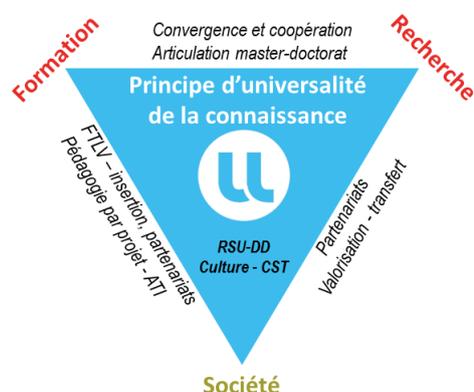
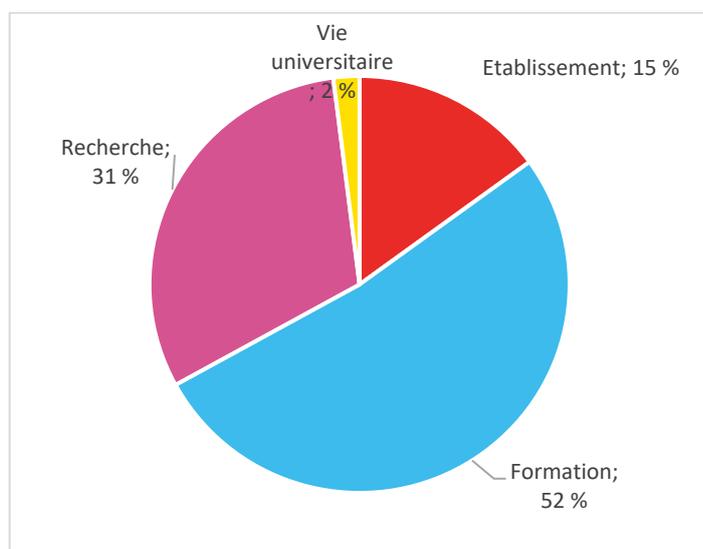


ALLOCATION 2024

PRINCIPES GENERAUX DE L'ALLOCATION DES MOYENS

L'université de Lorraine est une université de recherche intensive, c'est-à-dire une université dans laquelle l'articulation entre formation et recherche est forte, dans le cadre d'une responsabilité sociétale élargie. La cartographie économique 2017 établit que les dépenses directes se répartissent ainsi dans l'établissement :



En complément, la cartographie permet d'établir que les besoins de financement (moyens non couverts par les ressources directes des activités) de l'ensemble de l'établissement se répartissent ainsi : 37% pour la recherche, 61% pour la formation et 2% pour la vie universitaire.

Répartition globale des moyens annualisés de l'établissement

Les moyens qui sont à répartir en 2024 par l'établissement sont constitués de la manière suivante sur la base de la subvention initiale pour charge de service public 2023 :

Subvention pour charge de service public en fonctionnement	44 M€
Produit des Frais de Gestion, Service et Environnement (FGSE) ⁽¹⁾	9 M€
Droits d'inscription (40%)	4 M€
Total des moyens en fonctionnement globalisé	53 M€
Subvention pour charge de service public en masse salariale	473 M€
Moyens nouveaux attendus au titre la masse salariale ⁽²⁾	7 Me

⁽¹⁾ Il s'agit du montant des FGSE collectés sur l'exercice 2022 sur la base du modèle économique actuel.

⁽²⁾ Ces moyens correspondent à l'augmentation du point d'indice de 1,5% en année pleine, le rehaussement des bas salaires allant jusqu'à l'attribution de 9 points d'indices supplémentaires pour rétablir la progressivité des rémunérations sur la base du relèvement de l'indice minimum de traitement au niveau du SMIC, et la revalorisation de 5 points de l'ensemble des grilles indiciaires.

Les moyens en fonctionnement sont répartis de la manière suivante pour 2024 :

Allocation de Fonctionnement	2024
Directions opérationnelles	11,1 M€
Pôles scientifiques	8,75 M€
Collégiums	8,25 M€
Entretien, Maintenance et Exploitation des Bâtiments (EMEB)	30 M€
TOTAL Allocation de fonctionnement	58,1 M€
Total des moyens en fonctionnement globalisé	53 M€

L'allocation 2024 est réalisée par le Conseil d'Administration dans une perspective annuelle qui correspond à la construction du budget de l'établissement.

Le débat d'orientation budgétaire a fait apparaître un risque structurel pour la trajectoire financière de l'établissement dans le contexte économique mondial actuel (crise de l'énergie, inflation) et de l'absence de perspective de financement du GVT.

Cependant, au vu des résultats excédentaires constatés en 2021 et 2022, l'établissement s'engage dans une campagne d'emploi dite normale pour 2024 (voir point A.).

L'établissement maintient le volume des enveloppes globales de fonctionnement déléguées aux collégiums, pôles scientifiques et directions centrales (voir tableau précédent), ainsi que l'enveloppe déléguée d'heures complémentaires, laquelle progresse par rapport à l'allocation 2023 pour tenir compte de l'évolution du point d'indice de +3,5% au 1^{er} juillet 2022, puis de +1,5% au 1^{er} juillet 2023 (voir point B.3).

Pour 2024, l'allocation initiale des moyens aux collégiums (voir point B.), pôles scientifiques (voir point C.) et directions opérationnelles (voir point D.) est réalisée de manière partielle (80%). Les moyens non alloués le seront à l'issu des contrats d'objectifs, de moyens et de performance pluriannuel (COMPP) avec les collégiums et les pôles scientifiques, ainsi que des dialogues de gestion avec les directions centrales. Le dialogue engagé dans le cadre des COMPP doit permettre de soutenir les priorités portées par les collégiums et les pôles scientifiques s'inscrivant dans le contrat de l'établissement avec l'État.

Les dépenses prévisionnelles de l'enveloppe EMEB sont couvertes en totalité compte-tenu du caractère obligatoire de ces dépenses. L'objectif annoncé est de maintenir ces dépenses dans une enveloppe budgétaire de 30 M€ malgré la tension actuelle sur les prix (notamment sur ceux de l'énergie). Cela confirme l'importance d'un plan d'intervention pour contrer les effets inflationnistes des dépenses énergétiques (rénovation énergétique, fonds de transition écologique, sobriété). La dotation EMEB est fortement impactée car le parc immobilier de l'université est vaste et diffus. Le poids de cette enveloppe sur le budget de l'université est donc très significatif. Le modèle économique actuel ne permet pas de couvrir l'intégralité de ces dépenses lors de la construction du budget initial et conduira donc à présenter celui-ci en déficit (sauf révision à la baisse des prévisions en matière de coût de l'énergie, ou en raison de nouvelles subventions perçues d'avance ou d'aides de l'État non connues à ce jour).

Les évolutions du modèle d'allocation des moyens et la répartition des moyens définitifs pour l'exercice 2024 seront présentés au CA du 12 décembre 2023, après présentation devant le conseil de la formation et le conseil scientifique.

