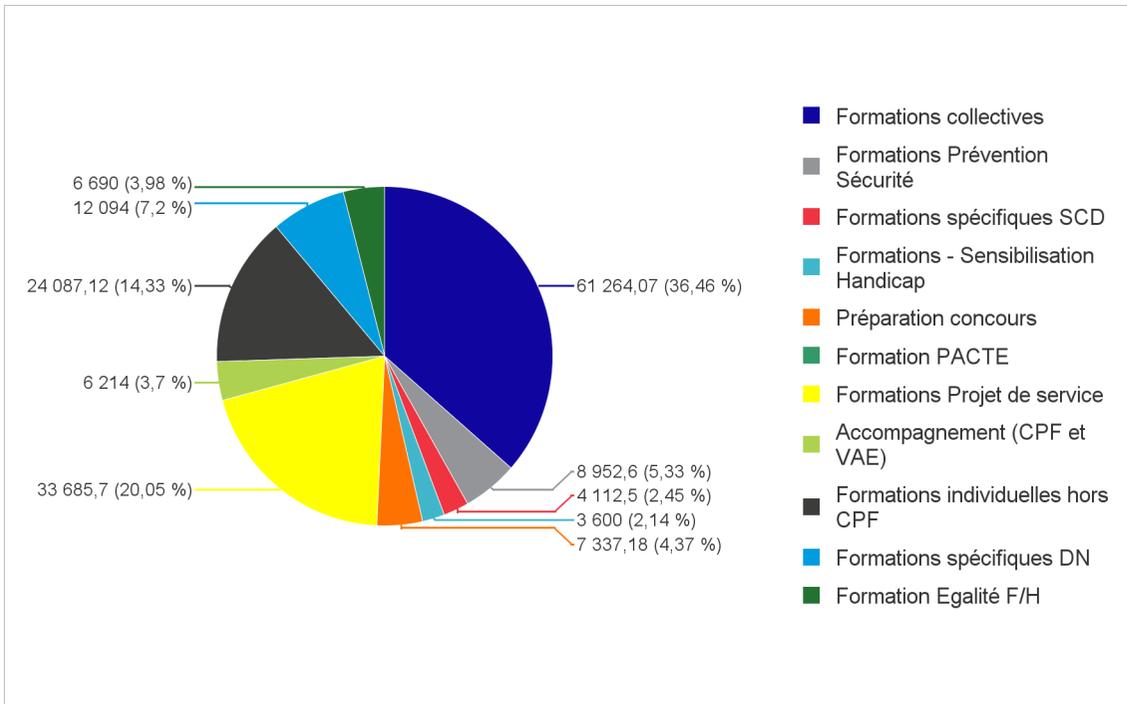


b) Les dépenses de formation

RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2022  
PAR ENVELOPPE

BILAN BUDGETAIRE EN AE (actes d'engagement consommés)

Montant du budget formation : 168 037 €



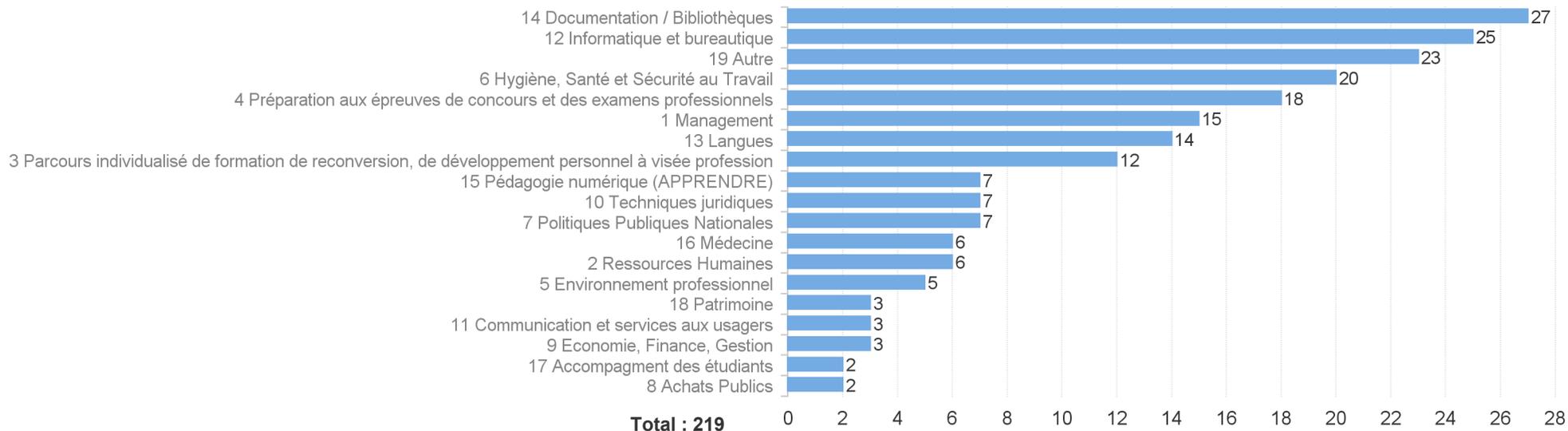
BILAN DES FORMATIONS FINANCÉES AU TITRE DES  
DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2022

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

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

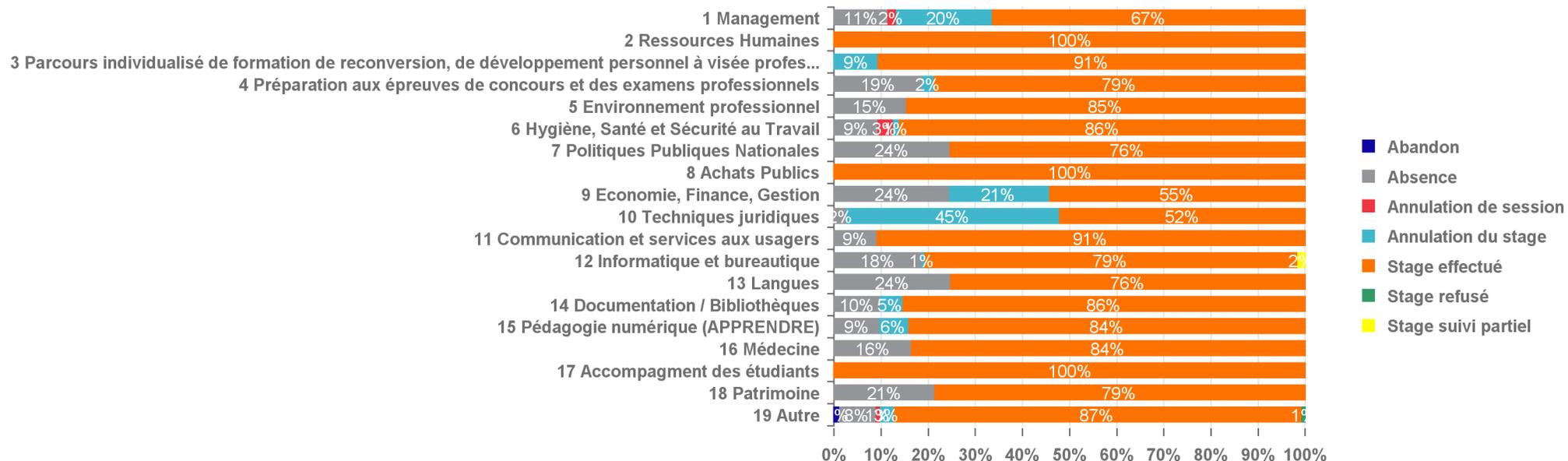
c) Les types de formations dispensées

NOMBRE DE SESSIONS RÉALISÉES PAR DOMAINE DE FORMATION



(2021 : 243)

TAUX DE PARTICIPATION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION



## d) Le nombre et la durée des formations

## FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Personnels en activité au 31/12/2022

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

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

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage



# 5. LES RÉMUNÉRATIONS

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

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

## a) La masse salariale

- LA MASSE SALARIALE

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

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

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

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

- LE TRAITEMENT

- La rémunération des agents

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

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

- Les cotisations patronales

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

- Les autres versements

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

## a) La masse salariale

### Masse salariale globale 2022

	Total dépenses Masse salariale *	dont opération circuit de paie **	% répartition
Masse salariale état et ressources propres établissement (hors heures complémentaires)	82 981 956 €	82 868 527 €	82.6 %
Masse salariale ressources propres composantes (hors heures complémentaires)	9 250 863 €	9 250 863 €	9.2 %
Masse salariale heures complémentaires chargées	8 229 982 €	8 229 982 €	8.2 %
	<b>100 462 801 €</b>	<b>100 349 372 €</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 99,9% des dépenses totales de frais de personnel ; ce sont elles qui seront analysées dans les tableaux et graphiques suivants.

