



Direction générale des services  
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

**Extrait des délibérations**  
**du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes**

**N°5 – D. 08.07.2021**

*L'an deux mil vingt-et-un, le huit juillet à neuf heures, le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Monsieur LAKHNECH Yassine, président.*

**Point à l'ordre du jour :**

**4.2. Débat d'orientation budgétaire (DOB)**

**Membres présents :** LAKHNECH Yassine, BERRUT Catherine, MERMILLOD Martial, PERSICO Simon, BARBIER Emmanuel, BERZIN Corinne, SCHWARTZ Jean-Luc, LAMBLIN Jacob, LETUE Frédérique, SCOTTO D'ARDINO Laurent, LE ROY Anne, BESSIERES Bernard, ADAM Véronique, VINCENT Thierry, DEVILLERS Thibaut, TERRIER Laurent, FORESTIER Gérard, BORRAS Isabelle, MICHEL Mickaël, OUDART Martin, GIUNTA Chloé, DAVAI Camille, MANDROUX Thomas, BEAUFORT Cyprien, LABRIET Pierre, NICOLAS Pascaline, SAMSON Yves, DESPREZ Frédéric, DAUGUET Pascale.

**Membres représentés :** SCOLAN Virginie (donne procuration à PERSICO Simon), RIFFARD Coline (donne procuration à TERRIER Laurent), CHALON Nathalie (donne procuration à BESSIERES Bernard), COURTOIS Nathanaël (donne procuration à DAVAI Camille), AUSCHER Pascal (donne procuration à DESPREZ Frédéric), PUGEAT Véronique (donne procuration à BERRUT Catherine), FEIGE Jean-Jacques (donne procuration à SAMSON Yves), BOLF Edith (donne procuration à BORRAS Isabelle), VERNAY Pascale (donne procuration à LAKHNECH Yassine), SIMIAND Marie-Christine (donne procuration à FORESTIER Gérard), MERLE Elsa (donne procuration à MERMILLOD Martial).

**Membres absents ou excusés :** tous les autres membres.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Considérant la lettre d'orientation stratégique ;

Considérant le débat d'orientation budgétaire ;

Considérant que sur proposition du Président de l'Université Grenoble Alpes, le conseil d'administration arrête la procédure interne d'élaboration du budget ;

Etape	Calendrier
Présentation et vote du débat d'orientation budgétaire au CA	08-Jul
Diffusion de la lettre d'orientation budgétaire (LOB)	09-Jul
Ouverture OSB pour les labos	19-Jul
Notification des dotations + saisie dans OSB par Daf	début septembre
Ouverture OSB (hors labos)	15-Sep
Date limite de saisie OSB Budget y compris MS (DGD, services centraux)	08-Oct
Date limite de saisie OSB Budget y compris MS (composantes, UB Recherche, BAPSO, DSIM, Sport, Houches)	15-Oct
Dialogues budgétaire avec DGD + autres structures (Médiat, Bapso, Dsim, sport)	18 au 29-Oct
Dialogues budgétaires avec les composantes si nécessaire	2 au 5-Nov
Eléments pour l'élaboration des documents budgétaires (tableaux, rapport et annexes) (DAF)	15-Nov
Date limite d'envoi du BI 2022 au Rectorat	01-Dec
Commission budget	début décembre
Commission permanente	07-Dec
Vote CA Budget 2022	16-Dec

*Il est proposé au conseil d'administration d'arrêter la procédure interne d'élaboration du budget.*

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	41
Membres présents	29
Membres représentés	11
Nombre de votants	40
Voix favorables	22
Voix défavorables	8
Abstentions	10

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Après en avoir délibéré le conseil d'administration arrête, à la majorité de ses membres présents et représentés, la procédure interne d'élaboration du budget.

Fait à Saint-Martin-d'Hères, le 08 juillet 2021

Pour le Président et par délégation

Pour le Président  
et par délégation  
Le Directeur général des services  
Jérôme PARET

Le Directeur général des services,  
Jérôme PARET

Publié le : 15/07/2021

Transmis au Rectorat le : 19/07/2021

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.