A. CAMPAGNE D'EMPLOI 2024

A.1 - La campagne d'emploi 2024 porte a priori sur les postes suivants :

	vivier postes publiables dans cible 2024 ⁽¹⁾	dont retraites	Vivier postes publiables hors cibles
E-C et ESD	175	88	17
dont E-C	135	63	12
dont ESD	40	25	5
BIATSS	190	105	--
dont A	58	29	
dont B	55	27	
dont C	77	49	

⁽¹⁾ Date d'observation : 15/06/2023 - Vivier postes hors cibles (infructueux 2023, créations spécifiques allouées par le MESR)

Depuis 2022, la décision d'assouplir les règles de prise en compte des retraites (vacance du poste au plus tard le 1^{er} septembre 2024) permet d'augmenter le vivier des postes publiables par rapport aux années précédentes.

A.2 - Les viviers de postes publiables sont calculés de la façon suivante :

- Enseignants et enseignants-chercheurs : le vivier est constitué des postes pour lesquels le concours a été infructueux lors de la campagne 2023 (**12 postes** : **5** enseignants, **7** enseignants-chercheurs dont le poste en section 04 non décontingenté LMI-SJPEG), des créations de postes lors des dialogues avec nos tutelles (**3** E-C dont 2 en STAPS reportés de 2023 et 1 en Orthophonie entrant dans le vivier 2024), d'un poste libéré suite à démission rapide d'un jeune MCF (**1** E-C à l'IUT de Saint Dié / LCOMS), d'un poste libéré par mutation au 01/09/2023 mais entrant dans le vivier dès 2024 en raison d'une situation individuelle complexe (**1** E-C UFR ALL Nancy / CRULH), des reports de postes opérés en 2023, des postes vacants au 1^{er} septembre 2022, des départs en retraite connus avant le 1^{er} septembre 2023 dont la date d'effet est fixée avant et au plus tard le 1^{er} septembre 2024. Sont exclus les postes libérés par concours ou mutation en 2023 (libérés au 1^{er} septembre 2023) pour lesquels le décalage d'un an continue de s'appliquer.

En cas de refus émis par les recteurs-trices d'académie lors de la seconde vague de publication des emplois de second degré ou en cas de concours infructueux, les postes seront republiés lors de la première vague de l'année suivante.

- BIATSS : le vivier est constitué des postes vacants au 1^{er} septembre 2022 et des reports ou recrutements infructueux en 2023 (uniquement B et C). Sont exclus les postes libérés par concours ou mutation en 2023.

A.3 - La campagne d'emplois concrétise la stratégie de l'établissement en termes de recrutement, en tenant compte de ses contraintes budgétaires liées principalement à la couverture du GVT. Cette stratégie de ressources humaines se veut dynamique et fondée sur la satisfaction des besoins et des nouveaux enjeux ; les recrutements doivent donc être motivés par une vision d'avenir plutôt que par la reproduction d'un passé doté d'un héritage parfois bloquant.

- A.4 - Ce pilotage dynamique des emplois par l'établissement conduit à ce que l'université, à laquelle tous les postes sont attachés, alloue à chaque collégium et pôle scientifique, pour les enseignants et les enseignants-chercheurs, non pas une liste d'emplois mais un objectif de publication en nombre d'emplois devant respecter une enveloppe budgétaire.
- A.5 - L'établissement s'engage dès 2024 dans une politique pro-active et pluriannuelle de soutien aux membres IUF en permettant la publication de **2** postes de PR au titre de l'article 46.4. Par conséquent, deux postes actuellement gelés seront redéployés prioritairement en sections 10 et 36 en raison des taux de PR particulièrement faibles dans ces deux disciplines au niveau de l'établissement et d'un manque de vivier ne permettant pas le repyramidage LPR. En complément, deux possibilités de promotion sont placées sur liste d'attente pour les sections 66 et 60 pour lesquelles les taux de PR sont également en deçà de la moyenne de l'établissement. Les postes de MCF libérés à l'issue des résultats de concours 2024 seront remontés en central. Ces postes sont inclus dans la campagne d'emplois mais n'entrent pas dans les cibles donnant lieu à négociation entre pôles scientifiques et collégiums.
- A.6 - Depuis la mise en œuvre de la LPR, les repyramidages de postes de MCF en PR permettent d'améliorer les taux de PR dans l'établissement et de tendre vers la cible moyenne de 40%. Néanmoins, nous constatons des écarts importants entre sections disciplinaires et entre composantes. C'est pourquoi l'établissement poursuit sa réflexion sur cette question et envisage, en tenant compte de la soutenabilité financière globale de la campagne d'emplois, de permettre la publication de postes de PR en apportant les VRE nécessaires (apport du chapeau de PR sur des postes de MCF vacants publiables). En 2024, une attention particulière sera ainsi portée à la section CNU 71 sur le périmètre messin.
- A.7 - L'établissement ne fixe pas de cible de publication pour les personnels BIATSS au profit d'une politique encourageant les titularisations.
- A.8 - Enfin, l'établissement interrompt sa politique de redéploiement sur les postes d'enseignants-chercheurs mais souhaite s'inscrire dans une démarche collective de contribution et de constitution d'un stock de postes en central, permettant notamment de régler les situations individuelles complexes lorsqu'elles se présentent. Ce stock d'emplois une fois constitué permettra en outre à l'établissement de disposer de marges de manœuvre lui permettant de développer sa politique et stratégie RH. Par conséquent, **4** postes d'E-C présents dans le vivier 2024 sont remontés en central

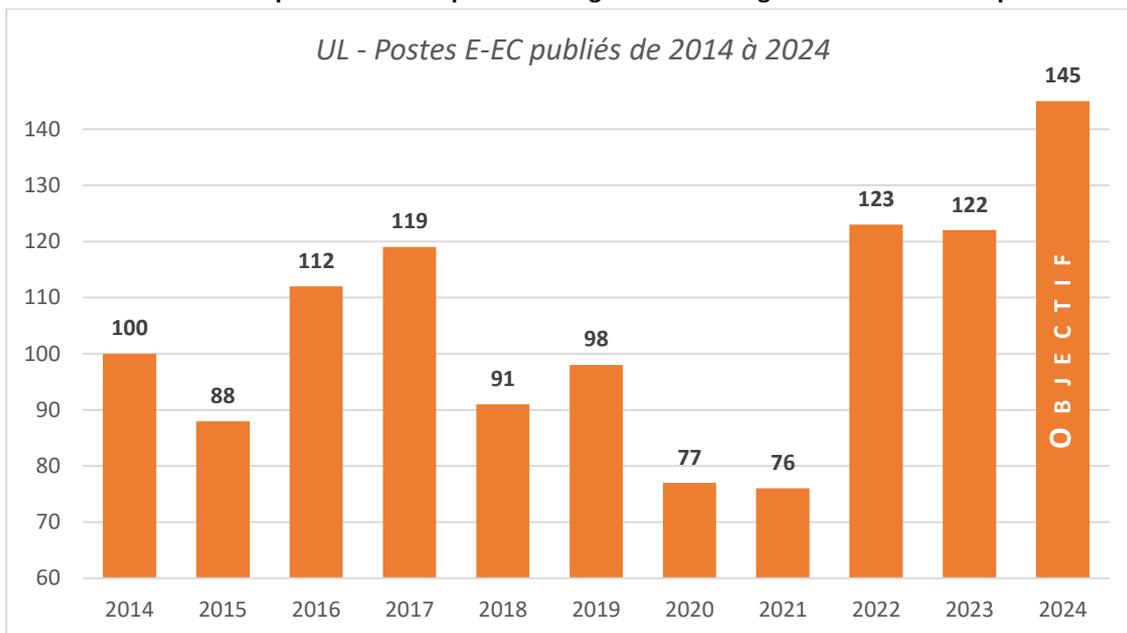
En outre, et dans le cadre des engagements pris lors de la réorganisation de la Direction Générale des Services, **2** postes de BIATSS seront prélevés au niveau des directions centrales.