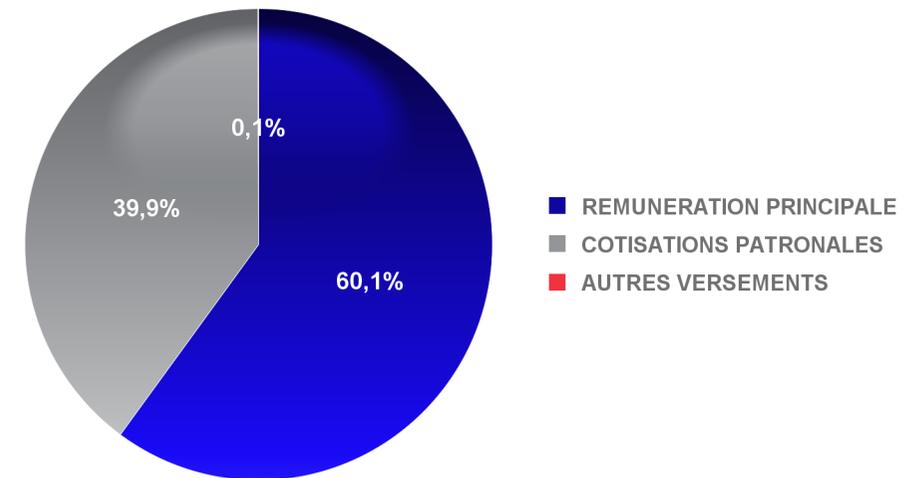
### CIRCUIT DE PAIE

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

\*\*\* Allocation Temporaire d'Invalidité

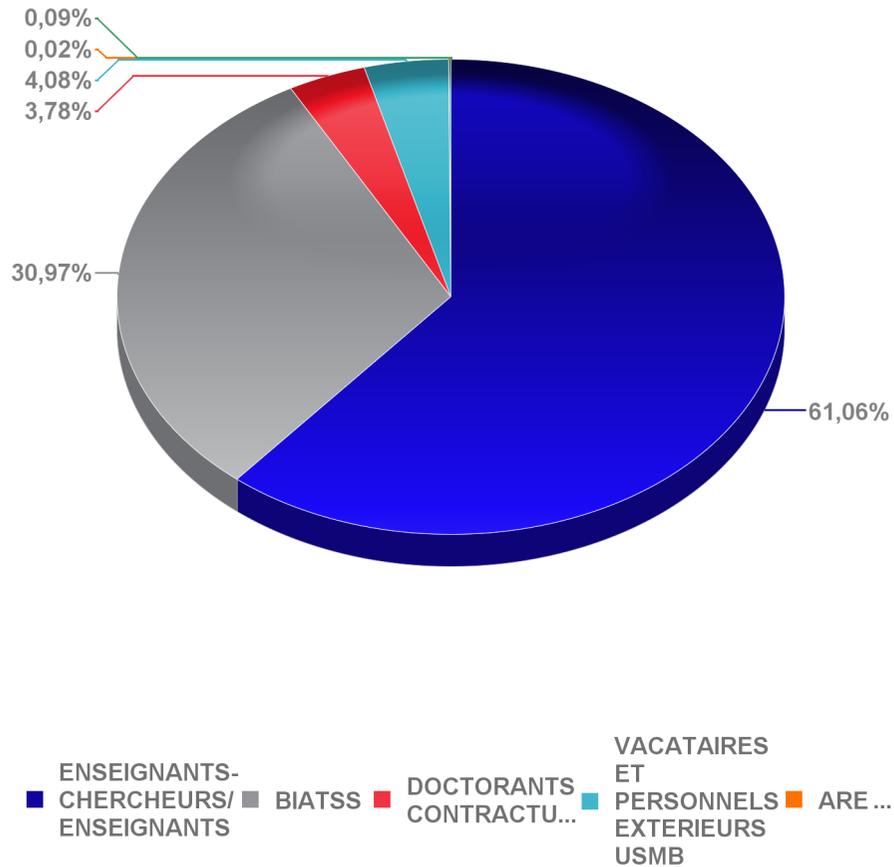
TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

### RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE

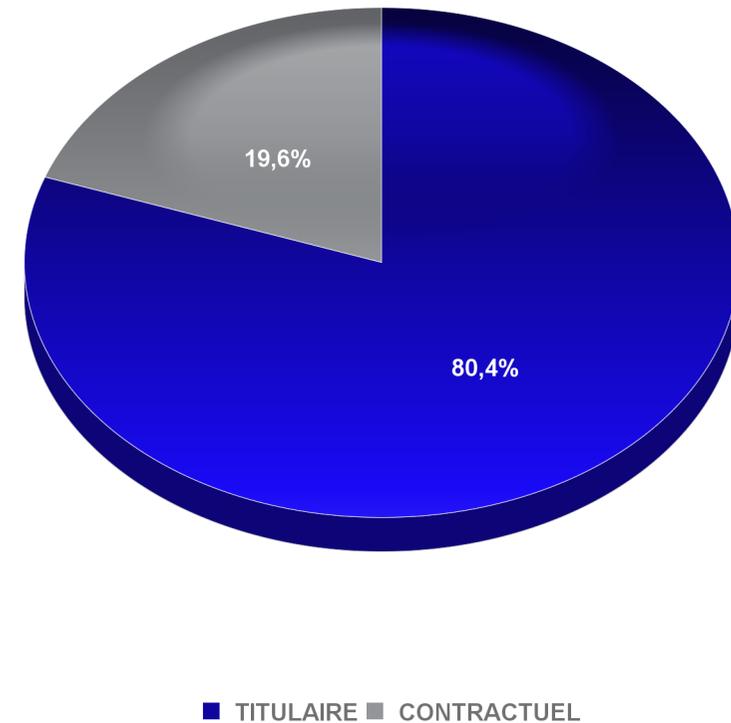


a) La masse salariale

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

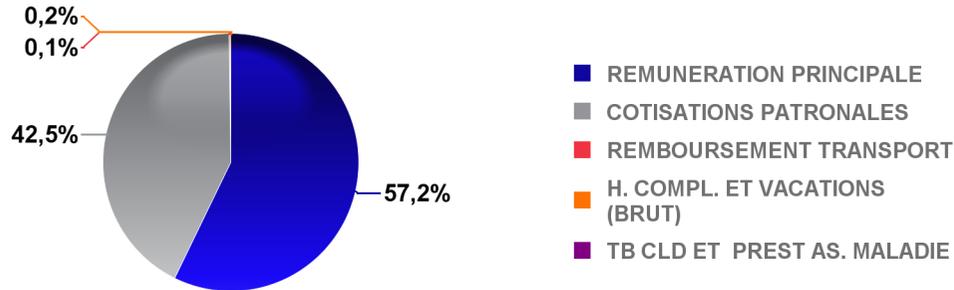
ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS</b>	REMUNERATION PRINCIPALE	29 339 833 €	2 363 025 €	31 702 859 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	3 195 442 €	526 463 €	3 721 905 €
	COTISATION POLE EMPLOI		113 627 €	113 627 €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

TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

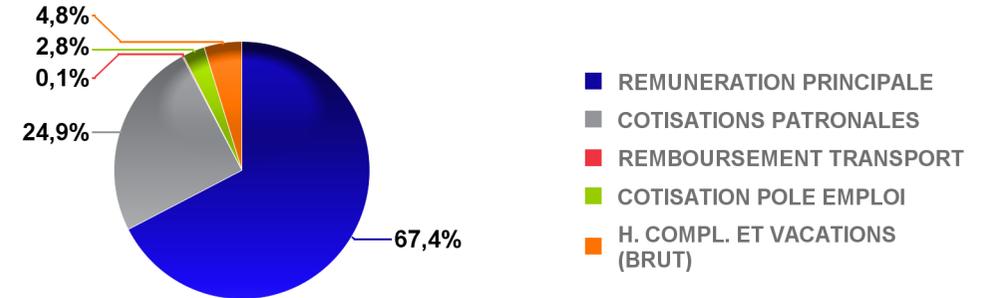
## a) La masse salariale

### Répartition par catégorie de rémunération

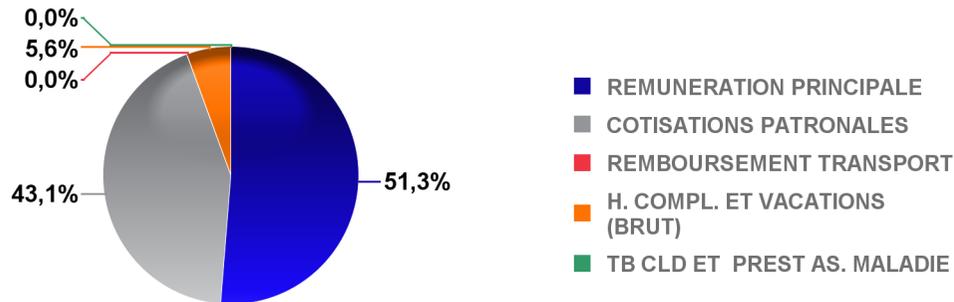
#### BIATSS TITULAIRES



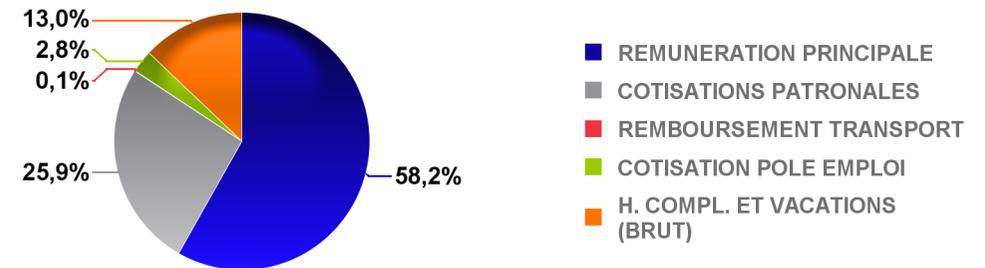
#### BIATSS CONTRACTUELS



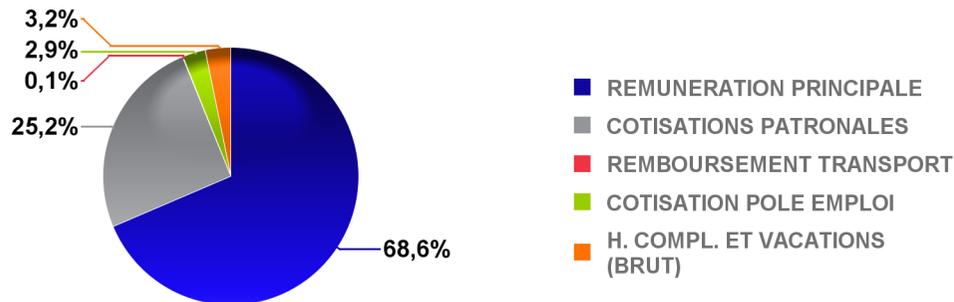
#### ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES



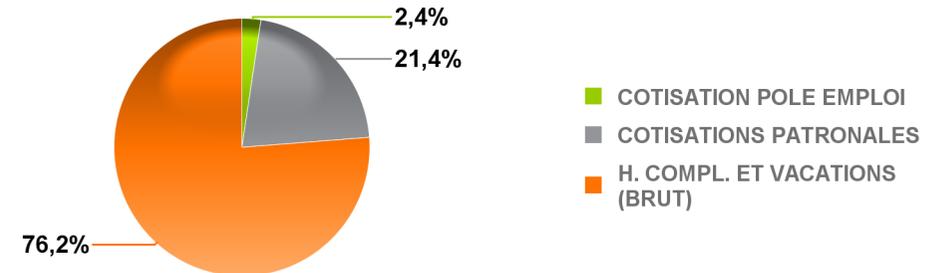
#### ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



