UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

UNITA universitas montium

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

ÉDITO

Le rapport social unique de l'université Savoie Mont Blanc offre une vision détaillée de notre institution, tout comme le bilan social le faisait avant 2020. Constitué de tableaux de données et de graphiques, il décrit précisément notre université à une date spécifique, en l'occurrence le 31 décembre 2023 pour cette édition. Ce rapport enrichit notre compréhension de l'établissement dans son ensemble, en se focalisant notamment sur les personnels qui contribuent fortement à son fonctionnement quotidien : leurs statuts, leurs carrières, leurs rémunérations, leurs conditions de travail, et autres aspects de leur vie professionnelle. Les données des années antérieures permettent d'observer les évolutions temporelles, d'apprécier les variations, de mesurer les progrès réalisés et d'identifier les efforts à poursuivre, évaluant ainsi la trajectoire future de notre institution. Cette connaissance approfondie de l'établissement et les perspectives d'évolution qu'elle offre sont des éléments essentiels pour réfléchir aux orientations à venir et guider notre politique.

Le rapport social unique présente les aspects fondamentaux de l'établissement, tels que les effectifs, les rémunérations, l'organisation et les horaires de travail. Il accorde également une attention particulière à la santé et à la sécurité au travail, au dialogue social, à la qualité de vie au travail, ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en accord avec la mission bien-être santé et le plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle mis en œuvre au sein de l'établissement.

À travers une multitude de données, le rapport social unique offre un panorama complet de l'université Savoie Mont Blanc. Il représente un outil précieux pour partager l'état des lieux des caractéristiques de l'établissement avec l'ensemble de la communauté universitaire de l'USMB. La collecte de ces données et la rédaction du rapport requièrent un travail considérable. Au nom de l'établissement, je tiens à exprimer mes sincères remerciements à toutes celles et tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport, dont la lecture enrichira la réflexion de chacun d'entre nous.

Philippe Briand, premier vice-président

SOMMAIRE

ÉDITO 1
SOMMAIRE 3
DONNÉES CLÉS DE L'UNIVERSITÉ 4
1. L'EMPLOI 6
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein 8
b) Les caractéristiques des effectifs 22
2. LE RECRUTEMENT 43
a) Le recrutement de fonctionnaires 44
b) Les cas de recours à des contractuels 48
c) Les stagiaires 51
3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS 53
a) Les mobilités 54
b) Les avancements de grade et les promotions internes 55
c) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination 59
4. LA FORMATION 65
a) Le nombre des agents en formation initiale et continue 66
b) Les dépenses de formation 67
c) Les types de formations dispensées 68
d) Le nombre et la durée des formations 69
5. LES RÉMUNÉRATIONS 71
a) La masse salariale 72
b) Les traitements indiciaires 78
c) Les primes et indemnités 81
6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 83
a) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions 84
b) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service 85
c) Les acteurs de la prévention et leurs activités 86
d) Les instances de prévention et leurs activités 87
e) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels 88
7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 90
a) Organisation et cycles de travail 91
b) Astreintes et interventions 92
c) Le télétravail et le travail à distance 93
d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires 94
e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel 96
f) Droits à jours de congés 99
g) Comptes épargne-temps 100
h) Absences au travail hors raisons de santé 103
i) Absences au travail pour raisons de santé 105
j) Jours de carence 106
8. L'ACTION SOCIALE 108
a) Les montants des dépenses et leur nature 109
b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires 110
9. LE DIALOGUE SOCIAL 112
a) Les instances de dialogue social 113
b) Les représentants élus 114
c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève 115
d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé 116
10. HANDICAP 119
a) Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi 120
b) Les actions sur l'emploi des personnels en situation de handicap 121
11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 123
a) Répartition Femmes / Hommes 125
b) Index égalité professionnelle 127
GLOSSAIRE 130

LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DE L'USMB

Données année universitaire 2023-2024 - Effectifs étudiants : d'après chiffres officiels SISE arrêtés au 15/01/2024

14 320 ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS*

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

Répartition par campus universitaires

Annecy	**4 732**
Le Bourget-du-Lac	**4 671**
Jacob-Bellecombette	**4 845**
Chambéry	**72**

Répartition par diplômes

DUT et BUT	**3 165**
Licence	**6 654**
Licence pro	**294**
Master	**1 834**
Master enseignement	**302**
Diplôme d'ingénieur	**1 009**
Diplôme d'université	**273**
Préparation aux concours	**194**
Autres parcours menant à d'autres diplômes	**595**

Répartition par régime de formation

- **12 150** étudiants en formation initiale
- **1 684** étudiants en alternance :
  - **1 640** en contrat d'apprentissage
  - **44** en contrat de professionnalisation
- **486** apprenants en formation tout au long de la vie

INSERTION PROFESSIONNELLE

Taux d'insertion professionnelle à 30 mois (enquête diplômés sortant 2020)

DUT : 91 %

LICENCES PRO : 94 %

MASTERS : 95 %

DIPLÔMES D'INGÉNIEURS : 96 %



1. L'EMPLOI 6

- Toutes les données sur les effectifs sont extraites de Virtualia à la date du 31/12/2023, elles s'entendent hors vacataires.

a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein 8

- 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 8

Ensemble du personnel par filière, statut et genre 9

Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie 11

Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires par filière, corps et genre 13

Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et genre 15

Personnels contractuels par filière, corps et genre 18

b) Les caractéristiques des effectifs 22

- 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 22

Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants (titulaires et contractuels) 24

Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires 26

Enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels 29

Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels 31

BIATSS (titulaires et contractuels) 33

BIATSS titulaires 36

BIATSS contractuels 39

• CATÉGORIE

Les personnels de la Fonction Publique sont classés en trois catégories hiérarchiques :
■ la catégorie A correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction ;
■ la catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures ;
■ la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

La catégorie A+ regroupe certains personnels de catégorie A. A compter de 2020, l'USMB s'appuie sur la définition de la DGAFP pour cette catégorie.
Elle correspond à :
- l'ensemble des corps de l'encadrement supérieur culminant en hors échelle, recrutés par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A – au minimum au niveau de la licence par la voie du concours externe – et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;
- les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique : 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

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

• ETP - EQUIVALENT TEMPS PLEIN

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

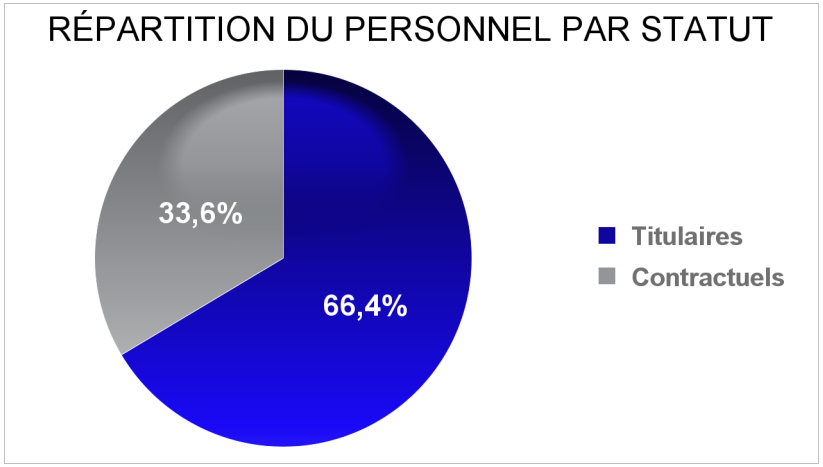
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

Ensemble du personnel par statut

En effectif

Statut	2021 Nombre	2021 %	2022 Nombre	2022 %	2023 Nombre	2023 %
Titulaires	974	70,4%	956	66,8%	956	66,4%
Contractuels	410	29,6%	475	33,2%	483	33,6%
TOTAL*	**1 384**	**100%**	**1 431**	**100%**	**1 439**	**100%**

* Les personnels éméritats ne sont pas comptabilisés dans les effectifs



En ETP

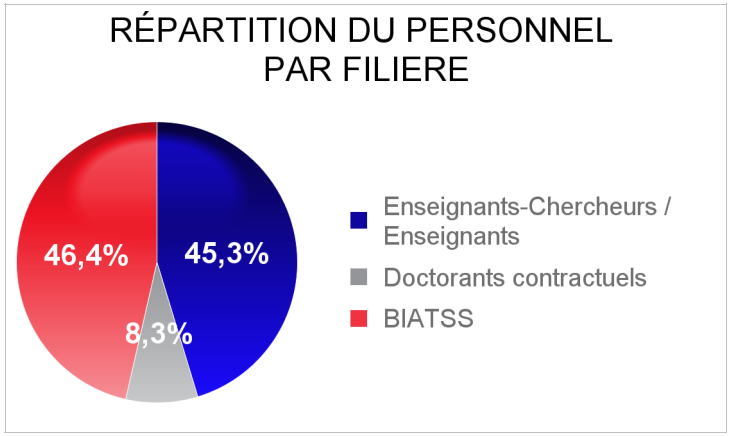
Statut	2021 Nombre	2021 %	2022 Nombre	2022 %	2023 Nombre	2023 %
Titulaires	937,7	71,1%	918,1	67,1%	923	66,9%
Contractuels	381,4	28,9%	449,4	32,9%	456,9	33,1%
TOTAL	**1 319,1**	**100%**	**1 367,5**	**100%**	**1 379,9**	**100%**

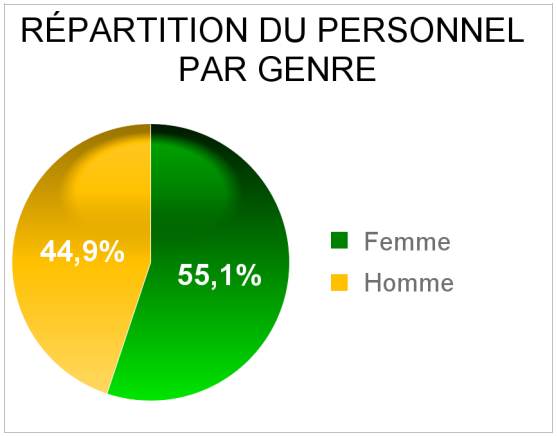
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

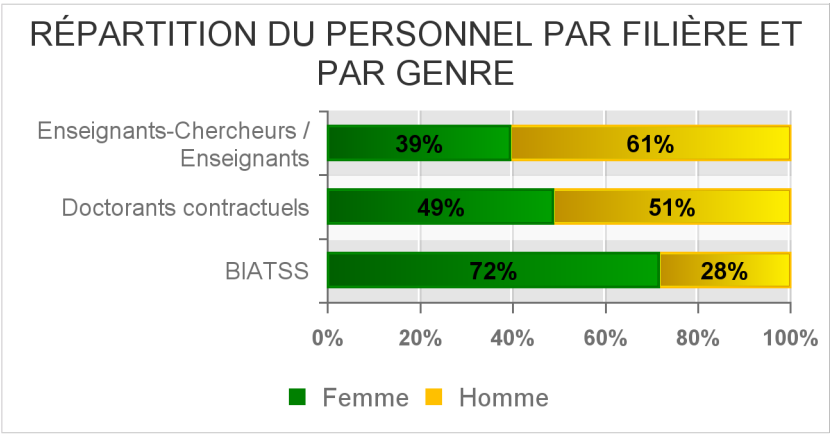
Ensemble du personnel par filière, statut et genre

En effectif

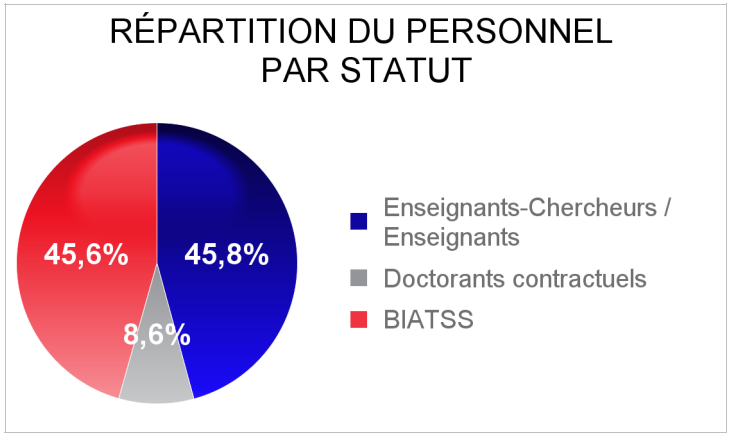
Filière	Genre	2021 Titulaires	2021 Contractuels	2021 TOTAL	2022 Titulaires	2022 Contractuels	2022 TOTAL	2023 Titulaires	2023 Contractuels	2023 TOTAL	2023 %
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	**Femme**	200	50	250	199	55	254	194	63	257	39,4%
	Homme	340	50	390	334	61	395	336	59	395	60,6%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		**540**	**100**	**640**	**533**	**116**	**649**	**530**	**122**	**652**	**45,3%**
Doctorants contractuels	**Femme**	-	54	54	-	64	64	-	58	58	48,7%
	Homme	-	61	61	-	60	60	-	61	61	51,3%
Total Doctorants contractuels		**-**	**115**	**115**	**-**	**124**	**124**	**-**	**119**	**119**	**8,3%**
BIATSS	**Femme**	312	138	450	305	176	481	305	173	478	71,6%
	Homme	122	57	179	118	59	177	121	69	190	28,4%
Total BIATSS		**434**	**195**	**629**	**423**	**235**	**658**	**426**	**242**	**668**	**46,4%**
TOTAL		**974**	**410**	**1 384**	**956**	**475**	**1 431**	**956**	**483**	**1 439**	**100%**

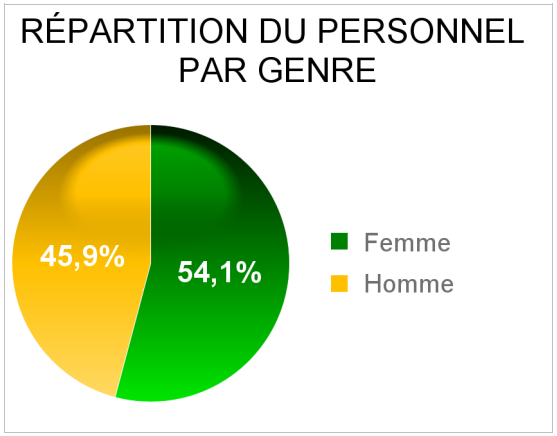


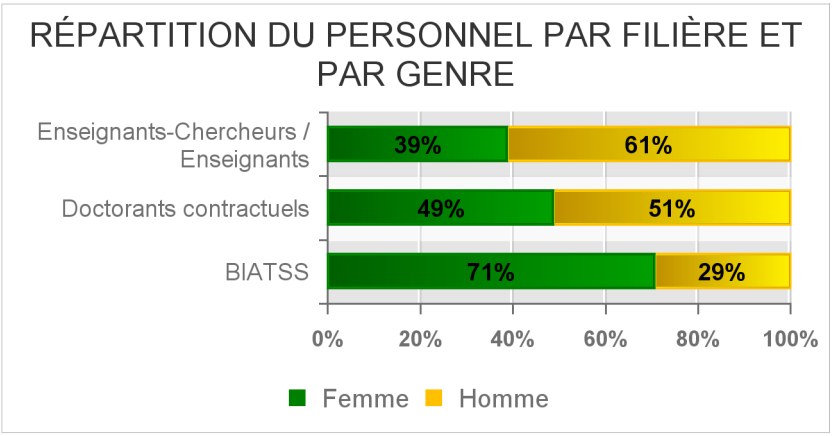




En ETP		2021			2022			2023			% 2023
Filière	Genre	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL	
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femme	194,2	43,2	237,4	192,5	48,6	241,1	189,6	55,4	245	38,8%
	Homme	339	42,8	381,8	330,4	56,3	386,7	332,7	53,8	386,5	61,2%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		533,2	86	619,2	522,9	104,9	627,8	522,3	109,2	631,5	45,8%
Doctorants contractuels	Femme	-	54	54	-	64	64		58	58	48,7%
	Homme	-	61	61	-	60	60		61	61	51,3%
Total Doctorants contractuels		-	115	115	-	124	124		119	119	8,6%
BIATSS	Femme	285,2	125,7	410,9	278,7	164,1	442,8	281,5	162,5	444	70,5%
	Homme	119,3	54,7	174	116,5	56,4	172,9	119,2	66,2	185,4	29,5%
Total BIATSS		404,5	180,4	584,9	395,2	220,5	615,7	400,7	228,7	629,4	45,6%
TOTAL		937,7	381,4	1 319,1	918,1	449,4	1 367,5	923	456,9	1 379,9	100%







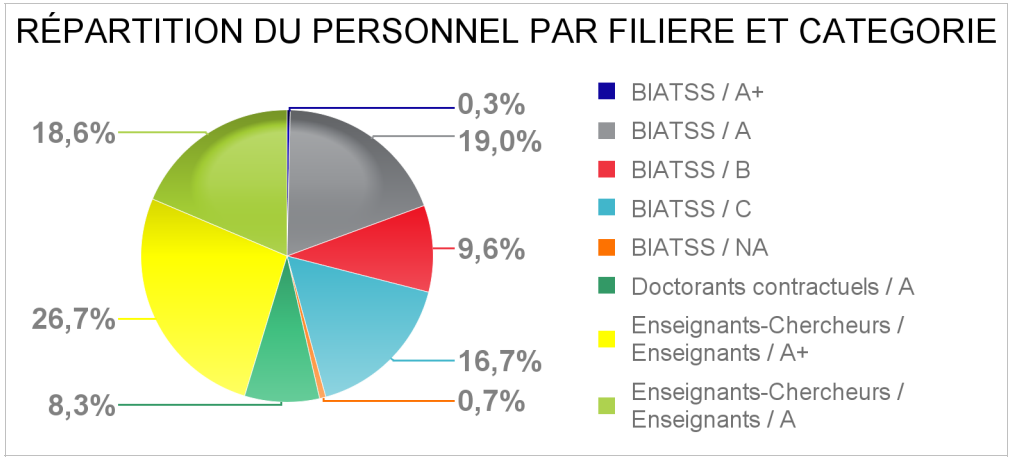
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

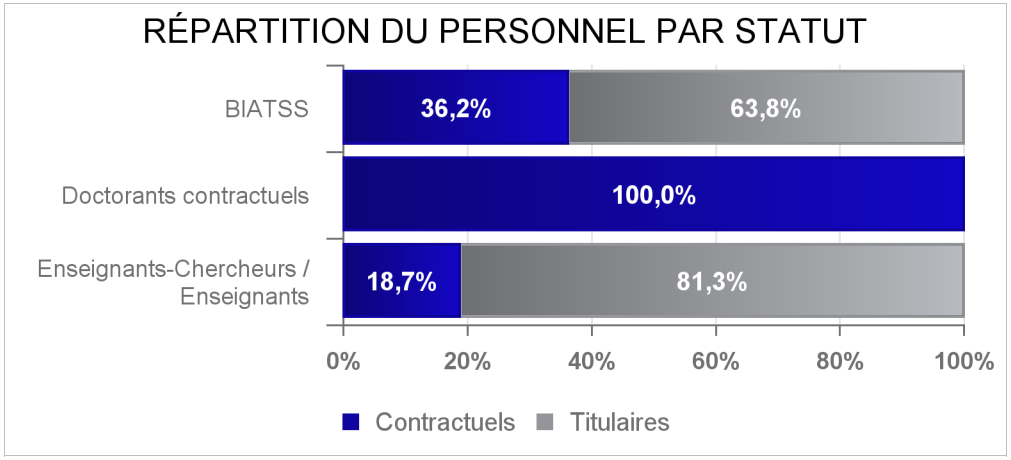
Ensemble du personnel par filière, statut et catégorie

En effectif

Filière	Statut	2021 A+	2021 A	2021 B	2021 C	2021 NA	2021 TOTAL	2021 %	2022 A+	2022 A	2022 B	2022 C	2022 NA	2022 TOTAL	2022 %	2023 A+	2023 A	2023 B	2023 C	2023 NA	2023 TOTAL	2023 %
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	391	149	-	-	-	**540**	39,0%	386	147	-	-	-	**533**	37,2%	384	146	-	-	-	**530**	36,8%
	Contractuels	-	100	-	-	-	**100**	7,2%	-	116	-	-	-	**116**	8,1%	-	122	-	-	-	**122**	8,5%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		391	249	-	-	-	640	46,2%	386	263	-	-	-	649	45,4%	384	268	-	-	-	652	45,3%
Doctorants contractuels	Contractuels	-	115	-	-	-	**115**	8,3%	-	124	-	-	-	**124**	8,7%	-	119	-	-	-	**119**	8,3%
Total Doctorants contractuels		-	115	-	-	-	115	8,3%	-	124	-	-	-	124	8,7%	-	119	-	-	-	119	8,3%
BIATSS	Titulaires	4	144	103	183	-	**434**	31,4%	4	140	107	172	-	**423**	29,6%	5	142	110	169	-	**426**	29,6%
	Contractuels	-	98	19	67	11	**195**	14,1%	-	118	31	73	13	**235**	16,4%	-	132	28	72	10	**242**	16,8%
Total BIATSS		4	242	122	250	11	629	45,4%	4	258	138	245	13	658	46,0%	5	274	138	241	10	668	46,4%
TOTAL		395	606	122	250	11	1 384	100%	390	645	138	245	13	1 431	100%	389	661	138	241	10	1 439	100%
		28,5%	43,8%	8,8%	18,1%	0,8%			27,3%	45,1%	9,6%	17,1%	0,9%			27,0%	45,9%	9,6%	16,7%	0,7%		

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage



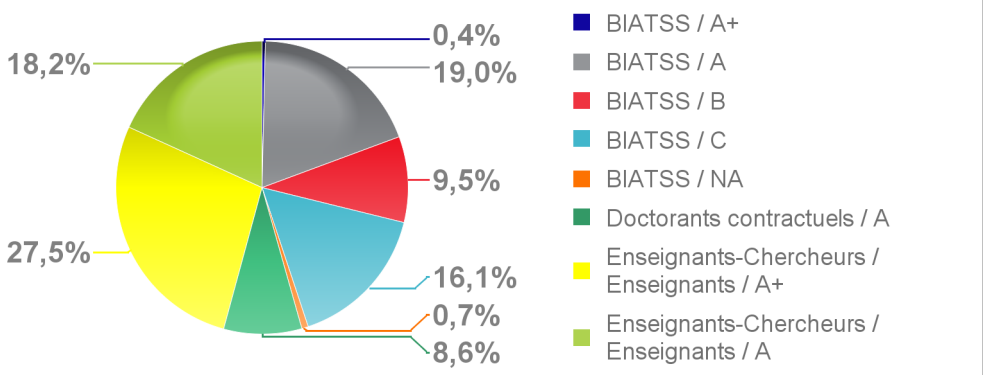


En ETP

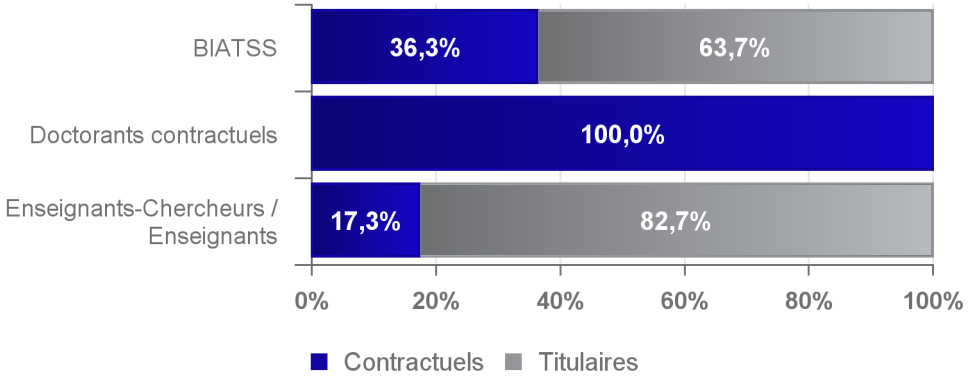
Filière	Statut	2021 A+	2021 A	2021 B	2021 C	2021 NA	2021 TOTAL	2021 %	2022 A+	2022 A	2022 B	2022 C	2022 NA	2022 TOTAL	2022 %	2023 A+	2023 A	2023 B	2023 C	2023 NA	2023 TOTAL	2023 %
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Titulaires	388,3	144,9	-	-	-	**533,2**	40,4%	380,3	142,6	-	-	-	**522,9**	38,2%	379,9	142,4	-	-	-	**522,3**	37,9%
	Contractuels	-	86	-	-	-	**86**	6,5%	-	104,9	-	-	-	**104,9**	7,7%	-	109,2	-	-	-	**109,2**	7,9%
Total Enseignants-Chercheurs / Enseignants		388,3	230,9	-	-	-	619,2	46,9%	380,3	247,5	-	-	-	627,8	45,9%	379,9	251,6	-	-	-	631,5	45,8%
Doctorants contractuels	Contractuels	-	115	-	-	-	**115**	8,7%	-	124	-	-	-	**124**	9,1%	-	119	-	-	-	**119**	8,6%
Total Doctorants contractuels		-	115	-	-	-	115	8,7%	-	124	-	-	-	124	9,1%	-	119	-	-	-	119	8,6%
BIATSS	Titulaires	4	136,1	96,4	168	-	**404,5**	30,7%	4	134	101,8	155,4	-	**395,2**	28,9%	5	136,4	104,1	155,2	-	**400,7**	29,0%
	Contractuels	-	90,9	17,6	60,9	11	**180,4**	13,7%	-	111,6	29,6	66,3	13	**220,5**	16,1%	-	125,8	26,6	66,3	10	**228,7**	16,6%
Total BIATSS		4	227	114	228,9	11	584,9	44,3%	4	245,6	131,4	221,7	13	615,7	45,0%	5	262,2	130,7	221,5	10	629,4	45,6%
TOTAL		392,3	572,9	114	228,9	11	1 319,1	100%	384,3	617,1	131,4	221,7	13	1 367,5	100%	384,9	632,8	130,7	221,5	10	1 379,9	100%
		29,7%	43,4%	8,6%	17,4%	0,8%			28,1%	45,1%	9,6%	16,2%	1,0%			27,9%	45,9%	9,5%	16,1%	0,7%		

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR FILIERE ET CATEGORIE



RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR STATUT

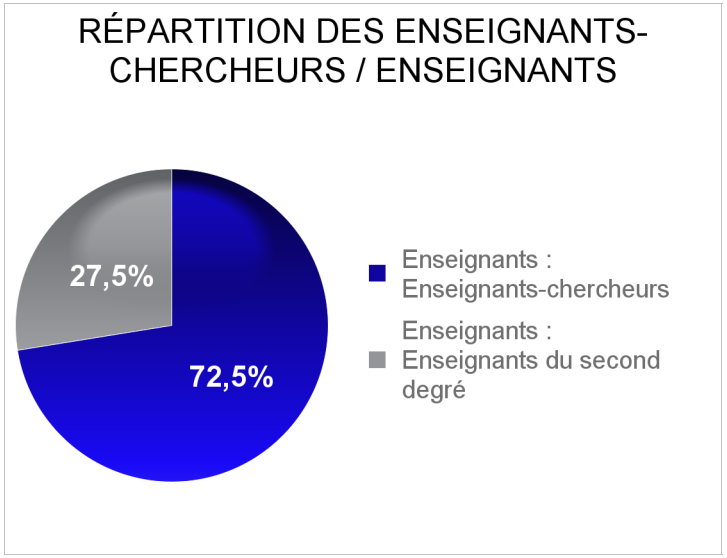


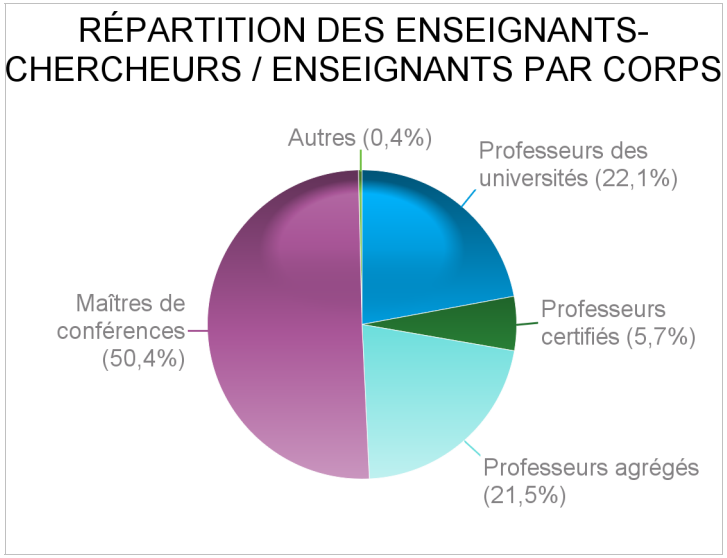
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

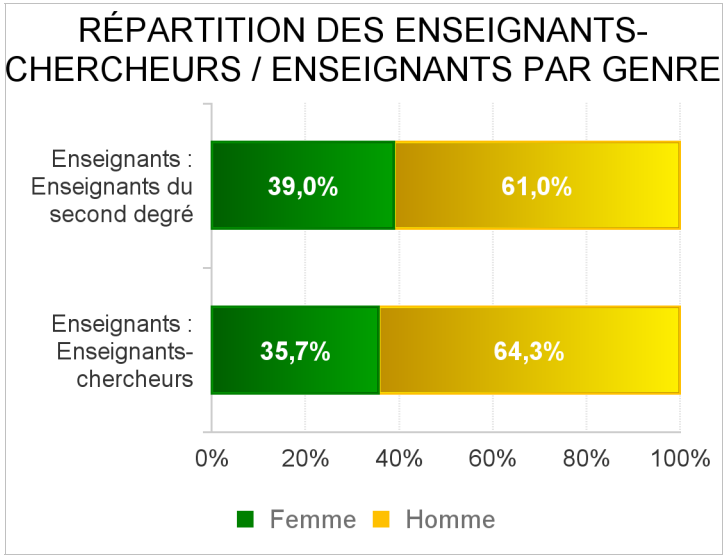
Enseignantes-chercheures/enseignantes et enseignants-chercheurs/enseignants titulaires par filière, corps et genre

En effectif

FILIÈRE	CORPS	2021 F	2021 H	2021 TOTAL	2021 %	2022 F	2022 H	2022 TOTAL	2022 %	2023 F	2023 H	2023 TOTAL	2023 %
Enseignants : Enseignants-chercheurs	**PR**	30	83	**113**	20,9%	33	84	**117**	22,0%	33	84	**117**	22,1%
	MCF	107	171	**278**	51,5%	104	165	**269**	50,5%	104	163	**267**	50,4%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		**137**	**254**	**391**	**72,4%**	**137**	**249**	**386**	**72,4%**	**137**	**247**	**384**	**72,5%**
Enseignants : Enseignants du second degré	**Enseignants**	63	86	**149**	27,6%	62	85	**147**	27,6%	57	89	**146**	27,5%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		**63**	**86**	**149**	**27,6%**	**62**	**85**	**147**	**27,6%**	**57**	**89**	**146**	**27,5%**
TOTAL		**200**	**340**	**540**	**100%**	**199**	**334**	**533**	**100%**	**194**	**336**	**530**	**100%**



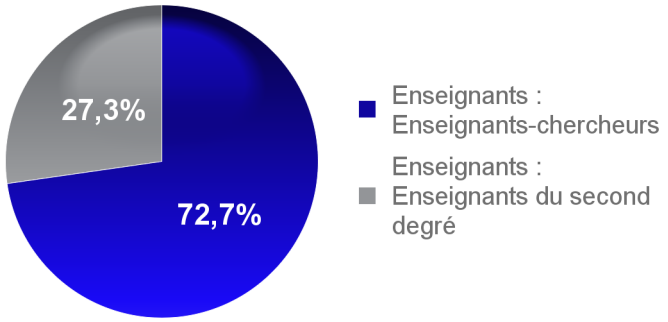




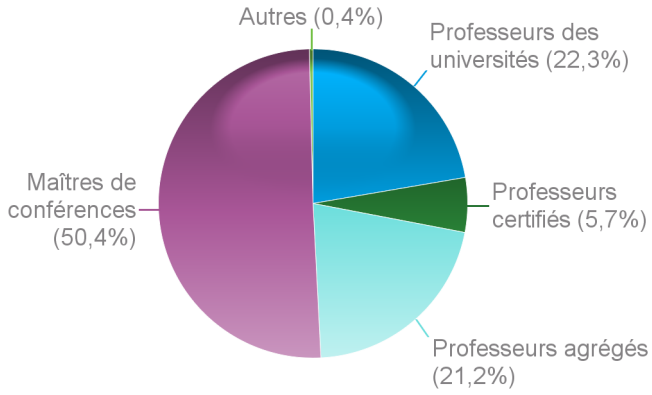
En ETP

FILIÈRE	CORPS	2021 F	2021 H	2021 TOTAL	2021 %	2022 F	2022 H	2022 TOTAL	2022 %	2023 F	2023 H	2023 TOTAL	2023 %
Enseignants : Enseignants-chercheurs	**PR**	29,8	83	**112,8**	21,2%	32,9	84	**116,9**	22,4%	32,5	84	**116,5**	22,3%
	MCF	105	170,5	**275,5**	51,7%	100,3	163,1	**263,4**	50,4%	102,5	160,9	**263,4**	50,4%
Total Enseignants : Enseignants-chercheurs		**134,8**	**253,5**	**388,3**	**72,8%**	**133,2**	**247,1**	**380,3**	**72,7%**	**135**	**244,9**	**379,9**	**72,7%**
Enseignants : Enseignants du second degré	**Enseignants**	59,4	85,5	**144,9**	27,2%	59,3	83,3	**142,6**	27,3%	54,6	87,8	**142,4**	27,3%
Total Enseignants : Enseignants du second degré		**59,4**	**85,5**	**144,9**	**27,2%**	**59,3**	**83,3**	**142,6**	**27,3%**	**54,6**	**87,8**	**142,4**	**27,3%**
TOTAL		**194,2**	**339**	**533,2**	**100%**	**192,5**	**330,4**	**522,9**	**100%**	**189,6**	**332,7**	**522,3**	**100%**

