

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_2.**

**Point 2 – Approbation du procès-verbal de la séance du 21 mai 2024**

*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 procès-verbal de la séance du conseil d'administration du 21 mai 2024.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	23
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	19	Abstention :	2
Membres représentés :	6	Pour :	23
Nombre de votants :	25		

Fait à Chambéry, le

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

**PHILIPPE** Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
**GALEZ ID** Date : 2024.07.03  
13:53:53 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024
<b>Modalités de recours contre la présente délibération :</b> La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site <a href="http://www.telerecours.fr">www.telerecours.fr</a> . En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.		

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc  
Séance du 25 juin 2024  
N° 2024.06.25\_3.1.**

**Point 3 – Affaires financières**

**3.1. Budget rectificatif n°1-2024**

*Vu le code de 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 (Budget total après BR1) :**

- 1 127 ETPT sous plafond État et 257,03 ETPT sous plafond établissement
- 155 449 916 € d'autorisations d'engagement dont :
  - Personnel : 112 174 135 €
  - Fonctionnement : 25 771 274 €
  - Investissement : 17 504 507 €
- 154 709 555 € de crédits de paiement dont :
  - Personnel : 112 174 135 €
  - Fonctionnement : 25 480 913 €
  - Investissement : 17 054 507 €
- 150 225 362 € de prévisions de recettes
- - 4 484 193 € de solde budgétaire (déficit)

► **Le conseil d'administration vote les prévisions budgétaires suivantes (Budget total après BR1) :**

- - 4 920 851 € de variation de trésorerie
- - 2 072 821 € de résultat patrimonial
- - 982 821 € de capacité d'autofinancement
- - 4 255 344 € de variation de fonds de roulement (prélèvement)

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

**Résultat du vote :**

<i>Membres en exercice :</i>	35	<i>Nombre de suffrages exprimés :</i>	25
<i>Quorum :</i>	18	<i>Contre :</i>	6
<i>Membres présents :</i>	19	<i>Abstention :</i>	0
<i>Membres représentés :</i>	6	<i>Pour :</i>	19
<i>Nombre de votants :</i>	25		

Fait à Chambéry, le

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

**PHILIPPE GALEZ** ID  
Signature numérique de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.03 13:54:14 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024

**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 2024**

**Conseil d'administration du 25 juin 2024**

## Table des matières

1 Le budget rectificatif en recettes	3
1.1 Les recettes globalisées	3
1.2 Les recettes fléchées	7
2 Le budget rectificatif en AE/CP	7
2.1 Les dépenses de masse salariale	7
2.2 Les dépenses de fonctionnement	8
2.3 Les dépenses d'investissement	10
3 Le budget rectificatif en droits constatés	13
3.1 Le compte de résultat prévisionnel	13
3.2 La capacité d'autofinancement	15
3.3 La situation patrimoniale	15
4 Les indicateurs du budget rectificatif	16
4.1 Le fonds de roulement	16
4.2 L'équilibre budgétaire et la trésorerie	17
4.3 Les restes à payer	18
4.4 Les ratios	20
5 Conclusion	22

Le budget rectificatif n°1 de 2024 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 2024, 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 (BR1) au format GBCP et sont consacrées d'abord 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.

Comme déjà exposé lors de la présentation du compte financier 2023, l'Université est engagée dans une trajectoire financière complexe, marquée par un premier déficit de **- 985 779 €** en 2023, résultant d'un effet ciseau entre atonie des recettes et dynamiques des dépenses. Le rapport s'attachera donc également dans sa dernière partie à présenter les mesures mises en œuvre par l'établissement afin de d'améliorer ses indicateurs financiers dès son BR1 2024.

## 1 Le budget rectificatif en recettes

### 1.1 Les recettes globalisées

Les recettes globalisées de l'établissement progressent de **+ 7 331 597 €** (tableau 1), soit une augmentation de + 5,45 % par rapport à la prévision du BI 2023. Entre le BI et le BR1 2023, elles avaient progressé dans des proportions inférieures (+ 3,36 %).

Tableau 1 : Les recettes nouvelles

	CF 2022	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024
Subvention pour charges de service public	97 903 588,00 €	102 857 016 €	101 191 845 €	1 542 834 €	102 734 679 €
Autres financements de l'Etat	2 126 641,00 €	182 600 €	1 323 785 €	197 942 €	1 521 727 €
Fiscalité affectée	641 405,00 €	986 986 €	950 000 €	- €	950 000 €
Autres financements publics	9 952 795,00 €	12 583 737 €	15 752 658 €	4 430 895 €	20 183 553 €
Recettes propres	14 220 061,00 €	14 970 542 €	15 194 477 €	1 159 926 €	16 354 403 €
<b>Recettes globalisées</b>	<b>124 844 490 €</b>	<b>131 580 881 €</b>	<b>134 412 765 €</b>	<b>7 331 597 €</b>	<b>141 744 362 €</b>

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

Tableau 2 : La variation au BR1 des recettes par origine

	Variation BR1 2024/BI 2024
Subvention pour charges de service public	1,52%
Autres financements de l'Etat	14,95%
Fiscalité affectée	0,00%
Autres financements publics	28,13%
Recettes propres	7,63%
<b>Recettes globalisées</b>	<b>5,45%</b>

#### *La subvention pour charges de service public*

Le tableau 3 présente l'évolution de la SCSP 2024 et des autres financements de l'État en comparaison de la prévision opérée au BI 2024.

Au BI 2024 et avec l'accord de la tutelle, l'établissement avait préinscrit les recettes attendues d'indemnités du Conseil national des Universités (CNU) pour 26 000 € et une compensation des consultations de psychologues par les étudiants (dite « chèques psy ») pour 35 000 €. L'évolution nette est donc de + 281 834 €, mais les deux recettes indiquées restant attendues, il est inscrit la progression en produit de la différence entre la 1<sup>ère</sup> notification et la pré-notification, soit + 342 834 €.

En outre, à la demande du Ministère, il est également valorisé une quote-part de la recette non notifiée encore du Contrat d'objectifs et de moyens pluriannuel (COMP) : elle s'élève à 1,2 M€ (pour une recette demandée totale de 3 M€). Cette recette fera l'objet d'une comptabilisation pluriannuelle en fonction de la réalisation des actions financées, afin de conserver une image fidèle de la situation financière de l'établissement.

Il est à noter que les dépenses correspondantes sont partagées à parts égales entre les différentes masses budgétaires.

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

	Pré Notification 2024	1ère notification 2024	BI 2024	Variation en € entre la 1ère notification 2024 et le BI 2024
<b>MASSE SALARIALE</b>	<b>92 402 781 €</b>	<b>92 549 545 €</b>	<b>92 402 781 €</b>	<b>146 764 €</b>
Masse salariale	90 085 113 €	90 085 113 €	90 085 113 €	- €
LPR 2022 : repyramidage IRTF	24 440 €	24 440 €	24 440 €	- €
LPR 2023 classement des jeunes chercheurs	3 990 €	3 990 €	3 990 €	- €
LPR 2023 refonte indemnitaire enseignants chercheurs et enseignants sd degré	478 174 €	478 174 €	478 174 €	- €
LPR 2023 repyramidage enseignants chercheurs et second degré	23 160 €	23 160 €	23 160 €	- €
LPR 2023 : repyramidage IRTF	16 743 €	43 299 €	16 743 €	26 556 €
LPR 2023 : progression de carrière IGR		4 801 €		4 801 €
LPR 2023 création contrats doctoraux (tiers d'année)	33 066 €	33 066 €	33 066 €	- €
LPR 2023 revalorisation contrats doctoraux (cohorte 2020 et 2021)	60 382 €	60 382 €	60 382 €	- €
LPR 2023 chaire des professeurs juniors	57 663 €	57 663 €	57 663 €	- €
LPR 2023 revalorisation indemnitaire ITRF et personnels des bibliothèques	24 876 €	24 876 €	24 876 €	- €
LPR 2024 classement des jeunes chercheurs	41 175 €	41 175 €	41 175 €	- €
LPR 2024 refonte indemnitaire ESAS	422 330 €	422 330 €	422 330 €	- €
LPR 2024 repyramidage EC	16 581 €	16 581 €	16 581 €	- €
LPR 2024 contrats doctoraux	31 562 €	31 562 €	31 562 €	- €
LPR 2024 création de nouveaux contrats doctoraux (1/3 d'année)		33 970 €		33 970 €
Rendez-vous salarial du 12 juin 2023	942 204 €	942 204 €	942 204 €	- €
Actions spécifiques : LPR 2023 : ajustement repyramidage (ITRF)		1 437 €		1 437 €
Actions spécifiques : CRCT HORS SHS		5 000 €		5 000 €
Actions spécifiques : CRCT SHS		10 000 €		10 000 €
Actions spécifiques : CPP ou CRCT suite à congé maternité 2023		5 000 €		5 000 €
Actions spécifiques : Egalité des chances - PPPE rentrée 2024 (1/3 année) et montée des cohortes	109 000 €	109 000 €	109 000 €	- €
Action spécifique : courrier DGSIP B2-2 - compensation d'un emploi		60 000 €		60 000 €
Actions spécifiques : IUF	32 322 €	32 322 €	32 322 €	- €
<b>FONCTIONNEMENT</b>	<b>8 489 064 €</b>	<b>8 624 134 €</b>	<b>8 489 064 €</b>	<b>135 070 €</b>
Fonctionnement	7 239 782 €	7 239 782 €	7 239 782 €	- €
Groupement de commandes 2019-2023 Elsevier	-83 633 €	-83 633 €	83 633 €	- €
Exonération des droits d'inscription pour les étudiants boursiers	930 322 €	914 149 €	930 322 €	16 173 €
LPR 2024 : aide au démarrage moyens aux laboratoires	96 617 €	96 617 €	96 617 €	- €
LPR 2023 : moyens aux laboratoires				- €
Action spécifique : Contrat de vie étudiante (culture, santé, sport)	180 146 €	180 146 €	180 146 €	- €
Action spécifique : Plan bibliothèques ouvertes	27 330 €	27 330 €	27 330 €	- €
Action spécifique : Chèque psy crise sanitaire	35 000 €		35 000 €	35 000 €
Action spécifique : IUF crédits scientifiques	37 500 €	37 500 €	37 500 €	- €
Action spécifique : Indemnités CNU	12 000 €		12 000 €	12 000 €
Action spécifique : Indemnités CNU-frais de déplacement	14 000 €		14 000 €	14 000 €
Action spécifique : Concours ITRF		3 243 €		3 243 €
Action spécifique : Aide aux étudiants en situation de handicap 2024		209 000 €		209 000 €
<b>Opérations immobilières</b>	<b>300 000 €</b>	<b>300 000 €</b>	<b>300 000 €</b>	<b>- €</b>
Accessibilité	150 000 €	150 000 €	150 000 €	- €
Dotation sûreté	100 000 €	100 000 €	100 000 €	- €
Mise en conformité				- €
Mise en sécurité	50 000 €	50 000 €	50 000 €	- €
<b>TOTAL</b>	<b>101 191 845 €</b>	<b>101 473 679 €</b>	<b>101 191 845 €</b>	<b>281 834 €</b>

### 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 **+ 4 628 837 €** contre + 3 333 408 € au BR1 2023. Elles se détaillent ainsi :

- Subvention de la Région au titre de l'appel à projet 2022 qui sera justifié sur l'exercice 2024 : **400 000 €** en recette de fonctionnement et **205 000 €** en investissement (la recette inscrite au BI 2023 n'a pas été titrée et n'avait pas fait l'objet d'une reprogrammation au BI 2024) ;
- Crédits de portages (donc équilibrés en dépenses et en recettes) au titre de l'appel à projet 2024 de la région dont les résultats seront connus à la rentrée 2024 : **894 000€** en fonctionnement et **1 145 000 €** en investissement ;
- ANR investissement d'avenir : 253 217 €
- ANR investissement d'avenir EU SOLAR : 100 000 €
- ANR SHINE PIA 4 : 300 000 €
- ANR @SPIRE : 100 000 €
- ANR hors investissement d'avenir : 779 430 €  
*Dont 414 106 € en crédits de portage pour de nouveaux contrats*
- Région (projets recherche) : 59 690 €
- Région (IUT A) : 6 000 €
- Union européenne (projets recherche) : 20 000 €
- Ajustement recettes Région et Etat (formation continue) : - 45 530 €
- Grand Lac et Grand Chambéry (chaufferie du Bourget) : 100 000 €
- QuickWin (financement AAP-TE pour le patrimoine) : 191 500 €
- Diverses recettes nouvelles sur projets recherche : 120 530 €
- Diverses recettes nouvelles hors recherche : 201 650 €

### Les autres ressources

Les augmentations nettes des ressources propres se répartissent ainsi, pour un total de **+ 1 159 926 €**, contre + 711 576 € au BR1 2023 :

- Ajustement des droits ministériels non exonérés : - 160 000 €, en cohérence avec le niveau brut de 2023 ;
- Produits des composantes : **346 901 €**, dont 184 252 € de taxe d'apprentissage (intégrant la compensation attendue au titre du décret n° 2024-91 du 8 février 2024) ;
- Recette CNRS pour salle blanche (Lake Switch) : 117 406 €
- Remboursement assurance DO POLYTECH : 90 059 €
- Recettes de locations : 22 000 €
- Formation continue et alternance : 328 690 €
- Contrats de recherche (financeurs privés) : 229 750 €
- Fondation (financement projets recherche) : 54 000 €
- Projets relations internationales : 111 000 €
- Recettes diverses : 19 880 €

## 1.2 Les recettes fléchées

Tableau 4 : L'évolution des recettes fléchées 2024

	CF 2022	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024	Variation BR1 2024/BI 2024
Financements de l'Etat fléchés	274 193 €	290 000 €	720 000 €	- €	720 000 €	0,00%
Autres financements publics fléchés	199 784 €	808 000 €	9 861 000 €	-2 100 000 €	7 761 000 €	-21,30%
<b>Recettes fléchées</b>	<b>473 977 €</b>	<b>1 098 000 €</b>	<b>10 581 000 €</b>	<b>-2 100 000 €</b>	<b>8 481 000 €</b>	<b>-19,85%</b>

## 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

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 **+ 1,44 %** contre + 1,59 % au BR 1 2023.

Tableau 5 : L'évolution des dépenses de masse salariale 2024

	BI 2024			BR1 2024			Après BR1 2024		
	PF1	PF2	Total	PF1	PF2	Total	PF1	PF2	Total
MS gérée centralement	88 365 022 €	2 383 989 €	90 749 011 €	573 325 €	468 225 €	1 041 550 €	88 938 347 €	2 852 214 €	91 790 561 €
MS sur composantes et services		10 523 781 €	10 523 781 €	- €	385 434 €	385 434 €	- €	10 909 215 €	10 909 215 €
Heures complémentaires	5 826 826 €	3 484 982 €	9 311 808 €	162 551 €	- €	162 551 €	5 989 377 €	3 484 982 €	9 474 359 €
<b>Total</b>	<b>94 191 848 €</b>	<b>16 392 752 €</b>	<b>110 584 600 €</b>	<b>735 876 €</b>	<b>853 659 €</b>	<b>1 589 535 €</b>	<b>94 927 724 €</b>	<b>17 246 411 €</b>	<b>112 174 135 €</b>

Elle est financée à hauteur de 25,16 % par des crédits État (contre 52,48 % au BR1 2023).

En effet, la hausse de la masse salariale gérée en central couvre pour :

- 527 550 € l'indemnité de résidence instituée par le décret n° 2023-1168 du 12 décembre 2023 pour les agents ayant leur résidence administrative sur Annecy : l'évaluation est faite sur 13 mois, sans aucune compensation à ce jour et se partage prévisionnellement entre le plafond 1 (509 375 €) et le plafond 2 (18 225 €) ;
- 14 000 € au titre d'un capital décès versé pour un agent titulaire ;
- 50 000 € de réserve au titre d'un second capital décès à verser pour un agent titulaire ;
- 400 000 € inscrit au titre prévisionnel du COMP (soit un 1/3 de la dépense totale inscrite) sur le plafond 2 (la dépense n'est donc à ce stade pas valorisée dans le DPG) ;

- 50 000 € supplémentaire de réserve au vu du taux de consommation de la masse salariale.

Les dépenses supplémentaires de masse salariale gérées par services et composantes concernent :

- Des dépenses sur contrat pour la recherche, à hauteur de 317 434 € ;
- Des dépenses de personnels sur plafond 2 pour des agents à recruter sur les grands projets et au titre du dialogue de performance (partie PUIC) pour 68 000 € ;
- Les dépenses d'heures complémentaires des composantes après actualisation des altérations du potentiel enseignants pour 162 551 €.

Le nombre d'emplois n'est pas modifié.

Ainsi, il est maintenu à **1 127 ETPT** pour le plafond 1.

PLAFOND D'EMPLOI	CATEGORIE	BR1 2024	BI 2024	BR1 2024 - BI 2024
1	TITULAIRES ENS	522,46	525,32	-2,86
	TITULAIRES BIATSS	406,1	411	-4,90
	NON TITULAIRES ENS	46,86	48,47	-1,61
	ATER ET DOCTORANT CONTRACTUEL	55,52	53,67	1,85
	NON TITULAIRES ENS CDI	11	11	0,00
	NON TITULAIRES BIATSS	52,18	45,54	6,64
	NON TITULAIRE BIATSS CDI	32,88	32	0,88
<b>TOTAL P1</b>		<b>1 127,00</b>	<b>1 127,00</b>	<b>0,00</b>

Il convient toutefois de noter la baisse du nombre de titulaire et l'augmentation à due concurrence des contractuels, tant pour les enseignants que les BIATSS, pour lesquels les emplois permanents sont pourvus par des contractuels en l'absence de candidats titulaires.

Sur le plafond 2, le tableau des emplois est maintenu à **257,03 ETPT**, certains recrutements/projets n'étant pas encore lancés et d'autres étant retardés. On note toutefois un transfert de CCD BIATSS en CDI pour 2,88 ETPT.

PLAFOND D'EMPLOI	CATEGORIE	BR1 2024	BI 2024	BR1 2024 - BI 2024
2	NON TITULAIRES ENS CDD	20,87	20,87	0,00
	NON TITULAIRES ENS CDI	12,5	12,5	0,00
	NON TITULAIRES BIATSS	114,33	117,21	-2,88
	NON TITULAIRE BIATSS CDI	32,71	29,83	2,88
	DOCTORANTS	76,62	76,62	0,00
<b>TOTAL P2</b>		<b>257,03</b>	<b>257,03</b>	<b>0,00</b>
<b>Total général</b>		<b>1 384,03</b>	<b>1 384,03</b>	<b>0,00</b>

## 2.2 Les dépenses de fonctionnement

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

	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024
AE	20 202 274 €	22 359 121 €	3 412 153 €	25 771 274 €
CP	21 785 437 €	22 180 760 €	3 300 153 €	25 480 913 €
<b>Ecart</b>	<b>- 1 583 163 €</b>	<b>178 361 €</b>	<b>112 000 €</b>	<b>290 361 €</b>

Les autorisations d'engagement progressent de +15,26 % entre le BI et le BR1 2024 contre +5,02 % entre le BI et le BR1 2023 et les CP de + 14,88 % contre + 4,83 % l'année dernière.

Les hausses de la section fonctionnement, à mettre en regard pour certaines d'entre elles des augmentations de recettes, sont détaillées ci-dessous :

- Composantes : 238 689 € (AE)/218 689 € (CP)
- Contrats de recherche et prestations : 822 719 (AE)/ CP  
*Dont 300 000 € de crédits de portage*
- Grands projets : 768 653 € (AE/CP)  
*Dont 203 153 € au titre du solde du plan tourisme*
- Direction du numérique : 181 000 € (AE)/106 000 (CP)
- Direction des relations internationales : 111 000 € (AE/CP)
- Service Formation continue alternance : - 414 630 € (AE/CP)
- Patrimoine : 599 362 € (AE/CP)  
*Dont 300 000 € au titre de la souscription de l'assurance dommage ouvrage pour le marché global de performance de la bibliothèque universitaire (BU) de Jacob.*
- Présidence : 1 072 110 € (AE/CP)  
*Dont 160 000 € de crédits de portage ajoutés aux 160 000 € inscrits au BI pour le COMP ;  
Et dont 894 000 € de crédits de portages pour l'AAP Région 2024 ;*
- Autres services centraux et communs : 16 250 € (AE) /16 250 € (CP)

La hausse des dépenses de fonctionnement est donc due pour 70 % à l'ouverture de crédits portage, des contrats ou des dépenses sur ressources propres, équilibrés en dépenses et recettes, la baisse des dépenses du service de formation continue correspondant à un transfert d'ouverture de crédits au profit du reste de l'établissement.

Pour les 30 % restants, les augmentations nettes concernent :

- la direction du numérique avec l'évolution du logiciel de paie (89 000 € en AE et 26 000 € en CP), le changement du logiciel de médecine professionnelle (50 000 € en AE/CP) et la mise en place du parapheur électronique (50 000 € AE/CP), auquel s'ajoute un effort sur le fonctionnement courant de la direction (- 20 000 €) ;
- et la direction du patrimoine, avec 300 000 € au titre de la souscription de la dommage ouvrage de la BU (voir supra) et 299 362 € de complément de dotation pour couverture des charges d'exploitation, financées à hauteur de 22 000 € par les recettes de location mentionnées plus haut.

## 2.3 Les dépenses d'investissement

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

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

	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024	Variation BR1 2024/BI 2024
AE non fléchées	6 895 912 €	7 309 398 €	1 601 109 €	8 910 507 €	21,90%
AE sur opérations fléchées	17 541 207 €	18 094 000 €	- 9 500 000 €	8 594 000 €	-52,50%
<b>Total AE</b>	<b>24 437 119 €</b>	<b>25 403 398 €</b>	<b>- 7 898 891 €</b>	<b>17 504 507 €</b>	<b>-31,09%</b>
CP non fléchés	8 068 116 €	7 064 398 €	1 601 109 €	8 665 507 €	22,66%
CP sur opérations fléchées	1 292 467 €	10 489 000 €	- 2 100 000 €	8 389 000 €	-20,02%
<b>Total CP</b>	<b>9 360 583 €</b>	<b>17 553 398 €</b>	<b>- 498 891 €</b>	<b>17 054 507 €</b>	<b>-2,84%</b>
<b>Ecart</b>	<b>15 076 536 €</b>	<b>7 850 000 €</b>	<b>- 7 400 000 €</b>	<b>450 000 €</b>	

Les AE non fléchées progressent de **+ 21,90 %** contre + 33,09 % entre le BI et le BR1 2023 et les CP non fléchés de **+ 22,66 %** contre + 25,90 % entre le BI et le BR1 2023 alors que les opérations fléchées affichent une baisse d'AE de **- 52,50 %** contre une hausse de 0,14 % entre le BI et le BR1 2023 et une baisse de **- 20,02 %** en CP contre une hausse de + 0,65 % entre le BI et le BR1 2023.

### Point sur les principales opérations fléchées de la programmation pluriannuelle des investissements :

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

AE fléchées	Opérations	CP fléchés
- 9 500 000 €	DEPROGRAMMATION RENOVATION IUT 2024 + REPROGRAMMATION 2025	- 2 100 000 €

**L'opération de rénovation de l'IUT d'ANNECY** qui s'élève au total à 17 M€ est constituée de deux tranches :

- une première tranche de 7 M€ financée dans le cadre du PIP 2, avec un financement de 1 M€ de la Région et de 6 M€ du Conseil départemental de la Haute-Savoie ;
- une seconde tranche de 10 M€, financée par le Conseil départemental de la Haute-Savoie dans le cadre du CPER 2015.
- La mise en route de l'opération est décalée sur le début 2025 : il est donc opéré une déprogrammation des AE et des CP dès le BR1 (voir tableau 8), en conservant 1 M€ en AE et 764 000 € en CP au titre des études. Les encaissements sont prévus à hauteur des CP, avec 150 000 € de la Région et 614 000 € du Département de la Haute-Savoie, comme indiqué dans le tableau budgétaire 9Bis.

L'opération pourrait en outre être complétée également par des travaux lourds de rénovation énergétique, l'USMB étant lauréate en 2024 du nouvel AAP « Transition énergétique 2024 », lancé par la DIE le 11 octobre 2023 sur le programme 348 « Performance et résilience des bâtiments de l'Etat et

de ses opérateurs ». Le montant financé par l'AAP serait alors de 3,4 M€ sur un projet éligible à hauteur de 15,5 M€ TDC.

Une des opérations conséquentes de la programmation pluriannuelle des investissements pourrait également connaître un retard : **l'accueil de site du campus d'Annecy**. Son montant prévisionnel s'élève à 5 M€, financés dans le cadre du PIP2 à hauteur de 2 M€ par la Région et de 3 M€ par le Département de la Haute-Savoie. En effet, le montage juridique doit être revu car le Département souhaite rester propriétaire du foncier alors qu'il était question qu'il le cède initialement. Des dispositifs, dont le bail à construction en faveur duquel le Conseil départemental s'est prononcé, sont en cours d'expertise afin de poursuivre l'opération dans les meilleurs délais.

S'agissant du marché global de performance de **l'extension de la BU de Jacob**, il a fait pour mémoire l'objet d'un engagement sur la tranche ferme en 2023, à hauteur de 17 115 977 € (voir tableau 9Bis des annexes budgétaires). Cette opération représente un coût TDC de 19 M€ sur la tranche ferme, financés dans le cadre du CPER par l'Etat (6 M€), la Région (7 M€), le Département de la Savoie (3 M€) et Grand Chambéry (3 M€). Les travaux démarrant avant l'été, une consommation de CP de 4 120 000 € est prévue sur 2024.

Enfin, l'opération de construction d'un **centre d'enseignement et de développement en réalité augmentée (CEDRA)** s'élève à 21,2 M€ prévisionnels et figure dans le Schéma local de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SLESR) pour la Savoie 2024-2028, approuvé par les collectivités partenaires. Le CEDRA bénéficie du financement de l'Etat (4,2 M€), de la Région (3 M€), du Département de la Savoie (7 M€) et de Grand Chambéry (7 M€).

Les études débutant sur 2024, les AE ouvertes pour 2024 (3 055 000 €) comme les CP (605 000 €) sont maintenus au BR1.

Les **autres opérations fléchées** (Bâtiment Polytech, Halle des sports, Bâtiment Maurienne) arrivent à leur terme avec un reste à engager de 491 119 € et un reste à payer de 121 948 €, sur ces trois opérations dont le montant total s'élevait à 16 227 709 €. Le solde à engager individuellement peut s'avérer négatif dans le cas où une subvention a été partagée entre deux opérations étroitement liées (Bâtiment Maurienne/Polytech).

La dernière opération fléchée de la PPI concerne la rénovation du bâtiment Marcoz pour 300 000 €. Elle ne fait l'objet d'aucune programmation à ce stade.

Un point synthétique des restes à payer 2024 sera fait dans la partie consacrée à la comptabilité en droits constatés.

### ***Point sur les principales opérations non fléchées***

Les opérations non fléchées sont financées sur des crédits recherche et sur ressources propres. Leur progression par rapport au BI s'élève à + 1 601 109 €. Leur détail, avec mention 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
400 000 €	CREDITS PORTAGE COMPLEMENT INV POUR COMP	400 000 €
1 145 000 €	AAP REGION 2024 INV	1 145 000 €
120 000 €	AAP REGION 2023 VIDEOPROTECTION JACOB	120 000 €
-150 000 €	RESERVE VENTILEE	-150 000 €
50 000 €	Dépenses Investissements Dotation complémentaire IUTA	50 000 €
25 000 €	Dépenses Investissements Financement par TA IUTA	25 000 €
25 000 €	Dépenses Investissements Dotation complémentaire IUTC	25 000 €
32 533 €	Dépenses Investissements Dotation complémentaire IAE	32 533 €
35 000 €	Dépenses Investissements Dotation complémentaire PAC	35 000 €
40 000 €	Dépenses Investissements Dotation complémentaire SCEM	40 000 €
-800 010 €	DEPROGRAMMATIONS INVESTISSEMENTS GLOBALISES 2024	-800 010 €
90 059 €	ESCALIER POLYTECH (REMBOURSEMENT ASSURANCE)	90 059 €
191 500 €	QUICKWIN : DESEMBOUAGE ACY 75000 / BOURGET 25000 / GTC 60000 / ROBINET THERMO 31500	191 500 €
117 406 €	PARTICIPATION CNRS DEPENSE LAKE SWITCH	117 406 €
7 880 €	Indemnités pénalités de retard terrain synthétique	7 880 €
-20 000 €	Economies de 10% du budget IG du SFC	-20 000 €
200 000 €	PREVISION NOUVEAUX CONTRATS RECHERCHE	200 000 €
41 397 €	EDYTEM ANR AVATAR	41 397 €
3 972 €	EDYTEM ANR COSMO ART	3 972 €
3 000 €	IREGE PEPR TAEF	3 000 €
-17 430 €	LEPMI AURA EFFISURF	-17 430 €
4 500 €	LEPMI PIA DURASYS	4 500 €
5 599 €	LIBM ANR EFFORTLESS	5 599 €
-1 974 €	LIBM ANR FOVEAL	-1 974 €
4 000 €	LISTIC ANR ETHICS	4 000 €
9 000 €	LOCIE ANR BIOCOOL	9 000 €
2 500 €	LOCIE ANR COOL DOWN	2 500 €
31 403 €	LOCIE ANR PACS	31 403 €
3 000 €	LOCIE ANR STOCK-HD - INV	3 000 €
-932 €	LOCIE ANR WOOD WASTE PANEL	-932 €
-2 916 €	SYMME ANR ASTRIA	-2 916 €
-1 078 €	CARTEL CPJ ISOLAC	-1 078 €
4 700 €	CBH23QBJX CROMA ANR E-QBITFLY	4 700 €
3 000 €	CFF24FFJX - CERDAF Fondation de France COMMUNS FONCIERS	3 000 €
<b>1 601 109 €</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1 601 109 €</b>

L'identification par couleur permet de faire ressortir les 4 grands domaines de l'investissement non fléché au BR1 :

- Les crédits de portage du COMP en investissement sont inscrits, comme pour les masses Personnel et Fonctionnement, à hauteur de 400 000 €. Le total s'élève ainsi à 1,2 M€, correspondant au montant complémentaire de SCSP inscrit ;
- Les crédits de portage en investissement de l'AAP Région pour 1,145 M€ sont équivalents à la recette inscrite ;
- Un complément de crédits au titre de l'AAP Région 2023 est également prévu ici pour la mise en place de la vidéoprotection sur le site de Jacob pour 120 000 € (seule la recette avait été inscrite au BI 2024) ;
- Enfin la réserve prévue au BI 2024 est utilisée pour financer les autres dépenses d'investissement.

Ainsi, 207 533 € sont alloués aux composantes pour financer leurs acquisitions supplémentaires de matériel pédagogique. Pour mémoire, l'enveloppe inscrite au BI avait été limitée à 920 000 €, équivalents au BI 2023, alors que le besoin recensé s'élevait à 1 760 000 €.

- Sur le patrimoine, un effort conséquent de déprogrammation anticipée est réalisé, à hauteur de – 800 010 €, un arbitrage ayant été opéré sur les dépenses financées sur fonds propres au vu de la situation financière de l'établissement. Cela concerne essentiellement des travaux de rénovation (toiture/façades, remplacement GTC et plomberie pour - 585 000 €).

Les nouveaux travaux sont constitués d'un complément de travaux financé pour la salle blanche au Bourget (117 406 €) et d'opérations lauréates de l'AAP TE indiqué plus haut (191 500 €). Afin de permettre l'utilisation du bâtiment POLYTECH pour les effectifs prévus au départ mais limités par l'absence d'accès sécurisé en correspondance avec la jauge, la construction d'un escalier extérieur est engagée pour 90 059 €, financés par une indemnité d'assurance. Enfin, une part des pénalités de retard non libérées dans le cadre de la réalisation de terrains synthétiques sont réinvesties dans des renouvellements nécessaires de matériels sportifs.

- Enfin, 291 741 € sont mobilisés au titre des contrats de recherche (avec financement).

### 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 2024.

Tableau 10 : L'évolution du compte de résultat prévisionnel

<b>CHARGES</b>	<b>CF 2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>BR1 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>	<b>Variation BR1 2024/BI 2024</b>
Personnel	104 930 194 €	110 278 629 €	1 588 258 €	111 866 888 €	1,44%
dont charges de pensions civiles*	28 430 683 €	30 597 060 €	127 686 €	30 724 746 €	0,42%
Fonctionnement autre que les charges de personnel	29 593 017 €	28 778 845 €	4 017 658 €	32 796 502 €	13,96%
<b>TOTAL DES CHARGES</b>	<b>134 523 211 €</b>	<b>139 057 474 €</b>	<b>5 605 916 €</b>	<b>144 663 390 €</b>	<b>4,03%</b>
Résultat prévisionnel: bénéfice	- €	- €	<b>787 203 €</b>	- €	
<b>TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel</b>	<b>134 523 211 €</b>	<b>139 057 474 €</b>	<b>5 605 916 €</b>		
<b>PRODUITS</b>	<b>CF 2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>BR1 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>	<b>Variation BR1 2024/BI 2024</b>
Subventions de l'Etat	107 038 099 €	101 191 845 €	1 542 834 €	102 734 679 €	1,52%
Fiscalité affectée	1 551 436 €	950 000 €	- €	950 000 €	0,00%
Autres subventions	5 423 169 €	14 190 193 €	2 698 596 €	16 888 789 €	19,02%
Autres produits	19 524 728 €	19 865 412 €	2 151 689 €	22 017 101 €	10,83%
<b>TOTAL DES PRODUITS</b>	<b>133 537 432 €</b>	<b>136 197 450 €</b>	<b>6 393 119 €</b>	<b>142 590 569 €</b>	<b>4,69%</b>
Résultat prévisionnel : perte	985 779 €	2 860 024 €	- €	2 072 821 €	
<b>TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel</b>	<b>134 523 211 €</b>	<b>139 057 474 €</b>	<b>6 393 119 €</b>	<b>144 663 390 €</b>	<b>4,60%</b>

Le résultat prévisionnel (déficit) du BI s'établissait à - 2 860 024 €. La variation du résultat entre le BI et le BR1 est améliorée de + **787 203 €** qui se décomposent ainsi :

- Solde positif des produits sur les charges budgétaires : + 287 203 €
- Reprise sur provisions (estimation des Commissaires aux comptes à 831 k€) : + 600 000 €
- Reprise sur financement rattachés à des actifs : + 616 228 €
- Dotations aux amortissements : - 716 228 €

Conformément à l'observation formulée lors du dialogue relatif au compte financier, les opérations d'ordre non budgétaires ont été actualisées en fonction du stock au 31 décembre 2023 demandé à

l'agence comptable, avec une augmentation prévisionnelle de + 200 000 € pour la dotation aux amortissements (dépenses) et les transferts de subvention au compte de résultat (recette).

Les reprise sur provisions sont également estimées en regard des observations des Commissaires aux comptes et après un premier recensement des provisions pour dépréciation d'actifs, qui sera complété avant l'été par celui des provisions pour risques et contentieux.

Le déficit est donc ramené à **- 2 072 821 €**.

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

Ecart DC > RE	
DC	6 393 119
RE	5 165 891
Différence	1 227 228

L'écart entre les produits en droits constatés et les encaissements est de 1 227 228 €. Il est dû :

- à la reprise sur provision (600 000 €) ;
- au transfert de subventions au compte de résultat (616 228 €) ;
- à 11 000 € de régularisation positive de prorata de TVA.

*Tableau 12 : Ecart entre les dépenses en droits constatés et les dépenses encaissées en fonctionnement*

Ecart DC/CP USMB	
DC Fonct. USMB	4 017 658 €
CP Fonct. USMB	3 300 153 €
Différence	717 505 €

L'écart entre les charges en droits constatés et les décaissements est de 717 505 €. Il est dû :

- au complément de dotation aux amortissements (716 228 €) ;
- à un complément de taxe sur les salaires (+ 1 277 €), celle-ci étant ventilée sur la masse de fonctionnement en droits constatés, alors qu'elle l'est sur la masse salariale en CP.

En raison de l'effet non pérenne de certaines recettes et du déficit persistant, l'équipe présidentielle de l'USMB a décidé la **mise en réserve de crédits**, à hauteur de **10 % de la dotation reçue par chaque composante, laboratoire, direction et service**. Cette mise en réserve ne se traduit pas par des mouvements au BR1, mais elle permet de figer une partie des crédits. A ce jour, ceux-ci n'ont toutefois pas vocation à être débloqués.

Cette mise en réserve ne concerne pas la part de dotation financée par des recettes titrées en central et qui couvrent des dépenses dans le cadre de la politique contractuelle de l'établissement, avec la Région et les Départements.

L'effort représente :

- 830 030 € en fonctionnement ;
- 360 868 € sur les heures complémentaires et les vacances.

Il sera présenté en conclusion l'effet escompté sur le résultat, dans l'hypothèse où aucun des crédits concernés ne serait consommé.

### 3.2 La capacité d'autofinancement

La capacité d'autofinancement (CAF) prévisionnelle de l'établissement est présentée dans le tableau 13 qui fait apparaître une amélioration de + 287 203 € correspondant à la hausse du résultat, après réintégration de la reprise sur provision.

Tableau 13 : L'évolution de la CAF prévisionnelle

	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024	Variation BR1 2024/BI 2024
<b>Résultat prévisionnel de l'exercice</b>	- 985 779 €	- 2 860 024 €	787 203 €	- 2 072 821 €	-27,52%
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	7 291 215 €	6 292 115 €	716 228 €	7 008 343 €	11,38%
- reprises sur dépréciations et provisions	- 308 143 €	- 10 000 €	- 600 000 €	- 610 000 €	6000,00%
- reprise des financements rattachés à des actifs	- 5 458 419 €	- 4 692 115 €	- 616 228 €	- 5 308 343 €	13,13%
<b>= capacité d'autofinancement (CAF) ou insuffisance d'autofinancement (IAF)</b>	<b>538 873 €</b>	<b>- 1 270 024 €</b>	<b>287 203 €</b>	<b>- 982 821 €</b>	<b>-22,61%</b>

### 3.3 La situation patrimoniale

Tableau 14 : L'évolution du tableau de financement

EMPLOIS	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024	Variation BR1 2024/BI 2024
Insuffisance d'autofinancement		1 270 024 €	- €	982 821 €	0,00%
Investissements	9 686 976 €	17 553 398 €	- 498 891 €	17 054 507 €	-2,84%
<b>TOTAL DES EMPLOIS</b>	<b>9 686 976 €</b>	<b>18 823 422 €</b>	<b>- 498 891 €</b>	<b>18 037 328 €</b>	<b>-2,65%</b>
<b>Apport au fonds de roulement</b>					
RESSOURCES	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024	Variation BR1 2024/BI 2024
Capacité d'autofinancement	538 873 €	- €	287 203 €		
Financement de l'actif par l'État	725 797 €	1 990 420 €	191 500 €	2 181 920 €	9,62%
Financement de l'actif par des tiers autres que l'État	1 558 304 €	11 717 358 €	- 117 294 €	11 600 064 €	-1,00%
Autres ressources	- 130 449 €	- €	- €		
<b>TOTAL DES RESSOURCES</b>	<b>2 692 525 €</b>	<b>13 707 778 €</b>	<b>361 409 €</b>	<b>13 781 984 €</b>	<b>2,64%</b>
<b>Prélèvement/Abondement sur fonds de roulement</b>	<b>- 6 994 451 €</b>	<b>- 5 115 644 €</b>	<b>860 300 €</b>	<b>- 4 255 344 €</b>	

En investissement, il n’y a pas d’écart entre les crédits de paiement et les droits constatés.

Les crédits complémentaires ouverts sont destinés à financer les mêmes opérations que celles listées dans le tableau 9 (voir supra).

Comme pour les charges, il est opéré une **mise en réserve de 10 %**, dans les mêmes conditions que précitées, ce qui permet à l’établissement de figer **341 011 €** de crédits d’investissement.

La variation (prélèvement) du fonds de roulement au BR1 (+ 860 300 €) se décompose ainsi :

- Diminution nette des dépenses d’investissements :	+ 498 891 €
- Capacité d’autofinancement :	+ 287 203 €
- Subvention de l’Etat dans le cadre de l’AAP TE :	+ 191 500 €
- Diminution des subventions attendues sur l’accueil de site d’Annecy pour 2024 :	- 2 100 000 €
- Ajustement des autres subventions reçues (ANR, collectivités) :	+ 1 738 741 €
- Hausse des ressources propres :	+ 243 965 €

## 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
FDR après compte financier 2023	3 837 271 €	722 372 €	1 084 509 €	3 118 931 €	8 763 083 €
BI 2024	- 5 115 644 €				- 5 115 644 €
BR1 2024	- 3 007 036 €	- 181 783 €	- 466 525 €	- 600 000 €	- 4 255 344 €
FDR après BR1 2024	830 235 €	540 589 €	617 984 €	2 518 931 €	4 507 739 €

Le prélèvement sur le fonds de roulement, après BR1, est de - **4 255 344 €**. Ce fonds de roulement est constitué, pour partie, de sommes qui sont pré-affectées et ne sont donc pas réellement disponibles pour financer les investissements. Il s’agit de celles qui serviront à financer des projets CVEC, SCSP mais également celles mises en provision.

Il en résulte un fonds de roulement final de **4 507 739 €** contre 4 960 716 € au BI 2024.

Il convient de préciser ici que le fonds de roulement fléché sur la CVEC indiqué au compte financier 2023 est corrigé de - **100 617 €** après révision du bilan final. De plus, **81 166 €** sont préemptés sur le fonds de roulement dans la répartition 2024 décidée par la CFVU début 2024.

S’agissant des fonds fléchés sur la SCSP, ils sont corrigés/diminués au BR1 2024 :

- Des crédits du plan tourisme inscrits au BI 2024 (- 276 399 €) et au BR1 2024 (- 203 153 €) ;

- Des crédits du dialogue de performance inscrits aux BI et BR1 2024 avec correction des crédits consommés en 2023 (- 164 234 €) ;
- Des crédits d'investissement reçus via la SCSP inscrits au BI 2024 (- 70 000 €) ;
- De la reprogrammation des dépenses de la DRI au BI 2024 pour solde du DSG (- 47 000 €).

Ils sont par ailleurs augmentés des crédits d'investissement reçus via la SCSP 2024 pour + 230 000 € et de crédits du plan tourisme inclus dans la mise en réserve au vu du rythme de réalisation (+ 47 955 €), ce qui représente une variation nette de – **466 525 €** du fonds de roulement fléché sur la SCSP.

Les réserves réellement disponibles s'élèvent au final à **830 235 €**.

Ainsi, les réserves disponibles représentent 2,2 jours de dépenses de fonctionnement décaissables et le fonds de roulement représente 11,8 jours.

Si les mises en réserve (1 190 898 € + 341 011 €) ne sont pas consommées, le fonds de roulement sera réévalué à 15,8 jours et les réserves disponibles à 5,3 jours.

## 4.2 L'équilibre budgétaire et la trésorerie

Le budget après BR1 affiche un prélèvement sur la trésorerie de 4 920 851 € dont 1 922 402 € de variation sur les comptes de tiers et un solde budgétaire négatif de 4 484 193 €, en amélioration de 840 800 € par rapport au BI 2024.

La trésorerie prévisionnelle au 31/12/2024 correspond à 38 jours de dépenses décaissables.

Tableau 16 : Les facteurs d'évolution de la trésorerie

		Montants (€)
EXÉCUTION	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	-999 441
	Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE) 2022	-3 656 033
	Variation de la TRESORERIE 2022	2 656 592
	Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2022	15 757 534
	Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2022	-9 962 334
	Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2022	25 719 868
	Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2023	8 763 083
	Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2023	-10 594 043
	Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2023	19 357 126
PRÉVISION	Variation du FONDS DE ROULEMENT 2024	-4 255 344
	Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE) 2024	665 507
	Variation de la TRESORERIE 2024	-4 920 851
	Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2024	4 507 739
	Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2024	-9 928 536
	Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2024	14 436 275

### 4.3 Les restes à payer

Le tableau 16 présente la prévision d'évolution des restes à payer en fin d'année 2024, partant des montants initiaux (issus du compte financier 2023) pour les parts fléchées (17 911 522 €) et non fléchées (9 477 884 €).

Le montant augmente de + **842 854 €**, contre + 16 598 138 € au BR1 2023, le marché global de performance de la BU de Jacob ayant été engagé fin 2023 : les CP sont donc logiquement supérieurs aux AE en 2024.

Tableau 16 : L'évolution prévisionnelle des restes à payer

Reste à payer	Montant
Fléché	17 911 522 €
Non fléché	9 477 884 €
<b>Total au 31/12/2023</b>	<b>27 389 406 €</b>
<b>Variation 2024</b>	
Fléché	205 000 €
Non fléché	637 854 €
<b>Total</b>	<b>842 854 €</b>
<b>Reste à payer au 31/12/2024</b>	
Fléché	18 116 522 €
Non fléché	10 115 738 €
<b>Total</b>	<b>28 232 260 €</b>

La hausse des restes à payer prévisionnels 2024 après BR1 se détaille comme suit :

Tableau 17 : Détail de l'évolution des restes à payer

Ecart AE/CP	AE 2024	CP 2024	Variation 2024
Subvention AAP DRI par IUTA	30 000 €	10 000 €	20 000 €
CARTEL ANR TRANSALP Régularisation	- 22 233 €	- €	- 22 233 €
Complément engagement ESLVIER - BU	17 000 €	- €	17 000 €
Documentation numérique enseignement et recherche	181 000 €	106 000 €	75 000 €
Documentation numérique enseignement et recherche	113 110 €	235 330 €	- 122 220 €
Réserve DN pour engagement (BI 2024)	470 000 €	380 000 €	90 000 €
Convention UGA-PETREL-TOSCA	270 600 €	146 600 €	124 000 €
Licence SGBM BU + numérique BU	1 432 213 €	1 201 013 €	231 200 €
Renouvellement en 2023 du marché commissaires aux comptes	1 700 €	34 593 €	- 32 893 €
Assurances	28 000 €	110 000 €	- 82 000 €
<b>Reste à payer fonctionnement</b>	<b>2 521 390 €</b>	<b>2 223 536 €</b>	<b>297 854 €</b>
Complément engagements DN	660 000 €	415 000 €	245 000 €
Migration Hélico vers OSE	150 000 €	70 000 €	80 000 €
Investissements pédagogiques	30 000 €	15 000 €	15 000 €
<b>Reste à payer investissement non fléché</b>	<b>840 000 €</b>	<b>500 000 €</b>	<b>340 000 €</b>
<b>Variation des restes à payer non fléchés</b>			<b>637 854 €</b>
Accueil de site Annecy	3 800 000 €	2 700 000 €	1 100 000 €
CEDRA Jacob	3 055 000 €	605 000 €	2 450 000 €
Rénovation IUT Annecy	1 039 000 €	764 000 €	275 000 €
Rénovation BU Jacob	500 000 €	4 120 000 €	- 3 620 000 €
<b>Reste à payer investissement fléché</b>	<b>8 394 000 €</b>	<b>8 189 000 €</b>	<b>205 000 €</b>
<b>Variation du reste à payer</b>			<b>842 854 €</b>

#### 4.4 Les ratios

Le tableau 18 (cf. page 21) présente les principaux ratios de gestion et leurs évolutions sur 4 ans. Les chiffres 2021, 2022 et 2023 correspondent aux ratios calculés sur le réalisé (comptes financiers).

Un jour de fonctionnement décaissable représente 382 375 €.

- Le fonds de roulement est en baisse de **-452 977 €** (ratio 1) par rapport à la prévision du BI. Lors de l'élaboration du BI, le fonds de roulement définitif 2023 n'était en effet pas connu.
- La trésorerie (ratio 2) est en hausse par rapport au BI de **+ 1 858 872 €**. De la même façon, 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 (**+ 1,79 %**) ; cette hausse est détaillée au paragraphe 1.1 qui explique l'amélioration du ratio.
- Le poids des charges de personnel rapportées aux produits encaissables (ratio 6) diminue par rapport au BI, passant de 83,87 % à **81,85 %**. Ce pourcentage situe l'USMB dans la zone de vigilance mais sous le seuil critique des 82 %.
- La CAF est en amélioration par rapport au BI, mais, négative, elle ne permet toujours 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 % (**100,72%**).
- Le coût par ETPT, à effectif constant par rapport au BI, augmente de **+ 1 147,56 €** ; il est dû en partie à la mise en place de l'indemnité de résidence sur Annecy, en l'absence de compensation.

Tableau 18 : L'évolution des principaux ratios de gestion

<b>1-Fonds de roulement en nombre de jours</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
Montant du FDR	16 756 977 €	15 757 664 €	8 763 083 €	4 960 716 €	4 507 739 €
FDR en nombre de jours	<b>54,0</b>	<b>48,0</b>	<b>24,8</b>	<b>13,5</b>	<b>11,8</b>
<b>2-Trésorerie en nombre de jours</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
Montant de la trésorerie	23 063 275 €	25 719 869 €	19 357 126 €	12 577 403 €	14 436 275 €
Trésorerie en nombre de jours	<b>74,0</b>	<b>77,6</b>	<b>54,8</b>	<b>34,1</b>	<b>37,8</b>
<b>3-Taux de résultat</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
Résultat	3 569 968 €	1 218 633 €	- 985 779 €	- 2 860 024 €	- 2 072 821 €
Total des produits	124 146 179 €	128 112 044 €	133 537 432 €	136 197 450 €	142 590 569 €
Taux de résultat	<b>2,88%</b>	<b>0,95%</b>	<b>-0,74%</b>	<b>-2,10%</b>	<b>-1,45%</b>
<b>4-Dépendance au financement de l'État</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
Ressources propres	22 087 048 €	23 289 063 €	24 908 039 €	30 303 490	33 937 547
Produits encaissables	117 911 292 €	122 134 762 €	127 770 870 €	131 495 335 €	136 672 226 €
Dépendance au financement de l'Etat	<b>18,73%</b>	<b>19,07%</b>	<b>19,49%</b>	<b>23,05%</b>	<b>24,83%</b>
<b>6-Poids des charges de personnel</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
Charges de personnel	94 830 345 €	99 068 240 €	104 930 194 €	110 278 629 €	111 866 888 €
Produits encaissables	117 911 292 €	122 134 762 €	127 770 870 €	131 495 335 €	136 672 226 €
Poids de charges de personnel	<b>80,43%</b>	<b>81,11%</b>	<b>82,12%</b>	<b>83,87%</b>	<b>81,85%</b>
<b>7-Poids des charges de fonctionnement général</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
Charges décaissables de fonctionnement général	17 212 880 €	20 248 889 €	22 301 802 €	22 486 730 €	25 788 159 €
Produits encaissables	117 911 292 €	122 134 762 €	127 770 870 €	131 495 335 €	136 672 226 €
Poids des charges de fonctionnement général	<b>14,60%</b>	<b>16,58%</b>	<b>17,45%</b>	<b>17,10%</b>	<b>18,87%</b>
<b>8-Part relative des charges de personnel</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
Charges de personnel	94 830 346 €	99 068 240 €	104 930 194 €	110 278 629 €	111 866 888 €
Total des charges (décaissables-non décaissables)	120 576 211 €	126 893 411 €	134 523 211 €	139 057 474 €	144 663 390 €
Part relative des charges de personnel dans le total des charges	<b>78,65%</b>	<b>78,07%</b>	<b>78,00%</b>	<b>79,30%</b>	<b>77,33%</b>
<b>9-Dotation aux amort. et provisions/charges de</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
Dotation aux amort. et provisions	8 477 487 €	7 576 282 €	7 291 215 €	6 292 115 €	6 292 115 €
Charges de fonctionnement décaissables et non décaissables	120 576 211 €	126 893 411 €	134 523 211 €	139 057 474 €	144 663 390 €
Poids de la dotation aux amortissements et provisions	<b>7,03%</b>	<b>5,97%</b>	<b>5,42%</b>	<b>4,52%</b>	<b>4,35%</b>
<b>10-Equilibre économique</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
Charges décaissables	112 043 225 €	119 317 129 €	127 231 996 €	132 765 359 €	137 655 047 €
Produits encaissables	117 911 292 €	122 134 762 €	127 770 870 €	131 495 335 €	136 672 226 €
Poids des charges de fonctionnement	<b>95,02%</b>	<b>97,69%</b>	<b>99,58%</b>	<b>100,97%</b>	<b>100,72%</b>
<b>11-Marge d'autofinancement</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
CAF	5 807 059 €	2 817 633 €	538 873 €	-1 270 024 €	-982 821 €
Produits encaissables	117 911 292 €	122 134 762 €	127 770 870 €	131 495 335 €	136 672 226 €
Taux de marge d'autofinancement	<b>4,92%</b>	<b>2,31%</b>	<b>0,42%</b>	<b>-0,97%</b>	<b>-0,72%</b>
<b>12-Taux d'autofinancement</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
CAF	5 807 059 €	2 817 633 €	538 873 €	-1 270 024 €	-982 821 €
Dépenses d'investissement payées sur ressources propres	2 223 117 €	3 029 325 €	7 533 324 €	3 845 620 €	3 272 523 €
Taux d'autofinancement	<b>261,21%</b>	<b>93,01%</b>	<b>7,15%</b>	<b>-33,03%</b>	<b>-30,03%</b>
<b>13-Coût par ETPT</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>BI 2024</b>	<b>Après BR1 2024</b>
Charges de personnel	94 830 345 €	99 068 240 €	104 930 194 €	110 278 629 €	111 866 888 €
Nombre d'ETPT	1271,70	1309,61	1343,77	1384,03	1384,03
Coût par ETPT	<b>74 569,75 €</b>	<b>75 647,13 €</b>	<b>78 086,42 €</b>	<b>79 679,36 €</b>	<b>80 826,92 €</b>

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 %

## 5 Conclusion

Le résultat prévisionnel après BR1 2024 est toujours déficitaire et s'établit à **-2 072 821 €**, mais il est en amélioration **par rapport au BI de + 787 203 €**.

Le prélèvement sur fonds de roulement est toujours élevé puisqu'il s'établit après BR1 à **- 4 255 344 €** ; pour mémoire il était de **- 7 743 424 €** au BR1 2023.

Les principaux motifs du déficit peuvent être rappelés ici :

- Part des mesures nationales non compensées de revalorisation de masse salariale (en intégrant l'indemnité de résidence sur Annecy) : 1361 878 € ;
- Part du surcoût énergie non compensée estimée 2024 : 900 000 €.

Il faut y ajouter une hausse des coûts liés à l'inflation (maintenance technique, nettoyage, transports...).

Le BR1 constitue aussi un effort d'économie et d'autofinancement de charges nouvelles : pour exemple, l'assurance Dommage Ouvrage de la BI représente une charge supplémentaire de + 300 000 €, alors même que le déficit est réduit de 787 203 €.

Mais la progression non pérenne de certains produits est à intégrer dans l'analyse (reprise sur provisions, subventions).

Les mesures de mise en réserve prises par l'établissement visent de fait à retrouver une part de marges de manœuvre, comme illustré dans le graphique ci-après.

Deux autres champs feront en outre l'objet de décisions soumises à l'approbation du Conseil d'administration (CA), le 25 juin 2024 ou le 24 septembre 2024 :

- Le seuil d'immobilisation pour un meilleur suivi comptable des investissements, en vue d'un recellement avec l'inventaire physique, est revu à la baisse et la nature des acquisitions est prise en compte.
- En complément de la diffusion d'une note de cadrage sur les frais généraux (missions, réceptions, téléphonie et informatique), les mesures devant être soumises au CA sont actualisées. Il en va ainsi du remboursement aux frais réels des repas en mission sur le territoire national ;

L'effort de restauration des marges de manœuvre de l'établissement devra se poursuivre sur l'exercice 2025.

## L'évolution des indicateurs

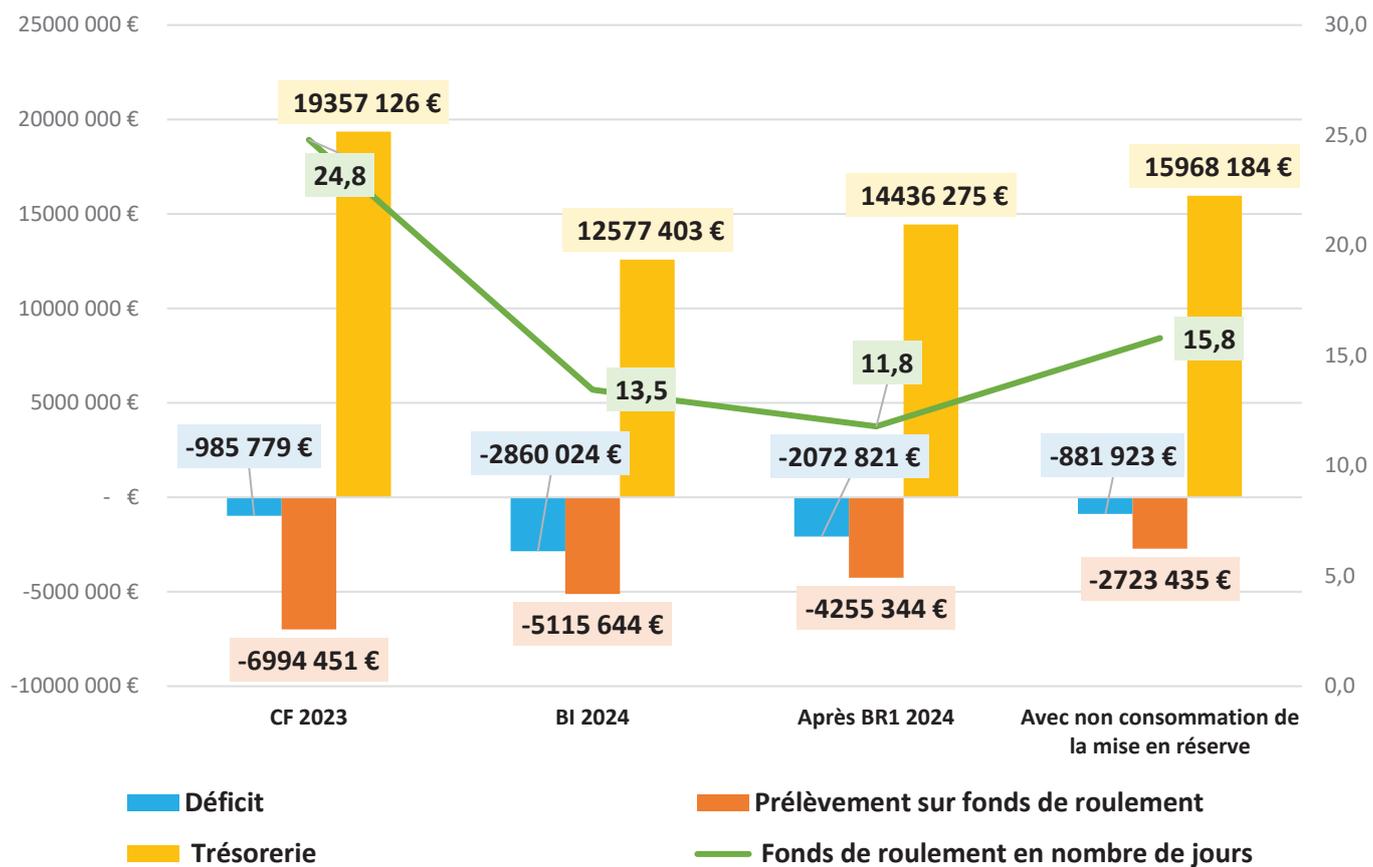


Tableau 1

## Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2024

BR1 2024

## POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Catégories d'emplois	Nature des emplois		(A) Emplois sous plafond Etat *	(B) Emplois financés hors SCSP En ETPT	(C) = (A) + (B) Global
	Permanents	Titulaires			
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	CDI	11,00	11,00	12,50	24
	CDD	102,38	102,38	97,49	200
	<b>S/total EC</b>	<b>635,84</b>	<b>635,84</b>	<b>109,99</b>	<b>746</b>
<b>Elèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures (ENS)</b>					
-					
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	32,88	32,88	29,83	63
	Non permanents	52,18	52,18	117,21	169
	<b>S/total Biatss</b>	<b>491,16</b>	<b>491,16</b>	<b>147,04</b>	<b>638</b>
<b>Totaux</b>		<b>1.127,00</b>	<b>1.127,00</b>	<b>257,03</b>	<b>1.384,03</b>
<b>Plafond global des emplois voté par le CA</b>					<b>1.384,03</b>
					<b>**</b>

## Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat

1 127

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 Seul est soumis au vote du conseil d'administration le plafond global des emplois (case annotée (2))

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

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

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



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

**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>	56 155 586	56 155 586	7 517 021	7 497 021	1 327 140	1 327 140	64 999 747	64 979 747
<i>D101 - Formation initiale et continue de niveau Licence</i>	41 156 276	41 156 276	6 700 873	6 680 873	1 069 140	1 069 140	48 926 289	48 906 289
<i>D102 - Formation initiale et continue de niveau Master</i>	14 916 438	14 916 438	754 648	754 648	258 000	258 000	15 929 086	15 929 086
<i>D103 - Formation initiale et continue de niveau Doctorat</i>	82 872	82 872	61 500	61 500	0	0	144 372	144 372
<b>D105 - Bibliothèques et documentation</b>	2 096 453	2 096 453	811 402	916 622	76 533	76 533	2 984 388	3 089 608
<b>D106 - Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologie et santé</b>	1 770 931	1 770 931	283 055	283 055	57 682	57 682	2 111 668	2 111 668
<b>D107 - Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et</b>	5 994 008	5 994 008	303 366	303 366	142 206	142 206	6 439 580	6 439 580
<b>D108 - Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur</b>	7 736 010	7 736 010	726 271	726 271	555 542	555 542	9 017 823	9 017 823
<b>D109 - Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies</b>	1 317 507	1 317 507	0	0	0	0	1 317 507	1 317 507
<b>D110 - Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement</b>	1 141 626	1 141 626	95 565	95 565	0	0	1 237 191	1 237 191
<b>D111 - Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société</b>	10 931 786	10 931 786	411 415	411 415	77 169	77 169	11 420 370	11 420 370
<b>D112 - Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale</b>	2 633 772	2 633 772	1 978 562	1 981 621	690 000	690 000	5 302 334	5 305 393
<b>D113 - Diffusion des savoirs et musées</b>	0	0	0	0	0	0		
<b>D114 - Immobilier</b>	2 329 059	2 329 059	5 538 362	5 538 362	11 732 955	11 527 955	19 600 376	19 395 376
<b>D115 - Pilotage et support</b>	18 977 337	18 977 337	7 403 591	7 024 951	2 836 200	2 591 200	29 217 128	28 593 488
<b>Étudiants</b>	1 090 060	1 090 060	702 664	702 664	9 080	9 080	1 801 804	1 801 804
<i>D201 - Aides directes aux étudiants</i>	0	0	332 726	332 726	0	0	332 726	332 726
<i>D202 - Aides indirectes</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>D203 - Santé des étudiants et activités associatives, culturelles et sportives</i>	1 090 060	1 090 060	369 938	369 938	9 080	9 080	1 469 078	1 469 078
<b>TOTAL</b>	112 174 135	112 174 135	25 771 274	25 480 913	17 504 507	17 054 507	155 449 916	154 709 555

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

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

Budget	RECETTES							
	Recettes globalisées					Recettes fléchées		
	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	102 734 679							
Droits d'inscription			0		2 592 290			
Formation continue, diplômes propres et VAE					10 186 183			
Taxe d'apprentissage					712 657			
Contrats et prestations de recherche hors ANR					1 036 679			
Valorisation								
ANR investissements d'avenir				6 030 544				
ANR hors investissements d'avenir				3 674 132				
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Région				4 018 840			5 437 000	
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Union Européenne				3 390 575				
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Autres		1 521 727		3 069 462		720 000	2 324 000	
Fondations - fonds propres, réserves, dons et legs					184 503			
Autres recettes			950 000		1 642 091			
<b>TOTAL</b>	102 734 679	1 521 727	950 000	20 183 553	16 354 403	720 000	7 761 000	0

**SOLDE BUDGETAIRE (déficit) D2 = B - C** 4 484 193

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

**POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

BESOINS					FINANCEMENTS				
	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024	
Solde budgétaire (déficit) (D2)*	3 769 737	5 324 993	0	4 484 193	0	0	840 800	0	Solde budgétaire (excédent) (D1)*
Remboursements d'emprunts (capital) ; Nouveaux prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements (b1)	400	0		0	0	0		0	Nouveaux emprunts (capital) ; Remboursements de prêts (capital) ; Dépôts et cautionnements (b2)
Opérations au nom et pour le compte de tiers (c1)**	2 913 192	2 359 060	0	2 359 060	2 278 507	1 922 402	0	1 922 402	Opérations au nom et pour le compte de tiers (c2)**
Autres décaissements sur comptes de tiers (e1)	26 789				- 1 931 131				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>6 710 119</b>	<b>7 684 053</b>	<b>0</b>	<b>6 843 253</b>	<b>347 376</b>	<b>1 922 402</b>	<b>840 800</b>	<b>1 922 402</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>0</b>	<b>0</b>	<b>-840 800</b>	<b>0</b>	<b>6 362 743</b>	<b>5 761 651</b>	<b>0</b>	<b>4 920 851</b>	<b>PRELEVEMENT de la trésorerie (II)=(1) - (2)</b>
dont Abondement de la trésorerie fléchée (a)***	0	92 000	0	92 000	188 057	0	0	0	dont Prélèvement sur la trésorerie fléchée (a)***
dont Abondement de la trésorerie non fléchée (d)	0	0	0	0	6 174 686	5 853 651	-840 800	5 012 851	dont Prélèvement sur la trésorerie non fléchée (d)
<b>TOTAL DES BESOINS (1) + (I)</b>	<b>6 710 119</b>	<b>7 684 053</b>	<b>-840 800</b>	<b>6 843 253</b>	<b>6 710 119</b>	<b>7 684 053</b>	<b>840 800</b>	<b>6 843 253</b>	<b>TOTAL DES FINANCEMENTS (2) + (II)</b>

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

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

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

**TABLEAU 5**  
**Opérations pour compte de tiers**

**POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

Opérations ou regroupement d'opérations de même nature	Comptes	Libellé	Prévisions de décaissements (c1)	Prévisions d'encaissements (c2)
IMEP SPS Q-COUNTER	47310000	Recettes à transférer	78 800	78 800
PROJET XP2P	47310000	Recettes à transférer	21 319	21 319
SYMME INTEREG EASY	47310000	Recettes à transférer	22 104	22 104
SYMME CADYCO	47310000	Recettes à transférer	37 857	37 857
SYMME Interreg Onco	47310000	Recettes à transférer	53 543	53 543
LOCIE INTERREG CRENH	47310000	Recettes à transférer	11 751	11 751
DDRV EUR SOLAR	47310000	Recettes à transférer	112 426	112 426
NCU2 PIA3 @SPIRE	47310000	Recettes à transférer	140 344	140 344
CMQ MC AURA EPLE	47310000	Recettes à transférer	749 129	0
I RISK	47310000	Recettes à transférer	48 004	48 004
BOURSES AMI	47310000	Recettes à transférer	302 704	264 800
TVA	44551000	TVA à décaisser	781 079	1 131 454
<b>TOTAL</b>			<b>2 359 060</b>	<b>1 922 402</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**  
**Budget principal**

**POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

**Compte de résultat prévisionnel**

CHARGES	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024	PRODUITS	CF 2023	BI 2024	BR1 2024
Personnel	104 930 194	110 278 629	1 588 258	111 866 888	Subventions de l'Etat	107 038 099	101 191 845	1 542 634
<i>dont charges de pensions civiles*</i>	28 430 683	30 597 060	127 686	30 724 746	Fiscalité affectée	1 551 436	950 000	0
Fonctionnement autre que les charges de personnel	29 593 017	28 778 845	4 017 658	32 796 502	Autres subventions	5 423 169	14 190 193	2 698 596
Intervention (le cas échéant)	-	-	-	-	Autres produits	19 524 728	19 865 412	2 151 689
<b>TOTAL DES CHARGES (1)</b>	<b>134 523 211</b>	<b>139 057 474</b>	<b>5 605 916</b>	<b>144 663 390</b>	<b>TOTAL DES PRODUITS (2)</b>	<b>133 537 432</b>	<b>136 197 450</b>	<b>6 393 119</b>
<b>Résultat prévisionnel : bénéfice (3) = (2) - (1)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>787 203</b>	<b>-</b>	<b>Résultat prévisionnel : perte (4) = (1) - (2)</b>	<b>985 779</b>	<b>2 860 024</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)</b>	<b>134 523 211</b>	<b>139 057 474</b>	<b>6 393 119</b>	<b>144 663 390</b>	<b>TOTAL EQUILIBRE du compte de résultat prévisionnel (1) + (3) = (2) + (4)</b>	<b>134 523 211</b>	<b>139 057 474</b>	<b>6 393 119</b>

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

**Calcul de la capacité d'autofinancement**

	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024
<b>Résultat prévisionnel de l'exercice (bénéfice (3) ou perte (-4))</b>	<b>-985 779</b>	<b>-2 860 024</b>	<b>787 203</b>	<b>-2 072 821</b>
+ dotations aux amortissements, dépréciations et provisions	7 291 215	6 292 115	716 228	7 008 343
- reprises sur dépréciations et provisions	- 308 143	-10 000	-600 000	-610 000
+ valeur nette comptable des éléments d'actifs cédés	0	0	0	0
- produits de cession d'éléments d'actifs	0	0	0	0
- reprise sur amortissements	- 5 458 419	-4 692 115	-616 228	-5 308 343
<b>= capacité d'autofinancement (CAF) ou insuffisance d'autofinancement (IAF)</b>	<b>538 873</b>	<b>-1 270 024</b>	<b>287 203</b>	<b>-982 821</b>

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

EMPLOIS	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024	RESSOURCES	CF 2023	BI 2024	BR1 2024
Insuffisance d'autofinancement	0	1 270 024	0	982 821	Capacité d'autofinancement	538 873	0	287 203
Investissements	9 686 976	17 553 398	-498 891	17 054 507	Financement de facilité par l'Etat	725 797	1 990 420	191 500
Remboursement des dettes financières	0	0	0	0	Financement de facilité par des tiers autres que l'Etat	1 558 304	11 717 358	-117 294
<b>TOTAL DES EMPLOIS (5)</b>	<b>9 686 976</b>	<b>18 823 422</b>	<b>-498 891</b>	<b>18 037 328</b>	Autres ressources	- 130 449	-	-
<b>Apport au fonds de roulement (7) = (6)-(-5)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>860 300</b>	<b>0</b>	Augmentation des dettes financières	0	0	0
					<b>TOTAL DES RESSOURCES (6)</b>	<b>2 692 525</b>	<b>13 707 778</b>	<b>361 409</b>
					<b>Prélèvement sur fonds de roulement (8) = (5)-(6)</b>	<b>6 994 451</b>	<b>5 115 644</b>	<b>0</b>

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

	Après BR1 2024
Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2023	8 763 083
Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	-10 594 044
Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2023	19 357 126
Variation du FONDS DE ROULEMENT : APPORT (7) ou PRELEVEMENT (8)	-4 255 344
Variation du BESOIN en FONDS DE ROULEMENT (FONDS DE ROULEMENT - TRESORERIE)	665 507
Variation de la TRESORERIE : ABONDEMENT (I) ou PRELEVEMENT (II)*	-4 920 851
Niveau du FONDS DE ROULEMENT au 31/12/2024	4 507 739
Niveau du BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	-9 928 537
Niveau de la TRESORERIE au 31/12/2024	14 436 275

\* Montant issu du tableau "Equilibre financier"

TABLEAU 7  
Plan de trésorerie

BR1 2024

	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	TOTAL Variation de trésorerie annuelle
(1) SOLDE INITIAL (début de mois)	19 357 126	19 397 310	19 437 493	19 477 676	19 517 859	18 882 663	18 247 467	17 612 271	16 977 075	16 341 879	15 706 683	15 071 487	14 436 275
<b>ENCAISSEMENTS</b>	<b>12 678 981</b>												
Recettes budgétaires globalisées	11 812 031	11 812 031	11 812 031	11 812 031	11 812 031	11 812 031	11 812 031	11 812 031	11 812 031	11 812 031	11 812 031	11 812 031	141 744 362
Subvention pour charges de service public	8 961 223,00	8 961 223,00	8 961 223,00	8 961 223,00	8 961 223,00	8 961 223,00	8 961 223,00	8 961 223,00	8 961 223,00	8 961 223,00	8 961 223,00	8 961 223,00	102 734 679
Autres financements de l'Etat	126 811,00	126 811,00	126 811,00	126 811,00	126 811,00	126 811,00	126 811,00	126 811,00	126 811,00	126 811,00	126 811,00	126 806,00	1 521 727
Fiscalité affectée	79 167,00	79 167,00	79 167,00	79 167,00	79 167,00	79 167,00	79 167,00	79 167,00	79 167,00	79 167,00	79 167,00	79 163,00	950 000
Autres financements publics	1 681 963,00	1 681 963,00	1 681 963,00	1 681 963,00	1 681 963,00	1 681 963,00	1 681 963,00	1 681 963,00	1 681 963,00	1 681 963,00	1 681 963,00	1 681 960,00	20 183 553
Recettes propres	1 362 867,00	1 362 867,00	1 362 867,00	1 362 867,00	1 362 867,00	1 362 867,00	1 362 867,00	1 362 867,00	1 362 867,00	1 362 867,00	1 362 867,00	1 362 866,00	16 354 403
<b>Recettes budgétaires fichées</b>	<b>706 750</b>	<b>8 481 000</b>											
Financements de l'Etat fichés	60 000,00	60 000,00	60 000,00	60 000,00	60 000,00	60 000,00	60 000,00	60 000,00	60 000,00	60 000,00	60 000,00	60 000,00	720 000
Autres financements publics fichés	646 750,00	646 750,00	646 750,00	646 750,00	646 750,00	646 750,00	646 750,00	646 750,00	646 750,00	646 750,00	646 750,00	646 750,00	7 767 000
Recettes propres fichées	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
<b>Opérations non budgétaires</b>	<b>-</b>												
Emprunts : encassements en capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
Prêts : encassement en capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
Dépôts et cautionnements	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Opérations gérées en comptes de tiers :</b>	<b>160 200</b>	<b>1 922 462</b>											
- TVA encassée	94 288,00	94 288,00	94 288,00	94 288,00	94 288,00	94 288,00	94 288,00	94 288,00	94 288,00	94 288,00	94 288,00	94 286,00	1 131 454
- Dispositifs d'intervention pour compte de tiers : encassements	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	48 004
- Autres encassements d'opérations gérées en comptes de tiers	61 912,00	61 912,00	61 912,00	61 912,00	61 912,00	61 912,00	61 912,00	61 912,00	61 912,00	61 912,00	61 912,00	61 912,00	742 944
<b>A. TOTAL</b>	<b>12 678 981</b>	<b>152 147 764</b>											
<b>DECAISSEMENTS</b>	<b>12 638 798</b>	<b>12 638 798</b>	<b>12 638 798</b>	<b>12 638 798</b>	<b>13 314 177</b>	<b>13 314 185</b>	<b>157 068 615</b>						
<b>Dépenses liées à des recettes globalisées</b>	<b>11 743 127</b>	<b>11 743 127</b>	<b>11 743 127</b>	<b>11 743 127</b>	<b>12 418 506</b>	<b>146 320 555</b>							
Personnel	8 897 591,81	8 897 591,81	8 897 591,81	8 897 591,81	9 572 971,00	9 572 971,00	9 572 971,00	9 572 971,00	9 572 971,00	9 572 971,00	9 572 971,00	9 572 971,00	112 174 135
Fonctionnement	2 123 409,00	2 123 409,00	2 123 409,00	2 123 409,00	2 123 409,00	2 123 409,00	2 123 409,00	2 123 409,00	2 123 409,00	2 123 409,00	2 123 409,00	2 123 414,00	25 480 913
Intervention	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
Investissement	722 126,00	722 126,00	722 126,00	722 126,00	722 126,00	722 126,00	722 126,00	722 126,00	722 126,00	722 126,00	722 126,00	722 121,00	8 665 507
<b>Dépenses liées à des recettes fichées</b>	<b>699 083</b>	<b>699 087</b>	<b>8 389 000</b>										
Personnel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
Fonctionnement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
Intervention	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
Investissement	699 083,00	699 083,00	699 083,00	699 083,00	699 083,00	699 083,00	699 083,00	699 083,00	699 083,00	699 083,00	699 083,00	699 087,00	8 389 000
<b>Opérations non budgétaires</b>	<b>-</b>												
Emprunts : remboursements en capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
Prêts : décaissements en capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
Dépôts et cautionnements	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-
<b>Opérations gérées en comptes de tiers :</b>	<b>196 588</b>	<b>196 593</b>	<b>2 359 060</b>										
- TVA décaissée	65 090,00	65 090,00	65 090,00	65 090,00	65 090,00	65 090,00	65 090,00	65 090,00	65 090,00	65 090,00	65 090,00	65 089,00	781 079
- Dispositifs d'intervention pour compte de tiers : décaissements	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	4 000,00	48 004
- Autres décaissements d'opérations gérées en comptes de tiers	127 498,00	127 498,00	127 498,00	127 498,00	127 498,00	127 498,00	127 498,00	127 498,00	127 498,00	127 498,00	127 498,00	127 499,00	1 529 977
<b>B. TOTAL</b>	<b>12 638 798</b>	<b>12 638 798</b>	<b>12 638 798</b>	<b>12 638 798</b>	<b>13 314 177</b>	<b>13 314 185</b>	<b>157 068 615</b>						
(2) SOLDE DU MOIS = A - B	40 183	40 183	40 183	40 183	635 196	635 196	635 196	635 196	635 196	635 196	635 196	635 212	4 920 851
<b>SOLDE CUMULE (1) + (2)</b>	<b>19 397 310</b>	<b>19 437 493</b>	<b>19 477 676</b>	<b>19 517 859</b>	<b>18 882 663</b>	<b>18 247 467</b>	<b>17 612 271</b>	<b>16 977 075</b>	<b>16 341 879</b>	<b>15 706 683</b>	<b>15 071 487</b>	<b>14 436 275</b>	

