Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 23 juin 2026
N° 2026.06.23_6.1.

---

6. Personnels

6.1. Rapport social unique 2025

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles R. 251-1 et suivants ;
Vu le code l'éducation ;
Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;
Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;
Vu l'avis du conseil social d'administration en date du 2 juin 2026, 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 2025, tel qu'annexé à la présente délibération.

Résultat du vote :

Membres en exercice :	*38*	*Nombre de suffrages exprimés :*	*15*
Quorum :	*18*	*Contre :*	*0*
Membres présents :	*15*	*Abstention :*	*6*
Membres représentés :	*6*	*Pour :*	*15*
Nombre de votants :	*21*		

Le : 26/06/2026 à 11:17:40

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 :	26/06/2026
	Transmise au recteur de région académique le :	26/06/2026

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

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

Membre de l'alliance européenne UNITA universitas montium

Rapport Social Unique

2025

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

ÉDITO

Véritable panorama des personnels et de la politique sociale de l'Université, Savoir Mont Blanc, le Rapport Social Unique 2025 dresse, à la date du 31 décembre 2025, un état des lieux des effectifs, des statuts, des rémunérations et des conditions de travail des personnels.

Le RSU présente également les données relatives à la santé et à la sécurité au travail, au dialogue social ainsi qu'à la qualité de vie au travail, en lien avec la mission bien-être de l'Université. Le rapport analyse par ailleurs les rémunérations et l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, axe majeur du plan d'égalité professionnelle de l'établissement.

Au-delà de cette photographie à un instant donné, ce document met en lumière les dynamiques de recrutement ainsi que les mobilités internes et externes.

Le Rapport social unique constitue ainsi un document central de connaissance de l'établissement, accessible à l'ensemble de la communauté universitaire. Il représente également un véritable outil d'aide au pilotage, en permettant d'anticiper les évolutions à venir et de mesurer l'impact des actions engagées dans le cadre de la politique des ressources humaines et de la politique sociale.

Mine d'informations, le Rapport Social Unique repose sur un important travail de collecte, de fiabilisation et d'analyse des données. Je remercie chaleureusement l'ensemble des personnes ayant contribué à sa rédaction.

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

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

SOMMAIRE

ÉDITO 1
SOMMAIRE 2
DONNÉES CLÉS DE L'UNIVERSITÉ 3
1. L'EMPLOI 5
a) Les effectifs physiques gérés et les effectifs en équivalent temps plein gérés 7
b) Les caractéristiques des effectifs 21
2. LE RECRUTEMENT 41
a) Le recrutement de fonctionnaires 42
b) Les cas de recours à des contractuels 46
c) Les stagiaires 49
3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS 51
a) Les mobilités 52
b) Les avancements de grade et les promotions internes 53
c) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination 57
4. LA FORMATION 63
a) Le nombre des agents en formation initiale et continue 64
b) Les dépenses de formation 65
c) Les types de formations dispensées 66
d) Le nombre et la durée des formations 67
5. LES RÉMUNÉRATIONS 69
a) La masse salariale 71
b) Les traitements indiciaires 76
c) Les primes et indemnités 79
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
7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 89
a) Organisation et cycles de travail 90
b) Astreintes et interventions 91
c) Le télétravail et le travail à distance 92
d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires 93
e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel 95
f) Droits à jours de congés 98
g) Comptes épargne-temps 99
h) Absences au travail hors raisons de santé 101
i) Absences au travail pour raisons de santé 104
j) Jours de carence 105
8. L'ACTION SOCIALE 107
a) Les montants des dépenses et leur nature 108
b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires 109
9. LE DIALOGUE SOCIAL 111
a) Les instances de dialogue social 112
b) Les représentants du personnel 113
c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève 114
d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé 115
10. HANDICAP 118
a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi 119
b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap 120
11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 122
a) Répartition Femmes / Hommes 124
b) Index égalité professionnelle 126
GLOSSAIRE 128

LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DE L'USMB

*Données année universitaire 2025-2026 - Effectifs étudiants : d'après chiffres officiels SISE arrêtés au 15/01/2026

14 605 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	**4 885**
Le Bourget-du-Lac	**4 681**
Jacob-Bellecombette	**4 928**
Chambéry	**111**

Répartition par diplômes

BUT	**3 154**
Licence	**6 359**
Licence pro	**284**
Master	**2 052**
Master enseignement	**322**
Diplôme d'ingénieur	**951**
Diplôme d'université et certificat universitaire	**405**
Préparation aux concours	**237**
Autres parcours menant à d'autres diplômes	**566**

Répartition par régime de formation

- **12 323** étudiants en formation initiale
- **1 713** étudiants en alternance :
  - **1 685** en contrat d'apprentissage
  - **28** en contrat de professionnalisation
- **569** apprenants en formation tout au long de la vie

INSERTION PROFESSIONNELLE

Taux d'insertion professionnelle à 18 mois (enquête diplômés sortant 2023)

BUT : NS*

LICENCES PRO : 93 %

MASTERS : 88 %

DIPLÔMES D'INGÉNIEURS : 95 %

*en 2022-2023, il n'y avait que les étudiants redoublants en 2ème année de DUT et pas encore d'étudiant en 3ème année de BUT. Les effectifs ne sont donc pas significatifs (NS) pour le taux d'insertion.

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions



1. L'EMPLOI 5

- Toutes les données sur les effectifs sont extraites de Virtualia à la date du 31/12/2025, 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 permament 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.

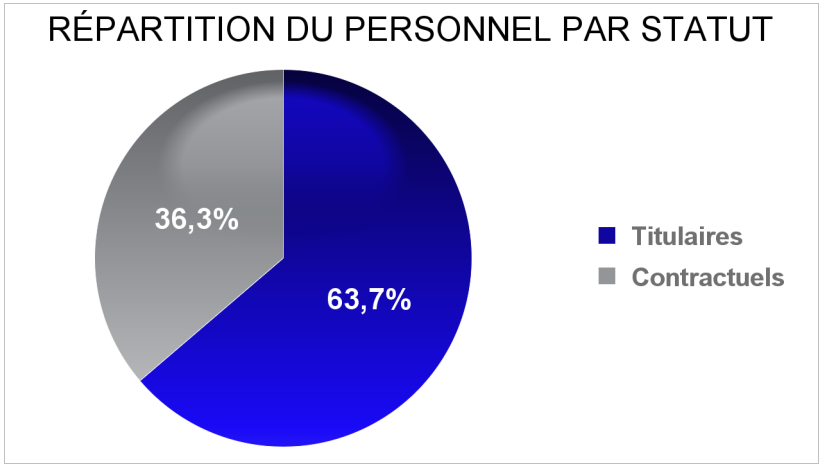
a) Les effectifs physiques gérés et les effectifs en équivalent temps plein gérés

Ensemble du personnel par statut

En effectif

Statut	2023 Nombre	2023 %	2024 Nombre	2024 %	2025 Nombre	2025 %
Titulaires	989	67,1%	990	65,2%	988	63,7%
Contractuels	486	32,9%	529	34,8%	562	36,3%
TOTAL*	**1 475**	**100%**	**1 519**	**100%**	**1 550**	**100%**

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



En ETP

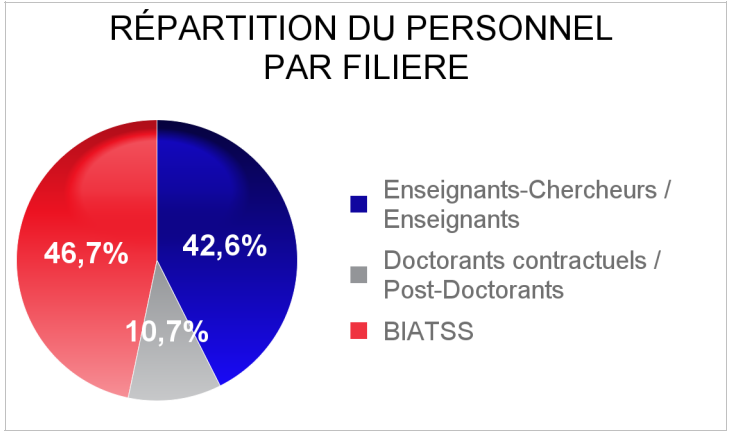
Statut	2023 Nombre	2023 %	2024 Nombre	2024 %	2025 Nombre	2025 %
Titulaires	924,5	66,9%	928,5	65,1%	915,8	63,2%
Contractuels	456,4	33,1%	498,4	34,9%	533,9	36,8%
TOTAL	**1 381,4**	**100%**	**1 426,9**	**100%**	**1 449,7**	**100%**

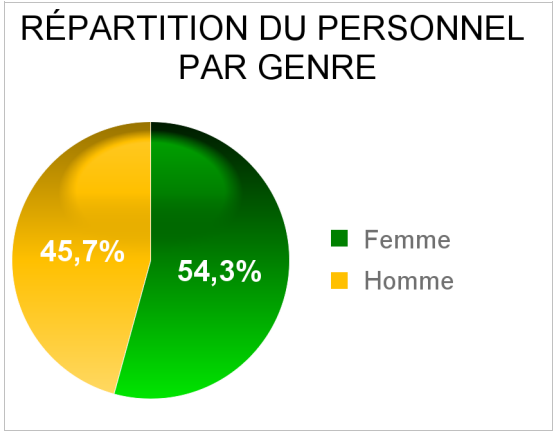
a) Les effectifs physiques gérés et les effectifs en équivalent temps plein gérés

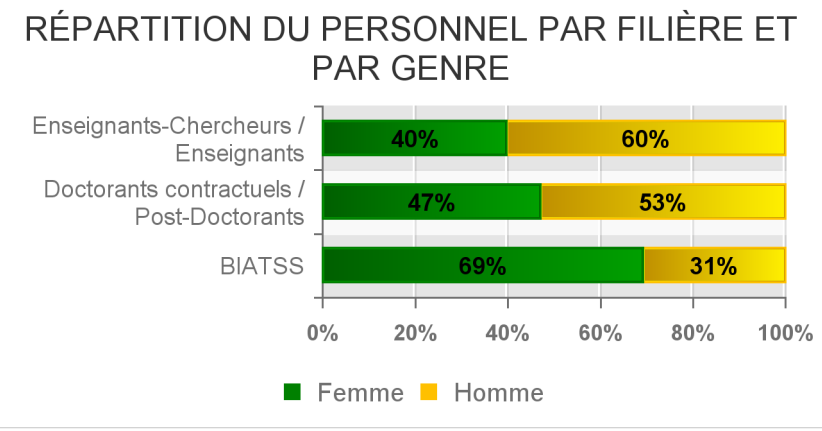
Ensemble du personnel par filière, statut et genre

En effectif

Filière	Genre	2023 Titulaires	2023 Contractuels	2023 TOTAL	2024 Titulaires	2024 Contractuels	2024 TOTAL	2025 Titulaires	2025 Contractuels	2025 TOTAL	2025 %
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	**Femme**	197	63	260	202	63	265	202	60	262	39,7%
	Homme	340	60	400	340	63	403	336	62	398	60,3%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		**537**	**123**	**660**	**542**	**126**	**668**	**538**	**122**	**660**	**42,6%**
Doctorants contractuels* / Post-Doctorants	**Femme**		59	59		69	69		78	78	47,0%
	Homme		60	60		74	74		88	88	53,0%
Total Doctorants contractuels / Post-Doctorants			**119**	**119**		**143**	**143**		**166**	**166**	**10,7%**
	Femme	320	175	495	318	181	499	321	180	501	69,2%
	Homme	132	69	201	129	80	209	129	94	223	30,8%
Total BIATSS		**452**	**244**	**696**	**447**	**261**	**708**	**450**	**274**	**724**	**46,7%**
TOTAL		**989**	**486**	**1 475**	**989**	**530**	**1 519**	**988**	**562**	**1 550**	**100%**



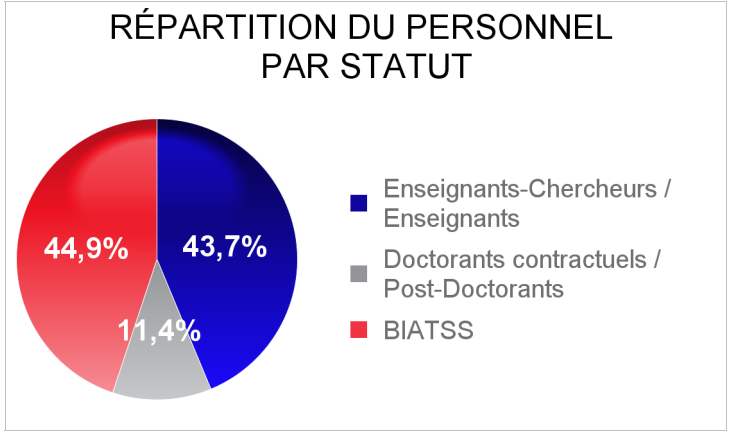


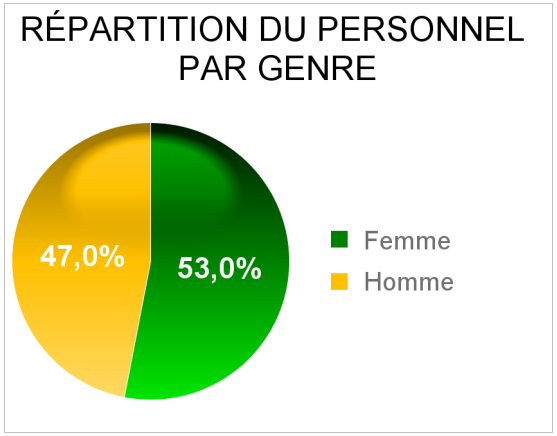


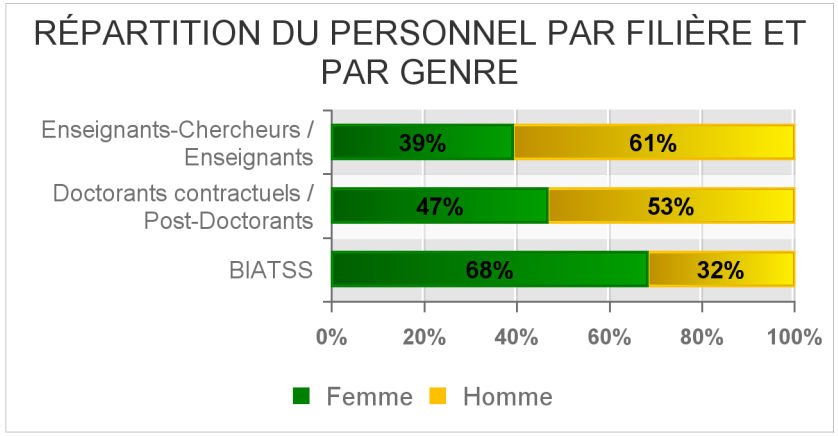
* Sont comptabilisés les doctorants rémunérés et non l'ensemble des doctorants exerçant à l'USMB

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

En ETP		2023			2024			2025			% 2025
Filière	**Genre**	**Titulaires**	**Contractuels**	**TOTAL**	**Titulaires**	**Contractuels**	**TOTAL**	**Titulaires**	**Contractuels**	**TOTAL**	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	**Femme**	190,6	54,4	246	194,8	57,7	252,5	192,1	56	248,1	39,1%
	Homme	333,7	53,8	387,5	333,4	57	390,4	328,9	57	385,9	60,9%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		**524,3**	**109,2**	**633,5**	**528,2**	**114,7**	**642,9**	**521**	**113**	**634**	**43,7%**
Doctorants contractuels / Post-Doctorants	**Femme**		58	58		69	69		76,8	76,8	46,6%
	Homme		61	61		74	74		88	88	53,4%
Total Doctorants contractuels / Post-Doctorants			**119**	**119**		**143**	**143**		**164,8**	**164,8**	**11,4%**
BIATSS	**Femme**	281	162,5	443,5	281,6	164,1	444,7	276,8	167,3	444,1	68,2%
	Homme	119,2	66,2	185,4	119,7	76,6	196,3	118	88,8	206,8	31,8%
Total BIATSS		**400,2**	**228,7**	**628,9**	**400,3**	**240,7**	**641**	**394,8**	**256,1**	**650,9**	**44,9%**
TOTAL		**924,5**	**456,9**	**1 381,4**	**928,5**	**498,4**	**1 426,9**	**915,8**	**533,9**	**1 449,7**	





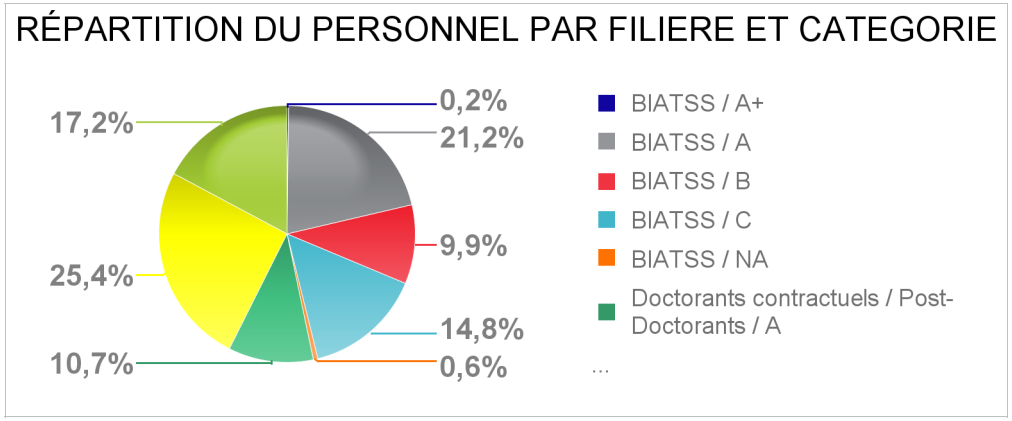


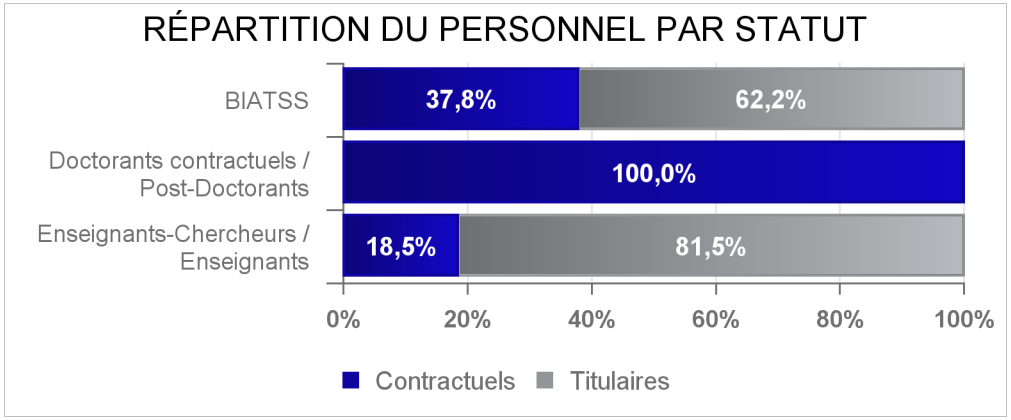
a) Les effectifs physiques gérés et les effectifs en équivalent temps plein gérés

Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

En effectif

Filière	Statut	2023 A+	2023 A	2023 B	2023 C	2023 NA	2023 TOTAL	2023 %	2024 A+	2024 A	2024 B	2024 C	2024 NA	2024 TOTAL	2024 %	2025 A+	2025 A	2025 B	2025 C	2025 NA	2025 TOTAL	2025 %
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	391	146	-	-	-	**537**	36,4%	393	149	-	-	-	**542**	35,7%	393	145	-	-	-	**538**	34,7%
	Contractuels	-	123	-	-	-	**123**	8,3%	-	125	-	-	-	**125**	8,2%	-	122	-	-	-	**122**	7,9%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		391	269	-	-	-	660	44,7%	393	274	-	-	-	667	43,9%	393	267	-	-	-	660	42,6%
Doctorants contractuels / Post-Doctorants	Contractuels	-	119	-	-	-	**119**	8,1%	-	143	-	-	-	**143**	9,4%	-	166	-	-	-	**166**	10,7%
Total Doctorants contractuels / Post-Doctorants		-	119	-	-	-	119	8,1%	-	143	-	-	-	143	9,4%	-	166	-	-	-	166	10,7%
BIATSS	Titulaires	5	160	112	175	-	**452**	30,6%	4	156	115	173	-	**448**	29,5%	3	158	118	171	-	**450**	29,0%
	Contractuels	-	134	28	72	10	**244**	16,5%	-	150	37	66	8	**261**	17,2%	-	170	36	59	9	**274**	17,7%
Total BIATSS		5	294	140	247	10	696	47,2%	4	306	152	239	8	709	46,7%	3	328	154	230	9	724	46,7%
TOTAL		396	682	140	247	10	1 475	100%	397	723	152	239	8	1 519	100%	396	761	154	230	9	1 550	100%
		26,8%	46,2%	9,5%	16,7%	0,7%			26,1%	47,6%	10,0%	15,7%	0,5%			25,5%	49,1%	9,9%	14,8%	0,6%		

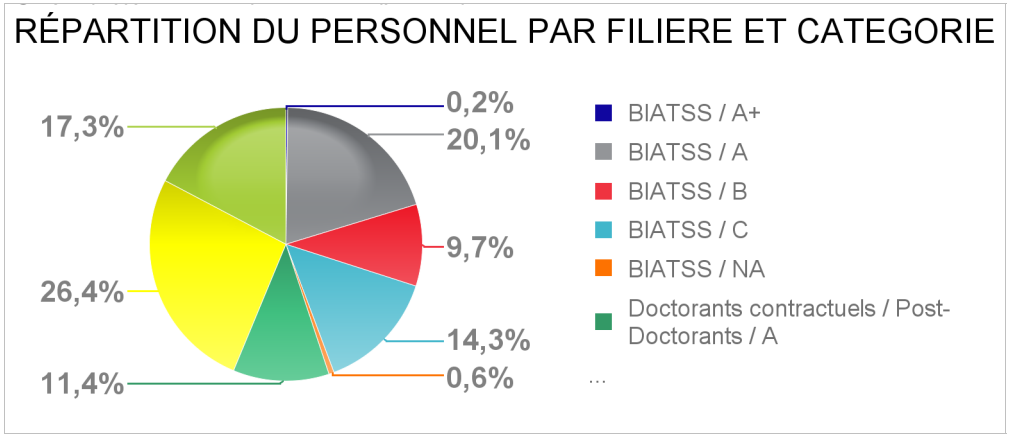


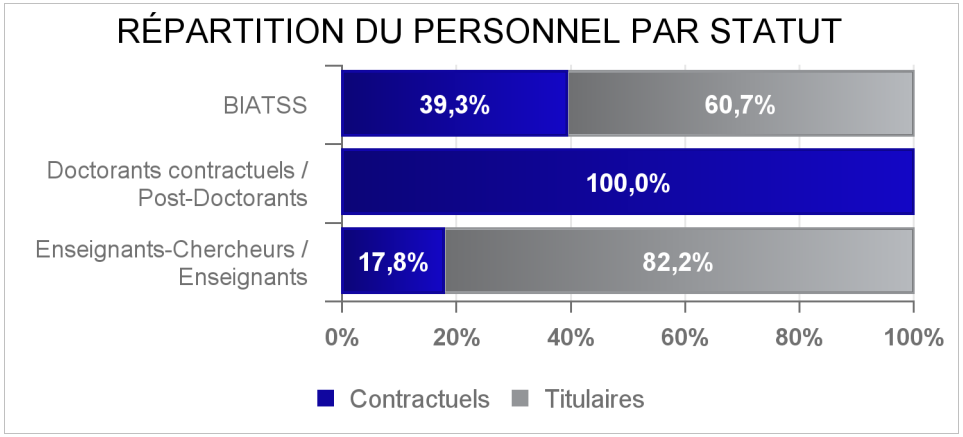


CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

En ETP

Filière	Statut	2023 A+	2023 A	2023 B	2023 C	2023 NA	2023 TOTAL	2023 %	2024 A+	2024 A	2024 B	2024 C	2024 NA	2024 TOTAL	2024 %	2025 A+	2025 A	2025 B	2025 C	2025 NA	2025 TOTAL	2025 %
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	**Titulaires**	381,9	142,4	-	-	-	**524,3**	38,0%	383,6	144,6	-	-	-	**528,2**	37,0%	383,1	137,9	-	-	-	**521**	35,9%
	Contractuels	-	109,2	-	-	-	**109,2**	7,9%	-	114,7	-	-	-	**114,7**	8,0%	-	113	-	-	-	**113**	7,8%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		381,9	251,6	-	-	-	633,5	45,9%	383,6	259,3	-	-	-	640,9	45,1%	383,1	250,9	-	-	-	634	43,7%
Doctorants contractuels / Post-Doctorants	**Contractuels**	-	119	-	-	-	**119**	8,6%	-	143	-	-	-	**143**	10,0%	-	164,8	-	-	-	**164,8**	11,4%
Total Doctorants contractuels / Post-Doctorants		-	119	-	-	-	119	8,6%	-	143	-	-	-	143	10,0%	-	164,8	-	-	-	164,8	11,4%
BIATSS	**Titulaires**	5	136,4	104,1	154,7	-	**400,2**	29,0%	4	133,6	105,2	157,5	-	**400,3**	28,1%	3	133,6	105,6	152,6	-	**394,8**	27,2%
	Contractuels	-	125,8	26,6	66,3	10	**228,7**	16,6%	-	139,7	34,1	58,9	8	**240,7**	16,9%	-	157,5	34,4	55,2	9	**256,1**	17,7%
Total BIATSS		5	262,2	130,7	221	10	628,9	45,5%	4	273,3	139,3	216,4	8	641	44,9%	3	291,1	140	207,8	9	650,9	44,9%
TOTAL		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%	386,1	706,8	140	207,8	9	1 449,7	100%
		28,0%	45,8%	9,5%	16,0%	0,7%			27,2%	47,3%	9,8%	15,2%	0,6%			26,6%	48,8%	9,7%	14,3%	0,6%		





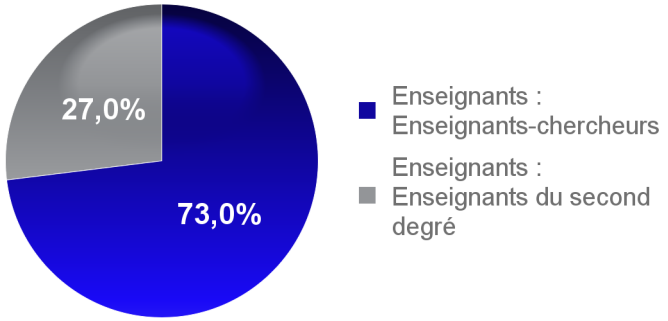
a) Les effectifs physiques gérés et les effectifs en équivalent temps plein gérés

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

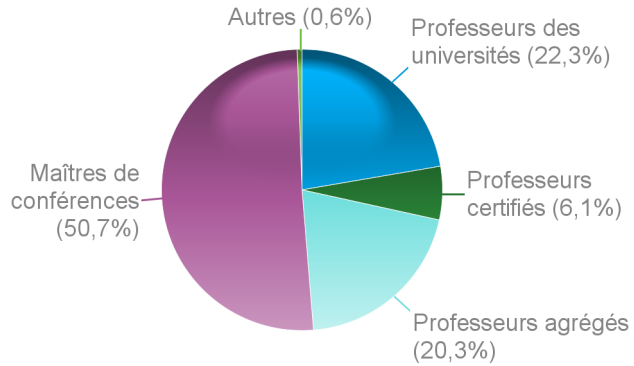
En effectif

FILIÈRE	CORPS	2023 F	2023 H	2023 TOTAL	2023 %	2024 F	2024 H	2024 TOTAL	2024 %	2025 F	2025 H	2025 TOTAL	2025 %
Enseignants : Enseignants-chercheurs	**PR**	33	86	**119**	22,2%	35	83	**118**	21,8%	36	84	**120**	22,3%
	MCF	107	165	**272**	50,7%	106	168	**275**	50,7%	105	168	**273**	50,7%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		**140**	**251**	**391**	**72,8%**	**141**	**252**	**393**	**72,5%**	**141**	**252**	**393**	**73,0%**
Enseignants : Enseignants du second degré	**Enseignants**	57	89	**146**	27,2%	61	88	**149**	27,5%	61	84	**145**	27,0%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		**57**	**89**	**146**	**27,2%**	**61**	**88**	**149**	**27,5%**	**61**	**84**	**145**	**27,0%**
TOTAL		**197**	**340**	**537**	**100%**	**202**	**340**	**542**	**100%**	**202**	**336**	**538**	**100%**

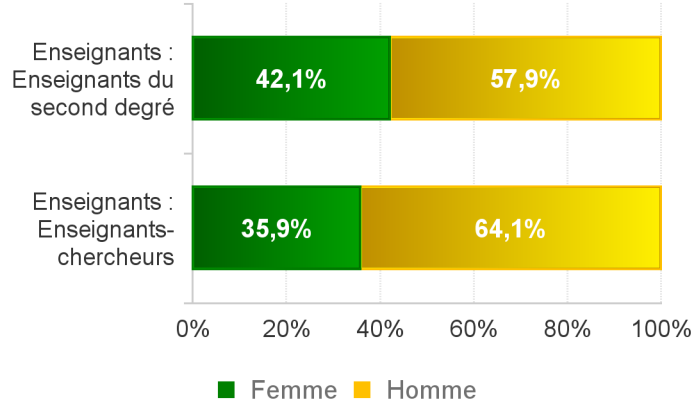
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



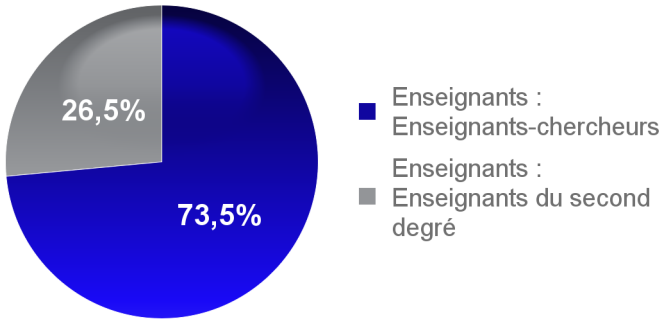
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE



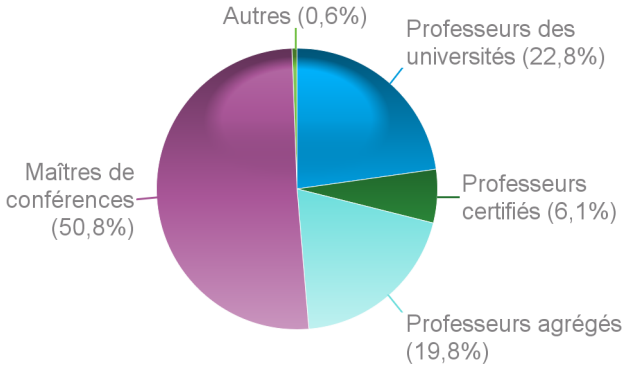
En ETP

FILIÈRE	CORPS	2023 F	2023 H	2023 TOTAL	2023 %	2024 F	2024 H	2024 TOTAL	2024 %	2025 F	2025 H	2025 TOTAL	2025 %
Enseignants : Enseignants-chercheurs	**PR**	33,5	85	**117,5**	22,4%	35	83	**117**	22,2%	36	82,6	**118,6**	22,8%
	MCF	103,5	160,9	**264,4**	50,4%	102,5	165,1	**266,6**	50,5%	99,7	164,8	**264,5**	50,8%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		137	245,9	381,9	72,8%	137,5	248,1	383,6	72,6%	135,7	247,4	383,1	73,5%
Enseignants : Enseignants du second degré	**Enseignants**	55,6	87,8	**142,4**	27,2%	58,3	87,3	**144,6**	27,4%	56,4	81,5	**137,9**	26,5%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		54,6	87,8	142,4	27,2%	58,3	87,3	144,6	27,4%	56,4	81,5	137,9	26,5%
TOTAL		192,6	333,7	524,3	100%	195,8	335,4	528,2	100%	192,1	328,9	521	100%

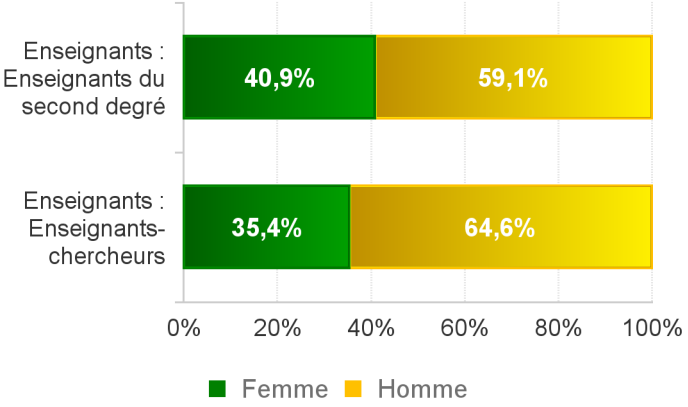
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



