

ALLOCATION 2026

Répartition globale des moyens annualisés de l'établissement

Les moyens qui sont à répartir en 2026 par l'établissement sont constitués de la manière suivante sur la base de la subvention initiale pour charge de service public 2025 :

Subvention pour charge de service public - fonctionnement	44.44 M€
Produit des Frais de Gestion, Service et Environnement (FGSE)	12 M€
Droits d'inscription	5 M€
Total des moyens en fonctionnement globalisé	61.4 M€
Subvention pour charge de service public - masse salariale	496,20 M€

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

Allocation de fonctionnement	2026	Rappel BI 2025
Directions opérationnelles	10,1 M€	10,1 M€
Pôles scientifiques	7,36 M€	7,36 M€
Collégioms : Fonctionnement	7,03 M€	7,03 M€
Heures complémentaires	15,7 M€	15,7 M€
Entretien, Maintenance, et Exploitation des bâtiments	29,4 M€	31,8 M€
TOTAL Allocation de fonctionnement	69.59 M€	71.99 M€

L'allocation 2026 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 entame une démarche pro-active afin de consolider sa trajectoire financière pour faire face à ses échéances, obligations et ambitions.

L'enveloppe 2025 est ainsi reconduite pour l'exercice 2026, dans une logique de trajectoire financière maîtrisée.

L'établissement maintient le volume de l'enveloppe déléguée aux heures complémentaires au même niveau qu'en 2025.

En 2024, les dépenses relevant du périmètre EMEB (Entretien, Maintenance et Exploitation des Bâtiments) se sont élevées à 30,2 M€, marquant une baisse de 2,7 M€ par rapport à 2023. Pour 2025, le besoin de financement est estimé à 30,4 M€, dans une enveloppe légèrement inférieure aux prévisions du BI 2025. En 2026, une enveloppe réduite à **29,4 M€** est envisagée, soit une diminution d'environ **1M€**, traduisant la volonté de contenir les coûts tout en s'adaptant aux nouvelles contraintes économiques.

Cette enveloppe demeure toutefois fortement exposée aux aléas des marchés de l'énergie, à l'inflation des marchés, aux choix d'internalisation ou d'externalisation des services, et à l'évolution des besoins réglementaires. À ce titre, un pilotage rigoureux et partagé de ces moyens est indispensable pour préserver les capacités d'investissement de l'établissement.

L'année 2026 devrait bénéficier d'une légère baisse des tarifs énergétiques, conjuguée aux effets positifs des campagnes de sobriété et des travaux de rénovation entrepris ces dernières années.

L'ensemble des postes budgétaires du volet EMEB 2026 est présenté ci-après, dans une logique d'efficience, de transparence et de soutien à l'activité universitaire. Cette allocation s'inscrit dans une

stratégie globale visant à assurer la continuité des services, la sécurité des personnes et des biens, ainsi que la performance environnementale du patrimoine immobilier.

A. CAMPAGNE D'EMPLOIS 2026

La campagne d'emplois 2026 porte a priori sur les postes suivants :

	vivier postes publiables dans cible 2026 ⁽¹⁾	dont retraites	postes publiables hors cibles ⁽²⁾
E-C et ESD	171	98	7
dont E-C	122	63	7
dont ESD	49	35	
BIATSS	200	100	--
dont A	71	37	
dont B	66	28	
dont C	63	35	

⁽¹⁾ *Date d'observation : mai 2025 - Vivier postes dans la cible (hors infructueux 2025, IUF et transfert RH)*

⁽²⁾ *Postes publiables hors cible : infructueux 2025 (hors postes infructueux d'enseignants du 1^{er} et 2nd degré – résultats de la vague 2 2025 non connus à la date d'observation et hors postes ENACT issus du vivier), IUF et transfert RH*

L'ensemble des postes d'enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS sont affectés à l'établissement et sont répartis dans les C-PS et DC. Aussi l'établissement peut opérer des redéploiements de postes sans pour autant être redevable d'une quelconque dette dans le cas d'interventions dans le cadre de situations individuelles complexes ou si les besoins exprimés ne sont pas avérés.

Depuis 2022, la décision d'assouplir les règles de prise en compte des retraites (vacance du poste au plus tard le 1^{er} septembre 2026) permet d'augmenter le vivier des postes publiables par rapport aux années précédentes. Ces postes sont néanmoins publiés sous réserve d'être vacants, l'agent ayant demandé sa retraite pouvant revenir sur sa décision jusqu'à la veille de son départ.

Constat mai 2025 : hausse du vivier d'E et EC en 2026 en raison du nombre plus important de reports lors de la campagne d'emplois 2025 (171 postes en mai 2025 contre 140 en juin 2024). On revient au niveau du vivier constaté en juin 2023 (175)

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 2025 (4 postes : 4 enseignants-chercheurs), de 1 poste transféré à ISFATES en raison d'une situation individuelle (pris dans le vivier RH), des reports de postes opérés en 2025, des postes vacants au 1^{er} septembre 2024, des départs en retraite connus avant le 1^{er} septembre 2025 dont la date d'effet est fixée avant et au plus tard le 1^{er} septembre 2026. **Sont exclus les postes libérés par concours ou mutation en 2025 (libérés au 1^{er} septembre 2025) 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 2024 et des reports ou recrutements infructueux en 2025 (uniquement B et C et concours BOE toutes catégories).
Sont exclus les postes libérés par concours ou mutation en 2025.

- 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.

Par ailleurs 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 2026. En outre, 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.