**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	CF 2023	BI 2024	BR1 2024	Après BR1 2024	BI 2025 ET PLUS	Total
<b>Position de financement des opérations fléchées en début d'exercice (a)</b>	<b>0</b>	<b>-99 596</b>	<b>-306 868</b>	<b>-464 785</b>	<b>-125 869</b>	<b>-289 876</b>	<b>28 472</b>	<b>131 646</b>	<b>-56 411</b>	<b>0</b>	<b>-56 411</b>	<b>35 589</b>	<b>0</b>
<b>Recettes fléchées (b)</b>	<b>5 266 508</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>1 098 000</b>	<b>10 581 000</b>	<b>2 100 000</b>	<b>8 481 000</b>	<b>53 474 322</b>	<b>81 551 000</b>
Financements de l'Etat fléchés	1 779 750	2 633 200	417 550	994 050	354 145	85 050	274 193	290 000	720 000	-	720 000	9 361 062	16 909 000
Conseil départemental	2 350 000	1 560 000	-	-	290 000	-	-	800 000	4 424 000	2 100 000	2 324 000	35 876 000	43 200 000
Région Rhône-Alpes	1 136 758	1 476 451	1 816 889	1 104 272	654 355	1 371 231	199 784	8 000	5 437 000	-	5 437 000	8 237 260	21 442 000
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>1 286 057</b>	<b>10 489 000</b>	<b>2 100 000</b>	<b>8 389 000</b>	<b>53 509 911</b>	<b>81 551 000</b>
Personnel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AE=CP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fonctionnement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AE	63 173	5 962	14 037	-	-	-	-	-	-	-	-	400 000	483 172
CP	68 173	5 865	1 537	-	-	-	-	6 410	-	-	-	414 007	483 172
Intervention	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Investissement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AE	11 018 172	2 758 319	1 253 080	1 415 273	1 459 538	302 109	1 640 749	17 541 207	18 094 000	9 500 000	8 594 000	35 085 362	81 067 827
CP	5 297 931	5 871 058	2 390 819	1 759 406	1 462 507	1 137 933	370 803	1 292 467	10 489 000	2 100 000	8 389 000	53 095 904	81 067 828
<b>Solde budgétaire de l'exercice résultant des opérations fléchées (b) - (c)</b>	<b>- 99 596</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>- 188 057</b>	<b>92 000</b>	<b>-</b>	<b>92 000</b>	<b>- 35 589</b>	<b>0</b>





Tableau 10 EPSCP  
Tableau détaillé des opérations pluriannuelles et programmation

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

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

Opérations	Nature	Prévions pluriannuelle		Prévions N (B1 + B2)										Prévions N+1 et suivantes														
		Coût total de l'opération	(1)	AE ouvertes les années antérieures à N		AE consommées les années antérieures à N		AE reprogrammées ou reportées en N		AE nouvelles ouvertes en 2024		TOTAL des AE ouvertes en 2024		CP ouvertes les années antérieures à N		CP consommés les années antérieures à N		CP reprogrammés ou reportés en N		CP nouveaux ouverts en 2024		TOTAL des CP ouverts en 2024		AE prévues en N+1 et suivantes		CP prévus en N+1 et suivantes		
				(2)	(3)	(4) <= (2) - (3)	(5)	(6) <= (4) + (5)	(7)	(8) <= (7) - (8)	(9) <= (7) - (8)	(10)	(11) = (9) + (10)	(12)	(13) = (9) + (10)	(14)	(15) = (14) - (15)	(16)	(17) = (16) + (17)	(18)	(19) = (18) + (19)	(20)	(21)					
Dépenses d'investissement (PP1)	1 - Bâtiment Polytech - CICBPOLYX	Investissement	8 834 534	8 834 534	0	0	0	0	50 000	50 000	0	0	50 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	1 - Bâtiment Polytech - CICBPOLYX	Fonctionnement	83 172	83 172	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	2 - Halle des sports - CICRHSFX	Investissement	5 000 000	4 885 442	4 885 442	0	0	0	0	0	0	0	0	4 885 442	4 885 442	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	3 - Rénovation IUT 74 - CICARJUTX	Investissement	17 000 000	956 493	956 493	0	0	0	0	0	0	0	0	1 039 000	1 039 000	224 142	224 142	0	0	0	0	764 000	764 000	0	0	114 558	150 281	
	4 - Accueil site Amnemy - CICAACSX	Investissement	5 000 000	1 030 526	1 030 526	0	0	0	0	3 800 000	3 800 000	0	0	3 800 000	3 800 000	258 403	258 403	0	0	0	0	2 700 000	2 700 000	0	0	15 024 507	16 001 858	
	5 - Rénovation étanchéité bat 23 JACOB - OIOJ23ETX	Investissement	954 393	954 393	954 393	0	0	0	0	0	0	0	0	943 991	943 991	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	6 - Chaufferie Bourget du Lac - OIOBCHALX	Investissement	2 023 825	2 023 825	2 023 825	0	0	0	0	0	0	0	0	1 859 960	1 859 960	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	9 - Bâtiment Maurienne CCBRI2JX / CICMAURX	Investissement	2 339 309	2 388 442	2 388 442	0	0	0	0	0	0	0	0	1 927 016	1 927 016	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	10 - Rénovation BU Jacob CPER15 - CICRIBBX	Investissement	18 000 000	17 115 977	17 115 977	0	0	0	0	500 000	500 000	0	0	500 000	500 000	786 756	786 756	0	0	0	0	4 120 000	4 120 000	0	0	1 694 474	2 041 597	
	11 - Bâtiment Marcoz - CICMARCOX	Investissement	300 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	12 - CEDRA Jacob FLECHE - CJCEDRX	Investissement	21 200 000	29 674	29 674	0	0	0	0	0	0	0	0	3 055 000	3 055 000	0	0	0	0	0	0	609 000	609 000	0	0	10 402	163 863	
	13 - CEPART GLOBALISE - OICBR12BX	Investissement	1 042 755	875 560	875 560	0	0	0	0	0	0	0	0	835 093	835 093	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	7 - Agenda accessibilité 2023	Investissement	80 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	7 - Agenda accessibilité 2024	Investissement	150 000	0	0	0	0	0	0	150 000	150 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	150 000	150 000	0	0	0	0	0
	8 - Sécurité 2022	Investissement	60 000	41 367	41 367	0	0	0	0	0	0	0	0	41 367	41 367	0	0	0	0	0	0	150 000	150 000	0	0	0	0	0
8 - Sécurité 2023	Investissement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
8 - Sécurité 2024	Investissement	50 000	0	0	0	0	0	0	50 000	50 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50 000	50 000	0	0	0	0	0	
8 - Sécurité 2022	Investissement	200 000	180 471	180 471	0	0	0	0	0	0	0	0	180 471	180 471	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
8 - Sécurité 2023	Investissement	240 000	263 277	263 277	0	0	0	0	40 000	40 000	0	0	40 000	40 000	263 277	263 277	0	0	0	0	40 000	40 000	0	0	0	0	0	
8 - Sécurité 2024	Investissement	100 000	0	0	0	0	0	0	100 000	100 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100 000	100 000	0	0	0	0	0	
<b>Total Dépenses d'investissement</b>			<b>83 628 682</b>	<b>83 628 682</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8 784 000</b>	<b>8 784 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20 968 101</b>	<b>20 968 101</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8 579 000</b>	<b>8 579 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>35 706 529</b>	<b>54 081 581</b>		
Contrats de recherche	TOTAL CONTRATS HORS ANR	personnel/fonctionnement/investissement	801 608	587 995	587 995	0	0	0	239 717	239 717	0	0	587 995	587 995	500 242	500 242	0	0	0	0	239 717	239 717	0	0	53 938	61 648		
	TOTAL VALORISATION	personnel/fonctionnement/investissement	2 745 519	1 280 054	1 280 054	0	0	0	401 531	401 531	1 280 054	1 280 054	2 160 990	2 160 990	0	0	0	0	0	0	401 531	401 531	0	0	119 413	182 998		
	TOTAL PIA	personnel/fonctionnement/investissement	6 284 155	1 964 893	1 964 893	0	0	0	1 473 149	1 473 149	1 964 893	1 964 893	8 989 519	8 989 519	0	0	0	0	0	0	1 473 149	1 473 149	0	0	3 845 246	3 912 526		
	TOTAL ANR	personnel/fonctionnement/investissement	8 807 035	6 175 743	6 175 743	0	0	0	1 974 801	1 974 801	6 175 743	6 175 743	3 943 196	3 943 196	0	0	0	0	0	0	1 974 801	1 974 801	0	0	2 778 905	2 889 038		
	TOTAL REGION	personnel/fonctionnement/investissement	1 593 722	1 284 956	1 284 956	0	0	0	402 682	402 682	1 284 956	1 284 956	1 092 682	1 092 682	0	0	0	0	0	0	402 682	402 682	0	0	74 246	95 299		
	TOTAL EUROPE	personnel/fonctionnement/investissement	1 858 645	1 169 151	1 169 151	0	0	0	270 438	270 438	1 169 151	1 169 151	1 508 864	1 508 864	0	0	0	0	0	0	270 438	270 438	0	0	59 040	83 342		
	TOTAL AUTRES FINANCEMENTS PUBLICS	personnel/fonctionnement/investissement	3 722 303	1 869 782	1 869 782	0	0	0	853 544	853 544	1 869 782	1 869 782	2 508 017	2 508 017	0	0	0	0	0	0	853 544	853 544	0	0	309 863	360 742		
	TOTAL FINANCEMENTS PUBLICS Fléchés	personnel/fonctionnement/investissement	3 857 938	1 997 498	1 997 498	0	0	0	1 590 071	1 590 071	1 997 498	1 997 498	2 923 522	2 923 522	0	0	0	0	0	0	1 590 071	1 590 071	0	0	784 413	784 413		
	<b>Total contrat de recherche</b>			<b>29 670 966</b>	<b>14 590 071</b>	<b>14 590 071</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 769 862</b>	<b>5 769 862</b>	<b>14 590 071</b>	<b>14 590 071</b>	<b>15 520 084</b>	<b>15 520 084</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 769 862</b>	<b>5 769 862</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8 026 086</b>	<b>8 370 011</b>		
	Contrat d'enseignement	Total contrats d'enseignement	personnel/fonctionnement/investissement	28 782 143	9 491 276	7 553 789	0	0	0	6 586 386	6 586 386	9 491 276	7 553 789	0	0	0	0	0	0	0	0	6 586 386	6 586 386	0	0	14 641 975	14 836 488	
<b>TOTAL</b>	<b>Total contrat d'enseignement</b>		<b>28 782 143</b>	<b>9 491 276</b>	<b>7 553 789</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6 586 386</b>	<b>6 586 386</b>	<b>9 491 276</b>	<b>7 553 789</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6 586 386</b>	<b>6 586 386</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14 641 975</b>	<b>14 836 488</b>			
			<b>142 081 791</b>	<b>63 559 500</b>	<b>62 971 953</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21 136 248</b>	<b>21 136 248</b>	<b>43 389 446</b>	<b>43 859 401</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20 934 307</b>	<b>20 934 307</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>58 373 590</b>	<b>77 288 079</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 présentée avec le compte financier N-1, cette colonne enregistre les éventuels reports en AE et en CP.

B - Prévions de recettes

Opération	Nature	Prévions		Prévions N		Prévions en N+1 et suivantes	
		Financement de l'opération	(18)	Encaissements des années antérieures à N	Encaissement prévus en 2024	Encaissements prévus en N+1	(21)
		(19)	(20)	(19)	(20)	(21)	(21)
Recettes d'investissement (PP1)	1 - Bâtiment Polytech - CICBPOLYX	Financement de l'Etat	900 000	0	0	0	0
	1 - Bâtiment Polytech - CICBPOLYX	Autres financements publics	7 999 400	7 949 400	50 000	0	0
	1 - Bâtiment Polytech - CICBPOLYX	Autofinancement	0	0	0	0	0
	2 - Halle des sports - CICRHSFX	Financement de l'Etat	2 500 000	2 500 000	0	0	0
	2 - Halle des sports - CICRHSFX	Autres financements publics	2 500 000	2 417 740	0	82 260	0
	2 - Halle des sports - CICRHSFX	Autofinancement	0	0	0	0	0
	3 - Rénovation IUT 74 - CICARJUTX	Financement de l'Etat	0	0	0	0	0
	3 - Rénovation IUT 74 - CICARJUTX	Autres financements publics	17 000 000	0	764 000	16 236 000	0
	3 - Rénovation IUT 74 - CICARJUTX	Autofinancement	0	0	0	0	0
	4 - Accueil site Amnemy - CICAACSX	Financement de l'Etat	0	0	0	0	0
	4 - Accueil site Amnemy - CICAACSX	Autres financements publics	5 000 000	300 000	2 700 000	2 000 000	0
	4 - Accueil site Amnemy - CICAACSX	Autofinancement	0	0	0	0	0
	5 - Rénovation étanchéité bat 23 JACOB - OIOJ23ETX	Financement de l'Etat	609 500	121 900	487 600	0	0
	5 - Rénovation étanchéité bat 23 JACOB - OIOJ23ETX	Autres financements publics	1 035	1 035	0	0	0
	5 - Rénovation étanchéité bat 23 JACOB - OIOJ23ETX	Autofinancement	343 859	343 859	0	0	0
6 - Chaufferie Bourget du Lac - OIOBCHALX	Financement de l'Etat	250 000	50 000	200 000	0	0	
6 - Chaufferie Bourget du Lac - OIOBCHALX	Autres financements publics	405 000	100 000	305 000	0	0	
6 - Chaufferie Bourget du Lac - OIOBCHALX	Autofinancement	1 368 825	0	0	1 368 825	0	
9 - Bâtiment Maurienne CCBRI2JX / CICMAURX	Financement de l'Etat	0	0	0	0	0	
9 - Bâtiment Maurienne CCBRI2JX / CICMAURX	Autres financements publics	1 343 600	1 100 600	243 000	16 895 000	0	
9 - Bâtiment Maurienne CCBRI2JX / CICMAURX	Autofinancement	985 709	985 709	0	0	0	

**TABLEAU  
BR1 2024**

**POUR INFORMATION DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT**

**BR1 2024**

**Stocks  
initiaux**

<b>1</b>	<b>Niveau initial des restes à payer après CF 2023</b>	<b>27 389 406</b>
<b>2</b>	<b>Niveau initial du fonds de roulement au 31/12/2023</b>	<b>8 763 083</b>
<b>3</b>	<b>Niveau initial du besoin en fonds de roulement au 31/12/2023</b>	<b>-10 594 044</b>
<b>4</b>	<b>Niveau initial de la trésorerie au 31/12/2023</b>	<b>19 357 126</b>
4.a	dont niveau initial de la trésorerie fléchée	43 184
4.b	dont niveau initial de la trésorerie non fléchée	19 313 941

**Flux de  
l'année**

<b>5</b>	<b>Autorisations d'engagement</b>	<b>155 449 916</b>	
<b>6</b>	<b>Résultat patrimonial</b>	<b>-2 072 821</b>	
<b>7</b>	<b>Capacité d'autofinancement (CAF)</b>	<b>-982 821</b>	
<b>8</b>	<b>Variation du fonds de roulement</b>	<b>-4 255 344</b>	
<b>9</b>	<b>Opérations bilancielle non budgétaires</b>	<b>SENS</b>	<b>0</b>
	Nouvel emprunt / remboursement de prêt	+ / -	
	Remboursement d'emprunt / prêt accordé	+	
	Cautionnements et dépôts	-	
<b>10</b>	<b>Opérations comptables non retraitées par la CAF, non budgétaires</b>	<b>SENS</b>	<b>0</b>
	Variation des stocks	+ / -	
	Production immobilisée	+	
	Charges sur créances irrécouvrables	-	
	Produits divers de gestion courante	+	
<b>11</b>	<b>Décalages de flux de trésorerie liés aux opérations budgétaires</b>	<b>SENS</b>	<b>228 849</b>
	Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / -	4 035 402
	Ecart entre les produits / ressources et les encaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -	-3 806 952
	Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations sur exercices antérieurs	+ / -	-3 448 941
	Ecart entre les charges / immobilisations et les décaissements relatifs à des opérations de l'exercice en cours	+ / -	3 449 340
<b>12</b>	<b>Solde budgétaire = 8 - 9 - 10 - 11</b>	<b>-4 484 193</b>	
12.a	Recettes budgétaires	150 225 362	
12.b	Crédits de paiement ouverts	154 709 555	
<b>13</b>	<b>Flux de trésorerie liés aux opérations de trésorerie non budgétaires</b>	<b>436 658</b>	
<b>14</b>	<b>Variation de la trésorerie = 12 - 13</b>	<b>-4 920 851</b>	
14.a	dont variation de la trésorerie fléchée	92 000	
14.b	dont variation de la trésorerie non fléchée	-5 012 851	
<b>15</b>	<b>Variation du besoin en fonds de roulement = 9 + 10 + 11 + 13</b>	<b>665 507</b>	
<b>16</b>	<b>Restes à payer</b>	<b>740 361</b>	

**Stocks  
finaux**

<b>17</b>	<b>Niveau final de restes à payer</b>	<b>28 129 767</b>
<b>18</b>	<b>Niveau final du fonds de roulement</b>	<b>4 507 739</b>
<b>19</b>	<b>Niveau final du besoin en fonds de roulement</b>	<b>-9 928 537</b>
<b>20</b>	<b>Niveau final de la trésorerie</b>	<b>14 436 275</b>
20.a	dont niveau final de la trésorerie fléchée	135 184
20.b	dont niveau final de la trésorerie non fléchée	14 301 090

Comptabilité budgétaire

Comptabilité générale

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_3.2.**

**Point 3. Affaires financières**

**3.2. Débat d'orientation budgétaire 2025**

*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 2025.

**► Le conseil d'administration approuve les orientations générales et les éléments de cadrage budgétaire pour l'exercice 2025, tels qu'annexés à la présente délibération.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	25
Quorum :	18	Contre :	6
Membres présents :	19	Abstention :	0
Membres représentés :	6	Pour :	19
Nombre de votants :	25		

Fait à Chambéry, le

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

**PHILIPPE**  
**GALEZ ID**

Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.03  
13:54:32 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024

**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 « Télécours 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.



## Débat d'orientation budgétaire 2025

### 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 2020-2023

Le tableau 1 présente, sur les exercices 2020 à 2023, les évolutions de quelques grands postes de produits et de charges ainsi que le résultat et la capacité d'autofinancement (CAF).

Tableau 1 – Extraits des comptes financiers USMB 2020-2023 - produits et charges

	2020	2021	2022	2023
<b>Total des produits</b>	<b>118 134 665 €</b>	<b>124 146 179 €</b>	<b>128 112 044 €</b>	<b>133 537 432 €</b>
dont produits encaissables	113 260 884 €	118 044 245 €	122 134 762 €	127 770 870 €
dont SCSP	92 893 326 €	95 824 244 €	98 845 699 €	102 862 831 €
dont droits de scolarité	2 316 089 €	2 264 777 €	2 360 256 €	1 867 283 €
dont formation continue et alternance	7 468 884 €	8 736 852 €	9 393 257 €	8 958 126 €
dont contrats et prestations de recherche	2 679 972 €	2 942 284 €	3 701 228 €	5 297 864 €
dont subventions hors SCSP	4 307 595 €	4 236 822 €	5 310 283 €	5 603 683 €
dont CVEC	836 992 €	930 626 €	641 405 €	987 403 €
dont taxe d'apprentissage	795 317 €	741 740 €	462 236 €	564 451 €
dont autres produits encaissables	1 962 709 €	2 366 900 €	1 420 396 €	1 629 229 €
<b>Total des charges</b>	<b>115 007 935 €</b>	<b>120 576 211 €</b>	<b>126 893 411 €</b>	<b>134 523 211 €</b>
dont charges décaissables	107 793 820 €	112 098 724 €	119 317 129 €	127 231 996 €
dont charges de personnel	92 062 619 €	94 830 345 €	99 068 240 €	104 930 194 €
<b>Résultat</b>	<b>3 126 730 €</b>	<b>3 569 968 €</b>	<b>1 218 633 €</b>	<b>-985 779 €</b>
<b>CAF</b>	<b>5 227 556 €</b>	<b>5 807 059 €</b>	<b>2 817 633 €</b>	<b>538 873 €</b>

Après deux années atypiques, le résultat de l'exercice 2022, ainsi que la CAF, était revenu à des niveaux similaires à ceux de l'année 2019, représentative, en termes d'exécution financière, des exercices comptables depuis 2014.

L'exercice 2023 marque un décrochage, le déficit se justifiant par une hausse de la masse salariale, dont + 780 000 € issus de mesures nationales non compensées et par une inflation persistante, particulièrement sur les coûts de l'énergie, avec un reste à charge non compensé de 430 000 €.

Pour mémoire, les mesures salariales ayant impacté le budget 2023 à compter du mois de juillet étaient :

- La hausse du point d'indice de + 1,5 %, pour un coût de 661 985 € ;
- La prime pouvoir d'achat pour tous les agents, pour un coût intégralement à charge de l'établissement de 549 408 € ;
- La hausse de 1 à 9 points d'indice pour toutes les catégories de personnel, avec un coût de 32 778 € ;
- La hausse du taux de remboursement du versement mobilité de 50 % à 75 %, pour un coût de 9 713 €.

Le Ministère a compensé la seule hausse du point d'indice pour la masse salariale Etat (plafond 1) à hauteur de 75 %.

La subvention pour charges de service public (SCSP) intégrait par ailleurs un soutien non pérenne au titre de la trajectoire financière de l'établissement de 300 000 €, ramenant le déficit admissible théorique à - 910 000 €, en cohérence avec les - 985 779 € constatés.

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 2020-2023 – Ressources et dépenses d'investissements**

	2020	2021	2022	2023
<b>Ressources</b>	<b>8 750 099 €</b>	<b>8 622 032 €</b>	<b>4 980 231 €</b>	<b>2 692 525 €</b>
CAF	5 466 346 €	5 807 058 €	2 817 633 €	538 873 €
Autres financements	3 522 542 €	2 814 974 €	2 162 599 €	2 153 652 €
<b>Investissements</b>	<b>6 639 168 €</b>	<b>5 038 091 €</b>	<b>5 191 923 €</b>	<b>9 686 976 €</b>
Variation du FDR	2 110 931 €	3 583 941 €	-211 692 €	-6 994 451 €

La section d'investissement clôture en déficit puisque l'exercice se termine avec un prélèvement conséquent sur le fonds de roulement d'environ - 7 M€.

Le tableau 3 présente l'évolution du fonds de roulement (FdR), de la trésorerie ainsi que les valeurs de trois indicateurs, suivis par la direction régionale académique de l'enseignement supérieur (DRAES, Lyon) qui assure le contrôle budgétaire et de légalité. Fin 2023, le fonds de roulement représentait 25 jours de dépenses décaissables de fonctionnement, contre 48 jours en 2022.

**Tableau 3 – Quelques ratios significatifs 2020-2023**

	2020	2021	2022	2023
<b>Fonds de roulement (FdR)</b>	<b>13 168 063 €</b>	<b>16 756 977 €</b>	<b>15 757 667 €</b>	<b>8 763 083 €</b>
Dont réserves disponibles	9 215 648 €	11 950 020 €	10 811 681 €	3 837 271 €
<b>Trésorerie</b>	<b>16 714 406 €</b>	<b>23 063 275 €</b>	<b>25 719 869 €</b>	<b>19 357 126 €</b>
FdR en jours de dépenses décaissables	44	54	48	25
Trésorerie en jours de dépenses décaissables	56	74	78	55
Charges de personnel/produits encaissables	81,45%	80,43%	81,11%	82,12%

La trésorerie au 31 décembre 2023 était de 55 jours de dépenses décaissables contre 78 en 2022, en baisse de 23 jours et de 6 363 k€ par rapport à l'exercice précédent. Le ratio des charges de personnel rapportées aux produits encaissables est passé de 81,11 % à 82,12 %, se rapprochant du seuil d'alerte de 83 %.

Des documents et analyses détaillées du compte financier 2023 ont été présentées au conseil d'administration du 12 mars 2023. L'USMB disposait jusqu'en 2022 d'une trésorerie et d'un fonds de roulement qui lui permettaient de

surmonter des difficultés passagères, mais qui porteraient atteinte à la politique d'investissements sur ressources propres venant en soutien de la recherche, de la formation et de la dynamique de rénovation énergétique du parc immobilier. La situation s'est fortement dégradée en 2023, avec une consommation importante des marges de manœuvre dont pouvait disposer l'établissement. Outre les mesures évoquées plus haut, l'USMB reste insuffisamment dotée en tant qu'opérateur de l'État investi d'une mission de service public essentielle, avec une dotation par étudiant de 6 638 € pour une moyenne de 7 174 € pour les universités comparables. Les excellents résultats de l'USMB tant en recherche qu'en formation, ainsi que son équilibre budgétaire et comptable, sont encore obtenus au prix d'un très fort investissement de ses personnels et d'une gestion rigoureuse de ses ressources financières.

### 3 LE CADRAGE BUDGÉTAIRE ET FINANCIER POUR 2025

#### 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, à la fin du mois de mai. 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.

Les dépenses liées à l'activité, i.e. les effectifs étudiants, le nombre de groupes, le remplissage des filières ou l'impact de l'inflation ne peuvent être qu'estimés. 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 subvention pour charges de service public 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).

Il convient de noter que les subventions des collectivités locales partenaires sont gérées également en central dans le cadre de la politique contractuelle. Couvrant des dépenses identifiées, elles font cependant l'objet d'une majoration de la dotation des centres de responsabilités budgétaire concernés à due concurrence.

Après le vote du document d'orientation budgétaire par le Conseil d'administration, les dialogues objectifs-moyens (DOM) 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.

Pour l'année 2025, les DOM pourront s'appuyer sur une saisie anticipée des demandes de crédits, afin de disposer d'une vision claire et harmonisée des dotations sollicitées. Les outils mis à disposition des composantes seront par ailleurs conservés, étant particulièrement adaptés à une vision globale des besoins exprimés.

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

**La principale recette** provient de l'État qui attribue à l'établissement une subvention pour charges de service public (SCSP). Le tableau 4 récapitule les montants de SCSP reçus entre 2020 et 2023 ainsi que le montant inscrit dans **la première notification** pour l'exercice 2024 (il y en a trois en tout).

Entre 2022 et 2023, la hausse est de + 4,5 M€, soit + 4,6 %. Les crédits supplémentaires obtenus concernent :

- Des moyens « soclés » c'est-à-dire intégrés définitivement dans la SCSP : impact de la hausse du point d'indice de 2022 pour 2 712 971 €, refonte indemnitaire des enseignants pour 443 419 € ;
- Des actions spécifiques : moyens alloués au dialogue de performance pour 700 000 € (mais extinction des allocations au titre du DSG pour – 380 000 €), compensation des mesures salariales 2023 (cf supra) pour

473 978 €, un soutien de 570 274 € pour prise en charge surcoût énergétique, un accompagnement ponctuel au titre de la trajectoire financière pour 2023.

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

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Personnel</b>	<b>84 088 202 €</b>	<b>87 521 683 €</b>	<b>88 251 697 €</b>	<b>92 896 852 €</b>	<b>92 549 545 €</b>
- Masse salariale	83 430 798 €	85 717 250 €	87 404 075 €	90 764 824 €	92 326 786 €
- Actions spécifiques	657 404 €	1 804 433 €	847 622 €	2 132 028 €	222 759 €
<b>Fonctionnement</b>	<b>8 691 124 €</b>	<b>8 865 072 €</b>	<b>10 092 492 €</b>	<b>9 950 164 €</b>	<b>8 924 134 €</b>
- Fonctionnement	7 281 822 €	7 318 137 €	7 336 295 €	7 336 295 €	7 252 766 €
- Compensation boursiers	889 781 €	903 180 €	945 963 €	914 149 €	914 149 €
- Actions spécifiques	369 521 €	413 755 €	1 550 234 €	1 179 720 €	457 219 €
- Opérations immobilières	150 000 €	230 000 €	260 000 €	520 000 €	300 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>92 779 326 €</b>	<b>96 386 755 €</b>	<b>98 344 189 €</b>	<b>102 847 016 €</b>	<b>101 473 679 €</b>
<b>Variation</b>		<b>3,89%</b>	<b>2,03%</b>	<b>4,58%</b>	<b>-1,34%</b>

En ce qui concerne la première notification pour l'année en cours, la baisse de – 1 373 k€ s'explique principalement par :

- La fin du financement du dialogue de performance : - 700 k€
- La différence 2024/2023 compensation en année pleine des mesures liées point d'indice : + 468 k€
- L'absence de compensation des surcoûts énergie : - 570 k€
- La non reconduction de la compensation liée à la trajectoire financière : - 300 k€
- La subvention inférieure en montant pour les opérations immobilières : - 220 k€

**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 (CSMB) au 31 décembre 2023. En 2023, les montants ont été 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. Le montant total de la subvention CSMB 2023 s'élève à 1 526 087 € et a été reconduit au même montant partagé entre les deux Départements pour 2024.

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 (Agir pour la réussite étudiante, Emploi étudiant, Soutien à l'amélioration de la vie étudiante, Soutien à l'accès à l'enseignement supérieur). 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. Pour 2024, l'USMB est en attente des décisions de la Région, s'agissant des appels à projets auquel l'établissement a répondu, pour une demande de 2 039 101 €.

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 3 848 k€ en 2023 à 4 101 k€, soit + 6.6 %. Le montant des droits d'inscription ainsi que la CVEC restent dans un niveau de prévision similaire à 2023, mais il est à noter que le rythme de consommation s'accélère sur 2023. Enfin les financements de nouveaux projets (SHINE, BOOST, UNITA) se traduisent positivement dans le budget 2024. Si ces crédits obtenus ne sont pas destinés à financer des actions récurrentes, ils vont continuer d'accompagner les transformations structurelles indispensables.

**En matière de dépenses**, la **masse salariale** constitue le premier poste qui représente plus de 80 % des charges décaissables (voir *supra* tableau 1).

A ce jour, le coût global des mesures de revalorisation salariale est évalué à 2 303 878 € en année pleine, pour 942 000 € compensés via la SCSP. Le surcoût pour l'établissement est donc de 1 361 878 €. Ces montants tiennent compte des 5 points d'indice attribués à tous les personnels qui sont venus s'ajouter dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024 aux mesures déjà en vigueur pour 773 660 €.

Instituée par le décret n° 2023-1168 du 12 décembre 2023, l'indemnité de résidence pour les agents ayant leur résidence administrative sur Annecy représente un coût non compensé de 527 550 € (sur treize mois).

Le surcoût total de la masse salariale s'élève donc (prévision) à + 1 889 428 € en 2024.

En outre, l'établissement ne renonce pas à poursuivre la politique de revalorisation indemnitaire si la situation le permet.

L'analyse des données issues de la paye conforte la prévision du Budget 2024 avec un taux d'exécution sur les quatre premiers mois de l'année de 32 %, proches du ratio théorique (33 %).

La saisie des heures complémentaires à fin avril (12 916 heures) indique un relèvement du nombre d'heures complémentaires à fin mai 2024 par rapport à mai 2023 (+ 2 304 heures), avec au total + 582 heures nettes complémentaires par rapport aux 5 premiers mois de l'année 2023. La réforme des BUT peut expliquer en partie cette hausse, mais le constat appelle de la vigilance, d'autant qu'une mise en réserve décidée par l'exécutif de l'établissement concerne une partie de ces heures complémentaires (360 868 €). Cette mise en réserve vise à restaurer une part de marges de manœuvre pour l'établissement en prévision de la non-consommation des crédits gelés.

Ainsi, aux 360 868 € précédemment indiqués s'ajoutent 830 030 € en fonctionnement et 341 011 € en investissement.

**Au 31 mai 2024, 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 2024, s'établissait à 47,1 % contre 44 % sur la même période en 2023, sur un montant d'AE ouvert inférieur (environ 22,4 M€ contre 23,4 M€ en 2023). Le montant est de fait sensiblement identique : 10,5 M€ en 2024 pour 10,3 M€ en 2023.

**Pour les crédits de paiement (CP)**, le taux de consommation du fonctionnement est de 38 % alors qu'il était de 40,4 % sur la même période. L'USMB est donc sur un rythme de paiement inférieur à celui de l'année dernière qui s'est terminée avec un taux d'exécution des CP en fonctionnement de 92,3 % (84,6 % en 2022), soit environ 1,8 M€ de crédits non consommés. L'économie des 830 030 € mis en réserve au BR1 2024 paraît donc une cible atteignable. Le BR1 2024 en droits constatés affiche un résultat prévisionnel négatif (perte) de - 982 821 €, amélioré par rapport à celui du BI (- 1 270 024 €).

Les motifs de ce déficit sont développés dans le rapport du BR1, mais il est opportun de rappeler ici le seul surcoût de la masse salariale non compensée de 1 889 428 €.

Certaines **recettes non pérennes** permettent d'amortir le niveau de déficit. Il en va ainsi des reprises sur provisions estimées à 600 k€ ou des crédits de subventions Région de 2022 à justifier et à titrer pour 400 k€. Mais cela signifie que l'effort devrait être réévalué d'autant en 2025, afin de maintenir un niveau de résultat acceptable.

Enfin, l'USMB devrait percevoir dès 2024 une partie des financements du nouveau contrat qu'elle signe avec l'Etat pour trois ans, à savoir le **Contrat Objectifs Moyens Pluriannuel (COMP)**, soit 1,2 M€ sur 3 M€ prévisionnels, afin d'engager une partie des dépenses. La gestion pluriannuelle de ces crédits devrait permettre de ne pas fausser le résultat de fin d'exercice.

**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 rappelle et actualise 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) soutiennent 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 solide 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**

Nom de l'opération	Localisation - campus	Coût global TDC (M€)	État (M€)	Région (M€)	Acteurs locaux		Total financements actés
					Agglomération	Département	
Bibliothèque universtaire de Jacob-Bellecombette	Jacob-Bellecombette	21,70	6,00	7,00	3,00	3,00	19,00
CEDRA (formation innovante, RU, vie étudiante)	Jacob-Bellecombette	24,15	4,20	3,00	7,00	7,00	21,20
Heliostim (volet recherche)	Le Bourget-du-Lac	3,50	1,00	0	0	0	1,00
Heliostim (volet immobilier)	Le Bourget-du-Lac	1,00	0	0	0	0	0,00
LACS	Thonon-les-Bains	4,00	0	1,00	0	2,00	3,00
La Ruche - MAPI (complément phase 1 + phase 2)	Annecy	17,10	3,30	0	0	13,80	17,10
Reliquat MAPI phase 1 (CPER 14)	Annecy	12,90	4,30	4,30	0	4,30	12,90
Rénovation IUT d'Annecy - tranche 2	Annecy	10,00	0	0	0	10,00	10,00
Rénovation des bâtiments IAE SMB et Polytech Annecy Chambéry	Annecy	7,00	0	0	0	0	0,00
Bâtiment formation continue / INSPE MEEF 1e degré	Annecy	14,00	5,00	0	5,00	4,00	14,00
Résidences 1 et 2 regroupées - Annecy	Annecy	15,42	1,50	0	1,60	0	3,10
Réhabilitation / Extension ESAAA - tranche 2	Annecy	6,00	0,60	0,00	3,00	2,40	6,00
Reliquat - Bâtiment accueil de site (PIP 2)	Annecy	5,00	0	2,00	0	2,50	4,50
Reliquat - Rénovation IUT d'Annecy - tranche 1 (PIP 2)	Annecy	7,00	0	1,00	0	6,00	7,00
<b>Total ESRI Savoie Mont Blanc (hors reliquats)</b>		<b>123,87</b>	<b>21,60</b>	<b>11,00</b>	<b>19,60</b>	<b>42,20</b>	<b>94,40</b>
<b>Total ESRI Savoie Mont Blanc (avec reliquats)</b>		<b>148,77</b>	<b>25,90</b>	<b>18,30</b>	<b>19,60</b>	<b>55,00</b>	<b>118,80</b>

Sur l'Accueil de site d'Annecy, le montant de la participation du Département pourra être réévaluée à 3 M€.

**Tableau 6 – Crédits de paiement ouverts en investissement aux budgets 2024**

	<b>BI 2024</b>	<b>BR1 2024</b>	<b>TOTAL</b>
CP Patrimoine Fléchés	10 489 000 €	-2 100 000 €	8 389 000 €
CP Patrimoine non fléchés	3 570 000 €	-281 045 €	3 288 955 €
CP hors patrimoine	2 890 398 €	487 154 €	3 377 552 €
Crédits de portage	604 000 €	1 395 000 €	1 999 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>17 553 398 €</b>	<b>-498 891 €</b>	<b>17 054 507 €</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 en attente (ex : décision subvention région ou COMP), le tableau fait ressortir une répartition en trois « blocs » identifiables. Le montant des investissements en droits constatés a été repris pour son montant en CP.

Pour les opérations fléchées, les – 2,1 M € du BR1 (sur 2,9 M€ inscrits au BI) correspondent à une déprogrammation anticipée sur l'opération de rénovation de l'IUT d'Annecy, le calendrier de mise en chantier étant décalé à fin 2024-début 2025. Sur les 8,4 M€ restant, 4,1 M€ concernent la BU de Jacob et 2,7 M€ sont rattachés à l'accueil de site

d'Annecy, dans l'attente de la consolidation du montage juridique appelant un maintien ou une déprogrammation des crédits sur 2024. Le solde concerne le bâtiment CEDRA.

Les crédits de paiements du patrimoine non fléchés correspondent essentiellement à la dotation de l'établissement, ainsi qu'aux crédits de sécurité-accessibilité-sûreté financés par la SCSP.

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 2024 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 2023 (réalisé) et 2024 (prévisionnel)**

		2020	2021	2022	2023	BI 2024	APRES BR 1 2024
<i>Section d'investissement</i>	<b>Ressources</b>	8 988 889 €	8 759 400 €	4 980 232 €	2 692 525 €	12 437 754 €	12 799 163 €
	CAF	5 466 346 €	5 944 427 €	2 817 633 €	538 873 €	-1 270 024 €	-982 821 €
	Autres financements	3 522 542 €	2 814 973 €	2 162 599 €	2 153 652 €	13 707 778 €	13 781 984 €
	<b>Investissements</b>	6 639 168 €	5 038 091 €	5 191 923 €	9 686 976 €	17 553 398 €	17 054 507 €
	Variation du FDR	2 349 720 €	3 721 309 €	-211 691 €	-6 994 451 €	-5 115 644 €	-4 255 344 €

La situation reste donc délicate même si l'effort du BR1 pour réduire le déficit est conséquent, alors que l'établissement absorbe des dépenses nouvelles comme l'indemnité de résidence sur Annecy (530 k€ pour mémoire).

Il subsiste cependant une inconnue sur le taux de consommation de la section d'investissement, dans la mesure où les mises en chantier des opérations fléchées interviendront, au mieux, un peu avant l'été. A ce jour, le taux de réalisation des CP en investissement est de 22,6 % (il était de 32 % à la même période en 2023, pour une consommation finale de 88,1 % au 31 décembre 2023).

Sur le patrimoine plus spécifiquement, ce taux s'élève à 18,7 % à fin mai 2024 (contre 25,8 % à la même période en 2023).

Afin de ne pas peser sur la variation du fonds de roulement, ces opérations seront comptabilisées selon la méthode de l'avancement. Cela signifie que les recettes seront titrées à hauteur des dépenses effectuées, ou rattachées comme produit à recevoir à due concurrence des mêmes dépenses si les états récapitulatifs donnant lieu à versement d'acomptes n'ont pu être encore établis au 31 décembre 2024.

### 3.3 Les lignes directrices pour la construction du BI 2025

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. Au vu de la trajectoire financière, l'exercice reste difficile et éclairé d'une information partielle, en particulier sur les recettes attendues du MESR qui communique à l'établissement une pré-notification de SCSP fin octobre-début novembre, alors que l'architecture globale du budget est déjà arrêtée.

Ce paragraphe présente les éléments de cadrage budgétaire pour le budget initial 2025, appuyés sur les constatations précédentes, à savoir la situation financière au 31 décembre 2023, les éléments d'exécution budgétaires et les informations disponibles au 31 mai 2024 susceptibles d'avoir un impact sur le budget 2025.

Les hypothèses retenues pour définir le cadrage peuvent être les suivantes :

#### Evolution des recettes :

- Reconduction du montant de SCSP issue de la première notification 2024, hors COMP pré-inscrit (-1,2 M€), en y ajoutant le solde à percevoir des crédits du COMP en 2025 et 2026 (montant alloué moins 1,2 M€) ;
- Maintien du soutien des partenaires départementaux ;
- Ajustement des subventions de la région au montant du BI 2024 : il est procédé par parallélisme au même ajustement en dépenses pour les crédits de portage de - 894 k€, auxquels s'ajoute la non reconduction en 2025 de la recette attendue sur 2024 de l'AAP 2022, pour - 400 k€ ;

- Légère progression de la CVEC et de la taxe d'apprentissage (+ 2%) ;
- Légère progression des droits d'inscription liée à la revalorisation des tarifs (+2,9 %)
- Progression des recettes de formation continue et apprentissage de + 2% (même si la refacturation pouvait être progressivement réévaluée, le volume concerné doit rester évalué avec prudence) ;
- Projection des reprises sur amortissements et provisions à 5,5 M€.

#### Evolution des dépenses :

- Dotation de fonctionnement de l'établissement reconduite au niveau des crédits alloués après BR1, déduction faite de la mise en réserve et de crédits spécifiques 2024 financés par la SCSP ; cette condition stricte est indispensable à la poursuite du redressement de la situation déficitaire de l'établissement ;
- Déduction sur la dotation du patrimoine du complément d'assurance dommage ouvrage inscrit au BR1 2024 et maintien des fluides au niveau 2024 ;
- Comme pour le BR1 2024, partage des crédits du COMP sur les 3 enveloppes, à hauteur de 600 k€ chacune ;
- Dotation aux amortissements projetée à 7,1 M€.

**Tableau 8 – Projection du résultat 2025**

	<b>2024 (après BR1)</b>	<b>2025</b>
<b>Total des produits</b>	<b>142 590 569 €</b>	<b>141 782 206 €</b>
dont produits encaissables	136 672 226 €	136 273 863 €
dont SCSP	102 734 679 €	103 334 679 €
dont droits de scolarité (hors droits spécifiques)	2 040 000 €	2 040 001 €
dont formation continue et alternance	10 186 183 €	10 389 907 €
dont contrats et prestations de recherche	10 240 622 €	10 240 622 €
dont subventions hors SCSP	8 238 136 €	6 944 136 €
dont CVEC	950 000 €	969 000 €
dont taxe d'apprentissage	687 657 €	701 410 €
dont autres produits encaissables	1 594 949 €	1 654 108 €
<b>Total des charges</b>	<b>144 663 390 €</b>	<b>142 409 281 €</b>
dont charges décaissables	137 655 047 €	135 309 281 €
dont charges de personnel	111 866 888 €	111 580 689 €
dont fonctionnement	25 788 159 €	23 728 592 €
<b>Résultat</b>	<b>-2 072 821 €</b>	<b>-627 075 €</b>
<b>CAF</b>	<b>-982 821 €</b>	<b>964 582 €</b>

Le tableau 8 permet de projeter le résultat sur la base des hypothèses indiquées plus haut.

L'autofinancement de 965 k€ doit ainsi couvrir a minima le montant de dépenses d'investissement estimées financées par la SCSP au titre du COMP.

Le résultat et le taux de résultat (soit résultat/produits) pourrait alors évoluer moins défavorablement, comme le montre le graphique suivant

## Evolution des résultats et taux de résultats

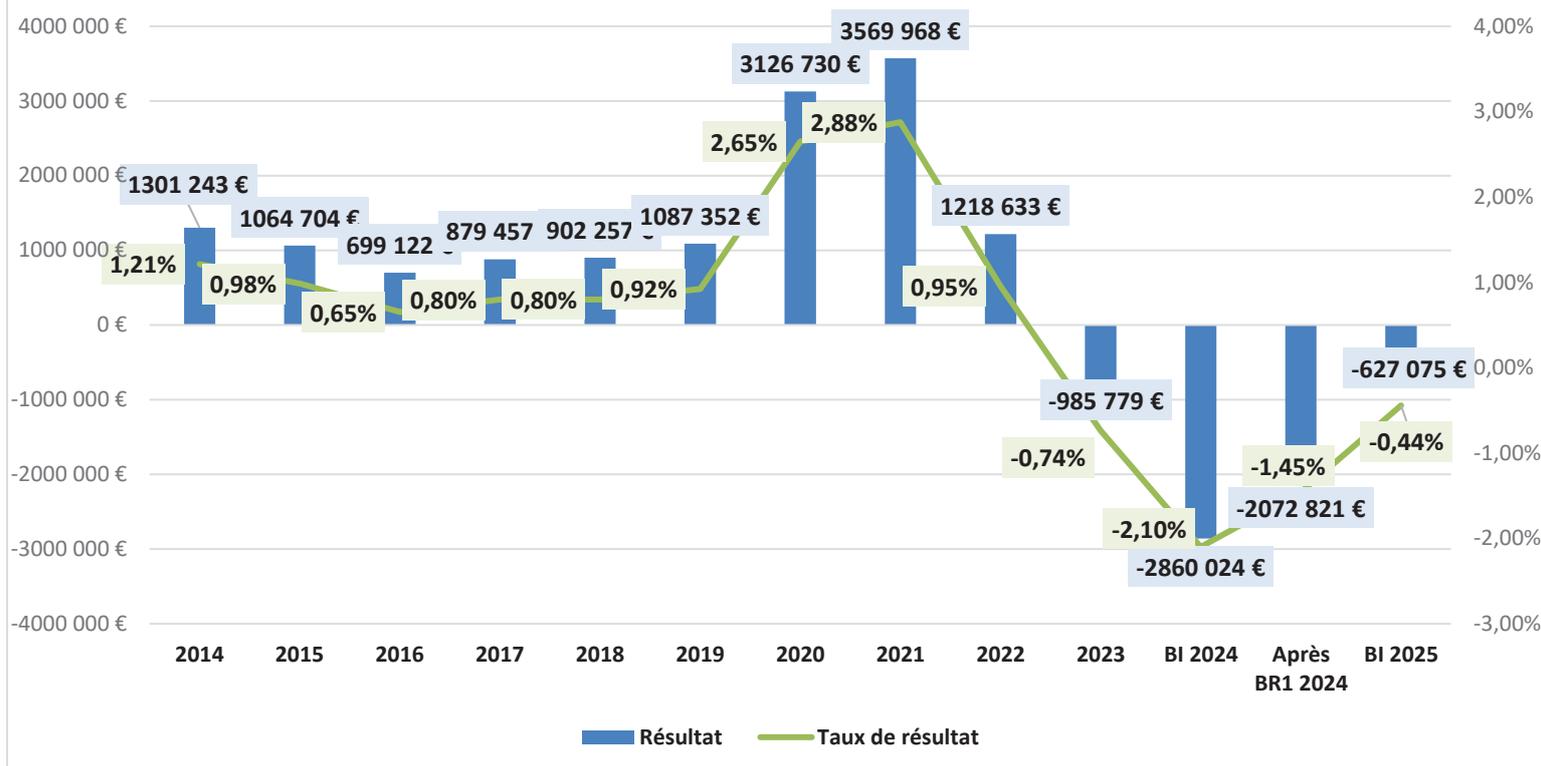


Tableau 9 – Financement de l'investissement et soldes finaux

	2024	2025
Coût net des investissements (dotation hors financements externes)	3 272 523 €	1 800 000 €
Prélèvement sur fonds de roulement	-4 255 344 €	-835 418 €
Fonds de roulement final	4 507 739 €	3 672 321 €
Prélèvement sur Trésorerie	-4 920 851 €	-1 272 076 €

Le montant permettant des investissements financés par l'établissement serait alors limité, de l'ordre de 1 200 k€, comme l'indique le tableau 9 (1,8 M € auquel il convient de soustraire les 600 k€ fléché sur le COMP).

Le prélèvement sur fonds de roulement de – 835 418 € permet de ne pas excéder les réserves réellement disponibles après BR1 2024. Il s'agit donc d'un plafond. Le prélèvement sur trésorerie doit être également limité pour maintenir les fonds de l'établissement à un niveau supportable. Elle s'établirait alors à 13 164 199 €, soit environ 34 jours de dépenses décaissables (le niveau critique se situe à 30 jours).

#### 4 CONCLUSION

La trajectoire financière de l'établissement reste fragile malgré les efforts consentis en 2024 et qui devront être inévitablement poursuivis en 2025. C'est à cette condition que nous allons pouvoir revenir progressivement à l'équilibre budgétaire tout en maintenant nos emplois et notre dynamisme en recherche comme en formation. En

investissement, malgré un ralentissement, nous devons poursuivre nos efforts en matière de transition environnementale.

Ainsi, l'engagement de travaux d'investissement non financés n'est plus possible que de manière limitée, le fonds de roulement étant consommé et les réserves réellement disponibles quasiment épuisées.

Par conséquent, la construction budgétaire 2025 demandera à chaque service, direction, composante ou laboratoire, de maintenir à l'identique et si possible réduire le niveau de ses dépenses financées par la dotation de l'établissement, comme d'optimiser ses recettes. Il conviendra de rester au niveau des lignes définies dans le BR1, déduction impérativement faite de la mise en réserve afin de retrouver des marges de manœuvre.

S'agissant de la **masse salariale**, le pilotage fin opéré jusqu'ici devra se poursuivre pour une réalisation au plus près de la prévision. L'établissement ne renonce pas non plus à obtenir la compensation par l'Etat de l'indemnité de résidence sur Annecy. Cette compensation serait une mesure d'équité légitime, eu égard au traitement des autres établissements. Mais à ce jour le gouvernement n'a pas communiqué à ce sujet.

Il convient en outre de mieux maîtriser le nombre d'heures complémentaires et de vacation, ce qui appelle l'établissement et ses composantes à interroger l'offre de formation sans renoncer à former le plus grand nombre possible.

Au niveau du **fonctionnement**, la transparence et la sincérité prévaudront pour ne pas minorer les prévisions de recettes, tout en faisant preuve d'une grande vigilance sur la nature et le rythme des dépenses. Il est demandé 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).

Il en va de même des frais de réception et des achats de consommables. Il est souhaitable par ailleurs d'orienter certaines consommations vers plus de vertus environnementales (maîtrise des consommations énergétiques, achats plus durables). En matière d'**investissement**, il conviendra de clarifier, pour faciliter les arbitrages, les opérations financées par subvention de ce qui doit être abondé par des recettes propres de l'établissement.

Ces mesures ne devront cependant pas freiner la dynamique sur les projets déjà financés, en tout premier lieu par le COMP (les mesures financées par ce dernier sont lancées sans délai dès 2024), mais aussi par tous les autres contrats de recherche et d'enseignement. Ainsi, les projets d'investissement structurants prévus pour l'enseignement supérieur et le territoire pourront entrer en phase de réalisation.

La rigueur dont l'établissement pourra faire preuve à nouveau sera un gage de sérieux budgétaire pour la tutelle comme pour les partenaires institutionnels de l'USMB, aux premiers rangs desquels se tiennent les Départements de la Savoie et de la Haute Savoie et la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

## Délibération

► Il est proposé au conseil d'administration d'approuver les orientations générales et les éléments de cadrage budgétaire pour l'exercice 2025.

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_3.3.**

**Point 3 – Affaires financières**

**3.3. Actualisation des seuils d'immobilisation pour les dépenses d'investissement**

*Vu le code de l'éducation ;*

*Vu le décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;*

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

*Vu la délibération n°2022.11.22\_4.1. prise en conseil d'administration en date du 22 novembre 2022, portant sur les dispositions relatives à l'entrée des biens à l'inventaire comptable ;*

Par délibération du 22 novembre 2022, le conseil d'administration de l'université a fixé un seuil unitaire pour la comptabilisation d'une dépense immobilisable à 800 € HT et 8 000 € HT pour les lots de biens identiques.

Pour mémoire, une immobilisation est un élément identifiable du patrimoine destiné à servir de façon durable à l'activité de l'entité, qui ne se consomme pas par le premier usage et dont on attend des avantages économiques futurs ou une contribution au potentiel de service de l'établissement. Sauf sinistre ou mise à la réforme pour un autre motif, la durée de vie du bien doit être supérieure à 1 an.

Le seuil unitaire de signification qui permettra de distinguer la comptabilisation des dépenses en immobilisations ou en charges est fixé par l'organe délibérant de l'organisme. Les seuils peuvent être définis par catégories d'éléments ou par types d'activités concernées.

À ce jour, le seuil fixé par l'USMB s'avère pénalisant pour immobiliser un certain nombre d'acquisitions qui, par nature, relèveraient pourtant de dépenses d'investissement (exemple : ordinateur portable à 750 € HT). Cette exclusion obère par ailleurs le recollement de l'inventaire comptable avec l'inventaire physique.

En outre, l'allotissement est à présent interdit par l'instruction comptable du 19/12/2023.

C'est pourquoi, après en avoir délibéré, le conseil d'administration abroge la délibération du 22 novembre 2022 et adopte les règles suivantes, applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

- Le seuil d'immobilisation est fixé au montant unitaire égal ou supérieur à 500 € HT, exception faite pour les biens suivants dont le seuil est fixé au 1<sup>er</sup> euro HT :
  - o Ordinateurs fixes et portables, écrans, unités centrales, serveurs/switch, imprimantes/copieurs, tablettes, téléphones fixes et portables ;
  - o Vidéoprojecteurs, écrans numériques, matériel de visioconférence, appareils photos et caméras numériques ;
  - o Mobilier administratif et de salles de cours : bureaux, tables, chaises, tableaux, armoires de rangements et biens assimilables.

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	25
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	18	Abstention :	0
Membres représentés :	7	Pour :	25
Nombre de votants :	25		

Fait à Chambéry, le

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

PHILIPPE  
Philippe GALEZ GALEZ ID

Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.03  
13:55:21 +02'00'

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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024

**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 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_3.4.**

**Point 3 – Affaires financières**

**3.4. Encadrement des dépenses à caractère général (missions, frais de bouche, réceptions, informatique et téléphonie)**

*Vu le code de l'éducation ;*

*Vu le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,*

*Vu les délibérations du conseil d'administration des 24 mai 2005, 25 octobre 2005, 18 avril 2006, 22 juin 2010, 6 juillet 2010, 8 février 2011, 18 décembre 2012, 16 décembre 2014, 24 mars 2015, 28 mars 2017, 23 mai 2017 et du 12 mars 2019,*

La présente délibération poursuit un quadruple objectif :

- harmoniser au sein de l'USMB les pratiques relatives aux remboursements de frais de missions, dépenses de bouches ou achats de matériels informatiques et téléphoniques ;
- clarifier voire simplifier les règles qui peuvent l'être ;
- rationaliser la dépense à la fois dans l'adaptation de règles existantes, la précision de certaines d'entre elles et le rappel de quelques principes de bonne gestion ;
- inscrire ces règles dans une politique globale de l'établissement qui a fait de la sobriété l'un de ses objectifs.

La présente délibération vient donc mettre à jour des mesures délibérées antérieurement. Si certains points peuvent relever des pouvoirs de l'ordonnateur de l'établissement, le président souhaite les soumettre à l'assemblée délibérante, conformément à l'article L712-3 8° du code de l'éducation, afin de disposer d'une politique d'établissement harmonisée.

Les mesures ayant fait l'objet d'une large concertation qui a donné lieu à des amendements, leur mise en application est proposée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

► **Le conseil d'administration :**

- **émet un avis favorable à la mise en œuvre des mesures relevant des pouvoirs de l'ordonnateur principal ou secondaire, telles que présentées dans la note annexée à la présente délibération, en vue d'harmoniser les pratiques au sein de l'établissement ;**
- **approuve l'actualisation ou la modification des règles relevant de sa compétence, par dérogation aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006, telles que présentées dans la note annexée à la présente délibération.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	16
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	18	Abstention :	9
Membres représentés :	7	Pour :	16
Nombre de votants :	25		

Fait à Chambéry, le

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

Philippe GALEZ  
Philippe GALEZ

PHILIPPE  
GALEZ ID

Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.03  
13:54:52 +02'00'

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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024
<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>		



## Encadrement des dépenses à caractère général (missions, frais de bouche, réceptions, informatique et téléphonie)

*Vu le code de l'éducation ;*

*Vu le décret n°2003-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,*

*Vu les délibérations du conseil d'administration des 24 mai 2005, 25 octobre 2005, 18 avril 2006, 22 juin 2010, 6 juillet 2010, 8 février 2011, 18 décembre 2012, 16 décembre 2014, 24 mars 2015, 28 mars 2017, 23 mai 2017 et du 12 mars 2019,*

### I. Remboursement des frais de mission

**RAPPEL :** Il n'y a pas de remboursement domicile-travail (au sens de résidence familiale-résidence administrative) : un agent en mission étant un agent en service, muni d'un ordre de mission pour une durée totale qui ne peut excéder 12 mois, qui se déplace, pour l'exécution de son service, hors de sa résidence familiale et hors de sa résidence administrative.

#### 1) Etablissement de l'ordre de mission et remboursement des frais de trajet

Il se fait depuis le lieu effectif de départ. En revanche, le calcul du remboursement (établi sur l'état liquidatif) se fait depuis le lieu le plus court de la résidence administrative ou de la résidence familiale vers le lieu de mission.

En cas de transport collectif (train, car, avion), le recours au marché voyageur et la réservation par son intermédiaire sont une obligation (en dehors des sorties pédagogiques).

##### a. Frais kilométriques

Le conseil est de toujours privilégier le train lorsque c'est possible.

Pour les déplacements inférieurs ou égaux à un rayon de 150 km (soit un aller ou un retour), le remboursement des frais de péage et des frais de trajet se fait sur la base du barème des indemnités kilométriques, au prorata de la distance la plus courte (après simulation des km effectués en partant de la résidence administrative et de la résidence familiale). Une tolérance reste appréciable par l'ordonnateur secondaire pour majorer les 150 km selon le lieu de mission, sur l'agglomération concernée (ex : *Ouest de la Métropole lyonnaise qui conduirait à dépasser les 150 km*).

Pour les déplacements supérieurs à un rayon de 150 km (soit un aller ou un retour) :

- le remboursement des frais kilométriques se fait uniquement sur la base du coût du trajet SNCF 2<sup>nde</sup> classe, sauf si le trajet donne lieu à co-voiturage (à préciser dans l'état liquidatif) ;
- conformément au plan MOBUS, le voyage en 1<sup>ère</sup> classe est systématiquement autorisé pour tout trajet d'une durée supérieure à 5 heures. Il appartient à l'ordonnateur secondaire d'apprécier la nature du trajet pour déroger et autoriser le voyage en 1<sup>ère</sup> classe sur un trajet d'une durée inférieure ou égale à 5 heures.

##### b. Frais de parking

Les frais de parking sont pris en charge dans la situation où la voiture a permis de se rendre dans une gare ou à l'aéroport pour stationner le temps du déplacement.

En cas de déplacement motorisé inférieur à 150 km, les frais de parking peuvent être pris en charge (hors déplacements au sein de la zone Chambéry / Jacob-Bellecombette / Bourget-du-Lac ou de la zone Annecy).

**Rappel :** quand les agents se déplacent entre les sites de Chambéry, Jacob-Bellecombette et Bourget-du-Lac, il n'y a pas de prise en charge de parking (le remboursement des frais de transport se faisant sur la base du prix d'un ticket de bus), sauf deux exceptions :

- si transports de charges lourdes et de sujets/copies d'examen,
- si l'horaire au départ/à l'issue de la mission, avant 9H/après 17H, oblige à ne pas déposer/récupérer son véhicule sur le site de la résidence administrative.

c. Frais de transports en commun

En cas de déplacement en transports en commun entre gare d'arrivée et lieu de mission et/ou lieu d'hébergement, le remboursement du transport en commun est possible sur production de justificatifs.

L'autorisation de location d'un véhicule ou de prise en charge de frais de taxi reste de la responsabilité de l'ordonnateur secondaire.

**2) Prise en charge des frais de repas et frais d'hébergement sur le territoire national**

Pour mémoire, les frais d'hébergement restent pris en charge sur la base des frais réels dans la limite de 90 € par nuitée, 120 € par nuitée pour les grandes villes (200 000 habitants et plus) et les villes de la métropole du Grand Paris, 140 € par nuitée pour Paris et 150 € pour les agents bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé et en situation de mobilité réduite. Ce tarif inclus le petit-déjeuner.

Pour mémoire, la prise en charge des frais de repas se fait au forfait, à hauteur de 20 € par repas.

a. Pour les déplacements hors de la résidence familiale entre différents sites de l'USMB

Pour mémoire, en cas de service partagé, lequel ne constitue pas une mission, il est possible de rembourser des frais kilométriques, mais pas d'indemnité repas (délibération du 25/10/2005, reprise dans la délibération du 22/03/2011).

Pour les déplacements autres que le service partagé et qui donnent lieu à mission, le remboursement du repas est possible sur la base du tarif passager CROUS (7,15 €).

b. Frais de repas et d'hébergement dans le cadre des préparations de concours et concours ;

Aucune indemnité repas n'est versée dans le cadre des concours ou préparations concours ; le paiement des frais de déplacement est possible et revient :

- au service de rattachement de l'agent dans le cadre de la préparation,
  - à la DRH dans le cadre du concours,
- et dans la limite d'une préparation et d'un concours par an (comprenant admissibilité et admission).

Si le lieu de concours est situé à plus de 150 km de la distance la plus courte depuis la résidence administrative ou la résidence familiale, ou si le concours se déroule sur plusieurs jours, la prise en charge d'une nuitée se fait sur demande expresse de l'agent, sous réserve d'un INM inférieur ou égal à 390, sur présentation des justificatifs et de la convocation au concours (gestionnaire du remboursement : service actions transversales de la DRH).

Rappel : l'étendue des plages horaires prévues pour l'indemnisation des repas et nuitées dispose que l'agent doit se trouver hors de sa résidence administrative ou résidence familiale, pendant toute la période comprise entre :

- 11 heures et 14 heures pour pouvoir percevoir l'indemnité afférente au repas de midi ;
- 18 heures et 21 heures pour pouvoir percevoir l'indemnité afférente au repas du soir ;
- 0 heure et 5 heures pour pouvoir percevoir l'indemnité afférente à la nuitée et au petit-déjeuner.

**3) Cas particuliers**

a. Vacataires

En cas de remboursement, celui-ci se fait sur la base uniquement du tarif seconde classe SNCF, quelle que soit la distance et quel que soit le mode de transport, sauf dérogation accordée par l'ordonnateur secondaire.

Pour mémoire, le remboursement du trajet résidence administrative ou résidence familiale - travail est une tolérance. La prise en charge des repas et nuitées se fait sur dérogation, en fonction de l'avantage économique qu'elle peut présenter.

b. Membres des comités de sélection, conférenciers, experts de jurys BIATSS

La prise en charge des frais de déplacements reste de la responsabilité de l'ordonnateur secondaire.

**4) Cas des missions à l'étranger sur financement Erasmus**

a. Ordre de mission

Un ordre de mission est établi avec frais dans Kameleon ou selon procédure interne propre à l'entité de rattachement de l'agent. Sur l'ordre de mission, le financement de la mission par une bourse de mobilité doit être mentionné.

## b. Modalités de versement de la bourse Erasmus

Avant la mobilité, les documents suivants sont soumis à la DRI pour approbation par la CORI :

- Contrat de mobilité signé par l'agent, l'université d'accueil et l'USMB (VP RI),
- Autorisation de la composante pour la mission.

A l'issue de la CORI et environ un mois avant le début de la mobilité, la DRI rédige le contrat de financement Erasmus+ (signé entre l'USMB et l'agent qui perçoit la bourse) sur la base des forfaits définis par la Commission Européenne. Un bon de commande est alors établi pour le versement de l'acompte de la bourse Erasmus+ qui comprend :

- la totalité des frais de voyage (en application du forfait kilométrique prévu par le programme),
- et 70% des frais de séjour (en application du forfait per diem applicable au groupe pays correspondant).

**N.B. :** Actuellement, le financement accordé par l'USMB pour la partie séjour au titre d'une mobilité Erasmus+ est de : **4 jours sur place maximum + 1 jour de compensation voyage.**

Au retour de l'agent, celui-ci adresse à la DRI l'attestation de présence et soumet le rapport en ligne de EU Survey, étapes nécessaires au paiement du solde correspondant à 30% des frais de voyage.

Le cas échéant, si l'agent a opté pour un moyen de transport **écocoresponsable** (train, car, covoiturage) pour effectuer son voyage aller/retour du lieu de résidence au lieu de formation, un complément « **mobilité verte** » lui est versé sur présentation d'un justificatif (facture) dans le même temps.

**N.B. :** Le complément « **mobilité verte** », c'est :

- *entre 30 et 80 € de complément aux frais de voyage selon la distance parcourue,*
- *pour tout déplacement de plus de 500 km entre l'USMB et le lieu du séjour à l'étranger : + 1 jour ajouté à la durée du séjour pour compenser le temps passé dans les transports.*

→ Ce dispositif constitue une économie substantielle pour les entités de l'USMB qui financeront le complément éventuel à la bourse Erasmus+.

Si le coût de la mission dépasse le forfait Erasmus+, l'agent fournira au service comptable de son entité de rattachement tous les justificatifs de dépenses lui permettant d'être remboursé de l'intégralité de ses frais, dans la limite du PERDIEM de l'USMB correspondant, déduction faite du montant de la bourse Erasmus+ obtenue.

## II. **Frais de réception et de bouche**

### 1) **Frais de bouche dans le cadre des réunions**

- Les frais de restauration ne sont pas pris en charge par l'établissement s'ils s'inscrivent dans le cadre d'une réunion en interne (entre seuls personnels de l'USMB) sauf s'il y a enchaînement de réunions/activités incluant la pause méridienne
- Une possibilité de prise en charge est ouverte en cas de présence d'un ou de plusieurs extérieurs, avec limitation à 5 participants internes. Au-delà, la prise en charge ne peut se faire que sur autorisation de l'ordonnateur secondaire avec transmission de la liste des personnes conviées et copie de la demande ou du bon de commande (l'autorisation doit être préalable à la commande auprès du prestataire, il ne s'agit pas d'une simple information au moment de l'état de réception).

### 2) **Manifestations en interne et cadeaux**

Il est ouvert la possibilité d'organiser une manifestation de service, de composante ou de laboratoire, deux fois par an et dans la limite de 30 € / agent / manifestation (journée verte comprise).

La vigilance et la mesure de chaque responsable sont appelées sur ce type de dépenses,

Il ne peut être effectué d'achat d'alcool au nom de l'USMB dans le cadre de cadeaux. Les demandes de dons et cadeaux sont à formuler sur la plateforme dématérialisée dédiée. Elles doivent répondre à quelques principes simples :

- ne pas se substituer à une rémunération ou constituer un détournement des règles de la commande publique ;
- présenter un lien réel et étroit avec l'activité de l'établissement ;
- s'inscrire dans un montant raisonnable et limité.

### **III. Achats de matériels informatiques et de téléphonie**

#### **1) Matériel informatique**

- Si le matériel est lié au poste (*cf.* fiche de poste) et à des tâches administratives, l'achat est effectué par le service / la composante dans le cadre du marché ; un inventaire physique doit être impérativement réalisé. L'inventaire comptable est réalisé en fonction des seuils d'immobilisation appliqués.
- Pour les autres matériels, l'ordonnateur secondaire sollicite le conseil de la direction du numérique pour l'achat le plus adapté.

#### **2) Fourniture de téléphone portable**

- Le matériel de téléphonie est fourni s'il est lié au poste (*cf.* fiche de poste).
- Dans un souci d'une démarche éco-responsable, l'établissement s'équipe de matériels reconditionnés d'une valeur inférieure à 500 €, sauf impératif professionnel validé par l'ordonnateur principal (le Président de l'USMB).
- L'achat de montre connectée doit être justifiée par un impératif professionnel.
- La centralisation des achats est effectuée au niveau du SEP de Jacob.

#### **Conclusion :**

La réalisation de contrôles aléatoires par la direction des affaires financières de l'USMB sera faite a priori ou a posteriori, selon l'ordonnateur secondaire en charge de la dépense.

S'agissant des contrôles a posteriori et en cas d'abus avéré (dérogations non justifiées, utilisation d'un système dérogatoire systématique, non-respect du cadre réglementaire éligible à une dérogation), une retenue sur la dotation du service / de la composante / du laboratoire N+1 sera proposée dans le cadre des budgets subséquents.

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_4.1.1.**

**Point 4 – Affaires statutaires**

**4.1. Révisions des statuts et du règlement intérieur de l'USMB**

**4.1.1. Révision des statuts**

*Vu le code de l'éducation ;  
Vu le décret n°79-562 du 27 juin 1979 portant transformation en université du centre universitaire de Chambéry ;  
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 comité social d'administration en date du 4 juin 2024, portant sur l'objet de la présente délibération ;*

**► Les modifications apportées aux statuts de l'université Savoie Mont Blanc sont approuvées par le conseil d'administration, telles qu'annexées à la présente délibération.**

**Résultat du vote :**

<i>Membres en exercice :</i>	35	<i>Nombre de suffrages exprimés :</i>	25
<i>Quorum :</i>	18	<i>Contre :</i>	0
<i>Membres présents :</i>	18	<i>Abstention :</i>	0
<i>Membres représentés :</i>	7	<i>Pour :</i>	25
<i>Nombre de votants :</i>	25		

Fait à Chambéry, le

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

**PHILIPPE** Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
**GALEZ ID** Date : 2024.07.04  
11:16:28 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024
<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>		

## STATUTS DE L'UNIVERSITE SAVOIE MONT BLANC

### TITRE I – L'ÉTABLISSEMENT

#### Article 1

L'université de Chambéry est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, jouissant de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière, au sens de l'article L711-1 du code de l'éducation.

Elle porte comme nom d'usage « université Savoie Mont Blanc » (USMB).

#### Article 2

Les composantes de l'université Savoie Mont Blanc, au sens de l'article L713-1 du code de l'éducation, sont :

- les unités de formation et de recherche (UFR), école et instituts (annexe 1) ;
- les laboratoires et centres de recherche (annexe 2) ;
- les départements (annexe 3),
- les autres types de composantes (annexe 4).

En outre, l'université Savoie Mont Blanc dispose de services communs, y compris de services généraux qui sont des services communs, dont la liste est fixée par les présents statuts (annexe 5).

#### Article 3

La création, la suppression, le regroupement ou la modification du rattachement des unités de formation et de recherche, des laboratoires et centres de recherche ou des départements de l'université peuvent être proposés par leurs conseils ou par au moins le tiers des membres en exercice du conseil d'administration de l'université.

Ces mesures sont soumises au vote du conseil d'administration de l'université statuant à la majorité absolue des membres en exercice après avis du conseil académique. Elles sont inscrites dans le contrat pluriannuel d'établissement ou, le cas échéant, dans un avenant au dit contrat.

La création des écoles ou instituts internes est proposée par le conseil d'administration statuant à la majorité absolue de ses membres en exercice et résulte d'un arrêté de la ou du ministre en charge de l'enseignement supérieur, pris après avis du conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le comité social d'administration (CSA) est consulté préalablement à ces mesures, quelle que soit la nature de la composante concernée.

Les composantes et les services communs déterminent leurs statuts qui sont approuvés par le conseil d'administration, statuant à la majorité absolue des membres en exercice.

Les modifications apportées aux annexes 1 à 5 relatives aux listes des composantes et des services communs font l'objet de simples délibérations du conseil d'administration adoptées selon les conditions et les modalités de l'article 41 du règlement intérieur.

#### Article 4

Pour remplir des missions spécifiques, l'université s'est dotée de services communs énumérés à l'annexe 5. Ces services communs sont créés et organisés selon les dispositions réglementaires qui les régissent.

L'université peut créer d'autres services communs par délibération statutaire. L'existence de ces services ne devient effective qu'après approbation de leurs statuts par le conseil d'administration.

## **TITRE II - ORGANISATION INTERNE**

### **Chapitre I – Les conseils et commissions**

#### **Article 5**

Les trois grands secteurs de formation représentés à l'université Savoie Mont Blanc sont :

- Droit, économie et gestion,
- Lettres, sciences humaines et sociales,
- Sciences et technologies.

Les enseignantes-chercheuses, les enseignants-chercheurs et les personnels assimilés sont répartis entre ces trois grands secteurs de formation en fonction de leur section d'appartenance au conseil national des universités (CNU) conformément au tableau prévu en annexe des présents statuts (annexe 6).

Pour les enseignantes et les enseignants relevant d'un statut d'enseignant du second degré, le rattachement aux grands secteurs de formation de l'université s'effectue selon la discipline de recrutement, en application de la codification type second degré prévue en annexe des présents statuts (annexe 6).

Les chercheurs et les chercheuses sont répartis entre les trois grands secteurs de formation selon le principal secteur disciplinaire de leur domaine de recherche et selon la répartition disciplinaire effectuée pour les sections CNU, en application des équivalences prévues en annexe des présents statuts (annexe 6).

Les personnels scientifiques des bibliothèques (conservateurs et conservateurs généraux) sont rattachés au secteur de formation Lettres, sciences humaines et sociales.

Pour la commission de la recherche du conseil académique, les personnels administratifs titulaires d'un doctorat sont répartis entre les trois grands secteurs de formation en fonction de leur doctorat.

Pour les usagers, le rattachement s'effectue selon le domaine de formation correspondant au diplôme préparé en inscription principale selon le tableau de répartition prévu en annexe des présents statuts (annexe 6).