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)	2023					2024					2025				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Emplois fonctionnels	3	2	**5**		3,8%	1	3	**4**		3,2%		3	**3**		2,3%
Total Catégorie A+	**3**	**2**	**5**	**1,1%**	**3,8%**	**1**	**3**	**4**	**0,9%**	**3,2%**		**3**	**3**	**0,7%**	**2,3%**
AAE	11	4	**15**		11,5%	10	3	**13**		10,5%	11	4	**15**		11,7%
Personnels de santé/social	3		**3**		2,3%	3		**3**		2,4%	3		**3**		2,3%
Total Catégorie A	**14**	**4**	**18**	**4,0%**	**13,8%**	**13**		**16**	**3,6%**	**12,9%**	**14**	**4**	**18**	**4,0%**	**14,1%**
SAENES	34	4	**38**		29,2%	33	4	**37**		29,8%	34	4	**38**		29,7%
Total Catégorie B	**34**	**4**	**38**	**8,4%**	**29,2%**	**33**	**4**	**37**	**8,3%**	**29,8%**	**34**	**4**	**38**	**8,4%**	**29,7%**
ADJENES + ATEE	62	7	**69**		53,1%	60	7	**67**		54,0%	62	7	**69**		53,9%
Total Catégorie C	**62**	**7**	**69**	**15,3%**	**53,1%**	**60**	**7**	**67**	**15,0%**	**54,0%**	**62**	**7**	**69**	**15,3%**	**53,9%**
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	**113**	**17**	**130**	**28,8%**	**100%**	**107**	**17**	**124**	**27,7%**	**100%**	**110**	**18**	**128**	**28,4%**	**100%**

CORPS de la filière ITRF	2023					2024					2025				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF
IGR	4	8	**12**		4,2%	4	8	**12**		4,2%	4	8	**12**		4,2%
IGE	47	34	**81**		28,5%	50	33	**83**		29,0%	50	35	**85**		29,6%
ASI	15	25	**40**		14,1%	13	22	**35**		12,2%	15	20	**35**		12,2%
Total Catégorie A	**66**	**67**	**133**	**29,4%**	**46,8%**	**67**	**63**	**130**	**29,1%**	**45,5%**	**69**	**63**	**132**	**29,3%**	**46,0%**
TECH	48	14	**62**		21,8%	46	20	**66**		23,1%	50	18	**68**		23,7%
Total Catégorie B	**48**	**14**	**62**	**13,7%**	**21,8%**	**46**	**20**	**66**	**14,8%**	**23,1%**	**50**	**18**	**68**	**15,1%**	**23,7%**
ATRF	64	25	**89**		31,3%	69	21	**90**		31,5%	65	22	**87**		30,3%
Total Catégorie C	**64**	**25**	**89**	**19,7%**	**31,3%**	**69**	**21**	**90**	**20,1%**	**31,5%**	**65**	**22**	**87**	**19,3%**	**30,3%**
Total ITRF	**178**	**106**	**284**	**62,8%**	**100%**	**182**	**104**	**286**	**64,0%**	**100%**	**184**	**103**	**287**	**63,8%**	**100%**

CORPS de la filière BIB	2023					2024					2025				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB
Conservateurs	2	2	**4**		10,5%	2	1	**3**		8,1%	3	1	**4**		11,4%
BIB	3	2	**5**		13,2%	4	2	**6**		16,2%	3	1	**4**		11,4%
Total Catégorie A	**5**	**4**	**9**	**2,0%**	**23,7%**	**6**	**3**	**9**	**2,0%**	**24,3%**	**6**	**2**	**8**	**1,8%**	**22,9%**
BIBAS	10	2	**12**		31,6%	10	2	**12**		32,4%	10	2	**12**		34,3%
Total Catégorie B	**10**	**2**	**12**	**2,7%**	**31,6%**	**10**	**2**	**12**	**2,7%**	**32,4%**	**10**	**2**	**12**	**2,7%**	**34,3%**
MAG	14	3	**17**		44,7%	13	3	**16**		43,2%	11	4	**15**		42,9%
Total Catégorie C	**14**	**3**	**17**	**3,8%**	**44,7%**	**13**	**3**	**16**	**3,6%**	**43,2%**	**11**	**4**	**15**	**3,3%**	**42,9%**
Total BIB	**29**	**9**	**38**	**8,4%**	**100%**	**29**	**8**	**37**	**8,3%**	**100%**	**27**	**8**	**35**	**7,8%**	**100%**

TOTAL BIATSS	320	132	452	100%		318	129	447	100%		321	129	450	100%	

En ETP

Pour info : Erreur total 2024 corrigé sur edition 2025

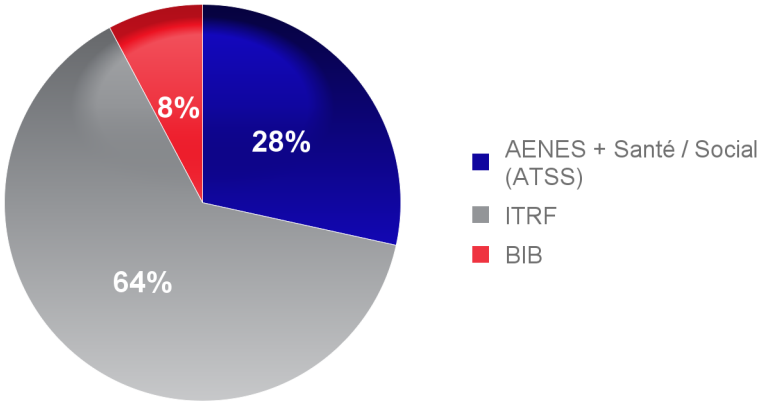
CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2023					2024					2025				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Emplois fonctionnels	3	2	**5**		4,1%	1	3	**4**		3,5%		3	**3**		2,6%
Total Catégorie A+	3	2	5	1,1%	4,1%	1	3	4	0,9%	3,5%		3	3	0,7%	2,6%
AAE	10,8	4	**14,8**		12,2%	9,8	3	**12,8**		11,2%	9,8	3	**12,8**		11,1%
Personnels de santé/social	1,8		**1,8**		1,5%	2,8		**2,8**		1,6%	1,8		**1,8**		1,6%
Total Catégorie A	12,6	4	16,6	4,0%	13,7%	12,6	3	15,6	3,8%	12,8%	11,6	3	14,6	4,0%	12,7%
SAENES	32	4	**36**		29,7%	29,9	3,5	**33,4**		29,3%	29,9	4	**33,9**		29,5%
Total Catégorie B	32	4	36	8,4%	29,7%	29,9	3,5	33,4	8,3%	29,3%	29,9	4	33,9	8,4%	29,5%
ADJENES + ATEE	57	6,8	**63,8**		52,6%	55,2	6,8	**62**		54,4%	56,6	6,8	**63,4**		55,2%
Total Catégorie C	57	6,8	63,8	15,3%	52,6%	55,2	6,8	62	15,0%	54,4%	56,6	6,8	63,4	15,3%	55,2%
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	**104,6**	**16,8**	**121,4**	**28,8%**	**100%**	**98,7**	**16,3**	**115**	**27,9%**	**100%**	**98,1**	**16,8**	**128**	**29,1%**	**100%**

CORPS de la filière ITRF	2023					2024					2025				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF
IGR	3	7	**10**		4,0%	3	7	**10**		3,9%	3	6	**9**		3,6%
IGE	39,4	29,5	**68,9**		27,8%	41	29	**70**		27,5%	40,9	33	**73,9**		29,6%
ASI	12,4	20,7	**33,1**		13,4%	11,2	20	**31,2**		12,2%	12,8	16	**28,8**		11,5%
Total Catégorie A	54,8	57,2	112	29,4%	45,3%	55,2	56	111,2	29,1%	43,6%	56,7	55	111,7	29,3%	44,7%
TECH	42,9	14	**56,9**		23,0%	40,5	19,8	**60,3**		23,6%	42,6	17,6	**60,2**		24,1%
Total Catégorie B	42,9	14	56,9	13,7%	23,0%	40,5	19,8	60,3	14,8%	23,6%	42,6	17,6	60,2	15,1%	24,1%
ATRF	55,2	23,4	**78,6**		31,8%	62,7	20,8	**83,5**		32,7%	57,1	20,8	**77,9**		31,2%
Total Catégorie C	55,2	23,4	78,6	19,7%	31,8%	62,7	20,8	83,5	20,1%	32,7%	57,1	20,8	77,9	19,3%	31,2%
Total ITRF	**152,9**	**94,6**	**247,5**	**62,8%**	**100%**	**158,4**	**96,6**	**255**	**67,0%**	**100%**	**156,4**	**93,4**	**287**	**63,3%**	**100%**

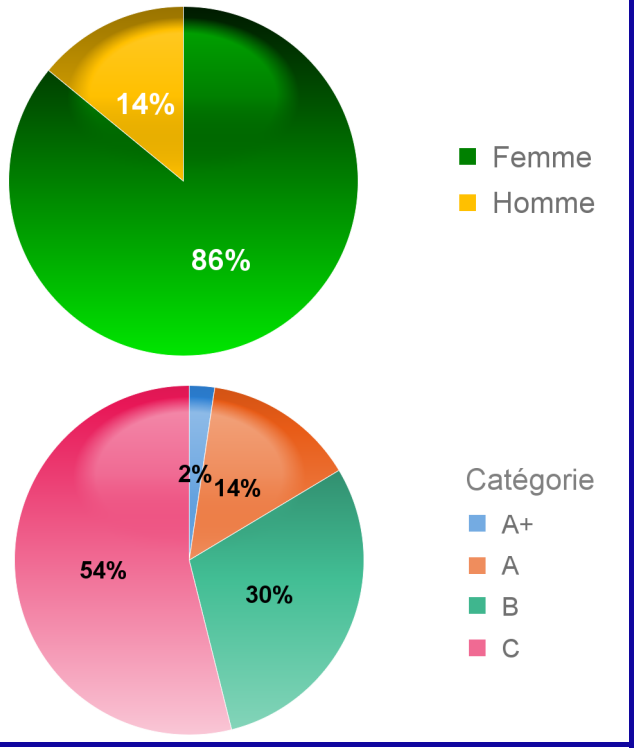
CORPS de la filière BIB	2023					2024					2025				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB
Conservateurs	2	2	**4**		12,8%	2	1	**3**		9,9%	2,5	1	**3,5**		11,6%
BIB	2,8	1	**3,8**		12,1%	2,8	1	**3,8**		12,5%	2,8	1	**3,8**		12,6%
Total Catégorie A	4,8	3	7,8	2,0%	24,9%	4,8	2	6,8	2,0%	22,4%	5,3	2	7,3	1,8%	24,3%
BIBAS	9,2	2	**11,2**		35,8%	9,5	2	**11,5**		38,0%	9,5	2	**11,5**		38,2%
Total Catégorie B	9,2	2	11,2	2,7%	35,8%	9,5	2	11,5	2,7%	38,0%	9,5	2	11,5	2,7%	38,2%
MAG	9,5	2,8	**12,3**		39,3%	9,2	2,8	**12**		39,6%	7,5	3,8	**11,3**		37,5%
Total Catégorie C	9,5	2,8	12,3	3,8%	39,3%	9,2	2,8	12	3,6%	39,6%	7,5	3,8	11,3	3,3%	37,5%
Total BIB	**23,5**	**7,8**	**31,3**	**8,4%**	**100%**	**23,5**	**6,8**	**30,3**	**8,3%**	**100%**	**22,3**	**7,8**	**35**	**7,6%**	**100%**
TOTAL BIATSS	**281**	**119,2**	**400,2**	**100%**		**279,6**	**119,7**	**399,3**	**100%**		**276,8**	**118**	**394,8**	**100%**	

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

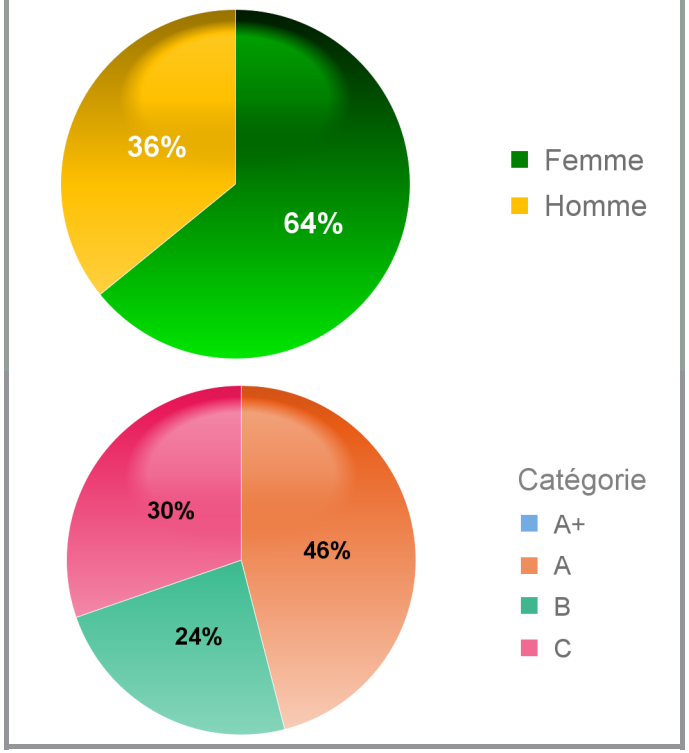
RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS TITULAIRE PAR FILIÈRE



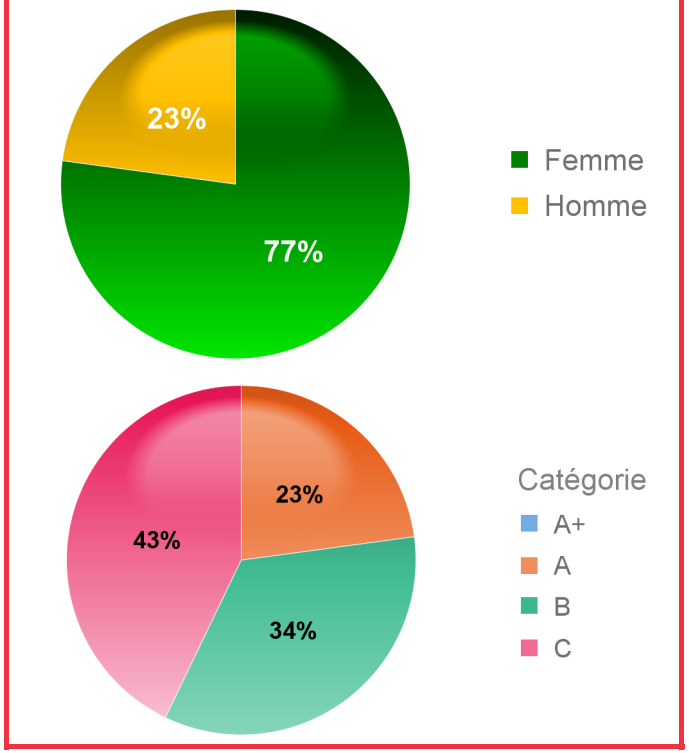
AENES + SANTÉ / SOCIAL (ATSS)



ITRF



BIB



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

Personnels contractuels par filière, corps et genre

En effectif

Enseignants contractuels

CORPS	2023			2024			2025		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	5	7	**12**	6	7	**13**	6	7	**13**
Lecteur	2	2	**4**	3	1	**4**	3	1	**4**
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	5	8	**13**	5	8	**13**	4	8	**12**
Professeur certifié classe normale	1		**1**			**0**			**0**
Contractuel enseignant	44	34	**78**	43	35	**78**	42	33	**75**
Chaire de professeur junior		3	**3**	1	4	**5**	2	4	**6**
Enseignant-chercheur contractuel CDD	6	6	**12**	4	8	**12**	2	9	**11**
Enseignant-chercheur contractuel CDI			**0**	1		**1**	1		**1**
Contractuels BOE									
TOTAL	63	60	123	63	63	126	60	62	122

BIATSS contractuels

NIVEAU	2023			2024			2025		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	32	13	**45**	39	15	**54**	40	19	**59**
Contractuels Niveau A - CDD	57	32	**89**	53	43	**96**	64	47	**111**
Sous total catégorie A	89	45	**134**	92	58	**150**	104	66	**170**
Contractuels Niveau B - CDI	3	3	**6**	3	6	**9**	3	5	**8**
Contractuels Niveau B - CDD	13	9	**22**	22	6	**28**	19	9	**28**
Sous total catégorie B	16	12	**28**	25	12	**37**	22	14	**36**
Contractuels Niveau C - CDI	14	4	**18**	19	4	**23**	16	4	**20**
Contractuels Niveau C - CDD	51	2	**53**	38	3	**41**	33	5	**38**
Contractuels Niveau C - BOE		1	**1**	2		**2**	1		**1**
Sous total catégorie C	65	7	**72**	59	8	**66**	50	9	**59**
Contrat d'apprentissage	5	5	**10**	5	3	**8**	4	5	**9**
Sous total catégorie NA	5	5	**10**	5	3	**8**	4	5	**9**
TOTAL	175	69	244	181	80	261	180	94	274

Doctorants contractuels / Post-Doctorants contractuels

NIVEAU	2023			2024			2025		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - Doctorant contractuel	58	61	**119**	62	63	**125**	69	72	**141**
Contractuels Niveau A - Post-Doctorant				7	11	**18**	9	16	**25**
Sous total catégorie A	58	61	**119**	69	74	**143**	78	88	**166**
TOTAL	58	61	119	69	74	143	78	88	166
TOTAL GÉNÉRAL	**296**	**190**	**486**	**306**	**217**	**529**	**318**	**244**	**562**

En ETP

Enseignants contractuels

CORPS	2023			2024			2025		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	5	7	**12**	6	7	**13**	6	7	**13**
Lecteur	2	2	**4**	3	1	**4**	3	1	**4**
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	5	8	**13**	5	8	**13**	4	8	**12**
Professeur certifié classe normale									
Contractuel enseignant	37,9	28,3	**65,2**	38,2	28,5	**67,7**	38,5	28	**66,5**
Chaire de professeur junior		3	**3**	1	4	**5**	2	4	**6**
Enseignant-chercheur contractuel CDD	5,5	5,5	**11**	3,5	7,5	**11**	1,5	9	**10,5**
Enseignant-chercheur contractuel CDI				1		**1**	1		**1**
Contractuels BOE									
TOTAL	55,4	53,8	109,2	57,7	57	114,7	56	57	113

BIATSS contractuels

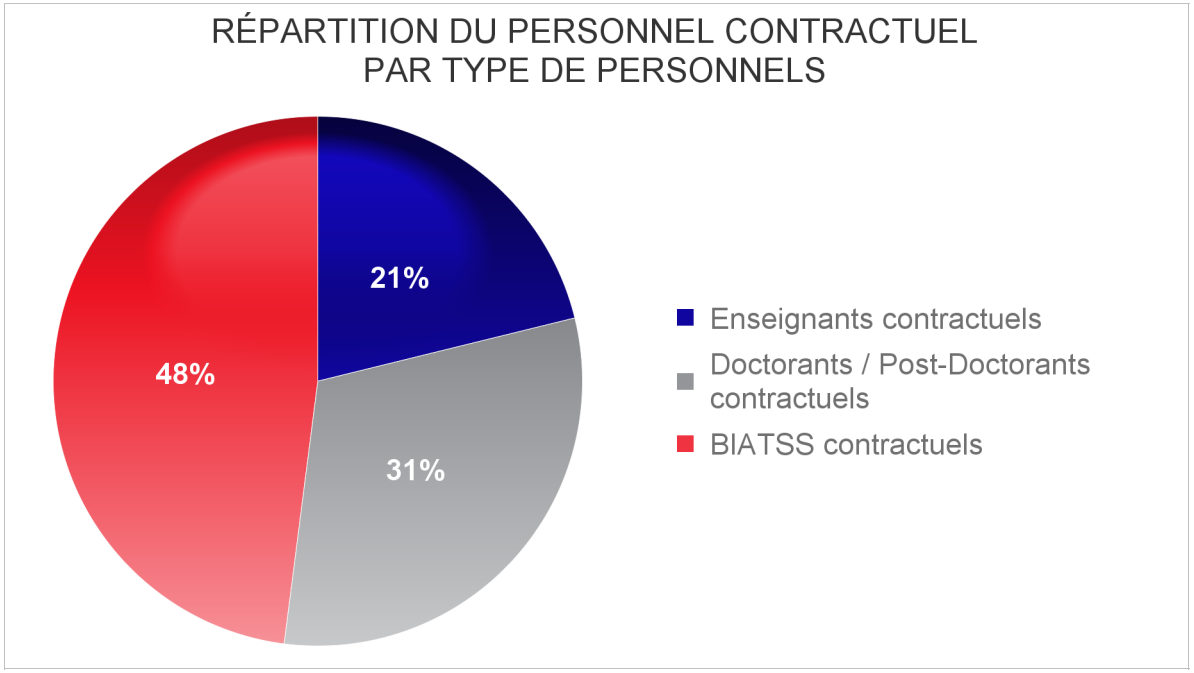
NIVEAU	2023			2024			2025		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	27,7	11,6	**39,3**	33,4	13,6	**47**	33,8	17,5	**51,3**
Contractuels Niveau A - CDD	54,9	31,6	**86,5**	50,7	42	**92,7**	61,9	44,3	**106,2**
Sous total catégorie A	82,6	43,2	**125,8**	84,1	55,6	**139,7**	95,7	61,8	**157,5**
Contractuels Niveau B - CDI	2,8	2,5	**5,3**	2,8	5,5	**8,3**	2,8	4,5	**7,3**
Contractuels Niveau B - CDD	12,3	9	**21,3**	19,8	6	**25,8**	18,1	9	**27,1**
Sous total catégorie B	15,1	11,5	**26,6**	22,6	11,5	**34,1**	20,9	13,5	**34,4**
Contractuels Niveau C - CDI	12,2	3,5	**15,7**	16,1	3,5	**19,6**	14	3,5	**17,5**
Contractuels Niveau C - CDD	47,6	2	**49,6**	34,5	3	**37,5**	31,7	5	**36,7**
Contractuels Niveau C - BOE		1	**1**	1,8		**1,8**	1		**1**
Sous total catégorie C	59,8	6,5	**66,3**	52,4	6,5	**58,9**	46,7	8,5	**55,2**
Contrat d'apprentissage	5	5	**10**	5	3	**8**	4	5	**9**
Sous total catégorie NA	5	5	**10**	5	3	**8**	4	5	**9**
TOTAL	162,5	66,2	228,7	164,1	77,6	240,7	167,3	88,8	256,1

Doctorants / Post-Doctorants contractuels

NIVEAU	2023			2024			2025		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - Doctorant contractuel	59	61	**119**	62	64	**125**	69	72	**141**
Contractuels Niveau A - Post-Doctorant				7	11	**18**	7,8	16	**23,8**
Sous total catégorie A	59	61	**119**	69	75	**143**	76,8	88	**164,8**
TOTAL	59	61	119	69	75	143	76,8	88	164,8
TOTAL GÉNÉRAL	**276,9**	**181**	**456,9**	**283,8**	**197,6**	**480,4**	**300,1**	**233,8**	**533,9**

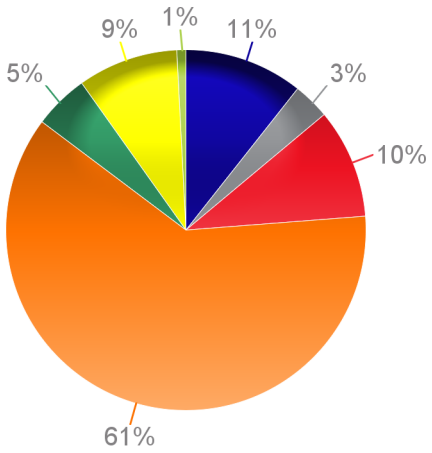
PACTE : Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat est un instrument de formation et de recrutement par la voie d'un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé dans un corps de catégorie C. Il est ouvert aux jeunes de moins de 28 ans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

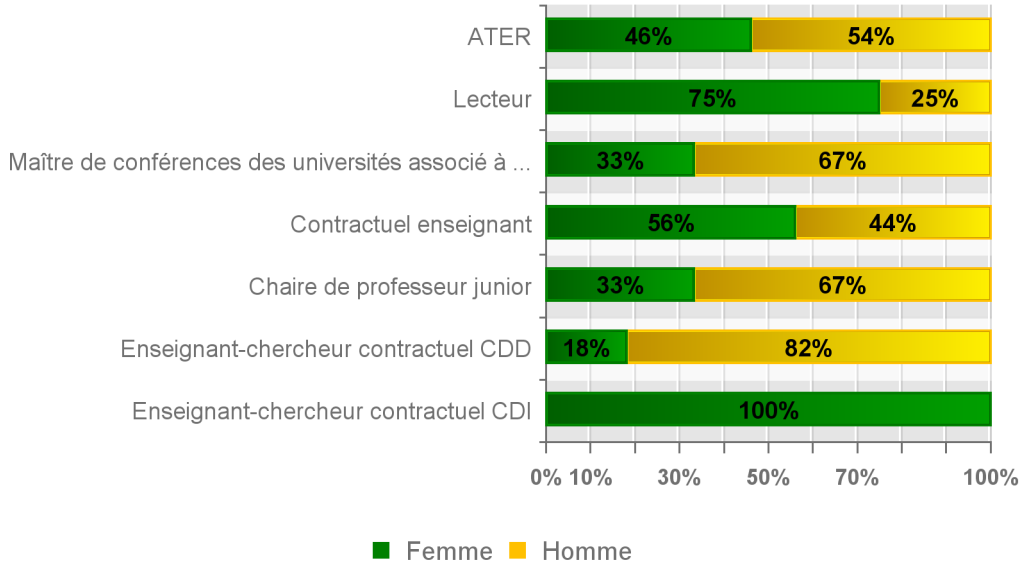


a) Les effectifs physiques gérés et les effectifs en équivalent temps plein gérés

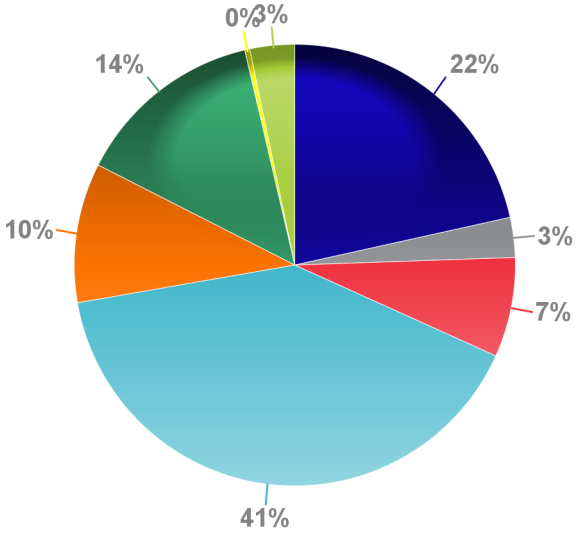
RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL



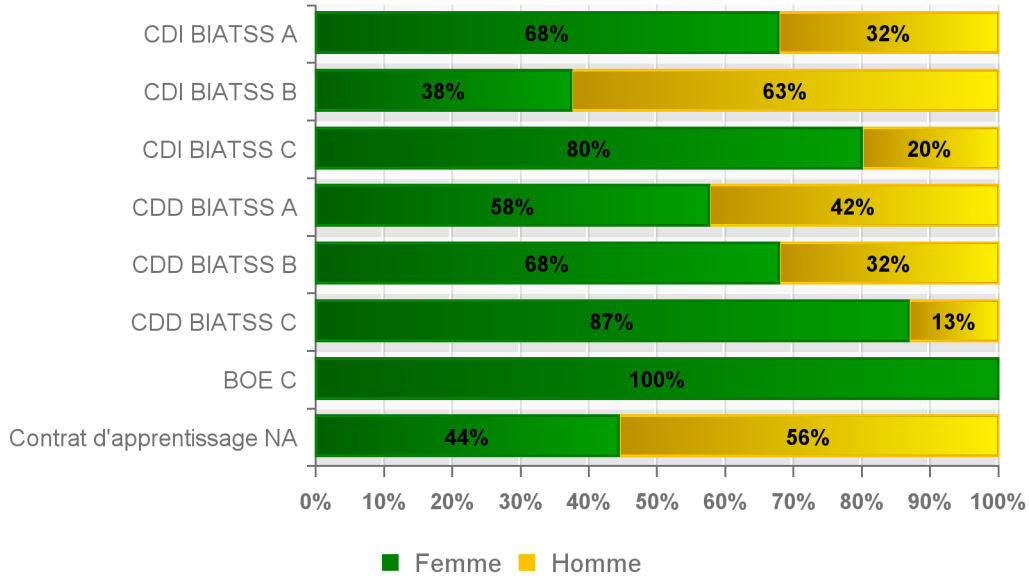
- ATER
- Lecteur
- Maître de conférences des universités associé à mi-temps
- Professeur certifié classe normale
- Contractuel enseignant
- Chaire de professeur junior
- Enseignant-chercheur contractuel CDD
- Enseignant-chercheur contractuel CDI



RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL



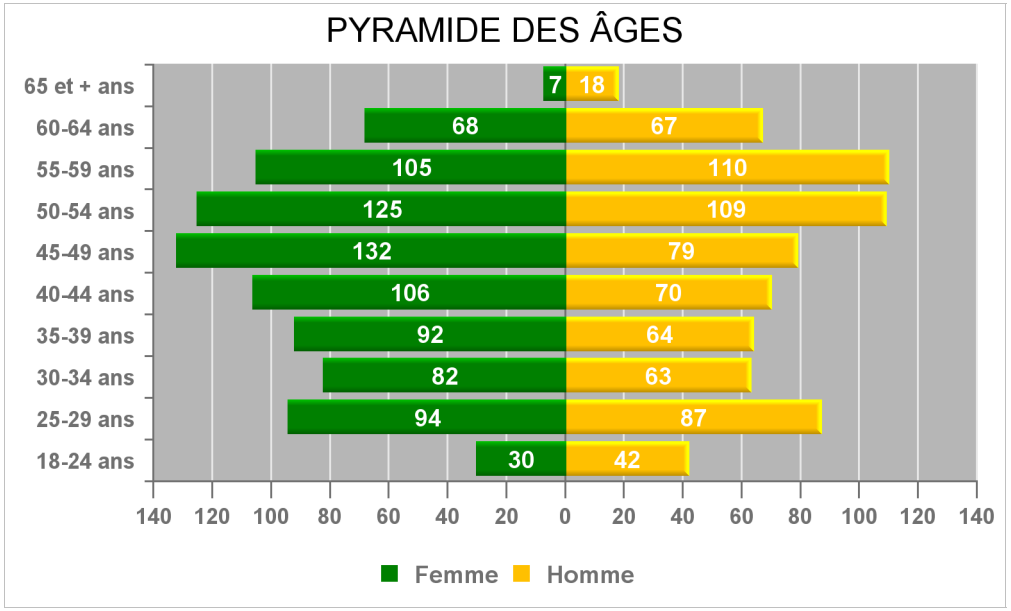
- CDI BIATSS A
- CDI BIATSS B
- CDI BIATSS C
- CDD BIATSS A
- CDD BIATSS B
- CDD BIATSS C
- BOE C
- Contrat d'apprentissage NA



b) Les caractéristiques des effectifs

• Ensemble du personnel

		2023		2024		2025	
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	4	0,2%	6	0,4%	7	0,5%
	Homme	15	1,0%	16	1,1%	18	1,2%
Total de 65 et + ans		19	1,3%	22	1,4%	25	1,6%
60-64 ans	Femme	55	3,7%	61	4,0%	68	4,4%
	Homme	61	4,1%	63	4,1%	67	4,3%
Total de 60-64 ans		116	7,9%	124	8,2%	135	8,7%
55-59 ans	Femme	94	6,4%	97	6,4%	105	6,8%
	Homme	110	7,5%	107	7,0%	110	7,1%
Total de 55-59 ans		204	13,8%	204	13,4%	215	13,9%
50-54 ans	Femme	141	9,6%	136	9,0%	125	8,1%
	Homme	102	6,9%	111	7,3%	109	7,0%
Total de 50-54 ans		243	16,5%	247	16,3%	234	15,1%
45-49 ans	Femme	107	7,3%	119	7,8%	132	8,5%
	Homme	90	6,1%	84	5,5%	79	5,1%
Total de 45-49 ans		197	13,4%	203	13,4%	211	13,6%
40-44 ans	Femme	117	7,9%	114	7,5%	106	6,8%
	Homme	80	5,4%	80	5,3%	70	4,5%
Total de 40-44 ans		197	13,4%	194	12,8%	176	11,4%
35-39 ans	Femme	95	6,4%	90	5,9%	92	5,9%
	Homme	55	3,7%	60	3,9%	64	4,1%
Total de 35-39 ans		150	10,2%	150	9,9%	156	10,1%
30-34 ans	Femme	78	5,3%	86	5,7%	82	5,3%
	Homme	53	3,6%	54	3,6%	63	4,1%
Total de 30-34 ans		131	8,9%	140	9,2%	145	9,4%
25-29 ans	Femme	86	5,8%	91	6,0%	94	6,1%
	Homme	67	4,5%	80	5,3%	87	5,6%
Total de 25-29 ans		153	10,4%	171	11,3%	181	11,7%
18-24 ans	Femme	36	2,4%	33	2,2%	30	1,9%
	Homme	29	2,0%	31	2,0%	42	2,7%
Total de 18-24 ans		65	4,4%	64	4,2%	72	4,6%
TOTAL		1 475	100%	1 519	100%	1 550	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2025	841	709	1 550