- 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 collégiums. 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 2026 seront remontés en central. Les sections pré-identifiées à ce jour sont les sections 22, 25 et 30. Les discussions avec les CPS (en lien avec leurs composantes rattachées, en formation et en recherche) permettront de confirmer ou non la publication de ces postes.
- Dans le cadre du projet ENACT, deux postes ont été identifiés « Intelligence Artificielle » (IA) lors de la campagne d'emplois 2025. L'établissement souhaite poursuivre en 2026 la labellisation de postes avec profil « IA » et le cas échéant ENACT (même si ces postes ne sont pas financés sur budget ENACT). De plus, l'établissement propose de publier jusqu'à **4 postes** pour ENACT, sur présentation d'un projet. Ces postes seront issus du vivier des collégiums et pôles scientifiques mais publiés hors cible. Si le nombre de propositions, nécessairement portées conjointement par une composante de formation et une composante de recherche (sans obligation d'être incluse dans la liste ENACT) est

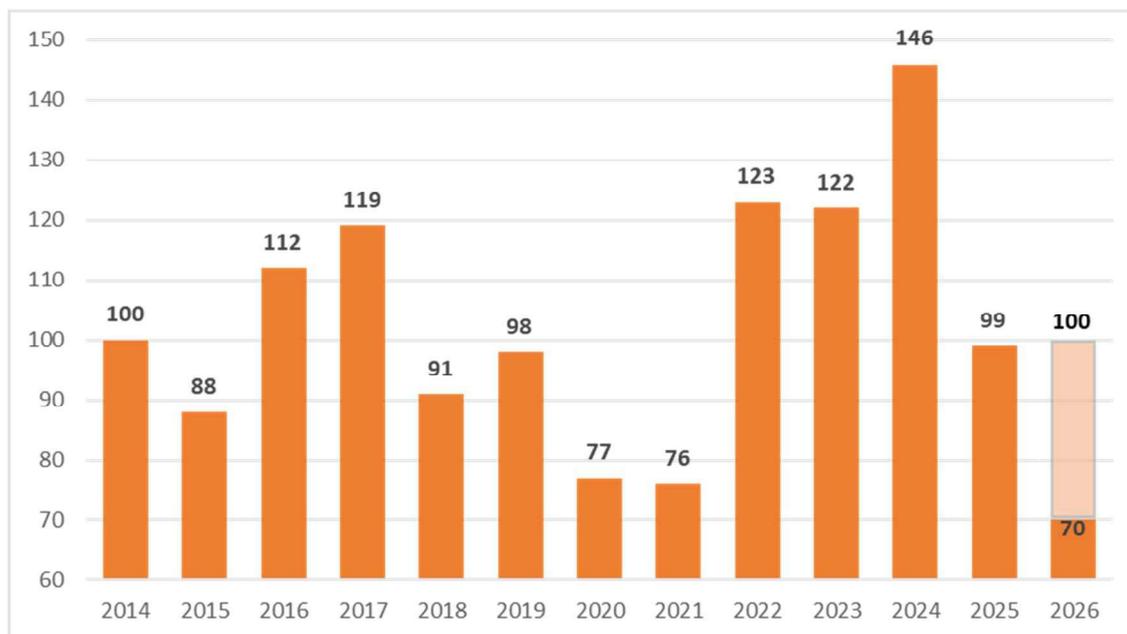
supérieur à 4, une sélection sera organisée afin de retenir les 4 projets les plus aboutis et les plus en phase avec ENACT.

- En raison du contexte budgétaire dégradé et des incertitudes qui subsistent quant au financement en 2026 des mesures imposées par l'Etat, l'Université de Lorraine envisage la poursuite de campagnes d'emplois **responsables** à l'instar de celle proposée en 2025 **et s'efforcera d'assurer un nombre de publication stable et raisonnable pour les deux campagnes d'emplois à venir (2026 et 2027). Aussi pour 2026, l'établissement garantit la publication de 70 postes d'enseignants-chercheurs et d'enseignants du vivier dès lors que l'emploi figure bien à la fois dans les postes prioritaires du collégium et les postes prioritaires du pôle scientifique.** Ce nombre de 70 postes du 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 nombre de postes publiés pourra s'élever à **100** (le nombre moyen de postes publiés constaté entre 2014 et 2023 s'élève à 100, 2024 ayant été une année remarquable et exceptionnelle avec 146 postes publiés et en 2025 le nombre de postes publiés d'enseignants et enseignants-chercheurs s'est établi à 99). Le nombre de publications possibles au-delà de 70 et au maximum jusqu'à 100 sera connu au plus tard en novembre, au moment du second directoire consacré à la campagne d'emplois. Un nombre équivalent (plancher et plafond) de publications de postes sera assuré dans la mesure du possible lors de la campagne d'emplois 2027.

Le volume de publication des postes enseignants et enseignants-chercheurs correspond au flux de postes venant s'ajouter au stock déjà inclus dans le vivier (reports de la campagne 2025) tandis que le volume de publication des postes BIATSS s'adapte aux besoins de titularisation exprimés. A ce jour, **60%** de publications du vivier correspond à environ **100 postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs** (pour un équivalent de **1 696 VRE**)¹ dont seule la publication de **70** postes est garantie. S'ajoutent **4** postes infructueux, jusqu'à **2** postes de PR au titre de l'article 46.4, de **4** postes d'E-C au titre d'ENACT, et d'**1** poste transféré suite à une situation individuelle (ISFATES / CEREFIGE).

¹ Cible établie à partir de la connaissance du vivier au 19 mai 2025, susceptible d'évoluer à la marge en septembre.

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



Règles applicables pour la campagne d'emplois 2026

Une fois déduits les **11** postes hors cibles (postes infructueux, IUF, ENACT...), 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 et les postes d'ESAS publiés en vague 1) pour les collegiums et 75 pour les pôles scientifiques**. Chaque collegium 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. La cible plancher sera quant à elle de 70 postes pour les collègiums et de 45 postes pour les pôles scientifiques.

Au-delà de la garantie des 70 postes publiés et jusqu'au plafond de 100 postes, 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 100 postes visés.