- A.9 - L'Université de Lorraine peut réaliser en 2024 une campagne d'emploi remarquable, sans reports supplémentaires par rapport au volume existant pour les enseignants et enseignants-chercheurs et sans contraindre les recrutements BIATSS (politique pro-titularisation). Le volume de publication des postes enseignants et enseignants-chercheurs correspond donc au flux de postes venant s'ajouter au stock déjà inclus dans le vivier (reports de la campagne 2023) tandis que le volume de publication des postes BIATSS s'adapte aux besoins de titularisation exprimés. Elle s'engage dans ce cadre à publier **145 postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs** (pour un équivalent de **2 160 VRE**)¹. Parmi ces **145** postes, on compte 126 postes d'enseignants et enseignants-chercheurs, auxquels s'ajoutent **12** postes infructueux, **2** postes de PR au titre de l'article 46.4, **3** postes nouvellement alloués, **1** poste de MCF IUT Saint Dié / LCOMS et **1** poste de MCF UFR ALL Nancy / CRULH.

¹ Cible établie à partir de la connaissance du vivier au 15 juin 2023, susceptible d'évoluer à la marge en septembre.

Le volume de la campagne d'emplois 2024 correspond donc à un volume de publication **plus important** que les années précédentes, (en nombre moyen de postes ouverts à concours lors des campagnes d'emplois sans report). Pour mémoire, en 2023, ont été publiés 122 postes d'E-C et ESD et 81 postes BIATSS.

Evolution du nombre de publications de postes enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2014 :



Règles applicables pour la campagne d'emploi 2024

- A.10 - Une fois déduits les 19 postes hors cibles (postes infructueux, redéployés ...), la campagne de recrutement des ESD et E-C comprendra **126 postes (incluant les postes qui seraient mis à l'agrégation) pour les collegiums et 101 pour les pôles scientifiques**. Chaque collegium et pôle scientifique est informé du nombre d'emplois (ESD et E-C) qu'il peut proposer dans la campagne (cible en nombre de postes) et de la limite de VRE à respecter (plafond à ne pas dépasser). Une répartition possible en postes est donnée à titre d'exemple.

- A.11 - Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, les collegiums DEG et LMI publient 100 % de leur vivier soit $13 + 3 = 16$ postes. Les cibles des autres collegiums sont calculées en proportion de leur poids respectif dans le vivier défini au point 2 et hors les 4 postes non affectés recherche remontés en central (soit $175 - 4 - 16 = 155$ postes) sachant qu'il reste 110 postes à répartir une fois déduits les 16 postes DEG et LMI de la cible de 126 (ex. : sachant que le vivier total d'ESD et EC est de 155 postes une fois déduits les 16 postes de DEG et LMI, que la cible est de 110 postes une fois déduits les postes partagés avec DEG et LMI des 126 postes publiables et sachant que le vivier de ALL est de 15 postes, la cible du collegium ALL est $15 \times 110/155 = 11$ postes). La même méthode de calcul s'applique aux pôles scientifiques. Les cibles sont calculées en proportion du vivier défini au point 2 restreint aux enseignants-chercheurs affectés en recherche une fois déduits les postes de SJPEG communs avec DEG et LMI (soit $131 - 14 = 117$ postes) sachant qu'il reste 87 postes à répartir une fois déduits les 14 de SJPEG en lien avec LMI et DEG de la cible de 101 (ex. : sachant que le vivier total d'EC est de 117 postes une fois déduits les postes de SJPEG, que la cible est de 87 postes une fois déduits les postes de SJPEG, et sachant que le vivier de A2F est de 5 postes, la cible du PS A2F est de $5 \times 87/117 = 4$ postes).

A.12 - L'allocation en nombre de postes publiables (enseignants et enseignants-chercheurs), pour chaque collégium et pôle scientifique, est donnée par les tableaux suivants :

Postes enseignants et enseignants-chercheurs par Collégium

	ALL	DEG	Interface	LMI	Lorraine INP	SANTE	Sciences et technologies	SHS	Technologie	Total
Cible en nombre de postes d'E-C et d'E à publier	11	13	12	3	19	7	24	10	27	126
Cadrage en nombre de VRE à respecter	192	224	196	52	328	120	408	180	460	2 160
Exemple de répartition des VRE ⁽¹⁾	4 PR et 7 MCF ou ESD	4 PR et 9 MCF ou ESD	1 PR et 11 MCF ou ESD	1 PR et 2 MCF ou ESD	6 PR et 13 MCF ou ESD	2 PR et 5 MCF ou ESD	6 PR et 18 MCF ou ESD	5 PR et 5 MCF ou ESD	7 PR et 20 MCF ou ESD	36 PR et 90 MCF ou ESD
Infructueux 2023			1	1	3	1	1		5	12
Créations postes						3				3
IUF										2
Poste St Dié / LCOMS									1	1
Poste UFR ALL Nancy / CRULH	1									1
Total	12	13	13	4	22	11	25	10	33	145

(1) Le cadrage en nombre de VRE est donné à titre indicatif. S'il n'est pas atteint, cela ne dégage pas pour autant des VRE excédentaires pouvant servir à des repyramidages de postes par ailleurs.

Postes enseignants-chercheurs par Pôles Scientifiques

	A2F	AM2I	BMS	CLCS	CPM	EMPP	LLECT	M4	OTELO	SIPEG	Total
Cible en nombre de postes d'E-C et d'E à publier	4	20	4	15	4	7	11	12	6	18	101
Cadrage en nombre de VRE à respecter	72	344	72	256	76	124	192	208	108	308	1 760
Exemple de répartition des VRE ⁽¹⁾	2 PR et 2 MCF	6 PR et 14 MCF	2 PR et 2 MCF	4 PR et 11 MCF	3 PR et 1 MCF	3 PR et 4 MCF	4 PR et 7 MCF	4 PR et 8 MCF	3 PR et 3 MCF	5 PR et 13 MCF	36 PR et 65 MCF
Infructueux 2023		3			1	1			1		6
Créations postes											3
IUF											2
Poste St Dié / LCOMS		1									1
Poste UFR ALL Nancy / CRULH							1				1
Total	4	24	4	15	5	8	12	12	7	18	114

(1) Le cadrage en nombre de VRE est donné à titre indicatif. S'il n'est pas atteint, cela ne dégage pas pour autant des VRE excédentaires pouvant servir à des repyramidages de postes par ailleurs.

