

## ALLOCATION 2025

### Répartition globale des moyens annualisés de l'établissement

Les moyens qui sont à répartir en 2025 par l'établissement sont constitués de la manière suivante sur la base de la subvention initiale pour charge de service public 2024 :

Subvention pour charge de service public - fonctionnement	43 M€
Produit des Frais de Gestion, Service et Environnement (FGSE)	12 M€
Droits d'inscription	5 M€
<b>Total des moyens en fonctionnement globalisé</b>	<b>55 M€</b>
Subvention pour charge de service public - masse salariale	481,39 M€

Ainsi, les moyens en fonctionnement sont répartis de la manière suivante pour 2025 :

Allocation de fonctionnement	2025	Rappel BI 2024
Directions opérationnelles	10,1 M€	11,1 M€
Pôles scientifiques	7,36 M€	8,36 M€
Collégiums : Fonctionnement	7,03 M€	8,25 M€
Heures complémentaires	15,7 M€	15,7 M€
Entretien, Maintenance, et Exploitation des bâtiments	32,06 M€	34,43 M€
<b>TOTAL Allocation de fonctionnement</b>	<b>56,55 M€</b>	<b>62,1 M€</b>
Total des moyens en fonctionnement globalisé	55 M€	53 M€

L'allocation 2025 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 fait apparaître une trajectoire financière fragile pour l'établissement, dans un contexte politique incertain.

L'établissement s'engage toutefois dans une dynamique pro-active pour répondre aux besoins et pas simplement pour reproduire les situations héritées du passé, ce qui oriente le périmètre de la campagne d'emploi 2025 (point A).

Le contexte de pression croissant sur les coûts de fonctionnement et la nécessité de renforcer la maîtrise de ces derniers conduisent l'établissement à procéder à une diminution également répartie des enveloppes de fonctionnement déléguées aux collégiums, pôles scientifiques et directions centrales (cf. tableau supra) via une diminution de 1 M€ de la dotation allouée à chacune de ces trois enveloppes. L'allocation initiale, qui intégrera cette déprogrammation, sera versée en totalité aux collégiums, pôles scientifiques et directions opérationnelles.

L'établissement maintient le volume de l'enveloppe déléguée aux heures complémentaires au même niveau qu'en 2024.

Les dépenses prévisionnelles de l'enveloppe EMEB sont couvertes en totalité, compte-tenu du caractère obligatoire de ces dépenses. L'objectif est de diminuer légèrement ces dépenses dans une enveloppe budgétaire inférieure aux prévisions budgétaires du budget initial 2024. Cela vient confirmer l'impact progressif de la baisse des tarifs de l'électricité et des travaux de rénovation énergétique des bâtiments entrepris par l'établissement, baisse minorée par le renchérissement de certaines dépenses dont le nettoyage. Il convient de rappeler que la dotation EMEB est très fortement impactée par l'étendue et la grande diversité du parc immobilier de l'établissement.

## A. CAMPAGNE D'EMPLOIS 2025

La campagne d'emplois 2025 porte a priori sur les postes suivants :

	vivier postes publiables dans cible 2025 <sup>(1)</sup>	dont retraites	Vivier postes publiables hors cibles <sup>(2)</sup>
E-C et ESD	140	81	10
dont E-C	100	54	9
dont ESD	40	27	1
BIATSS	210	104	--
dont A	67	34	
dont B	67	23	
dont C	76	47	

Date d'observation : 15/06/2024 - Vivier postes hors cibles (infructueux 2024, rupture conventionnelle)

Hors postes d'enseignants du 1er et 2nd degré – résultats de la vague 2 2024 non connus à la date d'observation

Depuis 2022, la décision d'assouplir les règles de prise en compte des retraites (vacance du poste au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2025) permet d'augmenter le vivier des postes publiables par rapport aux années précédentes. Néanmoins à la date d'observation du 03/06/2024, on entrevoit une baisse du vivier en 2025 (175 postes dans le vivier en juin 2023).

Les viviers de postes publiables sont calculés de la façon suivante :

- a. Enseignants et enseignants-chercheurs : le vivier est constitué des postes pour lesquels le concours a été infructueux lors de la campagne 2024 (7 postes : 7 enseignants-chercheurs), de 2 postes libérés suite à rupture conventionnelle (1 E-C à UFR SCIFA / STAPS Metz / 2LPN et 1 ESAS à Polytech), de 1 poste transféré à l'IUT Nancy-Charlemagne en raison d'une situation individuelle, des reports de postes opérés en 2024, des postes vacants au 1<sup>er</sup> septembre 2023, des départs en retraite connus avant le 1<sup>er</sup> septembre 2024 dont la date d'effet est fixée avant et au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2025. **Sont exclus les postes libérés par concours ou mutation en 2024 (libérés au 1<sup>er</sup> septembre 2024) 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.

- b. BIATSS : le vivier est constitué des postes vacants au 1<sup>er</sup> septembre 2023 et des reports ou recrutements infructueux en 2024 (uniquement B et C et concours BOE toutes catégories). **Sont exclus les postes libérés par concours ou mutation en 2024.**

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 et des mesures « Guérini » non intégralement compensées par le MESR. Cette stratégie de ressources humaines se veut dynamique et fondée sur la satisfaction des besoins et des 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.

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.

L'établissement s'est engagé en 2024 dans une politique pro-active et pluriannuelle de soutien aux membres IUF en permettant la publication de postes de PR au titre de l'article 46.4. Cette année, jusqu'à deux postes actuellement gelés pourront être redéployés dans les sections prioritairement identifiées. Ces postes sont inclus dans la campagne d'emplois mais n'entrent pas dans les cibles donnant lieu à négociation entre pôles scientifiques et collègiums. Une liste complémentaire pourra en outre être établie en fonction de taux de PR particulièrement faibles dans certaines disciplines au niveau de l'établissement et/ou d'un manque de vivier ne permettant pas le repyramidage LPR. Les postes de MCF libérés à l'issue des résultats de concours 2025 seront remontés en central.