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, les collegiums DEG et LMI publient 100 % de leur vivier soit $5 + 3 = 8$ postes. Les cibles des autres collegiums sont calculées en proportion de leur poids respectif dans le vivier défini au point 2 (soit $176 - 5 = 171$ postes) sachant qu'il reste 92 postes à répartir une fois déduits les 8 postes DEG et LMI de la cible de 100 (ex. : sachant que le vivier total d'ESAS et EC est de 163 postes une fois déduits les 8 postes de DEG et LMI, que la cible est de 92 postes une fois déduits les postes partagés avec DEG et LMI des 100 postes publiables et sachant que le vivier de SHS est de 17 postes, la cible du collegium SHS est $17 \times 92/163 = 10$ 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 $122 - 5 = 117$ postes) sachant qu'il reste 70 postes à répartir une fois déduits les 5 de SJPEG en lien avec LMI et DEG de la cible de 75 (ex. : sachant que le vivier total d'EC est de 122 postes une fois déduits les postes de SJPEG, que la cible est de 70 postes une fois déduits les postes de SJPEG, et sachant que le vivier de A2F est de 7 postes, la cible du PS A2F est de $7 \times 70 / 117 = 4$ 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	6	5	7	3	13	4	12	7	13	70
Cible maximum en nombre de postes d'E-C et d'E	9	5	11	3	20	6	17	10	19	100
Cadrage en nombre de VRE à respecter (sur la base d'une publication de 100 postes du vivier)	156	92	176	56	344	96	284	180	312	1 696
Exemple de répartition des VRE ⁽¹⁾	3PR 6 MCF ou ESAS	3PR 2 MCF ou ESAS	11 MCF ou ESAS	2PR 1 MCF	6PR 14 MCF ou ESAS	6 MCF ou ESAS	3PR 14 MCF ou ESAS	5PR 5 MCF	2 PR 17 MCF ou ESAS	24 PR 76 MCF ou ESAS
Infructueux 2025							2	2		4
Postes ENACT (issus du vivier)										4
IUF (hors vivier)										2
Transfert ISFATES - CEREFIGE			1							1
Total max	9	5	12	3	20	6	19	12	19	111

Postes enseignants-chercheurs par Pôles Scientifiques

	A2F	AMZI	BMS	CLCS	CPM	EMPP	LLECT	M4	OTELO	SJPEG	Total
Cible en nombre de postes d'E-C dont la publication est garantie	2	11	1	4	3	4	7	5	2	6	45
Cible maximum en nombre de postes d'E-C	4	20	2	8	5	6	11	9	3	7	75
Cadrage en nombre de VRE à respecter (sur la base d'une publication de 75 postes du vivier)	72	336	32	136	84	104	196	156	52	128	1 296
Exemple de répartition des VRE ⁽¹⁾	2 PR 2 MCF	4 PR 16 MCF	2 MCF	2 PR 6 MCF	1 PR 4 MCF	2 PR 4 MCF	5 PR 6 MCF	3 PR 6 MCF	1 PR 2 MCF	4 PR 3 MCF	24 PR 51 MCF
Infructueux 2025	1			1	1		1				4
Postes ENACT (issus du vivier)											4
IUF (hors vivier)											2
Transfert ISFATES - CEREFIGE										1	1
Total max	5	20	2	9	6	6	12	9	3	8	86

(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 qui a été mise en œuvre dans le cadre de la LPR entre 2021 et 2025, 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'Orientations Budgétaires (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.

Par ailleurs, compte tenu du contexte budgétaire et des efforts collectifs à consentir au niveau de l'établissement, l'ensemble des postes BIATSS vacants (postes du vivier et hors vivier 2026 non occupés actuellement par un titulaire) seront désormais exclusivement occupés par des agents contractuels initialement sur ressources propres de l'établissement (sur postes Etat vacants ou postes sur ressources propres de l'établissement). Par conséquent, les agents contractuels sur ressources propres des composantes n'ont plus vocation à être repositionnés sur des postes Etat vacants.

- 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.

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 2027. 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 collègiums 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^{ère} 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 dernières années, il sera à nouveau possible de publier les postes d'enseignants à la 1^{ère} vague 2026 (à l'automne 2025, en même temps que les postes infructueux et les vetos 2025). 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^{ère} vague et les fiches de poste devront parvenir à la DADRH au plus tard le **10 septembre 2025** (pour passage en CSA le 23/09/2025 et vote au CA 07/10/2025).
La seconde vague sera néanmoins maintenue et des postes d'enseignants non publiés à la 1^{ère} vague et entrant dans la cible 2026, pourront être proposés lors de la campagne de printemps 2026. 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 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 (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 2025. 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.

- 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 2026 ou proposés au mouvement intra-académique 2026. 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 2025, quatre postes AENES ont été publiés au concours de droit commun, ce qui a permis la transformation de quatre 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 2026. **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 2026.**

Enfin, pour compléter et parfaire cette approche globale de la campagne d'emplois 2026, l'établissement souhaite traiter et voter les campagnes de repyramidages issues de la LPR de façon synchronisée avec la campagne d'emplois. **Ainsi, si le MESR confirme et poursuit sa politique de repyramidage en 2026** (dernière année prévue dans le cadre de la LPR), alors une campagne de repyramidage des E-C sera proposée et examinée dès l'automne 2025 à l'issue des résultats de concours. Les sections disciplinaires retenues pour les repyramidages 2026 seront donc votées en conseil d'administration de décembre 2025.

De la même manière, **si la campagne de repyramidage ASI 2026 est confirmée et maintenue, elle 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 2026 vous parviendra en septembre 2025 à l'issue des résultats concours 2025.

- Enfin, en vue de valoriser l'emploi de titulaire BIATSS au sein de l'Université de Lorraine, l'établissement souhaite par ailleurs expérimenter la publication de 5 postes de catégorie B (postes de Technicien de la filière IRTF) sur la base d'une fiche de poste générique REFERENS relevant de la BAP J. Aussi, 5 postes de Technicien seront remontés en central (contribution des C-PS et directions centrales) afin d'être publiés en 2026. En contrepartie, 5 postes établissement peuvent être mis à disposition des structures contributrices afin d'y asseoir des agents contractuels. Les postes pourvus seront affectés dans les structures des lauréats et les postes libérés (Etat ou établissement) seront repris en central et/ou fermés.