Le décalage entre les 101 postes à publier pour les PS et les 125 pour les collègiums s'explique par l'absence de postes du second degré dans les PS.

Par ailleurs, un poste de Professeur en Histoire du Droit (section CNU 03, DEG / SJPEG) se libérant par mutation au 01/09/2023 est intégré au vivier de la campagne 2024 au titre d'une avance de phase compte tenu du calendrier des concours nationaux d'agrégation du supérieur dans les disciplines juridiques et de gestion (concours qui a lieu tous les 2 ans). Ce poste est dans la cible du collègium DEG et dans la cible du PS SJPEG.

A.13 - Sur la base de cette allocation :

- a. Enseignants et enseignants-chercheurs : chaque C-PS doit décider du nombre de postes d'ESD, de PR et de MCF qu'il souhaite mettre au concours, indépendamment de l'année de vacance du poste du moment qu'il est dans le vivier ; chacun doit également décider de la discipline et de l'affectation de chaque poste, en respectant strictement la cible en nombre de postes attribués et le plafond en termes

de VRE. Ces choix ne doivent pas être contraints par la discipline d'origine du poste ni par son affectation d'origine qui sont des héritages du passé. Ces choix doivent être motivés uniquement par une stratégie définie en termes de besoins et de projection sur l'avenir. Il est en outre déconseillé de dépyramider des postes de PR en MCF compte tenu de la politique de repyramidages de la LPR.

- b. BIATSS : Chaque demande de publication d'emploi fera l'objet d'une analyse GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) en lien avec les éléments inscrits au Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) et notamment les efforts et propositions de mutualisations, externalisations et internalisations. La DRH se tiendra à la disposition des directeurs et directrices pour tout besoin d'accompagnement sur la définition des postes, des profils et des types de concours. Tout poste qui n'aura pas fait l'objet d'une étude GPEC verra sa publication repoussée. De même l'inadéquation constatée entre le type de support et les missions prévues dans la fiche de poste conduira au report de la publication.

A.14 - Pour les emplois d'enseignant-chercheur, la répartition se fait à 0,5 dans le collégium et 0,5 dans le pôle scientifique. En l'absence d'accord, le poste n'est pas publié : il est reporté et son utilisation (ATER/HC) est arbitrée par la 1^{ère} vice-présidente, en charge des ressources humaines. Le Directoire sera le lieu où les désaccords seront constatés, discutés et arbitrés.

A.15 - Les emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs n'entrant pas dans le volant des publications autorisées par le Conseil d'Administration ou ceux pour lesquels il y a désaccord entre pôle scientifique et collégium sont reportés à la campagne 2025. Les règles d'occupation de ces emplois sont définies de la manière suivante par collégium :

ALL	50% des postes sont remplacés par des ATER
SHS	100% des postes sont remplacés par des ATER
Interface	50% des postes sont remplacés par des ATER
DEG	Pas de report supplémentaire de publication
LMI	Pas de report supplémentaire de publication
Santé	50% des postes sont remplacés par des ATER
LINP	50% des postes sont remplacés par des ATER
S&T	50% des postes sont remplacés par des ATER
Technologie	50% des postes sont remplacés par des ATER

A.16 - Les postes BIATSS affectés dans le périmètre des collégiiums et des pôles scientifiques et directions centrales dont les postes vacants font l'objet d'un accompagnement RH en cours (GPEC), seront reportés. Dans toutes les composantes, les postes des fonctions relevant de la BAP G remontent en central et seront publiés en fonction des besoins exprimés (stock + flux). Une vigilance particulière sera portée en particulier sur les changements de BAP.

A.17 - La Valeur de Référence Emploi (VRE) est un outil spécifique de la campagne d'emploi (voir Annexe A), il n'est pas utilisable hors de la campagne en cours (pas de report ou d'économies possibles). Les CPS et DC doivent effectuer le choix de leurs supports de publication dans le strict respect de leur plafond en termes de VRE. La soutenabilité globale de ces choix sera validée par le Conseil d'Administration de décembre. La 1^{ère} vice-présidente, en charge des ressources humaines et la DRH peuvent être sollicitées en amont pour vérifier la faisabilité d'une transformation.

A.18 - Dans le cadre du respect du plafond d'emploi, il n'est pas possible d'augmenter le nombre d'emplois disponibles dans l'enveloppe.

A.19 - Compte tenu du nombre conséquent de refus émis par les recteurs et rectrices ces deux dernières années, il sera à nouveau possible de publier les postes d'enseignants à la 1^{ère} vague (à l'automne 2023, en même temps que les postes infructueux et les vetos 2023). Ces demandes de recrutement restent cependant intégrées dans les cibles précédemment indiquées dans le point A12.

De ce fait et compte tenu du calendrier imposé par le MESR, les demandes de publications à la 1^{ère} vague et les fiches de poste devront parvenir à la DRH au plus tard le **mercredi 6 septembre 2023** (pour passage en CSA le 14/09/2023 et vote au CA du 26/09/2023).

La seconde vague sera néanmoins maintenue et des postes d'enseignants non publiés à la 1^{ère} vague et entrant dans la cible 2024, pourront être proposés lors de la campagne de printemps 2024. Les emplois de PRAG-PRCE restent ainsi destinés à être globalement arbitrés en même temps que la campagne d'emploi pour les EC et les BIATSS.

A.20 - Les C-PS ont l'obligation de republier les postes de langues et de Numoc (hors école et IUT) qui se sont libérés, sans transformation possible.

A.21 - La publication au recrutement par concours des emplois BIATSS reste cette année encore soumise aux contraintes spécifiques à ces catégories d'emplois. Ainsi, 20 % des postes de catégorie C (calculés uniquement sur l'échelle C1 des corps de catégorie C) devront être publiés en recrutement PACTE, 6 % des postes devront être publiés en BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emplois), calculés sur la totalité des demandes de publication de postes BIATSS, enseignants et maîtres de conférences (publication règlementairement impossible en BOE pour les Professeurs qui sont désormais retirés du calcul du MESR).

Concernant nos obligations BOE, les objectifs de publication BOE assignés aux C-PS et directions centrales (DC) étaient jusqu'à présent conditionnés par la proportion d'agents BOE dans chaque C-PS et DC, par l'historique des publications des années précédentes et par le vivier de postes (notamment BIATSS) dans la campagne d'emplois. Afin d'améliorer la détermination des cibles par C-PS et DC, l'établissement propose de travailler sur des objectifs à plus long terme, permettant notamment aux composantes de recruter en amont des agents contractuels BOE et les préparer ainsi aux concours.