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

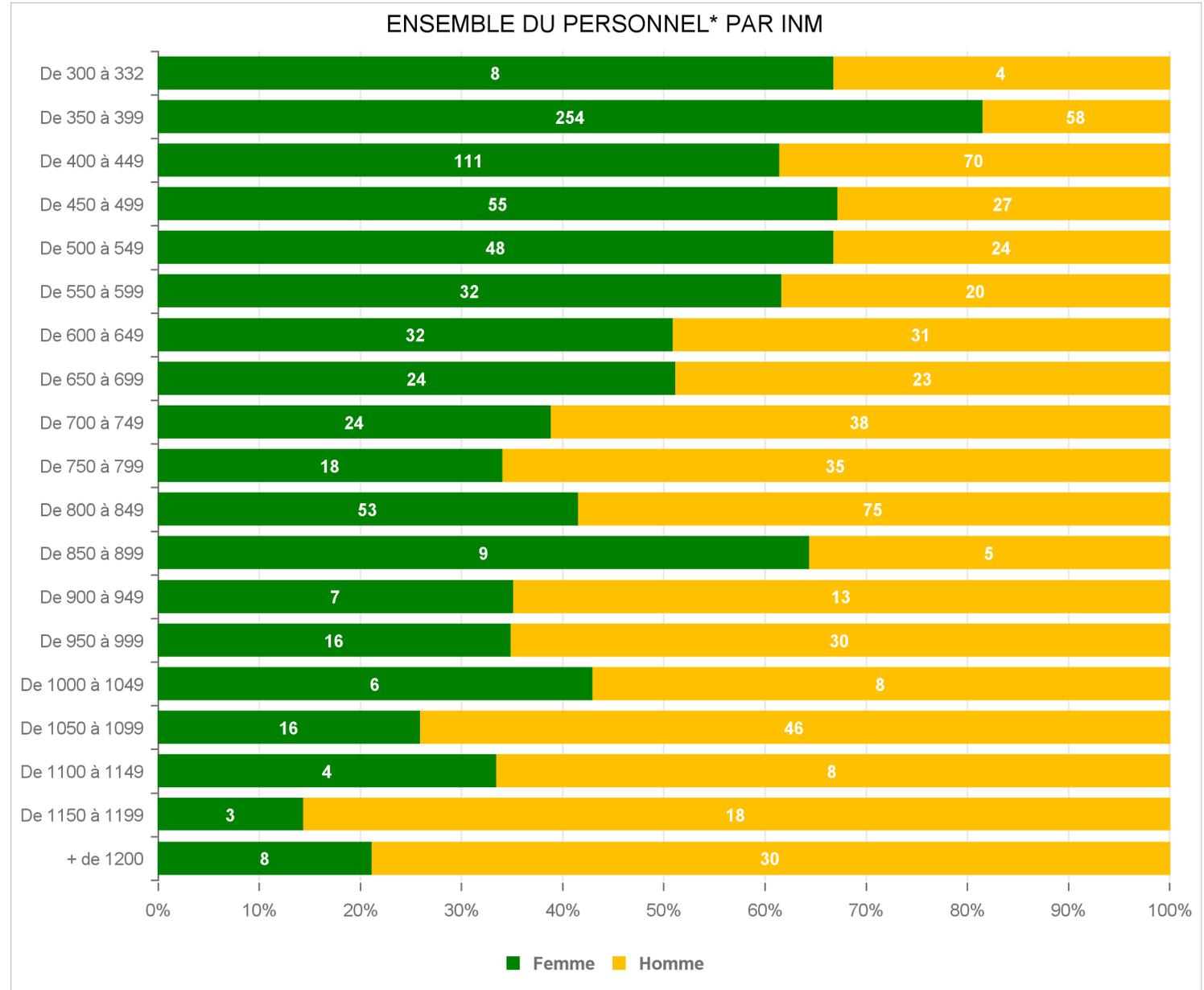
Les valeurs présentent dans le tableau sont arrondies à l'unité.

