

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc

Séance du 25 juin 2024

N° 2025.06.24_7.

7. Personnels

- Rapport social unique 2024

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles R. 251-1 et suivants ;

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 du conseil social d'administration en date du 10 juin 2025, 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 2024, tel qu'annexé à la présente délibération.**

Résultat du vote :

Membres en exercice : 38
Quorum : 18
Membres présents : 16
Membres représentés : 10
Nombre de votants : 26

Nombre de suffrages exprimés : 19
Contre : 0
Abstention : 7
Pour : 19

Le : 26/06/2025 à 12:34:03

Signé numériquement par le
Président de l'Université Savoie Mont Blanc

Philippe BRIAND



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 : 26/06/2025

Transmise au recteur de région académique le : 26/06/2025

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.

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.



Membre
de l'alliance
européenne



Rapport Social Unique

2024

Université d'excellence, ancrée dans son territoire et ouverte sur le monde, l'Université Savoie Mont Blanc est, avant toute chose, une communauté de femmes et d'hommes fortement engagés dans les missions de service public en termes de formation, de recherche et de transmission des savoirs à tous.

Le Rapport Social Unique 2024 constitue, à ce titre, un outil essentiel de connaissance, de pilotage et de dialogue. Ainsi, ce document dresse un état des lieux en date du 31 décembre 2024 de la situation des personnels et de la politique sociale de notre établissement. Le rapport social unique aborde ainsi des éléments clés sur les effectifs des personnels, leurs statuts, leurs rémunérations, leurs évolutions de carrière, leurs conditions de travail au sens large du terme mais aussi sur des questions centrales comme le développement des compétences, le dialogue social et l'égalité professionnelle. Grâce à des données pluriannuelles, le rapport social unique permet aussi de se saisir des dynamiques internes à notre établissement.

Dans un contexte marqué par des défis aussi bien structurels que conjoncturels, ce document vise à éclairer nos choix, à nourrir la réflexion collective afin de poursuivre nos efforts pour construire un cadre professionnel le plus épanouissant possible et garantir un service public d'enseignement supérieur et de recherche de qualité.

Ce rapport est le fruit d'un travail important, essentiel pour notre communauté. Au nom de l'établissement, je remercie chaleureusement toutes celles et tous ceux qui y ont contribué.

Mareva Sabatier

Vice-présidente du conseil d'administration en charge des personnels

■ SOMMAIRE

ÉDITO

SOMMAIRE

DONNÉES CLÉS DE L'UNIVERSITÉ

1. L'EMPLOI

- a) Les effectifs physiques gérés et les effectifs en équivalent temps plein gérés
- b) Les caractéristiques des effectifs

2. LE RECRUTEMENT

- a) Le recrutement de fonctionnaires
- b) Les cas de recours à des contractuels
- c) Les stagiaires

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

- a) Les mobilités
- b) Les avancements de grade et les promotions internes
- c) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination

4. LA FORMATION

- a) Le nombre des agents en formation initiale et continue
- b) Les dépenses de formation
- c) Les types de formations dispensées
- d) Le nombre et la durée des formations

5. LES RÉMUNÉRATIONS

- a) La masse salariale
- b) Les traitements indiciaires
- c) Les primes et indemnités

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- a) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- b) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service
- c) Les acteurs de la prévention et leurs activités
- d) Les instances de prévention et leurs activités
- e) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels

1	7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	88
2		
3	a) Organisation et cycles de travail	89
5	b) Astreintes et interventions	90
	c) Le télétravail et le travail à distance	91
7	d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	92
21	e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel	94
41	f) Droits à jours de congés	97
42	g) Comptes épargne-temps	98
46	h) Absences au travail hors raisons de santé	101
49	i) Absences au travail pour raisons de santé	103
	j) Jours de carence	104
51	8. L'ACTION SOCIALE	106
52	a) Les montants des dépenses et leur nature	107
53	b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires	108
58	9. LE DIALOGUE SOCIAL	110
63	a) Les instances de dialogue social	111
64	b) Les représentants élus	112
65	c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève	113
66	d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	114
67	10. HANDICAP	117
69	a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	118
71	b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap	119
76	11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	121
79		
81	a) Répartition Femmes / Hommes	123
	b) Index égalité professionnelle	125

	GLOSSAIRE	127
--	------------------	------------

■ LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DE L'USMB

*Données année universitaire 2024-2025 - Effectifs étudiants : d'après chiffres officiels SISE arrêtés au 15/01/2025



14 498 ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS*

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

Répartition par campus universitaires

Annecy	4 855
Le Bourget-du-Lac	4 595
Jacob-Bellecombette	4 948
Chambéry	100

Répartition par diplômes

BUT	3 159
Licence	6 584
Licence pro	330
Master	2 001
Master enseignement	326
Diplôme d'ingénieur	943
Diplôme d'université et certificat universitaire	402
Préparation aux concours	234
Autres parcours menant à d'autres diplômes	519

Répartition par régime de formation

- **12 181** étudiants en formation initiale
- **1 810** étudiants en alternance :
 - **1 750** en contrat d'apprentissage
 - **60** en contrat de professionnalisation
- **507** apprenants en formation tout au long de la vie



INSERTION PROFESSIONNELLE

Taux d'insertion professionnelle à 30 mois (enquête diplômés sortant 2022)

BUT : 88 %

LICENCES PRO : 94 %

MASTERS : 93 %

DIPLÔMES D'INGÉNIEURS : 95 %



1. L'EMPLOI

5

- Toutes les données sur les effectifs sont extraites de Virtualia à la date du 31/12/2024, elles s'entendent hors vacataires.

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

7

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

Ensemble du personnel par statut

7

Ensemble du personnel par filière, statut et genre

8

Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

10

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

12

Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et genre

14

Personnels contractuels par filière, corps et genre

17

b) Les caractéristiques des effectifs

21

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

Ensemble du personnel

21

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

23

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

25

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

28

Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels - Post-doctorantes et Post-doctorants

30

BIATSS (titulaires et contractuels)

32

BIATSS titulaires

35

BIATSS contractuels

38

• 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 : emplois 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 GERE

Les effectifs gérés comprennent les agents dont le ministère assure la gestion administrative et dans certains cas la paie, mais qui peuvent être rémunérés en dehors de son plafond, par exemple être détachés dans une autre administration (congé de formation non rémunéré, congé de longue durée, congé parental ou de présence parentale, congé sans rémunération ou sans traitement, détachement sortant, disponibilité, position hors cadre, mise à disposition sortant...)

• 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 gérés et les effectifs en équivalent temps plein gérés

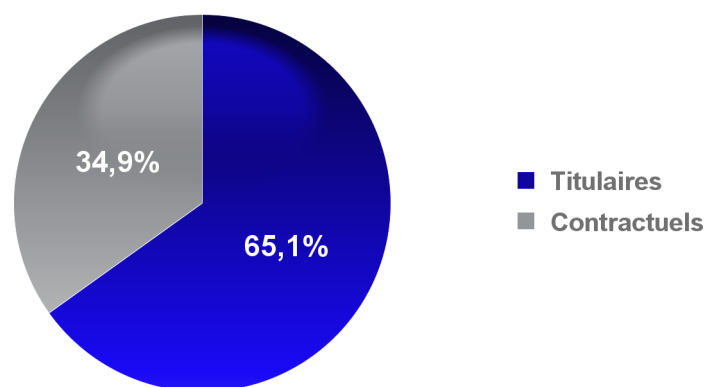
Ensemble du personnel par statut

En effectif

Statut	2022		2023		2024	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	980	67,3%	989	67,1%	989	65,1%
Contractuels	477	32,7%	486	32,9%	530	34,9%
TOTAL*	1 457	100%	1 475	100%	1 519	100%

* Les personnels disposant du statut d'éméritat ne sont pas comptabilisés dans les effectifs

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



En ETP

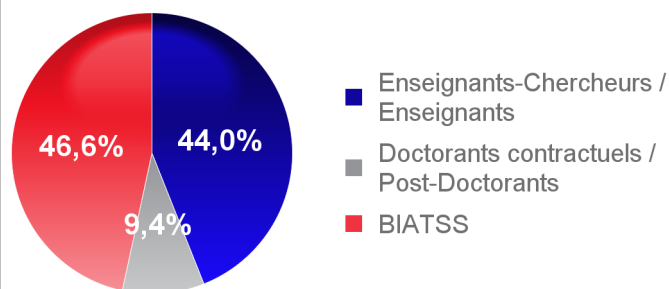
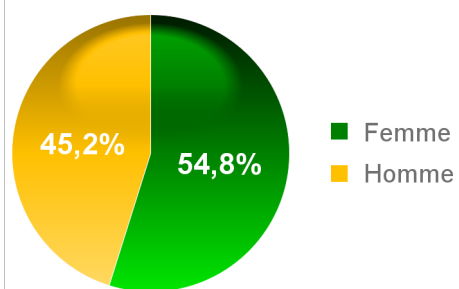
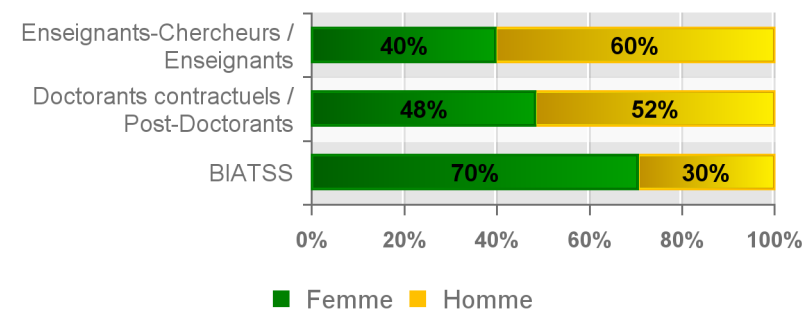
Statut	2022		2023		2024	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	919,1	67,2%	924,5	66,9%	928,5	65,1%
Contractuels	449,4	32,8%	456,9	33,1%	498,4	34,9%
TOTAL	1 368,5	100%	1 381,4	100%	1 426,9	100%

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

Ensemble du personnel par filière, statut et genre

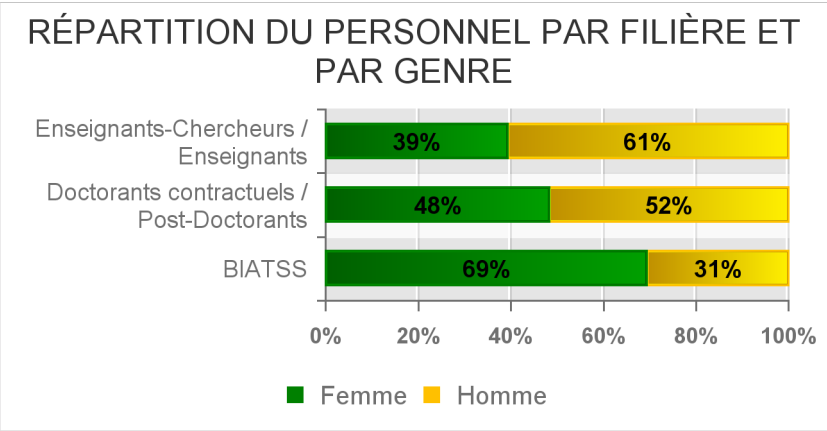
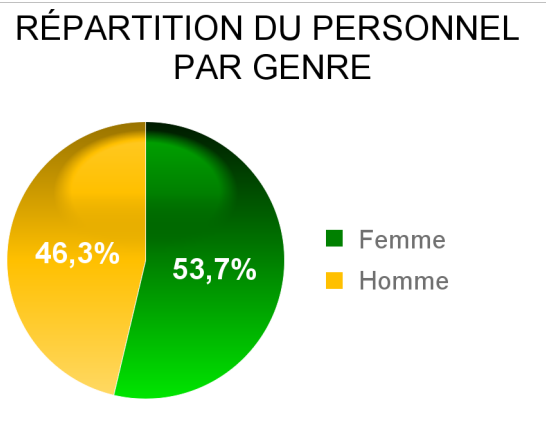
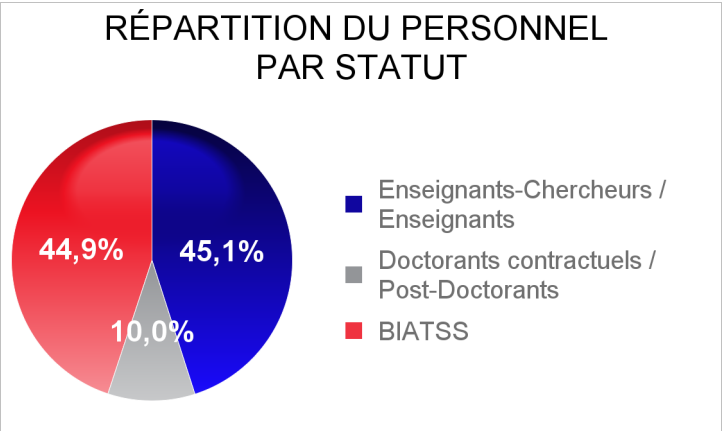
En effectif

Filière	Genre	2022			2023			2024			2024 %
		Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	201	55	256	197	63	260	202	63	265	39,7%
	Homme	338	62	400	340	60	400	340	63	403	60,3%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		539	117	656	537	123	660	542	126	668	44,0%
Doctorants contractuels / Post-Doctorants	Femme		64	64		58	58		69	69	48,3%
	Homme		60	60		61	61		74	74	51,7%
Total Doctorants contractuels / Post-Doctorants			124	124		119	119		143	143	9,4%
BIATSS	Femme	315	177	492	320	175	495	318	181	499	70,5%
	Homme	126	59	185	132	69	201	129	80	209	29,5%
Total BIATSS		441	236	677	452	244	696	447	261	708	46,6%
TOTAL		980	477	1 457	989	486	1 475	989	530	1 519	

RÉPARTITION DU PERSONNEL
PAR FILIÈRERÉPARTITION DU PERSONNEL
PAR GENRERÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIÈRE ET
PAR GENRE



En ETP		2022			2023			2024			% 2024
Filière	Genre	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	192,5	48,6	241,1	190,6	55,4	246	194,8	57,7	252,5	39,3%
	Homme	331,4	56,3	387,7	333,7	53,8	387,5	333,4	57	390,4	60,7%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		523,9	104,9	628,8	524,3	109,2	633,5	528,2	114,7	642,9	45,1%
Doctorants contractuels / Post-Doctorants	Femme		64	64		58	58		69	69	48,3%
	Homme		60	60		61	61		74	74	51,7%
Total Doctorants contractuels / Post-Doctorants			124	124		119	119		143	143	10,0%
BIATSS	Femme	278,7	164,1	442,8	281	162,5	443,5	280,6	164,1	444,7	69,4%
	Homme	116,5	56,4	172,9	119,2	66,2	185,4	119,7	76,6	196,3	30,6%
Total BIATSS		395,2	220,5	615,7	400,2	228,7	628,9	400,3	240,7	641	44,9%
TOTAL		919,1	449,4	1 368,5	924,5	456,9	1 381,4	928,5	498,4	1 426,9	



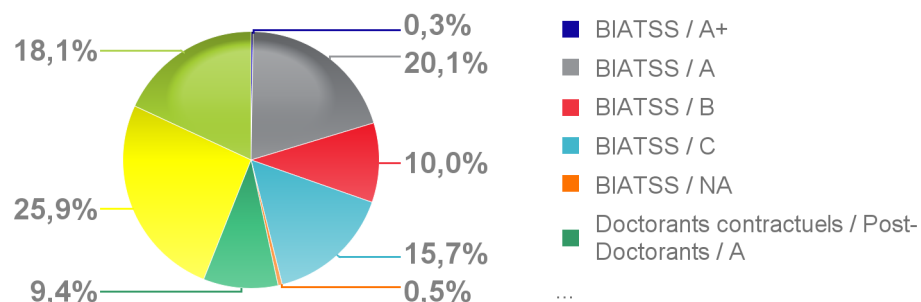
a) Les effectifs physiques gérés et les effectifs en équivalent temps plein gérés

Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

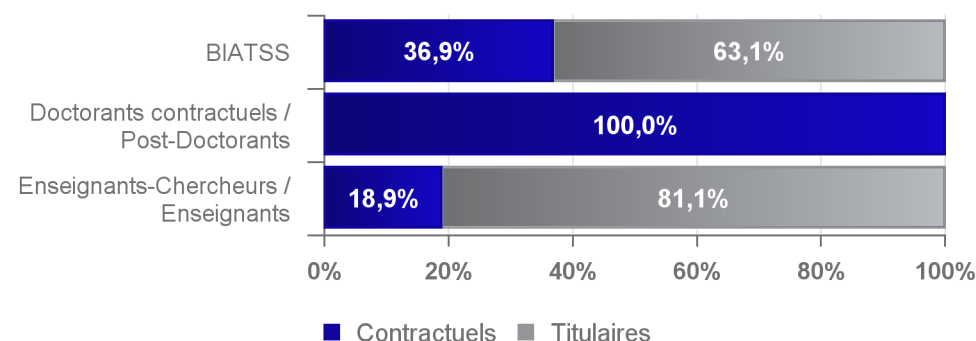
En effectif

		2022							2023							2024						
Filière	Statut	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	392	147	-	-	-	539	37,0%	391	146	-	-	-	537	36,4%	393	149	-	-	-	542	35,7%
	Contractuels	-	117	-	-	-	117	8,0%	-	123	-	-	-	123	8,3%	-	126	-	-	-	126	8,3%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		392	264	-	-	-	656	45,0%	391	269	-	-	-	660	44,7%	393	275	-	-	-	668	44,0%
Doctorants contractuels / Post-Doctorants	Contractuels	-	124	-	-	-	124	8,5%	-	119	-	-	-	119	8,1%	-	143	-	-	-	143	9,4%
Total Doctorants contractuels / Post-Doctorants		-	124	-	-	-	124	8,5%	-	119	-	-	-	119	8,1%	-	143	-	-	-	143	9,4%
BIATSS	Titulaires	4	152	108	177	-	441	30,3%	5	160	112	175	-	452	30,6%	4	155	115	173	-	447	29,4%
	Contractuels	-	119	31	73	13	236	16,2%	-	134	28	72	10	244	16,5%	-	150	37	66	8	261	17,2%
Total BIATSS		4	271	139	250	13	677	46,5%	5	294	140	247	10	696	47,2%	4	305	152	239	8	708	46,6%
TOTAL		396	659	139	250	13	1 457	100%	396	682	140	247	10	1 475	100%	397	723	152	239	8	1 519	100%
		27,2%	45,2%	9,5%	17,2%	0,9%			26,8%	46,2%	9,5%	16,7%	0,7%			26,1%	47,6%	10,0%	15,7%	0,5%		

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIERE ET CATEGORIE



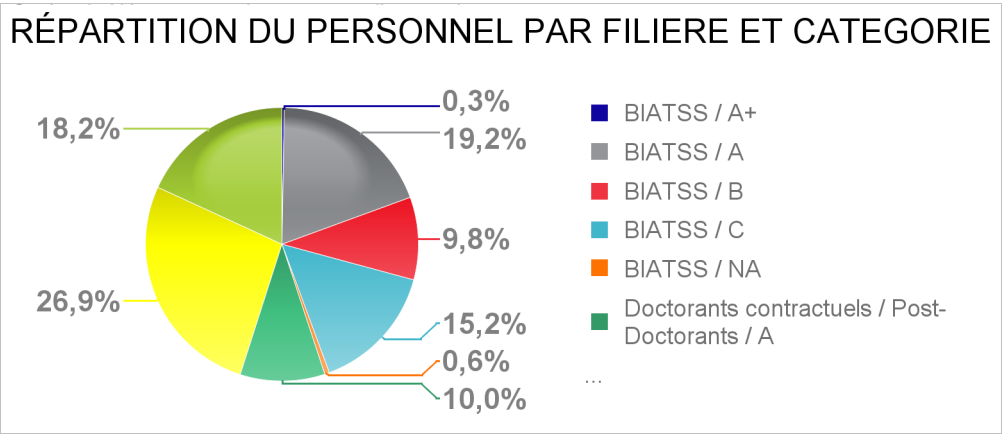
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



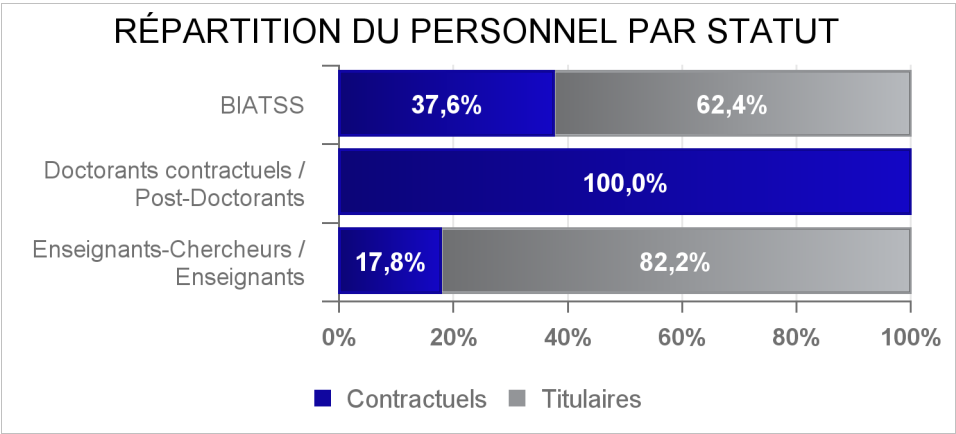
En ETP

		2022							2023							2024						
Filière	Statut	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%	A+	A	B	C	NA	TOTAL	%
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	381,3	142,6	-	-	-	523,9	38,3%	381,9	142,4	-	-	-	524,3	38,0%	383,6	144,6	-	-	-	528,2	37,0%
	Contractuels	-	104,9	-	-	-	104,9	7,7%	-	109,2	-	-	-	109,2	7,9%	-	114,7	-	-	-	114,7	8,0%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		381,3	247,5	-	-	-	628,8	45,9%	381,9	251,6	-	-	-	633,5	45,9%	383,6	259,3	-	-	-	642,9	45,1%
Doctorants contractuels / Post-Doctorants	Contractuels	-	124	-	-	-	124	9,1%	-	119	-	-	-	119	8,6%	-	143	-	-	-	143	10,0%
Total Doctorants contractuels / Post-Doctorants		-	124	-	-	-	124	9,1%	-	119	-	-	-	119	8,6%	-	143	-	-	-	143	10,0%
BIATSS	Titulaires	4	134	101,8	155,4	-	395,2	28,9%	5	136,4	104,1	154,7	-	400,2	29,0%	4	133,6	105,2	157,5	-	400,3	28,1%
	Contractuels	-	111,6	29,6	66,3	13	220,5	16,1%	-	125,8	26,6	66,3	10	228,7	16,6%	-	139,7	34,1	58,9	8	240,7	16,9%
Total BIATSS		4	245,6	131,4	221,7	13	615,7	45,0%	5	262,2	130,7	221	10	628,9	45,5%	4	273,3	139,3	216,4	8	641	44,9%
TOTAL		385,3	617,1	131,4	221,7	13	1 368,5	100%	386,9	632,8	130,7	221	10	1 381,4	100%	387,6	675,6	139,3	216,4	8	1 426,9	100%
		28,2%	45,1%	9,6%	16,2%	0,9%			28,0%	45,8%	9,5%	16,0%	0,7%			27,2%	47,3%	9,8%	15,2%	0,6%		

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIERE ET CATEGORIE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT



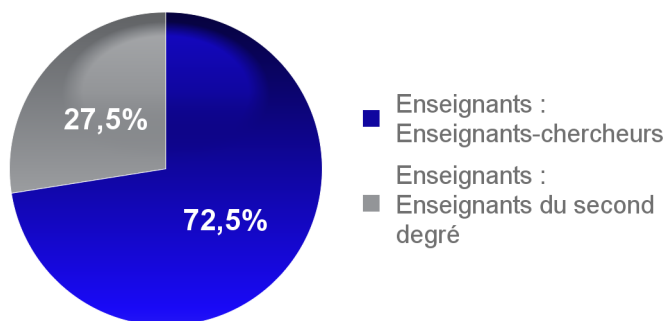
a) Les effectifs physiques gérés et les effectifs en équivalent temps plein gérés

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

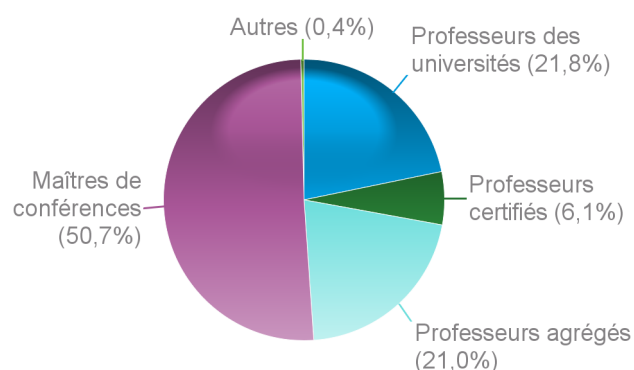
En effectif

FILIÈRE	CORPS	2022				2023				2024			
		F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	33	86	119	22,1%	33	86	119	22,2%	35	83	118	21,8%
	MCF	106	167	273	50,6%	107	165	272	50,7%	106	169	275	50,7%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		139	253	392	72,7%	140	251	391	72,8%	141	252	393	72,5%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	62	85	147	27,3%	57	89	146	27,2%	61	88	149	27,5%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		62	85	147	27,3%	57	89	146	27,2%	61	88	149	27,5%
TOTAL		201	338	539	100%	197	340	537	100%	202	340	542	100%

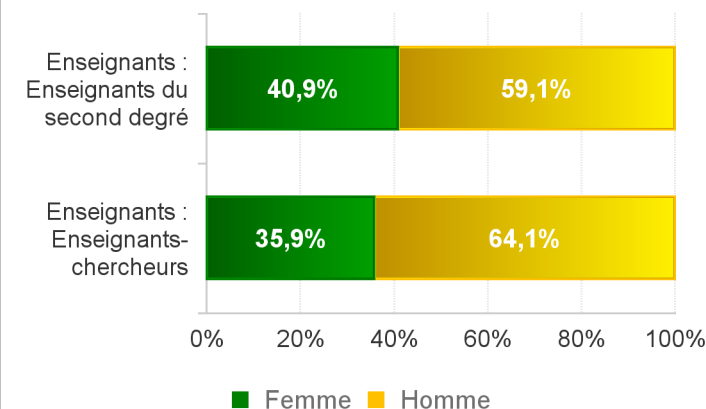
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



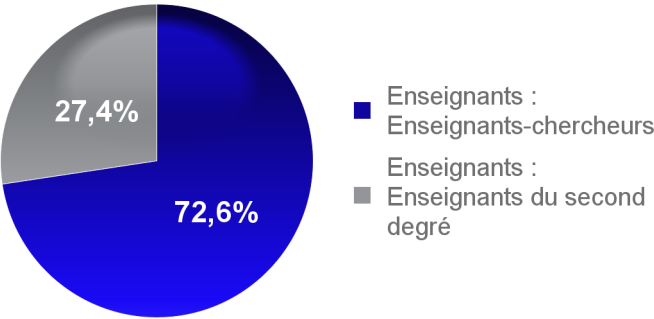
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE



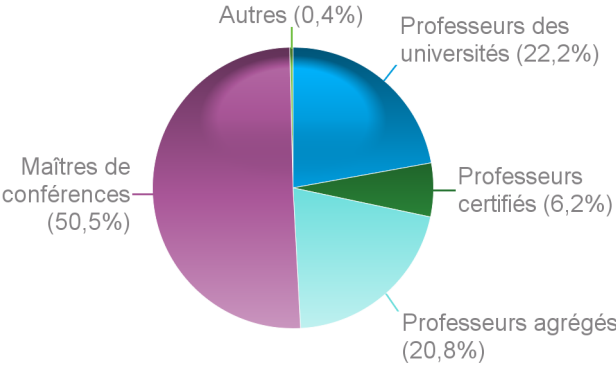
En ETP

		2022				2023				2024			
FILIÈRE	CORPS	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants : Enseignants-chercheurs	PR	33,9	85	117,9	22,5%	33,5	85	117,5	22,4%	35	83	117	22,2%
	MCF	100,3	163,1	263,4	50,3%	103,5	160,9	264,4	50,4%	102,5	165,1	266,6	50,5%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		134,2	248,1	381,3	72,8%	137	245,9	381,9	72,8%	137,5	248,1	383,6	72,6%
Enseignants : Enseignants du second degré	Enseignants	59,3	83,3	142,6	27,2%	55,6	87,8	142,4	27,2%	58,3	87,3	144,6	27,4%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		59,3	83,3	142,6	27,2%	55,6	87,8	142,4	27,2%	58,3	87,3	144,6	27,4%
TOTAL		193,5	331,4	523,9	100%	192,6	333,7	524,3	100%	195,8	335,4	528,2	100%

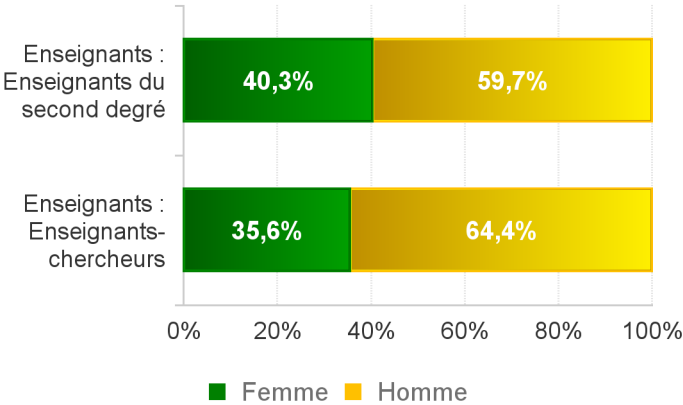
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE



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

Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et genre En effectif

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2022					2023					2024				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Emplois fonctionnels	3	1	4		3,0%	3	2	5		3,8%	1	3	4		3,2%
Total Catégorie A+	3	1	4	0,9%	3,0%	3	2	5	1,1%	3,8%	1	3	4	0,9%	3,2%
AAE	10	4	14		10,6%	11	4	15		11,5%	10	3	13		10,5%
Personnels de santé/social	3		3		2,3%	3		3		2,3%	3		3		2,4%
Total Catégorie A	13	4	17	3,9%	12,9%	14	4	18	4,0%	13,8%	13	3	16	3,6%	12,9%
SAENES	33	6	39		29,5%	34	4	38		29,2%	33	4	37		29,8%
Total Catégorie B	33	6	39	8,8%	29,5%	34	4	38	8,4%	29,2%	33	4	37	8,3%	29,8%
ADJENES + ATEE	65	7	72		54,5%	62	7	69		53,1%	60	7	67		54,0%
Total Catégorie C	65	7	72	16,3%	54,5%	62	7	69	15,3%	53,1%	60	7	67	15,0%	54,0%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	114	18	132	29,9%	100%	113	17	130	28,8%	100%	107	17	124	27,7%	100%