En parallèle l'établissement a engagé une réflexion autour du vivier des doctorants BOE pour les inciter et les amener aux concours de MCF. Dans ce cadre, l'établissement s'engage dans une politique pro-active et pourra être amené à mettre à disposition des structures des supports de postes vacants si un vivier est détecté et que la structure ne dispose pas de poste vacant disponible dans l'immédiat.

Chaque Collégium, Pôle Scientifique et Direction opérationnelle se voit notifier ses objectifs à réaliser en PACTE et BOE en septembre 2023. Si ces objectifs ne sont pas respectés, la campagne complète du Collégium, du Pôle Scientifique ou de la Direction centrale sera déclarée irrecevable et ne sera pas présentée au vote du Conseil d'Administration.

Concernant les emplois demandés au concours, il faudra veiller au respect des équilibres interne/externe par corps (voir annexe B). Par ailleurs, lors de l'utilisation du droit de véto (dispositions de l'article L713-9 du Code de l'Education) relatif à une affectation suite à une nomination concours, celui-ci devra se faire sur la base d'un avis motivé défavorable.

A.22 - Concernant les emplois BIATSS, la règle de non transformation des emplois AENES en ITRF en BAP J est maintenue (la transformation dans les autres BAP étant toujours possible). Cependant **et à titre d'expérimentation**, les C-PS et DC pourront demander la transformation de quelques postes AENES de catégorie C et B en postes ITRF de même catégorie (pas de repyramidages possibles) à condition qu'un nombre équivalent de postes AENES soient publiés au concours en 2024 ou proposés au mouvement intra-académique 2024. Le nombre de postes ainsi transformés et publiés sera apprécié au niveau de l'établissement. Si globalement l'équilibre n'est pas respecté, les transformations en BAP J ne seront pas autorisées.

Aussi par souci de simplification et de cohérence entre les différentes campagnes annuelles de recrutements, la mobilité intra-académique, traditionnellement votée au printemps, sera couplée à la campagne d'emplois globale 2024. Chaque C-PS et DC devra ainsi nous proposer en plus des postes publiés aux différents concours, les postes qu'ils souhaitent proposer au mouvement académique 2024.

A.23 - Enfin, pour compléter et parfaire cette approche globale de la campagne d'emplois 2024, l'établissement souhaite traiter et voter les campagnes de repyramidages issues de la LPR de façon synchronisée avec la campagne d'emplois. Ainsi, la campagne de repyramidage des E-C sera proposée et examinée dès l'automne 2023 à l'issue des résultats de concours. Les sections disciplinaires retenues pour les repyramidages 2024 seront donc votées en conseil d'administration de décembre 2023.

De la même manière, la campagne de repyramidage ASI 2024 sera traitée selon le même calendrier. Nous vous demanderons donc également la remontée de vos priorisations d'emplois-types ASI en même temps que vos demandes de publications classiques de postes BIATSS. La liste des agents techniciens titulaires éligibles au repyramidage ASI 2024 vous parviendra en septembre 2023 à l'issue des résultats concours 2023.

Tableau de synthèse des allocations en nombre de postes E et EC par CPS de la campagne d'emploi 2024

	Collégioms	Pôles Scientifiques
Campagne 2024	126	101
Nb VRE	2 160	1 760
Infructueux 2023	12	6
Redéploiements / créations	5	5
IUT St Dié / LCOMS	1	1
UFR ALL Ncy / CRULH	1	1
Nb postes	145	114

Calendrier de la campagne d'emploi 2024

Les dates importantes de la première phase du **calendrier de la campagne d'emploi 2024** sont les suivantes :

- Envoi de la première version du tableau des emplois aux pôles et aux collégioms : **mi-juillet 2023**
- Tableau définitif arrêté le **15 septembre 2023**, avec précision des cibles de publication BOE et PACTE. Aucun poste supplémentaire ne sera intégré dans le tableau après le **13 septembre 2023**.
- **Remontée des postes et profils de postes d'enseignants pour publication à la 1^{ère} vague 2024 : 06/09/2023 (CSA 14/09/2023 et CA 26/09/2023)**
- Date limite de réception à la DRH des tableaux récapitulatifs, des fiches de postes, des profils de postes, des délibérations des conseils de collégioms et pôles (postes EC et BIATSS) : **27 octobre 2023**
- Séances de travail du Directoire : **9 et 23 novembre 2023**
- Conseil Scientifique : **28 novembre 2023**
- Comité Social d'Administration : **30 novembre 2023**
- Conseil d'Administration : **12 décembre 2023**

ANNEXE A – VALEUR REFERENCE EMPLOI (VRE)

		Valeurs de référence emploi (VRE)
Cat A1	Emplois de Professeurs d'Université	20
Cat A2	Emplois de Maîtres de Conférence, d'enseignants du second degré, d'Ingénieur de Recherche	16
Cat A3	Emplois d'Ingénieur d'Etudes et d'Attachés ENES	12
Cat A4	Emplois d'Assistants Ingénieurs	10
Cat B	Emplois de Techniciens et de SAENES	8
Cat C	Emplois d'Adjoints techniques et d'Adjoints administratifs	6

Les valeurs de « référence emploi » constituent une grille d'accompagnement et d'aide à vos prises de décisions relatives aux demandes de transformations d'emplois de titulaires.

Dans le cadre de ces transformations d'emplois, nous vous rappelons qu'afin de veiller au respect du plafond d'emplois, il n'est pas possible d'augmenter le nombre d'emplois disponibles.

Vos demandes de transformations seront étudiées par la VP RHCT et la DRH afin d'assurer la soutenabilité globale de la campagne d'emplois 2024 avant passage en Conseil d'Administration de décembre 2023.