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

#### **Article 6**

Le conseil d'administration comprend trente-six membres ainsi répartis :

1° Seize représentants des enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs et personnels assimilés, des enseignantes et enseignants, et des chercheurs et chercheuses en exercice dans l'établissement, dont huit représentants des professeurs des universités et personnels assimilés ;

2° Huit personnalités extérieures à l'université :

- un représentant du conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes et son suppléant de même sexe, désignés par cette collectivité ;
- un représentant du département de la Haute-Savoie et son suppléant de même sexe, désignés par cette collectivité territoriale ;
- un représentant du département de la Savoie et son suppléant de même sexe, désignés par cette collectivité territoriale ;
- un représentant du CNRS et son suppléant de même sexe, désignés par leur organisme de rattachement ;
- quatre personnalités qualifiées dont :
  - un représentant assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise ;
  - un représentant d'une entreprise employant moins de 500 salariés ;
  - un représentant des organisations représentatives des salariés ;
  - un représentant d'un établissement d'enseignement secondaire.

La répartition des personnalités extérieures doit respecter la parité entre les femmes et les hommes. Elles peuvent être de nationalité française ou étrangère. Elles ne doivent avoir aucun lien avec l'établissement (académique, financier, hiérarchique). Ne peuvent être désignées comme personnalités extérieures des personnes issues de la recherche ou de l'enseignement universitaire.

3° Six représentants des étudiantes et étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement ;

4° Six représentants des personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé, en exercice dans l'établissement.

Le nombre des membres du conseil d'administration augmente d'une unité lorsque le président ou la présidente est choisi hors du conseil d'administration.

Les personnalités extérieures représentant les collectivités territoriales et les organismes de recherche sont désignés avant la première réunion du conseil d'administration.

Les quatre personnalités qualifiées relevant de la catégorie des personnalités extérieures sont désignées après un appel public à candidatures, publié sur le site internet de l'université avant la première réunion du conseil d'administration, par les membres élus du conseil et les personnalités désignées au titre des collectivités territoriales et des organismes de recherche entretenant des relations de coopération avec l'établissement à l'issue d'un vote à la majorité.

Au moins une de ces personnalités doit être diplômée de l'université Savoie Mont Blanc.

En outre, le choix final de ces personnalités tient compte de la répartition par sexe des personnalités désignées au titre des collectivités territoriales et des organismes de recherche afin de garantir la parité entre les femmes et les hommes parmi les personnalités extérieures membres du conseil d'administration.

Dans le cas où une personnalité cesse ses fonctions, pour quelque cause que ce soit, une nouvelle personnalité doit être désignée selon les mêmes formalités que la désignation initiale, pour la durée du mandat restant à courir. Tout remplacement doit tenir compte du sexe de la personnalité sortante afin de garantir la parité entre les femmes et les hommes.

La réunion des membres du conseil d'administration convoquée pour l'élection des personnalités qualifiées est présidée par le doyen ou la doyenne d'âge des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs non candidats à la présidence de l'université.

Le mandat des membres du conseil d'administration court pour quatre années à compter de la première réunion convoquée pour procéder à l'élection du président ou de la présidente, à l'exception des représentants des usagers dont le mandat est de deux ans.

La démission concomitante des deux tiers des membres titulaires du conseil d'administration ou l'annulation des élections dans un ou plusieurs collèges de représentants des personnels et des étudiants correspondant aux deux tiers des membres élus titulaires du conseil d'administration emportent la dissolution du conseil d'administration et du conseil académique et la fin du mandat du président de l'université.

Le conseil d'administration est présidé par le président ou la présidente de l'université, qui dispose d'une voix délibérative. En cas de partage des voix, ce dernier ou cette dernière a voix prépondérante.

## **Article 7**

Le conseil d'administration élit, sur proposition du président ou de la présidente et à la majorité absolue de ses membres en exercice, les deux vice-présidentes ou vice-présidents du conseil d'administration. Il élit éventuellement d'autres vice-présidentes ou vice-présidents, ainsi que des personnes chargées de mission, pour des fonctions particulières.

Les vice-présidentes et vice-présidents des conseils, les directeurs et les directrices des composantes de formation, le directeur général des services ou la directrice générale des services et l'agent comptable, s'ils ne sont pas membres du conseil, participent avec voix consultative au conseil d'administration. Ils ne peuvent pas se faire représenter.

Le président ou la présidente peut se faire accompagner de collaborateurs dont la présence est jugée utile au débat sur un point précis de l'ordre du jour.

## **Article 8**

Conformément aux dispositions du code de l'éducation, et notamment de l'article L712-3, le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement. À ce titre,

- il approuve le contrat pluriannuel d'établissement de l'université ;
- il vote le budget et approuve les comptes, qui sont rendus publics après approbation, en étant consultables sur le site internet de l'université ;

- il approuve les accords et les conventions signés par le président ou la présidente de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
- il adopte le règlement intérieur de l'université ;
- il fixe, sur proposition du président ou de la présidente et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- il autorise le président ou la présidente à engager toute action en justice ;
- il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le président ou la présidente ;
- il approuve le bilan social présenté chaque année par le président ou la présidente après avis du comité social d'administration (CSA). Ce bilan présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Les données et les résultats de ce bilan sont examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat pluriannuel d'établissement ;
- il délibère sur toutes les questions que lui soumet le président ou la présidente, au vu notamment des avis et des vœux émis par le conseil académique. Il doit approuver, sur la saisine du président ou de la présidente de l'université, toutes les décisions du conseil académique (décisions des commissions ou de la formation plénière), comportant une incidence financière ;
- il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président ou la présidente présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma assorti d'indicateurs de résultats et de suivi ;
- il adopte le plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- il approuve, avant leur transmission aux ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi qu'au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, les rapports du président ou de la présidente sur l'exécution du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et sur l'évolution de la situation professionnelle des personnes auxquelles l'université a délivré un diplôme national de doctorat dans les cinq années précédentes.

Le conseil d'administration peut déléguer certaines de ses attributions au président ou à la présidente à l'exception de l'approbation du contrat pluriannuel d'établissement, du vote du budget et de l'approbation des comptes, de l'adoption du règlement intérieur, de l'approbation du rapport annuel d'activité et du bilan social, de l'adoption du schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, l'adoption du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des décisions du conseil académique comportant une incidence financière.

Il peut déléguer au président ou à la présidente, dans les conditions qu'il détermine, le pouvoir d'adopter les décisions modificatives du budget.

Le président ou la présidente rend compte au conseil d'administration des décisions prises en vertu de ces délégations lors des séances suivantes.

## **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION SIÉGEANT EN FORMATION RESTREINTE**

### **Article 9**

Le conseil d'administration, réuni en formation restreinte, peut être saisi pour examiner des questions individuelles comportant une incidence financière ou toute autre question relevant de sa compétence.

Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, lorsque le conseil d'administration en formation restreinte aux enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs et personnels assimilés émet un avis défavorable motivé, aucune affectation d'un candidat ou d'une candidate à un emploi d'enseignant-chercheur ne peut être prononcée.

### **Article 10**

Dans le cas où, le président ou la présidente de l'université est un professeur ou une professeure des universités élu du conseil d'administration, il ou elle préside le conseil d'administration siégeant en formation restreinte. En cas d'empêchement, il ou elle désigne un membre élu de l'instance pour le représenter.

Lorsque le président ou la présidente de l'université est maître ou maîtresse de conférences, élu du conseil d'administration, il ou elle ne peut pas présider la formation restreinte compétente pour les professeures et professeurs d'universités, ainsi que les personnels assimilés. Dans ce cas, cette dernière est présidée par un membre élu du conseil d'administration issu du collège des professeures et professeurs d'universités, et personnels assimilés. Le président ou la présidente de cette formation est alors désigné par le conseil d'administration siégeant

en formation restreinte aux professeures et professeurs des universités et personnels assimilés, à la suite d'un appel à candidatures. Son mandat prend fin à l'issue de son mandat de conseiller.

Si le président ou la présidente n'est pas élu au conseil d'administration, il ou elle ne peut participer aux délibérations du conseil d'administration siégeant en formation restreinte, ni prendre part aux votes. Dans ce cas, les deux formations restreintes du conseil d'administration sont chacune présidées par un représentant élu du conseil d'administration issue de chaque formation restreinte et désignée par les membres de celle-ci, à la suite d'un appel à candidatures. Le mandat du président ou de la présidente d'une formation restreinte prend fin à l'issue du mandat des conseillers.

## **LE CONSEIL ACADÉMIQUE**

### **Article 11**

Le conseil académique regroupe les membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

En son sein, sont constituées la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers et celle compétente à l'égard des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs, des enseignantes et des enseignants ainsi que la section compétente pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs.

### **Article 12**

Il est présidé par le président ou la présidente de l'université. Il ou elle dispose d'une voix délibérative au sein du conseil plénier et au sein de chacune des deux commissions du conseil académique, qu'il ou elle préside également.

En cas de partage des voix, le président ou la présidente a voix prépondérante.

Le vice-président ou la vice-présidente formation, vice-président de la commission de la formation et de la vie universitaire, et le vice-président ou la vice-présidente recherche, vice-président de la commission de la recherche, sont vice-présidents du conseil académique.

### **Article 13**

A l'issue d'un appel à candidatures réalisé auprès de l'ensemble des usagers de l'université Savoie Mont Blanc régulièrement inscrits, le conseil académique plénier élit le vice-président ou la vice-présidente étudiant, à la majorité absolue des suffrages exprimés aux deux premiers tours et à la majorité des suffrages exprimés aux tours suivants.

Si le vice-président ou la vice-présidente étudiant n'est pas un membre élu du conseil académique, il ou elle peut malgré tout participer à ce conseil avec voix consultative.

Le mandat du vice-président ou de la vice-présidente étudiant prend fin en même temps que le mandat des représentants élus des usagers de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique.

Deux vice-présidentes ou vice-présidents étudiant délégués peuvent également être proposés par le président ou la présidente de l'université parmi les usagers inscrits à l'université. Cette proposition est soumise à l'approbation du conseil académique plénier.

Dans la mesure du possible, ces deux vice-présidentes ou vice-présidents délégués devront représenter les deux grands secteurs de formation et les deux sites universitaires auxquels n'appartient pas le vice-président ou la vice-présidente étudiant.

Ces vice-présidentes ou vice-présidents sont le relais local du vice-président ou de la vice-présidente étudiant.

### **Article 14**

Le conseil académique siégeant en formation plénière est consulté ou peut émettre des vœux sur :

- les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique ;
- les conditions de mise à disposition d'enseignements sous forme numérique ;
- la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés ;
- la demande d'accréditation ;
- le contrat pluriannuel d'établissement.

Il propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation instituée par le code du travail.

Il propose au président ou à la présidente, conjointement avec le conseil d'administration, l'installation d'une mission d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il donne un avis sur la création, par délibération du conseil d'administration, des unités de formation et de recherche et autres types de composantes, autre que les instituts et écoles internes, ou de regroupements de composantes.

Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiantes et des étudiants, ainsi que sur les conditions d'utilisation des locaux mis à la disposition des usagers.

Peuvent assister aux séances du conseil académique siégeant en formation plénière, avec voix consultative, s'ils ne sont pas membres élus : les vice-présidentes et vice-présidents des conseils, le directeur général des services ou la directrice générale des services, l'agent comptable de l'université, le directeur ou la directrice du collège doctoral, le directeur ou la directrice de l'institut des transitions.

En outre, le président ou la présidente du conseil académique peut se faire accompagner de collaborateurs dont la présence est jugée utile au débat sur un point précis de l'ordre du jour.

### **Article 15**

Les décisions du conseil académique comportant une incidence financière sont soumises à l'approbation du conseil d'administration.

## **LE CONSEIL ACADÉMIQUE SIÉGEANT EN FORMATION RESTREINTE**

### **Article 16**

Le conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignantes-chercheuses et aux enseignants-chercheurs est l'organe compétent pour se prononcer sur :

- l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs ;
- l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Le conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignantes-chercheuses, aux enseignants-chercheurs, aux personnels assimilés et aux enseignantes et enseignants est l'organe compétent pour émettre un avis sur les demandes d'aménagement de service d'enseignement émises par les enseignantes et les enseignants en vue de la préparation d'un doctorat.

Lorsqu'il examine en formation restreinte des questions individuelles relatives aux enseignantes-chercheuses et aux enseignants-chercheurs, autres que les professeures et professeurs des universités, il est composé à parité d'hommes et de femmes et à parité de représentants des professeures et professeurs des universités et des autres enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs.

Lorsque la composition du conseil académique de l'université, telle qu'elle résulte de l'élection, ne permet pas le respect de cette condition de double parité, le président ou la présidente du conseil académique choisit parmi les membres élus de cette formation ceux appelés à constituer la formation restreinte compétente pour examiner les questions individuelles relatives aux enseignantes-chercheuses et aux enseignants-chercheurs autres que les professeures ou professeurs des universités.

La proposition du président ou de la présidente comporte le plus grand nombre de personnes possible choisies parmi les membres élus remplissant les conditions pour siéger dans la formation restreinte précitée afin d'assurer le respect de la condition de double parité. Elle est adressée aux personnes élues du conseil académique de l'université susceptibles d'être membres de la formation restreinte.

Ces dernières peuvent alors faire une proposition alternative, dans le respect de la condition de double parité. Cette proposition est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la réception par les membres de la formation restreinte du conseil académique de la proposition du président ou de la présidente.

Si aucune autre proposition n'est transmise au président ou à la présidente dans le délai mentionné ci-dessus, la proposition du président ou de la présidente est retenue.

Si une ou plusieurs autres propositions sont transmises, elles sont soumises, ainsi que la proposition du président ou de la présidente, au vote des personnes élues du conseil académique de l'université susceptibles d'être membres de la formation restreinte.

La proposition retenue est celle qui a obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés. Si la majorité absolue n'est pas obtenue au premier tour, il est procédé à un second tour. Au second tour, la proposition retenue est celle qui recueille la majorité des suffrages exprimés. En cas d'égalité de suffrages entre les propositions arrivées en tête lors de ce second tour, le président ou la présidente du conseil académique choisit la liste retenue parmi celles-ci.

### **Article 17**

Les formations restreintes du conseil académique sont présidées par un élu du conseil académique issue du collège des professeurs et professeurs d'universités ou personnels assimilés.

Le président ou la présidente des formations restreintes est désigné par le conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignantes-chercheuses et aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés, à la suite d'un appel à candidatures.

Son mandat prend fin à l'issue de son mandat de conseiller académique.

## **LA COMMISSION DE LA RECHERCHE DU CONSEIL ACADÉMIQUE**

### **Article 18**

Le nombre de membres de la commission de la recherche est augmenté d'une unité si le président ou la présidente du conseil académique n'est pas un membre élu du conseil. La commission de la recherche comprend, outre son président ou sa présidente, trente-six membres ainsi répartis :

1 – Vingt-huit représentants des personnels :

a) douze représentants ou représentantes des professeurs et personnels assimilés :

- six représentants du secteur Sciences et technologies ;
- trois représentants du secteur Lettres, sciences humaines et sociales ;
- trois représentants du secteur Droit, économie et gestion.

b) trois représentants des personnels habilités à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent :

- un représentant du secteur Sciences et technologies ;
- un représentant du secteur Lettres, sciences humaines et sociales ;
- un représentant du secteur Droit, économie et gestion.

c) huit représentants des personnels pourvus d'un doctorat n'appartenant pas aux deux collèges précédents :

- quatre représentants du secteur Sciences et technologies ;
- deux représentants du secteur Lettres, sciences humaines et sociales ;
- deux représentants du secteur Droit, économie et gestion.

d) un représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés.

e) trois représentants des ingénieurs et techniciens.

f) un représentant des autres personnels.

2 – Quatre représentants des doctorants :

- deux en Sciences et technologie ;
- un en Lettres, sciences humaines et sociales ;
- un en Droit, économie et gestion.

3 – Quatre personnalités extérieures :

- un représentant de la Région Auvergne-Rhône-Alpes ou son suppléant de même sexe,
- un représentant de la Maison des Syndicats de Savoie ou son suppléant de même sexe,
- un représentant de la CCSTI de la Savoie ou son suppléant de même sexe,
- une personnalité désignée à titre personnel par la commission de la recherche. Cette dernière l'élit sur proposition du président ou de la présidente de l'université, à la majorité absolue des membres présents et représentés.

La répartition des personnalités extérieures doit respecter la parité entre les femmes et les hommes.

Dans le silence de la loi, pour la commission de la recherche du conseil académique de l'université, le mandat des membres élus court à compter de la proclamation des résultats des élections, sous réserve que les mandats des membres précédents soient parvenus à leur terme.

#### **Article 19**

La commission de la recherche du conseil académique est présidée par le président ou la présidente du conseil académique assisté d'un vice-président ou d'une vice-présidente recherche élue à la majorité absolue des membres en exercice de cette commission. En cas d'absence ou d'empêchement du président ou de la présidente, la commission de la recherche du conseil académique est présidée par le vice-président ou la vice-présidente recherche.

Le vice-président ou la vice-présidente recherche, le directeur général des services ou la directrice générale des services, l'agent comptable et le directeur ou la directrice du collège doctoral, s'ils ne sont pas membres du conseil, participent avec voix consultative à la commission de la recherche. Ils ne peuvent pas se faire représenter.

Le président ou la présidente du conseil académique peut se faire accompagner de collaborateurs dont la présence est jugée utile au débat sur un point précis de l'ordre du jour.

#### **Article 20**

Conformément à l'article L712-6-1 du code de l'éducation, la commission de la recherche du conseil académique répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le conseil d'administration.

Elle est consultée sur les règles de fonctionnement des laboratoires et sur les conventions avec les organismes de recherche.

Elle adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

### **LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE DU CONSEIL ACADÉMIQUE**

#### **Article 21**

Le nombre de membres de la commission de la formation et de la vie universitaire est augmenté d'une unité si le président ou la présidente du conseil académique n'est pas un membre élu du conseil. La commission de la formation et de la vie universitaire comprend, outre son président ou sa présidente, trente-deux membres ainsi répartis :

1 – Douze représentants des personnels enseignants :

a) six représentants des professeurs et personnels assimilés :

- deux représentants du secteur Sciences et technologies ;
- deux représentants du secteur Lettres, sciences humaines et sociales ;
- deux représentants du secteur Droit, économie et gestion.

b) six représentants des autres enseignants et personnels assimilés :

- deux représentants du secteur Sciences et technologies ;
- deux représentants du secteur Lettres, sciences humaines et sociales ;
- deux représentants du secteur Droit, économie et gestion.

2 – Douze représentants des étudiantes et étudiants en formation initiale et des personnes bénéficiant de la formation continue :

- quatre représentants du secteur Sciences et technologies ;
- quatre représentants du secteur Lettres, sciences humaines et sociales ;
- quatre représentants du secteur Droit, économie et gestion.

3 – Quatre représentants des personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, de service et de santé, en exercice dans l'établissement.

4 – Quatre personnalités extérieures :

- un représentant de la ville de Chambéry et son suppléant de même sexe ;
- le proviseur ou la proviseure du Lycée Vaugelas et son suppléant de même sexe ;

- deux représentants choisis à titre personnel. Ces personnalités sont désignées par la commission de la formation et de la vie universitaire qui les élit sur proposition du président ou de la présidente, à la majorité absolue des membres présents et représentés.

La répartition des personnalités extérieures doit respecter la parité entre les femmes et les hommes.

Dans le silence de la loi, pour la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique de l'université, le mandat des membres élus court à compter de la proclamation des résultats des élections, sous réserve que les mandats des membres précédents soient parvenus à leur terme.

En vertu de l'article L712-6 du code de l'éducation, le directeur ou la directrice du centre régional des œuvres universitaires et scolaires ou son représentant, assiste aux séances de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique.

## **Article 22**

La commission de la formation et de la vie universitaire est présidée par le président ou la présidente du conseil académique assisté d'un vice-président ou d'une vice-présidente formation élu à la majorité absolue des membres en exercice de cette commission. En cas d'absence ou d'empêchement du président ou de la présidente, la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique est présidée par le vice-président ou la vice-présidente formation.

Le vice-président ou la vice-présidente formation et de la vie universitaire, le vice-président ou la vice-présidente étudiant, le directeur général des services ou la directrice générale des services, l'agent comptable et le directeur ou la directrice du collège doctoral, s'ils ne sont pas membres du conseil, participent avec voix consultative à la commission de la formation et de la vie universitaire. Ils ne peuvent pas se faire représenter.

Le président ou la présidente de la commission de la formation et de la vie universitaire peut se faire accompagner de collaborateurs dont la présence est jugée utile au débat sur un point précis de l'ordre du jour.

## **Article 23**

Conformément aux dispositions de l'article L712-6-1 du code de l'éducation, la commission de la formation et de la vie universitaire est consultée sur les programmes de formation des composantes.

Elle adopte :

- la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le conseil d'administration ;
- les règles relatives aux examens ;
- les règles d'évaluation des enseignements ;
- des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants ;
- les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiantes et des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiantes et étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques ;
- des mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiantes et étudiants ou des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement ;
- les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiantes et étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé, conformément aux obligations incombant aux établissements d'enseignement supérieur.

## **LE CONSEIL DES DIRECTEURS DE COMPOSANTE**

### **Article 24**

Le conseil des directeurs et directrices de composante est composé :

- des directeurs ou directrices d'unité de formation et de recherche, d'école et d'institut de l'université ;
- de sept directeurs ou directrices de laboratoires et centres de recherche :
  - quatre représentants du secteur Sciences et Technologies ;
  - deux représentants du secteur Arts, Lettres, Sciences Humaines et Sociales ;
  - un représentant du secteur Droit, Économie et Gestion ;

- du directeur ou de la directrice du collège doctoral.

La commission de la recherche du conseil académique est chargée de désigner les représentants des directeurs de laboratoire et centre de recherche.

Il est présidé par le président ou la présidente de l'université ou, en cas d'absence, d'empêchement ou à sa demande, par le premier vice-président ou la première vice-présidente du conseil d'administration.

L'ensemble des vice-présidentes et vice-présidents est invité à participer au conseil des directeurs et directrices de composante, sans voix délibérative.

Il est consulté sur toutes les questions relatives au projet d'établissement ; il examine toutes les questions que le président ou la présidente lui soumet, en particulier celles concernant les unités de formation et de recherche, les écoles et les instituts. Il peut émettre des vœux et avis. Ces derniers sont transmis au conseil d'administration et au conseil académique par le président ou la présidente.

Le directeur général des services ou la directrice générale des services et l'agent comptable participent aux réunions du conseil des directeurs et directrices de composante.

Le président ou la présidente peut inviter toute personne dont la compétence est de nature à éclairer les travaux de ce conseil.

Le conseil des directeurs et directrices de composantes se réunit sur convocation du président ou de la présidente de l'université sans condition de quorum. Il rend ses avis à la majorité des membres présents.

Il participe à la préparation et à la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration et du conseil académique.

Il donne un avis sur le contrat pluriannuel d'établissement. Il peut être consulté par le président ou la présidente de l'université sur toute question intéressant le fonctionnement de l'université.

En outre, le président ou la présidente conduit un dialogue de gestion avec les composantes, afin que soient arrêtés leurs objectifs et leurs moyens. Ce dialogue de gestion prend la forme d'un contrat d'objectifs et de moyens établi avec les composantes de l'université dans le cadre du conseil des directeurs de composante.

## **Chapitre II – Conseils de perfectionnement**

### **Article 25**

Les composantes délivrant de la formation sont chargées de constituer des conseils de perfectionnement en soutien aux mentions de diplôme ou aux départements de formation. Ces conseils ont un rôle consultatif d'aide au pilotage pour assurer l'évolution des formations et le suivi des usagers et définir la politique des stages. Ils ont notamment pour attributions :

- de veiller à l'existence d'un socle de compétences commun à tous les parcours-types d'une même mention et de passerelles en application de l'arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master ;
- de veiller à ce que la répartition des crédits ECTS au sein de chaque parcours type de formation soit en accord avec les objectifs de formation ;
- d'analyser les résultats des enquêtes d'évaluation des formations et des enseignements par les usagers ; ces résultats leur sont transmis dans le respect de la charte de l'évaluation des enseignements de l'USMB ;
- d'analyser les résultats des enquêtes sur le devenir des usagers ;
- d'assister l'équipe pédagogique dans l'évaluation des contenus et des modalités de formation au regard des objectifs attendus en termes de connaissances, de compétences et d'aptitudes ;
- de proposer des évolutions des contenus, des modalités pédagogiques, des dispositifs d'aide à la réussite et des modalités d'évaluation des connaissances sur la base de ces analyses ;
- d'assister l'équipe pédagogique dans la définition de la politique des stages ;
- de faire des propositions sur la place de la recherche et de l'international ;
- de contribuer à l'établissement des référentiels de compétences, des fiches RNCP et des annexes descriptives aux diplômes.

Les conseils de perfectionnement sont constitués d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs, d'enseignantes et d'enseignants, de personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques, et de représentants du monde socioprofessionnel dont la proportion est comprise entre le quart et la moitié de l'ensemble de ses membres.

Les conseils de composante arrêtent la composition et les modalités de désignation des membres des conseils de perfectionnement qui les concernent. La durée du mandat des membres des conseils de perfectionnement est de trois ans.

Des représentants des étudiantes et étudiants sont invités à participer à tout ou partie des travaux des conseils de perfectionnement.

Chaque conseil de perfectionnement propose en son sein un président ou une présidente parmi les représentants des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs, des enseignantes et des enseignants et des professionnels extérieurs. Cette proposition est validée par le conseil de la composante ou des composantes concernées.

Chaque conseil de perfectionnement se réunit au moins une fois par an à la demande de son président ou de sa présidente qui arrête l'ordre du jour en accord avec le ou les responsables des formations concernées. La convocation, accompagnée de l'ordre du jour et des documents de séance, est adressée aux membres du conseil de perfectionnement une semaine avant la tenue de la réunion. Chaque membre du conseil de perfectionnement peut demander l'inscription à l'ordre du jour d'un point particulier qu'il souhaite voir traiter.

Chaque conseil de perfectionnement peut également se réunir à la demande de 30 % de ses membres. Il est alors convoqué dans le mois qui suit la date de la demande.

Un compte rendu de chacune des réunions du conseil de perfectionnement est adressé à tous ses membres. Une copie est transmise aux directions du département et de composante qui en assurent la diffusion, ainsi qu'au secrétariat de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique.

La commission de la formation et de la vie universitaire dresse un bilan annuel du fonctionnement des conseils de perfectionnement en vue de participer à la diffusion des bonnes pratiques qui auront été identifiées.

### **Chapitre III – Autres instances internes**

#### **Article 26**

Outre les instances instituées par les lois et les règlements, des commissions spécialisées temporaires ou permanentes peuvent être créées, avec l'accord du président ou de la présidente de l'université, pour des objectifs déterminés.

### **LES COMMISSIONS DE SITE**

#### **Article 27**

Une commission de site est instituée sur chacun des sites de l'université : Annecy, Le Bourget-du-Lac et Jacob-Bellecombette. Cette commission a vocation à traiter toute question concernant la vie du campus. Elle est notamment consultée, pour ce qui la concerne, sur :

- la vie étudiante ;
- les actions dans le domaine du sport et de la santé ;
- la coordination d'actions et d'évènements ;
- le fonctionnement des services communs et partagés ;
- le schéma directeur immobilier ;
- l'affectation des locaux ;
- la programmation de travaux et d'aménagement ;
- la sécurité et l'accessibilité ;
- les transports, la restauration, l'hébergement, les infrastructures ;
- la diffusion d'informations de site ;
- la signalétique ;
- la gestion du budget alloué au site dont l'utilisation est décidée en commission de site.

Chaque année, le directeur ou la directrice du patrimoine présente en commission de site le budget initial puis le budget exécuté consacrés au fonctionnement et à l'évolution du site, de manière à permettre aux membres de la commission d'avoir une meilleure vision des dépenses engagées en faveur du site.

La commission de site peut mettre en place des sous-groupes de travail sur des questions de son choix.

Sur chaque site, le président ou la présidente nomme pour deux ans un coordonnateur ou une coordonnatrice de site, après avis du conseil des directeurs et directrices de composante. Il ou elle est choisi parmi les directeurs ou directrices de composante présentes sur le site. Le mandat du coordonnateur ou de la coordonnatrice de site se

termine avec celui du président ou de la présidente ou lorsqu'il ou elle perd la qualité de directeur ou de directrice de composante.

Les responsables administratifs de composantes, le directeur ou la directrice des systèmes d'information, les représentants des services communs et du CROUS de l'académie de Grenoble sont invités permanents de la commission de site.

En outre, le président ou la présidente de la commission de site peut inviter toute personne dont la présence est utile à l'examen des points portés à l'ordre du jour.

La commission de site est composée :

- du président ou de la présidente de l'université, ou son représentant, le vice-président ou la vice-présidente en charge du patrimoine ;
- du vice-président ou de la vice-présidente Formation et Vie Universitaire, ou son représentant;
- du coordonnateur ou de la coordonnatrice de site, ou son représentant ;
- du vice-président ou de la vice-présidente étudiant, qui peut être représentée par son délégué ou sa déléguée sur le site ;
- des directeurs ou directrices d'unités de formation et de recherche, d'écoles et d'instituts du site, ou leurs représentants ;
- de représentants des directeurs ou directrices d'unités de recherche en nombre équivalent aux directeurs ou directrices citées au précédent alinéa ; ces représentants sont désignés par et parmi l'ensemble les directeurs ou directrices d'unités de recherche du site ;
- le directeur général des services ou la directrice générale des services, ou son représentant ;
- le directeur ou la directrice du patrimoine ;
- la ou le responsable du service de logistique du site.

La commission de site est présidée par le président ou la présidente de l'université ou, en son absence, par le coordonnateur ou la coordonnatrice de site. Elle se réunit une fois tous les deux mois en moyenne, sur convocation du président ou de la présidente de l'université, qui valide l'ordre du jour proposé.

Le ou la responsable du service de logistique de site est en charge de la collecte des points à inscrire à l'ordre du jour de la commission de site. Il ou elle établit un relevé de conclusions qui est validé par le président ou la présidente de l'université ou, en son absence, par le coordonnateur ou la coordonnatrice de site, et rapidement diffusé à l'ensemble des personnels et usagers du site.

## **LE CONSEIL D'ORIENTATION STRATEGIQUE DES SYSTEMES D'INFORMATION (COSSI)**

### **Article 28**

Un conseil d'orientation stratégique des systèmes d'information (COSSI) est constitué. Il a pour mission de débattre de toutes les questions relatives aux systèmes d'informations et de formuler des préconisations et des recommandations en la matière. En particulier, le COSSI :

- participe à l'élaboration du schéma directeur du numérique de l'établissement,
- suggère et priorise les investissements à réaliser,
- donne un avis sur l'organisation des services d'information présents dans l'établissement et sur les besoins en la matière, et s'assure de la bonne coordination de l'ensemble des acteurs,
- analyse les risques (perte de données, pannes matérielles et logicielles, etc.) et préconise des actions ou précautions en retour,
- examine l'opportunité de faire évoluer les outils logiciels, en assure la cohérence d'ensemble en veillant aux compatibilités entre outils,
- analyse les conclusions et suggestions du comité des usagers, propose des évolutions en retour et en suit la mise en œuvre.

Le COSSI est composé par :

- le président ou la présidente de l'université, ou son représentant, le vice-président ou la vice-présidente en charge des systèmes d'information,
- le vice-président ou la vice-présidente en charge de l'enseignement numérique,
- le vice-président ou la vice-présidente étudiant ou son représentant,
- les chargées ou chargés de mission de l'équipe présidentielle relatifs aux systèmes d'information,
- le directeur ou la directrice du DSIM ou son représentant,
- trois directeurs ou directrices d'UFR, d'école ou d'instituts, désignés en Bureau ; en cas d'absence, ils ou elles peuvent se faire représenter par un autre directeur ou une autre directrice d'UFR, d'école ou d'instituts,
- trois directeurs ou directrices d'unité de recherche ; en cas d'absence, ils ou elles peuvent se faire représenter par un autre directeur ou une autre directrice d'unité de recherche,
- le directeur général des services ou la directrice générale des services ou son représentant,
- le directeur ou la directrice de la direction du numérique (DN),

- le référent délégué à la protection des données (DPO),
- le directeur ou la directrice du département APPRENDRE,
- le directeur ou la directrice du SCD-BU.

En outre, sont invités permanents, avec voix consultative, les responsables d'équipe de la DN.

Le COSSI est présidé par le président ou la présidente de l'université ou, en son absence, par le vice-président ou la vice-présidente en charge des systèmes d'information. Il se réunit deux fois par an sur convocation du vice-président ou de la vice-présidente en charge des systèmes d'information, qui arrête l'ordre du jour et invite, en fonction des points à l'ordre du jour, toute personne utile à l'examen des questions traitées.

Les réunions du COSSI font l'objet d'un relevé de conclusions rédigé dans les jours qui suivent la réunion par le directeur ou la directrice de la DN et validé par le vice-président ou la vice-présidente en charge des systèmes d'information. Les avis sont transmis, lorsque cela est nécessaire, aux instances délibératives compétentes (conseil d'administration, conseil académique, etc.).

## **LA COMMISSION D'ORIENTATION DES RELATIONS INTERNATIONALES (CORI)**

### **Article 29**

Une commission d'orientation des relations internationales (CORI) est constituée. La CORI est un lieu de réflexion et de concertation sur la stratégie de l'établissement en matière de relations internationales, quelle que soit la nature de ces relations. C'est également un lieu de partage d'expérience sur le même champ. La CORI vise à faire émerger une vision commune et mettre en cohérence les objectifs politiques de l'établissement et les projets des composantes. Pour cela, cette instance facilite l'échange sur les bonnes pratiques ainsi que l'émergence de projets communs aux différentes composantes. Elle dispose d'un levier permettant d'impulser la mise en place de nouveaux projets en harmonie avec la stratégie de l'établissement : l'appel annuel à projets relations internationales, dont elle définit les termes et réalise le classement des réponses reçues.

La CORI propose, en fonction des enveloppes budgétaires disponibles et dans le respect de celles-ci, les montants et principes d'attribution des bourses de mobilité Erasmus+, Explo'ra Sup et AMI.

La CORI est composée des personnes suivantes :

- le président ou la présidente de l'université, ou son représentant, le vice-président ou la vice-présidente en charge des relations internationales (VPRI) ;
- les vice-présidentes ou vice-présidents Recherche et Formation ;
- les chargées ou chargés de mission relations internationales de l'équipe présidentielle ;
- les directeurs ou les directrices des unités de formation et de recherche, d'école et d'instituts ou leurs représentants ;
- le directeur ou la directrice de la commission doctorale de l'USMB ;
- les relais relations internationales des composantes ;
- les responsables administratifs de composantes ou leurs représentants ;
- le directeur général des services ou la directrice générale des services ;
- le directeur ou la directrice de la direction des relations internationales (DRI) ;
- le directeur ou la directrice de la direction des études et de la vie étudiante (DEVE) ;
- le directeur ou la directrice de la direction du développement, de la recherche et de la valorisation (DDRV) ;
- un étudiant ou une étudiante désigné par la CFVU ;
- un représentant du Club des Entreprises de l'université désigné par celui-ci.

Lorsqu'il est fait appel à un vote, la ou le VPRI, les chargées ou chargés de mission de l'équipe présidentielle ainsi qu'un représentant de chaque composante disposent d'une voix.

La CORI est présidée par le président ou la présidente de l'université ou, en son absence, par le vice-président ou la vice-présidente en charge des relations internationales. Elle se réunit une fois par mois en moyenne, sur convocation du vice-président ou de la vice-présidente en charge des relations internationales, qui arrête l'ordre du jour. En outre, le directeur ou la directrice de la DRI propose pour chaque séance d'inviter les membres de son service concernés par les questions à l'ordre du jour. En outre, des représentants des collectivités territoriales (villes, agglomérations, Conseil Savoie Mont Blanc ou région) seront également invités lorsque des points à l'ordre du jour sont susceptibles de les concerner.

Les réunions de la CORI font l'objet d'un relevé de conclusions établi dans les jours qui suivent les réunions et validé par voie électronique. Les avis sont transmis, lorsque cela est nécessaire, aux instances délibératives compétentes (conseil d'administration, conseil académique, etc.).

## TITRE III – LA PRÉSIDENTE

### Chapitre I – Le président ou la présidente

#### Article 30

Conformément aux dispositions de l'article L712-2 du code de l'éducation, le président ou la présidente dirige l'université, assistée d'un bureau. Il ou elle assure cette direction en conformité avec les délibérations du conseil d'administration et du conseil académique ainsi qu'en tenant compte des vœux et avis de ce dernier.

Il ou elle détient notamment les compétences suivantes :

- Il ou elle préside le conseil d'administration, prépare et exécute ses délibérations. Il ou elle prépare et met en œuvre le contrat pluriannuel d'établissement.
- Il ou elle préside le conseil académique.
- Il ou elle préside le conseil des directeurs de composante.
- Il ou elle représente l'université à l'égard des tiers ainsi qu'en justice, conclut les accords et les conventions.
- Il ou elle est ordonnateur des recettes et des dépenses de l'université.
- Il ou elle a autorité sur l'ensemble des personnels de l'université. Il ou elle affecte dans les différents services de l'université les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé. Aucune affectation d'un agent relevant de ces catégories de personnels ne peut être prononcée si le président ou la présidente émet un avis défavorable motivé, après consultation de la commission paritaire d'établissement compétente pour la catégorie de personnel concernée. Ces derniers, réunis au sein de l'instance paritaire, émettent un avis au vu duquel le président ou la présidente se prononce. Ces dispositions ne sont pas applicables à la première affectation des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé recrutés par concours externe ou interne lorsque leurs statuts particuliers prévoient une période de stage.
- Il ou elle nomme les différents jurys, sauf si une délibération du conseil d'administration prévoit que les compétences relatives aux jurys d'examen sont exercées par les directeurs ou directrices des composantes de l'université.
- Il ou elle est responsable du maintien de l'ordre public dans l'université. En cas d'absence ou d'empêchement, il ou elle est suppléé en la matière par le premier vice-président ou la première vice-présidente du conseil d'administration ou par le directeur général des services ou la directrice générale des services en cas d'absence ou d'empêchement du vice-président ou de la vice-présidente du conseil d'administration, sauf s'ils sont de nationalité étrangère.
- Il ou elle est responsable de la sécurité dans l'enceinte de l'établissement et assure le suivi des recommandations de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux.
- Il ou elle exerce, au nom de l'université, les compétences de gestion et d'administration qui ne sont pas attribuées à une autre autorité par la loi ou le règlement.
- Il ou elle veille à l'accessibilité des enseignements et des bâtiments aux personnes en situation de handicap, étudiants et personnels de l'université.
- Il ou elle présente un rapport annuel d'activité, le bilan social ainsi que le rapport d'exécution du schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap.
- Il ou elle installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission égalité entre les hommes et femmes.
- Il ou elle présente chaque année au conseil d'administration un rapport sur l'exécution du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport est transmis, après approbation par le conseil d'administration, aux ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi qu'au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.
- Il ou elle présente également chaque année au conseil d'administration un rapport sur l'évolution de la situation professionnelle des personnes auxquelles l'université a délivré le diplôme national de doctorat dans les cinq années précédentes. Ce rapport est transmis, après approbation par le conseil d'administration, aux ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche et au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.
- Il ou elle conduit un dialogue de gestion avec les composantes.

Il ou elle délivre les diplômes nationaux et les diplômes propres de l'université.

Il ou elle peut suspendre pendant un délai d'un mois la transmission prévue à l'article L.719-7 des délibérations des commissions du conseil académique présentant un caractère réglementaire qui lui paraissent entachées d'illégalité de nature à porter gravement atteinte au fonctionnement de l'établissement ou aux modalités de délivrance des diplômes de l'enseignement supérieur. Dans ces cas, le président ou la présidente soumet une nouvelle proposition aux commissions qui délibèrent dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et supérieur à un mois. À défaut

de nouvelle délibération ou s'il n'a pas été remédié par la nouvelle délibération aux irrégularités ayant motivé la suspension de la transmission, le président ou la présidente en informe l'autorité académique, qui arrête la décision.

### **Article 31**

Le président ou la présidente de l'université est élu à la majorité absolue des membres du conseil d'administration parmi les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, les chercheurs et chercheuses, les professeures et professeurs ou maîtres et maîtresses de conférences, associés ou invités, ou tous autres personnels assimilés, sans condition de nationalité.

Il ou elle est élue par l'ensemble des membres du conseil d'administration.

La durée de son mandat est de quatre ans, pendant lesquels il ou elle ne peut ni être membre élu du conseil académique ni exercer les fonctions de directeur ou directrice d'unité de formation et de recherche, d'école ou d'institut ou toute autre structure interne de l'université ou être dirigeant exécutif de tout autre établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ou de l'une de ses composantes ou structures internes. Son mandat expire à l'échéance du mandat des membres élus des personnels du conseil d'administration, ou par démission ou empêchement définitif. Il est renouvelable une fois.

La réunion des membres du conseil d'administration convoquée pour l'élection du président ou de la présidente de l'université est présidée par le doyen ou la doyenne d'âge des enseignants-chercheurs non candidats à l'élection.

Les candidatures doivent être déposées avant la date de l'élection à la date fixée par l'arrêté électoral. Après vérification des conditions d'éligibilité, la liste des candidats et les professions de foi sont adressées à tous les membres du conseil d'administration et font l'objet d'une publicité au sein de l'établissement. Ces opérations s'effectuent sous l'autorité du directeur général des services ou de la directrice générale des services.

Le conseil d'administration peut, s'il le souhaite, auditionner individuellement tous les candidats.

L'élection du président ou de la présidente se déroule, sur convocation par le directeur général des services ou la directrice générale des services, dans un délai raisonnable ne pouvant excéder deux mois suivant la désignation de l'ensemble des membres du conseil d'administration. Est proclamé élu le candidat qui obtient la majorité absolue des suffrages des membres.

En cas de non élection au bout de trois tours de scrutin, le conseil suspend sa séance et est à nouveau convoqué dans un délai raisonnable fixé par l'arrêté électoral. Les candidatures sont déposées dans les mêmes conditions que pour le premier scrutin.

### **Article 32**

En cas d'empêchement temporaire, le président ou la présidente est remplacée par le premier vice-président ou la première vice-présidente du conseil d'administration dans le cadre des délégations qui lui ont été accordées.

En cas d'empêchement définitif du président ou de la présidente, les titulaires d'une délégation de signature se trouvent investis de l'intérim du président ou de la présidente dans le champ de cette délégation.

Le premier vice-président ou la première vice-présidente du conseil d'administration assure l'intérim des fonctions de président ou de présidente de l'université. À ce titre, il ou elle réunit les membres du conseil d'administration en séance extraordinaire ; il ou elle organise l'élection d'un nouveau président ou d'une nouvelle présidente. Ce dernier ou cette dernière est élu pour la durée du mandat de son prédécesseur restant à courir.

L'élection du nouveau président ou de la nouvelle présidente doit intervenir dans les meilleurs délais suivant la vacance dûment constatée de la fonction de président ou de présidente de l'université.

### **Article 33**

Le président ou la présidente peut déléguer sa signature à des agents placés sous son autorité. Il ou elle peut déléguer une partie de ses pouvoirs aux agents placés sous son autorité désignés pour exercer des fonctions de responsabilité administrative, scientifique ou pédagogique au sein de l'établissement, d'une composante ou d'une unité de recherche. Ces agents peuvent déléguer leur signature à des agents placés sous leur autorité.

Pour les personnels de catégorie A d'une composante ou d'un service, la délégation ne peut intervenir qu'avec l'accord du directeur ou de la directrice de cette composante ou de ce service et à la condition que celui-ci ou celle-ci ait déjà reçu une telle délégation sur le même champ de compétences.

Pour chaque compétence déléguée, le président ou la présidente précise une priorité entre délégataires.

Il ou elle peut également déléguer sa signature aux responsables des unités de recherche constituées avec d'autres établissements ou organismes publics d'enseignement supérieur ou de recherche.

## **Chapitre II – Les vice-présidentes et vice-présidents**

### **Article 34**

L'université Savoie Mont Blanc compte quatre vice-présidentes ou vice-présidents, deux vice-présidentes ou vice-présidents du conseil d'administration, un vice-président ou une vice-présidente formation, vice-président de la commission de la formation et de la vie universitaire, et un vice-président ou une vice-présidente recherche, vice-président de la commission de la recherche. Ces vice-présidentes et vice-présidents sont élus par les conseils et commissions respectifs, sur proposition du président ou de la présidente de l'université, à la majorité absolue des membres composant ledit conseil ou ladite commission. Le conseil d'administration approuve, sur proposition du président ou de la présidente, la répartition des missions entre les deux vice-présidentes ou vice-présidents du conseil d'administration, notamment les volets finances et ressources humaines.

Le conseil d'administration élit un premier vice-président ou une première vice-présidente, sur proposition du président ou de la présidente, parmi les deux vice-présidentes ou vice-présidents du conseil d'administration.

Les vice-présidentes ou vice-présidents appelés à présider un conseil en cas d'empêchement momentané du président ou de la présidente en exercice disposent d'une voix prépondérante en cas de partage égal des voix, qu'ils soient élus ou non du conseil.

Le président ou la présidente peut proposer d'autres vice-présidentes ou vice-présidents et des personnes chargées de mission dans des domaines spécifiques. Elles ou ils sont élus par le conseil d'administration à la majorité absolue de ses membres en exercice.

Le mandat des vice-présidentes ou vice-présidents des conseils prend fin avec le mandat du conseil qui les a désignés. Celui des autres vice-présidentes ou vice-présidents et des personnes chargées de mission s'achève avec celui du président ou de la présidente de l'université.

En cas de démission ou d'empêchement définitif, les vice-présidentes ou vice-présidents peuvent être remplacés dans les mêmes conditions que pour leur désignation et pour la durée du mandat des membres du conseil d'administration restant à courir.

## **Chapitre III – Bureau**

### **Article 35**

Conformément à l'article L712-2 du code de l'éducation, le président ou la présidente est assisté d'un bureau élu par le conseil d'administration, sur proposition du président ou de la présidente.

Le bureau est composé au maximum de douze membres, et est constitué par le président ou la présidente à partir d'une liste qu'il ou elle présente à l'adoption du conseil d'administration. Le bureau est élu selon ces modalités lorsque le président ou la présidente prend ses fonctions ou lorsque le conseil d'administration est entièrement renouvelé. En dehors de ces circonstances, les modifications de la composition du bureau sont de la compétence du président ou de la présidente, à charge pour lui ou pour elle d'obtenir la ratification de la désignation des nouveaux membres par le conseil d'administration dans les trois mois de leur nomination.

Le directeur général des services ou la directrice générale des services et l'agent comptable participent aux réunions du bureau, avec voix consultative. Le président ou la présidente peut inviter toute personne dont la compétence est de nature à éclairer les travaux du bureau.

## **Chapitre IV – Le directeur général des services ou la directrice générale des services et l'agent comptable**

### **Article 36**

Pour assister le président ou la présidente dans l'exercice de ses fonctions, un directeur général des services ou une directrice générale des services est placée à la tête des services administratifs, financiers et techniques de l'université. Sous l'autorité du président ou de la présidente de l'université, il ou elle assure la direction, l'organisation et le fonctionnement des services de l'établissement.

## **Article 37**

L'agence comptable est dirigée par un agent comptable. Sur décision du président ou de la présidente, celui-ci ou celle-ci peut exercer les fonctions de chef des services financiers.

## **TITRE IV – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 38 - Décisions et délibérations**

Le président ou la présidente de l'université par ses décisions, le conseil d'administration et le conseil académique par leurs délibérations, assurent l'administration de l'université.

Les décisions du président ou de la présidente et les délibérations du conseil d'administration ainsi que celles du conseil académique entrent en vigueur sans approbation préalable à l'exception de celles visées aux articles L719-5, L719-7 et L719-12 du code de l'éducation, qui n'entrent en vigueur qu'après leur transmission au recteur ou à la rectrice de région académique.

Le président ou la présidente de l'université dispose du pouvoir réglementaire qui lui est dévolu par le code de l'éducation et les textes réglementaires. Dans ce cadre, et dans la limite de ses compétences, il ou elle peut prendre toute mesure d'application portant sur le fonctionnement de l'université.

### **Article 39 - Modalités applicables aux élections**

Les membres des conseils, des comités et des commissions institutionnels dont le mandat est électif sont élus selon les dispositions légales et réglementaires particulières qui leur sont applicables.

Pour les services communs et les autres instances créés par délibération du conseil d'administration, les membres dont le mandat est électif sont élus au scrutin majoritaire à un tour.

Sauf indications légales ou réglementaires contraires, le vote par correspondance peut être autorisé si les circonstances l'exigent en raison soit de l'effectif réduit du corps électoral soit de la dispersion du collège électoral sur les différents sites de l'université.

### **Article 40 - Comité électoral consultatif**

Pour assurer l'organisation des élections aux conseils, le président ou la présidente, ou son représentant est assisté d'un comité électoral consultatif qu'il ou elle préside et dont la composition est la suivante :

- un représentant des personnels et un représentant des usagers pour chaque liste représentée au conseil d'administration, désignés par et parmi chaque liste par le délégué de liste ;
- un représentant désigné par le recteur de région académique.

En l'absence de désignation d'un représentant par une liste, le président ou la présidente peut adresser la convocation du comité électoral à un membre de son choix de la liste non représentée.

La liste des membres du comité électoral consultatif est arrêtée par le président ou la présidente de l'université. Lorsqu'ils sont connus, les délégués des listes de candidats participent au comité électoral consultatif.

Le directeur général des services ou la directrice générale des services, ainsi que le directeur ou la directrice du service en charge des affaires juridiques participent aux réunions du comité avec voix consultative.

La durée du mandat des membres du comité électoral consultatif correspond à celle du mandat du conseil d'administration.

### **Article 41 - Mandat des personnalités extérieures**

Le mandat des personnalités extérieures membres du conseil d'administration court à compter de la première réunion convoquée pour l'élection du président ou de la présidente. Pour les autres instances, le mandat des personnalités extérieures à l'établissement court à compter de leur désignation.

Le mandat d'une personnalité extérieure désignée par une collectivité territoriale prend fin automatiquement en cas de renouvellement de son assemblée, de démission ou de décision de ladite collectivité.

La durée du mandat des personnalités extérieures se termine en même temps que celui des représentants élus des personnels de l'instance concernée.

#### **Article 42 – Empêchement définitif ou démission à la direction d'une composante ou d'un service commun**

En cas d'empêchement définitif ou de démission d'un directeur ou d'une directrice d'une école interne, la ou le ministre compétent désigne l'administrateur provisoire. Pour les autres composantes et les services communs, le président ou la présidente de l'université nomme un administrateur ou une administratrice provisoire jusqu'à l'élection d'un nouveau directeur ou d'une nouvelle directrice et pour une durée maximum de six mois.

#### **Article 43 - Règlement intérieur**

Le règlement intérieur organise la vie de l'établissement. Il complète les règles institutionnelles fixées pour assurer le fonctionnement de l'université.

Il rappelle les droits et obligations qui incombent à chacun des membres de la communauté universitaire et détermine les conditions dans lesquelles ces droits et ces obligations s'exercent au sein de l'établissement.

Il est adopté et peut être modifié par délibération du conseil d'administration, après avis de la commission des statuts de ce conseil.

#### **Article 44 - Publicité des actes administratifs**

Les débats des conseils et les travaux de leurs commissions ne sont pas publics. Ces débats font l'objet de procès-verbaux consultables par les personnels et les usagers sur le site intranet de l'université. Les délibérations des conseils ainsi que les décisions du président ou de la présidente de l'université sont publiées dans le recueil des actes administratifs sur le site internet de l'université.

#### **Article 45 - Révision des statuts de l'université**

La modification des présents statuts peut être proposée par le président ou la présidente ou le tiers des membres en exercice du conseil d'administration.

La modification des statuts est adoptée par délibération statutaire du conseil d'administration après avis de la commission des statuts du conseil d'administration.

## **ANNEXES**

### **ANNEXE 1**

#### **Liste des unités de formation et de recherche, école et instituts**

##### **Trois Unités de Formation et de Recherche :**

UFR Faculté de Droit (FD)  
UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines (LLSH)  
UFR Sciences et Montagne (SceM)

##### **Trois Instituts :**

Institut d'Administration des Entreprises Savoie Mont Blanc (IAE Savoie Mont Blanc)  
Institut Universitaire de Technologie (IUT) d'Annecy  
Institut Universitaire de Technologie (IUT) de Chambéry

##### **Une école d'ingénieurs :**

Ecole Polytechnique Universitaire de Savoie (Polytech Annecy-Chambéry)

### **ANNEXE 2**

#### **Liste des laboratoires et des centres de recherche**

CARRTEL	Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Écosystèmes Limniques
CERDAF	Centre de Recherche en Droit Antoine Favre
CROMA	Centre de Radiofréquences, Optique et Micro-nanoélectronique des Alpes
EDYTEM	Environnements, Dynamiques et Territoires de la Montagne
IREGE	Institut de REcherche en Gestion et Économie
ISterre	Institut des Sciences de la Terre
LAMA	LABoratoire de MATHématiques
LAPP	Laboratoire d'Annecy de Physique des Particules
LAPTh	Laboratoire d'Annecy-le-Vieux de Physique Théorique
LECA	Laboratoire d'ÉCologie Alpine
LEPMI	Laboratoire d'Électrochimie et de Physicochimie des Matériaux et des Interfaces
LIBM	Laboratoire Interuniversitaire de Biologie de la Motricité
LIP/PC2S	Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie/Personnalité, Cognition, Changement Social
LISTIC	Laboratoire d'Informatique, Systèmes, Traitement de l'Information et de la Connaissance
LLSETI	Langages, Littératures, Sociétés, Études Transfrontalières et Internationales
LOCIE	LabOratoire proCédés énergle bâtimEnt
LPNC	Laboratoire de Psychologie et NeuroCognition
SYMME	SYstèmes et Matériaux pour la MÉcatronique

### **ANNEXE 3**

#### **Liste des départements**

APPRENDRE	Accompagnement Pédagogique, PRomotion de l'Enseignement Numérique et à Distance pour la Réussite des Étudiants
CNFEDS	Centre National de Formation pour Enseignants Intervenant auprès des Déficients Sensoriels
IDT	Institut des transitions

### **ANNEXE 4**

#### **Liste des autres types de composantes**

CODUSMB	Collège doctoral de l'université Savoie Mont Blanc
---------	--

### **ANNEXE 5**

#### **Liste des services communs**

SCDBU	Service Commun de la Documentation – Bibliothèques Universitaires
SDS	Service Des Sports
SFC	Service de Formation Continue
SSE	Service Universitaire de Santé Étudiante
PUSMB	Presses Universitaires Savoie Mont Blanc

**ANNEXE 6**  
**Rattachement des électeurs aux grands secteurs de formation enseignés à l'USMB**

En cas de double rattachement, les personnels peuvent demander à modifier le secteur de formation auquel ils sont rattachés. À titre exceptionnel, les autres personnels peuvent demander à modifier le secteur de formation auquel ils sont rattachés. La demande, dûment justifiée, doit être validée par le président de l'université.

**1 – Les personnels enseignants-chercheurs affectés à l'USMB** sont rattachés aux trois grands secteurs de formation selon le tableau suivant :

Grands secteurs de formation	Correspondance sections CNU
Droit, économie et gestion (DEG)	Sections 01 à 06
Lettres, sciences humaines et sociales (LSHS)	Sections 07 à 24, 69 à 74
Sciences et technologies (ST)	Sections 25 à 37, 60 à 69, 74

Les sections CNU 69 (Neurosciences) et 74 (Sciences et techniques des activités physiques et sportives) sont rattachées à la fois au secteur LSHS et au secteur ST.

**2 – Les enseignants du second degré affectés à l'USMB** sont rattachés aux trois grands secteurs de formation selon le tableau suivant :

Grands secteurs de formation	Correspondance disciplines du second degré
Droit, économie et gestion (DEG)	Sciences économiques et sociales ; Économie et gestion ; Informatique et gestion ; Sciences et techniques médico-sociales
Lettres, sciences humaines et sociales (LSHS)	Philosophie ; FLE – Français langue étrangère ; Lettres modernes ; Lettres-Histoire ; Allemand ; Anglais ; Espagnol ; Italien ; Histoire – Géographie ; Arts plastiques ; Éducation physique et sportive ; Arts appliqués ; Audio-visuel
Sciences et technologies (ST)	Mathématiques ; Technologie ; Sciences industrielles de l'ingénieur (toute option) ; Physique-Chimie ; Sciences physiques, physique appliquée ; Sciences de la vie et de la terre ; Génie civil ; Génie industriel ; Génie mécanique ; Électronique ; Biochimie, génie biologique, biotechnologie ; Éducation physique et sportive ; Informatique et gestion

La section second degré Informatique et gestion est rattachée à la fois au secteur DEG et au secteur ST.  
La section second degré Éducation physique et sportive est rattachée à la fois au secteur LSHS et au secteur ST.

**3 – Les chercheurs des organismes de recherche en lien avec l'USMB** sont rattachés aux trois grands secteurs de formation selon le tableau suivant :

Grands secteurs de formation	Correspondance sections
Droit, économie et gestion (DEG)	Sections CoNRS : 36, 37, 40, 50 à 55
Lettres, sciences humaines et sociales (LSHS)	Sections CoNRS : 26, 31 à 35, 38, 39, 50 à 55

Sciences et technologies (ST)	Sections CoNRS : 01 à 31, 41, 50 à 55 Chercheurs INRAE Chercheurs IRD
-------------------------------	---

Les sections du CoNRS 26 (Cerveau, cognition, comportement) et 31 (Hommes et milieux : évolution, interactions) sont rattachées à la fois au secteur LSHS et au secteur ST.

Les commissions interdisciplinaires du CoNRS (CID), 50 à 55, sont rattachées aux secteurs DEG, LSHS et ST.

**4 – Les usagers de l'USMB** sont rattachés aux trois grands secteurs de formation selon le domaine de formation correspondant au diplôme préparé en inscription principale, conformément au tableau suivant :

Grands secteurs de formation	Domaines de formation
Droit, économie et gestion (DEG)	Droit, économie, gestion
Lettres, sciences humaines et sociales (LSHS)	Arts, lettres, langues Sciences humaines et sociales
Sciences et technologies (ST)	Sciences, technologies, santé

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_4.1.2.**

**Point 4 – Affaires statutaires**

**4.1. Révisions des statuts et du règlement intérieur de l'USMB**

**4.1.2. Révision du règlement intérieur**

*Vu le code de l'éducation ;  
Vu le décret n°79-562 du 27 juin 1979 portant transformation en université du centre universitaire de Chambéry ;  
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 comité social d'administration en date du 4 juin 2024, portant sur l'objet de la présente délibération ;*

**► Les modifications apportées au règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc sont approuvées par le conseil d'administration, telles qu'annexées à la présente délibération.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	25
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	18	Abstention :	0
Membres représentés :	7	Pour :	25
Nombre de votants :	25		

Fait à Chambéry, le

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

**PHILIPPE  
GALEZ ID**   
Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.04  
11:16:03 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024
<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.		

## RÈGLEMENT INTÉRIEUR GÉNÉRAL DE L'UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

**À l'attention de la communauté des usagers et des personnels de l'université Savoie Mont Blanc et de toute personne invitée ou hébergée dans les locaux de l'université.**

### PRÉAMBULE

Le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc relève des dispositions légales et réglementaires applicables aux établissements publics de l'État, notamment :

- le code de l'éducation et notamment le Livre VII,
- le code de la recherche,
- les statuts de l'université adoptés par le conseil d'administration en sa séance du 12 juillet 2016, modifiés.

Le service public de l'enseignement supérieur est laïc et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique ; il tend à l'objectivité du savoir ; il respecte la diversité des opinions. Il doit garantir à l'enseignement et à la recherche leurs possibilités de libre développement scientifique, créateur et critique (article L141-6 du code de l'éducation).

Conformément à l'article L123-3 du code de l'éducation, les missions du service public de l'enseignement supérieur sont :

- 1° La formation initiale et continue tout au long de la vie ;
- 2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;
- 3° L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- 4° La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- 5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- 6° La coopération internationale.

Le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc applique les principes fondamentaux d'égalité, de neutralité et de laïcité de l'enseignement public. Par ailleurs, l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives et responsabilités professionnelles et sociales est privilégié au sein de l'université.

### Article 1 - Champ d'application

**1.1.** Le règlement intérieur organise la vie de l'établissement. Il complète les règles institutionnelles prévues par les statuts pour assurer le fonctionnement de l'université. Il définit :

- le mode de fonctionnement interne de l'université ;
- les règles d'organisation non définies par les textes et les statuts ;
- il rappelle les droits et obligations qui incombent à chacun des membres de la communauté universitaire et détermine les conditions dans lesquelles ces droits et ces obligations s'exercent au sein de l'établissement.

**1.2.** Les dispositions du présent règlement intérieur s'appliquent :

- à l'ensemble des personnels de l'université ;
- à l'ensemble des usagers de l'université, notamment aux étudiants ;
- d'une manière générale, à toute personne physique ou morale présente, à quelque titre que ce soit, au sein de l'université (personnels d'organismes extérieurs ou hébergés, prestataires, visiteurs, invités, collaborateurs bénévoles).

**1.3.** Les composantes, les services communs, les structures et les instances internes, tels qu'ils sont énumérés aux annexes 1 à 5 des statuts de l'université Savoie Mont Blanc, peuvent se doter d'un règlement intérieur propre. Aucune disposition des règlements intérieurs spécifiques aux différentes composantes, services communs et instances internes de l'université ne peut faire obstacle à l'application du présent règlement intérieur ou ne pas se conformer aux statuts de l'université.

A la suite de l'adoption du présent règlement intérieur, les composantes, les services communs, les structures et les instances internes de l'université devront mettre leur règlement intérieur en conformité.

**1.4.** Les personnes relevant d'établissements ou d'organismes distincts de l'université ne peuvent se prévaloir de dispositions propres qui seraient contraires ou incompatibles avec les dispositions du présent règlement intérieur ou des règlements intérieurs spécifiques aux différentes composantes de l'université. Les conventions éventuelles passées avec ces établissements ou organismes doivent respecter le règlement intérieur de l'université.

**1.5.** Pour les domaines concernés, et pour les questions spécifiques ou techniques, le présent règlement intérieur renvoie aux différentes chartes et aux codes et comités d'éthique annexés au présent règlement.

## **Article 2 - Valeur juridique du règlement intérieur**

Le règlement intérieur a une dimension juridique en ce qu'il applique à l'établissement des règles issues des lois et règlements. Il caractérise le pouvoir de réglementation autonome de l'établissement. C'est un acte administratif qui relève du contrôle du juge administratif.

# **TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES**

## **Chapitre I - Dispositions générales**

### **Article 3 - Du comportement en général**

**3.1.** Le comportement des personnes (usagers, personnels de l'université ou toute autre personne présente au sein de l'université à quelque titre que ce soit) doit être conforme aux règles communément admises en matière de vie en société, de respect d'autrui, de civilité, de respect des bonnes mœurs ainsi qu'aux lois et règlements en vigueur.

Notamment, les actes, écrits, images, attitudes ou propos ne doivent pas :

- porter atteinte à l'ordre public ou au bon fonctionnement de l'université ;
- créer une perturbation dans le déroulement des activités de toute nature en général, à l'exception de toute manifestation autorisée sur les différents sites de l'université ;
- porter atteinte à la santé ou à l'hygiène des personnes et à la sécurité des personnes et des biens.

**3.2.** Tout personnel ou tout usager qui proférerait des menaces ou exercerait des violences verbales ou physiques à l'égard d'autrui fera l'objet de poursuites disciplinaires.

### **Article 4 - Harcèlement**

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des délits pénaux. Ils sont définis par le code pénal comme suit :

- le harcèlement moral est le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article 222-33-2) ;
- le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (article 222-33).

Le délit de harcèlement peut donner lieu à une sanction disciplinaire indépendante de la mise en œuvre de poursuites pénales.

### **Article 5 - Usage des moyens de communication – Ressources informatiques**

La charte de bon usage des moyens informatiques et des réseaux de l'université s'applique à tout utilisateur permanent ou occasionnel.

Sauf autorisation expresse du responsable pédagogique, tous les moyens de communication et de transmission, de quelque nature qu'ils soient, doivent être en position éteinte pendant les examens, et durant toutes les activités pédagogiques, quelles qu'elles soient.

## **Article 6 - Protection de la propriété intellectuelle - Contrefaçon, faux et usage de faux, plagiat**

### **6.1. La contrefaçon et le faux.**

Conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle d'une œuvre de l'esprit faite sans le consentement de son auteur est illicite et constitue un délit pénal.

L'article 441-1 du code pénal dispose : « Constitue un faux, toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques [...] ».

L'article L335-3 du code de la propriété intellectuelle précise que : « est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Est également un délit de contrefaçon la violation de l'un des droits de l'auteur d'un logiciel [...] ».

### **6.2. Le plagiat est constitué par la copie, totale ou partielle d'un travail réalisé par autrui, lorsque la source empruntée n'est pas citée, quel que soit le moyen utilisé. Le plagiat constitue une violation du droit d'auteur (au sens des articles L335-2 et L335-3 du code de la propriété intellectuelle). Il peut être assimilé à un délit de contrefaçon. C'est aussi une faute disciplinaire, susceptible d'entraîner une sanction.**

Les sources et les références utilisées dans le cadre de travaux (préparations, articles, devoirs, mémoires, thèses, rapports de stage et tous travaux, etc.) doivent être clairement citées afin de permettre d'identifier sans ambiguïté l'apport personnel de toute personne à laquelle s'applique le présent règlement. Des citations intégrales peuvent figurer dans les documents rendus, si elles sont assorties de leur référence (nom d'auteur, publication, date, éditeur, etc.) et identifiées comme telles par des guillemets ou des italiques lorsqu'elles sont reprises à l'identique.

### **6.3. Les délits de contrefaçon, de plagiat et d'usage de faux peuvent donner lieu à une sanction disciplinaire indépendante de la mise en œuvre de poursuites pénales.**

### **6.4. La charte anti-plagiat de l'université s'applique à tout personnel et usager de l'établissement.**

## **Article 7 - Effets et objets personnels**

L'université ne peut être tenue pour responsable de la disparition, de la destruction ou de l'atteinte aux biens personnels, lesquels sont toujours réputés demeurer sous la garde de leur propriétaire ou détenteur.

## **Article 8 - Tracts et affichages**

### **8.1. L'université doit mettre à la disposition des usagers et des organisations syndicales des panneaux d'affichage réservés respectivement à l'information des usagers et des personnels. Tout affichage sauvage est interdit.**

Dans le respect de la liberté d'information et d'expression à l'égard des problèmes politiques, économiques, sociaux et culturels, la distribution de tracts ou de tout document par les usagers et les personnels est autorisée au sein de l'université sous réserve des dispositions de l'article 8-2.

La distribution de tracts ou de tout document (notamment à caractère commercial) par une personne extérieure à l'université ou pour son compte est interdite, sauf autorisation expresse accordée par le président ou la présidente.

### **8.2. Sous réserve des dispositions normatives en matière syndicale, les affichages et distributions ne doivent pas :**

- être susceptibles d'entraîner des troubles à l'ordre public ;
- porter atteinte au fonctionnement de l'université et aux principes fondamentaux du service public de l'enseignement supérieur (égalité, laïcité, neutralité) ;
- porter atteinte au respect des personnes et à l'image de l'université ;
- constituer ou inciter à des actions de prosélytisme, de provocation ou de discrimination.

Toute personne ou groupement de personnes est responsable du contenu des documents qu'elle ou qu'il distribue, diffuse ou affiche. Tout document doit mentionner la désignation précise de la personne physique ou morale qui en est l'auteur, sans confusion possible avec l'université.

## **Article 9 - Liberté de réunion et manifestation exceptionnelle**

- 9.1.** Aucune réunion ou manifestation organisée par un tiers à l'université ne peut se tenir ou être organisée au sein de l'université sans l'autorisation écrite préalable du président ou de la présidente de l'université.  
Dans le cas de réunions ou manifestations autorisées au titre du présent article, il ne doit apparaître aucune confusion possible entre l'université et les organisateurs qui restent responsables du contenu des interventions.
- 9.2.** Les organisateurs de rassemblements, fêtes, célébrations, démonstrations ou quelque autre manifestation que ce soit doivent impérativement, quinze jours avant leur tenue, solliciter auprès du président ou de la présidente de l'université l'autorisation préalable d'organiser la manifestation en communiquant tous les éléments d'information prévus.  
Tout organisateur de réunion ou de manifestation devra se conformer aux exigences du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique (code de la construction et de l'habitation) ainsi qu'aux consignes du dossier spécifique de manifestation exceptionnelle défini par le service prévention et sécurité de l'université.

## **Chapitre II - Règles d'hygiène, de sécurité et de bon usage des sites de l'université**

### **Article 10 - Préservation de l'environnement – Traitement des déchets**

La qualité de l'environnement et du cadre de vie est une préoccupation constante de l'université. Afin de la préserver, tous les déchets et détritiques doivent être déposés dans les poubelles ou conteneurs prévus à cet effet. Il convient, le cas échéant, de se reporter aux consignes spécifiques à chaque composante notamment en ce qui concerne le tri sélectif et l'évacuation des produits dangereux et des substances polluantes. Toute personne doit veiller à faire un usage raisonné et aussi limité que possible de l'eau et des gaz disponibles sur les sites. Chacun concourra à limiter la consommation énergétique des bâtiments et des installations en respectant les consignes de bon usage définies dans le cadre du plan vert.

### **Article 11 - Interdiction de fumer et de vapoter – Consommation d'alcool et de substances illicites**

Il est interdit de fumer et de vapoter dans tous les lieux fermés ou couverts, ainsi que dans les espaces labellisés « Espace sans tabac » délimités par la signalétique adéquate.  
Il est interdit d'introduire, de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer toutes boissons alcoolisées. Le vin, la bière, le cidre peuvent être autorisés pour une consommation dans le cadre de réceptions, sous réserve de l'autorisation préalable du président ou de la présidente.  
Il est interdit d'introduire, de détenir et de consommer des substances illicites dans les enceintes de l'université.  
Le président ou la présidente de l'université peut interdire l'accès aux enceintes et aux locaux de l'université à des personnes en état d'ivresse ou sous l'emprise de substances illicites.

### **Article 12 - Respect des consignes de sécurité – Alertes – Accidents – Prévention**

- 12.1.** Les consignes de sécurité, les plans d'évacuation des bâtiments et la localisation des extincteurs sont affichés dans tous les bâtiments.
- 12.2.** Chaque personnel et usager doit veiller à sa propre sécurité et à celle des autres, en respectant les consignes de sécurité en vigueur dans le lieu où il se trouve.  
Tout personnel a l'obligation de se rendre aux convocations de la médecine de prévention.  
Tout personnel a l'obligation de se rendre aux convocations pour des formations sécurité obligatoire réglementairement.  
Tout accident du travail doit être déclaré sous 48 heures :  
- En période d'ouverture de l'établissement : au directeur ou à la directrice de la structure de rattachement ;  
- En période de fermeture administrative de l'établissement : auprès de la Direction des ressources humaines pour les personnels et à la Direction des études et de la vie étudiante pour les usagers.  
Seuls les titulaires d'un permis de conduire en cours de validité peuvent solliciter un ordre de mission pour conduire un véhicule de l'administration ou leur véhicule personnel pour des déplacements professionnels.  
Certaines activités sont soumises à la détention d'un titre d'habilitation ou d'une autorisation spéciale. Il en va ainsi par exemple en matière électrique.  
Tout nouveau personnel entrant dans l'établissement est informé de l'instruction générale hygiène et sécurité de l'établissement ainsi que des consignes relatives à son poste de travail. Pour les personnels affectés dans des unités de recherche, ces documents sont consultables dans le livret hygiène et sécurité auprès du correspondant sécurité de l'unité d'affectation.
- 12.3.** Afin de préserver la sécurité et la santé de tous, quel que soit le lieu où elle se trouve au sein de l'université, toute personne doit impérativement prendre connaissance et respecter :

- les consignes générales de sécurité, notamment les consignes d'évacuation en cas d'incendie ;
- les consignes particulières de sécurité, notamment celles relatives à la détention ou la manipulation des produits dangereux au sein des laboratoires.

Il convient, le cas échéant, de se reporter aux documents diffusés ou publiés au sein de l'université par le service prévention et sécurité.

Les moyens de prévention collectifs ou individuels mis à disposition ou exigés doivent être obligatoirement utilisés selon les consignes spécifiques transmises. Toute dégradation ou refus de port d'équipements de protection ou de dispositif de sécurité pourra faire l'objet d'une sanction.

La responsabilité de chacun est engagée en cas de non-respect des consignes.

#### **12.4. En cas d'atteinte aux personnes**

Tout personnel de l'université, fonctionnaire ou agent non titulaire, victime de menaces, injures, diffamation publique ou agression physique, peut demander à bénéficier de la protection fonctionnelle auprès du président ou de la présidente de l'université. Cette démarche n'est pas exclusive d'un dépôt de plainte à titre individuel. Il appartient au directeur ou à la directrice de la composante ou du service commun ou du directeur général des services ou de la directrice générale des services de saisir le président ou la présidente de l'université au moyen d'un rapport circonstancié afin que l'affaire soit portée devant le procureur de la République.

En cas d'agression, outre le président ou la présidente de l'université, le dépôt de plainte contre X au nom de l'université Savoie Mont Blanc n'est autorisé qu'aux personnes auxquelles le président ou la présidente aura donné mandat.

#### **Article 13 - Assistance à personne en péril**

Quiconque peut empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle d'une personne et s'abstient volontairement de le faire s'expose à une condamnation pénale.

Il en est de même pour quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

#### **Article 14 - Vol – Acte de vandalisme**

Tout personnel ou usager, lorsqu'il est auteur ou complice d'un fait de nature à porter atteinte à l'ordre public ou au bon fonctionnement de l'université, d'un manquement au règlement intérieur ou à ses annexes ou aux chartes, fait l'objet d'une procédure disciplinaire.

En fonction de la gravité des faits, les sanctions disciplinaires applicables sont celles prévues par les lois et règlements en vigueur, notamment les articles R811-10 à R811-15 du code de l'éducation.

La mise en œuvre de la procédure disciplinaire et, au terme de celle-ci, le prononcé d'une sanction sont indépendants de la mise en œuvre, à raison des mêmes faits, d'une action pénale ou d'une action civile en réparation.

#### **Article 15 - Introduction de substance ou de matériel**

Sous réserve d'une autorisation expresse délivrée par les personnes habilitées, il est interdit d'introduire, de transporter, de détenir ou d'utiliser dans les locaux universitaires, toute substance, tout matériel ou instrument dangereux, présentant un risque pour la santé, la salubrité ou la sécurité.

#### **Article 16 - Circulation et stationnement**

**16.1.** Les dispositions du code de la route sont applicables au sein des campus universitaires. La circulation et le stationnement des véhicules sur les campus universitaires ne sont ouverts qu'aux personnels de l'université, aux usagers et aux personnes dûment autorisées.

La vitesse maximale autorisée sur l'ensemble des campus de l'université est de 30 km/h.

**16.2.** Il est interdit de stationner en dehors des emplacements prévus à cet effet, notamment, sur les aires réservées aux personnes handicapées, sur les zones de cheminement ou d'évacuation (escaliers, issues de secours) et sur les zones de livraison. Les voies d'accès des pompiers ou de véhicules de secours doivent être dégagées en permanence.

Tout véhicule en stationnement interdit, dangereux ou gênant est susceptible d'être verbalisé et mis en fourrière.

**16.3.** Le stationnement peut être soumis à la délivrance préalable d'une autorisation dont les conditions sont fixées par arrêté du président ou de la présidente de l'université.

Les contrevenants s'exposent à l'évacuation de leur véhicule par la force publique.

- 16.4.** La circulation des véhicules automobiles et des motocycles n'est autorisée que sur les voies de circulation qui leur sont ouvertes. La circulation à l'aide de tout moyen de déplacement non motorisé équipé de roues ou de roulettes est interdite à l'intérieur des bâtiments et sur les passerelles. La circulation à l'aide de tout moyen de déplacement non motorisé équipé de roues ou de roulettes sur les aires piétonnes est tolérée, à la condition expresse de conserver l'allure du pas et de ne pas occasionner de gêne aux piétons.