# LETTRE D'ORIENTATION BUDGETAIRE

2022



<b>CONTEXTE ET ORIENTATION POUR L'UGA</b> .....	<b>2</b>
ÉLÉMENTS DE CONTEXTE.....	2
ORIENTATIONS POUR L'UGA .....	3
<b>CONTEXTE ET ORIENTATION POUR L'UGA HORS ETABLISSEMENTS-COMPOSANTES</b> .....	<b>4</b>
ÉLÉMENTS DE CONTEXTE.....	4
ORIENTATIONS .....	5
PRINCIPES POUR LA CONSTRUCTION DU BUDGET 2022 .....	7
<i>Principes de construction</i> .....	7
<i>Calendrier et procédure budgétaire</i> .....	8
<i>Calendrier campagne emploi enseignants du second degré</i> .....	9
<i>Calendrier campagne emploi enseignants-chercheurs</i> .....	10
<i>Calendrier campagne emploi BIATS</i> .....	11

## CONTEXTE ET ORIENTATION POUR L'UGA

### ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

1. Première étape de l'élaboration du budget 2022, le débat d'orientation budgétaire (DOB) possède pour objectif de traduire en termes financiers les axes stratégiques de l'Université Grenoble Alpes. La lettre d'orientation budgétaire (LOB) donne les grandes orientations en termes de choix budgétaires et financiers de l'université et constitue un des outils de pilotage essentiels pour ses instances de gouvernance. La LOB permet notamment une mise en perspective lors de l'examen du budget primitif et des budgets rectificatifs par les instances concernées.
2. L'élaboration du budget 2022 de l'université Grenoble Alpes s'effectue dans le cadre de l'organisation des compétences et des procédures décrites dans ses statuts notamment les articles 24, 38, 42, 64, 72 et 73 et dans son règlement intérieur notamment les articles 24, 25, 26 et 45.
3. Rappelons que chaque établissement-composante dispose d'une personnalité morale propre et conserve à ce titre une pleine autonomie budgétaire. Toutefois, il doit veiller à respecter les orientations stratégiques ainsi que les orientations budgétaires contenues dans cette lettre.
4. La lettre d'orientation budgétaire de l'UGA est constituée de deux parties :
  - a. La première est globale à l'UGA et s'applique également aux établissements-composantes dont les orientations budgétaires doivent respecter les orientations énoncées dans cette partie ;
  - b. La deuxième partie est spécifique à l'UGA hors établissements-composantes.
5. L'année budgétaire 2022 sera notamment marquée par les éléments suivants :

En matière de consolidation de la construction UGA :

- c. la confirmation définitive de l'Initiative d'excellence Université Grenoble Alpes (IDEX) ;
- d. le plein exercice de leurs compétences par les composantes académiques sans personnalité morale et la mise en place des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens les concernant ;
- e. le plein déploiement du projet *Intégration et développement des IdEx et des ISITE* (IDÉES).

En matière d'orientation stratégique :

- f. l'entrée en vigueur du plan stratégique de l'UGA et de ceux de ses établissements-composantes ;
- g. l'entrée en vigueur du contrat pluriannuel avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

En matière de formation et vie étudiante :

- h. la mise en œuvre de la nouvelle offre de formation dans le cadre de l'accréditation effective à partir de la rentrée 2021 – 2022 ;
- i. la mise en place de la *Graduate School* (GS@UGA) et de ses programmes thématiques pluridisciplinaires, financée par le programme *Structuration de la formation par la recherche dans les initiatives d'excellence* (SFRI) ;
- j. l'entrée en vigueur du schéma directeur de la Vie étudiante et vie de campus.

En matière de recherche et relations avec les organismes nationaux de recherche :

- k. la mise en œuvre des nouvelles conventions entre l'UGA et les organismes CNRS, CEA, INRIA et Inserm.