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 2025, une attention particulière sera ainsi portée aux sections sous-encadrées en PR et où les autres voies de promotions, notamment repyramidage LPR, sont bloquées.

L'établissement ne fixe pas de cible de publication pour les personnels BIATSS au profit d'une politique encourageant les titularisations. Néanmoins pour des raisons de soutenabilité financière, l'établissement se fixe un maximum de 100 publications de postes BIATSS au titre de 2025. En outre, pour les directions centrales, il sera procédé à une analyse fine des emplois vacants de manière à participer à l'effort collectif de soutenabilité face aux contraintes budgétaires actuelles.

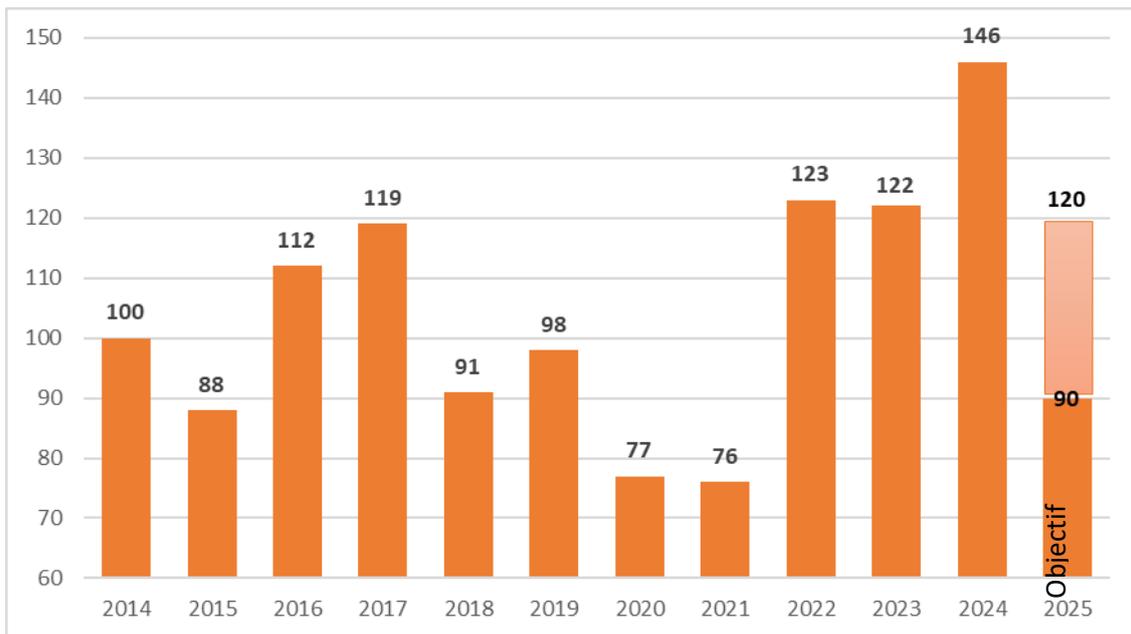
En raison de ce contexte budgétaire dégradé et des incertitudes quant au financement en 2025 des mesures imposées par l'Etat, l'Université de Lorraine ne peut s'engager dans une campagne d'emplois à la hauteur de celle de 2024 mais envisage une campagne d'emplois 2025 **responsable**. Aussi les **premiers 50%** des postes d'enseignants-chercheurs et d'enseignants du vivier **sont garantis** à la publication dès lors que l'emploi figure bien à la fois dans les 50% prioritaires du collègium et les 50% prioritaires du pôle scientifique. Ce taux de 50% par rapport au vivier pourra être revu à la hausse en fonction des disponibilités financières, du volume final du vivier des postes publiables et de la stratégie RH de l'établissement. **Au maximum**, le taux de publication par rapport au vivier pourra atteindre **70%** (le taux moyen constaté ces trois dernières années s'élevant à 70%). Le pourcentage de publication possible au-delà de 50 % et au maximum jusqu'à 70 % sera connu au plus tard en novembre, au moment du second directoire consacré à la campagne d'emplois.

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 2024) tandis que le volume de publication des postes BIATSS s'adapte aux besoins de titularisation exprimés. A ce jour, **70%** de publications du vivier correspond à environ **100 postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs** (pour un équivalent de **1 692 VRE**)<sup>1</sup> dont seule la publication de **70** postes est garantie. S'ajoutent **7** postes infructueux, jusqu'à **2** postes de PR au titre de l'article 46.4, de **2** postes vacants suite à rupture conventionnelle (MCF UFR SCIFA/Staps METZ – 2LPN ; ESAS à Polytech) et d'**1** poste transféré suite à une situation individuelle (IUT Nancy Charlemagne – CREM).

---

<sup>1</sup> Cible établie à partir de la connaissance du vivier au 15 juin 2024, susceptible d'évoluer à la marge en septembre.

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



**Règles applicables pour la campagne d'emplois 2025**

Une fois déduits les **10** postes hors cibles (postes infructueux, ruptures conventionnelles...), la campagne de recrutement des ESAS et E-C comprendra au maximum **100 postes (incluant les postes qui seraient mis à l'agrégation du supérieur) pour les collègiums et 75 pour les pôles scientifiques**. Chaque collégium et pôle scientifique est informé du nombre d'emplois (ESAS 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.