### **Chapitre III - Dispositions concernant les locaux**

#### **Article 17 - Maintien de l'ordre dans les locaux**

- 17.1.** Le président ou la présidente de l'université est responsable de l'ordre et de la sécurité dans les enceintes et locaux affectés à titre principal à l'établissement.

Sa compétence s'étend aux locaux, aux installations et aux espaces ouverts mis à la disposition des usagers et des personnels. Elle s'exerce à l'égard de tous les services et organismes publics ou privés installés dans les enceintes et locaux précités à titre permanent, temporaire ou occasionnel.

- 17.2.** Le président ou la présidente est compétent pour prendre à titre temporaire toute mesure utile afin d'assurer le maintien de l'ordre : interdiction d'accès, suspension des enseignements, immobilisation ou retrait d'équipements ou de matériels, expulsion de personnes. Les faits qui ont conduit au prononcé d'une telle mesure peuvent donner lieu à une procédure disciplinaire à l'encontre de leur auteur sans préjudice de poursuites pénales.

- 17.3.** Le président ou la présidente peut faire appel à la force publique en cas de danger grave et imminent ou lorsque des circonstances ou des événements exceptionnels portent atteinte à la sécurité des personnes et des biens.

#### **Article 18 - Accès aux campus et aux différents locaux – Surveillance des locaux**

- 18.1.** Le règlement intérieur fixe les règles relatives à l'accès aux enceintes et locaux de l'établissement. Les conditions d'affichage et de distribution de documents dans l'établissement ainsi que les conditions d'organisation de réunions sont fixées par les articles 8 et 9 du présent règlement, après consultation de la commission formation et de la vie universitaire du conseil académique, et dans le respect des libertés garanties par le code de l'éducation.

- 18.2.** L'accès aux différents locaux et l'utilisation des équipements et des installations de l'université est réservé aux usagers, aux personnels de l'université ainsi qu'à toute personne dûment autorisée, par le président ou la présidente de l'université, et toute personne ayant reçu délégation pour le faire à y pénétrer pour y assurer ou bénéficier d'une action d'information, de formation, d'enseignement ou de recherche.

- 18.3.** Le président ou la présidente de l'université fixe par arrêté les conditions d'accès aux campus et aux différents locaux de l'université, notamment :

- les plages horaires normales de travail et/ou les horaires normaux d'accès aux locaux ;
- la présence exceptionnelle sur les lieux de travail, en dehors des horaires normaux de travail, uniquement sur autorisation du directeur de composante ou du chef de service ;
- les conditions de travail avec des équipements ou des substances dangereuses en dehors des horaires normaux de travail ;
- les conditions d'accès lors des périodes de fermeture administrative de l'établissement ;
- la situation des structures privées hébergées et des locaux mis à disposition des associations étudiantes et des syndicats des personnels.

- 18.4.** L'accès peut être limité pour des raisons liées notamment à la sécurité. La justification de la présence régulière dans les locaux et enceintes universitaires est effectuée par la production de la carte étudiante de l'année en cours ou de la carte professionnelle, portant une photographie du titulaire de la carte. Les intervenants extérieurs doivent être porteurs de l'identification de l'organisme ou de la société dont ils dépendent.

- 18.5.** Toute personne ou élément extérieur à l'université dont le comportement ou les propos sont contraires à ce qui est demandé aux usagers et aux personnels, tels que définis par le présent règlement intérieur, peut se voir interdire l'accès aux campus et aux locaux par le président ou la présidente de l'université et, par voie de délégation expresse, par les directeurs de composante et les responsables de site.

- 18.6.** La présence d'animaux est interdite au sein des campus et des locaux universitaires, sauf exception (chiens assistant les personnes souffrant d'un handicap, nécessités propres aux activités de recherche, sociétés de

gardiennage.

### **18.7. Vidéo-surveillance**

En application du Règlement UE 2016/679 relatif à la protection des données à caractère personnel, de la loi n°78-017 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et des dispositions du code de la sécurité intérieure applicables en la matière, des dispositifs de vidéo-surveillance peuvent être installés dans les enceintes et les locaux de l'université afin d'y assurer la sécurité des personnes et des biens lorsque ces lieux et locaux sont exposés à des risques d'agression, de vol ou de dégradation, sous réserve des conditions suivantes :

- le conseil d'administration se prononce sur l'opportunité d'installer des dispositifs de vidéo-surveillance ;
- le comité social d'administration (CSA) est consulté avant toute mise en œuvre ou extension du système de vidéosurveillance et précisément informé des fonctionnalités prévues ;
- l'existence d'un dispositif fait l'objet d'une information à l'attention des personnes concernées (usagers, personnels ou visiteurs) au moyen d'un panneau d'information ; l'information porte aussi sur les modalités d'exercice de leur droit d'accès aux enregistrements visuels les concernant ;
- les images enregistrées ne peuvent être visionnées que par les seules personnes dûment habilitées à cet effet par le président ou la présidente de l'université. Elles sont accessibles sur réquisition préalable à des fins de constat ou d'enquête ;
- la durée de conservation des images enregistrées est limitée et ne peut s'étendre au-delà d'un mois ;
- un système de vidéosurveillance numérique mis en place sur un lieu de travail ne peut être installé que s'il a préalablement fait l'objet d'une documentation dans le registre des activités de traitement.

### **Article 19 - Utilisation des locaux**

**19.1.** Les locaux doivent être utilisés conformément à leur affectation, à leur destination et à la mission de service public dévolue à l'université. Les usagers et les personnels doivent veiller à les conserver dans un état compatible à la réalisation de ses missions, notamment :

1. respecter le travail des agents chargés du nettoyage et de la maintenance des locaux ;
2. respecter la disposition des salles et l'aménagement du mobilier, les installations pédagogiques, scientifiques et techniques, ne pas sortir les tables et les chaises ou tout autre mobilier en dehors des salles ou en plein air ;
3. respecter les locaux : les tags et les graffitis sont interdits quel que soit le support ;
4. aucun affichage ne doit être effectué en dehors des panneaux prévus à cet effet.

Des sanctions disciplinaires seront prises à l'encontre des contrevenants.

**19.2.** Tout aménagement ou installation d'équipement lourd ou modification de locaux, y compris les modifications d'accès, doit être soumis à l'autorisation préalable du président ou de la présidente de l'université et fait l'objet d'une procédure spécifique en liaison avec le conseiller de prévention et les services d'exploitation du patrimoine (SEP).

Les changements de serrures seront effectués exclusivement par les services d'exploitation du patrimoine (SEP).

**19.3.** Les locaux universitaires peuvent accueillir des réunions, des manifestations à caractère culturel ou festif sous réserve que leurs organisateurs aient déposé préalablement un dossier et aient obtenu les autorisations prévues par l'article 9.

Ils doivent être remis en état par les usagers ou les personnels eux-mêmes.

## **TITRE II - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ETUDIANTES ET ÉTUDIANTS ET AUX AUTRES USAGERS**

### **Chapitre I - Dispositions générales**

#### **Article 20 - Notion d'utilisateur**

Les usagers de l'université sont les bénéficiaires des services d'enseignement, de recherche et de diffusion des connaissances au sens du code de l'éducation. Ce sont les étudiantes et les étudiants régulièrement inscrits en formation initiale, les étudiantes et les étudiants étrangers accueillis dans le cadre de programmes d'échange ou dans le cadre d'accord de coopération, les stagiaires de formation continue et les auditeurs.

#### **Article 21 - Libertés et obligations des usagers**

Les usagers du service public de l'enseignement supérieur disposent de la liberté d'information et d'expression à l'égard des problèmes politiques, économiques, sociaux et culturels, reconnue par l'article L811-1 du code de l'éducation.

Ils exercent cette liberté à titre individuel et collectif, dans des conditions qui ne portent pas atteinte aux activités

d'enseignement et de recherche et qui ne troublent pas l'ordre public, ne portent pas atteinte aux principes fondamentaux du service public et dans le respect des dispositions du présent règlement intérieur et des chartes qui lui sont attachées. Les usagers sont soumis au principe fondamental de l'intangibilité de la laïcité.

Sont strictement interdits les actes de prosélytisme, les manifestations de discrimination, les incitations à la haine et toute forme de pression physique et psychologique visant à imposer un courant de pensée religieux, philosophique ou politique qui s'opposerait au principe de laïcité. Aucune raison d'ordre religieux, philosophique, politique ou considération de sexe ne pourra être invoquée pour refuser de participer à certains enseignements, empêcher d'étudier certains ouvrages ou auteurs, refuser de participer à certaines épreuves d'examen, contester les sujets, les choix pédagogiques ainsi que les examinateurs.

## **Chapitre II - Droits des usagers**

### **Article 22 - Représentation**

Les étudiantes et les étudiants sont représentés au sein des divers conseils institutionnels de l'université (conseil d'administration, commissions du conseil académique) ainsi qu'aux conseils de composante, conseils de laboratoire, formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration, etc., conformément aux textes en vigueur.

### **Article 23 - Liberté d'association**

**23.1.** Le droit d'association est garanti par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901. Les usagers l'exercent selon les dispositions de l'article L811-3 du code de l'éducation. La domiciliation d'une association d'étudiants au sein l'université est soumise à autorisation préalable du président ou de la présidente après avis de la commission formation et de la vie universitaire du conseil académique

**23.2.** La mise à disposition éventuelle d'un local aux associations d'étudiants labellisées par le GUIDE prend la forme d'une convention conclue entre l'université et l'association.

Les associations bénéficiant de cette convention sont tenues de communiquer au président ou à la présidente de l'université un bilan annuel de leurs activités.

**23.3.** Les associations s'engagent à respecter le présent règlement intérieur et les différentes chartes qui lui sont associées. En cas de non-respect de ces dispositions, l'association d'étudiants contrevenante sera exclue des locaux.

## **Chapitre III - Obligations des usagers**

### **Article 24 - Tenue vestimentaire**

Les usagers peuvent porter des signes indiquant leur attachement personnel à des convictions religieuses ou philosophiques, dans le respect des dispositions législatives en vigueur. En revanche, sont interdits les signes ostentatoires qui constituent en eux-mêmes des éléments de prosélytisme ou de discrimination ou qui sont de nature à porter atteinte à l'ordre public ou au fonctionnement du service public.

Les tenues vestimentaires doivent être conformes aux règles de décence, d'hygiène et de sécurité et être adaptées aux activités suivies, notamment aux activités sportives et de travaux pratiques en laboratoire ou en atelier. Dans ce dernier cas, ne peuvent être admis notamment les vêtements ou accessoires flottants ou facilement inflammables, ou susceptibles d'entraver le port des équipements de protection individuelle.

Les usagers se présentant en salles de travaux dirigés ou de travaux pratiques, ou pratiquant une activité sportive, doivent s'assurer que leur tenue vestimentaire ne contrevient pas aux consignes de sécurité. À défaut, ils pourront faire l'objet d'une exclusion de cet enseignement, laboratoire ou activité, celle-ci étant prononcée à titre de mesure conservatoire.

### **Article 25 - Carte d'étudiant**

**25.1.** La carte d'étudiant, document nominatif et personnel, doit permettre l'identification rapide et sans ambiguïté des usagers inscrits. Les documents photographiques demandés par les autorités universitaires doivent répondre aux mêmes règles que celles concernant la carte nationale d'identité.

**25.2.** La carte donne accès aux enceintes et locaux de l'université. Elle doit être impérativement présentée aux autorités universitaires ou aux agents désignés par elles chaque fois que ceux-ci le demandent. Tout refus de présentation expose l'étudiant à se voir interdire l'accès aux locaux.

**25.3.** Tout prêt, échange, usage de faux, falsification ou tentative de falsification de carte est passible de poursuites disciplinaires et pénales.

#### **Article 26 - Contrôle des connaissances, examens**

Le contrôle des connaissances est encadré par des règles fixées par le règlement général des études, les règlements des études spécifiques à certains départements et à certaines formations, les modalités de contrôle des connaissances et la charte des examens, approuvés par la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique.

Toute personne doit se conformer aux consignes d'examen ou de concours, au risque de s'exposer à des sanctions disciplinaires.

### **Chapitre IV - Procédure et sanctions disciplinaires**

#### **Article 27 - Procédure disciplinaire**

**27.1.** Fait l'objet d'une procédure disciplinaire tout usager lorsqu'il est auteur ou complice, notamment :

- d'un fait de nature à porter atteinte à l'ordre public ou au bon fonctionnement de l'université ;
- d'une fraude ou tentative de fraude commise à l'occasion notamment d'une inscription, d'une épreuve de contrôle continu, d'un examen ou d'un concours.

**27.2.** En fonction de la gravité des faits, les sanctions disciplinaires applicables aux usagers sont celles prévues par les articles R811-36 et suivants du code de l'éducation.

**27.3.** La mise en œuvre de la procédure disciplinaire et le prononcé d'une sanction, au terme de celle-ci, sont indépendants de la mise en œuvre d'une action pénale à raison des mêmes faits.

#### **Article 28 - Délit de bizutage**

Le fait d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants lors de manifestations ou de réunions est un délit punissable dans les conditions prévues par le code pénal.

Le fait de bizutage peut donner lieu à une sanction disciplinaire indépendante de la mise en œuvre de poursuites pénales.

Les directives des circulaires nationales relatives au bizutage s'appliquent à l'université Savoie Mont Blanc.

### **TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNELS**

#### **Article 29 - Droits et obligations des personnels**

Les droits et les obligations des personnels font l'objet de dispositions légales et réglementaires, générales ou statutaires, auxquelles il convient de se reporter (notamment le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers).

#### **Article 30 - Principe d'indépendance et liberté d'expression**

Les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, les enseignantes et enseignants, et les chercheurs et chercheuses jouissent d'une indépendance et d'une liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires, les principes de tolérance et d'objectivité (article L952-2 du code de l'éducation).

#### **Article 31 - Laïcité et neutralité**

Les principes de laïcité et de neutralité font obstacle à ce que les agents publics ou les personnes intervenant dans le cadre d'une mission de service public, à quelque titre que ce soit, disposent, dans l'exercice de leur fonction, du droit de manifester leurs convictions politiques ou leurs croyances religieuses, notamment par le port de signes ou tenues.

#### **Article 32 - Tenues vestimentaires**

Les tenues vestimentaires doivent être conformes aux règles de décence, d'hygiène et de sécurité et être adaptées aux activités professionnelles. Pour le travail en atelier ou laboratoire, ne peuvent être admis notamment les

vêtements ou accessoires flottants ou facilement inflammables, ou susceptibles d'entraver le port des équipements de protection individuelle.

### **Article 33 - Déplacement et missions**

Tout personnel se déplaçant pour l'exercice de ses fonctions doit posséder un ordre de mission établi préalablement au déroulement de cette mission.

Dans le cas d'un déplacement à l'étranger, l'agent doit obtenir, préalablement à son départ, une autorisation d'absence, accordée selon la procédure adoptée par le conseil d'administration de l'université.

### **Article 34 - Collaborateurs bénévoles**

La présence de collaborateurs bénévoles au sein de l'université peut être autorisée sous conditions. Les collaborateurs bénévoles doivent impérativement déposer auprès de l'université une déclaration préalable, en déclarant leur identité, en justifiant leur demande d'accueil et en communiquant les garanties d'assurance dont ils bénéficient à titre personnel. Ils ne bénéficient pas des prestations servies aux usagers et aux personnels en dehors de celles qui peuvent être prévues par la convention d'accueil.

L'accueil de collaborateurs bénévoles fait l'objet d'une convention personnelle qui en précise les conditions et les modalités.

### **Article 35 - Propriété intellectuelle – Droit d'auteur – Valorisation et Transfert**

**35.1.** Le droit d'auteur est composé de deux droits :

- le droit moral qui est perpétuel, non cessible et imprescriptible. Il protège l'auteur dans sa paternité sur l'œuvre ;
- le droit patrimonial permet à l'auteur d'autoriser ou d'interdire, l'utilisation et/ou l'exploitation de son œuvre dans le cadre de ses représentations et de ses reproductions et lui permet d'en retirer une rémunération. Ce droit, qui appartient initialement à l'auteur, est cessible.

**35.2.** Selon l'article R611-12 du code de la propriété intellectuelle, « Les inventions faites par les fonctionnaires ou agent public dans l'exécution de leur tâche [...] appartiennent à la personne publique pour le compte de laquelle ils effectuent lesdites tâches, études ou recherche ».

Qu'il s'agisse de marque, dessin, modèle, maquette, brevet et logiciel, le droit d'exploitation des résultats des recherches menées par les enseignantes et enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, chercheurs et chercheuses, et personnels assimilés de l'université dans le cadre de leur mission appartient à l'université.

En conséquence, c'est à l'université qu'il revient de demander le dépôt d'un brevet ; mais le droit moral appartient à l'enseignant ou l'enseignante, l'enseignant-chercheur ou l'enseignante-chercheuse, le chercheur ou la chercheuse, ou le personnel assimilé cité en tant qu'inventeur lors du dépôt de la demande.

Si l'université décide de ne pas procéder à la valorisation de l'invention, le fonctionnaire ou agent public qui en est l'auteur peut disposer des droits patrimoniaux attachés à celle-ci, dans les conditions prévues par une convention conclue avec l'université.

**35.3.** Au terme de sa découverte, l'enseignant ou l'enseignante, l'enseignant-chercheur ou l'enseignante-chercheuse, le chercheur ou la chercheuse, ou le personnel assimilé pourra choisir de publier librement ses résultats ou alors de s'engager dans un processus de valorisation de ses travaux auprès d'une entreprise conformément aux dispositions des articles 25-1 à 25-3 de loi n°82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France et des dispositions du code de la recherche.

## **TITRE IV - DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONSEILS, COMITES ET COMMISSIONS**

### **Article 36 – Préparation et participation aux séances**

En règle générale, les conseils, comités et commissions se réunissent durant les heures de travail des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service.

Les personnels membres des conseils, comités et commissions, bénéficient de plein droit d'autorisations d'absence pour les séances de ces instances ; de même, les étudiantes et étudiants bénéficient de plein droit de dispenses d'assiduité.

### **Article 37 - Convocation, ordre du jour et documents**

L'ordre du jour des conseils, commissions et comités, définis au chapitre I du titre II des statuts de l'université Savoie Mont Blanc, est arrêté par le président ou la présidente de l'université. Les convocations, accompagnées des documents portant sur les questions inscrites à l'ordre du jour, sont adressées aux membres titulaires des conseils et commissions au moins huit jours avant la date de réunion, sous réserve des dispositions réglementaires propres à chacun des conseils et commissions. En cas d'urgence et d'impossibilité matérielle d'envoyer certains documents portant sur les questions inscrites à l'ordre du jour, il pourra être dérogé au délai susmentionné.

Les convocations et les documents les accompagnant sont transmis par voie électronique et peuvent être mis à disposition sur les espaces intranet correspondant aux conseils et commissions.

Les convocations des autres conseils, commissions et comités ainsi que les documents les accompagnant, devront, dans la mesure du possible, respecter les mêmes contraintes et modes de transmission.

### **Article 38 - Organisation des débats**

Lorsqu'un point de l'ordre du jour appelle l'organisation d'un débat, le président ou la présidente enregistre les demandes d'intervention des membres à qui il donne successivement la parole. Les interventions achevées, le président ou la présidente prononce la clôture du débat, après en avoir fait éventuellement la synthèse. Il fait ensuite procéder au vote conformément aux dispositions des statuts et du règlement intérieur de l'université.

Chaque intervention des membres du conseil, du comité ou de la commission peut être limitée par le président ou la présidente de séance afin de garantir une égale durée à chacun. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux membres chargés de rapporter sur une question inscrite à l'ordre du jour.

Toute intervention au cours des débats peut faire l'objet d'une note écrite annexée au procès-verbal à la demande de l'intervenant.

Les projets d'amendement ou de motion sont déposés auprès du président ou de la présidente au plus tard en début de séance.

Les membres des conseils, comités et commissions sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont connaissance.

### **Article 39 - Séances des conseils, comités et commissions**

Les séances des conseils, comités et commissions ne sont pas publiques.

Les séances en formation restreinte du conseil d'administration et du conseil académique sont régies par les textes réglementaires particuliers qui leur sont applicables.

Lorsque la nature des débats le rend opportun, toute personne peut être invitée en qualité d'expert à assister aux séances des conseils, comités et commissions.

Sous réserve de la préservation, le cas échéant, du secret du vote, le président de l'instance peut décider qu'une délibération sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique permettant un dialogue en ligne ou par messagerie. L'application de cette modalité devra respecter les dispositions de l'ordonnance n°2014-1329 du 6 novembre 2014, du décret n°2014-1627 du 26 décembre 2014 et de la délibération du conseil d'administration applicable.

### **Article 40 - Quorum**

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires particulières, les conseils, comités et commissions ne peuvent siéger valablement en formation plénière que si la moitié au moins des membres en exercice sont présents ou représentés.

Si le quorum n'est pas atteint lors d'une première réunion d'un conseil institutionnel, il se réunit à nouveau dans les huit jours avec le même ordre du jour. Les délibérations et les votes peuvent alors avoir lieu sans conditions de quorum.

Le quorum des membres présents ou représentés est constaté en début de séance. Pour les questions budgétaires, le quorum s'apprécie par rapport aux seuls membres présents au moment du vote.

### **Article 41 - Règles de vote - Mandat**

Dans tous les cas où aucune disposition légale ou réglementaire n'exige une majorité qualifiée, le vote est réputé acquis à la majorité des suffrages exprimés, c'est-à-dire sans tenir compte ni des abstentions, ni des bulletins blancs ou nuls.

Les délibérations statutaires du conseil d'administration sont prises à la majorité absolue des membres en exercice présents ou représentés.

Les membres des conseils et commissions, autres que les usagers, qui disposent de voix délibérative et qui ne peuvent pas voter personnellement ont la possibilité d'exercer leur droit de vote par un mandataire, sans distinction de collège, en lui donnant procuration écrite pour voter en leurs lieu et place, y compris en cours de séance.

Pour les usagers, lorsque le titulaire est empêché, le suppléant siège à sa place ; s'il est également empêché, le titulaire ou son suppléant peuvent donner mandat à un autre membre de l'instance. En cas de double procuration, celle accordée par le titulaire l'emporte.

Nul ne peut être porteur de plus de deux mandats.

Sauf dispositions légales ou réglementaires spécifiques, les votes ont lieu à main levée. Si un membre du conseil, du comité ou de la commission demande le vote à bulletin secret, le président ou la présidente l'accorde.

Si l'importance de la question examinée le nécessite, il peut être procédé à un vote à bulletin secret par appel nominatif.

#### **Article 42 - Procès-verbaux**

Les procès-verbaux sont des comptes rendus officiels des délibérations et des débats tenus lors des séances des conseils, comités et commissions. Ces procès-verbaux ne sont pas des verbatim, ils n'ont pas vocation à retranscrire l'intégralité des interventions, mais en consignent l'essentiel.

Les procès-verbaux des séances plénières du conseil d'administration et du conseil académique sont publiés sur le site intranet et adressés au recteur ou à la rectrice de région académique.

Les procès-verbaux des conseils, comités et commissions qui portent sur des situations de personnes ne peuvent être communiqués qu'aux personnes directement intéressées dans les conditions et selon les modalités définies par les dispositions du livre III du code des relations entre le public et l'administration relatif à l'accès aux documents administratifs et à la réutilisation des informations publiques.

Les conseils, commissions et comités autres que définis au chapitre I et du titre II des statuts de l'université, ne font pas l'objet de procès-verbaux, sauf dispositions réglementaires particulières. Ils devront néanmoins faire l'objet d'un relevé de décisions, le cas échéant.

Les séances des conseils, commissions et comités peuvent faire l'objet d'un enregistrement sonore par l'établissement dont la finalité est limitée à la retranscription par l'administration des débats (rédaction des procès-verbaux, comptes rendus, relevés de décisions, etc.), à l'exception des séances des conseils, commissions et comités qui traitent des cas individuels.

### **TITRE V - DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 43 - Publication**

Les dispositions du présent règlement intérieur s'appliquent à l'ensemble des membres de la communauté universitaire, aux personnes invitées ainsi qu'à toute personne accédant aux enceintes de l'université à quelque titre que ce soit.

Les directeurs et les directrices des composantes et des services communs de l'université veillent à la publicité du règlement intérieur dans les locaux universitaires relevant de leur compétence et permettent la consultation de la totalité du texte auprès de leurs secrétariats.

Le présent règlement intérieur est publié sur le portail de l'université Savoie Mont Blanc. Il est déposé dans le recueil des actes réglementaires de l'université Savoie Mont Blanc et peut être consulté par toute personne auprès du service juridique de l'université.

#### **Article 44**

Le présent règlement intérieur est adopté par le conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc à la majorité absolue des membres qui le composent. Il peut être modifié dans les mêmes conditions.

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_4.2.**

**Point 4 – Affaires statutaires**

**4.2. Statuts du comité d'éthique de la recherche de l'USMB**

*Vu le code de l'éducation ;  
Vu le code de la recherche ;  
Vu le code de la santé publique ;  
Vu la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;  
Vu le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données ;  
Vu la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche signée le 29 janvier 2015 ;  
Vu les codes de déontologie régissant l'activité des professions exercées par les chercheurs de l'Université Savoie Mont Blanc (USMB) ;  
Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2014, modifiés ;  
Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;  
Vu la délibération n°2018.06.26\_7.1 prise en conseil d'administration le 26 juin 2018, portant création du comité d'éthique de la recherche de l'USMB ;  
Vu l'avis du comité social d'administration en date du 4 juin 2024, portant sur l'objet de la présente délibération ;  
Vu l'avis du conseil académique plénier en date du 13 juin 2024, portant sur l'objet de la présente délibération ;*

**► Le conseil d'administration approuve la révision des statuts du comité d'éthique de la recherche de l'USMB, telle qu'annexée à la présente délibération.**

**Résultat du vote :**

<i>Membres en exercice :</i>	<i>35</i>	<i>Nombre de suffrages exprimés :</i>	<i>24</i>
<i>Quorum :</i>	<i>18</i>	<i>Contre :</i>	<i>0</i>
<i>Membres présents :</i>	<i>17</i>	<i>Abstention :</i>	<i>0</i>
<i>Membres représentés :</i>	<i>7</i>	<i>Pour :</i>	<i>24</i>
<i>Nombre de votants :</i>	<i>24</i>		

Fait à Chambéry, le

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

**PHILIPPE** Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
**GALEZ ID** Date : 2024.07.03  
13:55:43 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024

**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 « Télécours 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.*

## Statuts et règlement intérieur du comité d'éthique de la recherche à l'université Savoie Mont Blanc (CER-USMB)

*Vu le code de l'éducation,*

*Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2014, modifiés,  
Vu les statuts du comité d'éthique de la recherche de l'USMB adoptés par le conseil d'administration en sa séance du 26 juin 2018,*

*Vu l'avis du comité social d'administration de l'université Savoie Mont Blanc du 4 juin 2024,*

*Vu l'avis du conseil académique de l'université Savoie Mont Blanc du 13 juin 2024,*

*Vu la délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc en date du 25 juin 2024,*

### Article 1 – Mission

L'université Savoie Mont Blanc (USMB) met en place un comité d'éthique de la recherche, ci-après dénommé CER-USMB.

Le CER-USMB a pour missions de :

- Émettre un avis consultatif sur les aspects éthiques concernant des projets de recherche relevant de son champ de compétence, qui lui sont soumis par les personnels enseignants-chercheurs et chercheurs titulaires de l'établissement ou par des équipes externes dans le cadre d'une convention dédiée, préalablement à la réalisation de l'expérimentation ;
- Élaborer les documents de travail, les avis et le rapport annuel du comité.
- Participer à la promotion des principes éthiques, à la diffusion aux communautés des bonnes pratiques et connaissances, notamment par la diffusion de recommandations et de documentation, et en proposant des enseignements ou informations dédiés aux problématiques éthiques liées aux démarches de recherche scientifique.

Quand le projet soumis à son évaluation est porté par plusieurs établissements, l'avis rendu par le CER-USMB ne vaut que pour la partie de recherche relevant de l'équipe de l'USMB.

Quand le projet comprend des recherches à l'étranger, le CER-USMB ne se prononce pas sur la partie des recherches qui a lieu hors des frontières françaises, celle-ci devant se conformer à la réglementation du pays concerné. Le CER-USMB pourra orienter vers les structures compétentes du pays dans lequel se déroulent ces recherches.

Le CER-USMB peut être saisi par une équipe externe sur un projet porté par un autre établissement, sous réserve d'une convention conclue avec l'USMB et prévoyant les modalités afférentes.

L'évaluation du CER-USMB peut être demandée dans le cadre de la soumission d'un projet auprès d'un organisme financeur ou d'une publication, ainsi qu'à l'initiative d'une équipe soucieuse d'obtenir un avis éthique relatif à sa démarche scientifique.

Les avis du CER-USMB sont rendus à la suite d'une expertise du protocole de recherche portant en particulier sur une analyse de l'éthique des objectifs, ainsi que du respect de la dignité, de l'intégrité physique et mentale et des droits des participants pendant la recherche.

La mission du CER-USMB est ainsi d'émettre un avis consultatif avant la conduite de travaux de recherche sur la conformité d'un protocole de recherche aux règles de droit et aux recommandations éthiques en vigueur, dans le cadre de recherches qui ne relèvent pas des compétences d'un comité de protection des personnes (CPP). Les CPP sont chargés d'émettre un avis préalable sur les conditions de validité de toute recherche impliquant la personne humaine au sens de l'article R1121-1 du code de la santé publique, soit les recherches organisées et pratiquées sur des personnes volontaires saines ou malades, en vue du développement des connaissances biologiques ou médicales.

Les recherches non interventionnelles soumises à l'avis du CER-USMB impliquent la création de nombreux traitements de données à caractère personnel. Le CER-USMB informe les demandeurs de la nécessité d'assurer à chacun le respect de son identité, de sa vie privée et de ses libertés individuelles ou publiques et leur rappelle le rôle attribué en la matière au délégué à la protection des données compétent de l'établissement (DPD ; en anglais : *Data*

*protection officer – DPO*). Le DPO veille au respect du cadre légal concernant la protection des données et est l'interlocuteur sur ces questions (documentation de la conformité des traitements, rédaction des mentions d'information, convention de sous-traitance, mise en œuvre des procédures internes, échanges avec la CNIL, etc.).

L'avis relatif à un projet de recherche délivré par le CER-USMB n'exonère en rien le chercheur de sa responsabilité. L'avis délivré indique essentiellement que le chercheur a sollicité l'avis d'autres professionnels et que le projet tel que décrit a été considéré comme répondant aux principes éthiques de recherche observés par le CER-USMB.

Le fonctionnement du CER-USMB est organisé par le présent règlement intérieur.

## **Article 2 – Constitution du CER-USMB**

### **2.1. Composition du comité**

Le CER-USMB comprend des personnels de l'USMB ainsi que des personnalités extérieures choisies pour leurs compétences et leur intérêt pour les questions éthiques.

Le CER-USMB est consultatif et doit rester indépendant des instances de gouvernance de l'USMB. Ainsi ne peuvent y siéger les membres de l'équipe politique dirigeante de l'USMB et les directeurs et directrices de ses composantes de formation et de recherche.

Ce comité est composé de 7 membres au minimum et de 20 membres au maximum, dont au moins 60 % de personnels titulaires de l'USMB et dont au moins 20 % de personnalités extérieures. La composition globale du comité tend vers un objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, avec un minimum de 35 % de représentants de chaque sexe.

Les personnels titulaires de l'USMB sont nommés afin de prévoir une répartition la plus équilibrée possible dans les disciplines de recherche concernées par les activités du CER-USMB et présentes à l'USMB.

Le référent intégrité scientifique et le délégué à la protection des données, s'ils ne sont pas membres du comité, participent avec voix consultative au CER-USMB. Ils ne peuvent pas se faire représenter.

Le président ou la présidente du CER-USMB peut inviter, de sa propre initiative ou sur proposition de la majorité des membres, toute personne dont il juge la présence de nature à éclairer les débats du comité sur un point précis de l'ordre du jour. Il peut notamment inviter le responsable du projet soumis pour avis au CER-USMB.

### **2.2. Désignation et renouvellement**

Les membres sont désignés par la commission de la recherche du conseil académique de l'USMB sur proposition du président ou de la présidente de l'université.

Le mandat des membres court à compter de la première réunion du CER-USMB.

Le mandat est d'une durée de trois ans. Nul ne peut exercer plus de trois mandats, ni plus de deux consécutifs.

Lorsqu'un membre démissionne ou perd la qualité pour laquelle il a été désigné ou est définitivement empêché, son mandat cesse automatiquement. Son successeur est désigné, dans le respect des règles de composition du comité, selon les mêmes modalités que son prédécesseur, pour la durée du mandat restant à courir.

### **2.3. Démission d'office**

Tout membre du CER-USMB absent à plus de 50 % des réunions annuelles est réputé démissionnaire d'office.

Le président ou la présidente du CER-USMB constate les absences visées à l'alinéa précédent et informe le président ou la présidente de l'université. Le président ou la présidente de l'université apprécie la situation et, le cas échéant, procède au remplacement de l'intéressé après l'avoir informé de sa démission d'office.

### **Article 3 – Présidence du CER-USMB**

Le CER-USMB est administré par un président ou une présidente, associé d'un vice-président ou d'une vice-présidente. Ils ou elles doivent relever de deux domaines disciplinaires différents parmi le secteur droit, économie, gestion (DEG), le secteur lettres, sciences humaines et sociales (LSHS) et sciences et technologies (ST).

Le président ou la présidente et le vice-président ou la vice-présidente du comité sont nommés par le président ou la présidente de l'USMB, parmi les membres du comité, sur proposition du CER-USMB par un vote à la majorité des membres, et après avis conforme de la commission de la recherche du conseil académique. Ils sont désignés pour une période de trois ans chacun, renouvelable une fois.

Le président ou la présidente assure la direction du CER-USMB. À ce titre :

- Il convoque les membres du comité ;
- Il fixe l'ordre du jour des réunions du comité ;
- Il préside les réunions ;
- Il rédige les avis du comité et les notifie aux demandeurs ;
- Il propose des modifications des statuts du comité au vote des membres.
- Il représente le comité et fait le lien avec les autres instances éthiques.

Le vice-président ou la vice-présidente assiste et supplée le président ou la présidente dans l'exercice de ses fonctions, notamment lorsque le président ou la présidente se trouve en situation de conflit d'intérêt eu égard au dossier traité. En cas d'indisponibilité ou de cessation des fonctions du président ou de la présidente, pour quelque cause que ce soit, le vice-président ou la vice-présidente assure l'intérim de ses fonctions.

### **Article 4 – Obligations des membres du CER-USMB**

Pluridisciplinaire, consultatif et indépendant, le CER-USMB est un lieu de débat. Ses délibérations sont confidentielles.

Les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux du CER-USMB sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des informations ou documents dont ils ont connaissance à l'occasion de ces travaux. Ils ne doivent divulguer aucune information, de quelque nature que ce soit (scientifique ou éthique), à propos des projets et dossiers qu'ils examinent.

### **Article 5 – Fonctionnement du CER-USMB**

#### **5.1. Convocation et fréquence des réunions**

La convocation, l'ordre du jour et les dossiers examinés lors de la séance sont mis à disposition par voie électronique, aux membres du comité au moins 5 jours avant la date prévue de la réunion.

Le comité se réunit au moins 9 fois par an sur convocation de son président ou de sa présidente, soit à son initiative, soit à la demande de la majorité des membres. Le calendrier des réunions est rendu public par année universitaire par diffusion sur le site internet de l'USMB et par communication aux directeurs et directrices des unités de recherche.

Le CER-USMB peut se réunir en session extraordinaire, à l'initiative de son président ou de sa présidente ou de la majorité des membres du comité, sur toute question relevant de sa compétence.

#### **5.2. Modalités de réunion**

Les réunions du CER-USMB peuvent se dérouler tant en présentiel qu'en visio-conférence. Les membres assistant à la séance par visio-conférence sont considérés comme membres présents.

#### **5.3. Quorum**

Le quorum est nécessaire afin d'émettre les avis sur les dossiers inscrits à l'ordre du jour de la séance.

Le quorum est atteint dès lors que le tiers des membres en exercice est présent.

#### 5.4. Déroulement de la séance et modalités de délibérations

Après vérification du quorum, le président ou la présidente ouvre la réunion en rappelant les points inscrits à l'ordre du jour.

Soit à son initiative, soit à la demande de membres du comité, le président ou la présidente peut décider, sous réserve de l'accord des membres présents, d'examiner diverses questions soumises en fin de séance.

Les invités peuvent assister aux débats. En revanche, ils n'ont pas voix délibérative et ne peuvent être présents lors des votes.

Le vote est effectué à huis clos à la majorité simple des membres présents. Le vote s'effectue à main levée. Le président ou la présidente peut décider, à la demande d'un membre, de réaliser le vote à bulletin secret.

#### 5.5. Émission des avis

L'avis est adressé par le président ou la présidente ou le vice-président ou la vice-présidente du CER-USMB au demandeur dans les meilleurs délais à l'issue de la réunion.

L'avis consultatif final du CER-USMB est adressé au demandeur avec copie aux directeurs et directrices des unités de recherche au sein desquelles se déroule le projet.

Dans cet avis, il est rappelé aux responsables du projet qu'il relève de leur responsabilité de se conformer aux obligations légales en ce qui concerne notamment la protection des données, le respect de la vie privée, l'homologation du lieu de recherche, etc.

L'avis peut être accompagné de recommandations envoyées au responsable du projet dans un document à part.

Un registre confidentiel des avis est créé et consultable à tout moment par les membres du CER-USMB en exercice.

#### 5.6. Comptes rendus

Un compte rendu est rédigé pour chaque séance, signé par le président ou la présidente du CER-USMB. Ce document porte la liste des membres présents, ainsi qu'un relevé des avis concernant les projets et faisant état des conditions de vote pour chaque avis (nombre de votants, nombre d'abstentions, nombre de votes pour et nombre de votes contre). Ce document est conservé par le président ou la présidente du CER-USMB.

### **Article 6 – Saisine**

#### 6.1. Auteur de la saisine

Le CER-USMB est saisi par les personnels titulaires des unités de recherche de l'USMB, porteurs du projet de recherche.

Les personnels non titulaires ayant le grade de docteur peuvent saisir le CER-USMB après validation du directeur ou de la directrice de l'unité de recherche de rattachement. Pour les projets de recherche réalisés par des personnes non titulaires n'ayant pas le grade de docteur, seul un garant responsable de la recherche, personnel titulaire de l'USMB, peut saisir le CER-USMB.

Le CER-USMB peut être saisi par le responsable d'un projet porté par un autre établissement, sous réserve d'une convention conclue avec l'USMB et prévoyant les modalités afférentes.

#### 6.2. Procédure de saisine

Le dépôt du projet doit respecter la procédure indiquée sur le site internet de l'USMB qui met à disposition des porteurs de projet notamment un formulaire de soumission.

Le projet doit être déposé 7 jours au moins avant la réunion du CER-USMB et avant tout début des travaux sur lesquels l'avis du CER-USMB est demandé.

Un accusé de réception est adressé par voie électronique par le président ou la présidente du CER-USMB pour informer le porteur de la date prévisionnelle d'examen du projet.

## **Article 7 – Examen des dossiers et avis**

### **7.1. Procédure d'examen des dossiers**

Le président ou la présidente du CER-USMB affecte les dossiers soumis pour évaluation à au moins deux rapporteurs membres du comité, qui ne sont pas membres du même laboratoire que le responsable du dossier. Il peut toutefois désigner, en plus, des experts extérieurs au comité et qui participent aux travaux du CER-USMB pour l'examen d'un dossier. Ces derniers peuvent être invités à la réunion dédiée au dossier examiné.

Les membres du CER-USMB déclarent leurs éventuels conflits d'intérêt vis-à-vis des dossiers traités. En cas de conflit, ils ne peuvent être rapporteurs et ne participent ni à la délibération ni au vote du dossier concerné par le conflit d'intérêts.

Les rapporteurs disposent de trois semaines pour préparer leur rapport et le mettre à disposition du CER en version électronique à compter de leur désignation. En cas de non remise, un autre rapporteur peut être désigné.

Un numéro est donné au dossier sous la forme de l'année suivie du numéro d'enregistrement dans l'ordre d'arrivée des dossiers et d'un acronyme (exemple : le premier dossier de l'année 2024 porte le numéro 2024-001-ETRIS).

L'avis rendu porte un numéro d'avis sous la forme suivante : année suivie du numéro d'enregistrement de l'avis durant cette année (exemple : le sixième avis de l'année 2024 est enregistré sous le numéro 2024-006).

### **7.2. Liste des avis**

À l'issue de ses délibérations, le CER-USMB rend l'un des avis suivants :

- **Favorable**

- **Réservé avec demande de modifications mineures**

Dans ce cas, le président ou la présidente et les deux rapporteurs évaluent les réponses apportées par le porteur du projet. Le président ou la présidente, après échange avec les rapporteurs, peut alors rendre directement un avis favorable ou renvoyer au CER-USMB pour qu'il se prononce lors de sa prochaine séance plénière. Lorsque le président ou la présidente rend un avis favorable seul, il informe le CER-USMB lors de sa prochaine séance plénière.

- **Défavorable**

L'avis défavorable peut comporter des recommandations en vue d'une nouvelle saisine du CER-USMB. Le responsable du projet a la possibilité de soumettre à nouveau son projet en tenant compte des remarques et préconisations faites par le CER-USMB. Dans ce cas, le CER-USMB peut auditionner le responsable du projet, d'office ou à la demande de celui-ci. Les rapporteurs désignés lors d'une nouvelle soumission doivent être différents de ceux qui ont examiné le dossier lors de la première soumission.

- **Irrecevable**

Le CER-USMB apprécie la recevabilité des dossiers qui lui sont soumis : signature du formulaire, dépôt par une personne habilitée, respect de la procédure de soumission, saisine en amont de la réalisation de toute expérimentation, etc.

Dans l'hypothèse exceptionnelle où le protocole a déjà été mis en œuvre à la date de soumission au CER-USMB, le demandeur doit exposer les raisons de la saisine tardive du comité et confirmer la possibilité de modifier le protocole en fonction des recommandations qui peuvent être émises, ceci sous peine d'irrecevabilité. L'avis qu'émet le CER-USMB ne peut alors porter que sur les points conformes.

- **Renvoi pour incompétence**

Le CER-USMB estime qu'il n'est pas compétent pour évaluer le dossier, notamment lorsque celui-ci relève *a priori* d'un CPP.

### 7.3. Possibilité d'amendement pour un projet ayant déjà bénéficié d'un avis favorable

Un projet ayant reçu un avis favorable et qui fait l'objet d'une nouvelle mise en œuvre avec des changements mineurs du protocole (ajouts de sujets, nouvelle mesure, nouveaux stimuli, etc.) peut faire l'objet d'un amendement, qui étend l'avis favorable à la nouvelle mise en œuvre sans que le responsable soumette à nouveau son projet complet.

Le porteur du projet adresse au président ou à la présidente du CER-USMB un courrier explicatif pour présenter les modifications apportées au projet validé et préciser la mesure dans laquelle ces modifications modifient ou non la nature du protocole initial.

Le président ou la présidente, après échange avec deux rapporteurs, peut alors rendre un avis favorable seul ou renvoyer au CER-USMB pour qu'il se prononce lors de sa prochaine séance plénière. Lorsque le président ou la présidente rend un avis favorable seul, il informe le CER-USMB lors de sa prochaine séance plénière.

### **Article 8 – Compte-rendu d'activité**

Le CER-USMB élabore un rapport annuel comportant un bilan des travaux du comité et présenté à la commission de la recherche du conseil académique de l'USMB.

### **Article 9 – Entrée en vigueur et règle de modification des statuts et règlement intérieur du CER-USMB**

Les présents statuts et règlement intérieur entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2024.

Ils peuvent faire l'objet d'une révision sur proposition du président ou de la présidente de l'USMB ou du CER-USMB. Ils sont soumis à l'avis du conseil académique et à l'approbation du conseil d'administration de l'USMB.

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_5.1.1.**

**Point 5 – Formation et vie universitaire**

**5.1. Diplôme d'université « De la maquette numérique au Building Information Modeling : usages et utilisations » (IUT C)**

**5.1.1. Ouverture d'un certificat d'université « Principes et intérêts de la maquette numérique »**

*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 ;*

*Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire en date du 13 juin 2024, portant sur l'objet de la présente délibération ;*

**► Le conseil d'administration approuve l'ouverture du certificat d'université « Principes et intérêts de la maquette numérique » à l'IUT de Chambéry.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	24
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	17	Abstention :	0
Membres représentés :	7	Pour :	24
Nombre de votants :	24		

Fait à Chambéry, le

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

**PHILIPPE**  
**GALEZ ID**

Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.03  
13:56:06 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024

**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 « Téléréfuge 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 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_5.1.2.**

**Point 5 – Formation et vie universitaire**

**5.1. Diplôme d'université « De la maquette numérique au Building Information Modeling : usages et utilisations » (IUT C)**

**5.1.2. Ouverture d'un certificat d'université « Construction et renseignement d'une maquette numérique – production de documents »**

*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 ;*

*Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire en date du 13 juin 2024, portant sur l'objet de la présente délibération ;*

**► Le conseil d'administration approuve l'ouverture du certificat d'université « Construction et renseignement d'une maquette numérique – production de documents », à l'IUT de Chambéry.**

**Résultat du vote :**

<i>Membres en exercice :</i>	35	<i>Nombre de suffrages exprimés :</i>	24
<i>Quorum :</i>	18	<i>Contre :</i>	0
<i>Membres présents :</i>	17	<i>Abstention :</i>	0
<i>Membres représentés :</i>	7	<i>Pour :</i>	24
<i>Nombre de votants :</i>	24		

Fait à Chambéry, le

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

**PHILIPPE** Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
**GALEZ ID** Date : 2024.07.03  
13:56:27 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024
<p><b>Modalités de recours contre la présente délibération :</b> La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site <a href="http://www.telerecours.fr">www.telerecours.fr</a>.</p> <p>En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.</p>		

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_5.2.**

**Point 5 - Formation et vie universitaire**

**5.2. Ouverture du master 2 « Management et ingénierie du tourisme » en formation continue (IAE)**

*Vu le code de l'éducation ;  
Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc, adoptés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2014, modifiés ;  
Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;  
Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique en date du 13 juin 2024, portant sur l'objet de la présente délibération ;*

**► Le conseil d'administration approuve l'ouverture du master 2 « Management et ingénierie du tourisme » en formation continue, à l'IAE.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	24
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	17	Abstention :	0
Membres représentés :	7	Pour :	24
Nombre de votants :	24		

Fait à Chambéry, le

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

**PHILIPPE**  
**GALEZ ID**  
Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.03  
13:56:52 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024

**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 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_6.1.**

**Point 6 – Personnels**

**6.1. Prise en charge partielle de l'abonnement au parking du Château à Chambéry**

*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 ;*  
*Vu la délibération n°2015.07.07\_6.2. prise en conseil d'administration en date du 7 juillet 2015, portant sur la refacturation du prix de l'abonnement annuel au parking pour les personnels affectés à Marcoz ;*  
*Vu l'avis du comité social d'administration en date du 4 juin 2024, portant sur l'objet de la présente délibération ;*

Cette délibération abroge toute délibération précédente ayant le même objet.

► **Le conseil d'administration approuve les évolutions de la prise en charge partielle de l'abonnement au parking du Château à Chambéry, telles que présentées dans le document annexé à la présente délibération.**

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	24
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	17	Abstention :	0
Membres représentés :	7	Pour :	24
Nombre de votants :	24		

Fait à Chambéry, le

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

**PHILIPPE  
GALEZ ID**   
Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.03  
13:57:27 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024
<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.		

## Point 6.1 – Action Sociale d'Initiative Universitaire (ASIU) en faveur du parking des personnels de Marcoz

### Contexte

Le site de Marcoz ne dispose pas de parking accessible et gratuit pour les personnels.

Aussi l'établissement négocie des tarifs particuliers avec le parking du Château sur la base de 36 badges (tarif public annuel 2023-2024 du parking : 579,20 €. Coût abonnement facturé à l'USMB : 474,81 €). L'USMB prend en charge une partie de l'abonnement en tant qu'ASIU avant refacturation du reste à charge, aux agents concernés.

Depuis 2015, délibération du conseil d'administration n° 2015.07.07\_6.2 du 7 juillet 2015, l'aide attribuée à chaque agent bénéficiant d'un badge parking pour l'année, s'élève à 180 €.

Pour 2024-2025, le coût de l'abonnement annuel est de 492,32 €.

### Proposition

- Augmentation de l'ASIU pour tout personnel affecté sur le site de Marcoz s'étant vu attribuer un badge Q-Park le Château à Chambéry ;
- Alignement de la subvention sur l'INM des agents, selon les mêmes tranches indiciaires que celles concernant la subvention restauration ;
- Mise en place de cette nouvelle mesure à compter de la rentrée 2024-2025.

INM agent	Situation actuelle			Proposition			
	Coût abonnement annuel Q-Park 2023-2024	Aide accordée par l'établissement	Reste à charge de l'agent	Coût abonnement annuel Q-Park 2024-2025	Aide accordée par l'établissement	Reste à charge de l'agent	% augmentation de l'aide
≤ 401	474 ,81 €	180 €	294,81 €	492,32 €	216 €	276,32 €	20 %
De 402 à ≤ 534					207 €	285,32 €	15 %
> 534					198 €	294,32 €	10 %

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc  
Séance du 25 juin 2024  
N° 2024.06.25\_6.2.

## 6. Personnels

### 6.2. Subvention pour la restauration

Vu le code de l'éducation ;

Vu la circulaire du 4 janvier 2024 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune ;

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°2024.03.12\_5.2.2. prise en conseil d'administration le 12 mars 2024, portant sur la subvention pour la restauration ;

Vu l'avis du comité social d'administration en date du 4 juin 2024, portant sur l'objet de la présente délibération ;

► **Le conseil d'administration approuve les modifications apportées aux subventions pour la restauration à l'université Savoie Mont Blanc, telles que définies dans le document annexé à la présente délibération.**

#### Résultat du vote :

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

Fait à Chambéry, le

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,

PHILIPPE  
GALEZ ID

Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.03  
13:57:48 +02'00'

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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024

**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.



## Action sociale d'initiative universitaire (ASIU) en faveur de la restauration

### Contexte

La subvention de restauration est composée de deux prestations repas :

- La prestation interministérielle (PIM) dont le montant est fixé par le ministère en charge de la fonction publique et le ministère en charge des comptes publics ;
- La prestation action sociale d'initiative universitaire dont le montant est librement fixé par l'établissement.

Ces deux prestations sont financées par l'USMB.

La circulaire du 4 janvier 2024 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune fixe le taux de la prestation repas à 1,47 €, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Vu la délibération n° 5 du conseil d'administration du CROUS du 12 mars 2024 concernant l'approbation des tarifs de restauration 2024-2025, le prix des repas pour les personnels de l'USMB déjeunant au CROUS augmente de 0,60 € passant de 7,40 € à 8 € au 1<sup>er</sup> août 2024.

### Propositions

- Augmentation de l'ASIU ;
- Compensation de la hausse du prix du repas du CROUS pour les INM éligibles aux prestations repas ;
- Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2024.

Tranches indiciaires		Nouveau montant subvention restauration CROUS			Montant antérieur	Augmentation de la subvention
		PIM	ASIU	Aide totale		
1	≤ 401	1,47 €	3,12 €	4,59 €	3,99 €	0,60 €
2	de 402 à 534	1,47 €	1,87 €	3,34 €	2,74 €	0,60 €

#### Pour rappel

Tranches indiciaires		Nouveau montant subvention restauration Lycée Vaugelas Chambéry			Montant antérieur	Augmentation de la subvention
		PIM	ASIU	Aide totale		
1	≤ 401	1,47 €	1,82 €	3,29 €	3,09 €	0,20 €
2	de 402 à 534	1,47 €	0,57 €	2,04 €	1,84 €	0,20 €

Tranches indiciaires		Nouveau montant subvention restauration Nostrum (Bourget du Lac) et SNCF Chambéry			Montant antérieur	Augmentation de la subvention
		PIM	ASIU	Aide totale		
1	≤ 401	0,00 €	5,77 €	5,77 €	5,67 €	0,10 €
2	de 402 à 534	0,00 €	3,27 €	3,27 €	3,17 €	0,10 €

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc  
Séance du 25 juin 2024  
N° 2024.06.25\_6.3.

## 6. Personnels

### 6.3. Rapport social unique 2023

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 4 juin 2024, 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 2023, tel qu'annexé à la présente délibération.**

#### Résultat du vote :

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	16
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	12	Abstention :	3
Membres représentés :	7	Pour :	16
Nombre de votants :	19		

Fait à Chambéry, le

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,

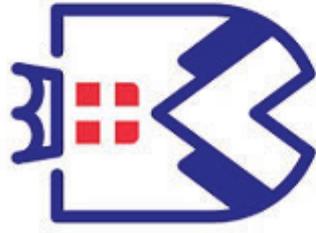
PHILIPPE  
GALEZ ID

Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.03  
13:58:11 +02'00'

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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024
<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.		

CA du 25 juin 2024 - 19 votants : 3 abstentions, 16 favorables  
CSA du 4 juin 2024 - 8 votants : 2 abstentions (2 CGT FO FSU), 1 défavorable (1 CGT FO FSU),  
5 favorables (5 UNSA)



UNIVERSITÉ  
SAVOIE  
MONT BLANC



RAPPORT

SOCIAL

UNIQUE

2023



# ■ ÉDITO

Le rapport social unique de l'université Savoie Mont Blanc offre une vision détaillée de notre institution, tout comme le bilan social le faisait avant 2020. Constitué de tableaux de données et de graphiques, il décrit précisément notre université à une date spécifique, en l'occurrence le 31 décembre 2023 pour cette édition. Ce rapport enrichit notre compréhension de l'établissement dans son ensemble, en se focalisant notamment sur les personnels qui contribuent fortement à son fonctionnement quotidien : leurs statuts, leurs carrières, leurs rémunérations, leurs conditions de travail, et autres aspects de leur vie professionnelle. Les données des années antérieures permettent d'observer les évolutions temporelles, d'apprécier les variations, de mesurer les progrès réalisés et d'identifier les efforts à poursuivre, évaluant ainsi la trajectoire future de notre institution. Cette connaissance approfondie de l'établissement et les perspectives d'évolution qu'elle offre sont des éléments essentiels pour réfléchir aux orientations à venir et guider notre politique.

Le rapport social unique présente les aspects fondamentaux de l'établissement, tels que les effectifs, les rémunérations, l'organisation et les horaires de travail. Il accorde également une attention particulière à la santé et à la sécurité au travail, au dialogue social, à la qualité de vie au travail, ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en accord avec la mission bien-être santé et le plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle mis en œuvre au sein de l'établissement.

À travers une multitude de données, le rapport social unique offre un panorama complet de l'université Savoie Mont Blanc. Il représente un outil précieux pour partager l'état des lieux des caractéristiques de l'établissement avec l'ensemble de la communauté universitaire de l'USMB. La collecte de ces données et la rédaction du rapport requièrent un travail considérable. Au nom de l'établissement, je tiens à exprimer mes sincères remerciements à toutes celles et tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport, dont la lecture enrichira la réflexion de chacun d'entre nous.

Philippe Briand, premier vice-président



# SOMMAIRE

ÉDITO	
SOMMAIRE	90
DONNÉES CLÉS DE L'UNIVERSITÉ	
1. L'EMPLOI	
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein	91
b) Les caractéristiques des effectifs	92
2. LE RECRUTEMENT	
a) Le recrutement de fonctionnaires	93
b) Les cas de recours à des contractuels	94
c) Les stagiaires	96
3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	
a) Les mobilités	99
b) Les avancements de grade et les promotions internes	100
c) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination	103
4. LA FORMATION	
a) Le nombre des agents en formation initiale et continue	105
b) Les dépenses de formation	106
c) Les types de formations dispensées	108
d) Le nombre et la durée des formations	109
5. LES RÉMUNÉRATIONS	
a) La masse salariale	110
b) Les traitements indiciaires	112
c) Les primes et indemnités	113
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	114
b) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service	115
c) Les acteurs de la prévention et leurs activités	116
d) Les instances de prévention et leurs activités	119
e) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels	120
7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	
a) Organisation et cycles de travail	121
b) Astreintes et interventions	123
c) Le télétravail et le travail à distance	125
d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	127
e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel	
f) Droits à jours de congés	
g) Comptes épargne-temps	
h) Absences au travail hors raisons de santé	
i) Absences au travail pour raisons de santé	
j) Jours de carence	
8. L'ACTION SOCIALE	
a) Les montants des dépenses et leur nature	
b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires	
9. LE DIALOGUE SOCIAL	
a) Les instances de dialogue social	
b) Les représentants élus	
c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève	
d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	
10. HANDICAP	
a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	
b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap	
11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
a) Répartition Femmes / Hommes	
b) Index égalité professionnelle	
GLOSSAIRE	130

# ■ LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DE L'USMB

Données année universitaire 2023-2024 - Effectifs étudiants : d'après chiffres officiels SISE arrêtés au 15/01/2024



## 14 320 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

Anney	4 732
Le Bourget-du-Lac	4 671
Jacob-Bellecombette	4 845
Chambéry	72

### Répartition par diplômes

DUT et BUT	3 165
Licence	6 654
Licence pro	294
Master	1 834
Master enseignement	302
Diplôme d'ingénieur	1 009
Diplôme d'université	273
Préparation aux concours	194
Autres parcours menant à d'autres diplômes	595

### Répartition par régime de formation

- ▶ 12 150 étudiants en formation initiale
- ▶ 1 684 étudiants en alternance :
  - 1 640 en contrat d'apprentissage
  - 44 en contrat de professionnalisation
- ▶ 486 apprenants en formation tout au long de la vie



## INSERTION PROFESSIONNELLE

Taux d'insertion professionnelle à 30 mois (enquête diplômés sortant 2020)

**DUT : 91 %**

**LICENCES PRO : 94 %**

**MASTERS : 95 %**

**DIPLÔMES D'INGÉNIEURS : 96 %**



## 1. L'EMPLOI

6

- Toutes les données sur les effectifs sont extraites de Virtualia à la date du 31/12/2023, elles s'entendent hors vacataires.

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

- 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.

#### 8 Ensemble du personnel par statut

#### 9 Ensemble du personnel par filière, statut et genre

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

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

#### 15 Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et genre

#### 18 Personnels contractuels par filière, corps et genre

### 22 b) Les caractéristiques des effectifs

- 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.

#### 22 Ensemble du personnel

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

#### 29 Enseignantes - chercheurs / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels

#### 31 BIATSS (titulaires et contractuels)

#### 33 BIATSS titulaires

#### 36 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, recrutés 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 : emploi à responsabilité, occupés par la voie du 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, à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A 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.

## ● 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.

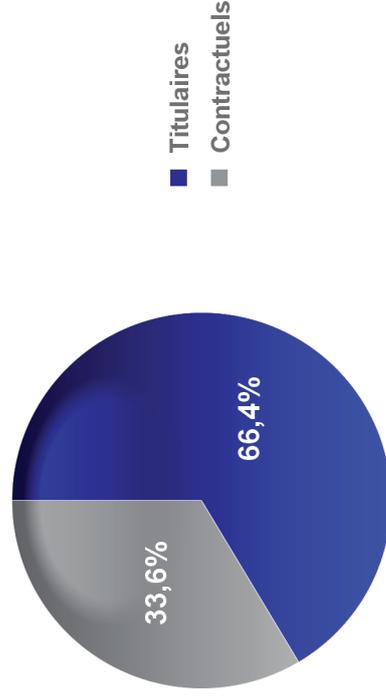
## a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

## Ensemble du personnel par statut

Statut	2021		2022		2023	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	974	70,4%	956	66,8%	956	66,4%
Contractuels	410	29,6%	475	33,2%	483	33,6%
<b>TOTAL*</b>	<b>1 384</b>	<b>100%</b>	<b>1 431</b>	<b>100%</b>	<b>1 439</b>	<b>100%</b>

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

## RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



Statut	2021		2022		2023	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	937,7	71,1%	918,1	67,1%	923	66,9%
Contractuels	381,4	28,9%	449,4	32,9%	456,9	33,1%
<b>TOTAL</b>	<b>1 319,1</b>	<b>100%</b>	<b>1 367,5</b>	<b>100%</b>	<b>1 379,9</b>	<b>100%</b>

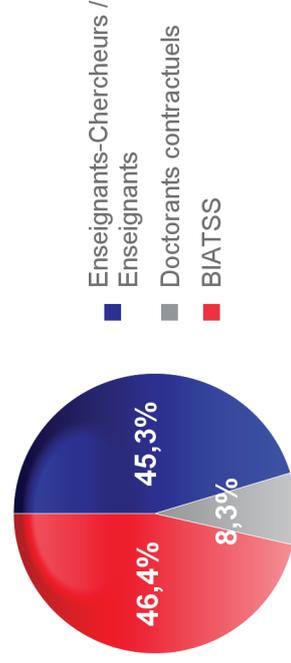
## a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

## Ensemble du personnel par filière, statut et genre

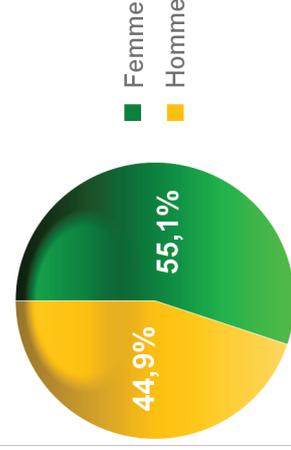
Filière	Genre	2021			2022			2023			
		Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	200	50	250	199	55	254	194	63	257	
	Homme	340	50	390	334	61	395	336	59	395	
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		540	100	640	533	116	649	530	122	652	
Doctorants contractuels	Femme	-	54	54	-	64	64	-	58	58	
	Homme	-	61	61	-	60	60	-	61	61	
Total Doctorants contractuels		-	115	115	-	124	124	-	119	119	
BIATSS	Femme	312	138	450	305	176	481	305	173	478	
	Homme	122	57	179	118	59	177	121	69	190	
Total BIATSS		434	195	629	423	235	658	426	242	668	
<b>TOTAL</b>		<b>974</b>	<b>410</b>	<b>1 384</b>	<b>956</b>	<b>475</b>	<b>1 431</b>	<b>956</b>	<b>483</b>	<b>1 439</b>	
										<b>2023 %</b>	
											<b>39,4%</b>
											<b>60,6%</b>
											<b>45,3%</b>
											<b>48,7%</b>
											<b>51,3%</b>
											<b>8,3%</b>
											<b>71,6%</b>
											<b>28,4%</b>
											<b>46,4%</b>
											<b>46,4%</b>

En effectif

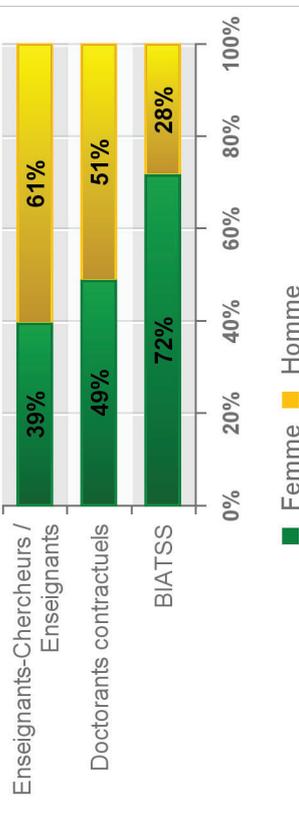
## RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE



## RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GENRE

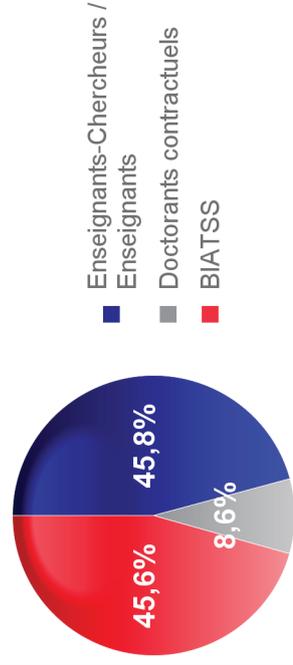


## RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR GENRE

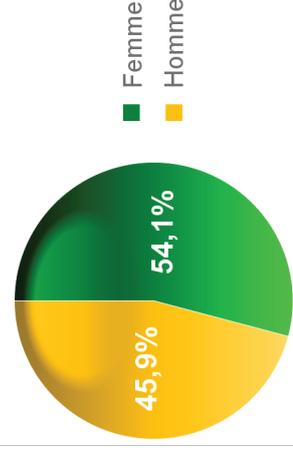


En ETP	Filière	Genre	2021		2022		2023		% 2023		
			Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL		Titulaires	Contractuels
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme		194,2	43,2	237,4	192,5	48,6	189,6	55,4	245	38,8%
	Homme		339	42,8	381,8	330,4	56,3	332,7	53,8	386,5	61,2%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants			533,2	86	619,2	522,9	104,9	522,3	109,2	631,5	45,8%
Doctorants contractuels	Femme		-	54	54	-	64	-	58	58	48,7%
	Homme		-	61	61	-	60	-	61	61	51,3%
Total Doctorants contractuels			-	115	115	-	124	-	119	119	8,6%
BIATSS	Femme		285,2	125,7	410,9	278,7	164,1	281,5	162,5	444	70,5%
	Homme		119,3	54,7	174	116,5	56,4	119,2	66,2	185,4	29,5%
Total BIATSS			404,5	180,4	584,9	395,2	220,5	400,7	228,7	629,4	45,6%
<b>TOTAL</b>			<b>937,7</b>	<b>381,4</b>	<b>1 319,1</b>	<b>918,1</b>	<b>449,4</b>	<b>923</b>	<b>456,9</b>	<b>1 379,9</b>	<b>100%</b>

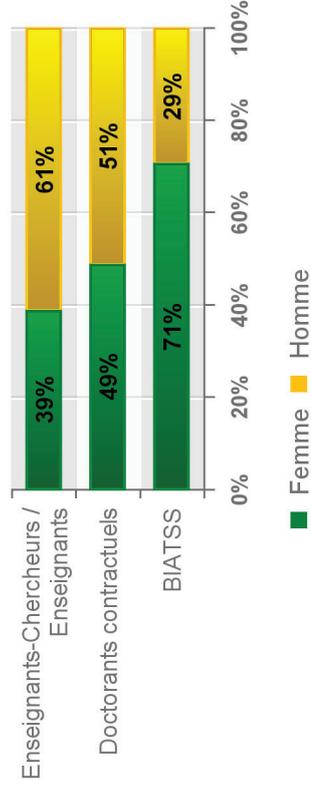
### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GENRE



### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET PAR GENRE



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

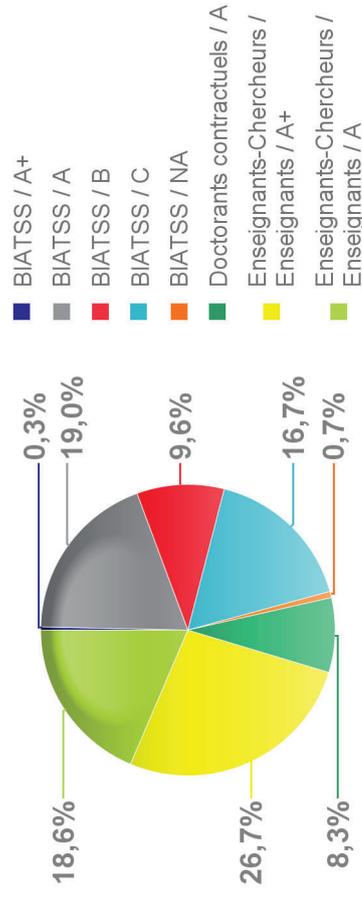
### Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

En effectif

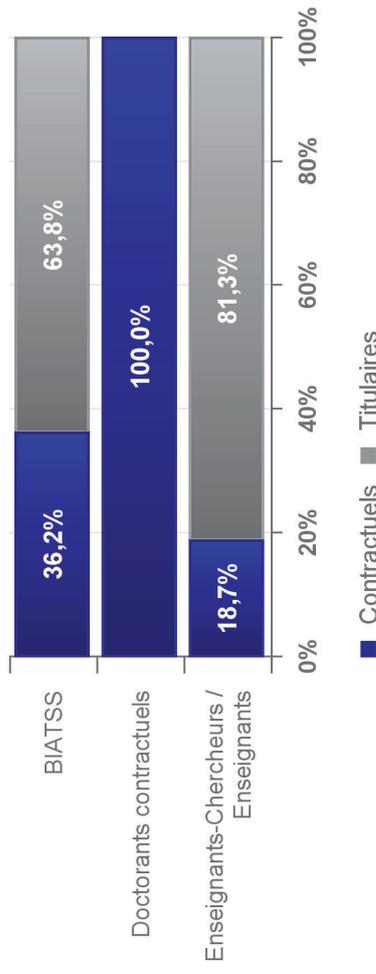
Filière	Statut	2021							2022							2023						
		A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	Titulaires	391	149	-	-	-	540	39,0%	386	147	-	-	-	533	37,2%	384	146	-	-	-	530	36,8%
	Contractuels	-	100	-	-	-	100	7,2%	-	116	-	-	-	116	8,1%	-	122	-	-	-	122	8,5%
Total Enseignants- Chercheurs / Enseignants		391	249	-	-	-	640	46,2%	386	263	-	-	-	649	45,4%	384	268	-	-	-	652	45,3%
Docteurs contractuels	Contractuels	-	115	-	-	-	115	8,3%	-	124	-	-	-	124	8,7%	-	119	-	-	-	119	8,3%
	Total Docteurs contractuels	-	115	-	-	-	115	8,3%	-	124	-	-	-	124	8,7%	-	119	-	-	-	119	8,3%
BIATSS	Titulaires	4	144	103	183	-	434	31,4%	4	140	107	172	-	423	29,6%	5	142	110	169	-	426	29,6%
	Contractuels	-	98	19	67	11	195	14,1%	-	118	31	73	13	235	16,4%	-	132	28	72	10	242	16,8%
Total BIATSS		4	242	122	250	11	629	45,4%	4	258	138	245	13	658	46,0%	5	274	138	241	10	668	46,4%
<b>TOTAL</b>		<b>395</b>	<b>606</b>	<b>122</b>	<b>250</b>	<b>11</b>	<b>1 384</b>	<b>100%</b>	<b>390</b>	<b>645</b>	<b>138</b>	<b>245</b>	<b>13</b>	<b>1 431</b>	<b>100%</b>	<b>389</b>	<b>661</b>	<b>138</b>	<b>241</b>	<b>10</b>	<b>1 439</b>	<b>100%</b>
		<b>28,5%</b>	<b>43,8%</b>	<b>8,8%</b>	<b>18,1%</b>	<b>0,8%</b>		<b>27,3%</b>	<b>45,1%</b>	<b>9,6%</b>	<b>17,1%</b>	<b>0,9%</b>		<b>27,0%</b>	<b>45,9%</b>	<b>9,6%</b>	<b>16,7%</b>	<b>0,7%</b>				

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIERE ET CATEGORIE



### RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT

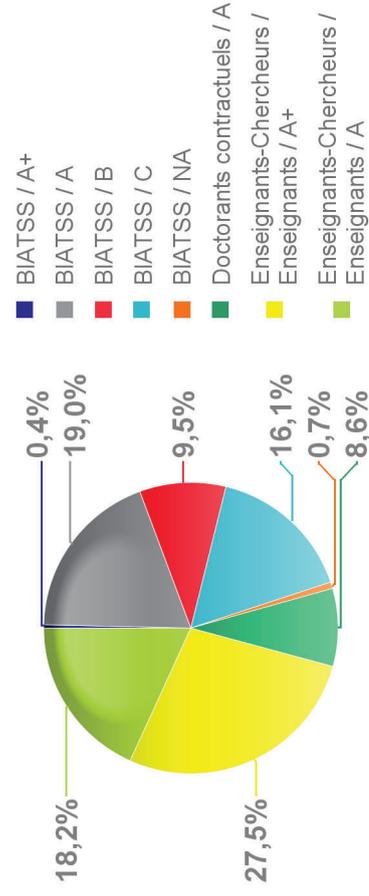


## En ETP

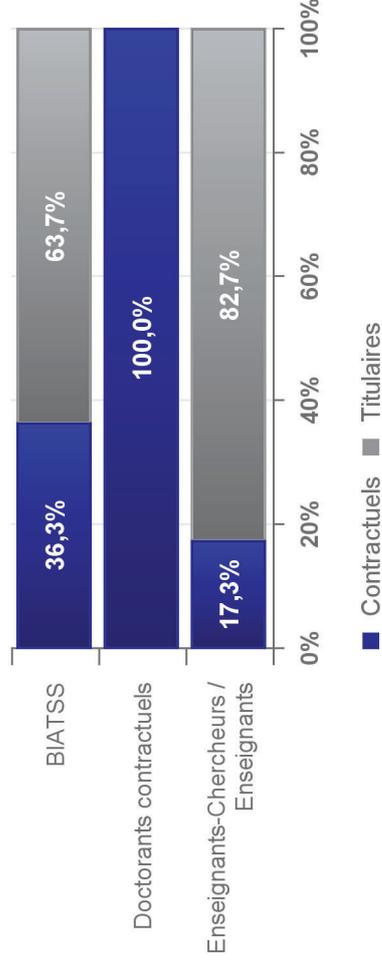
Filière	Statut	2021							2022							2023						
		A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	Titulaires	388,3	144,9	-	-	-	533,2	40,4%	380,3	142,6	-	-	-	522,9	38,2%	379,9	142,4	-	-	-	522,3	37,9%
	Contractuels	-	86	-	-	-	86	6,5%	-	104,9	-	-	-	104,9	7,7%	-	109,2	-	-	-	109,2	7,9%
Total Enseignants- Chercheurs / Enseignants		388,3	230,9	-	-	-	619,2	46,9%	380,3	247,5	-	-	-	627,8	45,9%	379,9	251,6	-	-	-	631,5	45,8%
Docteurs contractuels	Contractuels	-	115	-	-	-	115	8,7%	-	124	-	-	-	124	9,1%	-	119	-	-	-	119	8,6%
	Total Docteurs contractuels	-	115	-	-	-	115	8,7%	-	124	-	-	-	124	9,1%	-	119	-	-	-	119	8,6%
BIATSS	Titulaires	4	136,1	96,4	168	-	404,5	30,7%	4	134	101,8	155,4	-	395,2	28,9%	5	136,4	104,1	155,2	-	400,7	29,0%
	Contractuels	-	90,9	17,6	60,9	11	180,4	13,7%	-	111,6	29,6	66,3	13	220,5	16,1%	-	125,8	26,6	66,3	10	228,7	16,6%
Total BIATSS		4	227	114	228,9	11	584,9	44,3%	4	245,6	131,4	221,7	13	615,7	45,0%	5	262,2	130,7	221,5	10	629,4	45,6%
TOTAL		392,3	572,9	114	228,9	11	1 319,1	100%	384,3	617,1	131,4	221,7	13	1 367,5	100%	384,9	632,8	130,7	221,5	10	1 379,9	100%
		29,7%	43,4%	8,6%	17,4%	0,8%		28,1%	45,1%	9,6%	16,2%	1,0%			27,9%	45,9%	9,5%	16,1%	0,7%			