	2023	2024	2025
Âge moyen de l'ensemble des personnels	44,5	44,3	44,2
Âge moyen du personnel féminin	43,7	45,4	44,0
Âge moyen du personnel masculin	45,1	44,9	44,5
Âge médian de l'ensemble des personnels	44	45	45
Âge médian du personnel féminin	44	45	45
Âge médian du personnel masculin	47	47	46

b) Les caractéristiques des effectifs

• Ensemble du personnel - (suite)

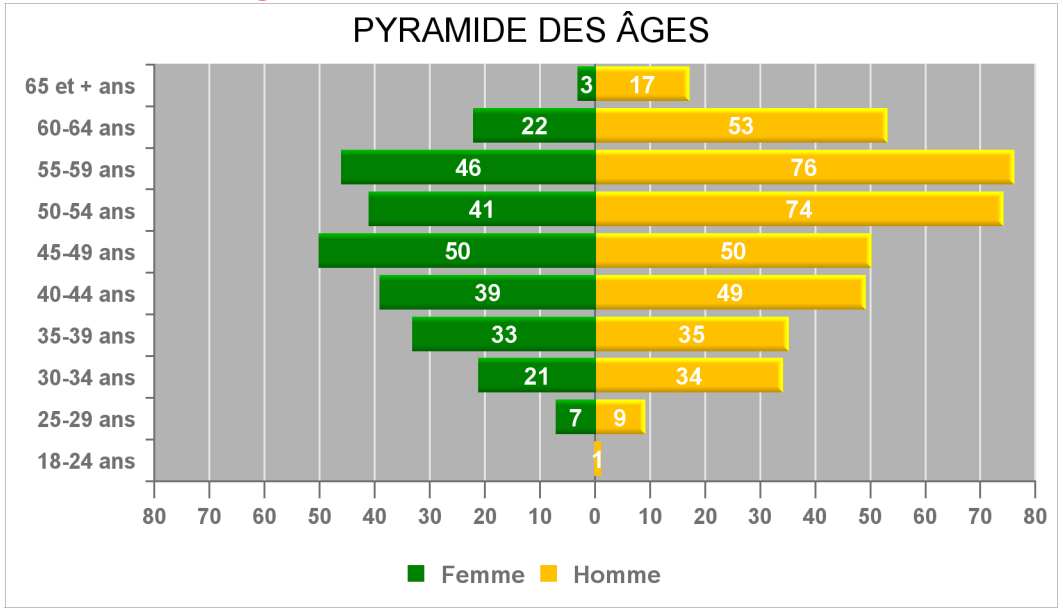
		2025										TOTAL 2025
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	3	0,2%	1	0,1%	2	0,1%	1	0,1%			7
	Homme	13	0,8%	4	0,3%	1	0,1%					18
Total de 65 et + ans		16	1,0%	5	0,3%	3	0,2%	1	0,1%			25
60-64 ans	Femme	16	1,0%	18	1,2%	13	0,8%	21	1,4%			68
	Homme	36	2,3%	24	1,5%	4	0,3%	3	0,2%			67
Total de 60-64 ans		52	3,4%	42	2,7%	17	1,1%	24	1,5%			135
55-59 ans	Femme	25	1,6%	39	2,5%	13	0,8%	28	1,8%			105
	Homme	48	3,1%	47	3,0%	3	0,2%	12	0,8%			110
Total de 55-59 ans		73	4,7%	86	5,5%	16	1,0%	40	2,6%			215
50-54 ans	Femme	24	1,5%	49	3,2%	22	1,4%	30	1,9%			125
	Homme	47	3,0%	52	3,4%	6	0,4%	4	0,3%			109
Total de 50-54 ans		71	4,6%	101	6,5%	28	1,8%	34	2,2%			234
45-49 ans	Femme	27	1,7%	55	3,5%	23	1,5%	27	1,7%			132
	Homme	35	2,3%	32	2,1%	7	0,5%	5	0,3%			79
Total de 45-49 ans		62	4,0%	87	5,6%	30	1,9%	32	2,1%			211
40-44 ans	Femme	22	1,4%	40	2,6%	20	1,3%	24	1,5%			106
	Homme	32	2,1%	31	2,0%	3	0,2%	4	0,3%			70
Total de 40-44 ans		54	3,5%	71	4,6%	23	1,5%	28	1,8%			176
35-39 ans	Femme	14	0,9%	49	3,2%	13	0,8%	16	1,0%			92
	Homme	20	1,3%	34	2,2%	5	0,3%	5	0,3%			64
Total de 35-39 ans		34	2,2%	83	5,4%	18	1,2%	21	1,4%			156
30-34 ans	Femme	9	0,6%	46	3,0%	3	0,2%	23	1,5%	1	0,1%	82
	Homme	21	1,4%	36	2,3%	4	0,3%	2	0,1%			63
Total de 30-34 ans		30	1,9%	82	5,3%	7	0,5%	25	1,6%	1	0,1%	145
25-29 ans	Femme	1	0,1%	75	4,8%	4	0,3%	14	0,9%			94
	Homme	3	0,2%	76	4,9%	3	0,2%	5	0,3%			87
Total de 25-29 ans		4	0,3%	151	9,7%	7	0,5%	19	1,2%			181
18-24 ans	Femme			20	1,3%	3	0,2%	4	0,3%	3	0,2%	30
	Homme			33	2,1%	2	0,1%	2	0,1%	5	0,3%	42
Total de 18-24 ans				53	3,4%	5	0,3%	6	0,4%	8	0,5%	72
TOTAL		396	100%	761	100%	154	100%	230	100%	9	100%	1 550
Âge moyen		49,53 ans		40,86 ans		46,66 ans		45,72 ans		22 ans		44,24 ans
Âge médian		51 ans		40 ans		47,5 ans		47 ans		21 ans		45 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

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

EVOLUTION EFFECTIFS PAR AGE		2023		2024		2025	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	2	0,3%	3	0,4%	3	0,5%
	Homme	12	1,0%	15	1,1%	17	2,6%
Total de 65 et + ans		14	1,3%	18	1,4%	20	1,6%
60-64 ans	Femme	14	3,7%	20	4,0%	22	3,3%
	Homme	53	4,1%	51	4,1%	53	8,0%
Total de 60-64 ans		67	7,9%	71	8,2%	75	8,7%
55-59 ans	Femme	39	6,4%	44	6,6%	46	7,0%
	Homme	81	7,5%	76	11,4%	76	11,5%
Total de 55-59 ans		120	13,8%	120	13,4%	122	13,9%
50-54 ans	Femme	51	9,6%	47	9,0%	41	6,2%
	Homme	65	6,9%	74	7,3%	74	11,2%
Total de 50-54 ans		116	16,5%	121	16,3%	115	15,1%
45-49 ans	Femme	39	7,3%	42	7,8%	50	7,6%
	Homme	56	6,1%	52	5,5%	50	7,6%
Total de 45-49 ans		95	13,4%	94	13,4%	100	13,6%
40-44 ans	Femme	47	7,9%	47	7,4%	39	5,9%
	Homme	57	5,4%	55	5,3%	49	7,4%
Total de 40-44 ans		104	13,4%	102	12,8%	88	11,4%
35-39 ans	Femme	30	6,4%	29	5,9%	33	5,0%
	Homme	34	3,7%	35	4,0%	35	5,3%
Total de 35-39 ans		64	10,2%	64	9,9%	68	10,1%
30-34 ans	Femme	26	5,3%	22	5,5%	21	3,2%
	Homme	28	3,6%	28	3,7%	34	5,2%
Total de 30-34 ans		54	8,9%	50	9,2%	55	9,4%
25-29 ans	Femme	10	5,9%	11	1,6%	7	1,1%
	Homme	13	4,5%	16	2,4%	9	1,4%
Total de 25-29 ans		23	10,4%	27	11,3%	16	11,7%
18-24 ans	Femme	2	2,4%		2,1%		
	Homme	1	2,0%	1	2,1%	1	0,2%
Total de 18-24 ans		3	4,4%	1	4,2%	1	4,6%
TOTAL		660	100%	668	100%	660	100%



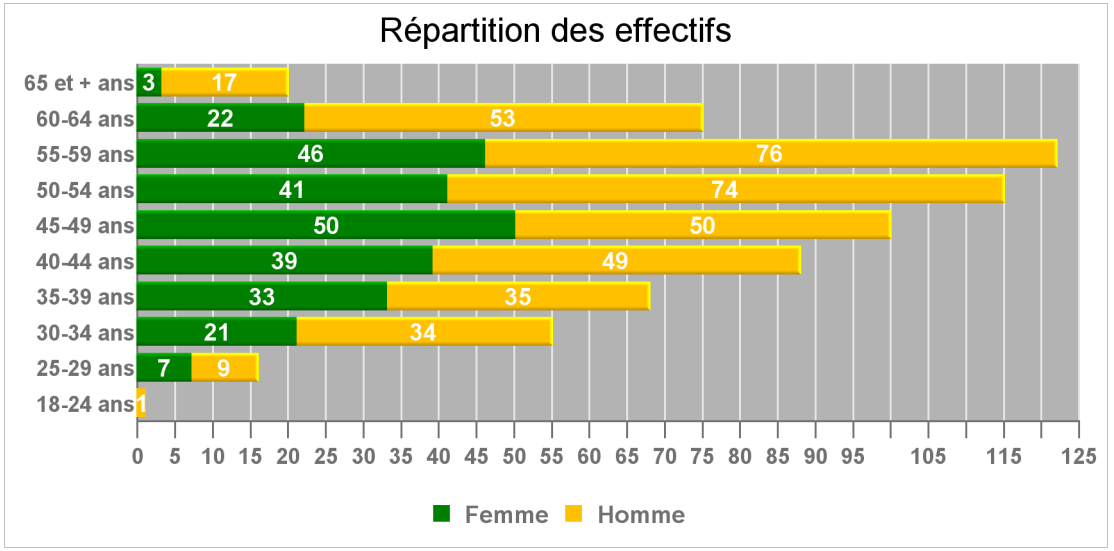
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2025	262	398	660

	2023	2024	2025
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	47,9	48,1	48,4
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	46,0	46,8	47,1
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	49,1	48,9	49,2
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	49,0	49	49
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	46	47	47
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	50	50	51

b) Les caractéristiques des effectifs

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

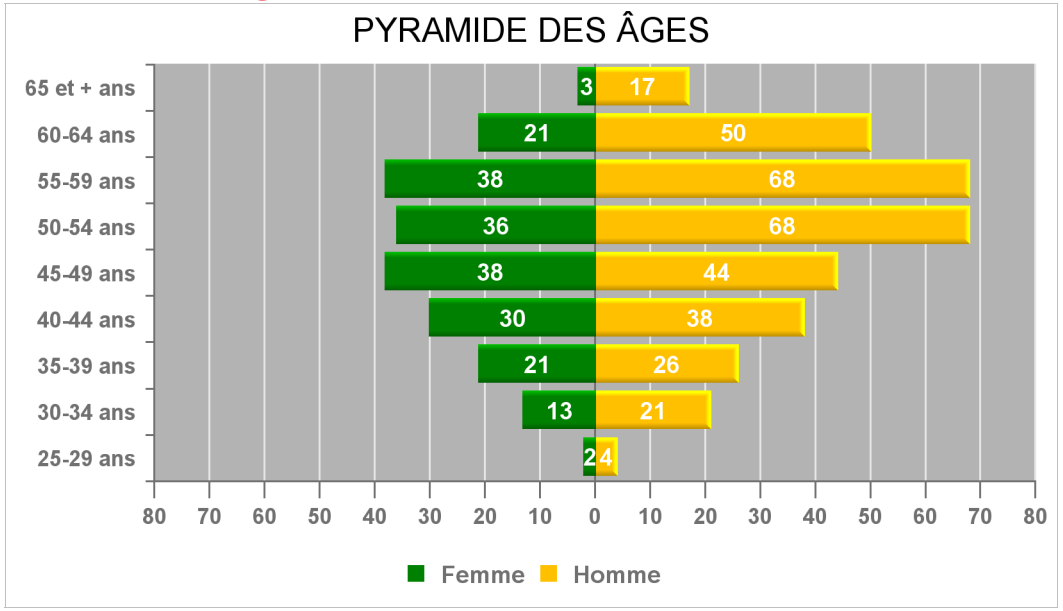
EFFECTIFS PAR AGE ET CATEGORIE		2025				TOTAL 2025
		A+		A		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	3	0,5%			3
	Homme	13	2,0%	4	0,6%	17
Total de 65 et + ans		16	2,4%	4	0,6%	20
60-64 ans	Femme	16	2,4%	6	0,9%	22
	Homme	36	5,5%	17	2,6%	53
Total de 60-64 ans		52	7,9%	23	3,5%	75
55-59 ans	Femme	25	3,8%	21	3,2%	46
	Homme	48	7,3%	28	4,2%	76
Total de 55-59 ans		73	11,1%	49	7,4%	122
50-54 ans	Femme	24	3,6%	17	2,6%	41
	Homme	46	7,0%	28	4,2%	74
Total de 50-54 ans		70	10,6%	45	6,8%	115
45-49 ans	Femme	27	4,1%	23	3,5%	50
	Homme	34	5,2%	16	2,4%	50
Total de 45-49 ans		61	9,2%	39	5,9%	100
40-44 ans	Femme	22	3,3%	17	2,6%	39
	Homme	31	4,7%	18	2,7%	49
Total de 40-44 ans		53	8,0%	35	5,3%	88
35-39 ans	Femme	14	2,1%	19	2,9%	33
	Homme	20	3,0%	15	2,3%	35
Total de 35-39 ans		34	5,2%	34	5,2%	68
30-34 ans	Femme	9	1,4%	12	1,8%	21
	Homme	21	3,2%	13	2,0%	34
Total de 30-34 ans		30	4,5%	25	3,8%	55
25-29 ans	Femme	1	0,2%	6	0,9%	7
	Homme	3	0,5%	6	0,9%	9
Total de 25-29 ans		4	0,6%	12	1,8%	16
18-24 ans	Femme					
	Homme			1	0,2%	1
Total de 18-24 ans				1	0,2%	1
TOTAL		393	100%	267	100%	660
Âge moyen		49,54 ans		46,65 ans		48,35 ans
Âge médian		51 ans		48 ans		49 ans



b) Les caractéristiques des effectifs

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

		2023		2024		2025	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	2	0,4%	2	0,4%	3	0,6%
	Homme	12	2,2%	15	2,8%	17	3,2%
Total de 65 et + ans		14	2,6%	17	3,1%	20	3,7%
60-64 ans	Femme	12	2,2%	18	3,3%	21	3,9%
	Homme	50	9,3%	48	8,9%	50	9,3%
Total de 60-64 ans		62	11,5%	66	12,2%	71	13,2%
55-59 ans	Femme	32	6,0%	35	6,5%	38	7,1%
	Homme	75	14,0%	69	12,7%	68	12,6%
Total de 55-59 ans		107	19,9%	104	19,2%	106	19,7%
50-54 ans	Femme	45	8,4%	43	7,9%	36	6,7%
	Homme	59	11,0%	68	12,5%	68	12,6%
Total de 50-54 ans		104	19,4%	111	20,5%	104	19,3%
45-49 ans	Femme	32	6,0%	33	6,1%	38	7,1%
	Homme	49	9,1%	46	8,5%	44	8,2%
Total de 45-49 ans		81	15,1%	79	14,6%	82	15,2%
40-44 ans	Femme	35	6,5%	36	6,6%	30	5,6%
	Homme	47	8,8%	43	7,9%	38	7,1%
Total de 40-44 ans		82	15,3%	79	14,6%	68	12,6%
35-39 ans	Femme	23	4,3%	17	3,1%	21	3,9%
	Homme	25	4,7%	25	4,6%	26	4,8%
Total de 35-39 ans		48	8,9%	42	7,7%	47	8,7%
30-34 ans	Femme	13	2,4%	14	2,6%	13	2,4%
	Homme	21	3,9%	23	4,2%	21	3,9%
Total de 30-34 ans		34	6,3%	37	6,8%	34	6,3%
25-29 ans	Femme	3	0,6%	4	0,7%	2	0,4%
	Homme	2	0,4%	3	0,6%	4	0,7%
Total de 25-29 ans		5	0,9%	7	1,3%	6	1,1%
18-24 ans	Femme						
	Homme						
Total de 18-24 ans							
TOTAL		537	100%	542	100%	538	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2025	202	336	538

	2023	2024	2025
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	49,4	49,5	49,9
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	47,7	48,2	48,5
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	50,4	50,3	50,7
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	50	51	51
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	48	49	49
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	51	51	52

b) Les caractéristiques des effectifs

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

		2025				TOTAL 2025
		A+		A		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	3	0,6%			3
	Homme	13	2,4%	4	0,7%	17
Total de 65 et + ans		16	3,0%	4	0,7%	20
60-64 ans	Femme	16	3,0%	5	0,9%	21
	Homme	36	6,7%	14	2,6%	50
Total de 60-64 ans		52	9,7%	19	3,5%	71
55-59 ans	Femme	25	4,6%	13	2,4%	38
	Homme	48	8,9%	20	3,7%	68
Total de 55-59 ans		73	13,6%	33	6,1%	106
50-54 ans	Femme	24	4,5%	12	2,2%	36
	Homme	46	8,6%	22	4,1%	68
Total de 50-54 ans		70	13,0%	34	6,3%	104
45-49 ans	Femme	27	5,0%	11	2,0%	38
	Homme	34	6,3%	10	1,9%	44
Total de 45-49 ans		61	11,3%	21	3,9%	82
40-44 ans	Femme	22	4,1%	8	1,5%	30
	Homme	31	5,8%	7	1,3%	38
Total de 40-44 ans		53	9,9%	15	2,8%	68
35-39 ans	Femme	14	2,6%	7	1,3%	21
	Homme	20	3,7%	6	1,1%	26
Total de 35-39 ans		34	6,3%	13	2,4%	47
30-34 ans	Femme	9	1,7%	4	0,7%	13
	Homme	21	3,9%			21
Total de 30-34 ans		30	5,6%	4	0,7%	34
25-29 ans	Femme	1	0,2%	1	0,2%	2
	Homme	3	0,6%	1	0,2%	4
Total de 25-29 ans		4	0,7%	2	0,4%	6
TOTAL		393	100%	145	100%	538
Âge moyen		49,54 ans		50,76 ans		49,87 ans
Âge médian		51 ans		52 ans		51 ans

b) Les caractéristiques des effectifs

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

Remarque : les enseignants peuvent avoir plusieurs spécialités

EFFECTIFS PAR SPECIALITE ET SITE GEOGRAPHIQUE
Enseignants : Enseignants-chercheurs

Code CNU	Annecy	Bourget du Lac	Jacob Bellecombette	TOTAL 2025
01 : Droit privé et sciences criminelles	1		15	**16**
02 : Droit public	2		11	**13**
03 : Histoire du droit et des institutions			1	**1**
04 : Science politique			1	**1**
05 : Sciences économiques	10		3	**13**
06 : Sciences de gestion	28	3	12	**43**
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	2		10	**12**
14E : Langues et littératures romanes (espagnol)	1	1	3	**5**
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		8		**8**
24 : Aménagement de l'espace, urbanisme		1		**1**
25 : Mathématiques		12		**12**
26 : Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		7		**7**
27 : Informatique	19	10		**29**
28 : Milieux denses et matériaux	10	2		**12**
29 : Constituants élémentaires	6	7		**13**
31 : Chimie théorique, physique, analytique		8		**8**
32 : Chimie organique, minérale, industrielle		8		**8**
33 : Chimie des matériaux		9		**9**
35 : Structure et évolution de la terre et des autres planètes		5		**5**
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	22			**22**
62 : Energétique, génie des procédés		11		**11**
63 : Electronique, optronique et systèmes	10	13		**23**
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 activites physiques et sportives		11		**11**
TOTAL	**125**	**155**	**113**	**393**

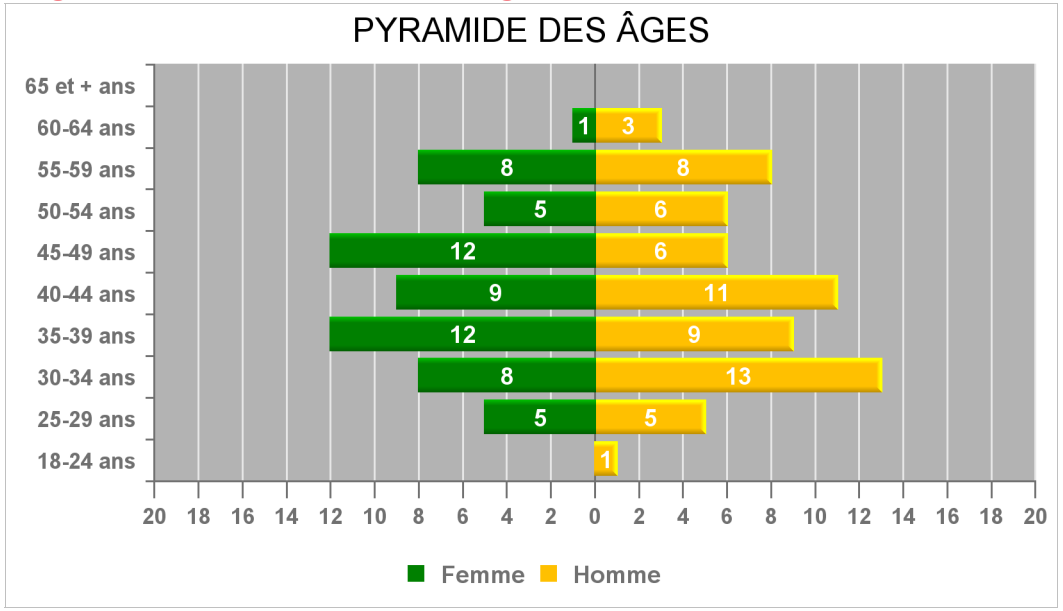
EFFECTIFS PAR SPECIALITE ET SITE GEOGRAPHIQUE
Enseignants : Enseignants du second degré

Spécialité	Annecy	Bourget du Lac	Jacob Bellecombette	TOTAL 2025
H0202 : Lettres modernes	3	1		**4**
H0210 : Lettres-Histoire	1			**1**
H0421 : Allemand	2			**2**
H0422 : Anglais	10	9	6	**25**
H0426 : Espagnol			3	**3**
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	10	2		**12**
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		2		**2**
H1900 : Education physique et sportive	2	12	4	**18**
H4100 : Génie mécanique	1			**1**
H7100B : Biochimie, génie biologique (Biochimie)		1		**1**
H7300 : Sciences et techniques médico-sociales	1			**1**
H8010A : Economie et gestion (Gestion administrative)	3	1		**4**
H8010C : Economie et gestion (Gestion commerciale)	9	1		**10**
H8010F : Economie et gestion (Gestion comptable et financière)	4		1	**5**
H8010I : Economie et gestion (Informatique et gestion)	2		1	**3**
TOTAL	**79**	**50**	**17**	**146**

b) Les caractéristiques des effectifs

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

		2023		2024		2025	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme			1	0,8%		
Total de 65 et + ans				1	0,8%		
60-64 ans	Femme	2	1,6%	2	1,6%	1	0,8%
	Homme	3	2,4%	3	2,4%	3	2,5%
Total de 60-64 ans		5	4,1%	5	4,0%	4	3,3%
55-59 ans	Femme	7	5,7%	9	7,1%	8	6,6%
	Homme	6	4,9%	7	5,6%	8	6,6%
Total de 55-59 ans		13	10,6%	16	12,7%	16	13,1%
50-54 ans	Femme	6	4,9%	4	3,2%	5	4,1%
	Homme	6	4,9%	6	4,8%	6	4,9%
Total de 50-54 ans		12	9,8%	10	7,9%	11	9,0%
45-49 ans	Femme	7	5,7%	9	7,1%	12	9,8%
	Homme	7	5,7%	6	4,8%	6	4,9%
Total de 45-49 ans		14	11,4%	15	11,9%	18	14,8%
40-44 ans	Femme	12	9,8%	11	8,7%	9	7,4%
	Homme	10	8,1%	12	9,5%	11	9,0%
Total de 40-44 ans		22	17,9%	23	18,3%	20	16,4%
35-39 ans	Femme	7	5,7%	12	9,5%	12	9,8%
	Homme	9	7,3%	10	7,9%	9	7,4%
Total de 35-39 ans		16	13,0%	22	17,5%	21	17,2%
30-34 ans	Femme	13	10,6%	8	6,3%	8	6,6%
	Homme	7	5,7%	5	4,0%	13	10,7%
Total de 30-34 ans		20	16,3%	13	10,3	21	17,2%
25-29 ans	Femme	7	5,7%	7	5,6%	5	4,1%
	Homme	11	8,9%	13	10,3%	5	4,1%
Total de 25-29 ans		18	14,6%	20	15,9%	10	8,2%
18-24 ans	Femme	2	1,6%				
	Homme	1	0,8%	1	0,8%	1	0,8%
Total de 18-24 ans		3	2,4%	1	0,8%	1	0,8%
TOTAL		123	100%	126	100%	122	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2025	60	62	122

	2023	2024	2025
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	41,0	42,1	42,0
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	40,8	42,6	42,5
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	41,2	40,5	41,5
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants	41	42	42
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	41	42	43
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	41	42	41

b) Les caractéristiques des effectifs

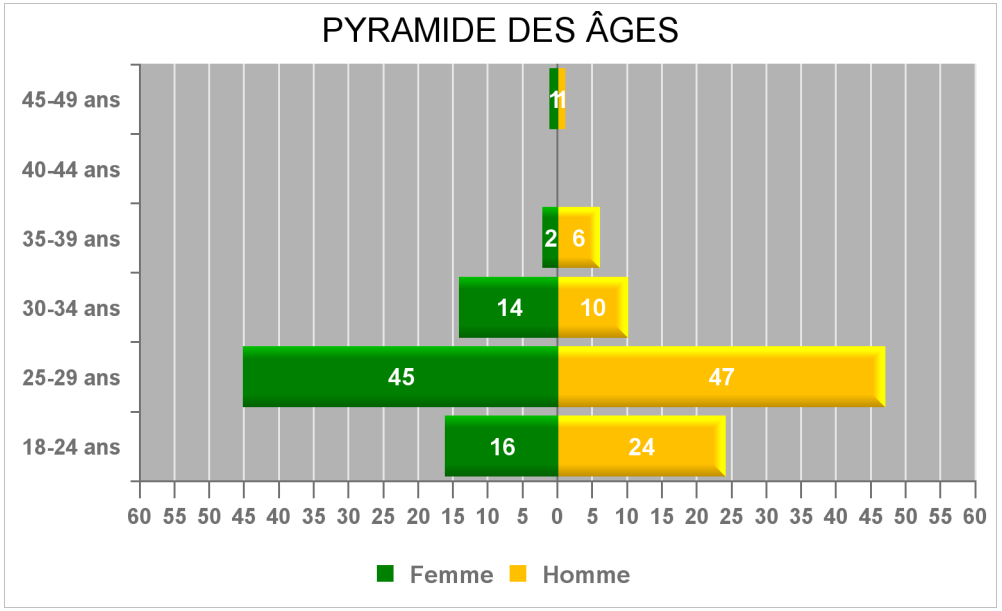
• Enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels - (suite)

		2025		TOTAL 2025
		A		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	
65 et + ans	Femme			
Total de 65 et + ans				
60-64 ans	Femme	1	0,8%	1
	Homme	3	2,5%	3
Total de 60-64 ans		4		4
55-59 ans	Femme	8	6,6%	8
	Homme	8	6,6%	8
Total de 55-59 ans		16		16
50-54 ans	Femme	5	4,1%	5
	Homme	6	4,9%	6
Total de 50-54 ans		11		11
45-49 ans	Femme	12	9,8%	12
	Homme	6	4,9%	6
Total de 45-49 ans		18		18
40-44 ans	Femme	9	7,4%	9
	Homme	11	9,0%	11
Total de 40-44 ans		20		20
35-39 ans	Femme	12	9,8%	12
	Homme	9	7,4%	9
Total de 35-39 ans		21		21
30-34 ans	Femme	8	6,6%	8
	Homme	13	10,7%	13
Total de 30-34 ans		21		21
25-29 ans	Femme	5	4,1%	5
	Homme	5	4,1%	5
Total de 25-29 ans		10		10
18-24 ans	Femme			
	Homme	1	0,8%	1
Total de 18-24 ans		1		1
TOTAL		122		122
Âge moyen		42,01 ans		42,01 ans
Âge médian		42 ans		42 ans

b) Les caractéristiques des effectifs

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

		2023		2024		2025	
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%	1	0,6%
	Homme					1	0,6%
Total de 45-49 ans				1	0,8%	2	1,2%
40-44 ans	Femme	1	0,8%	1	0,8%		
	Homme	1	0,8%	1	0,8%		
Total de 40-44 ans		2	1,7%	2	1,6%		
35-39 ans	Femme	1	0,8%			2	1,2%
	Homme			3	2,4%	6	3,6%
Total de 35-39 ans		1	0,8%	3	2,4%	8	4,8%
30-34 ans	Femme	7	5,9%	9	7,2%	14	8,4%
	Homme	9	7,6%	4	3,2%	10	6,0%
Total de 30-34 ans		16	13,4%	13	10,4%	24	14,4%
25-29 ans	Femme	35	29,4%	35	28,0%	45	27,1%
	Homme	35	29,4%	36	28,8%	47	28,3%
Total de 25-29 ans		70	58,8%	71	56,8%	92	55,4%
18-24 ans	Femme	14	11,8%	16	12,8%	16	9,6%
	Homme	16	13,4%	19	15,2%	24	14,5%
Total de 18-24 ans		30	25,2%	35	28,0%	40	24,1%
TOTAL		119	100%	125	100%	166	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2025	78	88	166

	2023	2024	2025
Âge moyen des doctorants contractuels	26,8	27,5	27,2
Âge moyen des doctorants contractuels féminins	26,7	27,5	27,3
Âge moyen des doctorants contractuels masculins	26,8	27,4	27,1
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

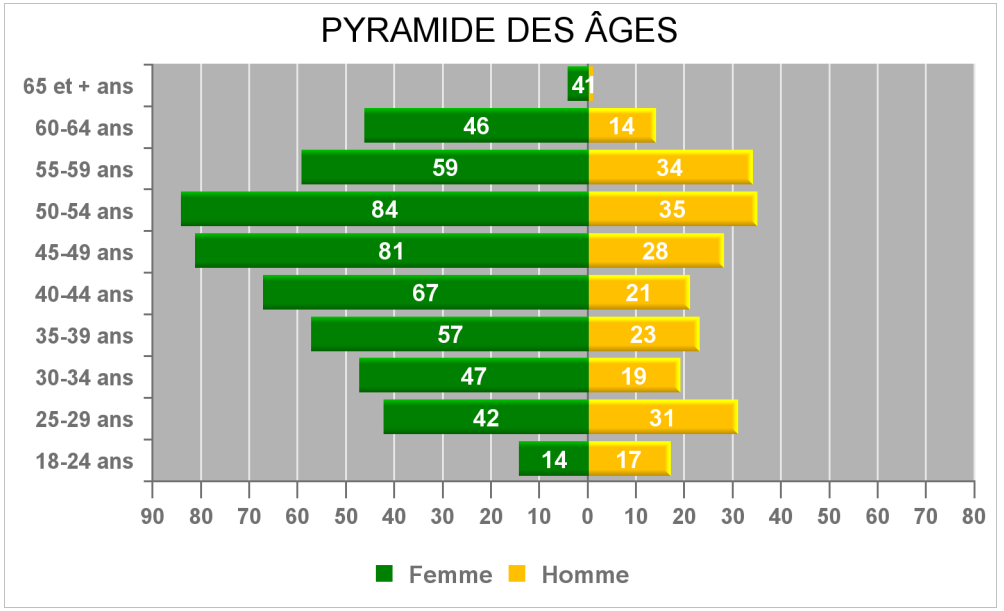
• Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels - Post-doctorantes et Post-doctorants - (suite)

		2025	
		A	
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%
45-49 ans	Femme	1	0,6%
	Homme	1	0,6%
Total de 45-49 ans		2	
40-44 ans	Femme		
	Homme		
Total de 40-44 ans			
35-39 ans	Femme	2	1,2%
	Homme	6	3,6%
Total de 35-39 ans		8	
30-34 ans	Femme	14	8,4%
	Homme	10	6,0%
Total de 30-34 ans		24	
25-29 ans	Femme	45	27,1%
	Homme	47	28,3%
Total de 25-29 ans		92	
18-24 ans	Femme	16	9,6%
	Homme	24	14,5%
Total de 18-24 ans		40	
TOTAL		166	
Âge moyen		27,18 ans	
Âge médian		26 ans	