## b) Les traitements indiciaires

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

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

\* Hors agents non indicés

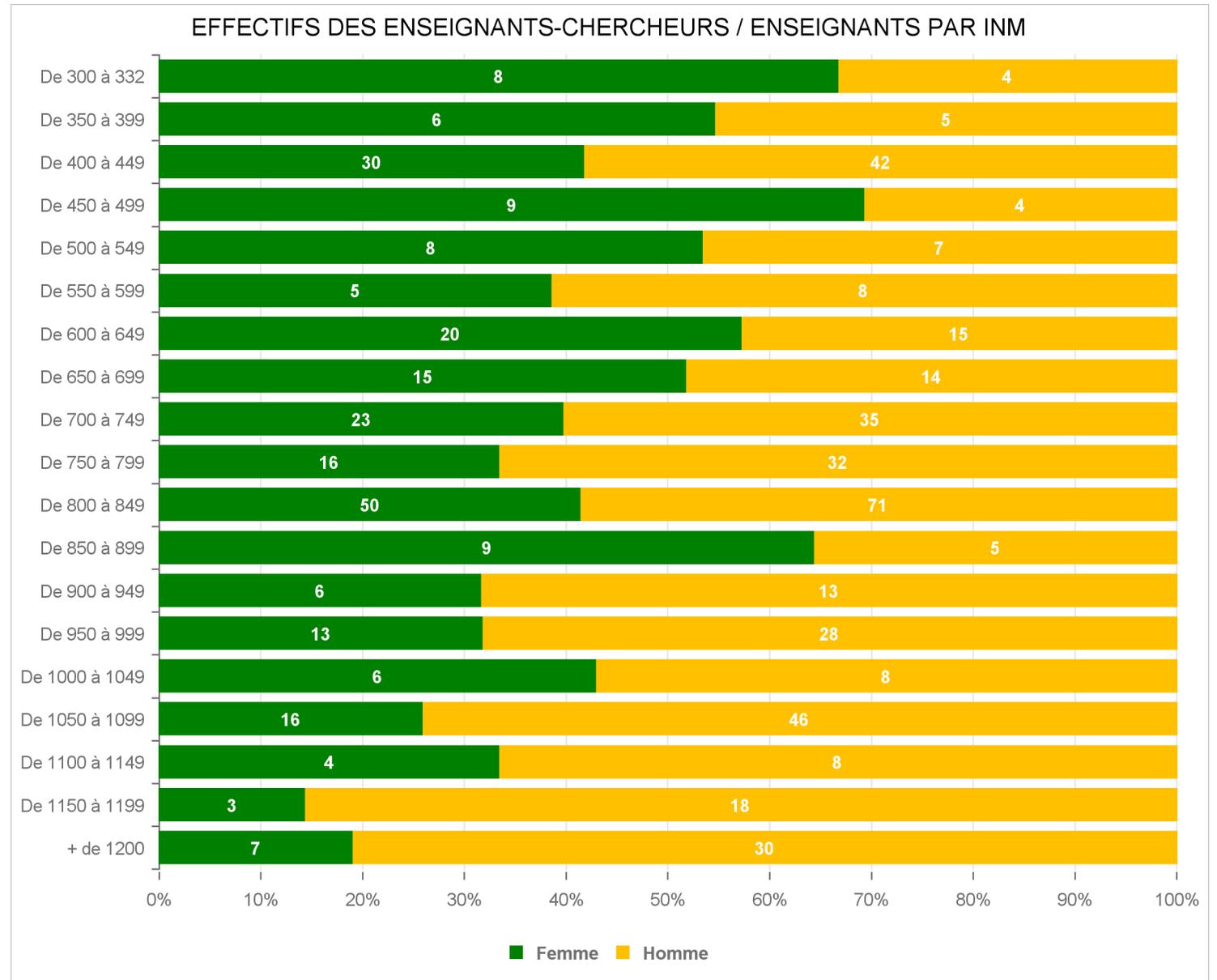


## b) Les traitements indiciaires

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

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

<b>INDICE MOYEN</b>	<b>802</b>
<b>INDICE MÉDIAN</b>	<b>803</b>



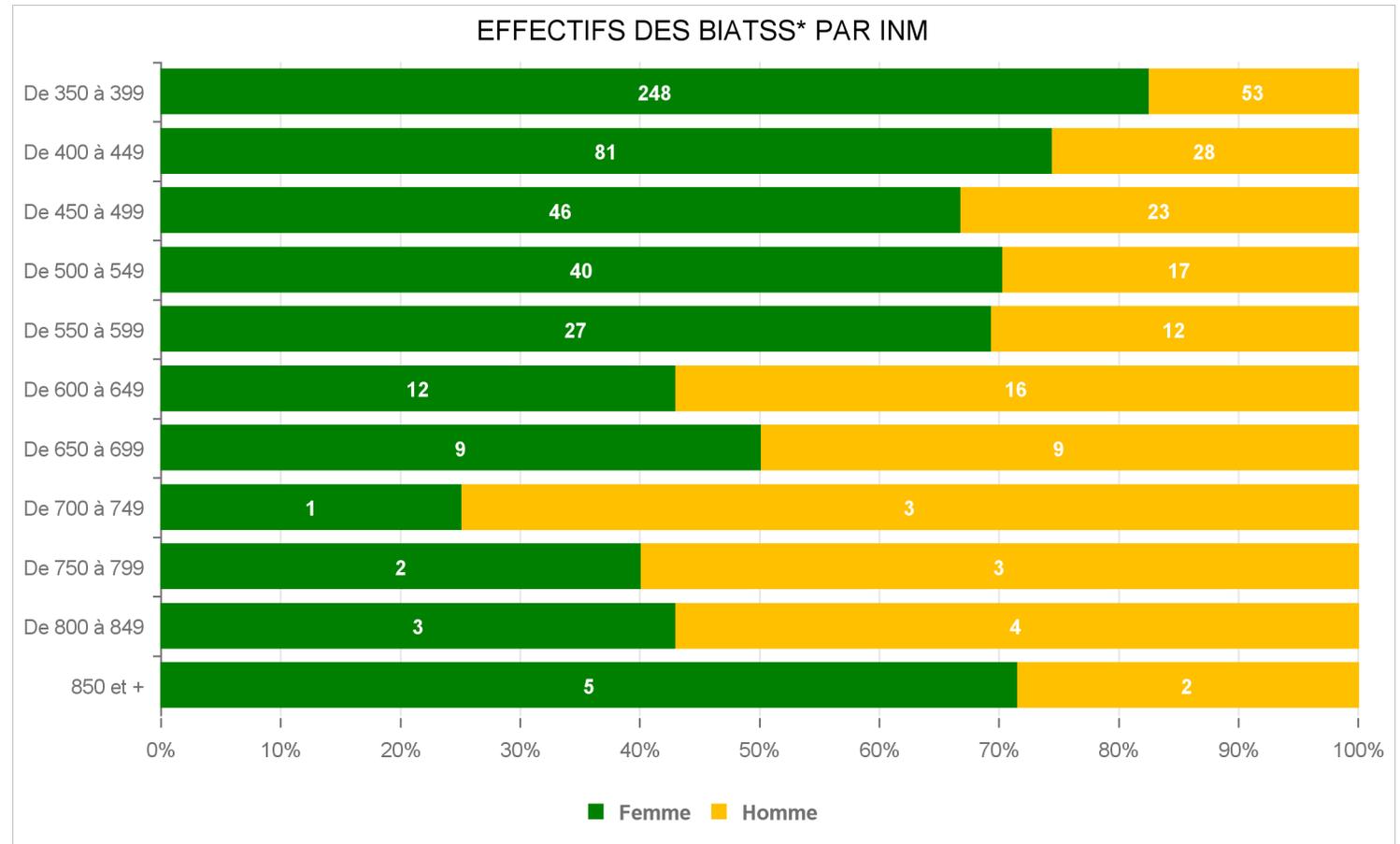
## b) Les traitements indiciaires

## Effectifs des BIATSS \* par INM

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

<b>INDICE MOYEN</b>	<b>460</b>
<b>INDICE MÉDIAN</b>	<b>407</b>

\* Hors agents non indicés

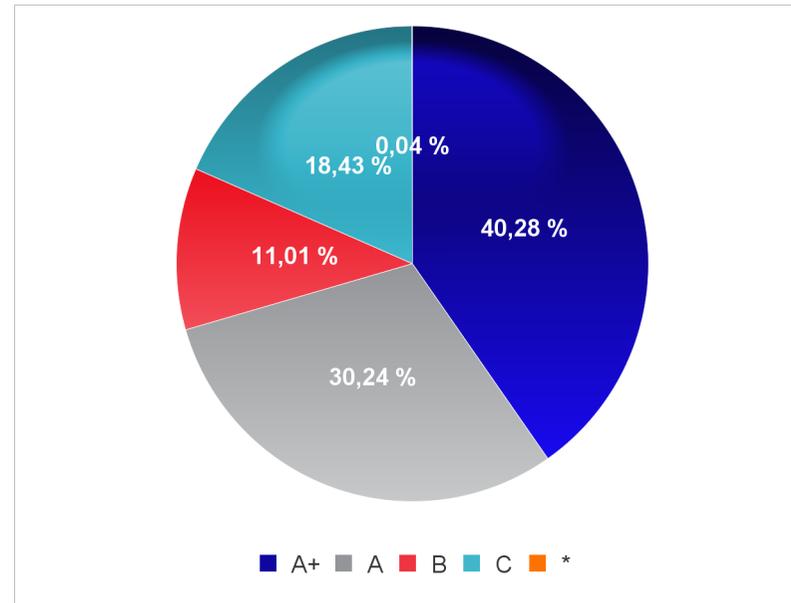


## c) Les primes et indemnités

## Primes par catégorie de personnels

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

\* Personnel extérieur



\* Personnel extérieur



# 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

## 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

Toutes ces situations doivent être signalées au service prévention soit via une déclaration d'accident auprès de la cellule environnement social soit par l'intermédiaire d'une inscription sur le registre santé sécurité au travail dont une copie doit lui être transmise. Ces situations sont ensuite analysées afin de définir des mesures correctives et/ou préventives pour éviter qu'elles ne se reproduisent.

#### NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL (hors accidents de trajet) - en effectif

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

#### NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET - en effectif

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

#### NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

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

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

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

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

\*\*\*\* IPP = Incapacité Permanente Partielle

#### NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR FILIÈRE

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

## 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

#### NATURE DES ACCIDENTS

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

#### NATURE DES LÉSIONS

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

### PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS IMPUTABLES AU SERVICE

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

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

\*\*\*\*Dossiers en cours depuis 2011

### PRISE EN CHARGE DES MALADIES PROFESSIONNELLES IMPUTABLES AU SERVICE

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

\*\*\*\*Dossiers en cours depuis 2011

### c) Les acteurs de la prévention et leurs activités

Au sein de l'Université Savoie Mont Blanc, le réseau des acteurs de la prévention des risques professionnels est composé du service Prévention Sécurité, du médecin de prévention et de l'infirmière du travail, des assistants de prévention et du Comité Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

#### • LE SERVICE PRÉVENTION SÉCURITÉ

Le service Prévention Sécurité est composé d'un ingénieur sécurité, appelé réglementairement conseiller de prévention, et de trois techniciens de prévention à temps partiel. Son rôle est d'assister et de conseiller la présidence en matière de prévention des risques professionnels, de réglementation, notamment concernant les Établissements Recevant du Public, et de la protection de l'environnement. Ses actions consistent à analyser les situations à risques, les accidents du travail et à proposer des solutions techniques, organisationnelles et humaines visant à les réduire.

Il travaille pour cela en lien avec tous les services, laboratoires et composantes de l'université et notamment avec les assistants de prévention auprès desquels il assure un rôle de coordination. Il est en charge de la gestion des formations des personnels dans les domaines liés à la prévention et la sécurité.

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

#### • LE MÉDECIN DE PRÉVENTION

Le médecin assure sur les 3 sites la surveillance médicale des personnels de l'USMB (visites systématiques, surveillance médicale renforcée liée à différents risques, démarches pour la RQTH, etc.). Il réalise en lien avec le conseiller de prévention les visites des différents services, des études de poste afin d'améliorer les conditions de travail et participe à différentes instances dont le CHSCT. Il est aidé dans ses missions par une secrétaire et une infirmière du travail.

#### • LES ASSISTANTES ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION

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

- de tenir à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels du service (DUERP) de son unité en collaboration avec l'ensemble des personnels,
- de veiller à l'application des obligations réglementaires et des consignes,
- d'informer et de former les personnes nouvellement affectées dans son secteur,
- de sensibiliser tous les agents de son secteur aux questions relatives à la sécurité et l'environnement,
- d'analyser les accidents et incidents survenus dans son secteur,
- de proposer à la directrice ou au directeur d'unité des mesures préventives de toute nature.

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

### d) Les instances de prévention et leurs activités

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

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

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

La FS-SSCT veille à l'application des règles de prévention et de sécurité au sein de l'établissement. Il procède notamment à l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et enquête à l'occasion des accidents de service ou des maladies à caractère professionnel. Il visite aussi les services et laboratoires et préconise la mise en place d'actions de prévention afin d'éviter que de tels accidents ou incidents ne se reproduisent.

Depuis le 1er janvier 2023, la FS-SSCT, présidé par le président de l'Université, est composée de :

- 2 représentants de l'administration : le président ou son représentant (VPCA) et la personne ayant autorité en matière de ressources humaines (DGS ou DRH),
- 10 représentants titulaires du personnel (+ 10 suppléants),
- du médecin de travail,
- du conseiller de prévention.
- de 2 représentants des usagers (+ 2 suppléants) depuis février 2015.

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

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

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

- Gestion de la pandémie :

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

- Formation :

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

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





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

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

## a) Organisation et cycles de travail

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

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

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

## b) Astreintes et interventions

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

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

## c) Télétravail et travail à distance

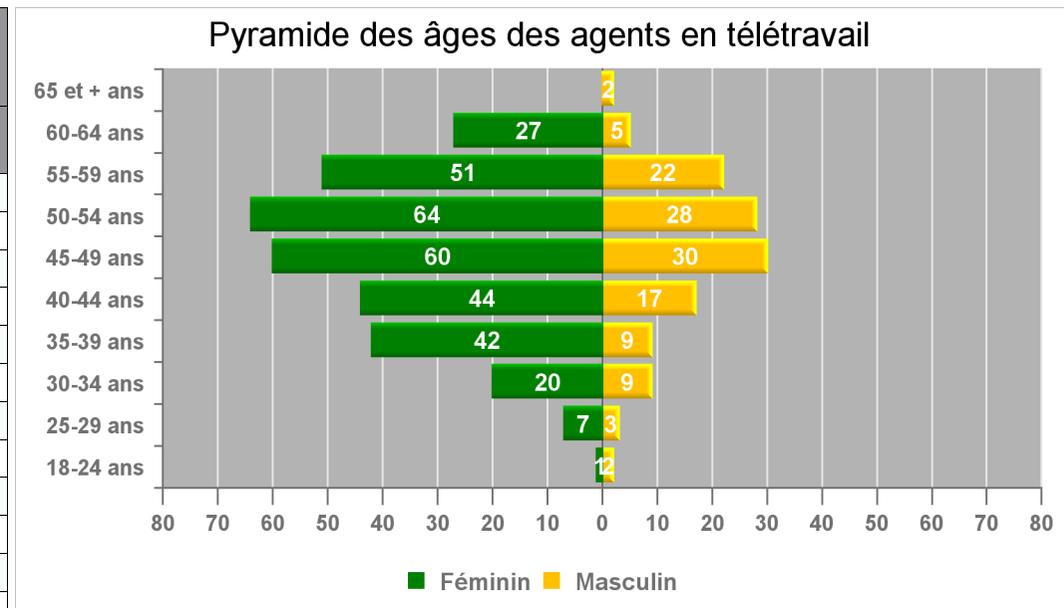
Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

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 31/12/2022 et en télétravail entre le 01/09/2022 et le 31/12/2022

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



**d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires**

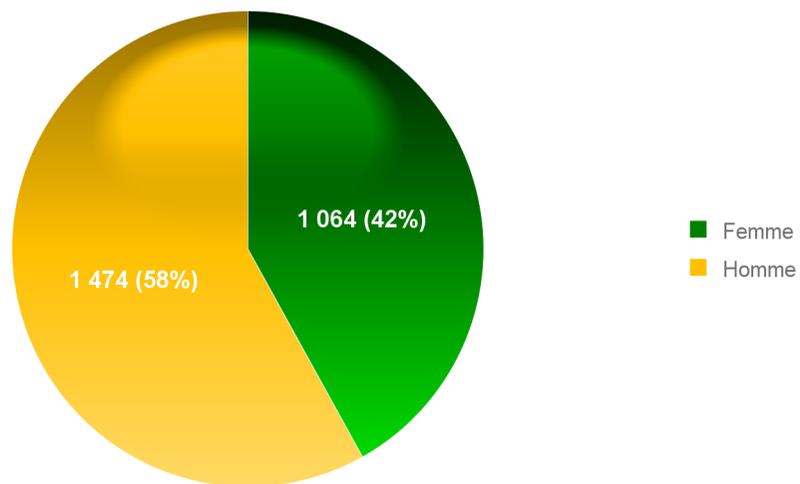
Des heures complémentaires sont payées aux enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes et enseignants au-delà de leurs obligations statutaires. Les personnels BIATSS, dont la qualification ou l'expérience professionnelle justifie leur emploi en tant que vacataire d'enseignement, ont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

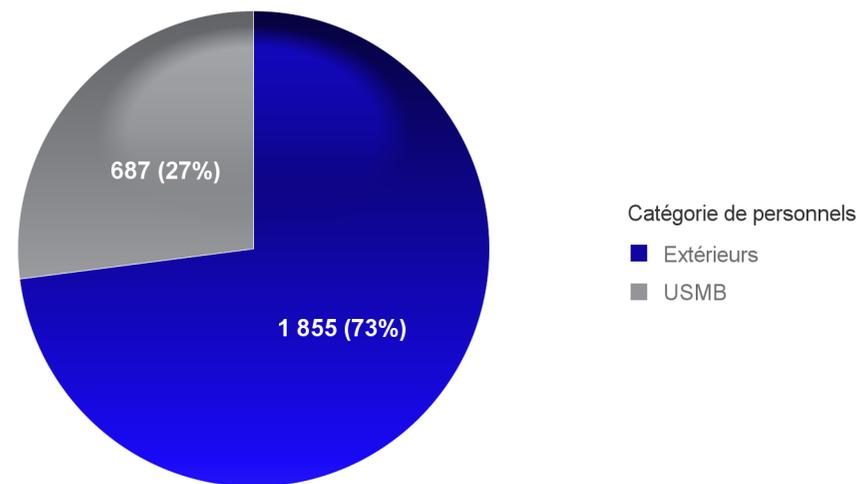
Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2022 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles seront payées en 2023.