CORPS de la filière ITRF	2022					2023					2024				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF
IGR	4	6	10		3,7%	4	8	12		4,2%	4	8	12		4,2%
IGE	47	33	80		29,4%	47	34	81		28,5%	50	33	83		29,0%
ASI	13	23	36		13,2%	15	25	40		14,1%	13	22	35		12,2%
Total Catégorie A	64	62	126	28,6%	46,3%	66	67	133	29,4%	46,8%	67	63	130	29,1%	45,5%
TECH	42	15	57		21,0%	48	14	62		21,8%	46	20	66		23,1%
Total Catégorie B	42	15	57	12,9%	21,0%	48	14	62	13,7%	21,8%	46	20	66	14,8%	23,1%
ATRF	67	22	89		32,7%	64	25	89		31,3%	69	21	90		31,5%
Total Catégorie C	67	22	89	20,2%	32,7%	64	25	89	19,7%	31,3%	69	21	90	20,1%	31,5%
Total ITRF	173	99	272	61,7%	100%	178	106	284	62,8%	100%	182	104	286	64,0%	100%

CORPS de la filière BIB	2022					2023					2024				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB
Conservateurs	2	2	4		10,8%	2	2	4		10,5%	2	1	3		8,1%
BIB	3	2	5		13,5%	3	2	5		13,2%	4	2	6		16,2%
Total Catégorie A	5	4	9	2,0%	24,3%	5	4	9	2,0%	23,7%	6	3	9	2,0%	24,3%
BIBAS	10	2	12		32,4%	10	2	12		31,6%	10	2	12		32,4%
Total Catégorie B	10	2	12	2,7%	32,4%	10	2	12	2,7%	31,6%	10	2	12	2,7%	32,4%
MAG	13	3	16		43,2%	14	3	17		44,7%	13	3	16		43,2%
Total Catégorie C	13	3	16	3,6%	43,2%	14	3	17	3,8%	44,7%	13	3	16	3,6%	43,2%
Total BIB	28	9	37	8,4%	100%	29	9	38	8,4%	100%	29	8	37	8,3%	100%
TOTAL BIATSS	315	126	441	100%		320	132	452	100%		318	129	447	100%	

En ETP

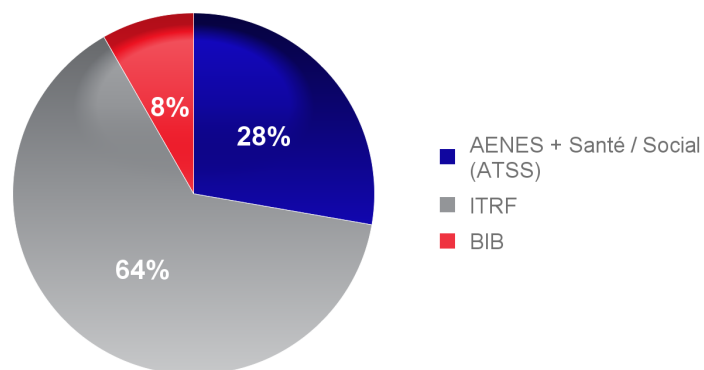
CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2022					2023					2024				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Emplois fonctionnels	3	1	4		3,3%	3	2	5		4,1%	1	3	4		3,5%
Total Catégorie A+	3	1	4	0,9%	3,3%	3	2	5	1,1%	4,1%	1	3	3	0,9%	3,5%
AAE	9,8	4	13,8		11,3%	10,8	4	14,8		12,2%	9,8	3	12,8		11,1%
Personnels de santé/social	1,8		1,8		1,5%	1,8		1,8		1,5%	2,8		2,8		2,4%
Total Catégorie A	11,6	4	15,6	3,9%	12,8%	12,6	4	16,6	4,0%	13,7%	12,6		3	3,6%	13,6%
SAENES	30,7	6	36,7		30,2%	32	4	36		29,7%	29,9	3,5	33,4		29,0%
Total Catégorie B	30,7	6	36,7	8,8%	30,2%	32	4	36	8,4%	29,7%	29,9		3,5	8,3%	29,0%
ADJENES + ATEE	58,5	6,8	65,3		53,7%	57	6,8	63,8		52,6%	55,2	6,8	62		53,9%
Total Catégorie C	58,5	6,8	65,3	16,3%	53,7%	57	6,8	63,8	15,3%	52,6%	55,2		6,8	15,0%	53,9%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	103,8	17,8	121,6	29,9%	100%	104,6	16,8	121,4	28,8%	100%	98,7	16,3	124	28,7%	100%

CORPS de la filière ITRF	2022					2023					2024				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF
IGR	3,5	5	8,5		3,5%	3	7	10		4,0%	3	7	10		3,9%
IGE	38,9	30	68,9		28,4%	39,4	29,5	68,9		27,8%	41	29	70		27,5%
ASI	12,4	20,8	33,2		13,7%	12,4	20,7	33,1		13,4%	11,2	20	31,2		12,2%
Total Catégorie A	54,8	55,8	110,6	28,6%	45,6%	54,8	57,2	112	29,4%	45,3%	55,2		56	29,1%	43,6%
TECH	39,2	14,3	53,5		22,1%	42,9	14	56,9		23,0%	40,5	19,8	60,3		23,6%
Total Catégorie B	39,2	14,3	53,5	12,9%	22,1%	42,9	14	56,9	13,7%	23,0%	40,5		19,8	14,8%	23,6%
ATRF	57,7	20,8	78,5		32,4%	55,2	23,4	78,6		31,8%	62,7	20,8	83,5		32,7%
Total Catégorie C	57,7	20,8	78,5	20,2%	32,4%	55,2	23,4	78,6	19,7%	31,8%	62,7		20,8	20,1%	32,7%
Total ITRF	151,7	90,9	242,6	61,7%	100%	152,9	94,6	247,5	62,8%	100%	158,4	96,6	286	63,7%	100%

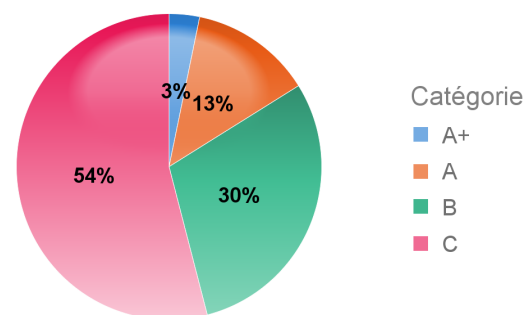
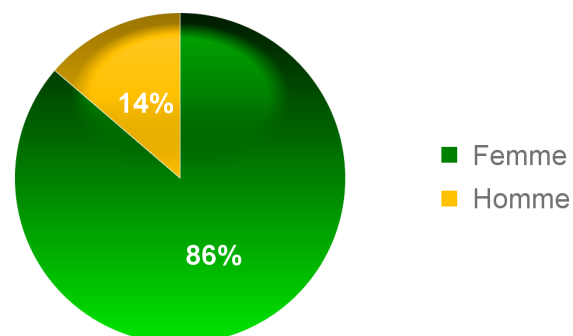
CORPS de la filière BIB	2022					2023					2024				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB
Conservateurs	2	2	4		12,9%	2	2	4		12,8%	2	1	3		9,9%
BIB	2,8	1	3,8		12,3%	2,8	1	3,8		12,1%	2,8	1	3,8		12,5%
Total Catégorie A	4,8	3	7,8	2,0%	25,2%	4,8	3	7,8	2,0%	24,9%	4,8		2	2,0%	22,4%
BIBAS	9,6	2	11,6		37,4%	9,2	2	11,2		35,8%	9,5	2	11,5		38,0%
Total Catégorie B	9,6	2	11,6	2,7%	37,4%	9,2	2	11,2	2,7%	35,8%	9,5		2	2,7%	38,0%
MAG	8,8	2,8	11,6		37,4%	9,5	2,8	12,3		39,3%	9,2	2,8	12		39,6%
Total Catégorie C	8,8	2,8	11,6	3,6%	37,4%	9,5	2,8	12,3	3,8%	39,3%	9,2		2,8	3,6%	39,6%
Total BIB	23,2	7,8	31	8,4%	100%	23,5	7,8	31,3	8,4%	100%	23,5	6,8	37	7,6%	100%
TOTAL BIATSS	278,7	116,5	395,2	100%		281	119,2	400,2	100%		280,6	119,7	400,3	100%	

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

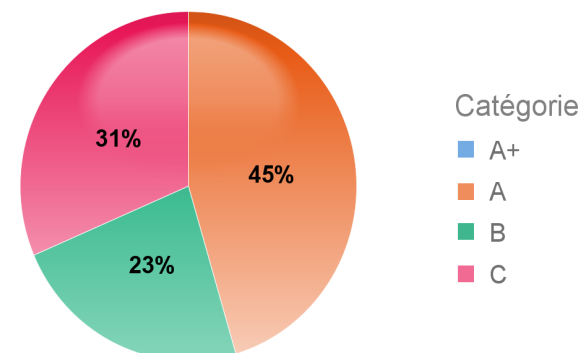
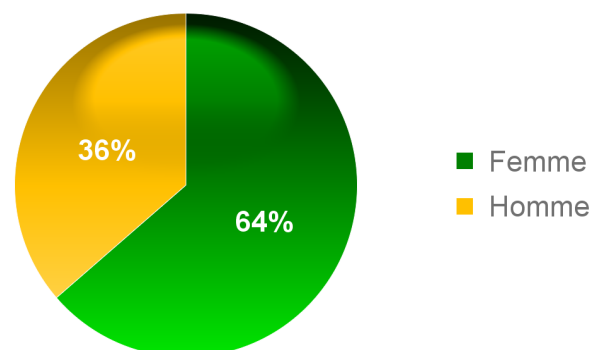
RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS TITULAIRE PAR FILIÈRE



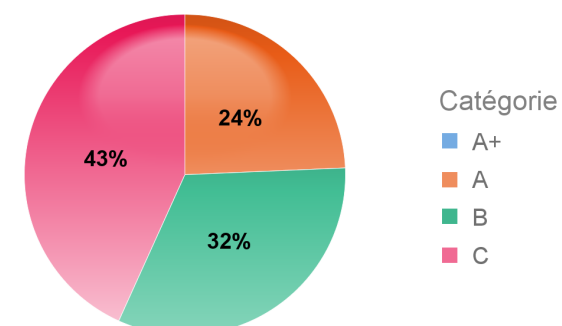
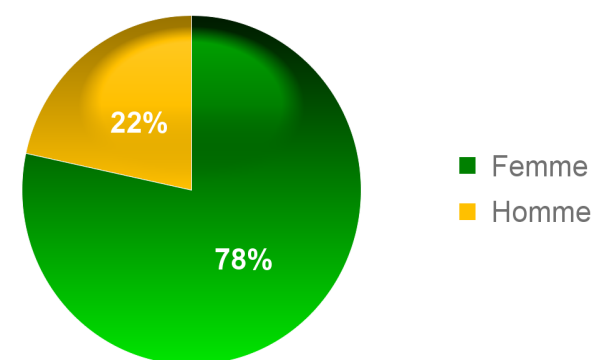
AENES + SANTÉ / SOCIAL (ATSS)



ITRF



BIB



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

Personnels contractuels par filière, corps et genre En effectif

CORPS	2022			Enseignants contractuels 2023			2024		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	3	11	14	5	7	12	6	7	13
Lecteur	3	1	4	2	2	4	3	1	4
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	5	7	12	5	8	13	5	8	13
Contractuel enseignant	40	39	79	45	34	79	43	35	78
Chaire de professeur junior		2	2		3	3	1	4	5
Enseignant-chercheur contractuel CDD	4	2	6	6	6	12	4	8	12
Enseignant-chercheur contractuel CDI			0			0	1		1
Contractuels BOE									
TOTAL	55	62	117	63	60	123	63	63	126

NIVEAU	2022			BIATSS contractuels 2023			2024		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	25	7	32	32	13	45	39	15	54
Contractuels Niveau A - CDD	57	30	87	57	32	89	53	43	96
Sous total catégorie A	82	37	119	89	45	134	92	58	150
Contractuels Niveau B - CDI	2	2	4	3	3	6	3	6	9
Contractuels Niveau B - CDD	22	5	27	13	9	22	22	6	28
Sous total catégorie B	24	7	31	16	12	28	25	12	37
Contractuels Niveau C - CDI	16	3	19	14	4	18	19	4	23
Contractuels Niveau C - CDD	49	5	54	51	2	53	38	3	41
Contractuels Niveau C - BOE					1	1	2		2
Sous total catégorie C	65	8	73	65	7	72	59	7	66
Contrat d'apprentissage	6	7	13	5	5	10	5	3	8
Sous total catégorie NA	6	7	13	5	5	10	5	3	8
TOTAL	177	59	236	69	69	244	181	80	261

NIVEAU	2022			Doctorants contractuels / Post-Doctorants contractuels 2023			2024		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - Doctorant contractuel	64	60	124	58	61	119	62	63	125
Contractuels Niveau A - Post-Doctorant							7	11	18
Sous total catégorie A	64	60	124	58	61	119	69	74	143
TOTAL	64	60	124	61	61	119	69	74	143
TOTAL GÉNÉRAL	296	181	477	296	190	486	306	206	512

En ETP

Enseignants contractuels

CORPS	2022			2023			2024		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	3	11	14	5	7	12	6	7	13
Lecteur	3	1	4	2	2	4	3	1	4
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	5	7	12	5	8	13	5	8	13
Contractuel enseignant	34,1	33,3	67,4	37,9	28,3	66,2	38,2	29,5	67,7
Chaire de professeur junior		2	2		3	3	1	4	5
Enseignant-chercheur contractuel CDD	3,5	2	5,5	5,5	5,5	11	3,5	7,5	11
Enseignant-chercheur contractuel CDI							1		1
Contractuels BOE									
TOTAL	48,6	56,3	104,9	55,4	53,8	109,2	57,7	57	114,7

BIATSS contractuels

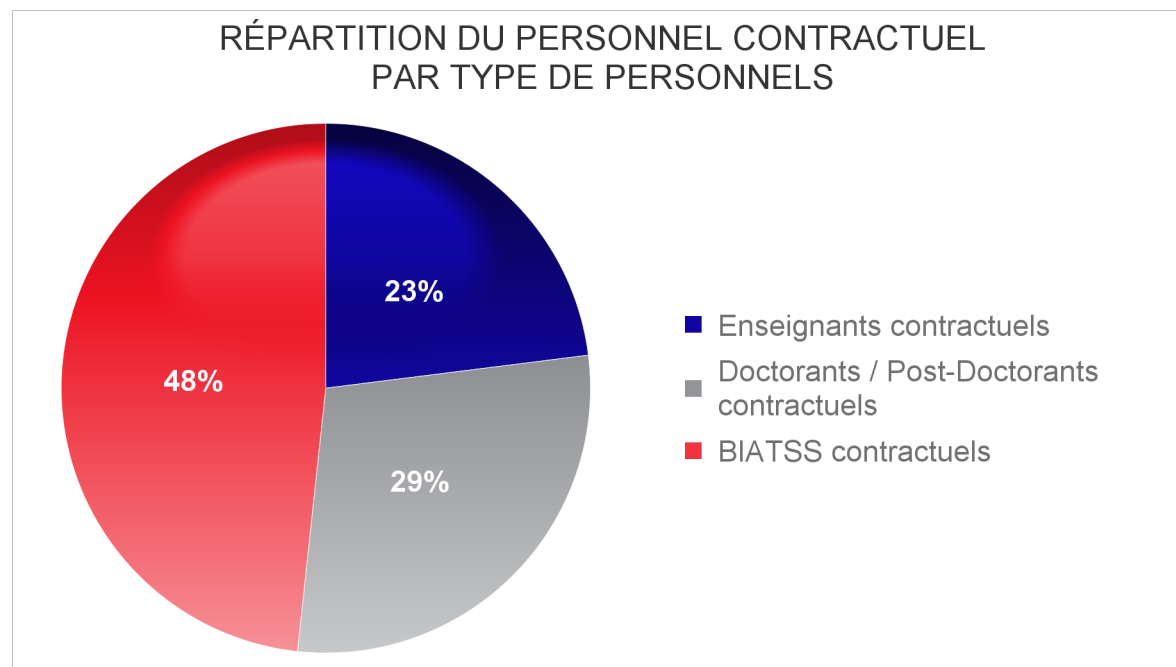
NIVEAU	2022			2023			2024		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	21	6,4	27,4	27,7	11,6	39,3	33,4	13,6	47
Contractuels Niveau A - CDD	55,2	29	84,2	54,9	31,6	86,5	50,7	42	92,7
Sous total catégorie A	76,2	35,4	111,6	82,6	43,2	125,8	84,1	55,6	139,7
Contractuels Niveau B - CDI	1,3	1,5	2,8	2,8	2,5	5,3	2,8	5,5	8,3
Contractuels Niveau B - CDD	21,8	5	26,8	12,3	9	21,3	19,8	6	25,8
Sous total catégorie B	23,1	6,5	29,6	15,1	11,5	26,6	22,6	11,5	34,1
Contractuels Niveau C - CDI	12,6	2,5	15,1	12,2	3,5	15,7	16,1	3,5	19,6
Contractuels Niveau C - CDD	46,2	5	51,2	47,6	2	49,6	34,5	3	37,5
Contractuels Niveau C - BOE					1	1	1,8		1,8
Sous total catégorie C	58,8	7,5	66,3	59,8	6,5	66,3	52,4	6,5	58,9
Contrat d'apprentissage	7	7	13	5	5	10	5	3	8
Sous total catégorie NA	7	7	13	5	5	10	5	3	8
TOTAL	165,1	56,4	220,5	162,5	66,2	228,7	164,1	76,6	240,7

Doctorants / Post-Doctorants contractuels

NIVEAU	2022			2023			2024		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - Doctorant contractuel	64	60	124	59	61	119	62	64	125
Contractuels Niveau A - Post-Doctorant							7	11	18
Sous total catégorie A	64	60	124	59	61	119	69	75	143
TOTAL	64	60	124	59	61	119	69	75	143,0
TOTAL GÉNÉRAL	277,7	172,7	449,4	276,9	181	456,9	283,8	197,6	480,4

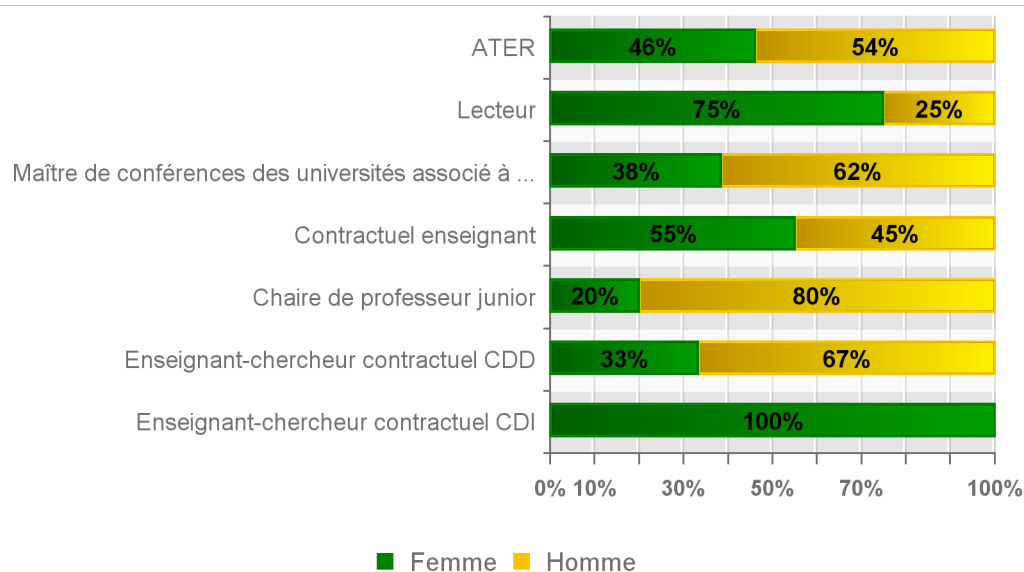
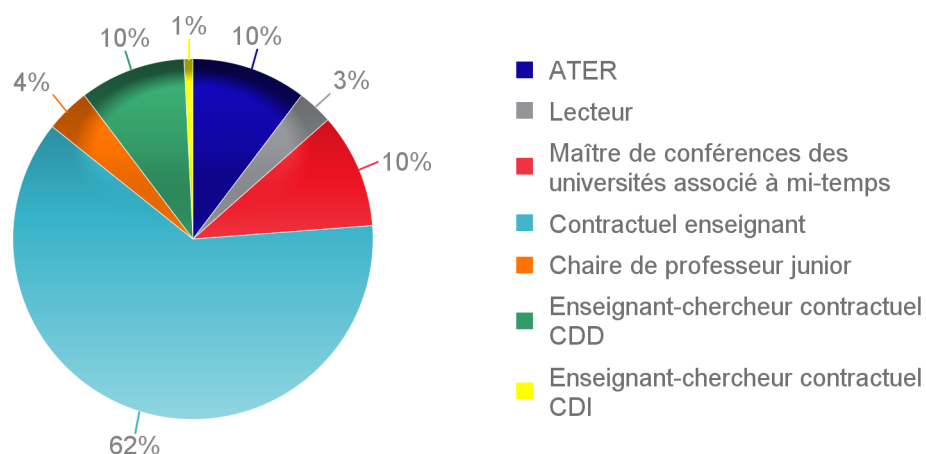
PACTE : Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat est un instrument de formation et de recrutement par la voie d'un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé dans un corps de catégorie C. Il est ouvert aux jeunes de moins de 28 ans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

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

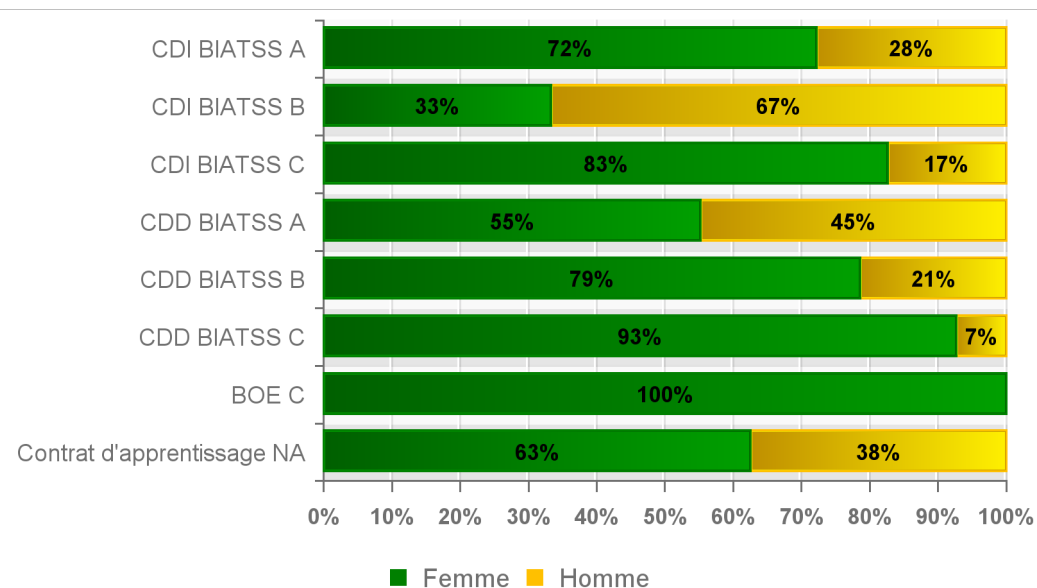
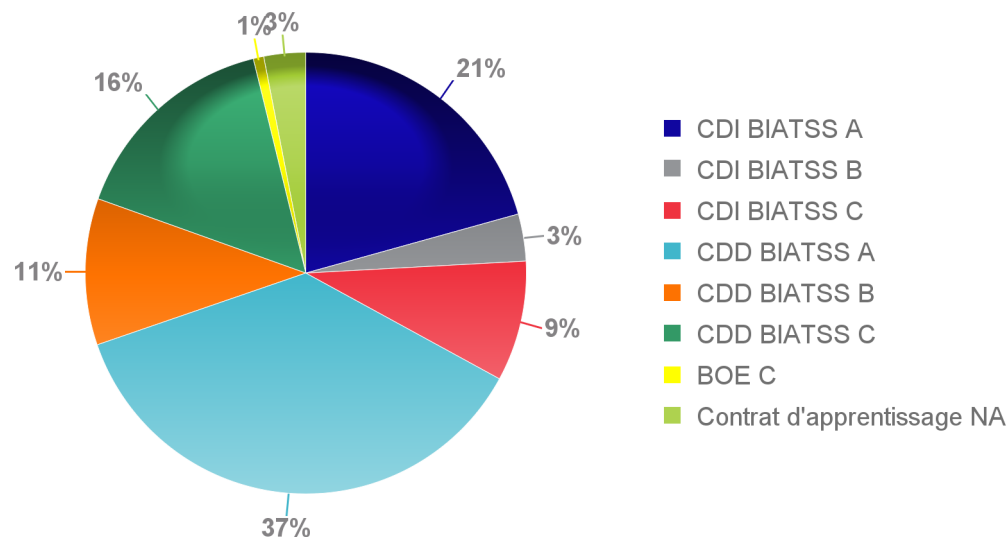


a) Les effectifs physiques gérés et les effectifs en équivalent temps plein gérés

RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL



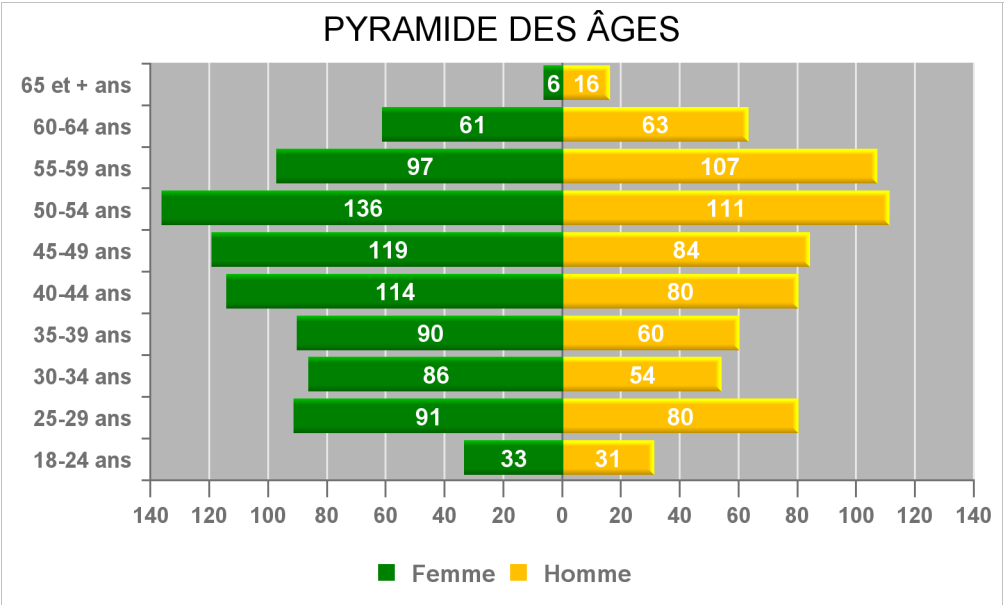
RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL



b) Les caractéristiques des effectifs

• Ensemble du personnel

		2022		2023		2024	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	3	0,2%	4	0,3%	6	0,4%
	Homme	15	1,0%	15	1,0%	16	1,1%
Total de 65 et + ans		18	1,2%	19	1,3%	22	1,4%
60-64 ans	Femme	52	3,6%	55	3,7%	61	4,0%
	Homme	59	4,0%	61	4,1%	63	4,1%
Total de 60-64 ans		111	7,6%	116	7,9%	124	8,2%
55-59 ans	Femme	97	6,7%	94	6,4%	97	6,4%
	Homme	101	6,9%	110	7,5%	107	7,0%
Total de 55-59 ans		198	13,6%	204	13,8%	204	13,4%
50-54 ans	Femme	131	9,0%	141	9,6%	136	9,0%
	Homme	93	6,4%	102	6,9%	111	7,3%
Total de 50-54 ans		224	15,4%	243	16,5%	247	16,3%
45-49 ans	Femme	115	7,9%	107	7,3%	119	7,8%
	Homme	91	6,2%	90	6,1%	84	5,5%
Total de 45-49 ans		206	14,1%	197	13,4%	203	13,4%
40-44 ans	Femme	120	8,2%	117	7,9%	114	7,5%
	Homme	84	5,8%	80	5,4%	80	5,3%
Total de 40-44 ans		204	14,0%	197	13,4%	194	12,8%
35-39 ans	Femme	85	5,8%	95	6,4%	90	5,9%
	Homme	56	3,8%	55	3,7%	60	3,9%
Total de 35-39 ans		141	9,7%	150	10,2%	150	9,9%
30-34 ans	Femme	83	5,7%	78	5,3%	86	5,7%
	Homme	49	3,4%	53	3,6%	54	3,6%
Total de 30-34 ans		132	9,1%	131	8,9%	140	9,2%
25-29 ans	Femme	91	6,2%	86	5,8%	91	6,0%
	Homme	70	4,8%	67	4,5%	80	5,3%
Total de 25-29 ans		161	11,1%	153	10,4%	171	11,3%
18-24 ans	Femme	35	2,4%	36	2,4%	33	2,2%
	Homme	27	1,9%	29	2,0%	31	2,0%
Total de 18-24 ans		62	4,3%	65	4,4%	64	4,2%
TOTAL		1 457	100%	1 475	100%	1 519	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2024	833	686	1 519

	2022	2023	2024
Âge moyen de l'ensemble des personnels	44,2	44,5	44,3
Âge moyen du personnel féminin	43,3	43,7	43,7
Âge moyen du personnel masculin	45,2	45,4	45,1
Âge médian de l'ensemble des personnels	45	46	45
Âge médian du personnel féminin	44	44	45
Âge médian du personnel masculin	47	47	47

b) Les caractéristiques des effectifs

● Ensemble du personnel - (suite)