Tableau de synthèse des allocations en nombre de postes E et EC par CPS de la campagne d'emplois 2026

	Min		Max	
	Collégiums	Pôles Scientifiques	Collégiums	Pôles Scientifiques
Campagne 2026	70	45	100	75
Nb VRE	1 204	804	1 696	1 296
Infructueux 2025	4	4	4	4
Transfert poste	1	1	1	1
IUF	2	2	2	2
ENACT	4	4	4	4
Nombre postes	81	56	111	86

Calendrier de la campagne d'emplois 2026

Les dates importantes de la première phase du **calendrier de la campagne d'emplois 2026** sont les suivantes :

- Envoi de la première version du tableau des emplois aux pôles et aux collégiums : **mi-juillet 2025**
- Tableau définitif arrêté le **15 septembre 2025**, avec précision des cibles de publication BOE et PACTE. Aucun poste supplémentaire ne sera intégré dans le tableau après le **12 septembre 2025**.
- **Remontée des postes et profils de postes d'enseignants pour publication à la 1^{ère} vague 2026 : 10/09/2025 (CSA 23/09/2025 et CA 07/10/2025)**
- 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) : **24 octobre 2025**
- Séances de travail du Directoire : **07 et 25 novembre 2025**
- Conseil Scientifique : **2 décembre 2025**
- Comité Social d'Administration : **4 décembre 2025**
- Conseil d'Administration : **16 décembre 2025**

B. ALLOCATION INITIALE DES MOYENS AUX COLLEGIUMS

Les enveloppes dotation « Formation » et dotation « heures complémentaires » 2026 sont maintenues à la même hauteur qu'en 2025.

L'enveloppe de dotation « Formation » est de 7,25 M€. Compte tenu des mesures prudentielles pour la construction du budget 2026, il n'est pas retenu de programmation de l'enveloppe projet d'un montant de 1 M€ fonctionnement et 1M€ en investissement.

La dotation de fonctionnement socle des collègiums est de 7,03M€. Elle est identique en 2026 pour les collègiums à celle de 2025.

Année	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	TOTAL
Dotation 2025	428 179 €	494 604 €	203 576 €	631 755 €	1 445 405 €	1 525 387 €	918 004 €	550 516 €	830 074 €	7 027 500 €
Dotation 2026 (100% de 2025)	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 2025.

Il est proposé d'utiliser les mêmes principes de modèle allocation des HETD qu'en 2025 tout en introduisant des mesures correctrices nécessaires (différence potentiel Brut-Net, EC<10) et la ventilation proratisée des enveloppes.

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 285 000 HETD et 42 000 HETD (+10 000 h car le constaté en 2024 a été 41 724 h) 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 1 000 HeTD est dédiée.

Le travail sera engagé en 2024-2025 avec l'ensemble des collègiums sur les groupes mixtes en vue de l'allocation 2026 conduit à supprimer l'enveloppe dédiée, l'ensemble des collègiums proposant des groupes mixtes.

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 2026 est calculée en référence au potentiel brut de l'année 2023-2024. 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 2026, 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 2026 en référence à la charge d'enseignement cible 2025 : le nombre d'étudiants s'est globalement stable, le recul du réalisé sur la première année de l'accréditation 2025-2028 n'est pas suffisant pour procéder à des modifications à cette date. Un travail avec les collègiums au cours du premier semestre 2026 s'attachera à étudier la charge réalisée 2024-2025. Pour 2026, la charge cible est reconduite à l'exception d'un transfert de charge de 2 200 h de LMI vers SHS (gestion Numoc).

Année	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	814 946
Charge cible 2026	72 749	75 976	33 263	54 281	60 284	156 659	206 507	23 907	131 322	814 946
Variation 2025-2024	0	2 200	-2 200	0	0	0	0	0	0	0

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

$$HCe = (\text{charge d'enseignement cible sur moyens délégués}) - (EC<10) - (\text{potentiel brut})$$

Conformément au protocole de mise en œuvre de l'offre de formation, il est retiré de la charge déléguée les éléments constitutifs inférieurs à 10 (EC<10). Pour cette première année d'application, il est retenu sur l'année 2023-2024, le nombre d'heures relatives à des EC<10 sur charge déléguée, hors MEEF, hors mutualisation et dont la situation est reproduite en 2024-2025. Le tout proratisé à 4 100 h. Ce qui donne pour l'année 2026 :

Collegium	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface*	S&T	TOTAL
Charge cible 2026	72 749	75 976	33 263	54 281	60 284	156 659	206 507	23 907	131 322	814 946
EC<10	1 391	231	619	448	85	568	98	30	630	4 100
Potentiel brut 2023-2024	53 280	48 499	23 108	34 330	43 962	120 985	150 096	13 381	117 754	605 395
Cible- EC<10-potentiel	18 078	27 246	9 536	19 503	16 237	35 106	56 313	10 496	12 938	205 451
Dotation Hce 2026**	17 950	27 053	9 468	19 365	16 122	34 858	55 915	10 421	12 846	204 000
rappel HCe 2025	20 626	24 764	12 661	19 945	16 723	35 367	56 990	10 715	11 946	209 736
Variation 2026-2025	-2 676	2 289	-3 192	-580	-601	-509	-1 075	-293	901	-5 736

* Hors INSPE

** proratisation à 204 000 h

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 2026 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 2024-2025 (L, L Pro, BUT, Ingénieur, M, PASS et santé hors PASS et des régimes FI, F app, C Pro, FP reprise étude non conv (FI) et VAE) et des coefficients retravaillés avec les collegium pour 2026 (à la suite de l'allocation définitive 2025 HCr 80 589 h), l'allocation HCr est portée à 80 000 h.

Collegium	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface*	S&T	TOTAL
Effectifs 2024-2025	5 002	6 464	2 370	6 930	8 930	6 213	7 589	1 068	5 771	50 337
Nombre d'heures par étudiant 2026	0,81	0,95	2,04	0,61	0,61	3,25	3,29	1,18	1,57	
Total	4 052	6 141	4 835	4 227	5 447	20 192	24 968	1 260	9 060	80 183
Dotation définitive HCr 2026**	4 042	6 127	4 824	4 218	5 435	20 146	24 911	1 257	9 040	80 000

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

** proratisation à 80 000 h

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 2026

Collégiums	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	Restes à affecter	TOTAL
Dotation HCe (enseignement)	17 950	27 053	9 468	19 365	16 122	34 858	55 915	10 421	12 846	1 000	205 000
Dotation HCr (référentiel)	4 042	6 127	4 824	4 218	5 435	20 146	24 911	1 257	9 040		80 000
Compensation du potentiel Brut - Net										42 000	42 000
Dotation 2025 en HETD	21 993	33 180	14 292	23 583	21 557	55 004	80 826	11 679	21 886	43 000	327 000
Compensation des charges sur VE en €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 475 000	1 475 000
Dotation 2025 en €	956 688	1 443 335	621 711	1 025 843	937 740	2 392 665	3 515 936	508 026	952 038	3 345 500	15 699 482