Au-delà de la garantie des 50% de postes publiés, il est demandé aux C-PS de **prioriser**, en lien avec la stratégie scientifique et pédagogique présentée dans les COMP, des postes supplémentaires et de dresser une liste complémentaire des postes à publier en justifiant les motifs pédagogiques et scientifiques (les emplois devront également figurer à la fois dans la liste complémentaire du collégium et dans la liste complémentaire du pôle scientifique). Ainsi, l'établissement pourra en fonction de sa stratégie RH, de la soutenabilité financière et en concertation avec les C-PS, proposer un plus grand nombre de publications et atteindre les 70% visés.

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, les collégiums DEG et LMI publient 100 % de leur vivier soit  $3 + 3 = 6$  postes. Les cibles des autres collégiums sont calculées en proportion de leur poids respectif dans le vivier défini au point 2 (soit  $140 - 6 = 134$  postes) sachant qu'il reste 94 postes à répartir une fois déduits les 6 postes DEG et LMI de la cible de 100 (ex. : sachant que le vivier total d'ESAS et EC est de 134 postes une fois déduits les 6 postes de DEG et LMI, que la cible est de 94 postes une fois déduits les postes partagés avec DEG et LMI des 100 postes publiables et sachant que le vivier de ALL est de 7 postes, la cible du collégium ALL est  $7 \times 94 / 134 = 5$  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  $100 - 4 = 96$  postes) sachant qu'il reste 71 postes à répartir une fois déduits les 4 de SJPEG en lien avec LMI et DEG de la cible de 75 (ex. : sachant que le vivier total d'EC est de 96 postes une fois déduits les postes de SJPEG, que la cible est de 71 postes une fois déduits les postes de SJPEG, et sachant que le vivier de A2F est de 4 postes, la cible du PS A2F est de  $4 \times 71 / 96 = 3$  postes).

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 dont la publication est garantie (50% du vivier)	3	3	8	3	13	4	15	7	14	70
Cible maximum en nombre de postes d'E-C et d'E (70% du vivier)	5	3	12	3	19	6	21	11	20	100
Cadrage en nombre de VRE à respecter (sur la base d'une publication de 70% du vivier)	84	48	192	56	328	100	356	196	332	1 692
Exemple de répartition des VRE <sup>(1)</sup>	1 PR 4 MCF ou ESD	3 MCF ou ESD	12 MCF ou ESD	2 PR 1 MCF ou ESD	6 PR 13 MCF ou ESD	1 PR 5 MCF ou ESD	5 PR 16 MCF ou ESD	5 PR 6 MCF ou ESD	3 PR 17 MCF ou ESD	23 PR 77 MCF ou ESD
Infructueux 2024 (hors ESD)				1	2	2			2	7
Vacance suite à rupture conventionnelle					1	1				2
Poste IUT NC - CREM									1	1
IUF										2
<b>Total max</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>112</b>

(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 dont la publication est garantie (50% du vivier hors ESD)	2	12	1	5	3	4	6	6	2	4	45
Cible maximum en nombre de postes d'E-C et d'E (70% du vivier hors ESD)	3	21	2	8	5	7	10	10	4	5	75
Cadrage en nombre de VRE à respecter (sur la base d'une publication de 70% du vivier)	52	352	32	140	84	124	172	180	72	84	1 292
Exemple de répartition des VRE <sup>(1)</sup>	1 PR 2 MCF	4 PR 17 MCF	2 MCF	3 PR 5 MCF	1 PR 4 MCF	3 PR 4 MCF	3 PR 7 MCF	5 PR 5 MCF	2 PR 2 MCF	1 PR 4 MCF	23 PR 52 MCF
Infructueux 2024	1	3	1	1					1		7
Vacance suite à rupture conventionnelle				1							1
Poste IUT NC - CREM				1							1
IUF											2
<b>Total max</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>86</b>

(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 75 postes à publier pour les PS et les 100 pour les collégiums s'explique par l'absence de postes du second degré dans les PS.

Sur la base de cette allocation :

- a. Enseignants et enseignants-chercheurs : chaque C-PS doit décider du nombre de postes d'ESAS, 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, en particulier dans les sections sous-encadrées en PR.

- 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 DADRH 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.

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<sup>ère</sup> vice-présidente, en charge des ressources humaines. Le Directoire sera le lieu où les désaccords seront constatés, discutés et arbitrés.

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 2026. 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

Les postes BIATSS affectés dans le périmètre des collégiums 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.

La Valeur de Référence Emploi (VRE) est un outil spécifique de la campagne d'emplois (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<sup>ère</sup> vice-présidente, en charge des ressources humaines et la DADRH peuvent être sollicitées en amont pour vérifier la faisabilité d'une transformation.

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

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<sup>ère</sup> vague 2025 (à l'automne 2024, en même temps que les postes infructueux et les vetos 2024). Ces demandes de recrutement

restent cependant intégrées dans les cibles précédemment indiquées dans le tableau d'allocation des collègiums.

De ce fait et compte tenu du calendrier imposé par le MESR, les demandes de publications à la 1<sup>ère</sup> vague et les fiches de poste devront parvenir à la DADRH au plus tard le **vendredi 6 septembre 2024** (pour passage en CSA le 17/09/2024 et vote au CA du 01/10/2024).

La seconde vague sera néanmoins maintenue et des postes d'enseignants non publiés à la 1<sup>ère</sup> vague et entrant dans la cible 2025, pourront être proposés lors de la campagne de printemps 2025. Les emplois de PRAG-PRCE restent ainsi destinés à être globalement arbitrés en même temps que la campagne d'emplois pour les EC et les BIATSS.

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.

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) restent 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. Néanmoins afin d'améliorer la détermination des cibles par C-PS et DC, l'établissement propose de poursuivre les travaux 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 poursuit sa 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 proactive 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 (un poste MCF a ainsi été ouvert et pourvu à la campagne d'emplois 2024).