		2024										TOTAL 2024
		A+		A		B		C		NA*		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,1%	1	0,1%	1	0,1%	2	0,1%			6
	Homme	10	0,7%	5	0,3%	1	0,1%					16
Total de 65 et + ans		12	0,8%	6	0,4%	2	0,1%	2	0,1%			22
60-64 ans	Femme	14	0,9%	17	1,1%	10	0,7%	20	1,3%			61
	Homme	36	2,4%	21	1,4%	4	0,3%	2	0,1%			63
Total de 60-64 ans		50	3,3%	38	2,5%	14	0,9%	22	1,4%			124
55-59 ans	Femme	26	1,7%	33	2,2%	11	0,7%	27	1,8%			97
	Homme	48	3,2%	46	3,0%	5	0,3%	8	0,5%			107
Total de 55-59 ans		74	4,9%	79	5,2%	16	1,1%	35	2,3%			204
50-54 ans	Femme	28	1,8%	53	3,5%	20	1,3%	35	2,3%			136
	Homme	48	3,2%	50	3,3%	5	0,3%	8	0,5%			111
Total de 50-54 ans		76	5,0%	103	6,8%	25	1,6%	43	2,8%			247
45-49 ans	Femme	21	1,4%	46	3,0%	24	1,6%	28	1,8%			119
	Homme	36	2,4%	37	2,4%	5	0,3%	6	0,4%			84
Total de 45-49 ans		57	3,8%	83	5,5%	29	1,9%	34	2,2%			203
40-44 ans	Femme	29	1,9%	42	2,8%	20	1,3%	23	1,5%			114
	Homme	34	2,2%	36	2,4%	5	0,3%	5	0,3%			80
Total de 40-44 ans		63	4,1%	78	5,1%	25	1,6%	28	1,8%			194
35-39 ans	Femme	10	0,7%	50	3,3%	10	0,7%	20	1,3%			90
	Homme	19	1,3%	32	2,1%	5	0,3%	4	0,3%			60
Total de 35-39 ans		29	1,9%	82	5,4%	15	1,0%	24	1,6%			150
30-34 ans	Femme	11	0,7%	44	2,9%	10	0,7%	21	1,4%			86
	Homme	21	1,4%	29	1,9%	2	0,1%	2	0,1%			54
Total de 30-34 ans		32	2,1%	73	4,8%	12	0,8%	23	1,5%			140
25-29 ans	Femme	1	0,1%	66	4,3%	5	0,3%	17	1,1%	2	0,1%	91
	Homme	3	0,2%	71	4,7%	3	0,2%	3	0,2%			80
Total de 25-29 ans		4	0,3%	137	9,0%	8	0,5%	20	1,3%	2	0,1%	171
18-24 ans	Femme			19	1,3%	3	0,2%	8	0,5%	3	0,2%	33
	Homme			25	1,6%	3	0,2%			3	0,2%	31
Total de 18-24 ans				44	2,9%	6	0,4%	8	0,5%	6	0,4%	64
TOTAL		397	100%	723	100%	152	100%	239	100%	8	100%	1 519
Âge moyen		49,28 ans		41,25 ans		45,63 ans		45,47 ans		22,88 ans		44,34 ans
Âge médian		50 ans		42 ans		47 ans		46 ans		22 ans		45 ans

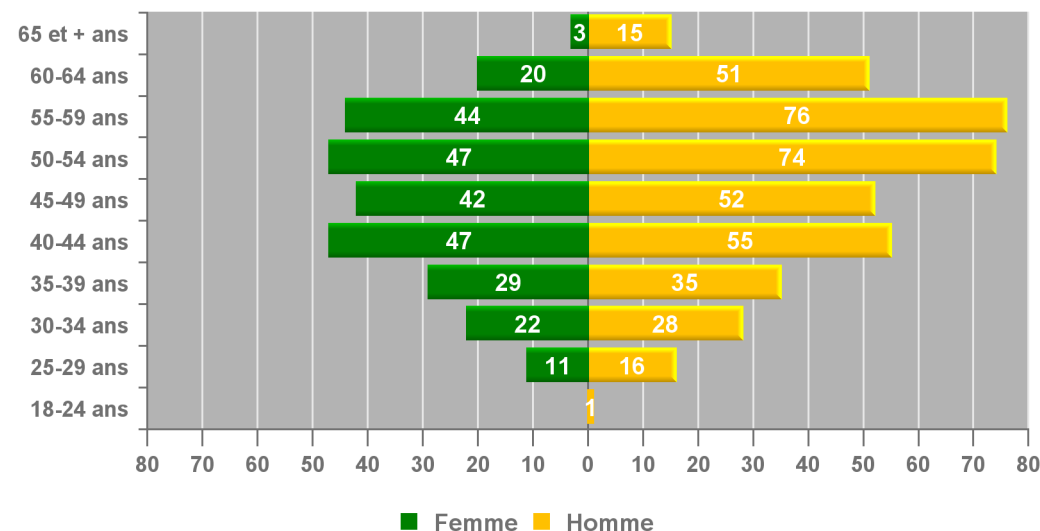
* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

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

EVOLUTION EFFECTIFS PAR AGE		2022		2023		2024	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	3	0,2%	2	0,3%	3	0,4%
	Homme	13	1,0%	12	1,0%	15	2,2%
Total de 65 et + ans		16	1,2%	14	1,3%	18	1,4%
60-64 ans	Femme	14	3,6%	14	3,7%	20	3,0%
	Homme	52	4,0%	53	4,1%	51	7,6%
Total de 60-64 ans		66	7,6%	67	7,9%	71	8,2%
55-59 ans	Femme	35	6,7%	39	6,4%	44	6,6%
	Homme	76	6,9%	81	7,5%	76	11,4%
Total de 55-59 ans		111	13,6%	120	13,8%	120	13,4%
50-54 ans	Femme	55	9,0%	51	9,6%	47	7,0%
	Homme	63	6,4%	65	6,9%	74	11,1%
Total de 50-54 ans		118	15,4%	116	16,5%	121	16,3%
45-49 ans	Femme	37	7,9%	39	7,3%	42	6,3%
	Homme	58	6,2%	56	6,1%	52	7,8%
Total de 45-49 ans		95	14,1%	95	13,4%	94	13,4%
40-44 ans	Femme	49	8,2%	47	7,9%	47	7,0%
	Homme	60	5,8%	57	5,4%	55	8,2%
Total de 40-44 ans		109	14,0%	104	13,4%	102	12,8%
35-39 ans	Femme	26	5,8%	30	6,4%	29	4,3%
	Homme	39	3,8%	34	3,7%	35	5,2%
Total de 35-39 ans		65	9,7%	64	10,2%	64	9,9%
30-34 ans	Femme	30	5,7%	26	5,3%	22	3,3%
	Homme	24	3,4%	28	3,6%	28	4,2%
Total de 30-34 ans		54	9,1%	54	8,9%	50	9,2%
25-29 ans	Femme	5	6,2%	10	5,8%	11	1,6%
	Homme	15	4,8%	13	4,5%	16	2,4%
Total de 25-29 ans		20	11,1%	23	10,4%	27	11,3%
18-24 ans	Femme	2	2,4%	2	2,4%		
	Homme		1,9%	1	2,0%	1	0,1%
Total de 18-24 ans		2	4,3%	3	4,4%	1	4,2%
TOTAL		656	100%	660	100%	668	100%

PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2024	265	403	668

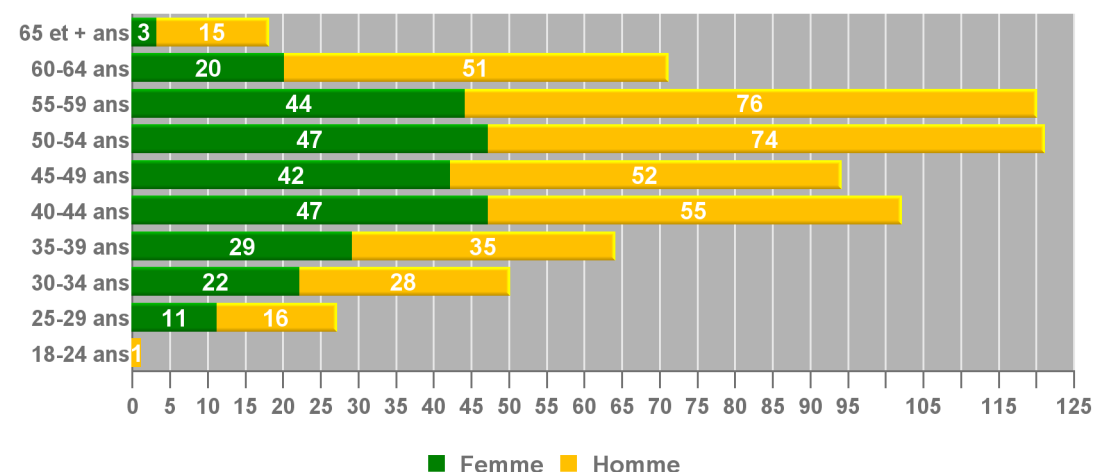
	2022	2023	2024
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	47,9	47,9	48,1
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	46,1	46,0	46,8
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	49,0	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	46	47
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	50	50	50

b) Les caractéristiques des effectifs

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

EFFECTIFS PAR AGE ET CATEGORIE		2024				TOTAL 2024
		A+		A		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,3%	1	0,1%	3
	Homme	10	1,5%	5	0,7%	15
Total de 65 et + ans		12	1,8%	6	0,9%	18
60-64 ans	Femme	13	1,9%	7	1,0%	20
	Homme	36	5,4%	15	2,2%	51
Total de 60-64 ans		49	7,3%	22	3,3%	71
55-59 ans	Femme	26	3,9%	18	2,7%	44
	Homme	48	7,2%	28	4,2%	76
Total de 55-59 ans		74	11,1%	46	6,9%	120
50-54 ans	Femme	28	4,2%	19	2,8%	47
	Homme	47	7,0%	27	4,0%	74
Total de 50-54 ans		75	11,2%	46	6,9%	121
45-49 ans	Femme	21	3,1%	21	3,1%	42
	Homme	35	5,2%	17	2,5%	52
Total de 45-49 ans		56	8,4%	38	5,7%	94
40-44 ans	Femme	29	4,3%	18	2,7%	47
	Homme	33	4,9%	22	3,3%	55
Total de 40-44 ans		62	9,3%	40	6,0%	102
35-39 ans	Femme	10	1,5%	19	2,8%	29
	Homme	19	2,8%	16	2,4%	35
Total de 35-39 ans		29	4,3%	35	5,2%	64
30-34 ans	Femme	11	1,6%	11	1,6%	22
	Homme	21	3,1%	7	1,0%	28
Total de 30-34 ans		32	4,8%	18	2,7%	50
25-29 ans	Femme	1	0,1%	10	1,5%	11
	Homme	3	0,4%	13	1,9%	16
Total de 25-29 ans		4	0,6%	23	3,4%	27
18-24 ans	Femme					
	Homme			1	0,1%	1
Total de 18-24 ans				1	0,1%	1
TOTAL		393	100%	275	100%	668
Âge moyen		49,27 ans		46,37 ans		48,06 ans
Âge médian		50 ans		47,5 ans		49 ans

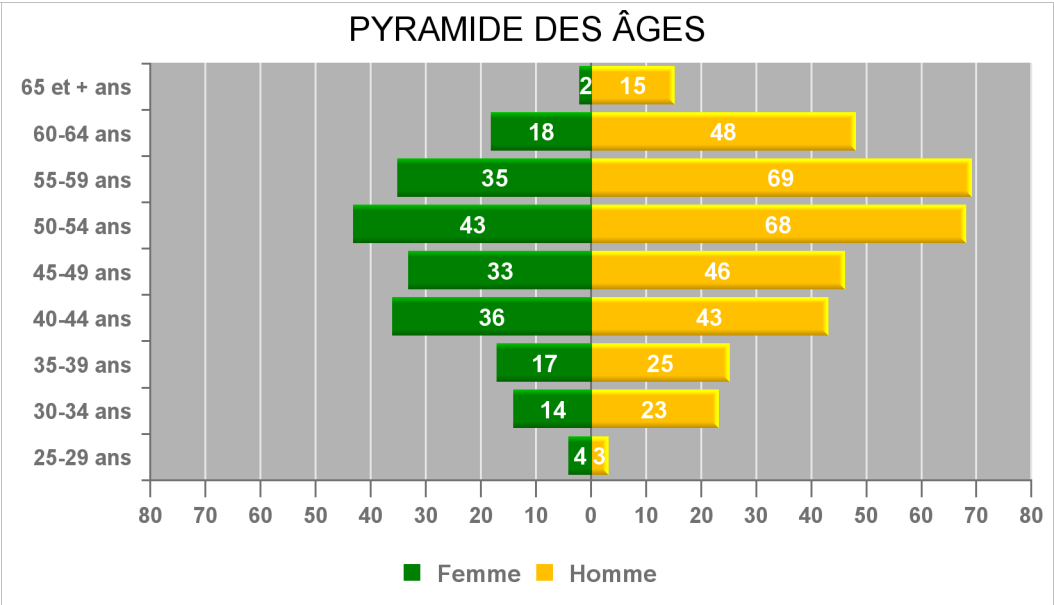
Répartition des effectifs



b) Les caractéristiques des effectifs

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

		2022		2023		2024	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	3	0,6%	2	0,4%	2	0,4%
	Homme	12	2,2%	12	2,2%	15	2,8%
Total de 65 et + ans		15	2,8%	14	2,6%	17	3,1%
60-64 ans	Femme	12	2,2%	12	2,2%	18	3,3%
	Homme	48	8,9%	50	9,3%	48	8,9%
Total de 60-64 ans		60	11,1%	62	11,5%	66	12,2%
55-59 ans	Femme	29	5,4%	32	6,0%	35	6,5%
	Homme	72	13,4%	75	14,0%	69	12,7%
Total de 55-59 ans		101	18,7%	107	19,9%	104	19,2%
50-54 ans	Femme	48	8,9%	45	8,4%	43	7,9%
	Homme	57	10,6%	59	11,0%	68	12,5%
Total de 50-54 ans		105	19,5%	104	19,4%	111	20,5%
45-49 ans	Femme	29	5,4%	32	6,0%	33	6,1%
	Homme	52	9,6%	49	9,1%	46	8,5%
Total de 45-49 ans		81	15,0%	81	15,1%	79	14,6%
40-44 ans	Femme	42	7,8%	35	6,5%	36	6,6%
	Homme	51	9,5%	47	8,8%	43	7,9%
Total de 40-44 ans		93	17,3%	82	15,3%	79	14,6%
35-39 ans	Femme	20	3,7%	23	4,3%	17	3,1%
	Homme	27	5,0%	25	4,7%	25	4,6%
Total de 35-39 ans		47	8,7%	48	8,9%	42	7,7%
30-34 ans	Femme	17	3,2%	13	2,4%	14	2,6%
	Homme	13	2,4%	21	3,9%	23	4,2%
Total de 30-34 ans		30	5,6%	34	6,3%	37	6,8%
25-29 ans	Femme	1	0,2%	3	0,6%	4	0,7%
	Homme	6	1,1%	2	0,4%	3	0,6%
Total de 25-29 ans		7	1,3%	5	0,9%	7	1,3%
18-24 ans	Femme						
	Homme						
Total de 18-24 ans							
TOTAL		539	100%	537	100%	542	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2024	202	340	542

	2022	2023	2024
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	49,3	49,4	49,5
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	47,4	47,7	48,2
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	50,4	50,4	50,3
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	50	50	51
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	48	48	49
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	51	51	51

b) Les caractéristiques des effectifs

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

		2024				TOTAL 2024
		A+		A		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,4%			2
	Homme	10	1,8%	5	0,9%	15
Total de 65 et + ans		12	2,2%	5	0,9%	17
60-64 ans	Femme	13	2,4%	5	0,9%	18
	Homme	36	6,6%	12	2,2%	48
Total de 60-64 ans		49	9,0%	17	3,1%	66
55-59 ans	Femme	26	4,8%	9	1,7%	35
	Homme	48	8,9%	21	3,9%	69
Total de 55-59 ans		74	13,7%	30	5,5%	104
50-54 ans	Femme	28	5,2%	15	2,8%	43
	Homme	47	8,7%	21	3,9%	68
Total de 50-54 ans		75	13,8%	36	6,6%	111
45-49 ans	Femme	21	3,9%	12	2,2%	33
	Homme	35	6,5%	11	2,0%	46
Total de 45-49 ans		56	10,3%	23	4,2%	79
40-44 ans	Femme	29	5,4%	7	1,3%	36
	Homme	33	6,1%	10	1,8%	43
Total de 40-44 ans		62	11,4%	17	3,1%	79
35-39 ans	Femme	10	1,8%	7	1,3%	17
	Homme	19	3,5%	6	1,1%	25
Total de 35-39 ans		29	5,4%	13	2,4%	42
30-34 ans	Femme	11	2,0%	3	0,6%	14
	Homme	21	3,9%	2	0,4%	23
Total de 30-34 ans		32	5,9%	5	0,9%	37
25-29 ans	Femme	1	0,2%	3	0,6%	4
	Homme	3	0,6%			3
Total de 25-29 ans		4	0,7%	3	0,6%	7
TOTAL		393	100%	149	100%	542
Âge moyen		49,27 ans		50,17 ans		49,52 ans
Âge médian		50 ans		51 ans		51 ans

b) Les caractéristiques des effectifs

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

Remarque : les enseignants peuvent avoir plusieurs spécialités

EFFECTIFS PAR SPECIALITE ET SITE GEOGRAPHIQUE Enseignants : Enseignants-chercheurs	Annecy	Bourget du Lac	Jacob Bellecombette	TOTAL 2024
Code CNU				
01 : Droit privé et sciences criminelles	1		15	16
02 : Droit public	2		10	12
03 : Histoire du droit et des institutions			1	1
04 : Science politique			1	1
05 : Sciences économiques	9		4	13
06 : Sciences de gestion	29	3	12	44
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	1	2	4
14I : Langues et littératures romanes (italien)	1		6	7
16 : Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale		1	21	22
17 : Philosophie			1	1
18 : Arts plastiques, du spectacle, musique, musicologie, esthétique, ...			2	2
19 : Sociologie, démographie			6	6
21 : Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux			6	6
22 : Histoire et civilisations: histoire des mondes modernes, ...			5	5
23 : Géographie physique, humaine, économique et régionale		7		7
24 : Aménagement de l'espace, urbanisme		1		1
25 : Mathématiques		12		12
26 : Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		7		7
27 : Informatique	18	10		28
28 : Milieux denses et matériaux	11	2		13
29 : Constituants élémentaires	5	8		13
31 : Chimie théorique, physique, analytique		8		8
32 : Chimie organique, minérale, industrielle		8		8
33 : Chimie des matériaux		8		8
35 : Structure et évolution de la terre et des autres planètes		6		6
36 : Terre solide: géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère		8		8
60 : Mécanique, génie mécanique, génie civil	13	18		31
61 : Génie informatique, automatique et traitement du signal	24			24
62 : Energétique, génie des procédés		12		12
63 : Electronique, optronique et systèmes	9	13		22
66 : Physiologie			1	1
67 : Biologie des populations et écologie		11		11
71 : Sciences de l'information et de la communication		1	1	2
74 : Sciences et techniques des activités physiques et sportives		12		12
TOTAL	123	157	113	393

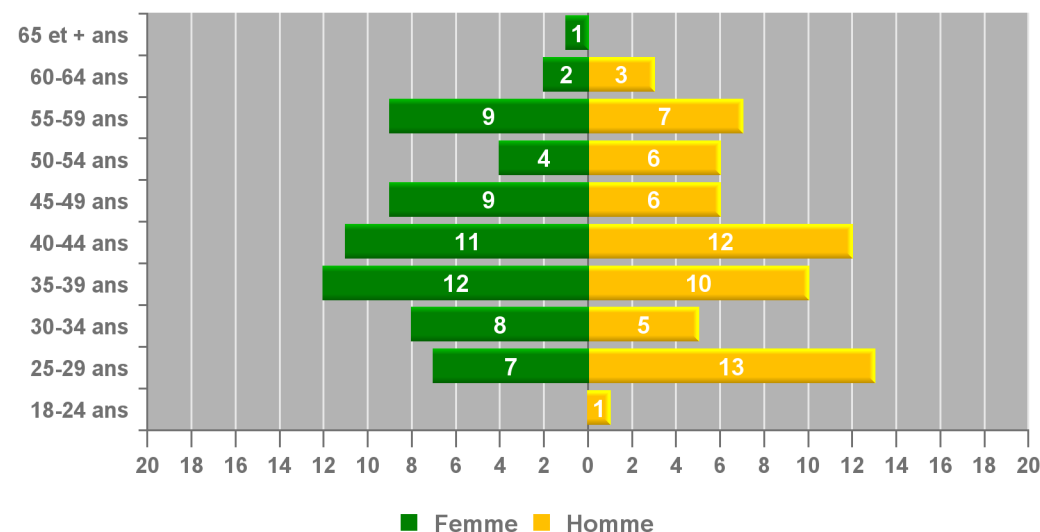
EFFECTIFS PAR SPECIALITE ET SITE GEOGRAPHIQUE Enseignants : Enseignants du second degré	Annecy	Bourget du Lac	Jacob Bellecombette	TOTAL 2024
Spécialité				
H0202 : Lettres modernes	2	1		3
H0210 : Lettres-Histoire	1			1
H0421 : Allemand	2			2
H0422 : Anglais	11	10	7	28
H0426 : Espagnol			4	4
H1000G : Histoire - Géographie (Géographie)		2		2
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	3	1		4
H1414A : Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	11	2		13
H1414E : Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	2	3		5
H1415A : Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électrique	10	2		12
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		1		1
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)	3	1		4
H8010C : Economie et gestion (Gestion commerciale)	8	1		9
H8010F : Economie et gestion (Gestion comptable et financière)	5	2	1	8
H8010I : Economie et gestion (Informatique et gestion)	2		1	3
TOTAL	79	51	20	150

b) Les caractéristiques des effectifs

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

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2022		2023		2024	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme					1	0,8%
	Homme	1	0,9%				
Total de 65 et + ans		1	0,9%			1	0,8%
60-64 ans	Femme	2	1,7%	2	1,6%	2	1,6%
	Homme	4	3,4%	3	2,4%	3	2,4%
Total de 60-64 ans		6	5,1%	5	4,1%	5	4,0%
55-59 ans	Femme	6	5,1%	7	5,7%	9	7,1%
	Homme	4	3,4%	6	4,9%	7	5,6%
Total de 55-59 ans		10	8,5%	13	10,6%	16	12,7%
50-54 ans	Femme	7	6,0%	6	4,9%	4	3,2%
	Homme	6	5,1%	6	4,9%	6	4,8%
Total de 50-54 ans		13	11,1%	12	9,8%	10	7,9%
45-49 ans	Femme	8	6,8%	7	5,7%	9	7,1%
	Homme	6	5,1%	7	5,7%	6	4,8%
Total de 45-49 ans		14	12,0%	14	11,4%	15	11,9%
40-44 ans	Femme	7	6,0%	12	9,8%	11	8,7%
	Homme	9	7,7%	10	8,1%	12	9,5%
Total de 40-44 ans		16	13,7%	22	17,9%	23	18,3%
35-39 ans	Femme	6	5,1%	7	5,7%	12	9,5%
	Homme	12	10,3%	9	7,3%	10	7,9%
Total de 35-39 ans		18	15,4%	16	13,0%	22	17,5%
30-34 ans	Femme	13	11,1%	13	10,6%	8	6,3%
	Homme	11	9,4%	7	5,7%	5	4,0%
Total de 30-34 ans		24	20,5%	20	16,3%	13	10,3%
25-29 ans	Femme	4	3,4%	7	5,7%	7	5,6%
	Homme	9	7,7%	11	8,9%	13	10,3%
Total de 25-29 ans		13	11,1%	18	14,6%	20	15,9%
18-24 ans	Femme	2	1,7%	2	1,6%		
	Homme			1	0,8%	1	0,8%
Total de 18-24 ans		2	1,7%	3	2,4%	1	0,8%
TOTAL		117	100%	123	100%	126	100%

PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2024	63	63	126

	2022	2023	2024
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	41,2	41,0	42,1
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	41,4	40,8	42,6
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	41,1	41,2	41,5
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants	40	41	42
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	41	41	42
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	39	41	42

b) Les caractéristiques des effectifs

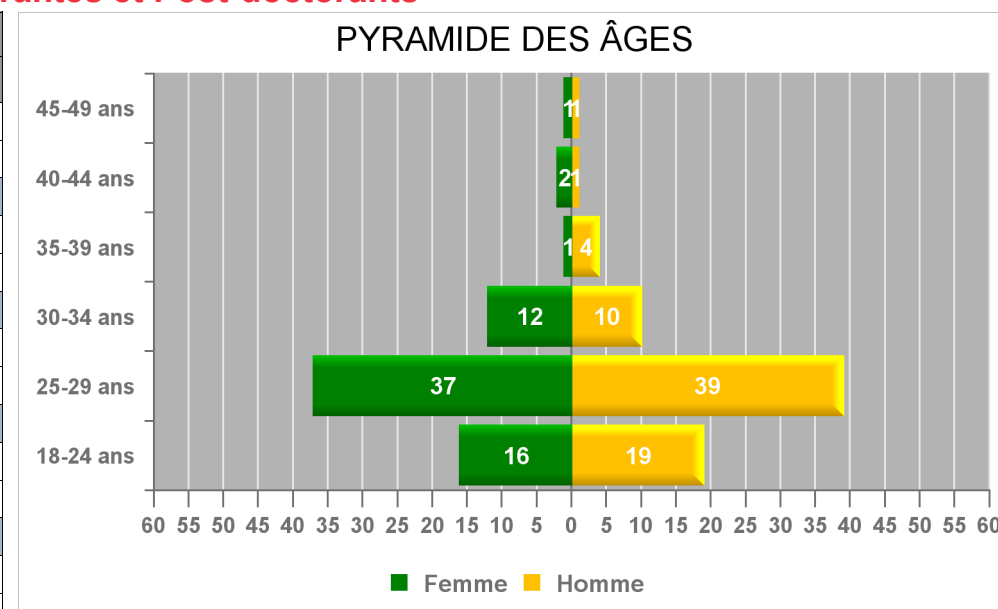
• Enseignantes - chercheuses / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels - (suite)

		2024		TOTAL 2024
		A		
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	1	0,8%	1
	Homme			
Total de 65 et + ans		1		1
60-64 ans	Femme	2	1,6%	2
	Homme	3	2,4%	3
Total de 60-64 ans		5		5
55-59 ans	Femme	9	7,1%	9
	Homme	7	5,6%	7
Total de 55-59 ans		16		16
50-54 ans	Femme	4	3,2%	4
	Homme	6	4,8%	6
Total de 50-54 ans		10		10
45-49 ans	Femme	9	7,1%	9
	Homme	6	4,8%	6
Total de 45-49 ans		15		15
40-44 ans	Femme	11	8,7%	11
	Homme	12	9,5%	12
Total de 40-44 ans		23		23
35-39 ans	Femme	12	9,5%	12
	Homme	10	7,9%	10
Total de 35-39 ans		22		22
30-34 ans	Femme	8	6,3%	8
	Homme	5	4,0%	5
Total de 30-34 ans		13		13
25-29 ans	Femme	7	5,6%	7
	Homme	13	10,3%	13
Total de 25-29 ans		20		20
18-24 ans	Femme			
	Homme	1	0,8%	1
Total de 18-24 ans		1		1
TOTAL		126		126
Âge moyen		42,05 ans		42,05 ans
Âge médian		42 ans		42 ans

b) Les caractéristiques des effectifs

• Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels - Post-doctorantes et Post-doctorants

		2022		2023		2024	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	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					1	0,8%
	Homme						
Total de 45-49 ans						1	0,8%
40-44 ans	Femme			1	0,8%	1	0,8%
	Homme	1	0,8%	1	0,8%	1	0,8%
Total de 40-44 ans		1	0,8%	2	1,7%	2	1,6%
35-39 ans	Femme	3	2,4%	1	0,8%		
	Homme					3	2,4%
Total de 35-39 ans		3	2,4%	1	0,8%	3	2,4%
30-34 ans	Femme	5	4,0%	7	5,9%	9	7,2%
	Homme	11	8,9%	9	7,6%	4	3,2%
Total de 30-34 ans		16	12,9%	16	13,4%	13	10,4%
25-29 ans	Femme	41	33,1%	35	29,4%	35	28,0%
	Homme	35	28,2%	35	29,4%	36	28,8%
Total de 25-29 ans		76	61,3%	70	58,8%	71	56,8%
18-24 ans	Femme	15	12,1%	14	11,8%	16	12,8%
	Homme	13	10,5%	16	13,4%	19	15,2%
Total de 18-24 ans		28	22,6%	30	25,2%	35	28,0%
TOTAL		124	100%	119	100%	143	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2024	69	74	143

	2022	2023	2024
Âge moyen des doctorants contractuels	26,7	26,8	27,5
Âge moyen des doctorants contractuels féminins	26,6	26,7	27,5
Âge moyen des doctorants contractuels masculins	26,9	26,8	27,4
Âge médian des doctorants contractuels	26	26	26
Âge médian des doctorants contractuels féminins	26	26	26
Âge médian des doctorants contractuels masculins	26	26	26

b) Les caractéristiques des effectifs

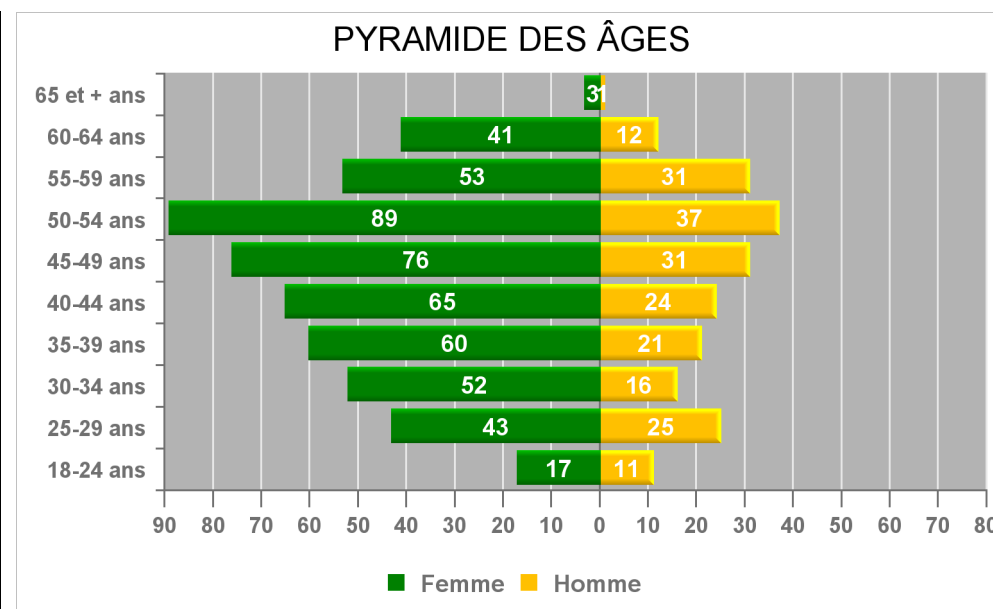
• Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels - Post-doctorantes et Post-doctorants - (suite)

		2024	
		A	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%
45-49 ans	Femme	1	0,7%
	Homme	1	0,7%
Total de 45-49 ans		2	
40-44 ans	Femme	2	1,4%
	Homme	1	0,7%
Total de 40-44 ans		3	
35-39 ans	Femme	1	0,7%
	Homme	4	2,8%
Total de 35-39 ans		5	
30-34 ans	Femme	12	8,4%
	Homme	10	7,0%
Total de 30-34 ans		22	
25-29 ans	Femme	37	25,9%
	Homme	39	27,3%
Total de 25-29 ans		76	
18-24 ans	Femme	16	11,2%
	Homme	19	13,3%
Total de 18-24 ans		35	
TOTAL		143	
Âge moyen		27,48 ans	
Âge médian		26 ans	