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

## RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIERE ET CATEGORIE



## RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT

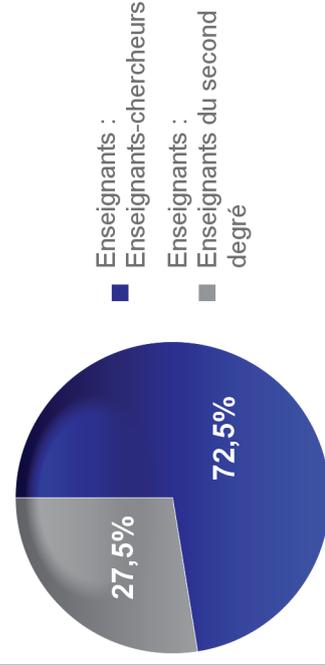


## a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

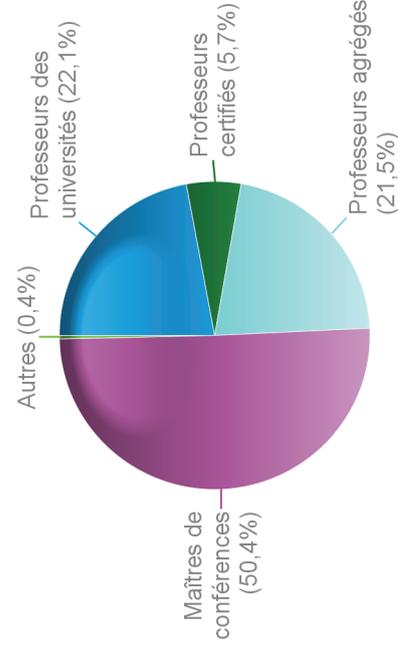
## Enseignantes-chercheuses/enseignantes et enseignants-chercheurs/enseignants titulaires par filière, corps et genre

FILIÈRE	CORPS	2021				2022				2023			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	30	83	113	20,9%	33	84	117	22,0%	33	84	117	22,1%
	MCF	107	171	278	51,5%	104	165	269	50,5%	104	163	267	50,4%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		137	254	391	72,4%	137	249	386	72,4%	137	247	384	72,5%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	63	86	149	27,6%	62	85	147	27,6%	57	89	146	27,5%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		63	86	149	27,6%	62	85	147	27,6%	57	89	146	27,5%
<b>TOTAL</b>		<b>200</b>	<b>340</b>	<b>540</b>	<b>100%</b>	<b>199</b>	<b>334</b>	<b>533</b>	<b>100%</b>	<b>194</b>	<b>336</b>	<b>530</b>	<b>100%</b>

## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS

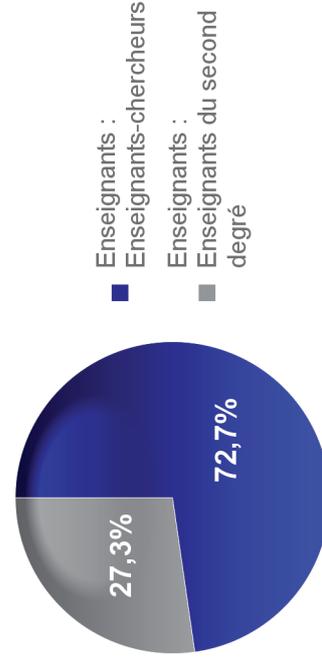


## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE

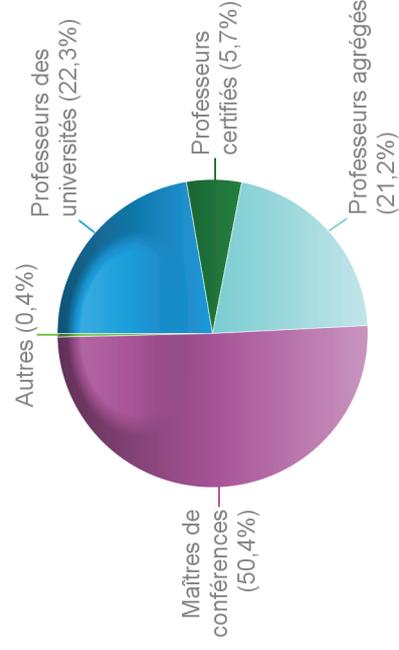


FILIÈRE	CORPS	2021				2022				2023			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	29,8	83	112,8	21,2%	32,9	84	116,9	22,4%	32,5	84	116,5	22,3%
	MCF	105	170,5	275,5	51,7%	100,3	163,1	263,4	50,4%	102,5	160,9	263,4	50,4%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		134,8	253,5	388,3	72,8%	133,2	247,1	380,3	72,7%	135	244,9	379,9	72,7%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	59,4	85,5	144,9	27,2%	59,3	83,3	142,6	27,3%	54,6	87,8	142,4	27,3%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		59,4	85,5	144,9	27,2%	59,3	83,3	142,6	27,3%	54,6	87,8	142,4	27,3%
<b>TOTAL</b>		<b>194,2</b>	<b>339</b>	<b>533,2</b>	<b>100%</b>	<b>192,5</b>	<b>330,4</b>	<b>522,9</b>	<b>100%</b>	<b>189,6</b>	<b>332,7</b>	<b>522,3</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

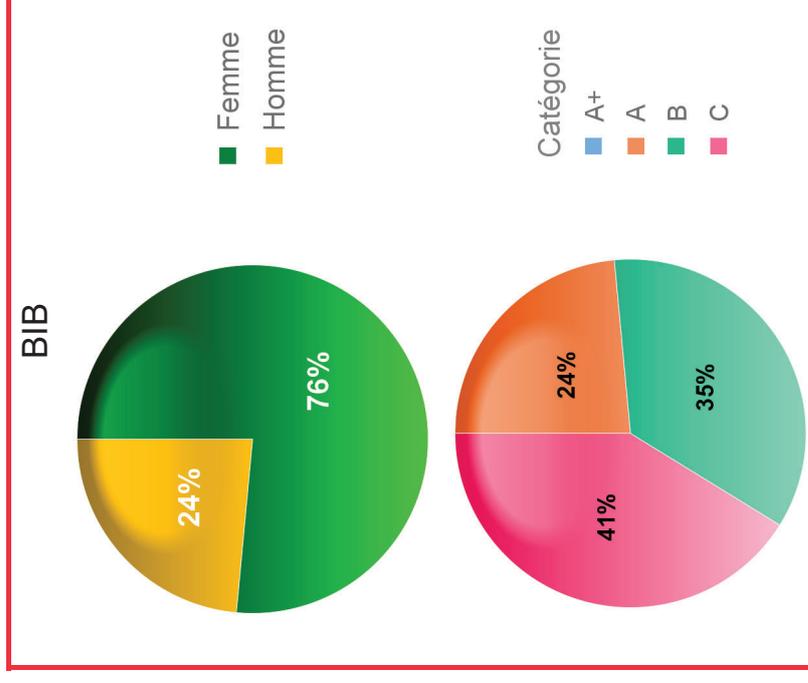
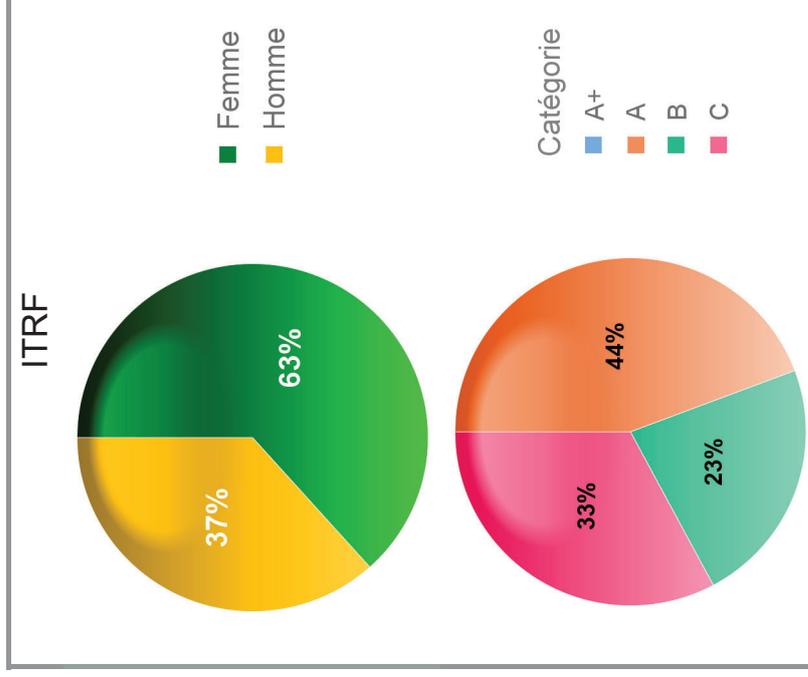
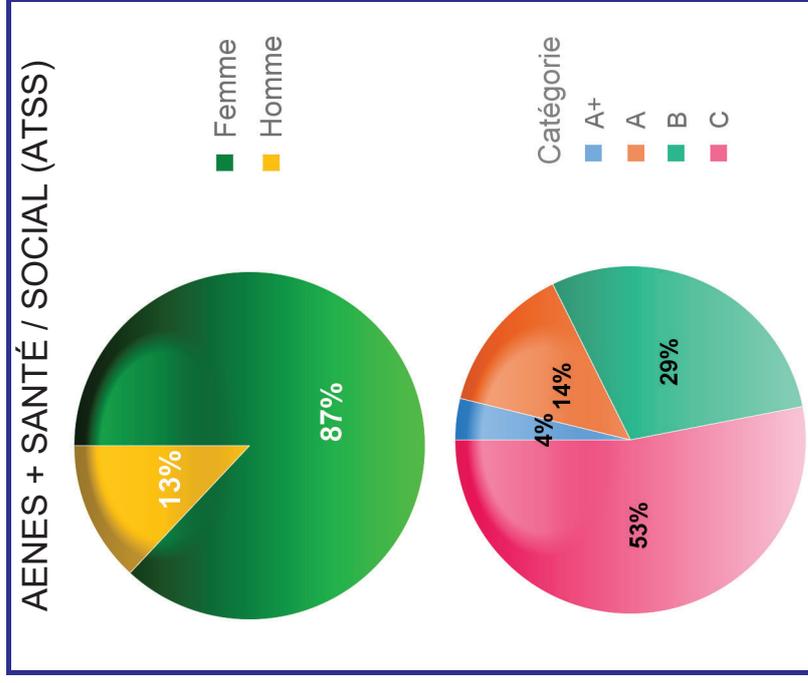
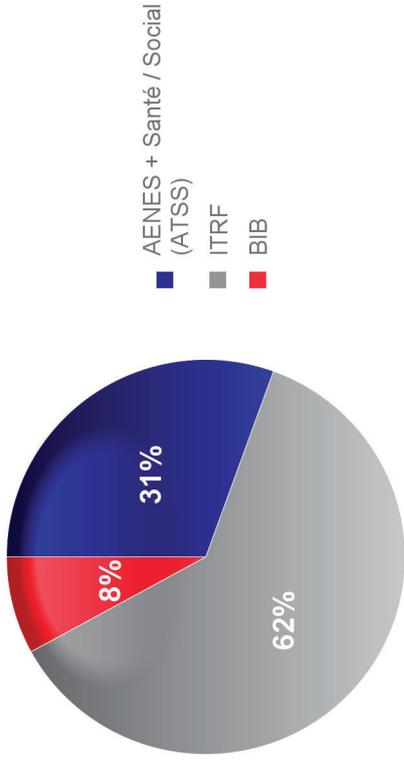
Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et genre En effectif

CORPUS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2021										2022										2023									
	F		H		TOTAL		% BIATSS		% ATSS		F		H		TOTAL		% BIATSS		% ATSS		F		H		TOTAL		% BIATSS		% ATSS	
Emplois fonctionnels	3	1	4						2,9%		3	1	4						3,0%		3	2	5						3,8%	
Total Catégorie A+	3	1	4				0,9%		2,9%		3	1	4				0,9%		3,0%		3	2	5				1,2%	3,8%		
AAE	9	5	14					10,1%		10	4	14						10,6%		11	4	15						11,5%		
Personnels de santé/social	3		3					2,2%		3		3						2,3%		3		3						2,3%		
Total Catégorie A	12	5	17				3,9%		12,2%		13	4	17				4,0%		12,9%		14	4	18				4,2%	13,8%		
SAENES	34	6	40					28,8%		33	6	39						29,5%		34	4	38						29,2%		
Total Catégorie B	34	6	40				9,2%		28,8%		33	6	39				9,2%		29,5%		34	4	38				8,9%	29,2%		
ADJENES + ATEE	72	6	78					56,1%		65	7	72						54,5%		62	7	69						53,1%		
Total Catégorie C	72	6	78				18,0%		56,1%		65	7	72				17,0%		54,5%		62	7	69				16,2%	53,1%		
<b>Total AENES + Santé / Social (ATSS)</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>31,2%</b>		<b>100%</b>		<b>113</b>	<b>17</b>	<b>130</b>				<b>30,5%</b>	<b>100%</b>		
<b>CORPUS de la filière ITRF</b>																														
IGR	3	6	9					3,5%		4	5	9						3,5%		3	7	10						3,8%		
IGE	44	31	75					29,0%		42	30	72						28,0%		42	30	72						27,5%		
ASI	15	20	35					13,5%		13	21	34						13,2%		13	21	34						13,0%		
Total Catégorie A	62	57	119				27,4%		45,9%		59	56	115				27,2%		44,7%		58	58	116				27,2%	44,3%		
TECH	36	15	51					19,7%		41	15	56						21,8%		46	14	60						22,9%		
Total Catégorie B	36	15	51				11,8%		19,7%		41	15	56				13,2%		21,8%		46	14	60				14,1%	22,9%		
ATRF	66	23	89					34,4%		65	21	86						33,5%		62	24	86						32,8%		
Total Catégorie C	66	23	89				20,5%		34,4%		65	21	86				20,3%		33,5%		62	24	86				20,2%	32,8%		
<b>Total ITRF</b>	<b>164</b>	<b>95</b>	<b>259</b>				<b>59,7%</b>		<b>100%</b>		<b>165</b>	<b>92</b>	<b>257</b>				<b>60,8%</b>		<b>100%</b>		<b>166</b>	<b>96</b>	<b>262</b>				<b>61,5%</b>	<b>100%</b>		
<b>CORPUS de la filière BIB</b>																														
Conservateurs	2	2	4					11,1%		2	2	4						11,8%		2	2	4						11,8%		
BIB	3	1	4					11,1%		3	1	4						11,8%		3	1	4						11,8%		
Total Catégorie A	5	3	8				1,8%		22,2%		5	3	8				1,9%		23,5%		5	3	8				1,9%	23,5%		
BIBAS	10	2	12					33,3%		10	2	12						35,3%		10	2	12						35,3%		
Total Catégorie B	10	2	12				2,8%		33,3%		10	2	12				2,8%		35,3%		10	2	12				2,8%	35,3%		
MAG	12	4	16					44,4%		11	3	14						41,2%		11	3	14						41,2%		
Total Catégorie C	12	4	16				3,7%		44,4%		11	3	14				3,3%		41,2%		11	3	14				3,3%	41,2%		
Total BIB	27	9	36				8,3%		100%		26	8	34				8,0%		100%		26	8	34				8,0%	100%		
<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>312</b>	<b>122</b>	<b>434</b>				<b>100%</b>			<b>305</b>	<b>118</b>	<b>423</b>					<b>100%</b>			<b>305</b>	<b>121</b>	<b>426</b>					<b>100%</b>			

	2021						2022						2023					
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS		F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS		F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	
<b>CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)</b>																		
<b>Emplois fonctionnels</b>	3	1	4		3,1%		3	1	4		3,3%		3	2	5		4,1%	
Total Catégorie A+	3	1	4	1,0%	3,1%		3	1	4	1,0%	3,3%		3	2	5	1,2%	4,1%	
<b>AAE</b>	8,8	5	13,8		10,6%		9,8	4	13,8		11,3%		10,8	4	14,8		12,2%	
<b>Personnels de santé/social</b>	1,8		1,8		1,4%		1,8		1,8		1,5%		1,8		1,8		1,5%	
Total Catégorie A	10,6	5	15,6	3,9%	12,0%		11,6	4	15,6	3,9%	12,8%		12,6	4	16,6	4,2%	13,7%	
<b>SAENES</b>	31,8	6	37,8		29,1%		30,7	6	36,7		30,2%		32	4	36		29,7%	
Total Catégorie B	31,8	6	37,8	9,3%	29,1%		30,7	6	36,7	9,3%	30,2%		32	4	36	8,9%	29,7%	
<b>ADJENES + ATEE</b>	66,6	5,8	72,4		55,8%		58,5	6,8	65,3		53,7%		57	6,8	63,8		52,6%	
Total Catégorie C	66,6	5,8	72,4	17,9%	55,8%		58,5	6,8	65,3	16,5%	53,7%		57	6,8	63,8	16,2%	52,6%	
<b>Total AENES + Santé / Social (ATSS)</b>	112	17,8	129,8	32,1%	100%		103,8	17,8	121,6	30,8%	100%		104,6	16,8	130	30,3%	100%	
<b>CORPS de la filière ITRF</b>																		
<b>IGR</b>	2,5	6	8,5		3,5%		3,5	5	8,5		3,5%		3	7	10		4,0%	
<b>IGE</b>	39,3	30,8	70,1		28,9%		38,9	30	68,9		28,4%		39,4	29,5	68,9		27,8%	
<b>ASI</b>	14,2	20	34,2		14,1%		12,4	20,8	33,2		13,7%		12,4	20,7	33,1		13,3%	
Total Catégorie A	56	56,8	112,8	27,9%	46,5%		54,8	55,8	110,6	28,0%	45,6%		54,8	57,2	112	27,2%	45,2%	
<b>TECH</b>	32,7	14,6	47,3		19,5%		39,2	14,3	53,5		22,1%		42,9	14	56,9		22,9%	
Total Catégorie B	32,7	14,6	47,3	11,7%	19,5%		39,2	14,3	53,5	13,5%	22,1%		42,9	14	56,9	14,1%	22,9%	
<b>ATRF</b>	60,9	21,8	82,7		34,1%		57,7	20,8	78,5		32,4%		55,7	23,4	79,1		31,9%	
Total Catégorie C	60,9	21,8	82,7	20,4%	34,1%		57,7	20,8	78,5	19,9%	32,4%		55,7	23,4	79,1	20,2%	31,9%	
<b>Total ITRF</b>	149,6	93,2	242,8	60,0%	100%		151,7	90,9	242,6	61,4%	100%		153,4	94,6	262	61,9%	100%	
<b>CORPS de la filière BIB</b>																		
<b>Conservateurs</b>																		
<b>BIB</b>	2,7	1	3,7		11,6%		2,8	1	3,8		12,3%		2,8	1	3,8		12,1%	
Total Catégorie A	4,7	3	7,7	1,9%	24,1%		4,8	3	7,8	2,0%	25,2%		4,8	3	7,8	1,9%	24,9%	
<b>BIBAS</b>	9,3	2	11,3		35,4%		9,6	2	11,6		37,4%		9,2	2	11,2		35,8%	
Total Catégorie B	9,3	2	11,3	2,8%	35,4%		9,6	2	11,6	2,9%	37,4%		9,2	2	11,2	2,8%	35,8%	
<b>MAG</b>	9,6	3,3	12,9		40,4%		8,8	2,8	11,6		37,4%		9,5	2,8	12,3		39,3%	
Total Catégorie C	9,6	3,3	12,9	3,2%	40,4%		8,8	2,8	11,6	2,9%	37,4%		9,5	2,8	12,3	3,3%	39,3%	
<b>Total BIB</b>	23,6	8,3	31,9	7,9%	100%		23,2	7,8	31	7,8%	100%		23,5	7,8	34	7,8%	100%	
<b>TOTAL BIATSS</b>	285,2	119,3	404,5	100%		278,7	116,5	395,2	100%			281,5	119,2	400,7	100%			

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

### RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS TITULAIRE PAR FILIÈRE



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

Personnels contractuels par filière, corps et genre En effectif

## Enseignants contractuels

CORPS	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	5	2	7	3	11	14	5	7	12
Lecteur	2	2	4	3	1	4	2	2	4
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	6	8	14	5	7	12	5	8	13
Contractuel enseignant	37	38	75	40	38	78	45	33	78
Chaire de professeur junior					2	2		3	3
Enseignant-chercheur contractuel				4	2	6	6	6	12
Contractuels BOE									
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>55</b>	<b>61</b>	<b>116</b>	<b>63</b>	<b>59</b>	<b>122</b>

## Docteurs contractuels

CORPS	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Docteur contractuel	54	61	115	64	60	124	58	61	119
Contractuels BOE									
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>61</b>	<b>115</b>	<b>64</b>	<b>60</b>	<b>124</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>119</b>

## BIATSS contractuels

NIVEAU	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	22	4	26	24	7	31	30	13	43
Contractuels Niveau A - CDD	38	33	71	57	30	87	57	32	89
Contractuels Niveau A - BOE		1	1						
Sous total catégorie A	60	38	98	81	37	118	87	45	132
Contractuels Niveau B - CDI	3	2	5	2	2	4	3	3	6
Contractuels Niveau B - CDD	11	3	14	22	5	27	13	9	22
Sous total catégorie B	14	5	19	24	7	31	16	12	28
Contractuels Niveau C - CDI	16		16	16	3	19	14	4	18
Contractuels Niveau C - CDD	43	7	50	49	5	54	51	2	53
Contractuels Niveau C - PACTE		1	1						
Contractuels Niveau C - BOE									
Sous total catégorie C	59	8	67	65	8	73	65	7	72
Contrat d'apprentissage	5	6	11	6	7	13	5	5	10
Sous total catégorie NA	5	6	11	6	7	13	5	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>57</b>	<b>195</b>	<b>176</b>	<b>59</b>	<b>235</b>	<b>173</b>	<b>69</b>	<b>242</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>242</b>	<b>168</b>	<b>410</b>	<b>295</b>	<b>180</b>	<b>475</b>	<b>294</b>	<b>189</b>	<b>483</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.

## Enseignants contractuels

CORPS	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	5	2	7	3	11	14	5	7	12
Lecteur	2	2	4	3	1	4	2	2	4
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	6	8	14	5	7	12	5	8	13
Contractuel enseignant	30,2	30,8	61	34,1	33,3	67,4	37,9	28,3	66,2
Chaire de professeur junior				2	2	2		3	3
Enseignant-chercheur contractuel				3,5	2	5,5	5,5	5,5	11
Contractuels BOE									
<b>TOTAL</b>	<b>43,2</b>	<b>42,8</b>	<b>86</b>	<b>48,6</b>	<b>56,3</b>	<b>104,9</b>	<b>55,4</b>	<b>53,8</b>	<b>109,2</b>

## Doctorants contractuels

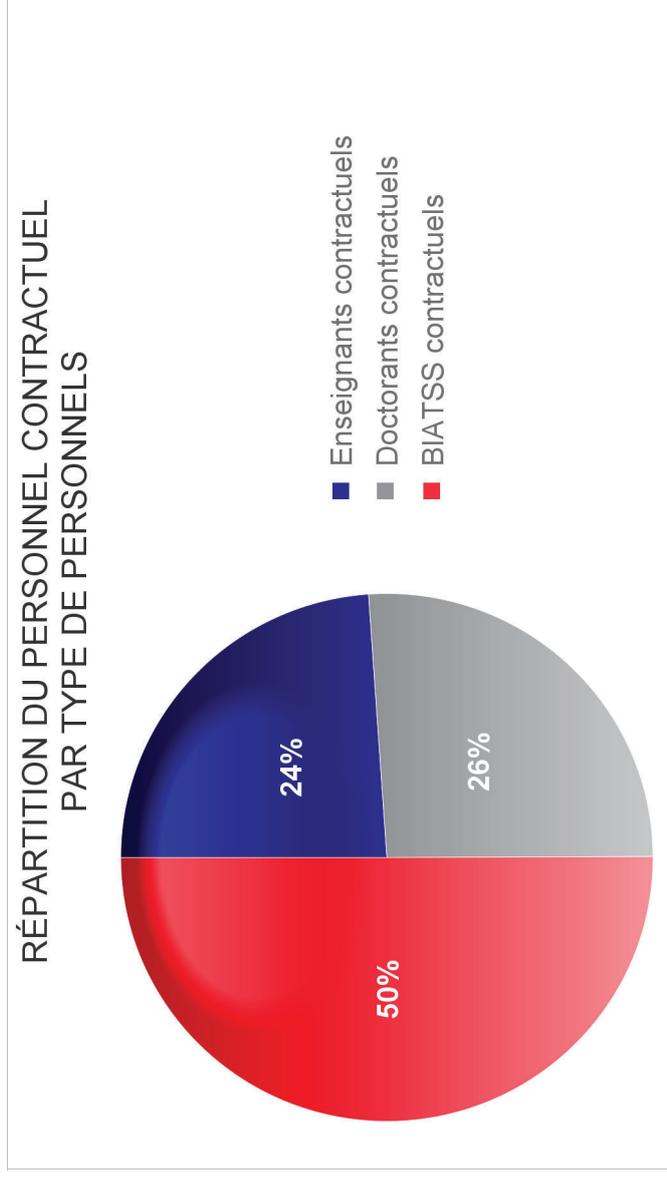
CORPS	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	54	61	115	64	60	124	58	61	119
Contractuels BOE									
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>61</b>	<b>115</b>	<b>64</b>	<b>60</b>	<b>124</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>119</b>

## BIATSS contractuels

NIVEAU	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	19,3	3,4	22,7	21	6,4	27,4	27,7	11,6	39,3
Contractuels Niveau A - CDD	34,9	32,3	67,2	55,2	29	84,2	54,9	31,6	86,5
Contractuels Niveau A - BOE		1	1						
Sous total catégorie A	54,2	36,7	90,9	76,2	35,4	111,6	82,6	43,2	125,8
Contractuels Niveau B - CDI	2,6	1,5	4,1	1,3	1,5	2,8	2,8	2,5	5,3
Contractuels Niveau B - CDD	10,5	3	13,5	21,8	5	26,8	12,3	9	21,3
Sous total catégorie B	13,1	4,5	17,6	23,1	6,5	29,6	15,1	11,5	26,6
Contractuels Niveau C - CDI	12,9		12,9	12,6	2,5	15,1	12,2	3,5	15,7
Contractuels Niveau C - CDD	40,5	6,5	47	46,2	5	51,2	47,6	2	49,6
Contractuels Niveau C - PACTE		1	1						
Contractuels Niveau C - BOE								1	1
Sous total catégorie C	53,4	7,5	60,9	58,8	7,5	66,3	59,8	6,5	66,3
Contrat d'apprentissage	5	6	11	6	7	13	5	5	10
Sous total catégorie NA	5	6	11	6	7	13	5	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>125,7</b>	<b>54,7</b>	<b>180,4</b>	<b>164,1</b>	<b>56,4</b>	<b>220,5</b>	<b>162,5</b>	<b>66,2</b>	<b>228,7</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>222,9</b>	<b>158,5</b>	<b>381,4</b>	<b>276,7</b>	<b>172,7</b>	<b>449,4</b>	<b>275,9</b>	<b>181</b>	<b>456,9</b>

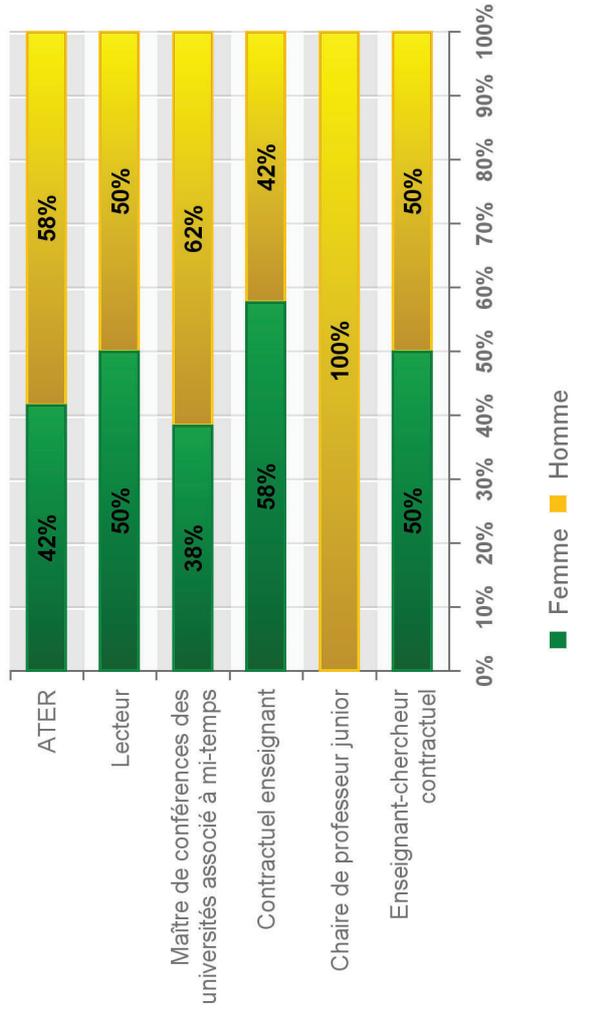
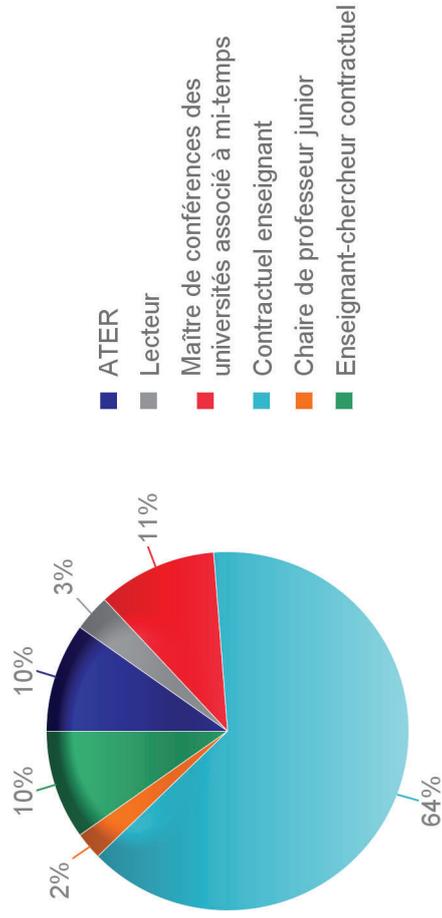
PACTE : Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat est un instrument de formation et de recrutement par la voie d'un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé dans un corps de catégorie C. Il est ouvert aux jeunes de moins de 28 ans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

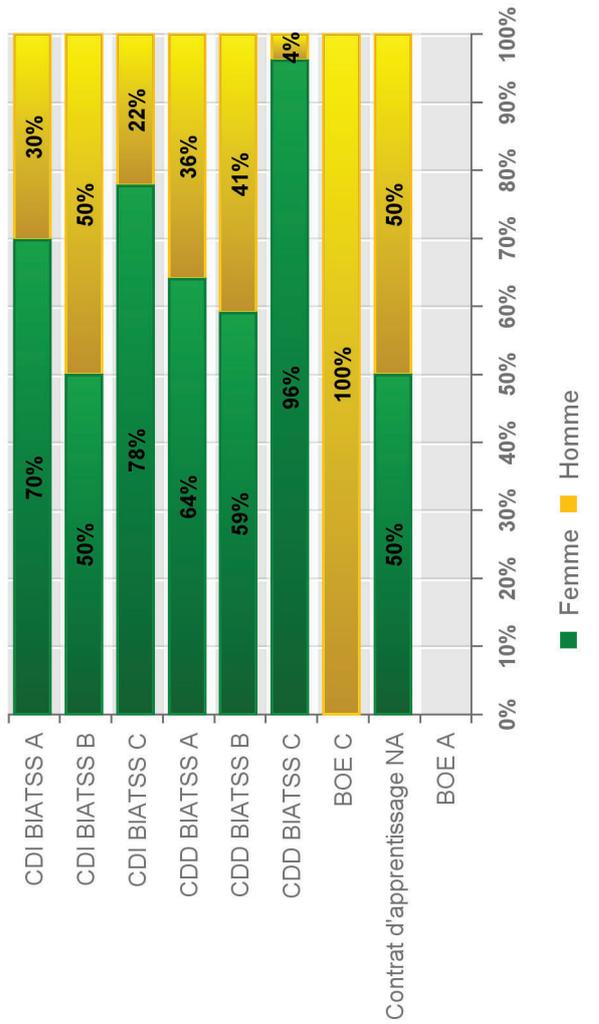
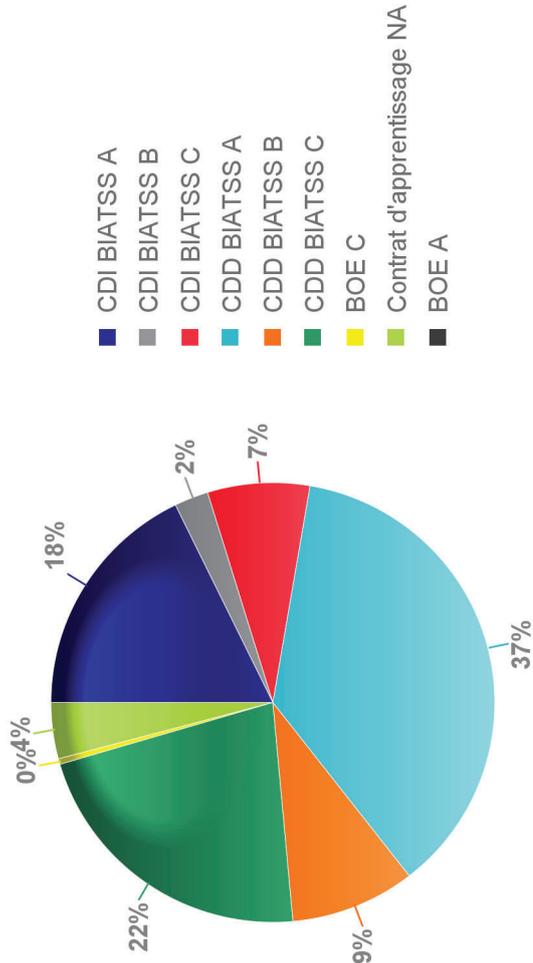


a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL



RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL

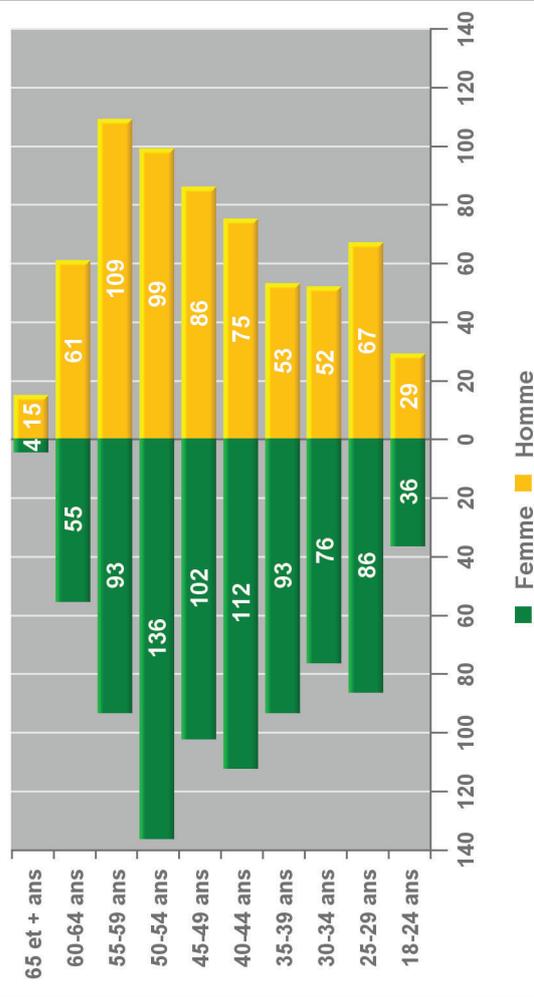


## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● Ensemble du personnel

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021		2022		2023	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	5	0,4%	3	0,2%	4	0,3%
	Homme	13	0,9%	15	1,0%	15	1,0%
Total de 65 et + ans		18	1,3%	18	1,3%	19	1,3%
60-64 ans	Femme	46	3,3%	52	3,6%	55	3,8%
	Homme	70	5,1%	59	4,1%	61	4,2%
Total de 60-64 ans		116	8,4%	111	7,8%	116	8,1%
55-59 ans	Femme	90	6,5%	96	6,7%	93	6,5%
	Homme	79	5,7%	100	7,0%	109	7,6%
Total de 55-59 ans		169	12,2%	196	13,7%	202	14,0%
50-54 ans	Femme	121	8,7%	129	9,0%	136	9,5%
	Homme	102	7,4%	92	6,4%	99	6,9%
Total de 50-54 ans		223	16,1%	221	15,4%	235	16,3%
45-49 ans	Femme	110	7,9%	109	7,6%	102	7,1%
	Homme	93	6,7%	86	6,0%	86	6,0%
Total de 45-49 ans		203	14,7%	195	13,6%	188	13,1%
40-44 ans	Femme	115	8,3%	118	8,2%	112	7,8%
	Homme	78	5,6%	82	5,7%	75	5,2%
Total de 40-44 ans		193	13,9%	200	14,0%	187	13,0%
35-39 ans	Femme	80	5,8%	83	5,8%	93	6,5%
	Homme	59	4,3%	54	3,8%	53	3,7%
Total de 35-39 ans		139	10,0%	137	9,6%	146	10,1%
30-34 ans	Femme	77	5,6%	83	5,8%	76	5,3%
	Homme	42	3,0%	48	3,4%	52	3,6%
Total de 30-34 ans		119	8,6%	131	9,2%	128	8,9%
25-29 ans	Femme	74	5,3%	91	6,4%	86	6,0%
	Homme	72	5,2%	69	4,8%	67	4,7%
Total de 25-29 ans		146	10,5%	160	11,2%	153	10,6%
18-24 ans	Femme	36	2,6%	35	2,4%	36	2,5%
	Homme	22	1,6%	27	1,9%	29	2,0%
Total de 18-24 ans		58	4,2%	62	4,3%	65	4,5%
<b>TOTAL</b>		<b>1 384</b>	<b>100%</b>	<b>1 431</b>	<b>100%</b>	<b>1 439</b>	<b>100%</b>

## PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2023</b>	<b>793</b>	<b>646</b>	<b>1 439</b>

	2021	2022	2023
Âge moyen de l'ensemble des personnels	44,4	44,2	44,4
Âge moyen du personnel féminin	43,5	43,3	43,6
Âge moyen du personnel masculin	45,5	45,3	45,4
Âge médian de l'ensemble des personnels	45,5	45	46
Âge médian du personnel féminin	44	44	44
Âge médian du personnel masculin	47	47	47

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● Ensemble du personnel - (suite)

		2023												TOTAL 2023		
		A+			A			B			C			NA		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	TOTAL 2023								
65 et + ans	Femme	2	0,1%			1	0,1%	1	0,1%	1	0,1%					4
	Homme	10	0,7%	4	0,3%	1	0,1%	1	0,1%							15
Total de 65 et + ans		12	3,1%	4	0,6%	2	1,4%	2	1,4%	1	0,4%					19
60-64 ans	Femme	12	0,8%	12	0,8%	9	0,6%	9	0,6%	22	1,5%					55
	Homme	35	2,4%	21	1,5%	2	0,1%	2	0,1%	3	0,2%					61
Total de 60-64 ans		47	12,0%	33	5,0%	11	8,0%	11	8,0%	25	10,4%					116
55-59 ans	Femme	22	1,5%	29	2,0%	13	0,9%	13	0,9%	29	2,0%					93
	Homme	54	3,8%	40	2,8%	6	0,4%	6	0,4%	9	0,6%					109
Total de 55-59 ans		76	19,4%	69	10,4%	19	13,8%	19	13,8%	38	15,8%					202
50-54 ans	Femme	31	2,2%	52	3,6%	21	1,5%	21	1,5%	32	2,2%					136
	Homme	37	2,6%	49	3,4%	4	0,3%	4	0,3%	9	0,6%					99
Total de 50-54 ans		68	17,3%	101	15,2%	25	18,1%	25	18,1%	41	17,0%					235
45-49 ans	Femme	20	1,4%	38	2,6%	18	1,3%	18	1,3%	26	1,8%					102
	Homme	40	2,8%	37	2,6%	5	0,3%	5	0,3%	4	0,3%					86
Total de 45-49 ans		60	15,3%	75	11,3%	23	16,7%	23	16,7%	30	12,4%					188
40-44 ans	Femme	25	1,7%	48	3,3%	13	0,9%	13	0,9%	26	1,8%					112
	Homme	35	2,4%	31	2,2%	3	0,2%	3	0,2%	6	0,4%					75
Total de 40-44 ans		60	15,3%	79	12,2%	16	11,6%	16	11,6%	32	13,3%					187
35-39 ans	Femme	15	1,0%	41	2,8%	16	1,1%	16	1,1%	21	1,5%					93
	Homme	19	1,3%	27	1,9%	2	0,1%	2	0,1%	5	0,3%					53
Total de 35-39 ans		34	8,7%	68	10,4%	18	13,0%	18	13,0%	26	10,8%					146
30-34 ans	Femme	11	0,8%	38	2,6%	10	0,7%	10	0,7%	17	1,2%					76
	Homme	18	1,3%	29	2,0%	3	0,2%	3	0,2%	1	0,1%	1	0,1%			52
Total de 30-34 ans		29	8,2%	67	10,2%	13	9,4%	13	9,4%	18	7,5%	1	10,0%			128
25-29 ans	Femme	2	0,1%	63	4,4%	5	0,3%	5	0,3%	16	1,1%					86
	Homme	1	0,1%	59	4,1%	3	0,2%	3	0,2%	3	0,2%	1	0,1%			67
Total de 25-29 ans		3	0,8%	122	18,5%	8	5,8%	8	5,8%	19	7,9%	1	10,0%			153
18-24 ans	Femme			21	1,5%					10	0,7%	5	0,3%			36
	Homme			22	1,5%	3	0,2%	3	0,2%	1	0,1%	3	0,2%			29
Total de 18-24 ans				43	6,5%	3	2,2%	3	2,2%	11	4,6%	8	80,0%			65
<b>TOTAL</b>		<b>389</b>	<b>100%</b>	<b>661</b>	<b>100%</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>	<b>241</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>1 439</b>
Âge moyen		49,3 ans		41,16 ans		45,66 ans		45,51 ans		47 ans		22,4 ans		20,5 ans		44,39 ans
Âge médian		50 ans		41 ans		47 ans		47 ans		47 ans		20,5 ans		20,5 ans		46 ans

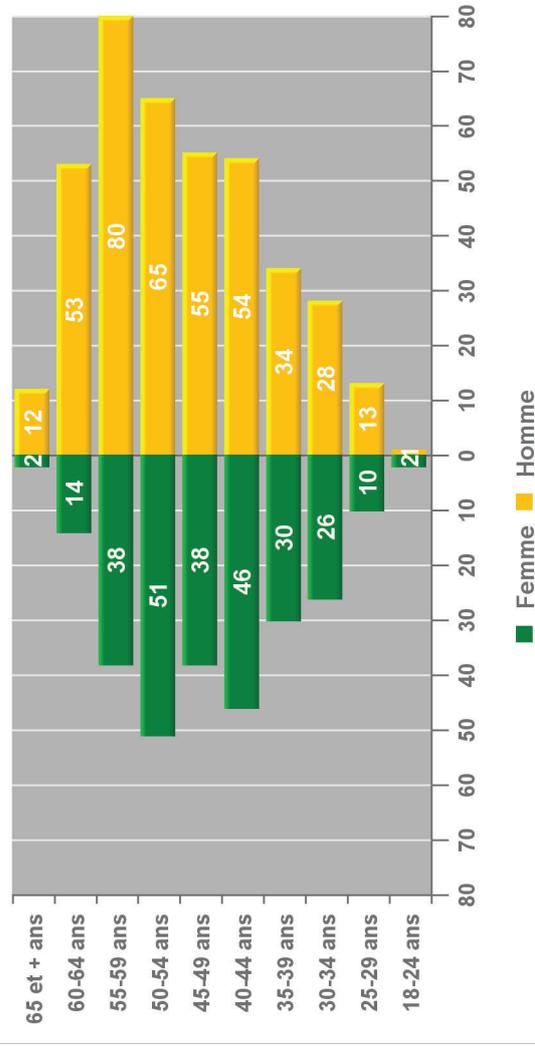
\* NA = agents en contrat d'apprentissage

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

EVOLUTION EFFECTIFS PAR AGE		2021		2022		2023	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	4	0,6%	3	0,5%	2	0,3%
	Homme	12	1,9%	13	2,0%	12	1,8%
Total de 65 et + ans		16	2,5%	16	2,5%	14	2,1%
60-64 ans	Femme	12	1,9%	14	2,2%	14	2,1%
	Homme	58	9,1%	52	8,0%	53	8,1%
Total de 60-64 ans		70	10,9%	66	10,2%	67	10,2%
55-59 ans	Femme	32	5,0%	34	5,2%	38	5,8%
	Homme	60	9,4%	75	11,6%	80	12,3%
Total de 55-59 ans		92	14,4%	109	16,8%	118	17,9%
50-54 ans	Femme	55	8,6%	55	8,5%	51	7,8%
	Homme	71	11,1%	63	9,7%	65	10,0%
Total de 50-54 ans		126	19,7%	118	18,2%	116	17,6%
45-49 ans	Femme	33	5,2%	36	5,5%	38	5,8%
	Homme	64	10,0%	57	8,8%	55	8,4%
Total de 45-49 ans		97	15,2%	93	14,3%	93	14,1%
40-44 ans	Femme	47	7,3%	49	7,6%	46	7,1%
	Homme	53	8,3%	58	8,9%	54	8,3%
Total de 40-44 ans		100	15,6%	107	16,5%	100	15,5%
35-39 ans	Femme	34	5,3%	26	4,0%	30	4,6%
	Homme	38	5,9%	38	5,9%	34	5,2%
Total de 35-39 ans		72	11,3%	64	9,9%	64	9,8%
30-34 ans	Femme	20	3,1%	30	4,6%	26	4,0%
	Homme	23	3,6%	24	3,7%	28	4,3%
Total de 30-34 ans		43	6,7%	54	8,3%	54	8,8%
25-29 ans	Femme	12	1,9%	5	0,8%	10	1,5%
	Homme	10	1,6%	15	2,3%	13	2,0%
Total de 25-29 ans		22	3,4%	20	3,1%	23	3,6%
18-24 ans	Femme	1	0,2%	2	0,3%	2	0,3%
	Homme	1	0,2%			1	0,2%
Total de 18-24 ans		2	0,3%	2	0,3%	3	0,5%
<b>TOTAL</b>		<b>640</b>	<b>100%</b>	<b>649</b>	<b>100%</b>	<b>652</b>	<b>100%</b>

PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2023</b>	<b>257</b>	<b>395</b>	<b>652</b>

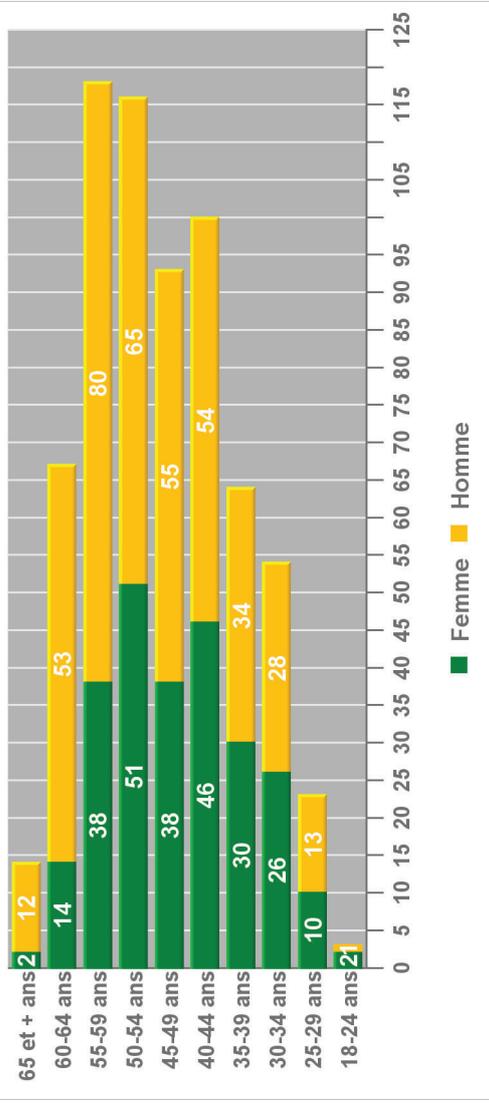
	2021	2022	2023
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	48,0	47,9	47,7
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	45,9	46,1	45,9
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	49,3	49,1	48,9
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	49,0	49	49
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	46,5	46	46
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	50	50	50

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

EFFECTIFS PAR AGE ET CATEGORIE	2023				TOTAL 2023	
	A+		A			
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,3%			
	Homme	10	1,5%	2	0,3%	
Total de 65 et + ans						
60-64 ans	Femme	12	3,1%	2	0,7%	
	Homme	10	1,5%	4	0,6%	
Total de 60-64 ans						
55-59 ans	Femme	35	5,4%	18	2,8%	
	Homme	45	11,6%	22	8,1%	
Total de 55-59 ans						
50-54 ans	Femme	22	3,4%	16	2,5%	
	Homme	54	8,3%	26	4,0%	
Total de 50-54 ans						
45-49 ans	Femme	76	19,6%	42	15,4%	
	Homme	30	4,6%	21	3,2%	
Total de 45-49 ans						
40-44 ans	Femme	20	3,1%	18	2,8%	
	Homme	38	5,8%	17	2,6%	
Total de 40-44 ans						
35-39 ans	Femme	58	15,0%	35	12,8%	
	Homme	25	3,8%	21	3,2%	
Total de 35-39 ans						
30-34 ans	Femme	35	5,4%	19	2,9%	
	Homme	60	15,5%	40	15,4%	
Total de 30-34 ans						
25-29 ans	Femme	15	2,3%	15	2,3%	
	Homme	19	2,9%	15	2,3%	
Total de 25-29 ans						
18-24 ans	Femme	34	8,8%	30	11,4%	
	Homme	11	1,7%	15	2,3%	
Total de 18-24 ans						
TOTAL	Femme	29	8,3%	25	9,5%	
	Homme	2	0,3%	8	1,2%	
TOTAL						
Âge moyen	Femme	1	0,2%	12	1,8%	
	Homme	3	0,8%	20	7,7%	
TOTAL						
Âge médian	Femme			2	0,3%	
	Homme			1	0,2%	
TOTAL						
TOTAL		384	100%	268	100%	652
Âge moyen		49,23 ans		45,58 ans		47,72 ans
Âge médian		50 ans		47 ans		49 ans

Répartition des effectifs

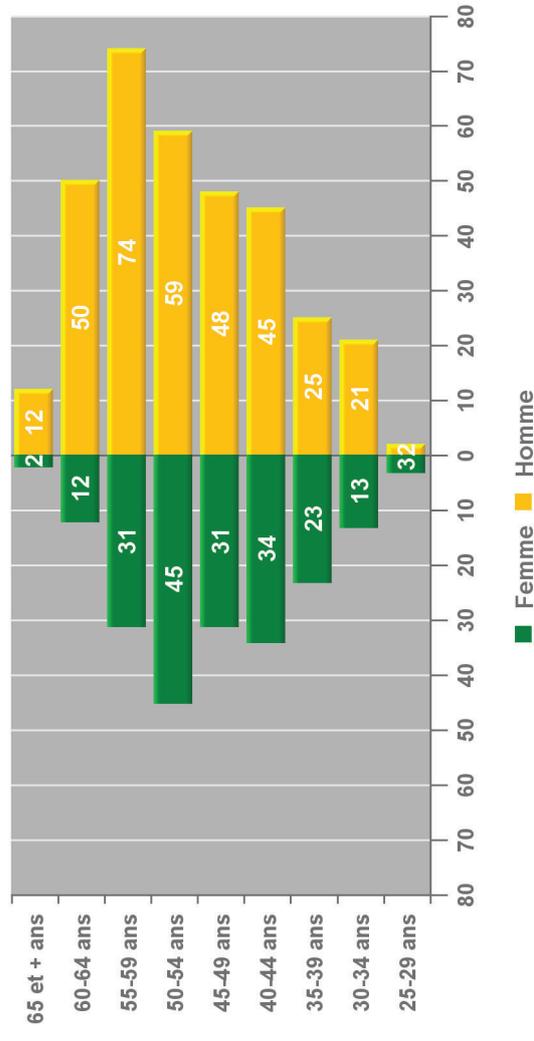


## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● Enseignantes - chercheurs / enseignants / enseignant(e)s et enseignant(e)s - chercheurs / chercheurs / enseignants titulaires

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021		2022		2023	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	4	0,7%	3	0,6%	2	0,4%
	Homme	12	2,2%	12	2,3%	12	2,3%
Total de 65 et + ans		16	3,0%	15	2,8%	14	2,6%
60-64 ans	Femme	10	1,9%	12	2,3%	12	2,3%
	Homme	52	9,6%	48	9,0%	50	9,4%
Total de 60-64 ans		62	11,5%	60	11,3%	62	11,6%
55-59 ans	Femme	28	5,2%	28	5,3%	31	5,8%
	Homme	59	10,9%	71	13,3%	74	14,0%
Total de 55-59 ans		87	16,1%	99	18,6%	105	19,6%
50-54 ans	Femme	47	8,7%	48	9,0%	45	8,5%
	Homme	63	11,7%	57	10,7%	59	11,1%
Total de 50-54 ans		110	20,4%	105	19,7%	104	19,4%
45-49 ans	Femme	26	4,8%	28	5,3%	31	5,8%
	Homme	60	11,1%	51	9,6%	48	9,1%
Total de 45-49 ans		86	15,9%	79	14,8%	79	14,8%
40-44 ans	Femme	40	7,4%	42	7,9%	34	6,4%
	Homme	43	8,0%	50	9,4%	45	8,5%
Total de 40-44 ans		83	15,4%	92	17,3%	79	15,0%
35-39 ans	Femme	29	5,4%	20	3,8%	23	4,3%
	Homme	32	5,9%	26	4,9%	25	4,7%
Total de 35-39 ans		61	11,3%	46	8,6%	48	9,2%
30-34 ans	Femme	12	2,2%	17	3,2%	13	2,5%
	Homme	14	2,6%	13	2,4%	21	4,0%
Total de 30-34 ans		26	4,8%	30	5,6%	34	6,9%
25-29 ans	Femme	4	0,7%	1	0,2%	3	0,6%
	Homme	5	0,9%	6	1,1%	2	0,4%
Total de 25-29 ans		9	1,7%	7	1,3%	5	0,9%
18-24 ans	Femme						
	Homme						
Total de 18-24 ans							
<b>TOTAL</b>		<b>540</b>	<b>100%</b>	<b>533</b>	<b>100%</b>	<b>530</b>	<b>100%</b>

PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2023</b>	<b>194</b>	<b>336</b>	<b>530</b>

	2021	2022	2023
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	49,1	49,3	49,3
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	46,9	47,3	47,7
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	50,3	50,5	50,3
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	50	50	50
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	47,5	48	48,5
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	51	51	51

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

TRANCHE D'AGE	GENRE	2023				TOTAL 2023
		A+		A		
		Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,4%			2
	Homme	10	1,9%	2	0,4%	12
Total de 65 et + ans		12	3,1%	2	1,4%	14
60-64 ans	Femme	10	1,9%	2	0,4%	12
	Homme	35	6,6%	15	2,8%	50
Total de 60-64 ans		45	11,6%	17	11,5%	62
55-59 ans	Femme	22	4,2%	9	1,7%	31
	Homme	54	10,2%	20	3,8%	74
Total de 55-59 ans		76	19,6%	29	19,6%	105
50-54 ans	Femme	30	5,7%	15	2,8%	45
	Homme	37	7,0%	22	4,2%	59
Total de 50-54 ans		67	17,3%	37	25,0%	104
45-49 ans	Femme	20	3,8%	11	2,1%	31
	Homme	38	7,2%	10	1,9%	48
Total de 45-49 ans		58	15,0%	21	14,2%	79
40-44 ans	Femme	25	4,7%	9	1,7%	34
	Homme	35	6,6%	10	1,9%	45
Total de 40-44 ans		60	15,5%	19	13,5%	79
35-39 ans	Femme	15	2,8%	8	1,5%	23
	Homme	19	3,6%	6	1,1%	25
Total de 35-39 ans		34	8,8%	14	10,1%	48
30-34 ans	Femme	11	2,1%	2	0,4%	13
	Homme	18	3,4%	3	0,6%	21
Total de 30-34 ans		29	8,3%	5	3,4%	34
25-29 ans	Femme	2	0,4%	1	0,2%	3
	Homme	1	0,2%	1	0,2%	2
Total de 25-29 ans		3	0,8%	2	1,4%	5
<b>TOTAL</b>		<b>384</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>	<b>530</b>
Âge moyen		49,23 ans		49,61 ans		49,33 ans
Âge médian		50 ans		51 ans		50 ans

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● Enseignants - chercheurs / enseignants et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires - (suite2)

Remarque : les enseignants peuvent avoir plusieurs spécialités

Code CNU	EFFECTIFS PAR SPECIALITE ET SITE GEOGRAPHIQUE Enseignants : Enseignants-chercheurs				TOTAL 2023
	Anney	Bourget du Lac	Jacob Belleville	TOTAL 2023	
01 : Droit privé et sciences criminelles	1		14		15
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	25	4	11		40
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			10		10
12 : Langues et littératures germaniques et scandinaves			1		1
14E : Langues et littératures romanes (espagnol)		1	3		4
14I : Langues et littératures romanes (italien)			5		5
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
22 : Histoire et civilisations: histoire des mondes modernes, ...			6		6
21 : Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux			6		6
23 : Géographie physique, humaine, économique et régionale		8			8
24 : Aménagement de l'espace, urbanisme		1			1
25 : Mathématiques		13			13
26 : Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		7			7
27 : Informatique	19	9			28
28 : Milieux denses et matériaux	11	2			13
29 : Constituants élémentaires	6	7			13
31 : Chimie théorique, physique, analytique		8			8
32 : Chimie organique, minérale, industrielle		8			8
33 : Chimie des matériaux		9			9
35 : Structure et évolution de la terre et des autres planètes		8			8
36 : Terre solide: géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère		8			8
60 : Mécanique, génie mécanique, génie civil	13	17			30
61 : Génie informatique, automatique et traitement du signal	23				23
62 : Energétique, génie des procédés		12			12
63 : Electronique, optique et systèmes	8	12			20
66 : Physiologie			1		1
67 : Biologie des populations et écologie		11			11
71 : Sciences de l'information et de la communication		1			1
74 : Sciences et techniques des activités physiques et sportives		12			12
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>159</b>	<b>108</b>		<b>385</b>

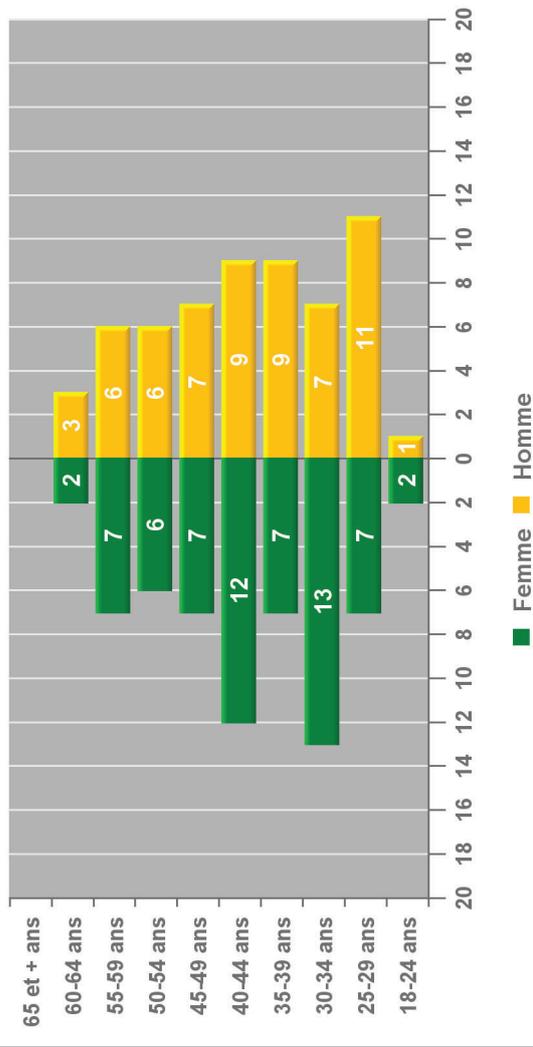
Spécialité	EFFECTIFS PAR SPECIALITE ET SITE GEOGRAPHIQUE Enseignants : Enseignants du second degré				TOTAL 2023
	Anney	Bourget du Lac	Jacob Belleville	TOTAL 2023	
H0202 : Lettres modernes	3	1			4
H0210 : Lettres-Histoire ->H0210	1				1
H0421 : Allemand	1				1
H0422 : Anglais	11	10	6		27
H0426 : Espagnol			4		4
H1000G : Histoire - Géographie (Géographie)		1			1
H1000H : Histoire - Géographie (Histoire)			1		1
H1300 : Mathématiques (2e degré)	6	2			8
H1400 : Technologie	1		1		2
H1413E : Sciences industrielles de l'ingénieur option informatique et numérique	1	1			2
H1414A : Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	11	2			13
H1414E : Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	1	3			4
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)	2	2			4
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	2	11	5		18
H4100 : Génie mécanique	1				1
H7100B : Biochimie, génie biologique (Biochimie)		1			1
H8010A : Economie et gestion (Gestion administrative)	2	1			3
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	2	1		5
L0210 : Lettres-Histoire ->L0210	1				1
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>51</b>	<b>19</b>		<b>148</b>

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021		2022		2023	
		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	1,7%	2	1,6%
	Homme	6	6,0%	4	3,4%	3	2,5%
Total de 60-64 ans		8	8,0%	6	5,2%	5	4,0%
55-59 ans	Femme	4	4,0%	6	5,2%	7	5,7%
	Homme	1	1,0%	4	3,4%	6	4,9%
Total de 55-59 ans		5	5,0%	10	8,6%	13	10,5%
50-54 ans	Femme	8	8,0%	7	6,0%	6	4,9%
	Homme	8	8,0%	6	5,2%	6	4,9%
Total de 50-54 ans		16	16,0%	13	11,2%	12	9,7%
45-49 ans	Femme	7	7,0%	8	6,9%	7	5,7%
	Homme	4	4,0%	6	5,2%	7	5,7%
Total de 45-49 ans		11	11,0%	14	12,1%	14	11,3%
40-44 ans	Femme	7	7,0%	7	6,0%	12	9,8%
	Homme	10	10,0%	8	6,9%	9	7,4%
Total de 40-44 ans		17	17,0%	15	12,9%	21	17,4%
35-39 ans	Femme	5	5,0%	6	5,2%	7	5,7%
	Homme	6	6,0%	12	10,3%	9	7,4%
Total de 35-39 ans		11	11,0%	18	15,5%	16	13,0%
30-34 ans	Femme	8	8,0%	13	11,2%	13	10,7%
	Homme	9	9,0%	11	9,5%	7	5,7%
Total de 30-34 ans		17	17,0%	24	20,7%	20	16,6%
25-29 ans	Femme	8	8,0%	4	3,4%	7	5,7%
	Homme	5	5,0%	9	7,8%	11	9,0%
Total de 25-29 ans		13	13,0%	13	11,2%	18	15,0%
18-24 ans	Femme	1	1,0%	2	1,7%	2	1,6%
	Homme	1	1,0%			1	0,8%
Total de 18-24 ans		2	2,0%	2	1,7%	3	2,4%
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>

PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2023</b>	<b>63</b>	<b>59</b>	<b>122</b>

	2021	2022	2023
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	42,1	41,3	40,8
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	41,6	41,4	40,6
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	42,5	41,1	41,0
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants	41	40	41
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	41	41	41
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	41	39	40,5

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

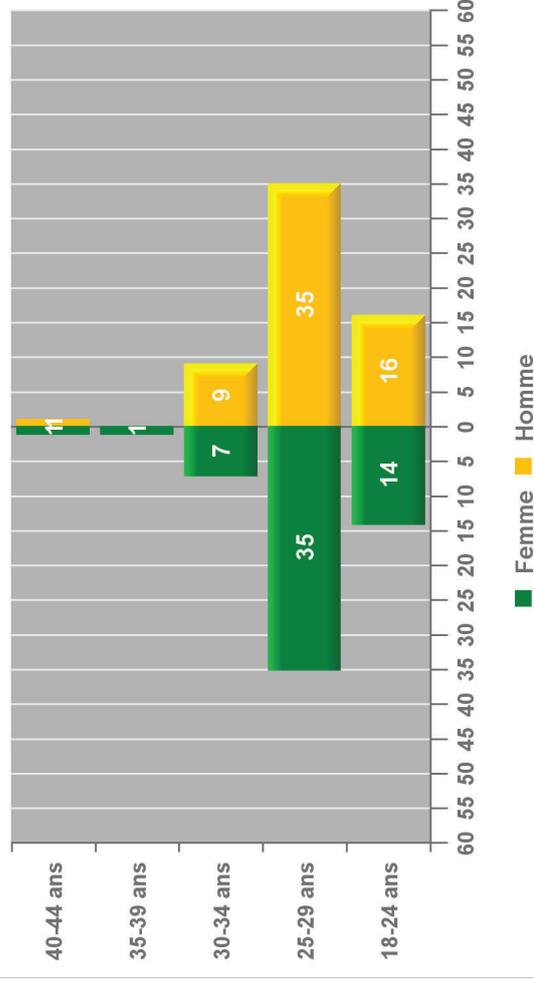
TRANCHE D'AGE	GENRE	2023		TOTAL 2023
		Effectif	%	
65 et + ans	Homme			
Total de 65 et + ans				
60-64 ans	Femme	2	1,6%	2
	Homme	3	2,5%	3
Total de 60-64 ans				
55-59 ans	Femme	7	5,7%	7
	Homme	6	4,9%	6
Total de 55-59 ans				
50-54 ans	Femme	6	4,9%	6
	Homme	6	4,9%	6
Total de 50-54 ans				
45-49 ans	Femme	7	5,7%	7
	Homme	7	5,7%	7
Total de 45-49 ans				
40-44 ans	Femme	12	9,8%	12
	Homme	9	7,4%	9
Total de 40-44 ans				
35-39 ans	Femme	7	5,7%	7
	Homme	9	7,4%	9
Total de 35-39 ans				
30-34 ans	Femme	13	10,7%	13
	Homme	7	5,7%	7
Total de 30-34 ans				
25-29 ans	Femme	7	5,7%	7
	Homme	11	9,0%	11
Total de 25-29 ans				
18-24 ans	Femme	2	1,6%	2
	Homme	1	0,8%	1
Total de 18-24 ans				
<b>TOTAL</b>		<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>122</b>
Âge moyen		40,81 ans		40,81 ans
Âge médian		41 ans		41 ans

## b) Les caractéristiques des effectifs

## • Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021		2022		2023	
		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					1	0,8%
	Homme			1	0,8%	1	0,8%
Total de 40-44 ans				1	0,8%	2	1,7%
35-39 ans	Femme	1	0,9%	3	2,4%	1	0,8%
	Homme	2	1,7%				
Total de 35-39 ans		3	2,6%	3	2,4%	1	0,8%
30-34 ans	Femme	5	4,3%	5	4,0%	7	5,9%
	Homme	3	2,6%	11	8,9%	9	7,6%
Total de 30-34 ans		8	7,0%	16	12,9%	16	13,4%
25-29 ans	Femme	30	26,1%	41	33,1%	35	29,4%
	Homme	43	37,4%	35	28,2%	35	29,4%
Total de 25-29 ans		73	63,5%	76	61,3%	70	58,8%
18-24 ans	Femme	18	15,7%	15	12,1%	14	11,8%
	Homme	13	11,3%	13	10,5%	16	13,4%
Total de 18-24 ans		31	27,0%	28	22,6%	30	25,2%
<b>TOTAL</b>		<b>115</b>	<b>100%</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>	<b>119</b>	<b>100%</b>

## PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2023</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>119</b>

	2021	2022	2023
Âge moyen des doctorants contractuels	26,2	26,7	26,8
Âge moyen des doctorants contractuels féminins	25,9	26,6	26,7
Âge moyen des doctorants contractuels masculins	26,5	26,9	26,8
Âge médian des doctorants contractuels	26	26	26
Âge médian des doctorants contractuels féminins	25	26	26
Âge médian des doctorants contractuels masculins	26	26	26

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

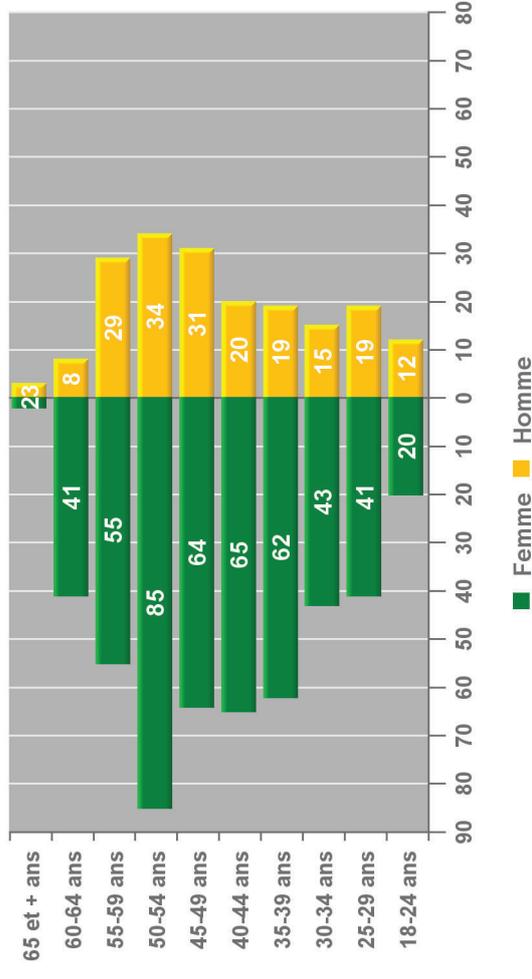
TRANCHE D'AGE	GENRE	2023		TOTAL 2023
		Effectif	%	
40-44 ans	Femme	1	0,8%	1
	Homme	1	0,8%	1
Total de 40-44 ans		2	1,7%	2
35-39 ans	Femme	1	0,8%	1
	Homme			
Total de 35-39 ans		1	0,8%	1
30-34 ans	Femme	7	5,9%	7
	Homme	9	7,6%	9
Total de 30-34 ans		16	13,4%	16
25-29 ans	Femme	35	29,4%	35
	Homme	35	29,4%	35
Total de 25-29 ans		70	58,8%	70
18-24 ans	Femme	14	11,8%	14
	Homme	16	13,4%	16
Total de 18-24 ans		30	25,2%	30
<b>TOTAL</b>		<b>119</b>	<b>100%</b>	<b>119</b>
Âge moyen		26,76 ans		26,76 ans
Âge médian		26 ans		26 ans

## b) Les caractéristiques des effectifs

## • BIATSS titulaires et contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021		2022		2023	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	1	0,2%			2	0,3%
	Homme	1	0,2%	2	0,3%	3	0,4%
Total de 65 et + ans		2	0,3%	2	0,3%	5	0,7%
60-64 ans	Femme	34	5,4%	38	5,8%	41	6,1%
	Homme	12	1,9%	7	1,1%	8	1,2%
Total de 60-64 ans		46	7,3%	45	6,8%	49	7,3%
55-59 ans	Femme	58	9,2%	62	9,4%	55	8,2%
	Homme	19	3,0%	25	3,8%	29	4,3%
Total de 55-59 ans		77	12,2%	87	13,2%	84	12,6%
50-54 ans	Femme	66	10,5%	74	11,2%	85	12,7%
	Homme	31	4,9%	29	4,4%	34	5,1%
Total de 50-54 ans		97	15,4%	103	15,7%	119	17,8%
45-49 ans	Femme	77	12,2%	73	11,1%	64	9,6%
	Homme	29	4,6%	29	4,4%	31	4,6%
Total de 45-49 ans		106	16,9%	102	15,5%	95	14,2%
40-44 ans	Femme	68	10,8%	69	10,5%	65	9,7%
	Homme	25	4,0%	23	3,5%	20	3,0%
Total de 40-44 ans		93	14,8%	92	14,0%	85	12,7%
35-39 ans	Femme	45	7,2%	54	8,2%	62	9,3%
	Homme	19	3,0%	16	2,4%	19	2,8%
Total de 35-39 ans		64	10,2%	70	10,6%	81	12,1%
30-34 ans	Femme	52	8,3%	48	7,3%	43	6,4%
	Homme	16	2,5%	13	2,0%	15	2,2%
Total de 30-34 ans		68	10,8%	61	9,3%	58	8,7%
25-29 ans	Femme	32	5,1%	45	6,8%	41	6,1%
	Homme	19	3,0%	19	2,9%	19	2,8%
Total de 25-29 ans		51	8,1%	64	9,7%	60	9,0%
18-24 ans	Femme	17	2,7%	18	2,7%	20	3,0%
	Homme	8	1,3%	14	2,1%	12	1,8%
Total de 18-24 ans		25	4,0%	32	4,9%	32	4,8%
<b>TOTAL</b>		<b>629</b>	<b>100%</b>	<b>658</b>	<b>100%</b>	<b>668</b>	<b>100%</b>

## PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2023</b>	<b>478</b>	<b>190</b>	<b>668</b>

	2021	2022	2023
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels	44,1	43,8	44,2
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	44,2	44,0	44,4
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	43,7	43,1	43,9
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels	45	45	46
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	45	45	45
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	45	45	46

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

		2023												TOTAL 2023		
		A+			A			B			C			NA		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme					1	0,1%	1	0,1%	1	0,1%					2
	Homme			2	0,3%	1	0,1%									3
Total de 65 et + ans				2	0,7%	2	1,4%	1	0,4%							5
60-64 ans	Femme	2	0,3%	8	1,2%	9	1,3%	22	3,3%							41
	Homme			3	0,4%	2	0,3%	3	0,4%							8
Total de 60-64 ans		2	40,0%	11	4,0%	11	8,0%	25	10,4%							49
55-59 ans	Femme			13	1,9%	13	1,9%	29	4,3%							55
	Homme			14	2,1%	6	0,9%	9	1,3%							29
Total de 55-59 ans				27	9,9%	19	13,8%	38	15,8%							84
50-54 ans	Femme	1	0,1%	31	4,6%	21	3,1%	32	4,8%							85
	Homme			21	3,1%	4	0,6%	9	1,3%							34
Total de 50-54 ans		1	20,0%	52	19,0%	25	18,1%	41	17,0%							119
45-49 ans	Femme			20	3,0%	18	2,7%	26	3,9%							64
	Homme	2	0,3%	20	3,0%	5	0,7%	4	0,6%							31
Total de 45-49 ans		2	40,0%	40	14,6%	23	16,7%	30	12,4%							95
40-44 ans	Femme			26	3,9%	13	1,9%	26	3,9%							65
	Homme			11	1,6%	3	0,4%	6	0,9%							20
Total de 40-44 ans				37	13,5%	16	11,6%	32	13,3%							85
35-39 ans	Femme			25	3,7%	16	2,4%	21	3,1%							62
	Homme			12	1,8%	2	0,3%	5	0,7%							19
Total de 35-39 ans				37	13,5%	18	13,0%	26	10,8%							81
30-34 ans	Femme			16	2,4%	10	1,5%	17	2,5%							43
	Homme			10	1,5%	3	0,4%	1	0,1%			1	0,1%			15
Total de 30-34 ans				26	9,5%	13	9,4%	18	7,5%			1	10,0%			58
25-29 ans	Femme			20	3,0%	5	0,7%	16	2,4%							41
	Homme			12	1,8%	3	0,4%	3	0,4%			1	0,1%			19
Total de 25-29 ans				32	11,7%	8	5,8%	19	7,9%			1	10,0%			60
18-24 ans	Femme			5	0,7%			10	1,5%			5	0,7%			20
	Homme			5	0,7%	3	0,4%	1	0,1%			3	0,4%			12
Total de 18-24 ans				10	3,6%	3	2,2%	11	4,6%			8	80,0%			32
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>274</b>	<b>100%</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>	<b>241</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>668</b>				<b>668</b>
Âge moyen			54,8 ans		43,01 ans		45,66 ans		45,51 ans		22,4 ans		44,24 ans			
Âge médian			53 ans		44 ans		47 ans		47 ans		20,5 ans		46 ans			