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

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

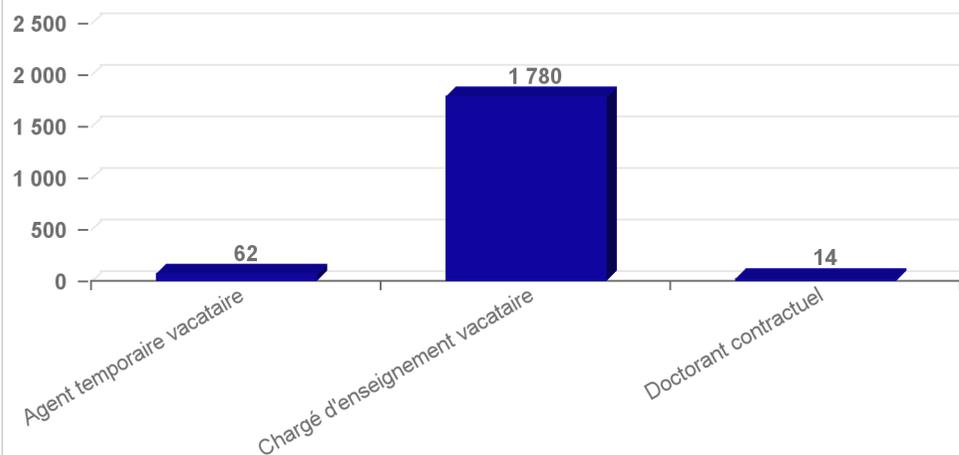


### REPRÉSENTATION DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES OU DE VACATIONS

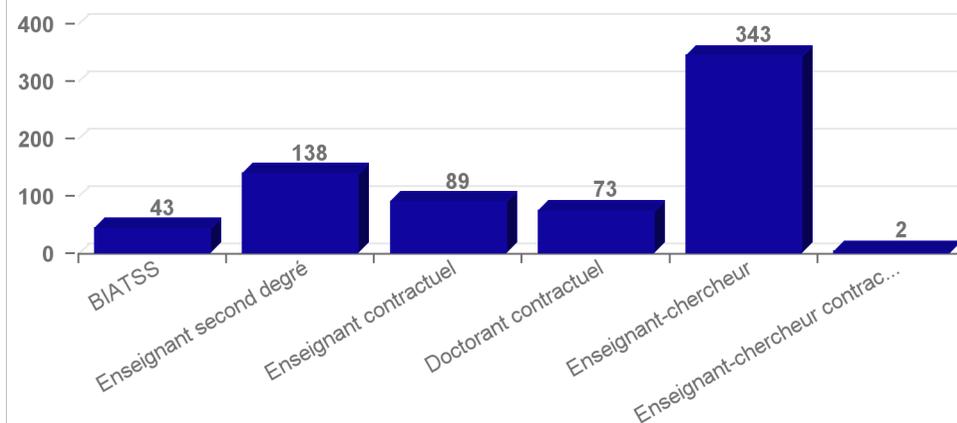


Sur la période, certains agents ont été extérieurs à l'établissement puis intégrés à l'USMB : ils sont donc comptabilisés 2 fois.

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



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



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



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

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

#### BIATSS contractuels

	Temps complet		Temps partiel														Temps incomplet		sans taux d'activité *		TOTAUX		
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%								
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
<b>Contractuels niveau A</b>	68	32	1		3	3			3	1	2		2	1			10	2	1		<b>81</b>	<b>37</b>	<b>118</b>
<b>Contractuels niveau B</b>	21	6			2						1	1					2	1			<b>24</b>	<b>7</b>	<b>31</b>
<b>Contractuels niveau C</b>	49	6			5	1	3	1	2		5						11	2	1		<b>65</b>	<b>8</b>	<b>73</b>
<b>Contrat d'apprentissage</b>	6	7																			<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>
<b>TOTAL BIATSS CONTRACTUELS</b>	<b>144</b>	<b>51</b>	<b>1</b>		<b>10</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			<b>23</b>	<b>5</b>	<b>2</b>		<b>176</b>	<b>59</b>	<b>235</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		19	13	42
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande		2	2	5

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

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

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

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

	Temps complet		Temps partiel														Temps incomplet		sans taux d'activité *		TOTAUX				
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%										
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total				
<b>PR</b>	32	84	1																		<b>33</b>	<b>84</b>	<b>117</b>		
<b>MCF</b>	95	162			6					1	1	1									2	1	<b>104</b>	<b>165</b>	<b>269</b>
<b>Total Catégorie A+</b>	127	246	1		6					1	1	1									2	1	<b>137</b>	<b>249</b>	<b>386</b>
<b>PRAG</b>	40	60	1	1	4	1	2	1		1	2	1											<b>49</b>	<b>65</b>	<b>114</b>
<b>PRCE</b>	12	17			1	1																	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>31</b>
<b>PLP</b>		2																					<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>Total Catégorie A</b>	52	79	1	1	5	2	2	1		1	2	1											<b>62</b>	<b>85</b>	<b>147</b>
<b>TOTAL ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	<b>179</b>	<b>325</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>									<b>2</b>	<b>1</b>	<b>199</b>	<b>334</b>	<b>533</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	F	H	Total		
<b>Doctorant contractuel</b>	63	58																					<b>63</b>	<b>58</b>	<b>121</b>
<b>ATER</b>	3	11																					<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>
<b>Contractuels Enseignants</b>	31	32			1	1					11	9	1								<b>5</b>	<b>2</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>86</b>
<b>Lecteur</b>	3	1																					<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Associés</b>	5	7																					<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>
<b>TOTAL ENSEIGNANTS CONTRACTUELS</b>	<b>105</b>	<b>109</b>				<b>1</b>	<b>1</b>				<b>11</b>	<b>9</b>	<b>1</b>								<b>5</b>	<b>2</b>	<b>118</b>	<b>119</b>	<b>237</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	9
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande		1

## f) Droits à jours de congés

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

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

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

- Congés annuels

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

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

- ARTT

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

	DROITS A CONGÉS 2021 - 2022				CONGES PRIS 2021 - 2022						TOTAL 2021 - 2022	
	CONGES ANNUELS		RTT		CONGES ANNUELS		RTT		AUTORISATION D'ABSENCES ET AUTRES CONGES PRIS***			
	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**
Emplois fonctionnels	4	205,5	4	24	4	147,5	4	23,5	1	1	4	171
AAE	14	589,5	13	78	14	565,5	13	75	2	6	14	640,5
Personnels de santé/social	3	142,5			3	138,5					3	138,5
SAENES	39	1666,5	30	165,5	39	1651	17	167	12	32	39	1818
ADJENES + ATEE	80	3528,5	63	346,5	78	3474,5	46	348,5	9	24	80	3823
IGR	9	378	8	43,5	9	358	5	39,5	1	1	9	397,5
IGE	76	3474	65	370,5	75	3041,5	65	363,5	4	17	76	3405
ASI	36	1586,5	32	184,5	36	1578,5	23	180	6	15	36	1758,5
TECH	51	2304,5	39	220	51	2199	39	221,5	15	38	51	2420,5
ATRF	89	3919,5	55	308,5	88	3747	52	301,5	18	41	89	4048,5
Conservateurs	4	180,5	4	24	4	175,5	4	24,5			4	200
BIB	4	182	4	22,5	4	176,5	4	23	2	4,5	4	199,5
BIBAS	12	531,5	12	69	12	525	8	23	5	11,5	12	548
MAG	16	661,5	14	74,5	16	593,5	13	68,5	4	12,5	16	662
Contractuels niveau A	94	3672,5	56	286	86	3177	50	247	13	29	94	3424
Contractuels niveau B	15	639,5	11	56,5	14	511	14	49	3	9,5	15	560
Contractuels niveau C	56	2266,5	34	180	55	2172,5	32	167,5	11	60	56	2340
Contrat d'apprentissage	10	265		0	11	238,5					10	238,5
<b>2021 - 2022</b>	<b>612</b>	<b>26194</b>	<b>444</b>	<b>2453,5</b>	<b>599</b>	<b>24470,5</b>	<b>389</b>	<b>2322,5</b>	<b>106</b>	<b>302</b>	<b>612</b>	<b>26793</b>
<b>2020 - 2021</b>	<b>605</b>	<b>23 383</b>	<b>450</b>	<b>2 495</b>	<b>592</b>	<b>21271</b>	<b>441</b>	<b>2 392</b>	<b>145</b>	<b>360,5</b>	<b>592</b>	<b>24 023</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 31/12/2022

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

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

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

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

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

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

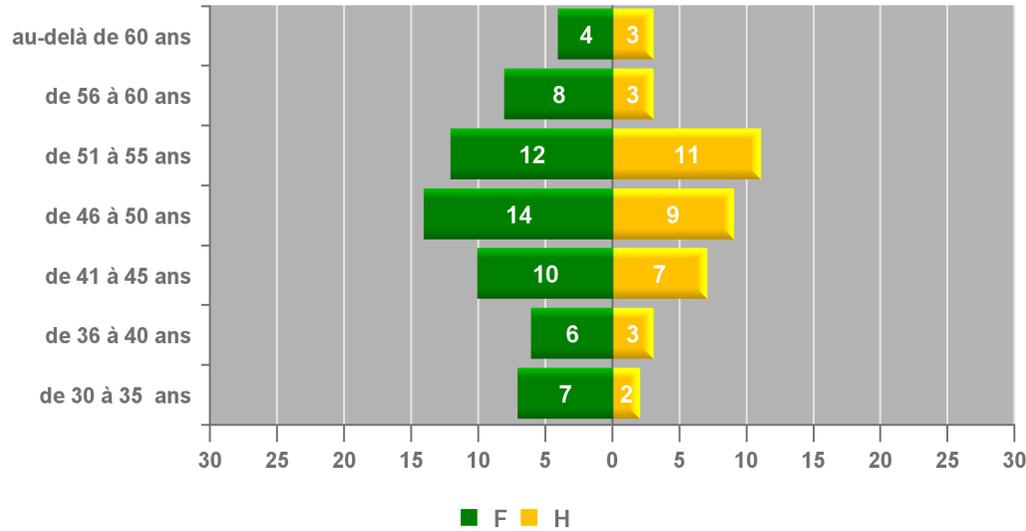
- pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, s'agissant des fonctionnaires,
- indemnisés, s'agissant des agents non titulaires.