En matière de responsabilité sociale et environnementale :

- l. la poursuite du déploiement du Plan Égalité Professionnelle (PEP) ;
- m. l'entrée en vigueur du schéma directeur Responsabilité Sociale et Environnementale ;
- n. la mise en œuvre de 13 opérations de rénovation énergétique du patrimoine immobilier, totalisant 32 M€, dans le cadre du plan de relance gouvernemental.

## ORIENTATIONS POUR L'UGA

En matière de consolidation de la construction UGA et de l'affirmation de son identité :

1. Poursuivre la construction et la consolidation des composantes académiques :
  - Poursuivre la construction de Grenoble INP Institut d'Ingénierie et de Management de l'UGA avec l'intégration de Grenoble IAE et de Polytech Grenoble ;
  - Poursuivre l'installation des composantes sans personnalité morale, l'École Universitaire de Technologie (EUT), la Faculté Humanités, Santé, Sports, Sociétés (H3S) et la Faculté des Sciences, avec le transfert des compétences tel que prévu par les statuts et la mise en place du support opérationnel à leur fonctionnement.
2. Poursuivre le développement de collaborations pérennes entre composantes académiques et élémentaires pour palier à l'effet silo des structures. Les discussions entre l'ENSAG – UGA et des composantes élémentaires de l'UGA, notamment l'Institut d'Urbanisme et de Géographie Alpine (IUGA), la faculté d'économie de Grenoble (FEG) et la faculté de droit vont être approfondies.
3. Renforcer les capacités de pilotage de l'établissement et la mise en place d'une démarche d'amélioration continue.
4. Consacrer une partie des financements de l'initiative d'excellence à la construction de l'UGA et à la mise en place de la subsidiarité à travers les composantes académiques.
5. Adapter la prise en charge des coûts de gestion des opérations financées par l'initiative d'excellence.

En matière d'orientation stratégique pour les missions :

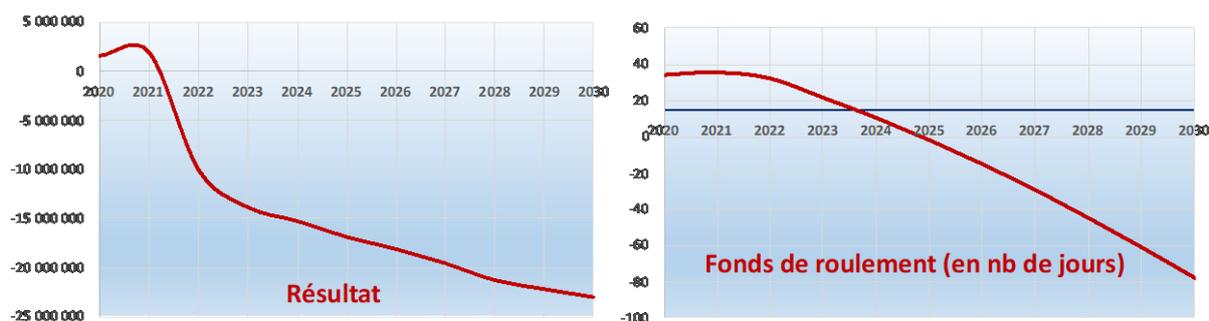
6. Soutenir l'interdisciplinarité et l'excellence disciplinaire pour répondre aux défis de demain et contribuer à une société durable et résiliente.

7. Impulser et participer pleinement aux dynamiques territoriales, nationales, européennes et internationales.
8. Consolider l'excellence de la recherche et de la valorisation au meilleur niveau international.
9. Poursuivre la structuration et la diversification de l'offre de formation et d'une expérience étudiante inspirante notamment avec la mise en place des programmes thématiques de la GS@UGA.
10. Par une politique d'employeur responsable, faire de l'UGA et de ses composantes un lieu de partage, d'épanouissement, d'initiative et d'apprentissage pour les personnels.
11. Poursuivre la mise en place d'unités de service pour répondre au mieux aux attentes des personnels ainsi que des étudiantes et étudiants.
12. Améliorer l'équilibre entre les actions par appels à projets compétitifs et actions fléchées ou structurantes.