Exemples de principes d'utilisation des VRE :

- un emploi de catégorie C + un emploi de catégorie A4 = un emploi de catégorie A2
- un emploi de catégorie A3 + un emploi de catégorie C = un emploi de catégorie A2
- un emploi de catégorie B + deux emplois de catégorie C = un emploi de catégorie A1

ANNEXE B – REPARTITION CONCOURS INTERNE / CONCOURS EXTERNE

Corps	Texte (version modifiée)	Répartition des postes offerts entre les concours	Concours interne	Concours externe
Filière administrative				
AAE	Décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011	Le recrutement des AAE se fait principalement par la voie des instituts régionaux d'administration. A titre complémentaire, le ministère organise un concours interne.	OUI	
SAENES	Décret n°2010-302 du 19 mars 2010 Décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009	Le nombre de postes offerts au CE ou au CI ne peut être inférieur à 40% du nombre total de postes offerts aux deux concours	minimum 40% du total	minimum 40% du total
ADJAENES	Décret n°2006-1760 du 23 décembre 2006 Décret n°2016-580 du 11 mai 2016	Le nombre de postes offerts à chacun des 2 concours ne peut être inférieur à 1/3 ou supérieur à 2/3 du nombre total de postes offerts aux deux concours	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total
Filière ITRF				
IGR	Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 modifié par le décret n°2017-852 du 6 mai 2017	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à 50% du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne	maximum 50% du total	
IGE	Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 modifié par le décret n°2017-852 du 6 mai 2017	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à 50% du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne	maximum 50% du total	
ASI	Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 modifié par le décret n°2017-852 du 6 mai 2018	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à la 1/2 du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne, sauf pour les sessions 2018, 2019 et 2020 où ce taux est fixé à 70% (art. 57 du décret n°2017-852 du 6 mai 2017).	maximum 70% du total (pour les sessions 2018 à 2020)	
TECH	Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 Décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à la 1/2 du nombre total de postes offerts aux concours externe et interne	maximum 1/2 du total	
ATRF	Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 Décret n°2016-580 du 11 mai 2016	Le nombre de postes offerts à chacun des 2 concours ne peut être inférieur à 1/3 ou supérieur à 2/3 du nombre total de postes offerts aux deux concours	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total
Filière médico-sociale				
MEN	Décret n°91-1195 du 27 novembre 1991 modifié	Concours unique		
CTSSAE	Décret n°2012-1099 du 28 septembre 2012 Décret n°2017-1052 du 10 mai 2017	Concours interne uniquement		
INF	Décret n° 2012-762 du 9 mai 2012	Concours unique sur titre		
ASSAE	Décret n°2012-1098 du 28 septembre 2012 Décret n°2017-1052 du 10 mai 2017	Le concours externe est ouvert à hauteur d'1/3 au moins et de 2/3 au plus des postes offerts aux deux concours		minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total
Filière des bibliothèques				
Conservateurs	Décret n°92-26 du 9 janvier 1992 modifié par le décret n°2017-144 du 7 février 2017	1/3 au plus du nombre total des postes mis au concours externe, au concours chartistes et au concours externe spécial sont offerts au concours interne	maximum 1/3 du total des postes offerts au CE, au concours chartistes et au CE spécial	
Bibliothécaires	Décret n°92-29 du 9 janvier 1992 modifié par le décret n°2017-852 du 6 mai 2017	Le nombre de postes offerts au CI ne peut être supérieur à la moitié du nombre total de postes offerts aux concours externe, externe spécial et interne	maximum 1/2 du total	
BIBAS	Décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 Décret n°2011-1140 du 21 septembre 2011	Le nombre de places offertes à l'un des concours ne peut être inférieur à 40% du nombre total de places offertes aux 2 concours	minimum 40% du total pour la classe normale maximum 50% pour la classe supérieure	minimum 40% du total pour la classe normale
MAG	Décret n°88-646 du 6 mai 1988 Décret n°2016-580 du 11 mai 2016	Le nombre de postes offerts à chacun des 2 concours ne peut être inférieur à 1/3 ou supérieur à 2/3 du nombre total de postes offerts aux deux concours	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total	minimum 1/3 du total maximum 2/3 du total

B. ALLOCATION INITIALE DES MOYENS AUX COLLEGIUMS

B.1- **L'enveloppe de dotation « Formation » est de 8,25 M€.** Elle est présentée ici à titre provisoire. Les moyens non alloués le seront à l'issu des contrats d'objectifs, de moyens et de performance pluriannuel avec les collègiiums. Ainsi, il est proposé de répartir uniquement 80% de la dotation socle de 2023 pour les composantes de formation. La répartition de l'ensemble des moyens interviendra d'ici la fin de l'année 2023. Elle sera présentée au CA du 12 décembre 2023.

B.2- **La dotation de fonctionnement socle initiale des collègiiums est fixé à 80% de celle de 2023 soit 5.582 k€.**

Collégiiums	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	TOTAL
Dotation 2024 (80% de 2023)	342 543	395 683	162 861	505 404	1 116 323	1 220 310	734 403	440 413	664 059	5 582 000

B.3- **La dotation heures complémentaires est fixée à 15,7 M€, soit+0,1 M€ par rapport à 2023** compte-tenu de l'augmentation du point d'indice au 1^{er} juillet 2023. Le taux de l'heure complémentaire retenu pour l'année universitaire 2023-2024 est de 43,5 € par heure équivalent TD.

Il est proposé d'utiliser les mêmes principes de modèle allocation des HETD qu'en 2023 étant donné que la nouvelle offre de formation ne sera mise en œuvre qu'à la rentrée universitaire 2024-2025.

La dotation en heures complémentaires sur moyens délégués est fixée à 327 000 HeTD. Elle comprend les heures d'enseignement et de référentiel sur moyens délégués pour 295 000 HETD et 32 000 HETD afin de permettre la compensation entre le potentiel d'enseignement brut et le potentiel net. A ces heures, est ajoutée une enveloppe de 1,475 M€ permettant de compenser les charges sur les vacances d'enseignement des personnels non titulaires de la fonction publique.

B.4- Dans le cadre des projets portés au niveau établissement (Réseau des correspondants pédagogie et numérique, heures de référentiel sur projets transversaux, tels que Numoc, notamment), une enveloppe de 23 k€ est dédiée au financement de 550 HeTD.

B.5- La mesure d'accompagnement des groupes mixtes en apprentissage en vigueur est suspendue dans l'attente des échanges à venir sur l'allocation complémentaire de l'automne 2023.

B.6- Depuis 2019, l'allocation en heures complémentaires est réalisée sous la forme de deux enveloppes :

- Enveloppe HCe : heures destinées à financer la charge d'enseignement réalisée sur moyens délégués
- Enveloppe HCr : heures destinées à financer la part du référentiel relevant des moyens délégués.

B.7- L'enveloppe HCe pour cette allocation initiale 2024 est calculée en référence au potentiel brut de l'année 2021-2022. Pour mémoire :

- Le potentiel brut est la somme des services statutaires des personnels enseignants qui ne sont pas financés par les ressources directes des composantes.
- Le potentiel net est le potentiel brut duquel on a retranché des heures qui sont retirées du service statutaire des enseignants pour diverses raisons : Fonctions de Pdt, VP, Directeurs de C-PS, de composantes R&F ; délégations, mises à disposition, CRCT, fonctions électives, syndicales, congé maternité/paternité, congé parental, congés longue maladie, CLD, aménagements de service (second degré), conversion de primes, décharges des nouveaux maîtres de conférences.

B.8- L'allocation initiale de l'année N est donc calculée en fonction du potentiel brut constaté pour l'année N-2. A l'été de l'année N, la DRH réalise la mesure exacte du potentiel net pour chaque composante pour cette même année N. En septembre de l'année N, l'établissement complète automatiquement l'allocation initiale de manière à ce que la charge d'enseignement cible soit couverte par l'addition du potentiel net

constaté cette même année N et le nombre d'heures complémentaires (allocation initiale et allocation complémentaire).