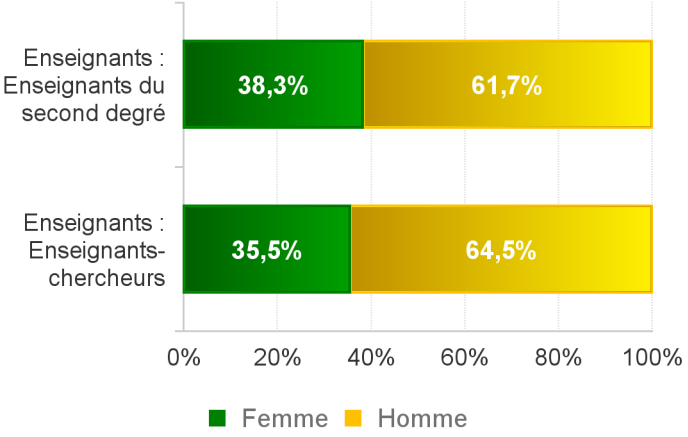
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR CORPS



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS PAR GENRE



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

Personnels BIATSS titulaires par filière, corps et genre

En effectif

CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2021					2022					2023				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Emplois fonctionnels	3	1	**4**		2,9%	3	1	**4**		3,0%	3	2	**5**		3,8%
Total Catégorie A+	**3**	**1**	**4**	**0,9%**	**2,9%**	**3**	**1**	**4**	**0,9%**	**3,0%**	**3**	**2**	**5**	**1,2%**	**3,8%**
AAE	9	5	**14**		10,1%	10	4	**14**		10,6%	11	4	**15**		11,5%
Personnels de santé/social	3		**3**		2,2%	3		**3**		2,3%	3		**3**		2,3%
Total Catégorie A	**12**	**5**	**17**	**3,9%**	**12,2%**	**13**	**4**	**17**	**4,0%**	**12,9%**	**14**	**4**	**18**	**4,2%**	**13,8%**
SAENES	34	6	**40**		28,8%	33	6	**39**		29,5%	34	4	**38**		29,2%
Total Catégorie B	**34**	**6**	**40**	**9,2%**	**28,8%**	**33**	**6**	**39**	**9,2%**	**29,5%**	**34**	**4**	**38**	**8,9%**	**29,2%**
ADJENES + ATEE	72	6	**78**		56,1%	65	7	**72**		54,5%	62	7	**69**		53,1%
Total Catégorie C	**72**	**6**	**78**	**18,0%**	**56,1%**	**65**	**7**	**72**	**17,0%**	**54,5%**	**62**	**7**	**69**	**16,2%**	**53,1%**
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	**121**	**18**	**139**	**32,0%**	**100%**	**114**	**18**	**132**	**31,2%**	**100%**	**113**	**17**	**130**	**30,5%**	**100%**

CORPS de la filière ITRF	2021					2022					2023				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF
IGR	3	6	**9**		3,5%	4	5	**9**		3,5%	3	7	**10**		3,8%
IGE	44	31	**75**		29,0%	42	30	**72**		28,0%	42	30	**72**		27,5%
ASI	15	20	**35**		13,5%	13	21	**34**		13,2%	13	21	**34**		13,0%
Total Catégorie A	**62**	**57**	**119**	**27,4%**	**45,9%**	**59**	**56**	**115**	**27,2%**	**44,7%**	**58**	**58**	**116**	**27,2%**	**44,3%**
TECH	36	15	**51**		19,7%	41	15	**56**		21,8%	46	14	**60**		22,9%
Total Catégorie B	**36**	**15**	**51**	**11,8%**	**19,7%**	**41**	**15**	**56**	**13,2%**	**21,8%**	**46**	**14**	**60**	**14,1%**	**22,9%**
ATRF	66	23	**89**		34,4%	65	21	**86**		33,5%	62	24	**86**		32,8%
Total Catégorie C	**66**	**23**	**89**	**20,5%**	**34,4%**	**65**	**21**	**86**	**20,3%**	**33,5%**	**62**	**24**	**86**	**20,2%**	**32,8%**
Total ITRF	**164**	**95**	**259**	**59,7%**	**100%**	**165**	**92**	**257**	**60,8%**	**100%**	**166**	**96**	**262**	**61,5%**	**100%**

CORPS de la filière BIB	2021					2022					2023				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB
Conservateurs	2	2	**4**		11,1%	2	2	**4**		11,8%	2	2	**4**		11,8%
BIB	3	1	**4**		11,1%	3	1	**4**		11,8%	3	1	**4**		11,8%
Total Catégorie A	**5**	**3**	**8**	**1,8%**	**22,2%**	**5**	**3**	**8**	**1,9%**	**23,5%**	**5**	**3**	**8**	**1,9%**	**23,5%**
BIBAS	10	2	**12**		33,3%	10	2	**12**		35,3%	10	2	**12**		35,3%
Total Catégorie B	**10**	**2**	**12**	**2,8%**	**33,3%**	**10**	**2**	**12**	**2,8%**	**35,3%**	**10**	**2**	**12**	**2,8%**	**35,3%**
MAG	12	4	**16**		44,4%	11	3	**14**		41,2%	11	3	**14**		41,2%
Total Catégorie C	**12**	**4**	**16**	**3,7%**	**44,4%**	**11**	**3**	**14**	**3,3%**	**41,2%**	**11**	**3**	**14**	**3,3%**	**41,2%**
Total BIB	**27**	**9**	**36**	**8,3%**	**100%**	**26**	**8**	**34**	**8,0%**	**100%**	**26**	**8**	**34**	**8,0%**	**100%**
TOTAL BIATSS	**312**	**122**	**434**	**100%**		**305**	**118**	**423**	**100%**		**305**	**121**	**426**	**100%**	

En ETP

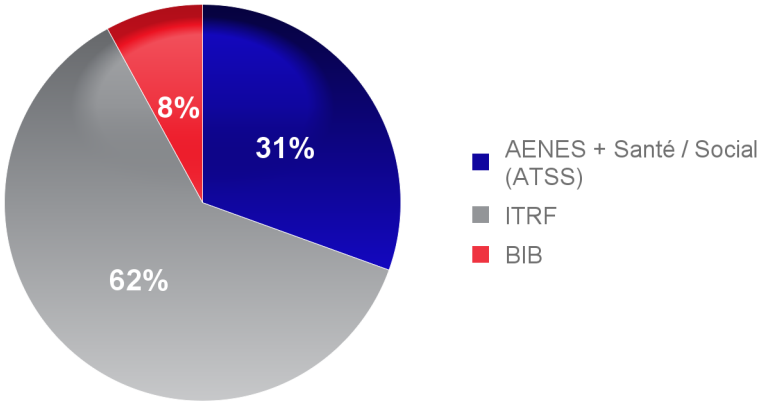
CORPS de la filière AENES + Santé / Social (ATSS)	2021					2022					2023				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ATSS
Emplois fonctionnels	3	1	**4**		3,1%	3	1	**4**		3,3%	3	2	**5**		4,1%
Total Catégorie A+	**3**	**1**	**4**	**1,0%**	**3,1%**	**3**	**1**	**4**	**1,0%**	**3,3%**	**3**	**2**	**5**	**1,2%**	**4,1%**
AAE	8,8	5	**13,8**		10,6%	9,8	4	**13,8**		11,3%	10,8	4	**14,8**		12,2%
Personnels de santé/social	1,8		**1,8**		1,4%	1,8		**1,8**		1,5%	1,8		**1,8**		1,5%
Total Catégorie A	**10,6**	**5**	**15,6**	**3,9%**	**12,0%**	**11,6**	**4**	**15,6**	**3,9%**	**12,8%**	**12,6**	**4**	**16,6**	**4,2%**	**13,7%**
SAENES	31,8	6	**37,8**		29,1%	30,7	6	**36,7**		30,2%	32	4	**36**		29,7%
Total Catégorie B	**31,8**	**6**	**37,8**	**9,3%**	**29,1%**	**30,7**	**6**	**36,7**	**9,3%**	**30,2%**	**32**	**4**	**36**	**8,9%**	**29,7%**
ADJENES + ATEE	66,6	5,8	**72,4**		55,8%	58,5	6,8	**65,3**		53,7%	57	6,8	**63,8**		52,6%
Total Catégorie C	**66,6**	**5,8**	**72,4**	**17,9%**	**55,8%**	**58,5**	**6,8**	**65,3**	**16,5%**	**53,7%**	**57**	**6,8**	**63,8**	**16,2%**	**52,6%**
Total AENES + Santé / Social (ATSS)	**112**	**17,8**	**129,8**	**32,1%**	**100%**	**103,8**	**17,8**	**121,6**	**30,8%**	**100%**	**104,6**	**16,8**	**130**	**30,3%**	**100%**

CORPS de la filière ITRF	2021					2022					2023				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF	F	H	TOTAL	% BIATSS	% ITRF
IGR	2,5	6	**8,5**		3,5%	3,5	5	**8,5**		3,5%	3	7	**10**		4,0%
IGE	39,3	30,8	**70,1**		28,9%	38,9	30	**68,9**		28,4%	39,4	29,5	**68,9**		27,8%
ASI	14,2	20	**34,2**		14,1%	12,4	20,8	**33,2**		13,7%	12,4	20,7	**33,1**		13,3%
Total Catégorie A	**56**	**56,8**	**112,8**	**27,9%**	**46,5%**	**54,8**	**55,8**	**110,6**	**28,0%**	**45,6%**	**54,8**	**57,2**	**112**	**27,2%**	**45,2%**
TECH	32,7	14,6	**47,3**		19,5%	39,2	14,3	**53,5**		22,1%	42,9	14	**56,9**		22,9%
Total Catégorie B	**32,7**	**14,6**	**47,3**	**11,7%**	**19,5%**	**39,2**	**14,3**	**53,5**	**13,5%**	**22,1%**	**42,9**	**14**	**56,9**	**14,1%**	**22,9%**
ATRF	60,9	21,8	**82,7**		34,1%	57,7	20,8	**78,5**		32,4%	55,7	23,4	**79,1**		31,9%
Total Catégorie C	**60,9**	**21,8**	**82,7**	**20,4%**	**34,1%**	**57,7**	**20,8**	**78,5**	**19,9%**	**32,4%**	**55,7**	**23,4**	**79,1**	**20,2%**	**31,9%**
Total ITRF	**149,6**	**93,2**	**242,8**	**60,0%**	**100%**	**151,7**	**90,9**	**242,6**	**61,4%**	**100%**	**153,4**	**94,6**	**262**	**61,9%**	**100%**

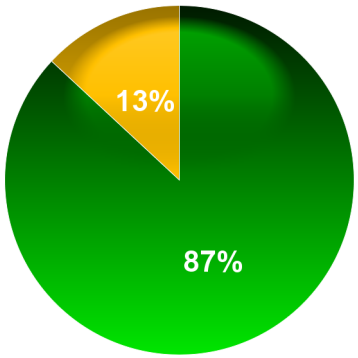
CORPS de la filière BIB	2021					2022					2023				
	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB	F	H	TOTAL	% BIATSS	% BIB
Conservateurs	2	2	**4**		12,5%	2	2	**4**		12,9%	2	2	**4**		12,8%
BIB	2,7	1	**3,7**		11,6%	2,8	1	**3,8**		12,3%	2,8	1	**3,8**		12,1%
Total Catégorie A	**4,7**	**3**	**7,7**	**1,9%**	**24,1%**	**4,8**	**3**	**7,8**	**2,0%**	**25,2%**	**4,8**	**3**	**7,8**	**1,9%**	**24,9%**
BIBAS	9,3	2	**11,3**		35,4%	9,6	2	**11,6**		37,4%	9,2	2	**11,2**		35,8%
Total Catégorie B	**9,3**	**2**	**11,3**	**2,8%**	**35,4%**	**9,6**	**2**	**11,6**	**2,9%**	**37,4%**	**9,2**	**2**	**11,2**	**2,8%**	**35,8%**
MAG	9,6	3,3	**12,9**		40,4%	8,8	2,8	**11,6**		37,4%	9,5	2,8	**12,3**		39,3%
Total Catégorie C	**9,6**	**3,3**	**12,9**	**3,2%**	**40,4%**	**8,8**	**2,8**	**11,6**	**2,9%**	**37,4%**	**9,5**	**2,8**	**12,3**	**3,3%**	**39,3%**
Total BIB	**23,6**	**8,3**	**31,9**	**7,9%**	**100%**	**23,2**	**7,8**	**31**	**7,8%**	**100%**	**23,5**	**7,8**	**34**	**7,8%**	**100%**
TOTAL BIATSS	**285,2**	**119,3**	**404,5**	**100%**		**278,7**	**116,5**	**395,2**	**100%**		**281,5**	**119,2**	**400,7**	**100%**	

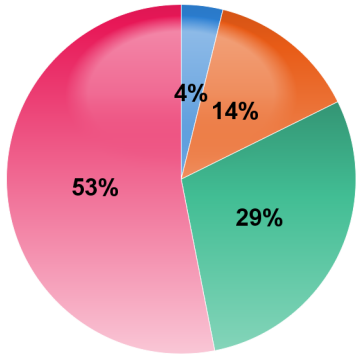
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS TITULAIRE PAR FILIÈRE

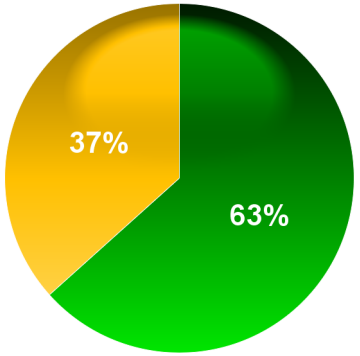


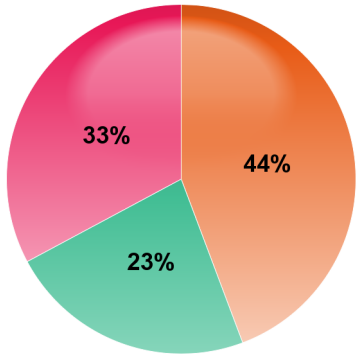
AENES + SANTÉ / SOCIAL (ATSS)



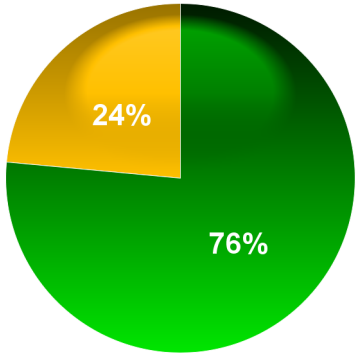


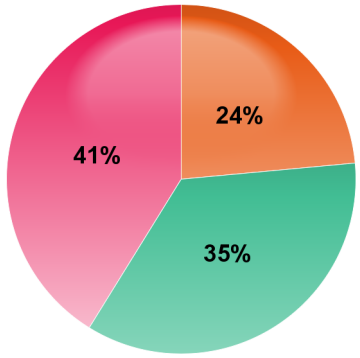
ITRF





BIB





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

Personnels contractuels par filière, corps et genre

En effectif

Enseignants contractuels

CORPS	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	5	2	**7**	3	11	**14**	5	7	**12**
Lecteur	2	2	**4**	3	1	**4**	2	2	**4**
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	6	8	**14**	5	7	**12**	5	8	**13**
Contractuel enseignant	37	38	**75**	40	38	**78**	45	33	**78**
Chaire de professeur junior					2	**2**		3	**3**
Enseignant-chercheur contractuel				4	2	**6**	6	6	**12**
Contractuels BOE									
TOTAL	50	50	100	55	61	116	63	59	122

Doctorants contractuels

CORPS	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	54	61	**115**	64	60	**124**	58	61	**119**
Contractuels BOE									
TOTAL	54	61	115	64	60	124	58	61	119

BIATSS contractuels

NIVEAU	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	22	4	**26**	24	7	**31**	30	13	**43**
Contractuels Niveau A - CDD	38	33	**71**	57	30	**87**	57	32	**89**
Contractuels Niveau A - BOE		1	**1**						
Sous total catégorie A	60	38	**98**	81	37	**118**	87	45	**132**
Contractuels Niveau B - CDI	3	2	**5**	2	2	**4**	3	3	**6**
Contractuels Niveau B - CDD	11	3	**14**	22	5	**27**	13	9	**22**
Sous total catégorie B	14	5	**19**	24	7	**31**	16	12	**28**
Contractuels Niveau C - CDI	16		**16**	16	3	**19**	14	4	**18**
Contractuels Niveau C - CDD	43	7	**50**	49	5	**54**	51	2	**53**
Contractuels Niveau C - PACTE		1	**1**						
Contractuels Niveau C - BOE								1	**1**
Sous total catégorie C	59	8	**67**	65	8	**73**	65	7	**72**
Contrat d'apprentissage	5	6	**11**	6	7	**13**	5	5	**10**
Sous total catégorie NA	5	6	**11**	6	7	**13**	5	5	**10**
TOTAL	138	57	195	176	59	235	173	69	242
TOTAL GÉNÉRAL	**242**	**168**	**410**	**295**	**180**	**475**	**294**	**189**	**483**

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.

En ETP

Enseignants contractuels

CORPS	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ATER	5	2	**7**	3	11	**14**	5	7	**12**
Lecteur	2	2	**4**	3	1	**4**	2	2	**4**
Maître de conférences des universités associé à mi-temps	6	8	**14**	5	7	**12**	5	8	**13**
Contractuel enseignant	30,2	30,8	**61**	34,1	33,3	**67,4**	37,9	28,3	**66,2**
Chaire de professeur junior					2	**2**		3	**3**
Enseignant-chercheur contractuel				3,5	2	**5,5**	5,5	5,5	**11**
Contractuels BOE									
TOTAL	43,2	42,8	86	48,6	56,3	104,9	55,4	53,8	109,2

Doctorants contractuels

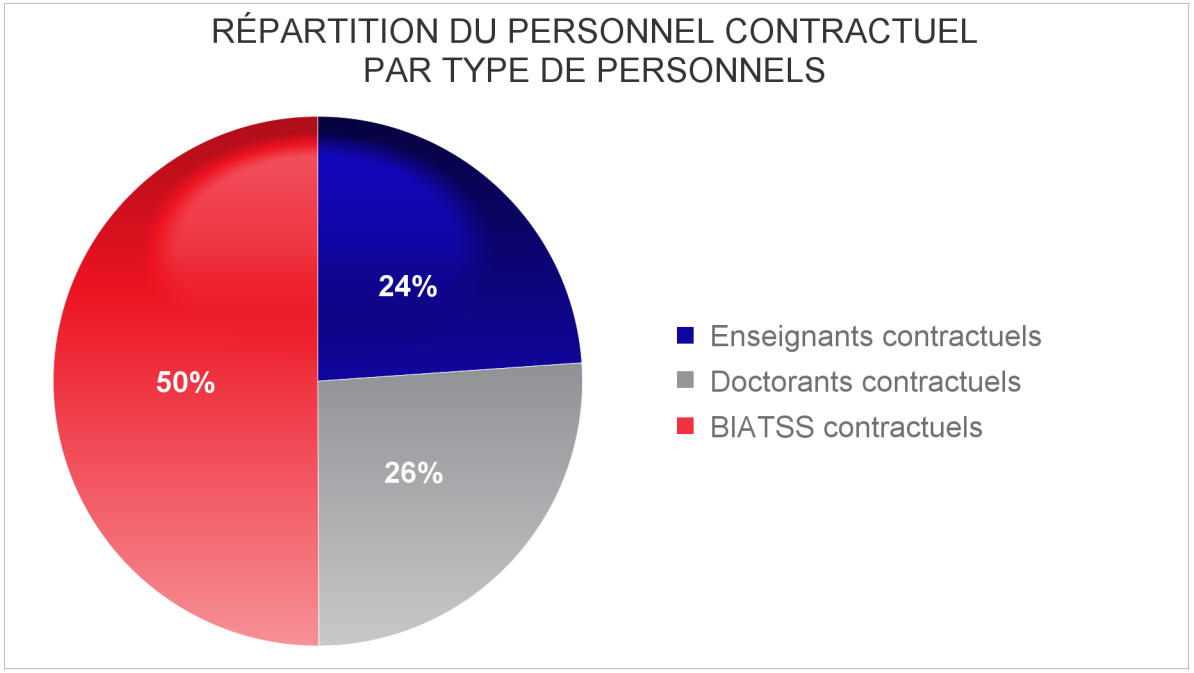
CORPS	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorant contractuel	54	61	**115**	64	60	**124**	58	61	**119**
Contractuels BOE									
TOTAL	54	61	115	64	60	124	58	61	119

BIATSS contractuels

NIVEAU	2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Contractuels Niveau A - CDI	19,3	3,4	**22,7**	21	6,4	**27,4**	27,7	11,6	**39,3**
Contractuels Niveau A - CDD	34,9	32,3	**67,2**	55,2	29	**84,2**	54,9	31,6	**86,5**
Contractuels Niveau A - BOE		1	**1**						
Sous total catégorie A	54,2	36,7	**90,9**	76,2	35,4	**111,6**	82,6	43,2	**125,8**
Contractuels Niveau B - CDI	2,6	1,5	**4,1**	1,3	1,5	**2,8**	2,8	2,5	**5,3**
Contractuels Niveau B - CDD	10,5	3	**13,5**	21,8	5	**26,8**	12,3	9	**21,3**
Sous total catégorie B	13,1	4,5	**17,6**	23,1	6,5	**29,6**	15,1	11,5	**26,6**
Contractuels Niveau C - CDI	12,9		**12,9**	12,6	2,5	**15,1**	12,2	3,5	**15,7**
Contractuels Niveau C - CDD	40,5	6,5	**47**	46,2	5	**51,2**	47,6	2	**49,6**
Contractuels Niveau C - PACTE		1	**1**						
Contractuels Niveau C - BOE								1	**1**
Sous total catégorie C	53,4	7,5	**60,9**	58,8	7,5	**66,3**	59,8	6,5	**66,3**
Contrat d'apprentissage	5	6	**11**	6	7	**13**	5	5	**10**
Sous total catégorie NA	5	6	**11**	6	7	**13**	5	5	**10**
TOTAL	125,7	54,7	180,4	164,1	56,4	220,5	162,5	66,2	228,7
TOTAL GÉNÉRAL	**222,9**	**158,5**	**381,4**	**276,7**	**172,7**	**449,4**	**275,9**	**181**	**456,9**

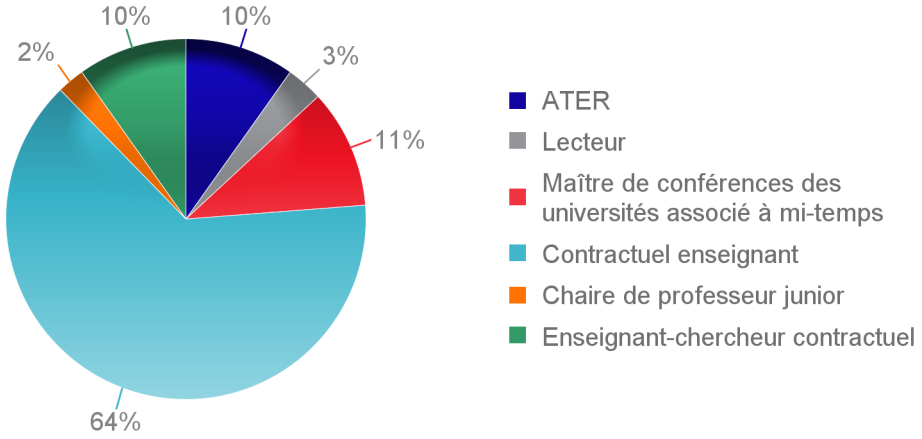
PACTE : Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat est un instrument de formation et de recrutement par la voie d'un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé dans un corps de catégorie C. Il est ouvert aux jeunes de moins de 28 ans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

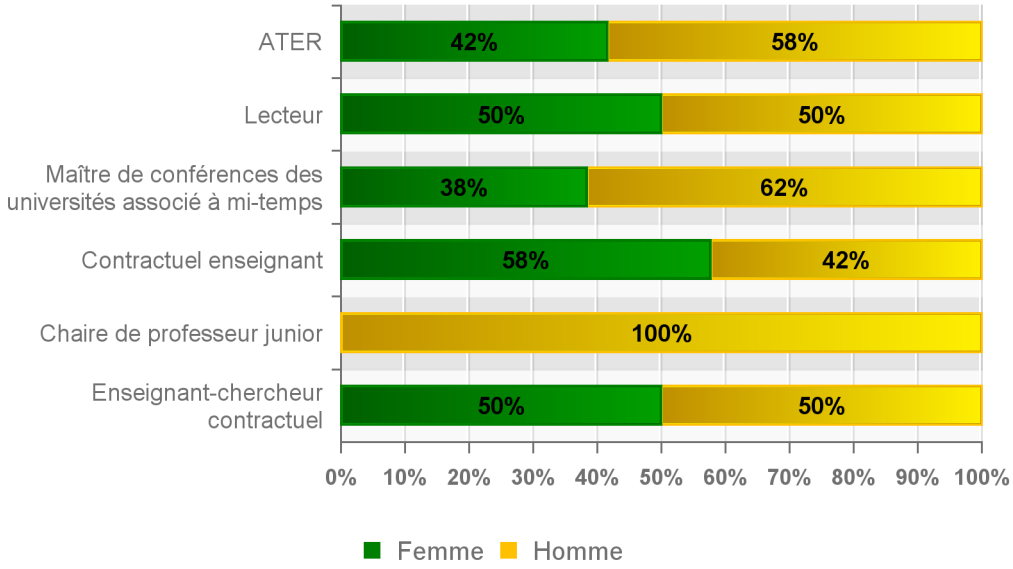
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein



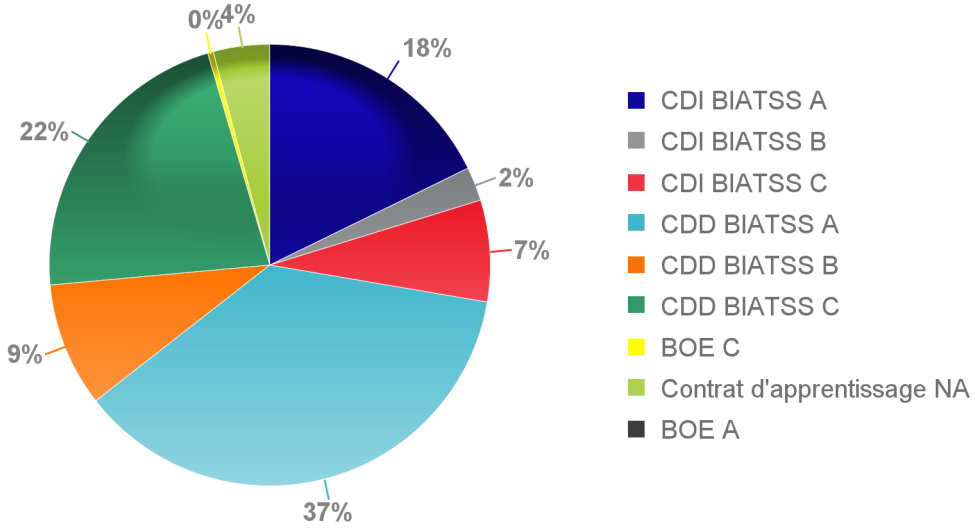
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

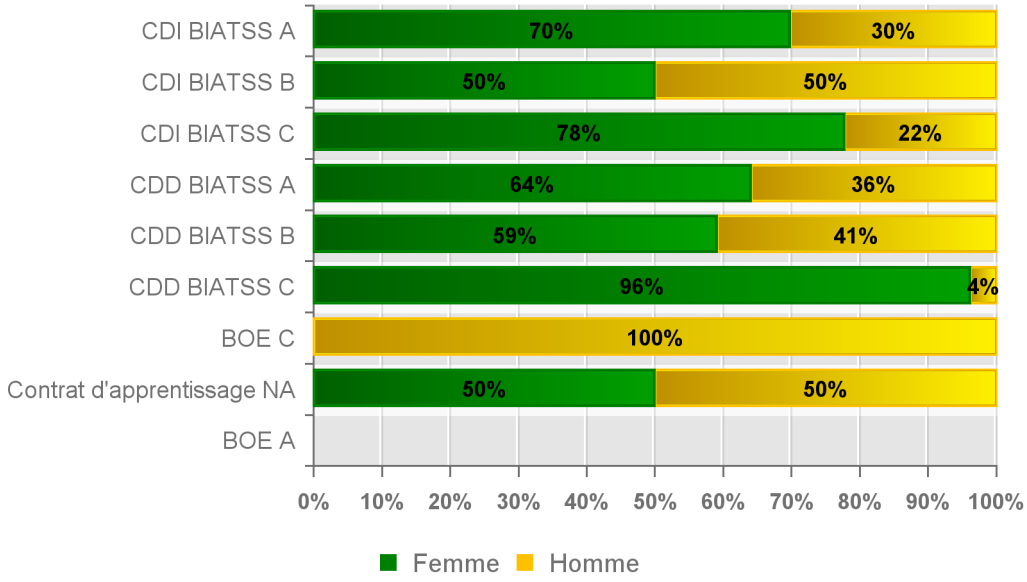
RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL





RÉPARTITION DU PERSONNEL BIATSS CONTRACTUEL

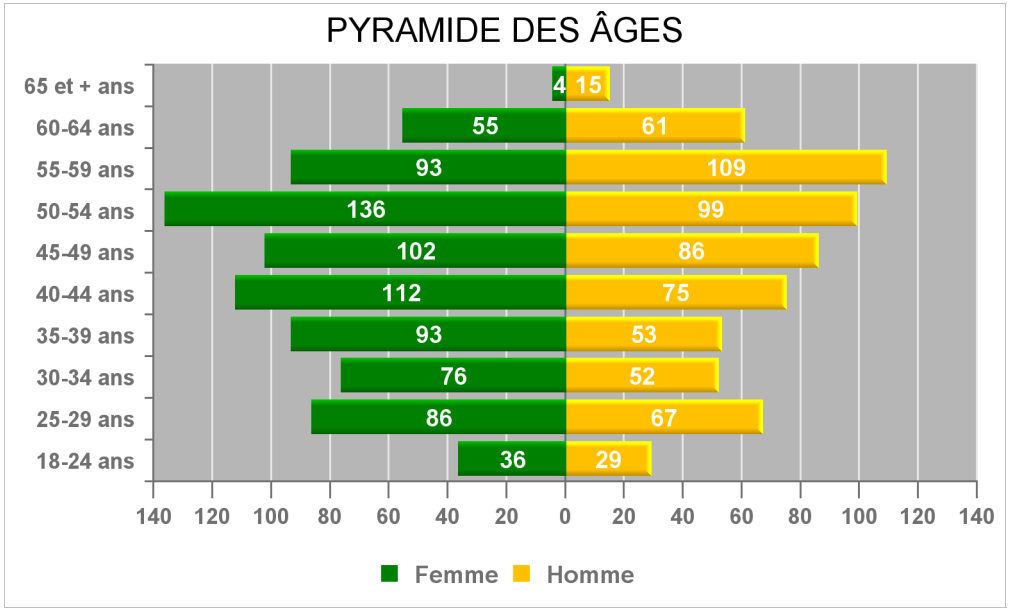




b) Les caractéristiques des effectifs

• Ensemble du personnel

		2021		2022		2023	
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	5	0,4%	3	0,2%	4	0,3%
	Homme	13	0,9%	15	1,0%	15	1,0%
Total de 65 et + ans		18	1,3%	18	1,3%	19	1,3%
60-64 ans	Femme	46	3,3%	52	3,6%	55	3,8%
	Homme	70	5,1%	59	4,1%	61	4,2%
Total de 60-64 ans		116	8,4%	111	7,8%	116	8,1%
55-59 ans	Femme	90	6,5%	96	6,7%	93	6,5%
	Homme	79	5,7%	100	7,0%	109	7,6%
Total de 55-59 ans		169	12,2%	196	13,7%	202	14,0%
50-54 ans	Femme	121	8,7%	129	9,0%	136	9,5%
	Homme	102	7,4%	92	6,4%	99	6,9%
Total de 50-54 ans		223	16,1%	221	15,4%	235	16,3%
45-49 ans	Femme	110	7,9%	109	7,6%	102	7,1%
	Homme	93	6,7%	86	6,0%	86	6,0%
Total de 45-49 ans		203	14,7%	195	13,6%	188	13,1%
40-44 ans	Femme	115	8,3%	118	8,2%	112	7,8%
	Homme	78	5,6%	82	5,7%	75	5,2%
Total de 40-44 ans		193	13,9%	200	14,0%	187	13,0%
35-39 ans	Femme	80	5,8%	83	5,8%	93	6,5%
	Homme	59	4,3%	54	3,8%	53	3,7%
Total de 35-39 ans		139	10,0%	137	9,6%	146	10,1%
30-34 ans	Femme	77	5,6%	83	5,8%	76	5,3%
	Homme	42	3,0%	48	3,4%	52	3,6%
Total de 30-34 ans		119	8,6%	131	9,2%	128	8,9%
25-29 ans	Femme	74	5,3%	91	6,4%	86	6,0%
	Homme	72	5,2%	69	4,8%	67	4,7%
Total de 25-29 ans		146	10,5%	160	11,2%	153	10,6%
18-24 ans	Femme	36	2,6%	35	2,4%	36	2,5%
	Homme	22	1,6%	27	1,9%	29	2,0%
Total de 18-24 ans		58	4,2%	62	4,3%	65	4,5%
TOTAL		1 384	100%	1 431	100%	1 439	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2023	793	646	1 439

	2021	2022	2023
Âge moyen de l'ensemble des personnels	44,4	44,2	44,4
Âge moyen du personnel féminin	43,5	43,3	43,6
Âge moyen du personnel masculin	45,5	45,3	45,4
Âge médian de l'ensemble des personnels	45,5	45	46
Âge médian du personnel féminin	44	44	44
Âge médian du personnel masculin	47	47	47

b) Les caractéristiques des effectifs

• Ensemble du personnel - (suite)