Collégiums	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	Restes à affecter	TOTAL
Dotation HCe (enseignement)	17 950	27 053	9 468	19 365	16 122	34 858	55 915	10 421	12 846	1 000	205 000
Dotation HCr (référentiel)	4 042	6 127	4 824	4 218	5 435	20 146	24 911	1 257	9 040		80 000
Compensation du potentiel Brut - Net										42 000	42 000
Dotation 2025 en HETD	21 993	33 180	14 292	23 583	21 557	55 004	80 826	11 679	21 886	43 000	327 000
Compensation des charges sur VE en €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 475 000	1 475 000
Dotation 2025 en €	956 688	1 443 335	621 711	1 025 843	937 740	2 392 665	3 515 936	508 026	952 038	3 345 500	15 699 482

C. ALLOCATION AUX POLES SCIENTIFIQUES

Budget Mission Recherche (k€)	SCSP 2026 (basé sur 2025)	Prudentiel (1M€)	Autres Ressources (Préciput, COMP Etat, LPR)	Total (hors prudentiel)
1. Dotation pôle	7 000	853	400	7 400
2. Conseil Scientifique	385		840	1 225
3. Doctorat et Ecoles doctorales	610	74		610
4. Environnement Scientifique et structures transverses	365	73	50	415
TOTAL	8 360	1 000	1 290	9 749

Total Mission Recherche hors prudentiel : 9 749k€

Note : pour 2025 Gel SCSP Pôles : 853 078€... mais retour de 2 232 000€ sur les reliquats

Conseil scientifique	SCSP 2026	Autres Ressources (Préciput, COMP Etat, LPR)	Remarques
1. Emergence	200	200	200 k€ + dossiers de la liste complémentaire 200k€ préciput de site ? (cible = 400 k€ : SCSP 200 + préciput site 200 sinon préciput hébergeur)
2. Valorisation Non Economique - Prématuration		200	AAP 200k€. Devient annuel (01/01 au 31/12) : 100 VNE+premat + 100 démobilitation SATT (premat SATT) Augmentation car possible démobilitation des SATT ?
3. Marche +		250	Financement COMPp Etat. A voir si on déploie sur les pôles pour l'accompagnement culture projet.
4. Colloques	64		Colloque de moyenne et grande envergure (en complément des moyens mis à disposition de la région ?)
5. Cotisations et engagements	110	20	Réseaux, IRT, International, IRP, GIS Nécessité d'augmenter (+20k€ sur préciput)
6. Contribution à l'arrivée des nouveaux MCF		100	8k€/MCF. Recrutement en 2025 largement inférieur à 2024 Crédits sous réserve de nécessité que la LPR ne couvre pas les besoins
7. Prise en charge de la revalorisation des contrats doctoraux en cours		70	Evolution salaire des contrats doctoraux Ajustable en fonction des besoins
8. Communication	11		Film « Que recherchons nous ? » + semaine de la recherche
TOTAL	385	840	

	Programmation 2025-2027		
	Dotations 2025	Ecart avec 2024	Dotations 2026
A2F	403311	-1,7	396501
AM2I	1594176	-1,4	1571527
BMS	860577	4,1	894114
CLCS	590253	-0,3	588632
CPM	536096	-3,9	514083
EMPP	926272	-0,3	923341
LLECT	491268	-0,7	487886
M4	963662	1	973384
OTELP	467684	-2	458041
SJPEG	526703	5,1	552493

Prudentiel 1M€ sur SCSP	
Dotations 2025 Prudentiel	Dotations 2026 Prudentiel
356 483	350503
1 409 129	1389240
761 229	790679
521 819	520395
473 696	454365
818 876	816301
434 286	431316
852 082	860619
413 361	404893
465 962	488608

Détail		
SCSP 2026	SCSP Prudentiel	Preciput 2026
377440	331442	19061
1495767	1313480	75760
848740	745305	45374
559919	491682	28713
490014	430296	24069
878321	771281	45020
464187	407617	23699
925297	812532	48087
436109	382961	21932
524207	460322	28286

Action Stratégie pôle 2026

- CPM : 100 k€
- EMPP : 100 k€
- 3 SHS : 99 k€
- A2F/OTELP : 100k€

Pour rappel : Action Stratégie pôle 2027

- AM2I : 100 k€
- 3 SHS : 99 k€

D. DOTATION AUX DIRECTIONS CENTRALES

Pour 2026, la dotation attribuée aux directions centrales est identique à celle de 2025, traduisant ainsi la poursuite de l'effort collectif conduit dans un contexte financier sous tension.

L'enveloppe de fonctionnement à répartir en 2026 entre les directions centrales de support et d'appui aux missions s'élève ainsi à 10,1 M€.

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 2024, les dépenses relevant du périmètre EMEB (Entretien, Maintenance et Exploitation des Bâtiments) se sont élevées à 30,2 M€, marquant une baisse de 2,7 M€ par rapport à 2023. Pour 2025, le besoin de financement est estimé à 30,4 M€. En 2026, une enveloppe réduite à **29,4 M€** est envisagée, soit une diminution d'environ **1M**, traduisant la volonté de contenir les coûts tout en s'adaptant aux nouvelles contraintes économiques.

Cette enveloppe demeure fortement exposée aux aléas des marchés de l'énergie, à l'inflation des marchés, aux choix d'internalisation ou d'externalisation des services, et à l'évolution des besoins réglementaires. À ce titre, un pilotage rigoureux et partagé de ces moyens est indispensable pour préserver les capacités d'investissement de l'établissement.

L'année 2026 devrait bénéficier d'une légère baisse des tarifs énergétiques, conjuguée aux effets positifs des campagnes de sobriété et des travaux de rénovation entrepris ces dernières années.