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires et contractuels

		2023		2024		2025	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	2	0,3%	3	0,4%	4	0,6%
	Homme	3	0,4%	1	0,1%	1	0,1%
Total de 65 et + ans		5	0,7%	4	0,6%	5	0,7%
60-64 ans	Femme	41	5,9%	41	5,8%	46	6,4%
	Homme	8	1,1%	12	1,7%	14	1,9%
Total de 60-64 ans		49	7,0%	53	7,5%	60	8,3%
55-59 ans	Femme	55	7,9%	53	7,5%	59	8,1%
	Homme	29	4,2%	31	4,4%	34	4,7%
Total de 55-59 ans		84	12,1%	84	11,8%	93	12,8%
50-54 ans	Femme	90	12,9%	89	12,6%	84	11,6%
	Homme	37	5,3%	37	5,2%	35	4,8%
Total de 50-54 ans		127	18,2%	126	17,8%	119	16,4%
45-49 ans	Femme	68	9,8%	76	10,7%	81	11,2%
	Homme	34	4,9%	31	4,4%	28	3,9%
Total de 45-49 ans		102	14,7%	107	15,1%	109	15,1%
40-44 ans	Femme	69	9,9%	65	9,2%	67	9,3%
	Homme	22	3,2%	24	3,4%	21	2,9%
Total de 40-44 ans		91	13,1%	89	12,6%	88	12,2%
35-39 ans	Femme	64	9,2%	60	8,5%	57	7,9%
	Homme	21	3,0%	21	3,0%	23	3,2%
Total de 35-39 ans		85	12,2%	81	11,4%	80	11,0%
30-34 ans	Femme	45	6,5%	52	7,3%	47	6,5%
	Homme	16	2,3%	16	2,3%	19	2,6%
Total de 30-34 ans		61	8,8%	68	9,6%	66	9,1%
25-29 ans	Femme	41	5,9%	43	6,1%	42	5,8%
	Homme	19	2,7%	25	3,5%	31	4,3%
Total de 25-29 ans		60	8,6%	68	9,6%	73	10,1%
18-24 ans	Femme	20	2,9%	17	2,4%	14	1,9%
	Homme	12	1,7%	11	1,6%	17	2,3%
Total de 18-24 ans		32	4,6%	28	3,9%	31	4,3%
TOTAL		696	100%	708	100%	724	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2025	501	223	724

	2023	2024	2025
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels	44,2	44,2	44,4
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	44,4	44,3	45,0
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	43,9	43,9	43,1
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels	46	45	46
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	45	45	46
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	46	46	45

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires et contractuels - (suite 1)

		2025										TOTAL 2025
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme			1	0,1%	2	0,3%	1	0,1%			4
	Homme					1	0,1%					1
Total de 65 et + ans				1		3		1				5
60-64 ans	Femme			12	1,7%	13	1,8%	21	2,9%			46
	Homme			7	1,0%	4	0,6%	3	0,4%			14
Total de 60-64 ans				19		17		24				60
55-59 ans	Femme			18	2,5%	13	1,8%	28	3,9%			59
	Homme			19	2,6%	3	0,4%	12	1,7%			34
Total de 55-59 ans				37		16		40				93
50-54 ans	Femme			32	4,4%	22	3,0%	30	4,1%			84
	Homme	1	0,1%	24	3,3%	6	0,8%	4	0,6%			35
Total de 50-54 ans		1		56		28		34				119
45-49 ans	Femme			31	4,3%	23	3,2%	27	3,7%			81
	Homme	1	0,1%	15	2,1%	7	1,0%	5	0,7%			28
Total de 45-49 ans		1		46		30		32				109
40-44 ans	Femme			23	3,2%	20	2,8%	24	3,3%			67
	Homme	1	0,1%	13	1,8%	3	0,4%	4	0,6%			21
Total de 40-44 ans		1		36		23		28				88
35-39 ans	Femme			28	3,9%	13	1,8%	16	2,2%			57
	Homme			13	1,8%	5	0,7%	5	0,7%			23
Total de 35-39 ans				41		18		21				80
30-34 ans	Femme			20	2,8%	3	0,4%	23	3,2%	1	0,1%	47
	Homme			13	1,8%	4	0,6%	2	0,3%			19
Total de 30-34 ans				33		7		25		1		66
25-29 ans	Femme			24	3,3%	4	0,6%	14	1,9%			42
	Homme			23	3,2%	3	0,4%	5	0,7%			31
Total de 25-29 ans				47		7		19				73
18-24 ans	Femme			4	0,6%	3	0,4%	4	0,6%	3	0,4%	14
	Homme			8	1,1%	2	0,3%	2	0,3%	5	0,7%	17
Total de 18-24 ans				12		5		6		8		31
TOTAL		3	100%	328	100%	154	100%	230	100%	9	100%	724
Âge moyen		47,33 ans		42,96 ans		46,66 ans		45,72 ans		22 ans		44,38 ans
Âge médian		49 ans		44 ans		47,5 ans		47 ans		21 ans		46 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires et contractuels - (suite 2)

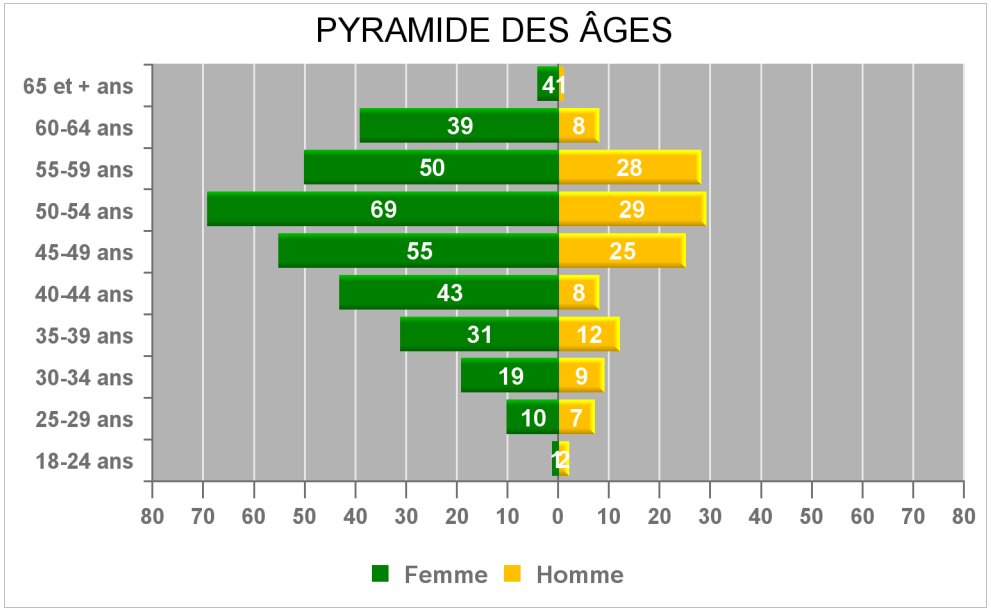
Effectifs BIATSS par site et catégorie	Annecy	Bourget du Lac	Chambéry	Jacob Bellecombette	Total
A+			3		3
A	64	138	76	50	328
B	34	56	38	26	154
C	62	69	42	57	230
NA	4	3	1	1	9
Total	164	266	160	134	724

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2023 Effectif	2023 %	2024 Effectif	2024 %	2025 Effectif	2025 %
65 et + ans	Femme	1	0,2%	2	0,4%	4	0,9%
	Homme	3	0,7%	1	0,2%	1	0,2%
Total de 65 et + ans		4	0,9%	3	0,7%	5	1,1%
60-64 ans	Femme	31	6,9%	33	7,4%	39	8,7%
	Homme	4	0,9%	6	1,3%	8	1,8%
Total de 60-64 ans		35	7,7%	39	8,7%	47	10,4%
55-59 ans	Femme	48	10,6%	47	10,5%	50	11,1%
	Homme	26	5,8%	25	5,6%	28	6,2%
Total de 55-59 ans		74	16,4%	72	16,1%	78	17,3%
50-54 ans	Femme	79	17,5%	74	16,5%	69	15,3%
	Homme	29	6,4%	31	6,9%	29	6,4%
Total de 50-54 ans		108	23,9%	105	23,4%	98	21,8%
45-49 ans	Femme	46	10,2%	54	12,1%	55	12,2%
	Homme	31	6,9%	27	6,0%	25	5,6%
Total de 45-49 ans		77	17,0%	81	18,1%	80	17,8%
40-44 ans	Femme	43	9,5%	39	8,7%	43	9,6%
	Homme	15	3,3%	12	2,7%	8	1,8%
Total de 40-44 ans		58	12,8%	51	11,4%	51	11,3%
35-39 ans	Femme	41	9,1%	36	8,1%	31	6,9%
	Homme	14	3,1%	13	2,9%	12	2,7%
Total de 35-39 ans		55	12,2%	49	11,0%	43	9,6%
30-34 ans	Femme	21	4,6%	23	5,1%	19	4,2%
	Homme	4	0,9%	7	1,6%	9	2,0%
Total de 30-34 ans		25	5,5%	30	6,7%	28	6,2%
25-29 ans	Femme	9	2,0%	9	2,0%	10	2,2%
	Homme	6	1,3%	6	1,3%	7	1,6%
Total de 25-29 ans		15	3,3%	15	3,3%	17	3,8%
18-24 ans	Femme	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%
	Homme			1	0,2%	2	0,4%
Total de 18-24 ans		1	0,2%	2	0,4%	3	0,7%
TOTAL		452	100%	447	100%	450	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2025	321	129	450

	2023	2024	2025
Âge moyen des BIATSS titulaires	47,8	47,8	48,3
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel féminin	47,8	47,9	48,4
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel masculin	47,8	47,7	47,9
Âge médian des BIATSS titulaires	49	49	50
Âge médian des BIATSS titulaires personnel féminin	49	49	50
Âge médian des BIATSS titulaires personnel masculin	49	49	50

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires - (suite1)

		2025										TOTAL 2025
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme			1	0,2%	2	0,4%	1	0,2%			4
	Homme					1	0,2%					1
Total de 65 et + ans				1		3		1				5
60-64 ans	Femme			8	1,8%	13	2,9%	18	4,0%			39
	Homme			4	0,9%	2	0,4%	2	0,4%			8
Total de 60-64 ans				12		15		20				47
55-59 ans	Femme			14	3,1%	12	2,7%	24	5,3%			50
	Homme			15	3,3%	3	0,7%	10	2,2%			28
Total de 55-59 ans				29		15		34				78
50-54 ans	Femme			23	5,1%	20	4,4%	26	5,8%			69
	Homme	1	0,2%	18	4,0%	6	1,3%	4	0,9%			29
Total de 50-54 ans		1		41		26		30				98
45-49 ans	Femme			17	3,8%	18	4,0%	20	4,4%			55
	Homme	1	0,2%	14	3,1%	5	1,1%	5	1,1%			25
Total de 45-49 ans		1		31		23		25				80
40-44 ans	Femme			9	2,0%	15	3,3%	19	4,2%			43
	Homme	1	0,2%	3	0,7%	2	0,4%	2	0,4%			8
Total de 40-44 ans		1		12		17		21				51
35-39 ans	Femme			11	2,4%	10	2,2%	10	2,2%			31
	Homme			6	1,3%	2	0,4%	4	0,9%			12
Total de 35-39 ans				17		12		14				43
30-34 ans	Femme			4	0,9%	2	0,4%	13	2,9%			19
	Homme			4	0,9%	3	0,7%	2	0,4%			9
Total de 30-34 ans				8		5		15				28
25-29 ans	Femme			2	0,4%	2	0,4%	6	1,3%			10
	Homme			4	0,9%			3	0,7%			7
Total de 25-29 ans				6		2		9				17
18-24 ans	Femme							1	0,2%			1
	Homme			1	0,2%			1	0,2%			2
Total de 18-24 ans				1				2				3
TOTAL		3		158		118		171				450
Âge moyen		47,33 ans		48,41 ans		49,06 ans		47,65 ans				48,28 ans
Âge médian		49 ans		50,5 ans		49,5 ans		49 ans				50 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires / filière ITRF - (suite2)

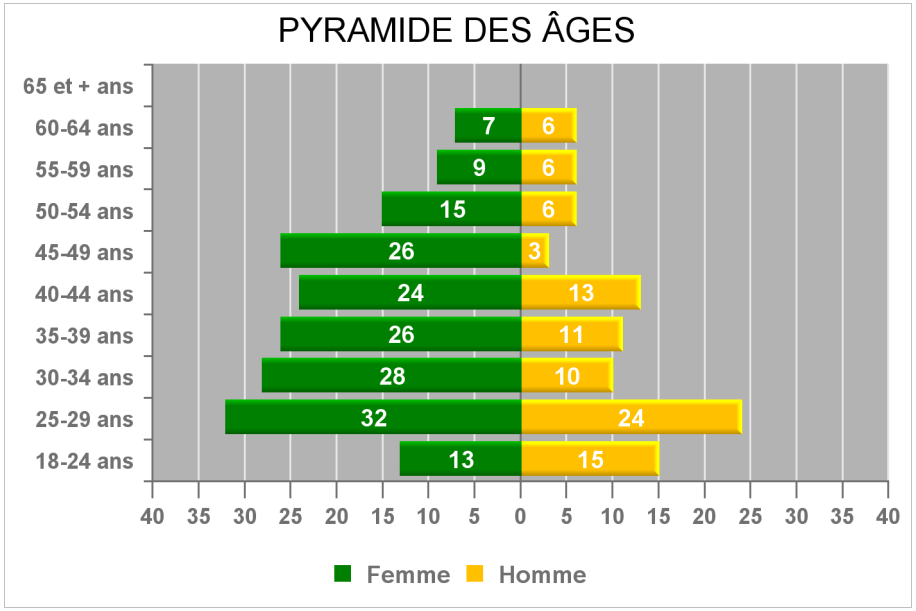
	Effectifs
BAP A Sciences du vivant	2
BAP B Sciences chimiques Sciences des matériaux	17
BAP C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	24
BAP D Sciences humaines et sociales	3
BAP E Informatique, statistique et calcul scientifique	32
BAP F Documentation Culture Communication Edition et TICE	22
BAP G Patrimoine Logistique et Prévention	33
BAP J Gestion et pilotage	153
Non affecté	1
Total	**287**

Les branches d'activités professionnelles concernent seulement les emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation. Elles sont répartis 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	2023 Effectif	2023 %	2024 Effectif	2024 %	2025 Effectif	2025 %
65 et + ans	Femme	1	0,4%	1	0,4%		
Total de 65 et + ans		1	0,2%	1	0,2%		
60-64 ans	Femme	10	4,1%	8	3,1%	7	2,6%
	Homme	4	1,6%	6	2,3%	6	2,2%
Total de 60-64 ans		14	5,7%	14	5,4%	13	4,7%
55-59 ans	Femme	7	2,9%	6	2,3%	9	3,3%
	Homme	3	1,2%	6	2,3%	6	2,2%
Total de 55-59 ans		10	4,1%	12	4,6%	15	5,5%
50-54 ans	Femme	11	4,5%	15	5,7%	15	5,5%
	Homme	8	3,3%	6	2,3%	6	2,2%
Total de 50-54 ans		19	7,8%	21	8,1%	21	7,7%
45-49 ans	Femme	22	9,0%	22	8,4%	26	9,5%
	Homme	3	1,2%	4	1,5%	3	1,1%
Total de 45-49 ans		25	10,3%	26	10,0%	29	10,6%
40-44 ans	Femme	26	10,7%	26	10,0%	24	8,8%
	Homme	7	2,9%	12	4,6%	13	4,7%
Total de 40-44 ans		33	13,6%	38	14,6%	37	13,5%
35-39 ans	Femme	23	9,4%	24	9,2%	26	9,5%
	Homme	7	2,9%	8	3,1%	11	4,0%
Total de 35-39 ans		30	12,3%	32	12,3%	37	13,5%
30-34 ans	Femme	24	9,8%	29	11,1%	28	10,2%
	Homme	12	4,9%	9	3,4%	10	3,6%
Total de 30-34 ans		36	14,8%	38	14,6%	38	13,9%
25-29 ans	Femme	32	13,1%	34	13,0%	32	11,7%
	Homme	13	5,3%	19	7,3%	24	8,8%
Total de 25-29 ans		45	18,5%	53	20,3%	56	20,4%
18-24 ans	Femme	19	7,8%	16	6,1%	13	4,7%
	Homme	12	4,9%	10	3,8%	15	5,5%
Total de 18-24 ans		31	12,7%	26	10,0%	28	10,2%
TOTAL		244	100%	261	100%	274	100%
					Somme :	274	



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2025	180	94	274

	2023	2024	2025
Âge moyen des BIATSS contractuels	37,7	38,0	38,0
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel féminin	38,2	38,1	38,7
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel masculin	36,4	37,9	36,5
Âge médian des BIATSS contractuels	36	36	37
Âge médian des BIATSS contractuels personnel féminin	38	36	37,5
Âge médian des BIATSS contractuels personnel masculin	33	36,5	33

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS contractuels - (suite)

		2025								TOTAL 2025
		A		B		C		NA		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme									
Total de 65 et + ans										
60-64 ans	Femme	4	1,5%			3	1,1%			7
	Homme	3	1,1%	2	0,7%	1	0,4%			6
Total de 60-64 ans		7		2		4				13
55-59 ans	Femme	4	1,5%	1	0,4%	4	1,5%			9
	Homme	4	1,5%			2	0,7%			6
Total de 55-59 ans		8		1		6				15
50-54 ans	Femme	9	3,3%	2	0,7%	4	1,5%			15
	Homme	6	2,2%							6
Total de 50-54 ans		15		2		4				21
45-49 ans	Femme	14	5,1%	5	1,8%	7	2,6%			26
	Homme	1	0,4%	2	0,7%					3
Total de 45-49 ans		15		7		7				29
40-44 ans	Femme	14	5,1%	5	1,8%	5	1,8%			24
	Homme	10	3,6%	1	0,4%	2	0,7%			13
Total de 40-44 ans		24		6		7				37
35-39 ans	Femme	17	6,2%	3	1,1%	6	2,2%			26
	Homme	7	2,6%	3	1,1%	1	0,4%			11
Total de 35-39 ans		24		6		7				37
30-34 ans	Femme	16	5,8%	1	0,4%	10	3,6%	1	0,4%	28
	Homme	9	3,3%	1	0,4%					10
Total de 30-34 ans		25		2		10		1		38
25-29 ans	Femme	22	8,0%	2	0,7%	8	2,9%			32
	Homme	19	6,9%	3	1,1%	2	0,7%			24
Total de 25-29 ans		41		5		10				56
18-24 ans	Femme	4	1,5%	3	1,1%	3	1,1%	3	1,1%	13
	Homme	7	2,6%	2	0,7%	1	0,4%	5	1,8%	15
Total de 18-24 ans		11		5		4		8		28
TOTAL		170		36		59		9		274
Âge moyen		37,9 ans		38,81 ans		40,14 ans		22 ans		37,98 ans
Âge médian		36,5 ans		39,5 ans		38 ans		21 ans		37 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions



2. LE RECRUTEMENT 41

a) Le recrutement de fonctionnaires 42

Entrées des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2025 42

Recrutement des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2025 43

Entrées des BIATSS titulaires en 2025 44

Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2025 45

b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels 46

Entrées des enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels en 2025 46

Entrées des BIATSS contractuels en 2025 47

c) Les stagiaires 49

Affectation des stagiaires 49

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

2. LE RECRUTEMENT

a) Le recrutement de fonctionnaires

Entrées des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2025

FILIERE	GRADE	MODE DE RECRUTEMENT												TOTAL ENTREÉS 2025
		CONCOURS / RECRUTEMENT		BOE		MAD*		MUTATION		DETACHEMENT		INTEGRATION DIRECTE		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er échelon													0
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon													0
	Professeur des universités de 1ère classe								1					1
	Professeur des universités de 2e classe	1	1											2
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel													0
	Maître de conférences hors classe													0
	Maître de conférences classe normale	3	5					1						9
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	Professeur agrégé hors classe													0
	Professeur agrégé classe exceptionnelle													0
	Professeur agrégé classe normale	2	1											3
	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	1												1
	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	1												1
TOTAL ENSEIGNANTES-CHERCHEURES / ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS		8	7	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	17

* MAD : Mise A Disposition

a) Le recrutement de fonctionnaires

Recrutement des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2025

CAT.	FILIÈRE	SPÉCIALITÉ		CORPS	ARTICLE DE RECRUTEMENT	COMPOSANTE D'AFFECTATION	LABORATOIRE DE RATTACHEMENT	NOMBRE DE MEMBRES DE JURY		PART DES FEMMES DANS LA COMPOSITION DES JURYS	PRESIDENCE DU JURY (F/H)	NOMBRE DE DOSSIERS RECEVABLES		NOMBRE DE CANDIDATS PRÉSENTS		NOMBRE DE CANDIDATS CLASSÉS		CANDIDATS RETENUS	
		CNU/ Discipline	Libellé CNU/Discipline					F	H			F	H	F	H	F	H	F	H
A+	ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	02	Droit public	PR	Agrégation	FD	CENTRE FAVRE												1
		23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	PR	46.1	SceM	EDYTEM	4	4	50,0%	H		2		2		2		1
		33	Chimie des matériaux	PR	46.3	IUT C	LEPMI	4	4	50,0%	H	2	1	2		2		1	
		05	Sciences économiques	MCF	26-I-1	IUT A	IREGE	4	4	50,0%	F	33	49	6	4	5	1	1	
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-I-1	IUT C	IREGE	4	4	50,0%	F	5	8	0	0	0	0	0	0
		11	Etudes anglophones	MCF	26-I-1	LLSH	LLSETI	4	4	50,0%	F	12	8					1	
		11	Etudes anglophones	MCF	26-I-2	LLSH	LLSETI	4	4	50,0%	F	1		1		1		1	
		14E	Etudes romanes : espagnol	MCF	26-I-2	LLSH	LLSETI	4	4	50,0%	F	2			1		1		1
		17	Philosophie	MCF	26-I-1	LLSH	LLSETI	4	4	50,0%	H	52	74	2	3	2	3		1
		27	Informatique	MCF	26-I-1	IUT A	LISTIC	4	4	50,0%	H	6	23	1	5	1	2		1
		28/33	Milieux denses et matériaux / Chimie des matériaux	MCF	26-I-1	IUT C	LEPMI	5	7	41,6%	H	18	19	2	2	2		1	
		29	Constituants élémentaires	MCF	26-I-1	IUT A	LAPP	4	4	50,0%	H	3	8	2	4	2	3		1
		61/63	Génie informatique, automatique et traitementdu signal / Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	MCF	26-I-1	IUT A	SYMME	4	4	50,0%	H	4	24	1	5	1	3		1
A	ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	H0202	Lettres Modernes	PRAG		IUT A (TC)		4	4	50,0%	H	12	4	1		1		1	
		H1800	Arts plastiques	PRAG		IUT C (MMI)		2	6	25,0%	H	1		1		1		1	
		H1900	Education physique et sportive	PRAG		SceM (STAPS)		3	5	37,5%	H	8	9	3	1	3	1	1	
		H7300	Sciences et techniques médico-sociales	PRAG		IUT A (CGE3S)		4	4	50,0%	H	4	5	2	1	1	1	1	
		H8010	Economie et gestion	PRAG		IUT A (GEA)		4	4	50,0%	H	5	3		1		1		1
Total												168	237	24	29	**22**	18	9	8

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

2. LE RECRUTEMENT

a) Le recrutement de fonctionnaires

Entrées des BIATSS titulaires en 2025

FILIERE	CAT.	GRADE	MODE DE RECRUTEMENT																						TOTAL ENTREES 2025
			CONCOURS								AUTRES RECRUTEMENTS														
			Externe		Interne		Troisième voie		Examen professionnel exceptionnel		ERD*		Concours direct / Sans concours		BOE		PACTE		MAD**		Mutation		Détachement		Réintégration / intégration		
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS : ATSS	A +	Autres corps FP / Emplois fonctionnels																						1			1
	A	APAE																					1				1
		AAE HC																									0
		AAE DIR SERV																									0
		AAE																					1				1
		INFIRMIER HC																									0
		INFIRMIER CS																									0
		INFIRMIER CN																									0
		ASS PRINC SERV SOCIAL																									0
		ASS SERV SOCIAL CS																									0
		ASS SERV SOCIAL CN																									0
	B	SAENES CE																									0
		SAENES CS																									0
		SAENES CN																									0
	C	ATEE P 1C																									0
		ATEE P 2C																									0
		ATEE																									0
		ADJENES PRINC 1C																									0
		ADJENES PRINC 2C	1		1																						2
		ADJENES													1												1
BIATSS : BIB	A	CONSER GENERAL BIB																									0
		CONSER CHEF BIB																									0
		CONSER BIB																									0
		BIB HC																									0
		BIB																									0
	B	BIB ASS SPE CE																									0
		BIB ASS SPE CS																									0
		BIB ASS SPE CN																									0
	C	MAG P 1C																									0
		MAG P 2C		1																							1
		MAG																									0
BIATSS : ITRF	A	IGR HC																									0
		IGR																									0
		IGE HC																					1				1
		IGE CN		1																			1	1			3
		ASI	2		1		1	1																			5
	B	TECH CE																									0
		TECH CS																					1				1
		TECH CN		1	1																						2
	C	ATRF P 1C																					2				2
		ATRF P 2C	1	1																			1				3
		ATRF																					1				1
Total BIATSS titulaires			**4**	**4**	**3**		**1**	**1**							**1**								**9**	**2**			**25**

ERD : Emploi Réservé Défense
****MAD : Mise A Disposition***

a) Le recrutement de fonctionnaires

Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2025

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 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
A	ITRF	B	B2A41 -Ingénieur-e en analyse chimique	IGE	externe	1	PAC	3	2	0.6	H			18	8	4	1		1	1		1	1
		J	J2F53 - Chargé-e des affaires juridiques	IGE	externe	1	DAJI	3	2	0.6	F			14	3	2	1						
		D	D3A41 - Assistant-e ingénieur en production, traitement de données et enquêtes	ASI	externe	1	DAPAC	3	2	0.6	F			11	3	1	1	1	1	1	1		
		E	E3B42 - gestionnaire d'infrastructures	ASI	externe	1	DN	2	3	0.4	F			4		1							
		F	F3C47 - Assistant-e d'édition	ASI	externe	1	DDRV	2	3	0.4	H			9	4		1	1		1	1		1
		F	F3D51 - Assistant-e des métiers de l'image et du son	ASI	repyramidage	1		2	3	0.4	H			3		3	3		2	2		1	1
		J	J3C44 - Assistant-e en gestion administrative	ASI	repyramidage	1		2	3	0.4	F			9	3		3	2		2	1		1
		J	J3D45 - Assistant-e des ressources humaines	ASI	interne	1	DRH	2	3	0.4	F			16	7		3	1		1	1		1
		J	J3E47 - Assistant-e en gestion financière et comptable	ASI	interne	1	DAPAC	3	2	0.6	F			7	3								
	Sous-total A ITRF													**91**	**31**	**11**	**13**	**5**	**4**	**8**	**4**	**2**	**5**
B	ITRF	C	C4B41 - Technicien-ne en instrumentation, expérimentation et mesure	TECH	externe	1	PAC	2	3	0.4	F			2		2	1		1	1		1	1
		G	G4A46 - Technicien-ne en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	TECH	externe	1	DIRPAT	3	3	0.5	F			4									
		J	J4E44 - Gestionnaire financier(e) et comptable	TECH	interne	1	DDRV	3	3	0.5	H			20	11		1	6		1	1		1
	Sous-total B ITRF													**26**	**11**	**2**	**2**	**6**	**1**	**2**	**1**	**1**	**2**
C	ITRF	G	G5B45 - Opérateur-trice logistique	ATRF	externe	1	DIRPAT	3	3	0.5	F		1	1		1			1			1	
		J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF	BOE	1		3	0	1	F	1	1	2	1	1	1	1		1			
		J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF	concours direct	2		3	1	0.75	F	4		4	4		4	2		2			
		J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF	externe	1	IAE							18	5		2	2		1	1		1
		J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF	interne	2		3	2	0.6	H			23	11		1	5		1			
	Sous-total C ITRF											**5**	**2**	**48**	**21**	**2**	**8**	**10**	**1**	**5**	**1**	**1**	**1**
	AENES		adjoint -e administratif-ve	ADJAENES	BOE	1	LLSH														1		1
			adjoint -e administratif-ve	ADJAENES	externe	1	SceM											21	4	1	1		1
			adjoint -e administratif-ve	ADJAENES	interne	1	LLSH											27	1	1	1		1
	Sous-total C AENES																	**48**	**5**	**2**	**3**		**3**
	BU		Magasinier-ere des bibliothèques	MAG	externe	1	BU											24	10	1		1	1
	Sous-total C BU																	**24**	**10**	**1**		**1**	**1**
Total												5	2	165	63	15	26	93	21	18	9	5	12

CI : concours infructueux, CO : Centre Organisateur

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

2. LE RECRUTEMENT

b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels

Entrées des enseignantes - chercheures contractuelles / enseignantes et enseignants - chercheurs contractuels / enseignants en 2025

Sur des emplois permanents, répartition par type de contrats

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	CONTRAT A DUREE DETERMINEE						CONTRAT A DUREE INDETERMINEE			
	NOMBRE D'AGENTS				DUREE DES CONTRATS		NOMBRE D'AGENTS			
	A+		A		A+	A	A+		A	
	F	H	F	H			F	H	F	H
Enseignants associés - Article code de l'éducation L 952-1			1	1		de 1 à 3 ans				
Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques (Article 6 ter*) : Article L. 332-5										
Recrutement (Article AL 4-2) Article L 332-2			22	24		jusqu'à 1 an				
Recrutement Article L 954-3 1°& 2°										1
Article L951-2 du code de l'éducation			8	9		de 1 à 3 ans				
Recrutement Loi 2020-1674 - Chaire des Professeurs Juniors			1			de 3 à 6 ans				
Travailleurs handicapés (Article 27*) : L 352-1										

Sur des emplois non permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS				DUREE DES CONTRATS	
	A+		A		A+	A
	F	H	F	H		
Recrutement (Article AL 4-2) Article L 332-2			7	1		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)			25	25		de 1 à 3 ans
Recrutement L412-4 - Post-doc			3	11		de 1 à 3 ans
Recrutement L332-24 Post-Doc projet			2	2		jusqu'à 1 an

Répartition par niveau et par type de contrats

NIVEAU	Type de contrats				TOTAL 2025
	CDD		CDI		
	F	H	F	H	
ATER	5	8			**13**
Lecteurs	3	1			**4**
Enseignant associé	1	1			**2**
Enseignant contractuel	26	14	1	4	**45**
Enseignant-chercheur contractuel	2	8			**10**
Post-Doctorant	5	13			**18**
Chaire Professeur Junior (CPJ)	1				**2**
Total	**43**	**45**	**1**	**4**	**94**

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

** hors apprentis*

Entrées des BIATSS contractuels en 2025

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
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.					1		1				jusqu'à 1 an	jusqu' à 1 an							2	
Contractuels sur emplois à « temps incomplet » (Article L. 332-3 du CGFP)																				
Fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (Article L 954-3 1° du code de l'éducation)			2							de 1 à 3 ans					2	5				
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)												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				
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet (Articles L. 332-22, L. 332-28)					1	1	4				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)			12	1	3	1				de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel (Article L. 332-6 du CGFP)			4	3	2	2	4			de 1 à 3 ans	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)				1		2	13	3		jusqu'à 1 an	de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans
Fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (Article L 954-3 1° du code de l'éducation)			22	26						de 1 à 3 ans		

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

** hors apprentis*

Entrées des BIATSS contractuels en 2025

Répartition par niveau et par type de contrats

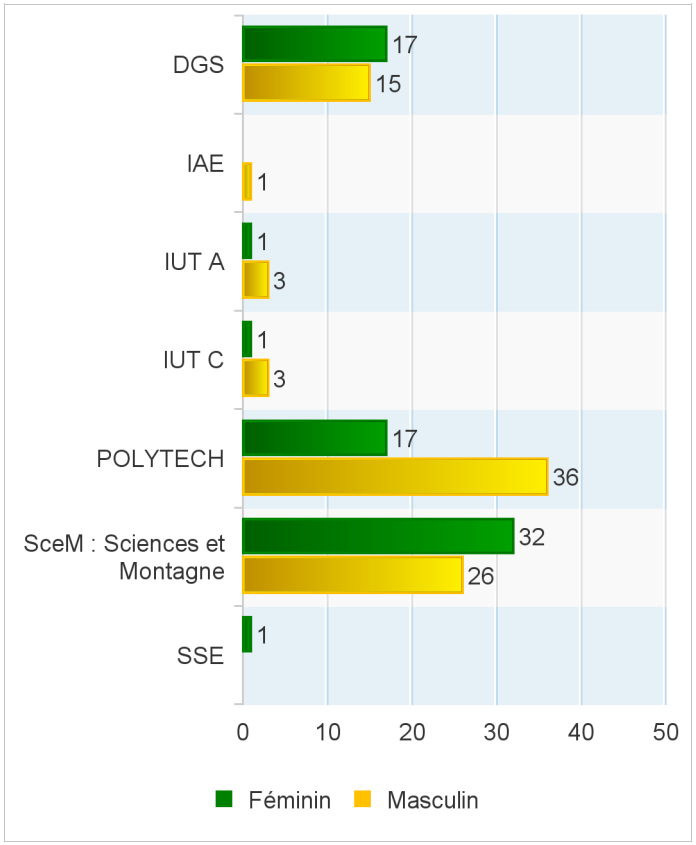
NIVEAU	Type de contrats				
	CDD		CDI		TOTAL 2025
	F	H	F	H	
CDI A Santé Psychologue					**0**
CDI A Technique - Niveau ASI			2	2	**4**
CDI A Technique - Niveau IGE				2	**2**
CDI A Technique - Niveau IGE hors classe				1	**1**
CDI A Technique - Niveau IGR					**0**
CDI A Technique - Niveau IGR hors classe					**0**
CDI B - Administratif Technique et Bibliothèque					**0**
CDI C - Administratif Technique et Bibliothèque			2		**2**
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Expert de haut niveau					**0**
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté	2	1			**3**
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Débutant	1				**1**
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études	12	18			**30**
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant		2			**2**
Contrat Recherche Cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque		1			**1**
Contractuel Cat.A Santé Infirmier					**0**
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE hors classe	1				**1**
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE	17	8			**25**
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI	7	1			**8**
Contractuel Cat.B Technique - Niveau TECH. classe supérieure	1				**1**
Contractuel Cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque	6	5			**11**
Contractuel Cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque	23	3			**26**
Total	**70**	**39**	**4**	**5**	**118**

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 01/01/2025 au 31/12/2025.