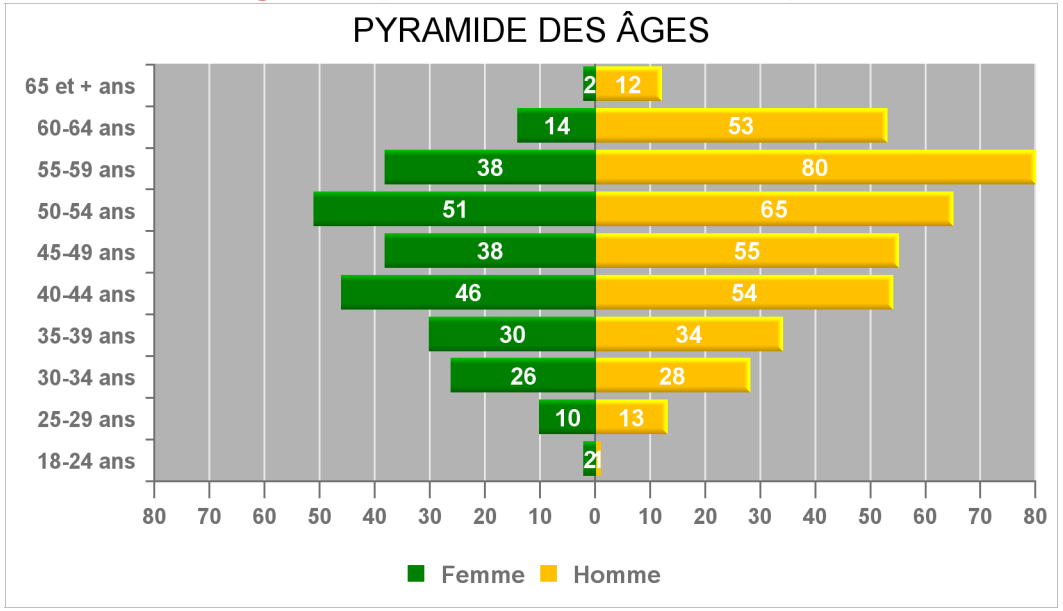
		2023										TOTAL 2023
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,1%			1	0,1%	1	0,1%			4
	Homme	10	0,7%	4	0,3%	1	0,1%					15
Total de 65 et + ans		12	3,1%	4	0,6%	2	1,4%	1	0,4%			19
60-64 ans	Femme	12	0,8%	12	0,8%	9	0,6%	22	1,5%			55
	Homme	35	2,4%	21	1,5%	2	0,1%	3	0,2%			61
Total de 60-64 ans		47	12,0%	33	5,0%	11	8,0%	25	10,4%			116
55-59 ans	Femme	22	1,5%	29	2,0%	13	0,9%	29	2,0%			93
	Homme	54	3,8%	40	2,8%	6	0,4%	9	0,6%			109
Total de 55-59 ans		76	19,4%	69	10,4%	19	13,8%	38	15,8%			202
50-54 ans	Femme	31	2,2%	52	3,6%	21	1,5%	32	2,2%			136
	Homme	37	2,6%	49	3,4%	4	0,3%	9	0,6%			99
Total de 50-54 ans		68	17,3%	101	15,2%	25	18,1%	41	17,0%			235
45-49 ans	Femme	20	1,4%	38	2,6%	18	1,3%	26	1,8%			102
	Homme	40	2,8%	37	2,6%	5	0,3%	4	0,3%			86
Total de 45-49 ans		60	15,3%	75	11,3%	23	16,7%	30	12,4%			188
40-44 ans	Femme	25	1,7%	48	3,3%	13	0,9%	26	1,8%			112
	Homme	35	2,4%	31	2,2%	3	0,2%	6	0,4%			75
Total de 40-44 ans		60	15,3%	79	12,2%	16	11,6%	32	13,3%			187
35-39 ans	Femme	15	1,0%	41	2,8%	16	1,1%	21	1,5%			93
	Homme	19	1,3%	27	1,9%	2	0,1%	5	0,3%			53
Total de 35-39 ans		34	8,7%	68	10,4%	18	13,0%	26	10,8%			146
30-34 ans	Femme	11	0,8%	38	2,6%	10	0,7%	17	1,2%			76
	Homme	18	1,3%	29	2,0%	3	0,2%	1	0,1%	1	0,1%	52
Total de 30-34 ans		29	8,2%	67	10,2%	13	9,4%	18	7,5%	1	10,0%	128
25-29 ans	Femme	2	0,1%	63	4,4%	5	0,3%	16	1,1%			86
	Homme	1	0,1%	59	4,1%	3	0,2%	3	0,2%	1	0,1%	67
Total de 25-29 ans		3	0,8%	122	18,5%	8	5,8%	19	7,9%	1	10,0%	153
18-24 ans	Femme			21	1,5%			10	0,7%	5	0,3%	36
	Homme			22	1,5%	3	0,2%	1	0,1%	3	0,2%	29
Total de 18-24 ans				43	6,5%	3	2,2%	11	4,6%	8	80,0%	65
TOTAL		389	100%	661	100%	138	100%	241	100%	10	100%	1 439
Âge moyen		49,3 ans		41,16 ans		45,66 ans		45,51 ans		22,4 ans		44,39 ans
Âge médian		50 ans		41 ans		47 ans		47 ans		20,5 ans		46 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		2021		2022		2023	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	4	0,6%	3	0,5%	2	0,3%
	Homme	12	1,9%	13	2,0%	12	1,8%
Total de 65 et + ans		16	2,5%	16	2,5%	14	2,1%
60-64 ans	Femme	12	1,9%	14	2,2%	14	2,1%
	Homme	58	9,1%	52	8,0%	53	8,1%
Total de 60-64 ans		70	10,9%	66	10,2%	67	10,2%
55-59 ans	Femme	32	5,0%	34	5,2%	38	5,8%
	Homme	60	9,4%	75	11,6%	80	12,3%
Total de 55-59 ans		92	14,4%	109	16,8%	118	17,9%
50-54 ans	Femme	55	8,6%	55	8,5%	51	7,8%
	Homme	71	11,1%	63	9,7%	65	10,0%
Total de 50-54 ans		126	19,7%	118	18,2%	116	17,6%
45-49 ans	Femme	33	5,2%	36	5,5%	38	5,8%
	Homme	64	10,0%	57	8,8%	55	8,4%
Total de 45-49 ans		97	15,2%	93	14,3%	93	14,1%
40-44 ans	Femme	47	7,3%	49	7,6%	46	7,1%
	Homme	53	8,3%	58	8,9%	54	8,3%
Total de 40-44 ans		100	15,6%	107	16,5%	100	15,5%
35-39 ans	Femme	34	5,3%	26	4,0%	30	4,6%
	Homme	38	5,9%	38	5,9%	34	5,2%
Total de 35-39 ans		72	11,3%	64	9,9%	64	9,8%
30-34 ans	Femme	20	3,1%	30	4,6%	26	4,0%
	Homme	23	3,6%	24	3,7%	28	4,3%
Total de 30-34 ans		43	6,7%	54	8,3%	54	8,8%
25-29 ans	Femme	12	1,9%	5	0,8%	10	1,5%
	Homme	10	1,6%	15	2,3%	13	2,0%
Total de 25-29 ans		22	3,4%	20	3,1%	23	3,6%
18-24 ans	Femme	1	0,2%	2	0,3%	2	0,3%
	Homme	1	0,2%			1	0,2%
Total de 18-24 ans		2	0,3%	2	0,3%	3	0,5%
TOTAL		640	100%	649	100%	652	100%



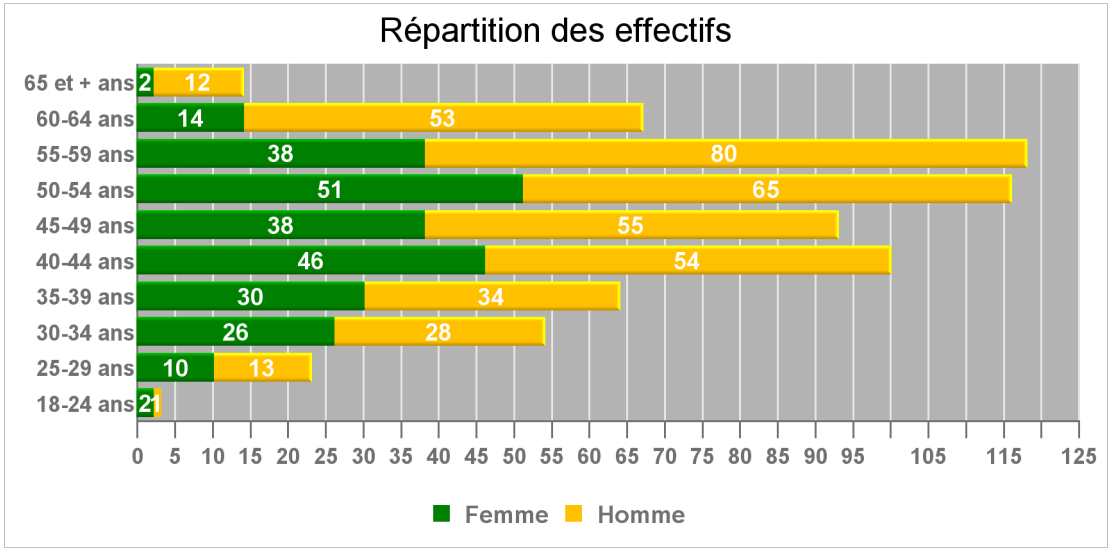
	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2023	257	395	652

	2021	2022	2023
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	48,0	47,9	47,7
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	45,9	46,1	45,9
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	49,3	49,1	48,9
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels	49,0	49	49
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels féminins	46,5	46	46
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires et contractuels masculins	50	50	50

b) Les caractéristiques des effectifs

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

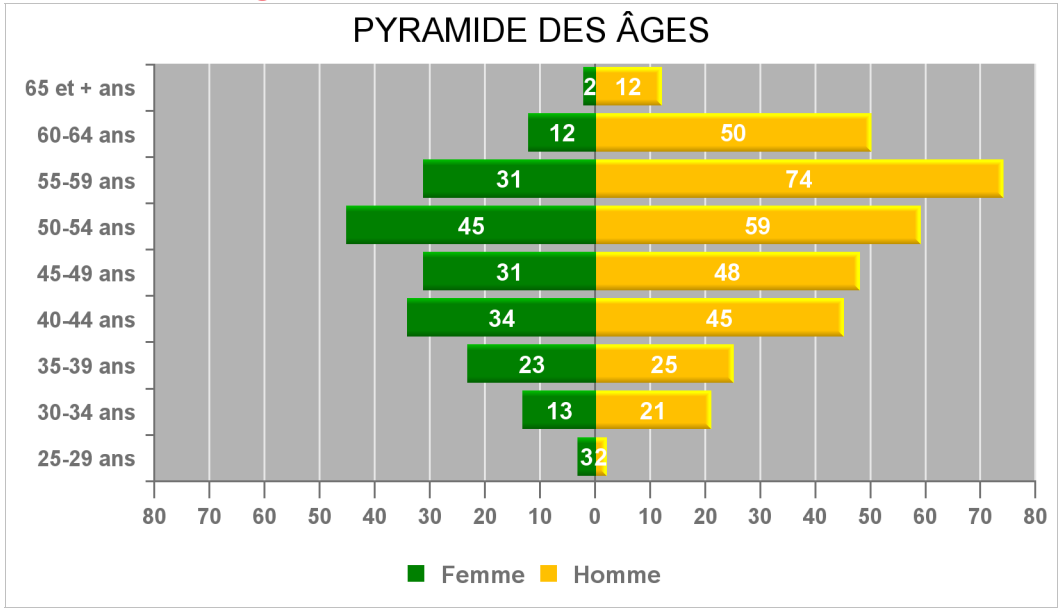
EFFECTIFS PAR AGE ET CATEGORIE		2023				TOTAL 2023
		A+		A		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,3%			2
	Homme	10	1,5%	2	0,3%	12
Total de 65 et + ans		12	3,1%	2	0,7%	14
60-64 ans	Femme	10	1,5%	4	0,6%	14
	Homme	35	5,4%	18	2,8%	53
Total de 60-64 ans		45	11,6%	22	8,1%	67
55-59 ans	Femme	22	3,4%	16	2,5%	38
	Homme	54	8,3%	26	4,0%	80
Total de 55-59 ans		76	19,6%	42	15,4%	118
50-54 ans	Femme	30	4,6%	21	3,2%	51
	Homme	37	5,7%	28	4,3%	65
Total de 50-54 ans		67	17,3%	49	17,9%	116
45-49 ans	Femme	20	3,1%	18	2,8%	38
	Homme	38	5,8%	17	2,6%	55
Total de 45-49 ans		58	15,0%	35	12,8%	93
40-44 ans	Femme	25	3,8%	21	3,2%	46
	Homme	35	5,4%	19	2,9%	54
Total de 40-44 ans		60	15,5%	40	15,4%	100
35-39 ans	Femme	15	2,3%	15	2,3%	30
	Homme	19	2,9%	15	2,3%	34
Total de 35-39 ans		34	8,8%	30	11,4%	64
30-34 ans	Femme	11	1,7%	15	2,3%	26
	Homme	18	2,8%	10	1,5%	28
Total de 30-34 ans		29	8,3%	25	9,5%	54
25-29 ans	Femme	2	0,3%	8	1,2%	10
	Homme	1	0,2%	12	1,8%	13
Total de 25-29 ans		3	0,8%	20	7,7%	23
18-24 ans	Femme			2	0,3%	2
	Homme			1	0,2%	1
Total de 18-24 ans				3	1,1%	3
TOTAL		384	100%	268	100%	652
Âge moyen		49,23 ans		45,58 ans		47,72 ans
Âge médian		50 ans		47 ans		49 ans



b) Les caractéristiques des effectifs

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

		2021		2022		2023	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme	4	0,7%	3	0,6%	2	0,4%
	Homme	12	2,2%	12	2,3%	12	2,3%
Total de 65 et + ans		16	3,0%	15	2,8%	14	2,6%
60-64 ans	Femme	10	1,9%	12	2,3%	12	2,3%
	Homme	52	9,6%	48	9,0%	50	9,4%
Total de 60-64 ans		62	11,5%	60	11,3%	62	11,6%
55-59 ans	Femme	28	5,2%	28	5,3%	31	5,8%
	Homme	59	10,9%	71	13,3%	74	14,0%
Total de 55-59 ans		87	16,1%	99	18,6%	105	19,6%
50-54 ans	Femme	47	8,7%	48	9,0%	45	8,5%
	Homme	63	11,7%	57	10,7%	59	11,1%
Total de 50-54 ans		110	20,4%	105	19,7%	104	19,4%
45-49 ans	Femme	26	4,8%	28	5,3%	31	5,8%
	Homme	60	11,1%	51	9,6%	48	9,1%
Total de 45-49 ans		86	15,9%	79	14,8%	79	14,8%
40-44 ans	Femme	40	7,4%	42	7,9%	34	6,4%
	Homme	43	8,0%	50	9,4%	45	8,5%
Total de 40-44 ans		83	15,4%	92	17,3%	79	15,0%
35-39 ans	Femme	29	5,4%	20	3,8%	23	4,3%
	Homme	32	5,9%	26	4,9%	25	4,7%
Total de 35-39 ans		61	11,3%	46	8,6%	48	9,2%
30-34 ans	Femme	12	2,2%	17	3,2%	13	2,5%
	Homme	14	2,6%	13	2,4%	21	4,0%
Total de 30-34 ans		26	4,8%	30	5,6%	34	6,9%
25-29 ans	Femme	4	0,7%	1	0,2%	3	0,6%
	Homme	5	0,9%	6	1,1%	2	0,4%
Total de 25-29 ans		9	1,7%	7	1,3%	5	0,9%
18-24 ans	Femme						
	Homme						
Total de 18-24 ans							
TOTAL		540	100%	533	100%	530	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2023	194	336	530

	2021	2022	2023
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	49,1	49,3	49,3
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	46,9	47,3	47,7
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	50,3	50,5	50,3
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires	50	50	50
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires féminins	47,5	48	48,5
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants titulaires masculins	51	51	51

b) Les caractéristiques des effectifs

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

		2023				TOTAL 2023
		A+		A		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme	2	0,4%			2
	Homme	10	1,9%	2	0,4%	12
Total de 65 et + ans		12	3,1%	2	1,4%	14
60-64 ans	Femme	10	1,9%	2	0,4%	12
	Homme	35	6,6%	15	2,8%	50
Total de 60-64 ans		45	11,6%	17	11,5%	62
55-59 ans	Femme	22	4,2%	9	1,7%	31
	Homme	54	10,2%	20	3,8%	74
Total de 55-59 ans		76	19,6%	29	19,6%	105
50-54 ans	Femme	30	5,7%	15	2,8%	45
	Homme	37	7,0%	22	4,2%	59
Total de 50-54 ans		67	17,3%	37	25,0%	104
45-49 ans	Femme	20	3,8%	11	2,1%	31
	Homme	38	7,2%	10	1,9%	48
Total de 45-49 ans		58	15,0%	21	14,2%	79
40-44 ans	Femme	25	4,7%	9	1,7%	34
	Homme	35	6,6%	10	1,9%	45
Total de 40-44 ans		60	15,5%	19	13,5%	79
35-39 ans	Femme	15	2,8%	8	1,5%	23
	Homme	19	3,6%	6	1,1%	25
Total de 35-39 ans		34	8,8%	14	10,1%	48
30-34 ans	Femme	11	2,1%	2	0,4%	13
	Homme	18	3,4%	3	0,6%	21
Total de 30-34 ans		29	8,3%	5	3,4%	34
25-29 ans	Femme	2	0,4%	1	0,2%	3
	Homme	1	0,2%	1	0,2%	2
Total de 25-29 ans		3	0,8%	2	1,4%	5
TOTAL		384	100%	146	100%	530
Âge moyen		49,23 ans		49,61 ans		49,33 ans
Âge médian		50 ans		51 ans		50 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 2023
01 : Droit privé et sciences criminelles	1		14	**15**
02 : Droit public	2		8	**10**
03 : Histoire du droit et des institutions			1	**1**
04 : Science politique			1	**1**
05 : Sciences économiques	10		4	**14**
06 : Sciences de gestion	25	4	11	**40**
07 : Sciences du langage: linguistique et phonétique générales			3	**3**
09 : Langue et littérature françaises			4	**4**
10 : Littératures comparées			1	**1**
11 : Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes			10	**10**
12 : Langues et littératures germaniques et scandinaves			1	**1**
14E : Langues et littératures romanes (espagnol)		1	3	**4**
14I : Langues et littératures romanes (italien)			5	**5**
16 : Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale		1	19	**20**
17 : Philosophie			1	**1**
18 : Arts plastiques, du spectacle, musique, musicologie, esthétique, ...			2	**2**
19 : Sociologie, démographie			6	**6**
21 : Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux			6	**6**
22 : Histoire et civilisations: histoire des mondes modernes, ...			6	**6**
23 : Géographie physique, humaine, économique et régionale		8		**8**
24 : Aménagement de l'espace, urbanisme		1		**1**
25 : Mathématiques		13		**13**
26 : Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		7		**7**
27 : Informatique	19	9		**28**
28 : Milieux denses et matériaux	11	2		**13**
29 : Constituants élémentaires	6	7		**13**
31 : Chimie théorique, physique, analytique		8		**8**
32 : Chimie organique, minérale, industrielle		8		**8**
33 : Chimie des matériaux		9		**9**
35 : Structure et évolution de la terre et des autres planètes		8		**8**
36 : Terre solide: géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère		8		**8**
60 : Mécanique, génie mécanique, génie civil	13	17		**30**
61 : Génie informatique, automatique et traitement du signal	23			**23**
62 : Energétique, génie des procédés		12		**12**
63 : Electronique, optronique et systèmes	8	12		**20**
66 : Physiologie			1	**1**
67 : Biologie des populations et écologie		11		**11**
71 : Sciences de l'information et de la communication		1	1	**2**
74 : Sciences et techniques des activites physiques et sportives		12		**12**
TOTAL	**118**	**159**	**108**	**385**

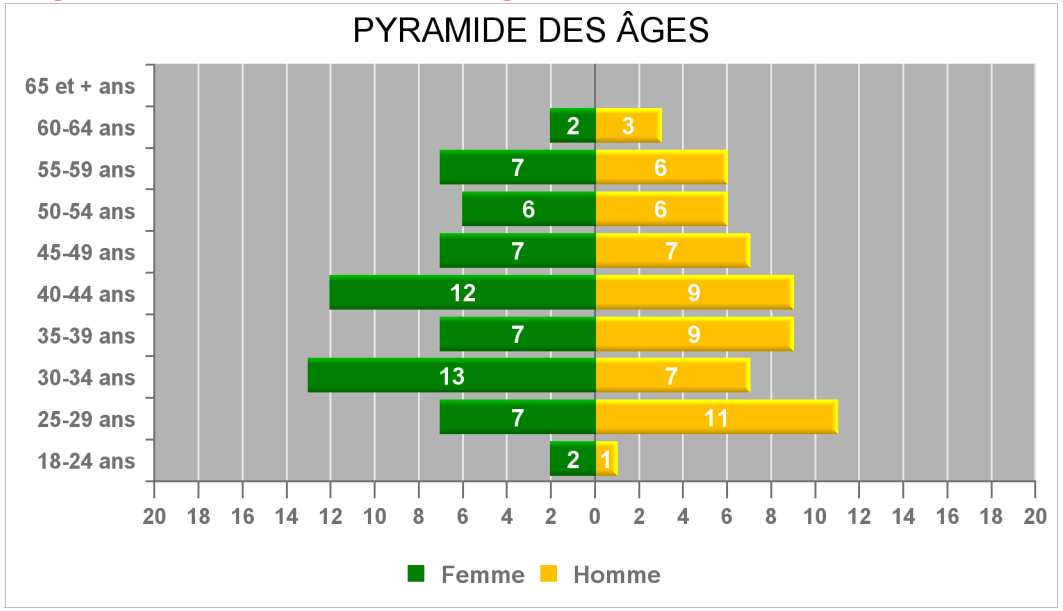
EFFECTIFS PAR SPECIALITE ET SITE GEOGRAPHIQUE
Enseignants : Enseignants du second degré

Spécialité	Annecy	Bourget du Lac	Jacob Bellecombette	TOTAL 2023
H0202 : Lettres modernes	3	1		**4**
H0210 : Lettres-Histoire ->H0210	1			**1**
H0421 : Allemand	1			**1**
H0422 : Anglais	11	10	6	**27**
H0426 : Espagnol			4	**4**
H1000G : Histoire - Géographie (Géographie)		1		**1**
H1000H : Histoire - Géographie (Histoire)			1	**1**
H1300 : Mathématiques (2e degré)	6	2		**8**
H1400 : Technologie	1		1	**2**
H1413E : Sciences industrielles de l'ingénieur option informatique et numérique	1	1		**2**
H1414A : Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	11	2		**13**
H1414E : Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	1	3		**4**
H1415A : Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électrique	12	2		**14**
H1416A : Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie des constructions		5		**5**
H1500C : Physique-Chimie (Chimie)	1	2		**3**
H1500P : Physique-Chimie (Physique)	2	2		**4**
H1510 : Sciences physiques, physique appliquée	6	1		**7**
H1600T : Sciences de la vie et de la terre (ST)		1		**1**
H1800 : Arts plastiques		2		**2**
H1900 : Education physique et sportive	2	11	5	**18**
H4100 : Génie mécanique	1			**1**
H7100B : Biochimie, génie biologique (Biochimie)		1		**1**
H8010A : Economie et gestion (Gestion administrative)	2	1		**3**
H8010C : Economie et gestion (Gestion commerciale)	8	1		**9**
H8010F : Economie et gestion (Gestion comptable et financière)	5	2	1	**8**
H8010I : Economie et gestion (Informatique et gestion)	2		1	**3**
L0210 : Lettres-Histoire ->L0210	1			**1**
TOTAL	**78**	**51**	**19**	**148**

b) Les caractéristiques des effectifs

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

		2021		2022		2023	
TRANCHE D'ÂGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
65 et + ans	Femme						
	Homme			1	0,9%		
Total de 65 et + ans				1	0,9%		
60-64 ans	Femme	2	2,0%	2	1,7%	2	1,6%
	Homme	6	6,0%	4	3,4%	3	2,5%
Total de 60-64 ans		8	8,0%	6	5,2%	5	4,0%
55-59 ans	Femme	4	4,0%	6	5,2%	7	5,7%
	Homme	1	1,0%	4	3,4%	6	4,9%
Total de 55-59 ans		5	5,0%	10	8,6%	13	10,5%
50-54 ans	Femme	8	8,0%	7	6,0%	6	4,9%
	Homme	8	8,0%	6	5,2%	6	4,9%
Total de 50-54 ans		16	16,0%	13	11,2%	12	9,7%
45-49 ans	Femme	7	7,0%	8	6,9%	7	5,7%
	Homme	4	4,0%	6	5,2%	7	5,7%
Total de 45-49 ans		11	11,0%	14	12,1%	14	11,3%
40-44 ans	Femme	7	7,0%	7	6,0%	12	9,8%
	Homme	10	10,0%	8	6,9%	9	7,4%
Total de 40-44 ans		17	17,0%	15	12,9%	21	17,4%
35-39 ans	Femme	5	5,0%	6	5,2%	7	5,7%
	Homme	6	6,0%	12	10,3%	9	7,4%
Total de 35-39 ans		11	11,0%	18	15,5%	16	13,0%
30-34 ans	Femme	8	8,0%	13	11,2%	13	10,7%
	Homme	9	9,0%	11	9,5%	7	5,7%
Total de 30-34 ans		17	17,0%	24	20,7%	20	16,6%
25-29 ans	Femme	8	8,0%	4	3,4%	7	5,7%
	Homme	5	5,0%	9	7,8%	11	9,0%
Total de 25-29 ans		13	13,0%	13	11,2%	18	15,0%
18-24 ans	Femme	1	1,0%	2	1,7%	2	1,6%
	Homme	1	1,0%			1	0,8%
Total de 18-24 ans		2	2,0%	2	1,7%	3	2,4%
TOTAL		100	100%	116	100%	122	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2023	63	59	122

	2021	2022	2023
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels	42,1	41,3	40,8
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	41,6	41,4	40,6
Âge moyen des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	42,5	41,1	41,0
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants	41	40	41
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels féminins	41	41	41
Âge médian des enseignants-chercheurs / enseignants contractuels masculins	41	39	40,5

b) Les caractéristiques des effectifs

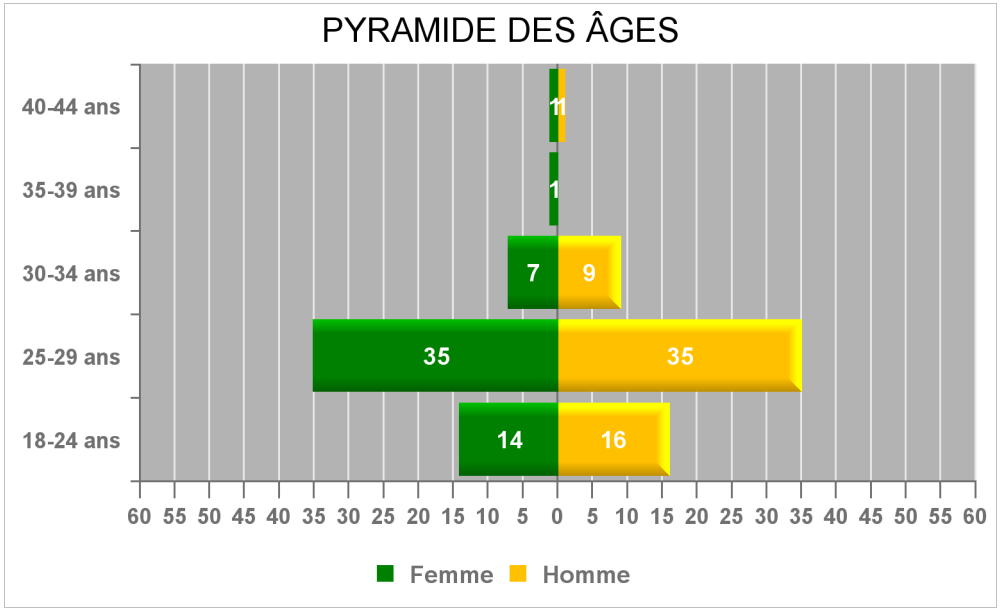
• Enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels - (suite)

		2023 A		TOTAL 2023
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	
65 et + ans	Homme			
Total de 65 et + ans				
60-64 ans	Femme	2	1,6%	2
	Homme	3	2,5%	3
Total de 60-64 ans		5	4,0%	5
55-59 ans	Femme	7	5,7%	7
	Homme	6	4,9%	6
Total de 55-59 ans		13	10,4%	13
50-54 ans	Femme	6	4,9%	6
	Homme	6	4,9%	6
Total de 50-54 ans		12	9,6%	12
45-49 ans	Femme	7	5,7%	7
	Homme	7	5,7%	7
Total de 45-49 ans		14	11,2%	14
40-44 ans	Femme	12	9,8%	12
	Homme	9	7,4%	9
Total de 40-44 ans		21	17,6%	21
35-39 ans	Femme	7	5,7%	7
	Homme	9	7,4%	9
Total de 35-39 ans		16	12,8%	16
30-34 ans	Femme	13	10,7%	13
	Homme	7	5,7%	7
Total de 30-34 ans		20	16,8%	20
25-29 ans	Femme	7	5,7%	7
	Homme	11	9,0%	11
Total de 25-29 ans		18	15,2%	18
18-24 ans	Femme	2	1,6%	2
	Homme	1	0,8%	1
Total de 18-24 ans		3	2,4%	3
TOTAL		122	100%	122
Âge moyen		40,81 ans		40,81 ans
Âge médian		41 ans		41 ans

b) Les caractéristiques des effectifs

• Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021 Effectif	2021 %	2022 Effectif	2022 %	2023 Effectif	2023 %
65 et + ans	Femme						
	Homme						
Total de 65 et + ans							
60-64 ans	Femme						
	Homme						
Total de 60-64 ans							
55-59 ans	Femme						
	Homme						
Total de 55-59 ans							
50-54 ans	Femme						
	Homme						
Total de 50-54 ans							
45-49 ans	Femme						
	Homme						
Total de 45-49 ans							
40-44 ans	Femme					1	0,8%
	Homme			1	0,8%	1	0,8%
Total de 40-44 ans				1	0,8%	2	1,7%
35-39 ans	Femme	1	0,9%	3	2,4%	1	0,8%
	Homme	2	1,7%				
Total de 35-39 ans		3	2,6%	3	2,4%	1	0,8%
30-34 ans	Femme	5	4,3%	5	4,0%	7	5,9%
	Homme	3	2,6%	11	8,9%	9	7,6%
Total de 30-34 ans		8	7,0%	16	12,9%	16	13,4%
25-29 ans	Femme	30	26,1%	41	33,1%	35	29,4%
	Homme	43	37,4%	35	28,2%	35	29,4%
Total de 25-29 ans		73	63,5%	76	61,3%	70	58,8%
18-24 ans	Femme	18	15,7%	15	12,1%	14	11,8%
	Homme	13	11,3%	13	10,5%	16	13,4%
Total de 18-24 ans		31	27,0%	28	22,6%	30	25,2%
TOTAL		115	100%	124	100%	119	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2023	58	61	119

	2021	2022	2023
Âge moyen des doctorants contractuels	26,2	26,7	26,8
Âge moyen des doctorants contractuels féminins	25,9	26,6	26,7
Âge moyen des doctorants contractuels masculins	26,5	26,9	26,8
Âge médian des doctorants contractuels	26	26	26
Âge médian des doctorants contractuels féminins	25	26	26
Âge médian des doctorants contractuels masculins	26	26	26

b) Les caractéristiques des effectifs

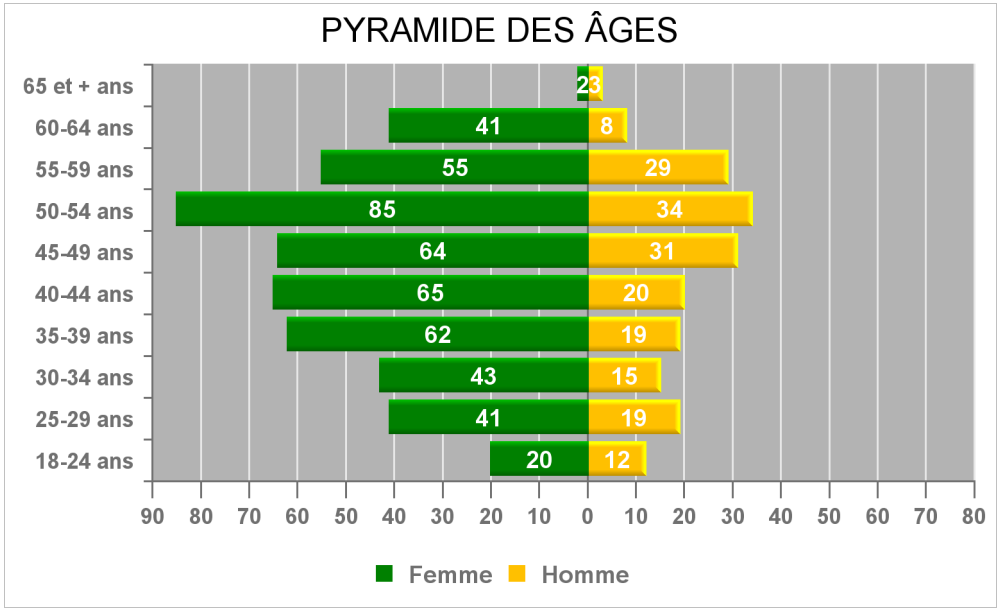
• Doctorantes contractuelles et doctorants contractuels - (suite)

		2023 A		TOTAL 2023
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	
40-44 ans	Femme	1	0,8%	**1**
	Homme	1	0,8%	**1**
Total de 40-44 ans		2	1,7%	2
35-39 ans	Femme	1	0,8%	**1**
	Homme			
Total de 35-39 ans		1	0,8%	1
30-34 ans	Femme	7	5,9%	**7**
	Homme	9	7,6%	**9**
Total de 30-34 ans		16	13,4%	16
25-29 ans	Femme	35	29,4%	**35**
	Homme	35	29,4%	**35**
Total de 25-29 ans		70	58,8%	70
18-24 ans	Femme	14	11,8%	**14**
	Homme	16	13,4%	**16**
Total de 18-24 ans		30	25,2%	30
TOTAL		119	100%	119
Âge moyen		26,76 ans		26,76 ans
Âge médian		26 ans		26 ans