Chaque Collégium, Pôle Scientifique et Direction opérationnelle se voit notifier ses objectifs à réaliser en PACTE et BOE en septembre 2024. 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'Éducation) relatif à une affectation suite à une nomination concours, celui-ci devra se faire sur la base d'un avis motivé défavorable.

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 toujours 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 2025 ou proposés au mouvement intra-académique 2025. 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. En 2024, quatre postes AENES ont été publiés au concours de droit commun et 2 postes AENES ont été proposés au mouvement académique, ce qui a permis la transformation de 4 postes AENES en ITRF BAP J.

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 2025. **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 2025.**

Enfin, pour compléter et parfaire cette approche globale de la campagne d'emplois 2025, l'établissement souhaite traiter et voter les campagnes de repyramidage 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 2024 à l'issue des résultats de concours. Les sections disciplinaires retenues pour les repyramidages 2025 seront donc votées en conseil d'administration de décembre 2024.

De la même manière, la campagne de repyramidage ASI 2025 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 2025 vous parviendra en septembre 2024 à l'issue des résultats concours 2024.

**Tableau de synthèse des allocations en nombre de postes E et EC par CPS de la campagne d'emplois 2025**

	Collégiums	Pôles scientifiques
<b>Campagne 2025</b>	<b>100</b>	<b>75</b>
<b>Nb VRE</b>	<b>1 692</b>	<b>1 292</b>
Infructueux 2024 (hors ESD)	7	7
Rupture conventionnelle	2	1
Transfert poste	1	1
IUF	2	2
<b>Nombre postes</b>	<b>112</b>	<b>86</b>

### **Calendrier de la campagne d'emplois 2025**

Les dates importantes de la première phase du **calendrier de la campagne d'emplois 2025** sont les suivantes :

- Envoi de la première version du tableau des emplois aux pôles et aux collégiums : **mi-juillet 2024**
- Tableau définitif arrêté le **16 septembre 2024**, avec précision des cibles de publication BOE et PACTE. Aucun poste supplémentaire ne sera intégré dans le tableau après le **13 septembre 2024**.
- **Remontée des postes et profils de postes d'enseignants pour publication à la 1<sup>ère</sup> vague 2025 : 06/09/2024 (CSA 17/09/2024 et CA 01/10/2024)**
- Date limite de réception à la DADRH des tableaux récapitulatifs, des fiches de postes, des profils de postes, des délibérations des conseils de collégiums et pôles (postes EC et BIATSS) : **25 octobre 2024**
- Séances de travail du Directoire : **7 et 22 novembre 2024**
- Conseil Scientifique : **26 novembre 2024**
- Comité Social d'Administration : **28 novembre 2024**
- Conseil d'Administration : **10 décembre 2024**

## B. ALLOCATION INITIALE DES MOYENS AUX COLLEGIUMS

**L'enveloppe de dotation « Formation » est de 8,25 M€.** Elle est présentée ici à titre provisoire compte tenu des mesures prudentielles mises en place à la construction du budget 2025, notamment l'absence de programmation de l'enveloppe projet d'un montant de 1 M€.

**La dotation de fonctionnement socle des collègiiums est de 7,03M€.** Elle est identique pour les collègiiums à celle de 2024, à l'exception du collègiium Santé où elle est augmentée de 50k€ afin de contribuer au fonctionnement du Département PASS-LAS, notamment pour la prise en charge du fonctionnement des oraux.

Année	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	TOTAL
Dotation 2024 (100% de 2023)	428 179 €	494 604 €	203 576 €	631 755 €	1 395 405 €	1 525 387 €	918 004 €	550 516 €	830 074 €	6 977 500 €
Dotation 2025 (100% de 2024)	428 179 €	494 604 €	203 576 €	631 755 €	1 445 405 €	1 525 387 €	918 004 €	550 516 €	830 074 €	7 027 500 €

**La dotation heures complémentaires est fixée à 15,7 M€, soit identique à celle de 2024.**

Il est proposé d'utiliser les mêmes principes de modèle allocation des HETD qu'en 2024.

**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.

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

Une enveloppe de 5 900 HeTD est dédiée à la prise en compte de la charge d'enseignement des groupes mixtes en LMI (2 200 HeTD) et Technologie (3 700 HeTD) du fait qu'ils transfèrent une partie de la charge d'enseignement des formations correspondantes sur un financement par ressources directes et également du fait des volumes horaires concernés.

Au cours de l'année 2024-2025, un travail sera engagé avec l'ensemble des collègiiums sur les groupes mixtes en vue de l'allocation 2026.

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.

**L'enveloppe HCe pour cette allocation initiale 2025 est calculée en référence au potentiel brut de l'année 2022-2023.** 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.

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).

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 2025, 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.

La charge d'enseignement cible sur moyens délégués est définie pour 2025 en référence à la charge d'enseignement cible réalisée en 2017-2018. Elle a été établie ainsi pour la durée de l'accréditation 2018-2023 et devait prendre fin avec le budget 2024. Elle est reconduite pour 2025, moins 1%. Pour l'année 2026, il est prévu de revoir à la baisse la cible globalement, au regard de la situation budgétaire et des effectifs étudiants à la baisse.