B.9- Cette manière de procéder permet d'ajuster la dotation au plus près des besoins et de sécuriser les composantes qui connaissent souvent des variations importantes de leur potentiel net d'une année sur l'autre. Pour mettre en place pleinement ce mécanisme en 2024, il est demandé aux collègiums

- De procéder comme d'habitude à la répartition de l'enveloppe HC entre les composantes de leur périmètre ;
- De procéder de manière complémentaire à une affectation de la charge d'enseignement sur moyens délégués entre les composantes de leur périmètre. Cette nouvelle donnée permettra d'affecter directement le différentiel de potentiel brut/net à chaque composante.

B.10- La charge d'enseignement cible sur moyens délégués est définie pour 2024 en référence à la charge d'enseignement cible réalisée en 2017-2018. Elle a été établie ainsi pour la durée de l'accréditation qui prend fin en 2024.

Collégiums	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	TOTAL
Charge d'enseignement cible sur moyens délégués	73 484	74 521	35 821	54 829	60 893	158 241	208 593	24 148	132 175	822 705

B.11- La formule de calcul de l'allocation initiale de l'enveloppe HCe est donc :

$$HCe = (\text{charge d'enseignement cible sur moyens délégués}) - (\text{potentiel brut 2021-2022})$$

Ce qui donne pour l'année 2024 :

Collégiums	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	TOTAL
Charge cible 2024	73 484	74 521	35 821	54 829	60 893	158 241	208 593	24 148	132 175	822 705
Potentiel brut 2021-2022	54 005	48 780	22 867	33 011	45 024	123 069	153 686	12 851	120 439	613 732
HCe 2024	19 479	25 741	12 954	21 818	15 869	35 172	54 907	11 297	11 736	208 973
Rappel HCe 2023	19 479	25 741	12 954	21 818	15 869	35 172	54 907	11 297	11 736	208 973

Concernant le collégium Interface, le volume indiqué ici ne concerne que les UFR ISFATES et LANSAD. L'INSPE, du fait du caractère particulier de son activité, fonctionnera, en 2024 comme les années précédentes, avec un système d'avance budgétaire pour l'enveloppe HC.

B.12- L'enveloppe HCr destinée au financement du référentiel des enseignants et enseignants-chercheurs sur moyens délégués est attribuée selon un coefficient par étudiant inscrit (formation initiale, formation permanente non financée, apprentissage et contrats de professionnalisation) dans les composantes du collégium. Ce forfait a été fixé pour la durée du contrat 2018-2022 et s'applique sur les effectifs constatés en 2022-2023.

Collégiums	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface*	S&T	TOTAL
Effectifs 2022-2023	5 715	7 565	2 451	6 999	9 207	6 496	6 789	815	5 482	51 519
Nombre d'heures par étudiant	0,67	0,85	1,92	0,54	0,35	3,04	3,06	0,97	1,36	1,37
Dotation HCr 2024	3 829	6 430	4 706	3 779	3 222	19 748	20 774	791	7 456	70 735
Rappel HCr2023	4 589	6 525	4 965	3 935	3 502	19 821	23 547	854	9 067	76 804

* Hors INSPE : pour les heures de référentiel, la même disposition est appliquée pour l'INSPE que pour l'enveloppe HCe.

B.13- Au budget initial, chaque composante devra inscrire de manière globale la dotation en HeTD reçue du collégium valorisée au taux de l'heure complémentaire hors charges soit 43,50 euros. En effet, la dotation initiale est attribuée en heures, puis valorisée sur la base des montants bruts de rémunération, le traitement des charges étant assuré par l'établissement. Pour rappel, et depuis 2014, les cotisations relatives à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), qui s'élèvent à 5% pour un personnel de la fonction publique, sont prises en charge au niveau de l'établissement. Pour les personnels non titulaires, les charges seront toujours supportées par la composante. Lorsque les vacances d'enseignement sont effectuées dans le cadre de formations dites sur moyens délégués, une dotation complémentaire dite « au réel » est attribuée à la composante. Ce complément de dotation sera calculé sur la base des paiements effectués chaque mois, et permettra ainsi de couvrir le montant exact des charges supportées par chaque composante sur les heures de vacances d'enseignement réalisées dans des formations sur moyens délégués. Pour mémoire, seuls les préparations concours et les diplômes d'Etat, en formation initiale et hors apprentissage, dispensés en Lorraine, relèvent de la catégorie des formations sur moyens délégués.

B.14- Les composantes de formation inscriront à leur budget initial le montant de la dotation correspondant au nombre d'heures allouées au titre des moyens délégués valorisées à 43,50 € (hors charges). Les heures financées sur ressources propres doivent, quant à elles, être valorisées à 43,50 € pour les titulaires de la fonction publique et à 62,20 € (équivalent à 43% de charges) pour les non titulaires.

SYNTHESE DOTATION HEURES COMPLEMENTAIRES 2024

Collégiums	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	Restes à affecter	TOTAL
Dotation HCe (enseignement)	19 479	25 741	12 954	21 818	15 869	35 172	54 907	11 297	11 736	15 292	224 265
Dotation HCr (référentiel)	3 829	6 430	4 706	3 779	3 222	19 748	20 774	791	7 456		70 735
Compensation du potentiel Brut - Net										32 000	32 000
Dotation 2024 en HETD	23 308	32 171	17 660	25 597	19 091	54 920	75 681	12 088	19 192	47 292	327 000
Compensation des charges sur VE en €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 475 483	1 475 483
Dotation 2024 en €	1 013 900	1 399 449	768 207	1 113 490	830 478	2 389 013	3 292 138	525 808	834 831	3 532 685	15 700 000

C. ALLOCATION AUX POLES SCIENTIFIQUES

C.1- **L'enveloppe de dotation « Recherche » est de 8,75 M€** hors préciput ANR. Elle est présentée ici à titre provisoire. Les moyens non alloués le seront à l'issu des contrats d'objectifs, de moyens et de performance pluriannuel avec les pôles scientifiques. Ainsi, il est proposé de répartir uniquement 80% de la dotation socle de 2023 pour les unités de recherche et les écoles doctorales. La répartition de l'ensemble des moyens interviendra d'ici la fin de l'année 2023. Elle sera présentée au CA du 12 décembre 2023.

C.2- **La dotation de fonctionnement socle initiale des pôles scientifiques est fixé à 80% de celle de 2023 soit 4.655 k€.**

Pôles Scientifiques	A2F	AM2I	BMS	CLCS	CPM	EMPP	M4	OTELo	SJPEG	TELL	TOTAL
Dotation socle 2024 (80% de 2023)	256 145	1 083 846	538 061	341 543	353 425	580 172	606 480	296 291	314 406	284 619	4 654 987

C.3- **L'enveloppe « projet du Conseil Scientifique » est reconduite en intégralité pour 2023. Elle se monte à 385 k€.**

C.4- **La dotation dédiée à l'environnement scientifique et aux structures transverses est de 292 k€.** Elle représente 80% de celle de l'an passé hors préciput. Elle concerne la Maison des Sciences de l'Homme de Lorraine, le méso-centre de calcul EXPLOR, la maison d'édition EDUL et l'animalerie centrale pour la part recherche de son activité.