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires et contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2022		2023		2024	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme			2	0,3%	3	0,4%
	Homme	2	0,3%	3	0,4%	1	0,1%
Total de 65 et + ans		2	0,3%	5	0,7%	4	0,6%
60-64 ans	Femme	38	5,6%	41	5,9%	41	5,8%
	Homme	7	1,0%	8	1,1%	12	1,7%
Total de 60-64 ans		45	6,6%	49	7,0%	53	7,5%
55-59 ans	Femme	62	9,2%	55	7,9%	53	7,5%
	Homme	25	3,7%	29	4,2%	31	4,4%
Total de 55-59 ans		87	12,9%	84	12,1%	84	11,9%
50-54 ans	Femme	76	11,2%	90	12,9%	89	12,6%
	Homme	30	4,4%	37	5,3%	37	5,2%
Total de 50-54 ans		106	15,7%	127	18,2%	126	17,8%
45-49 ans	Femme	78	11,5%	68	9,8%	76	10,7%
	Homme	33	4,9%	34	4,9%	31	4,4%
Total de 45-49 ans		111	16,4%	102	14,7%	107	15,1%
40-44 ans	Femme	71	10,5%	69	9,9%	65	9,2%
	Homme	23	3,4%	22	3,2%	24	3,4%
Total de 40-44 ans		94	13,9%	91	13,1%	89	12,6%
35-39 ans	Femme	56	8,3%	64	9,2%	60	8,5%
	Homme	17	2,5%	21	3,0%	21	3,0%
Total de 35-39 ans		73	10,8%	85	12,2%	81	11,4%
30-34 ans	Femme	48	7,1%	45	6,5%	52	7,3%
	Homme	14	2,1%	16	2,3%	16	2,3%
Total de 30-34 ans		62	9,2%	61	8,8%	68	9,6%
25-29 ans	Femme	45	6,6%	41	5,9%	43	6,1%
	Homme	20	3,0%	19	2,7%	25	3,5%
Total de 25-29 ans		65	9,6%	60	8,6%	68	9,6%
18-24 ans	Femme	18	2,7%	20	2,9%	17	2,4%
	Homme	14	2,1%	12	1,7%	11	1,6%
Total de 18-24 ans		32	4,7%	32	4,6%	28	4,0%
TOTAL		677	100%	696	100%	708	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2024	499	209	708

	2022	2023	2024
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels	43,8	44,2	44,2
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	44,0	44,4	44,3
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	43,1	43,9	43,9
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels	45	46	45
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	45	45	45
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	45	46	46

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires et contractuels - (suite 1)

		2024										TOTAL 2024
		A+		A		B		C		NA*		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme					1	0,1%	2	0,3%			3
	Homme					1	0,1%					1
Total de 65 et + ans						2		2				4
60-64 ans	Femme	1	0,1%	10	1,4%	10	1,4%	20	2,8%			41
	Homme			6	0,8%	4	0,6%	2	0,3%			12
Total de 60-64 ans		1		16		14		22				53
55-59 ans	Femme			15	2,1%	11	1,6%	27	3,8%			53
	Homme			18	2,5%	5	0,7%	8	1,1%			31
Total de 55-59 ans				33		16		35				84
50-54 ans	Femme			34	4,8%	20	2,8%	35	4,9%			89
	Homme	1	0,1%	23	3,2%	5	0,7%	8	1,1%			37
Total de 50-54 ans		1		57		25		43				126
45-49 ans	Femme			24	3,4%	24	3,4%	28	4,0%			76
	Homme	1	0,1%	19	2,7%	5	0,7%	6	0,8%			31
Total de 45-49 ans		1		43		29		34				107
40-44 ans	Femme			22	3,1%	20	2,8%	23	3,2%			65
	Homme	1	0,1%	13	1,8%	5	0,7%	5	0,7%			24
Total de 40-44 ans		1		35		25		28				89
35-39 ans	Femme			30	4,2%	10	1,4%	20	2,8%			60
	Homme			12	1,7%	5	0,7%	4	0,6%			21
Total de 35-39 ans				42		15		24				81
30-34 ans	Femme			21	3,0%	10	1,4%	21	3,0%			52
	Homme			12	1,7%	2	0,3%	2	0,3%			16
Total de 30-34 ans				33		12		23				68
25-29 ans	Femme			19	2,7%	5	0,7%	17	2,4%	2	0,3%	43
	Homme			19	2,7%	3	0,4%	3	0,4%			25
Total de 25-29 ans				38		8		20		2		68
18-24 ans	Femme			3	0,4%	3	0,4%	8	1,1%	3	0,4%	17
	Homme			5	0,7%	3	0,4%			3	0,4%	11
Total de 18-24 ans				8		6		8		6		28
TOTAL		4	100%	305	100%	152	100%	239	100%	8	100%	708
Âge moyen		50,5 ans		42,97 ans		45,63 ans		45,47 ans		22,88 ans		44,2 ans
Âge médian		49 ans		44 ans		47 ans		46 ans		22 ans		45 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires et contractuels - (suite 2)

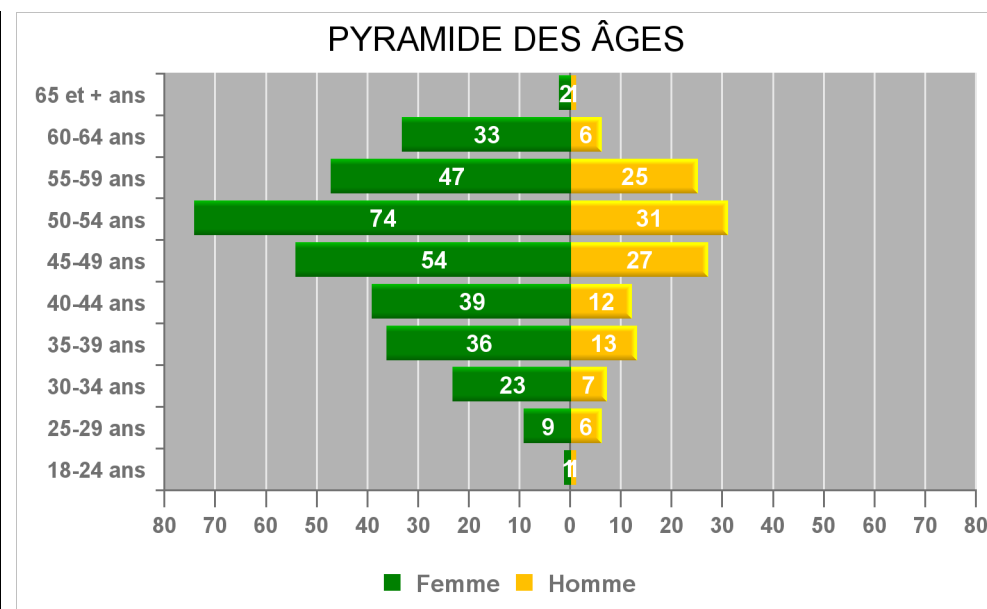
Effectifs BIATSS par site et catégorie	Annecy	Bourget du Lac	Chambéry	Jacob Bellecombette	Total
A+			4		4
A	64	116	74	51	305
B	32	60	32	28	152
C	63	69	46	61	239
NA*	5	2		1	8
Total	164	247	156	141	708

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2022		2023		2024	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme			1	0,2%	2	0,4%
	Homme	2	0,5%	3	0,7%	1	0,2%
Total de 65 et + ans		2	0,5%	4	0,9%	3	0,7%
60-64 ans	Femme	27	6,1%	31	6,9%	33	7,4%
	Homme	5	1,1%	4	0,9%	6	1,3%
Total de 60-64 ans		32	7,3%	35	7,7%	39	8,7%
55-59 ans	Femme	51	11,6%	48	10,6%	47	10,5%
	Homme	22	5,0%	26	5,8%	25	5,6%
Total de 55-59 ans		73	16,6%	74	16,4%	72	16,1%
50-54 ans	Femme	64	14,5%	79	17,5%	74	16,6%
	Homme	27	6,1%	29	6,4%	31	6,9%
Total de 50-54 ans		91	20,6%	108	23,9%	105	23,5%
45-49 ans	Femme	60	13,6%	46	10,2%	54	12,1%
	Homme	30	6,8%	31	6,9%	27	6,0%
Total de 45-49 ans		90	20,4%	77	17,0%	81	18,1%
40-44 ans	Femme	44	10,0%	43	9,5%	39	8,7%
	Homme	17	3,9%	15	3,3%	12	2,7%
Total de 40-44 ans		61	13,8%	58	12,8%	51	11,4%
35-39 ans	Femme	42	9,5%	41	9,1%	36	8,1%
	Homme	9	2,0%	14	3,1%	13	2,9%
Total de 35-39 ans		51	11,6%	55	12,2%	49	11,0%
30-34 ans	Femme	19	4,3%	21	4,6%	23	5,1%
	Homme	9	2,0%	4	0,9%	7	1,6%
Total de 30-34 ans		28	6,3%	25	5,5%	30	6,7%
25-29 ans	Femme	7	1,6%	9	2,0%	9	2,0%
	Homme	3	0,7%	6	1,3%	6	1,3%
Total de 25-29 ans		10	2,3%	15	3,3%	15	3,4%
18-24 ans	Femme	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%
	Homme	2	0,5%			1	0,2%
Total de 18-24 ans		3	0,7%	1	0,2%	2	0,4%
TOTAL		441	100%	452	100%	447	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2024	318	129	447

	2022	2023	2024
Âge moyen des BIATSS titulaires	47,4	47,8	47,8
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel féminin	47,4	47,8	47,9
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel masculin	47,1	47,8	47,7
Âge médian des BIATSS titulaires	49	49	49
Âge médian des BIATSS titulaires personnel féminin	49	49	49
Âge médian des BIATSS titulaires personnel masculin	48	49	49

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires - (suite1)

		2024										TOTAL 2024
		A+		A		B		C		NA*		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme					1	0,2%	1	0,2%			2
	Homme					1	0,2%					1
Total de 65 et + ans						2		1				3
60-64 ans	Femme	1	0,2%	9	2,0%	10	2,2%	13	2,9%			33
	Homme			3	0,7%	2	0,4%	1	0,2%			6
Total de 60-64 ans		1		12		12		14				39
55-59 ans	Femme			11	2,5%	11	2,5%	25	5,6%			47
	Homme			13	2,9%	5	1,1%	7	1,6%			25
Total de 55-59 ans				24		16		32				72
50-54 ans	Femme			26	5,8%	18	4,0%	30	6,7%			74
	Homme	1	0,2%	18	4,0%	5	1,1%	7	1,6%			31
Total de 50-54 ans		1		44		23		37				105
45-49 ans	Femme			15	3,4%	19	4,3%	20	4,5%			54
	Homme	1	0,2%	16	3,6%	5	1,1%	5	1,1%			27
Total de 45-49 ans		1		31		24		25				81
40-44 ans	Femme			7	1,6%	14	3,1%	18	4,0%			39
	Homme	1	0,2%	5	1,1%	3	0,7%	3	0,7%			12
Total de 40-44 ans		1		12		17		21				51
35-39 ans	Femme			13	2,9%	8	1,8%	15	3,4%			36
	Homme			6	1,3%	3	0,7%	4	0,9%			13
Total de 35-39 ans				19		11		19				49
30-34 ans	Femme			3	0,7%	6	1,3%	14	3,1%			23
	Homme			3	0,7%	2	0,4%	2	0,4%			7
Total de 30-34 ans				6		8		16				30
25-29 ans	Femme			2	0,4%	2	0,4%	5	1,1%			9
	Homme			4	0,9%			2	0,4%			6
Total de 25-29 ans				6		2		7				15
18-24 ans	Femme							1	0,2%			1
	Homme			1	0,2%							1
Total de 18-24 ans				1				1				2
TOTAL		4		155		115		173				447
Âge moyen		50,5 ans		47,9 ans		48,45 ans		47,23 ans				47,81 ans
Âge médian		49 ans		50 ans		49 ans		49 ans				49 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

● BIATSS titulaires / filière ITRF - (suite2)

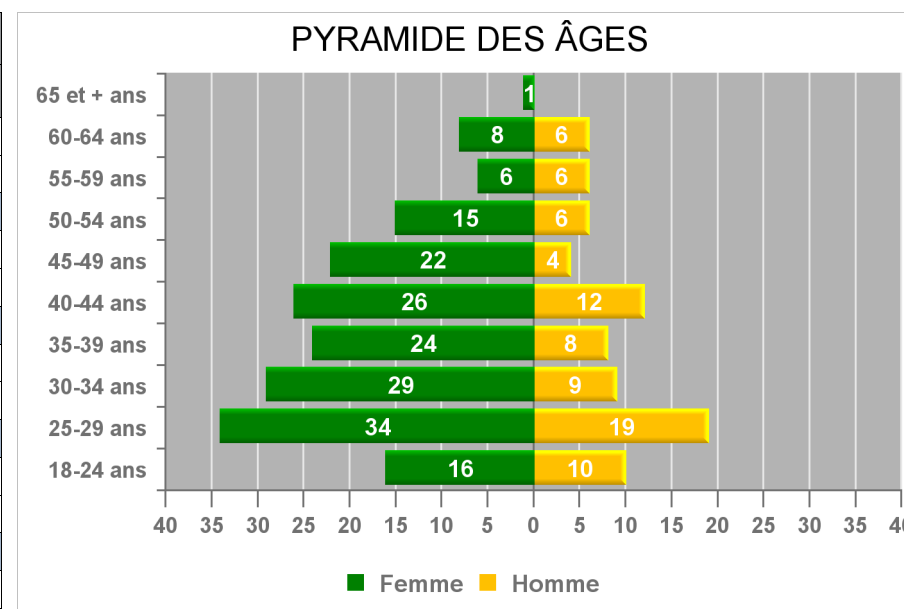
	Effectifs
BAP A Sciences du vivant	2
BAP B Sciences chimiques Sciences des matériaux	16
BAP C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	23
BAP D Sciences humaines et sociales	2
BAP E Informatique, statistique et calcul scientifique	33
BAP F Documentation Culture Communication Edition et TICE	20
BAP G Patrimoine Logistique et Prévention	35
BAP J Gestion et pilotage	145
Non affecté	10
Total	286

Les branches d'activités professionnelles concernent seulement les emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation. Elles sont réparties en 8 branches d'activité professionnelle (B.A.P), elles-mêmes organisées en familles professionnelles et emplois-types correspondant aux différents métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche.

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2022		2023		2024	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme			1	0,4%	1	0,4%
	Homme						
Total de 65 et + ans				1	0,4%	1	0,4%
60-64 ans	Femme	11	4,7%	10	4,1%	8	3,1%
	Homme	2	0,8%	4	1,6%	6	2,3%
Total de 60-64 ans		13	5,5%	14	5,7%	14	5,4%
55-59 ans	Femme	11	4,7%	7	2,9%	6	2,3%
	Homme	3	1,3%	3	1,2%	6	2,3%
Total de 55-59 ans		14	5,9%	10	4,1%	12	4,6%
50-54 ans	Femme	12	5,1%	11	4,5%	15	5,7%
	Homme	3	1,3%	8	3,3%	6	2,3%
Total de 50-54 ans		15	6,4%	19	7,8%	21	8,0%
45-49 ans	Femme	18	7,6%	22	9,0%	22	8,4%
	Homme	3	1,3%	3	1,2%	4	1,5%
Total de 45-49 ans		21	8,9%	25	10,2%	26	10,0%
40-44 ans	Femme	27	11,4%	26	10,7%	26	10,0%
	Homme	6	2,5%	7	2,9%	12	4,6%
Total de 40-44 ans		33	14,0%	33	13,5%	38	14,6%
35-39 ans	Femme	14	5,9%	23	9,4%	24	9,2%
	Homme	8	3,4%	7	2,9%	8	3,1%
Total de 35-39 ans		22	9,3%	30	12,3%	32	12,3%
30-34 ans	Femme	29	12,3%	24	9,8%	29	11,1%
	Homme	5	2,1%	12	4,9%	9	3,4%
Total de 30-34 ans		34	14,4%	36	14,8%	38	14,6%
25-29 ans	Femme	38	16,1%	32	13,1%	34	13,0%
	Homme	17	7,2%	13	5,3%	19	7,3%
Total de 25-29 ans		55	23,3%	45	18,4%	53	20,3%
18-24 ans	Femme	17	7,2%	19	7,8%	16	6,1%
	Homme	12	5,1%	12	4,9%	10	3,8%
Total de 18-24 ans		29	12,3%	31	12,7%	26	10,0%
TOTAL		236	100%	244	100%	261	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2024	181	80	261

	2022	2023	2024
Âge moyen des BIATSS contractuels	37,1	37,7	38,0
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel féminin	38,0	38,2	38,1
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel masculin	34,4	36,4	37,9
Âge médian des BIATSS contractuels	34,5	36	36
Âge médian des BIATSS contractuels personnel féminin	35	38	36
Âge médian des BIATSS contractuels personnel masculin	30	33	36,5

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS contractuels - (suite)

Tranche d'âge		2024								TOTAL 2024
		A		B		C		NA*		
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme					1	0,4%			1
Total de 65 et + ans						1				1
60-64 ans	Femme	1	0,4%			7	2,7%			8
	Homme	3	1,1%	2	0,8%	1	0,4%			6
Total de 60-64 ans		4		2		8				14
55-59 ans	Femme	4	1,5%			2	0,8%			6
	Homme	5	1,9%			1	0,4%			6
Total de 55-59 ans		9				3				12
50-54 ans	Femme	8	3,1%	2	0,8%	5	1,9%			15
	Homme	5	1,9%			1	0,4%			6
Total de 50-54 ans		13		2		6				21
45-49 ans	Femme	9	3,4%	5	1,9%	8	3,1%			22
	Homme	3	1,1%			1	0,4%			4
Total de 45-49 ans		12		5		9				26
40-44 ans	Femme	15	5,7%	6	2,3%	5	1,9%			26
	Homme	8	3,1%	2	0,8%	2	0,8%			12
Total de 40-44 ans		23		8		7				38
35-39 ans	Femme	17	6,5%	2	0,8%	5	1,9%			24
	Homme	6	2,3%	2	0,8%					8
Total de 35-39 ans		23		4		5				32
30-34 ans	Femme	18	6,9%	4	1,5%	7	2,7%			29
	Homme	9	3,4%							9
Total de 30-34 ans		27		4		7				38
25-29 ans	Femme	17	6,5%	3	1,1%	12	4,6%	2	0,8%	34
	Homme	15	5,7%	3	1,1%	1	0,4%			19
Total de 25-29 ans		32		6		13		2		53
18-24 ans	Femme	3	1,1%	3	1,1%	7	2,7%	3	1,1%	16
	Homme	4	1,5%	3	1,1%			3	1,1%	10
Total de 18-24 ans		7		6		7		6		26
TOTAL		150		37		66		8		261
Âge moyen		37,87 ans		36,84 ans		40,85 ans		22,88 ans		38,02 ans
Âge médian		37 ans		35 ans		41 ans		22 ans		36 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage



2. LE RECRUTEMENT

2. LE RECRUTEMENT	41
a) Le recrutement de fonctionnaires	42
Entrées des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2024	42
Recrutement des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2024	43
Entrées des BIATSS titulaires en 2024	44
Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2024	45
b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels	46
Entrées des enseignantes - chercheuses / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels en 2024	46
Entrées des BIATSS contractuels en 2024	47
c) Les stagiaires	49
Affectation des stagiaires	49

a) Le recrutement de fonctionnaires

Entrées des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2024

FILIERE	GRADE	MODE DE RECRUTEMENT												TOTAL ENTRÉES 2024
		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								1					1
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon													0
	Professeur des universités de 1ère classe													0
	Professeur des universités de 2e classe		3											3
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel													0
	Maître de conférences hors classe													0
	Maître de conférences classe normale	2	10											12
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	Professeur agrégé hors classe		1											1
	Professeur agrégé classe exceptionnelle													0
	Professeur agrégé classe normale	2	4											6
	Professeur certifié hors classe													0
	Professeur certifié classe exceptionnelle													0
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle													0
	Professeur certifié ex bi-admissible													0
	Professeur certifié classe normale	3												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	18	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	26

* MAD : Mise A Disposition

a) Le recrutement de fonctionnaires

Recrutement des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2024

CAT.	FILIÈRE	SPÉCIALITÉ		CORPS	ARTICLE DE RECRUTEMENT	COMPOSANTE D'AFFECTATION	LABORATOIRE DE RATTACHEMENT	NOMBRE DE MEMBRES DE JURY		PART DES FEMMES DANS LA COMPOSITION DES JURYS	PRESIDENCE DU JURY (F/H)	NOMBRE DE DOSSIERS RECEVABLES		NOMBRE DE CANDIDATS PRÉSENTS		NOMBRE DE CANDIDATS CLASSÉS		CANDIDATS RETENUS	
		CNU/	Libellé CNU/Discipline					F	H			F	H	F	H	F	H	F	H
A+	ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	PR	46.1°	SceM	EDYTEM	4	4	50,0%	H	0	1	0	0	0	0	0	0
		27	Informatique	PR	46.1°	SceM	LISTIC	4	4	50,0%	H	1	8	1	2	1	2		1
		29	Constituants élémentaires	PR	46.1°	IUT A	LAPTh	4	4	50,0%	F	0	1	0	1	0	1		1
		60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	PR	46.1°	PAC	LOCIE	2	6	25,0%	H	0	3	0	3	0	2		1
		63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	PR	46.1°	SceM	CROMA	3	5	37,5%	H	0	7	0	3	0	1		1
		01	Droit privé et sciences criminelles	MCF	26-I.1°	FD	Centre Favre	4	4	50,0%	H	29	30	2	3	2	3	1	
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-I.1°	IAE	IREGE	4	4	50,0%	F	6	8	3	0	3	0	1	
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-I.1°	IAE	IREGE	4	4	50,0%	H	15	18	3	4	3	3		1
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-I.1°	IUT A	IREGE	4	4	50,0%	H	7	14	2	4	2	2		1
		14E	Études romanes : espagnol	MCF	26-I.1°	LLSH	LLSETI	4	4	50,0%	H	32	27	2	6	1	4		1
		14I	Études romanes : italien	MCF	26-I.1°	LLSH	LLSETI	4	4	50,0%	F	21	27	2	3	2	3		1
		16	Psychologie et ergonomie	MCF	26-I.1°	LLSH	LIP-PC2S	6	6	50,0%	F	7	9	5	1	5	1		1
		11	Études anglophones	MCF	26-I.1°	LLSH	LLSETI	4	4	50,0%	F	14	7	3	2	1	2		1
		29	Constituants élémentaires	MCF	26-I.1°	SceM	LAPTh	5	7	41,6%	H	3	30	1	6	0	5		1
		60/61	Mécanique, génie mécanique, génie civil/ Génie informatique, automatique et traitement du signal	MCF	26-I.1°	IUT A	SYMME	4	4	50,0%	H	7	18	2	3	2	2		1
		61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	MCF	26-I.1°	IUT A	LISTIC	4	4	50,0%	H	7	18	2	5	1	2		1
		61/27	Génie informatique, automatique et traitement du signal / Informatique	MCF	26-I.1°	PAC	LISTIC	4	4	50,0%	H	9	23	2	3	1	1		1
A	ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	H0421	Allemand	PRAG		LLSH (LEA)		5	3	62,5%	H	8	5	2	1	2	1		1
		H0422	Anglais	PRAG		IAE		6	2	75,0%	H	15	5	3	0	3	0	1	
		H0422	Anglais	PRAG		IUT A (GEII)		4	4	50,0%	H	7	3	3	2	1	1	1	
		H1000	Histoire - Géographie	PRAG		SceM (GEO)		3	5	37,5%	H	3	5	3	2	3	2	1	
		H1413	Sciences industrielles de l'ingénieur option informatique et numérique	PRAG		IUT A (RTI)		0	8	0,0%	H	0	1	0	1	0	1		1
		H1413	Sciences industrielles de l'ingénieur option informatique et numérique	PRAG		IUT A (RTI)		0	8	0,0%	H	0	2	0	1	0	1		1
		H1414	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	PRAG		PAC		1	7	12,5%	H	1	9	1	5	1	2		1
		H1900	Education physique et sportive	PRAG		SceM (STAPS)		4	4	50,0%	H	5	8	3	2	2	2	1	
		H8010	Economie et gestion	PRAG		IUT A (GEA)		4	4	50,0%	H	4	7	2	3	0	3		1
		H8010	Economie et gestion	PRAG		IUT A (QLIO)		3	5	37,5%	H	2	1	1	0	1	0	1	
Total												203	295	48	66	37	47	7	19

[illegible]

****MAD : Mise A Disposition**

a) Le recrutement de fonctionnaires

Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2024

CAT.	FILIÈRE	SI FILIÈRE "ITRF"		CORPS	NATURE	NB DE POSTE	AFFECTATION	NOMBRE DE MEMBRES DE JURYS		Part des femmes dans la composition des jurys	Présidence du jury (F/H)	NOMBRE D'INSCRITS			NOMBRE ADMISSIBLES			NOMBRE PRESENTS			NOMBRE ADMIS (LP/LC)			NOMBRE D'AFFECTES		
		BAP	EMPLOI TYPE					F	H			F	H	Total	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB
A	ITRF	C	C1B42 - Expert-e en développement d'expérimentation	IGR	externe	1	PAC - SYMME	3	3	0.5	F			14	1	6	1	1	2	1	0	1	1	0	1	1
	ITRF	E	E1C43 - Chef-fe de projet ou expert en ingénierie logicielle	IGR	externe	1	PAC - LISTIC	3	3	0.5	H			11	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
	ITRF	J	J2C48 - Chargé-e des achats et des marchés	IGE	externe	1	DAF	3	3	0.5	F			5	2	1	2	2	1	2	1	1	1	0	1	1
	ITRF	J	J2F53 - Chargé-e des affaires juridiques	IGE	externe	1	DAJI	3	3	0.5	H			10	5	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
	ITRF	B	B3A41 - Assistant-e ingénieur-e en analyse chimique	ASI	repyramidage	1		CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI
	ITRF	E	E3B42 - gestionnaire d'infrastructures	ASI	externe	2	IUT A DN	3	3	0.5	H			10	0	4	1	0	2	1	0	2	1	0	1	1
	ITRF	J	J3C44 - Assistant-e en gestion administrative	ASI	repyramidage	1		0	0	0	0			8	1	0	1	CO	CO	CO	CI	CI	CI	CI	CI	CI
B	ITRF	C	C4B41 - Technicien-ne en instrumentation, expérimentation et	TECH	externe	1	IUT C	3	4	0.4	H	1	2	3	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	1	0
	ITRF	G	G4A46 - Technicien-ne en aménagement, maintenance et	TECH	interne	2	DIRPAT	3	3	0.5	H	0	7	7	0	3	1	0	3	1	0	3	1	0	1	1
	ITRF	J	J4C42 - Technicien-ne en gestion administrative	TECH	interne	1	DRH	CO	CO	CO	CO			28	10	1	4	CO	CO	CO	6	0	2	1	0	1
	ITRF	J	J4E44 - Gestionnaire financier(e) et comptable	TECH	externe	1	DDRV	CO	CO	CO	CO			17	6	1	0	CO	CO	CO	5	0	0	1	0	0
	AENES			SAENES	externe	1	LLSH	rect orat	rector at	rectorat	rectorat	rector at	recto rat	rector at	41	4	2	recto rat	recto rat	rectora t	30	2	1	1	0	0
C	ITRF	J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF	BOE	2	DRH	3	1		F			4	3	1	0	2	1	0	1	0	0	1	0	0
	ITRF	J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF	concours direct	3	Agence	3	2	0.6	F			23	11	1	12	10	1	11	8	1	9	4	1	5
	ITRF	J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF	PACTE	1		3	1		F			2	2	0	0	2	0	0	CI	CI	CI	CI	CI	CI
	AENES			ADJAENES	BOE	1	IUT C	rect orat	rector at	rectorat	rectorat	rector at	recto rat	rector at	recto rat	rector at	recto rat	recto rat	rectora t	rector at	recto rat	rectorat	1	0	0	0
	AENES			ADJAENES	externe	1	SceM	rect orat	rector at	rectorat	rectorat	rector at	recto rat	rector at	34	7	5	recto rat	recto rat	rectora t	23	2	4	1	0	1
	AENES			ADJAENES	interne	1	PAC	rect orat	rector at	rectorat	rectorat	rector at	recto rat	rector at	41	1	3	recto rat	recto rat	rectora t	28	0	2	1	0	1
	ITRF	G	G5B45 - Opérateur-trice logistique	ATRF P2	externe	1	DirPAT	3	3	0.5	H			3	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI
	ITRF	J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF P2	externe	2	DDRV IAE Annecy	CO	CO	CO	CO			27	6	1	5	CO	CO	CO	6	1	5	2	0	1
	ITRF	J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF P2	interne	6	SFC DRH	4	3	0.6	F			30	21	1	9	21	1	9	10	1	6	4	0	4
	BIB	J	Magasinier des bibliothèques	MAG	concours direct	1	SCDBU																1	0	0	0
Total												1	9	202	40	14	26	186	36	47	120	17	34	20	5	18

CI : concours infructueux, CO : Centre Organisateur

b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels

Entrées des enseignantes - chercheuses contractuelles / enseignantes et enseignants - chercheurs contractuels / enseignants en 2024

Sur des emplois permanents, répartition par type de contrats

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS				DUREE DES CONTRATS				CDI			
	A+		A		A+		A		A+		A	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Enseignants associés - Article code de l'éducation L 952-1				4				de 3 à 6 ans				
Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques (Article 6 ter*) : Article L. 332-5												
Recrutement (Article AL 4-2) Article L 332-2			6	12			jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an			1	
Recrutement Article L 954-3 1°&2°											1	
Article L951-2 du code de l'éducation			9	8			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans				
Recrutement Loi 2020-1674 - Chaire des Professeurs Juniors												
Travailleurs handicapés (Article 27*) : L 352-1												

Sur des emplois non permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS				DUREE DES CONTRATS			
	A+		A		A+		A	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Recrutement (Article AL 4-2) Article L 332-2			5	5			jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet (Code de la recherche article L 412-2)			23	26			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans
Recrutement L412-4 - Post-doc			3	7			jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Recrutement L332-24 Post-Doc projet			4	4			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans

Répartition par niveau et par type de contrats

NIVEAU	Type de contrats				
	CDD		CDI		TOTAL 2024
	F	H	F	H	
ATER	6	7			13
Lecteurs	3	1			4
Enseignant associé		4			4
Enseignant contractuel	8	12	1		21
Enseignant-chercheur contractuel	1	3	1		5
Post-Doctorant	7	11			18
Chaire Professeur Junior (CPJ)	1	1			2
Total	26	39	2	0	67

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

* hors apprentis

Entrées des BIATSS contractuels en 2024

Sur des besoins permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	Contrats à Durée Déterminée																Contrats à Durée Indéterminée							
	NOMBRE D'AGENTS								DUREE DES CONTRATS								NOMBRES D'AGENTS							
	A+		A		B		C		A+		A		B		C		A+		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires (Article L. 332-2 du CGFP)																			1				2	3
Contractuels sur emplois à « temps incomplet » (Article L. 332-3 du CGFP)					1									de 1 à 3 ans									1	2
Fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (Article L 954-3 1° du code de l'éducation)			2	2							jusqu'à 1 an	de 1 à 3 ans							8	2				
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*)							2								jusqu'à 1 an									

Sur des besoins non permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS								DUREE DES CONTRATS							
	A+		A		B		C		A+		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet (Articles L. 332-22, L. 332-28)					2	1	1						jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	
Contrat sur projet ou opération identifiée (Articles L. 332-24, L. 332-25, L. 332-26 du CGPF)			5	3	1	2		2			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	de 1 à 3 ans	
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel (Article L. 332-6 du CGFP)			3	2	5		5	1			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	jusqu'à 1 an		jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet (Article 332-7 du CGFP)			3	3	3	1	15					jusqu'à 1 an	de 1 à 3 ans	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (Article L 954-3 1° du code de l'éducation)			18	15	1	3					jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an				

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

* hors apprentis

Entrées des BIATSS contractuels en 2024

Répartition par niveau et par type de contrats

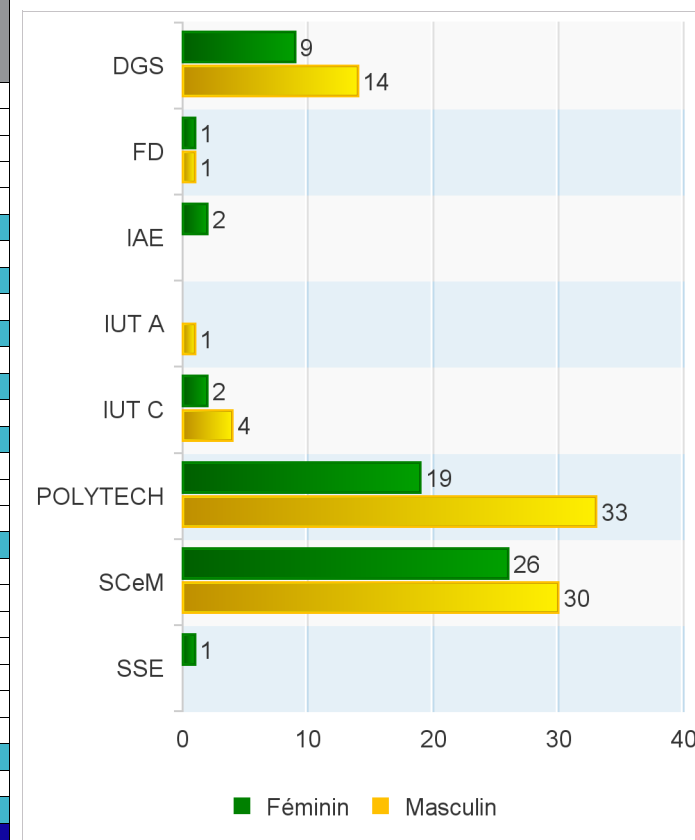
NIVEAU	Type de contrats				
	CDD		CDI		TOTAL 2024
	F	H	F	H	
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Expert de haut niveau					0
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté	1	2			3
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant	1	2			3
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études	10	7			17
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant		2			2
Contractuel Cat.A Santé Infirmier	1				1
Contractuel cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque	11	5			16
Contractuel cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque	23	3			26
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE	11	6			17
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI	6	5			11
CDI A Santé Psychologue			1		1
CDI A Technique - Niveau ASI			3	1	4
CDI A Technique - Niveau IGE			4		4
CDI A Technique - Niveau IGE hors classe				1	1
CDI A Technique - Niveau IGR hors classe			1		1
CDI B - Administratif Technique et Bibliothèque				3	3
CDI C - Administratif Technique et Bibliothèque			5		5
Contrat Recherche cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque	1	2			3
Contractuel cat.A Technique - Niveau IGE hors classe	1	1			2
Contractuel cat.B Technique - Niveau TECH. classe supérieure	1				1
Total	67	35	14	5	121

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 01/01/2024 au 31/12/2024.