## CONTEXTE ET ORIENTATION POUR L'UGA HORS ETABLISSEMENTS-COMPOSANTES

### ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

13. L'UGA rencontre des difficultés financières qui sont induites par de multiples facteurs, dont certains sont exogènes, d'autres endogènes ou mixtes. Sans mesures de correction, la trajectoire financière est décrite par les deux courbes suivantes présentant le résultat et le fonds de roulement en nombre de jours :



14. Les principales causes de ces difficultés incluent :
  - a. Une pyramide des âges des titulaires défavorable générant un besoin important de masse salariale liée au glissement vieillesse technicité (GVT) ;
  - b. Une insuffisante prise en compte de l'augmentation des effectifs étudiants dans la subvention pour charges de service public (SCSP) ;
  - c. Une augmentation des effectifs des personnels suite à la fusion, les effets de rationalisation et de mutualisation ne se mettant en place qu'à moyen terme ;
  - d. Une pratique inadaptée de la prise en compte des coûts de projets ;
  - e. Une marge de progression en ressources propres inexploitée.
15. Même si l'UGA n'est pas en difficulté à court terme en ce qui concerne la trésorerie, son fonds de roulement ne permet plus aujourd'hui une capacité d'autofinancement à la hauteur de ses ambitions et, sans correction de la trajectoire financière, sera rapidement en dessous du seuil de prudence.

16. La pandémie COVID-19 a engendré des économies non-structurelles notamment liées à une diminution des frais de déplacement amenant à un résultat comptable positif de 1,657 M€ pour l'année budgétaire 2020. Le résultat pour l'année 2021 sera très vraisemblablement positif dans le même ordre de grandeur.

## ORIENTATIONS

17. L'UGA doit se doter d'un plan d'action pour :
- a. Continuer l'adaptation et l'amélioration de son organisation administrative et opérationnelle, en particulier :
    - i. Faire évoluer l'organisation administrative de l'établissement ;
    - ii. Renforcer le pilotage et le contrôle interne ;
    - iii. Réorganiser la chaîne budgétaire et financière ;
    - iv. Rénover les modalités de construction budgétaire et de suivi d'exécution.
  - b. Maîtriser la trajectoire financière :
    - i. Développer les ressources propres ;
    - ii. Optimiser les sources de financement ;
    - iii. Réduire les dépenses hors rémunérations principales ;
    - iv. Maîtriser la trajectoire emploi.
18. Ce plan d'action sera doté d'une gouvernance de suivi avec l'implication des composantes, des laboratoires et des élus. La mise en œuvre de ce plan d'action doit prendre en compte le contexte particulier de l'année 2022 concernant les effets de la pandémie COVID-19, depuis mars 2020. Celle-ci a entraîné des réadaptations multiples de l'organisation du travail, de la pédagogie et de la recherche. Les effets psychologiques de cette situation sur les personnels et les étudiants doivent être pris en compte. L'éloignement des étudiants d'université et le recours aux enseignements à distance, souvent contraint, doivent être pris en compte et des modalités d'accompagnement doivent être organisées.
19. L'UGA souhaite continuer à mener une politique ressources humaines ambitieuse basée sur les éléments suivants :
- a. Amélioration des rémunérations et des trajectoires professionnelles des contractuels ;
  - b. Amélioration du régime indemnitaire et des trajectoires professionnelles des titulaires ;
  - c. Amélioration des conditions de travail des doctorants ;
  - d. Poursuite de la convergence avec les établissements-composantes ;
  - e. Déploiement d'un plan de développement des compétences (2021-2024) ;
  - f. Déploiement d'un dispositif de soutien à l'intégration des enseignants, des chercheurs et enseignants-chercheurs et au suivi de leur carrière ;
  - g. Poursuite d'une politique de qualité de vie au travail ;
  - h. Poursuite du plan d'action *Human resources strategy for researchers* (HRS4R) et déploiement du Plan Égalité Professionnelle (PEP) ;
  - i. Augmentation de l'attractivité.
20. L'UGA doit se doter d'un cadre et de dispositifs qui permettent d'accompagner les composantes et laboratoires afin d'augmenter leurs ressources propres.
21. L'UGA doit piloter sa trajectoire financière de manière fine. Un travail a été entamé avec la commission budget, la commission permanente de l'établissement, les directeurs de composantes ainsi que les directeurs des pôles de recherche sur la trajectoire financière à l'horizon 2028. Ce travail doit nous amener à réfléchir à ce qui est au cœur de notre stratégie et qui doit concentrer nos efforts conduisant à une optimisation du coût de nos activités cœur de métier que sont la