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires et contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021 Effectif	2021 %	2022 Effectif	2022 %	2023 Effectif	2023 %
65 et + ans	Femme	1	0,2%			2	0,3%
	Homme	1	0,2%	2	0,3%	3	0,4%
Total de 65 et + ans		2	0,3%	2	0,3%	5	0,7%
60-64 ans	Femme	34	5,4%	38	5,8%	41	6,1%
	Homme	12	1,9%	7	1,1%	8	1,2%
Total de 60-64 ans		46	7,3%	45	6,8%	49	7,3%
55-59 ans	Femme	58	9,2%	62	9,4%	55	8,2%
	Homme	19	3,0%	25	3,8%	29	4,3%
Total de 55-59 ans		77	12,2%	87	13,2%	84	12,6%
50-54 ans	Femme	66	10,5%	74	11,2%	85	12,7%
	Homme	31	4,9%	29	4,4%	34	5,1%
Total de 50-54 ans		97	15,4%	103	15,7%	119	17,8%
45-49 ans	Femme	77	12,2%	73	11,1%	64	9,6%
	Homme	29	4,6%	29	4,4%	31	4,6%
Total de 45-49 ans		106	16,9%	102	15,5%	95	14,2%
40-44 ans	Femme	68	10,8%	69	10,5%	65	9,7%
	Homme	25	4,0%	23	3,5%	20	3,0%
Total de 40-44 ans		93	14,8%	92	14,0%	85	12,7%
35-39 ans	Femme	45	7,2%	54	8,2%	62	9,3%
	Homme	19	3,0%	16	2,4%	19	2,8%
Total de 35-39 ans		64	10,2%	70	10,6%	81	12,1%
30-34 ans	Femme	52	8,3%	48	7,3%	43	6,4%
	Homme	16	2,5%	13	2,0%	15	2,2%
Total de 30-34 ans		68	10,8%	61	9,3%	58	8,7%
25-29 ans	Femme	32	5,1%	45	6,8%	41	6,1%
	Homme	19	3,0%	19	2,9%	19	2,8%
Total de 25-29 ans		51	8,1%	64	9,7%	60	9,0%
18-24 ans	Femme	17	2,7%	18	2,7%	20	3,0%
	Homme	8	1,3%	14	2,1%	12	1,8%
Total de 18-24 ans		25	4,0%	32	4,9%	32	4,8%
TOTAL		629	100%	658	100%	668	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2023	478	190	668

	2021	2022	2023
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels	44,1	43,8	44,2
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	44,2	44,0	44,4
Âge moyen des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	43,7	43,1	43,9
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels	45	45	46
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel féminin	45	45	45
Âge médian des BIATSS titulaires et contractuels personnel masculin	45	45	46

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires et contractuels - (suite 1)

		2023										TOTAL 2023
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme					1	0,1%	1	0,1%			2
	Homme			2	0,3%	1	0,1%					3
Total de 65 et + ans				2	0,7%	2	1,4%	1	0,4%			5
60-64 ans	Femme	2	0,3%	8	1,2%	9	1,3%	22	3,3%			41
	Homme			3	0,4%	2	0,3%	3	0,4%			8
Total de 60-64 ans		2	40,0%	11	4,0%	11	8,0%	25	10,4%			49
55-59 ans	Femme			13	1,9%	13	1,9%	29	4,3%			55
	Homme			14	2,1%	6	0,9%	9	1,3%			29
Total de 55-59 ans				27	9,9%	19	13,8%	38	15,8%			84
50-54 ans	Femme	1	0,1%	31	4,6%	21	3,1%	32	4,8%			85
	Homme			21	3,1%	4	0,6%	9	1,3%			34
Total de 50-54 ans		1	20,0%	52	19,0%	25	18,1%	41	17,0%			119
45-49 ans	Femme			20	3,0%	18	2,7%	26	3,9%			64
	Homme	2	0,3%	20	3,0%	5	0,7%	4	0,6%			31
Total de 45-49 ans		2	40,0%	40	14,6%	23	16,7%	30	12,4%			95
40-44 ans	Femme			26	3,9%	13	1,9%	26	3,9%			65
	Homme			11	1,6%	3	0,4%	6	0,9%			20
Total de 40-44 ans				37	13,5%	16	11,6%	32	13,3%			85
35-39 ans	Femme			25	3,7%	16	2,4%	21	3,1%			62
	Homme			12	1,8%	2	0,3%	5	0,7%			19
Total de 35-39 ans				37	13,5%	18	13,0%	26	10,8%			81
30-34 ans	Femme			16	2,4%	10	1,5%	17	2,5%			43
	Homme			10	1,5%	3	0,4%	1	0,1%	1	0,1%	15
Total de 30-34 ans				26	9,5%	13	9,4%	18	7,5%	1	10,0%	58
25-29 ans	Femme			20	3,0%	5	0,7%	16	2,4%			41
	Homme			12	1,8%	3	0,4%	3	0,4%	1	0,1%	19
Total de 25-29 ans				32	11,7%	8	5,8%	19	7,9%	1	10,0%	60
18-24 ans	Femme			5	0,7%			10	1,5%	5	0,7%	20
	Homme			5	0,7%	3	0,4%	1	0,1%	3	0,4%	12
Total de 18-24 ans				10	3,6%	3	2,2%	11	4,6%	8	80,0%	32
TOTAL		5	100%	274	100%	138	100%	241	100%	10	100%	668
Âge moyen		54,8 ans		43,01 ans		45,66 ans		45,51 ans		22,4 ans		44,24 ans
Âge médian		53 ans		44 ans		47 ans		47 ans		20,5 ans		46 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires et contractuels - (suite 2)

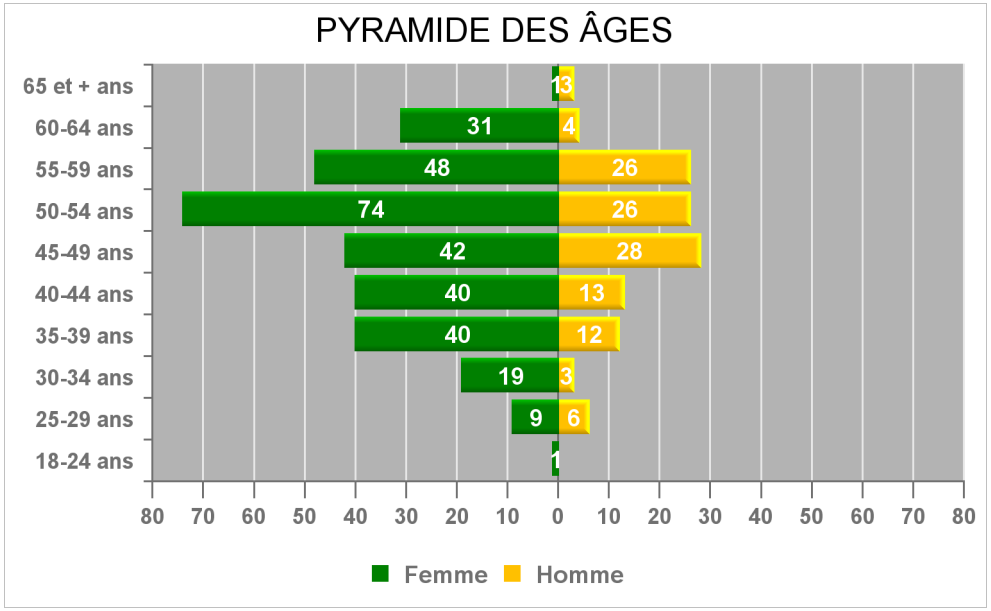
* NA = agents en contrat d'apprentissage

Effectifs BIATSS par site et catégorie	Annecy	Bourget du Lac	Chambéry	Jacob Bellecombette	Thonon les bains	Total
A+			5			5
A	54	110	64	46		274
B	33	51	32	22		138
C	61	67	45	67	1	241
NA	6	3		1		10
Total	154	231	146	136	1	668

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021 Effectif	2021 %	2022 Effectif	2022 %	2023 Effectif	2023 %
65 et + ans	Femme	1	0,2%			1	0,2%
	Homme	1	0,2%	2	0,5%	3	0,7%
Total de 65 et + ans		2	0,5%	2	0,5%	4	0,9%
60-64 ans	Femme	25	5,8%	27	6,4%	31	7,3%
	Homme	11	2,5%	5	1,2%	4	0,9%
Total de 60-64 ans		36	8,3%	32	7,6%	35	8,2%
55-59 ans	Femme	48	11,1%	51	12,1%	48	11,3%
	Homme	17	3,9%	22	5,2%	26	6,1%
Total de 55-59 ans		65	15,0%	73	17,3%	74	17,4%
50-54 ans	Femme	54	12,4%	62	14,7%	74	17,4%
	Homme	28	6,5%	26	6,1%	26	6,1%
Total de 50-54 ans		82	18,9%	88	20,8%	100	23,5%
45-49 ans	Femme	67	15,4%	55	13,0%	42	9,9%
	Homme	25	5,8%	26	6,1%	28	6,6%
Total de 45-49 ans		92	21,2%	81	19,1%	70	16,4%
40-44 ans	Femme	46	10,6%	42	9,9%	40	9,4%
	Homme	18	4,1%	17	4,0%	13	3,1%
Total de 40-44 ans		64	14,7%	59	13,9%	53	12,4%
35-39 ans	Femme	36	8,3%	41	9,7%	40	9,4%
	Homme	8	1,8%	8	1,9%	12	2,8%
Total de 35-39 ans		44	10,1%	49	11,6%	52	12,2%
30-34 ans	Femme	27	6,2%	19	4,5%	19	4,5%
	Homme	11	2,5%	8	1,9%	3	0,7%
Total de 30-34 ans		38	8,8%	27	6,4%	22	5,2%
25-29 ans	Femme	7	1,6%	7	1,7%	9	2,1%
	Homme	2	0,5%	2	0,5%	6	1,4%
Total de 25-29 ans		9	2,1%	9	2,1%	15	3,5%
18-24 ans	Femme	1	0,2%	1	0,2%	1	0,2%
	Homme	1	0,2%	2	0,5%		
Total de 18-24 ans		2	0,5%	3	0,7%	1	0,2%
TOTAL		434	100%	423	100%	426	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2023	305	121	426

	2021	2022	2023
Âge moyen des BIATSS titulaires	47,1	47,5	48,0
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel féminin	46,8	47,5	47,9
Âge moyen des BIATSS titulaires personnel masculin	47,8	47,5	48,1
Âge médian des BIATSS titulaires	48	49	49,5
Âge médian des BIATSS titulaires personnel féminin	48	49	50
Âge médian des BIATSS titulaires personnel masculin	49	49	49

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS titulaires - (suite1)

		2023										TOTAL 2023
		A+		A		B		C		NA		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme					1	0,2%					1
	Homme			2	0,5%	1	0,2%					3
Total de 65 et + ans				2	1,4%	2	1,8%					4
60-64 ans	Femme	2	0,5%	5	1,2%	9	2,1%	15	3,5%			31
	Homme			2	0,5%			2	0,5%			4
Total de 60-64 ans		2	40,0%	7	4,9%	9	8,2%	17	10,1%			35
55-59 ans	Femme			9	2,1%	13	3,1%	26	6,1%			48
	Homme			12	2,8%	6	1,4%	8	1,9%			26
Total de 55-59 ans				21	14,8%	19	17,3%	34	20,1%			74
50-54 ans	Femme	1	0,2%	27	6,3%	20	4,7%	26	6,1%			74
	Homme			15	3,5%	3	0,7%	8	1,9%			26
Total de 50-54 ans		1	20,0%	42	29,6%	23	20,9%	34	20,1%			100
45-49 ans	Femme			11	2,6%	15	3,5%	16	3,8%			42
	Homme	2	0,5%	17	4,0%	5	1,2%	4	0,9%			28
Total de 45-49 ans		2	40,0%	28	19,7%	20	18,2%	20	11,8%			70
40-44 ans	Femme			10	2,3%	11	2,6%	19	4,5%			40
	Homme			7	1,6%	1	0,2%	5	1,2%			13
Total de 40-44 ans				17	12,0%	12	10,9%	24	14,2%			53
35-39 ans	Femme			10	2,3%	13	3,1%	17	4,0%			40
	Homme			5	1,2%	2	0,5%	5	1,2%			12
Total de 35-39 ans				15	10,6%	15	13,6%	22	13,0%			52
30-34 ans	Femme			4	0,9%	5	1,2%	10	2,3%			19
	Homme			1	0,2%	2	0,5%					3
Total de 30-34 ans				5	3,5%	7	6,4%	10	5,9%			22
25-29 ans	Femme			1	0,2%	3	0,7%	5	1,2%			9
	Homme			4	0,9%			2	0,5%			6
Total de 25-29 ans				5	3,5%	3	2,7%	7	4,1%			15
18-24 ans	Femme							1	0,2%			1
	Homme											
Total de 18-24 ans								1	0,6%			1
TOTAL		5	100%	142	100%	110	100%	169	100%			426
Âge moyen		54,8 ans		48,11 ans		47,93 ans		47,72 ans				47,99 ans
Âge médian		53 ans		50 ans		48 ans		50 ans				49,5 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage

b) Les caractéristiques des effectifs

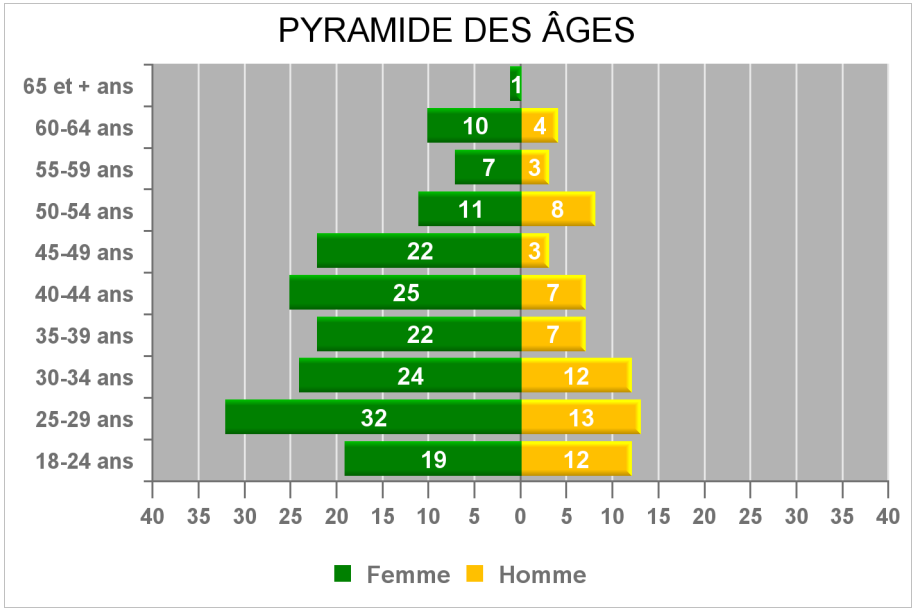
• BIATSS titulaires / filière ITRF - (suite2)

	Effectifs
BAP A Sciences du vivant	3
BAP B Sciences chimiques Sciences des matériaux	14
BAP C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	21
BAP D Sciences humaines et sociales	2
BAP E Informatique, statistique et calcul scientifique	33
BAP F Documentation Culture Communication Edition et TICE	16
BAP G Patrimoine Logistique et Prévention	34
BAP J Gestion et pilotage	139
Total	**262**

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS contractuels

TRANCHE D'ÂGE	GENRE	2021 Effectif	2021 %	2022 Effectif	2022 %	2023 Effectif	2023 %
65 et + ans	Femme					1	0,4%
	Homme						
Total de 65 et + ans						1	0,4%
60-64 ans	Femme	9	4,6%	11	4,7%	10	4,1%
	Homme	1	0,5%	2	0,9%	4	1,7%
Total de 60-64 ans		10	5,1%	13	5,5%	14	5,8%
55-59 ans	Femme	10	5,1%	11	4,7%	7	2,9%
	Homme	2	1,0%	3	1,3%	3	1,2%
Total de 55-59 ans		12	6,2%	14	6,0%	10	4,1%
50-54 ans	Femme	12	6,2%	12	5,1%	11	4,5%
	Homme	3	1,5%	3	1,3%	8	3,3%
Total de 50-54 ans		15	7,7%	15	6,4%	19	7,9%
45-49 ans	Femme	10	5,1%	18	7,7%	22	9,1%
	Homme	4	2,1%	3	1,3%	3	1,2%
Total de 45-49 ans		14	7,2%	21	8,9%	25	10,3%
40-44 ans	Femme	22	11,3%	27	11,5%	25	10,3%
	Homme	7	3,6%	6	2,6%	7	2,9%
Total de 40-44 ans		29	14,9%	33	14,0%	32	13,2%
35-39 ans	Femme	9	4,6%	13	5,5%	22	9,1%
	Homme	11	5,6%	8	3,4%	7	2,9%
Total de 35-39 ans		20	10,3%	21	8,9%	29	12,0%
30-34 ans	Femme	25	12,8%	29	12,3%	24	9,9%
	Homme	5	2,6%	5	2,1%	12	5,0%
Total de 30-34 ans		30	15,4%	34	14,5%	36	14,9%
25-29 ans	Femme	25	12,8%	38	16,2%	32	13,2%
	Homme	17	8,7%	17	7,2%	13	5,4%
Total de 25-29 ans		42	21,5%	55	23,4%	45	18,6%
18-24 ans	Femme	16	8,2%	17	7,2%	19	7,9%
	Homme	7	3,6%	12	5,1%	12	5,0%
Total de 18-24 ans		23	11,8%	29	12,3%	31	12,8%
TOTAL		195	100%	235	100%	242	100%



	Femmes	Hommes	TOTAL
TOTAL 2023	173	69	242

	2021	2022	2023
Âge moyen des BIATSS contractuels	37,4	37,1	37,7
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel féminin	38,4	38,0	38,2
Âge moyen des BIATSS contractuels personnel masculin	34,9	34,4	36,4
Âge médian des BIATSS contractuels	35	34	36
Âge médian des BIATSS contractuels personnel féminin	35,5	35,5	38
Âge médian des BIATSS contractuels personnel masculin	34	30	33

b) Les caractéristiques des effectifs

• BIATSS contractuels - (suite)

		2023								TOTAL 2023
		A		B		C		NA		
TRANCHE D'AGE	GENRE	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
65 et + ans	Femme					1	0,4%			1
Total de 65 et + ans						1	1,4%			1
60-64 ans	Femme	3	1,2%			7	2,9%			10
	Homme	1	0,4%	2	0,8%	1	0,4%			4
Total de 60-64 ans		4	3,0%	2	7,1%	8	11,1%			14
55-59 ans	Femme	4	1,7%			3	1,2%			7
	Homme	2	0,8%			1	0,4%			3
Total de 55-59 ans		6	4,5%			4	5,6%			10
50-54 ans	Femme	4	1,7%	1	0,4%	6	2,5%			11
	Homme	6	2,5%	1	0,4%	1	0,4%			8
Total de 50-54 ans		10	7,6%	2	7,1%	7	9,7%			19
45-49 ans	Femme	9	3,7%	3	1,2%	10	4,1%			22
	Homme	3	1,2%							3
Total de 45-49 ans		12	9,1%	3	10,7%	10	13,9%			25
40-44 ans	Femme	16	6,6%	2	0,8%	7	2,9%			25
	Homme	4	1,7%	2	0,8%	1	0,4%			7
Total de 40-44 ans		20	15,2%	4	14,3%	8	11,1%			32
35-39 ans	Femme	15	6,2%	3	1,2%	4	1,7%			22
	Homme	7	2,9%							7
Total de 35-39 ans		22	16,7%	3	10,7%	4	5,6%			29
30-34 ans	Femme	12	5,0%	5	2,1%	7	2,9%			24
	Homme	9	3,7%	1	0,4%	1	0,4%	1	0,4%	12
Total de 30-34 ans		21	15,9%	6	21,4%	8	11,1%	1	10,0%	36
25-29 ans	Femme	19	7,9%	2	0,8%	11	4,5%			32
	Homme	8	3,3%	3	1,2%	1	0,4%	1	0,4%	13
Total de 25-29 ans		27	20,5%	5	17,9%	12	16,7%	1	10,0%	45
18-24 ans	Femme	5	2,1%			9	3,7%	5	2,1%	19
	Homme	5	2,1%	3	1,2%	1	0,4%	3	1,2%	12
Total de 18-24 ans		10	7,6%	3	10,7%	10	13,9%	8	80,0%	31
TOTAL		132	100%	28	100%	72	100%	10	100%	242
Âge moyen		37,54 ans		36,75 ans		40,33 ans		22,4 ans		37,65 ans
Âge médian		36,5 ans		34,5 ans		41 ans		20,5 ans		36 ans

* NA = agents en contrat d'apprentissage


CONTRACT

2. LE RECRUTEMENT

2. LE RECRUTEMENT 43

a) Le recrutement de fonctionnaires 44

Entrées des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2023 44

Recrutement des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2023 45

Entrées des BIATSS titulaires en 2023 46

Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2023 47

b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels 48

Entrées des enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels en 2023 48

Entrées des BIATSS contractuels en 2023 49

c) Les stagiaires 51

Affectation des stagiaires 51

a) Le recrutement de fonctionnaires

Entrées des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires en 2023

FILIERE	GRADE	MODE DE RECRUTEMENT												TOTAL ENTREÉS 2023
		CONCOURS / RECRUTEMENT		BOE		MAD*		MUTATION		DETACHEMENT		INTEGRATION DIRECTE		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er échelon													0
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon													0
	Professeur des universités de 1ère classe		1											1
	Professeur des universités de 2e classe		2											2
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel													0
	Maître de conférences hors classe													0
	Maître de conférences classe normale	4	10					1	1					16
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	Professeur agrégé hors classe		1											1
	Professeur agrégé classe exceptionnelle		1											1
	Professeur agrégé classe normale	1	2											3
	Professeur certifié hors classe		1											1
	Professeur certifié classe exceptionnelle													0
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle													0
	Professeur certifié ex bi-admissible													0
	Professeur certifié classe normale	2	1											3
	Professeur certifié EPS hors classe													0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle													0
	Professeur certifié EPS classe normale													0
	Professeur des lycées professionnels hors classe													0
	Professeur des lycées professionnels classe normale													0
TOTAL ENSEIGNANTES-CHERCHEURES / ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS		7	19	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	28

* MAD : Mise A Disposition

a) Le recrutement de fonctionnaires

Recrutement des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2023

CAT.	FILIÈRE	SPÉCIALITÉ		CORPS	ARTICLE DE RECRUTEMENT	COMPOSANTE D'AFFECTATION	LABORATOIRE DE RATTACHEMENT	NOMBRE DE MEMBRES DE JURY		PART DES FEMMES DANS LA COMPOSITION DES JURYS	PRESIDENCE DU JURY (F/H)	NOMBRE DE DOSSIERS RECEVABLES		NOMBRE DE CANDIDATS PRÉSENTS		NOMBRE DE CANDIDATS CLASSÉS		CANDIDATS RETENUS	
		CNU/	Libellé CNU/Discipline					F	H			F	H	F	H	F	H	F	H
A+	ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	29	Constituants élémentaires	PR	46.1°	SceM	LAPP	4	4	50,0%	H		2		1		1		1
		60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	PR	46.4°	SceM	ISTerre	4	4	50,0%	H		1		1		1		1
		61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	PR	46.1°	PAC	LISTIC	3	5	37,5%	H	1	11	1	3	1	3		1
		63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	PR	46.1°	SceM	CROMA	3	5	37,5%	H		6		1				
		01	Droit privé et sciences criminelles	MCF	26-1-1°	FD	Centre Favre	6	6	50,0%	H	18	19	4	3	4	3		1
		02	Droit public	MCF	26-1-1°	FD	Centre Favre	4	4	50,0%	H	20	35	5	5	4	4	1	
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-1-1°	IAE	IREGE	4	4	50,0%	F	14	14	3	4	2	3		1
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-1-1°	IAE	IREGE	4	4	50,0%	H	16	13	3	2	1	2		1
		06	Sciences de gestion et du management	MCF	26-1-1°	IUT A	IREGE	4	4	50,0%	H	26	22					1	
		14I	Etudes romanes : italien	MCF	26-1-1°	LLSH	LLSETI	4	4	50,0%	F	31	34	2	6	2	6		1
		16	Psychologie et ergonomie	MCF	26-1-1°	LLSH	LIP-PC2S	6	6	50,0%	F	5	7	2	3	2	1	1	
		23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	MCF	26-1-1°	SceM	EDYTEM	4	4	50,0%	H	11	17	3	3	2	1	1	
		25	Mathématiques	MCF	26-1-1°	SceM	LAMA	4	4	50,0%	H	9	36	1	9		5		1
		27	Informatique	MCF	26-1-1°	IAE	LISTIC	4	4	50,0%	H	14	20	3	3	1	2		1
		27	Informatique	MCF	26-1-1°	IUT A	LISTIC	4	4	50,0%	H	8	24	1	7	1	5		1
		27	Informatique	MCF	26-1-1°	IUT A	LISTIC	4	4	50,0%	H	8	26		7		6		1
		35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	MCF	26-1-1°	SceM	ISTerre	4	4	50,0%	H	4	14	1	5	1	4		1
		60/61	Mécanique, génie mécanique, génie civil / Energétique, génie des procédés	MCF	26-1-1°	PAC	LOCIE	5	7	41,6%	H	6	24		5		1		1
		61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	MCF	26-1-1°	IUT A	SYMME	4	4	50,0%	F	12	12	2	1	1		1	
		74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	MCF	26-1-1°	SceM	LIBM	4	4	50,0%	H	3	21		4		4		1
A	ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	H0422	Anglais	PRAG		FD		5	3	62,5%	H	7	8	2	5	2	4		1
		H0422	Anglais	PRAG		IUT C (SGM)		3	5	37,5%	H	6	5	3	2	3	1	1	
		H0422	Anglais	PRAG		SceM		5	3	62,5%	H	9	5	3	1	3	0	1	
		H0422	Anglais	PRAG		FD		5	3	62,5%	H	7	9	2	5	2	4		1
		H1300	Mathématiques	PRAG		PAC		3	5	37,5%	H	7	31	3	4	3	4	1	
		H1413	Sciences industrielles de l'ingénieur option informatique et numérique	PRAG		IUT A (GEII)		2	6	25,0%	H		10		2		2		1
		H1414	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	PRAG		IUT C (SGM)		1	7	12,5%	H	1	10	1	6	1	6		1
		H1500	Physique-Chimie	PRAG		IUT A (MPH)		3	5	37,5%	H	7	16	2	3	1	3		1
		H1900	Education physique et sportive	PRAG		IUT A (SDS)		1	7	12,5%	H	3	18	1	2	1	2		1
		H1900	Education physique et sportive	PRAG		SceM (STAPS)		4	4	50,0%	H	2	5	2	2	1	1		

a) Le recrutement de fonctionnaires

Entrées des BIATSS titulaires en 2023

FILIERE	CAT.	GRADE	MODE DE RECRUTEMENT																						TOTAL ENTREES 2023
			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																						1			1
	A	APAE																									0
		AAE HC																									0
		AAE DIR SERV																									0
		AAE																									0
		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																			1		1				2
		SAENES CN			1																						1
	C	ATEE P 1C																									0
		ATEE P 2C																									0
		ATEE																									0
		ADJENES PRINC 1C																									0
		ADJENES PRINC 2C	2	1																							3
		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																				1					1
		IGE HC																									0
		IGE CN				1																					1
		ASI	1	2																					1		4
	B	TECH CE																									0
		TECH CS																			1						1
		TECH CN	1	1																							2
	C	ATRF P 1C																						2			2
		ATRF P 2C	4	1	1																			1			7
		ATRF											2			1											3
Total BIATSS titulaires			**8**	**5**	**3**	**1**							**3**			**1**					**2**	**1**	**1**	**4**	**1**		**30**

ERD : Emploi Réservé Défense
MAD : Mise A Disposition

a) Le recrutement de fonctionnaires

Recrutement des BIATSS - Concours organisés en 2023

CAT.	FILIÈRE	SI FILIÈRE "ITRF"		CORPS	NATURE	NB DE POSTE	AFFECTATION	NOMBRE DE MEMBRES DE JURYS		Part des femmes dans la composition des jurys	Présidence du jury (F/H)	NOMBRE D'INSCRITS			NOMBRE ADMISSIBLES			NOMBRE PRESENTS			NOMBRE ADMIS (LP/LC)			NOMBRE D'AFFECTES		
		BAP	EMPLOI TYPE					F	H			F	H	Total	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB	F	H	DONT USMB
A	ITRF	E	E1A41 - Chef-fe de projet ou expert-e en ingénierie des systèmes d'information	IGR	interne	1	DN	3	3	0.5	H			9	1	6	1		2	1		2	1		1	1
	ITRF	E	E1C43 - Chef-fe de projet ou expert en ingéniérie logicielle	IGR	externe	1	PAC - LISTIC	3	3	0.5	F			10		3	CI		1		CI	CI	CI	CI	CI	CI
	ITRF	E	E2A41 - Administrateur -trice des systèmes d'information	IGE	externe	1	DN	3	3	0.5	H			8		4			1		CI	CI	CI	CI	CI	CI
	ITRF	E	E2A41 - Administrateur -trice des systèmes d'information	IGE	interne	1	DN	3	3	0.5	H			9		3			2			1			1	
	ITRF	J	J2C48 - Chargé-e des achats et des marchés	IGE	interne	1	DAF	3	3	0.5	H			6	2		1	1		1	1		1	1		1
	ITRF	B	B3C43 - Assistant-e ingénieur-e en science des matériaux / caractérisation	ASI	externe	1	SCEM	3	3	0.5	H			8	4	1	1	3		1	2		1	1		1
	ITRF	C	C3B41 - Assistant-e ingénieur-e en instrumentation et techniques	ASI	repyramidage	1		3	3	0.5	H			2	1	1	2	1	1	2	1	1	2		1	1
	ITRF	E	E3A41 - Gestionnaire d'application/ assistance support	ASI	repyramidage	1		3	3	0.5	H			2		1	1		1	1		1	1	CI	CI	CI
	ITRF	E	E3B42 - gestionnaire d'infrastructures	ASI	externe	2	DN	3	3	0.5	F			18		7	2		4	2		3	2		2	2
	ITRF	E	E3B42 - gestionnaire d'infrastructures	ASI	interne	1	IUT A	3	3	0.5	F			12		8	1		1	1		1	1		1	1
	ITRF	J	J3C44 - Assistant-e en gestion administrative	ASI	externe	1	DAPAC	3	3	0.5	H			23	5	2	2	1		1	1		1	1		1
B	ITRF	C	C4B41 - Technicien-ne en instrumentation, expérimentation et mesure	TECH	externe	2	IUT C PAC	3	3	0.5	F	1	3	4	1	3		1	1		1	1	CI	CI	CI	CI
	ITRF	C	C4C44 - Technicien-ne électrotechnicien-ne	TECH	externe	1	IUTA	CO Lyon I	CO Lyon I	CO Lyon I	CO Lyon I			2		1	1	CO Lyon	CO Lyon	CO Lyon I		1	1		1	1
	ITRF	G	G4A46 - Technicien-ne en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	TECH	interne	1	DIRPAT	3	3	0.5	F		4	4		1			1		CI	CI	CI	CI	CI	CI
	ITRF	J	J4C42 - Technicien-ne en gestion administrative	TECH	externe	1	DDRV	CO Lyon	CO Lyon III	CO Lyon III	CO Lyon III	CO Lyon	CO Lyon	29	9	1	2	CO Lyon	CO Lyon	CO Lyon	5	1	1	1		
	ITRF	J	J4C42 - Technicien-ne en gestion administrative	TECH	interne	2	SCEM DRH	CO ENS	CO ENS	CO ENS Lyon	CO ENS Lyon	CO ENS	CO ENS	46	11		3	CO ENS	CO ENS	CO ENS	4		2	2		2
	AENES			SAENES	BOE	1		CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI
C	ITRF	F	F5A41 - Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales	ATRF	BOE	1	SCDBU	4	0	1	F			1		1	1		1	1		1	1		1	1
	ITRF	J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF	concours direct	3	IAE Annecy Agence	3	2	0.6	F	23	2	25	13	1	14	13	1	14	5		5	2		2
	AENES			ADJAENES	BOE	2		CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI
	AENES			ADJAENES	externe	3	DiRPAT DDRV	Recto rat	Rector at	Rectorat	Rectorat	Recto rat	Recto rat	Rector at	Rectora	Recto rat	Rector at	Rectorat	Rectorat	Rector at	30	2	3	2	1	1
	AENES			ADJAENES	interne	2		Recto rat	Rector at	Rectorat	Rectorat	Recto rat	Recto rat	Rector at	Rectora	Recto rat	Rector at	Rectorat	Rectorat	Rector at	31		4	CI	CI	CI
	AENES			ADJAENES	PACTE	1		CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI	CI
	ITRF	J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF P2	externe	5	IUT A (x2) PAC Bourget du	CO Lyon	CO Lyon II	CO Lyon II	CO Lyon II			24	10	1	5	CO Lyon	CO Lyon	CO Lyon II	8	1	5	4	1	5
	ITRF	J	J5X41 - Adjoint-e en gestion administrative	ATRF P2	interne	2	IUT C IUT A	CO Lyon I	CO Lyon I	CO Lyon I	CO Lyon I			40	8		3	CO Lyon	CO Lyon	CO Lyon I	6		3	2		2
	BIB	J	Magasinier des bibliothèques	MAG	concours direct	1	SCDBU	2	3	0.4	F	6	2	8	3	2	2	3	1	2	2		2	1		1

CI : concours infructueux, CO : Centre Organisateur

b) Les cas de recours à des contractuelles et contractuels

Entrées des enseignantes - chercheures contractuelles / enseignantes et enseignants - chercheurs contractuels / enseignants en 2023

Sur des emplois permanents, répartition par type de contrats

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS				DUREE DES CONTRATS				CDI			
	A+		A		A+		A		A+		A	
Enseignants associés - Article code de l'éducation L 952-1			1	3			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans				
Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques (Article 6 ter*) : Article L. 332-5												
Recrutement (Article AL 4-2) Article L 332-2			14	12			jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an				
Recrutement Article L 954-3 2°												
Transfert d'autorité ou transfert de compétence (Article 6 septies*) : Articles L. 445-5, L. 455-6												
Recrutement Loi 2020-1674 - Chaire des Professeurs Juniors				1				de 3 à 6 ans				
Travailleurs handicapés (Article 27*) : L 352-1												

Sur des emplois non permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS				DUREE DES CONTRATS			
	A+		A		A+		A	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Recrutement (Article AL 4-2) Article L 332-2			9	8			jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet (Code de la recherche article L 412-2)			16	25			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans

Répartition par niveau et par type de contrats

NIVEAU	Type de contrats				TOTAL 2023
	CDD		CDI		
	F	H	F	H	
ATER	4	3			**7**
Lecteurs	1	1			**2**
Enseignant associé	1	3			**4**
Enseignant contractuel	13	12			**25**
Enseignant-chercheur contractuel junior	5	4			**9**
Chaire Professeur Junior (CPJ)		1			**1**
Total	**24**	**24**	**0**	**0**	**48**

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

** hors apprentis*

Entrées des BIATSS contractuels en 2023

Sur des besoins permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	Contrats à Durée Déterminée																Contrats à Durée Indéterminée							
	NOMBRE D'AGENTS								DUREE DES CONTRATS								NOMBRES D'AGENTS							
	A+		A		B		C		A+		A		B		C		A+		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires (Article L. 332-2 du CGFP)																					2	1	2	1
Contractuels sur emplois à « temps incomplet » (Article L. 332-3 du CGFP)					1		1						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)			14	5							au-delà de 6 ans	au-delà de 6 ans							14	6				
Transfert d'autorité ou transfert de compétence (Article L. 445-5, L. 445-6, L. 445-6 du CGFP)																								
Contractuels PACTE (Article L. 326-10 du CGFP)																								
Travailleurs handicapés (Article 27*)								1								jusqu' à 1 an								

Sur des besoins non permanents

FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT	NOMBRE D'AGENTS								DUREE DES CONTRATS							
	A+		A		B		C		A+		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet (Articles L. 332-22, L. 332-28)			2	1	3	1	12	2			jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	de 1 à 3 ans
Contrat sur projet ou opération identifiée (Articles L. 332-24, L. 332-25, L. 332-26, L. 322-28 du CGPF)			12	8	4	2	4				de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel (Article L. 332-6 du CGFP)			2	2	3	1	9	2			de 1 à 3 ans	de 1 à 3 ans	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet (Article 332-7 du CGFP)				3	3	3	23	3				jusqu'à 1 an	de 1 à 3 ans	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an
Fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (Article L 954-3 1° du code de l'éducation)			19	12							jusqu'à 1 an	jusqu'à 1 an				

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

** hors apprentis*

Entrées des BIATSS contractuels en 2023

Répartition par niveau et par type de contrats

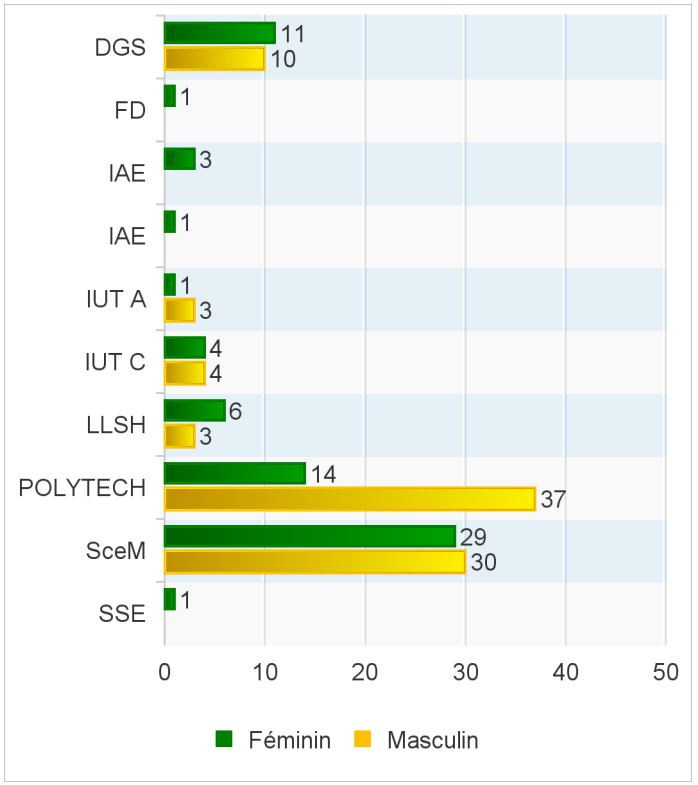
NIVEAU	Type de contrats				
	CDD		CDI		TOTAL 2023
	F	H	F	H	
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Expert de haut niveau					
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté		2			**2**
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant	5	6			**11**
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études	10	4			**14**
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant	4				**4**
Contractuel Cat.A Bibliothèque - Niveau Bibliothècaire					
Contractuel Cat.A Santé Infirmier	1		1		**2**
Contractuel Cat.A Santé Psychologue	1			2	**3**
Contractuel cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque	14	7	2	1	**24**
Contractuel cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque	49	8	2	1	**60**
Contractuel Cat.A Santé Médecin			2		**2**
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGR		4			**4**
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE	18	9	7	2	**36**
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI	10	6	4	2	**22**
Total	**112**	**46**	**18**	**8**	**184**

c) Les stagiaires

Affectation des stagiaires

L'effectif pris en compte concerne les stagiaires étudiants ayant perçu une gratification de stage et/ou enregistrés dans notre SIRH sur la période du 01/01/2023 au 31/12/2023.