Affectation d'accueil niveau 1	Affectation d'accueil niveau 2	Nb femmes	Nb hommes	Total
DGS	DDRV : Direction du Développement, de la Recherche et de la Valorisation	4	2	**6**
	Département Apprendre		1	**1**
	Dir. Comm. : Direction de la Communication	1		**1**
	DN : Direction du Numérique		1	**1**
	DRI : Direction des Relations Internationales	1	1	**2**
	Institut des transitions	3	2	**5**
	Projets transversaux	8	8	**16**
Sous-total DGS		**17**	**15**	**32**
IAE	IAE SAVOIE MONT-BLANC : Institut d'Administration des Entreprises Savoie		1	**1**
Sous-total IAE			**1**	**1**
IUT A	IUT A : Institut Universitaire de Technologie d'Annecy	1	3	**4**
Sous-total IUT A		**1**	**3**	**4**
IUT C	Laboratoire LEPMI : Laboratoire d'Electrochimie et de Physiochimie des Matériaux et des Interfaces	1	3	**4**
Sous-total IUT C		**1**	**3**	**4**
POLYTECH	Laboratoire LISTIC : Laboratoire d'Informatique, Syst, Traitement de l'Info et de la Connaissance	4	11	**15**
	Laboratoire LOCIE : LabOratoire proCédés énergIe bâtimEnt	5	8	**13**
	Laboratoire SYMME : Systèmes et Matériaux pour la Mécatronique	8	17	**25**
Sous-total POLYTECH		**17**	**36**	**53**
SceM : Sciences	Laboratoire CARRTEL : Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Ecosystèmes Limniques	7	3	**10**
	Laboratoire CROMA : Centre de Radiofréquences, Optique et Micro-nanoélectronique des Alpes	1	2	**3**
	Laboratoire EDYTEM : Laboratoire Environnements, Dynamiques et Territoires de la Montagne	14	4	**18**
	Laboratoire ISTERRE : Institut des Sciences de la Terre	2	2	**4**
	Laboratoire LAMA : Laboratoire de Mathématiques		1	**1**
	Laboratoire LAPTH : Laboratoire d'Annecy-le-Vieux de Physique Théorique		2	**2**
	Laboratoire LECA : Laboratoire d'Ecologie Alpine	4	1	**5**
	Laboratoire LIBM : Laboratoire Interuniversitaire de Biologie de la Motricité	2	5	**7**
	SceM : Sciences et Montagne	2	6	**8**
Sous-total SceM : Sciences et Montagne		**32**	**26**	**58**
SSE	SSE : Service de Santé Etudiant	1		**1**
Sous-total SSE		**1**		**1**
Total		**69**	**84**	**153**



CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions



3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS 51
a) Les mobilités 52
b) Les avancements de grade et les promotions internes 53
Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2025 54
Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2025 55
Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2025 56
c) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination 57
Sorties des Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2025 58
Sorties des personnels BIATSS titulaires en 2025 59
Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2025 60
Départ en retraite des agents titulaires et contractuels 61

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

a) Les mobilités

Personnels BIATSS

Catégorie	Statut/Niveau de recrutement	Nombre de postes publiés comme vacants ou suceptibles d'être vacants (besoins en recrutement)	Nombre de candidatures reçus		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								
A	AAE								
	Conservateurs								
	BIB								
	IGR	3	21	51	2	1	3		
	IGE	45	607	518	26	15	35	6	4
	ASI	18	439	245	12	4	16		2
	Médecin	1	5	2	1		1		
	Psychologue								
	ASS	1	7		1		1		
	INFIRM								
B	SAENES + TECH	20	266	100	11	5	13	3	4
	BIBAS								
C	ADJENES + ATEE + ATRF	36	519	139	20		28	2	6
	MAG	3	23	16	2	1	2	1	
Total		**127**	**1 887**	**1 071**	**75**	**26**	**99**	**12**	**16**

Personnels enseignants - chercheurs / enseignants

Catégorie	Corps	Nombre de postes publiés comme vacants ou suceptibles d'être vacants	Nombre de candidatures reçus		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	3	2	3	1	2	2	1	
	MCF	10	136	213	4	5	6	3	
	PRAG	5	30	21	5	5	5		
A	PRCE								
	PLP								
Total		**18**	**168**	**237**	**10**	**12**	**13**	**4**	

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 24 votants : 15 favorables, 9 abstentions

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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.

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

b) Les avancements de grade et les promotions internes

Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2025

FILIÈRE	GRADE	NOMBRE DE PROMOUVABLES		NOMBRE DE PROMUS				% DE PROMUS / PROMOUVABLES		CORPS				TOTAL 2025		
				AU CHOIX		TABLEAU D'AVANCEMENT				CONCOURS		Promotion interne				
		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	24		4				17%					0	4	4
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon	5	19		2				11%					0	2	2
	Professeur des universités de 1ère classe	11	22	3				27%						3	0	3
	Professeur des universités de 2e classe									1		2	1	3	1	4
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel	8	16		3				19%					0	3	3
	Maître de conférences hors classe	25	43	2	2			8%	5%					2	2	4
	Maître de conférences classe normale									1	1			1	1	2
TOTAL ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS		**58**	**124**	**5**	**11**			**9%**	**9%**	**2**	**1**	**2**	**1**	**9**	**13**	**22**
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	Professeur agrégé classe exceptionnelle	8	9			1	1	13%	11%					1	1	2
	Professeur agrégé hors classe	6	14				2		14%					0	2	2
	Professeur agrégé classe normale	10	20											0	0	0
	Professeur certifié classe exceptionnelle		3				1		33%					0	1	1
	Professeur certifié hors classe	4	1											0	0	0
	Professeur certifié classe normale													0	0	0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle		1											0	0	0
	Professeur certifié EPS hors classe		2											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				1		100%					0	1	1
TOTAL ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS		**28**	**51**			**1**	**5**	**4%**	**10%**					**1**	**5**	**6**
CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS	ATER													0	0	0
	Lecteurs													0	0	0
	Associés													0	0	0
	Enseignant contractuel													0	0	0
	Enseignant-chercheur contractuel junior													0	0	0
	Enseignant contractuel CDI													0	0	0
	Enseignant contractuel CDI ACCENTS													0	0	0
TOTAL CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS														**0**	**0**	**0**
TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		**86**	**175**	**5**	**11**	**1**	**5**	**1%**	**3%**	**2**	**1**	**1**	**1**	**10**	**18**	**28**

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

b) Les avancements de grade et les promotions internes

Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2025

FILIÈRE	GRADE	GRADE								CORPS													
										CONCOURS						LISTE D'APTITUDE				TOTAL DE PROMUS 2025		
		NOMBRE DE PROMOUVABLES		TABLEAU D'AVANCEMENT		% DE PROMUS / PROMOUVABLES		EXAMEN PROFESSIONNEL		INTERNE		EXTERNE		AUTRES (concours direct + BOE)		DROIT COMMUN		VOIE EXCEPTIONNELLE				
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
ATSS	Autres corps FP																						
	AAE HC	9	4	1		11,11%														1		1
	AAE DIR SERV																						
	APAE	3																					
	AAE	25	4																				
	INFIRMIER HC																						
	INFIRMIER CS																						
	INFIRMIER CN																						
	ASS PRINC SERV SOCIAL	1																					
	ASS SERV SOCIAL CS																						
	ASS SERV SOCIAL CN																						
	SAENES CE	5	2					2												2		2
	SAENES CS	5	1	1		20,00%														1		1
	SAENES CN	45	5															1		1		1
	ATEE P 1C	17	2	2	1	11,76%	50,00%													2	1	3
	ATEE P 2C	3		2		66,67%														2		2
	ATEE																						
	ADJENES PRINC 1C	17	2	2	1	11,76%	50,00%													2	1	3
	ADJENES PRINC 2C	3		2		66,67%				1		1		1						5		5
	ADJENES																						
TOTAL ATSS		**133**	**20**	**10**	**2**	**7,52 %**	**10 %**	**2**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**16**	**2**	**18**
BIB	CONSER GENERAL BIB	2	1																				
	CONSER CHEF BIB																						
	CONSER BIB	3	1															1		1		1
	BIB HC		1																				
	BIB	9	2																				
	BIB ASS SPE CE	2		1		50,00%		1												2		2
	BIB ASS SPE CS																						
	BIB ASS SPE CN	10	3																				
	MAG P 1C	4																					
	MAG P 2C		1		1		100,00%						1								2	2
	MAG																						
TOTAL BIB		**30**	**9**	**1**	**1**	**3,33 %**	**11,11 %**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**3**	**2**	**5**
ITRF	IGR HC	1	3																				
	IGR	36	25																				
	IGE HC	18	10		1		10,00%														1	1
	IGE CN	7	10										1				1		1		3	3
	ASI	25	10							1		2						1	1	4	1	5
	TECH CE	6	4	1		16,67%														1		1
	TECH CS	5	3																				
	TECH CN	35	13							1			1			1		2		4	1	5
	ATRF P 1C	2	1	1		50,00%														1		1
	ATRF P 2C	18	6	2		11,11%						1	1							3	1	4
	ATRF																						
TOTAL ITRF		**153**	**85**	**4**	**1**	**2,61 %**	**1,18 %**	**0**	**0**	**2**	**0**	**3**	**3**	**0**	**0**	**1**	**1**	**3**	**2**	**13**	**7**	**20**

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 24 votants : 15 favorables, 9 abstentions

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

b) Les avancements de grade et les promotions internes

Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2025

FILIÈRE	GRADE	GRADE										CORPS												
												CONCOURS												
		NOMBRE DE PROMOUVABLES		TABLEAU D'AVANCEMENT		DUREE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE		% DE PROMUS / PROMOUVABLES		EXAMEN PROFESSIONNEL		INTERNE		EXTERNE		AUTRES (concours direct + BOE)		Liste d'aptitude		DUREE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE		TOTAL DE PROMUS 2025		
		F	H	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																							
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGR HC																							
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGR																							
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGE														1								1	1
	Cont. cat.A Technique - Niveau ASI													2								2		2
	Cont. cat.A Bibliothèque - Niveau BIB																							
	Cont. Cat A Santé médecin																							
	Cont. cat.A Santé Infirmier																							
	Cont. cat.A Santé Psychologue																							
	Cont. cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque														1								1	1
	Cont. cat.B Santé - Assistant de Service Social																							
	Cont. cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque											1		2	1	1						4	1	5
TOTAL CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS												**1**		**4**	**3**	**1**						**6**	**3**	**9**

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 24 votants : 15 favorables, 9 abstentions

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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.

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 24 votants : 15 favorables, 9 abstentions

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 2025

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

FILIERE	GRADE	CESSATION D'ACTIVITÉ DEFINITIVE																CESSATION D'ACTIVITE TEMPORAIRE								TOTAL SORTIES 2025	
		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 ADMINISTRATION			
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er échelon												1													0	1
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon																									0	0
	Professeur des universités de 1ère classe								1			1	1													1	2
	Professeur des universités de 2e classe																									0	0
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel												3													0	3
	Maître de conférences hors classe												1													0	1
	Maître de conférences classe normale	1										1														2	0
Total ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS		1							1			2	6													3	7
ENSEIGNANTES - ENSEIGNANTS	Professeur agrégé hors classe																									0	0
	Professeur agrégé classe exceptionnelle											1	2													1	2
	Professeur agrégé classe normale	1	2																							1	2
	Professeur certifié hors classe																									0	0
	Professeur certifié classe exceptionnelle												1													0	1
	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
	Professeur des lycées professionnels classe exceptionnelle																									0	0
	Professeur des lycées professionnels classe normale																									0	0
Total ENSEIGNANTES - ENSEIGNANTS		1	2									1	3													2	5
Total personnels enseignants et enseignants-chercheurs		**2**	**2**						**1**			**3**	**9**													**5**	**12**

* SUPERIEUR A 6 MOIS

Personnels enseignants contractuels et doctorants

FILIERE	GRADE	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE																CESSATION D'ACTIVITE TEMPORAIRE								TOTAL SORTIES 2025	
		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													4	4											4	4
	Lecteurs														1											0	1
	Associés													1	1											1	1
	Doctorants contractuels									2	4			12	15	1	1									15	20
	Enseignant contractuel										1			6	4											6	5
	Enseignant-chercheur contractuel													1	5											1	5
	Enseignant contractuel CDI											1														1	0
	Post-doctorants contractuels									1	1			1	3												
Total personnels enseignants contractuels et doctorants										**3**	**6**	**1**		**25**	**33**	**1**	**1**									**28**	**36**

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 24 votants : 15 favorables, 9 abstentions

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

Sorties des personnels BIATSS titulaires en 2025

FILIERE	CAT.	GRADE	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE																CESSATION D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE						TOTAL sorties 2025	
			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	0
	A	AAE																									0	0
		AAE DIR SERV																									0	0
		AAE HC																			1						1	0
		APAE																									0	0
		ASS PRINC SERV SOCIAL																									0	0
		ASS SERV SOCIAL CN																									1	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	1																				1				2	0
		SAENES CS	1																		1						2	0
	C	ADJENES																									0	0
		ADJENES PRINC 1C													2												2	0
		ADJENES PRINC 2C													1								1				2	0
		ATEE																									0	0
		ATEE P 1C																									0	0
		ATEE P 2C																									0	0
BIATSS : BIB	A	BIB																									0	0
		BIB HC												1													0	1
		CONSER BIB																									0	0
		CONSER CHEF BIB																									0	0
		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													1												1	0
		MAG P 2C	1												2									1			3	1
BIATSS : ITRF	A	ASI		1							1							1				1	1	2	1		3	5
		IGE CN	1											1								1	1		1		3	2
		IGE HC																			1		2	1			3	1
		IGR																				2	1				1	2
		IGR HC																									0	0
	B	TECH CE																									0	0
		TECH CN	1																		2		1				4	0
		TECH CS														1											0	1
	C	ATRF											1										1				2	0
		ATRF P 1C																				1					0	1
		ATRF P 2C																					1				1	0
Total BIATSS titulaires			**5**	**1**							**1**		**1**	**2**	**7**	**1**		**1**			**5**	**5**	**10**	**4**	**2**		**32**	**14**

** Congés supérieurs à 6 mois*

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 24 votants : 15 favorables, 9 abstentions

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2025

NIVEAU	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE														CESSATION D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE								TOTAL SORTIES 2025	
	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				2																			0	2
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté			1	5																			1	5
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant			2							1													2	1
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études			17	14																			17	14
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant			1	2																			1	2
Contractuel Cat.A Bibliothèque - Niveau Bibliothècaire																							0	0
Contractuel Cat.A Santé Infirmier			1																				1	0
Contractuel cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque		1	17	7					3	1													20	9
Apprenti			4	1																			4	1
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGR hors classe																							0	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE	1	1	15	10			1	1	6	2													23	14
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI			8	8					1														9	8
Contrat Recherche Cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque			1	2																			1	2
CDI A Technique - Niveau IGE									1	1													1	1
CDI A Technique - Niveau ASI																							0	0
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR débutant			1																				1	0
CDI B - Administratif Technique et Bibliothèque										1													0	1
CDI C - Administratif Technique et Bibliothèque									2				3										5	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGR				1																			0	1
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE hors classe				1																			0	1
Contractuel cat.B - grade 2_ Administratif Technique et Bibliothèque																							0	0
Contractuel cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque	4	1	38	2	1				2														45	3
Total BIATSS contractuels	**14**	**3**	**106**	**55**	**1**		**1**	**1**	**15**	**6**			**3**										**131**	**65**

* Congés supérieurs à 6 mois

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 24 votants : 15 favorables, 9 abstentions

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

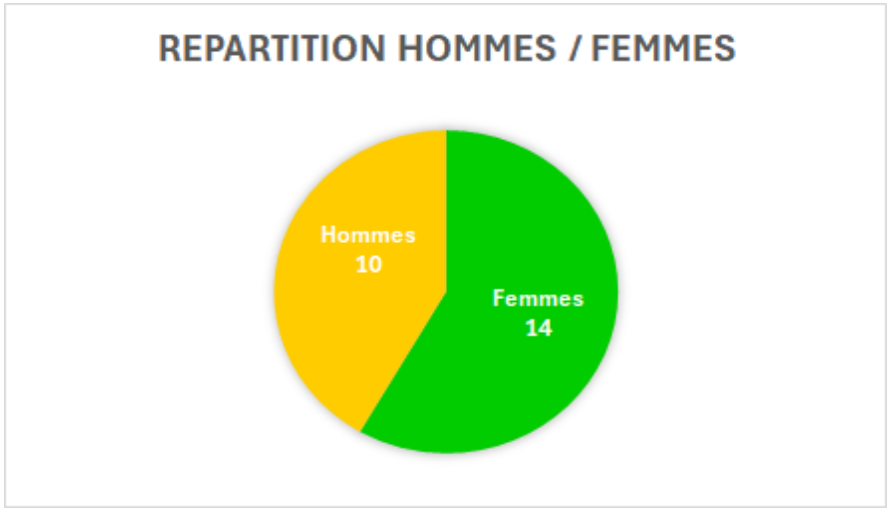
Départ en retraite des agents titulaires et contractuels

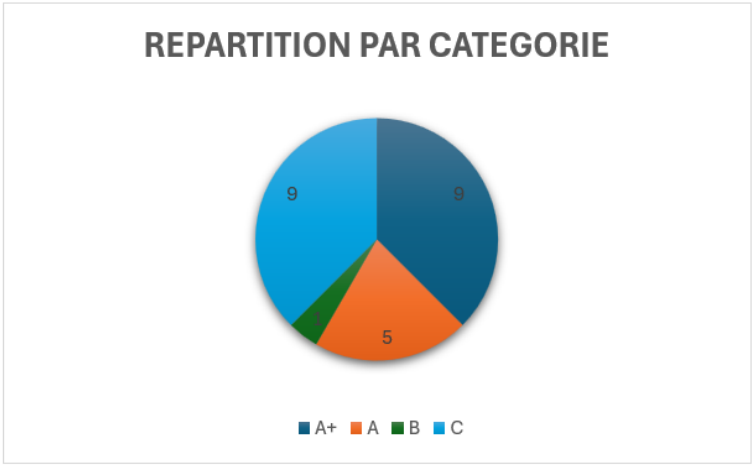
RÉPARTITION DES AGENTS

STATUT	AGENTS	NOMBRE
Titulaire	AENES + Santé / Social (ATSS)	4
	BIBAS	3
	ITRF	1
	Sous-total BIATSS	**8**
	Enseignants-Chercheurs	8
	Enseignants Second degré	4
	Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	**12**
Sous-total Titulaire		**20**
	Contractuels CDI	3
	Sous-total Contractuels CDI / CDD	**3**
	Enseignant contractuel	1
	Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	**1**
Sous-total Contractuel		**4**
TOTAL		**24**

ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	65 ans et 3 mois
BIATSS	63 ans et 3 mois
Contractuels CDI / CDD	64 ans et 7 mois





CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions



CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

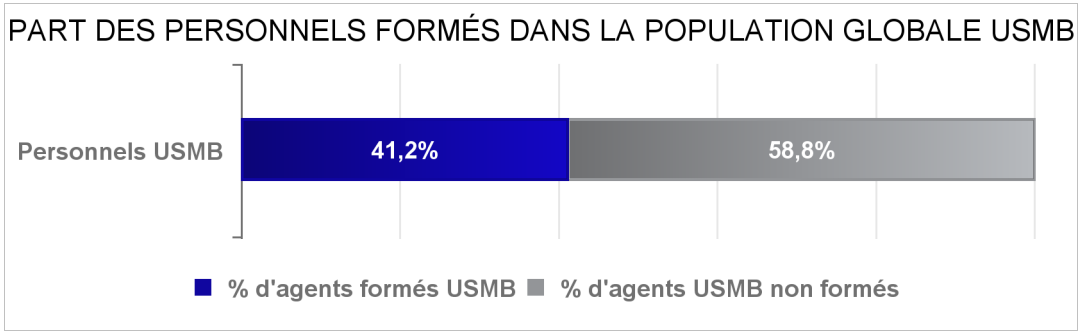
Nombre de journées de formation professionnelle continue par type d'action (T1, T2, T3) 67

a) Le nombre des agents en formation initiale et continue

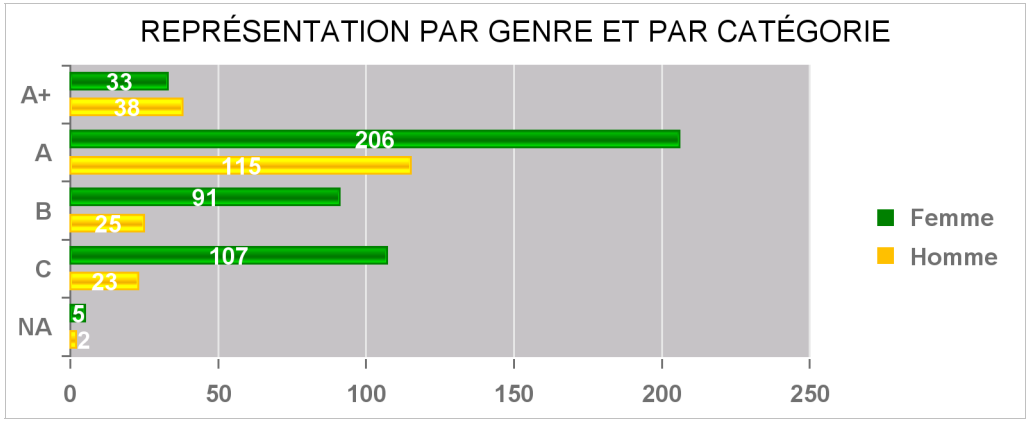
- Personnels gérés au 31/12/2025

	Demandes		Nb de personnels	
	Nb formations demandées	Nb demandes confirmées	inscrits	formés
Personnels USMB	1 668	1 400	695	628
Personnels extérieurs	26	22	18	17
TOTAL	**1 694**	**1 422**	**713**	**645**

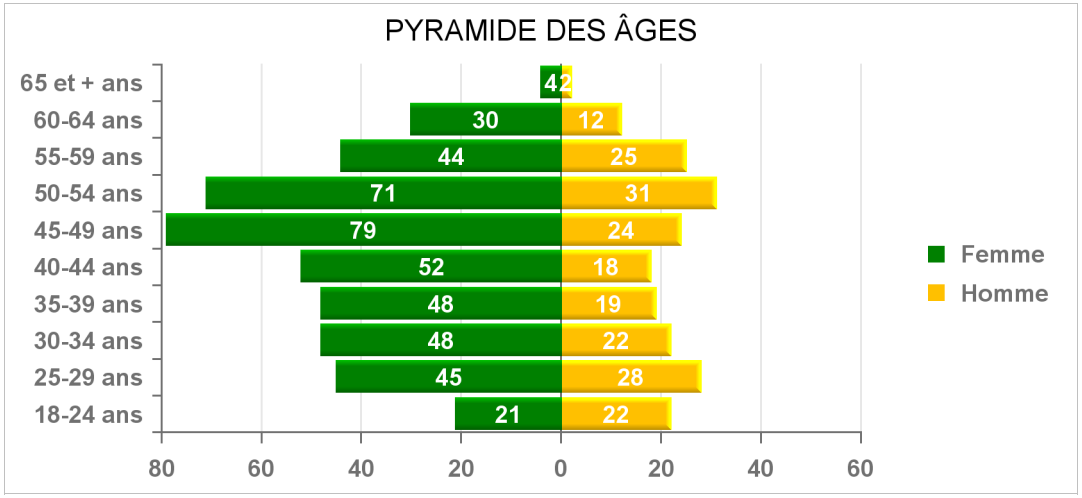
Demande : ensemble des personnels en demande de stage (comptabilise l'ensemble des formations demandées par tous les agents)
Nb de personnels inscrits : personnels s'étant inscrits à au moins un stage de formation (quelle que soit sa présence)
Nb de personnels formés : personnels ayant suivi au moins un stage de formation
Sont pris en compte dans les indicateurs suivants, les formations organisées par la cellule formation de la DRH (hors formations proposées par l'école doctorale).

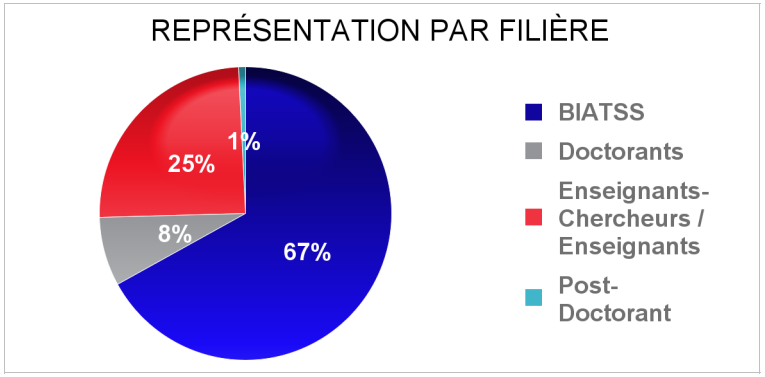


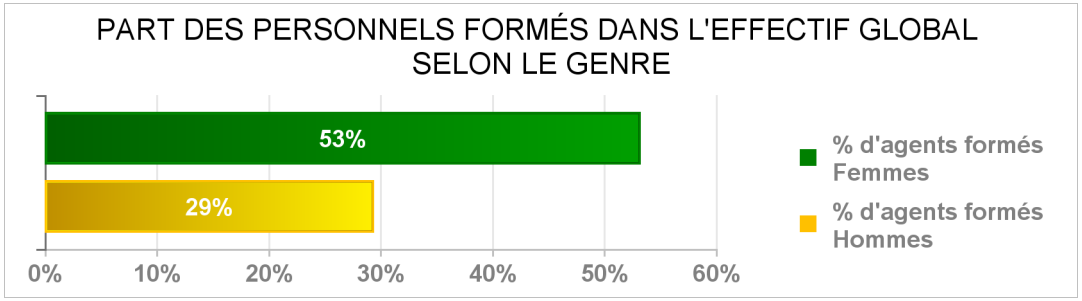
►► Ensemble des personnels formés



Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage





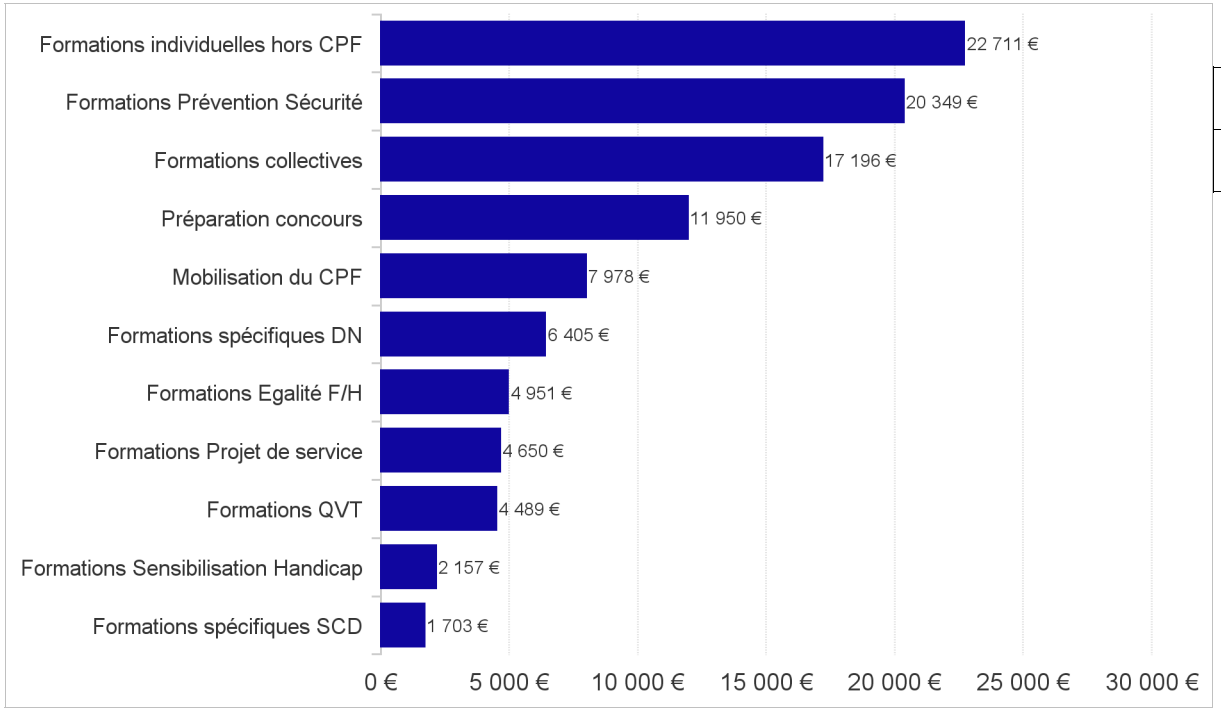


b) Les dépenses de formation

RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2025 PAR ENVELOPPE

BILAN BUDGETAIRE EN AE (actes d'engagement consommés)

Montant du budget formation : 104 539 €



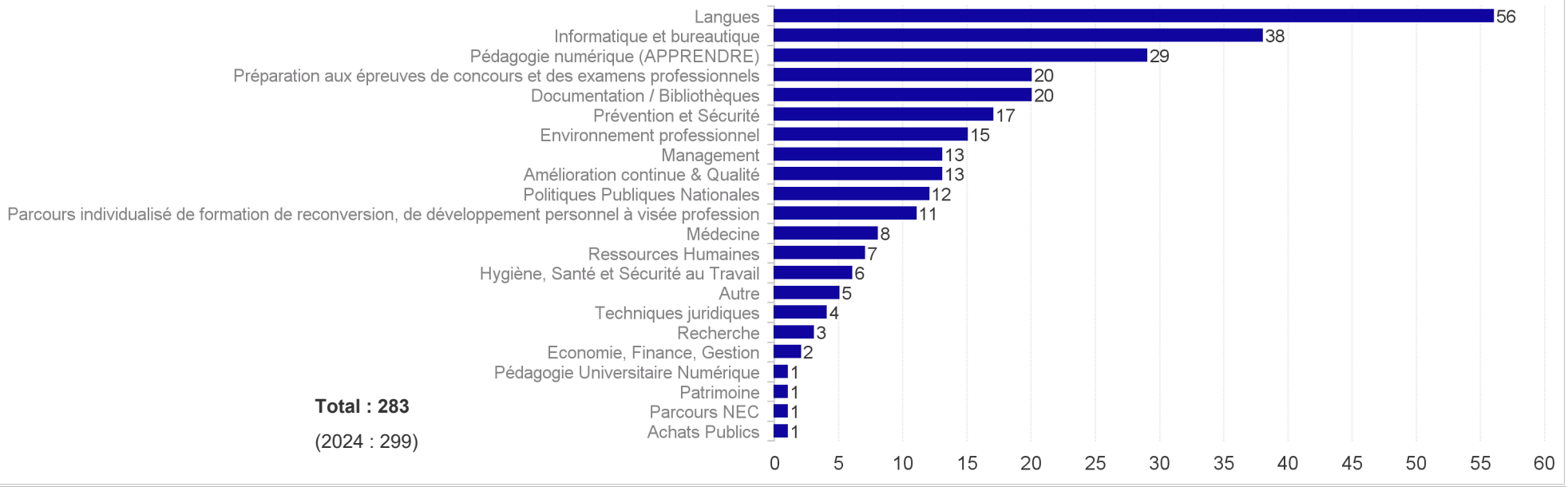
BILAN DES FORMATIONS FINANCÉES AU TITRE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2025

	CFP	CPF	VAE	Bilan de compétences
Nombre d'agents	1	8	0	2
Coût en €	2 925,45 €	7 978 €	0 €	3 000 €