L'ensemble des postes budgétaires du volet EMEB 2026 est présenté ci-après, dans une logique d'efficacité, de transparence et de soutien à l'activité universitaire. Cette allocation s'inscrit dans une stratégie globale visant à assurer la continuité des services, la sécurité des personnes et des biens, ainsi que la performance environnementale du patrimoine immobilier.

1. Les fluides

Les dépenses liées aux fluides énergétiques (électricité, chauffage, eau) sont regroupées dans une enveloppe budgétaire centralisée et mutualisée, gérée conjointement par la DPI et la DBF. Leur répartition analytique entre les différentes composantes s'effectue sur la base des consommations relevées à chaque point de comptage, ainsi que des surfaces utiles occupées par chaque entité.

En revanche, les fluides dits « spéciaux » – tels que les gaz techniques, l'air comprimé ou d'autres consommations spécifiques à certaines activités – demeurent à la charge exclusive des entités utilisatrices, en raison de leur lien direct avec les processus techniques propres à chaque structure.

Après une forte augmentation entre 2022 et 2023, avec des dépenses énergétiques passant de 13,7 M€ à 18,2 M€, le budget consacré à ce poste a fait l'objet d'un ajustement progressif. Il est établi à 15,3 M€ pour 2025, et une baisse significative est attendue en 2026, avec une estimation à **13,7 M€**, revenant ainsi à son niveau de 2022. Cette diminution s'explique par plusieurs facteurs : baisse des tarifs, des conditions hivernales plus clémentes ces dernières années, les efforts engagés en matière de sobriété énergétique, ainsi que les effets positifs des campagnes de sensibilisation et des travaux de rénovation réalisés sur le bâti.

Les perspectives pour 2026 sont relativement encourageantes, avec une tendance à la baisse des tarifs de l'électricité, du gaz naturel et du réseau de chaleur urbain. Toutefois, ces prévisions doivent être interprétées avec prudence. Le marché de l'énergie reste fortement exposé à des aléas extérieurs, en particulier aux fluctuations des marchés internationaux et aux tensions géopolitiques persistantes.

2. Vérification, Contrôle et maintenance

Bien que l'Université soit majoritairement affectataire de biens immobiliers appartenant à l'État, elle assume pleinement les responsabilités relevant du propriétaire en matière d'entretien. À ce titre, elle prend en charge l'ensemble des dépenses de vérification, de contrôle et de maintenance rendues obligatoires par la réglementation. Pour l'année 2025, le budget consacré à la maintenance est estimé

à **6,8 M€**. Il s'agit du deuxième poste de dépense le plus important au sein du volet EMEB, juste après celui dédié aux fluides énergétiques.

2.1. Vérifications techniques réglementaires

Toutes les dépenses liées aux opérations de vérification, de contrôle et de maintenance dites « obligatoires », imposées par la réglementation, sont prises en charge par l'Université. Elles concernent en particulier les vérifications techniques réglementaires associées à l'exploitation des bâtiments : chaufferies gaz, installations électriques et thermiques, éclairage de secours, paratonnerres, ascenseurs, élévateurs, dispositifs de sécurité incendie, portes et portails automatiques, gaz spéciaux, ainsi que les équipements de sécurité tels que les points d'ancrage et les lignes de vie. À cela s'ajoutent les contrats de maintenance suivis par les gestionnaires de site dans le cadre des marchés transversaux pilotés par l'établissement. Ces contrats couvrent notamment l'exploitation des installations de génie climatique, la maintenance des équipements de secours, des Systèmes de Sécurité Incendie (SSI), des portes et portails automatiques et des appareils élévateurs. Pour l'année 2026, ces dépenses sont estimées à 1,9 M€.

Par ailleurs, les coûts de maintenance liés aux contrats de Partenariat Public-Privé (PPP), qui sont contractualisés et donc également obligatoires, s'élèveront à 0,7 M€.

Ainsi, le montant total proposé pour l'ensemble de ces dépenses obligatoires s'établit à **2,6 M€** pour 2026. Ce budget est financé intégralement dès le premier euro, afin de garantir la conformité réglementaire, la sécurité des installations et la continuité de service sur l'ensemble du patrimoine immobilier universitaire.

2.2. Maintenance courante forfaitaire

Les dépenses dites de maintenance courante sont dotées d'une enveloppe globale de 2€ par m2 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 2026 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 permettant 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 « bâtiminaire » font l'objet d'une ré-imputation sur l'adresse budgétaire correcte (autre centre financier EMEB ou centre financier de la composante).

2.3. Maintenance suite à vérification ou contrôle réglementaire

Une enveloppe complémentaire limitative de **0,142 M€** est également prévue pour financer les travaux correctifs rendus nécessaires à la suite de vérifications ou de contrôles réglementaires. Le financement de ces travaux devra faire l'objet d'une validation préalable par la DPI.

2.4. Plan pluriannuel d'exploitation et de maintenance

A ces dépenses de maintenance courante, s'ajoute 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 2026 à **1,3 M€**.

2.5. Contrat performance énergétique & rénovation

Les dépenses de maintenance (contrat de performance énergétique) ou de rénovation ciblée énergétique sont quant à elles programmées dans une enveloppe dédiée dotée de **0,65 M€** pour 2026.

2.6. Etudes préalables

Enfin, les études préalables (hors programme pluriannuel d'investissement immobilier, PP2i et hors études financées par des ressources externes type COMP) sont budgétées pour **0,45 M€**.

3. Le nettoyage

Le troisième poste de dépense le plus conséquent concerne le nettoyage des locaux. Pour l'année 2026, une enveloppe budgétaire de **5,65 M€** est allouée à ce poste.

3.1. Les prestations de nettoyage courant

En 2026, le montant alloué aux prestations de nettoyage externalisées s'élève à 5,2 M€, en hausse par rapport au budget initial 2025 qui était de 5 M€. Cette augmentation s'explique par deux facteurs principaux : d'une part, la révision annuelle des tranches de marché (+2 %), et d'autre part, l'application de nouveaux tarifs liés à la passation de nouveaux marchés tel que le marché 25A09 en 2025.