Affectation d'accueil niveau 1	Affectation d'accueil niveau 2	Nb femmes	Nb hommes	Total
DGS	DGS : Direction générale des services	8	4	**12**
	DN : Direction du Numérique	1	4	**5**
	DP : Direction du Patrimoine	1	1	**2**
	DRI : Direction des Relations Internationales	1	1	**2**
Sous-total DGS		**11**	**10**	**21**
FD	Laboratoire CERDAF : Centre de Recherche en Droit Antoine Favre	1		**1**
Sous-total FD		**1**		**1**
IAE	Laboratoire IREGE : Institut de Recherche en Gestion et Economie	3		**3**
Sous-total IAE		**3**		**3**
IAE	Direction IAE	1		**1**
Sous-total IAE		**1**		**1**
IUT A	Département GMP		2	**2**
	Service informatique IUT A		1	**1**
	Services administratifs IUT A	1		**1**
Sous-total IUT A		**1**	**3**	**4**
IUT C	Laboratoire LEPMI : Laboratoire d'Electrochimie et de Physicochimie des Matériaux et des Interfaces	4	3	**7**
	Laboratoire LMOPS : Laboratoire des Matériaux Organiques à Propriétés Spécifiques		1	**1**
Sous-total IUT C		**4**	**4**	**8**
LLSH	Laboratoire LLSETI : Langages, Littérature, Sociétés. Études transfrontalières et internationales	1		**1**
	Laboratoire LPNC : Laboratoire de Psychologie et Neurocognition	5	3	**8**
Sous-total LLSH		**6**	**3**	**9**
POLYTECH	Laboratoire LISTIC : Laboratoire d'Informatique, Syst, Traitement de l'Info et de la Connaissance	4	9	**13**
	Laboratoire LOCIE : LabOratoire proCédés énergle bâtimEnt	4	14	**18**
	Laboratoire SYMME : Systèmes et Matériaux pour la Mécatronique	6	14	**20**
Sous-total POLYTECH		**14**	**37**	**51**
SceM	Administration générale SceM		5	**5**
	Institut des Sciences de la Terre	2	1	**3**
	Laboratoire CARRTEL : Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Ecosystèmes Limniques	2	4	**6**
	Laboratoire CROMA : Centre de Radiofréquences, Optique et Micro-nanoélectronique des Alpes	1	6	**7**
	Laboratoire EDYTEM : Laboratoire Environnements, Dynamiques et Territoires de la Montagne	19	8	**27**
	Laboratoire LAMA : Laboratoire de Mathématiques	2	2	**4**
	Laboratoire LECA : Laboratoire d'Ecologie Alpine	1	1	**2**
	Laboratoire LIBM : Laboratoire Interuniversitaire de Biologie de la Motricité	2	3	**5**
Sous-total SceM		**29**	**30**	**59**
SSE	SSE : Service de Santé Etudiant	1		**1**
Sous-total SSE		**1**		**1**
Total		**71**	**87**	**158**





3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS 53

a) Les mobilités 54

b) Les avancements de grade et les promotions internes 55

Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2023 56

Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2023 57

Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2023 58

c) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination 59

Sorties des Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2023 60

Sorties des personnels BIATSS titulaires en 2023 61

Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2023 62

Départ en retraite des agents titulaires et contractuels 63

a) Les mobilités

Personnels BIATSS

Catégorie	Statut/Niveau de recrutement	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 - N'ayant pas encore été pourvus
			F	H	F	H	Candidats Externes	Candidats Internes	
A+	Emplois Fonctionnels	1	6	5		1	1		
A	AAE								
	Conservateurs								
	BIB								
	IGR	5	40	99	1	3	4		1
	IGE	43	508	320	27	10	29	8	7
	ASI	10	187	134	5	3	7	1	2
	Médecin	2	3	1	2		2		
	Psychologue	1	12	3	1		1		
	ASS	2	29	1	1		1		1
	INFIRM	1	28	1	1		1		
B	SAENES + TECH	16	121	51	9	4	9	4	3
	BIBAS								
C	ADJENES + ATEE + ATRF	37	368	266	26	7	33		4
	MAG	3	92	51	2	1	3		

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	4	1	20		3	1	2	
	MCF	16	205	338	5	11	13	3	
	PRAG	10	49	117	3	6	7	2	
A	PRCE								
	PLP								

b) Les avancements de grade et les promotions internes

• CONCOURS EXTERNE

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

• CONCOURS INTERNE

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

• CONCOURS DIRECT

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

• LISTE D'APTITUDE

Modalité de promotion interne qui permet aux agents d'accéder au corps supérieur. Le changement de corps par le biais de la liste d'aptitude ne peut se faire qu'au sein de la même filière. Le choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des 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.

b) Les avancements de grade et les promotions internes

Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants ayant bénéficié d'une promotion en 2023

FILIÈRE	GRADE	NOMBRE DE PROMOUVABLES		NOMBRE DE PROMUS				% DE PROMUS / PROMOUVABLES		DUREE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE		CORPS						TOTAL 2023		
				AU CHOIX		TABLEAU D'AVANCEMENT						CONCOURS		Liste d'Aptitude		DUREE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE				
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er échelon	9	28	2	3			22%	11%									2	3	5
	Professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd échelon	4	16		1				6%									0	1	1
	Professeur des universités de 1ère classe	15	24	3	4			20%	17%				1					3	5	8
	Professeur des universités de 2e classe												2	1	2			1	4	5
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel	4	12	1	2			25%	17%									1	2	3
	Maître de conférences hors classe	23	49	3	7			13%	14%									3	7	10
	Maître de conférences classe normale																	0	0	0
TOTAL ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS		**55**	**129**	**9**	**17**			**16%**	**13%**				**3**	**1**	**2**			**10**	**22**	**32**
ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS	Professeur agrégé classe exceptionnelle	12	13			2	2	17%	15%									2	2	4
	Professeur agrégé hors classe	8	11			4	2	50%	18%									4	2	6
	Professeur agrégé classe normale	9	16									1						1	0	1
	Professeur certifié classe exceptionnelle																	0	0	0
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle	1	2															0	0	0
	Professeur certifié hors classe	4	3			1	1	25%	33%									1	1	2
	Professeur certifié classe normale																	0	0	0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle		1															0	0	0
	Professeur certifié EPS hors classe		2				1		50%									0	1	1
	Professeur certifié EPS classe normale																	0	0	0
	Professeur certifié ex bi-admissible																	0	0	0
	Professeur des lycées professionnels classe exceptionnelle																	0	0	0
	Professeur des lycées professionnels hors classe		1															0	0	0
TOTAL ENSEIGNANTES / ENSEIGNANTS		**34**	**49**			**7**	**6**	**21%**	**12%**			**1**						**8**	**6**	**14**
CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS	ATER												1					0	1	1
	Lecteurs																	0	0	0
	Associés																	0	0	0
	Enseignant contractuel																	0	0	0
	Enseignant-chercheur contractuel junior																	0	0	0
	Enseignant contractuel CDI																	0	0	0
	Enseignant contractuel CDI ACCENTS																	0	0	0
TOTAL CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS													**1**					**0**	**1**	**1**
TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		**89**	**178**	**9**	**17**	**7**	**6**	**8%**	**3%**			**1**	**4**					**18**	**29**	**47**

b) Les avancements de grade et les promotions internes

Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'une promotion en 2023

FILIÈRE	GRADE	GRADE								CORPS										TOTAL DE PROMUS 2023		
										CONCOURS						LISTE D'APTITUDE						
		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	2	2																			
	AAE DIR SERV		1																			
	APAE	4																				
	AAE	22	5													1				1		1
	INFIRMIER HC																					
	INFIRMIER CS																					
	INFIRMIER CN																					
	ASS PRINC SERV SOCIAL	1																				
	ASS SERV SOCIAL CS																					
	ASS SERV SOCIAL CN																					
	SAENES CE	7	2	1		14,29%		2												3		3
	SAENES CS	7	2	2		28,57%		2		1		1								6		6
	SAENES CN	53	4							1						1				2		2
	ATEE P 1C																					
	ATEE P 2C																					
	ATEE																					
	ADJENES PRINC 1C	25	3	3	1	12,00%	33,33%													3	1	4
	ADJENES PRINC 2C	2		1		50,00%						1								2		2
	ADJENES																					
TOTAL ATSS		**123**	**19**	**7**	**1**	**5,69 %**	**5,26 %**	**4**	**0**	**2**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**17**	**1**	**18**
BIB	CONSER GENERAL BIB	2	2																			
	CONSER CHEF BIB																					
	CONSER BIB	3	1																			
	BIB HC		1																			
	BIB	9	2																			
	BIB ASS SPE CE	4																				
	BIB ASS SPE CS																					
	BIB ASS SPE CN	12	1																			
	MAG P 1C	7		2		28,57%														2		2
	MAG P 2C									1										1		1
	MAG																					
TOTAL BIB		**37**	**7**	**2**	**0**	**5,41 %**	**0 %**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**		**3**
ITRF	IGR HC	3	4	1		33,33%														1		1
	IGR	64	51																			
	IGE HC	20	10	2	1	10,00%	10,00%													2	1	3
	IGE CN	12	28							1						1			2	2	2	4
	ASI	58	22					1	2			1	2					1	2	3	6	9
	TECH CE	10	4	1		10,00%		2												3		3
	TECH CS	4	4					3	3											3	3	6
	TECH CN	89	32							2			1			1		3		6	1	7
	ATRF P 1C	3	2	1		33,33%														1		1
	ATRF P 2C	8	29	4		50,00%		1		2		4	1							11	1	12
	ATRF													2	1					2	1	3
TOTAL ITRF		**271**	**186**	**9**	**1**	**3,32 %**	**0,54 %**	**7**	**5**	**5**	**0**	**5**	**4**	**2**	**1**	**2**	**0**	**4**	**4**	**34**	**15**	**49**

b) Les avancements de grade et les promotions internes

Personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion en 2023

FILIÈRE	GRADE	GRADE										CORPS										TOTAL DE PROMUS 2023		
		NOMBRE DE PROMOUVABLES		TABLEAU D'AVANCEMENT		DUREE MOYENNE DANS LE GRADE		% DE PROMUS / PROMOUVABLES		EXAMEN PROFESSIONNEL		CONCOURS						Liste d'aptitude		DUREE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE				
												INTERNE		EXTERNE		AUTRES (concours direct + BOE)								
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS	Cont. Formation Cat A Technique - Niveau IGR																					0	0	0
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGR HC																					0	0	0
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGR																					0	0	0
	Cont. cat.A Technique - Niveau IGE																					0	0	0
	Cont. cat.A Technique - Niveau ASI																					0	0	0
	Cont. cat.A Bibliothèque - Niveau BIB																					0	0	0
	Cont. Cat A Santé médecin																					0	0	0
	Cont. cat.A Santé Infirmier																					0	0	0
	Cont. cat.A Santé Psychologue																					0	0	0
	Cont. cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque																					0	0	0
	Cont. cat.B Santé - Assistant de Service Social																					0	0	0
	Cont. cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque																					0	0	0
TOTAL CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS																						**0**	**0**	**0**

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.

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

Sorties des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants en 2023

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

FILIERE	GRADE	CESSATION D'ACTIVITÉ DEFINITIVE																CESSATION D'ACTIVITE TEMPORAIRE								TOTAL SORTIES 2023	
		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												2													0	2
	Professeur des universités de 1ère classe												2						1							0	3
	Professeur des universités de 2e classe	1																								1	0
	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel											1	2													1	2
	Maître de conférences hors classe											1	2													1	2
	Maître de conférences classe normale	1	3								2		1					1				1				3	6
Total ENSEIGNANTES - CHERCHEURES / ENSEIGNANTS - CHERCHEURS		2	3								2	2	10					1	1			1				6	16
ENSEIGNANTES - ENSEIGNANTS	Professeur agrégé hors classe											1														1	0
	Professeur agrégé classe exceptionnelle											1	1													1	1
	Professeur agrégé classe normale		1	2																						2	1
	Professeur certifié hors classe																									0	0
	Professeur certifié classe exceptionnelle											1														1	0
	Professeur certifié échelon spécial classe exceptionnelle																									0	0
	Professeur certifié ex bi-admissible																									0	0
	Professeur certifié classe normale	1																								1	0
	Professeur certifié EPS hors classe																									0	0
	Professeur certifié EPS classe exceptionnelle																									0	0
	Professeur certifié EPS classe normale																									0	0
	Professeur des lycées professionnels hors classe																									0	0
Total ENSEIGNANTES - ENSEIGNANTS		1	1	2								3	1													6	2
Total personnels enseignants et enseignants-chercheurs		**3**	**4**	**2**							**2**	**5**	**11**					**1**	**1**			**1**				**12**	**18**

* SUPERIEUR A 6 MOIS

Personnels enseignants contractuels et doctorants

FILIERE	GRADE	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE																CESSATION D'ACTIVITE TEMPORAIRE								TOTAL SORTIES 2023	
		DÉPART VOLONTAIRE / TRANSFERT		CONCOURS		INAPTITUDE DÉFINITIVE		DÉCÈS		DÉMISSION ET		DÉPART A LA RETRAITE		FIN DE CONTRAT		LICENCIEMENT		CONGE SANS REMUNERATION		MISE A DISPOSITION		CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX		CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE			
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
CONTRACTUELLES - CONTRACTUELS	ATER				1						1			2	5											2	7
	Lecteurs													2												2	0
	Associés													1	2											1	2
	Doctorants contractuels									6	4			12	10											18	14
	Enseignant contractuel										2			6	9	1										6	11
	Enseignant contractuel CDI																		1							0	1
	Enseignant contractuel CDI ACCENTS									1																1	0
	Enseignant-chercheur contractuel													3	3											3	3
Total personnels enseignants contractuels et doctorants					**1**					**7**	**7**			**26**	**29**	**1**			**1**							**33**	**38**

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

Sorties des personnels BIATSS titulaires en 2023

FILIERE	CAT.	GRADE	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE																		CESSATION D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE						TOTAL sorties 2023	
			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	AAE																									0	0
		AAE DIR SERV																									0	0
		AAE HC																									0	0
		APAE																									0	0
		ASS PRINC SERV SOCIAL																									0	0
		ASS SERV SOCIAL CN																									0	0
		ASS SERV SOCIAL CS																									0	0
		INFIRMIER CN																									0	0
		INFIRMIER CS																									0	0
		INFIRMIER HC																									0	0
	B	SAENES CE											1														1	0
		SAENES CN																									0	0
		SAENES CS		1																				1			0	2
	C	ADJENES																									0	0
		ADJENES PRINC 1C													3												3	0
		ADJENES PRINC 2C					1								1					1							2	1
		ATEE																									0	0
		ATEE P 1C																									0	0
		ATEE P 2C																									0	0
	A+	Autres corps FP																									0	0
BIATSS : BIB	A	BIB																									0	0
		BIB HC																									0	0
		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																									0	0
		MAG P 2C																					1				1	0
BIATSS : ITRF	A	ASI																			1	2	1	1	1		3	3
		IGE CN															1					1					1	1
		IGE HC										1					1						1				2	1
		IGR		1																			1				1	1
		IGR HC																									0	0
	B	TECH CE					1																				1	0
		TECH CN																					1				1	0
		TECH CS																									0	0
	C	ATRF					1						1			1	1						1				4	1
		ATRF P 1C																									0	0
		ATRF P 2C																					1		1		2	0
Total BIATSS titulaires				**2**			**3**					**1**	**2**		**4**	**1**	**3**			**1**	**1**	**3**	**7**	**2**	**2**		**22**	**10**

** Congés supérieurs à 6 mois*

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

Sorties des personnels BIATSS contractuels en 2023

NIVEAU	CESSATION D'ACTIVITÉ DÉFINITIVE														CESSATION D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE								TOTAL SORTIES 2023	
	CONCOURS		FIN DE CDD		RUPTURE PE INITIATIVE EMPLOYEUR		RUPTURE PE INITIATIVE 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				1																			0	1
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Experimenté				2																			0	2
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGR - Post-Doctorant			3	3					1	1													4	4
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau IGE - Collaborateur d'études			11	7																			11	7
Contrat Recherche Cat.A Technique - Niveau ASI - Collaborateur Assistant			4		4	0																	8	0
Contrat Recherche Cat.A Technique - Researcher MSCA																							0	0
Contractuel Cat.A Bibliothèque - Niveau Bibliothècaire																							0	0
Contractuel Cat.A Santé Infirmier																							0	0
Contractuel Cat.A Santé Psychologue									2														2	0
Contrat formation Cat.A Technique - Niveau IGR		1		1																			0	2
Contrat formation Cat.A Technique - Niveau IGE					1				7	3													8	3
Contractuel cat.B - Administratif Technique et Bibliothèque	2	1	13										1										16	1
Contractuel cat.C - Administratif Technique et Bibliothèque	9	1	16	3	4		1	1	5				4										39	5
Apprenti			4	5																			4	5
Contractuel Cat.A Santé Médecin																							0	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGR hors classe																							0	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau IGE			13												1								14	0
Contractuel Cat.A Technique - Niveau ASI		2	8	1					4														12	3
Total BIATSS contractuels	**29**	**5**	**72**	**23**	**9**	**0**	**1**	**1**	**19**	**4**			**5**										**118**	**33**

* Congés supérieurs à 6 mois

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

Départ en retraite des agents titulaires et contractuels

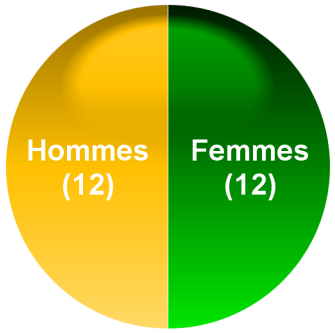
RÉPARTITION DES AGENTS

STATUT	AGENTS	NOMBRE
Titulaire	AENES + Santé / Social (ATSS)	3
	ITRF	2
	Sous-total BIATSS	**5**
	Enseignants-Chercheurs	12
	Enseignants Second degré	4
	Sous-total Enseignants-Chercheurs / Enseignants	**16**
Sous-total Titulaire		**21**
Contractuel	Contractuels CDD	2
	Contractuels CDI	2
	Sous-total Contractuels CDI / CDD	**4**
Sous-total Contractuel		**4**
TOTAL		**25**

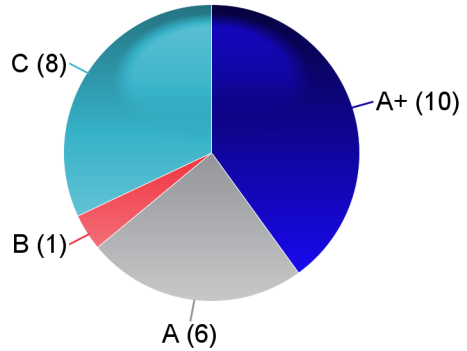
ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignants-Chercheurs / Enseignants	64 ans et 10 mois
BIATSS	62 ans et 10 mois
Contractuels CDI / CDD	62 ans et 0 mois

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE





4. LA FORMATION

4. LA FORMATION 65

a) Le nombre des agents en formation initiale et continue 66

Ensemble des personnels formés 66

b) Les dépenses de formation 67

Répartition du budget par enveloppe 67

Formations financées au titre des dispositifs d'accompagnement 67

c) Les types de formations dispensées 68

Nombre de sessions par domaine de formation 68

Taux de participation des stagiaires par domaine de formation 68

d) Le nombre et la durée des formations 69

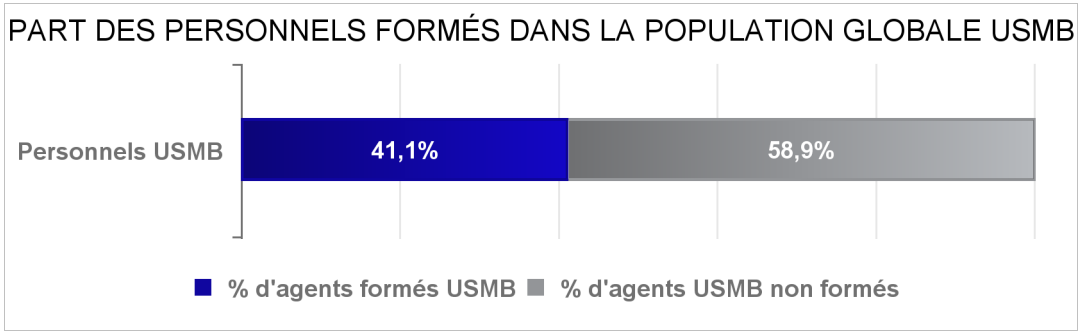
Nombre de journées de formation professionnelle continue par type d'action (T1, T2, T3) 69

a) Le nombre des agents en formation initiale et continue

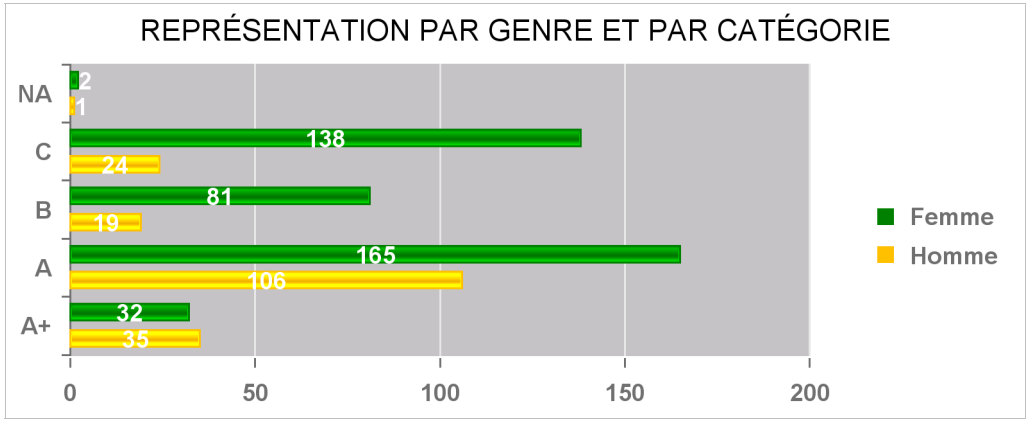
- Personnels en activité au 31/12/2023

	Demandes		Nb de personnels	
	Nb formations demandées	Nb demandes confirmées	inscrits	formés
Personnels USMB	1 606	1 360	648	591
Personnels extérieurs	22	20	13	12
TOTAL	**1 628**	**1 380**	**661**	**603**

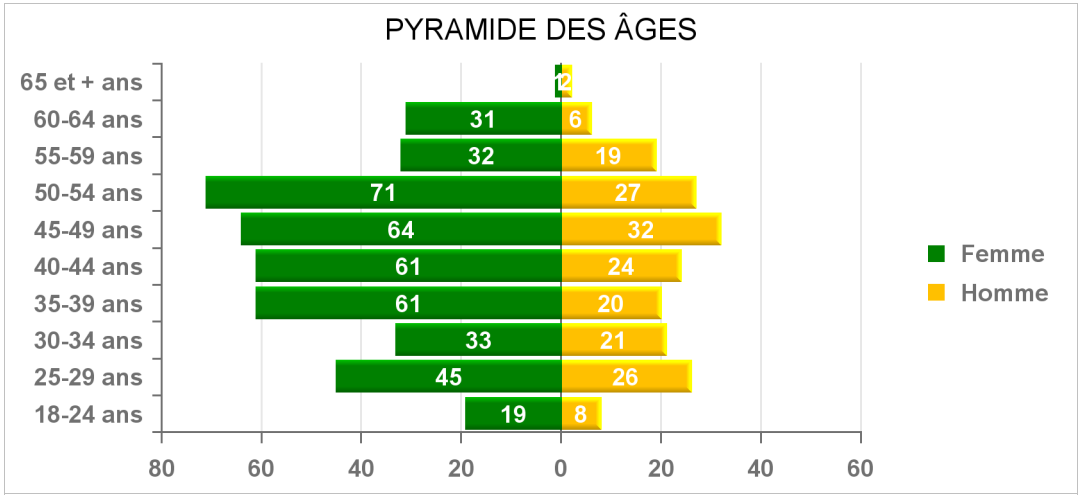
Demande : ensemble des personnels en demande de stage (comptabilise l'ensemble des formations demandées par tous les agents)
Nb de personnels inscrits : personnels s'étant inscrits à au moins un stage de formation (quelle que soit sa présence)
Nb de personnels formés : personnels ayant suivi au moins un stage de formation

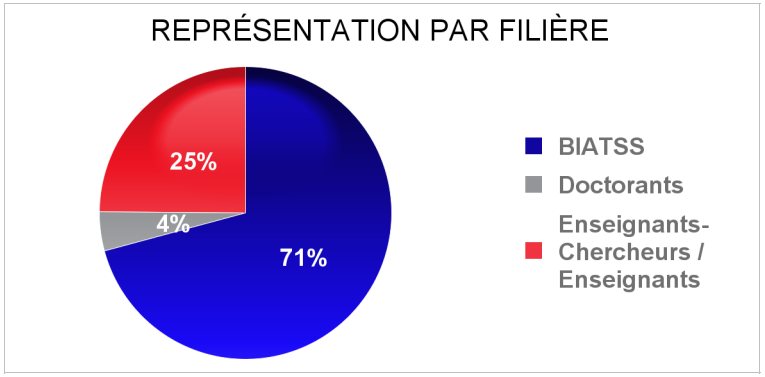


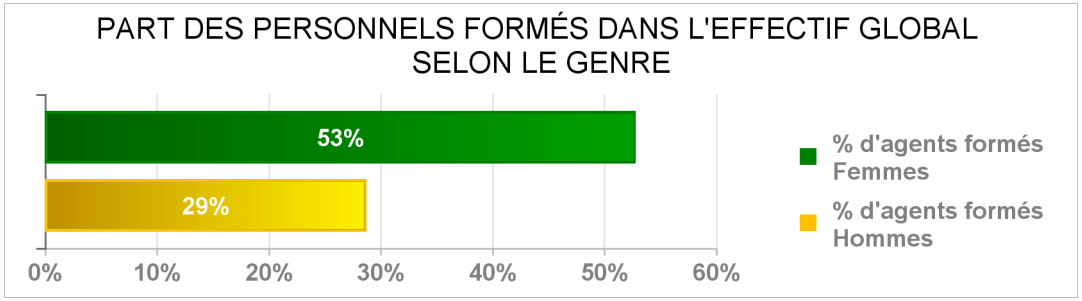
►► Ensemble des personnels formés



Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage





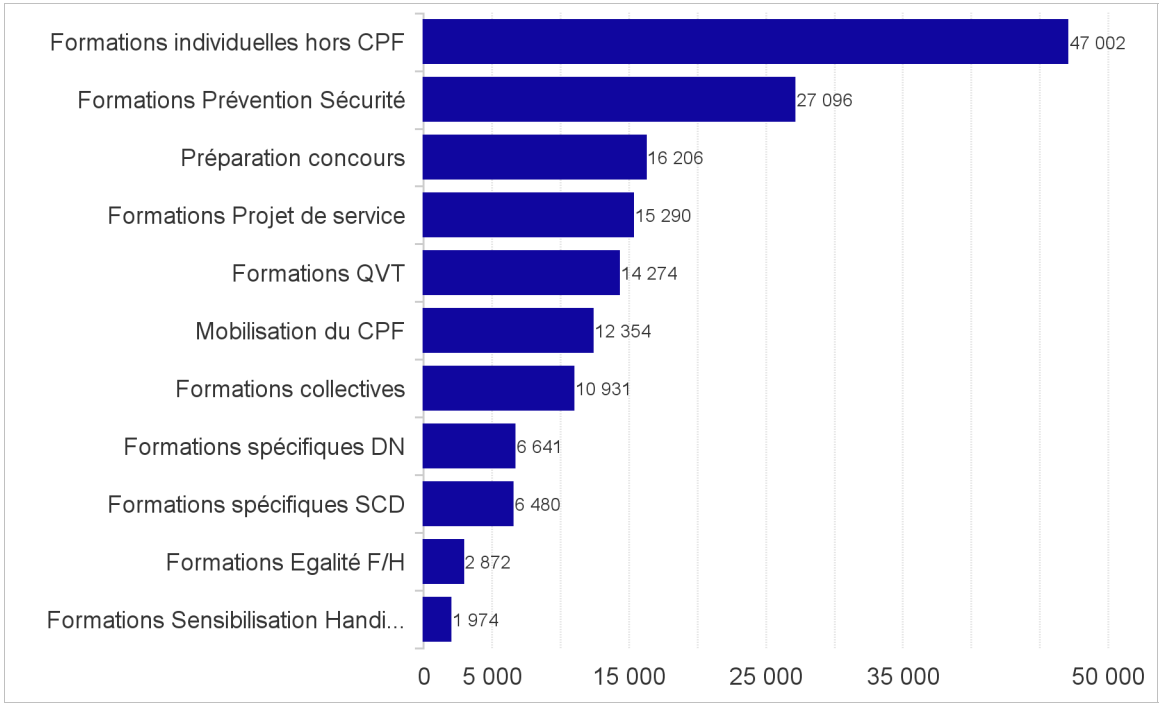


b) Les dépenses de formation

RÉPARTITION DU BUDGET FORMATION 2023 PAR ENVELOPPE

BILAN BUDGETAIRE EN AE (actes d'engagement consommés)