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

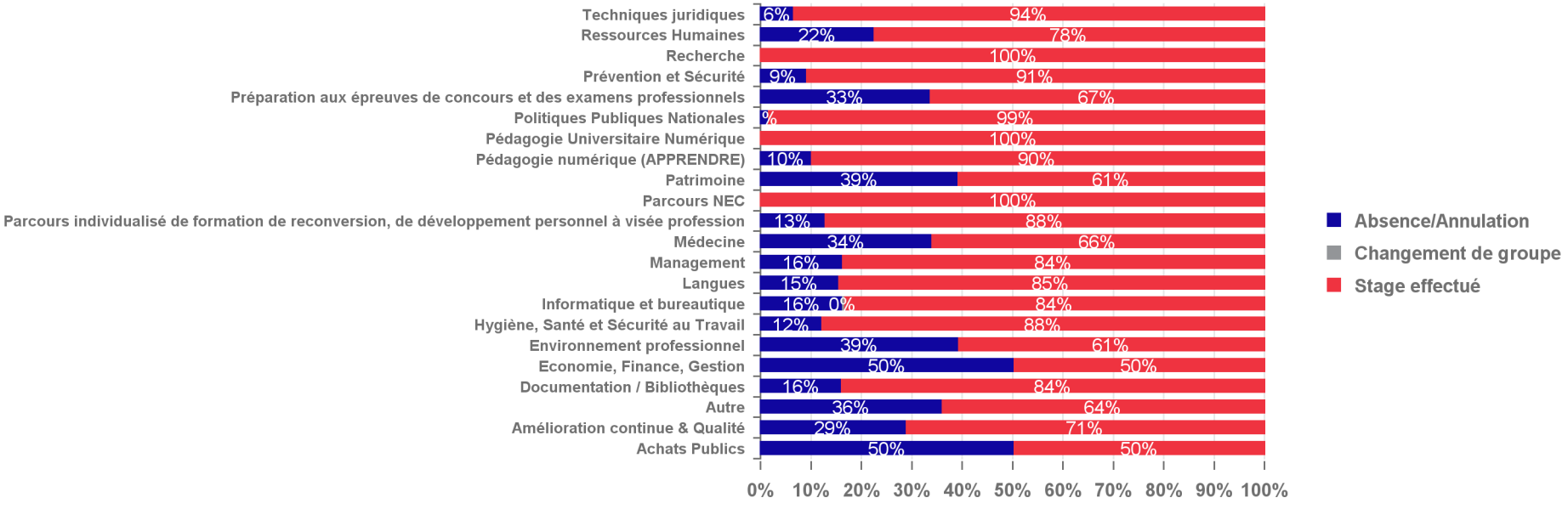
NOMBRE DE SESSIONS RÉALISÉES PAR DOMAINE DE FORMATION



Total : 283

(2024 : 299)

TAUX DE PARTICIPATION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION



d) Le nombre et la durée des formations

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Personnels en activité au 31/12/2025

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

			T1 - Adaptation à l'emploi		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
Personnels USMB	A+	Femme	30	36,0	7	17,8	**37**	**53,8**
		Homme	33	45,8	7	8,1	**40**	**53,9**
	Total catégorie A+		**63**	**81,8**	**14**	**25,8**	**77**	**107,7**
	A	Femme	161	307,3	87	164,2	**248**	**471,4**
		Homme	98	177,9	25	69,4	**123**	**247,4**
	Total catégorie A		**259**	**485,2**	**112**	**233,6**	**371**	**718,8**
	B	Femme	83	162,4	41	120,6	**124**	**283,0**
		Homme	22	63,8	8	21,2	**30**	**84,9**
	Total catégorie B		**105**	**226,2**	**49**	**141,8**	**154**	**367,9**
	C	Femme	92	161,3	48	152,4	**140**	**313,7**
		Homme	19	44,3	10	19,1	**29**	**63,3**
	Total catégorie C		**111**	**205,5**	**58**	**171,5**	**169**	**377,0**
	NA	Femme	4	8,7	1	0,6	**5**	**9,3**
		Homme	2	1,3			**2**	**1,3**
	Total catégorie NA		**6**	**9,9**	**1**	**0,6**	**7**	**10,5**
Total Personnels USMB			**544**	**1008,6**	**234**	**573,3**	**628**	**1581,9**
Personnels extérieurs	A	Femme	8	5,9	4	1,5	**12**	**7,4**
		Homme	5	7,5			**5**	**7,5**
	Total catégorie A		**13**	**13,4**	**4**	**1,5**	**17**	**14,9**
	B	Homme	1	0,4			**1**	**0,4**
	Total catégorie B		**1**	**0,4**			**1**	**0,4**
Total Personnels extérieurs			**14**	**13,8**	**4**	**1,5**	**17**	**15,3**
TOTAL			**558**	**1022,4**	**238**	**574,8**	**796**	**1597,2**

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions



5. LES RÉMUNÉRATIONS

5. LES RÉMUNÉRATIONS 69

a) La masse salariale 71

Masse salariale globale 2025 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 - chercheures / 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 2025

	Total dépenses Masse salariale *	*dont opération circuit de paie* **	% répartition
Masse salariale état (hors heures complémentaires)	91 445 569 €	*91 256 649 €*	81.39 %
Masse salariale ressources propres composantes et services (hors heures complémentaires)	12 930 012 €	*12 929 963 €*	11.51 %
Masse salariale heures complémentaires chargées	7 973 705 €	*7 973 705 €*	7.1 %
	112 349 286 €	***112 160 317 €***	**100%**

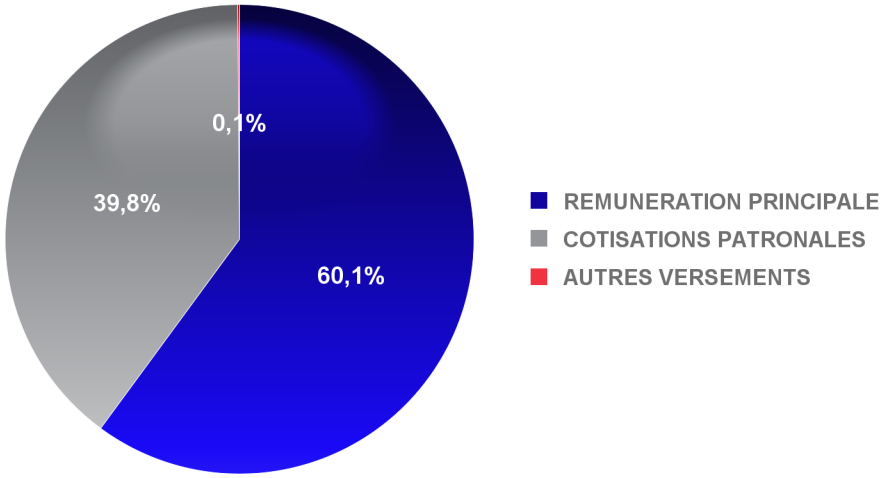
* Le total des dépenses de masse salariale comprend toutes les dépenses de personnel, celles effectuées dans le cadre de la paie à façon par la trésorerie générale, mais aussi celles, hors paie à façon, comme par exemple la mise à disposition de personnels, l'action sociale, la régularisation de trop 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 99,83% 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	53 107 847 €
	PRIMES ET INDEMNITES	7 063 599 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	7 226 719 €
	TOTAL	**67 398 165 €**
COTISATIONS PATRONALES	PENSION CIVILE ET ATI ***	30 490 466 €
	COTISATION POLE EMPLOI	709 968 €
	AUTRES COTISATIONS	13 413 995 €
	TOTAL	**44 614 429 €**
AUTRES VERSEMENTS	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	8 527 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	94 645 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	44 550 €
	TOTAL	**147 722 €**
	Total général	**112 160 317 €**

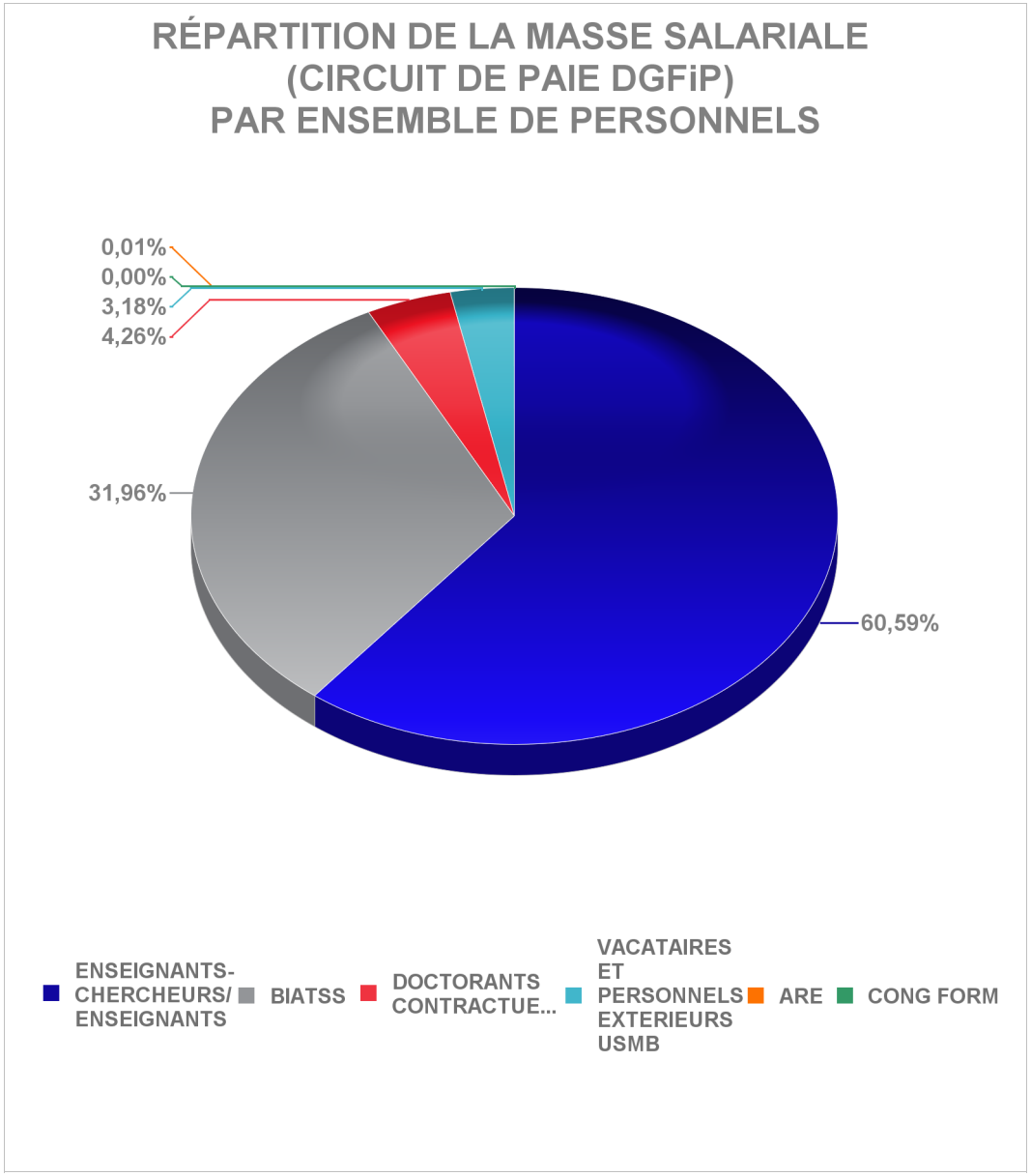
*** Allocation Temporaire d'Invalidité
**** TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

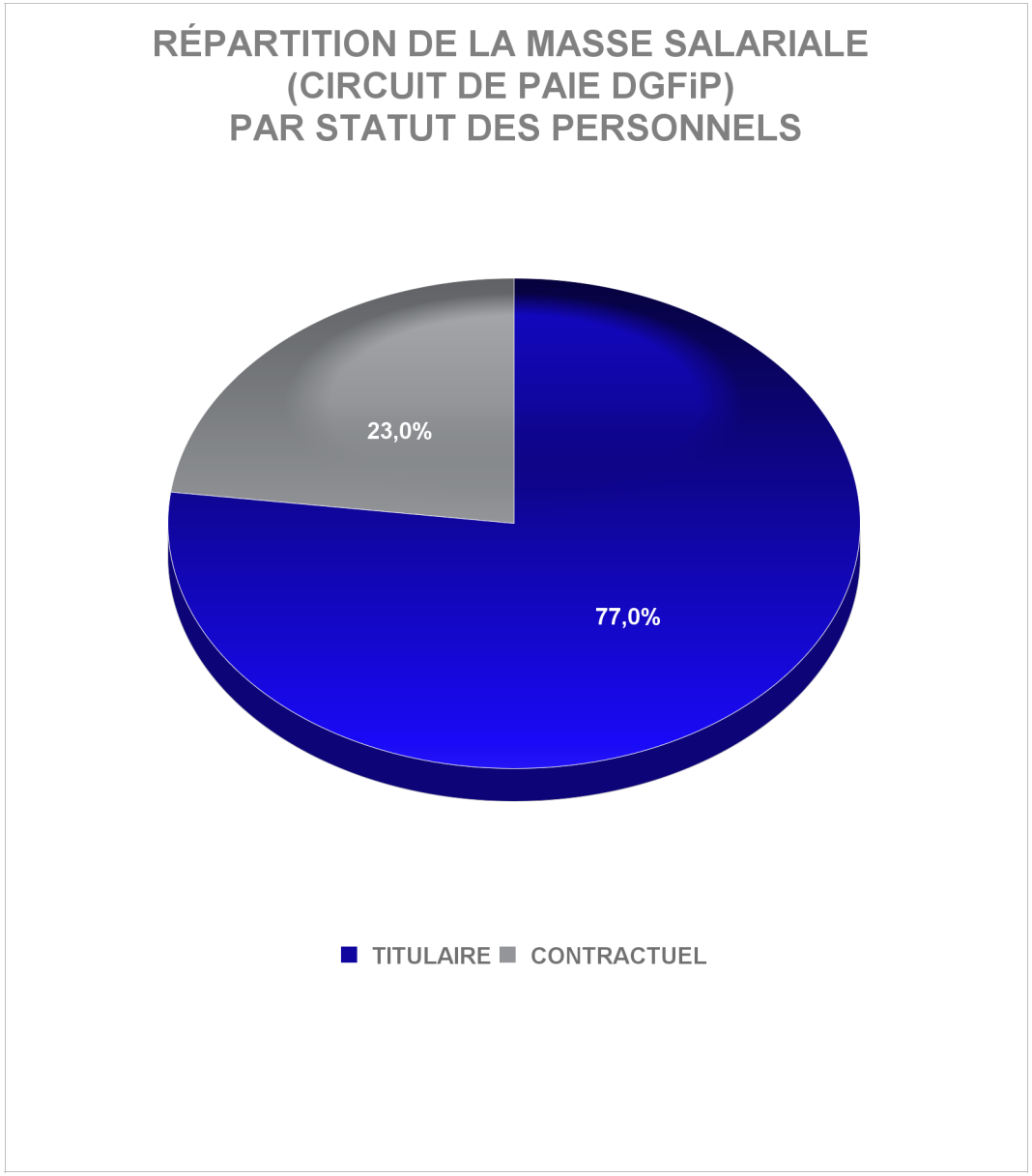
RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE



5. LES RÉMUNÉRATIONS

a) La masse salariale





a) La masse salariale

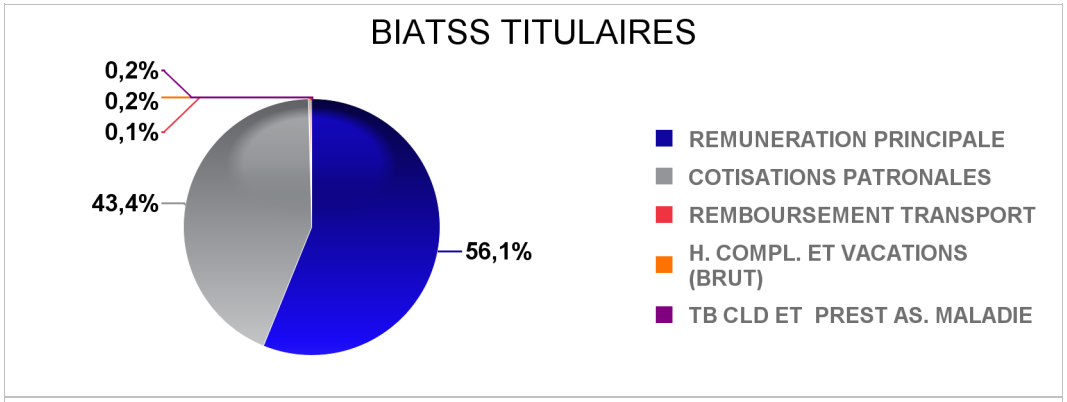
Masse salariale par filière et statut

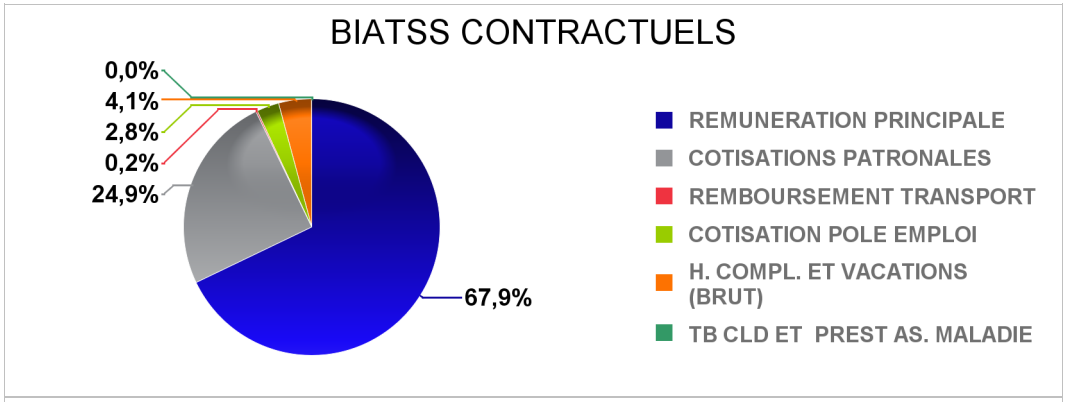
ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	31 512 068 €	3 947 954 €	35 460 023 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	3 225 168 €	679 797 €	3 904 965 €
	COTISATION POLE EMPLOI		179 543 €	179 543 €
	COTISATIONS PATRONALES	26 662 931 €	1 708 437 €	28 371 368 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	28 588 €	11 941 €	40 530 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS		**61 428 755 €**	**6 527 673 €**	**67 956 428 €**
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	14 021 614 €	7 378 552 €	21 400 166 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	37 545 €	450 584 €	488 129 €
	COTISATION POLE EMPLOI		306 116 €	306 116 €
	COTISATIONS PATRONALES	10 846 859 €	2 710 962 €	13 557 821 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	27 148 €	20 017 €	47 165 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	41 245 €	3 305 €	44 550 €
Total BIATSS		**24 974 411 €**	**10 869 535 €**	**35 843 946 €**
DOCTORANTS CONTRACTUELS	REMUNERATION PRINCIPALE		3 306 126 €	3 306 126 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		134 440 €	134 440 €
	COTISATION POLE EMPLOI		137 692 €	137 692 €
	COTISATIONS PATRONALES		1 197 123 €	1 197 123 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		6 950 €	6 950 €
Total DOCTORANTS CONTRACTUELS			**4 782 332 €**	**4 782 332 €**
VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		2 702 819 €	2 702 819 €
	COTISATION POLE EMPLOI		86 617 €	86 617 €
	COTISATIONS PATRONALES		776 721 €	776 721 €
Total VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB			**3 566 157 €**	**3 566 157 €**
ARE	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		8 527 €	8 527 €
Total ARE			**8 527 €**	**8 527 €**
CONG FORM	REMUNERATION PRINCIPALE	1 498 €		1 498 €
	COTISATIONS PATRONALES	1 428 €		1 428 €
Total CONG FORM		**2 925 €**		**2 925 €**
TOTAL GÉNÉRAL		**86 406 092 €**	**25 754 225 €**	**112 160 316 €**

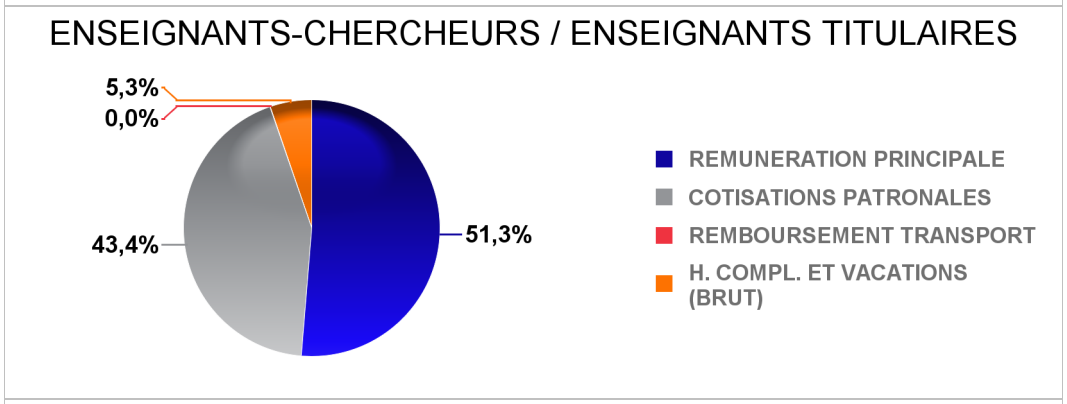
5. LES REMUNERATIONS

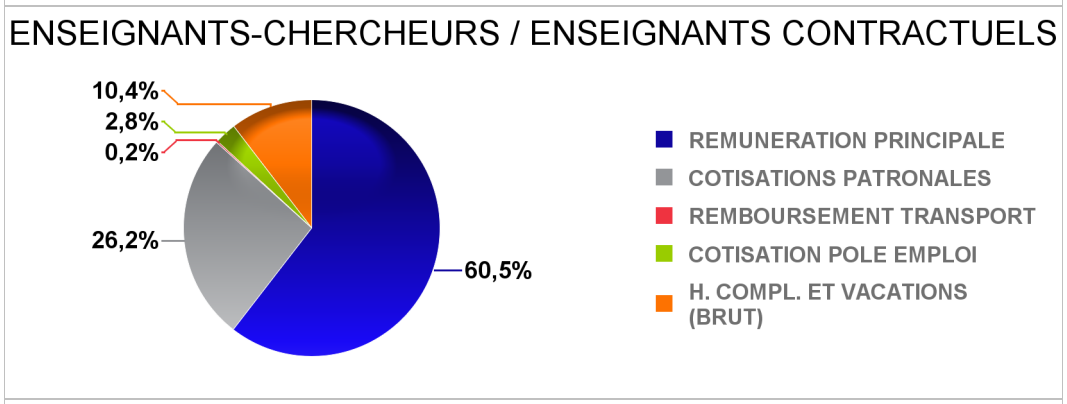
a) La masse salariale

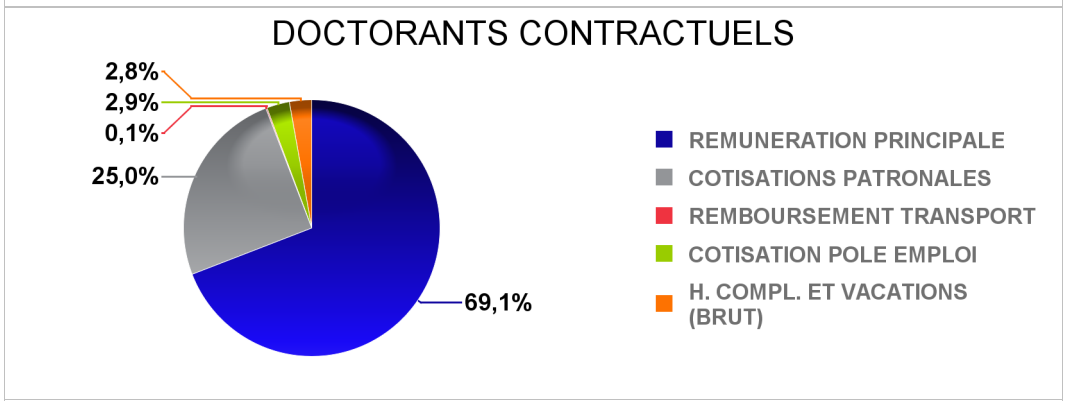
Répartition par catégorie de rémunération

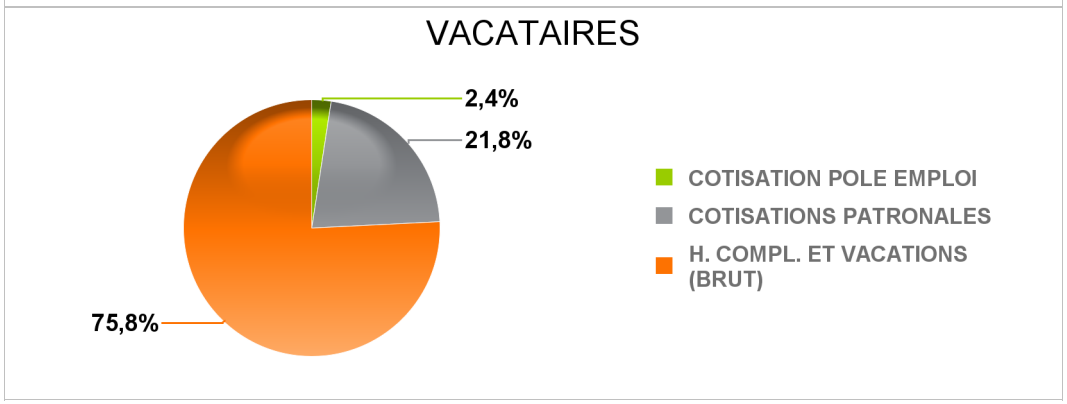












NB : les cotisations patronales pour les titulaires sont plus importantes que celles des agents contractuels en raison de la part consacrée à la pension civile des titulaires.

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

5. LES RÉMUNÉRATIONS

a) La masse salariale

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

ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	CORPS	MASSE SALARIALE
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	23 787 463 €
		Enseignants de 2nd degré	7 799 550 €
		Contractuels Enseignants	3 873 010 €
		TOTAL	**35 460 023 €**
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	19 927 315 €
		Enseignants de 2nd degré	6 808 754 €
		Contractuels Enseignants	1 635 298 €
		TOTAL	**28 371 368 €**
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	24 110 €
		Enseignants de 2nd degré	4 478 €
		Contractuels Enseignants	11 941 €
		TOTAL	**40 530 €**
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Enseignants	179 543 €
		TOTAL	**179 543 €**
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	1 971 564 €
		Enseignants de 2nd degré	1 253 604 €
		Contractuels Enseignants	679 797 €
		TOTAL	**3 904 965 €**
	Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS		**67 956 428 €**
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	ATSS	3 928 324 €
		BIB	1 072 252 €
		ITRF	9 021 038 €
		Contractuels Biatss	7 378 552 €
		TOTAL	**21 400 166 €**
	COTISATIONS PATRONALES	ATSS	2 996 732 €
		BIB	861 105 €
		ITRF	6 989 022 €
		Contractuels Biatss	2 710 962 €
		TOTAL	**13 557 821 €**
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	ATSS	5 651 €
		BIB	630 €
		ITRF	20 867 €
		Contractuels Biatss	20 017 €
		TOTAL	**47 165 €**
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Biatss	306 116 €
		TOTAL	**306 116 €**
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	ATSS	2 578 €
		BIB	50 €
		ITRF	34 917 €
		Contractuels Biatss	450 584 €
		TOTAL	**488 129 €**
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	ATSS	5 230 €
		BIB	12 332 €
		ITRF	23 683 €
		Contractuels Biatss	3 305 €
		TOTAL	**44 550 €**
	Total BIATSS		**35 843 946 €**

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

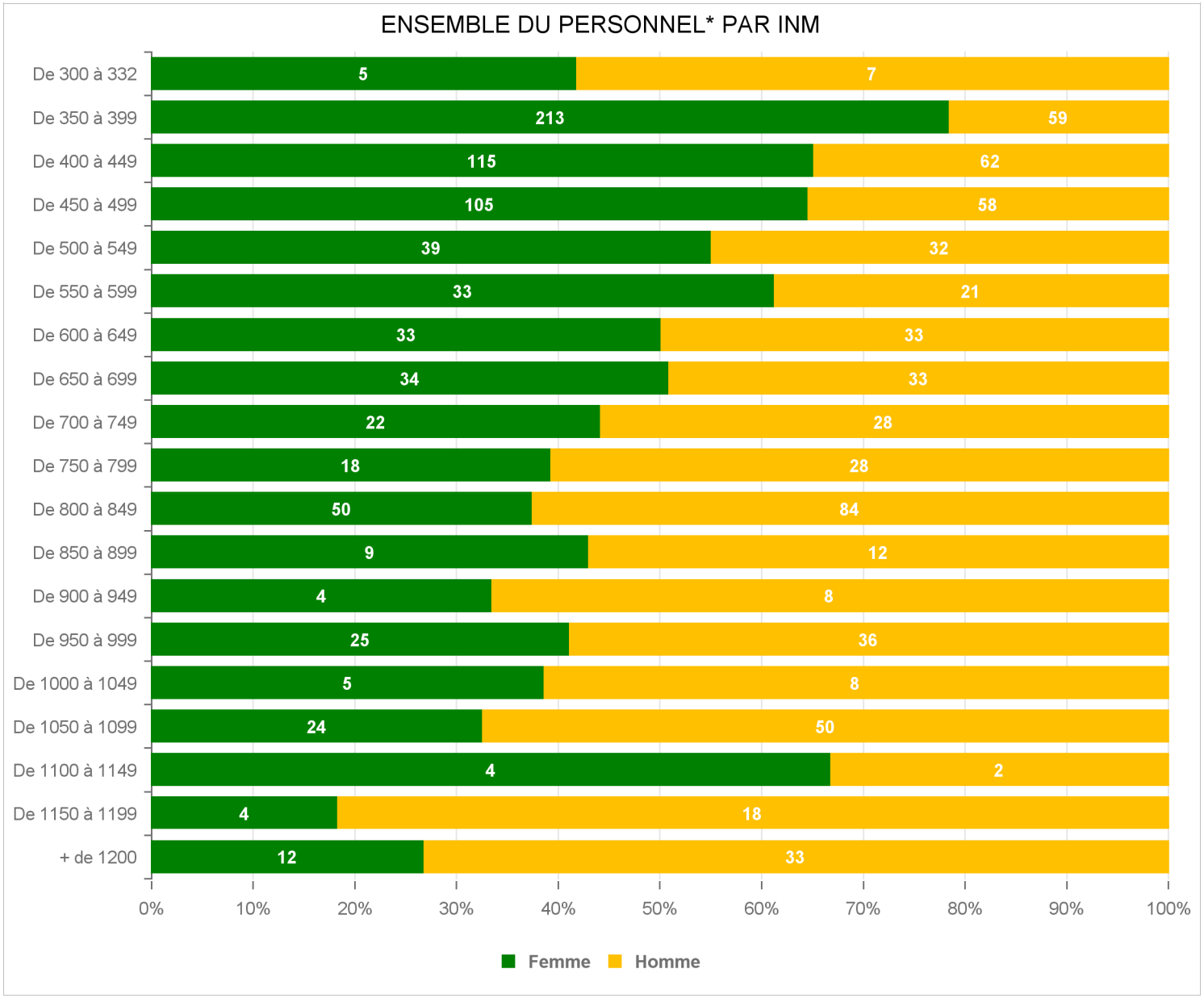
b) Les traitements indiciaires

Effectifs de l'ensemble du personnel * par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	12
De 350 à 399	272
De 400 à 449	177
De 450 à 499	163
De 500 à 549	71
De 550 à 599	54
De 600 à 649	66
De 650 à 699	67
De 700 à 749	50
De 750 à 799	46
De 800 à 849	134
De 850 à 899	21
De 900 à 949	12
De 950 à 999	61
De 1000 à 1049	13
De 1050 à 1099	74
De 1100 à 1149	6
De 1150 à 1199	22
+ de 1200	45
TOTAL	**1 366**