Affectation d'accueil niveau 1	Affectation d'accueil niveau 2	Nb femmes	Nb hommes	Total
DGS	DAPAC : Direction de l'Aide au Pilotage et de l'Amélioration Continue		1	1
	DGS : Direction Générale des Services	4	7	11
	DN : Direction du Numérique		2	2
	DRI : Direction des Relations Internationales	1		1
	Projets transversaux	4	4	8
Sous-total DGS		9	14	23
FD	Laboratoire CERDAF : Centre de Recherche en Droit Antoine Favre	1	1	1
Sous-total FD		1	1	1
IAE	Laboratoire IREGE : Institut de Recherche en Gestion et Economie	2		3
Sous-total IAE		2		3
IUT A	Services administratifs IUT A		1	1
Sous-total IUT A			1	1
IUT C	Laboratoire LEPMI : Laboratoire d'Electrochimie et de Physiochimie des Matériaux et des Interfaces	2	4	6
Sous-total IUT C		2	4	6
POLYTECH	Laboratoire LISTIC : Laboratoire d'Informatique, Syst, Traitement de l'Info et de la Connaissance	6	8	14
	Laboratoire LOCIE : LabOratoire proCédés énergle bâtimEnt	4	7	11
	Laboratoire SYMME : Systèmes et Matériaux pour la Mécatronique	9	18	27
Sous-total POLYTECH		19	33	52
SCeM	Laboratoire CARTEL : Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Ecosystèmes Limniques	4	8	12
	Laboratoire CROMA : Centre de Radiofréquences, Optique et Micro-nanoélectronique des Alpes	2	6	8
	Laboratoire EDYTEM : Laboratoire Environnements, Dynamiques et Territoires de la Montagne	11	12	23
	Laboratoire ISTERRE : Institut des Sciences de la Terre	1	1	2
	Laboratoire LAMA : Laboratoire de Mathématiques	1		1
	Laboratoire LECA : Laboratoire d'Ecologie Alpine	3	1	4
	Laboratoire LIBM : Laboratoire Interuniversitaire de Biologie de la Motricité	4	2	6
Sous-total SCeM		26	30	56
SSE	SSE : Service de Santé Etudiant	1		1
Sous-total SSE		1		1
Total		60	83	143





3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	51
a) Les mobilités	52
b) Les avancements de grade et les promotions internes	53
Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2024	54
Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2024	55
Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2024	56
c) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination	57
Sorties des Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2024	58
Sorties des personnels BIATSS titulaires en 2024	59
Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2024	60
Départ en retraite des agents titulaires et contractuels	61

a) Les mobilités

Personnels BIATSS

Catégorie	Statut/Niveau de recrutement	Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants	Nombre de candidatures reçues		Nombre de postes pourvus suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant		Pourvus		Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature - N'ayant pas encore été pourvus
			F	H	F	H	Candidats Externes	Candidats Internes	
A+	Emplois Fonctionnels	2	32	26	1	1	1	1	
A	AAE								
	Conservateurs								
	BIB								
	IGR	3	10	24		2	2		
	IGE	31	371	205	19	4	15	5	3
	ASI	15	351	172	7	3	8	1	1
	Médecin								
	Psychologue								
	ASS	1	3	1					1
	INFIRM	1	9	2	1		1		
B	SAENES + TECH	27	370	159	10	7	15	1	1
	BIBAS	3	29	10	1	2	3		1
C	ADJENES + ATEE + ATRF	18	276	112	19	2	19	2	
	MAG	1	33	10	1		1		

Personnels enseignants - chercheurs / enseignants

Catégorie	Corps	Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants	Nombre de candidatures reçues		Nombre de postes pourvus suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant		Pourvus		Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature
			F	H	F	H	Candidats Externes	Candidats Internes	
A+	PR	5	1	20		4	3	1	
	MCF	12	157	229	2	10	10	2	
	PRAG	10	45	46	5	5	9	1	
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 intéressées et intéressés. 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 2024

FILIÈRE	GRADE	NOMBRE DE PROMOUVABLES		NOMBRE DE PROMUS				% DE PROMUS / PROMOUVABLES		DUREE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE		CORPS						TOTAL 2024		
				AU CHOIX		TABLEAU D'AVANCEMENT						CONCOURS		Liste d'Aptitude / Promotion interne		DUREE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE				
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er échelon	9	26	3	6			33%	23%	5 ans	6 ans							3	6	9
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon	5	18	2	1			40%	6%	5 ans	6 ans							2	1	3
	Professeur des universités de 1ère classe	11	24	3	5			27%	21%	4 ans	6 ans							3	5	8
	Professeur des universités de 2e classe												1	2	1	17 ans	17 ans	2	2	4
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel	4	16	1	2			25%	13%	9 ans	9 ans							1	2	3
	Maître de conférences hors classe	26	49	4	7			15%	14%	13 ans	13 ans							4	7	11
	Maître de conférences classe normale												1				6 ans	0	1	1
TOTAL ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS		55	133	13	21			24%	16%				2	2	1			15	24	39
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	Professeur agrégé classe exceptionnelle	9	8			2	2	22%	25%	9 ans	9 ans							2	2	4
	Professeur agrégé hors classe	4	13				5		38%		20 ans							0	5	5
	Professeur agrégé classe normale	8	20															0	0	0
	Professeur certifié classe exceptionnelle		3				1		33%		7 ans							0	1	1
	Professeur certifié hors classe	4	2			1	1	25%	50%	7 ans	21 ans							1	1	2
	Professeur certifié classe normale																	0	0	0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle																	0	0	0
	Professeur certifié EPS hors classe		1															0	0	0
	Professeur certifié EPS classe normale																	0	0	0
	Professeur des lycées professionnels classe exceptionnelle																	0	0	0
Professeur des lycées professionnels hors classe		1															0	0	0	
TOTAL ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS		25	48			3	9	12%	19%									3	9	12
CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS	ATER																	0	0	0
	Lecteurs																	0	0	0
	Associés																	0	0	0
	Enseignant contractuel																	0	0	0
	Enseignant-chercheur contractuel junior											1						1	0	1
	Enseignant contractuel CDI																	0	0	0
	Enseignant contractuel CDI ACCENTS																	0	0	0
TOTAL CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS												1						1	0	1
TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		80	181	13	21	3	9	4%	5%			1	2	2	1			19	33	52

b) Les avancements de grade et les promotions internes

Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2024

FILIÈRE	GRADE	GRADE										CORPS														TOTAL DE PROMUS 2024		
		NOMBRE DE PROMOUVABLES		TABLEAU D'AVANCEMENT		% DE PROMUS / PROMOUVABLES		EXAMEN PROFESSIONNEL		DUREE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE		CONCOURS				LISTE D'APTITUDE				DUREE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE								
												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	TOTAL		
ATSS	Autres corps FP																											
	AAE HC	2	2																									
	AAE DIR SERV																											
	APAE	4		1		25,00%				11 ans														1	1			
	AAE	25	4																									
	INFIRMIER HC																											
	INFIRMIER CS																											
	INFIRMIER CN																											
	ASS PRINC SERV SOCIAL	1																										
	ASS SERV SOCIAL CS																											
	ASS SERV SOCIAL CN																											
	SAENES CE	7	1	1		14,29%		2		7 ans												6,5 ans		3		3		
	SAENES CS	5	2		1		50,00%			15 ans															1	1		
	SAENES CN	48	5											1								> à 1 an		1		1		
	ATEE P 1C																											
ATEE P 2C																												
ATEE																												
ADJENES PRINC 1C	23	3	5	1	21,74%	33,33%			7 ans	7 ans												7 ans	5	1	6			
ADJENES PRINC 2C	4		2		50,00%				6,5 ans				1									> à 1 an	3		3			
ADJENES																												
TOTAL ATSS		119	17	9	2	7,56 %	11,76 %	2	0			0	0	2	0	0	0	0	0	0			13	2	15			
BIB	CONSER GENERAL BIB	2	2																									
	CONSER CHEF BIB																											
	CONSER BIB	3	1																									
	BIB HC		1																									
	BIB	9	2																									
	BIB ASS SPE CE	3		1		33,33%		1		13 ans												6 ans		2	2			
	BIB ASS SPE CS																											
	BIB ASS SPE CN	10	1																									
	MAG P 1C	4		1		25,00%				6 ans														1	1			
MAG P 2C		1																										
MAG															1						> à 1 an		1	1				
TOTAL BIB		31	8	2	0	6,45 %	0 %	1	0			0	0	0	0	1	0	0	0	0			4		4			
ITRF	IGR HC		3												1													
	IGR	38	28																					1	1			
	IGE HC	17	9	2	1	11,76%	11,11%			7 ans	5 ans											5 ans	2	1	3			
	IGE CN	8	14											2				1	1	1			4	1	5			
	ASI	29	12												1			1					1	1	2			
	TECH CE	5	4	1		20,00%				10 ans														1	1			
	TECH CS	5	3	1		20,00%		1		6 ans													1	1	2			
	TECH CN	44	19									2	1		2				1	2	1	7,25 ans		4	5			
	ATRF P 1C	3	3	1		33,33%				7 ans														1		1		
ATRF P 2C	20	8	5	4	25,00%	50,00%			6,1 ans				2										7	4	11			
ATRF															4	1					2,5 ans		4	1	5			
TOTAL ITRF		169	103	10	5	5,92 %	4,85 %	0	1			2	1	4	4	4	1	2	2	3	1		25	15	40			

b) Les avancements de grade et les promotions internes

Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2024

FILIÈRE	GRADE	GRADE										CORPS								TOTAL DE PROMUS 2024				
		NOMBRE DE PROMOUVABLES		TABLEAU D'AVANCEMENT		DUREE MOYENNE DANS LE GRADE		% DE PROMUS / PROMOUVABLES		EXAMEN PROFESSIONNEL		CONCOURS						Liste d'aptitude					DUREE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE	
												INTERNE		EXTERNE		AUTRES (concours direct + BOE)								
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL		
CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS	Cont. Formation Cat A Technique - Niveau IGR																				0	0	0	
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGR HC																				0	0	0	
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGR													1							0	1	1	
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGE																				0	0	0	
	Cont. cat.A Technique - Niveau ASI												1	1							1	1	2	
	Cont. cat.A Bibliothèque - Niveau BIB																				0	0	0	
	Cont. Cat A Santé médecin																				0	0	0	
	Cont. cat.A Santé Infirmier																				0	0	0	
	Cont. cat.A Santé Psychologue																				0	0	0	
	Cont. cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque																				0	0	0	
	Cont. cat.B Santé - Assistant de Service Social																				0	0	0	
	Cont. cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque											6				5	1					11	1	12
TOTAL CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS																					12	3	15	

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 enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2024

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

FILIÈRE	GRADE	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE																CESSATION D'ACTIVITE TEMPORAIRE								TOTAL SORTIES 2024	
		MUTATION		CONCOURS OU RECRUTEMENT SORTANT		INAPTITUDE DÉFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE DÉTACHEMENT		RÉVOCATION		DÉTACHEMENT		MISE A DISPOSITION		CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX *		AFFECTATION DANS UNE AUTRE ADMINISTRATI ON			
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		
ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er échelon												2												0	2	
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon											1	4												1	4	
	Professeur des universités de 1ère classe												1												0	1	
	Professeur des universités de 2e classe																								0	0	
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel												2	1											1	2	
	Maître de conférences hors classe												1												1	0	
	Maître de conférences classe normale				1								1												0	2	
Total ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS					1								2	10	1											3	11
ENSEIGNANTES - ENSEIGNANTS	Professeur agrégé hors classe																									0	0
	Professeur agrégé classe exceptionnelle		1										3													0	4
	Professeur agrégé classe normale	2																								2	0
	Professeur certifié hors classe																									0	0
	Professeur certifié classe exceptionnelle																									0	0
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle																									0	0
	Professeur certifié ex bi-admissible																									0	0
	Professeur certifié classe normale																									0	0
	Professeur certifié EPS hors classe																									0	0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle																									0	0
	Professeur certifié EPS classe normale																									0	0
	Professeur des lycées professionnels hors classe																								0	0	
Total ENSEIGNANTES - ENSEIGNANTS		2	1										3													2	4
Total personnels enseignants et enseignants-chercheurs		2	1		1								2	13	1											5	15

* SUPERIEUR A 6 MOIS

Personnels enseignants contractuels et doctorants

FILIÈRE	GRADE	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE																CESSATION D'ACTIVITE TEMPORAIRE								TOTAL SORTIES 2024		
		DÉPART VOLONTAIRE / TRANSFERT		CONCOURS		INAPTITUDE DÉFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE CONTRAT		LICENCIEMENT		CONGE SANS REMUNERATION		MISE A DISPOSITION		CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX		CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE				
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
CONTRACTUELLES -CONTRACTUELS	ATER										1	1			2	4											2	5
	Lecteurs										1																1	0
	Associés																										0	0
	Doctorants contractuels										2	2			15	14											17	16
	Enseignant contractuel										1	1			5	5											6	6
	Enseignant contractuel CDI													1													0	1
	Enseignant contractuel CDI ACCENTS												1														0	1
	Enseignant-chercheur contractuel														3	1											3	1
Total personnels enseignants contractuels et doctorants											4	4		2	25	24											29	30

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

Sorties des personnels BIATSS titulaires en 2024

FILIERE	CAT.	GRADE	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE																CESSATION D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE						TOTAL sorties 2024				
			MUTATION		DEPART VOLONTAIRE / RUPTURE CONV.		CONCOURS		INAPTITUDE DEFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE DETACHEMENT / INTEGRATION		REVOCATION		DETACHEMENT		MISE A DISPOSITION DISPONIBILITE				CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX *		
			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	
BIATSS : ATSS	A+	Autres corps FP/Emplois fonctionnels													1								1					2	0
	A	AAE																					1	1				1	1
		AAE DIR SERV																										0	0
		AAE HC																										0	0
		APAE																										0	0
		ASS PRINC SERV SOCIAL																										0	0
		ASS SERV SOCIAL CN																										0	0
		ASS SERV SOCIAL CS																										0	0
		INFIRMIER CN																										0	0
		INFIRMIER CS																										0	0
	INFIRMIER HC																										0	0	
	B	SAENES CE																										0	0
		SAENES CN																										2	0
		SAENES CS																										1	0
	C	ADJENES						1																				1	0
		ADJENES PRINC 1C	1												1													2	0
		ADJENES PRINC 2C													1													1	0
		ATEE																										0	0
		ATEE P 1C																										0	0
		ATEE P 2C																										0	0
BIATSS : BIB	A	BIB																									1	0	
		BIB HC																									0	1	
		CONSER BIB																									0	0	
		CONSER CHEF BIB													1												0	1	
		CONSER GENERAL BIB																									0	0	
	B	BIB ASS SPE CE																									0	0	
		BIB ASS SPE CN																									0	0	
		BIB ASS SPE CS																									0	0	
	C	MAG																									0	0	
		MAG P 1C																									0	0	
MAG P 2C														1												3	4	0	
BIATSS : ITRF	A	ASI											1				2				1	1	1	2			3	6	
		IGE CN															1				1		1	1	1		4	1	
		IGE HC												1	1	1					1		2	1			5	2	
		IGR		1																			1				1	1	
		IGR HC																				1					0	1	
	B	TECH CE																									0	0	
		TECH CN														1					1		2				4	0	
		TECH CS												3													3	0	
	C	ATRF											1	1	1	1							1		1		4	2	
		ATRF P 1C																									0	0	
		ATRF P 2C											1										1				2	0	
Total BIATSS titulaires			1	1			1					2	2	9	3	3	2			5	2	14	6	4		41	16		

* Congés supérieurs à 6 mois

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2024

NIVEAU	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE														CESSATION D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE								TOTAL SORTIES 2024	
	CONCOURS		FIN DE CDD		RUPTURE PE INITIATIVE EMPLOYEUR		RUPTURE PE INITIATIVE SALARIE		DÉMISSION		RUPTURE CONVENTIONNELLE		DÉPART A LA RETRAITE		CONGE POUR MOBILITE		MISE A DISPOSITION		CONGES POUR EVENEMENTS 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																							0	0
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté			2	3																			2	3
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant			2	4					1														3	4
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études			8	2																			8	2
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant				1																			0	1
Contractuel Cat.A Bibliothèque - Niveau Bibliothécaire																							0	0
Contractuel Cat.A Santé Infirmier			1																				1	0
Contrat formation Cat.A Technique - Niveau IGR																							0	0
Contrat formation Cat.A Technique - Niveau IGE										2													0	2
Contractuel cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque			3	4			1		3	1					1				1				9	5
Contractuel cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque			11	2	1		1		5														18	2
Apprenti			2	2					1	1													3	3
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGR hors classe																							0	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE			8	1	1																		9	1
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI			5																				5	0
Contrat Recherche Cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque				1																			0	1
CDI A Technique - Niveau IGE											1				1								2	0
CDI A Technique - Niveau ASI															1								1	0
Total BIATSS contractuels			42	20	2		2		10	4	1						1						61	24

* Congés supérieurs à 6 mois

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

Départ en retraite des agents titulaires et contractuels

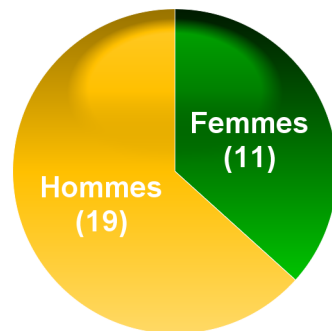
RÉPARTITION DES AGENTS

STATUT	AGENTS	NOMBRE
Titulaire	Administrateur	1
	AENES + Santé / Social (ATSS)	2
	BIBAS	2
	ITRF	8
	Sous-total BIATSS	13
	Enseignants-Chercheurs	12
	Enseignants Second degré	3
	Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	15
Sous-total Titulaire		28
Contractuel	Enseignant contractuel	2
	Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	2
Sous-total Contractuel		2
TOTAL		30

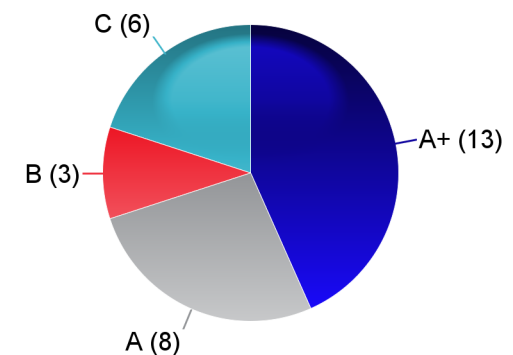
ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	65 ans et 0 mois
BIATSS	62 ans et 5 mois

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE





4. LA FORMATION

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

a) Le nombre des agents en formation initiale et continue

- Personnels gérés au 31/12/2024

	Demandes		Nb de personnels	
	Nb formations demandées	Nb demandes confirmées	inscrits	formés
Personnels USMB	1 718	1 461	681	620
Personnels extérieurs	20	20	16	16
TOTAL	1 738	1 481	697	636

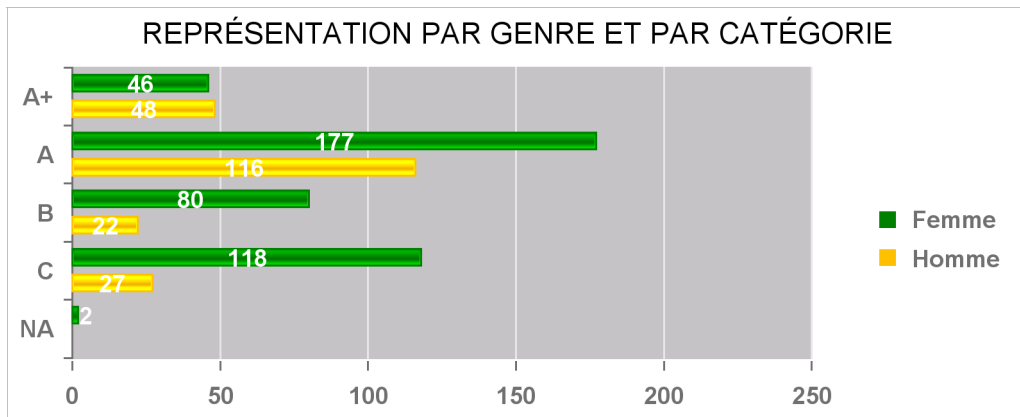
Demande : ensemble des personnels en demande de stage (comptabilise l'ensemble des formations demandées par tous les agents)

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

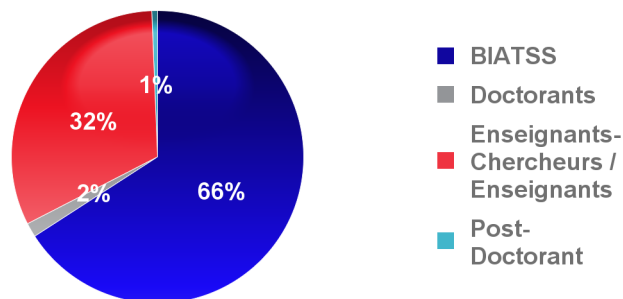
Sont pris en compte dans les indicateurs suivants, les formations organisées par la cellule formation de la DRH.

►► Ensemble des personnels formés

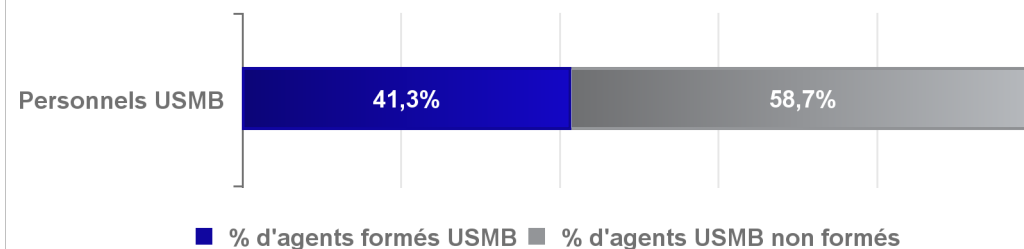


Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

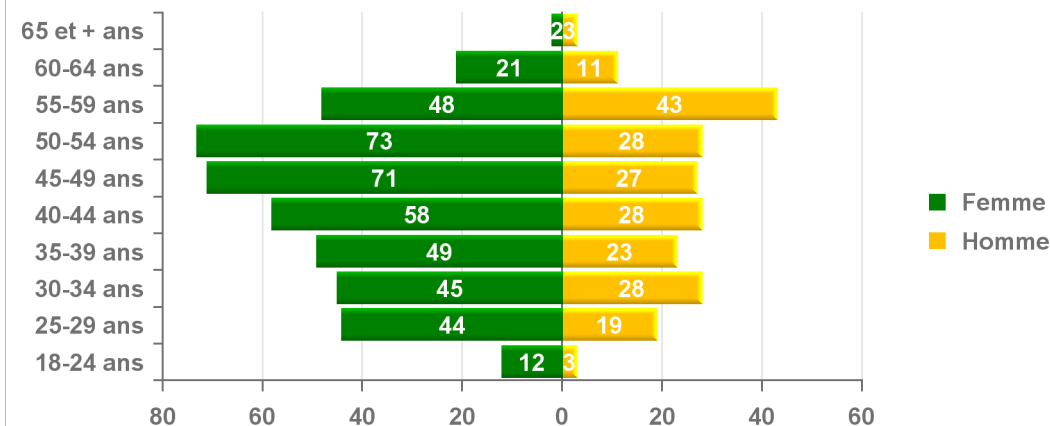
REPRÉSENTATION PAR FILIÈRE



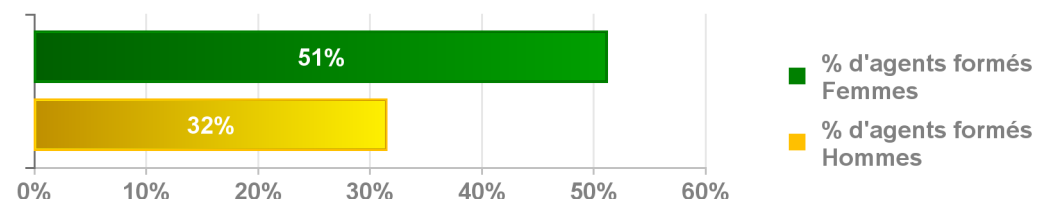
PART DES PERSONNELS FORMÉS DANS LA POPULATION GLOBALE USMB



PYRAMIDE DES ÂGES



PART DES PERSONNELS FORMÉS DANS L'EFFECTIF GLOBAL SELON LE GENRE

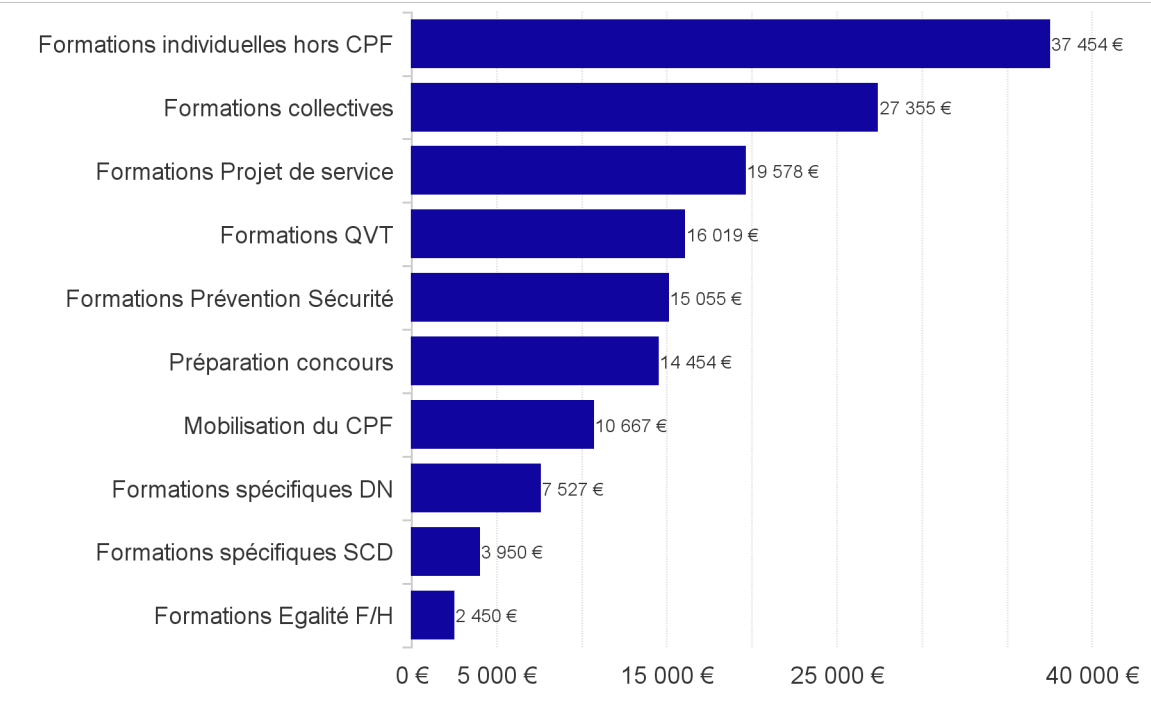


b) Les dépenses de formation

RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2024
PAR ENVELOPPE

BILAN BUDGETAIRE EN AE (actes d'engagement consommés)