Depuis 2020, l'établissement a engagé une démarche active de maîtrise des dépenses associées à cette fonction. Cette orientation est réaffirmée dans le cadre de l'allocation 2025. Ainsi, toute augmentation des coûts liés aux contrats de nettoyage devra impérativement être compensée par une réduction au moins équivalente de la masse salariale affectée à cette activité.

La mise en œuvre de nouveaux marchés s'inscrira dans une approche concertée, impliquant systématiquement les directions opérationnelles concernées (DLI, DBF, DRH) ainsi que la composante. Cette coordination vise à permettre une analyse fine et objective de la situation propre à chaque entité, tant au regard des effectifs mobilisés (ETPT dédiés à la fonction) que des coûts des surfaces externalisées.

Cette démarche a pour objectif d'harmoniser les moyens alloués au nettoyage des locaux tout en poursuivant un travail de fond sur les enjeux RH associés. Cela comprend notamment la professionnalisation des agents, le renforcement de l'encadrement spécialisé, l'accompagnement des parcours professionnels, la mise en place de dispositifs de reconversion, ainsi que le déploiement d'un plan d'action pour prévenir les troubles musculo-squelettiques. L'ensemble de ces actions vise à améliorer les conditions d'exercice et les perspectives d'évolution des personnels concernés.

Enfin, dans le cadre des futurs marchés, le périmètre des surfaces à nettoyer ainsi que les moyens humains et financiers associés devront faire l'objet d'une validation partagée entre les acteurs impliqués (Composante, DLI, DBF et DRH). En cas de désaccord, un arbitrage sera rendu par le Vice-Président Finances.

3.2. Les prestations de nettoyage forfaitaires (RECUR)

Les dépenses concernant les produits d'entretien et les consommables sanitaires font l'objet d'une dotation de base de 0,50 € par m² SHON. Cette dotation est programmée à **0,45 M€** en 2026.

3.3. Les prestations de nettoyage complémentaires

Pour 2026, 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 ».

3.4. Les nettoyages de vitreries & prestations exceptionnelles

Les dépenses de nettoyage de vitrerie et les prestations exceptionnelles 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. Cette procédure est en vigueur depuis 2019.

3.5. Absence de personnel d'entretien

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.

3.6. Prestations de nettoyage d'équipements

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

4. Sûreté

Compte tenu des fortes contraintes pesant sur cette enveloppe, toute demande relative à la mise en place d'un nouveau contrat de gardiennage récurrent devra faire l'objet d'une validation financière préalable pour une prise en charge en central. Par ailleurs, les dépenses d'équipement devront s'inscrire dans le cadre du plan sûreté établie au niveau de l'établissement.

L'enveloppe globale prévue pour 2026 s'élève à **0,497 M€**. Par ailleurs, des audits seront conduits en 2025 afin d'identifier des leviers d'optimisation en vue de maîtriser les dépenses de sûreté à l'horizon 2027. Une classification des sites par niveau de risque avec des postures sûreté spécifiques à chaque niveau sera mise en place ainsi qu'une main courante électronique destinée à permettre de disposer d'indicateurs sur les incidents, vols, actes de malveillances, vandalisme... qui se déroulent sur les sites et permettre d'adapter en conséquence la politique sûreté de l'Etablissement.

4.1. Les prestations de gardiennages et de surveillance externalisées

Les actions liées à la sûreté, exclusivement centrées sur le gardiennage et la surveillance, relèvent de la responsabilité du gestionnaire de site. Elles bénéficient d'un financement dès le premier euro, dans la limite d'une enveloppe fixée à 0,435 M€ pour 2025, montant qui sera reconduit en 2026 à la suite des travaux d'audit menés cette année. Ne seront plus prises en charge en 2026 les rondes d'ouverture. Les rondes aléatoires de dissuasion (nuit et WE) feront l'objet d'un examen au cas par cas pour évaluer la nécessité éventuelle de leur maintien. Les rondes de fermetures des bâtiments pourront continuer à être prises en charge en central afin de garantir la sûreté des sites.

4.2. Les prestations de maintenance de moyens de protection

La protection des sites de l'Université de Lorraine repose sur le renforcement des infrastructures de sécurité, à travers plusieurs actions, majoritairement financées dans le cadre du plan Sûreté – Phase 2 (alarmes anti-intrusion, contrôle d'accès, vidéoprotection, etc.). À cela s'ajoute une enveloppe dédiée de 8 k€ destinée à la maintenance des dispositifs de protection existants.

De plus, des ressources sont allouées à la maintenance des dispositifs de contrôle d'accès (ARD). Ces dépenses, qui étaient auparavant financées par les crédits spécifiques de la Direction de la Logistique, s'élèvent à 18 k€ en 2025. À partir de 2026, elles seront prises en charge par l'enveloppe EMEB - SURETE.

4.3. Les dépenses de suretés ponctuelles ou imprévues

Les dépenses liées à la sûreté, gérées par la DLI, ont été intégrées à l'enveloppe globale des EMEB et représenteront 36 k€ en 2026, soit un niveau équivalent à celui de 2025. Elles concernent des interventions ponctuelles et imprévues sur les différents sites de l'UL, indispensables au maintien de la sécurité sur l'ensemble des sites de l'université (manifestations, risque attentat...). Ces dépenses sont engagées par la DLI sur demande de la gouvernance, avec une ouverture de crédits assurée par la DBF dès le premier euro.

5. Les déchets

Tous les contrats annuels liés à la gestion des déchets ménagers sont pris en charge dès le premier euro, dans la limite d'une enveloppe fixée à **0,45 M€** pour l'année 2026. Cette enveloppe a été réduite de 0,04 M€ par rapport à 2025, en prévision de l'audit qui sera mené par le prestataire Particules en fin d'année 2025, dans l'objectif d'optimiser et de maîtriser ces dépenses.

Depuis 2018, ces dépenses ont doublé, ce qui a conduit dès 2022 à la mise en place de premières mesures pour promouvoir une gestion durable des déchets. Toutefois, le volume global des déchets produits (25 M de litres par an) et la part des ordures ménagères résiduelles reste encore élevée (33% à NANCY et 58 % à METZ).