\* NA = agents en contrat d'apprentissage

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

\* NA = agents en contrat d'apprentissage

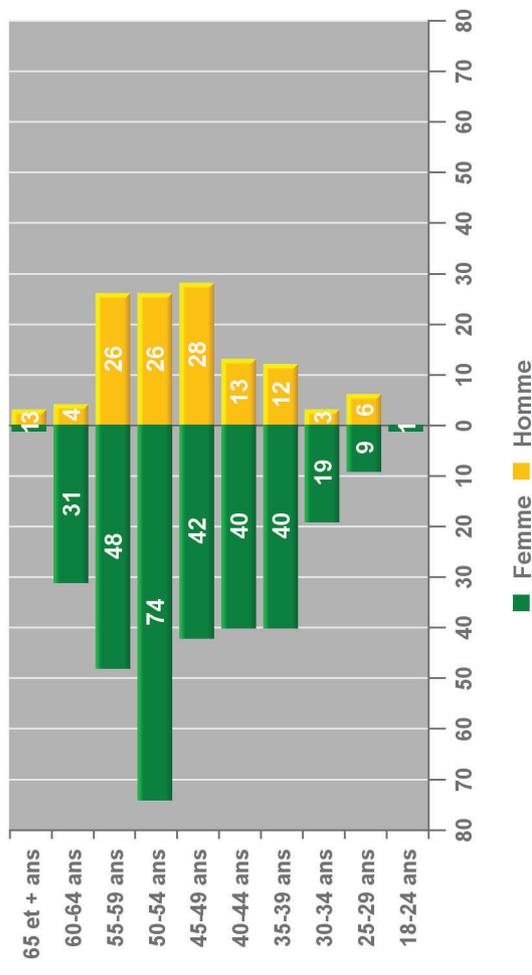
Effectifs BIATSS par site et catégorie	Annecy	Bourget du Lac	Chambéry	Jacob Bellecombette	Thonon les bains	Total
A+			5			5
A	54	110	64	46		274
B	33	51	32	22		138
C	61	67	45	67	1	241
NA	6	3		1		10
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>231</b>	<b>146</b>	<b>136</b>	<b>1</b>	<b>668</b>

## b) Les caractéristiques des effectifs

## • BIATSS titulaires

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021		2022		2023	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	1	0,2%			1	0,2%
	Homme	1	0,2%	2	0,5%	3	0,7%
Total de 65 et + ans		2	0,5%	2	0,5%	4	0,9%
60-64 ans	Femme	25	5,8%	27	6,4%	31	7,3%
	Homme	11	2,5%	5	1,2%	4	0,9%
Total de 60-64 ans		36	8,3%	32	7,6%	35	8,2%
55-59 ans	Femme	48	11,1%	51	12,1%	48	11,3%
	Homme	17	3,9%	22	5,2%	26	6,1%
Total de 55-59 ans		65	15,0%	73	17,3%	74	17,4%
50-54 ans	Femme	54	12,4%	62	14,7%	74	17,4%
	Homme	28	6,5%	26	6,1%	26	6,1%
Total de 50-54 ans		82	18,9%	88	20,8%	100	23,5%
45-49 ans	Femme	67	15,4%	55	13,0%	42	9,9%
	Homme	25	5,8%	26	6,1%	28	6,6%
Total de 45-49 ans		92	21,2%	81	19,1%	70	16,4%
40-44 ans	Femme	46	10,6%	42	9,9%	40	9,4%
	Homme	18	4,1%	17	4,0%	13	3,1%
Total de 40-44 ans		64	14,7%	59	13,9%	53	12,4%
35-39 ans	Femme	36	8,3%	41	9,7%	40	9,4%
	Homme	8	1,8%	8	1,9%	12	2,8%
Total de 35-39 ans		44	10,1%	49	11,6%	52	12,2%
30-34 ans	Femme	27	6,2%	19	4,5%	19	4,5%
	Homme	11	2,5%	8	1,9%	3	0,7%
Total de 30-34 ans		38	8,8%	27	6,4%	22	5,2%
25-29 ans	Femme	7	1,6%	7	1,7%	9	2,1%
	Homme	2	0,5%	2	0,5%	6	1,4%
Total de 25-29 ans		9	2,1%	9	2,1%	15	3,5%
18-24 ans	Femme	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%
	Homme	1	0,2%	2	0,5%		
Total de 18-24 ans		2	0,5%	3	0,7%	1	0,2%
<b>TOTAL</b>		<b>434</b>	<b>100%</b>	<b>423</b>	<b>100%</b>	<b>426</b>	<b>100%</b>

## PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>TOTAL 2023</b>	<b>305</b>	<b>121</b>	<b>426</b>

	2021	2022	2023
Âge moyen des BIATSS titulaires	47,1	47,5	48,0
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel féminin	46,8	47,5	47,9
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel masculin	47,8	47,5	48,1
Âge médian des BIATSS titulaires	48	49	49,5
Âge médian des BIATSS titulaires personnel féminin	48	49	50
Âge médian des BIATSS titulaires personnel masculin	49	49	49

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS titulaires - (suite1)

		2023												TOTAL 2023		
		A+			A			B			C			NA		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	TOTAL 2023
65 et + ans	Femme					1	0,2%									1
	Homme			2	0,5%	1	0,2%									3
Total de 65 et + ans				2	1,4%	2	1,8%									4
60-64 ans	Femme	2	0,5%	5	1,2%	9	2,1%			15	3,5%					31
	Homme			2	0,5%					2	0,5%					4
Total de 60-64 ans		2	40,0%	7	4,9%	9	8,2%			17	10,1%					35
55-59 ans	Femme			9	2,1%	13	3,1%			26	6,1%					48
	Homme			12	2,8%	6	1,4%			8	1,9%					26
Total de 55-59 ans				21	14,8%	19	17,3%			34	20,1%					74
50-54 ans	Femme	1	0,2%	27	6,3%	20	4,7%			26	6,1%					74
	Homme			15	3,5%	3	0,7%			8	1,9%					26
Total de 50-54 ans		1	20,0%	42	29,6%	23	20,9%			34	20,1%					100
45-49 ans	Femme			11	2,6%	15	3,5%			16	3,8%					42
	Homme	2	0,5%	17	4,0%	5	1,2%			4	0,9%					28
Total de 45-49 ans		2	40,0%	28	19,7%	20	18,2%			20	11,8%					70
40-44 ans	Femme			10	2,3%	11	2,6%			19	4,5%					40
	Homme			7	1,6%	1	0,2%			5	1,2%					13
Total de 40-44 ans				17	12,0%	12	10,9%			24	14,2%					53
35-39 ans	Femme			10	2,3%	13	3,1%			17	4,0%					40
	Homme			5	1,2%	2	0,5%			5	1,2%					12
Total de 35-39 ans				15	10,6%	15	13,6%			22	13,0%					52
30-34 ans	Femme			4	0,9%	5	1,2%			10	2,3%					19
	Homme			1	0,2%	2	0,5%									3
Total de 30-34 ans				5	3,5%	7	6,4%			10	5,9%					22
25-29 ans	Femme			1	0,2%	3	0,7%			5	1,2%					9
	Homme			4	0,9%					2	0,5%					6
Total de 25-29 ans				5	3,5%	3	2,7%			7	4,1%					15
18-24 ans	Femme															1
	Homme									1	0,2%					
Total de 18-24 ans										1	0,6%					1
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>	<b>426</b>	<b>100%</b>					<b>426</b>
Âge moyen			54,8 ans		48,11 ans		47,93 ans		47,72 ans		47,99 ans					47,99 ans
Âge médian			53 ans		50 ans		48 ans		50 ans		49,5 ans					49,5 ans

\* NA = agents en contrat d'apprentissage

## b) Les caractéristiques des effectifs

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

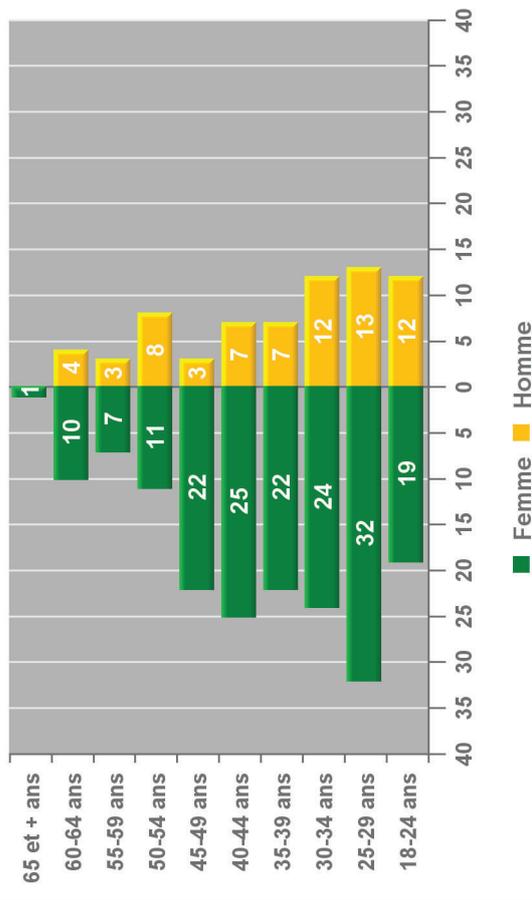
	Effectifs
BAP A Sciences du vivant	3
BAP B Sciences chimiques Sciences des matériaux	14
BAP C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	21
BAP D Sciences humaines et sociales	2
BAP E Informatique, statistique et calcul scientifique	33
BAP F Documentation Culture Communication Edition et TICE	16
BAP G Patrimoine Logistique et Prévention	34
BAP J Gestion et pilotage	139
<b>Total</b>	<b>262</b>

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021		2022		2023	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme					1	0,4%
	Homme						
Total de 65 et + ans						1	0,4%
60-64 ans	Femme	9	4,6%	11	4,7%	10	4,1%
	Homme	1	0,5%	2	0,9%	4	1,7%
Total de 60-64 ans		10	5,1%	13	5,5%	14	5,8%
55-59 ans	Femme	10	5,1%	11	4,7%	7	2,9%
	Homme	2	1,0%	3	1,3%	3	1,2%
Total de 55-59 ans		12	6,2%	14	6,0%	10	4,1%
50-54 ans	Femme	12	6,2%	12	5,1%	11	4,5%
	Homme	3	1,5%	3	1,3%	8	3,3%
Total de 50-54 ans		15	7,7%	15	6,4%	19	7,9%
45-49 ans	Femme	10	5,1%	18	7,7%	22	9,1%
	Homme	4	2,1%	3	1,3%	3	1,2%
Total de 45-49 ans		14	7,2%	21	8,9%	25	10,3%
40-44 ans	Femme	22	11,3%	27	11,5%	25	10,3%
	Homme	7	3,6%	6	2,6%	7	2,9%
Total de 40-44 ans		29	14,9%	33	14,0%	32	13,2%
35-39 ans	Femme	9	4,6%	13	5,5%	22	9,1%
	Homme	11	5,6%	8	3,4%	7	2,9%
Total de 35-39 ans		20	10,3%	21	8,9%	29	12,0%
30-34 ans	Femme	25	12,8%	29	12,3%	24	9,9%
	Homme	5	2,6%	5	2,1%	12	5,0%
Total de 30-34 ans		30	15,4%	34	14,5%	36	14,9%
25-29 ans	Femme	25	12,8%	38	16,2%	32	13,2%
	Homme	17	8,7%	17	7,2%	13	5,4%
Total de 25-29 ans		42	21,5%	55	23,4%	45	18,6%
18-24 ans	Femme	16	8,2%	17	7,2%	19	7,9%
	Homme	7	3,6%	12	5,1%	12	5,0%
Total de 18-24 ans		23	11,8%	29	12,3%	31	12,8%
<b>TOTAL</b>		<b>195</b>	<b>100%</b>	<b>235</b>	<b>100%</b>	<b>242</b>	<b>100%</b>

## PYRAMIDE DES ÂGES



Femmes	Hommes	TOTAL
173	69	242

	2021	2022	2023
Âge moyen des BIATSS contractuels	37,4	37,1	37,7
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel féminin	38,4	38,0	38,2
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel masculin	34,9	34,4	36,4
Âge médian des BIATSS contractuels	35	34	36
Âge médian des BIATSS contractuels personnel féminin	35,5	35,5	38
Âge médian des BIATSS contractuels personnel masculin	34	30	33

## b) Les caractéristiques des effectifs

## ● BIATSS contractuels - (suite)

		2023												TOTAL 2023		
TRANCHE D'AGE	GENRE	A			B			C			NA					
		Effectif	%		Effectif	%		Effectif	%		Effectif	%				
65 et + ans	Femme							1	0,4%						1	
Total de 65 et + ans								1	1,4%						1	
60-64 ans	Femme	3	1,2%					7	2,9%						10	
	Homme	1	0,4%	2	0,8%			1	0,4%						4	
Total de 60-64 ans		4	3,0%	2	7,1%			8	11,1%						14	
55-59 ans	Femme	4	1,7%					3	1,2%						7	
	Homme	2	0,8%					1	0,4%						3	
Total de 55-59 ans		6	4,5%					4	5,6%						10	
50-54 ans	Femme	4	1,7%	1	0,4%			6	2,5%						11	
	Homme	6	2,5%	1	0,4%			1	0,4%						8	
Total de 50-54 ans		10	7,6%	2	7,1%			7	9,7%						19	
45-49 ans	Femme	9	3,7%	3	1,2%			10	4,1%						22	
	Homme	3	1,2%												3	
Total de 45-49 ans		12	9,1%	3	10,7%			10	13,9%						25	
40-44 ans	Femme	16	6,6%	2	0,8%			7	2,9%						25	
	Homme	4	1,7%	2	0,8%			1	0,4%						7	
Total de 40-44 ans		20	15,2%	4	14,3%			8	11,1%						32	
35-39 ans	Femme	15	6,2%	3	1,2%			4	1,7%						22	
	Homme	7	2,9%												7	
Total de 35-39 ans		22	16,7%	3	10,7%			4	5,6%						29	
30-34 ans	Femme	12	5,0%	5	2,1%			7	2,9%						24	
	Homme	9	3,7%	1	0,4%			1	0,4%		1	0,4%			12	
Total de 30-34 ans		21	15,9%	6	21,4%			8	11,1%		1	10,0%			36	
25-29 ans	Femme	19	7,9%	2	0,8%			11	4,5%						32	
	Homme	8	3,3%	3	1,2%			1	0,4%		1	0,4%			13	
Total de 25-29 ans		27	20,5%	5	17,9%			12	16,7%		1	10,0%			45	
18-24 ans	Femme	5	2,1%					9	3,7%		5	2,1%			19	
	Homme	5	2,1%	3	1,2%			1	0,4%		3	1,2%			12	
Total de 18-24 ans		10	7,6%	3	10,7%			10	13,9%		8	80,0%			31	
<b>TOTAL</b>		<b>132</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>			<b>72</b>	<b>100%</b>		<b>10</b>	<b>100%</b>			<b>242</b>	
Âge moyen		37,54 ans			36,75 ans			40,33 ans			22,4 ans			37,65 ans		
Âge médian		36,5 ans			34,5 ans			41 ans			20,5 ans			36 ans		

\* NA = agents en contrat d'apprentissage





### a) Le recrutement de fonctionnaires

44

Entrées des enseignantes - chercheurs / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2023

44

Recrutement des enseignantes - chercheurs / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2023

45

Entrées des BIATSS titulaires en 2023

46

Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2023

47

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

48

Entrées des enseignantes - chercheurs / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels en 2023

48

Entrées des BIATSS contractuels en 2023

49

### c) Les stagiaires

51

Affectation des stagiaires

51

## a) Le recrutement de fonctionnaires

### Entrées des enseignantes - chercheurs / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2023

FILIERE	GRADE	MODE DE RECRUTEMENT												TOTAL ENTRÉES 2023		
		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		1													1
	Professeur des universités de 2e classe		2													2
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel															0
	Maître de conférences hors classe															0
	Maître de conférences classe normale	4	10					1	1							16
	Professeur agrégé hors classe		1													1
	Professeur agrégé classe exceptionnelle		1													1
	Professeur agrégé classe normale	1	2													3
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	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	2	1													3
	Professeur certifié EPS hors classe															0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle															0
	Professeur certifié EPS classe normale															0
	Professeur des lycées professionnels hors classe															0
	Professeur des lycées professionnels classe normale															0
TOTAL ENSEIGNANTES- CHERCHEURES / ENSEIGNANTS- CHERCHEURS / ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	7	19	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	28

\* MAD : Mise A Disposition

## a) Le recrutement de fonctionnaires

## Recrutement des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2023

CAT.	FILIÈRE	SPECIALITÉ	CORPS	ARTICLE DE RECRUTEMENT	COMPOSANTE D'AFFECTATION	LABORATOIRE DE RATTACHEMENT	NOMBRE DE MEMBRES DE JURY		PART DES FEMMES DANS LA COMPOSITION DES JURYS	PRÉSIDENCE DU JURY (PH)	NOMBRE DE DOSSIERS RECEVABLES		NOMBRE DE CANDIDATS PRÉSENTS		NOMBRE DE CANDIDATS CLASSÉS		CANDIDATS RETENUS				
							F	H			F	H	F	H	F	H	F	H			
A+	ENSEIGNANTES / CHERCHEUSES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Libellé CNU/Discipline																			
		29	Constituants élémentaires	PR	46.1°	SceM	LAPP	4	4	50,0%	H	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
		60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	PR	46.4°	SceM	ISTerre	4	4	50,0%	H	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	PR	46.1°	PAC	LISTIC	3	5	37,5%	H	1	11	1	3	1	3	1	3	1	1
		63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	PR	46.1°	SceM	CROMA	3	5	37,5%	H	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1
		01	Droit privé et sciences criminelles	MCF	26-1-1°	FD	Centre Favre	6	6	50,0%	H	18	19	4	3	4	3	4	3	1	1
		02	Droit public	MCF	26-1-1°	FD	Centre Favre	4	4	50,0%	H	20	35	5	5	4	4	4	4	1	1
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-1-1°	IAE	IREGE	4	4	50,0%	F	14	14	3	4	2	3	4	2	3	1
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-1-1°	IAE	IREGE	4	4	50,0%	H	16	13	3	2	1	2	1	2	1	1
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-1-1°	IUT A	IREGE	4	4	50,0%	H	26	22	1	1	1	1	1	1	1	1
		14I	Etudes romanes : Italien	MCF	26-1-1°	LLSH	LLSETI	4	4	50,0%	F	31	34	2	6	2	6	2	6	1	1
		16	Psychologie et ergonomie	MCF	26-1-1°	LLSH	LIP-PC2S	6	6	50,0%	F	5	7	2	3	2	1	1	1	1	1
		23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	MCF	26-1-1°	SceM	EDYTEM	4	4	50,0%	H	11	17	3	3	2	1	1	1	1	1
		25	Mathématiques	MCF	26-1-1°	SceM	LAMIA	4	4	50,0%	H	9	36	1	9	1	5	5	1	1	1
		27	Informatique	MCF	26-1-1°	IAE	LISTIC	4	4	50,0%	H	14	20	3	3	1	2	1	2	1	1
		27	Informatique	MCF	26-1-1°	IUT A	LISTIC	4	4	50,0%	H	8	24	1	7	1	5	1	5	1	1
		27	Informatique	MCF	26-1-1°	IUT A	LISTIC	4	4	50,0%	H	8	26	1	7	1	6	1	6	1	1
		35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	MCF	26-1-1°	SceM	ISTerre	4	4	50,0%	H	4	14	1	5	1	4	1	4	1	1
		60/61	Mécanique, génie mécanique, génie civil / Energétique, génie des procédés	MCF	26-1-1°	PAC	LOCIE	5	7	41,6%	H	6	24	5	5	1	1	1	1	1	1
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	MCF	26-1-1°	IUT A	SYMME	4	4	50,0%	F	12	12	2	1	1	1	1	1	1	1		
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	MCF	26-1-1°	SceM	LIBM	4	4	50,0%	H	3	21	4	4	4	4	4	4	1	1		
H0422	Anglais	PRAG		FD		5	3	62,5%	H	7	8	2	5	2	4	2	4	1	1		
H0422	Anglais	PRAG		IUT C (SGM)		3	5	37,5%	H	6	5	3	2	3	1	1	1	1	1		
H0422	Anglais	PRAG		SceM		5	3	62,5%	H	9	5	3	1	3	0	1	1	1	1		
H0422	Anglais	PRAG		FD		5	3	62,5%	H	7	9	2	5	2	4	2	4	1	1		
H1300	Mathématiques	PRAG		PAC		3	5	37,5%	H	7	31	3	4	3	4	3	4	1	1		
H1413	Sciences industrielles de l'ingénieur option informatique et numérique	PRAG		IUT A (GEII)		2	6	25,0%	H	10	10	2	2	2	2	2	2	1	1		
H1414	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	PRAG		IUT C (SGM)		1	7	12,5%	H	1	10	1	6	1	6	1	6	1	1		
H1500	Physique-Chimie	PRAG		IUT A (MPH)		3	5	37,5%	H	7	16	2	3	1	3	1	3	1	1		
H1900	Education physique et sportive	PRAG		IUT A (SDS)		1	7	12,5%	H	3	18	1	2	1	2	1	2	1	1		
H1900	Education physique et sportive	PRAG		SceM (STAPS)		4	4	50,0%	H	2	5	2	2	2	1	1	1	1	1		



a) Le recrutement de fonctionnaires

Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2023

CAT.	FILIERE	SI FILIERE "ITRF"		CORPS	NATURE	NB DE POSTE	AFFECTATION	MEMBRES DE JURYS		Part des femmes dans la composition des jurys	Présidence du jury (F/H)	NOMBRE D'INSCRITS		NOMBRE ADMISSIBLES		NOMBRE PRESENTS		NOMBRE ADMIS (L/P/LC)		NOMBRE D'AFPECTES				
		BAP	EMPLOI TYPE					F	H			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	ITRF	E	E1A41 - Chef de projet ou expert-e en ingénierie des systèmes d'information	IGR	interne	1	DN	3	3	0.5	H	9	1	6	1	2	1	2	1	2	1	1	1	
	ITRF	E	E1C43 - Chef de projet ou expert en ingénierie logicielle	IGR	externe	1	PAC - LISTIC	3	3	0.5	F	10		3	CI	1				CI	CI	CI	CI	
	ITRF	E	E2A41 - Administrateur -trice des systèmes d'information	IGE	externe	1	DN	3	3	0.5	H	8		4		1		1		CI	CI	CI	CI	
	ITRF	E	E2A41 - Administrateur -trice des systèmes d'information	IGE	interne	1	DN	3	3	0.5	H	9		3		2		2					1	1
	ITRF	J	J2C48 - Chargé-e des achats et des marchés	IGE	interne	1	DAF	3	3	0.5	H	6	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	ITRF	B	B3C43 - Assistante- ingénieur-e en science des matériaux / caractérisation	ASI	externe	1	SCEM	3	3	0.5	H	8	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1
	ITRF	C	C3B41 - Assistant-e ingénieur-e en instrumentation et techniques	ASI	repyramidage	1		3	3	0.5	H	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
	ITRF	E	E3A41 - Gestionnaire d'application/ assistance support	ASI	repyramidage	1		3	3	0.5	H	2		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	ITRF	E	E3B42 - gestionnaire d'infrastructures	ASI	externe	2	DN		3	3	0.5	F	18		7	2		4	2		3	2		2
	ITRF	E	E3B42 - gestionnaire d'infrastructures	ASI	interne	1	IUT A		3	3	0.5	F	12		8	1		1	1		1	1		1
B	ITRF	J	J3C44 - Assistante-e en gestion administrative	ASI	externe	1	DAPAC	3	3	0.5	H	23	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
	ITRF	C	C4B41 - Technicien-ne en instrumentation, expérimentation et mesure	TECH	externe	2	IUT C PAC	3	3	0.5	F	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	ITRF	C	C4C44 - Technicien-ne électrotechnicien-ne	TECH	externe	1	IUTA	CO Lyon I	CO Lyon I	0.5	CO Lyon I	2		1	1	1	1	CO Lyon	CO Lyon	1	1	1	1	
	ITRF	G	G4A46 - Technicien-ne en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	TECH	interne	1	DIRPAT	3	3	0.5	F	4		1				1		CI	CI	CI	CI	
	ITRF	J	J4C42 - Technicien-ne en gestion administrative	TECH	externe	1	DDRV	CO Lyon III	CO Lyon III	0.5	CO Lyon III	29	9	1	2	1	1	CO Lyon	CO Lyon	5	1	1	1	
	ITRF	J	J4C42 - Technicien-ne en gestion administrative	TECH	interne	2	SCEM DRH	CO ENS	CO ENS	0.5	CO ENS Lyon	46	11		3	3	3	CO ENS	CO ENS	4	2	2	2	
	AENES			SAENES	BOE	1		CI	CI	0.5	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI
	ITRF	F	F5A41 - Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales	ATRF	BOE	1	SCDBU	4	0	1	F	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	ITRF	J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF	concours direct	3	IAE Amney Agence		3	2	0.6	F	25	2	13	1	14	13	1	14	5	5	2	2
	AENES			ADJAENES	BOE	2		CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI
AENES			ADJAENES	externe	3	DIRPAT DDRV	Rectorat	Rectorat	0.5	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	30	2	3	2	1
AENES			ADJAENES	interne	2		Rectorat	Rectorat	0.5	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	Rectorat	31		4	4	1
AENES			ADJAENES	PACTE	1		CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	
ITRF	J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF P2	externe	5	IUT A (x2) PAC Bourget du	CO Lyon II	CO Lyon II	0.5	CO Lyon II	24	10	1	5	5	5	CO Lyon	CO Lyon	8	1	5	4	1	
ITRF	J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF P2	interne	2	IUT C IUT A	CO Lyon I	CO Lyon I	0.5	CO Lyon I	40	8		3	3	3	CO Lyon	CO Lyon	6		3	2	2	
BIB	J	J	Magasinier des bibliothèques	MAG	concours direct	1	SCDBU	2	3	0.4	F	8	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	

CI : concours infructueux, CO : Centre Organisateur

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

**Entrées des enseignantes - chercheurs contractuelles / enseignantes et enseignants et chercheurs contractuels / enseignants en 2023**

### 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
Enseignants associés - Article code de l'éducation L 952-1		1		de 1 à 3 ans		
Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques (Article 6 ter*) : Article L. 332-5		3				
Recrutement (Article AL 4-2) Article L 332-2	14			jusqu'à 1 an		
Recrutement Article L 954-3 2°						
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		1				
Travailleurs handicapés (Article 27*) : L 352-1				de 3 à 6 ans		

### Sur des emplois non permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS			DUREE DES CONTRATS		
	A+	F	H	A+	F	H
Recrutement (Article AL 4-2) Article L 332-2						
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)		9	8		jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
		16	25		de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans

### Répartition par niveau et par type de contrats

NIVEAU	Type de contrats						TOTAL 2023
	CDD		CDI				
	F	H	F	H	F	H	
ATER	4	3					7
Lecteurs	1	1					2
Enseignant associé	1	3					4
Enseignant contractuel	13	12					25
Enseignant-chercheur contractuel junior	5	4					9
Chaire Professeur Junior (CPJ)		1					1
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>

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

\* hors apprentis

### Entrées des BIATSS contractuels en 2023 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						DUREE DES CONTRATS																	
	A+	F	H	A	F	H	A+	F	H	A	F	H	A+	F	H	A	F	H	A+	F	H	A	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 )																																				
Contractuels sur emplois à « temps incomplet » ( Article L. 332-3 du CGFP )						1																														
Fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (Article L 954-3 1° du code de l'éducation)	14			5																											14	6				
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*)						1																														

### Sur des besoins non permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS												DUREE DES CONTRATS																													
	A						B						C						A+						F						H											
	A+	F	H	A	F	H	A+	F	H	A	F	H	A+	F	H	A	F	H	A+	F	H	A	F	H	A+	F	H	A	F	H	A+	F	H	A	F	H						
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet ( Articles L. 332-22, L. 332-28 )		2	1																																							
Contrat sur projet ou opération identifiée (Articles L. 332-24, L. 332-25, L. 332-26, L. 322-28 du CGFP)				12																																						
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)		2	2																																							
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet (Article 332-7 du CGFP)																																										
Fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (Article L 954-3 1° du code de l'éducation)				19																																						

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

\* hors apprentis

## Entrées des BIATSS contractuels en 2023

## Répartition par niveau et par type de contrats

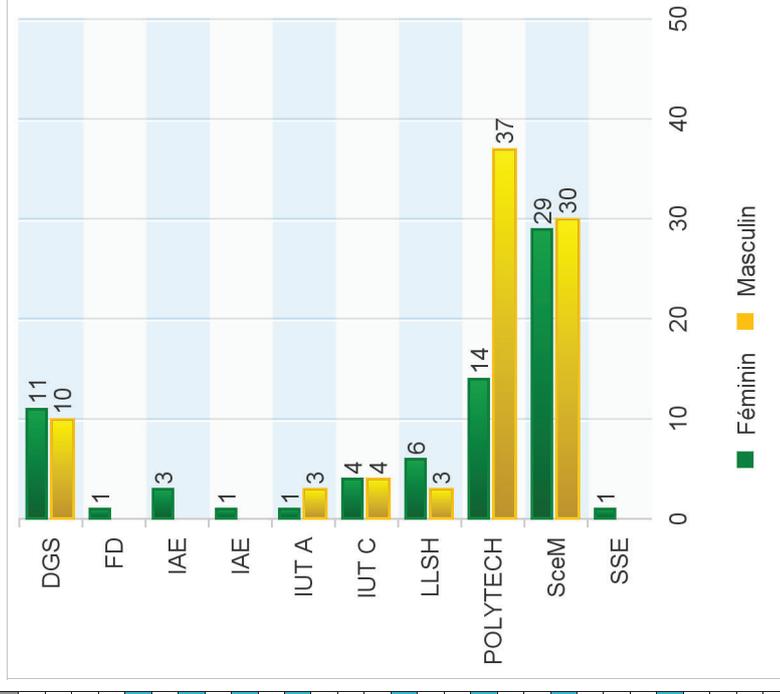
NIVEAU	Type de contrats						TOTAL 2023
	CDD			CDI			
	F	H	H	F	H	H	
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Expert de haut niveau							
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté		2					2
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant	5	6					11
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études	10	4					14
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant	4						4
Contractuel Cat.A Bibliothèque - Niveau Bibliothécaire							
Contractuel Cat.A Santé Infirmier	1			1			2
Contractuel Cat.A Santé Psychologue	1				2		3
Contractuel cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque	14	7		2	1		24
Contractuel cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque	49	8		2	1		60
Contractuel Cat.A Santé Médecin				2			2
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGR		4					4
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE	18	9		7	2		36
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI	10	6		4	2		22
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>46</b>		<b>18</b>	<b>8</b>		<b>184</b>

## c) Les stagiaires

### Affectation des stagiaires

L'effectif pris en compte concerne les stagiaires étudiants ayant perçu une gratification de stage et/ou enregistrés dans notre SIRH sur la période du 01/01/2023 au 31/12/2023.

Affectation d'accueil niveau 1	Affectation d'accueil niveau 2	Nb femmes	Nb hommes	Total
DGS	DGS : Direction générale des services DN : Direction du Numérique DP : Direction du Patrimoine DRI : Direction des Relations Internationales	8 1 1 1	4 4 1 1	12 5 2 2
<b>Sous-total DGS</b>		<b>11</b>	<b>10</b>	<b>21</b>
FD	Laboratoire CERDAF : Centre de Recherche en Droit Antoine Favre	1		1
<b>Sous-total FD</b>		<b>1</b>		<b>1</b>
IAE	Laboratoire IREGE : Institut de Recherche en Gestion et Economie	3		3
<b>Sous-total IAE</b>		<b>3</b>		<b>3</b>
IAE	Direction IAE	1		1
<b>Sous-total IAE</b>		<b>1</b>		<b>1</b>
IUT A	Département GMP Service informatique IUT A Services administratifs IUT A		2 1 1	2 1 1
<b>Sous-total IUT A</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
IUT C	Laboratoire LEPMI : Laboratoire d'Electrochimie et de Physicochimie des Matériaux et des Interfaces Laboratoire LMOPS : Laboratoire des Matériaux Organiques à Propriétés Spécifiques	4 1	3 1	7 1
<b>Sous-total IUT C</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
LLSH	Laboratoire LLESETI : Langues, Littérature, Sociétés, Études transfrontalières et internationales Laboratoire LPNC : Laboratoire de Psychologie et Neurocognition	1 5	1 3	1 8
<b>Sous-total LLSH</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
POLYTECH	Laboratoire LISTIC : Laboratoire d'Informatique, Syst, Traitement de l'Info et de la Connaissance Laboratoire LOCIE : Laboratoire proCédés énergie bâtImEnt Laboratoire SYMME : Systèmes et Matériaux pour la Mécatronique	4 4 6	9 14 14	13 18 20
<b>Sous-total POLYTECH</b>		<b>14</b>	<b>37</b>	<b>51</b>
SceM	Administration générale SceM Institut des Sciences de la Terre Laboratoire CARRTEL : Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Ecosystèmes Limniques Laboratoire CROMA : Centre de Radiofréquences, Optique et Micro-nanoélectronique des Alpes Laboratoire EDYTEM : Laboratoire Environnements, Dynamiques et Territoires de la Montagne Laboratoire LAMA : Laboratoire de Mathématiques Laboratoire LECA : Laboratoire d'Ecologie Alpine Laboratoire LIBM : Laboratoire Interuniversitaire de Biologie de la Motricité	2 2 1 19 2 1 2	1 4 6 8 2 1 3	3 6 7 27 4 2 5
<b>Sous-total SceM</b>		<b>29</b>	<b>30</b>	<b>59</b>
SSE	SSE : Service de Santé Etudiant	1		1
<b>Sous-total SSE</b>		<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>87</b>	<b>158</b>





# 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

## 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

53

### a) Les mobilités

54

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

55

Enseignantes - chercheurs / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2023

56

Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2023

57

Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2023

58

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

59

Sorties des Enseignantes - chercheurs / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2023

60

Sorties des personnels BIATSS titulaires en 2023

61

Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2023

62

Départ en retraite des agents titulaires et contractuels

63

### 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### 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+	Emplois Fonctionnels	1	6	5	1	1	1		
	AAE								
	Conservateurs								
	BIB								
	IGR	5	40	99	1	3	4	1	1
	IGE	43	508	320	27	10	29	8	7
A	ASI	10	187	134	5	3	7	1	2
	Médecin	2	3	1	2		2		
	Psychologue	1	12	3	1		1		
	ASS	2	29	1	1		1		1
	INFIRM	1	28	1	1		1		
	SAENES + TECH	16	121	51	9	4	9	4	3
B	BIBAS								
	ADJENES + ATEE + ATRF	37	368	266	26	7	33		4
C	MAG	3	92	51	2	1	3		

#### 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	
	PR	4	1	20	3	3	1	2	
A+	MCF	16	205	338	5	11	13	3	
	PRAG	10	49	117	3	6	7	2	
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. Le 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 au 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)
- 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 2023

FILIÈRE	GRADE	NOMBRE DE PROMOUVABLES		NOMBRE DE PROMIUS			% DE PROMUS / PROMOUVABLES		DUREE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE			CORPUS			TOTAL 2023					
		F	H	TABLEAU D'AVANCEMENT			F	H	F	H	F	H	CONCOURS			F	H	TOTAL		
				F	H	H							F	H	F				H	F
ENSEIGNANTES - CHERCHEUSES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er échelon	9	28	2	3			22%	11%								2	3	5	
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon	4	16	1				6%									0	1	1	
	Professeur des universités de 1ère classe	15	24	3	4			20%	17%			1					3	5	8	
	Professeur des universités de 2e classe	4	12	1	2			25%	17%			2	1	2			1	4	5	
	Maître de conférences hors classe exceptionnel																			
	Maître de conférences hors classe	23	49	3	7			13%	14%								3	7	10	
	Maître de conférences classe normale																0	0	0	
<b>TOTAL ENSEIGNANTES - CHERCHEUSES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS</b>		<b>55</b>	<b>129</b>	<b>9</b>	<b>17</b>			<b>16%</b>	<b>13%</b>			<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>10</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	Professeur agrégé classe exceptionnelle	12	13			2	2	17%	15%								2	2	4	
	Professeur agrégé hors classe	8	11			4	2	50%	18%								4	2	6	
	Professeur agrégé classe normale	9	16								1						1	0	1	
	Professeur certifié classe exceptionnelle																0	0	0	
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle	1	2														0	0	0	
	Professeur certifié hors classe	4	3			1	1	25%	33%								1	1	2	
	Professeur certifié classe normale																0	0	0	
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle	1															0	0	0	
	Professeur certifié EPS hors classe	2				1			50%								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	1															0	0	0		
<b>TOTAL ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS</b>		<b>34</b>	<b>49</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>21%</b>	<b>12%</b>			<b>1</b>					<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	
CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS	ATER																			
	Lecteurs																1		1	
	Associés																			
	Enseignant contractuel																			
	Enseignant-chercheur contractuel junior																			
	Enseignant contractuel CDI																			
Enseignant contractuel CDI ACCENTS																				
<b>TOTAL CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS</b>																			<b>1</b>	
<b>TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS</b>		<b>89</b>	<b>178</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>8%</b>	<b>3%</b>			<b>1</b>	<b>4</b>				<b>18</b>	<b>29</b>	<b>47</b>	

# 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

Personnels BIA TSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2023

FILIÈRE	GRADE	GRADE										CORPS										TOTAL DE PROMUS 2023							
		NOMBRE DE PROMOUVABLES		TABLEAU D'AVANCEMENT		% DE PROMUS / PROMOUVABLES		EXAMEN PROFESSIONNEL		INTERNE		EXTERNE		AUTRES (concours direct + BOE)		DROIT COMMUN		VOIE EXCEPTIONNELLE											
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
	Autres corps FP																												
	AAE HC	2	2																										
	AAE DIR SERV		1																										
	APAE	4																											
	AAE	22	5																										
	INFIRMIER HC																												
	INFIRMIER CS																												
	INFIRMIER CN																												
	ASS PRINC SERV SOCIAL	1																											
	ASS SERV SOCIAL CS																												
	ASS SERV SOCIAL CN																												
	SAENES CE	7	2	1		14,29%		2																					
	SAENES CS	7	2	2		28,57%		2		1																			
	SAENES CN	53	4							1																			
	ATEE P 1C																												
	ATEE P 2C																												
	ATEE																												
	ADJENES PRINC 1C	25	3	3	1	12,00%	33,33%																						
	ADJENES PRINC 2C	2		1		50,00%																							
	ADJENES																												
	<b>TOTAL ATSS</b>	<b>123</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>5,69 %</b>	<b>5,26 %</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	
	CONSER GENERAL BIB	2	2																										
	CONSER CHEF BIB																												
	CONSER BIB	3	1																										
	BIB HC																												
	BIB	9	2																										
	BIB ASS SPE CE	4																											
	BIB ASS SPE CS																												
	BIB ASS SPE CN	12	1																										
	MAG P 1C	7		2		28,57%																							
	MAG P 2C																												
	MAG																												
	<b>TOTAL BIB</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5,41 %</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>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	
	IGR HC	3	4	1		33,33%																							
	IGR	64	51																										
	IGE HC	20	10	2	1	10,00%	10,00%																						
	IGE CN	12	28							1																			
	ASI	58	22					1	2																				
	TECH CE	10	4	1		10,00%		2																					
	TECH CS	4	4					3	3																				
	TECH CN	89	32							2																			
	ATRF P 1C	3	2	1		33,33%																							
	ATRF P 2C	8	29	4		50,00%		1		2																			
	ATRF																												
	<b>TOTAL ITRF</b>	<b>271</b>	<b>186</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>3,32 %</b>	<b>0,54 %</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>49</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. Les droits à avancement et à la retraite varient selon la nature de la disponibilité et la date de celle-ci vu les nouveautés introduites par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. 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 corps d'origine. A l'expiration d'une période de disponibilité d'office, le fonctionnaire est soit réintégré dans son corps 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 sous CDD. La portabilité du CDI permet à l'employeur public qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur public, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de la même catégorie hiérarchique.

#### • 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 Territoriale, hospitalière ou d'Etat permet aux personnes peu ou pas qualifiées (niveau inférieur au baccalauréat), entre 16 et 28 ans 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 sous contrat à durée déterminée. 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 contractuels en 2023

NIVEAU	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE												CESSATION D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE						TOTAL SORTIES 2023							
	CONCOURS		FIN DE CDD		RUPTURE PE INITIATIVE EMPLOYEUR		RUPTURE PE INITIATIVE SALAIRE		DÉMISSION		RUPTURE CONVENTIONNELLE		DÉPART A LA RETRAITE		CONGE POUR MOBILITE		MISE A DISPOSITION		CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX		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				1																				0	1	
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté				2																					0	2
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant			3	3					1	1															4	4
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études			11	7																					11	7
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant			4		4	0																			8	0
Contrat Recherche Cat.A Technique - Researcher MSCA																									0	0
Contractuel Cat.A Bibliothèque - Niveau Bibliothèqueaire																									0	0
Contractuel Cat.A Santé Infirmier																									0	0
Contractuel Cat.A Santé Psychologue																									0	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGR	1			1																					2	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE					1																				0	2
Contractuel formation Cat.A Technique - Niveau IGE	2	1	13																						8	3
Contractuel cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque																									16	1
Contractuel cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque	9	1	16	3	4			1	1	5															39	5
Apprenti																									4	5
Contractuel Cat.A Santé Médecin																									0	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGR hors classe																									0	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE																							1		14	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI	2		8	1						4															12	3
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>72</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>118</b>	<b>33</b>	

\* Congés supérieurs à 6 mois

### 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

##### Départ en retraite des agents titulaires et contractuels

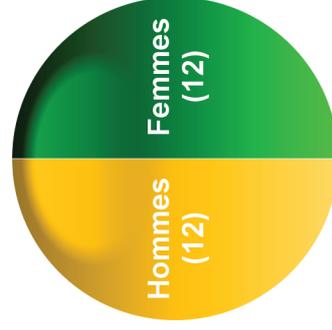
###### RÉPARTITION DES AGENTS

STATUT	AGENTS	NOMBRE
Titulaire	AENES + Santé / Social (ATSS)	3
	ITRF	2
	<b>Sous-total BIATSS</b>	<b>5</b>
	Enseignants-Chercheurs	12
	Enseignants Second degré	4
	<b>Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants</b>	<b>16</b>
<b>Sous-total Titulaire</b>		<b>21</b>
Contractuel	Contractuels CDD	2
	Contractuels CDI	2
	<b>Sous-total Contractuels CDI / CDD</b>	<b>4</b>
<b>Sous-total Contractuel</b>		<b>4</b>
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>

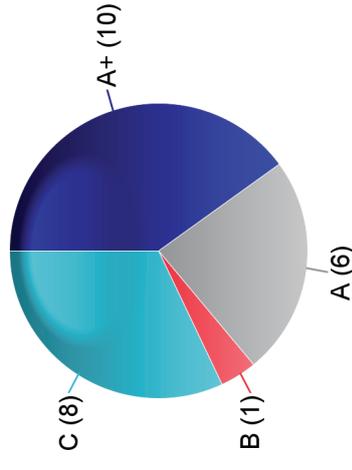
###### ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	64 ans et 10 mois
BIATSS	62 ans et 10 mois
Contractuels CDI / CDD	62 ans et 0 mois

###### RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



###### RÉPARTITION PAR CATÉGORIE





# 4. LA FORMATION

<b>4. LA FORMATION</b>	<b>65</b>
<b>a) Le nombre des agents en formation initiale et continue</b>	<b>66</b>
<b>Ensemble des personnels formés</b>	<b>66</b>
<b>b) Les dépenses de formation</b>	<b>67</b>
<b>Répartition du budget par enveloppe</b>	<b>67</b>
<b>Formations financées au titre des dispositifs d'accompagnement</b>	<b>67</b>
<b>c) Les types de formations dispensées</b>	<b>68</b>
<b>Nombre de sessions par domaine de formation</b>	<b>68</b>
<b>Taux de participation des stagiaires par domaine de formation</b>	<b>68</b>
<b>d) Le nombre et la durée des formations</b>	<b>69</b>
<b>Nombre de journées de formation professionnelle continue par type d'action (T1, T2, T3)</b>	<b>69</b>

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

- Personnels en activité au 31/12/2023

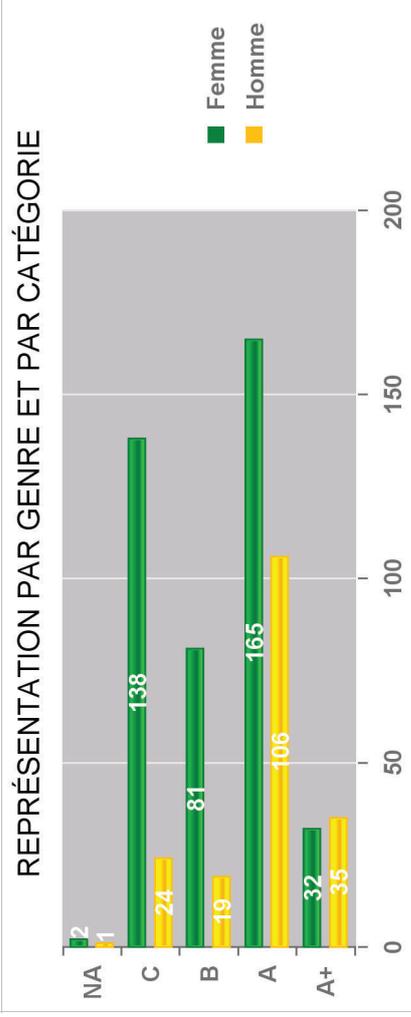
	Demandes		Nb de personnels	
	Nb formations demandées	Nb demandes confirmées	inscrits	formés
Personnels USMB	1 606	1 360	648	591
Personnels extérieurs	22	20	13	12
<b>TOTAL</b>	<b>1 628</b>	<b>1 380</b>	<b>661</b>	<b>603</b>

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

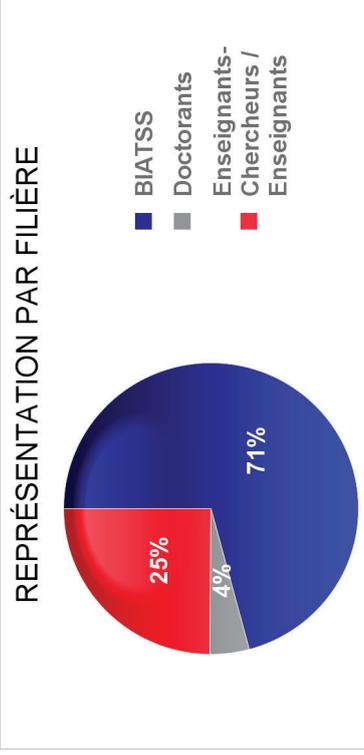
*Nb de personnels inscrits : personnels s'étant inscrits à au moins un stage de formation (quelle que soit sa présence)*

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

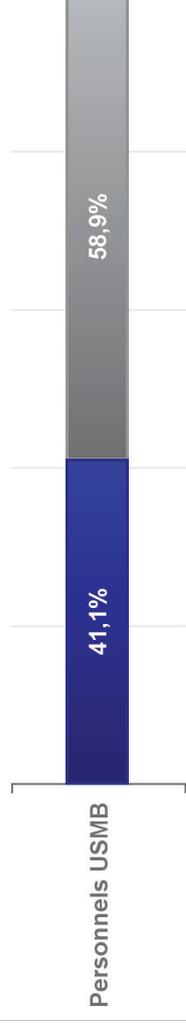
### ► Ensemble des personnels formés



Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

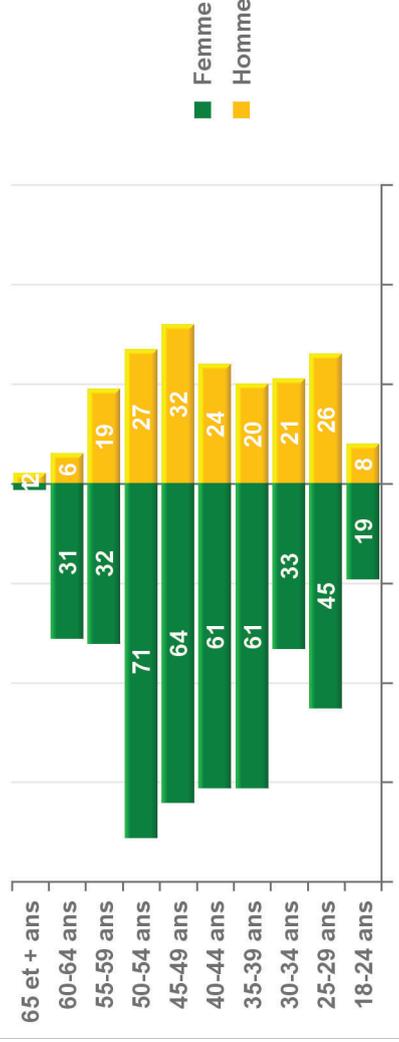


### PART DES PERSONNELS FORMÉS DANS LA POPULATION GLOBALE USMB

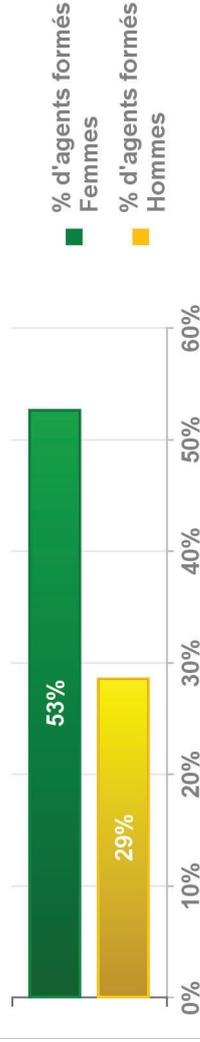


■ % d'agents formés USMB ■ % d'agents USMB non formés

### PYRAMIDE DES ÂGES



### PART DES PERSONNELS FORMÉS DANS L'EFFECTIF GLOBAL SELON LE GENDRE

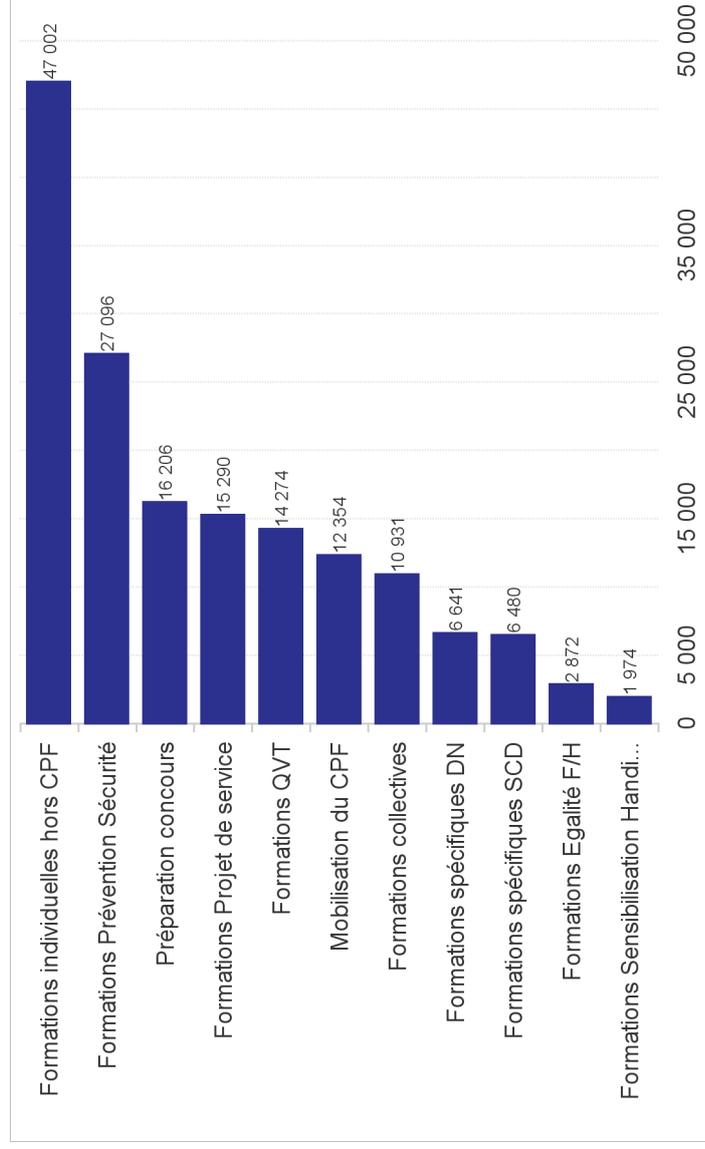


## b) Les dépenses de formation

### RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2023 PAR ENVELOPPE

BILAN BUDGETAIRE EN AE (actes d'engagement consommés)

**Montant du budget formation : 161 120 €**



### BILAN DES FORMATIONS FINANÇÉES AU TITRE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2023

	CFP	CPF	VAE	Bilan de compétences
Nombre d'agents	1	7	0	7
Coût en €	48 337 €	3 354 €	0 €	10 500 €

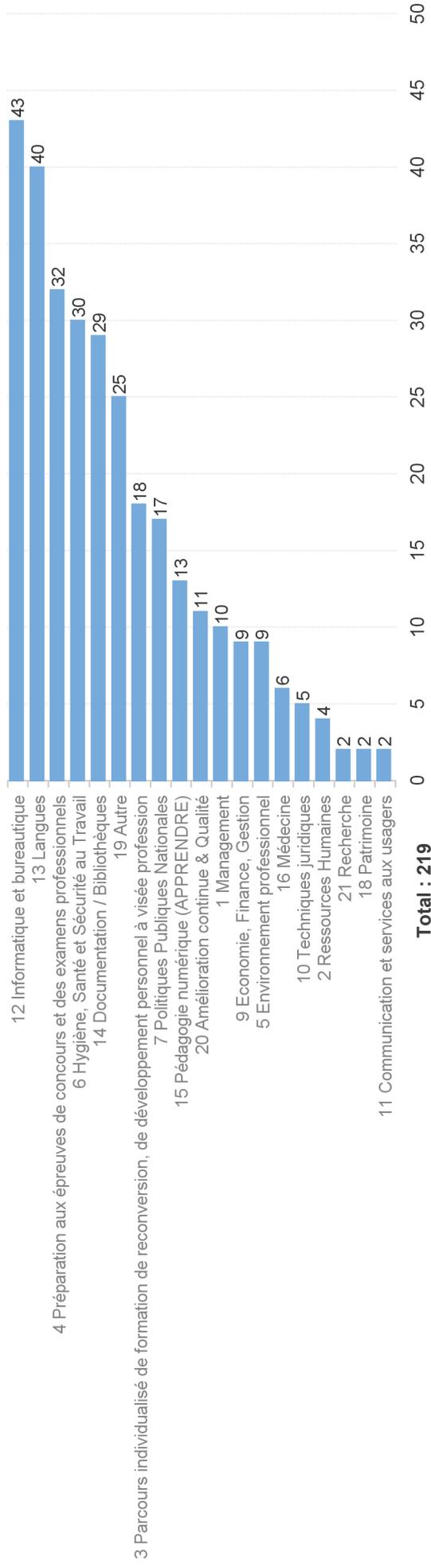
CFP : Congé de Formation Professionnelle (sur masse salariale)

CPF : Compte Personnel de Formation

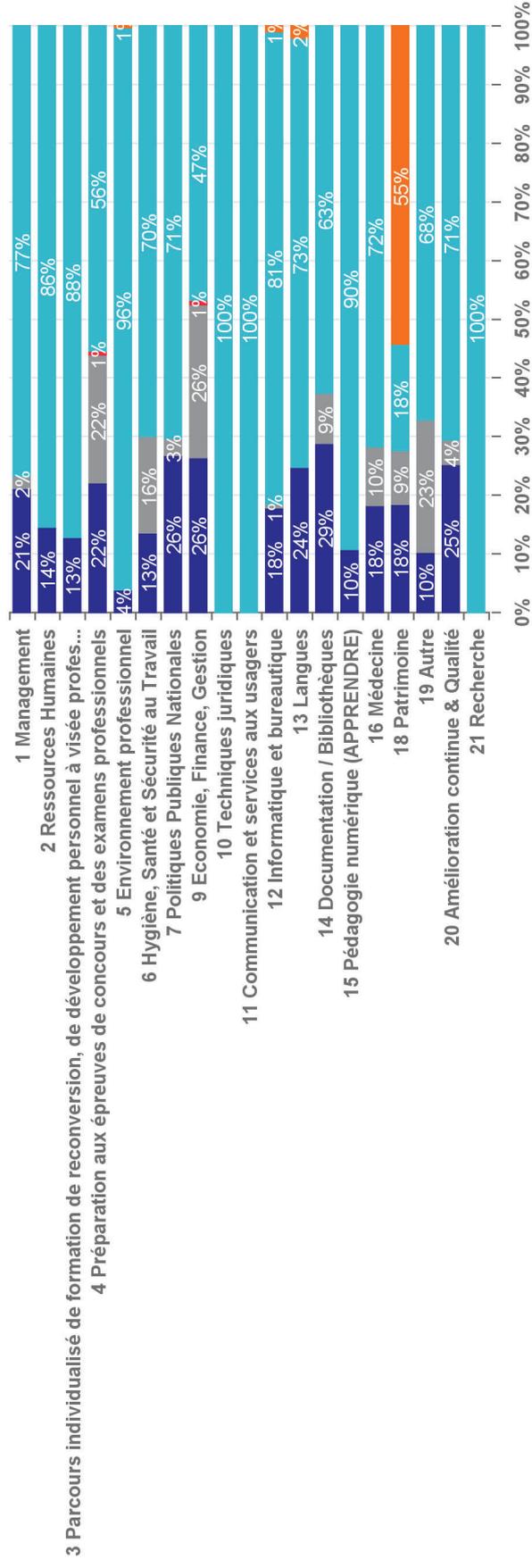
VAE : Validation des Acquis et de l'Expérience

## c) Les types de formations dispensées

### NOMBRE DE SESSIONS RÉALISÉES PAR DOMAINE DE FORMATION



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



## d) Le nombre et la durée des formations

## FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Personnels en activité au 31/12/2023

▶ ► **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 Formation professionnelle continue	
	Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours
Personnels USMB	Femme	58,3	1	1,4	3	50,4	35	110,1
	Homme	52,7	1	23,7	1	2,0	36	78,4
<b>Total catégorie A+</b>		<b>111,0</b>	<b>2</b>	<b>25,1</b>	<b>4</b>	<b>52,4</b>	<b>71</b>	<b>188,5</b>
A	Femme	399,4	9	19,4	11	25,3	179	444,1
	Homme	172,1	4	8,5	8	18,7	104	199,3
<b>Total catégorie A</b>		<b>571,5</b>	<b>13</b>	<b>27,9</b>	<b>19</b>	<b>44,0</b>	<b>283</b>	<b>643,4</b>
B	Femme	204,0	8	14,0	24	68,2	107	286,2
	Homme	51,4	1	2,0	2	4,0	21	57,4
<b>Total catégorie B</b>		<b>255,4</b>	<b>9</b>	<b>16,0</b>	<b>26</b>	<b>72,2</b>	<b>128</b>	<b>343,6</b>
C	Femme	274,8	3	7,0	43	126,5	173	408,3
	Homme	37,5			5	10,5	28	48,0
<b>Total catégorie C</b>		<b>312,3</b>	<b>3</b>	<b>7,0</b>	<b>48</b>	<b>137,0</b>	<b>201</b>	<b>456,3</b>
NA	Femme	0,5					2	0,5
	Homme	0,2					1	0,2
<b>Total catégorie NA</b>		<b>0,7</b>					<b>3</b>	<b>0,7</b>
<b>Total Personnels USMB</b>		<b>1250,8</b>	<b>27</b>	<b>76,0</b>	<b>97</b>	<b>305,6</b>	<b>591</b>	<b>1632,4</b>
Personnels extérieurs	Femme	8,5			1	4,0	4	12,5
	Homme	11,4					7	11,4
<b>Total catégorie A</b>		<b>19,9</b>			<b>1</b>	<b>4,0</b>	<b>11</b>	<b>23,9</b>
B	Homme	1,3					1	1,3
<b>Total catégorie B</b>		<b>1,3</b>					<b>1</b>	<b>1,3</b>
<b>Total Personnels extérieurs</b>		<b>21,2</b>			<b>1</b>	<b>4,0</b>	<b>12</b>	<b>25,2</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1272,0</b>	<b>27</b>	<b>76,0</b>	<b>98</b>	<b>309,6</b>	<b>603</b>	<b>1657,6</b>

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage



21057920	41A20A	221233	3218666A
21215720	5A98216	3221	232312
326225	3215A316	21258	12A57E
32255021	12A5755		215A7
1245755	215A756	3218666A	320
215A756	32659	232312	2
320659	221233	12155A	
221233		323150	12789A52
		221550	
		321A7711	
		326590	3221AA
		5A715087	3256687
		5231	
		87532588	

# 5. LES RÉMUNÉRATIONS

## 5. LES RÉMUNÉRATIONS

71

### a) La masse salariale

72

Masse salariale globale 2023

73

Masse salariale par filière et statut

75

Répartition par catégorie de rémunération

76

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

77

### b) Les traitements indiciaires

78

Effectifs de l'ensemble du personnel par INIM

78

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

79

Effectifs des BIATSS par INIM

80

### c) Les primes et indemnités

81

Primes par rémunération de personnels

81

## 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 (IB = indice de classement) qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire. À chaque IB correspond un Indice Nouveau Majoré (INM = 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 janvier 2024, la valeur du point d'indice est fixée à 59,0734 €

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 autres versements

Il s'agit des versements d'allocation d'aide au retour à l'emploi, des remboursements de transport, de la participation à la Protection Sociale Complémentaire (PSC) et des traitements des congés longue durée.

- 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.

## 5. LES RÉMUNÉRATIONS

### a) La masse salariale

#### Masse salariale globale 2023

	Total dépenses Masse salariale *	dont opération circuit de paie **	% répartition
Masse salariale état (hors heures complémentaires)	86 930 850 €	86 828 368 €	82.55 %
Masse salariale ressources propres composantes et services (hors heures complémentaires)	10 530 432 €	10 563 488 €	10 %
Masse salariale heures complémentaires chargées	7 841 316 €	7 818 856 €	7.45 %
	<b>105 302 598 €</b>	<b>105 210 712 €</b>	<b>100%</b>

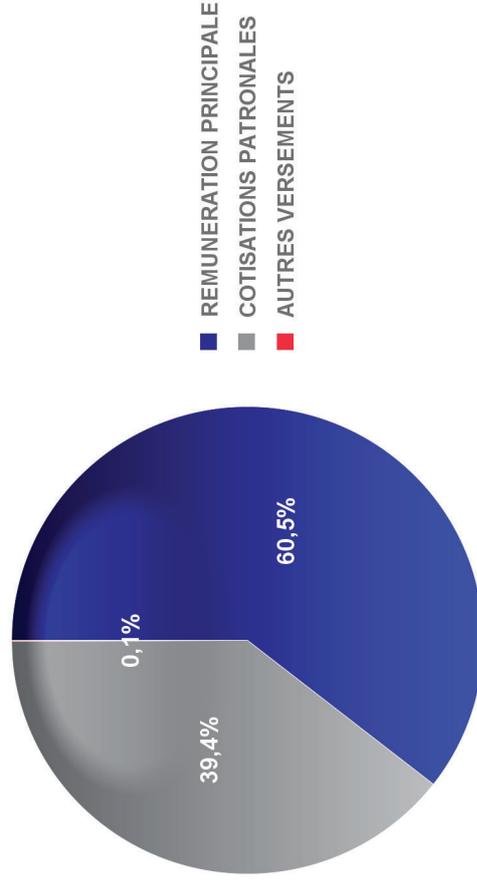
\* Le total des dépenses de masse salariale comprend toutes les dépenses de personnel, celles effectuées dans le cadre de la paie à façon par la trésorerie générale, mais aussi celles, hors paie à façon, comme par exemple la mise à disposition de personnels, l'action sociale, la régularisation de trop 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	50 029 125 €
	PRIMES ET INDEMNITES	6 584 703 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	7 091 001 €
	<b>TOTAL</b>	<b>63 704 829 €</b>
COTISATIONS PATRONALES	PENSION CIVILE ET ATI ***	28 430 683 €
	COTISATION POLE EMPLOI	612 275 €
	AUTRES COTISATIONS	12 376 822 €
	<b>TOTAL</b>	<b>41 419 780 €</b>
AUTRES VERSEMENTS	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	16 820 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	63 480 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	5 803 €
	<b>TOTAL</b>	<b>86 103 €</b>
	<b>Total général</b>	<b>105 210 712 €</b>

#### RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE

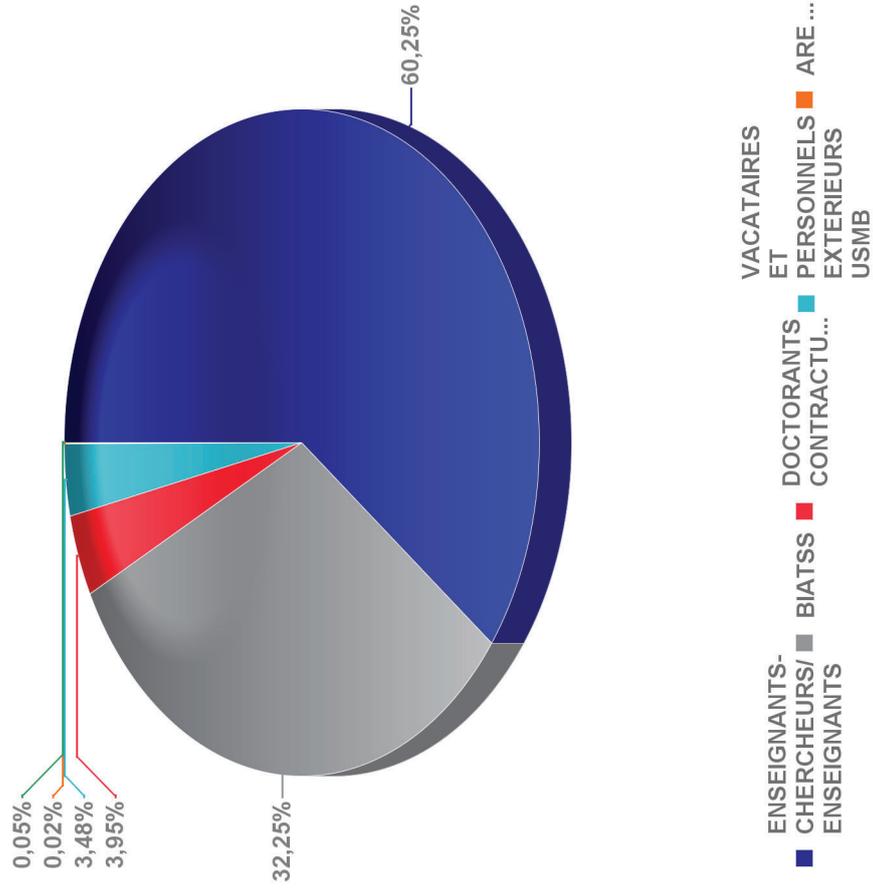


\*\*\* Allocation Temporaire d'Invalité

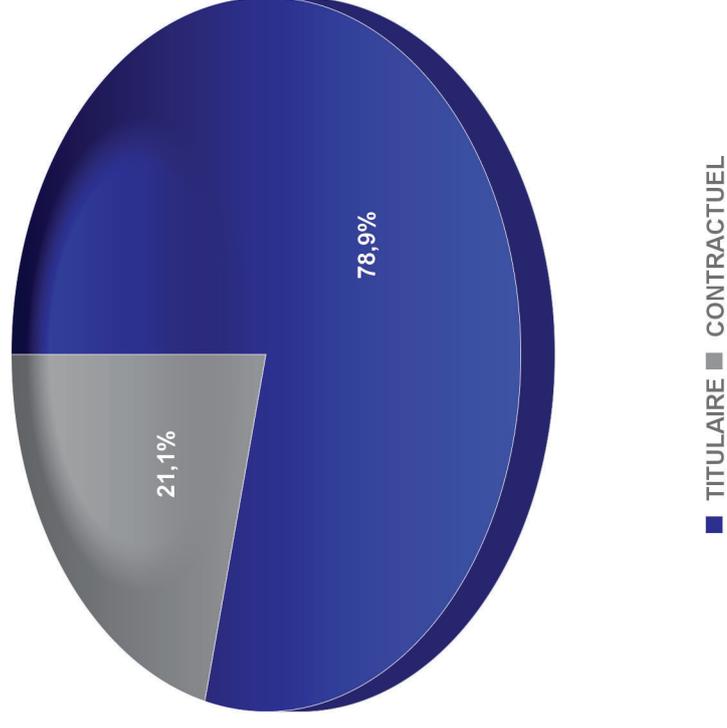
TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

## 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

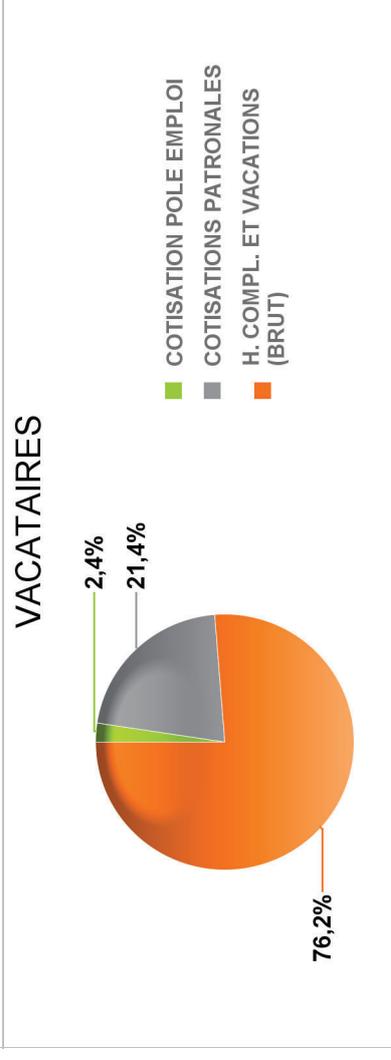
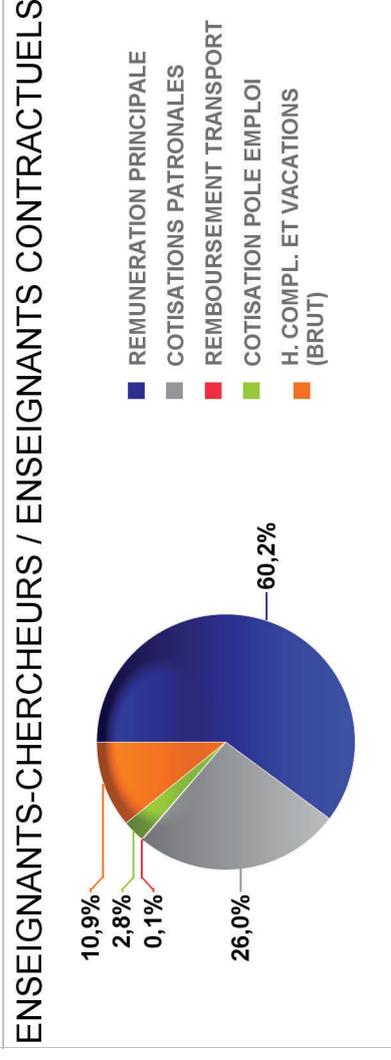
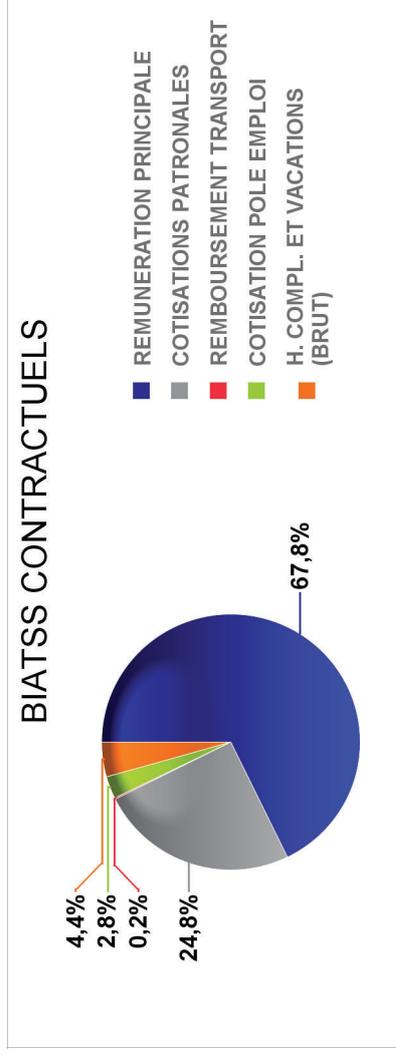
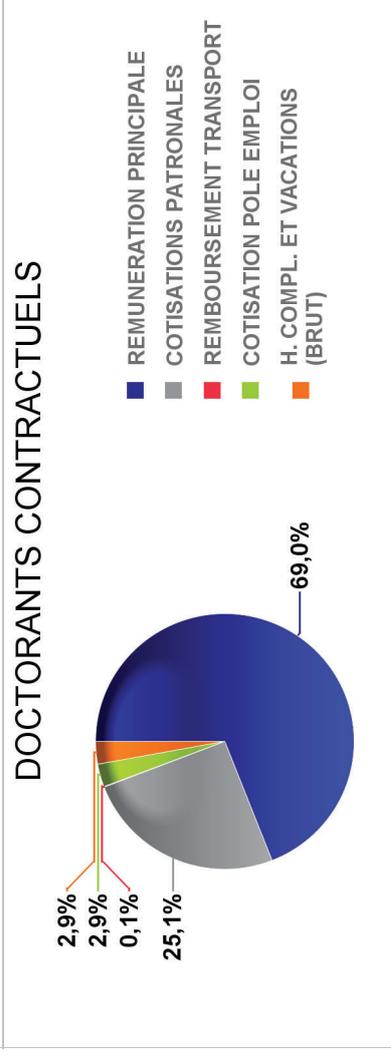
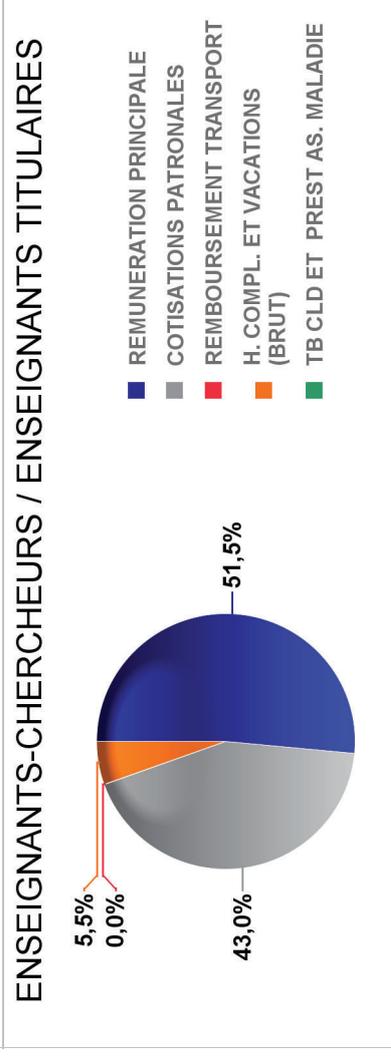
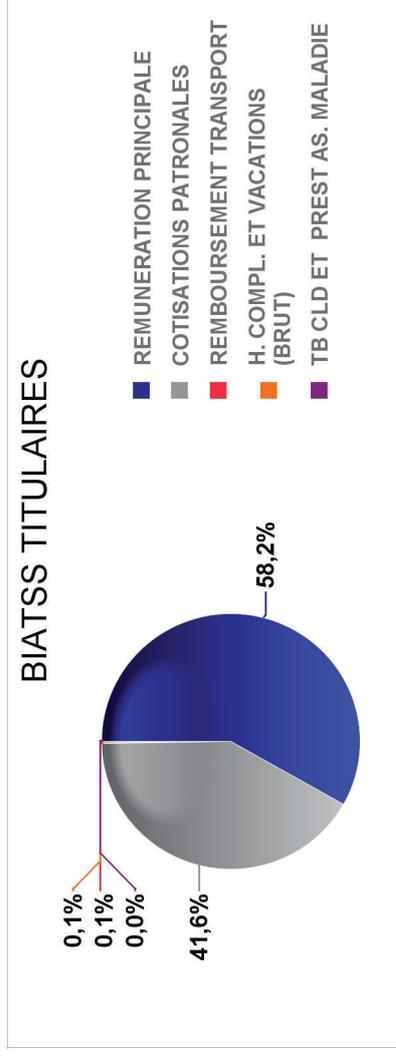
### Masse salariale par filière et statut

ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS</b>	REMUNERATION PRINCIPALE	30 102 974 €	2 963 941 €	33 066 915 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	3 193 953 €	539 051 €	3 733 005 €
	COTISATION POLE EMPLOI		137 897 €	137 897 €
	COTISATIONS PATRONALES	25 154 827 €	1 278 187 €	26 433 015 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	17 751 €	4 826 €	22 578 €
<b>Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS</b>		<b>58 469 506 €</b>	<b>4 923 902 €</b>	<b>63 393 408 €</b>
<b>BIATSS</b>	REMUNERATION PRINCIPALE	14 221 146 €	6 428 154 €	20 649 300 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	34 790 €	416 486 €	451 276 €
	COTISATION POLE EMPLOI		266 383 €	266 383 €
	COTISATIONS PATRONALES	10 163 664 €	2 356 584 €	12 520 249 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	22 107 €	15 685 €	37 791 €
<b>TB CLD ET PREST AS. MALADIE</b>		<b>5 803 €</b>		<b>5 803 €</b>
<b>Total BIATSS</b>		<b>24 447 510 €</b>	<b>9 483 292 €</b>	<b>33 930 802 €</b>
<b>DOCTORANTS CONTRACTUELS</b>	REMUNERATION PRINCIPALE		2 870 755 €	2 870 755 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		118 865 €	118 865 €
	COTISATION POLE EMPLOI		120 561 €	120 561 €
	COTISATIONS PATRONALES		1 045 357 €	1 045 357 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		3 111 €	3 111 €
<b>Total DOCTORANTS CONTRACTUELS</b>			<b>4 158 649 €</b>	<b>4 158 649 €</b>
<b>VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB</b>	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		2 792 796 €	2 792 796 €
	COTISATION POLE EMPLOI		87 435 €	87 435 €
	COTISATIONS PATRONALES		782 466 €	782 466 €
<b>Total VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB</b>			<b>3 662 696 €</b>	<b>3 662 696 €</b>
<b>ARE</b>	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		16 820 €	16 820 €
<b>Total ARE</b>			<b>16 820 €</b>	<b>16 820 €</b>
<b>CONG FORM</b>	REMUNERATION PRINCIPALE	21 918 €		21 918 €
	COTISATIONS PATRONALES	26 419 €		26 419 €
<b>Total CONG FORM</b>		<b>48 337 €</b>		<b>48 337 €</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>82 965 353 €</b>	<b>22 245 359 €</b>	<b>105 210 712 €</b>

TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

## a) La masse salariale

### Répartition par catégorie de rémunération



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

# 5. LES RÉMUNÉRATIONS

## a) La masse salariale

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

ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	CORPS	MASSE SALARIALE	
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	22 831 034 €	
		Enseignants de 2nd degré	7 327 845 €	
		Contractuels Enseignants	2 908 036 €	
		<b>TOTAL</b>		<b>33 066 915 €</b>
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	18 888 180 €	
		Enseignants de 2nd degré	6 321 480 €	
		Contractuels Enseignants	1 223 354 €	
		<b>TOTAL</b>		<b>26 433 015 €</b>
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	16 211 €	
		Enseignants de 2nd degré	1 541 €	
	Contractuels Enseignants	4 826 €		
	<b>TOTAL</b>		<b>22 578 €</b>	
COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Enseignants	137 897 €		
	<b>TOTAL</b>		<b>137 897 €</b>	
H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	1 916 370 €		
	Enseignants de 2nd degré	1 277 583 €		
	Contractuels Enseignants	539 051 €		
	<b>TOTAL</b>		<b>3 733 005 €</b>	
<b>Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS</b>			<b>63 393 408 €</b>	
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	ATSS	4 219 605 €	
		BIIB	1 115 373 €	
		ITRF	8 886 169 €	
	COTISATIONS PATRONALES	Contractuels Biatss	6 204 325 €	
		Apprenti	223 828 €	
		<b>TOTAL</b>		<b>20 649 300 €</b>
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	ATSS	3 023 441 €	
		BIIB	823 837 €	
		ITRF	6 316 386 €	
		Contractuels Biatss	2 352 309 €	
	Apprenti	4 276 €		
	<b>TOTAL</b>		<b>12 520 249 €</b>	
COTISATION POLE EMPLOI	ATSS	3 967 €		
	BIIB	966 €		
	ITRF	17 174 €		
	Contractuels Biatss	15 638 €		
	Apprenti	47 €		
	<b>TOTAL</b>		<b>37 791 €</b>	
H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	Contractuels Biatss	266 383 €		
	<b>TOTAL</b>		<b>266 383 €</b>	
TB CLD ET PREST AS. MALADIE	ATSS	1 737 €		
	BIIB	50 €		
	ITRF	33 003 €		
	Contractuels Biatss	416 486 €		
	<b>TOTAL</b>		<b>451 276 €</b>	
	BIIB	5 803 €		
	<b>TOTAL</b>		<b>5 803 €</b>	
<b>Total BIATSS</b>			<b>33 930 802 €</b>	

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

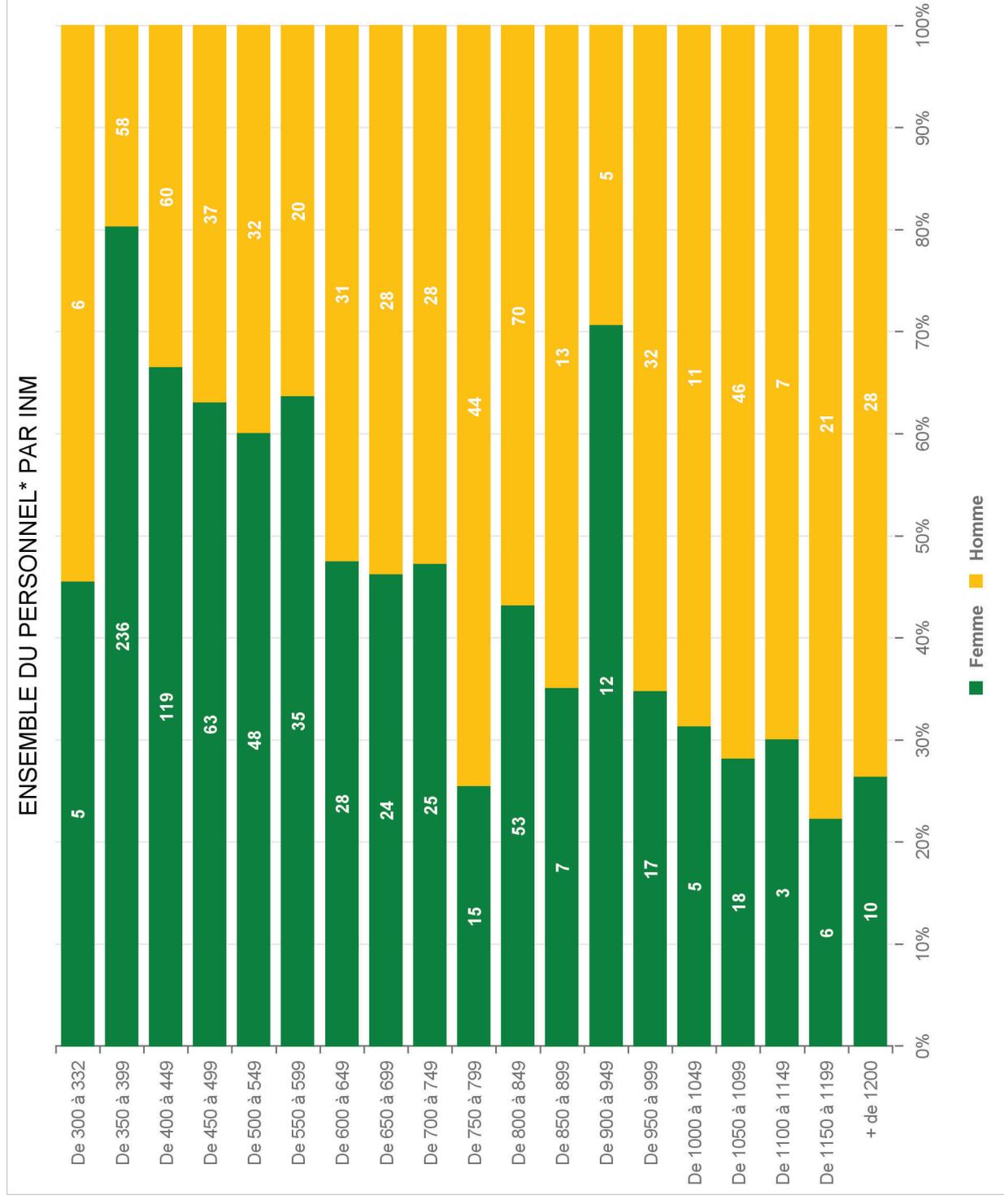
## b) Les traitements indiciaires

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

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	11
De 350 à 399	294
De 400 à 449	179
De 450 à 499	100
De 500 à 549	80
De 550 à 599	55
De 600 à 649	59
De 650 à 699	52
De 700 à 749	53
De 750 à 799	59
De 800 à 849	123
De 850 à 899	20
De 900 à 949	17
De 950 à 999	49
De 1000 à 1049	16
De 1050 à 1099	64
De 1100 à 1149	10
De 1150 à 1199	27
+ de 1200	38
<b>TOTAL</b>	<b>1 306</b>

<b>INDICE MOYEN</b>	<b>650</b>
<b>INDICE MÉDIAN</b>	<b>540</b>

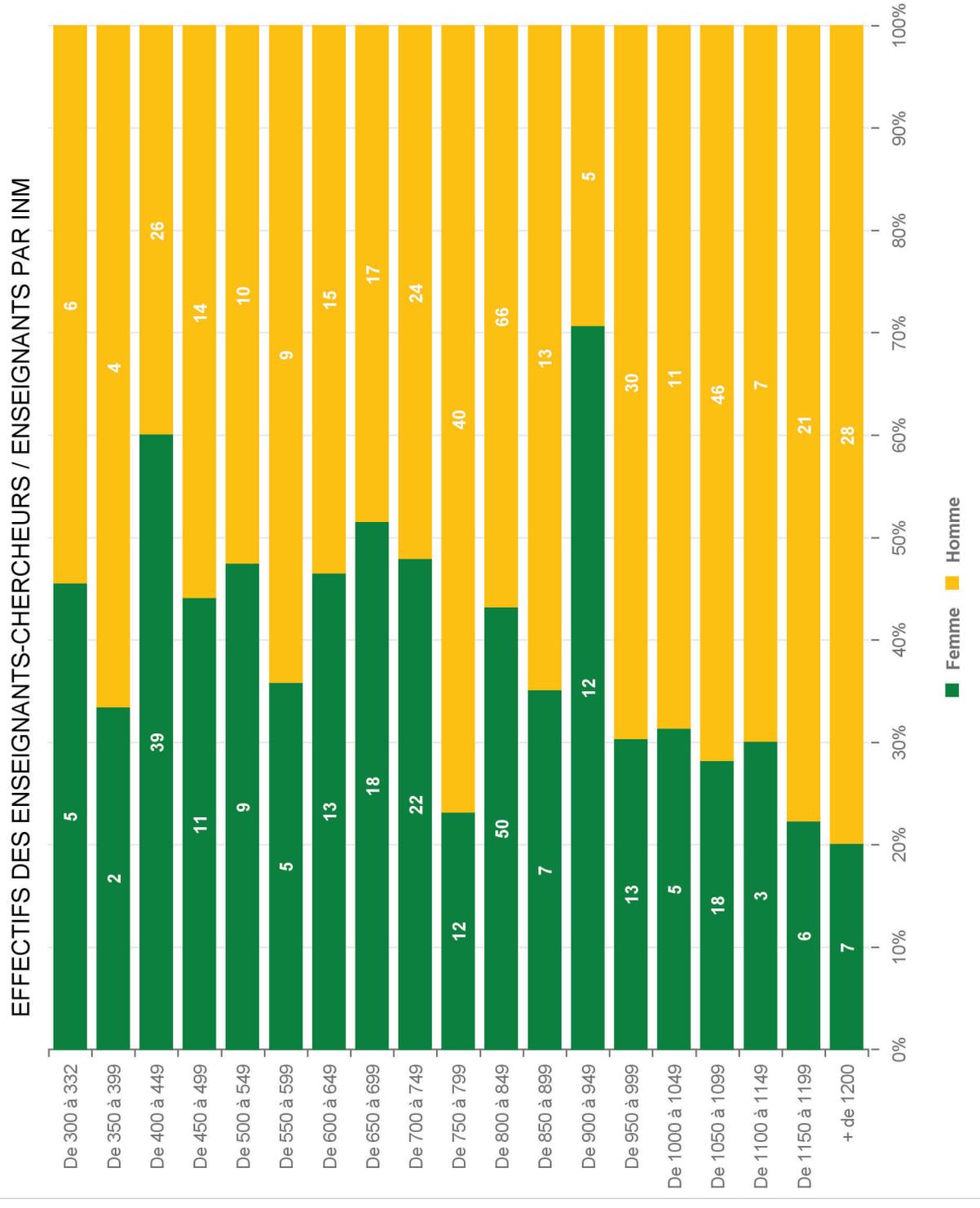
\* Hors agents non indicés



## b) Les traitements indiciaires

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

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	11
De 350 à 399	6
De 400 à 449	65
De 450 à 499	25
De 500 à 549	19
De 550 à 599	14
De 600 à 649	28
De 650 à 699	35
De 700 à 749	46
De 750 à 799	52
De 800 à 849	116
De 850 à 899	20
De 900 à 949	17
De 950 à 999	43
De 1000 à 1049	16
De 1050 à 1099	64
De 1100 à 1149	10
De 1150 à 1199	27
+ de 1200	35
<b>TOTAL</b>	<b>649</b>



<b>INDICE MOYEN</b>	<b>807</b>
<b>INDICE MÉDIAN</b>	<b>803</b>

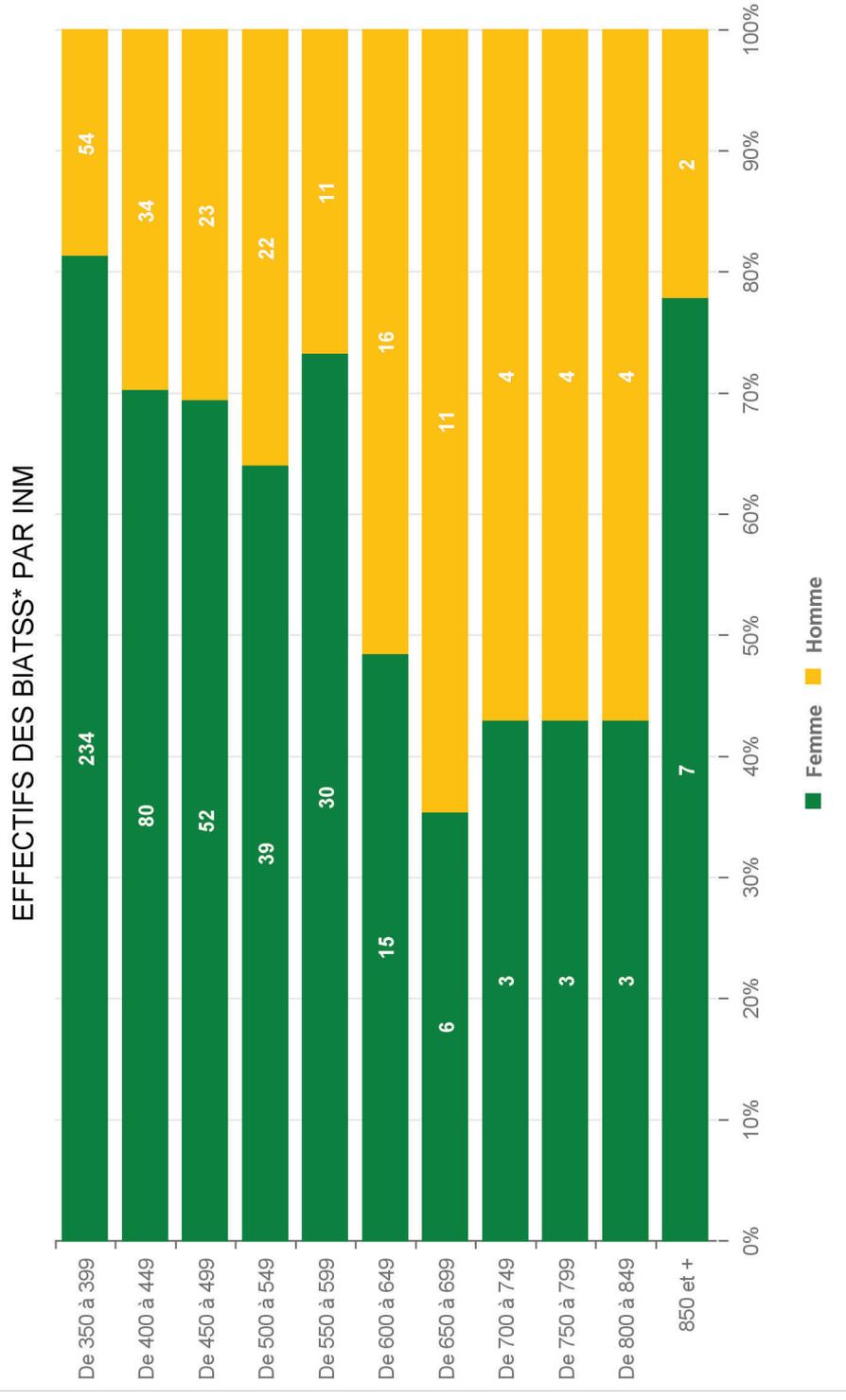
## b) Les traitements indiciaires

### Effectifs des BIATSS \* par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 350 à 399	288
De 400 à 449	114
De 450 à 499	75
De 500 à 549	61
De 550 à 599	41
De 600 à 649	31
De 650 à 699	17
De 700 à 749	7
De 750 à 799	7
De 800 à 849	7
850 et +	9
<b>TOTAL</b>	<b>657</b>

<b>INDICE MOYEN</b>	<b>494</b>
<b>INDICE MÉDIAN</b>	<b>415</b>

\* Hors agents non indicés

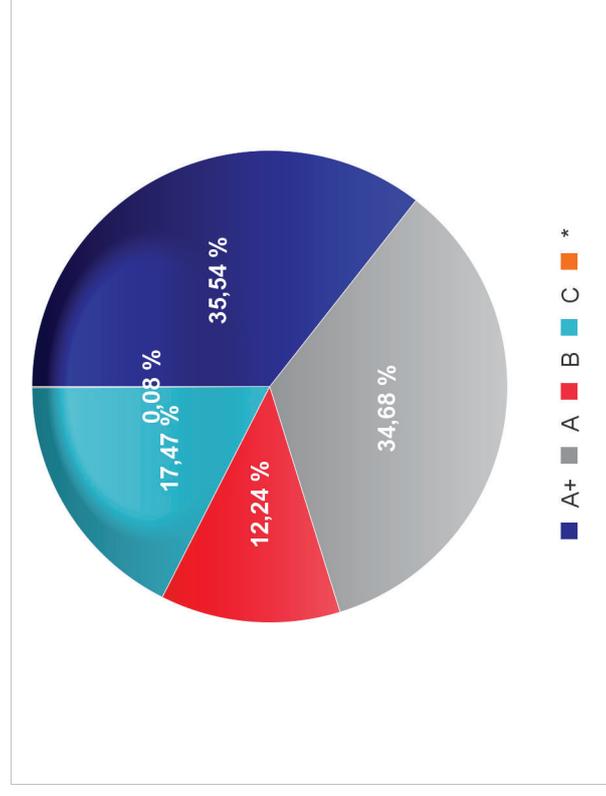


## c) Les primes et indemnités

### Primes par catégorie de personnels

CATEGORIE	Primes et Indemnités
A+	2 340 241 €
A	2 283 326 €
B	805 982 €
C	1 150 213 €
*	4 940 €
<b>TOTAL</b>	<b>6 584 703 €</b>

\* Personnel extérieur



\* Personnel extérieur



# 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

<b>6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>83</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	84
b) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service	85
c) Les acteurs de la prévention et leurs activités	86
d) Les instances de prévention et leurs activités	87
e) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels	88

## 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 2023	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
A+ / A	F	-	1	-	-	-	-
	H	4	1	28	-	-	2.78
B	F	-	1	-	251	-	-
	H	1	-	4	-	-	0.69
C	F	-	1	-	-	-	-
	H	-	2	-	-	-	-
TOTAL 2023		5	6	32	251	0	3.37
TOTAL 2022		8	6	218	253	2	5.57
TOTAL 2021		5	5	481	481	1	3.64

#### 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 2023	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
A+ / A	F	2	2	15	-	-	1.39
	H	7	4	36	-	-	4.86
B	F	-	1	-	373	-	-
	H	-	-	-	-	-	-
C	F	1	1	13	-	-	0.69
	H	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2023		10	8	64	373	0	6.95
TOTAL 2022		4	8	138	253	0	2.80
TOTAL 2021		4	3	17	482	1	2.91

#### NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

	Indice de fréquence 1**	
	Titulaire	Contractuel
2023	19	10
2022	25	1
2021	11	6

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

\*\* Indice de fréquence 1 (IF1) = nb d'accidents de personnel de la catégorie / effectif 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
	Administratif	Technique	Administratif	Technique	
2023	7	14	7	14	8
2022	7	10	7	10	9
2021	5	6	5	6	6

## 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	-	1	-	4	12	-	4	2	3	-	-	-	3

#### NATURE DES LÉSIONS

	Plaies, piqûres	Contusions	Corps étrangers	Musculaires ou ligamentaires	Lumbago	Commotions	Blessures multiples	Fractures/ fissures	Entorses	Brûlures/ Gelures	Autres
Nombre	1	5	-	12	-	-	5	1	1	2	2

### PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS IMPUTABLES AU SERVICE

	Prise en charge par			Indice de fréquence des accidents imputables ***	Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2023
	Accident de travail hors trajet	Accident de trajet	USMB			
Accidents imputables antérieurs à 2023 ****	0	0	0		18 927,36 €	624
Nouveaux accidents imputables en 2023	11	18	27	18,76	2 360,54 €	96

\*\*\* 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 2023
	Maladie professionnelle	Maladie d'origine professionnelle contractée ou aggravée en service	USMB		
Accidents imputables antérieurs à 2023 ****	1	-	1	5 506,77 €	71
Nouveaux accidents imputables en 2023	-	-	-	-	-

\*\*\*\*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 de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSST).

#### • LE SERVICE PRÉVENTION SÉCURITÉ

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

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

Le conseiller de prévention est également chargé de l'animation du FS-SSCT.

#### • LE MÉDECIN DU TRAVAIL

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 la FSSSCT. 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 prévention, 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 2023, l'Université Savoie Mont Blanc compte 49 assistants de prévention (dont 23 ayant pris leur fonction en 2023) 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 1<sup>er</sup> 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. Elle 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. Elle 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 1<sup>er</sup> janvier 2023, la FS-SSCT, présidée 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 2023, 3 réunions de la Formation Spécialisée 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 2023

- Renforcement de la culture de la prévention et de la sécurité au sein de l'université en animant le réseau de l'ensemble des acteurs de la prévention à l'université (assistants prévention, conseiller en radioprotection, référents sécurité laser...). L'organisation d'une demi-journée d'échanges auprès des assistants de prévention a permis de consolider les relations et de faciliter l'échange d'informations essentielles pour une réalisation efficace de leurs tâches, tout en s'intégrant dans un processus de formation continue.
- Accompagnement de l'ensemble des acteurs de la prévention afin de veiller à l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (DUERP, contrôles réglementaires...).
- Organisation sur le site du Bourget du Lac d'une journée de la prévention autour des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) afin d'informer sur ce qu'est un TMS, pourquoi l'installation au bureau peut favoriser la survenue de TMS et quels sont les grands principes d'aménagement et d'installation pouvant réduire l'apparition et les effets des TMS.
- Organisation des formations prévention sécurité en lien avec la cellule formation de l'université et plus ponctuellement, avec le réseau inter-établissement (UGA, Grenoble INP, CNRS).



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

## 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL 90

a) Organisation et cycles de travail 91

b) Astreintes et interventions 92

c) Télétravail et travail à distance 93

d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires 94

e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel 96

**BIATSS titulaires 96**

**BIATSS contractuels 97**

**Ensemble des BIATSS : temps partiel à la demande 97**

**Enseignantes - chercheurs / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires 98**

**Enseignantes - chercheurs / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels 98**

**Ensemble des enseignantes - chercheurs / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants : temps partiel à la demande 98**

f) Droits à jours de congés 99

g) Comptes épargne-temps 100

h) Absences au travail hors raisons de santé 103

**Absences pour raisons familiales en 2023 103**

**Absences pour formation en 2023 104**

i) Absences au travail pour raisons de santé 105

j) Jours de carence 106

**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	230
Semaine Type 100% sur 4,5 jours	303
Semaine Type 90%	12
Semaine Type 80%	84
Semaine Type 70%	7
Semaine Type 60%	8
Semaine Type 50%	21
Semaine Type 30%	1
Semaine Type 40%	2

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

### 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	2		1	2	54	0,67	31,5
	B		1				28		10,67
	C	1	8	1	5	5	59	5	30,5
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>141</b>	<b>5,67</b>	<b>72,67</b>

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

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

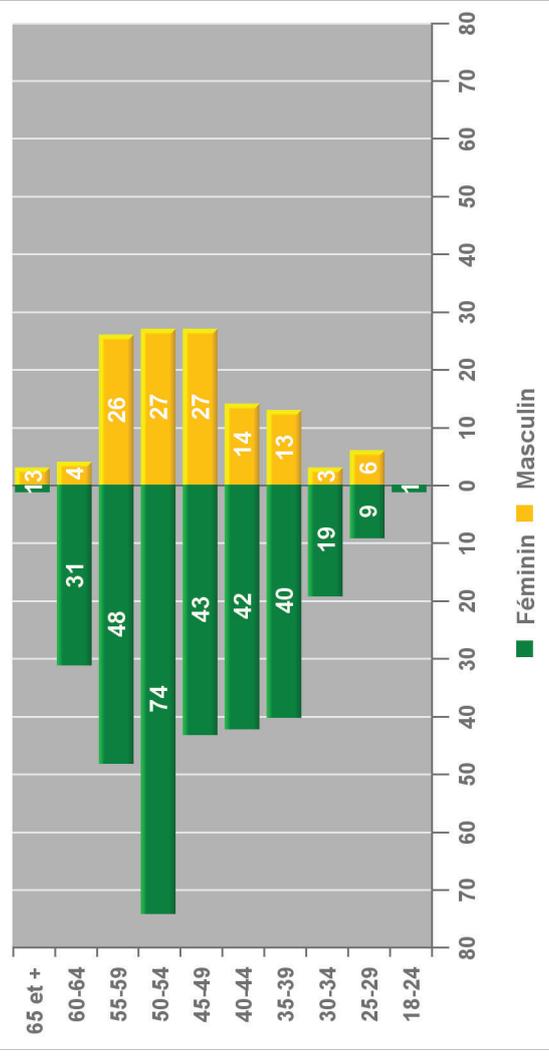
### c) Télétravail et travail à distance

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. Lors de la formation spécialisée du 26 octobre 2023, une mise à jour de la charte a été approuvée pour tenir compte de l'accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du MESR.

#### Nombre de BIATSS en activité au 31/12/2023 et en télétravail entre le 01/09/2023 et le 31/12/2023

Catégorie	Corps	Nombre d'agents en télétravail		Nb total de journées de télétravail	
		F	H	F	H
A+	Autres corps FP		1		28
	Emplois fonctionnels	3	1	97,5	10,5
	AAE	11	4	432	217
	Conservateurs	2	2	5,5	7
	Infirmier(e)	2		44,5	
A	IGR	4	6	92,5	80
	IGE	43	31	1 804	1 085
	ASI	14	23	473,5	660,5
	BIB	3	1	44,5	0,5
	SAENES	34	4	1 050	117
B	TECH	47	14	1 632,5	451,5
	BIBAS	10	2	115,5	12,5
C	ADJENES + ATEE	62	7	2 298	198,5
	ATRF	62	24	1 977,5	131
	MAG	11	3	9,5	3,5
<b>Somme :</b>		<b>308</b>	<b>123</b>	<b>10 077</b>	<b>3 002,5</b>

#### Pyramide des âges des agents en télétravail



### d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

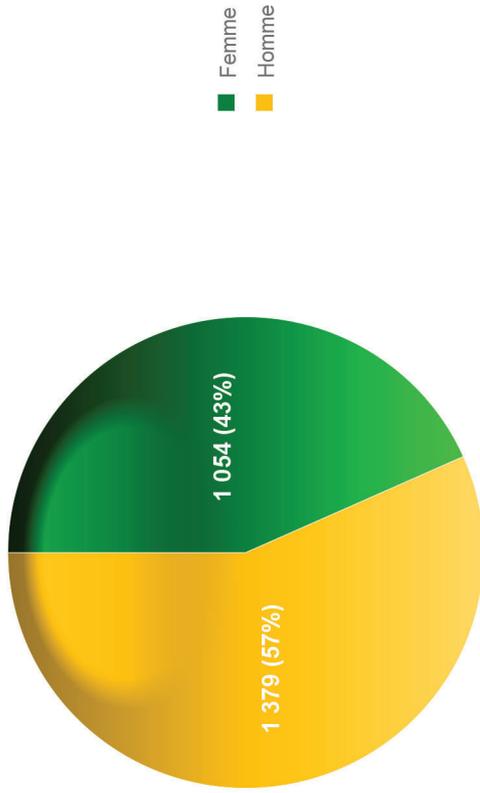
Des heures complémentaires sont payées aux enseignantes-chercheurs, enseignants-chercheurs, enseignants et enseignants au-delà de leurs obligations statutaires. Les personnels BIATSS, dont la qualification ou l'expérience professionnelle justifie leur emploi en tant que vacataire d'enseignement, ont 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 2023 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles seront payées en 2024.

	Heures complémentaires	Heures de vacances d'enseignement	TOTAL
Nombre d'heures (en unité)	91 177 h	63 383 h	154 561 h

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

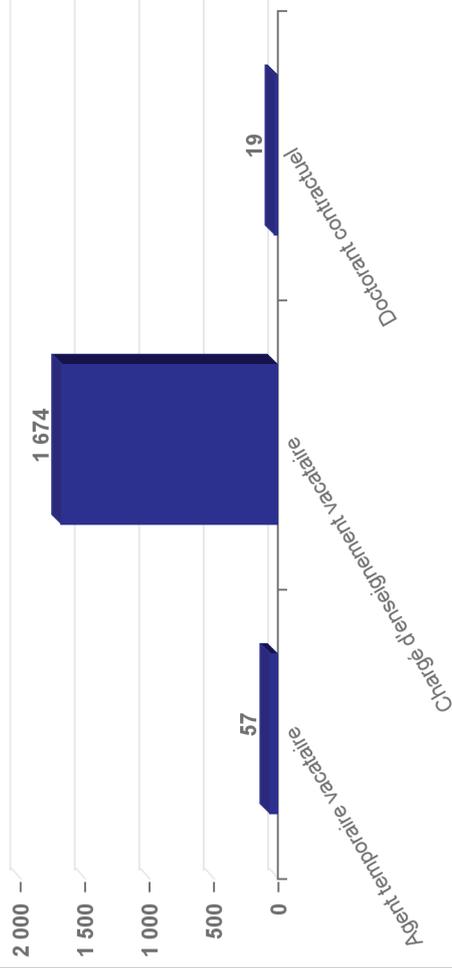


### REPRÉSENTATION DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES OU DE VACATIONS



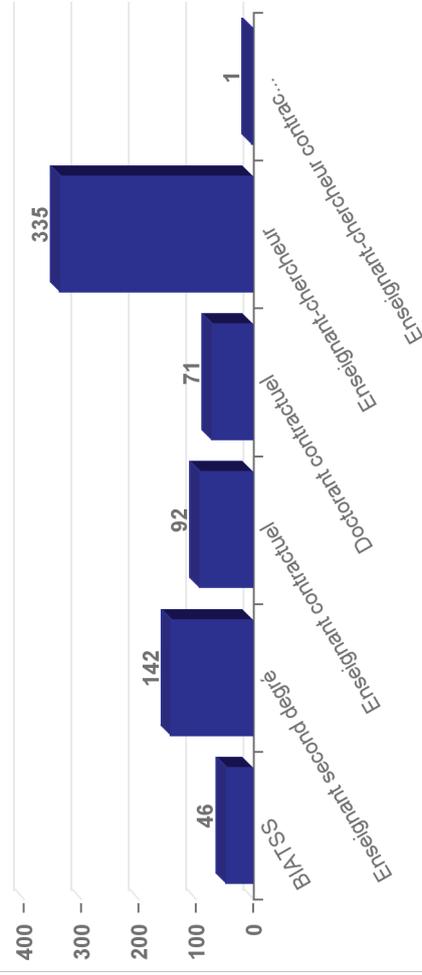
Sur la période, certains agents ont été extérieurs à l'établissement puis intégrés à l'USMB : ils sont donc comptabilisés 2 fois.

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



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

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



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

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

#### - Temps de travail au 31/12/2023

- Temps de travail incomplet

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

Toutefois, il est possible de proposer des emplois à temps incomplet pour des contractuels si le contexte l'impose.

- Temps de travail partiel

Sur un emploi à temps complet, le temps partiel est possible, de droit ou sur autorisation (soumis à appréciation en fonction des nécessités de service). La rémunération de l'agent à temps partiel est proratisée en fonction de la quotité sauf pour les services à 80% ou 90%.

#### BIATSS titulaires

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

	Temps complet		Temps partiel de droit						Temps partiel sur autorisation						Temps partiel thérapeutique						sans taux d'activité *		TOTAL		
	100 F	100 H	50 F	50 H	80 F	80 H	90 F	90 H	50 F	50 H	90 F	90 H	60 F	60 H	70 F	70 H	80 F	80 H	90 F	90 H	70 F	70 H	F	H	Total
<b>Emplois fonctionnels</b>	3	2																					3	2	5
<b>Total Catégorie A+</b>	3	2																					3	2	5
<b>AAE</b>	10	4																					11	4	15
<b>Personnels de santé/social</b>	1																						3		3
<b>IGR</b>	3	7																					3	7	10
<b>IGE</b>	31	29				1																	42	30	72
<b>ASI</b>	10	20																					13	21	34
<b>Conservateurs</b>	2	2																					2	2	4
<b>BIB</b>	2	1																					3	1	4
<b>Total Catégorie A</b>	59	63			1								14										77	65	142
<b>SAENES</b>	25	4			1	4							4										34	4	38
<b>TECH</b>	35	14			1								6						2				46	14	60
<b>BIBAS</b>	8	2													1								10	2	12
<b>Total Catégorie B</b>	68	20			2	4							10						2				90	20	110
<b>ADJENES + ATEE</b>	39	6				6			1	1			13						1	1			62	7	69
<b>ATRF</b>	42	21			1						1		9						2	2	1		62	24	86
<b>MAG</b>	5	2			2								1						3				11	3	14
<b>Total Catégorie C</b>	86	29			3				1	1			23						6	2			13	34	47
<b>TOTAL BIATSS TITULAIRES</b>	216	114	3	2	14	1	1	1	1	1	2	47	4	4	8	1	1	1	1	2	1	1	305	121	426

## 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	Total				
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H							
Contractuels niveau A	77	39			3	3			1	3	3	3					8	3			87	45	132
Contractuels niveau B	13	11			2						1	1					3	1			16	12	28
Contractuels niveau C	47	5	1	1	10	1	1	1	2		4						14	2			65	7	72
Contrat d'apprentissage	5	5																			5	5	10
<b>TOTAL BIATSS CONTRACTUELS</b>	<b>142</b>	<b>60</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>173</b>	<b>69</b>	<b>242</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		15	13	37
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande		2	1	4

## 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	Total				
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H							
PR	32	84																					
MCF	98	159			5	1			1	1	1	1							1	104	163	267	
Total Catégorie A+	130	243			5	1			1	2	1	1							1	137	247	384	
PRAG	39	63	1	4	2	1			2	1	1									47	67	114	
PRCE	10	19				1															10	20	30
PLP		2																				2	2
Total Catégorie A	49	84	1	4	3	1			2	1	1										57	89	146
TOTAL ENSEIGNANTS TITULAIRES	179	327	1	9	4	1			2	1	3	2							1	194	336	530	

#### 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	Total				
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H							
Docteur contractuel	58	61																			58	61	119
ATER	5	7																			5	7	12
Contractuels Enseignants	35	31				1	2			14	10				16	10					51	42	93
Lecteur	2	2																			2	2	4
Associés	5	8													1						5	8	13
TOTAL ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	105	109			1	2				14	10				17	10					121	120	241

#### • Ensemble des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants - chercheurs / enseignants

	Catégorie A+	Catégorie A
Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande	3	9
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande		1

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

### f) Droits à jours de congés

#### - Congés des BIATSS en activité au 31/08/2023

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 01/09/2022 au 31/08/2023

- 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 CONGES 2022 - 2023						CONGES PRIS 2022 - 2023						TOTAL 2022 - 2023		EFFECTIF AU 31/12
	CONGES ANNUELS		RTT		CONGES ANNUELS		RTT		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**	En effectif	En jours cumulés**					
Emplois fonctionnels	4	180	4	24	4	140,5	4	24			4		4	164,5	5
AAE	14	580,5	13	78	15	558,5	13	76,5	4	9,5	15		15	644,5	15
Personnels de santé/social	3	144		0	2	102					2		2	102	3
SAENES	39	1 504,5	31	169	35	1 344	29	161	12	23,5	35		35	1 528,5	38
ADJENES + ATEE	72	2 717,5	60	318,5	66	2 529,5	55	296,5	18	55	66		66	2 881	69
IGR	8	300	8	43	9	310,5	9	46,5	1	4	9		9	361	10
IGE	72	2 803,5	62	345	71	2 595,5	61	339,5	14	34	71		71	2 969	72
ASI	34	1 362,5	28	161	33	1 220,5	26	148,5	8	19	33		33	1 388	34
TECH	56	2 247,5	47	265,5	59	2 254	47	264	27	49,5	59		59	2 567,5	60
ATRF	86	3 212	50	268	82	2 913	49	258	26	78,5	82		82	3 249,5	86
Conservateurs	4	149,5	4	21,5	4	143	4	21,5			4		4	164,5	4
BIB	4	163,5	4	23	4	167	4	23			4		4	190	4
BIBAS	12	471	12	63,5	12	440,5	12	63,5	4	9	12		12	513	12
MAG	14	450,5	12	59	13	451,5	12	62,5	2	6,5	13		13	520,5	14
Contractuels niveau A	118	4 372,5	73	395	98	3 252	60	295	9	17,5	98		98	3 564,5	132
Contractuels niveau B	31	1 228	21	121,5	23	749,5	13	64,5	4	9	23		23	823	28
Contractuels niveau C	73	2 717,5	47	242	52	1 766,5	29	136,5	15	38	52		52	1 941	72
Contrat d'apprentissage	13	396		0	4	126,5					4		4	126,5	10
<b>TOTAL 2022 - 2023</b>	<b>657</b>	<b>25 000,5</b>	<b>476</b>	<b>2 597,5</b>	<b>586</b>	<b>21 064,5</b>	<b>427</b>	<b>2 281</b>	<b>144</b>	<b>353</b>	<b>586</b>		<b>586</b>	<b>23 698,5</b>	<b>668</b>
<b>TOTAL 2021 - 2022</b>	<b>612</b>	<b>26194</b>	<b>444</b>	<b>2 453,5</b>	<b>599</b>	<b>24 470,5</b>	<b>389</b>	<b>2 322,5</b>	<b>106</b>	<b>302</b>	<b>612</b>		<b>612</b>	<b>26 793</b>	<b>659</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 31/12/2023

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.

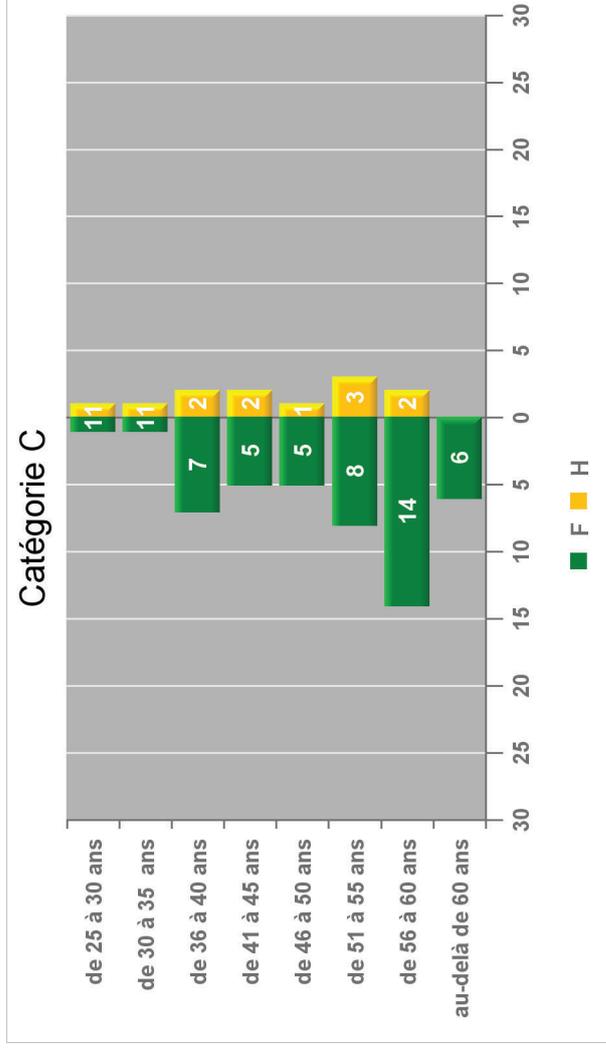
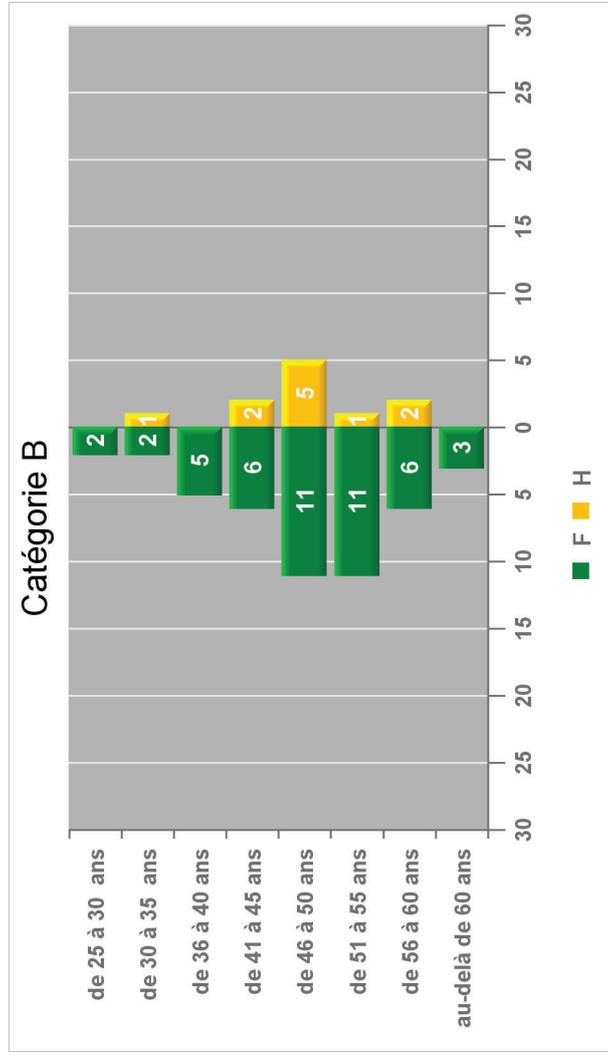
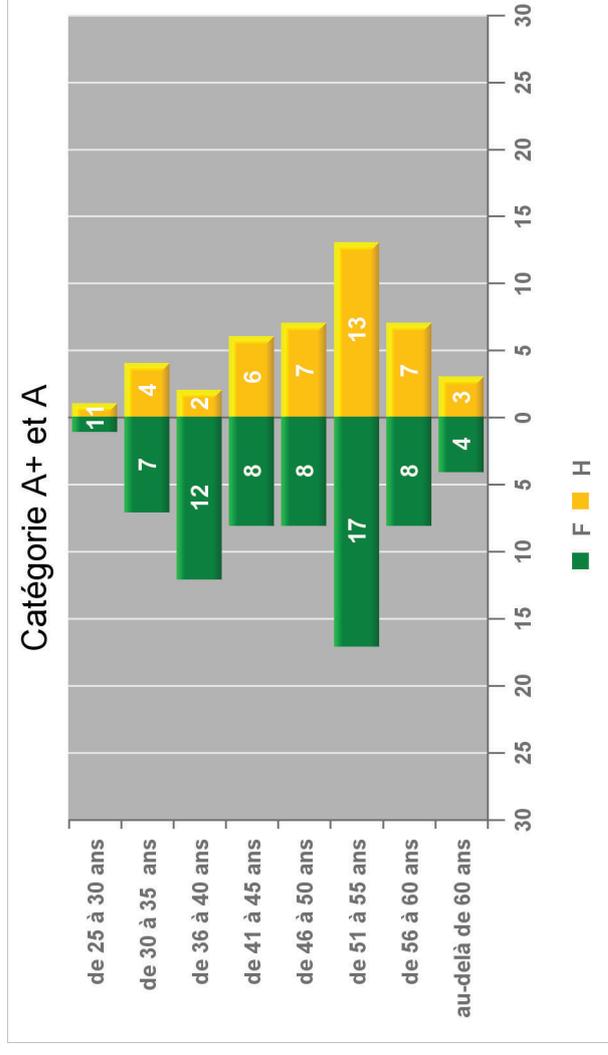
Lorsque le compte épargne-temps compte plus de 15 jours en fin d'année, les jours comptabilisés au-delà de 15 peuvent être, en tout ou partie, à la demande de l'agent :

- 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 supplémentaire 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 supplémentaire 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 31/12/2023</b>	2	1	63	42	46	11	47	12
<i>dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année</i>	0	0	9	9	8	2	9	1
<b>Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12/2023</b>	75	34	1086	666	712.5	148	608	200
<i>dont nombre de jours versés au cours de l'année</i>	33	7	292	220	166	24	151	38
<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>	33 indemnisés 0 RAFP 33 consommés en congés	0 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés	111 indemnisés 32 RAFP 94 consommés en congés	62 indemnisés 9 RAFP 4,5 consommés en congés	36 indemnisés 5 RAFP 78,5 consommés en congés	0 indemnisés 4 RAFP 0 consommés en congés	32 indemnisés 8 RAFP 3,5 consommés en congés	18 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés

**g) Comptes épargne-temps**

Nombre total de CET au 31/12/2023 par catégorie, genre et tranche d'âges



## h) 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)

Les enseignants-chercheurs titulaires en position d'activité peuvent bénéficier d'un CRCT, d'une durée de 6 mois par période de 3 ans passée en position d'activité ou de détachement, ou 12 mois par période de 6 ans passée en position d'activité ou de détachement. Un CRCT de 6 mois peut être accordé, à la demande de l'agent, après un congé maternité, parental ou d'adoption, un congé pour raison médicale d'au moins 6 mois ou pour tenir compte d'une situation particulière de handicap.

La périodicité entre chaque congé intervient par intervalles de 3 ans à l'échéance d'un congé de 6 mois et par intervalles de 6 ans à l'échéance d'un congé de 12 mois.

- Congé pour projet pédagogique (CPP)

Les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en position d'activité peuvent bénéficier d'un CPP, d'une durée de 6 mois par période de 3 ans passée en position d'activité ou de détachement, ou 12 mois par période de 6 ans passée en position d'activité ou de détachement. Un CPP de 6 mois peut être accordé, à la demande de l'agent, après un congé maternité, parental ou d'adoption, un congé pour raison médicale d'au moins 6 mois ou pour tenir compte d'une situation particulière de handicap.

La périodicité entre chaque congé intervient par intervalles de 3 ans à l'échéance d'un congé de 6 mois et par intervalles de 6 ans à l'échéance d'un congé de 12 mois.

### POUR LES AGENTS FONCTIONNAIRES

- Congé de longue maladie (CLM)

Il est accordé, après avis du conseil 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. Il peut être utilisé de façon continue ou discontinue. Il est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois. 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 CMO.

- Congé de longue durée (CLD)

Cinq ans maximum pour une même affection par période de 3 à 6 mois accordée par le conseil médical. Ce congé peut être utilisé de façon continue ou discontinue. 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 pour une durée maximale de 3 ans, après avis du conseil médical, à l'agent contractuel qui justifie d'au moins 3 ans de services continus et qui est atteint d'une affection le mettant dans l'impossibilité d'exercer l'activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. La demande de congé grave maladie est présentée pendant un congé de maladie ordinaire, la première période de congé de grave maladie part du jour de la première constatation médicale de la maladie et le congé maladie ordinaire est requalifié en congé grave maladie.

La rémunération pendant ce congé est de 1 an à plein traitement puis de 2 ans à demi-traitement. L'agent contractuel a droit à des indemnités journalières de sécurité sociale déduites du montant du plein ou du demi-traitement.

## h) Absences au travail hors raisons de santé

## Absences pour raisons familiales en 2023

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 des agents en activité au 31/12/2023

	Congé parental		Congé de paternité*		Congé d'adoption		Disponibilité pour raisons familiales***		Congé de présence parentale		Congé solidarité familiale		TOTAL 2023	
	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**
		PR		31			1	365					3	396
	1	MCF	2	28			3	1 095					6	1 410
		PRAG	1	30									1	30
		PRCE	2	51									2	51
		PLP												
		ATER												
		Contractuels Enseignants	1	21									1	21
		Lecteur												
		Associés												
		Docteurant contractuel												
		Emplois fonctionnels												
		AAE												
		Personnels de santé/social												
		SAENES												
	1	ADJENES + ATEE	61										1	61
		IGR					1	70					1	70
		IGE					1	365					1	365
	1	ASI	184										1	184
	2	TECH	153										2	153
	3	ATRF	911	3									4	914
		Conservateurs												
		BIB												
		BIBAS												
		MAG												
	1	Contractuels niveau A	153	27									2	180
		Contractuels niveau B												
	1	Contractuels niveau C	258										1	258
		Contrat d'apprentissage												
<b>TOTAL 2023</b>	<b>10</b>	<b>2 007</b>	<b>10</b>	<b>191</b>			<b>6</b>	<b>1 895</b>					<b>191</b>	<b>191</b>
TOTAL 2022	7	1 145	19	326			9	2 480					35	3 951
TOTAL 2021	6	1 114	10	265	1		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.



## i) Absences au travail pour raisons de santé

## Absences pour raisons de santé en 2023

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 des agents en activité au 31/12/2023

Eff. : En effectif Jrs : En jours cumulés**	CMO		CLM		CLD		CGM		Accident du travail		CITIS		Congé maternité		TOTAL 2023		
	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	PR	6	246	2	546							1	365			9	1 157
	MCF	37	716	2	106	1	286					3	31	3	302	46	1 441
	PRAG	23	897	3	456							2	35	2	111	30	1 499
	PRCE	13	331													13	331
	PLP	1	75													1	75
	ATER	2	14												1	91	3
Contractuels Enseignants	Contractuels Enseignants	13	128											1	112	14	240
	Lecteur	1	2													1	2
	Associés	1	100											1	126	2	226
Doctorants	Doctorant contractuel	8	206	1	106							1	1			10	313
	Emplois fonctionnels															0	
Personnels de santé/social	AAE															0	
	SAENES	2	135	1	188											3	323
	SAENES	13	326	1	365									1	72	15	763
	ADJENES + ATEE	28	585	1	52							2	188	1	112	32	937
	IGR	2	24													2	24
	IGE	27	961	1	348	1	17					2	18	1	221	32	1 565
BIATSS	ASI	11	250								2	2	1	47	14	299	
	TECH	23	717	1	59						1	33	1	182	26	991	
	ATRF	31	981	2	609	2	718				2	567	3	198	40	3 073	
	Conservateurs	2	143												2	143	
	BIB	2	20												2	20	
	BIBAS	5	208											1	126	6	334
Contractuels niveau A	MAG	8	128	1	53	1	365						1	31	11	577	
	Contractuels niveau A	37	565					1	365	1	4	1	1	5	271	45	1 206
	Contractuels niveau B	16	208					1	365					1	112	18	685
	Contractuels niveau C	34	512					1	280						35	792	
Contrat d'apprentissage	4	14												4	14		
<b>TOTAL 2023</b>	<b>350</b>	<b>8 492</b>	<b>15</b>	<b>2 782</b>	<b>5</b>	<b>1 386</b>	<b>3</b>	<b>751</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>1 272</b>	<b>23</b>	<b>2 083</b>	<b>411</b>	<b>16 770</b>	
TOTAL 2022	292	6 612	17	3 354	6	930	2	338	3	272	10	1 005	26	2 586	354	15 297	
TOTAL 2021	258	6 165	8	1 668	3	884	1	366	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	132
	Homme	80
B	Femme	60
	Homme	10
C	Femme	116
	Homme	19
<b>TOTAL</b>		<b>417</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	17
	de 26 à 30 ans	16
	de 31 à 35 ans	36
	de 36 à 40 ans	32
	de 41 à 45 ans	50
	de 46 à 50 ans	47
	de 51 à 55 ans	42
	de 56 à 60 ans	45
	au dela de 61 ans	23
<b>TOTAL Femme</b>		<b>308</b>
Homme	de 20 à 25 ans	4
	de 26 à 30 ans	7
	de 31 à 35 ans	5
	de 36 à 40 ans	17
	de 41 à 45 ans	11
	de 46 à 50 ans	20
	de 51 à 55 ans	17
	de 56 à 60 ans	21
	au dela de 61 ans	7
<b>TOTAL Homme</b>		<b>109</b>
<b>TOTAL</b>		<b>417</b>



# 8. L'ACTION SOCIALE

## 8. L'ACTION SOCIALE

108

a) Les montants des dépenses et leur nature

109

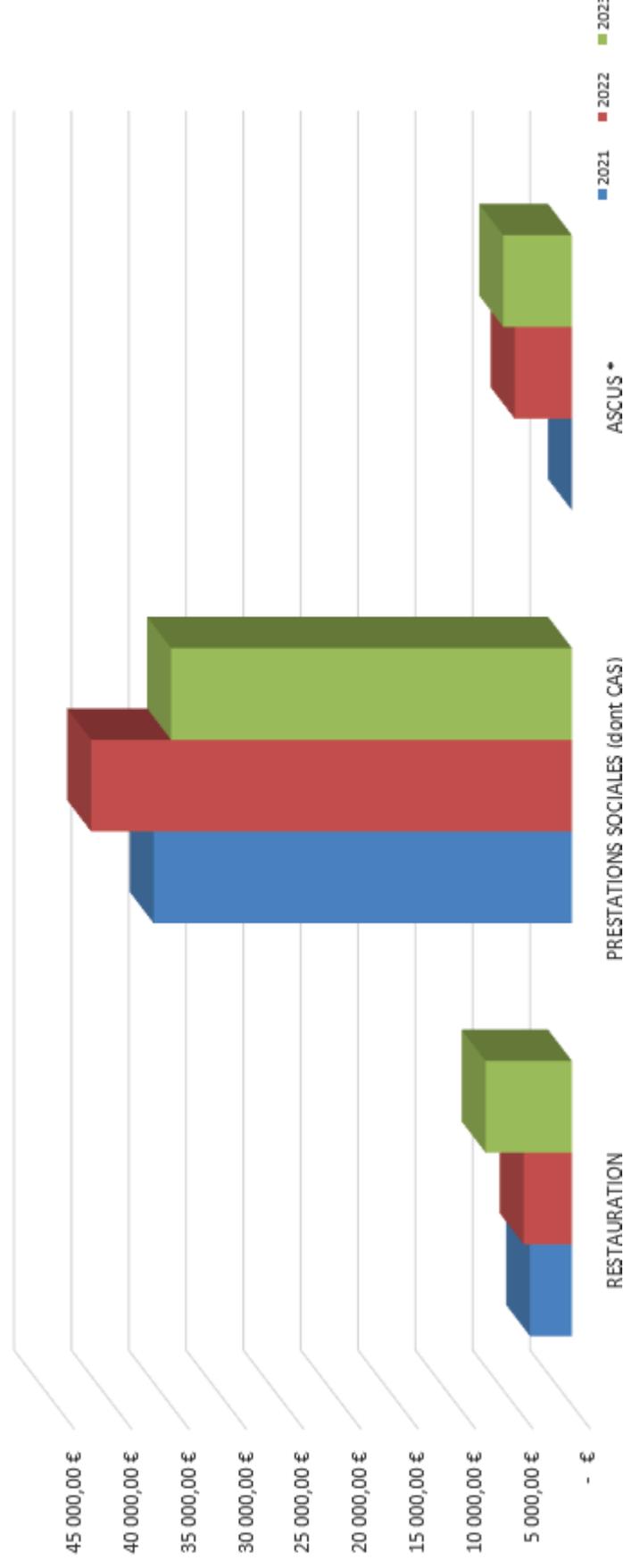
b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires

110

## a) Les montants des dépenses et leur nature

	2021	2022	2023	TAUX DE VARIATION 2022-2023
Restauration	3 659,75 €	4 220,49 €	7 534,65 €	43,99 %
Prestations sociales (dont CAS)	36 484,85 €	41 936,48 €	35 475,67 €	-18,21 %
ASCUS	- €	5 000,00 €	6 000,00 €	16,67 %
ARBRE DE NOEL	- €	2 641,47 €	8 916,92 €	70,38 %
FNCAS	660,50 €	666,00 €	823,20 €	19,10 %
<b>TOTAL VERSÉ</b>	<b>40 805,10 €</b>	<b>54 464,44 €</b>	<b>58 750,44 €</b>	<b>7,30 %</b>

EVOLUTION DES DEPENSES D'ACTION SOCIALE DE 2021-2023



## 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			% 2023
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
	Allocation pour parents d'enfant handicapé (APEH) PIM	10	9	11	10	9	11	10	9	11	21 505,86 €	19 267,74 €	
Aide au déménagement ASIU	4	8	4	4	8	4	-	-	-	1 500 €	3 000 €	1 500 €	4,57 %
Nuitée concours ASIU	3	3	6	3	3	6	-	-	-	227,16 €	195 €	650 €	1,98 %
Autres ASIU + PIM *	23	33	30	84	105	96	39	49	54	6 102,63 €	7 943,74 €	8 847,53 €	26,93 %
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>101</b>	<b>125</b>	<b>117</b>	<b>49</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>29 335,65 €</b>	<b>30 406,48 €</b>	<b>32 855,67 €</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		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
	Aide financière sous forme de don **	10	9	3	11	9	3	7 149,20 €	6 800 €
Aide financière sous forme de prêt	-	3	1	-	3	1	-	4 730 €	400 €
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>7 149,20 €</b>	<b>11 530 €</b>	<b>2 620 €</b>

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

RESTAURATION	2021			2022			2023		
	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)	1686	1 582,75 €	-	959	1 814,75 €	232	1734	3 983,41 €
SNCF (Marcoz en remplacement de Vaugelas)	346	1898 €	-	211	1155,50 €	23	-	-	-
Lycée Vaugelas	-	-	-	480	806,24 €	88	1592	2 304,66 €	51
<b>SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"</b>	<b>2032</b>	<b>3 480,75 €</b>	<b>49</b>	<b>1650</b>	<b>3 776,49 €</b>	<b>343</b>	<b>3 326</b>	<b>6 287,07 €</b>	<b>125</b>
Marcoz-Jacob							104	530,35 €	4
Annecy									
Le Bourget	35	179 €	17	104	444 €	32	169	716,23 €	30
<b>SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"</b>	<b>35</b>	<b>179 €</b>	<b>17</b>	<b>104</b>	<b>444 €</b>	<b>32</b>	<b>273</b>	<b>1246,58 €</b>	<b>34</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 067</b>	<b>3 659,75 €</b>	<b>66</b>	<b>1 754</b>	<b>4 220,49 €</b>	<b>375</b>	<b>3599</b>	<b>7534,65 €</b>	<b>159</b>



# 9. LE DIALOGUE SOCIAL

<b>9. LE DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>112</b>
a) Les instances de dialogue social	113
b) Les représentants élus	114
c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève	115
d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	116

## 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.

### ■ FS (La Formation Spécialisée)

Depuis le 1er janvier 2023, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS) remplace le comité technique et le comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (loi n° 2019-828 du 6 août 2023 de transformation de la fonction publique).

Par décret — n°2020-1427 — du 20 novembre 2020 — relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État, la formation spécialisée est compétente dans les domaines relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et consultée sur les projets de texte relatifs :

- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail
  - à l'organisation du travail
  - au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques
  - à l'amélioration des conditions de travail
- Elle est également saisie sur les projets d'aménagement importants pouvant avoir une incidence sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. Elle est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Ses missions
- Procéder à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels
  - Intervenir en cas de danger grave et imminent
  - Réaliser des visites de locaux sur les différents sites, des enquêtes en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle, de danger grave et imminent
  - Contribuer à la protection de la santé physique, mentale et à la sécurité de tous les personnels
  - Proposer des actions de prévention, elle participe à l'information et à la formation des personnels

Sa composition

- le président de l'USMB ou son représentant assisté en tant que de besoin par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité
- les représentants du personnel : 10 titulaires et 10 suppléants désignés par les organisations syndicales représentées au sein du CSA
- le conseiller de prévention
- le médecin de prévention

L'inspecteur santé sécurité au travail peut assister. Des experts peuvent être entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

### ■ 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).

### ■ CSA (Comité Social d'Administration)

Le comité social d'administration est consulté sur :

- le fonctionnement et l'organisation des services ;
- l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- les orientations stratégiques sur la politique de ressources humaines ;
- les lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- les enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- la protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail, organisation du travail, télétravail, enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail.

### ■ 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 élus

### • LES ORGANISATIONS SYNDICALES DES PERSONNELS

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

### LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2023 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 2023, le coût moyen de fonctionnement (hors masse salariale) était d'environ 81,22 € TTC/m<sup>2</sup> soit une valeur locative de 4 767,61 €.

### • LES ÉTUDIANTS

- Représentants des doctorants sciences et technologies
- Bouge ton campus avec tes associations
- La Cocarde Étudiante Savoie
- Le Poing Levé, une liste révolutionnaire
- UNEF, le syndicat étudiant contre la précarité pour améliorer nos conditions d'étude
- La voie des doctorants
- Étudiants et Indépendants

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

## RÉUNIONS

	2021	2022	2023
<b>CCPANT</b>			
Nombre de réunions	1	1	-
<b>FS-SSCT</b>			
Nombre de réunions	5	4	3

	Nombre de réunions		
	2021	2022	2023
<b>CPE</b>			
AENES	1	-	-
BIB	-	-	-
ITRF / Santé	-	-	-
CPE Conjointe	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	2021	2022	2023
<b>CSA</b>			
Nombre de convocations	8	10	9
Nombre de Re convocations	1	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>10</b>

	2021	2022	2023
<b>CAS</b>			
Nombre de réunions	3	3	3

## JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2021	2022	2023
<b>ENSEIGNANTS</b>			
	1	4	91
<b>BIATSS</b>			
	4	30	224
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>315</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 2023 - 2024**

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		F	H		
FERC-sup-CGT	-	1		-			1			1280						1280
CFTC	-	1		-			1			145						145
SNESUP-FSU	1	-		-			1			160,42						160,42

• **Utilisation du temps syndical au titre de l'année universitaire 2022 - 2023**

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		F	H		
FERC-sup-CGT	3	1		-			4			4,45						854,87
SNPTES AI UNSA	1	1		-			2			7,33						7,33

• **Contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres de la formation spécialisée du comité social d'administration au titre de l'année universitaire 2023 - 2024**

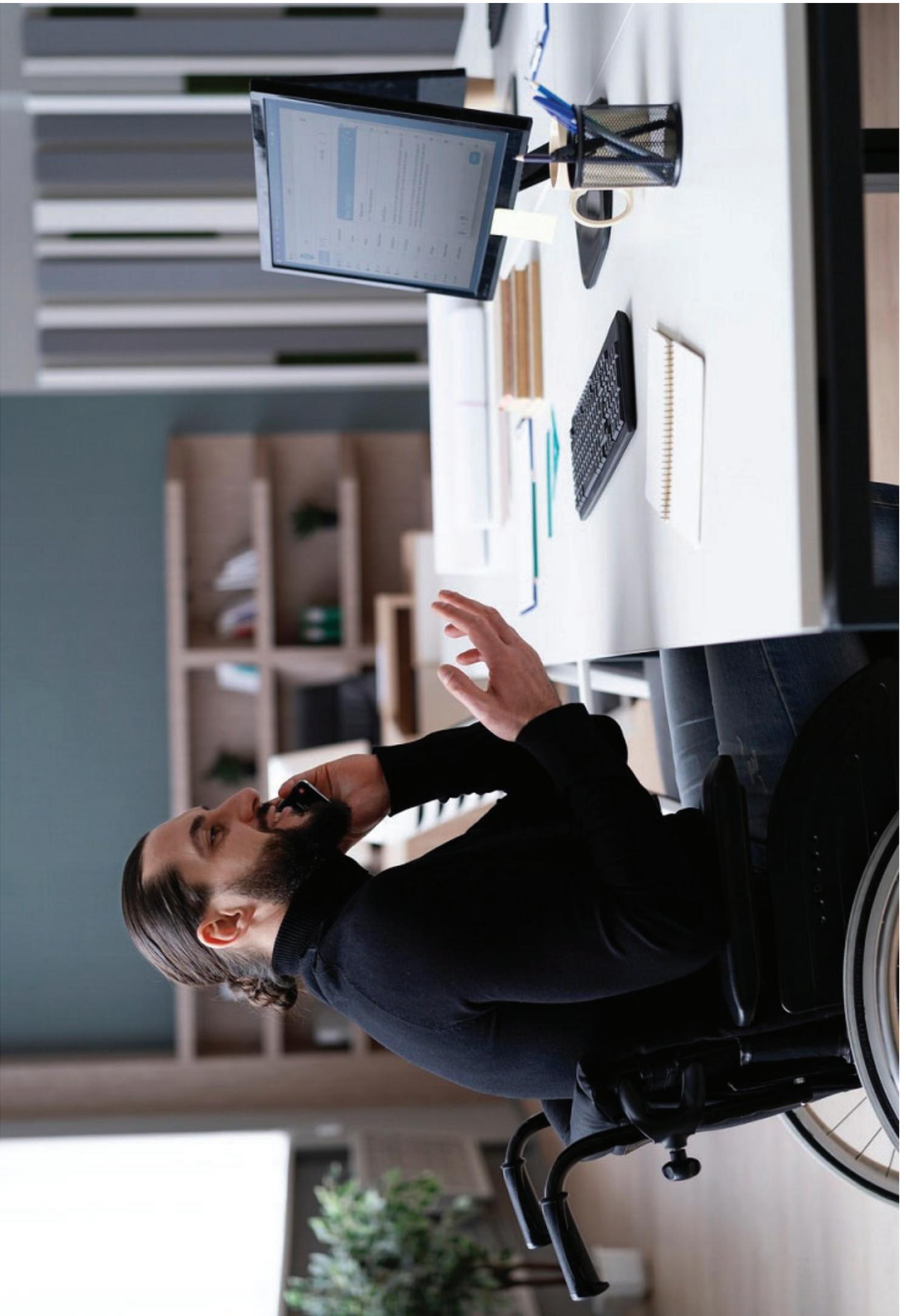
Organisation syndicale	Nombre d'agents						Nombre de jours						Nombre d'heures			
	BIATSS			E/EC			TOTAL			BIATSS			E/EC			TOTAL
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
UNSA (SNPTES, ITRF Bio, Sup/Recherche, A&I)	4	1		1			-			2			5			6,5
CGT FERC SUP	1	1		-			2			4			5			10

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

## RELATIONS PROFESSIONNELLES (suite)

## ● Utilisation des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) Article 13 au titre de l'année universitaire 2022 - 2023

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		F	H	
FERC-sup-CGT	3	3		-	-		6	7,5		20	7,5		-	-	
CFTC	-	1					1	-		-	-				
FERC-sup-CGT	-	1					1	-		1	-		-	-	



## 10. HANDICAP

119

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

120

Effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

120

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

120

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

121

La mission du correspondant handicap des personnels

121

Le recrutement

121

Le maintien dans l'emploi

121

La sous-traitance

121

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

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

### L'OBLIGATION D'EMPLOI

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

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

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

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

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

(1) Données issues de la déclaration annuelle au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) effectuée pour l'année, données au 31/12/2023

2021	2022	2023
57	58	55
EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT*		
2021	2022	2023
4,46%	4,41%	4,13%

\* Nombre d'agents BOE / effectif total rémunéré

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

Année d'observation	Contribution payée en €
2021	23 945,08
2022	22 462,83
2023	26 502,50

## 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 FIPHP) pour les questions liées au handicap. Il collabore étroitement avec le médecin de prévention afin d'articuler la prévention de situation de handicap et l'accompagnement des agents qui s'inscrivent dans la reconnaissance d'un handicap en cours de carrière.

### Le recrutement

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

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

	Nombre de recrutements directs par la voie contractuelle					
	2021		2022		2023	
Ouverture	2		2		4	
Affectation	F	H	F	H	F	H
	1	0	1	0	0	1
				2	0	1
						3

### 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.

	2021	2022	2023
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES*	16	16	12
DÉPENSES**	15 702,26 €	21 771,32 €	17 337,26 €

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

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

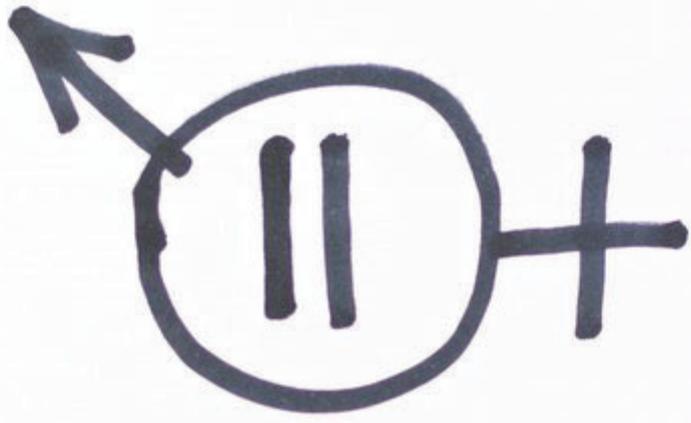
### La sous-traitance et les dépenses d'accompagnement des agents

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

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

DEPENSES DE SOUS TRAITANCE AUX ESAT ET EA (main d'oeuvre) ET D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS		
2021 *	2022	2023
14 474,77 €	7 241,87 €	22 970,32 €

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



# 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 123

a) Répartition Femmes / Hommes 125

b) Index égalité professionnelle 127

## 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 référents 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 2023, 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 2023, 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 7 mai 2024.

# 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## a) Répartition Femmes / Hommes

Membres du Comité Social d'Administration	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	6	4	10
Représentants du personnel suppléants	6	4	10
Représentants de l'Administration	1	2	3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>
	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>100%</b>

Savoie - Université Savoie Mont Blanc - 2023

Membres de la Formation Spécialisée	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	6	4	10
Représentants du personnel suppléants	8	2	10
Représentants de l'Administration	1	1	2
Représentants des Usagers titulaires	-	2	2
Représentants des Usagers suppléants	2	-	2
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>26</b>
	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>100%</b>

Présidents des comités de sélection	Femmes	Hommes	Total
Postes de Maîtres de conférences	4	12	16
Postes de Professeurs des universités	0	4	4
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>20</b>
	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>

Prime individuelle RIPEC	Femmes	Hommes	Total
Demandes	27	58	85
Obtentions	12	28	40
Ratio Demande/obtention	44%	48%	47%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>40</b>
	<b>30%</b>	<b>70%</b>	<b>100%</b>

Bénéficiaires de la prime de charges administratives	Femmes	Hommes	Total
Bénéficiaires	0	2	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Conseils centraux	Femmes	Hommes	Total
Conseil d'Administration	17	18	35
CAC CR	16	16	32
CAC CFVU	12	18	30
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>97</b>
	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>100%</b>

Equipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Vice-présidents	4	10	14
Chargés de mission	7	5	12
<b>Total</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>100%</b>

Savoie - Université Savoie Mont Blanc - 2023

Direction des EA/UM/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	4	5	9
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>

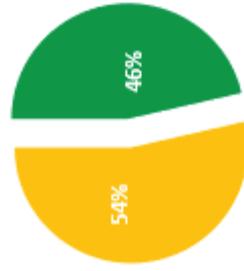
Direction des écoles doctorales	Femmes	Hommes	Total
Direction du collège doctoral	-	1	1
Direction de l'école doctorale	1	1	2

Direction des composantes	Femmes	Hommes	Total
Direction	0,0%	100,0%	100%
Responsables administratifs	6	1	7
	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>

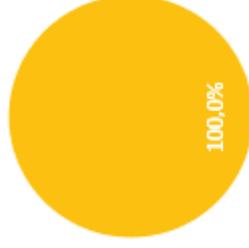
Direction des services communs et centraux	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services	1	0	1
<b>Services communs : Directions</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Services communs : responsables administratifs</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Directions et services supports	7	5	12
Départements (CNFEDS, APPRENDRE, Institut des transitions)	2	1	3
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>24</b>
	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>

\*\* Laboratoire ou fédération

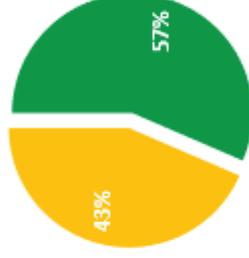
COMPOSITION DES CONSEILS CENTRAUX



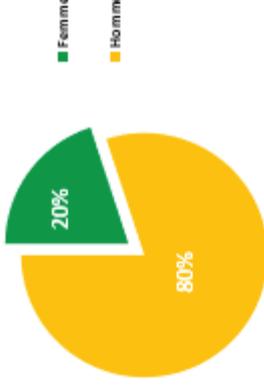
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE COMPOSANTES



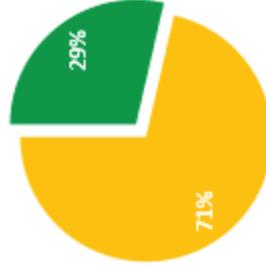
COMPOSITION DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION



RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS DES COMITÉS SÉLECTION



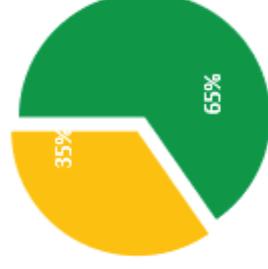
COMPOSITION DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



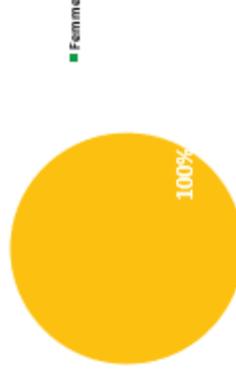
COMPOSITION DES RESPONSABLES DE ADMINISTRATIVES DE COMPOSANTES



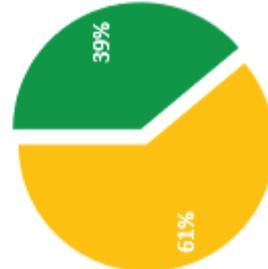
COMPOSITION DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE



BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME DE CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



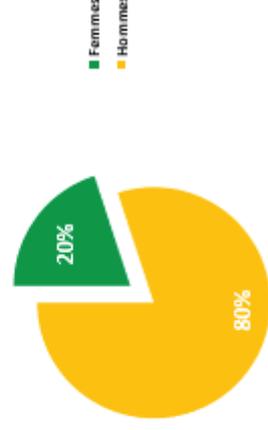
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE LABORATOIRES



COMPOSITION DES SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



COMPOSITION PRIME INDIVIDUELLE RIPEC



# 11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## b) Index égalité professionnelle

Les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique, introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, prévoient la publication annuelle d'un index égalité professionnelle à compter de 2022.