Montant du budget formation : 154 509 €



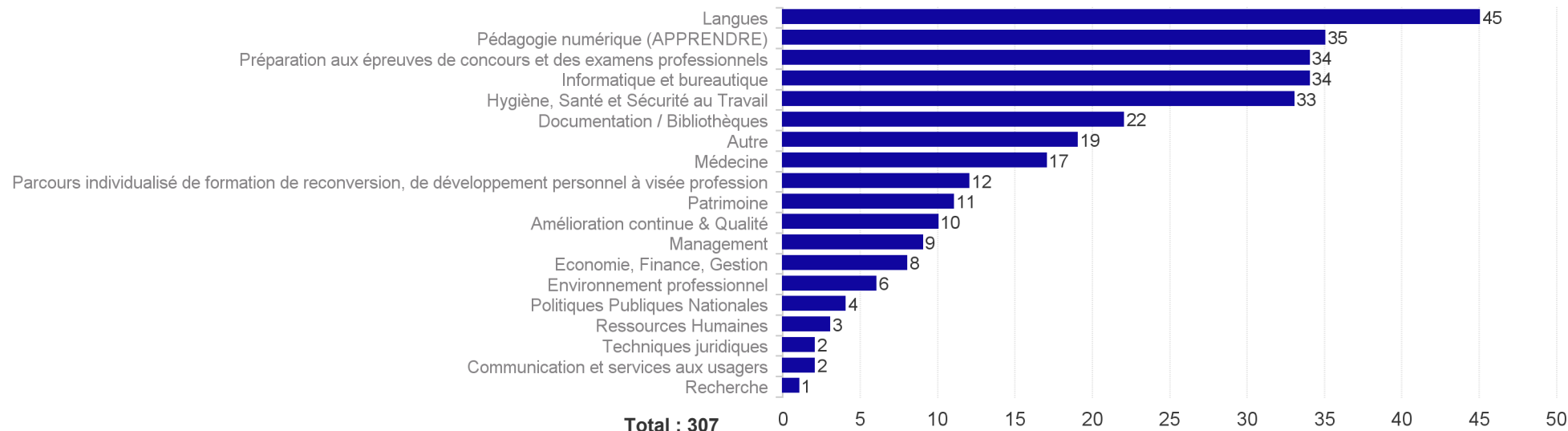
BILAN DES FORMATIONS FINANCÉES AU TITRE DES
DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2024

	CFP	CPF	VAE	Bilan de compétences
Nombre d'agents	1	6	0	3
Coût en €	9 322,15 €	4 180 €	0 €	4 450 €

CFP : Congé de Formation Professionnelle (sur masse salariale)
CPF : Compte Personnel de Formation
DN : Direction du Numérique
QVT : Qualité de Vie au Travail
SCD : Service Commun de la Documentation

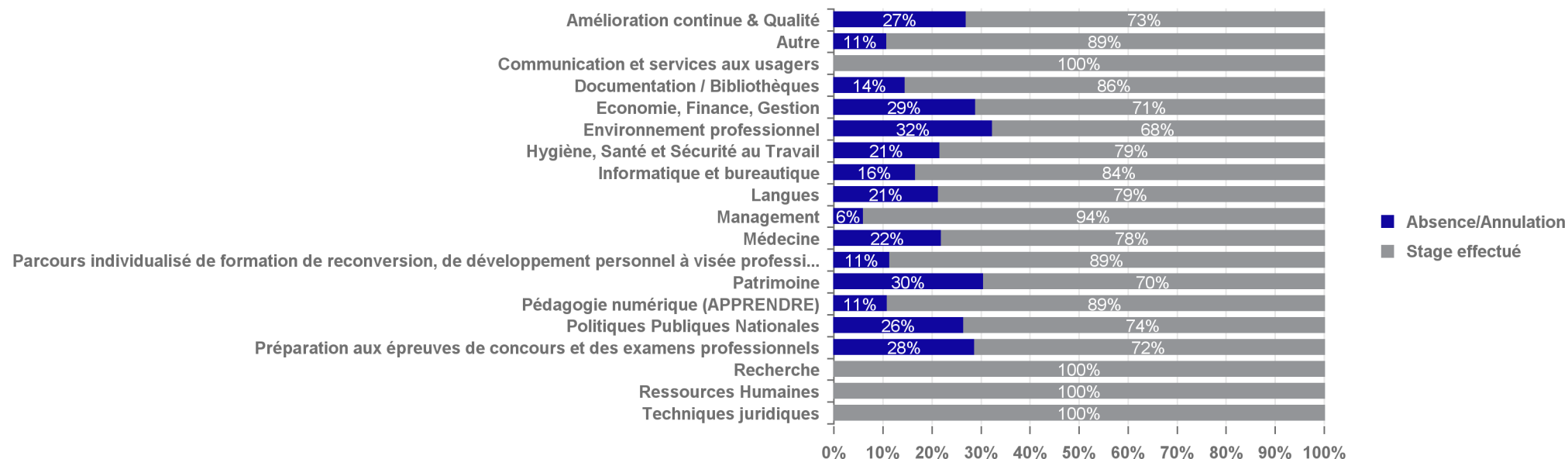
c) Les types de formations dispensées

NOMBRE DE SESSIONS RÉALISÉES PAR DOMAINE DE FORMATION



(2023 : 307)

TAUX DE PARTICIPATION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION



d) Le nombre et la durée des formations

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Personnels en activité au 31/12/2024

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

			T1 - Adaptation à l'emploi		T2 - Evolution prévisible des métiers		T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences		Total Fomation professionnelle continue	
			Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours
Personnels USMB	A+	Femme	33	57,7			22	18,5	55	76,2
		Homme	31	53,0			23	21,2	54	74,2
	Total catégorie A+		64	110,7			45	39,7	109	150,4
	A	Femme	121	384,0	3	17,7	83	75,2	207	476,8
		Homme	74	323,8			54	82,6	128	406,5
	Total catégorie A		195	707,8	3	17,7	137	157,8	335	883,3
	B	Femme	67	229,2	1	2,3	42	62,8	110	294,3
		Homme	15	38,7	3	7,0	9	11,3	27	57,0
	Total catégorie B		82	268,0	4	9,3	51	74,0	137	351,3
	C	Femme	93	287,7	14	36,7	55	85,7	162	410,1
		Homme	24	56,2	3	6,0	6	9,9	33	72,1
	Total catégorie C		117	344,0	17	42,7	61	95,5	195	482,2
	NA	Femme	1	0,8			1	0,3	2	1,2
Total catégorie NA		1	0,8			1	0,3	2	1,2	
Total Personnels USMB			459	1431,3	24	69,7	295	367,3	620	1868,3
Personnels extérieurs	A	Femme	5	6,9			4	2,2	9	9,1
		Homme	6	5,8			1	0,5	7	6,3
	Total catégorie A		11	12,8			5	2,7	16	15,4
	B	Homme	1	0,6					1	0,6
	Total catégorie B		1	0,6					1	0,6
Total Personnels extérieurs			12	13,3			5	2,7	16	16,0
TOTAL			471	1444,7	24	69,7	300	370,0	795	1884,3

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage



5. LES RÉMUNÉRATIONS

5. LES RÉMUNÉRATIONS	69
a) La masse salariale	70
Masse salariale globale 2024	71
Masse salariale par filière et statut	73
Répartition par catégorie de rémunération	74
Masse salariale par corps des enseignants-chercheurs / enseignants et BIATSS	75
b) Les traitements indiciaires	76
Effectifs de l'ensemble du personnel par INM	76
Effectifs des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants par INM	77
Effectifs des BIATSS par INM	78
c) Les primes et indemnités	79
Primes par rémunération de personnels	79

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

a) La masse salariale

• LA MASSE SALARIALE

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

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

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

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

• LE TRAITEMENT

■ La rémunération des agents

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

Le montant du traitement est fixé en fonction de l'échelon détenu par l'agent. À chaque échelon est associé un Indice Brut (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.

a) La masse salariale

Masse salariale globale 2024

	Total dépenses Masse salariale *	dont opération circuit de paie **	% répartition
Masse salariale état (hors heures complémentaires)	88 851 580 €	88 703 422 €	81.54 %
Masse salariale ressources propres composantes et services (hors heures complémentaires)	11 961 489 €	11 961 489 €	10.98 %
Masse salariale heures complémentaires chargées	8 148 130 €	8 148 130 €	7.48 %
	108 961 198 €	108 813 041 €	100%

* Le total des dépenses de masse salariale comprend toutes les dépenses de personnel, celles effectuées dans le cadre de la paie à façon par la trésorerie générale, mais aussi celles, hors paie à façon, comme par exemple la mise à disposition de personnels, l'action sociale, la régularisation de trop perçu, les opérations de fin d'année de rattachement des dépenses à l'exercice civil, etc.

** Les opérations circuit de paie sont des opérations traitées dans le cadre de la paie à façon par la trésorerie générale. Elles représentent 99,86% des dépenses totales de frais de personnel ; ce sont elles qui seront analysées dans les tableaux et graphiques suivants.

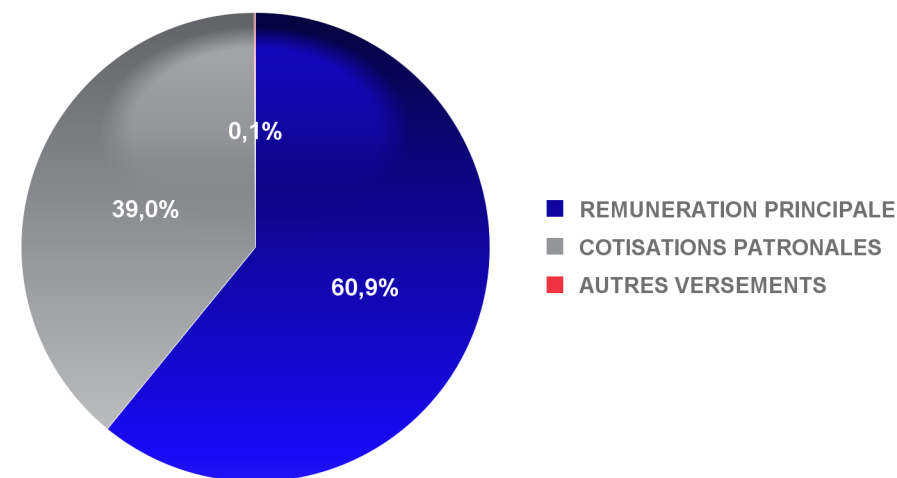
CIRCUIT DE PAIE

REMUNERATION PRINCIPALE	TRAITEMENT BRUT	51 974 981 €
	PRIMES ET INDEMNITES	6 865 810 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	7 420 625 €
	TOTAL	66 261 416 €
COTISATIONS PATRONALES	PENSION CIVILE ET ATI ***	28 870 854 €
	COTISATION POLE EMPLOI	670 072 €
	AUTRES COTISATIONS	12 899 793 €
	TOTAL	42 440 719 €
AUTRES VERSEMENTS	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	16 989 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	93 917 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE****	0 €
	TOTAL	110 906 €
	Total général	108 813 041 €

*** Allocation Temporaire d'Invalidité

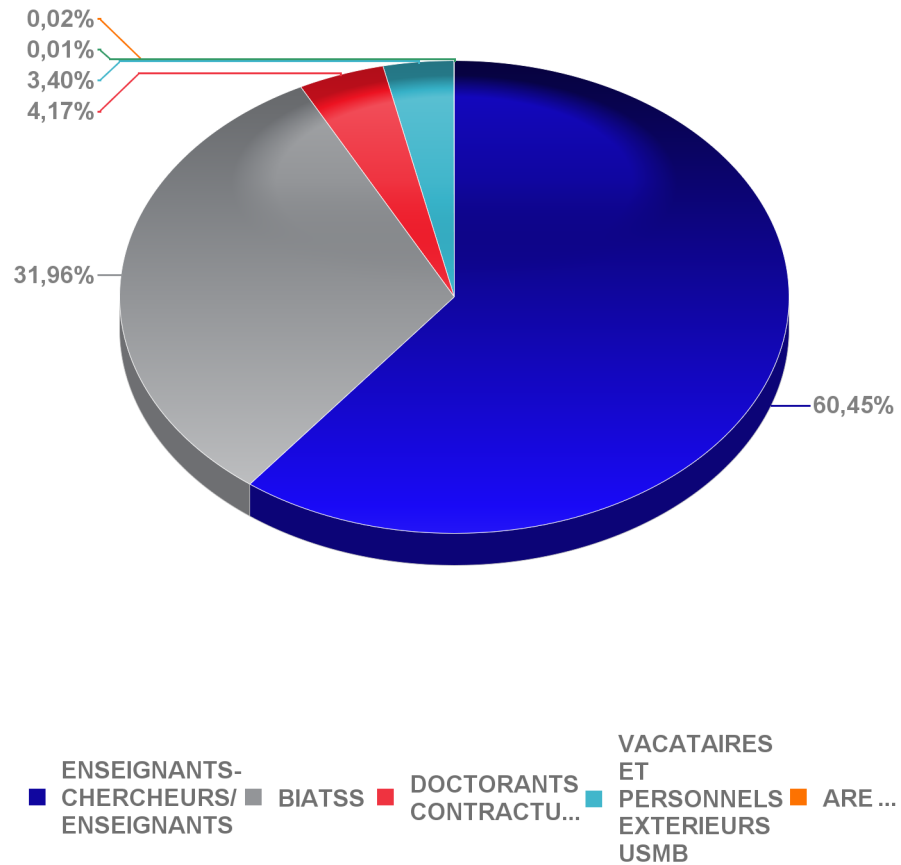
**** TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE

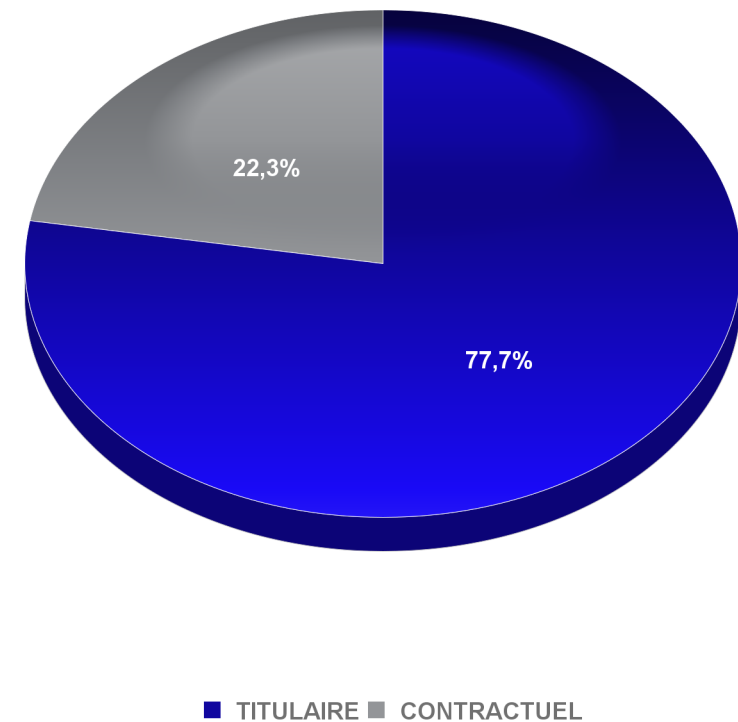


a) La masse salariale

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



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



a) La masse salariale

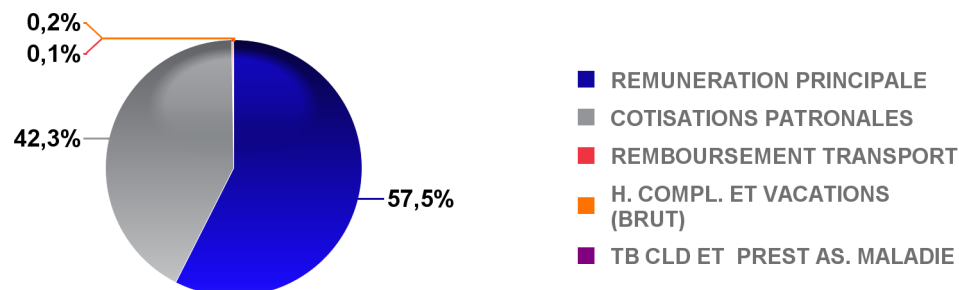
Masse salariale par filière et statut

ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	31 379 494 €	3 264 531 €	34 644 025 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	3 310 539 €	657 014 €	3 967 553 €
	COTISATION POLE EMPLOI		153 220 €	153 220 €
	COTISATIONS PATRONALES	25 530 907 €	1 447 693 €	26 978 600 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	26 424 €	11 268 €	37 692 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS		60 247 364 €	5 533 726 €	65 781 091 €
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	13 964 082 €	7 095 372 €	21 059 453 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	36 977 €	461 946 €	498 923 €
	COTISATION POLE EMPLOI		296 779 €	296 779 €
	COTISATIONS PATRONALES	10 272 137 €	2 599 792 €	12 871 929 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	25 623 €	21 754 €	47 377 €
Total BIATSS		24 298 819 €	10 475 644 €	34 774 462 €
DOCTORANTS CONTRACTUELS	REMUNERATION PRINCIPALE		3 130 025 €	3 130 025 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		132 008 €	132 008 €
	COTISATION POLE EMPLOI		131 476 €	131 476 €
	COTISATIONS PATRONALES		1 130 089 €	1 130 089 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		8 849 €	8 849 €
Total DOCTORANTS CONTRACTUELS			4 532 447 €	4 532 447 €
VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		2 824 936 €	2 824 936 €
	COTISATION POLE EMPLOI		88 597 €	88 597 €
	COTISATIONS PATRONALES		785 198 €	785 198 €
Total VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB			3 698 731 €	3 698 731 €
ARE	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		16 989 €	16 989 €
Total ARE			16 989 €	16 989 €
CONG FORM	REMUNERATION PRINCIPALE	4 492 €		4 492 €
	COTISATIONS PATRONALES	4 831 €		4 831 €
Total CONG FORM		9 322 €		9 322 €
TOTAL GÉNÉRAL		84 555 505 €	24 257 536 €	108 813 041 €

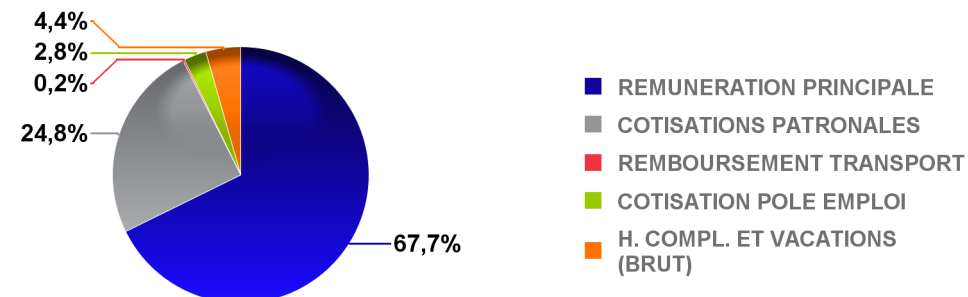
a) La masse salariale

Répartition par catégorie de rémunération

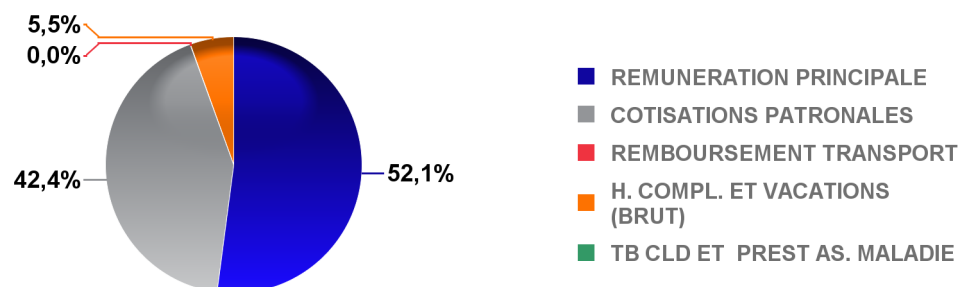
BIATSS TITULAIRES



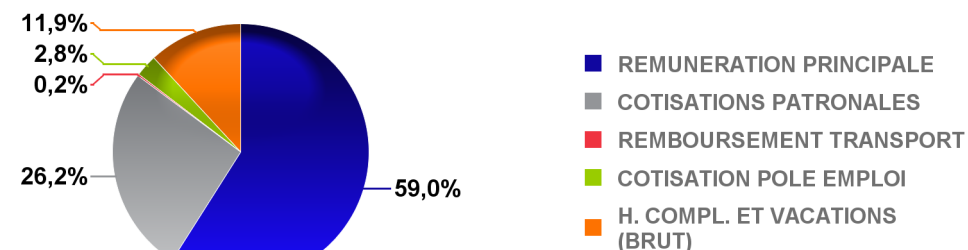
BIATSS CONTRACTUELS



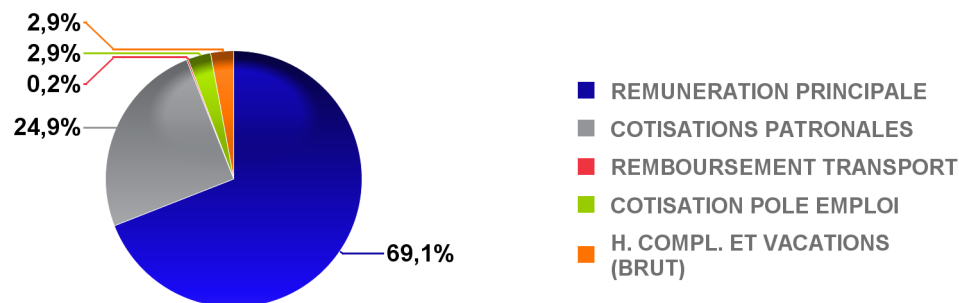
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES



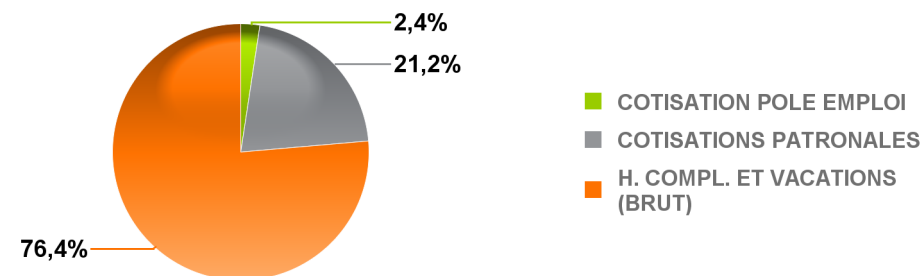
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



DOCTORANTS CONTRACTUELS



VACATAIRES



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

a) La masse salariale

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

ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	CORPS	MASSE SALARIALE
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	23 528 780 €
		Enseignants de 2nd degré	7 915 264 €
		Contractuels Enseignants	3 199 981 €
		TOTAL	34 644 025 €
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	19 074 636 €
		Enseignants de 2nd degré	6 519 652 €
		Contractuels Enseignants	1 384 313 €
		TOTAL	26 978 600 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	22 594 €
		Enseignants de 2nd degré	3 831 €
		Contractuels Enseignants	11 268 €
		TOTAL	37 692 €
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Enseignants	153 220 €
		TOTAL	153 220 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	2 016 940 €
		Enseignants de 2nd degré	1 293 599 €
Contractuels Enseignants		657 014 €	
TOTAL		3 967 553 €	
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS			65 781 091 €
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	ATSS	4 039 626 €
		BIB	1 138 522 €
		ITRF	8 785 934 €
		Contractuels Biatss	6 932 282 €
		Apprenti	163 090 €
		TOTAL	21 059 453 €
	COTISATIONS PATRONALES	ATSS	2 949 794 €
		BIB	868 375 €
		ITRF	6 453 968 €
		Contractuels Biatss	2 596 592 €
		Apprenti	3 200 €
		TOTAL	12 871 929 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	ATSS	5 359 €
		BIB	498 €
		ITRF	19 765 €
		Contractuels Biatss	21 614 €
		Apprenti	141 €
		TOTAL	47 377 €
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Biatss	296 779 €
		TOTAL	296 779 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	ATSS	1 787 €
		ITRF	35 190 €
		Contractuels Biatss	461 946 €
		TOTAL	498 923 €
Total BIATSS			34 774 462 €

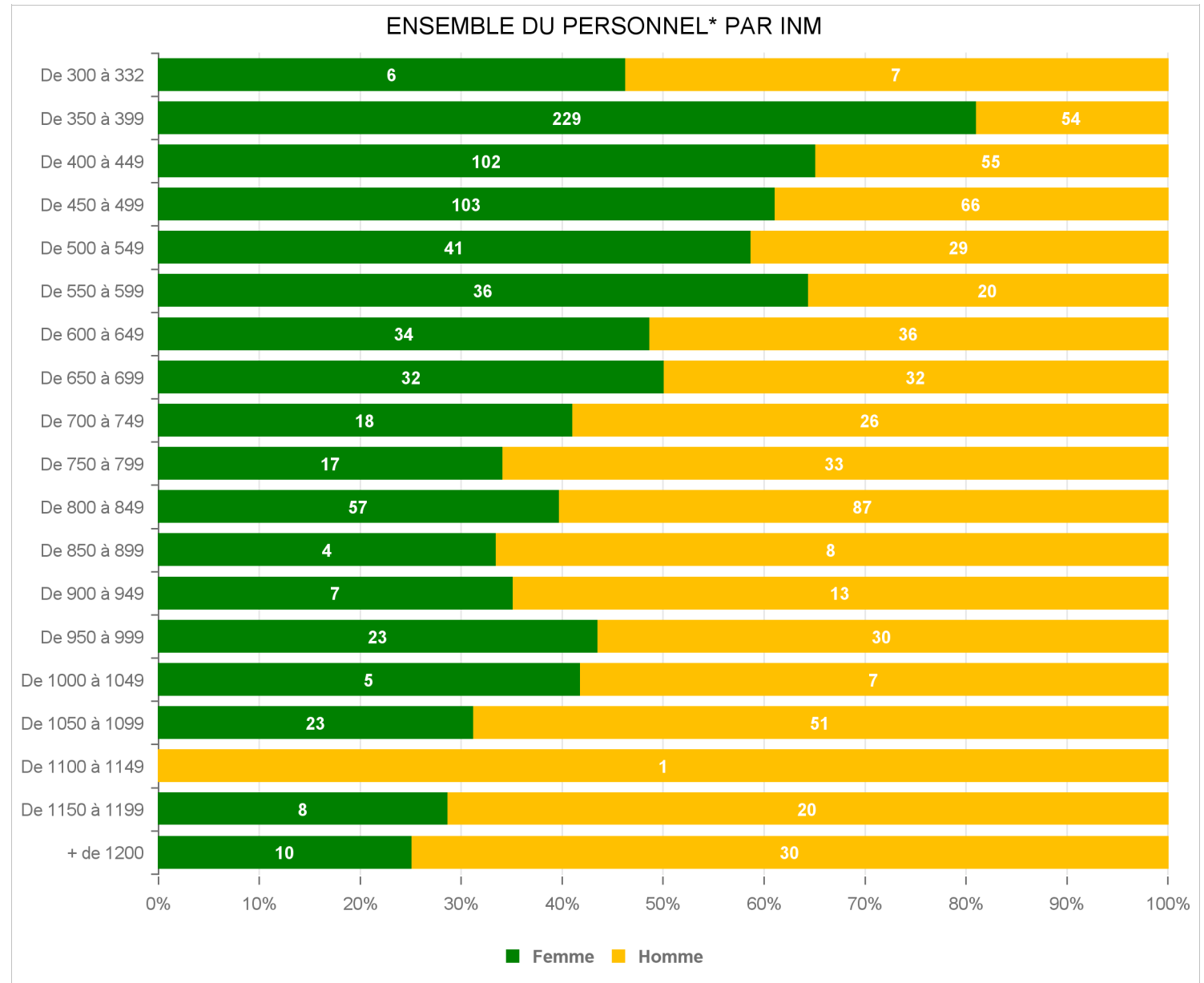
Les valeurs présentent dans le tableau sont arrondies à l'unité.

b) Les traitements indiciaires

Effectifs de l'ensemble du personnel * par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	13
De 350 à 399	283
De 400 à 449	157
De 450 à 499	169
De 500 à 549	70
De 550 à 599	56
De 600 à 649	70
De 650 à 699	64
De 700 à 749	44
De 750 à 799	50
De 800 à 849	144
De 850 à 899	12
De 900 à 949	20
De 950 à 999	53
De 1000 à 1049	12
De 1050 à 1099	74
De 1100 à 1149	1
De 1150 à 1199	28
+ de 1200	40
TOTAL	1 360
INDICE MOYEN	640
INDICE MÉDIAN	538