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

g) Comptes épargne-temps

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

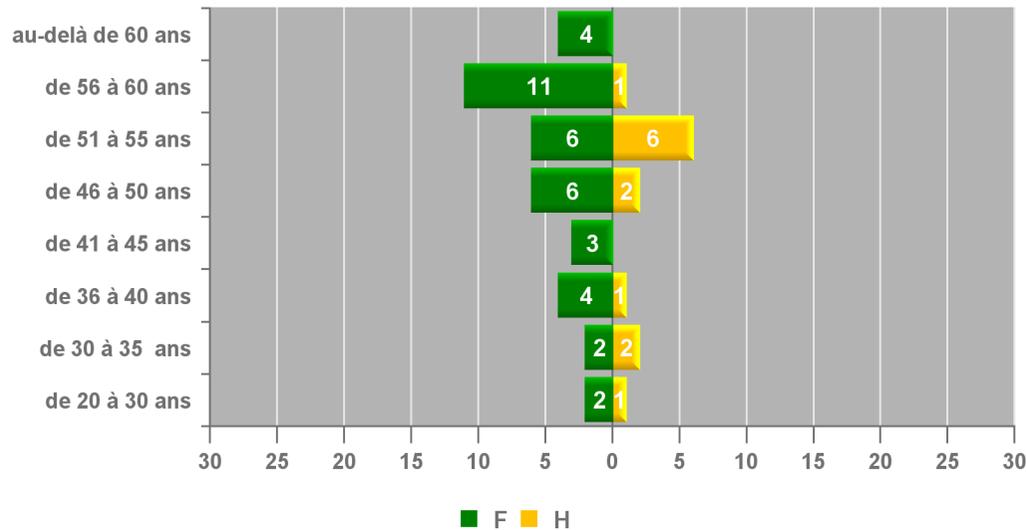
Catégorie A+ et A



Catégorie B



Catégorie C



## hi) Absences au travail

### POUR TOUS LES AGENTS

- Congé de Maladie Ordinaire (CMO)

Congé maladie qui permet à l'agent de conserver tout ou partie de sa rémunération.

- Congé paternité

Congé de 3 jours ouvrables consécutifs ou non, mais obligatoirement pris dans les 15 jours suivant la naissance et 11 jours consécutifs (18 jours dans le cas de naissances multiples) qui doivent être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. L'agent est de droit rémunéré à plein traitement pendant la durée de son congé. L'agent bénéficiant d'un temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité.

- Congé d'adoption

Il débute lors de l'arrivée de l'enfant adopté dans le foyer. Sa durée varie en fonction du nombre d'enfant.

- Congé parental

Le congé parental est la position de l'agent qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant. Il est accordé de droit au père ou à la mère à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption par période de 6 mois renouvelable. Il prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant.

### POUR LES ENSEIGNANTES-CHERCHEURES ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

- Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)

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

### POUR LES AGENTS FONCTIONNAIRES

- Congé de Longue Maladie (CLM)

Il est accordé, après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement, des soins prolongés et mettant l'intéressé-e dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de trois ans maximum. La rémunération pendant ce congé est de un an à plein traitement puis de deux ans à demi-traitement. La demande de CLM est présentée pendant un Congé de Maladie Ordinaire.

- Congé de Longue Durée (CLD)

Cinq ans maximum pour une même affection par période de 3 à 6 mois accordée par le comité médical. Ce congé peut être fractionné.

Le congé commence par un an de congé longue maladie (CLM) à plein traitement décompté dans la période de 5 ans. A l'issue de la première année, il est possible d'opter pour un maintien en CLM ou en CLD. L'option retenue est définitive : 3 ans à plein traitement, 2 ans à demi-traitement. Un seul CLD peut être accordé pour la même affection durant toute la carrière.

- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

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

### POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

- Congé Grave Maladie (CGM)

Congé accordé à l'agent contractuel qui justifie d'au moins 3 ans de services continus, après avis du comité médical pour une durée maximale de 3 ans. La demande de CGM est présentée pendant un Congé de Maladie Ordinaire.

## h) Absences au travail hors raisons de santé

## Absences pour raisons familiales en 2022

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

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

\* Dont congés pour naissance

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

\*\*\* Pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour suivre son conjoint - réservé aux personnels titulaires. Les contractuels peuvent disposer d'un congé sans rémunération.

## h) Absences au travail hors raisons de santé

## Absences pour formation en 2022

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

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

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

## i) Absences au travail pour raisons de santé

## Absences pour raisons de santé en 2022

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

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

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

## j) Jours de carence

Nombre de jours de carence par catégorie et par genre

Categorie	Genre	Nb jours carence
A	Femme	94
	Homme	52
B	Femme	38
	Homme	3
C	Femme	111
	Homme	19
<b>TOTAL</b>		<b>317</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	3
	de 26 à 30 ans	14
	de 31 à 35 ans	31
	de 36 à 40 ans	24
	de 41 à 45 ans	41
	de 46 à 50 ans	29
	de 51 à 55 ans	41
	de 56 à 60 ans	38
	au dela de 61 ans	22
<b>TOTAL Femme</b>		<b>243</b>
Homme	de 20 à 25 ans	6
	de 26 à 30 ans	2
	de 31 à 35 ans	3
	de 36 à 40 ans	10
	de 41 à 45 ans	5
	de 46 à 50 ans	17
	de 51 à 55 ans	18
	de 56 à 60 ans	5
	au dela de 61 ans	8
<b>TOTAL Homme</b>		<b>74</b>
<b>TOTAL</b>		<b>317</b>



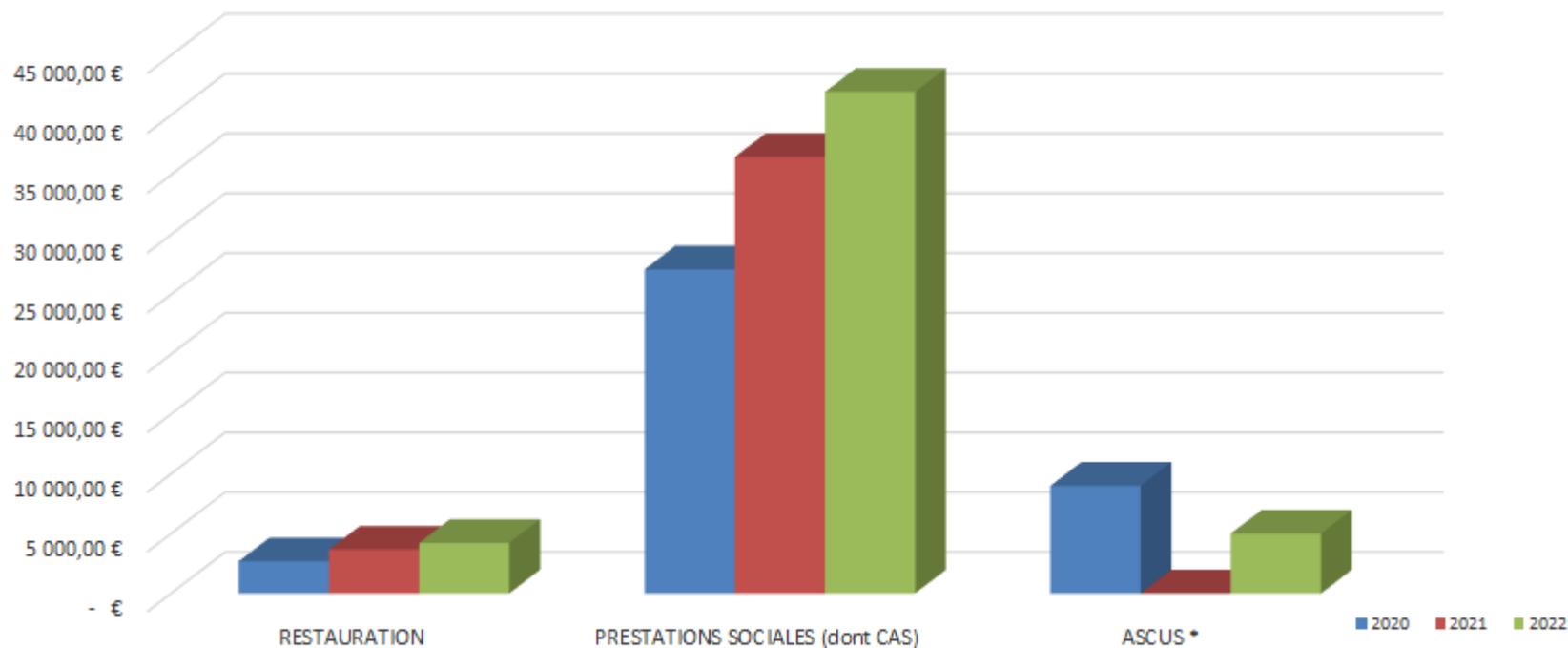
# 8. L'ACTION SOCIALE

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

## a) Les montants des dépenses et leur nature

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

EVOLUTION DES DEPENSES D'ACTION SOCIALE DE 2020-2022



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

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

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

RESTAURATION	2020			2021			2022		
	Nombre de repas	Coût pour l'université	Nombre d'agents	Nombre de repas	Coût pour l'université	Nombre d'agents	Nombre de repas	Coût pour l'université	Nombre d'agents
CROUS (sur les 3 sites)	829	1 613,50 €		1686	1 582,75 €		959	1 814,75 €	232
Vaugelas (Marcoz)							480	806,24 €	88
SNCF (Marcoz en remplacement de Vaugelas)	169	919,50 €		346	1 898 €		211	1 155,50 €	23
<b>SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"</b>	<b>998</b>	<b>2 533 €</b>	<b>48</b>	<b>2032</b>	<b>3 480,75 €</b>	<b>49</b>	<b>1 650</b>	<b>3 776,49 €</b>	<b>343</b>
Marcoz-Jacob									
Anancy									
Le Bourget	29	149,50 €		35	179 €		104	444 €	32
<b>SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"</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>104</b>	<b>444 €</b>	<b>32</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 027</b>	<b>2 682,50 €</b>	<b>67</b>	<b>2067</b>	<b>3 659,75 €</b>	<b>66</b>	<b>1 754</b>	<b>4 220,49 €</b>	<b>375</b>