Montant du budget formation : 161 120 €



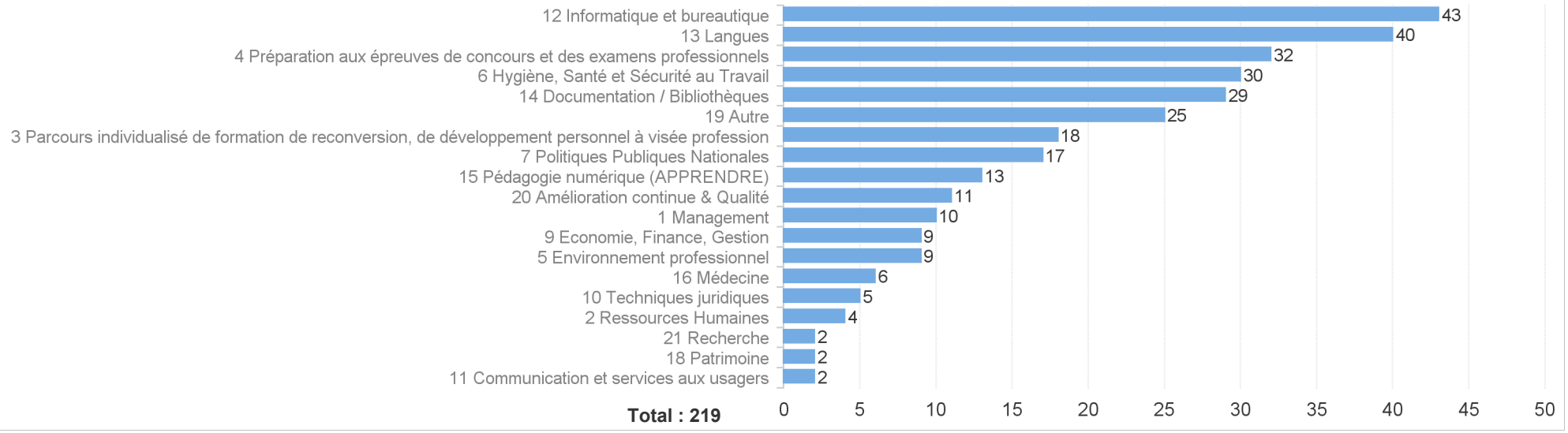
BILAN DES FORMATIONS FINANCÉES AU TITRE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT 2023

	CFP	CPF	VAE	Bilan de compétences
Nombre d'agents	1	7	0	7
Coût en €	48 337 €	3 354 €	0 €	10 500 €

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

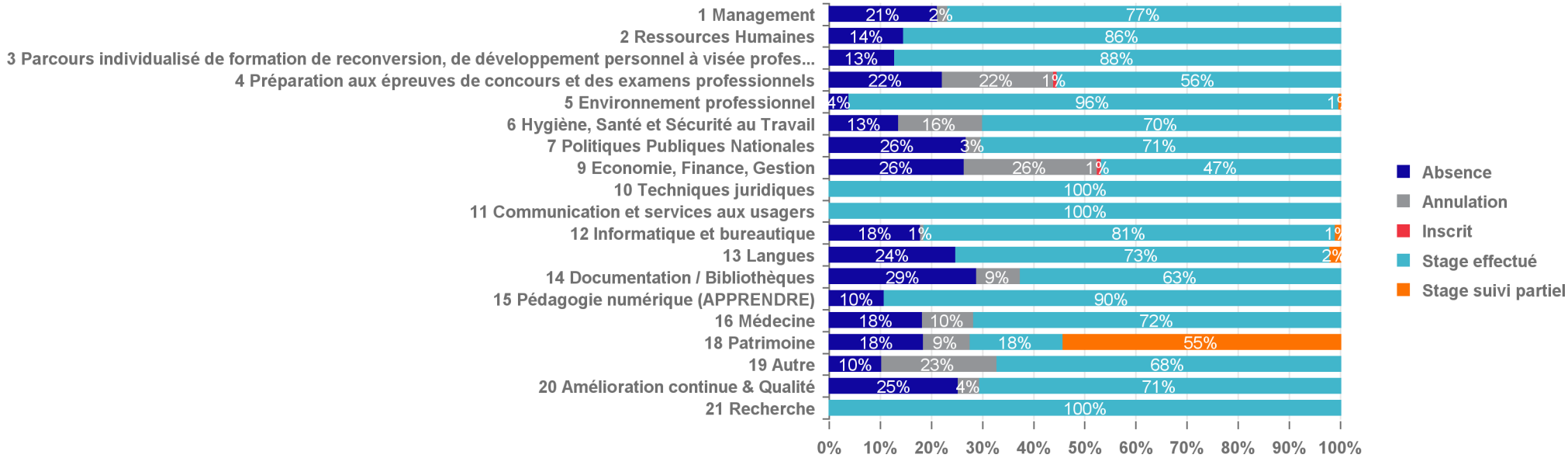
c) Les types de formations dispensées

NOMBRE DE SESSIONS RÉALISÉES PAR DOMAINE DE FORMATION



(2022 : 219)

TAUX DE PARTICIPATION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION



d) Le nombre et la durée des formations

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Personnels en activité au 31/12/2023

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

			T1 - Adaptation à l'emploi		T2 - Evolution prévisible des métiers		T3 - Développement ou acquisition de nouvelles compétences		Total Fomation professionnelle continue	
			Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours	Nb stagiaires formés	Nb jours
Personnels USMB	A+	Femme	31	58,3	1	1,4	3	50,4	**35**	**110,1**
		Homme	34	52,7	1	23,7	1	2,0	**36**	**78,4**
	Total catégorie A+		**65**	**111,0**	**2**	**25,1**	**4**	**52,4**	**71**	**188,5**
	A	Femme	159	399,4	9	19,4	11	25,3	**179**	**444,1**
		Homme	92	172,1	4	8,5	8	18,7	**104**	**199,3**
	Total catégorie A		**251**	**571,5**	**13**	**27,9**	**19**	**44,0**	**283**	**643,4**
	B	Femme	75	204,0	8	14,0	24	68,2	**107**	**286,2**
		Homme	18	51,4	1	2,0	2	4,0	**21**	**57,4**
	Total catégorie B		**93**	**255,4**	**9**	**16,0**	**26**	**72,2**	**128**	**343,6**
	C	Femme	127	274,8	3	7,0	43	126,5	**173**	**408,3**
		Homme	23	37,5			5	10,5	**28**	**48,0**
	Total catégorie C		**150**	**312,3**	**3**	**7,0**	**48**	**137,0**	**201**	**456,3**
	NA	Femme	2	0,5					**2**	**0,5**
		Homme	1	0,2					**1**	**0,2**
	Total catégorie NA		**3**	**0,7**					**3**	**0,7**
Total Personnels USMB			**562**	**1250,8**	**27**	**76,0**	**97**	**305,6**	**591**	**1632,4**
Personnels extérieurs	A	Femme	3	8,5			1	4,0	**4**	**12,5**
		Homme	7	11,4					**7**	**11,4**
	Total catégorie A		**10**	**19,9**			**1**	**4,0**	**11**	**23,9**
	B	Homme	1	1,3					**1**	**1,3**
	Total catégorie B		**1**	**1,3**					**1**	**1,3**
Total Personnels extérieurs			**11**	**21,2**			**1**	**4,0**	**12**	**25,2**
TOTAL			**573**	**1272,0**	**27**	**76,0**	**98**	**309,6**	**603**	**1657,6**

Catégorie NA : personnels en contrat d'apprentissage


32255021
1245755
2154756
320659
221233
32154316
1245755
2154756
32659
3322144
32366987
121554
323150
221550
3221
21258
32186664
232312
12789452

5. LES RÉMUNÉRATIONS

5. LES RÉMUNÉRATIONS 71

a) La masse salariale 72

Masse salariale globale 2023 73

Masse salariale par filière et statut 75

Répartition par catégorie de rémunération 76

Masse salariale par corps des enseignants-chercheurs / enseignants et BIATSS 77

b) Les traitements indiciaires 78

Effectifs de l'ensemble du personnel par INM 78

Effectifs des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants par INM 79

Effectifs des BIATSS par INM 80

c) Les primes et indemnités 81

Primes par rémunération de personnels 81

■ 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 2023

	Total dépenses Masse salariale *	*dont opération circuit de paie **	% répartition
Masse salariale état (hors heures complémentaires)	86 930 850 €	*86 828 368 €*	82.55 %
Masse salariale ressources propres composantes et services (hors heures complémentaires)	10 530 432 €	*10 563 488 €*	10 %
Masse salariale heures complémentaires chargées	7 841 316 €	*7 818 856 €*	7.45 %
	105 302 598 €	***105 210 712 €***	**100%**

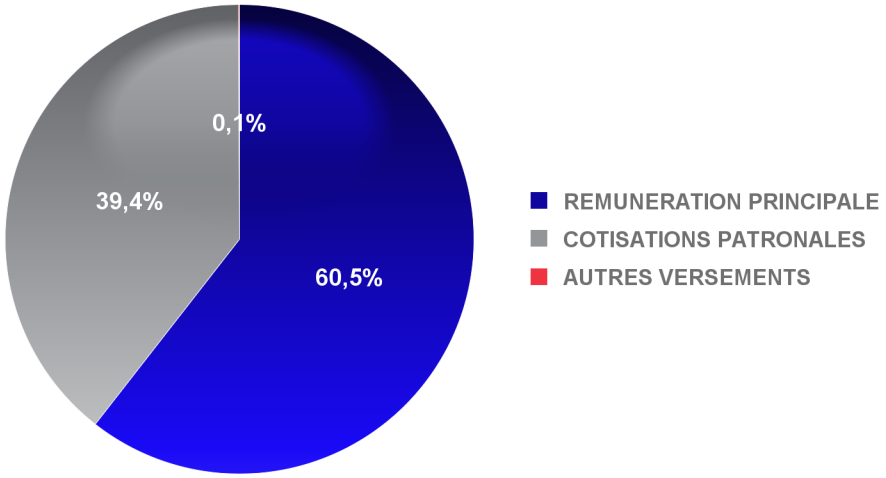
* Le total des dépenses de masse salariale comprend toutes les dépenses de personnel, celles effectuées dans le cadre de la paie à façon par la trésorerie générale, mais aussi celles, hors paie à façon, comme par exemple la mise à disposition de personnels, l'action sociale, la régularisation de trop 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 99,9% des dépenses totales de frais de personnel ; ce sont elles qui seront analysées dans les tableaux et graphiques suivants.

CIRCUIT DE PAIE

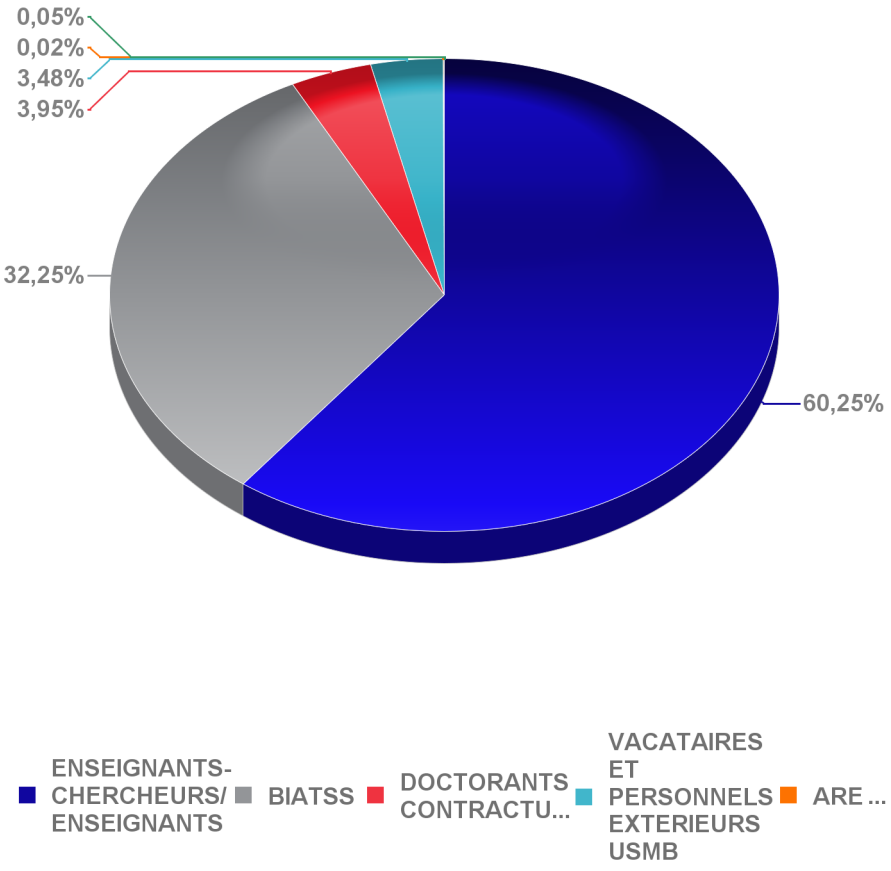
REMUNERATION PRINCIPALE	TRAITEMENT BRUT	50 029 125 €
	PRIMES ET INDEMNITES	6 584 703 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	7 091 001 €
	TOTAL	**63 704 829 €**
COTISATIONS PATRONALES	PENSION CIVILE ET ATI ***	28 430 683 €
	COTISATION POLE EMPLOI	612 275 €
	AUTRES COTISATIONS	12 376 822 €
	TOTAL	**41 419 780 €**
AUTRES VERSEMENTS	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI	16 820 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	63 480 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	5 803 €
	TOTAL	**86 103 €**
	Total général	**105 210 712 €**

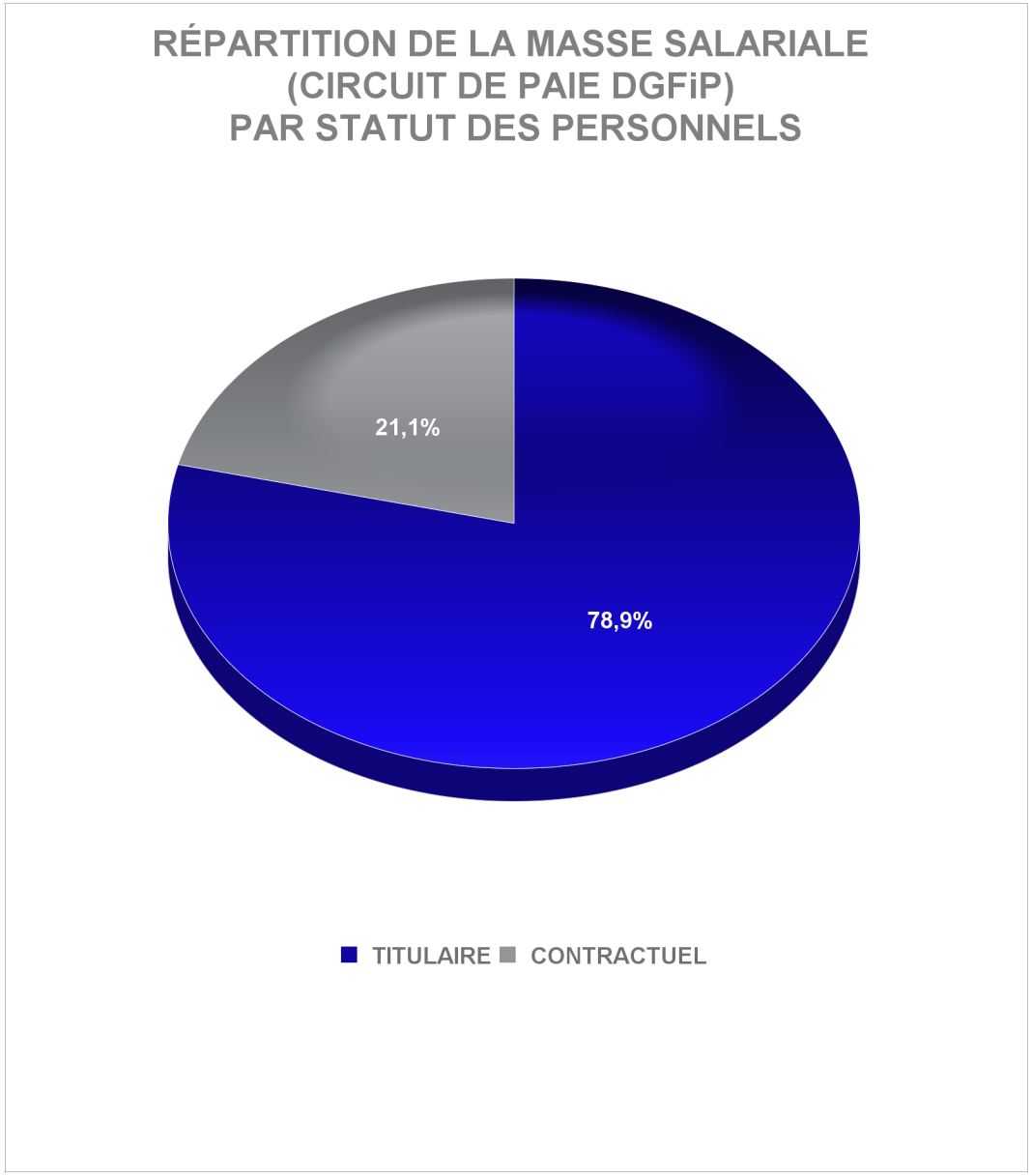
*** Allocation Temporaire d'Invalidité
TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE



a) La masse salariale





a) La masse salariale

Masse salariale par filière et statut

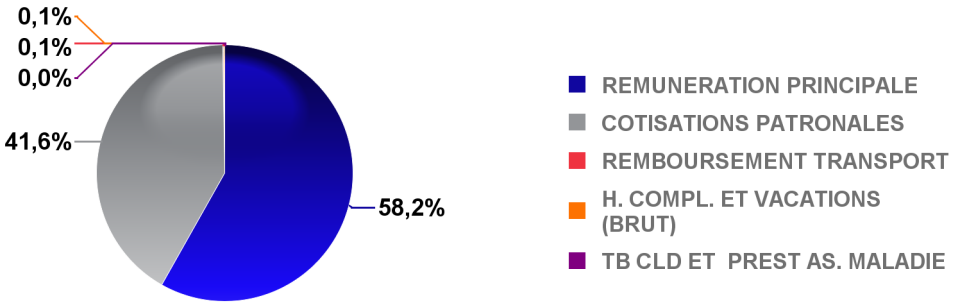
ENSEMBLE DES PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL GÉNÉRAL
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	30 102 974 €	2 963 941 €	33 066 915 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	3 193 953 €	539 051 €	3 733 005 €
	COTISATION POLE EMPLOI		137 897 €	137 897 €
	COTISATIONS PATRONALES	25 154 827 €	1 278 187 €	26 433 015 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	17 751 €	4 826 €	22 578 €
Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS		**58 469 506 €**	**4 923 902 €**	**63 393 408 €**
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	14 221 146 €	6 428 154 €	20 649 300 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	34 790 €	416 486 €	451 276 €
	COTISATION POLE EMPLOI		266 383 €	266 383 €
	COTISATIONS PATRONALES	10 163 664 €	2 356 584 €	12 520 249 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	22 107 €	15 685 €	37 791 €
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	5 803 €		5 803 €
Total BIATSS		**24 447 510 €**	**9 483 292 €**	**33 930 802 €**
DOCTORANTS CONTRACTUELS	REMUNERATION PRINCIPALE		2 870 755 €	2 870 755 €
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		118 865 €	118 865 €
	COTISATION POLE EMPLOI		120 561 €	120 561 €
	COTISATIONS PATRONALES		1 045 357 €	1 045 357 €
	REMBOURSEMENT TRANSPORT		3 111 €	3 111 €
Total DOCTORANTS CONTRACTUELS			**4 158 649 €**	**4 158 649 €**
VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)		2 792 796 €	2 792 796 €
	COTISATION POLE EMPLOI		87 435 €	87 435 €
	COTISATIONS PATRONALES		782 466 €	782 466 €
Total VACATAIRES ET PERSONNELS EXTERIEURS USMB			**3 662 696 €**	**3 662 696 €**
ARE	ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI		16 820 €	16 820 €
Total ARE			**16 820 €**	**16 820 €**
CONG FORM	REMUNERATION PRINCIPALE	21 918 €		21 918 €
	COTISATIONS PATRONALES	26 419 €		26 419 €
Total CONG FORM		**48 337 €**		**48 337 €**
TOTAL GÉNÉRAL		**82 965 353 €**	**22 245 359 €**	**105 210 712 €**

TB CLD : Traitement Brut Congé Longue Durée

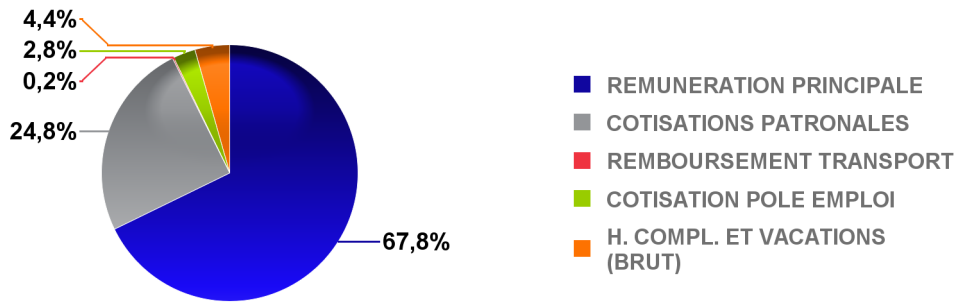
a) La masse salariale

Répartition par catégorie de rémunération

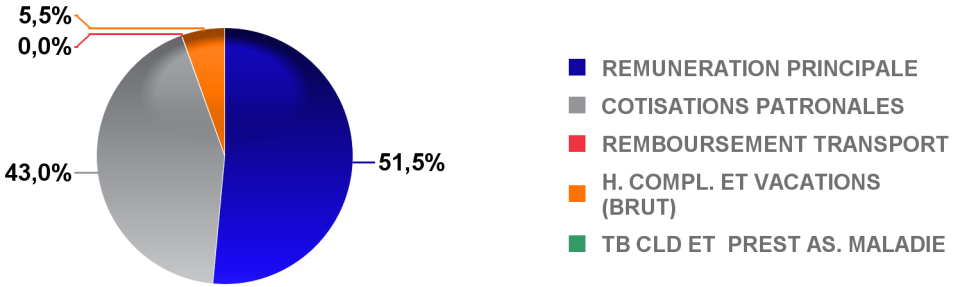
BIATSS TITULAIRES



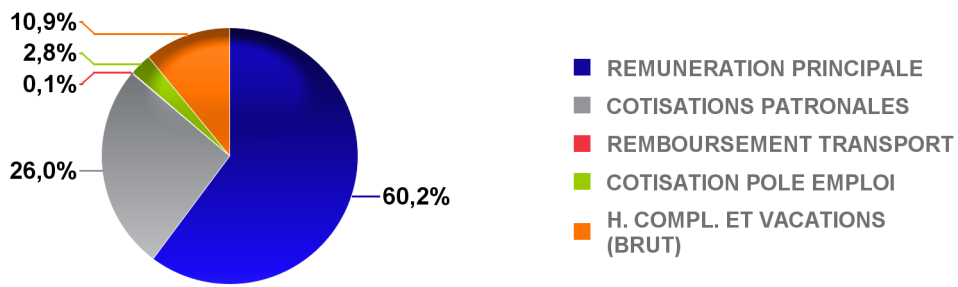
BIATSS CONTRACTUELS



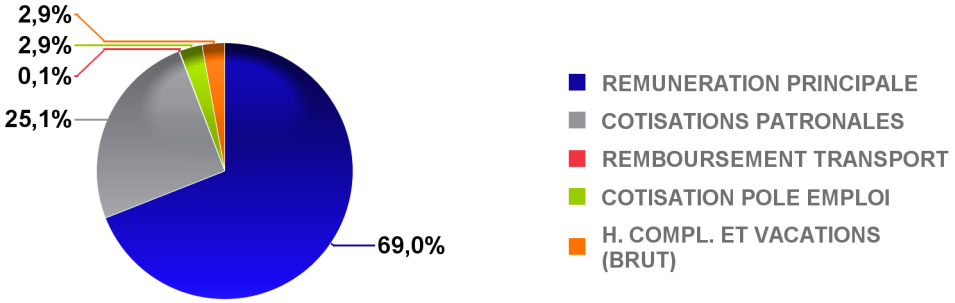
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS TITULAIRES



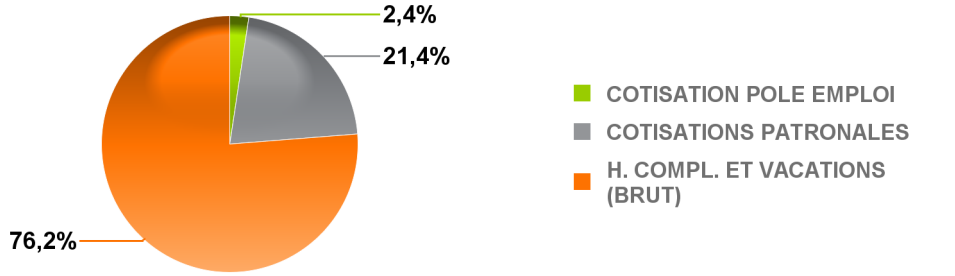
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



DOCTORANTS CONTRACTUELS



VACATAIRES



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

a) La masse salariale

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

ENSEMBLE DE PERSONNELS	CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION	CORPS	MASSE SALARIALE
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS	REMUNERATION PRINCIPALE	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	22 831 034 €
		Enseignants de 2nd degré	7 327 845 €
		Contractuels Enseignants	2 908 036 €
		TOTAL	**33 066 915 €**
	COTISATIONS PATRONALES	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	18 888 180 €
		Enseignants de 2nd degré	6 321 480 €
		Contractuels Enseignants	1 223 354 €
		TOTAL	**26 433 015 €**
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	16 211 €
		Enseignants de 2nd degré	1 541 €
		Contractuels Enseignants	4 826 €
		TOTAL	**22 578 €**
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Enseignants	137 897 €
		TOTAL	**137 897 €**
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	Enseignants-Chercheurs/Enseignants	1 916 370 €
		Enseignants de 2nd degré	1 277 583 €
		Contractuels Enseignants	539 051 €
		TOTAL	**3 733 005 €**
	Total ENSEIGNANTS-CHERCHEURS/ ENSEIGNANTS		**63 393 408 €**
BIATSS	REMUNERATION PRINCIPALE	ATSS	4 219 605 €
		BIB	1 115 373 €
		ITRF	8 886 169 €
		Contractuels Biatss	6 204 325 €
		Apprenti	223 828 €
		TOTAL	**20 649 300 €**
	COTISATIONS PATRONALES	ATSS	3 023 441 €
		BIB	823 837 €
		ITRF	6 316 386 €
		Contractuels Biatss	2 352 309 €
		Apprenti	4 276 €
		TOTAL	**12 520 249 €**
	REMBOURSEMENT TRANSPORT	ATSS	3 967 €
		BIB	966 €
		ITRF	17 174 €
		Contractuels Biatss	15 638 €
		Apprenti	47 €
		TOTAL	**37 791 €**
	COTISATION POLE EMPLOI	Contractuels Biatss	266 383 €
		TOTAL	**266 383 €**
	H. COMPL. ET VACATIONS (BRUT)	ATSS	1 737 €
		BIB	50 €
		ITRF	33 003 €
		Contractuels Biatss	416 486 €
		TOTAL	**451 276 €**
	TB CLD ET PREST AS. MALADIE	BIB	5 803 €
		TOTAL	**5 803 €**
	Total BIATSS		**33 930 802 €**

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

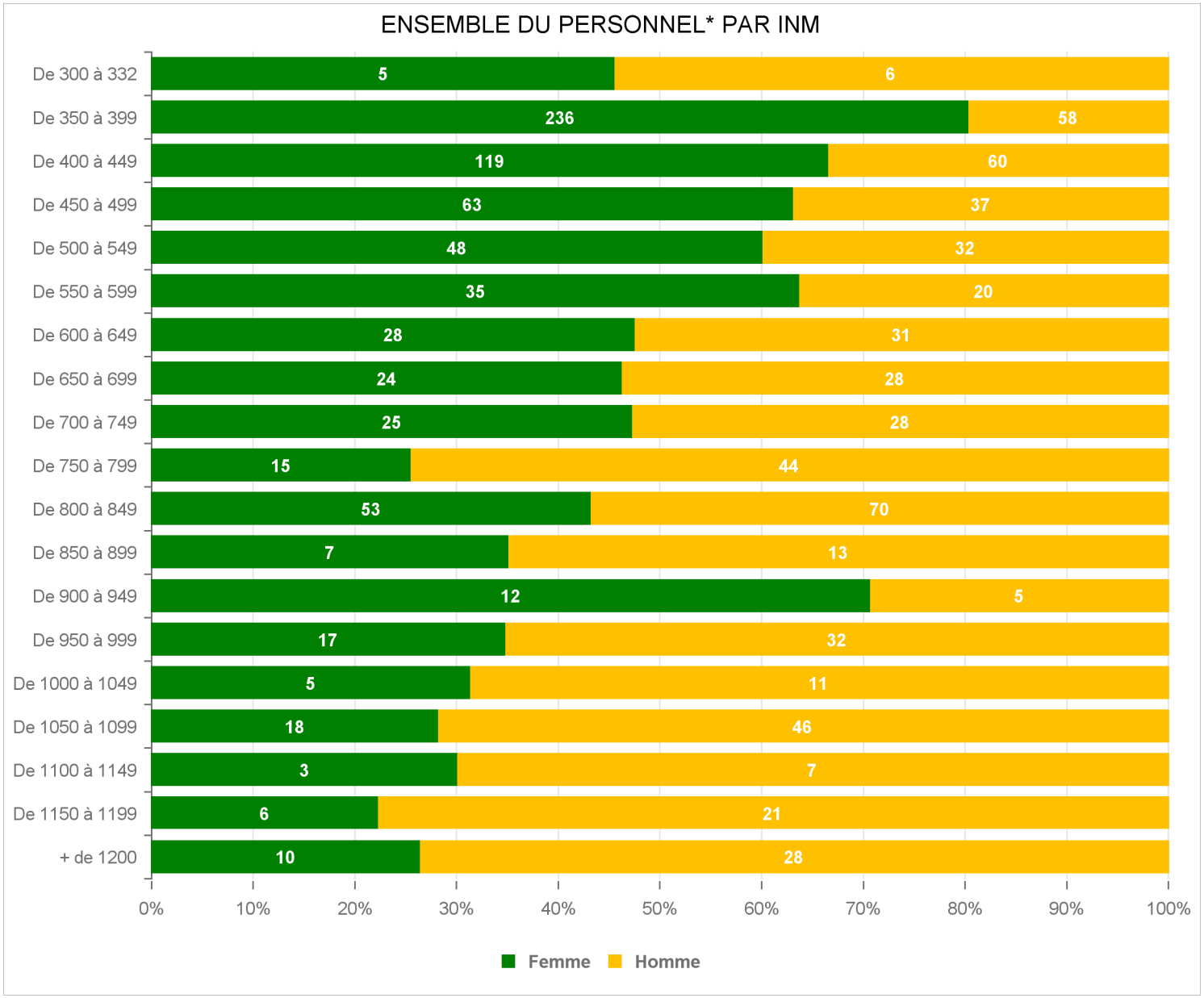
b) Les traitements indiciaires

Effectifs de l'ensemble du personnel * par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	11
De 350 à 399	294
De 400 à 449	179
De 450 à 499	100
De 500 à 549	80
De 550 à 599	55
De 600 à 649	59
De 650 à 699	52
De 700 à 749	53
De 750 à 799	59
De 800 à 849	123
De 850 à 899	20
De 900 à 949	17
De 950 à 999	49
De 1000 à 1049	16
De 1050 à 1099	64
De 1100 à 1149	10
De 1150 à 1199	27
+ de 1200	38
TOTAL	**1 306**

INDICE MOYEN	**650**
INDICE MÉDIAN	**540**

* Hors agents non indicés

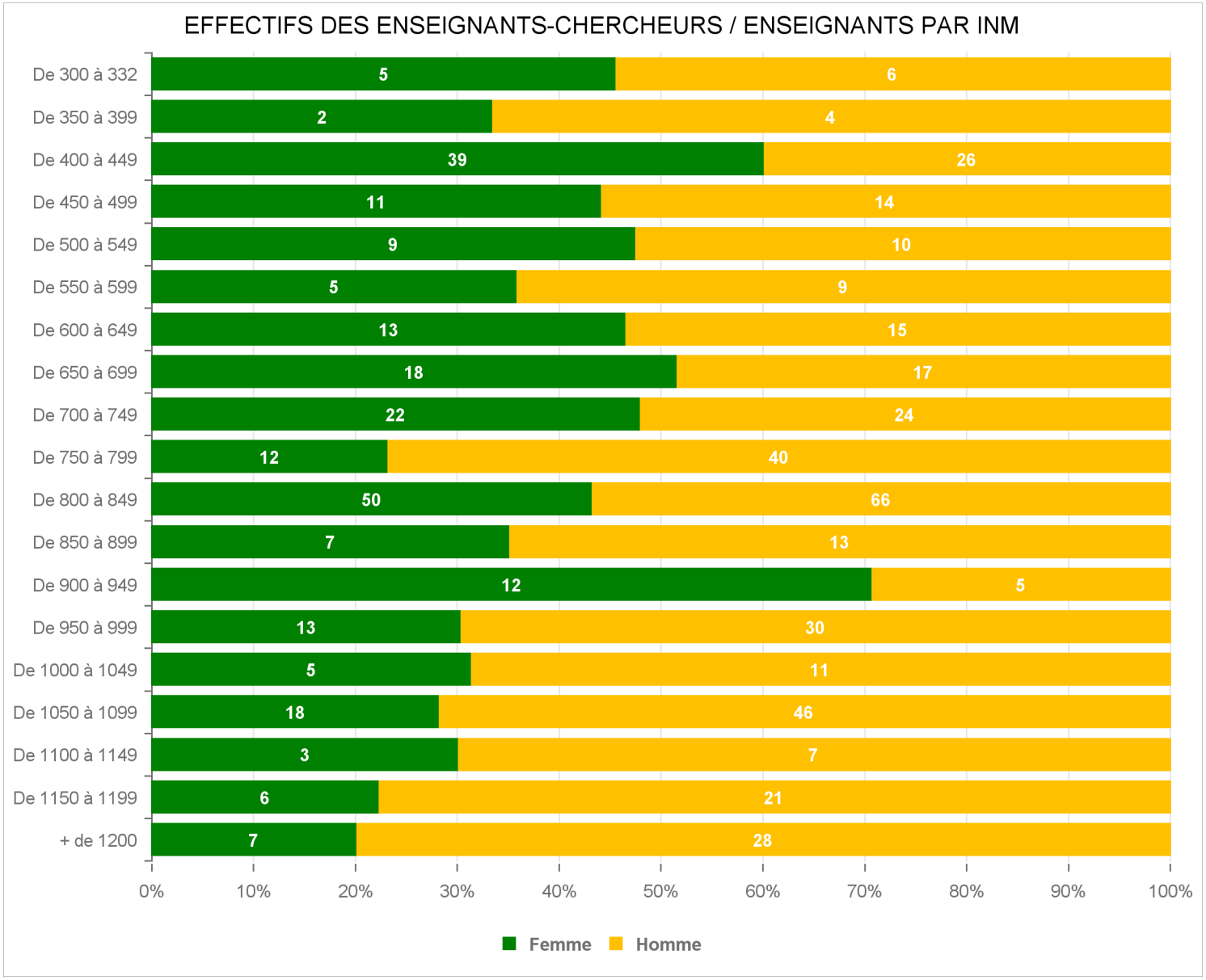


b) Les traitements indiciaires

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

Tranche indiciaire	Effectif
De 300 à 332	11
De 350 à 399	6
De 400 à 449	65
De 450 à 499	25
De 500 à 549	19
De 550 à 599	14
De 600 à 649	28
De 650 à 699	35
De 700 à 749	46
De 750 à 799	52
De 800 à 849	116
De 850 à 899	20
De 900 à 949	17
De 950 à 999	43
De 1000 à 1049	16
De 1050 à 1099	64
De 1100 à 1149	10
De 1150 à 1199	27
+ de 1200	35
TOTAL	**649**