* Agents en activité au 31/12/2024,
hors agents non indicés

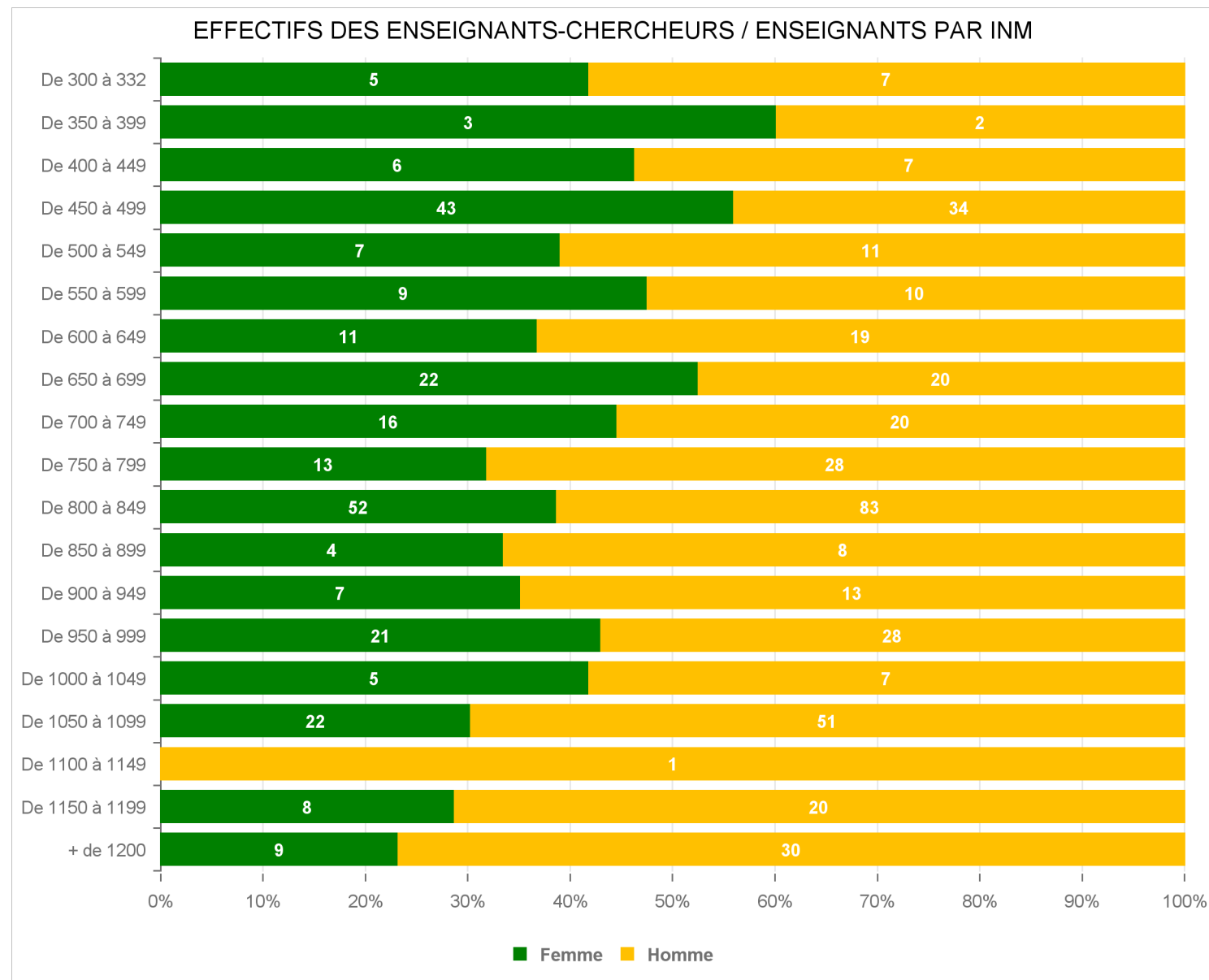


b) Les traitements indiciaires

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

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	12
De 350 à 399	5
De 400 à 449	13
De 450 à 499	77
De 500 à 549	18
De 550 à 599	19
De 600 à 649	30
De 650 à 699	42
De 700 à 749	36
De 750 à 799	41
De 800 à 849	135
De 850 à 899	12
De 900 à 949	20
De 950 à 999	49
De 1000 à 1049	12
De 1050 à 1099	73
De 1100 à 1149	1
De 1150 à 1199	28
+ de 1200	39
TOTAL	662

INDICE MOYEN	812
INDICE MÉDIAN	835



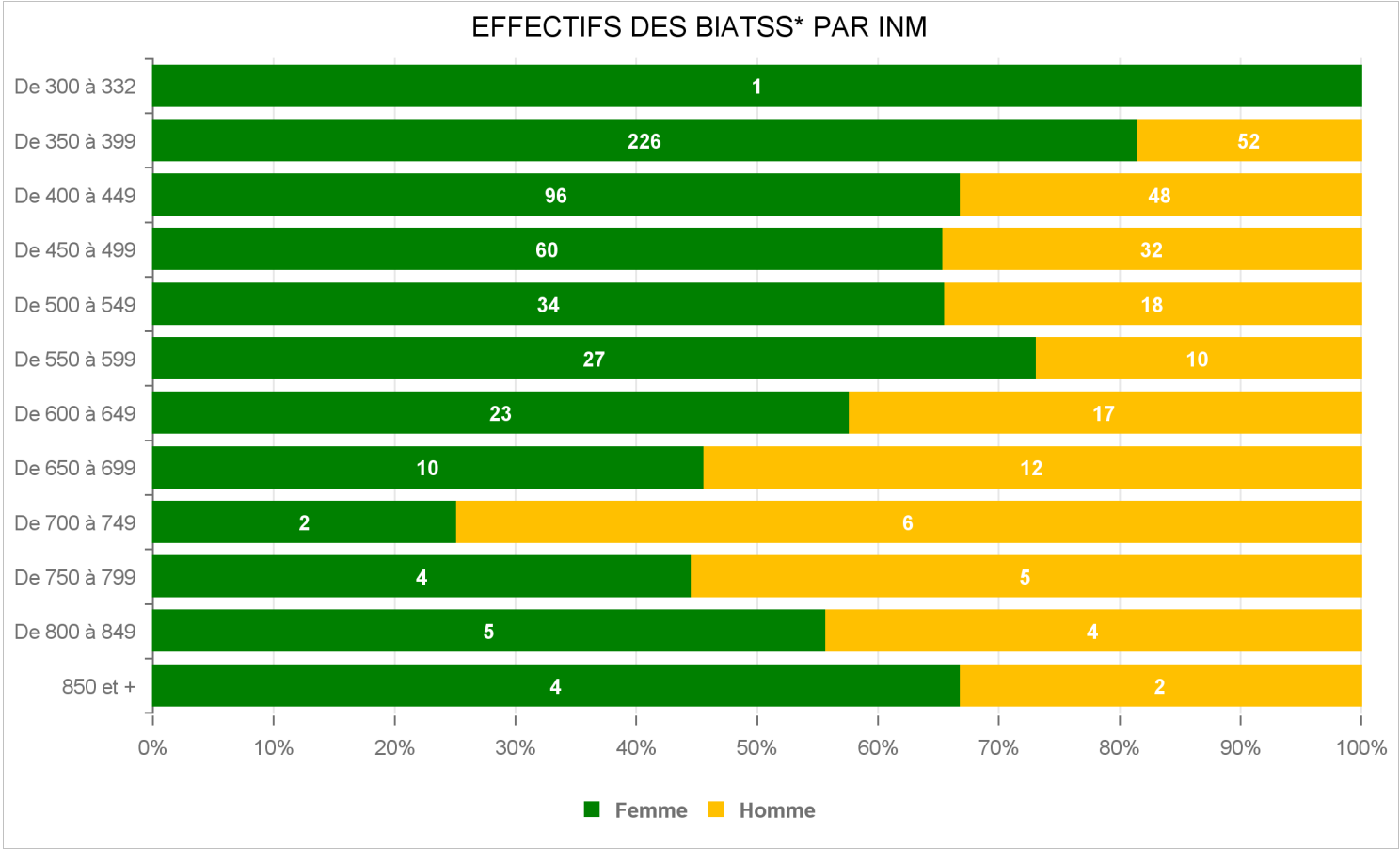
b) Les traitements indiciaires

Effectifs des BIATSS * par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	1
De 350 à 399	278
De 400 à 449	144
De 450 à 499	92
De 500 à 549	52
De 550 à 599	37
De 600 à 649	40
De 650 à 699	22
De 700 à 749	8
De 750 à 799	9
De 800 à 849	9
850 et +	6
TOTAL	698

INDICE MOYEN	476
INDICE MÉDIAN	420

* Hors agents non indicés

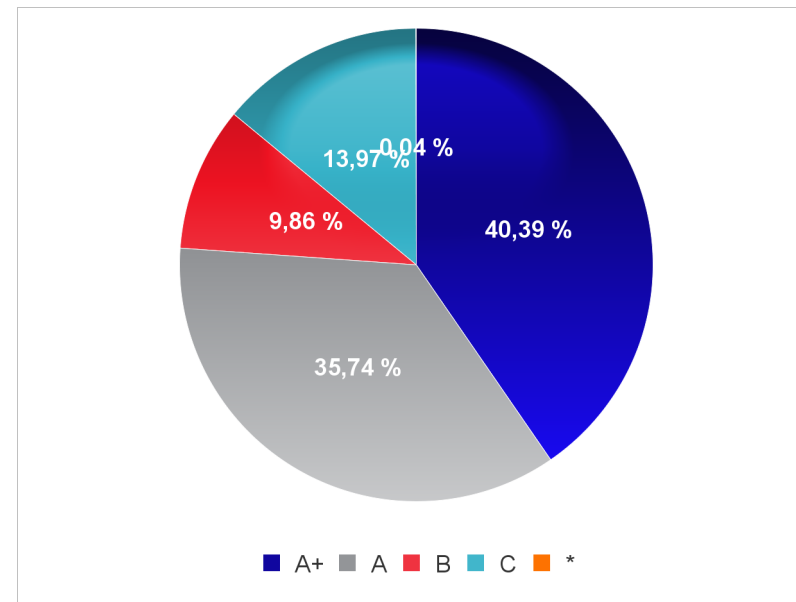


c) Les primes et indemnités

Primes par catégorie de personnels

CATEGORIE	Primes et Indemnités
A+	2 773 441 €
A	2 453 595 €
B	677 063 €
C	958 915 €
*	2 796 €
TOTAL	6 865 810 €

* *Personnel extérieur*



* *Personnel extérieur*



6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	81
a) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions	82
b) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service	83
c) Les acteurs de la prévention et leurs activités	84
d) Les instances de prévention et leurs activités	85
e) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels	86

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

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

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

Catégorie	Genre	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Jours d'arrêt de travail***	Jours d'arrêt de travail d'accidents antérieurs à 2024	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
A+ / A	F	1	2	21	43	-	1,95
	H	1	3	18		-	1,64
B	F	-	-	-		-	-
	H	-	-	-		-	-
C	F	2	1	15		-	9,95
	H	1	-	5		-	26,32
TOTAL 2024		5	6	59	43	0	3,29
TOTAL 2023		5	6	32	251	0	3,37
TOTAL 2022		8	6	218	253	2	5,57

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 2024	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
A+ / A	F	1	2	4	259	-	1,95
	H	1	2	1		-	1,64
B	F	-	-	-		-	-
	H	-	-	-		-	-
C	F	1	-	1		-	4,98
	H	-	-	-		-	-
TOTAL 2024		3	4	6	259	0	2,08
TOTAL 2023		10	8	64	373	0	6,95
TOTAL 2022		4	8	138	253	0	2,80

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

	Titulaire	Contractuel	Extérieur	Indice de fréquence 1**	
				Titulaire	Contractuel
2024	13	5	-	13,14	9,42
2023	19	10	-	19,87	20,70
2022	25	1	-	26,15	2,12

* 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
2024	3	7	8
2023	7	14	8
2022	7	10	9

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

NATURE DES ACCIDENTS

	Chute de personne	Chute de hauteur	Chute d'objet	Chute vélo/ trottinette/moto	Accident de la route	Ecrasement	Projection	Heurt / choc	Manutention	Agression	Malaise	Mauvais mouvement / manipulation	Autre
Nombre	5	1	-	3	3	-	1	-	5	-	-	-	-

NATURE DES LÉSIONS

	Plaies, piqures	Contusions	Corps étrangers	Musculaires ou ligamentaires	Lumbago	Commotions	Blessures multiples	Fractures/ fissures	Entorses	Brûlures/ Gelures	Autres
Nombre	3	5	-	1	-	-	1	2	2	-	4

PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS IMPUTABLES AU SERVICE

			Prise en charge par		Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2024
	Accident de travail hors trajet	Accident de trajet	USMB	CPAM		
Accidents imputables antérieurs à 2024 ****	-	1	1	-	4 095,01 €	302
Nouveaux accidents imputables en 2024	11	7	18	-	4 643,63 €	65

*** 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 2024
	Maladie professionnelle	Maladie d'origine professionnelle contractée ou aggravée en service	USMB	CPAM		
Maladies professionnelles imputables antérieurs à 2024 ****	1	-	-	-	354,12 €	10
Nouveaux accidents imputables en 2024	-	-	-	-	-	-

****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 principalement du service Prévention Sécurité, du médecin du travail et de l'infirmière du travail, des assistants de prévention et de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT).

• LE SERVICE PRÉVENTION SÉCURITÉ

Le service Prévention Sécurité est composé d'un ingénieur sécurité, appelé réglementairement conseiller de prévention, et de deux chargés de prévention. Son rôle est d'assister et de conseiller la présidence en matière de prévention des risques professionnels et de réglementation en matière de santé sécurité et conditions de travail. 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 de la 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 FSSST. Il est aidé dans ses missions par une secrétaire, une infirmière du travail et une assistante sociale.

• LES ASSISTANTES ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Dans chaque unité, l'assistant ou assistante de prévention assiste et conseille le chef de service (au titre de l'instruction générale santé sécurité au travail) dans la mise en œuvre des règles de prévention et de sécurité. En collaboration avec le service prévention sécurité, sa mission est :

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

En décembre 2024, l'Université Savoie Mont Blanc compte 53 assistants de prévention qui sont les interlocuteurs privilégiés de la prévention au niveau local.

d) Les instances de prévention et leurs activités

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

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

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

La FS-SSCT veille à l'application des règles de prévention et de sécurité au sein de l'établissement. 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 1er 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 2024, 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 2024

- 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 de deux demi-journées 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 des formations prévention sécurité en lien avec la cellule formation de l'université et pour certaines mutualisées avec le réseau inter-établissement (UGA, Grenoble INP, CNRS, CEA, INRAE, INSERM).



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

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL	88
a) Organisation et cycles de travail	89
b) Astreintes et interventions	90
c) Télétravail et travail à distance	91
d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	92
e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel	94
BIATSS titulaires	94
BIATSS contractuels	95
Ensemble des BIATSS : temps partiel à la demande	95
Enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires	96
Enseignantes - chercheuses / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels	96
Ensemble des enseignantes - chercheuses / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants : temps partiel à la demande	96
f) Droits à jours de congés	97
g) Comptes épargne-temps	98
h) Absences au travail hors raisons de santé	100
Absences pour raisons familiales en 2024	101
Absences pour formation en 2024	102
i) Absences au travail pour raisons de santé	103
j) Jours de carence	104

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	232
Semaine Type 100% sur 4,5 jours	323
Semaine Type 90%	12
Semaine Type 80%	100
Semaine Type 70%	8
Semaine Type 60%	10
Semaine Type 50%	20
Semaine Type 30%	1
Semaine Type 40%	2
Sans cycle horaire	1

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	0	0	0	114	0	209
	B	0	1	0	0	0	61	0	37,5
	C	1	8	0	0	5	56	0	41,5
TOTAL		2	11	0	0	5	231	0	288

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

c) Télétravail et travail à distance

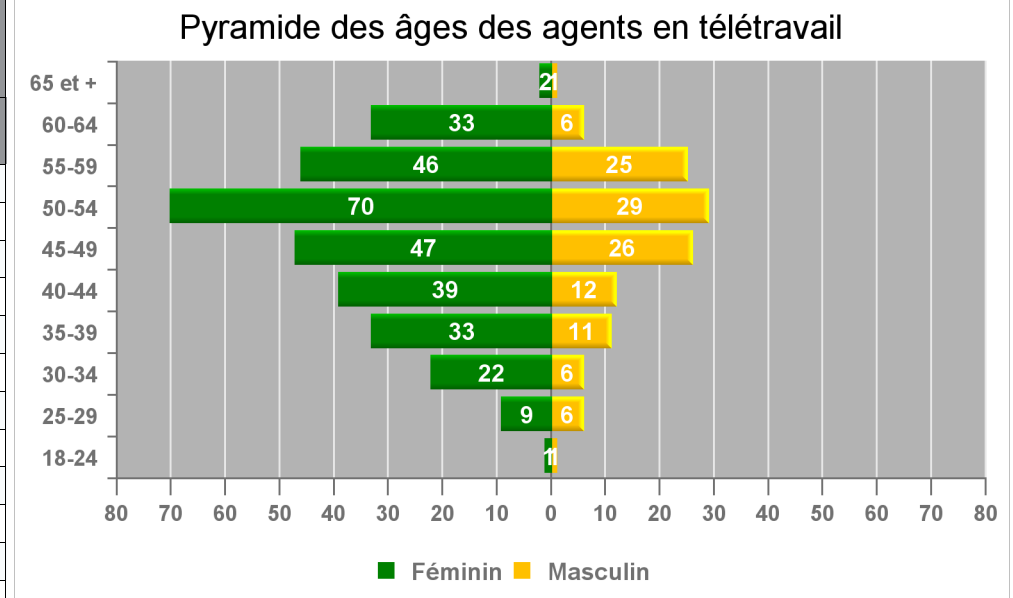
Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

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

Une charte du télétravail a été mise en place à l'USMB dès la rentrée 2021. Elle fait suite à l'accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique signé le 13 juillet 2021, entre la ministre de la transformation et de la fonction publiques et les organisations syndicales. 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 31/12/2024 et en télétravail entre le 01/09/2024 et le 31/12/2024

Catégorie	Corps	Nombre d'agents en télétravail		Nb total de journées de télétravail	
		F	H	F	H
A+	Autres corps FP		1		24,5
	Emplois fonctionnels	1	2	22	43
A	AAE	10	3	421,5	154
	Conservateurs	2	1	11,5	13,5
	Infirmier(e)	2		45,5	
	IGR	3	7	79,5	130,5
	IGE	44	29	1 873,5	882,5
	ASI	12	22	397	684,5
	BIB	3	1	50	0,5
	Personnels santé / social	1		0	
B	SAENES	33	4	989,5	99
	TECH	44	20	1 540	555
	BIBAS	10	2	142	18,5
C	ADJENES + ATEE	60	7	2 244	181
	ATRF	67	21	2 126	221,5
	MAG	10	3	8,5	4
Somme :		302	123	9 950,5	3 012



d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

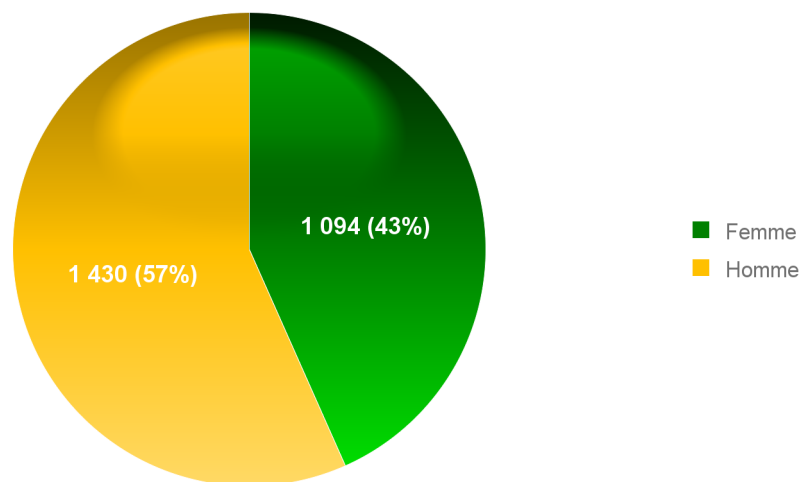
Des heures complémentaires sont payées aux enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes et enseignants au-delà de leurs obligations statutaires. Les personnels BIATSS, dont la qualification ou l'expérience professionnelle justifie leur emploi en tant que vacataire d'enseignement, ont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

L'USMB fait appel à des vacataires d'enseignement afin de couvrir une part de la charge d'enseignement correspondant à des spécificités professionnelles. Ils sont recrutés selon les conditions fixées par le décret 87-889 du 29 octobre 1987.

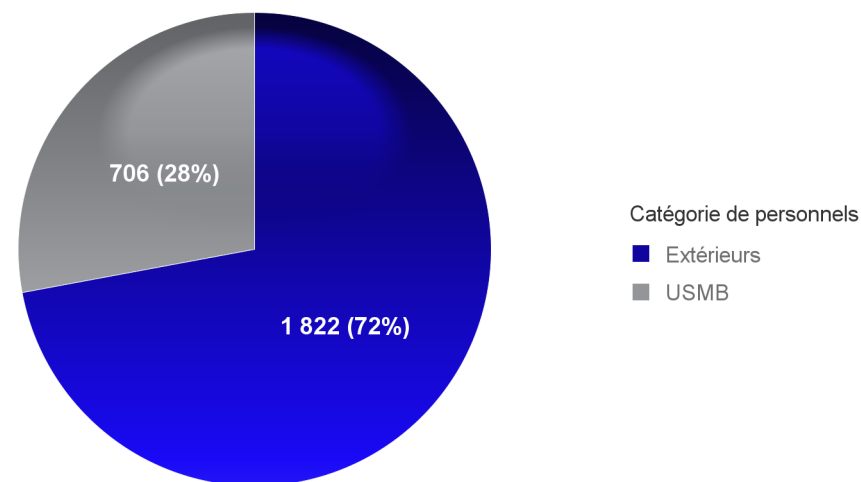
Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2023-2024 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles seront payées en 2025. Idem pour les autres années universitaires.

Nombre d'heures (en unité)	Heures complémentaires	Heures de vacations d'enseignement	TOTAL
2023-2024	96 230 h	62 992 h	159 223 h
2022-2023	91 177 h	63 383 h	154 561 h
2021-2022	94 045 h	73 398 h	167 444 h

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

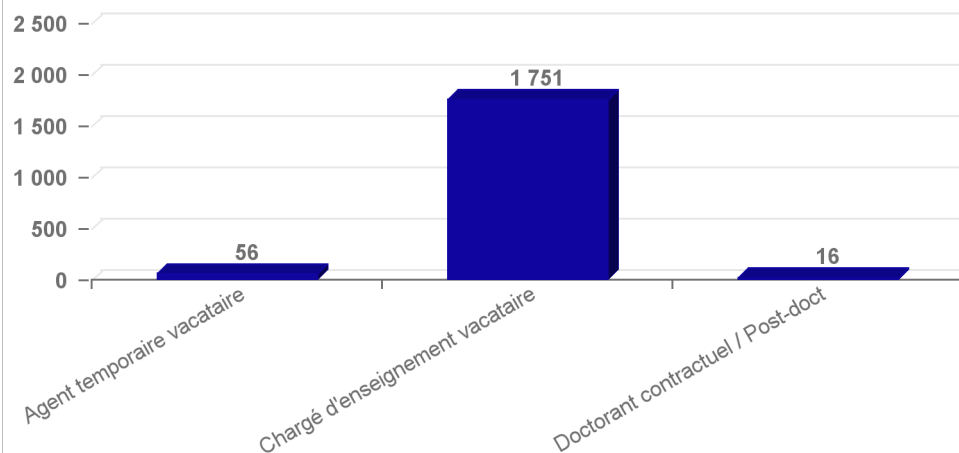


REPRÉSENTATION DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES OU DE VACATIONS

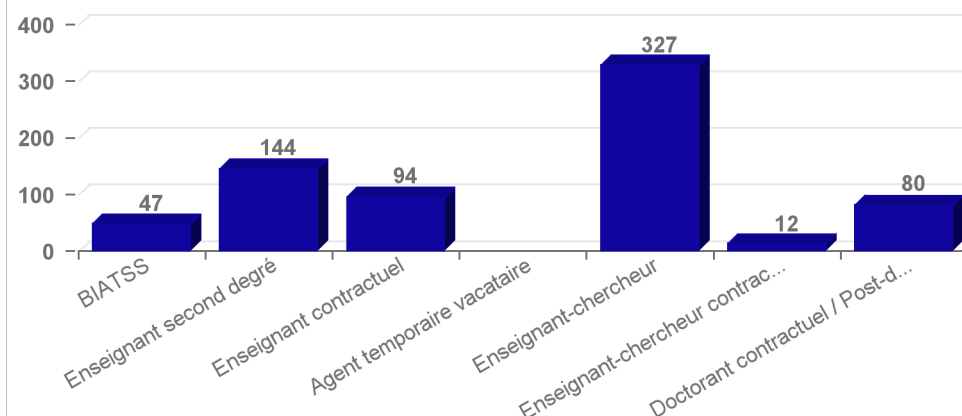


Sur la période, certains agents ont été extérieurs à l'établissement puis intégrés à l'USMB : ils sont donc comptabilisés 2 fois.

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



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



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

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

- Temps de travail au 31/12/2024

• Temps de travail incomplet

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

Toutefois, il est possible de proposer des emplois à temps incomplet pour des contractuels si le contexte l'impose.

• Temps de travail partiel

Sur un emploi à temps complet, le temps partiel est possible, de droit ou sur autorisation (soumis à appréciation en fonction des nécessités de service).

La rémunération de l'agent à temps partiel est proratisée en fonction de la quotité sauf pour les services à 80% ou 90%.

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

BIATSS titulaires

	Temps complet		Temps partiel de droit					Temps partiel sur autorisation					Temps partiel thérapeutique			sans taux d'activité *		TOTAUX			
	100	100	50	60	70	80	90	50	60	70	80	80	90	50	50	80	0				0
	F	H	F	F	F	F	F	F	F	F	F	H	F	F	H	F	F	H	F	H	Total
Emplois fonctionnels	1	3																	1	3	4
Total Catégorie A+	1	3																	1	3	4
AAE	9	3									1								10	3	13
Personnels de santé/social	2										1								3		3
IGR	3	7															1	1	4	8	12
IGE	31	29						1		1	11						6	3	50	32	82
ASI	9	20							1		2						1	3	13	23	36
Conservateurs	2	1																	2	1	3
BIB	2	1									1						1	1	4	2	6
Total Catégorie A	58	61						1	1	1	16						9	8	86	69	155
SAENES	24	3		1		2		1			4				1		1		33	4	37
TECH	30	19			1	3					7	1	2				3		46	20	66
BIBAS	8	2				1				1									10	2	12
Total Catégorie B	62	24		1	1	6		1		1	11	1	2		1		4		89	26	115
ADJENES + ATEE	39	6				4	1	2			10	1	2	1		1			60	7	67
ATRF	48	20		1	1	3				1	9	1	2	1		1	2		69	21	90
MAG	7	2	1								1	1	1				3		13	3	16
Total Catégorie C	94	28	1	1	1	7	1	2		1	20	3	5	2		2	5		114	31	145
TOTAL BIATSS TITULAIRES	215	116	1	2	2	13	1	4	1	3	47	4	7	2	1	2	18	8	318	129	447

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

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

BIATSS contractuels

	Temps complet		Temps partiel														Temps incomplet		sans taux d'activité *		TOTAUX		
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%								
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Contractuels niveau A	74	50		1	8	3			1	3	4	1	2				12	6	2		92	58	150
Contractuels niveau B	19	11	1		2				1		1	1					5	1	1		25	12	37
Contractuels niveau C	37	5	1		12	1	1	1	2		6						15	2			59	7	66
Contrat d'apprentissage	5	3																			5	3	8
TOTAL BIATSS CONTRACTUELS	135	69	2	1	22	4	1	1	4	3	11	2	2				32	9	3		181	80	261

Ensemble des BIATSS

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents bénéficiant un travail à temps partiel suite à leur demande		20	15	37
Nombre d'agents ayant eu un retour à temps plein		1	1	3

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

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

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

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

	Temps complet		Temps partiel														Temps incomplet		sans taux d'activité *		TOTAUX		
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%								
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			F	H	F	H	Total
PR	35	82																	1		35	83	118
MCF	98	162			5	2					1	1							3	3	107	168	275
Total Catégorie A+	133	244			5	2					1	1							3	4	142	251	393
PRAG	38	62		1	5	2		1	3		1	1									47	67	114
PRCE	13	19								1											13	20	33
PLP		2																				2	2
Total Catégorie A	51	83		1	5	2		1	3	1	1	1									60	89	149
TOTAL ENSEIGNANTS TITULAIRES	184	327		1	10	4		1	3	1	2	2							3	4	202	340	542

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

	Temps complet		Temps partiel														Temps incomplet		sans taux d'activité *		TOTAUX		
	100%		90%		80%		70%		60%		50%		40%		20%								
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Doctorant contractuel		1																				1	1
ATER	6	7																			6	7	13
Contractuels Enseignants	37	36			1		2				9	10					12	10		1	49	47	96
Lecteur	3	1																			3	1	4
Associés	5	8															1				5	8	13
Doctorant non enseignant	61	63																			61	63	124
TOTAL ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	112	116			1		2				9	10					13	10		1	124	127	251

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

	Catégorie A+	Catégorie A
Nombre d'agents bénéficiant un travail à temps partiel suite à leur demande	6	11
Nombre d'agents ayant eu un retour à temps plein		1

f) Droits à jours de congés

- Congés des BIATSS en activité au 31/08/2024

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 01/09/2023 au 31/08/2024

- Congés annuels

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

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

- ARTT

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

		DROITS A CONGÉS 2023 - 2024				CONGES PRIS 2023 - 2024						TOTAL 2023 - 2024		EFFECTIF AU 31/12
		CONGES ANNUELS		RTT		CONGES ANNUELS		RTT		AUTORISATION D'ABSENCES ET AUTRES CONGES PRIS***				
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	
BIATSS	Emplois fonctionnels	5	185,5	4	24	3	119	3	18			3	137	4
	AAE	15	616,5	15	89	13	436	13	77			13	513	13
	Personnels de santé/social	3	108,5		0	1	66,5					1	66,5	3
	SAENES	38	1 445	30	162	35	1 259	28	153,5	12	22,5	35	1 435	37
	ADJENES + ATEE	69	2 671	59	318	67	2 390	57	308	21	61	67	2 759	67
	IGR	9	359,5	9	54	10	318,5	10	54,5	2	6,5	10	379,5	12
	IGE	72	2 838,5	63	359	72	2 464,5	63	349	17	48	72	2 861,5	82
	ASI	34	1 334	29	164,5	32	1 137,5	27	146,5	10	24,5	32	1 308,5	36
	TECH	60	2 377,5	47	264,5	62	2 263,5	48	269,5	24	49,5	62	2 582,5	66
	ATRF	85	3 256,5	50	275	85	3 141	52	287,5	26	77	85	3 505,5	90
	Conservateurs	4	148,5	4	21	3	79	3	15	1	2,5	3	96,5	3
	BIB	4	162	4	23	4	161	4	19			4	180	6
	BIBAS	12	481,5	12	65,5	12	460	12	65,5	5	11	12	536,5	12
	MAG	14	487	13	61,5	13	487,5	13	66,5	2	4	13	558	16
	Contractuels niveau A	132	5 144,5	88	484,5	123	3 799,5	92	433,5	12	28,5	123	4 261,5	150
	Contractuels niveau B	28	1 107	15	85,5	24	767,5	11	54,5	4	8,5	24	830,5	37
Contractuels niveau C	71	2 687,5	44	227	51	1 633	30	141,5	14	29	51	1 803,5	66	
Contrat d'apprentissage	10	300		0	3	88					3	88	8	
TOTAL 2023 - 2024		665	25 710,5	486	2 678	613	21 071	466	2 459	150	372,5	613	23 902,5	708
TOTAL 2022 - 2023		657	25 000,5	476	2 597,5	586	21 064,5	427	2 281	144	353	586	23 698,5	668

** 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 31/12/2024

Le CET permet d'épargner des jours de congés rémunérés sur plusieurs années.