INDICE MOYEN	**644**
INDICE MÉDIAN	**538**

* Agents en activité au 31/12/2025, hors agents non indicés

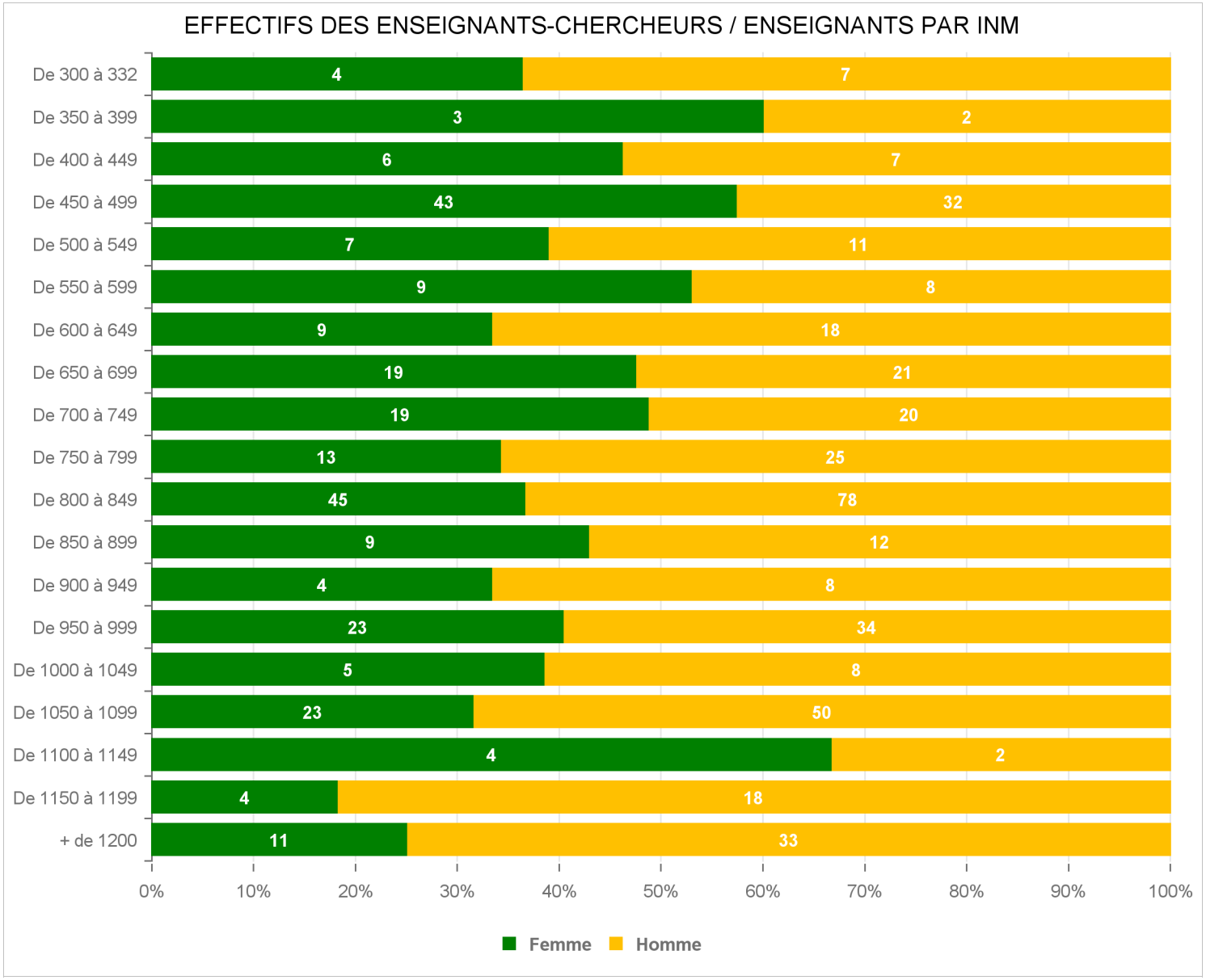


b) Les traitements indiciaires

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

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	11
De 350 à 399	5
De 400 à 449	13
De 450 à 499	75
De 500 à 549	18
De 550 à 599	17
De 600 à 649	27
De 650 à 699	40
De 700 à 749	39
De 750 à 799	38
De 800 à 849	123
De 850 à 899	21
De 900 à 949	12
De 950 à 999	57
De 1000 à 1049	13
De 1050 à 1099	73
De 1100 à 1149	6
De 1150 à 1199	22
+ de 1200	44
TOTAL	**654**

INDICE MOYEN	**821**
INDICE MÉDIAN	**835**



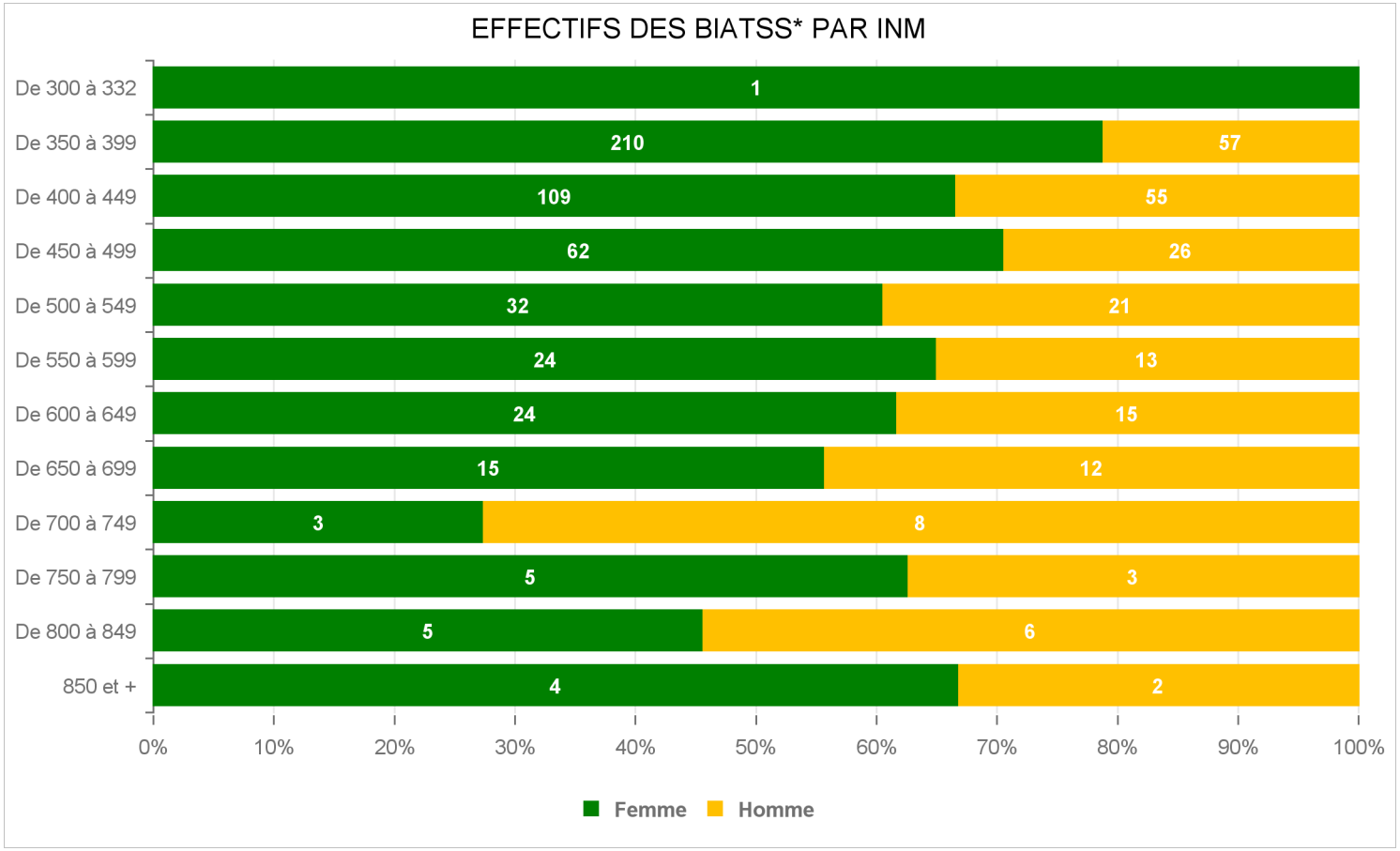
b) Les traitements indiciaires

Effectifs des BIATSS * par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	1
De 350 à 399	267
De 400 à 449	164
De 450 à 499	88
De 500 à 549	53
De 550 à 599	37
De 600 à 649	39
De 650 à 699	27
De 700 à 749	11
De 750 à 799	8
De 800 à 849	11
850 et +	6
TOTAL	**712**

INDICE MOYEN	**481**
INDICE MÉDIAN	**424**

* Hors agents non indicés

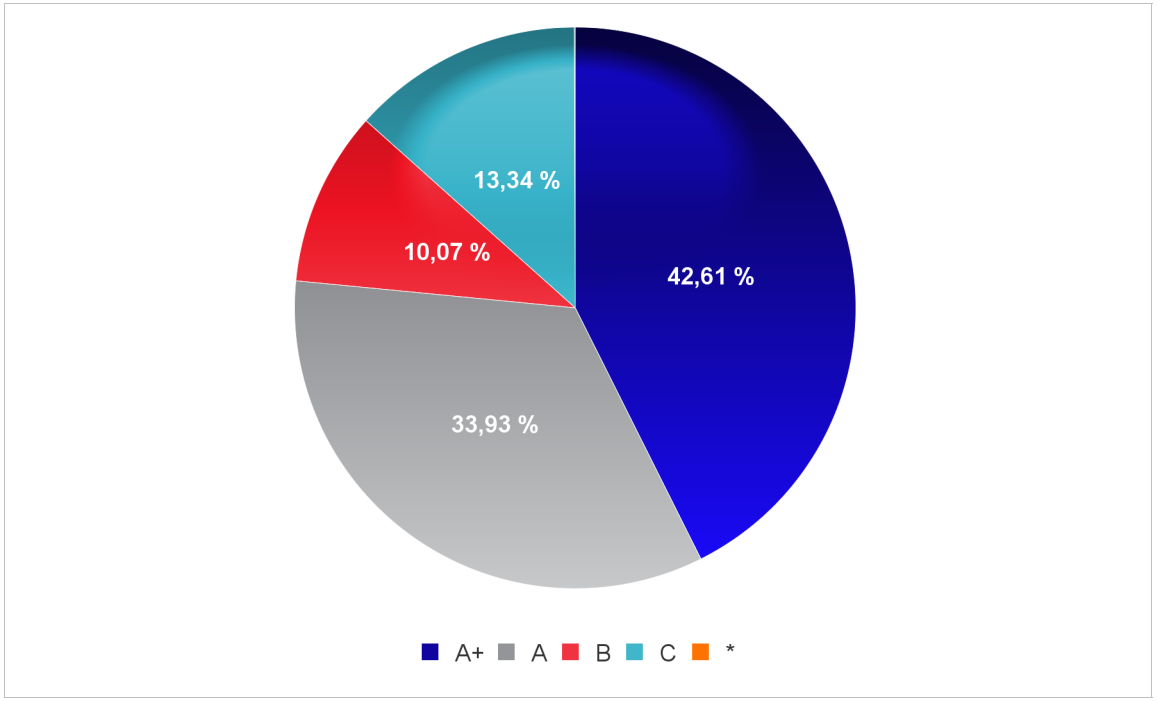


c) Les primes et indemnités

Primes par catégorie de personnels

CATEGORIE	Primes et Indemnités
A+	3 009 739 €
A	2 396 469 €
B	711 497 €
C	942 260 €
*	3 634 €
TOTAL	7 063 599 €

** Personnel exterieur*



** Personnel exterieur*

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions



CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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 entrainer 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 entrainé 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 2025	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
A+ / A	F	2	-	62	22	-	3,75
	H	1	1	10		-	1,60
B	F	-	-	-		-	-
	H	1	-	8		-	26,31
C	F	2	1	10		-	10,63
	H	2	-	18		-	47,62
TOTAL 2025		**8**	**2**	**108**	**22**	**-**	**5,16**
TOTAL 2024		**5**	**6**	**59**	**43**	**-**	**3,29**
TOTAL 2023		**5**	**6**	**32**	**241**	**-**	**3,37**

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 2025	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
A+ / A	F	-	-	-	0	-	-
	H	4	-	101		-	6,41
B	F	-	-	-		-	-
	H	-	-	-		-	-
C	F	1	1	2		-	5,3
	H	-	-	-		-	-
TOTAL 2025		**5**	**1**	**103**	**0**	**-**	**3,22**
TOTAL 2024		**3**	**4**	**6**	**259**	**-**	**2,08**
TOTAL 2023		**10**	**8**	**64**	**373**	**-**	**6,95**

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

				Indice de fréquence 1**	
	Titulaire	Contractuel	Extérieur	Titulaire	Contractuel
2025	12	4	-	12,14	7,11
2024	13	5	-	13,14	9,42
2023	19	10	-	19,87	20,70

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR FILIÈRE

	Administratif / Santé	Technique	Enseignant
2025	5	6	5
2024	3	7	8
2023	7	14	8

* 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

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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	5	-	1	-	1	2	-	-	-	1

NATURE DES LÉSIONS

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

PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS IMPUTABLES AU SERVICE

			Prise en charge par			
	Accident de travail hors trajet	Accident de trajet	USMB	CPAM	Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2025
Nouveaux accidents en 2025	8	8	15	1	4 591,03 €	51
Accidents imputables antérieurs à 2025 ****	11	5	16	-	3 965,65 €	22

*** 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			
	Maladie professionnelle	Maladie d'origine professionelle contractée ou aggravée en service	USMB	CPAM	Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2025
Maladies professionnelles imputables en 2025	-	-	-	-	-	-
Maladies professionnelles imputables antérieurs à 2025 ****	4	-	4	-	10 346, 39 €	-

****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 FSSSCT. 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 2025, l'Université Savoie Mont Blanc compte des 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 2025, 4 réunions de la Formation Spécialisée ont eu lieu.

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2025

●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).

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2025

●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).

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions



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

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL 89
a) Organisation et cycles de travail 90
b) Astreintes et interventions 91
c) Télétravail et travail à distance 92
d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires 93
e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel 95
BIATSS titulaires 95
BIATSS contractuels 96
Ensemble des BIATSS : temps partiel à la demande 96
Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires 97
Enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels 97
Ensemble des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants : temps partiel à la demande 97
f) Droits à jours de congés 98
g) Comptes épargne-temps 99
h) Absences au travail hors raisons de santé 101
Absences pour raisons familiales en 2025 102
Absences pour formation en 2025 103
i) Absences au travail pour raisons de santé 104
j) Jours de carence 105

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

a) Organisation et cycles de travail

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

CYCLES HORAIRES	Femmes	Hommes
Semaine Type 90%	11	
Semaine Type 40%	2	1
Semaine Type 100% sur 4 5 jours	232	100
Semaine Type Temps Plein	135	105
Semaine Type 20%		1
Semaine Type 30%	1	
Semaine Type 50%	22	4
Semaine Type 60%	9	2
Semaine Type 70%	3	3
Semaine Type 80%	86	7

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

b) Astreintes et interventions

FILIERE	CAT.	Nombre d'agents soumis à des astreintes		Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur *		Nombre d'interventions *		Nombre d'heures d'interventions *	
		F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS : ATSS	A								
	B								
	C								
BIATSS : BIB	A								
	B								
	C								
BIATSS : ITRF	A	1	1		1		143		159
	B	0	2				81		53
	C		9				50		30
TOTAL		**1**	**12**		**1**		**274**		**242**

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

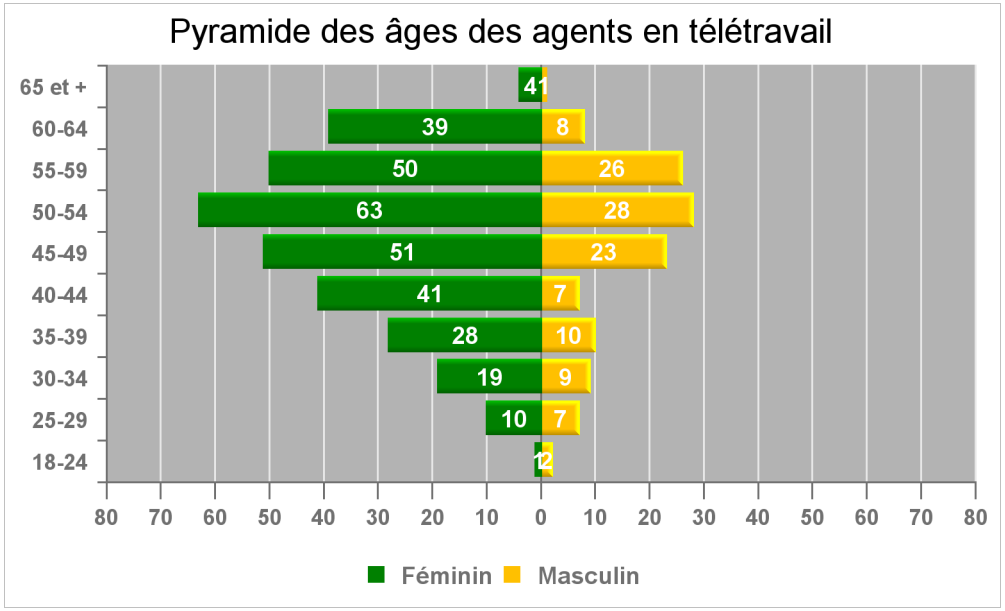
7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

c) Télétravail et travail à distance

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC).
La possibilité de télétravailler est ouverte à l'ensemble des personnels BIATSS, titulaires et contractuels, en contrat à durée déterminée ou indéterminée.
Une charte du télétravail a été mise en place à l'USMB dès la rentrée 2021. Elle fait suite à l'accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique signé le 13 juillet 2021, entre la ministre de la transformation et de la fonction publiques et les organisations syndicales. Lors de la formation spécialisée du 26 octobre 2023, une mise à jour de la charte a été approuvée pour tenir compte de l'accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du MESR.

Nombre de BIATSS en activité au 31/12/2025 et en télétravail entre le 01/09/2025 et le 31/12/2025

Catégorie	Corps	Nombre d'agents en télétravail		Nb total de journées de télétravail	
		F	H	F	H
A+	Autres corps FP		1		20,5
	Emplois fonctionnels		2		75
A	AAE	11	3	357,5	168,5
	Conservateurs	3	1	57	58
	Infirmier(e)	2		39,5	
	IGR	3	6	99,5	108,5
	IGE	45	34	1 916,5	1 074
	ASI	14	17	531	502
	BIB	3	1	34,5	2
B	SAENES	33	4	1 121,5	171,5
	TECH	47	18	1 745	525
	BIBAS	10	2	198,5	23,5
C	ADJENES + ATEE	62	7	2 146,5	167
	ATRF	64	21	2 467,5	229,5
	MAG	9	4	15	3,5
Somme :		**306**	**121**	**10 729,5**	**3 128,5**



CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

Des heures complémentaires sont payées aux enseignantes-chercheures, 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.

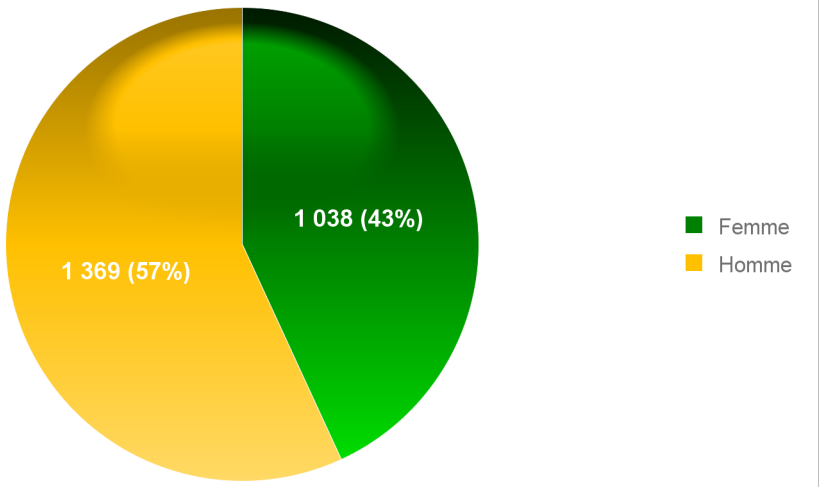
L'USMB fait appel à des vacataires d'enseignement afin de couvrir une part de la charge d'enseignement correspondant à des spécificités professionnelles.
Ils sont recrutés selon les conditions fixées par le décret 87-889 du 29 octobre 1987.

Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2024-2025 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles seront payées en 2026.
Idem pour les autres années universitaires.

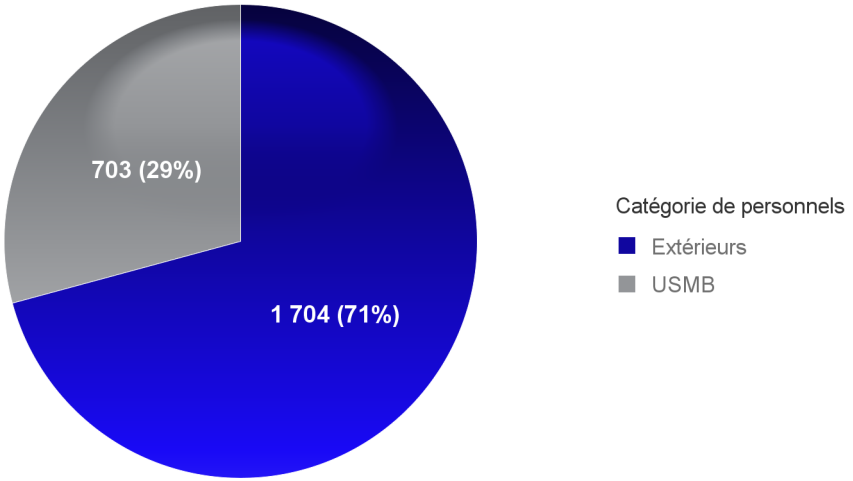
Nombre d'heures (en unité)	Heures complémentaires	Heures de vacations d'enseignement	TOTAL
2024-2025	94 203 h	54 436 h	148 640 h
2023-2024	96 220 h	63 002 h	159 223 h
2022-2023	91 177 h	63 383 h	154 561 h

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

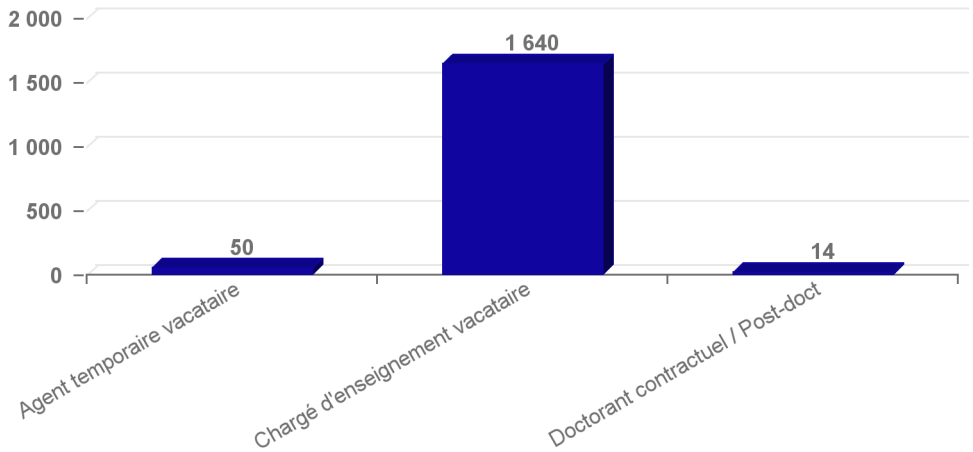


REPRÉSENTATION DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES OU DE VACATIONS

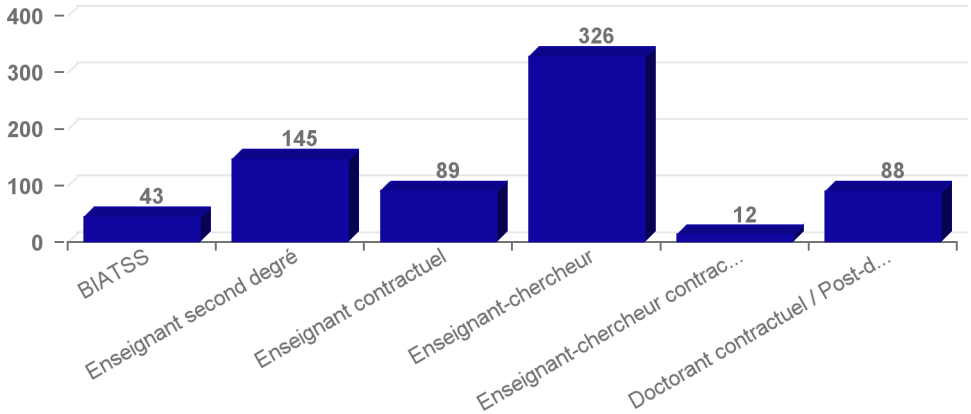


Sur la période, certains agents ont été extérieurs à l'établissement puis intégrés à l'USMB : ils sont donc comptabllisés 2 fois.

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.

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

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

- Temps de travail au 31/12/2025

● Temps de travail incomplet

Dans le secteur public, le travail à temps plein est le principe.
Toutefois, il est possible de proposer des emplois à temps incomplet pour des contractuels si le contexte l'impose.

● Temps de travail partiel

Sur un emploi à temps complet, le temps partiel est possible, de droit ou sur autorisation (soumis à appréciation en fonction des nécessités de service).
La rémunération de l'agent à temps partiel est proratisée en fonction de la quotité sauf pour les services à 80% ou 90%.

BIATSS titulaires

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

	Temps complet		Temps partiel de droit					Temps partiel sur autorisation						TPT *	sans taux d'activité **				TOTAUX		
	100 F	100 H	50 F	60 F	70 F	80 F	90 F	50 F	60 F	70 F	80 F	80 H	90 F	50 F	0 F	0 H	F	H	F	H	Total
Emplois fonctionnels		3																		3	3
Total Catégorie A+		3																		3	3
AAE	9	3									1				1	1			11	4	15
Personnels de santé/social	1										1				1				3		3
IGR	3	6													1	2			4	8	12
IGE	28	33				2		1			10		2	2	5	2			50	35	85
ASI	10	16		1							1		1	1	1	4			15	20	35
Conservateurs	2	1												1					3	1	4
BIB	2	1									1								3	1	4
Total Catégorie A	55	60		1		2		1			14		3	4	9	9			89	69	158
SAENES	24	4		1		2		1			4				2				34	4	38
TECH	30	16				3		2			8	2	2	2	3				50	18	68
BIBAS	8	2				1				1									10	2	12
Total Catégorie B	62	22		1		6		3		1	12	2	2	2	5				94	24	118
ADJENES + ATEE	41	6				5	1	2			11	1	1		1				62	7	69
ATRF	41	20			1	2			2		11	1	2	4	2	1			65	22	87
MAG	4	3	1								2	1	1	1	2				11	4	15
Total Catégorie C	86	29	1		1	7	1	2	2		24	3	4	5	5	1			138	33	171
TOTAL BIATSS TITULAIRES	203	114	1	2	1	15	1	6	2	1	50	5	9	11	19	10			321	129	450

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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	86	57			8	1		1	2	2	2	3	2	1		**1**	11	7	3		**104**	**66**	**170**
Contractuels niveau B	18	13	1		1				2			1					4	1			**22**	**14**	**36**
Contractuels niveau C	37	7	2		7	1	1	1	1		2						9	2			**50**	**9**	**59**
Contrat d'apprentissage	4	5																			**4**	**5**	**9**
TOTAL BIATSS CONTRACTUELS	**145**	**82**	**3**		**16**	**2**	**1**	**2**	**5**	**2**	**4**	**4**	**2**	**1**		**1**	**24**	**10**	**3**		**180**	**94**	**274**

Ensemble des BIATSS

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents bénéficiant un travail à temps partiel suite à leur demande		21	19	38
Nombre d'agents ayant eu un retour à temps plein		1	2	2

CSA du 2 juin 2026 : 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 : 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

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

Enseignantes - chercheures / 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	F	H	Total
PR	36	82								1										1	**36**	**84**	**120**
MCF	95	164			4	1					3								3	3	**105**	**168**	**273**
Total Catégorie A+	131	246			4	1				1	3								3	4	**141**	**252**	**393**
PRAG	36	55		1	4	3		1	2		4	3									**46**	**63**	**109**
PRCE	13	19																	1		**14**	**19**	**33**
PLP	1	2																			**1**	**2**	**3**
Total Catégorie A	50	76		1	4	3		1	2		4	3							1		**61**	**84**	**145**
TOTAL ENSEIGNANTS TITULAIRES	**181**	**322**		**1**	**8**	**4**		**1**	**2**	**1**	**7**	**3**							**4**	**4**	**202**	**336**	**538**

Enseignantes - chercheures / 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**
PRCE																							
ATER	6	7																			**6**	**7**	**13**
Contractuels Enseignants	38	37			1		1				7	8					**9**	**7**		1	**47**	**46**	**93**
Lecteur	3	1																			**3**	**1**	**4**
Associés	4	8																			**4**	**8**	**12**
Doctorant non enseignant	68	72																			**68**	**72**	**140**
TOTAL ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	**120**	**125**			**1**		**1**				**7**	**8**					**9**	**7**		**1**	**129**	**134**	**263**

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

	Catégorie A+	Catégorie A
Nombre d'agents bénéficiant un travail à temps partiel suite à leur demande	6	14
Nombre d'agents ayant eu un retour à temps plein		

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

f) Droits à jours de congés

- Congés des BIATSS en activité au 31/08/2025

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 01/09/2024 au 31/08/2025

● 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 2024 - 2025				CONGES PRIS 2024 - 2025								
		CONGES ANNUELS		RTT		CONGES ANNUELS		RTT		AUTORISATION D'ABSENCES ET AUTRES CONGES PRIS***		TOTAL 2024 - 2025		EFFECTIF AU 31/12
		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	4	174	3	18	3	99,5	3	18			3	117,5	3
	AAE	13	535,5	13	77	13	425,5	13	70	2	4,5	13	500	15
	Personnels de santé/social	3	108,5		0	1	66,5					1	66,5	3
	SAENES	37	1 398,5	28	153,5	34	1 281,5	27	149	9	22	34	1 452,5	38
	ADJENES + ATEE	67	2 627	57	314	67	2 444	57	310,5	19	59	67	2 813,5	69
	IGR	10	406,5	10	60	9	326	9	49	3	14,5	9	389,5	12
	IGE	73	2 904	64	366	73	2 599	63	347,5	18	39,5	73	2 986	85
	ASI	32	1 246	26	151,5	28	1 038	25	146,5	6	16,5	28	1 201	35
	TECH	64	2 556,5	52	298	62	2 319	49	275,5	18	38,5	62	2 633	68
	ATRF	87	3 446,5	59	322	80	3 068	56	304,5	21	53,5	80	3 426	87
	Conservateurs	3	106	2	12	3	111,5	3	18	1	2,5	3	132	4
	BIB	5	188,5	5	26,5	4	124,5	4	20,5	1	1	4	146	4
	BIBAS	12	483	12	67,5	12	445	12	67,5	3	7	12	519,5	12
	MAG	13	480	13	64	13	400	12	60	1	4,5	13	464,5	15
	Contractuels niveau A	148	5 579,5	111	605	130	4 248,5	92	474,5	14	37,5	130	4 760,5	170
	Contractuels niveau B	37	1 368	21	109,5	32	1 060	17	79,5	6	15,5	32	1 155	36
	Contractuels niveau C	65	2 317	44	221,5	42	1 383	29	138,5	10	23	42	1 544,5	59
	Contrat d'apprentissage	8	237,5		0	2	58					2	58	9
TOTAL	**2024 - 2025**	**681**	**26 162,5**	**520**	**2 866**	**608**	**21 497,5**	**471**	**2 529**	**132**	**339**	**608**	**24 365,5**	**724**
TOTAL	**2023 - 2024**	**665**	**25 710,5,5**	**486**	**2 678**	**613**	**21 071**	**466**	**2 459**	**150**	**372,5**	**613**	**23 902,5**	**708**

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires
*** Congés pour concours, Congés pour évènements 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

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

g) Comptes épargne-temps

Compte épargne temps des BIATSS en activité au 31/12/2025

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 31/12/2025	0	3	75	53	50	10	60	13
dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année	*0*	*1*	*7*	*4*	*5*	*2*	*13*	*1*
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12/2025	0	108	1116.5	960	812	231.5	857.5	207
dont nombre de jours versés au cours de l'année	*0*	*30*	*440*	*336*	*172*	*59*	*320*	*35*
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 0 consommés en congés	5 indemnisés 2 RAFP 0 consommés en congés	140 indemnisés 23 RAFP 97 consommés en congés	68 indemnisés 56 RAFP 34 consommés en congés	70 indemnisés 4 RAFP 24.5 consommés en congés	0 indemnisés 3 RAFP 10 consommés en congés	54 indemnisés 35 RAFP 43 consommés en congés	9 indemnisés 0 RAFP 5 consommés en congés

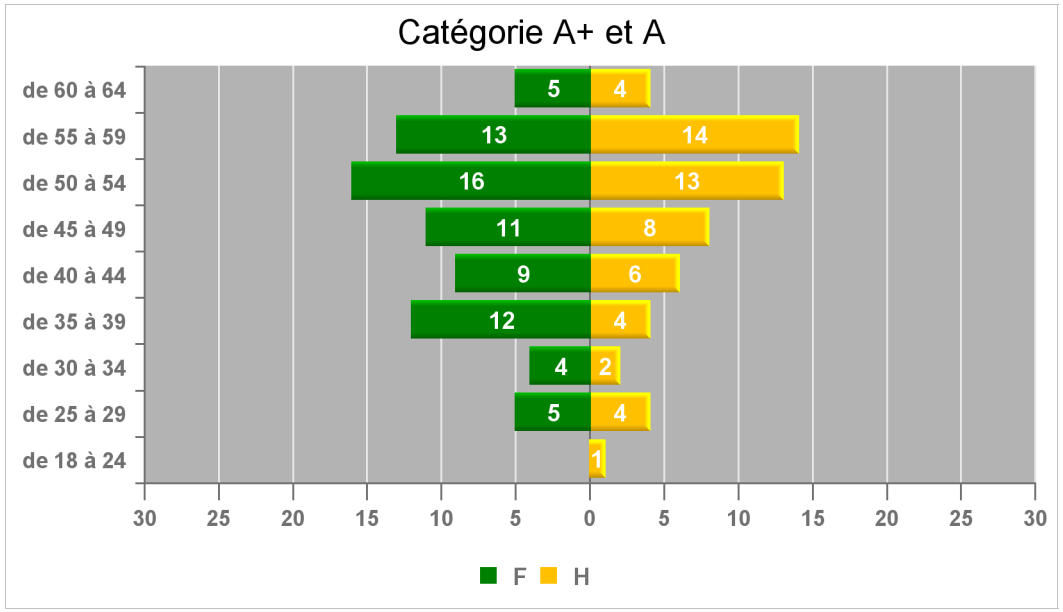
CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