formation, la recherche et la vie étudiante. Les principaux éléments proposés pour cette trajectoire incluent :

- a. Équité entre les champs d'activité, les communautés scientifiques et les composantes en prenant en compte leur diversité pour les mesures budgétaires qui devront être décidées ;
  - b. Respect des engagements sociaux ;
  - c. Visibilité pluriannuelle globale pour les composantes et services notamment par la mise en place d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens ;
  - d. Mise en place d'un cadre partagé et transparent pour le redéploiement de postes entre composantes pour une répartition plus adéquate et équitable des ressources humaines au regard de l'activité ;
  - e. Amélioration du résultat de fonctionnement (économies et nouvelles recettes) de l'ordre de 6,3 M€ en 2022 avec une augmentation progressive pour atteindre 6,8 M€ en 2028 ;
  - f. Une maîtrise de l'augmentation de la masse salariale basée sur les principes suivants :
    - i. Mettre en place une méthodologie transparente de construction des campagnes-emplois assurant le respect des engagements pluriannuels ;
    - ii. Ne pas supprimer de poste enseignant ou enseignant-chercheur tout en permettant des transformations potentielles notamment pour favoriser des passages de MCF en PR et adapter les effectifs aux ambitions de l'établissement ;
    - iii. Différer l'ouverture d'un pourcentage des postes libérés tout en garantissant un remplacement par des contractuels tout au long du différé ;
    - iv. Maîtriser le recours aux contractuels hors projets ;
    - v. Diminuer les effectifs BIATS hors postes sur projets à concurrence du nombre global de surnombres et de renforts créés pendant la phase de fusion.
22. L'UGA porte une stratégie immobilière de réhabilitation de son patrimoine globalement ancien et énergivore. Cette stratégie est résolument tournée vers l'amélioration du confort, donc de la qualité de vie au travail, la sécurisation et la transition énergétique. Par le biais du CPER, de l'opération campus, du plan de relance et d'autres programmes de financement, nous engageons un programme dont les premières réalisations seront livrées avant la fin 2023.
23. La crise sanitaire a permis à tous de s'interroger sur les pratiques en matière de déplacement et de travail. Il est souhaitable dans un triple souci de respect de la planète, de confort des personnels et de sobriété budgétaire de réduire nos déplacements autant que possible. Un travail sera effectué avec les communautés pour redéfinir notre politique en la matière.

## PRINCIPES POUR LA CONSTRUCTION DU BUDGET 2022

### PRINCIPES DE CONSTRUCTION

#### Budget initial 2022 :

- Les dotations de fonctionnement seront notifiées aux composantes et services en accord avec les orientations budgétaires données dans les parties précédentes et les nouvelles maquettes de formation accréditées début septembre.
- Dans le cadre de l'amélioration du pilotage budgétaire, la mesure d'ouverture de la dotation à 80% au budget initial sera sanctuarisée. Il convient de rappeler que la partie mise en réserve pourra être débloquée en cours d'année pour les structures qui en feront la demande au gré du besoin.