Pour encourager et renforcer le tri sélectif au sein de l'établissement, les actions visant à réduire la collecte des déchets résiduels (OMR, c'est-à-dire hors recyclage) seront intensifiées en 2025 et 2026. L'objectif est de réduire le volume déchets via des actions de réduction à la source (suppression des 1.3 M gobelets jetables), d'amélioration du tri via le développement de nouvelles filières (textile, essuies mains), de nouvelles pratiques (compactage des cartons) ... et de poursuivre la réduction des OMR sur tous les sites UL dans le volume total des déchets collectés. Un nouveau marché de collecte des déchets sera lancé en 2026 avec l'objectif d'optimiser encore l'organisation et la performance globale de ce processus.

Les indicateurs de suivi et de comparaison seront calculés par occupant (« habitant ») et par site de référence. En 2026, tout dépassement des objectifs entraînera des surcoûts qui devront être pris en charge par les composantes concernées. Cet objectif sera de 60 L de déchets résiduels par habitant et par an, au-delà de cette limite il n'y aura pas de prise en charge du coût de collecte de ces déchets par le central.

6. Les prestations des espaces extérieurs

L'entretien des espaces verts et des aménagements extérieurs relève de la responsabilité du gestionnaire de site. Les moyens alloués s'inscrivent dans une enveloppe globale de **0,30M€** en 2026. Cette enveloppe, susceptible d'arbitrages si nécessaire, se décline de la manière suivante :

6.1. Dotations forfaitaires espace extérieur

Pour les espaces gérés en régie, une dotation forfaitaire est attribuée, fondée sur les dépenses indispensables ou calculée sur la base de 0,20 €/m² de surfaces non bâties.

6.2. Prestations externalisées

Dans le cadre des prestations externalisées, les dépenses relatives aux espaces extérieurs sont financées dès le premier euro.

Par ailleurs, une réflexion doit être engagée sur la mutualisation des services d'entretien des espaces extérieurs au sein des grandes métropoles. Cette démarche vise à maintenir une expertise spécialisée, à renforcer les compétences en lien avec les enjeux écologiques propres à ces espaces, et à réduire le recours à des prestataires externes. Cette démarche s'inscrit dans l'ambition de l'Etablissement de mieux protéger la biodiversité sur ses espaces extérieurs via le déploiement de pratiques éco responsables (tontes raisonnées, gestion différenciée des espaces...).

7. Accueil

Pour l'année 2026, les prestations d'accueil bénéficient d'une dotation de **0,53M€**, permettant aux sites ne disposant pas de personnel dédié de faire appel à un service spécialisé externalisé. Sont concernés : le site ARTEM pour l'IJL, les trois sites de la Présidence (Lionnois, Léopold et Libération), l'INSPE, l'espace Simone Veil au Saulcy, le MDU Saulcy et Marie Marvingt, ainsi que le bâtiment A de l'ISGMP.

8. Les services techniques de sites

Une enveloppe de **0,2 M€** est attribuée aux services techniques des sites mutualisés, identifiés et labellisés par la DPI. Ce budget a pour objectif de couvrir les dépenses courantes d'équipement et de fonctionnement, telles que l'achat de vêtements de travail, d'outillage ou de matériel nécessaire à l'activité.

Pour les sites non mutualisés, ces dépenses relèvent de la responsabilité financière des composantes concernées.

Avant toute utilisation, ce budget doit être présenté au comité de gestion et d'animation de la gestion de site, afin d'obtenir son approbation. Une fois validé, il sera transmis à la DBF, puis visé par la DPI.

En cas de demande d'investissement important, une note complémentaire devra être rédigée afin de justifier l'opportunité de l'achat envisagé.

Enfin, cette enveloppe étant limitative, un arbitrage pourra être réalisé au niveau de la direction générale des services, en cas de dépassement ou de priorisation nécessaire.

9. Assurance

Les dépenses d'assurance (dommages aux biens) portant sur des biens immobiliers sont budgétées au niveau de l'établissement par la DBF. En 2026, le volet « assurance » est estimé à **0.34 M€**.

10. Charges locatives, taxes, mise à disposition des locaux

10.1. *Charges locatives*

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 **0,71M€** est prévue pour financer ces dépenses en 2026 (loyer, redevance, charges).

10.2. *Taxes foncières*

Les dépenses de taxes foncières bénéficient d'une dotation à hauteur de **0,08M€** pour les locaux non exonérés de la TFPB (Taxe foncière sur les propriétés bâties) tels que les logements de fonction.

10.3. *Mise à disposition des locaux*

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 affectés en central. Les autres recettes (redevance) reviennent à l'attributaire. Les FGSE leur sont applicables.

Les locaux mis à disposition bénéficieront des dotations forfaitaires au titre de l'EMEB, dès lors que les recettes liées à ces dépenses sont affectées à un centre financier central.

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

10.4. Les travaux d'adaptation fonctionnelle

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.

11. Le Data Center Mutualisé Lorrain (DCML)

Depuis 2022, une dotation spécifique a été instaurée afin de couvrir les coûts d'exploitation du bâtiment DCML (Data Center Mutualisé Lorrain).

Pour l'exercice 2026, cette enveloppe a été fixée à **0,12M€ (0,3M de dépense prévue – 0,18M de recettes générées)**. Cette dotation connaîtra une légère augmentation par rapport à 2025 en raison de l'évolution du mode de gestion de l'exploitation, désormais assurée par le CHU. Cette nouvelle dotation couvrira l'ensemble des charges afférentes à l'exploitation, incluant : la maintenance multi technique, le budget de fonctionnement du comité technique, la valorisation de l'ETP, la rémunération du personnel dédié, la redevance, les charges de bâtiment et les assurances. Les dépenses liées aux fluides (principalement l'électricité) seront quant à elles imputées sur l'enveloppe globale de l'établissement dédiée aux dépenses énergétiques. Les recettes attendues pour 2026 s'élèvent à 0,18M€, correspondant à la participation financière des partenaires (CHRU et MGN) aux dépenses d'exploitation prises en charge 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'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 DADRH afin d'assurer la soutenabilité globale de la campagne d'emplois 2026 avant passage en Conseil d'Administration de décembre 2025.

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				
A AE	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