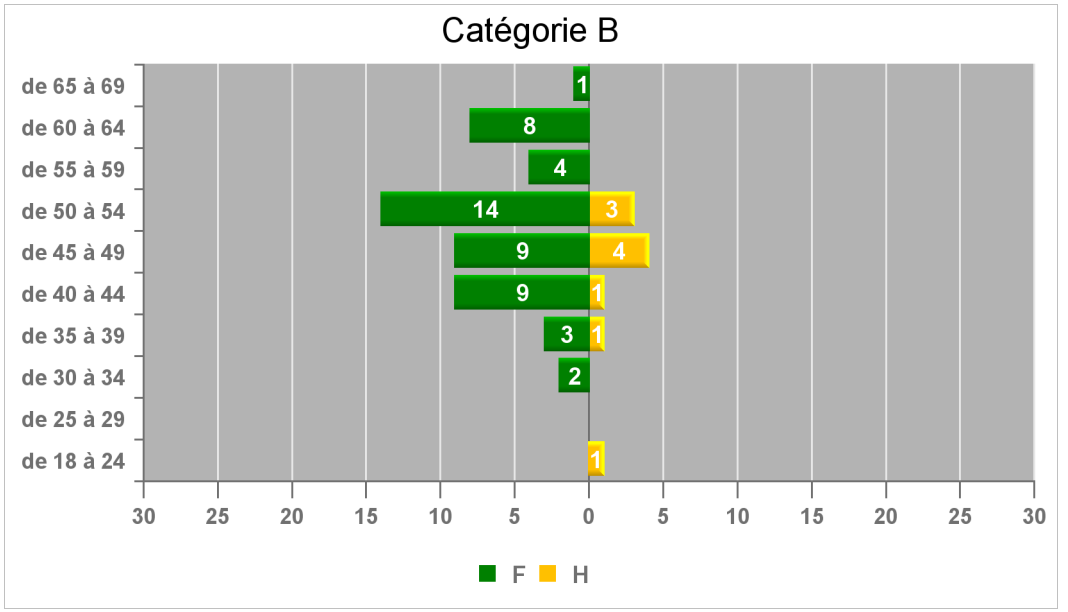
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

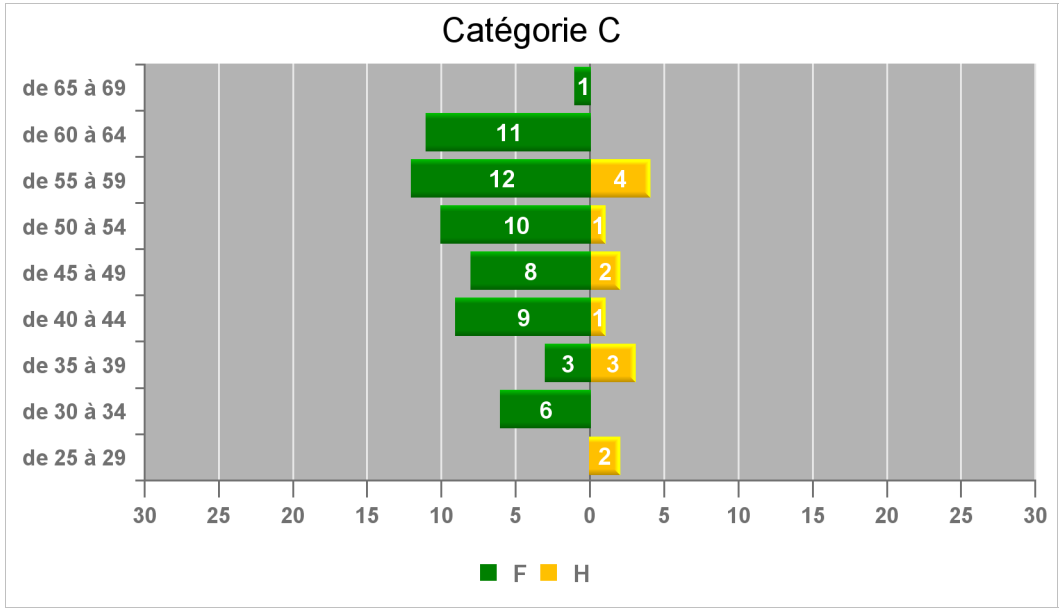
7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

g) Comptes épargne-temps

Nombre total de CET au 31/12/2025 par catégorie, genre et tranche d'âges







CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

h) Absences au travail

POUR TOUS LES AGENTS

● Congé de maladie ordinaire (CMO)

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

● Congé paternité

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

● Congé d'adoption

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

● Congé parental

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

POUR LES ENSEIGNANTES-CHERCHEURES ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

● Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Les enseignants-chercheurs titulaires en position d'activité peuvent bénéficier d'un CRCT, d'une durée de 6 mois par période de 3 ans passée en position d'activité ou de détachement, ou 12 mois par période de 6 ans passée en position d'activité ou de détachement. Un CRCT de 6 mois peut être accordé, à la demande de l'agent, après un congé maternité, parental ou d'adoption, un congé pour raison médicale d'au moins 6 mois ou pour tenir compte d'une situation particulière de handicap.
La périodicité entre chaque congé intervient par intervalles de 3 ans à l'échéance d'un congé de 6 mois et par intervalles de 6 ans à l'échéance d'un congé de 12 mois.

● Congé pour projet pédagogique (CPP)

Les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en position d'activité peuvent bénéficier d'un CPP, d'une durée de 6 mois par période de 3 ans passée en position d'activité ou de détachement, ou 12 mois par période de 6 ans passée en position d'activité ou de détachement. Un CPP de 6 mois peut être accordé, à la demande de l'agent, après un congé maternité, parental ou d'adoption, un congé pour raison médicale d'au moins 6 mois ou pour tenir compte d'une situation particulière de handicap.
La périodicité entre chaque congé intervient par intervalles de 3 ans à l'échéance d'un congé de 6 mois et par intervalles de 6 ans à l'échéance d'un congé de 12 mois.

POUR LES AGENTS FONCTIONNAIRES

● Congé de longue maladie (CLM)

Il est accordé, après avis du conseil médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement, des soins prolongés et mettant l'intéressé-e dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de trois ans maximum. Il peut être utilisé de façon continue ou discontinue. Il est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois. La rémunération pendant ce congé est de un an à plein traitement puis de deux ans à demi-traitement. La demande de CLM est présentée pendant un CMO.

● Congé de longue durée (CLD)

Cinq ans maximum pour une même affection par période de 3 à 6 mois accordée par le conseil médical. Ce congé peut être utilisé de façon continue ou discontinue.
Le congé commence par un an de congé longue maladie (CLM) à plein traitement décompté dans la période de 5 ans. A l'issue de la première année, il est possible d'opter pour un maintien en CLM ou en CLD. L'option retenue est définitive : 3 ans à plein traitement, 2 ans à demi-traitement. Un seul CLD peut être accordé pour la même affection durant toute la carrière.

● Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

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

POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

● Congé grave maladie (CGM)

Congé accordé pour une durée maximale de 3 ans, après avis du conseil médical, à l'agent contractuel qui justifie d'au moins 3 ans de services continus et qui est atteint d'une affection le mettant dans l'impossibilité d'exercer l'activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. La demande de congé grave maladie est présentée pendant un congé de maladie ordinaire, la première période de congé de grave maladie part du jour de la première constatation médicale de la maladie et le congé maladie ordinaire est requalifié en congé grave maladie.
La rémunération pendant ce congé est de 1 an à plein traitement puis de 2 ans à demi-traitement.
L'agent contractuel a droit a des indemnités journalières de sécurité sociale déduites du montant du plein ou du demi-traitement.

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

h) Absences au travail hors raisons de santé

Absences pour raisons familiales en 2025

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2025 et le 31/12/2025 des agents en activité au 31/12/2025

		Congé parental		Congé de paternité*		Congé d'adoption		Disponibilité pour raisons familiales***		Congé de présence parentale		Congé solidarité familiale		TOTAL absences2025	
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	PR			1	19			1	365					2	384
	MCF	2	426	3	86			3	1 095					8	1 607
	PRAG														
	PRCE														
	PLP							1	243					1	243
	ATER														
	Contractuels Enseignants			1	28									1	28
	Lecteur														
	Associés														
Doctorants	Doctorant contractuel														
	Doctorant non enseignant			1	14									1	14
Post-Doctorant	Contrat Post-Doctorant			2	56									2	56
BIATSS	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES	1	90											1	90
	ADJENES + ATEE														
	IGR			1	3			1	365					2	368
	IGE	1	365					1	243					2	608
	ASI	1	212	1	3			1	365					3	580
	TECH														
	ATRF														
	Conservateurs														
	BIB	1	99											1	99
	BIBAS														
	MAG							1	365					1	365
	Contractuels niveau A			3	70									3	70
	Contractuels niveau B	1	90	1	7									2	97
	Contractuels niveau C														
	Contrat d'apprentissage														
TOTAL	**2025**	**7**	**1 282**	**14**	**286**			**9**	**3 041**					**30**	**4 609**
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**

* 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.

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

h) Absences au travail hors raisons de santé

Absences pour formation en 2025

Nombre d'absences relevées entre le 01/01/2025 et le 31/12/2025

		Congé formation professionnelle		CPP		CRCT		CPF		Validation des acquis de l'expérience		Bilan de compétences		TOTAL 2025	
		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					3	244							**3**	**244**
	MCF					6	1 029	1	8,7					**7**	**1 037,7**
	PRAG														
	PRCE														
	PLP														
	ATER														
	Contractuels Enseignants							2	10,7			1	7	**3**	**17,7**
	Lecteur														
	Associés														
Doctorants	Doctorant contractuel														
	Doctorant non enseignant														
Post-Doctorant	Contrat Post-Doctorant														
BIATSS	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES														
	ADJENES + ATEE														
	IGR														
	IGE														
	ASI							1	14,9					**1**	**14,9**
	TECH							1	5					**1**	**5**
	ATRF							1	15					**1**	**15**
	Conservateurs														
	BIB														
	BIBAS							1	3,6					**1**	**3,6**
	MAG														
	Contractuels niveau A														
	Contractuels niveau B														
	Contractuels niveau C														
	Contrat d'apprentissage														
TOTAL	**2025**					**9**	**1 273**	**7**	**57,9**			**1**	**7,0**	**17**	**1337,9**
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**			**2**	**7,4**	**26**	**2188,4**

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

i) Absences au travail pour raisons de santé

Absences pour raisons de santé en 2025

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2025 et le 31/12/2025 des agents en activité au 31/12/2025

		CMO		CLM		CLD		CGM		Accident du travail		CITIS		Congé maternité		TOTAL 2025	
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	12	343									2	115			14	458
	MCF	36	873	1	365	1	365					1	15	6	500	45	2 118
	PRAG	14	540			2	484					1	30	1	149	18	1 203
	PRCE	3	121	1	365							2	13	1	112	7	611
	PLP	1	14													1	14
	ATER													1	107	1	107
	Contractuels Enseignants	9	165											1	66	10	231
	Lecteur															0	
	Associés	2	85													2	85
Doctorants	Doctorant contractuel															0	
	Doctorant non enseignant	8	99											2	221	10	320
Post-Doctorant	Contrat Post-Doctorant	1	11													1	11
BIATSS	Emplois fonctionnels															0	
	AAE															0	
	Personnels de santé/social					1	365									1	365
	SAENES	15	195	1	365											16	560
	ADJENES + ATEE	23	805	2	134							1	12	1	126	27	1 077
	IGR															0	
	IGE	19	279			1	365							1	124	21	768
	ASI	7	266	2	255	1	326							1	38	11	885
	TECH	18	414	2	730							1	20			21	1 164
	ATRF	32	889	2	730	1	54					3	26	2	195	40	1 894
	Conservateurs	1	34	1	243											2	277
	BIB	1	9													1	9
	BIBAS	7	65	1	199											8	264
	MAG	11	565											1	112	12	677
	Contractuels niveau A	38	555					1	237			1	49	5	583	45	1 424
	Contractuels niveau B	16	468					1	237							17	705
	Contractuels niveau C	35	1 252					2	511					2	154	39	1 917
	Contrat d'apprentissage	4	40													4	40
TOTAL	2025	308	8 087	13	3 386	7	1 959	3	748			12	280	25	2 487	368	16 947
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

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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

j) Jours de carence

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

Nombre de jours de carence par catégorie et par genre

Categorie	Genre	Nb jours carence
A	Femme	102
	Homme	57
B	Femme	50
	Homme	14
C	Femme	110
	Homme	20
TOTAL		**353**

Filière	Genre	Nb jours carence
BIATSS	Femme	212
	Homme	57
Enseignants - Enseignants Chercheurs	Femme	50
	Homme	34
TOTAL		**353**

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

Genre	Tranches_ages	Nb jours carence
Femme	de 20 à 25 ans	9
	de 26 à 30 ans	18
	de 31 à 35 ans	20
	de 36 à 40 ans	38
	de 41 à 45 ans	34
	de 46 à 50 ans	38
	de 51 à 55 ans	53
	de 56 à 60 ans	34
	au dela de 61 ans	18
TOTAL Femme		**262**
Homme	de 20 à 25 ans	2
	de 26 à 30 ans	13
	de 31 à 35 ans	5
	de 36 à 40 ans	13
	de 41 à 45 ans	18
	de 46 à 50 ans	13
	de 51 à 55 ans	7
	de 56 à 60 ans	10
	au dela de 61 ans	10
TOTAL Homme		**91**
TOTAL		**353**

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions



CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

8. L'ACTION SOCIALE

8. L'ACTION SOCIALE 107

a) Les montants des dépenses et leur nature 108

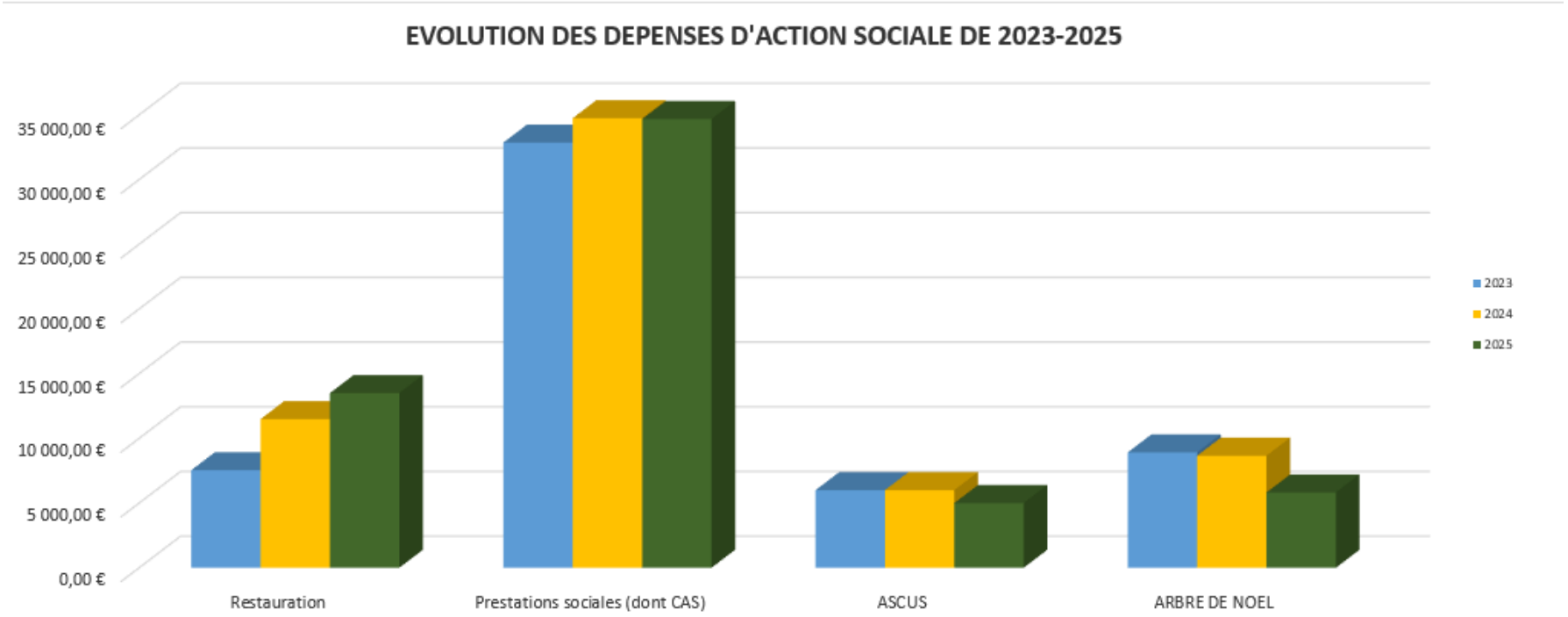
b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires 109

a) Les montants des dépenses et leur nature

	2023	2024	2025
Restauration	7 534,65 €	11 486,26 €	13 498,26€
Prestations sociales (hors CAS)	32 855,67 €	34 743,80 €	34 675,06 €
ASCUS	6 000,00 €	6 000,00 €	5 000,00 €
ARBRE DE NOEL	8 916,92 €	8 567,00 €	5 818,40 €
FNCAS*	823,20 €	548,80 €	575,6 €
RENASUP**			300,0 €
TOTAL VERSÉ	**56 130,44 €**	**61 435,86 €**	**59 567,64 €**

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

** RENASUP : Réseau national des assistantes sociales



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

TYPE DE PRESTATION	Nombre d'agents			Nombre de dossiers			Nombre d'enfants concernés			Montant			% 2025
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
Allocation pour parents d'enfant handicapé (APEH + APJAH) PIM	11	9	11	11	9	11	11	9	11	21 858,14 €	22 456,30 €	20 547,24 €	64,87 %
Aide au déménagement ASIU	4	5	2	4	5	2	-	-	-	1 500 €	1 812,50 €	750 €	2,37 %
Nuitée concours ASIU	6	3	2	6	3	2	-	-	-	650 €	281 €	119 €	0,38 %
Autres ASIU + PIM *	30	27	26	96	91	45	54	56	46	8 847,53 €	10 194,00 €	8 147,72 €	25,72 %
IFCR (Indemnité Forfaitaire Changement Résidence)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2 111,10 €	6,66 %
TOTAL	**51**	**44**	**52**	**117**	**108**	**61**	**65**	**65**	**57**	**32 855,67 €**	**34 743,80 €**	**34 675,06 €**	**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		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Aide financière sous forme de don **	3	6	3	3	6	3	2 220, 00 €	4 642,50 €	1 400,00 €
Aide financière sous forme de prêt	1	4	-	1	4	-	400 €	3 670,00 €	-
TOTAL	**4**	**10**	**-**	**4**	**10**	**0**	**2 620,00 €**	**8 312,50 €**	**1 400,00 €**

** Dont une aide d'urgence requalifiée en don

RESTAURATION	2023			2024			2025		
	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)	1734	3 983,41 €	74	1844	5 983,62 €	96	1817	7 422,99 €	52
Lycée Vaugelas	1592	2 304,66 €	51	1868	3 683,87 €	57	2236	5 120,80 €	73
SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"	**3 326**	**6 288,07 €**	**125**	**3 712**	**9 667,49 €**	**153**	**4053**	**12 543,80 €**	**125**
Marcoz-Jacob	104	530,35 €	4	95	550,02 €	3	63	489,51 €	2
Annecy	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Le Bourget	169	716,23 €	30	156	1268,75 €	50	101	465,27 €	17
SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"	**273**	**1 246,58 €**	**34**	**251**	**1818,77 €**	**53**	**164**	**954,78 €**	**19**
TOTAL	**3599**	**7 534,65 €**	**159**	**3 963**	**11 486,26 €**	**206**	**4217**	**13 498,58 €**	**144**

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions



CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

9. LE DIALOGUE SOCIAL

9. LE DIALOGUE SOCIAL 111

a) Les instances de dialogue social 112

b) Les représentants du personnel 113

c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève 114

d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé 115

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

9. LE DIALOGUE SOCIAL

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 2029 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

- Mont'Univ : Une vie étudiante au sommet !
- UNION ETUDIANTE POUR UNE USMB ÉCOLO, FEMINISTE ET SOLIDAIRE

LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2025 exprimées en surface utile)

• SYNDICATS POUR LES PERSONNELS

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

Pour l'année 2025, le coût moyen de fonctionnement (hors masse salariale) était d'environ 77,60 € TTC/m² soit une valeur locative de 4 412,66 €.

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

RÉUNIONS

CCPANT	2023	2024	2025
Nombre de réunions	-	1	1

FS-SSCT	2023	2024	2025
Nombre de réunions	3	3	4

CPE	Nombre de réunions		
	2023	2024	2025
AENES	-	-	-
BIB	-	-	-
ITRF / Santé	-	-	-
CPE Conjointe	-	-	-
TOTAL	0	0	0

CSA	2023	2024	2025
Nombre de convocations	9	7	8
Nombre de Re convocations	0	0	0
TOTAL	9	7	8

CAS	2023	2024	2025
Nombre de réunions	3	8	4

JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2023	2024	2025
ENSEIGNANTS	91	3	6
BIATSS	224	43	51
TOTAL	315	46	46

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

9. LE DIALOGUE SOCIAL

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 2025 - 2026

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	
CFTC	-	1	-	-	**1**	-	300	-	-	**300**
FERC-sup-CGT	-	1	-	-	**1**	-	1120	-	-	**1120**
CFE-CGC	-	1	-	-	**1**	-	24	-	-	**24**

• Utilisation du temps syndical au titre de l'année universitaire 2024 - 2025

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**	-	108,75	-	-	**108,75**

• Contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres de la formation spécialisée du comité social d'administration au titre de l'année universitaire 2025 - 2026

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)	10	2	-	-	**12**	50	10	-	-
CGT FERC SUP	-	-	-	-	**-**	-	-	-	-
CGT-FO-FSU	4	4	-	-	**8**	50	20	-	-

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

9. LE DIALOGUE SOCIAL

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 2024 - 2025

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	1	-	-	**3**	4	2,5	-	-
CFTC	-	1	-	-	**1**		4		

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions



10. HANDICAP

10. HANDICAP 118

a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi 119

Effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi 119

Montant de la contribution annuelle versée au FIPHFP par l'USMB 119

b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap 120

La mission du correspondant handicap des personnels 120

Le recrutement 120

Le maintien dans l'emploi 120

La sous-traitance 120

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 31/12/2025

2023	2024	2025
55	54	58

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT*		
2023	**2024**	**2025**
4,13%	3,88%	4,22%

* Nombre d'agents BOE / effectif total rémunéré

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

Année d'observation	Contribution payée en €
2023	26 502,50
2024	32 402,83
2025	26 450,72

* 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								
	2023			2024			2025		
	4			3			1		
	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux
Affectation	0	1	3	2	-	1	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.

	2023	2024	2025
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES*	16	5	9
DÉPENSES**	17 337,26 €	6 400,90 €	12 374,94 €

*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.

DEPENSES DE SOUS TRAITANCE AUX ESAT ET EA (main d'oeuvre) ET D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS		
2023 *	2024	2025
22 970,32 €	26 877,86 €	28 124,21 €

*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.

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions



CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 122
a) Répartition Femmes / Hommes 124
b) Index égalité professionnelle 126

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le ministère l'Enseignement supérieur et de la Recherche est le deuxième employeur de France et ses agents sont en grande majorité des femmes. En cohérence avec le plan Toutes et tous égaux, érigé en grande cause nationale, notre université a une ambition forte en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le premier plan égalité professionnelle 2021-2023 adopté par l'USMB a posé les fondations des actions à mener en matière d'égalité professionnelle à l'université. Les premiers résultats, encourageants, veillent à être poursuivis et développés pour certains d'entre eux. En effet, à titre d'exemples, la création de la cellule de recueil et de traitement des signalements de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles, la désignation de référents égalité, la formation des personnels, inscrivent pleinement l'USMB dans cette perspective de progrès.

Son bilan, réalisé au titre de l'année 2024, permet de mesurer les évolutions et effets du plan 2021-2023 et constitue la photographie de départ de ce nouveau plan.

Au cours du premier semestre 2025, à l'issue d'une concertation menée au par la 1ère vice-présidente en charge des personnels et la direction des ressources humaines, avec les organisations syndicales représentatives notamment, le second plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'USMB qui couvre les années 2025 à 2027 à été présenté pour avis en CSA le 01/07/2025 et délibéré en CA le 23/09/2025.

Ce nouveau plan pluriannuel de l'USMB est un document opérationnel qui s'appuie sur des mesures concrètes et pluridisciplinaires. Il comporte un chapitre nouveau qui développe une problématique présente dans le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 à savoir « Agir pour la santé des femmes au travail » qui constitue une priorité.

Celui-ci est structuré autour des axes du plan national, en lien avec les besoins recensés, les actions déjà mises en place et les suggestions des groupes de travail qui ont participé à ce projet:
•AXE 1 : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme
•AXE 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur
•AXE 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
•AXE 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
•AXE 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
•AXE 6 : Agir pour la santé des femmes au travail

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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	5	5	10
Représentants du personnel suppléants	6	4	10
Représentants de l'Administration	2	2	4
Total	13	11	24
	54%	46%	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	5	5	10
Postes de Professeurs des universités	-	2	2
Total	5	7	12
	42%	58%	100%

Prime individuelle RIPEC	Femmes	Hommes	Total
Demandes RIPEC (C3)	36	55	91
Obtentions	17	23	40
Ratio Demande/obtention	47%	42%	44%
Bénéficiaires RIPEC (C2)	7	12	19
Total	60	90	150
	40%	60%	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	26	19	45
CAc CR	24	19	43
CAc CFVU	18	25	43
Total	68	63	131
	52%	48%	100%

Equipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Vice-présidents	5	8	13
Chargés de mission	4	8	12
Total	9	16	25
	38%	62%	100%

Direction des EA/UMR/IR (y compris CNRS, INSERM)	Femmes	Hommes	Total
Laboratoires** dont la direction est rattachée à l'USMB	3	8	11
Laboratoires** dont la direction est rattachée à d'autres structures	3	9	12
Total	6	17	23
	26%	74%	100%

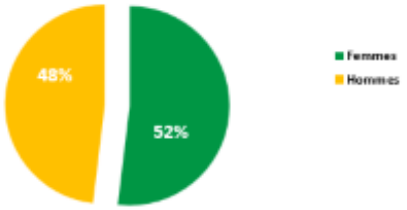
Direction des écoles doctorales	Femmes	Hommes	Total
Direction du collège doctoral	-	1	1
Direction de l'école doctorale	1	1	2

Direction des composantes	Femmes	Hommes	Total
Direction	2	5	7
	28,6%	71,4%	100%
Responsables administratifs	6	1	7
	86%	14%	100%

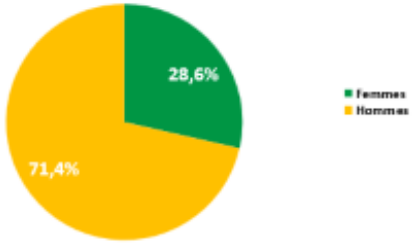
Direction des services communs et centraux	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services		1	1
Services communs : Directions	1	2	3
Services communs : responsables administratifs	3		3
Directions et services supports	7	6	13
Départements (APPRENDRE,Institut des transitions)	1	1	2
Total	12	10	22
	55%	45%	100%

** Laboratoire ou fédération

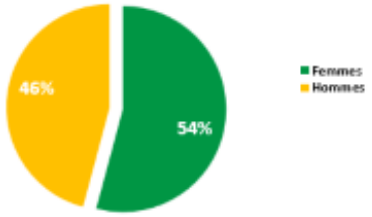
COMPOSITION DES CONSEILS CENTRAUX



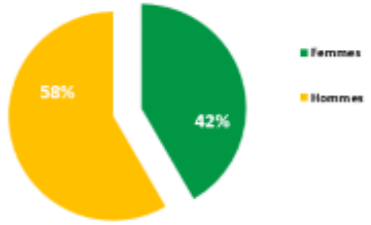
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE COMPOSANTES



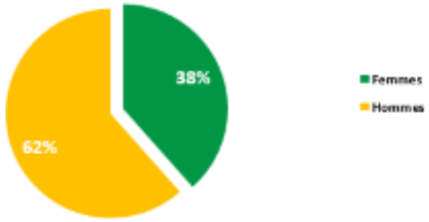
COMPOSITION DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION



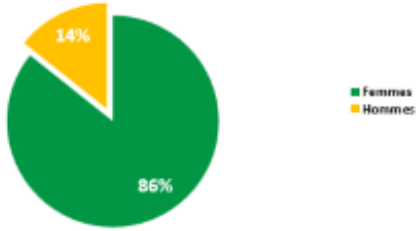
RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS DES COMITÉS DE SÉLECTION



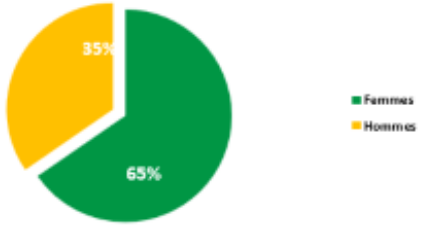
COMPOSITION DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



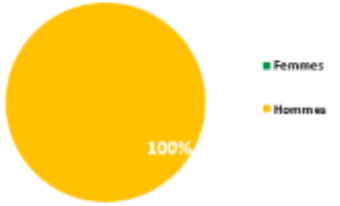
COMPOSITION DES RESPONSABLES DE ADMINISTRATIFS DE COMPOSANTES



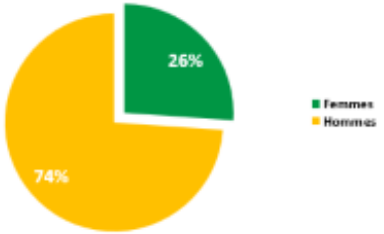
COMPOSITION DE LA FORMATION SPECIALISEE



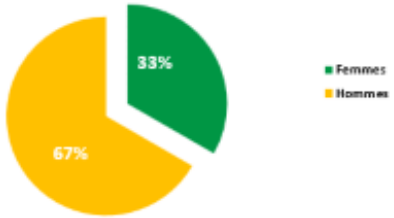
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME DE CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



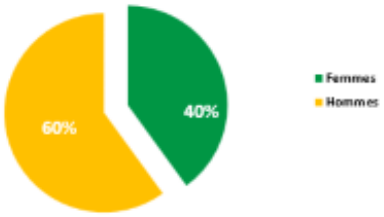
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE LABORATOIRES



COMPOSITION DES SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



COMPOSITION PRIME INDIVIDUELLE RIPEC



CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

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
3 684 €	4 954 €	-1 270 €	-25,6%	-22,6%	-138 €	-1 011€	-118€	-3 €	-0,1%	0,1	40

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	2 916 €	2 876 €	154,08	115,25	1	0,013672803		
Catégorie B	1 991 €	2 121 €	23,08	15,08	1	-0,061439426		
Catégorie C	1 946 €	1 932 €	57,5	7,42	1	0,00715044		
Catégorie indéterminée	0 €	0 €	0	0	0	0		
Ensemble						-0,004838224	0,5	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	12

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)

CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

b) Index égalité professionnelle

- Synthèse des trois indicateurs

UNIVERSITE SAVOIE MONT BLANC	Note maximale initiale	Score initial
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	40
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	39
Dix plus hautes rémunérations	20	12
TOTAL	**100**	**91**

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	917
NB EQTP contractuels (2)	372
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	56	56
Égalité de rémunération pour les contractuels	24	23
Dix plus hautes rémunérations	20	12
TOTAL	**100**	**91**

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.

CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

GLOSSAIRE



CSA du 2 juin 2026 - 9 votants : 6 favorables (6 UNSA), 3 abstentions (3 CGT-FO-FSU)
CA du 23 juin 2026 - 21 votants : 15 favorables, 6 abstentions

• 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 2025 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 professionelle (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 (CARRTEL)
- Centre de Radiofréquences, Optique et Micro-nanoélectronique des Alpes (CROMA)
- Centre de Recherche en Droit Antoine Favre
- Environnements, Dynamiques et Territoires de la Montagne (EDYTEM)
- Institut de Recherche en Gestion et Économie (IREGE)
- Institut des Sciences de la Terre (ISTerre)
- Laboratoire de Mathématiques (LAMA)
- Laboratoire d'Annecy de Physique des Particules (LAPP)
- Laboratoire d'Annecy-le-Vieux de Physique Théorique (LAPTh)
- Laboratoire d'Écologie Alpine (LECA)
- Laboratoire d'Électrochimie et de Physicochimie des Matériaux et des Interfaces (LEPMI)
- Laboratoire Interuniversitaire de Biologie de la Motricité (LIBM)
- Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie – Personnalité, Cognition, Changement Social (LIP/PC2S)
- Laboratoire d'Informatique, Systèmes, Traitement de l'Information et de la Connaissance (LISTIC)
- Langages, Littératures, Sociétés, Études Transfrontalières et Internationales (LLSETI)
- LabOratoire proCédés énergle bâtimEnt (LOCIE)
- Laboratoire de Psychologie et Neurocognition (LPNC)
- Systèmes et Matériaux pour la Mécatronique (SYMME)

1 CLUB DES ENTREPRISES

1 FONDATION PARTENARIALE

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

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
La Région Auvergne-Rhône-Alpes
SAVOIE LE DÉPARTEMENT
haute savoie le Département
FONDATION UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC
CLUB DES ENTREPRISES Université Savoie Mont Blanc

+33 (0)4 79 75 85 85
www.univ-smb.fr