#### Campagne d'emplois 2022 :

- Selon les engagements pris, les postes qui ont été différés en 2021 à titre conservatoire seront remis en campagne en 2022.
- L'application des décisions prises dans le cadre du PRE 2017-20 sera poursuivie avec les composantes qui n'ont pas encore réalisé les économies attendues. L'ajustement de la trajectoire d'économie se fera en dialogue avec les composantes concernées.
- Lorsqu'ils sont libérés, les postes BIATS qui avaient été obtenus en surnombre, demandés en renfort ou financés sur des ressources non pérennes, feront l'objet d'une étude attentive de la présidence pour vérifier l'opportunité de leur renouvellement.
- Le conseil d'administration se prononcera sur les mesures à mettre en place pour la maîtrise de la masse salariale. Les propositions qui seront faites respecteront les principes rappelés ci-dessous :
  - Ne pas supprimer de poste enseignant ou enseignant-chercheur tout en permettant des transformations potentielles notamment pour favoriser des passages de MCF en PR et adapter les effectifs aux ambitions de l'établissement ;
  - Différer l'ouverture d'un pourcentage des postes libérés tout en garantissant un remplacement par des contractuels tout au long du différé ;
  - Maîtriser le recours aux contractuels hors projets ;
  - Diminuer les effectifs BIATS hors postes sur projets à concurrence du nombre global de surnombres et de renforts créés pendant la phase de fusion.
- En vue de rééquilibrer les potentiels des composantes et des laboratoires, un processus de redéploiement des postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs sera mené avec chaque structure sur un horizon pluriannuel dans le cadre des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens. Un chantier sera lancé dès la rentrée pour travailler avec les communautés et les instances sur un processus de mise en œuvre du redéploiement.

## CALENDRIER ET PROCEDURE BUDGETAIRE

Etape	Calendrier
<b>Présentation et vote du débat d'orientation budgétaire au CA</b>	08-Jul
<b>Diffusion de la lettre d'orientation budgétaire (LOB)</b>	09-Jul
Ouverture OSB pour les labos	19-Jul
Notification des dotations + saisie dans OSB par Daf	début septembre
Ouverture OSB (hors labos)	15-Sep
Date limite de saisie OSB Budget y compris MS (DGD, services centraux)	08-Oct
Date limite de saisie OSB Budget y compris MS (composantes, UB Recherche, BAPSO, DSIM, Sport, Houches)	15-Oct
Dialogues budgétaire avec DGD + autres structures (Médiat, Bapso, Dsim, sport)	18 au 29-Oct
Dialogues budgétaires avec les composantes si nécessaire	2 au 5-Nov
Eléments pour l'élaboration des documents budgétaires (tableaux, rapport et annexes) (DAF)	15-Nov
Date limite d'envoi du BI 2022 au Rectorat	01-Dec
Commission budget	début décembre
Commission permanente	07-Dec
<b>Vote CA Budget 2022</b>	16-Dec

## CALENDRIER CAMPAGNE EMPLOI ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE

Etape	Calendrier	Livrable Attendu	Responsable du livrable	Destinataires du livrable
Diffusion de la lettre de cadrage 2022 et des tableaux annexe de campagne	09-Jul	lettre de cadrage, annexe calendrier et tableaux. Cadrage sur le périmètre des postes (PV et non PSV, postes nouvellements vacants etc)	Présidence	Structures: CSPM, Pôles, Composantes, labos, DGD et services communs
Remonter des composantes élémentaires aux CSPM	23-Jul	Tableau des postes à ouvrir en campagne d'emplois (concours, mobilités etc)	Composantes élémentaires	CSPM pour les composantes rattachées à une CSPM, DGDRH-DAPRH sinon
Classement des conseils des CSPM par ordre de priorité	Entre le 23 et le 31-Aout			
Remontée des priorités des classements des Composantes académique et des composantes élémentaires hors CSPM	1-Sep	Tableau des postes à ouvrir en campagne d'emplois (concours, mobilités etc) avec classement par priorités	CSPM	DGDRH-DAPH
Phase d'échanges avec les composantes pour préparation des arbitrages de la campagne	du 10-Sep au 15-Sep			
Arbitrage politique	15-Sep	Retour du tableau de la compilation avec arbitrages rendus lignes à lignes	Présidence	DGDRH-DAPRH
CT	28-Sep			
CA	11-Oct			