# 9. LE DIALOGUE SOCIAL

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

## a) Les instances de dialogue social

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

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

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

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

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

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

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

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

### ■ CT (Comité Technique)

Le CT est consulté sur les sujets suivants :

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

### ■ CAS (Comité d'Action Sociale)

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

## b) Les représentants du personnel

### LES ORGANISATION SYNDICALES

#### • DES PERSONNELS

---

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

#### • ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES REPRESENTÉES DANS LES CONSEILS

---

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

### LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2022 exprimées en surface utile)

#### • SYNDICATS POUR LES PERSONNELS

---

- ANNECY : 17 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 2022, le coût moyen de fonctionnement (hors masse salariale) était d'environ 65,19 € TTC/m<sup>2</sup> soit une valeur locative de 3844,20 €.

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

## RÉUNIONS

CCPANT	2020	2021	2022
Nombre de réunions	-	1	1

CHSCT	2020	2021	2022
Nombre de réunions	5	5	4

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

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

CAS	2020	2021	2022
Nombre de réunions	2	3	3

## JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2020	2021	2022
ENSEIGNANTS	21	1	4
BIATSS	25	4	30
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>34</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 2022 - 2023

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

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

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

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

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

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

## RELATIONS PROFESSIONNELLES (suite)

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

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

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

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

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

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





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

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

# 10. HANDICAP

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

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

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

### L'OBLIGATION D'EMPLOI

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

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

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

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

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

(1) Données issues de la déclaration annuelle au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) effectuée pour l'année, données au 31/12/2022

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

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

\* Nombre d'agents BOE / effectif total rémunéré

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

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

## b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap

### La mission du correspondant handicap des personnels

Implanté au sein de la Direction des Ressources Humaines (DRH), le correspondant handicap des personnels est l'interlocuteur privilégié des agents, de l'administration et des partenaires extérieurs de l'Université Savoie Mont Blanc (tel que le FIPHFP) pour les questions liées au handicap. Il collabore étroitement avec le médecin de prévention afin d'articuler la prévention de situation de handicap et l'accompagnement des agents qui s'inscrivent dans la reconnaissance d'un handicap en cours de carrière.

### Le recrutement

Les personnes en situation de handicap disposent de deux voies d'accès à la fonction publique :

- Le concours classique : une personne en situation de handicap peut bénéficier d'un aménagement des épreuves sur présentation d'un certificat médical d'un médecin agréé
- Le recrutement direct par la voie contractuelle, fixé par le décret n°95-979 du 25 août 1995. Chaque année, 6% des recrutements ouverts doivent y être dédiés.

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

### Le maintien dans l'emploi

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

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

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

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

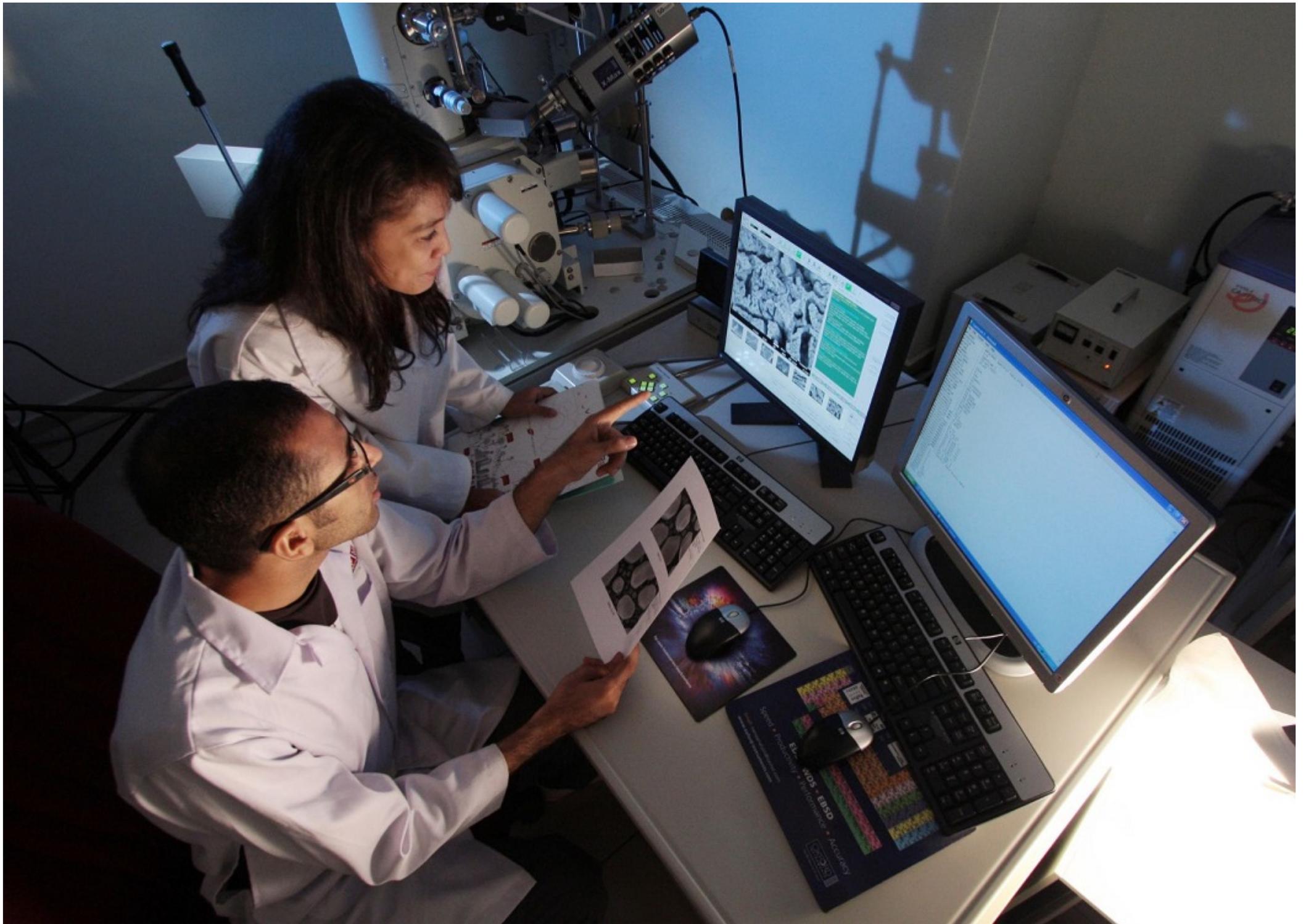
### La sous-traitance

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

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

DEPENSES DE MAIN D'OEUVRE EN SOUS TRAITANCE AUX ESAT ET EA		
2020 *	2021	2022
13 349,06 €	14 474,77 €	7 241,87 €

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



# 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

123

### a) Répartition Femmes / Hommes

125

# 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

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

Le pilotage du plan est assuré par :

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

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

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

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

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

# 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## a) Répartition Femmes / Hommes

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

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

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

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

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

Direction des services communs et centraux	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services	1	0	1
<b>Services communs : Directions</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Services communs : responsables administratifs</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
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	2	3
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>
	55%	45%	100%

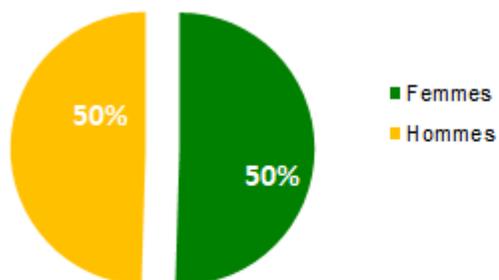
Membres du CHSCT	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	4	4	8
Représentants du personnel suppléants	5	1	6
Représentants de l'Administration	1	1	2
Représentants des Usagers titulaires	1		1
Représentants des Usagers suppléants	1		1
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>
	67%	33%	100%

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

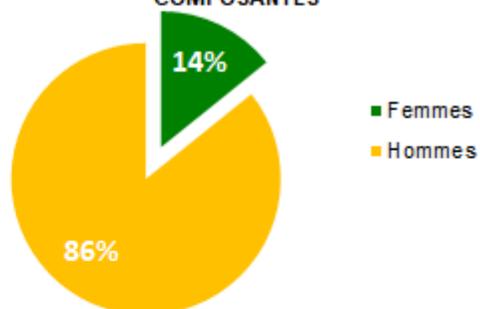
Prime individuelle RIPEC	Femmes	Hommes	Total
Demandes	47	68	115
Obtentions	20	20	40
Ratio Demande/obtention	43%	29%	35%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>
	50%	50%	100%

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

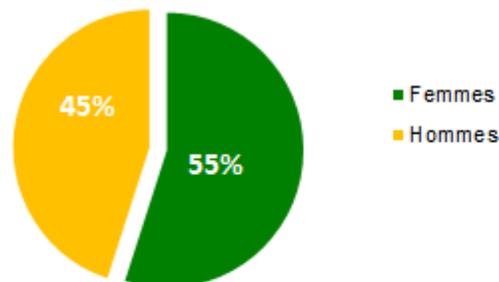
COMPOSITION DES CONSEILS CENTRAUX



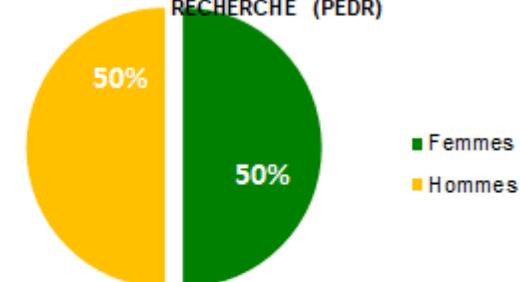
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE COMPOSANTES