Année	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	TOTAL
2024	73 484	74 521	35 821	54 829	60 893	158 241	208 593	24 148	132 648	823 178
2025	<b>72 749</b>	<b>73 776</b>	<b>35 463</b>	<b>54 281</b>	<b>60 284</b>	<b>156 659</b>	<b>206 507</b>	<b>23 907</b>	<b>131 322</b>	<b>814 946</b>
Variation 25-24	-735	-745	-358	-548	-609	-1 582	-2 086	-241	-1 326	-8 232

La formule de calcul de l'allocation initiale de l'enveloppe HCe est donc :

$$HCe = (\text{charge d'enseignement cible sur moyens délégués}) - (\text{potentiel brut 2022-2023})$$

Ce qui donne pour l'année 2025 :

Collegium	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface*	S&T	TOTAL
Charge cible 2025	72 749	73 776	35 463	54 281	60 284	156 659	206 507	23 907	131 322	<b>814 946</b>
Potentiel brut 2022-2023	52 123	49 011	22 802	34 336	43 561	121 292	149 517	13 192	119 376	<b>605 210</b>
HCe 2025	<b>20 626</b>	<b>24 764</b>	<b>12 661</b>	<b>19 945</b>	<b>16 723</b>	<b>35 367</b>	<b>56 990</b>	<b>10 715</b>	<b>11 946</b>	<b>209 736</b>
rappel HCe 2024	19 479	25 741	12 954	21 818	15 869	35 172	54 907	11 297	12 209	<b>209 446</b>
Variation 2025-2024	1 147	-977	-293	-1 873	854	195	2 083	-582	-263	<b>290</b>

\* Hors INSPE

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 2025 comme les années précédentes, avec un système d'avance budgétaire pour l'enveloppe HC.

**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. Sur la base des effectifs 2023-2024 et des coefficients 2024, l'enveloppe serait de 72 357 HeTD. Le référentiel 2024-2025 a été retravaillé, notamment en réévaluant les valeurs

moyennes cibles de l'établissement à la hausse. L'augmentation de l'enveloppe HCr est compensée par le transfert de 1% de la baisse de la charge d'enseignement soit 8 232 HeTD. L'enveloppe référentiel 2025 est donc portée à 80 589 HeTD. L'allocation à chaque collégium s'effectuera avant la fin de l'année 2024.

Collégium	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface*	S&T	TOTAL
<b>Effectifs 2023-2024</b>	5 094	6 789	2 267	6 803	9 157	6 281	7 539	807	5 335	<b>50 072</b>
<b>Nombre d'heures par étudiant 2024</b>	0,67	0,85	1,92	0,54	0,54	3,04	3,06	0,97	1,36	
<b>Dotation fictive HCr 2024</b>	<b>3 413</b>	<b>5 771</b>	<b>4 353</b>	<b>3 674</b>	<b>4 945</b>	<b>19 094</b>	<b>23 069</b>	<b>783</b>	<b>7 256</b>	<b>72 357</b>

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

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.

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 2025

Collégiums	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	Restes à affecter	TOTAL
<b>Dotation HCr (enseignement)</b>	20 626	24 764	12 661	19 945	16 723	35 367	56 990	10 715	11 946	4 675	<b>214 411</b>
<b>Dotation HCr (référentiel)</b>	3 413	5 771	4 353	3 674	4 945	19 094	23 069	783	7 256	8 232	<b>80 589</b>
<b>Compensation du potentiel Brut - Net</b>										32 000	<b>32 000</b>
<b>Dotation 2025 en HETD</b>	24 039	30 535	17 013	23 618	21 668	54 461	80 059	11 497	19 201	44 907	<b>327 000</b>
<b>Compensation des charges sur VE en €</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 475 500	<b>1 475 500</b>
<b>Dotation 2025 en €</b>	<b>1 045 703</b>	<b>1 328 274</b>	<b>740 084</b>	<b>1 027 397</b>	<b>942 559</b>	<b>2 369 046</b>	<b>3 482 588</b>	<b>500 133</b>	<b>835 249</b>	<b>3 428 967</b>	<b>15 700 000</b>

## C. ALLOCATION AUX POLES SCIENTIFIQUES

**L'enveloppe de dotation « Recherche » est de 8,36 M€** hors préciput ANR, financement LPR et COMP Etat. Elle est présentée ici à titre provisoire et se fait dans un contexte politique particulier lié à la dissolution de l'Assemblée nationale. Dans ce contexte, il est proposé de ne pas budgéter 1M€ sur la dotation globale qui se répartira sur la dotation des pôles scientifiques, du doctorat et des écoles doctorales, et sur l'environnement scientifique et les structures transverses

**Ventilation de la dotation entre les différents pôles scientifiques.** Pour l'année 2025, elle est fixée à 6,15 M€ (7 M€ avant déprogrammation).

Pôles Scientifiques	Dotation 2025 théorique effectuée sur la base de l'année 2024	Dotation prévisionnelle pour le budget 2025
A2F	384 250	337 422
AM2I	1 518 415	1 333 369
BMS	815 202	715 855
CLCS	561 541	493 107
CPM	512 027	449 627
EMPP	881 252	773 856
LLECT	467 569	410 587
M4	915 575	803 996
OTELO	445 752	391 429
SJPEG	498 417	437 676
<b>TOTAL</b>	<b>7 000 000</b>	<b>6 146 924</b>

**L'enveloppe « projet du Conseil Scientifique » est reconduite en intégralité pour 2025. Elle se monte à 385 k€.**

**La dotation dédiée à l'environnement scientifique et aux structures transverses est de 365 k€ (avec 72,5k€ de déprogrammés).** 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.

**La dotation de fonctionnement socle initiale des écoles doctorales est fixé à 536k€ (610k€ avant déprogrammation).**

**L'effort sur les contrats doctoraux est maintenu en 2025. 100 contrats doctoraux** seront répartis en 2025. Cette répartition n'est pas encore actée.

## D. DOTATION AUX DIRECTIONS CENTRALES

Pour 2025, compte tenu de la situation financière de l'établissement et des incertitudes pesant sur le financement de l'enseignement supérieur et de la recherche, et à l'instar de ce qui est fait sur les moyens de la formation et de la recherche, l'allocation initiale 2025 des moyens aux directions centrales est diminuée de 1 M€ par rapport à 2024. L'enveloppe de fonctionnement à répartir en 2025 entre les directions centrales de support et d'appui aux missions s'élève ainsi à 10,1 M€, ce qui nécessitera d'importants arbitrages à l'automne 2024 pour que les budgets octroyés respectent l'enveloppe allouée. La conséquente réduction de cette enveloppe devra s'opérer en évitant de dégrader l'appui réalisé par les directions centrales aux entités de l'université.