## CALENDRIER CAMPAGNE EMPLOI ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Etape	Calendrier	Livrable Attendu	Responsable du livrable	Destinataires du livrable
Diffusion de la lettre de cadrage 2022 et des tableaux annexe de campagne	09-Jul	lettre de cadrage, annexe calendrier et tableaux. Cadrage sur le périmètre des postes (PV et non PSV, postes nouvellements vacants etc)	Présidence	Structures: CSPM, Pôles, Composantes, labos, DGD et services communs
Les composantes élémentaires et les laboratoires transmettent leurs priorités aux pôles	25-Aug	Tableau des besoins pluriannuels. Pas d'ex aequo.	Composantes/Labos	Pôles de Recherche, présidence
Transmission aux CSPM et composantes hors CSPM des priorités établis par les pôles	22-Sep	Tableau des besoins remontés des composantes avec ordre de priorité des pôles. Pas d'ex aequo.	Pôles de Recherche	CSPM, présidence
Transmission des priorités des Composantes académique et des composantes élémentaires hors CSPM, en concertation avec les pôles de recherche	29-Sep	Tableau des besoins remontés des composantes avec ordre de priorité des poles et des CSPM. Pas d'ex aequo.	CSPM	Présidence, DGDRH-DAPRH
Notification des arbitrages aux Composantes académiques, composantes élémentaires hors CSPM et laboratoires et aux pôles	du 22-Oct au 30-Oct	Notifications individuelles par mails	DGDRH-DAPRH	Structures: CSPM et composantes hors CSPM , pôles , laboratoires
CT	30-Nov			
CAC avis sur la cohérence globale des qualifications des postes proposés par les composantes académiques en collaboration avec les pôles de recherche.	14-Dec			
CA	16-Dec			

## CALENDRIER CAMPAGNE EMPLOI BIATS

Etape	Calendrier	Livrable Attendu	Responsable du livrable	Destinataires du livrable
Lister les postes vacants mobilisables.	01-Jul	Tableau des postes mobilisables pour la campagne 2022 par structure	DGDRH-DAPRH	Présidence
Diffusion de la lettre de cadrage 2022 et des tableaux annexe de campagne	09-Jul	lettre de cadrage, annexe calendrier et tableaux. Cadrage sur le périmètre des postes (PV et non PSV, postes nouvellements vacants etc)	Présidence	Structures: CSPM, Pôles, Composantes, labos, DGD et services communs
Demande de remontée des priorités de recrutement de titulaire par concours ou par mobilité entrante (dont repyramidage) des composantes, laboratoires et sces centraux sur la base de la volumétrie définie par la trajectoire Présentation de la trajectoire des renforts dans les effectifs de la structure Demande de recrutements et prérennisation de contractuels sur ressources propres (argumentaire et trajectoire de soutenabilité financière)	15-Sep	Tableau des postes demandés aux concours ou à la mobilité (postes P1) Tableau des demandes de renforts Tableau des demandes de recrutement dur RP	Composantes, Labos et DGD	DGDRH-DAPRH
Avis des pôles sur les postes BIATS (hors bap J)	15-Sep	Tableau des postes demandés aux concours ou à la mobilité (postes P1) Tableau des demandes de renforts	Pôles Recherche	DGDRH-DAPRH
Phase d'échanges avec les sces centraux, composantes et labo pour préparation des arbitrages de la campagne BIATS	du 6-Oct au 20-Oct			
Arbitrage politique	20-Oct	Tableau des postes à ouvrir aux concours suite arbitrage politique	Présidence	DGDRH-DAPRH
CT	30-Nov			
CA	16-Dec			