Il est ouvert à la demande de l'agent titulaire ou contractuel, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

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

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

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

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

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

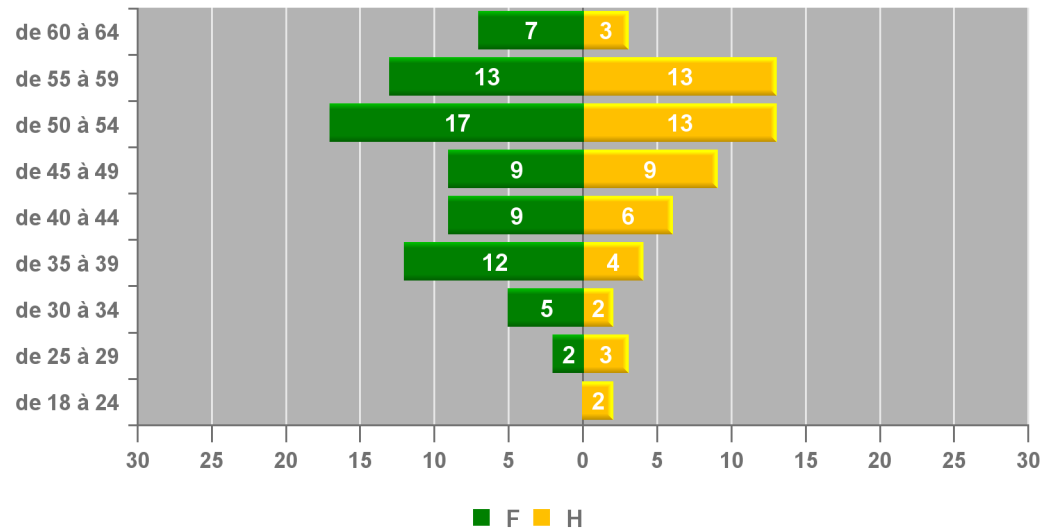
- pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, s'agissant des fonctionnaires,
- indemnisés, s'agissant des agents non titulaires.

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12/2024	1	1	73	54	47	11	52	15
<i>dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année</i>	0	0	11	14	4	2	7	1
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12/2024	38	50	1312	952	758	147,5	713	255
<i>dont nombre de jours versés au cours de l'année</i>	0	16	366	328	178	33	162	28
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).	0 indemnisés 0 RAFP 9 consommés en congés	0 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés	120 indemnisés 7 RAFP 3 consommés en congés	78 indemnisés 20 RAFP 16 consommés en congés	37 indemnisés 6 RAFP 0,5 consommés en congés	0 indemnisés 2 RAFP 24 consommés en congés	39 indemnisés 3 RAFP 12,5 consommés en congés	4 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés

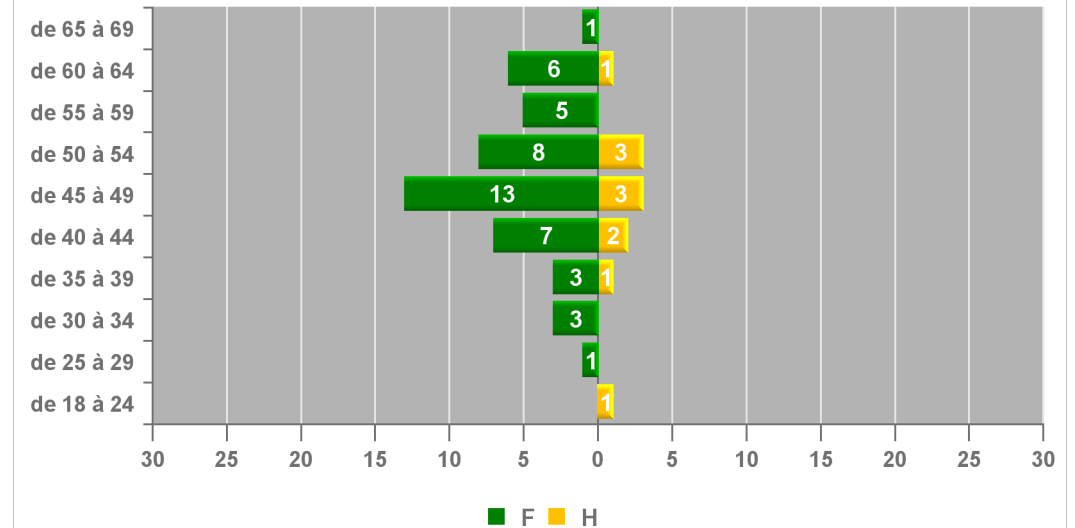
g) Comptes épargne-temps

Nombre total de CET au 31/12/2024 par catégorie, genre et tranche d'âges

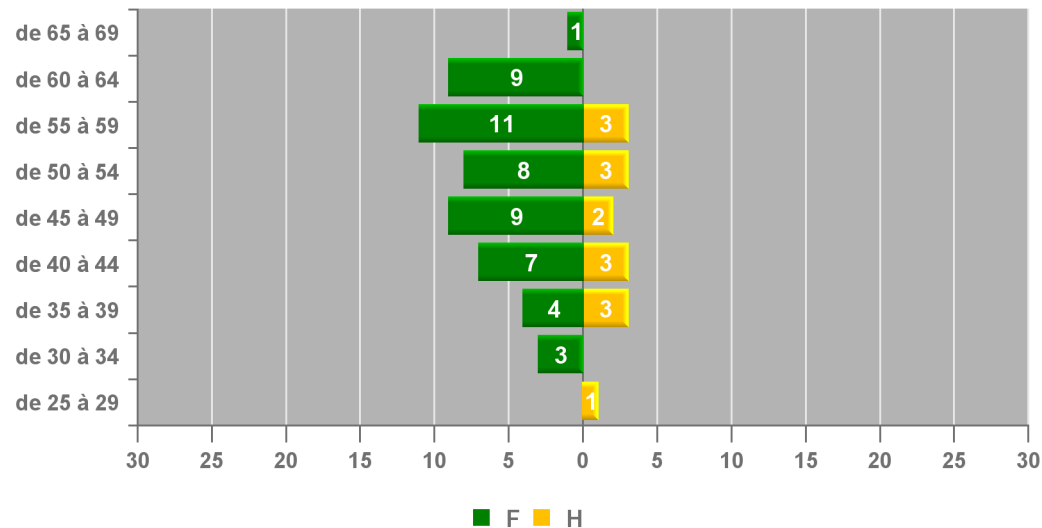
Catégorie A+ et A



Catégorie B



Catégorie C



hi) Absences au travail

POUR TOUS LES AGENTS

- Congé de maladie ordinaire (CMO)

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

- Congé paternité

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

- Congé d'adoption

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

- Congé parental

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

POUR LES ENSEIGNANTES-CHERCHEURES ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

- Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

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 2024

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2024 et le 31/12/2024 des agents en activité au 31/12/2024

		Congé parental		Congé de paternité*		Congé d'adoption		Disponibilité pour raisons familiales***		Congé de présence parentale		Congé solidarité familiale		TOTAL absences2024	
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	PR							1	366					1	366
	MCF	1	318	5	114			3	1 098					9	1 530
	PRAG	1	73											1	73
	PRCE			2	58									2	58
	PLP														
	ATER														
	Contractuels Enseignants			1	25									1	25
Doctorants	Lecteur														
	Associés														
	Contractuels niveau A														
BIATSS	Doctorant contractuel														
	Doctorant non enseignant			1	11									1	11
	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES	1	92											1	92
	ADJENES + ATEE														
	IGR							1	366					1	366
	IGE	1	335					1	366					2	701
	ASI							1	133					1	133
	TECH														
	ATRF	3	349											3	349
	Conservateurs														
	BIB	1	22											1	22
	BIBAS														
	MAG							1	366					1	366
	Contractuels niveau A	2	248	1	28	1	3							4	279
	Contractuels niveau B	1	92											1	92
	Contractuels niveau C														
	Contrat d'apprentissage														
TOTAL 2024		11	1 529	10	236	1	3	8	2 695					30	4 463
TOTAL 2023		10	2 007	10	191			6	1 895					26	4 093
TOTAL 2022		7	1 145	19	326			9	2 480					35	3 951

* Dont congés pour naissance

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

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

h) Absences au travail hors raisons de santé

Absences pour formation en 2024

Nombre d'absences relevées entre le 01/01/2024 et le 31/12/2024

		Congé formation professionnelle		CPP		CRCT		CPF		Validation des acquis de l'expérience		Bilan de compétences		TOTAL 2024	
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	PR														
	MCF			2	364	13	1 580	1	2,9					16	1 946,9
	PRAG														
	PRCE														
	PLP														
	ATER														
	Contractuels Enseignants														
	Lecteur														
	Associés														
Doctorants	Contractuels niveau A														
	Doctorant contractuel														
	Doctorant non enseignant														
BIATSS	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES							1	2					1	2
	ADJENES + ATEE							1	5					1	5
	IGR														
	IGE														
	ASI							1	4			1	4	2	8
	TECH							2	7,1			2	7,1	4	14,2
	ATRF							1	2,9					1	2,9
	Conservateurs														
	BIB														
	BIBAS														
	MAG														
	Contractuels niveau A														
	Contractuels niveau B														
	Contractuels niveau C														
	Contrat d'apprentissage														
TOTAL 2024				2	364	13	1 580	7	23,9			3	11,1	25	1979,0
TOTAL 2023		1	243	1	243	10	1 632	12	63,0			2	7,4	26	2188,4
TOTAL 2022		2	132	2	181	10	1 632	9	43,4			4	13,2	27	2001,6

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

i) Absences au travail pour raisons de santé

Absences pour raisons de santé en 2024

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2024 et le 31/12/2024 des agents en activité au 31/12/2024

		CMO		CLM		CLD		CGM		Accident du travail		CITIS		Congé maternité		TOTAL 2024	
Eff. : En effectif Jrs : En jours cumulés**		Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs	Eff.	Jrs
Enseignants- Chercheurs / Enseignants	PR	10	338	2	347							2	370			14	1 055
	MCF	29	988	1	33	1	366					1	9	1	48	33	1 444
	PRAG	21	538	3	913	2	173									26	1 624
	PRCE	6	379													6	379
	PLP															0	
	ATER	1	7											1	112	2	119
	Contractuels Enseignants	8	65													8	65
	Lecteur	1	17													1	17
	Associés	2	80											1	125	3	205
Doctorants	Contractuels niveau A															0	
	Doctorant contractuel															0	
	Doctorant non enseignant	4	207													4	207
BIATSS	Emplois fonctionnels															0	
	AAE	3	59													3	59
	Personnels de santé/social			1	177	1	189									2	366
	SAENES	10	98	3	737									2	181	15	1 016
	ADJENES + ATEE	27	528	2	135									1	154	30	817
	IGR	2	73													2	73
	IGE	18	442			1	366					2	44	1	3	22	855
	ASI	12	222	2	423							1	23	1	112	16	780
	TECH	21	446	2	732											23	1 178
	ATRF	34	1 154	4	608	2	548					4	88	1	58	45	2 456
	Conservateurs	2	36	1	263											3	299
	BIB	1	21											1	100	2	121
	BIBAS	8	165													8	165
	MAG	10	396	1	313	1	267									12	976
	Contractuels niveau A	40	537					1	137					6	716	47	1 390
	Contractuels niveau B	14	485					1	137					2	237	17	859
	Contractuels niveau C	37	909					1	366			1	1			39	1 276
	Contrat d'apprentissage	3	43													3	43
TOTAL 2024		323	8 233	22	4 681	8	1 909	2	503			11	535	18	1 846	384	17 707
TOTAL 2023		350	8 492	15	2 782	5	1 386	3	751	1	4	18	1 272	23	2 083	411	16 770
TOTAL 2022		292	6 612	17	3 354	6	930	2	338	3	272	10	1 005	26	2 586	354	15 297

** 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	112
	Homme	72
B	Femme	54
	Homme	17
C	Femme	125
	Homme	24
TOTAL		404

Le jour de carence est le 1er jour d'arrêt maladie qui n'est pas rémunéré.

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

Genre	Tranches_ages	Nb jours carence
Femme	de 20 à 25 ans	14
	de 26 à 30 ans	16
	de 31 à 35 ans	35
	de 36 à 40 ans	35
	de 41 à 45 ans	28
	de 46 à 50 ans	46
	de 51 à 55 ans	61
	de 56 à 60 ans	38
	au dela de 61 ans	18
TOTAL Femme		291
Homme	de 20 à 25 ans	7
	de 26 à 30 ans	10
	de 31 à 35 ans	5
	de 36 à 40 ans	13
	de 41 à 45 ans	10
	de 46 à 50 ans	18
	de 51 à 55 ans	19
	de 56 à 60 ans	18
	au dela de 61 ans	13
TOTAL Homme		113
TOTAL		404



8. L'ACTION SOCIALE

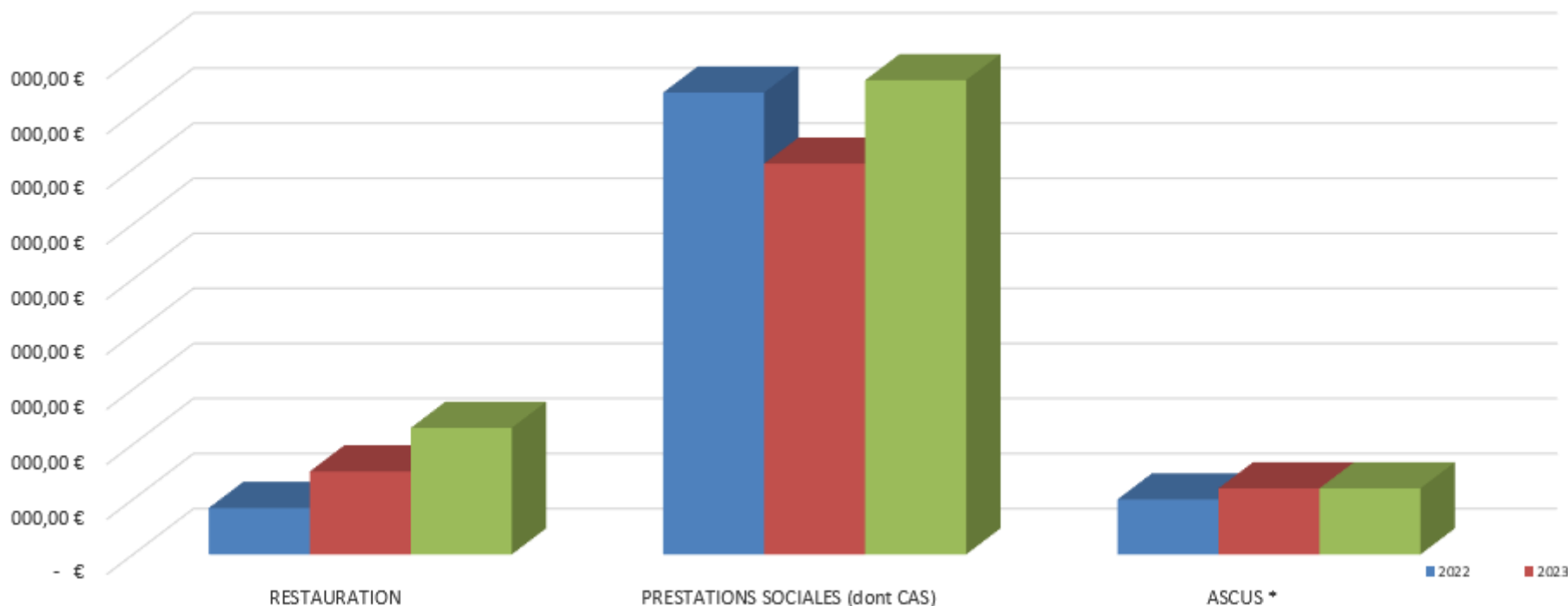
8. L'ACTION SOCIALE	106
a) Les montants des dépenses et leur nature	107
b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires	108

a) Les montants des dépenses et leur nature

	2022	2023	2024	TAUX DE VARIATION 2023-2024
Restauration	4 220,49 €	7 534,65 €	11 486,26 €	32,18 %
Prestations sociales (dont CAS)	41 936,48 €	35 475,67 €	43 056,30 €	21,37 %
ASCUS	5 000,00 €	6 000,00 €	6 000,00 €	0 %
ARBRE DE NOEL	2 641,47 €	8 916,92 €	8 657,00 €	-2,91 %
FNCAS*	666,00 €	823,20 €	548,80 €	-33,33 %
TOTAL VERSÉ	54 464,44 €	58 750,44 €	69 748,36 €	16,12 %

* FNCAS : Fédération Nationale de Conseil en Action Sociale et Sociétale

EVOLUTION DES DEPENSES D'ACTION SOCIALE DE 2022-2024



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			% 2024
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Allocation pour parents d'enfant handicapé (APEH) PIM	9	11	9	9	11	9	9	11	9	19 267,74 €	21 858,14 €	22 456,30 €	64,63 %
Aide au déménagement ASIU	8	4	5	8	4	5	-	-	-	3 000 €	1 500 €	1 812,50 €	5,22 %
Nuitée concours ASIU	3	6	3	3	6	3	-	-	-	195 €	650 €	281 €	0,81 %
Autres ASIU + PIM *	33	30	27	105	96	91	49	54	56	7 943,74 €	8 847,53 €	10 194,00 €	29,34 %
TOTAL	53	51	44	125	117	108	58	65	65	30 406,48 €	32 855,67 €	34 743,80 €	100%

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

AIDES ACCORDÉES PAR LE CAS	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers			Montant		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Aide financière sous forme de don **	9	3	6	9	3	6	6 800,00 €	2 220, 00 €	4 642,50 €
Aide financière sous forme de prêt	3	1	4	3	1	4	4 730, 00 €	400 €	3 670,00 €
TOTAL	12	4	10	12	4	10	11 530,00 €	2 620,00 €	8 312,50 €

** Dont une aide d'urgence requalifiée en don

RESTAURATION	2022			2023			2024		
	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)	959	1814,75 €	232	1734	3 983,41 €	74	1844	5 983,62 €	96
Lycée Vaugelas	480	806,24 €	88	1592	2 304,66 €	51	1868	3 683,87 €	57
SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"	1439	2 620,99 €	320	3 326	6 288,07 €	125	3712	9 667,49 €	153
Marcoz-Jacob	211	1155,50 €	23	104	530,35 €	4	95	550,02 €	3
Annecy	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Le Bourget	104	444 €	32	169	716,23 €	30	156	1268,75 €	50
SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"	315	1 599,50 €	55	273	1246,58 €	34	251	1818,77 €	53
TOTAL	1754	4 220,49 €	375	3 599	7 534,65 €	159	3963	11 484,26 €	206



9. LE DIALOGUE SOCIAL

9. LE DIALOGUE SOCIAL	110
a) Les instances de dialogue social	111
b) Les représentants du personnel	112
c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève	113
d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	114

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) remplacent le comité technique et le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (loi n° 2019-828 du 6 août 2020 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

• 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

LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2024 exprimées en surface utile)

• SYNDICATS POUR LES PERSONNELS

- ANNECY : 16,76 m²
- BOURGET : 26,28 m²
- JACOB-BELLECOMBETTE : 15,42 m²

Pour l'année 2024, le coût moyen de fonctionnement (hors masse salariale) était d'environ 78,05 € TTC/m² soit une valeur locative de 4 434,16 €.

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

RÉUNIONS

CCPANT	2022	2023	2024
Nombre de réunions	1	-	1

FS-SSCT	2022	2023	2024
Nombre de réunions	4	3	3

CPE	Nombre de réunions		
	2022	2023	2024
AENES	-	-	-
BIB	-	-	-
ITRF / Santé	-	-	-
CPE Conjointe	-	-	-
TOTAL	1	0	0

CSA	2022	2023	2024
Nombre de convocations	10	9	7
Nombre de Re convocations	2	1	2
TOTAL	12	10	9

CAS	2022	2023	2024
Nombre de réunions	3	3	8

JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2022	2023	2024
ENSEIGNANTS	4	91	3
BIATSS	30	224	43
TOTAL	34	315	46

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

RELATIONS PROFESSIONNELLES

• Crédit de temps syndical alloué au titre de l'année universitaire 2024 - 2025

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	
UNSA	2	-	2	-	4	321,24	-	38,24	-	359,48
CGT	-	1	-	-	1	-	1120	-	-	1120
CFTC	-	1	-	-	1	-	150	-	-	150

• Utilisation du temps syndical au titre de l'année universitaire 2023 - 2024

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	
CFTC	-	1	-	-	1	-	30,3	-	-	30,3

• Contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres de la formation spécialisée du comité social d'administration au titre de l'année universitaire 2024 - 2025

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre de jours		Nombre d'heures	
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
UNSA (SNPTES, ITRF Bio, Sup'Recherche, A&I)	4	1	1	-	6	20	5	6.5	-
CGT FERC SUP	1	1	-	2	4	5	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 2023 - 2024

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
CGT - FO - FSU	2	-	-	-	2	1,5	-	-	-



10. HANDICAP

10. HANDICAP	117
a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	118
Effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	118
Montant de la contribution annuelle versée au FIPHFP par l'USMB	118
b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap	119
La mission du correspondant handicap des personnels	119
Le recrutement	119
Le maintien dans l'emploi	119
La sous-traitance	119

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 31/12/2024

2022	2023	2024
58	55	54

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT*		
2022	2023	2024
4,41%	4,13%	3,88%

* Nombre d'agents BOE / effectif total rémunéré

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

Année d'observation	Contribution payée en €
2022	22 462,83
2023	26 502,50
2024	32 402,83

* Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

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

La mission du correspondant handicap des personnels

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

Le recrutement

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

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

Ouverture	Nombre de recrutements directs par la voie contractuelle								
	2022			2023			2024		
	2			4			3		
Affectation	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux
	0	0	2	0	1	3	2		1

Le maintien dans l'emploi

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

	2022	2023	2024
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES*	16	16	5
DÉPENSES**	21 771,32 €	17 337,26 €	6 400,90 €

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

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

La sous-traitance 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 handicapés.

DÉPENSES DE SOUS TRAITANCE AUX ESAT ET EA (main d'oeuvre) ET D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS		
2022 *	2023	2024
7 241,87 €	22 970,32 €	26 877,86 €

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



11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	121
a) Répartition Femmes / Hommes	122
b) Index égalité professionnelle	125

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

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

Le pilotage du plan est assuré par :

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

Des actions de formation sur la thématique de l'égalité professionnelle, la prévention des violences sexistes et sexuelles, sur la déconstruction des stéréotypes ont été proposées en 2024, 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 2024, notamment :

- le festival « Plus d'égalité » et concours « Shoot les discriminations »,
- des formations, 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.

Par ailleurs, le second plan égalité professionnelle 2025-2027 de l'USMB est en cours d'élaboration, en déclinaison du plan national pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (paru le 8 mars 2025). La conception de ce plan a fait l'objet d'une concertation auprès des représentants du personnel en groupe de travail, du médecin du travail et des référents internes violences sexistes et sexuels.

Le plan égalité professionnelle 2025-2027 de l'USMB sera présenté en instance sociale avant la fermeture administrative de l'année universitaire 2024/2025.

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
Total	13	10	23
	57%	43%	100%

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
Total	17	9	26
	65%	35%	100%

Présidents des comités de sélection	Femmes	Hommes	Total
Postes de Maîtres de conférences	4	8	12
Postes de Professeurs des universités	1	4	5
Total	5	12	17
	29%	71%	100%

Prime individuelle RIPEC	Femmes	Hommes	Total
Demandes RIPEC (C3)	25	45	70
Obtentions	15	25	40
Ratio Demande/obtention	60%	56%	57%
Bénéficiaires RIPEC (C2)	5	13	18
Total	45	83	128
	35%	65%	100%

Bénéficiaires de la prime de charges administratives	Femmes	Hommes	Total
Bénéficiaires	0	2	2
Total	0	2	2
	0%	100%	100%

Conseils centraux	Femmes	Hommes	Total
Conseil d'Administration	17	18	35
CAC CR	16	18	34
CAC CFVU	12	18	30
Total	45	54	99
	45%	55%	100%

Equipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Vice-présidents	5	9	14
Chargés de mission	4	8	12
Total	9	17	26
	36%	64%	100%

Source : organigramme janvier 2025

Direction des EA/UMR/IR (y compris CNRS, INSERM)	Femmes	Hommes	Total
Laboratoires** dont la direction est rattachée à l'USMB	4	4	9
Laboratoires** dont la direction est rattachée à d'autres structures	5	5	9
Total	9	9	18
	50%	50%	100%

Direction des écoles doctorales	Femmes	Hommes	Total
Direction du collège doctoral		1	1
Direction de l'école doctorale	1	1	2

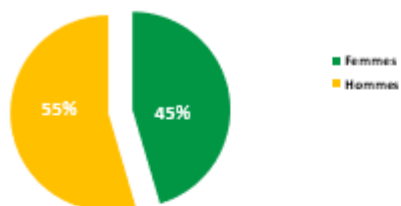
Direction des composantes	Femmes	Hommes	Total
Direction	1	6	7
	14,3%	85,7%	100%
Responsables administratifs	6	1	7
	86%	14%	100%

Direction des services communs et centraux	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services		1	1
Services communs : Directions	2	2	4
Services communs : responsables administratifs	4		4
Directions et services supports	7	6	13
Départements (APPRENDRE, Institut des transitions)	1	1	2
Total	14	10	24
	58%	42%	100%

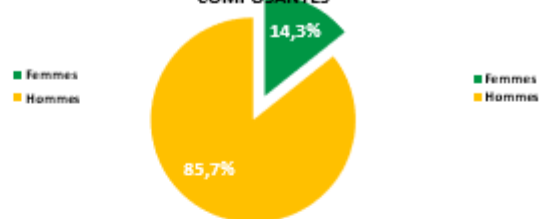
** Laboratoire ou fédération

Source : organigramme mis à jour février 2025

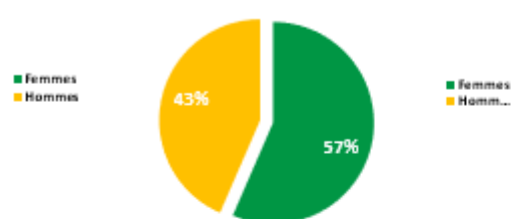
COMPOSITION DES CONSEILS CENTRAUX



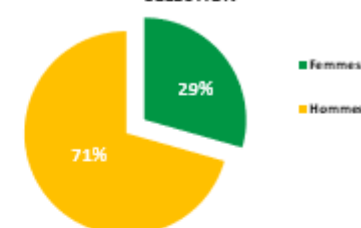
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE COMPOSANTES



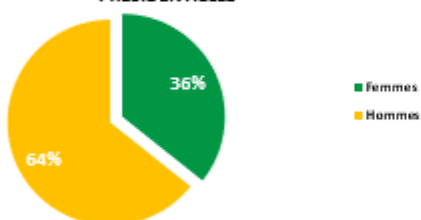
COMPOSITION DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION



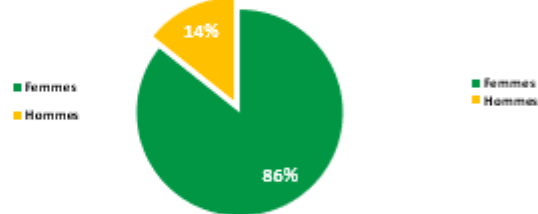
RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS DES COMITÉS | SÉLECTION



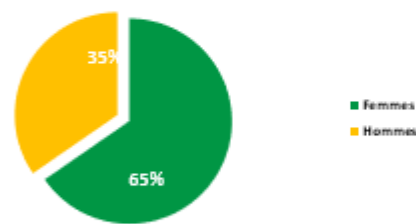
COMPOSITION DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



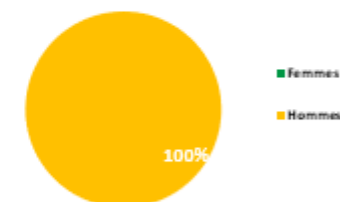
COMPOSITION DES RESPONSABLES DE ADMINISTRATIFS DE COMPOSANTES



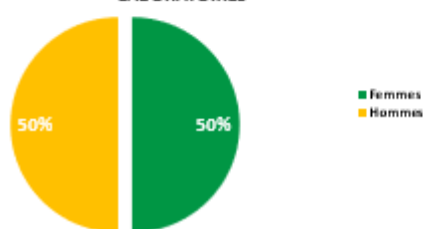
COMPOSITION DE LA FORMATION SPECIALISEE



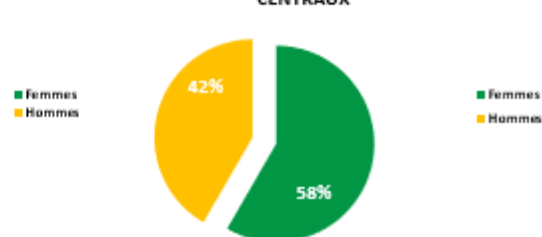
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME DE CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



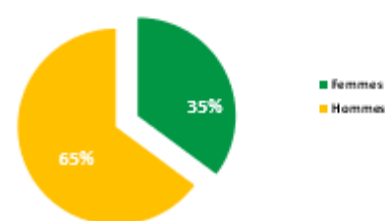
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE LABORATOIRES



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	écart	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (FH)/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
3 662 €	4 259 €	-1 297 €	-26,2%	-23,2%	-137 €	-1 022 €	-117 €	-22 €	-0,4%	0,4	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 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 encadrement	0 €	0 €	0	0	0	0		
Catégorie A	2 907 €	2 943 €	132,92	102,18	1	-0,01223242		
Catégorie B	2 068 €	2 090 €	18,4	11,08	1	-0,01052632		
Catégorie C	1 993 €	1 981 €	54,2	9,35	1	0,006057547		
Catégorie indéterminée	0 €	0 €	0	0	0	0		
Ensemble						-0,00853676	0,9	39

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

b) Index égalité professionnelle

- Synthèse des trois indicateurs

UNIVERSITE SAVOIE MONT BLANC	Note maximale initiale	Score initial
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	39
Dix plus hautes rémunérations	20	8
TOTAL	100	86

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	917
NB EQTP contractuels (2)	328
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	21
Dix plus hautes rémunérations	20	8
TOTAL	100	86

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



• **A**

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

• **B**

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

• **C**

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

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

• **D**

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

• E

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

• F

FS	Formation Spécialisée
-----------	-----------------------

• G

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

• H

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

• I

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

• M

MAG	Magasinier
MCF	Maître de conférences
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

• P

PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et d'État
--------------	---

PAST	Enseignant associé à mi-temps.
PCA	Prime de Charges Administratives
PES	Primes d'Excellence Scientifique
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PMR	Personne à Mobilité Réduite
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié

• R

RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
RF	Recherche et Formation

• S

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

• T

TECH	Technicien de Recherche et Formation
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques

• U

UMR	Unité Mixte de Recherche
USMB	Université Savoie Mont Blanc

• V

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

CRÉDITS PHOTOS :

Adobe Stock / Freepik / Pexels / Université Savoie Mont Blanc

RÉALISATION :

DAPAC / DRH / COMMUNICATION

Le rapport social unique 2024 a été adopté par le Conseil d'Administration du XX/XX/XXXX après avis du Conseil Social d'Administration du XX/XX/XXXX et du Conseil Académique du XX/XX/XXXX

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)

2 DÉPARTEMENTS

- Institut des transitions
- APPRENDRE : Accompagnement Pédagogique, Promotion de l'Enseignement Numérique et à Distance pour la Réussite des Étudiants

18 UNITÉS DE RECHERCHE

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

1 CLUB DES ENTREPRISES

1 FONDATION PARTENARIALE

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