INDICE MOYEN	**807**
INDICE MÉDIAN	**803**



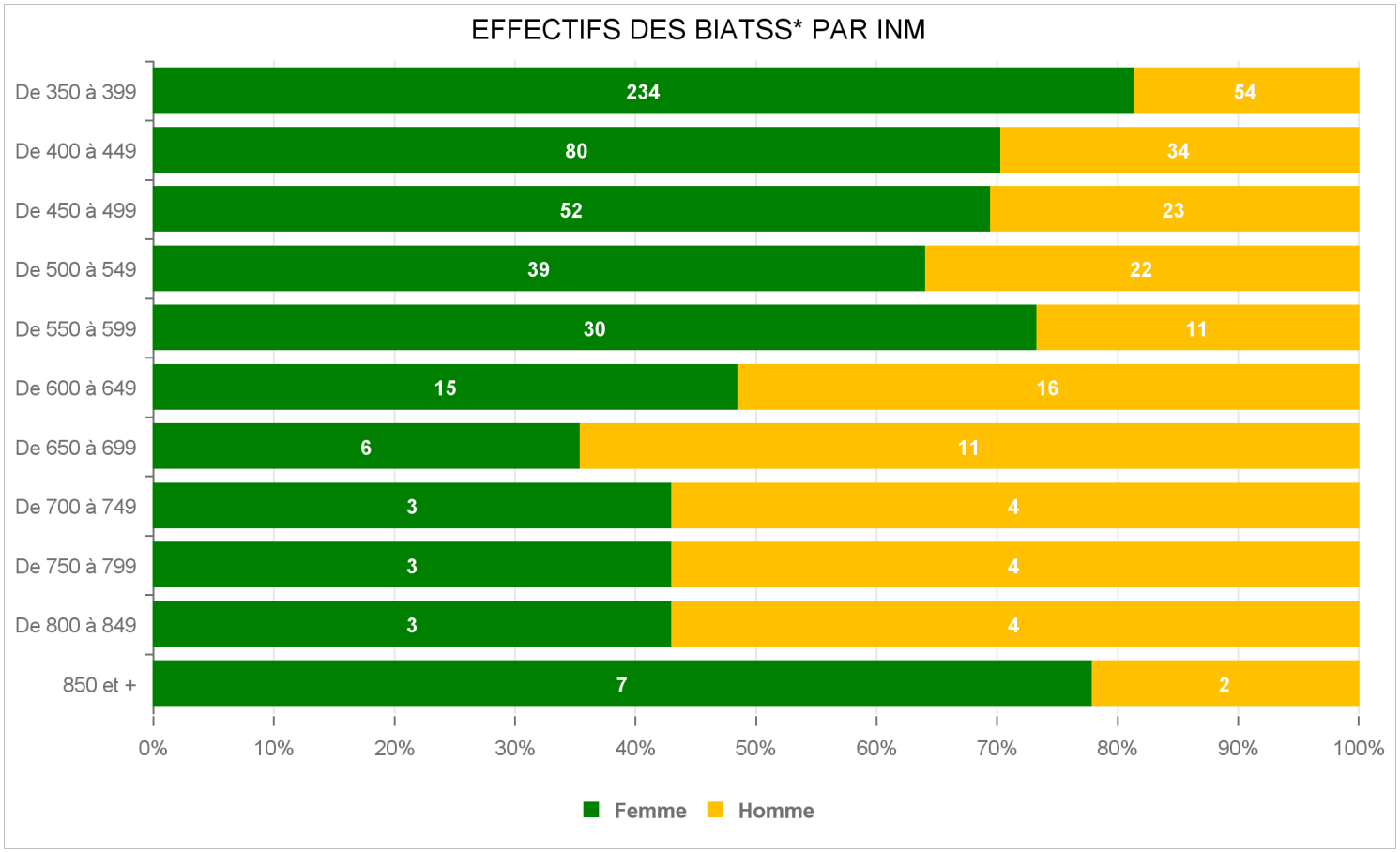
b) Les traitements indiciaires

Effectifs des BIATSS * par INM

Tranche indiciaire	Effectif
De 350 à 399	288
De 400 à 449	114
De 450 à 499	75
De 500 à 549	61
De 550 à 599	41
De 600 à 649	31
De 650 à 699	17
De 700 à 749	7
De 750 à 799	7
De 800 à 849	7
850 et +	9
TOTAL	**657**

INDICE MOYEN	**494**
INDICE MÉDIAN	**415**

* Hors agents non indicés

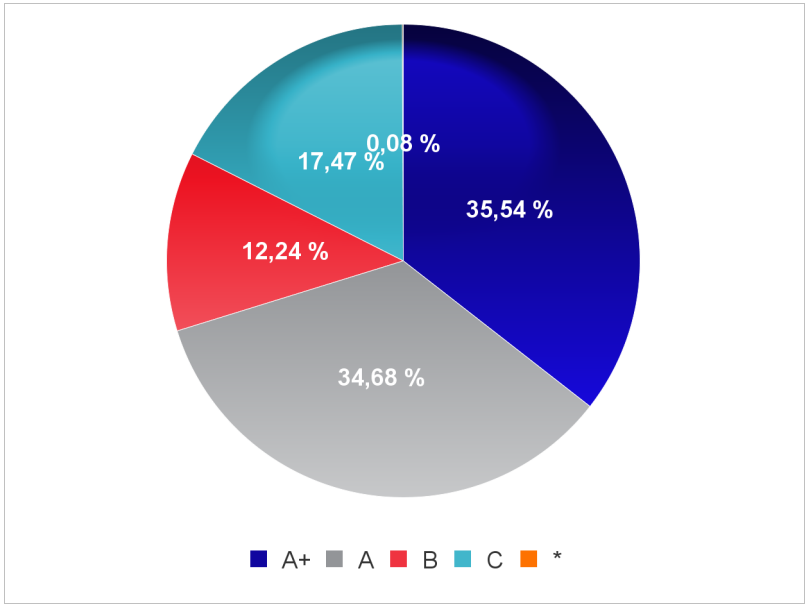


c) Les primes et indemnités

Primes par catégorie de personnels

CATEGORIE	Primes et Indemnités
A+	**2 340 241 €**
A	**2 283 326 €**
B	**805 982 €**
C	**1 150 213 €**
*	**4 940 €**
TOTAL	**6 584 703 €**

** Personnel exterieur*



** Personnel exterieur*


FIRST AID

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	**83**
a) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions	**84**
b) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service	**85**
c) Les acteurs de la prévention et leurs activités	**86**
d) Les instances de prévention et leurs activités	**87**
e) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels	**88**

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

• Incident : situation qui aurait pu 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 2023	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
A+ / A	F	-	1	-	251	-	-
	H	4	1	28		-	2.78
B	F	-	1	-		-	-
	H	1	-	4		-	0.69
C	F	-	1	-		-	-
	H	-	2	-		-	-
TOTAL 2023		5	6	32	251	0	3.37
TOTAL 2022		8	6	218	253	2	5.57
TOTAL 2021		5	5	481	481	1	3.64

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET - en effectif

Catégorie	Genre	Accident avec arrêt	Accident sans arrêt	Jours d'arrêt de travail***	Jours d'arrêt de travail d'accidents antérieurs à 2023	Reconnaissance d'une invalidité (>ou= 1% d'IPP****)	Indice de fréquence*
A+ / A	F	2	2	15	373	-	1.39
	H	7	4	36		-	4.86
B	F		1	-		-	-
	H	-	-	-		-	-
C	F	1	1	13		-	0.69
	H	-	-	-		-	-
TOTAL 2023		10	8	64	373	0	6.95
TOTAL 2022		4	8	138	253	0	2,80
TOTAL 2021		4	3	17	462	1	2.91

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR STATUT

				Indice de fréquence 1**	
	Titulaire	Contractuel	Extérieur	Titulaire	Contractuel
2023	19	10	-	19.87	20.70
2022	25	1	-	26,15	2,12
2021	11	6	1	11,29	14,56

NOMBRE DE PERSONNELS USMB ACCIDENTÉS PAR FILIÈRE

	Administratif	Technique	Enseignant
2023	7	14	8
2022	7	10	9
2021	5	6	6

* Indice de fréquence (IF) = nb d'accidents avec arrêt / effectif x 1000
** Indice de fréquence 1 (IF1) = nb d'accidents de personnel de la catégorie / effectif de la catégorie x 1000
*** Jours d'arrêt de travail en jours ouvrés
**** IPP = Incapacité Permanente Partielle

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

NATURE DES ACCIDENTS

	Chute de personne	Chute de hauteur	Chute d'objet	Chute vélo/ trottinette/moto	Accident de la route	Ecrasement	Projection	Heurt / choc	Manutention	Agression	Malaise	Mauvais mouvement / manipulation	Autre
Nombre	-	1	-	4	12	-	4	2	3	-	-	-	3

NATURE DES LÉSIONS

	Plaies, piqures	Contusions	Corps étrangers	Musculaires ou ligamentaires	Lumbago	Commotions	Blessures multiples	Fractures/ fissures	Entorses	Brûlures/ Gelures	Autres
Nombre	1	5	-	12	-	-	5	1	1	2	2

PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS IMPUTABLES AU SERVICE

			Prise en charge par				
	Accident de travail hors trajet	Accident de trajet	USMB	CPAM	Indice de fréquence des accidents imputables ***	Montant des soins pris en charge	Nombre de jours d'arrêt en 2023
Accidents imputables antérieurs à 2023 ****	0	0	0	0		18 927,36 €	624
Nouveaux accidents imputables en 2023	11	18	27	2	18,76	2 360,54 €	96

*** Indice de fréquence (IF) = nb d'accidents de travail imputables / effectif salarié x 1000
****Dossiers en cours depuis 2011

PRISE EN CHARGE DES MALADIES PROFESSIONNELLES IMPUTABLES AU SERVICE

			Prise en charge par			
	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 2023
MP imputables antérieurs à 2023 ****	1	-	1	-	5 506,77 €	71
MP imputables en 2023	-	-	-	-	-	-

****Dossiers en cours depuis 2011

c) Les acteurs de la prévention et leurs activités

Au sein de l'Université Savoie Mont Blanc, le réseau des acteurs de la prévention des risques professionnels est composé du service Prévention Sécurité, du médecin de prévention et de l'infirmière du travail, des assistants de prévention et de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSST).

• LE SERVICE PRÉVENTION SÉCURITÉ

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

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

Le conseiller de prévention est également chargé de l'animation du FS-SSCT.

• LE MÉDECIN DU TRAVAIL

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

• LES ASSISTANTES ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Dans chaque unité, l'assistant ou assistante de prévention assiste et conseille le directeur de laboratoire ou le chef de service dans la mise en œuvre des règles de prévention et de sécurité. En collaboration avec le service prévention, sa mission est :
• de tenir à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels du service (DUERP) de son unité en collaboration avec l'ensemble des personnels,
• de veiller à l'application des obligations réglementaires et des consignes,
• d'informer et de former les personnes nouvellement affectées dans son secteur,
• de sensibiliser tous les agents de son secteur aux questions relatives à la sécurité et l'environnement,
• d'analyser les accidents et incidents survenus dans son secteur,
• de proposer à la directrice ou au directeur d'unité des mesures préventives de toute nature.

En décembre 2023, l'Université Savoie Mont Blanc compte 49 assistants de prévention (dont 23 ayant pris leur fonction en 2023) qui sont les interlocuteurs privilégiés de la sécurité au niveau local.

d) Les instances de prévention et leurs activités

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

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réorganisé les instances représentatives du personnel, notamment en fusionnant, depuis le 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 2023, 3 réunions de la Formation Spécialisée ont eu lieu.

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

LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION ET À LA SÉCURITÉ EN 2023

●Renforcement de la culture de la prévention et de la sécurité au sein de l'université en animant le réseau de l'ensemble des acteurs de la prévention à l'université (assistants prévention, conseiller en radioprotection, référents sécurité laser...). L'organisation d'une demi-journée d'échanges auprès des assistants de prévention a permis de consolider les relations et de faciliter l'échange d'informations essentielles pour une réalisation efficace de leurs tâches, tout en s'intégrant dans un processus de formation continue.

● Accompagnement de l'ensemble des acteurs de la prévention afin de veiller à l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (DUERP, contrôles réglementaires...).

● Organisation sur le site du Bourget du Lac d'une journée de la prévention autour des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) afin d'informer sur ce qu'est un TMS, pourquoi l'installation au bureau peut favoriser la survenue de TMS et quels sont les grands principes d'aménagement et d'installation pouvant réduire l'apparition et les effets des TMS.

● Organisation des formations prévention sécurité en lien avec la cellule formation de l'université et plus ponctuellement, avec le réseau inter-établissement (UGA, Grenoble INP, CNRS).



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

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL 90

a) Organisation et cycles de travail 91

b) Astreintes et interventions 92

c) Télétravail et travail à distance 93

d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires 94

e) Temps complet/incomplet ou non complet - Temps plein et temps partiel 96

BIATSS titulaires 96

BIATSS contractuels 97

Ensemble des BIATSS : temps partiel à la demande 97

Enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants titulaires 98

Enseignantes - chercheures / enseignantes contractuelles et enseignants - chercheurs / enseignants contractuels 98

Ensemble des enseignantes - chercheures / enseignantes et enseignants - chercheurs / enseignants : temps partiel à la demande 98

f) Droits à jours de congés 99

g) Comptes épargne-temps 100

h) Absences au travail hors raisons de santé 103

Absences pour raisons familiales en 2023 103

Absences pour formation en 2023 104

i) Absences au travail pour raisons de santé 105

j) Jours de carence 106

a) Organisation et cycles de travail

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

CYCLES HORAIRES	Nb d'Agents
Semaine Type Temps plein	230
Semaine Type 100% sur 4,5 jours	303
Semaine Type 90%	12
Semaine Type 80%	84
Semaine Type 70%	7
Semaine Type 60%	8
Semaine Type 50%	21
Semaine Type 30%	1
Semaine Type 40%	2

b) Astreintes et interventions

FILIERE	CAT.	Nombre d'agents soumis à des astreintes		Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur *		Nombre d'interventions *		Nombre d'heures d'interventions *	
		F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS : ATSS	A								
	B								
	C								
BIATSS : BIB	A								
	B								
	C								
BIATSS : ITRF	A	1	2		1	2	54	0,67	31,5
	B		1				28		10,67
	C	1	8	1	5	5	59	5	30,5
TOTAL		**2**	**11**	**1**	**6**	**7**	**141**	**5,67**	**72,67**

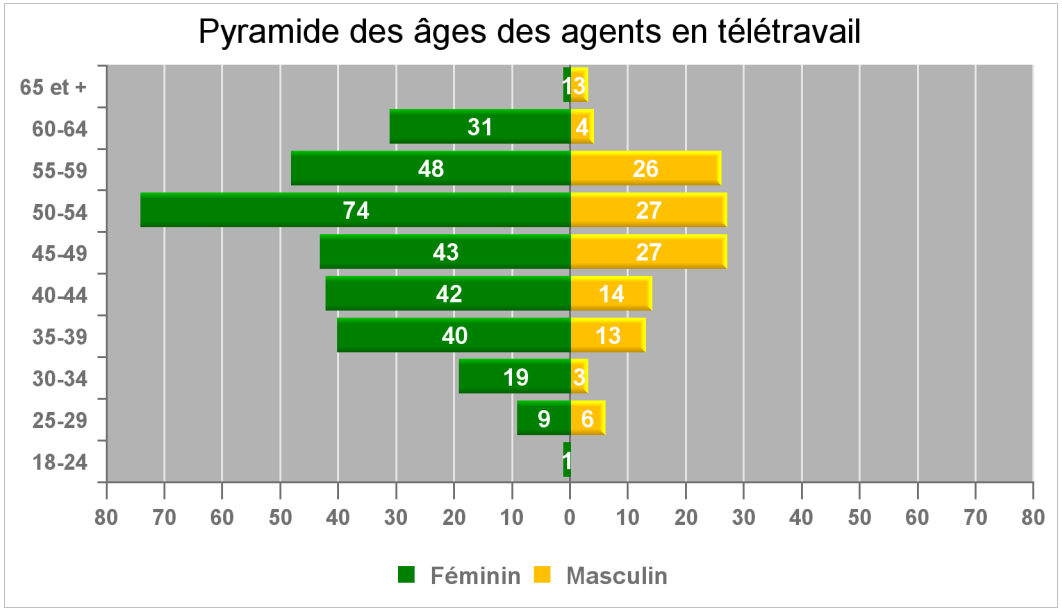
* Les heures d'astreintes sont non récupérées et compensées par la fourniture du logement

c) Télétravail et travail à distance

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

Nombre de BIATSS en activité au 31/12/2023 et en télétravail entre le 01/09/2023 et le 31/12/2023

Catégorie	Corps	Nombre d'agents en télétravail		Nb total de journées de télétravail	
		F	H	F	H
A+	Autres corps FP		1		28
	Emplois fonctionnels	3	1	97,5	10,5
A	AAE	11	4	432	217
	Conservateurs	2	2	5,5	7
	Infirmier(e)	2		44,5	
	IGR	4	6	92,5	80
	IGE	43	31	1 804	1 085
	ASI	14	23	473,5	660,5
	BIB	3	1	44,5	0,5
B	SAENES	34	4	1 050	117
	TECH	47	14	1 632,5	451,5
	BIBAS	10	2	115,5	12,5
C	ADJENES + ATEE	62	7	2 298	198,5
	ATRF	62	24	1 977,5	131
	MAG	11	3	9,5	3,5
Somme :		**308**	**123**	**10 077**	**3 002,5**



d) Heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

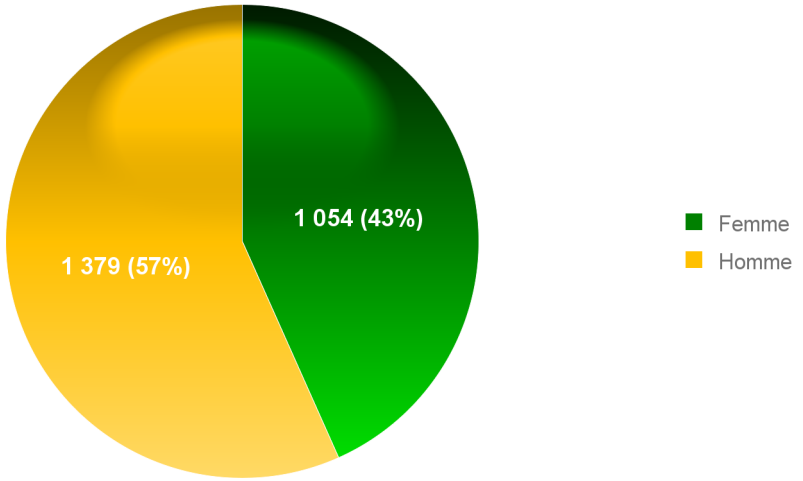
Des heures complémentaires sont payées aux enseignantes-chercheures, enseignants-chercheurs, enseignantes et enseignants au-delà de leurs obligations statutaires.
Les personnels BIATSS, dont la qualification ou l'expérience professionnelle justifie leur emploi en tant que vacataire d'enseignement, ont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

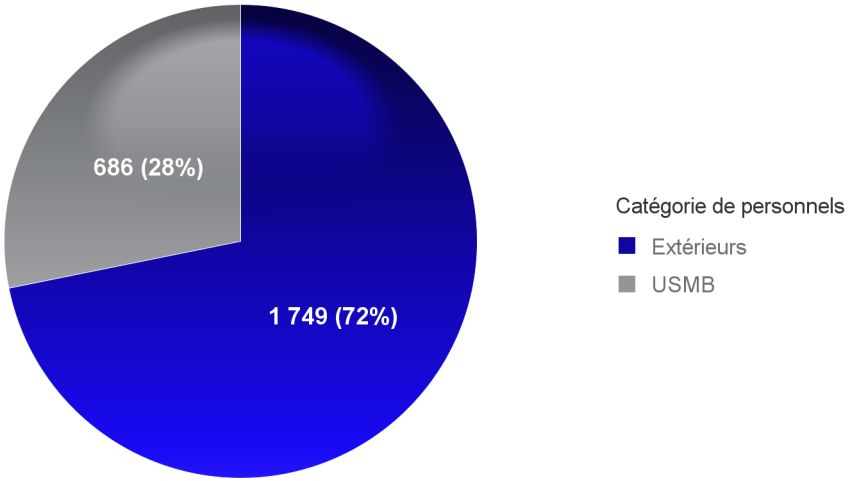
Certaines heures complémentaires d'enseignement et de vacation effectuées en 2023 ne sont pas comptabilisées dans le tableau car elles seront payées en 2024.

	Heures complémentaires	Heures de vacations d'enseignement	TOTAL
Nombre d'heures (en unité)	91 177 h	63 383 h	154 561 h

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

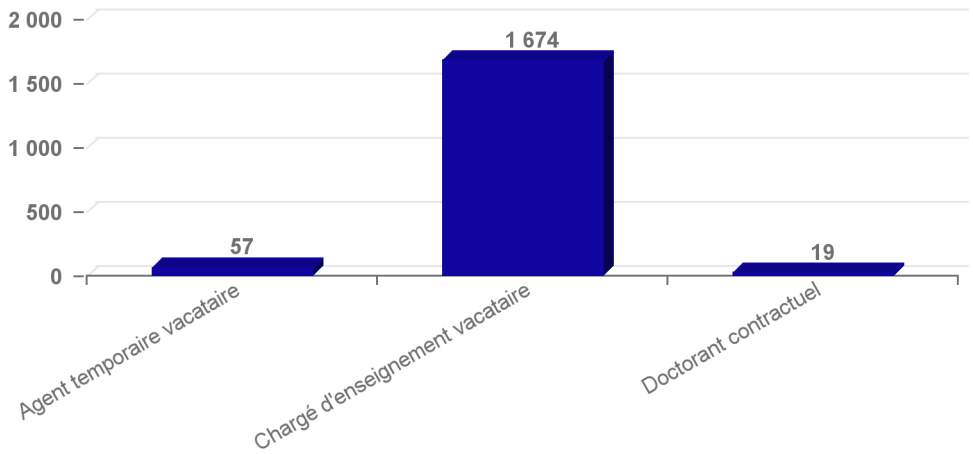


REPRÉSENTATION DES PERSONNELS EFFECTUANT DES HEURES COMPLÉMENTAIRES OU DE VACATIONS

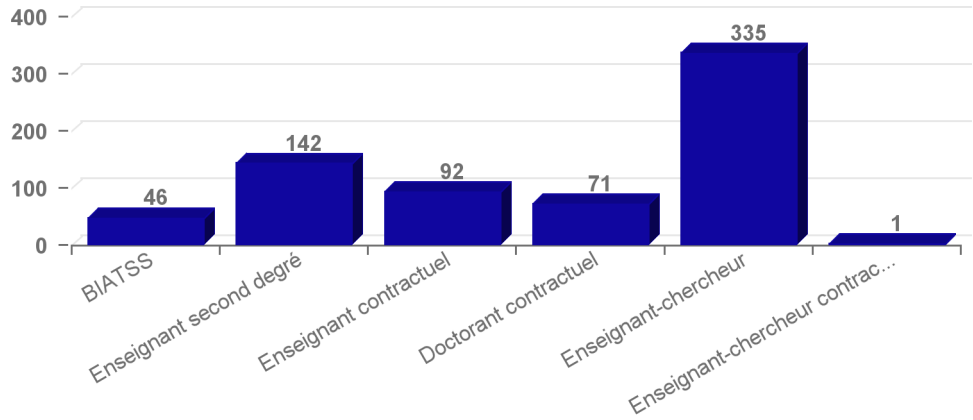


Sur la période, certains agents ont été extérieurs à l'établissement puis intégrés à l'USMB : ils sont donc comptabllisés 2 fois.

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.

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

- Temps de travail au 31/12/2023

● Temps de travail incomplet

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

● Temps de travail partiel

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

BIATSS titulaires

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

	Temps complet		Temps partiel de droit					Temps partiel sur autorisation						Temps partiel thérapeutique				sans taux d'activité *		TOTAUX		
	100 F	100 H	50 F	60 F	80 F	80 H	90 F	50 F	70 F	80 F	80 H	90 F	50 F	50 H	60 F	70 F	70 H	0 F	0 H	F	H	Total
Emplois fonctionnels	3	2																		**3**	**2**	**5**
Total Catégorie A+	**3**	**2**																		**3**	**2**	**5**
AAE	10	4								1										**11**	**4**	**15**
Personnels de santé/social	1									1								1		**3**		**3**
IGR	3	7																		**3**	**7**	**10**
IGE	31	29			1					8			1	1		1				**42**	**30**	**72**
ASI	10	20								3							1			**13**	**21**	**34**
Conservateurs	2	2																		**2**	**2**	**4**
BIB	2	1								1										**3**	**1**	**4**
Total Catégorie A	**59**	**63**			**1**					**14**			**1**	**1**		**1**	**1**	**1**		**77**	**65**	**14**
SAENES	25	4		1	4					4										**34**	**4**	**38**
TECH	35	14		1						6		2				1		1		**46**	**14**	**60**
BIBAS	8	2							1				1							**10**	**2**	**12**
Total Catégorie B	**68**	**20**		**2**	**4**				**1**	**10**		**2**	**1**			**1**		**1**		**90**	**20**	**11**
ADJENES + ATEE	39	6			6		1	1		13	1	1	1							**62**	**7**	**69**
ATRF	42	21	1		3	1			1	9	2	2	1		1			2		**62**	**24**	**86**
MAG	5	2	2							1	1	3								**11**	**3**	**14**
Total Catégorie C	**86**	**29**	**3**		**9**	**1**	**1**	**1**	**1**	**23**	**4**	**6**	**2**		**1**			**2**		**13**	**34**	**16**
TOTAL BIATSS TITULAIRES	**216**	**114**	**3**	**2**	**14**	**1**	**1**	**1**	**2**	**47**	**4**	**8**	**4**	**1**	**1**	**2**	**1**	**4**		**305**	**121**	**426**

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	77	39			3	3			1	3	3		2				8	3			**87**	**45**	**132**
Contractuels niveau B	13	11			2						1	1					3	1			**16**	**12**	**28**
Contractuels niveau C	47	5	1		10	1	1	1	2		4						14	2			**65**	**7**	**72**
Contrat d'apprentissage	5	5																			**5**	**5**	**10**
TOTAL BIATSS CONTRACTUELS	**142**	**60**	**1**		**15**	**4**	**1**	**1**	**3**	**3**	**8**	**1**	**2**				**25**	**6**			**173**	**69**	**242**

Ensemble des BIATSS

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande		15	13	37
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande		2	1	4

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	Total
PR	32	84									1										33	84	117
MCF	98	159			5	1				1	1	1								1	104	163	267
Total Catégorie A+	130	243			5	1				1	2	1								1	137	247	384
PRAG	39	63		1	4	2	1		2		1	1									47	67	114
PRCE	10	19				1															10	20	30
PLP		2																				2	2
Total Catégorie A	49	84		1	4	3	1		2		1	1									57	89	146
TOTAL ENSEIGNANTS TITULAIRES	179	327		1	9	4	1		2	1	3	2								1	194	336	530

Enseignantes - 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	58	61																			58	61	119
ATER	5	7																			5	7	12
Contractuels Enseignants	35	31				1	2				14	10					16	10			51	42	93
Lecteur	2	2																			2	2	4
Associés	5	8															1				5	8	13
TOTAL ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	105	109				1	2				14	10					17	10			121	120	241

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

	Catégorie A+	Catégorie A
Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande	3	9
Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande		1

f) Droits à jours de congés

- Congés des BIATSS en activité au 31/08/2023

Les congés des personnels sont comptabilisés en année universitaire, soit du 01/09/N-1 au 31/08/N
Les congés affichés concernent donc la période du 01/09/2022 au 31/08/2023

● Congés annuels
Tout fonctionnaire en activité a droit un congé annuel rémunéré (Art. 21 Loi 83-634).
Le congé correspond à une période d'absence pendant laquelle l'agent est dispensé par la loi d'exercer ses fonctions tout en conservant ses droits à rémunération et ceux liés à la carrière.

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

		DROITS A CONGÉS 2022 - 2023				CONGES PRIS 2022 - 2023								
		CONGES ANNUELS		RTT		CONGES ANNUELS		RTT		AUTORISATION D'ABSENCES ET AUTRES CONGES PRIS***		TOTAL 2022 - 2023		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	180	4	24	4	140,5	4	24			4	164,5	5
	AAE	14	580,5	13	78	15	558,5	13	76,5	4	9,5	15	644,5	15
	Personnels de santé/social	3	144		0	2	102					2	102	3
	SAENES	39	1 504,5	31	169	35	1 344	29	161	12	23,5	35	1 528,5	38
	ADJENES + ATEE	72	2 717,5	60	318,5	66	2 529,5	55	296,5	18	55	66	2 881	69
	IGR	8	300	8	43	9	310,5	9	46,5	1	4	9	361	10
	IGE	72	2 803,5	62	345	71	2 595,5	61	339,5	14	34	71	2 969	72
	ASI	34	1 362,5	28	161	33	1 220,5	26	148,5	8	19	33	1 388	34
	TECH	56	2 247,5	47	265,5	59	2 254	47	264	27	49,5	59	2 567,5	60
	ATRF	86	3 212	50	268	82	2 913	49	258	26	78,5	82	3 249,5	86
	Conservateurs	4	149,5	4	21,5	4	143	4	21,5			4	164,5	4
	BIB	4	163,5	4	23	4	167	4	23			4	190	4
	BIBAS	12	471	12	63,5	12	440,5	12	63,5	4	9	12	513	12
	MAG	14	450,5	12	59	13	451,5	12	62,5	2	6,5	13	520,5	14
	Contractuels niveau A	118	4 372,5	73	395	98	3 252	60	295	9	17,5	98	3 564,5	132
	Contractuels niveau B	31	1 228	21	121,5	23	749,5	13	64,5	4	9	23	823	28
	Contractuels niveau C	73	2 717,5	47	242	52	1 766,5	29	136,5	15	38	52	1 941	72
	Contrat d'apprentissage	13	396		0	4	126,5					4	126,5	10
TOTAL	**2022 - 2023**	**657**	**25 000,5**	**476**	**2 597,5**	**586**	**21 064,5**	**427**	**2 281**	**144**	**353**	**586**	**23 698,5**	**668**
TOTAL	**2021 - 2022**	**612**	**26194**	**444**	**2 453,5**	**599**	**24 470,5**	**389**	**2 322,5**	**106**	**302**	**612**	**26 793**	**659**

** 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

g) Comptes épargne-temps

Compte épargne temps des BIATSS en activité au 31/12/2023

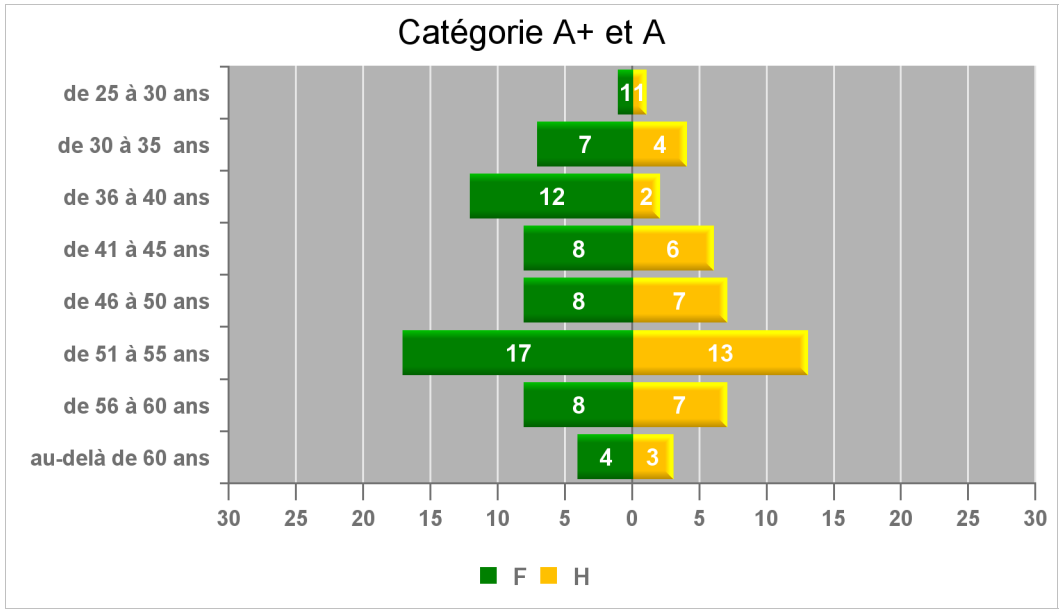
Le CET permet d'épargner des jours de congés rémunérés sur plusieurs années.
Il est ouvert à la demande de l'agent titulaire ou contractuel, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

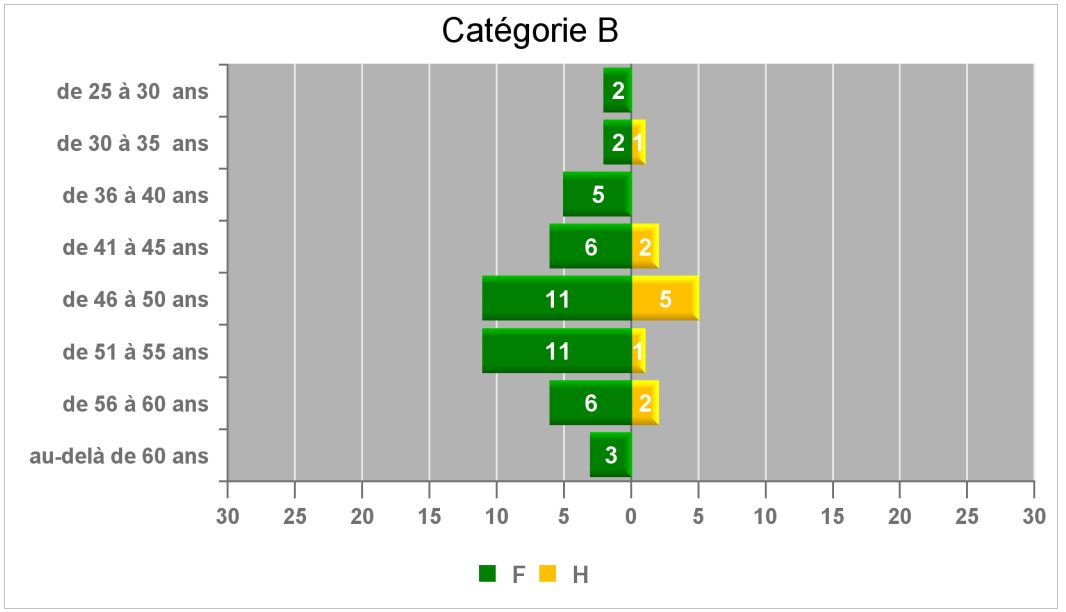
Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas ouvrir de compte épargne-temps. Toutefois, ceux qui disposaient avant leur stage d'un compte épargne temps conservent leurs droits à congés mais ne peuvent pas les utiliser pendant leur stage.
Lorsque le compte épargne-temps compte plus de 15 jours en fin d'année, les jours comptabilisés au-delà de 15 peuvent être, en tout ou partie, à la demande de l'agent :
· indemnisés
· et/ou maintenus sur le compte épargne-temps dans la limite de 10 jours par an
· et/ou pris en compte au sein du régime de retraite 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.