Cet index comprend trois indicateurs, qui sont calculés ci-dessous pour l'université Savoie Mont Blanc :

**- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents**

Rémunération brute payée (1) femmes	Rémunération brute payée (1) hommes	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-Grade échelon identique	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	Ecart en EQTP en valeur absolue	Score initial sur 40
4 841 €	3 566 €	-26,3%	-23,5%	-127 €	-940 €	-136 €	-72 €	-1,6%	1,6	38

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'EP

(1) "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.

(2) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

**- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente**

Catégorie encadrement	Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) hommes	Effectifs (ETPT) femmes	Effectifs (ETPT) hommes	Validité du groupe (1=oui, 0=non)	ratio écart (% (FH)/H) en EQTP (2)	Ecart en EQTP en valeur absolue	Score initial sur 40
Catégorie A	2 668 €	2 830 €	119,59	87,3	1	-0,057091763		
Catégorie B	1 958 €	2 025 €	20,89	10,33	1	-0,033191277		
Catégorie C	1 969 €	2 094 €	59,21	7,5	1	-0,06001224		
Catégorie indéterminée	0 €	0 €	0	0	0	0		
Ensemble						-0,055282755	5,5	34

Champ : Ensemble des contractuels de l'EP

(1) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

**- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations**

Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée	Score sur 20
1	9	1	2

## b) Index égalité professionnelle

## - Synthèse des trois indicateurs

UNIVERSITE SAVOIE MONT BLANC	Note maximale initiale	Score initial
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	34
Dix plus hautes rémunérations	20	2
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>74</b>

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	920
NB EQTP contractuels (2)	305
Correctif sur la pondération $(1)/(1+2)$	

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	58	57
Égalité de rémunération pour les contractuels	22	17
Dix plus hautes rémunérations	20	2
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>76</b>

Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat.

Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat.



# GLOSSAIRE



● <b>A</b>	
<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 Établissements 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</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
● <b>C</b>	
<b>CA</b>	Conseil d'Administration
<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>CFP</b>	Congé Formation professionnelle
<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>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>CPP</b>	Congé pour Projet Pédagogique
<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>CSA</b>	Comité Social d'Administration
● <b>D</b>	
<b>DAF</b>	Direction des Affaires Financières
<b>DUERP</b>	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

● <b>E</b>	
<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
● <b>F</b>	
<b>FS</b>	Formation Spécialisée
● <b>G</b>	
<b>GVT</b>	Glissement Vieillesse Technicité
● <b>H</b>	
<b>HC</b>	Heures complémentaires
● <b>I</b>	
<b>IATSS</b>	Personnel Ingénieur, Administratif, Techniciens, Sociaux et de Santé
<b>IB</b>	Index Brut
<b>IGE</b>	Ingénieur d'Études
<b>IGR</b>	Ingénieur de Recherche
<b>INM</b>	Index Nouveau Majoré
<b>IR</b>	Institut de Recherche
● <b>M</b>	
<b>MAG</b>	Magasinier
<b>MCF</b>	Maître de conférences
<b>MESR</b>	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
● <b>P</b>	
<b>PACTE</b>	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et d'État

<b>PAST</b>	Enseignant associé à mi-temps.
<b>PCA</b>	Prime de Charges Administratives
<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 Étudiant

● **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

## 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)

- Institut des transitions
- Département Accompagnement Pédagogique, Promotion de l'Enseignement Numérique et à Distance pour la Réussite des Étudiants (APPRENDRE)

## 18 UNITÉS DE RECHERCHE

- Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Écosystèmes Limniques (CARRTEL)
- Centre de Radiofréquences, Optique et Micro-nanoélectronique des Alpes (CROMA)
- Centre de Recherche en Droit Antoine Favre
- Environnements, Dynamiques et Territoires de la Montagne (EDYTEM)
- 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 énergie bâtimEnt (LOGIE)
- 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 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_6.4.**

**6. Personnels**

**6.4. Bilan annuel du plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*Vu le code de l'éducation, notamment son article L.712-2 ;*

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

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

**► Le conseil d'administration approuve le bilan annuel du plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel qu'annexé à la présente délibération.**

**Résultat du vote :**

<i>Membres en exercice :</i>	<i>35</i>	<i>Nombre de suffrages exprimés :</i>	<i>16</i>
<i>Quorum :</i>	<i>18</i>	<i>Contre :</i>	<i>0</i>
<i>Membres présents :</i>	<i>12</i>	<i>Abstention :</i>	<i>3</i>
<i>Membres représentés :</i>	<i>7</i>	<i>Pour :</i>	<i>16</i>
<i>Nombre de votants :</i>	<i>19</i>		

Fait à Chambéry, le

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

**PHILIPPE**  
**GALEZ ID**

Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.03  
13:58:32 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024

**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.



# **Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

----

## **Point d'étape**

au 30 avril 2024

**2021 - 2023**

## Table des matières

<b>Contexte</b> .....	<b>3</b>
<b>Point d'étape</b> .....	<b>3</b>
Axe 1 - Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle .....	3
Axe 2 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	5
Axe 3 - Amélioration des conditions pour un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois .....	8
Axe 4 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....	10
Axe 5 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.....	11
Actions spécifiques pour les étudiantes et les étudiants au cours de l'année universitaire 2023-2024 .....	13
Tableau de synthèse .....	14

## Contexte

En avril 2021, l'université Savoie Mont Blanc (USMB) s'est dotée d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023.

Ce plan renforce l'engagement de l'établissement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'USMB formule le vœu que le déploiement de ce plan au travers d'actions concrètes contribue à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes qui travaillent au quotidien à son service.

Élaboré conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique, qui prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle, il s'appuie également sur le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'organisation et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ainsi que sur les référentiels des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (novembre 2019) et dans l'enseignement supérieur et la recherche (octobre 2020). Son déploiement nécessite un suivi présenté annuellement aux instances qui permet d'évaluer les marges de progression réalisées en matière d'égalité professionnelle tout au long des trois années que couvre le plan.

Le plan d'action est structuré en cinq axes :

- Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle ;
- Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ; créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités professionnelles ;
- Amélioration des conditions pour un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

La mise en œuvre des actions est assurée par le service des activités transversales de la direction des ressources humaines.

## Point d'étape

### Axe 1 - Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Le pilotage du plan est assuré par deux comités.

Le comité diversité a pour mission d'animer ce plan dans sa mise en œuvre. Au-delà de ce rôle opérationnel et de suivi, le comité diversité est force de proposition pour de nouvelles actions, initiatives ou opérations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi en matière de lutte contre les discriminations. Il propose au comité de pilotage les évolutions qu'il juge utile d'apporter au plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en termes d'actions ou éventuellement sur le plan organisationnel.

Il s'est réuni le 22 mars 2022 et a travaillé principalement sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination de harcèlement et d'agissements sexistes conformément au décret 2020-256 du 13 mars 2020. Un bilan de ce dispositif, après 16 mois de fonctionnement, lui a été présenté le 2 avril 2024.

Le comité de pilotage assure le portage politique du plan d'action. Il définit les orientations et les objectifs annuels en matière d'égalité professionnelle, valide et priorise si besoin les actions et initiatives proposées par le comité diversité, et s'assure de la mise en œuvre effective des actions.

La mise en place d'un réseau de référentes, référents « égalité professionnelle » permet de relayer la politique d'égalité de l'établissement sur les différents campus et de constituer un point d'entrée du dispositif de veille sur les violences sexuelles et sexistes.

En 2023 trois référentes, référent ont été désignés par le président. Ils ont suivi chacun une formation de 14 heures à l'égalité professionnelle par l'association EGAE et plus spécifiquement sur la prévention, la détection et les actions à mener sur la thématique des violences sexistes et sexuelles, ils interviennent sur les 4 sites de l'établissement. Ils disposent chacun d'une lettre de mission annuelle du président.

Le plan d'action pluriannuel a vocation à être diffusé auprès des personnels de l'USMB le plus largement possible afin que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit un objectif partagé par chacune et chacun des personnels de l'établissement.

Le plan a été communiqué à l'ensemble des personnels dans un message du 7 décembre 2021 du vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, des personnels, de l'égalité femme-homme, des systèmes d'information et des affaires générales et juridiques.

Depuis avril 2022 il est publié sur une page dédiée à l'égalité professionnelle du site internet de l'établissement (<https://www.univ-smb.fr/universite/universite-citoyenne/egalite-diversite/>).

---

## ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE

L'université Savoie Mont Blanc entend promouvoir un environnement universitaire plus favorable au bien-être des étudiantes, des étudiants et des personnels sans distinction de sexe, de genre, ou d'orientation sexuelle. L'un des axes forts de cette ambition consiste à mettre en œuvre une réponse ferme et adaptée aux violences sexistes et sexuelles et à toutes formes de harcèlements et de discriminations (sexistes et LGBTphobes).

Initiée en 2016, cette démarche s'est traduite par l'adoption d'un plan pluriannuel (2021-2023) permettant à l'établissement de s'engager dans une politique volontaire visant à instaurer une dynamique d'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

### SOMMAIRE

- [Plateforme de signalement](#)
- [Plan d'action pluriannuel](#)
- [Charte de l'USMB sur la communication sans stéréotype de sexe](#)
- [Vidéo sur le consentement](#)
- [Campagne nationale](#)
- [Concours annuel vidéo « Shoot les discriminations »](#)
- [Une approche participative de l'égalité, de l'équité et de la diversité](#)

Le bilan annuel 2022 ainsi qu'un point d'étape de l'année 2023 a été présenté aux instances (comité technique, conseil d'administration), au comité diversité, en réunion des cadres.

## Axe 2 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Afin d'accompagner les établissements dans l'élaboration de leur plan d'action, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a développé un outil de calcul pour faciliter l'identification des écarts de rémunération des personnels. Lors de l'élaboration du plan, l'analyse des données a mis en évidence l'effet de ségrégation des corps d'une part et l'effet démographique de l'autre, impactant à 90 % l'écart total de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique, introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, prévoient la publication annuelle d'un index égalité professionnelle à compter de 2022.

Cet index comprend trois indicateurs, qui sont calculés ci-dessous pour l'université Savoie Mont Blanc :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;

Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) hommes	écart	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partie!	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-Grade-échelon identique	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	Ecart en EQTP en valeur absolue	Score initial sur 40
4 699 €	3 370 €	-1 329 €	-28,3%	-25,2%	-137 €	-960 €	-182 €	-50 €	-1,1%	1,1	39

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'EP

(1) "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.

(2) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;

	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	Effectifs (ETPT) femmes	Effectifs (ETPT) hommes	Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	Ecart en EQTP en valeur absolu	Score initial sur 40
Catégorie Encadrement	0 €	0 €	0	0	0	0		
Catégorie A	2 386 €	2 412 €	138,47	121,92	1	-0,01076524		
Catégorie B	1 786 €	1 847 €	9,345	5,8698	1	-0,03311825		
Catégorie C	1 801 €	1 831 €	42,16	7,12	1	-0,01661819		
Catégorie indéterminée	1 233 €	1 518 €	5,17	5,83	1	-0,1875357		
Ensemble						-0,01842549	1,8	38

Champ : Ensemble des contractuels de l'EP

(1) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée	Score sur 20
3	7	3	8

Cet index est publié sur le site www de l'université : [https://www.univ-smb.fr/wp-content/uploads/2024/01/2022\\_index-egalite-professionnelle.pdf](https://www.univ-smb.fr/wp-content/uploads/2024/01/2022_index-egalite-professionnelle.pdf)

Des actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement ont été prévues dans le plan pour tenter de corriger les écarts de rémunération constatés.

La première mesure vise à préserver l'équilibre entre les femmes et les hommes lors des promotions et recrutements. Le ministère de l'enseignement supérieur indique dans sa circulaire du 18 juin 2020 que « les biais implicites peuvent influencer le jugement à chaque étape du recrutement, ils empêchent de se focaliser sur des critères de sélection objectifs. Les compétences des candidates peuvent donc être sous-estimées en raison de leur genre. Les risques que les travaux de sélection soient fondés sur des préjugés sont accrus dans le cadre collectif, comme par exemple celui des comités de sélection ». Depuis 2021, l'USMB communique pour chaque promotion, en début de séance, les statistiques genrées relatives au nombre de promouvables, au nombre de candidatures et au nombre d'agents lauréats l'année précédente. Cette communication est réalisée sans aucune exception au début de chaque réunion.

Depuis 2022, tous les comités de sélection sont destinataires du guide du ministère « Recruter, accueillir, et intégrer sans discriminer » ainsi qu'une vidéo de sensibilisation aux biais de recrutement commandée par Sorbonne université (<https://www.youtube.com/watch?v=l4rCUxIBZnw>). Les données genrées sont également présentées à tous les membres des jurys comme pour les promotions. L'objectif est d'éviter les écarts trop importants entre les taux de promouvables et les taux de promues et promus.

Dans le cadre de la présentation du bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion relative à la promotion et l'avancement, les données statistiques genrées 2022 et 2023 ont été présentées au comité social d'administration, par corps et grade.

La deuxième mesure porte sur l'information des femmes sur les modalités d'accès aux emplois les mieux rémunérés et leur accompagnement en début de carrière. Elle prend place dans une action de mentorat « Par les femmes, pour les femmes ». Ainsi, le 16 Janvier 2024, l'université a lancé son premier programme de mentorat à destination des enseignantes-chercheuses, dans le cadre du plan égalité femmes-hommes de l'établissement, et en partenariat avec le volet recherche de l'alliance européenne UNITA. Ce sont 12 femmes, réparties en 6 binômes, qui se sont retrouvées pour amorcer cette première édition.

La promotion des formations aux tâches d'encadrement auprès des femmes est également un levier identifié. Elle s'inscrit depuis plusieurs années dans le plan de développement des compétences des personnels qui intègre des actions de formation collectives ou individuelles autour du management, de l'encadrement. En 2022 : 11 femmes se sont inscrites et ont été formées sur les thématiques suivantes :

- Manager des télétravailleurs ;
- Accompagnement individuel des primo encadrants ;
- Manager en bibliothèque ;
- Gestion des conflits pour les directeurs d'unité de recherche ;
- Manager une direction.

En 2023, 10 femmes ont également suivi les formations à l'encadrement.

L'établissement est soucieux d'inciter les femmes à solliciter la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), désormais régime indemnitaire des personnes enseignants et chercheurs (RIPEC). Ce message a été porté dans les instances (conseil académique et conseil d'administration) ainsi que dans les deux bureaux (formation et recherche). Lors de la première année d'entrée en vigueur du

RIPEC, l'USMB a attribué 40 primes individuelles pour 115 dossiers. En 2022, la population féminine représente 35 % des enseignants-chercheurs de l'USMB, 41 % des 115 dossiers déposés et enfin 50 % des 40 primes individuelles attribuées. En 2023, on compte 35 % d'enseignantes-chercheuses, 32 % des 85 dossiers déposés par des femmes et 30 % des 40 primes attribuées à des femmes.

L'accompagnement à la reprise après un congé maternité est une des mesures de l'axe. Dès 2021, l'USMB a validé que, dans le cadre de son contingent annuel établissement des semestres de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), puissent être ajoutés des semestres supplémentaires accordés après un congé maternité ou parental. Depuis 2021, entrée en vigueur de ce dispositif, 2 semestres ont été accordés à ce titre. Toutes les demandes formulées ont été acceptées.

Un cadrage identique a été voté pour les congés pour projet pédagogique (CPP). À ce jour, aucune demande n'a été formulée.

Plus généralement, s'agissant des CRCT, CPP et délégations auprès des ONR, 16 semestres sont accordés aux enseignants et enseignants-chercheurs de l'USMB pour l'année 2023-2024 pour 21 semestres demandés. Sur les 21 semestres demandés, 9 le sont par des collègues femmes (42,86 %) Parmi ces 16 semestres attribués, 6 l'ont été à des enseignantes et des enseignantes-chercheuses — 37,50 % des semestres attribués le sont à des femmes. À noter que les statistiques sont nettement plus favorables aux femmes lorsque sont pris en compte seulement les semestres attribués par l'USMB. En effet, sur les 10 semestres demandés en local, tous ont été attribués et 50 % des semestres sont attribués à des femmes.

Rendre la charge de travail liée aux prises de responsabilité compatible avec la vie personnelle et familiale est important. Cette action de l'axe 2 fait écho aux actions de l'axe 4 sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Dès 2022, dans le cadre de la création de la mission santé bien-être, la réflexion a porté sur la rédaction d'une charte des temps. Un travail avait été engagé antérieurement par les représentants du personnel au comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), aussi le chargé de mission s'est fixé pour objectif de poursuivre ces travaux. La version finale de la charte, dont la rédaction a été partagée avec des représentantes et représentants des organisations syndicales, a été présentée à la formation spécialisée du comité social d'administration du 26 octobre 2023. Elle réaffirme le droit de toutes et de tous à une organisation respectueuse des temps, organisations et rythmes de travail, en accord avec les statuts des personnels et leurs missions. Elle a pour objectif de proposer un cadre favorable aux bonnes pratiques dans l'organisation professionnelle. Cette charte rappelle les principes fondamentaux autour de l'organisation du temps consacré aux missions professionnelles et à propos de leur chevauchement possible avec le temps personnel.

Cette charte s'applique à la fois pour les activités sur site et en télétravail.

Ce document porte sur :

1. La bonne conduite des réunions ;
2. La bonne utilisation des outils de communication (dont la messagerie électronique) ;
3. Le télétravail ;
4. La gestion des urgences et des pics d'activité ;
5. La reprise d'activité après une absence prolongée ;
6. La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
7. La parentalité et la situation de proche-aidant ou proche-aidante ;
8. La responsabilité des personnes en charge d'encadrement.

### **Axe 3 - Amélioration des conditions pour un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois**

Pour améliorer les conditions d'un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois, l'USMB a lancé différentes actions d'information, formation et communication.

Afin de prévenir les risques de discrimination, notamment lors des recrutements et des promotions, dès 2021, des modules d'information ont été proposés ainsi que la diffusion en 2022 du guide « Recruter, accueillir, et intégrer sans discriminer » élaboré par le ministère (cf. axe2).

Depuis décembre 2021, les personnels ont accès à une formation en e-learning proposée par le CNRS. D'une durée d'une heure, disponible en français et en anglais, elle présente les inégalités femmes-hommes dans la recherche. Une communication a été faite à tous les personnels. On dénombre 22 personnes qui ont débuté ce module, 7 agents ont achevé le cours.

En 2022, l'établissement a lancé un atelier « Fresque du sexisme ». Il vise à donner les outils permettant de comprendre la mécanique du sexisme dans le but de contribuer à une société égalitaire via la pédagogie et la mise en action par l'expérience collective. A l'issue de cette formation, les stagiaires doivent être capables de détricoter la mécanique sexiste, d'identifier les dynamiques qui alimentent le cercle vicieux des inégalités de genre et d'imaginer une société future plus égalitaire. L'atelier qui a eu lieu le 5 juillet 2022 a accueilli 11 personnes.

Des formations ont été proposées en 2023 à l'ensemble des personnels sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, sur la déconstruction des stéréotypes. Elles font désormais partie intégrante du plan de développement des compétences des personnels de l'établissement et également affichées dans le cadre du « parcours nouvel encadrant ».

Dans le cadre de la quinzaine de l'égalité à l'automne 2023, 18 modules thématiques ont été proposées aux personnels : 40 stagiaires ont suivi ces sessions axées notamment sur « Prévenir et lutter contre les LGTIphobies au travail » ou encore « Accueillir la parole d'une personne victime de violence qui se confie ».

Par ailleurs, l'établissement a mis en place une action pour la journée internationale des droits des femmes en mars 2024, sous la forme d'une conférence interactive, suivie par 18 agents.

La formation à destination des étudiantes et étudiants a eu lieu à l'automne 2022 (cf. page 12).

Depuis la rentrée 2022, l'établissement diffuse lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels, des vidéos de sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes hommes (<https://www.univ-smb.fr/universite/universite-citoyenne/egalite-diversite/#video>).

Cette action est pérenne.

La Galerie Eurêka, Centre de Culture Scientifique Technique et Industrielle (CCSTI), partenaire de l'USMB, organise du 8 avril au 2 septembre 2023 une exposition intitulée « Super Égaulx, le pouvoir de l'égalité filles-garçons ». Malgré l'égalité des droits, les inégalités entre les femmes et les hommes sont encore importantes dans l'ensemble de la société. D'où viennent ces inégalités ? Sont-elles programmées ou bien sont-elles des constructions culturelles ? Qu'est-ce que les stéréotypes de genre ? L'exposition permet de se questionner et d'avancer un peu plus sur le chemin de l'égalité. Tout au long de cette exposition auront lieu des rencontres et animations exceptionnelles en lien avec les chercheuses et chercheurs de l'université Savoie Mont Blanc.

L'exposition « Femmes de Sciences » réalisée par l'USMB fait partie de la programmation, et sera visible jusqu'au 10 juin 2023. À travers de nombreux portraits, cette exposition vise à mettre en

lumière les chercheuses de l'établissement en présentant leurs travaux et la richesse des thématiques de recherche explorées à l'USMB. Elle témoigne ainsi de la place des femmes dans les métiers de la recherche à l'université. Intégralement en noir et blanc, le premier volet de cette exposition a été réalisé en 2018, avant d'être complété par une deuxième partie en 2019.

Dans le cadre du Festival Plus d'Égalité, des actions de sensibilisation touchant les personnels et les étudiants sont organisées. Construit de façon participative avec les différents services universitaires, cet événement a pour objectif de sensibiliser les étudiantes et étudiants sur les différences, de permettre l'expression et le débat autour de ces sujets et enfin d'informer sur les ressources existantes. (<https://www.univ-smb.fr/evenement/festival-plus-degalite-15-jours-pour-apprendre-et-echanger-autour-de-legalite-sous-toutes-ses-formes/>)



**Du 13 au 24 mars 2023**, le Festival Plus d'égalité fait son retour sur les campus USMB. Un temps de réflexion et de débat autour des questions d'égalités pour échanger, apprendre, et lutter ensemble contre tout type de discrimination.

En 2023, plusieurs thématiques ont été abordées, sous forme de conférences, d'ateliers, de témoignages, de rencontres, de jeux ou encore d'expositions autour du sexisme, de l'entrepreneuriat au féminin, du trouble de l'autisme, de la déconstruction de stéréotypes, de la langue des signes, du harcèlement de rue, de la musique, de l'interculturalité ou encore du regard sur le handicap.

Organisé depuis 9 ans par l'établissement en collaboration avec le Rectorat de Grenoble et l'université Grenoble Alpes, le concours « Shoot les discriminations » se donne pour objectif de sensibiliser la communauté éducative – élèves, étudiantes et étudiants, enseignantes et enseignants, personnels – aux conditions des discriminations sexuées (<https://www.univ-smb.fr/espace-etudiant/2024/02/06/concours-shoot-les-discriminations-edition-2024/>)

## Concours "Shoot les discriminations" – édition 2024

Publié le mar 6 Fév 2024



**Tu as envie de t'engager en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations ? Fais parler ta créativité et propose une vidéo de 2min30 pour shooter les discriminations !**

### Axe 4 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale demeure une problématique importante sur laquelle l'établissement entend travailler bien que les marges de manœuvre soient limitées, l'USMB ne pouvant intervenir dans la vie personnelle de ses agents.

Parmi les actions envisagées, la mise en place d'une charte du télétravail en juillet 2021 est une des réponses apportées pour l'année 2021-2022. Cette première version de la charte a permis de cadrer le dispositif et d'offrir la possibilité aux agents d'avoir accès à trois modalités de télétravail permettant ainsi une certaine souplesse aux agents dans l'organisation de leur semaine de travail.

La version 2022-2023 de la charte a ouvert la possibilité d'un quota de 2,5 jours fixes ou flottants de télétravail par semaine.

Le bilan 2022-2023 (données et retours d'expérience des télétravailleurs) a été présenté en comité social d'administration à l'automne 2023.

Afin de tenir compte de l'accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du MESR, la charte a été mise à jour et présentée à la formation spécialisée du comité social d'administration du 26 octobre 2023. Cette nouvelle version complète les principes généraux sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, sur la garantie du droit à la déconnexion et au respect du temps de travail, sur le temps minimum de présence semaine pour un temps complet fixé à 2,5 jours. Elle introduit également la possibilité du télétravail temporaire en cas de situation exceptionnelle qui conduirait à 5 jours par semaine de télétravail. Elle précise que le lieu d'exercice doit se situer dans un périmètre compatible avec un accès dès le début de la journée suivante au site. En cas de violence sexuelle au domicile, le retour en présentiel est autorisé immédiatement. Enfin, elle détaille l'exercice du droit syndical dans le cadre de cette modalité de travail.

Le guide de la direction générale de l'administration et de la fonction publique relatif aux « congés familiaux et temps partiels dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite » a été mis en ligne sur l'espace collaboratif de la direction des ressources humaines. Bien que datant de 2017, il permet de sensibiliser sur l'impact professionnel des décisions prises dans la sphère personnelle.



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE



Depuis janvier 2024, la quotité de travail de l'assistante sociale des personnels est passée de 40 % à 60 %. Présente toutes les semaines sur les campus de Jacob-Bellecombette et le Bourget-du-Lac, elle assure également une permanence mensuelle sur le campus d'Annecy. Elle accompagne les personnels pour les dispositifs d'aides sociales.

La présence de la MGEN sur les différents campus sur des créneaux identifiés est proposée de nouveau depuis 2022.

Ces actions visent à rendre accessibles l'information sur les aides sociales au plus près des personnels.

## **Axe 5 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**

Cet axe concerne l'ensemble de la communauté universitaire, personnels et étudiantes, étudiants.

Conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020, l'université s'est dotée en 2022 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, sécurité et conditions de travail du 12 juillet 2022 et du comité technique du 13 septembre 2022, ce protocole présente les différentes étapes, des modalités de déclaration de l'acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, au traitement du signalement, à la composition du comité de suivi du dispositif de signalement. Celui-ci repose sur une plateforme numérique offrant toutes les garanties en termes de sécurité et de confidentialité, accessible depuis le lien affiché depuis le site web de l'université (page

Égalité et diversité professionnelle) ainsi que depuis l'intranet (rubrique Accès direct). Comme le décret le dispose, ce dispositif vise à recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, à orienter les agents vers les services de l'université, le médecin du travail notamment, ou les professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien.

Une affiche élaborée par la direction de la communication et diffusée largement sur tous les sites, permet d'informer la communauté de l'existence du dispositif et de l'ouverture de la plateforme.



UNIVERSITÉ ▾ FORMATION ▾ RECHERCHE ▾

Acte de violence  
Harcèlement moral ou sexuel

Agissements sexistes  
Discrimination

Victime ou témoin ?

**univ-smb.SIGNALLEMENT.net**

Plateforme sécurisée et confidentielle accessible à partir d'une connexion internet

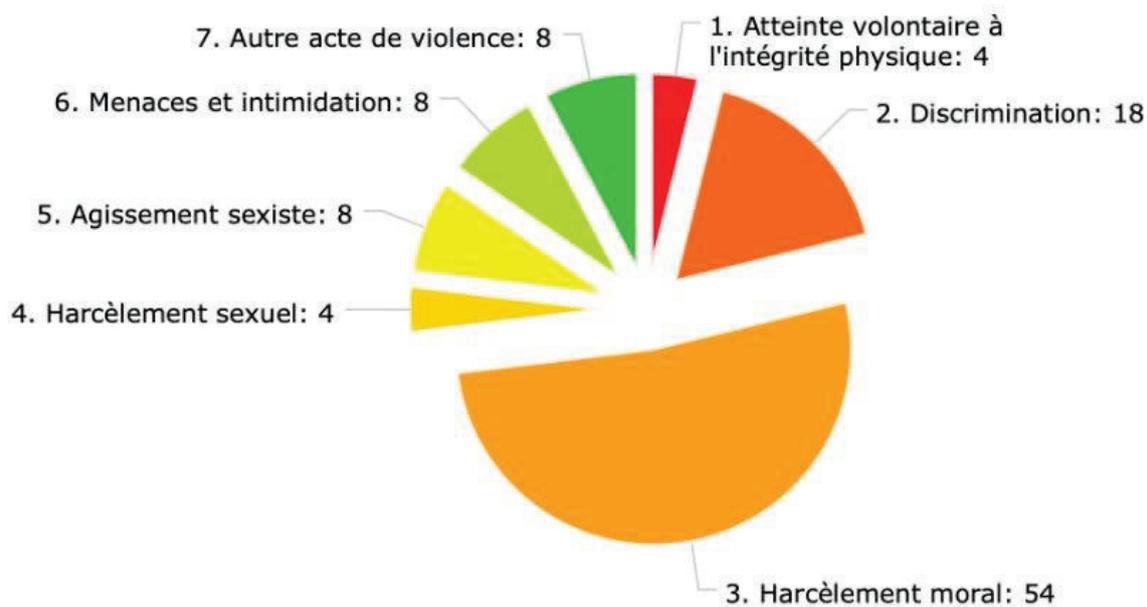
Victime ou témoin d'un acte de violence, discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, rendez-vous sur la [plateforme de signalement de l'USMB](#) (plateforme en ligne sécurisée et confidentielle).

Elle est accessible aux étudiantes, aux étudiants et aux personnels de l'USMB.

[[En savoir plus sur le fonctionnement de la plateforme de signalement](#)]

Depuis l'ouverture de la plateforme le 02/12/2022 nous dénombrons 34 signalements dont 9 en cours.

Catégorie	Valeur
1. Atteinte volontaire à l'intégrité physique	1
2. Discrimination	6
3. Harcèlement moral	17
4. Harcèlement sexuel	1
5. Agissement sexiste	2
6. Menaces et intimidation	2
7. Autre acte de violence	5



### **Actions spécifiques pour les étudiantes et les étudiants au cours de l'année universitaire 2023-2024**

Ces actions ont été financées par la contribution vie étudiante et de campus (CVEC).

# ACTIONS RÉALISÉES EN LIEN AVEC L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

Année universitaire 2023-2024

## Capsule vidéo : Plateforme de signalement des violences, l'outil d'alerte en ligne de l'USMB



Afin de promouvoir le dispositif de signalement de l'USMB portant sur les violences et discriminations, mis en place par l'université, une capsule vidéo a été réalisée et diffusée dès début septembre. La capsule rappelle la définition des violences sexistes et sexuelles – VSS – et présente les dispositifs d'accueil, d'écoute et d'accompagnement proposés à l'université, comprenant la plateforme de signalement ainsi que la prise en charge possible par le Service de santé étudiant et le Service social.

La capsule vidéo est accessible via l'[Espace étudiant](#) et la plateforme Youtube.

### Caractéristiques :

<b>Date(s)</b>	1 <sup>er</sup> septembre
<b>Durée</b>	2min50
<b>Campus concerné(s)</b>	En ligne
<b>Service(s) porteur(s)</b>	DAJI, Direction de la communication, SSE et SVEC
<b>Intervenant(s) / Partenaire(s)</b>	L'atelier Transmedia
<b>Public cible</b>	Ensemble de la communauté étudiante

## Formation VSS à destination des étudiantes et étudiants relais

Une formation à destination des étudiantes et étudiants relais a été proposée afin de sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles. L'objectif de cette formation était d'interroger les idées reçues, appréhender différentes formes de violences sexistes et sexuelles et leur cadre légal, ainsi que des éléments socio-culturels qui maintiennent, renforcent ces violences.

La formation était pensée sous un format interactif qui amenait à réfléchir collectivement à des pistes d'actions, sur la base de situations vécues et /ou adaptées aux missions d'étudiantes et étudiants relais. Les étudiantes et étudiants relais santé, vie étudiante et culture ont participé à cette formation.

### Caractéristiques :

<b>Date(s)</b>	1 <sup>er</sup> septembre
<b>Durée</b>	3h
<b>Campus concerné(s)</b>	3 campus (en présentiel sur le campus du Bourget)
<b>Service(s) porteur(s)</b>	SSE
<b>Intervenant(s) / Partenaire(s)</b>	Associations Filactions
<b>Public cible</b>	Étudiantes et étudiants relais santé, vie étudiante et culture
<b>Nombre de places ouvertes</b>	20 places

## Voga : le rendez-vous des nouveaux étudiants et nouvelles étudiantes



A l'occasion de Voga, les journées d'accueil des nouveaux étudiants et nouvelles étudiantes organisées sur les campus universitaires, un temps de sensibilisation aux VSS et de présentation des dispositifs d'accueil, d'accompagnement et de signalement à l'USMB a été ajouté au planning de la journée.

S'adressant à toutes les néo-bacheliers et tous les néo-bacheliers, ce temps de sensibilisation qui se voulait volontairement court était organisé autour de plusieurs points :

- Définition des VSS
- Chiffres et données clés (sous forme de quizz)
- Interlocuteurs internes à l'université avec la diffusion d'une capsule vidéo réalisée par l'université présentant les dispositifs d'écoute et d'accompagnement interne
- Interlocuteurs externes et nationaux

Au total, quatre sessions en amphi ont été organisées sur chacune des trois journées Voga.

Participations aux temps de sensibilisation par campus : 702 (campus du Bourget), 603 (campus de Jacob) et 553 (campus d'Annecy).

A la fin de chaque session, les étudiants et étudiantes étaient invités à répondre à un questionnaire d'évaluation sur la présentation à laquelle ils et elles venaient d'assister et sur leurs attentes en lien avec de futures actions de sensibilisation autour des VSS.

Sur les trois campus cumulés, 1 161 réponses ont été enregistrées soit un taux de réponse de 63 %. Dans le détail, on relève 344 réponses sur le campus du Bourget, 364 réponses sur le campus de Jacob et 453 réponses sur le campus d'Annecy (soit un taux de réponse équivalent par campus aux alentours de 60-65 %).

### Caractéristiques :

<b>Date(s)</b>	5 (campus du Bourget), 7 (campus de Jacob) et 14 septembre (campus d'Annecy)
<b>Durée</b>	40 minutes
<b>Campus concerné(s)</b>	3 campus
<b>Service(s) porteur(s)</b>	SVEC
<b>Intervenant(s) / Partenaire(s)</b>	Groupe Egae
<b>Public cible</b>	Néo-bacheliers et néo-bacheliers
<b>Nombre de places ouvertes</b>	Environ 1 100 étudiantes et étudiants par campus

## Lutte contre la précarité : distributeurs de protections menstruelles



Lancée en octobre 2022 sur les campus du Bourget, de Jacob et au sein des IFSI de Chambéry et d'Annecy, la mise à disposition de distributeurs de protections menstruelles réutilisables est reconduite pour l'année 2023-2024. Un réassort régulier est assuré sur chaque site. Pour rappel afin de les rendre le plus accessible possible, les distributeurs ont été installés à la fois dans des toilettes femmes, des toilettes mixtes et à l'extérieur de certaines toilettes. Il est possible de retrouver la liste des distributeurs installés sur les campus sur l'Espace étudiant. Des affiches disposées à l'extérieur des toilettes vont être apposées pour renforcer la visibilité du dispositif.

Sur le campus d'Annecy, des distributeurs sont également présents. Le dispositif est quant à lui piloté par la ville d'Annecy

### Caractéristiques :

<b>Date(s)</b>	De septembre 2023 à juin 2024
<b>Campus concerné(s)</b>	Campus du Bourget et campus de Jacob
<b>Service(s) porteur(s)</b>	SVEC, SSE, SEP
<b>Public cible</b>	Communauté étudiante
<b>Nombre de distributeurs installés</b>	7 distributeurs sur le campus du Bourget 5 distributeurs sur le campus de Jacob 1 distributeur à l'IFSI de Chambéry 1 distributeur à l'IFSI d'Annecy

## Ateliers d'auto-défense féministe

Au cours de cet atelier, les participantes apprennent à reconnaître leurs propres limites et à les poser de manière claire ; pour ainsi pouvoir intervenir au plus tôt lors d'une transgression de ces limites. À travers des jeux, des exercices et des mises en situations, un travail est fait sur la mise en place de stratégies de prévention, la cohésion entre le langage verbal et non-verbal, ainsi que l'apprentissage de différentes techniques d'auto-défense verbales.

L'atelier est reconduit au second semestre dans le cadre du Festival Plus d'Égalité.

### Caractéristiques :

<b>Date(s)</b>	17, 18 et 19 octobre
<b>Durée</b>	3 h
<b>Campus concerné(s)</b>	3 campus
<b>Service(s) porteur(s)</b>	SSE
<b>Intervenant(s) / Partenaire(s)</b>	Association SISTA
<b>Public cible</b>	Éudiantes
<b>Nombre de places ouvertes</b>	20 places par atelier (1 atelier par campus)

## Formation Moodle : Violences Sexistes et Sexuelles : STOP !



Financé dans le cadre du Plan National de Lutte contre les violences sexistes et sexuelles – VSS – porté par le MESR, un module en ligne de sensibilisation a été créé à destination des universités. Ce module est partagé gratuitement avec les universités qui souhaitent l'utiliser pour sensibiliser les étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur.

L'USMB s'est doté de cet outil, disponible via la plateforme Moodle.

Dans un premier temps, ce module a été ouvert aux étudiants et étudiantes relais afin de les sensibiliser sur cette thématique. Il a vocation par la suite à être proposé à l'ensemble de la communauté étudiante.

### Caractéristiques :

<b>Date(s)</b>	D'octobre 2023 à juin 2024
<b>Durée</b>	3 h à 4h
<b>Campus concerné(s)</b>	En ligne
<b>Service(s) porteur(s)</b>	USMB
<b>Public cible</b>	Ensemble de la communauté étudiante
<b>Contenu</b>	-7 thématiques abordées : procédure disciplinaire ; infractions ; consentement ; VSS en milieu étudiant ; victimes et témoins de VSS ; sociologie des VSS ; rôle des associations étudiantes -Des supports variés (dessins animés ; vidéos de cours ; interview ; quizz) -Des ressources utiles complémentaires mises à disposition -Évaluation des connaissances
<b>Accès Moodle</b>	La demande d'inscription se fait auprès de la Chargée de mission égalité et vie culturelle du SVEC

## Atelier vie associative : Violences sexistes et sexuelles, agissements sexistes, propos ou gestes à connotation sexuelle... Comment les reconnaître ?

Dans le cadre du programme de formation proposé par le SVEC à destination des associations étudiantes, une session est organisée sur la thématique des VSS. L'objectif est d'aborder, en compagnie d'acteurs locaux, les moyens de repérer les différentes VSS, les points de vigilance à avoir, les réactions à adopter ainsi que des outils pour informer (dispositifs locaux d'écoute et d'accompagnement) et protéger autour de soi.

### Caractéristiques :

<b>Date(s)</b>	7 et 8 novembre
<b>Durée</b>	1h
<b>Campus concerné(s)</b>	Annecy et Bourget
<b>Service(s) porteur(s)</b>	SVEC
<b>Intervenant(s) / Partenaire(s)</b>	Gendarmeries de Savoie et Haute-Savoie, associations locales
<b>Public cible</b>	Associations étudiantes (mais reste ouvert à toute la communauté étudiante)
<b>Nombre de places ouvertes</b>	20 places par atelier

## Action de communication pour la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre 2023

À l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, une action de communication a été mise en place sur Instagram.

Afin de cibler les actions pertinentes à mettre en avant auprès des étudiantes et étudiants, un lien a été établi avec la déléguée au droit des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la préfecture de la Savoie, chargée de coordonner l'organisation des événements en lien avec la journée du 25/11 dans le département.

Finalement, deux actions ont été retenues pour cette action de communication :

- Le MOOC « Violences sexistes et sexuelles : STOP ! » disponible sur la plateforme Moodle de l'université
- Un ciné-débat organisé par la Préfecture à Ciné-Malraux portant sur la thématique de l'emprise et des violences

Les visuels ci-dessous ont donc été diffusés sur Instagram la semaine précédant le 25/11. Des affiches papiers ont également été diffusées à l'occasion des « Café des ER » organisés le mercredi sur chaque campus.



### Caractéristiques :

<b>Date(s)</b>	Semaine du 20 au 25 novembre
<b>Campus concerné(s)</b>	En ligne, sur les réseaux sociaux
<b>Service(s) porteur(s)</b>	SVEC
<b>Intervenant(s) / Partenaire(s)</b>	Préfecture de Savoie
<b>Public cible</b>	Ensemble de la communauté étudiante

## Campagne de stickers contre les VSS

Cette action vise à interpeler et faire réfléchir les étudiantes et les étudiants autour de la thématique des VSS. Elle prend la forme d'une campagne de communication, composée d'une série de plusieurs slogans imprimés et disposés au sol dans des espaces de passage (hall, espaces d'attente, etc.).

Cette campagne est inspirée d'une action menée en 2017 par l'université de Genève, qui nous a autorisé à l'adapter pour notre université.

Au total, 48 stickers composent cette campagne : 17 à Annecy, 17 au Bourget et 14 à Jacob. Certains

slogans proposés par l'université de Genève ont été repris et d'autres ont été ajoutés sur proposition des étudiantes et étudiants relais vie étudiante et culture ainsi que des membres du groupe de travail du Festival Plus d'Égalité.

Les composantes, services et le CROUS ont été sollicités pour participer au choix final concernant l'emplacement des stickers, ces derniers varient donc entre bâtiments de composantes (de 1 à 8 stickers en fonction des composantes), services à l'étudiant (BU, halle des sports, etc.) et espaces de restauration CROUS.

Les visuels de plusieurs stickers sont présentés ci-dessous :



**Caractéristiques :**

<b>Date(s)</b>	30, 31 janvier et 1 <sup>er</sup> février
<b>Durée</b>	tout au long du second semestre
<b>Campus concerné(s)</b>	3 campus
<b>Service(s) porteur(s)</b>	SVEC
<b>Intervenant(s) / Partenaire(s)</b>	Composantes, services et CROUS
<b>Public cible</b>	Etudiants et étudiantes

## Actions réalisées dans le cadre du Festival Plus d'Égalité

Dans le cadre du Festival Plus d'Égalité (du 12 au 22 février 2024), plusieurs actions en lien avec les VSS et l'égalité femmes/hommes ont été proposées :

### Stand de sensibilisation des ERS

**Dates** : 12 février (campus de Jacob), 16 février (campus du Bourget) et 22 février (campus d'Annecy)

**Horaires** : 11h30-13h30 / **Durée** : 2h

**Service porteur** : SSE

**Contenu** : Inspiré du "violentomètre", le "relatiomètre" est un outil, créé par les étudiants et étudiantes relais santé (ERS), permettant d'évaluer son degré de sérénité dans une relation de couple, amicale, avec ses proches et de déterminer quand la situation nous échappe ou nous met en danger. A travers cet outil, les ERS ont pour souhait de proposer un format adapté à un public plus jeune que le violentomètre et ne se trouvant pas nécessairement dans une relation de couple. Un stand pour inviter les étudiant.es à découvrir la première version du "relatiomètre" et partager leur avis sur le visuel choisi !



### Stand de sensibilisation de la Gendarmerie

**Dates** : 12 février (campus de Jacob) et 16 février (campus du Bourget)

**Horaires** : 11h30-13h30 / **Durée** : 2h

**Service porteur** : SVEC

**Intervenants** : Maison de l' / Aide aux victimes et intervention judiciaire des Savoie (AVIJ)

**Contenu** : Présentation de l'outil du "violentomètre" qui permet d'évaluer son degré de potentielle violence au sein d'une relation de couple. Des approches ludiques (roue de la fortune) de thématiques telles que le consentement, le cyber, le harcèlement ou encore les personnes vulnérables, permettaient aux étudiants et étudiantes d'en savoir plus sur ces sujets. Des informations sur les distinctions des différentes formes de violences sexistes et sexuelles, et sur les orientations possibles ont été délivrées.



### Atelier d'initiation aux sports historiques féminins

**Dates :** 12 février (campus de Jacob) et le 15 février (campus du Bourget)

**Horaires :** 17h-19h

**Durée :** 2h

**Nombre de places par atelier :** 30

**Nombre d'étudiant.es présents :** ANNULÉ faute d'inscription

**Intervenante :** Association étudiante *Anima Martialis*

**Service porteur :** SVEC

**Contenu :** Cet atelier avait pour vocation de faire découvrir les sports anciens tels que l'escrime ancienne, discipline majeure des sports historiques, l'épée longue, la rapière, l'épée de cour, l'épée bécote, la lance. Encadrés par l'association étudiante *Anima Martialis* ces ateliers étaient réservés exclusivement au public féminin de l'université.



### Distribution de protections menstruelles réutilisables

**Dates :** 13 février (campus de Jacob), 16 février (campus du Bourget) et 22 février (campus d'Annecy)

**Durée :** 9h / 16h

**Service porteur :** SVEC

**Contenu :** Cette distribution avait pour vocation de lutter contre la précarité menstruelle et permettre de faire découvrir aux étudiants et étudiantes, de nouvelles protections, plus respectueuses du corps et de l'environnement. Des culottes menstruelles, des cups, des serviettes réutilisables ont été fournies. Au total 560 protections ont été distribuées aux étudiants et étudiantes.

Des distributions sont prévues pour les étudiantes et étudiants des IFSI de Chambéry et d'Annecy pour la fin du second semestre.



### Jeu de piste UNITA

**Dates :** 13 février (campus de Jacob), 19 février (campus du Bourget) et 20 février (campus d'Annecy)

**Horaires :** 11h45-13h45 / **Durée :** 2h30

**Nombre d'étudiant.es présent.es :** 70

**Service porteur :** UNITA

#### Contenu :

Un quiz autour des sujets d'égalité à l'échelle de l'Europe permettait aux étudiants et étudiantes de tester leurs connaissances en matière de droit et d'égalité sur les pays membres de l'alliance UNITA. Les étudiants et étudiantes participaient en équipe et celles gagnantes remportaient une collection de livres et de bandes dessinées sur le thème du Festival.



### Projection / débat

**Dates :** 13 février (campus de Jacob), le 21 février (campus du Bourget) et le 20 février (campus d'Annecy)

**Horaires :** 17h-21h / **Durée :** 4h

**Nombre de places par atelier :** 20 places

**Nombre d'étudiant.es présent.es :** 8 étudiantes (campus de Jacob) ; ANNULE faute d'inscription pour les campus du Bourget et d'Annecy

**Intervenant :** [Association Contact Savoie](#)

**Service porteur :** SVEC

**Contenu :** Un débat a été animé par l'association Contact Savoie, engagée dans la lutte contre les discriminations liées au genre, de soutien des personnes lesbiennes, gays, bi et trans ainsi que leur entourage, suite au visionnage du film *120 battements par minute* de Robin Campillo, récompensé au Festival de Cannes, et profite-en pour échanger avec les membres de l'association Contact Savoie, engagés dans la lutte contre les discriminations !

### Atelier « Auto défense féministe »

**Dates :** 14 février (campus de Jacob), 15 février (campus du Bourget) et le 20 février (campus d'Annecy)

**Horaires :** 17h-20h / **Durée :** 3h

**Nombre de places par atelier :** 20

**Nombre d'étudiant.es présents :** 10 étudiantes (campus de Jacob) ; ANNULE faute d'inscription (campus du Bourget)

**Intervenante :** [Association SISTA](#)

**Service porteur :** SSE

**Contenu :** Le Service de Santé Étudiante de l'USMB, en partenariat avec l'association SISTA (association d'autodéfense féministe et de pratiques énergétiques), propose un atelier de self-défense à destination de toutes les étudiantes de l'USMB.

L'objectif de ces ateliers, financés par la Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC), est de partager un maximum d'outils afin de renforcer l'estime de soi, de prendre conscience de sa force, et de prévenir la violence. Idéalement pour qu'elle n'ai pas lieu et/ou savoir comment réagir pour se protéger et arrêter une situation, d'une manière qui nous ressemble.

### Permanence poétique

**Dates :** 14 février (campus de Jacob), le 16 février (campus de Jacob) et le 16 février (campus d'Annecy)

**Horaires :** 12h30-15h30 / **Durée :** 3h

**Nombre de places par atelier :** ouvert

**Nombre d'étudiant.es présent.es :** 10 (campus de Jacob), 4 (campus du Bourget) et 2 (campus d'Annecy)

**Intervenant :** [Espace Pandora](#)

**Service porteur :** SVEC/BU

**Contenu :** Plusieurs ateliers d'écriture ont été proposés avec l'association l'Espace Pandora, spécialisée dans l'action culturelle autour du livre et de l'écrit, et plus particulièrement dans la promotion et de communication de la poésie. Les ateliers ont eu lieu en présence d'un poète dans les BU de chaque campus, autour des thématiques d'égalité, de partage et d'inclusion.



### Témoignage sur les Troubles du Spectre de l'Autisme

**Dates :** 14 février (campus de Jacob) et le 15 février (campus du Bourget)

**Horaires :** 11h45-12h45 / **Durée :** 1h

**Nombre de places :** 52 places (campus de Jacob) / 38 places (campus du Bourget)

**Nombre d'étudiant.es présents :** 24 étudiant.es (campus de Jacob) / 12 étudiant.es (campus du Bourget)

**Intervenantes :** Julie DUPUYCH, neuropsychologue

**Service porteur :** Mission Handicap

**Contenu :** Ce témoignage permettait aux étudiants et étudiantes d'en savoir plus sur les troubles du spectre de l'autisme via un échange entre une étudiante de l'Université et une psychologue autour des TSA et de la manière dont ils impactent le quotidien, accompagnée de la mission handicap.



### Initiation à la Langue des Signes Française

**Dates :** 14 février (campus de Jacob), le 16 février (campus du Bourget) et le 21 février (campus d'Annecy)

**Horaires :** 11h45-13h45 / **Durée :** 2h30

**Nombre de places :** ouvert, intervention dans les files d'attente des RU

**Intervenantes :** Association LumoSignes

**Service porteur :** Mission Handicap

**Contenu :** Cet atelier d'initiation et de sensibilisation à la Langue des Signes Française (LSF) a été proposé par la Mission Handicap de l'Université en collaboration avec l'association LumoSignes. Celle-ci a pu intervenir et échanger, en présence d'interprètes, sur la LSF avec les étudiants et étudiantes dans les RU, en attendant leur repas pour apprendre les rudiments de la langue.



### Restitution de l'atelier de street art

**Dates :** le 15 février (campus du Bourget)

**Horaires :** 12h30-14h30 / **Durée :** 2h

**Nombre de places :** 15 places

**Intervenantes :** Artiste Petite poissonne

**Service porteur :** SVEC

**Contenu :** Petite Poissonne est une street artiste, illustratrice, et poétesse aux multiples talents, qui colle des phrases poétiques et percutantes sur les murs des rues depuis 2011. Lors de ce deuxième atelier les étudiants et étudiantes ont pu coller sur les vitres de la BU les textes créés durant l'atelier 1, ayant

eu lieu en amont du Festival, que l'artiste a transformé en pochoirs.



### Table ronde « la place des femmes dans l'industrie et la construction »

**Dates :** le 15 février (campus du Bourget)

**Horaires :** 15h15-16h30 / **Durée :** 1h15

**Nombre de places :** 100 places

**Service porteur :** Polytech : Ingénieur.e au féminin

**Contenu :** Cette conférence a été organisée par un groupe d'étudiantes de Polytech, Ingénieur.e au féminin, qui a fait intervenir plusieurs femmes ingénieures dans des entreprises de la région. Un échange a permis de répondre aux questions d'étudiantes et d'étudiants et d'évoquer leur place en tant que femme dans ces métiers.

### Atelier de théâtre forum

**Dates :** le 19 février (campus du Bourget)

**Horaires :** 12h00- 14h00 / **Durée :** 2h

**Nombre de places :** 50 places

**Nombre d'étudiant.es présent.es :** ANNULE faute d'inscription

**Service porteur :** SVEC

**Intervenante :** Compagnie Bardane

**Contenu :** La compagnie Bardanes organise un stage de théâtre forum contre les violences sexistes, sexuelles, homophobes... Il vise à faire découvrir le théâtre forum, une forme de théâtre militant qui se pense comme un outil permettant aux personnes de s'organiser, de réfléchir et de proposer des solutions aux problématiques sociales qui les traversent : c'est un théâtre qui rend plus fort/forte et capable.

### Slam de l'Égalité

**Dates :** 21 février (campus de Jacob), le 19 février (campus du Bourget) et le 20 février (campus d'Annecy)

**Horaires :** 17h00-19h00 **Durée :** 2h

**Nombre de places :** 30 places

**Nombre d'étudiant.es présent.es :** ANNULE faute d'inscription

**Intervenantes :** Orchestre des Pays de Savoie et l'artiste Fafapunk

**Service porteur : SVEC**

**Contenu :** L'Orchestre des Pays de Savoie a proposé une série d'ateliers d'initiation au slam sur des airs classiques, accompagnés par le slameur Fafapunk. Cet atelier d'écriture, d'écoute et de diction, permet de découvrir un univers musical classique 100% compositrices !

## Invitation à participation au webinaire sur les transidentités à destination des associations étudiantes

**Date :** 23 avril 2024

**Horaires :** 17h00-19h00 **Durée :** 2h

**Nombre de places :** 30 places

**Intervenante :** [Association OUTrans](#)

**Service porteur :** SVEC

**Contenu :** Comme proposé par le ministère, un relai de communication a été réalisée auprès de l'ensemble des associations étudiantes des 3 campus, pour participer à un webinaire de sensibilisation sur les transidentités. L'objectif est d'aborder les enjeux sociaux, politiques et sanitaires autour des transidentités et donner des clés pour faciliter l'accueil des étudiant-es trans.

## Tableau de synthèse

## ACTIONS DU PLAN EGALITE PROFESSIONNELLE 2021-2023

N° action ou mesure	Objectif	Libellé de l'action (mesure)	Pilotes et contributeurs	Budget/chiffage	Indicateurs d'évaluation	Objectifs chiffrés (cibles)	Echéance de mise en oeuvre	Statut	Périodicité de revue	Observations sur l'avancement (CD)
<b>Axe 1 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE</b>										
Action 1.1	Relayer la politique d'égalité sur les 4 sites et identifier un point d'entrée du dispositif de veille sur les VSS	Désigner un référent ou une référente "égalité professionnelle" par site en charge de : - relayer la politique égalité sur son périmètre - mettre en place une veille sur les VSS au sein de son périmètre  - veiller à ce que les composantes et laboratoires animent cette politique à leur niveau	VPCA  Composantes et laboratoires	Indemnité des référents	Nb de référents désignés par lettre de mission	8 référents désignés	fin 2022	engagé	1 an	Depuis 2023, trois référents, formés à la prévention et au traitement des VSS, interviennent en binôme sur les quatre sites. Ils disposent d'une lettre de mission du président.
Action 1.2	Piloter et suivre le plan	Mettre en place un comité de pilotage (tel que défini dans le plan), à réunir 1 fois / an minimum, en charge de définir les orientations et objectifs annuels en matière d'égalité, valider et prioriser les initiatives proposées par le comité diversité.  Mettre en place un comité diversité (tel que défini dans le plan), à réunir 2 fois / an minimum en charge de la mise en oeuvre des actions du plan et de la diffusion du plan auprès des personnels et étudiants. Ce comité est également force de proposition en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations.  Publier le plan sur le site internet de l'USMB dès son adoption par le CA (27/04/21), et l'envoyer à tous les personnels par voie électronique.  Présenter le plan sur chaque site, en CDC et réunion des cadres afin de renforcer sa diffusion et l'action des référents et référentes.  Présenter annuellement l'avancée du plan aux instances et conseils, et recueillir leur avis pour les associer à la mise en oeuvre.	VPCA  DRH	NA	Nb de réunions du comité de pilotage et du comité diversité réalisées	1 réunion de chaque comité	fin 2021	engagé	1 an	- 1 réunion du comité de pilotage le 10/12/21 - 1 réunion avec les référents le 08/03/22 - 1 réunion du comité diversité le 22/09/22 - 1 réunion avec les référents le 07/06/22 - 1 réunion du comité diversité le 02/04/24
Action 1.3	Diffuser le plan : dialogue social et information des personnels	Présenter le plan sur chaque site, en CDC et réunion des cadres afin de renforcer sa diffusion et l'action des référents et référentes.  Présenter annuellement l'avancée du plan aux instances et conseils, et recueillir leur avis pour les associer à la mise en oeuvre.	DRH DirCom	NA	Nb d'actions de communication réalisées	2	fin 2021	engagé	tous les ans	- plan envoyé à tous les personnels par mail du VPCA en date du 07/12/21 - plan accessible sur la page web 04/22 - présentation du dispositif de signalement au CHSCT du 12/07/22
<b>Axe 2 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION</b>										
Action 2.1	Permettre aux femmes d'accéder aux emplois les mieux rémunérés dans le cadre des promotions	Faire preuve de la plus grande vigilance quant à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les promotions. - en particulier, l'examen de la répartition femmes / hommes des promoteurables, des candidats et des lauréats sera fait par les jurys - éviter les écarts trop importants entre les taux de promoteurables et les taux de promues - Présenter l'historique par genre	DRH	Coût de masse salariale supplémentaire du changement de corps ou de grade	Répartition femme / homme des promoteurables et promues					Analyse des promotions et des avancements par genre et BAP ou section GNU
Action 2.2	Informers les femmes concernées par ces promotions de manière individualisée	Informers de manière individualisée et spécifique chaque femme pouvant prétendre à une promotion, des opportunités de promotion, des critères, des résultats, afin de lutter contre une éventuelle forme d'autocensure.  Former les directeurs de composantes, de laboratoire, de service qui peuvent avoir une action ciblée d'information et de "mentoring" auprès des femmes.	VPR / DRH	Accompagnement des mentores et mentorées pris en charge par ReUNITA et DRH 7110 €	Nb de rendez vous individuels organisés		fin 2024 pour la 1ère session			Lien avec ReUNITA pour l'action de mentorat "Parité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" (ouvert aux EC uniquement) par les femmes EC expérimentées, pour les femmes avant réussi le concours de MCF (sésame) (mise en oeuvre à partir de septembre 2023) : 6 mentores et 6 mentorées, binômes issus du même laboratoire, parcours animé par une professionnelle de l'accompagnement
Action 2.3	Promouvoir l'encadrement auprès des femmes	Former aux tâches d'encadrement en faisant la promotion de ces formations auprès des femmes.	DRH	Coût de formation pris en charge par la cellule formation	Nb de femmes encadrantes	Augmenter le nombre de femmes encadrantes				Formations à l'encadrement des femmes en 2022 : 11 femmes formées ; - Manager des télétravailleurs : 4 femmes formées - Accompagnement individuel des primo encadrants : 3 femmes accompagnées - Manager en bibliothèque : 1 femme formée - Gestion des conflits pour dir labos : 2 femmes formées - Management des DA : 1 femme formée Formations à l'encadrement des femmes en 2023 : développer ses compétences managériales, 10 femmes formées
Action 2.4	Promouvoir la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) auprès des femmes	Inciter les femmes à demander la prime d'encadrement doctoral et sensibiliser les directeurs de laboratoire sur le déséquilibre actuel : seulement 28% des bénéficiaires sont des femmes alors que les femmes représentent un peu de moins de 34 % des enseignants chercheurs.	VPCA VP Recherche Directeurs de laboratoire	Montant des PEDR supplémentaires demandés par les femmes	% de femmes bénéficiaires de la PEDR	30%				En 2023/2024, les enseignantes-chercheuses représentent 35,9 % des bénéficiaires de la PEDR ou de la prime individuelle du RIPEC et 35,4 % de la population des enseignants-chercheurs.
Action 2.5	Accompagner le début de carrière des femmes	Accompagner les tout débuts de carrière afin que les femmes nouvellement recrutées soient bien informées des possibilités en termes de carrière, à un moment où se jouent aussi les maternités et la petite enfance, qui demeurent des moments de tension importants pour l'équilibre vie privée - vie professionnelle.	Toutes directions et composantes / laboratoires	NA	Nb d'entretiens / réunions d'informations réalisés					Lien avec ReUNITA pour l'action de mentorat : à voir si souhait d'élargir le programme à tous les profils selon le modèle INP

Action 2.6	Faciliter la reprise après une maternité	Poursuivre la possibilité, offerte dès 2021, d'attribution d'un semestre de CRCT après un congé maternité ou parental, étendre cette possibilité aux congés pour projet pédagogique (CPP)	VPCA VP Recherche DRH	Traitement pour le remplacement des postes	Nb de semestres attribués après congé maternité ou parental	Augmentation de la part des emplois de catégorie B	Un semestre de CRCT a été demandé et accordé à ce titre.
Action 2.7	Repyramider les emplois de catégorie C	Travailler à un repyramidage des emplois BIATSS en augmentant la part d'emplois de catégorie B par rapport aux emplois de catégorie C.	VPCA DRH	Impact financier du repyramidage à évaluer	% d'emplois de chaque catégorie	NA	en cours
Action 2.8	Faciliter l'accès aux emplois à responsabilités	Adopter une charte des temps et mieux accompagner d'un point de vue du soutien administratif les postes à responsabilités pour rendre la charge de travail liée aux prises de responsabilités compatible avec la vie personnelle et familiale.	VPCA DRH	NA	Charte des temps validée à la formation spécialisée du CSA	NA	Charte des temps validée à la formation spécialisée du CSA d'octobre 2023, et diffusée via la newsletter MonUSMB du 06/12/23
<b>Axe 3 : AMELIORATION DES CONDITIONS POUR UN EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS</b>							
Action 3.1	Former pour prévenir les discriminations lors des recrutements et promotions	Fournir des données relatives à la répartition femme /hommes des promoouvables, des candidats et des lauréats aux membres de jurys, aux experts sollicités et autres intervenants pour chaque recrutement ou promotion, à l'instar de ce qui est fait dans les comités de sélection.  Proposer une formation à destination des personnels impliqués dans les procédures de recrutement et de promotion pour les sensibiliser sur les risques de discrimination dans ces processus et sur les biais inconscients qui peuvent interférer dans les recrutements et les promotions.  Editer un guide des bonnes pratiques pour éviter les discriminations dans les recrutements et promotions.	VPCA DRH	Coût de la formation	printemps 2022	engagé	- formation en e-learning du CNRS (1h) sur les inégalités femme-homme dans la recherche ouverte en décembre 2021, session en français et session en anglais disponibles : 16 personnes ont débüté : 4 agents ont achevé le cours - fresque du sexisme le 05/07/22 : 11 personnes formées  - guide ministériel disponible sur la page web - message à tous les personnels du VPCA le 22/04/2022 sur la thématique "recruter dans discriminer"
Action 3.2	Proposer une formation à tous les personnels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Intégrer au plan de développement des compétences de l'USMB une formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ouverte à tous.	DRH	Coût de la formation	sept-22	engagé	Thématique de l'égalité professionnelle présentée dans le plan de développement des compétences dès 2022 : - formation "Lutter contre les VSS" ouverte à tous le 17/01/22 : 13 personnes formées - quinzaine de l'égalité (sept/oct 23) : 40 stagiaires (= 20 personnes) formés par sessions de 1,5h sur diverses thématiques de l'égalité - journée internationale des femmes (08/03/24) : conférence "enjeux de l'égalité à un niveau sociétal" : 18 personnes formées
Action 3.3	Communiquer pour favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de genre	Une séquence sur ce thème sera également au programme des formations des conseillers, directeurs de laboratoire et lors de la JAP.  Communiquer sur les métiers sans stéréotypes et faire une large publicité à des initiatives du type "40 portraits de femmes de science à l'université Savoie Mont Blanc".  Exposer ces portraits lors des Journées portes ouvertes de l'USMB et à l'occasion de la journée du lycée.  Proposer aux lycées d'accueillir cette exposition.  Inciter et soutenir les enseignantes chercheuses, en particulier des disciplines ayant un faible taux de féminisation, à donner des exposés aux lycéennes et lycéens, à accueillir des stagiaires au niveau collège et lycée.  Viser, pour les postes à responsabilités, dans l'esprit de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un équilibre des nominations de femmes et d'hommes.  Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités en adoptant une charte des temps pour rendre ces postes davantage compatibles avec la vie personnelle et familiale.	DiCom Composantes				Vidéos de sensibilisation diffusées lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels depuis 2022  Exposition "Super Egaux" dont "Femmes de sciences" du 8 avril au 2 septembre 2023 dans le cadre du partenariat USMB / Galerie Euréka
Action 3.4	Sensibiliser au respect de l'équilibre femmes hommes pour les postes à responsabilités	Être vigilant à une répartition similaire des services d'enseignement / charges administratives / activités de recherche des femmes et des hommes pour que les tâches les moins valorisées dans les promotions ne soient pas davantage occupées par les femmes.  Éviter de surcharger les femmes de tâches supplémentaires au titre de la gestion de l'égalité entre les femmes et les hommes, les sollicitations étant déjà nombreuses (conseils centraux, comités de sélection, etc.) au regard du nombre d'enseignantes-chercheuses, en particulier PR.	VPCA DRH	% F / H des postes à responsabilité	40% de chaque sexe au niveau des postes à responsabilités de l'établissement		Charte des temps approuvée
<b>Axe 4 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE</b>							
		Réaliser une analyse plus fine non seulement sur les motifs mais sur l'âge des personnels ayant recours au temps partiel.					

Action 4.1	<p>Intervenir de nouveaux revers d'action par la mise en place d'indicateurs plus fins</p>	<p>Le bilan social actuel ne permet pas de distinguer les motifs de demande de temps partiels. Si certains relèvent de la parentalité, d'autres pourraient se justifier par la nécessité d'apporter une aide à un proche ou par un choix de vie. Une analyse plus fine serait pertinente pour mettre en lumière d'autres possibilités d'intervention.</p>	DRH				Analyse quantitative réalisées (nombre, âge, sexe, taux d'activités, nombre et âge des enfants, nombre de temps partiel)	
Action 4.2	<p>Adapter l'organisation du travail : télétravail et travail en site distant</p>	<p>Mettre en place des retours d'expériences de nature à identifier de nouvelles pistes d'amélioration de l'accompagnement au télétravail.</p>	DRH télétravailleurs		juil-22	engagé	Depuis 2021, une enquête annuelle sur le télétravail est réalisée auprès des personnels BIATSS. Cette enquête, dont les résultats sont diffusés, largement, couvre notamment les thèmes suivants : droit à la déconnexion, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
Action 4.3	<p>Faciliter le soutien à la parentalité : promouvoir les dispositifs de congés familiaux et accompagner la reprise</p>	<p>Diffuser de manière systématique un guide des congés parentaux aux personnels concernés pour favoriser une plus grande connaissance et ainsi un meilleur accès des femmes et des hommes à ces dispositifs.</p> <p>Proposer des actions de préparation au départ en congé et à la reprise d'activité de manière à prévenir les réticences et à lutter contre les stéréotypes.</p> <p>Rechercher auprès de partenaires extérieurs un conventionnement visant à obtenir des places en crèche pour les personnels de l'USMB, afin de faciliter la garde des enfants en bas âge.</p> <p>Rendre visible et accessible facilement les informations existantes mais trop peu consultables aisément concernant l'aide sociale.</p>	VPCA DRH			engagé	Travail de prospection auprès des crèches locales réalisé mais non concluant du point de vue financier Augmentation de la qualité de travail de l'assistante sociale et permanences sur les trois sites	
<b>Axe 5 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS</b>								
Action 5.1	<p>Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS, des harcèlements et des discriminations</p>	<p>Former les 4 référents, clairement identifiés, pour recueillir les signalements de VSS, de harcèlement et de discriminations, la parole des victimes et les orienter vers une aide médicale, psychologique et sociale.</p> <p>Créer un formulaire de signalement aux VSS, harcèlements et discriminations, le mettre à disposition sur le site internet de l'USMB. Ce formulaire pourra être transmis directement ou par voie électronique au référent du site, au médecin des étudiants, au médecin des personnels ou à l'adresse de messagerie dédiée aux signalements de tels faits.</p>	DUJ	Budget d'achat de l'outil en ligne	sept-22	engagé	Formation des référents égalité - rédaction de documents préparatoires : protocole + logigrammes, règlement intérieur - présentation du dispositif de signalement au CHSCT, 12/07/22, puis CT et CA - achat d'une licence pour la plateforme d'alerte signalement net - bilan de la mise en place de la plateforme présenté au comité diversité d'avril 2024 : 34 signalements déposés sur la plateforme depuis l'ouverture du dispositif	
Action 5.2	<p>Accompagner les victimes et traiter les VSS, harcèlements et discriminations</p>	<p>Mettre en place une cellule dédiée, composée comme indiqué dans le plan, avant pour mission : - d'orienter la victime vers le SSE ou le médecin du travail - d'informer sur les associations, services et professionnels pouvant accompagner et prendre en charge les victimes de tels actes - d'informer sur les modalités de dépôt de plainte et d'action devant la juridiction civile - de faciliter l'orientation vers les bureaux de Chambéry et d'Annecy ainsi que vers les conseils départementaux de l'accès aux droits</p> <p>Cette cellule aura également comme mission de recueillir la parole et le témoignage de la victime et des témoins, de récolter les éventuels éléments matériels, et d'entendre les auteurs présumés des faits, afin d'éclairer au mieux le président de l'USMB sur les suites à donner à l'affaire.</p>	VPCA membres de la cellule	NA		engagé	Convention signée avec les partenaires de Haute-Savoie (procureur de la République d'Annecy, gendarmerie, services de police, Aij), CRJUS	
Action 5.3	<p>Former à la prévention des VSS et des harcèlements</p>	<p>Proposer aux personnels une formation dans le cadre du plan de développement des compétences du personnel, qui vise à : - appréhender les différentes formes de VSS, harcèlements et discriminations - connaître les dispositifs mis en place à l'USMB pour lutter contre ces agissements - renforcer la vigilance de chacun face à ces situations</p> <p>Mettre en place une formation pour les étudiants relais également</p>	DRH	Coût des formations = 1860 € (tous) + 1730 € (RH/OS) + 720 € / session (étudiants) Nb de personnels formés sur la thématique deux demandés et subvention de l'appel à projet MESRI sur la thématique en cours		engagé	Intégration de la thématique égalité depuis le plan de développement des compétences 2022 pour l'aspect prévention et action suivant le rôle de chacun De nombreuses formations et actions de sensibilisation sont proposées aux étudiants et aux personnels depuis 2022 : le détail est donné dans le bilan	
		Mettre en place une plateforme d'information sur laquelle figureront notamment :	DiCom					

Action 5.4	<p><b>Communiquer et informer sur la prévention des VSS, harcèlements et discriminations</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les définitions des différentes formes de VSS, harcèlements et discriminations</li> <li>- la description du dispositif de signalement mis en place à l'USMB</li> <li>- les associations, services et professionnels pouvant accompagner et prendre en charge les victimes</li> <li>- les sanctions et peines encourues pour des faits de VSS, harcèlement ou discrimination</li> </ul> <p>Créer également une plaquette d'information reprenant ces éléments, en assurer une large publicité au sein de l'USMB.</p>	référénts				engagé	<p>Lien vers la plateforme de signalement depuis la page web et le portail étudiant + page web dédiée présentant également le protocole</p> <p>Document synthétique avec les définitions des différentes formes de VSS, harcèlements et discriminations en cours de rédaction</p>
------------	--	--	-----------	--	--	--	--------	---

## 7. Affaires juridiques et institutionnelles

### - Conventions pour approbation

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 les conventions suivantes :

N° Convention USMB	Composante/ Direction/ Service/ Laboratoires n°1	Partenaire(s)	Pv : Privé P : Public	Type de contrat	Objet de la convention	Date effet	Date fin	Durée en année	Durée en jours	Dépense/ Recette/ Sans incidences financières	Aspects financiers de la convention (montant HT/TTC, etc.)
2024-296	SFC	Chambre du commerce et d'industrie (CCI) Haute-Savoie	Privé	Avenant	Avenant n°1 à la convention n°2023-226 concernant la licence professionnelle métiers de l'immobilier mention "Transaction et commercialisation des biens immobiliers" parcours "Transactions et gestion immobilières" Régularisation au titre de l'année 2023-2024 (calendrier et conditions financières)	01/09/2023	31/08/2024	1	366	Recette	Montant prévisionnel pour 2023-2024 : 92 070,00 euros TTC
2024-353	SFC	DIFCAM	Privé	Convention de partenariat	Création d'une unité de formation par apprentissage (UFA) pour la mise en œuvre du BUT techniques de commercialisation parcours business développement et management de la relation client (BDMRC) – 3ème année	01/09/2023	31/08/2025	1	731	Recette	Montant prévisionnel pour 2023-2024 : 59 500, 00 euros
2024-439	DN	QS unisolution GMBH	Privé	Convention de prestation	Utilisation de l'application de service appelée « moveon »	01/07/2024	30/06/2027	3	1095	Dépense	1re année : 23 052,00 € HT 2e année : 23 850,00 € HT 3e année : 24 648,00 € HT Soit un montant total de 71 550,00 € HT.

**Résultat du vote :**

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	19
Quorum :	18	Contre :	0
Membres présents :	12	Abstention :	0
Membres représentés :	7	Pour :	19
Nombre de votants :	19		

**Fait à Chambéry, le****Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,**

**PHILIPPE**  
**GALEZ ID**

Signature numérique  
de PHILIPPE GALEZ ID  
Date : 2024.07.03  
13:58:53 +02'00'

**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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024
<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>		

**Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc**  
**Séance du 25 juin 2024**  
**N° 2024.06.25\_8.**

**Point 8 – Motion**

*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 ;*

**► La motion suivante est proposée au conseil d'administration :**

Dans une période marquée par de grandes inquiétudes et de grands désarrois, l'université Savoie Mont Blanc rappelle son attachement aux principes et valeurs humanistes qui sont au fondement de la création des universités et guident leur action depuis des siècles.

L'universalisme.

La production et la diffusion libres des connaissances, indissociables d'une haute exigence de rigueur intellectuelle.

L'égalité des droits et des chances.

Le dialogue et le débat dans le respect et la non-violence.

L'Université est un lieu d'études, de transmission des savoirs, de formation à l'analyse et à l'esprit critique, et de production des connaissances. Par essence, elle est ouverte à l'international et aux coopérations. Elle a vocation à accueillir des étudiants et personnels de tous horizons, qui contribuent à l'attractivité de l'enseignement supérieur et de la recherche française, et à son rayonnement.

Pour accomplir ces missions, elle doit être et demeurer un espace serein, étranger aux discours de haine et d'exclusion. Ses enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs doivent bénéficier des libertés académiques.

L'université Savoie Mont Blanc rappelle par ailleurs son indéfectible engagement dans la construction des espaces européens de l'éducation, de la recherche et de l'innovation, qui se manifeste notamment par la participation active aux travaux d'une alliance européenne ambitieuse, au service des citoyens.

Elle défend et continuera de défendre avec fermeté et la plus grande vigilance ces principes et valeurs.

**► Le conseil d'administration approuve la motion proposée par la présidence de l'USMB.**

**Résultat du vote :**

<i>Membres en exercice :</i>	35	<i>Nombre de suffrages exprimés :</i>	19
<i>Quorum :</i>	18	<i>Contre :</i>	0
<i>Membres présents :</i>	12	<i>Abstention :</i>	0
<i>Membres représentés :</i>	7	<i>Pour :</i>	19
<i>Nombre de votants :</i>	19		

Fait à Chambéry, le

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

**Philippe GALEZ**      PHILIPPE  
 Signature numérique  
 de PHILIPPE GALEZ ID  
 Date : 2024.07.03  
 13:53:33 +02'00'

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 :	05/07/2024
	Transmise au recteur de région académique le :	05/07/2024
<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.		