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 (UNIGR, AMUE, 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.

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,
- La Direction Accompagnement et Développement 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, dont les dépenses liées au handicap étudiant. 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.

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.

## DOTATION POUR ENTRETIEN, MAINTENANCE ET EXPLOITATION DES BATIMENTS - EMEB

En 2023, les dépenses relevant de ce périmètre se sont élevées à 32,9 M€. Elles sont en progression de 5 M€ par rapport à 2022. Au budget initial (BI) 2024, le besoin de financement s'est élevé à 34,4 M€. L'atterrissage de fin d'exercice 2024 est projetée entre 35 M€ et 36 M€.

Cette enveloppe soutenue par des crédits centraux pèse lourdement sur le budget courant de l'établissement. Après la masse salariale, elle est la plus significative. Si on y agrège les crédits d'investissements immobiliers, l'effort moyen de l'établissement fléché sur le bâtimentaire avoisine les 80 millions d'euros sur les années 2022 et 2023.

Pour projeter cette dotation, les éléments de conjoncture suivants ont été retenus.

L'épisode inflationniste s'estompe. La désinflation est confirmée par la Banque de France dans ses projections intermédiaire de mars 2024. L'inflation reculerait pour atteindre en moyenne 2.5 % en 2024 puis 1.7 % en 2025, niveau auquel elle demeurerait en 2026.

Pour 2025, une stabilisation (ou une baisse) des prix de l'énergie et des prix manufacturiers est attendue. Quant au prix des services, un ralentissement plus significatif est projeté à l'horizon 2026.

Par conséquent, le budget global alloué au financement de l'entretien, de la maintenance et de l'exploitation des bâtiments se replie pour retrouver le niveau de 2023.

La volatilité récente, rapide et imprévisible des prix de l'énergie est contenu. Les actions notamment sur l'enveloppe des bâtiments (travaux d'isolation renforcée par l'extérieur) commencent à engendrer des résultats positifs.

2025 verra l'exploitation en année pleine de bâtiments ayant fait l'objet d'une rénovation énergétique d'ampleur. Cela permettra de mesurer les économies d'énergie consécutives à ces rénovations.

Néanmoins, cette dotation EMEB demeure influencée par la grande diversité et l'étendue du parc immobilier de l'université ainsi que par sa gestion trop hétérogène pilotée au niveau central et local.

Par ailleurs, nous rentrons dans un épisode de grande incertitude socio-économique tant au niveau national, qu'international. A ce titre, il est impératif de poursuivre les efforts pour contenir et maîtriser ces dépenses.

Pour 2025, l'enveloppe EMEB est globalement fixée à 32,06 M€ soit une enveloppe en diminution d'un peu moins de 2,4 M€ par rapport au budget initial 2024. Elle est portée exclusivement au niveau central.

Les dépenses de **fluides énergétiques** (électricité, chauffage et eau) sont affectées sur une enveloppe centralisée, mutualisée et gérée par la DPI et la DBF. Elles sont réparties analytiquement entre chaque composante selon la consommation relevée par point de comptage et les m<sup>2</sup> de surface utile occupée par la composante. Les fluides dits spéciaux (gaz spéciaux, air comprimé, ...) relèvent exclusivement du process et sont intégralement à la charge des entités utilisatrices. Les dépenses de fluides énergétiques ont enregistré une hausse significative entre 2022 et 2023. Ainsi, ces charges sont passées de 13,7 M€ à 18,2 M€ (en consommation de CP). Programmés au BI 2024 à 18,4 millions, **les fluides sont pour 2025 projetés à 15,5 M€**. Les conditions climatiques très modérées de ces dernières années en période de chauffe et les économies d'usages auront un effet positif sur l'évolution des fluides entre 2024 et 2025. En 2025, il est prévu également une baisse significative du tarif de l'électricité et une diminution de la consommation liées aux différentes actions de sensibilisation & travaux de rénovation énergétique entrepris ces dernières années.

Il est noté toutefois une incertitude sur le prix de l'énergie plutôt sensible à l'évolution de la conjoncture internationale.

Les dépenses d'assurance (dommages aux biens) portant sur des biens immobiliers sont budgétées au niveau de l'établissement par la DBF. **En 2025, le volet « assurance » est estimé à 0,41 M€.**

L'Université est, pour l'essentiel, affectataire de biens immobiliers qui appartiennent à l'État. Toutefois, elle doit assumer les devoirs et obligations du propriétaire sur la quasi-totalité de ces surfaces.

Toutes les dépenses de vérification, de contrôle et de maintenance dites obligatoires, du fait de la réglementation sont donc portées par l'Université. Ces dépenses concernent notamment les vérifications techniques réglementaires relevant de l'exploitation des bâtiments (chaufferie gaz, installations électriques et thermiques, éclairage de secours, paratonnerre, ascenseurs, élévateurs, gaz spéciaux, incendie, portes et portail automatiques, point d'ancrage et lignes de vie, ...), ainsi que les contrats de maintenances suivis par les gestionnaires de site dans le cadre des marchés transversaux souscrits par l'établissement (contrats d'exploitation des installations de génie climatique, contrats de maintenance des moyens de secours, des Systèmes de Sécurité Incendie, des portes et portails automatiques, des appareils élévateurs).

Les coûts de maintenance fixés au titre des contrats PPP (RB2) établis à 0,7 M€ en 2025 (0,7 M€ en 2024) s'ajoutent également à ce volet car ils sont contractualisés et obligatoires.