C.5- **La dotation de fonctionnement socle initiale des écoles doctorales est fixé à 80% de celle de 2023 soit 488 k€.**

C.6- **L'effort sur les contrats doctoraux est maintenu en 2024. 100 contrats doctoraux** sont ainsi répartis en 2024 selon la même clé qu'en 2019 (pour mémoire : un contrat doctoral correspond à un engagement en masse salariale de l'ordre de 100 k€ répartis sur 3 années universitaires).

Pôles Scientifiques	A2F	AM2I	BMS	CLCS	CPM	EMPP	M4	OTELo	SJPEG	TELL	TOTAL
Nombre de contrats doctoraux	6	18	11	8	8	13	13	7	9	7	100

D. DOTATION AUX DIRECTIONS CENTRALES

- D.1- Pour 2024, et de manière exceptionnelle, l'allocation initiale des moyens aux directions centrales est réalisée de manière partielle en l'attente du dialogue interne qui permettra d'établir les priorités découlant du projet d'établissement et de la contractualisation avec l'Etat.
- D.2- L'enveloppe de fonctionnement à répartir en 2024 entre les directions centrales de support et d'appui aux missions est de 11,1 M€, stable par rapport à 2023. Pour 2024, le dialogue de gestion mené en septembre et octobre avec chaque direction aboutira à une affectation provisoire de 80% de l'enveloppe globale. Les 20% restants seront répartis au cours du premier trimestre 2024 en fonction des différents projets à mettre en œuvre dans le cadre de la transformation de l'établissement.
- D.3- Cette enveloppe vise à couvrir les besoins des directions, mais également la prise en charge des dépenses qui concernent l'ensemble de l'établissement, telles les cotisations de l'établissement aux différents organismes et structures dont il est membre (Fondation ID+Lorraine, Filiale UL'PROPULS, GIE HVL, EIT RAW MATERIALS...), les frais d'avocat, les assurances responsabilité civile, les honoraires des commissaires aux comptes, le droit de copie, ou encore les frais afférents à la paie à façon. Toutes ces dépenses qui concernent l'ensemble de l'établissement sont prises en charge au niveau central.
- D.4- Concernant les dépenses pour les directions de support et d'appui aux missions, on retrouve les dépenses courantes de ces directions, qu'il s'agisse des frais de déplacements, téléphonie, reprographie et autres fournitures courantes nécessaires à leur fonctionnement courant, ainsi que les dépenses spécifiques de certaines directions, qui visent à offrir les services support nécessaires aux composantes de l'Université et offrir un appui à ces mêmes composantes pour exercer leurs missions au service de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Pour les directions de support dotées d'un budget spécifique, on retrouve :
 - La Direction du Numérique, qui prend en charge les dépenses relatives au déploiement et maintenance des infrastructures (Lothaire, équipements réseau, câblage dans les entités) ; à la production de contenus, et accompagnement des usages du numérique ; au service aux usagers par l'achat des logiciels de bureautique et d'ordinateurs à destination des autres directions, ainsi qu'aux dépenses relatives à la création, maintenance et gestion des systèmes d'information (SIFAC, SIHAM, ORACLE).
 - La Direction de la Logistique Interne, qui prend en charge les dépenses de logistique des présidences, et des directions qui ne sont pas dotées d'un budget, ainsi que des dépenses ponctuelles, par exemple le déploiement progressif du nettoyage par eau ozonée.
 - La Direction des Ressources Humaines, qui prend en charge les dépenses relatives à l'action sociale, la formation des personnels, ainsi que les dépenses de la médecine du travail.
 - La Direction de la Communication, qui prend en charge des dépenses liées à la communication interne et institutionnelle de l'établissement, ainsi que la promotion de l'identité de marque de l'Université.
 - La Direction de la Prévention, de la Sécurité, et de l'Environnement, qui prend en charge les dépenses liées à l'évacuation des déchets chimiques, biologiques et radioactifs des composantes de l'Université.
 - La Mission Responsabilité Sociétale et Environnementale prend en charge notamment les dépenses et les actions liées à l'égalité, la diversité et l'inclusion. Elle anime et coordonne également les opérations en lien avec la transition écologique.

L'ensemble des dépenses effectuées par les directions support correspondent à la prise en charge de dépenses mutualisées, à destination in fine des composantes, de leurs personnels et des usagers.

D.5- Parmi les directions d'appui aux missions de l'Université qui sont dotées d'un budget spécifique, on retrouve :

- La Direction de la Formation, dont la mission principale est un rôle de coordination, d'impulsion, et d'accompagnement de l'ensemble des acteurs de la formation au sein de l'établissement (accréditation, accompagnement pour monter un diplôme),
- Le Service d'Orientation et d'Insertion Professionnelle, qui vise à permettre la bonne orientation des étudiants en amont de leur entrée à l'Université, et après la fin de leurs études, et favoriser leur insertion professionnelle,
- La Délégation d'Accompagnement à la Créativité, l'Ingénierie et la Pédagogie (qui vise à contribuer à la transformation des pratiques pédagogiques).
- La Direction de la Documentation, qui prend en charge les abonnements aux ressources documentaires, les achats d'ouvrages (papiers ou électroniques), ainsi que les dépenses de mobiliers des bibliothèques universitaires.
- La Direction des Relations Internationales et Européennes, dont le but est de contribuer et d'apporter un soutien pour le développement de la coopération internationale au sein de l'établissement, ainsi que de permettre la mobilité entrante et sortante des étudiants (notamment via le programme AMOBUL entièrement financé par l'établissement) et des personnels, et contribuer à la construction de l'espace européen de l'ESR.
- La Direction de la Vie Universitaire et de la Culture, qui vise à faire le lien entre la société et l'Université par la diffusion de la culture (mise en place d'expositions temporaires, promotion de l'EBMK ...), mais également accompagner la communauté universitaire et dynamiser la vie des campus. La participation de l'établissement au titre du financement des musées et du jardin botanique est également prise en charge sur le budget de la direction.
- La Direction de la Recherche et de la Valorisation, qui apporte un soutien administratif à l'activité de recherche, et prend en charge les dépenses relatives à la Valorisation (dépenses pour les brevets notamment).
- La Direction des Partenariats, dont les missions consistent à renforcer les liens de l'Université avec le monde socio-économique, ainsi que la promotion de la culture entrepreneuriale, notamment via sa participation au PEEL.

L'ensemble des dépenses des directions d'appui aux missions de l'enseignement supérieur visent à offrir un soutien aux composantes dans l'exercice direct de leurs missions de service public.