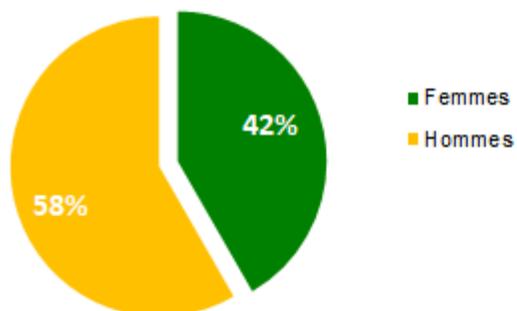
COMPOSITION DU COMITÉ TECHNIQUE



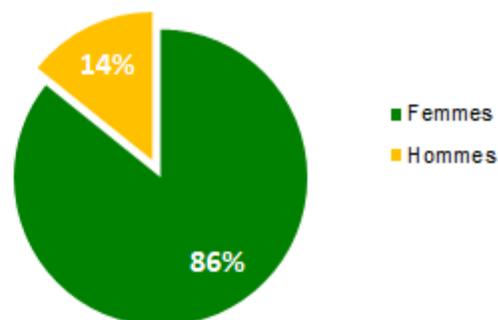
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)



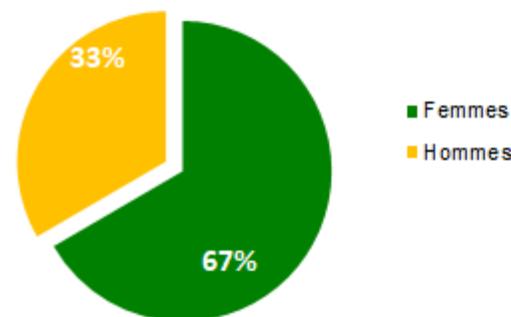
COMPOSITION DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



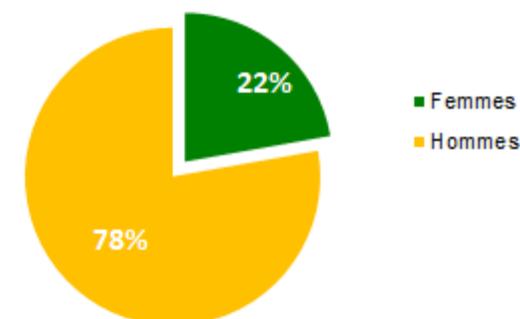
COMPOSITION DES RESPONSABLES ADMINISTRATIFS DE COMPOSANTES



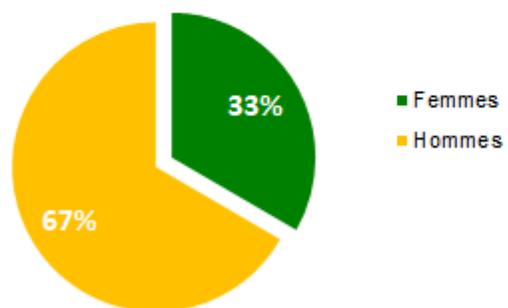
COMPOSITION DU CHSCT



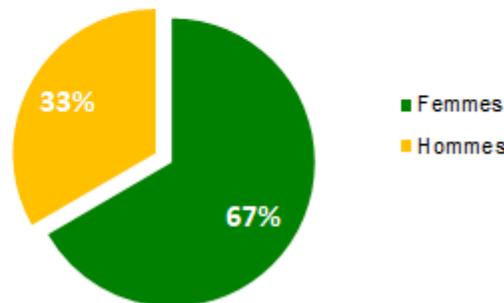
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME DE CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



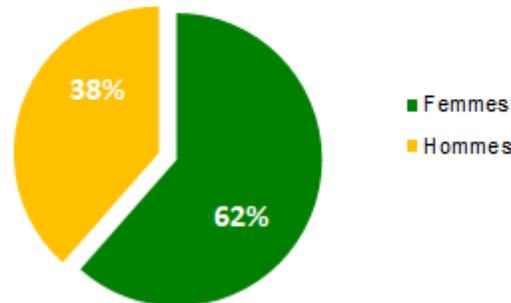
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE LABORATOIRES



COMPOSITION DE LA DIRECTION DES SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS DES COMITÉS DE SÉLECTION





# GLOSSAIRE



Credit photo : Alice Newby / 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 2022 a été adopté par le Conseil d'Administration du 27/06/2023 après avis du Conseil Social d'Administration du 13/06/2023 et le Conseil Académique du 15/06/2023.

## 7 UFR, INSTITUTS ET ÉCOLE

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

## 2 CENTRES DE FORMATION

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

## 18 UNITÉS DE RECHERCHE

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

## 1 CLUB DES ENTREPRISES

## 1 FONDATION PARTENARIALE

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

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc  
Séance du 27 juin 2023  
N° 2023.06.27\_6.1.

**Point 6 – Affaires juridiques**

**6.1. Élection des personnalités extérieures membres du conseil d'administration**

*Vu le code de l'éducation, notamment ses articles D719-47-1 et suivants ;*

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

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

*Vu la désignation des personnalités extérieures membres du conseil d'administration lors du conseil d'administration incomplet du 4 décembre 2020 ;*

*Vu les démissions de deux personnalités extérieures désignées en qualité de personnalités qualifiées assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise, en date des 10 janvier 2023 et 13 janvier 2023 ;*

*Vu l'appel à candidatures publié sur le site internet de l'USMB en date du 20 février 2023 ;*

Personnalités assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise : 2 sièges vacants.

Une candidature reçue : Monsieur Renaud VEZIER, fondateur et gérant de l'entreprise Think and motion.

► **Le conseil d'administration désigne Monsieur Renaud VEZIER comme personnalité extérieure du conseil d'administration de l'USMB, en qualité de personnalité qualifiée assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	13
Quorum :	17	Renaud VEZIER :	13
Membres présents :	20	Blancs ou nuls :	11
Membres représentés :	4		
Nombre de votants :	24		

Fait à Chambéry, le **03 JUIL. 2023**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles

Délibération publiée sur le site internet de l'université le : **03 JUIL. 2023**

Transmise au recteur de région académique le : **03 JUIL. 2023**

**Modalités de recours contre la présente délibération :** La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site [www.telerecours.fr](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.

## 6. Affaires juridiques

### 6.2. Conventions diverses pour approbation

#### 6.2.1. Convention n°2023-226

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L712-2 et L712-3 ;

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 suivante :

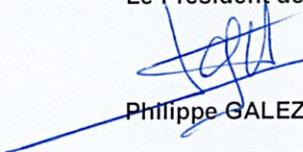
N° Convention USMB	Composante/ Direction/ Service/ Laboratoires n°1	Composante/ Direction/ Service/ Laboratoires n°2	Partenaire(s)	Pv : Privé P : Public	Type de contrat	Objet de la convention	Date effet	Date fin	Durée en année	Dépense/ Recette/ Sans incidences financières	Aspects financiers de la convention (montant HT/TTC, etc.)
2023-226	SFC		Chambre de commerce et d'industrie de Haute-Savoie	P	Convention de partenariat	Partenariat pédagogique pour la mise en œuvre de la licence professionnelle métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers - Régularisation au titre de l'année 2022-2023	01/09/2022	31/08/2025	3 ans	R	115 830,00 euros pour une année

#### Résultat du vote :

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	18
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	19	Abstention :	5
Membres représentés :	4	Pour :	18
Nombre de votants :	23		

Fait à Chambéry, le 03 JUIL 2023

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le : 03 JUIL 2023 Transmise au recteur de région académique le : 03 JUIL 2023
<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>. 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>	

## 6. Affaires juridiques

### 6.2. Conventions diverses pour approbation

#### 6.2.2. Convention n°2023-366

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L712-2 et L712-3 ;

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 suivante :

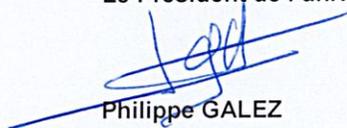
N° Convention USMB	Composante/ Direction/ Service/ Laboratoires n°1	Composante/ Direction/ Service/ Laboratoires n°2	Partenaire(s)	Pv : Privé P : Public	Type de contrat	Objet de la convention	Date effet	Date fin	Durée en année	Dépense/ Recette/ Sans incidences financières	Aspects financiers de la convention (montant HT/TTC, etc.)
2023-366	SFC		INES Plateforme Formation & Evaluation	Pv	Convention de prestation de service d'enseignement	Fixe les modalités d'intervention d'INES Plateforme Formation & Evaluation dans le cadre du master mention "énergie solaire" parcours "énergie pour bâtiments et villes solaires", formation en continue - Régularisation au titre de l'année 2022-2023	01/09/2022	31/08/2023	1 an	D	53 920,00 euros (montant total de la convention)

#### Résultat du vote :

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	22
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	19	Abstention :	1
Membres représentés :	4	Pour :	22
Nombre de votants :	23		

Fait à Chambéry, le 03 JUIL. 2023

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,

  
Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le : 03 JUIL. 2023 Transmise au recteur de région académique le : 03 JUIL. 2023
<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>. 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>	

**6. Affaires juridiques**
**6.2. Conventions diverses pour approbation**
**6.2.3. Conventions n°2023-321 et n°2023-322**

*Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L712-2 et L712-3 ;*

*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 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 en année	Dépense/ Recette/ Sans incidences financières	Aspects financiers de la convention (montant HT/TTC, etc.)
2023-321	DGS		Agence de mutualisation des universités et établissements (Amue)	P	Convention de service	Convention en mode service de la solution logicielle commune Pégase	01/01/2022	Indéterminée	Indéterminée	D	24 000,00 euros par an
2023-322	DGS		Agence de mutualisation des universités et établissements (Amue)	P	Convention de service	Convention d'usage de la solution logicielle commune Pégase	01/01/2022	Indéterminée	Indéterminée	D	43 200,00 euros par an

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	34	Nombre de suffrages exprimés :	22
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	19	Abstention :	1
Membres représentés :	4	Pour :	22
Nombre de votants :	23		

Fait à Chambéry, le **07 JUIL. 2023**

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,

  
Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable à la direction des affaires juridiques et institutionnelles	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	<b>07 JUIL. 2023</b>
	Transmise au recteur de région académique le :	<b>07 JUIL. 2023</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.