**L'ensemble de ces dépenses (financé au 1er euro) est proposé en 2025 pour un montant de 2,92 M€.**

Les dépenses dites de maintenance courante sont dotées d'une enveloppe globale de 2€ par m<sup>2</sup> de surface hors-œuvre nette immobilière.

Elle est répartie par composante selon leur surface d'occupation SHON. Chaque composante assure ensuite une gestion décentralisée de ces crédits de maintenance courante immobilière.

Elles sont prévues à 1,658 M€ en 2025 et sont destinées exclusivement à la maintenance et aux petites réparations des bâtiments. Cette dotation doit permettre de réaliser des opérations de maintenance corrective qui ne présentent pas un caractère réglementaire obligatoire mais permettent le bon entretien des locaux. Ces moyens ne couvrent pas les dépenses de fonctionnement (frais de téléphone, courrier, accueil, fournitures administratives, carburant, ...) des services techniques et de logistique des entités.

Un contrôle de gestion est effectué sur cette dotation forfaitaire. Les dépenses hors maintenance « bâtementaire » font l'objet d'une ré-imputation sur l'adresse budgétaire correcte (autre centre financier EMEB ou centre financier de la composante).

Une enveloppe limitative complémentaire de 0,142 M€ est également réservé au financement de travaux correctifs exigés suite à une vérification ou un contrôle réglementaire.

À ces dépenses de maintenance courante, s'agrège le plan pluriannuel d'exploitation et de maintenance (PPEM) piloté par la DPI qui permet de répondre à la prise en charge d'opérations de maintenance plus conséquente tel que les travaux de rénovation d'urgence non programmés portant sur le bâti et les équipements associés (toitures, murs, plomberie, CVC, installations électriques haute et basse tension, exploitation énergétique), ainsi que sur la voirie. Cette enveloppe est fixée en 2025 à 1,65 M€.

Les dépenses de maintenance ou de rénovation ciblées énergétique (CVC, ...) sont quant à elles programmées dans une enveloppe dédiée (NRGIE) dotées de 0,62 M€ pour 2025.

Enfin, les études préalables (hors programme pluriannuel d'investissement immobilier, PP2i et hors études financées par des ressources externes type COMP) sont budgétées pour 0,28 M€.

**Globalement, le budget alloué au volet « maintenance » est estimé à 4,35 M€ pour l'année 2025.**

**Une enveloppe de 0,19 M€ est allouée pour les services techniques de sites mutualisés (labelisés par la DPI) visant à couvrir les dépenses d'équipements et de fonctionnement des services (vêtements de**

travail, outillage, ...). Pour les services de sites non mutualisés, ces dépenses sont à la charge des composantes.

Le troisième poste de dépense le plus important concerne les **contrats de prestation de nettoyage externalisés**. Pour 2025, le montant des financements est fixé à 5,3 M€

Ce montant est en hausse par rapport à celui budgété en 2024 (4,94 M€ au BI 2024). Cette hausse s'explique du fait de la révision annuelle des tranches de marchés (2%) et des tarifs des nouveaux marchés (15%). Depuis 2020, l'établissement s'est engagé dans un processus de maîtrise de ces dépenses. Celui-ci est à nouveau réaffirmé dans le cadre de l'allocation 2025. Aussi, toute augmentation de dépenses relevant des contrats de nettoyage doit être couverte par une baisse, au moins équivalente, en masse salariale affectée à cette fonction. En complément, la passation de nouveaux marchés s'accompagnera systématiquement d'une démarche associant les directions opérationnelles (DLI, DBF et DRH) et la composante permettant d'analyser et d'objectiver la situation de chaque composante tant d'un point de vue ressources humaines (ETPT dédiés à cette fonction), que financiers (coûts des surfaces externalisées). L'objet de cette démarche vise d'une part à harmoniser les moyens dédiés au nettoyage des locaux, et d'autre part, à poursuivre la prise en charge des problématiques RH associées à cette fonction (professionnalisation, encadrement spécialisé, évolution de carrière des personnels, trajectoire de reconversion, plan d'action pour réduire les troubles musculosquelettiques) afin d'améliorer les conditions d'exercice et les perspectives de ces personnels. Ainsi, dans le cadre des nouveaux marchés, le périmètre des surfaces à nettoyer et des moyens affectés (RH et financier) devra faire l'objet d'une validation partagée par les acteurs concernés (Composante, DLI, DBF et DRH). En cas de désaccord, l'arbitrage du Vice-Président Finances sera sollicité.

**Par exception, Les dépenses de nettoyage de vitrerie et les prestations exceptionnels de nettoyage (décapage des sols, nettoyage de tapis, ...) seront engagés sur les centres de coûts dédiés au centre financier « EMEB NETT » après apport de financement à 100 % de la composante.**

Les mesures initiées en 2022, sont reconduites en 2025, à savoir qu'en cas d'absence temporaire d'un personnel d'entretien, le recours à une société de nettoyage est possible à condition que les surcoûts soient supportés par la composante.

Pour 2025, et dans une logique de participation à la maîtrise de ces dépenses, toutes les prestations complémentaires réalisées à partir des bordereaux de prix figurant dans les marchés mais ne faisant pas partie des prestations forfaitaires de base ayant fait l'objet de l'engagement juridique initial devront être financées par la composante qui les sollicite. Ces dépenses continueront à être engagées sur les centres de coûts dédiés au centre financier « EMEB NETT ».

Les dépenses concernant les **produits d'entretien et les consommables sanitaires** font l'objet d'une dotation de base de 0,50 € par m<sup>2</sup> SHON. Cette dotation reste inchangée et, est programmée à 0,43 M€ en 2025.

À noter que les prestations de nettoyage des équipements de protections individuels (EPI, vêtement de travail, ...) sont à engager sur les crédits propres de la composante (hors dotation de fonctionnement STS).