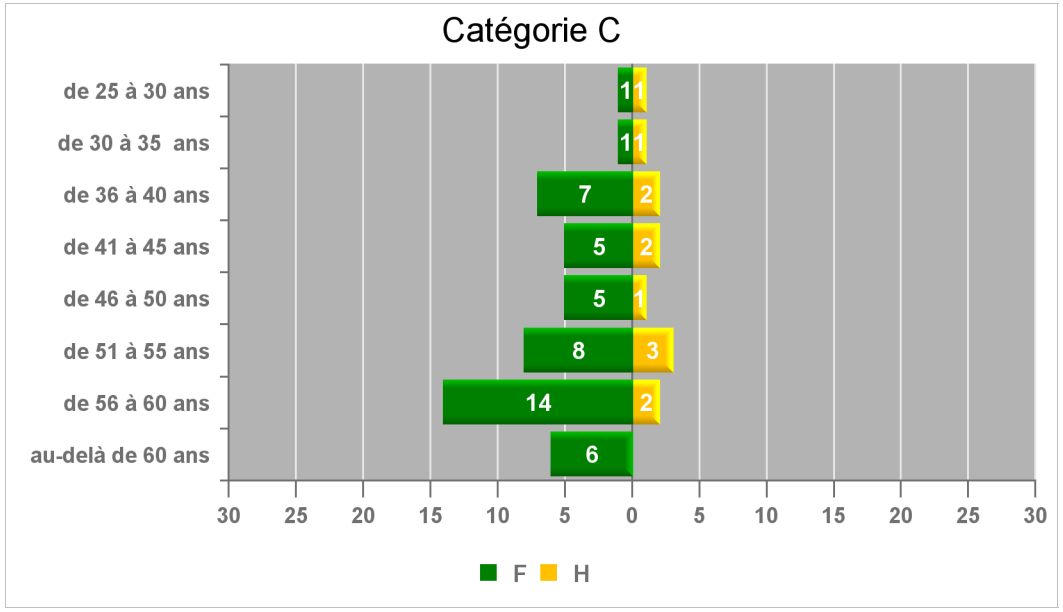
	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12/2023	2	1	63	42	46	11	47	12
dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année	*0*	*0*	*9*	*9*	*8*	*2*	*9*	*1*
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12/2023	75	34	1086	666	712.5	148	608	200
dont nombre de jours versés au cours de l'année	*33*	*7*	*292*	*220*	*166*	*24*	*151*	*38*
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).	33 indemnisés 0 RAFP 33 consommés en congés	0 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés	111 indemnisés 32 RAFP 94 consommés en congés	62 indemnisés 9 RAFP 4,5 consommés en congés	36 indemnisés 5 RAFP 78,5 consommés en congés	0 indemnisés 4 RAFP 0 consommés en congés	32 indemnisés 8 RAFP 3,5 consommés en congés	18 indemnisés 0 RAFP 0 consommés en congés

g) Comptes épargne-temps

Nombre total de CET au 31/12/2023 par catégorie, genre et tranche d'âges







h) Absences au travail

POUR TOUS LES AGENTS

● Congé de maladie ordinaire (CMO)

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

● Congé paternité

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

● Congé d'adoption

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

● Congé parental

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

POUR LES ENSEIGNANTES-CHERCHEURES ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

● Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

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

● Congé pour projet pédagogique (CPP)

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

POUR LES AGENTS FONCTIONNAIRES

● Congé de longue maladie (CLM)

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

● Congé de longue durée (CLD)

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

● Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

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

POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

● Congé grave maladie (CGM)

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

h) Absences au travail hors raisons de santé

Absences pour raisons familiales en 2023

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 des agents en activité au 31/12/2023

		Congé parental		Congé de paternité*		Congé d'adoption		Disponibilité pour raisons familiales***		Congé de présence parentale		Congé solidarité familiale		TOTAL 2023	
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	PR			2	31			1	365					3	396
	MCF	1	287	2	28			3	1 095					6	1 410
	PRAG			1	30									1	30
	PRCE			2	51									2	51
	PLP														
	ATER														
	Contractuels Enseignants			1	21									1	21
	Lecteur														
	Associés														
Doctorants	Doctorant contractuel														
BIATSS	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES														
	ADJENES + ATEE	1	61											1	61
	IGR							1	70					1	70
	IGE							1	365					1	365
	ASI	1	184											1	184
	TECH	2	153											2	153
	ATRF	3	911	1	3									4	914
	Conservateurs														
	BIB														
	BIBAS														
	MAG														
	Contractuels niveau A	1	153	1	27									2	180
	Contractuels niveau B														
	Contractuels niveau C	1	258											1	258
	Contrat d'apprentissage														
TOTAL	2023	10	2 007	10	191			6	1 895					191	191
TOTAL	2022	7	1 145	19	326			9	2 480					35	3 951
TOTAL	2021	6	1 114	10	265	1		11	3 081					27	4 303

* Dont congés pour naissance

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

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

h) Absences au travail hors raisons de santé

Absences pour formation en 2023

Nombre d'absences relevées entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023

		CFP		CPP		CRCT		CPF		VAE / VAPP		Bilan de compétences		TOTAL 2023	
		En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**	En effectif	En jours cumulés**
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	PR					3	605							**3**	**605**
	MCF	1	243			7	1 027							**8**	**1 270**
	PRAG			1	243			2	8					**3**	**251**
	PRCE							1	4					**1**	**4**
	PLP														
	ATER														
	Contractuels Enseignants														
	Lecteur														
	Associés														
Doctorants	Doctorant contractuel														
BIATSS	Emplois fonctionnels														
	AAE														
	Personnels de santé/social														
	SAENES							1	3					**1**	**3**
	ADJENES + ATEE							1	20					**1**	**20**
	IGR														
	IGE							1	4			1	4	**2**	**8**
	ASI							1	3			1	3,4	**2**	**6,4**
	TECH							2	8					**2**	**8**
	ATRF														
	Conservateurs														
	BIB														
	BIBAS														
	MAG														
	Contractuels niveau A							2	4,1					**2**	**4,1**
	Contractuels niveau B							1	8,9					**1**	**8,9**
	Contractuels niveau C														
	Contrat d'apprentissage														
TOTAL	**2023**	**1**	**243**	**1**	**243**	**10**	**1 632**	**12**	**63,0**			**2**	**7,4**	**26**	**2188,4**
TOTAL	**2022**	**2**	**132**	**2**	**181**	**10**	**1 632**	**9**	**43,4**			**4**	**13,2**	**27**	**2001,6**
TOTAL	**2021**					**7**	**613**	**3**	**21,5**	**1**	**0,5**	**6**	**11,5**	**17**	**646,5**

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

i) Absences au travail pour raisons de santé

Absences pour raisons de santé en 2023

Nombre d'absences relevé entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 des agents en activité au 31/12/2023

		CMO		CLM		CLD		CGM		Accident du travail		CITIS		Congé maternité		TOTAL 2023	
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	6	246	2	546							1	365			9	1 157
	MCF	37	716	2	106	1	286					3	31	3	302	46	1 441
	PRAG	23	897	3	456							2	35	2	111	30	1 499
	PRCE	13	331													13	331
	PLP	1	75													1	75
	ATER	2	14											1	91	3	105
	Contractuels Enseignants	13	128											1	112	14	240
	Lecteur	1	2													1	2
	Associés	1	100											1	126	2	226
Doctorants	Doctorant contractuel	8	206					1	106			1	1			10	313
BIATSS	Emplois fonctionnels															0	
	AAE															0	
	Personnels de santé/social	2	135	1	188											3	323
	SAENES	13	326	1	365									1	72	15	763
	ADJENES + ATEE	28	585	1	52							2	188	1	112	32	937
	IGR	2	24													2	24
	IGE	27	961	1	348	1	17					2	18	1	221	32	1 565
	ASI	11	250									2	2	1	47	14	299
	TECH	23	717	1	59							1	33	1	182	26	991
	ATRF	31	981	2	609	2	718					2	567	3	198	40	3 073
	Conservateurs	2	143													2	143
	BIB	2	20													2	20
	BIBAS	5	208											1	126	6	334
	MAG	8	128	1	53	1	365					1	31			11	577
	Contractuels niveau A	37	565					1	365	1	4	1	1	5	271	45	1 206
	Contractuels niveau B	16	208					1	365					1	112	18	685
	Contractuels niveau C	34	512					1	280							35	792
	Contrat d'apprentissage	4	14													4	14
TOTAL	2023	350	8 492	15	2 782	5	1 386	3	751	1	4	18	1 272	23	2 083	411	16 770
TOTAL	2022	292	6 612	17	3 354	6	930	2	338	3	272	10	1 005	26	2 586	354	15 297
TOTAL	2021	258	6 165	8	1 668	3	884			1	366	13	966	27	2 600	310	12 649

** Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires

j) Jours de carence

Nombre de jours de carence par catégorie et par genre

Categorie	Genre	Nb jours carence
A	Femme	132
	Homme	80
B	Femme	60
	Homme	10
C	Femme	116
	Homme	19
TOTAL		**417**

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

Genre	Tranches_ages	Nb jours carence
Femme	de 20 à 25 ans	17
	de 26 à 30 ans	16
	de 31 à 35 ans	36
	de 36 à 40 ans	32
	de 41 à 45 ans	50
	de 46 à 50 ans	47
	de 51 à 55 ans	42
	de 56 à 60 ans	45
	au dela de 61 ans	23
TOTAL Femme		**308**
Homme	de 20 à 25 ans	4
	de 26 à 30 ans	7
	de 31 à 35 ans	5
	de 36 à 40 ans	17
	de 41 à 45 ans	11
	de 46 à 50 ans	20
	de 51 à 55 ans	17
	de 56 à 60 ans	21
	au dela de 61 ans	7
TOTAL Homme		**109**
TOTAL		**417**



8. L'ACTION SOCIALE

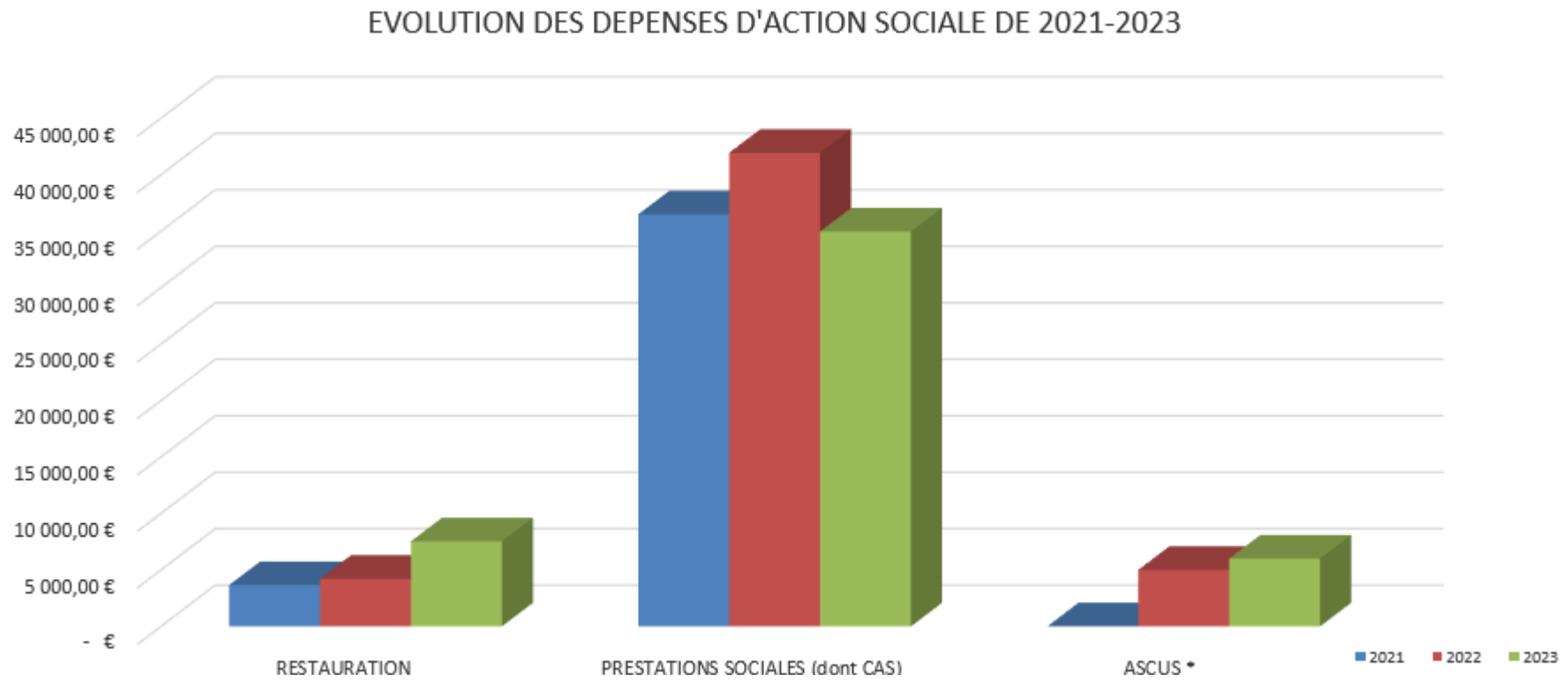
8. L'ACTION SOCIALE 108

a) Les montants des dépenses et leur nature 109

b) Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires 110

a) Les montants des dépenses et leur nature

	2021	2022	2023	TAUX DE VARIATION 2022-2023
Restauration	3 659,75 €	4 220,49 €	7 534,65 €	43,99 %
Prestations sociales (dont CAS)	36 484,85 €	41 936,48 €	35 475,67 €	-18,21 %
ASCUS	- €	5 000,00 €	6 000,00 €	16,67 %
ARBRE DE NOEL	- €	2 641,47 €	8 916,92 €	70,38 %
FNCAS	660,50 €	666,00 €	823,20 €	19,10 %
TOTAL VERSÉ	**40 805,10 €**	**54 464,44 €**	**58 750,44 €**	**7,30 %**



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

TYPE DE PRESTATION	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers			Nombre d'enfants concernés			Montant			% 2023
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Allocation pour parents d'enfant handicapé (APEH) PIM	10	9	11	10	9	11	10	9	11	21 505,86 €	19 267,74 €	21 858,14 €	66,53 %
Aide au déménagement ASIU	4	8	4	4	8	4	-	-	-	1 500 €	3 000 €	1 500 €	4,57 %
Nuitée concours ASIU	3	3	6	3	3	6	-	-	-	227,16 €	195 €	650 €	1,98 %
Autres ASIU + PIM *	23	33	30	84	105	96	39	49	54	6 102,63 €	7 943,74 €	8 847,53 €	26,93 %
TOTAL	**40**	**50**	**51**	**101**	**125**	**117**	**49**	**58**	**65**	**29 335,65 €**	**30 406,48 €**	**32 855,67 €**	**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		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Aide financière sous forme de don **	10	9	3	11	9	3	7 149,20 €	6 800 €	2 220 €
Aide financière sous forme de prêt	-	3	1	-	3	1	-	4 730 €	400 €
TOTAL	**10**	**12**	**4**	**11**	**12**	**4**	**7 149,20 €**	**11 530 €**	**2 620 €**

** Dont une aide d'urgence requalifiée en don

RESTAURATION	2021			2022			2023		
	Nombre de repas	Coût pour l'université	Nombre d'agents	Nombre de repas	Coût pour l'université	Nombre d'agents	Nombre de repas	Coût pour l'université	Nombre d'agents
CROUS (sur les 3 sites)	1686	1 582,75 €	-	959	1 814,75 €	232	1734	3 983,41 €	74
SNCF (Marcoz en remplacement de Vaugelas)	346	1898 €	-	211	1155,50 €	23	-	-	-
Lycée Vaugelas	-	-	-	480	806,24 €	88	1592	2 304,66 €	51
SOUS-TOTAL "Périodes scolaires"	**2032**	**3 480,75 €**	**49**	**1650**	**3 776,49 €**	**343**	**3 326**	**6 287,07 €**	**125**
Marcoz-Jacob							104	530,35 €	4
Annecy									
Le Bourget	35	179 €	17	104	444 €	32	169	716,23 €	30
SOUS-TOTAL "Hors périodes scolaires"	**35**	**179 €**	**17**	**104**	**444 €**	**32**	**273**	**1246,58 €**	**34**
TOTAL	**2 067**	**3 659,75 €**	**66**	**1 754**	**4 220,49 €**	**375**	**3599**	**7534,65 €**	**159**



9. LE DIALOGUE SOCIAL

9. LE DIALOGUE SOCIAL 112

a) Les instances de dialogue social 113

b) Les représentants élus 114

c) Le nombre de réunions et le nombre de jours de grève 115

d) Le nombre de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé 116

a) Les instances de dialogue social

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

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

■ FS (La Formation Spécialisée)

Depuis le 1er janvier 2023, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS) 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

- Représentants des doctorants sciences et technologies
- Bouge ton campus avec tes associations
- La Cocarde Étudiante Savoie
- Le Poing Levé, une liste révolutionnaire
- UNEF, le syndicat étudiant contre la précarité pour améliorer nos conditions d'étude
- La voie des doctorants
- Étudiants et Indépendants

LOCAUX SYNDICAUX

(Données 2023 exprimées en surface utile)

• SYNDICATS POUR LES PERSONNELS

- ANNECY : 17 m² (bâtiment IUT aile G)
- BOURGET : 26,28 m² (Bat.10-Hautecombe, 2 locaux)
- JACOB-BELLECOMBETTE : 15,42 m² (bâtiment 13)

Pour l'année 2023, le coût moyen de fonctionnement (hors masse salariale) était d'environ 81,22 € TTC/m² soit une valeur locative de 4 767,61 €.

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

RÉUNIONS

CCPANT	2021	2022	2023
Nombre de réunions	1	1	-

FS-SSCT	2021	2022	2023
Nombre de réunions	5	4	3

CPE	Nombre de réunions		
	2021	2022	2023
AENES	1	-	-
BIB	-	-	-
ITRF / Santé	-	-	-
CPE Conjointe	-	-	-
TOTAL	1	0	0

CSA	2021	2022	2023
Nombre de convocations	8	10	9
Nombre de Re convocations	1	2	1
TOTAL	9	12	10

CAS	2021	2022	2023
Nombre de réunions	3	3	3

JOURS DE GRÈVE

	Nombre de jours de grève déclarés		
	2021	2022	2023
ENSEIGNANTS	1	4	91
BIATSS	4	30	224
TOTAL	5	34	315

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

RELATIONS PROFESSIONNELLES

• Crédit de temps syndical alloué au titre de l'année universitaire 2023 - 2024

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre d'heures allouées				
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC		TOTAL
	F	H	F	H		F	H	F	H	
FERC-sup-CGT	-	1	-	-	**1**	-	1280	-	-	**1280**
CFTC	-	1	-	-	**1**	-	145	-	-	**145**
SNESUP-FSU	1	-	-	-	**1**	160,42	-	-	-	**160,42**

• Utilisation du temps syndical au titre de l'année universitaire 2022 - 2023

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre d'heures utilisées (déclarées)				
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC		TOTAL
	F	H	F	H		F	H	F	H	
FERC-sup-CGT	3	1	-	-	**4**	850.42	4,45	-	-	**854,87**
SNPTES AI UNSA	1	1	-	-	**2**	-	7,33	-	-	**7,33**

• Contingent d'autorisation d'absence alloué aux membres de la formation spécialisée du comité social d'administration au titre de l'année universitaire 2023 - 2024

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre de jours		Nombre d'heures	
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
UNSA (SNPTES, ITRF Bio, Sup'Recherche, A&I)	4	1	1	-	**6**	20	5	6.5	-
CGT FERC SUP	1	1	-	2	**4**	5	5	-	10

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

RELATIONS PROFESSIONNELLES (suite)

• Utilisation des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) Article 13 au titre de l'année universitaire 2022 - 2023

Organisation syndicale	Nombre d'agents					Nombre de jours utilisées / 20 jours			
	BIATSS		E/EC		TOTAL	BIATSS		E/EC	
	F	H	F	H		F	H	F	H
FERC-sup-CGT	3	3	-	-	**6**	20	7,5	-	-
CFTC	-	1			**1**	-	-		
FERC-sup-CGT	-	1	-	-	**1**	1	-	-	-



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

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

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

L'OBLIGATION D'EMPLOI

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

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

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

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

(1) Données issues de la déclaration annuelle au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) effectuée pour l'année, données au 31/12/2023

2021	2022	2023
57	58	55

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT*		
2021	**2022**	**2023**
4,46%	4,41%	4,13%

* Nombre d'agents BOE / effectif total rémunéré

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

Année d'observation	Contribution payée en €
2021	23 945,08
2022	22 462,83
2023	26 502,50

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

La mission du correspondant handicap des personnels

Implanté au sein de la Direction des Ressources Humaines (DRH), le correspondant handicap des personnels est l'interlocuteur privilégié des agents, de l'administration et des partenaires extérieurs de l'Université Savoie Mont Blanc (tel que le 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								
	2021			2022			2023		
	2			2			4		
	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux	F	H	Infructueux
Affectation	1	0	1	0	0	2	0	1	3

Le maintien dans l'emploi

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

	2021	2022	2023
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES*	16	16	12
DÉPENSES**	15 702,26 €	21 771,32 €	17 337,26 €

*Agent ayant eu une 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		
2021 *	2022	2023
14 474,77 €	7 241,87 €	22 970,32 €

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



11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 123

a) Répartition Femmes / Hommes 125

b) Index égalité professionnelle 127

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

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

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

Des actions de formation sur la thématique de l'égalité professionnelle, la prévention des violences sexistes et sexuelles, sur la déconstruction des stéréotypes ont été proposées en 2023, à destination de tous les personnels, des étudiantes et étudiants relais santé spécifiquement, des étudiantes et des étudiants.

Enfin, diverses actions ont été réalisées en 2023, notamment :
- le festival « Plus d'égalité » et concours « Shoot les discriminations »,
- des conférences, des campagnes d'affichage à destination des personnels et des étudiants,
- la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Présenté au comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail du 12 juillet 2022 et au comité technique du 13 septembre 2022, il définit les différentes étapes, des modalités de déclaration de l'acte, au traitement du signalement, à la composition du comité de suivi du dispositif. Il repose sur une plateforme numérique ouverte en décembre 2022. Offrant toutes les garanties en termes de sécurité et de confidentialité, elle est destinée à recueillir les signalements effectués par les personnels, les étudiantes et les étudiants.
- la refonte de la page web « égalité et diversité professionnelle » sur le site de l'université.

Pour en savoir plus sur les actions entreprises depuis le démarrage du plan, se référer au bilan présenté au comité social d'administration du 7 mai 2024.

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

a) Répartition Femmes / Hommes

Membres du Comité Social d'Administration	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	6	4	10
Représentants du personnel suppléants	6	4	10
Représentants de l'Administration	1	2	3
Total	**13**	**10**	**23**
	57%	**43%**	**100%**

Source : Arrêté 2024-MS

Membres de la Formation Spécialisée	Femmes	Hommes	Total
Représentants du personnel titulaires	6	4	10
Représentants du personnel suppléants	8	2	10
Représentants de l'Administration	1	1	2
Représentants des Usagers titulaires	-	2	2
Représentants des Usagers suppléants	2	-	2
Total	**17**	**9**	**26**
	65%	**35%**	**100%**

Présidents des comités de sélection	Femmes	Hommes	Total
Postes de Maîtres de conférences	4	12	16
Postes de Professeurs des universités	0	4	4
Total	**4**	**16**	**20**
	20%	**80%**	**100%**

Prime individuelle RIPEC	Femmes	Hommes	Total
Demandes	27	58	85
Obtentions	12	28	40
Ratio Demande/obtention	44%	48%	47%
Total	**12**	**28**	**40**
	30%	**70%**	**100%**

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

Conseils centraux	Femmes	Hommes	Total
Conseil d'Administration	17	18	35
CAc CR	16	16	32
CAc CFVU	12	18	30
Total	**45**	**52**	**97**
	46%	**54%**	**100%**

Equipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Vice-présidents	4	10	**14**
Chargés de mission	7	5	**12**
Total	**29%**	**71%**	**100%**

Source : organigramme janvier 2024

Direction des EA/UMR/IR (y compris CNRS, INSERM)	Femmes	Hommes	Total
Laboratoires** dont la direction est rattachée à l'USMB	3	6	9
Laboratoires** dont la direction est rattachée à d'autres structures	4	5	9
Total	**7**	**11**	**18**
	39%	**61%**	**100%**

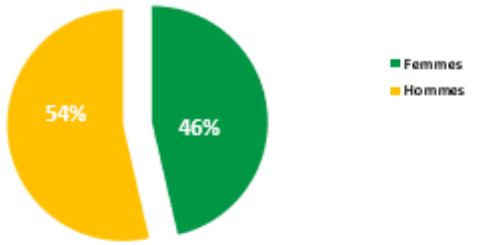
Direction des écoles doctorales	Femmes	Hommes	Total
Direction du collège doctoral	-	1	1
Direction de l'école doctorale	1	1	2

Direction des composantes	Femmes	Hommes	Total
Direction		7	7
	0,0%	**100,0%**	**100%**
Responsables administratifs	6	1	7
	86%	**14%**	**100%**

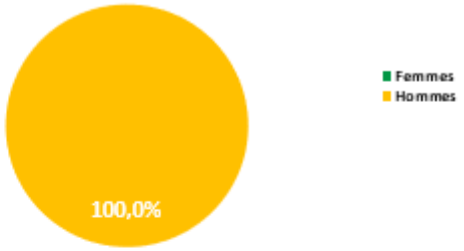
Direction des services communs et centraux	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services	1		1
Services communs : Directions	2	2	4
Services communs : responsables administratifs	4		4
Directions et services supports	7	5	12
Départements (CNFEDS, APPRENDRE,Institut des transitions)	2	1	3
Total	**16**	**8**	**24**
	67%	**33%**	**100%**

** Laboratoire ou fédération

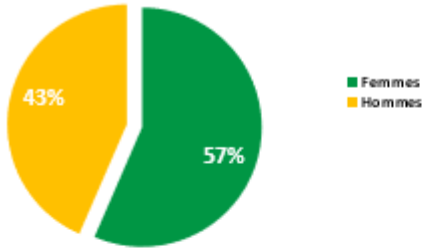
COMPOSITION DES CONSEILS CENTRAUX



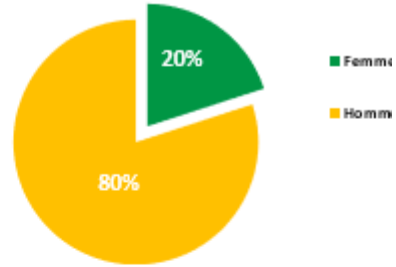
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE COMPOSANTES



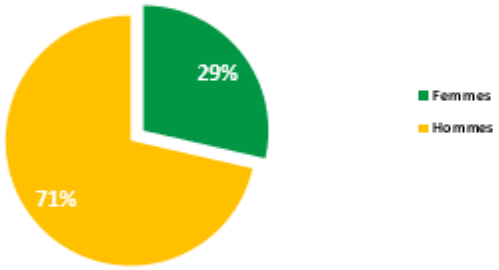
COMPOSITION DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION



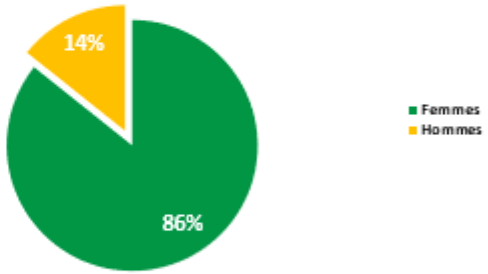
RÉPARTITION DES PRÉSIDENTS DES COMITÉS SÉLECTION



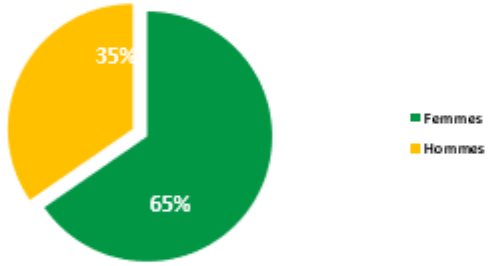
COMPOSITION DE L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE



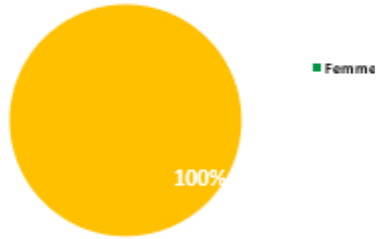
COMPOSITION DES RESPONSABLES DE ADMINISTRATIFS DE COMPOSANTES



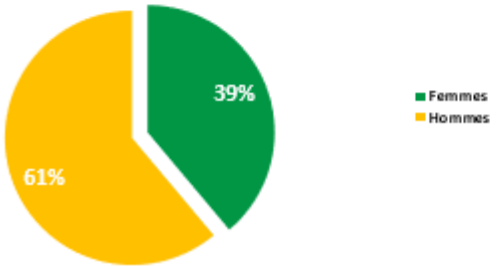
COMPOSITION DE LA FORMATION SPECIALISEE



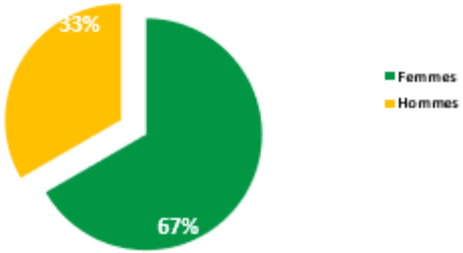
BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME DE CHARGE ADMINISTRATIVE (PCA)



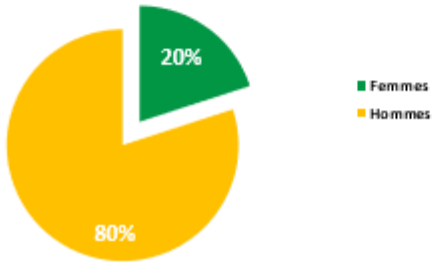
COMPOSITION DES DIRECTIONS DE LABORATOIRES



COMPOSITION DES SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



COMPOSITION PRIME INDIVIDUELLE RIPEC



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
4 841 €	3 566 €	-1 274 €	-26,3%	-23,5%	-127 €	-940 €	-136 €	-72 €	-1,6%	1,6	38

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'EP
(1) "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.
(2) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente

	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	2 668 €	2 830 €	119,59	87,3	1	-0,057091763		
Catégorie B	1 958 €	2 025 €	20,89	10,33	1	-0,033191277		
Catégorie C	1 969 €	2 094 €	59,21	7,5	1	-0,06001224		
Catégorie indéterminée	0 €	0 €	0	0	0	0		
Ensemble						-0,055282755	5,5	34

Champ : Ensemble des contractuels de l'EP
(1) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée	Score sur 20
1	9	1	2

b) Index égalité professionnelle

- Synthèse des trois indicateurs

UNIVERSITE SAVOIE MONT BLANC	Note maximale initiale	Score initial
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	34
Dix plus hautes rémunérations	20	2
TOTAL	**100**	**74**

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	920
NB EQTP contractuels (2)	305
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	58	57
Égalité de rémunération pour les contractuels	22	17
Dix plus hautes rémunérations	20	2
TOTAL	**100**	**76**

Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat.
Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat.

GLOSSAIRE



• A

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

• B

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

• C

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

• D

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

• E

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

• F

FS	Formation Spécialisée

• G

GVT	Glissement Vieillesse Technicité

• H

HC	Heures complémentaires

• I

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

• M

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

• P

PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et d'État
PAST	Enseignant associé à mi-temps.
PCA	Prime de Charges Administratives
PES	Primes d'Excellence Scientifique
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PMR	Personne à Mobilité Réduite
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié

• R

RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
RF	Recherche et Formation

• S

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

• T

TECH	Technicien de Recherche et Formation
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques

• U

UMR	Unité Mixte de Recherche
USMB	Université Savoie Mont Blanc

• V

VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

CRÉDITS PHOTOS :

Adobe Stock / Freepik / Pexels / Université Savoie Mont Blanc

RÉALISATION :

DAPAC / DRH / COMMUNICATION

Le rapport social unique 2023 a été adopté par le conseil d'administration du 25/06/2024 après avis du comité social d'administration du 04/06/2024, et après présentation pour information au conseil académique du 13/06/2024.

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)

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

18 UNITÉS DE RECHERCHE

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

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