Les actions relatives à la **sûreté** (exclusivement gardiennage et surveillance) sont placées sous la responsabilité du gestionnaire de site et **font l'objet d'un financement au 1<sup>er</sup> euro, dans la limite de d'une enveloppe disponible fixé à 0,46 M€ pour 2025**. Cette enveloppe étant sous contrainte forte, il sera procédé à la validation financière préalable de chaque demande relative à la mise en place d'un nouveau contrat de gardiennage. Les dépenses d'équipement doivent s'inscrire dans le cadre du plan sûreté mis en place au niveau de l'établissement.

Tous les contrats annuels concernant la gestion des **déchets ménagers** sont financés au 1<sup>er</sup> euro dans la limite **d'une enveloppe fixée à 0,5 M€ en 2025**. Ces charges ayant doublé depuis 2018, les premières mesures favorisant une gestion durable des déchets ont été prises en 2022. Néanmoins, la part des

ordures ménagères résiduelles reste encore trop importante. Pour inciter et amplifier le tri sélectif au sein de l'établissement, des mesures tendant à la réduction de la collecte des déchets dits résiduels, OMR (c'est-à-dire hors recyclage) vont être amplifiées en 2025. L'objectif est que les OMR ne dépassent pas 50% du total des déchets collectés ou collectables. Les éléments de mesure et de comparaison seront établis par occupants (« habitants ») et par site de référence. Pour 2025, les surcoûts issus du dépassement des cibles seront financés par les composantes.

L'entretien des **espaces verts** et des espaces aménagés est placé sous la responsabilité du gestionnaire de site et fait l'objet soit d'un financement au 1<sup>er</sup> euro lorsqu'il est externalisé, soit d'une dotation forfaitaire arbitrée à partir des dépenses indispensables constatées sur les années passées lorsque ces espaces sont gérés en régie. **Ces moyens sont répartis dans la limite d'une enveloppe disponible fixée à de 0,3 M€** et feront l'objet d'un arbitrage le cas échéant. La réflexion doit s'engager sur la mutualisation des services d'entretien des espaces extérieurs au sein des grandes métropoles afin de permettre le maintien d'une activité très spécialisée, d'accroître le niveau de compétence demandé par les enjeux écologiques associés à ces espaces et de réduire le recours à des prestataires extérieurs.

**Les prestations d'accueil** bénéficient d'une dotation de **0,45 M€** permettant ainsi au site ne bénéficiant pas de personnels dédiés de disposer d'un service spécialisé externalisé (site de ARTEM pour l'IJL, trois sites de la Présidence, Lionnois, Léopold et Libération, INSPE, espace Simone Veil Saulcy, MDU Saulcy et Marie Marvingt).

Par ailleurs, l'établissement doit recourir pour certains de ces sites à **des locaux mis à disposition** par des collectivités territoriales ou établissements publics en contrepartie du paiement d'un loyer ou d'une redevance. Il s'agit notamment du site de l'INSPE à Bar-le-Duc, de la Maison de l'étudiant sur ARTEM, de l'usage du gymnase des aiguillettes, du jardin botanique à Nancy, du Loria situé sur le site INRIA et des locaux situés à l'atelier du bras vert à Nancy. **Une dotation de 0,61 M€ est prévue pour financer ces dépenses en 2025 (loyer, redevance, charges).**

Les dépenses de **taxes foncières** bénéficient d'une dotation à hauteur de **0,8 M€** pour les locaux non exonérés de la TFPB (Taxe foncière sur les propriétés bâties) tels que les logements de fonction.

Les mises à disposition des locaux à des tiers extérieurs sont gérées par les attributaires de locaux et sont à distinguer selon la durée de la mise à disposition.

- a. Pour les mises à disposition de courte durée (moins de 30 jours), l'émission de la facture de vente (redevance, remboursement des charges d'entretien, d'exploitation et de maintenance des locaux) est gérée par l'attributaire des locaux. L'intégralité de ces recettes revient à l'attributaire. Les frais de gestion, de service et d'environnement (FGSE) leur sont applicables.
- b. Pour les mises à disposition de longue durée (plus de 30 jours), l'émission de la facture de vente (recettes) est gérée soit par la DBF (prioritairement) soit par l'attributaire des locaux. Les charges d'exploitation (fluides, entretien, exploitation, maintenance, GER, ...) remboursées par le locataire sont affectées en central. Les autres recettes (redevance) reviennent à l'attributaire. Les FGSE leur sont applicables.

Un contrôle a posteriori sera opéré pour vérifier la pleine application par les composantes des deux précédentes dispositions.

Les locaux mis à disposition de tiers ne bénéficient d'aucune dotation forfaitaire au titre de l'EMEB.

Les travaux d'adaptation fonctionnelle sont placés sous la responsabilité du gestionnaire de site et ne font pas l'objet d'une dotation de la part de l'établissement.

Depuis 2023, une dotation supplémentaire est ouverte pour financer les coûts liés à **l'exploitation du bâtiment DCML** (data center mutualisé lorrain). L'enveloppe est fixée à **0,56 M€** pour 2025.

Les recettes sont projetées à 0,195 M€. Il s'agit de la participation des partenaires aux dépenses d'exploitations réalisées par l'Université.

## 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'Études 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'Adjointes techniques et d'Adjointes 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 DADRH afin d'assurer la soutenabilité globale de la campagne d'emplois 2025 avant passage en Conseil d'Administration de décembre 2024.

### 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
<b>Filière administrative</b>				
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
<b>Filière ITRF</b>				
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

Corps	Texte (version modifiée)	Répartition des postes offerts entre les concours	Concours interne	Concours externe
<b>Filière médico-sociale</b>				
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
<b>Filière des bibliothèques</b>				
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