

BILAN SOCIAL 2019

CHIFFRES CLES / Observation au 15/12/2019



Méthodologie

Institué par la Loi n°77-769 du 12 juillet 1977 relative au bilan social de l'entreprise, le bilan social « récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée ».

Pour la fonction publique d'État, c'est l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 qui institue le bilan social comme document de référence.

Plus récemment, l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social est venu fixer la liste des indicateurs qui doivent y apparaître.

Période prise en compte :

La période de référence retenue est l'année civile, observée au 15 décembre.

Les données financières sont présentées en année civile.

Périmètre : UBS hors CFA et Fondation

Sources :

La majorité des données « ressources humaines » est extraite du logiciel MANGUE par le biais de Business Object. Les données en lien avec la masse salariale sont extraites du logiciel WIN-PAIE.

Réalisation :

Le Bilan social a été réalisé par Karine Le Garff sous la responsabilité de la Directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales, Isabelle Holtzapffel et avec la collaboration des différents responsables de pôles concernés par les données chiffrées.

Sommaire :

Cartographie générale	4
Emplois et Effectifs	5 à 26
Conditions de travail	27 à 36
Rémunérations	37 à 40
Formation	41 à 44
Action sociale	45

Cartographie générale

EFFECTIF TITULAIRES	666 (70%)
EFFECTIF CONTRACTUELS	285 (30%)

52% de femmes

48% d'hommes

951 Personnels

510 Enseignants (54%)

441 BIATSS (46%)

Dont 41% de femmes et 59% d'hommes

Dont 65% de femmes et 35% d'hommes

131 Enseignants Contractuels (26%)
Dont 9 CDI

379 Enseignants titulaires (74%)

154 Contractuels (35%)
Dont 21 CDI

287 Titulaires (65%)

MASSE SALARIALE GLOBALE	65,36 M€ (soit 83,4% du budget sur la base des recettes encaissables)
BUDGET GLOBAL EXECUTE DE L'ETABLISSEMENT	83,21 M€

Emplois et effectifs

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités introduit de nouvelles responsabilités en matière de gestion des ressources humaines. Ainsi l'**Université Bretagne Sud** ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies au 1^{er} janvier 2010 s'est vu :

- transférer la masse salariale sur le budget de l'établissement ;
- fixer par l'état un plafond d'emploi décompté en Équivalent Temps Plein Travaillé (EPTP) ;
- l'obligation de fixer un plafond d'emplois annuel sur ses ressources propres.

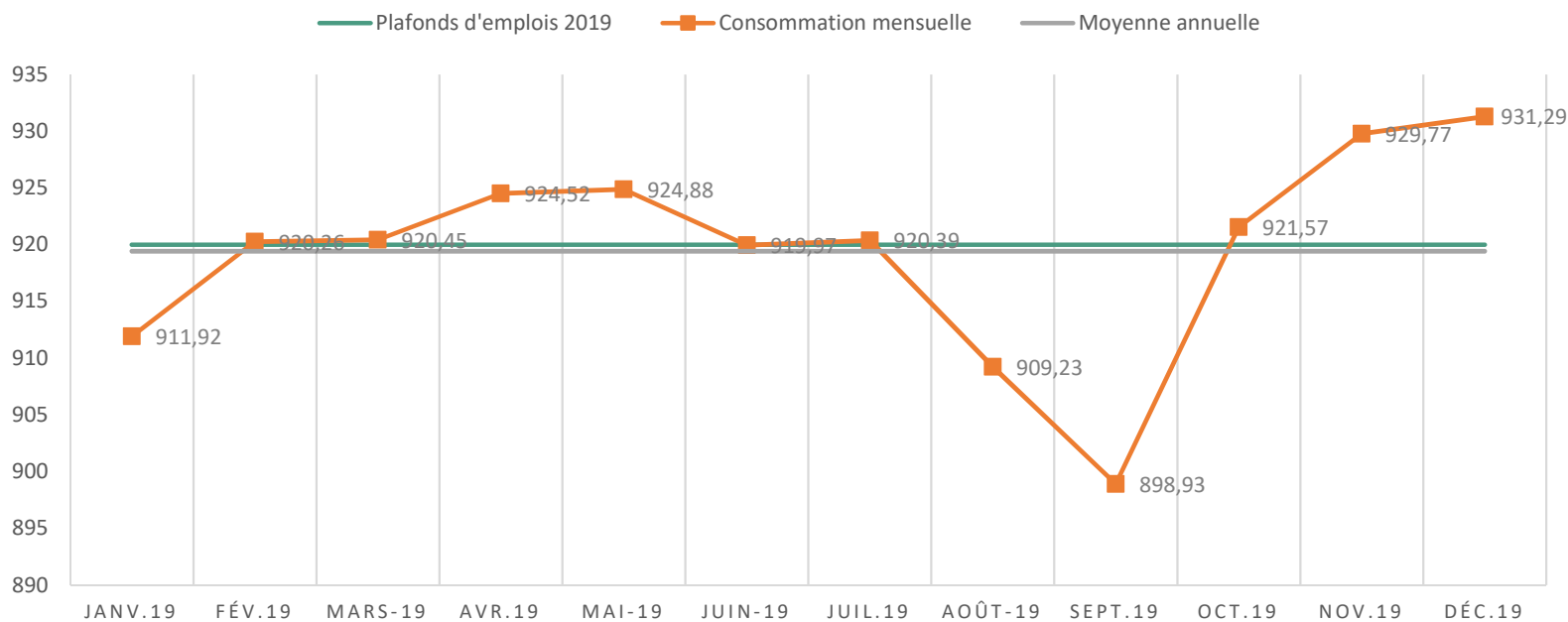
1/ Emplois :

Plafond d'emplois 2019 (voté au CA)	
État	795
Établissement	125
Global	920

ETPT : effectif physique * quotité de temps de travail * période d'activité dans l'année

La consommation moyenne 2019 est de **919,4 ETPT**

CONSOMMATION D'EMPLOIS 2019

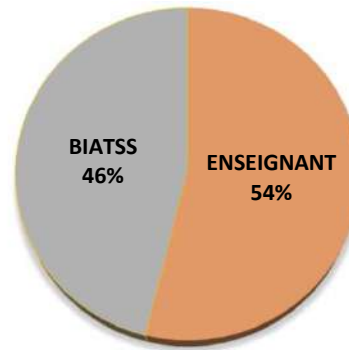


2/Répartition des ETPT 2019

Biatss :

2/3 des personnels sont des titulaires (+66%)

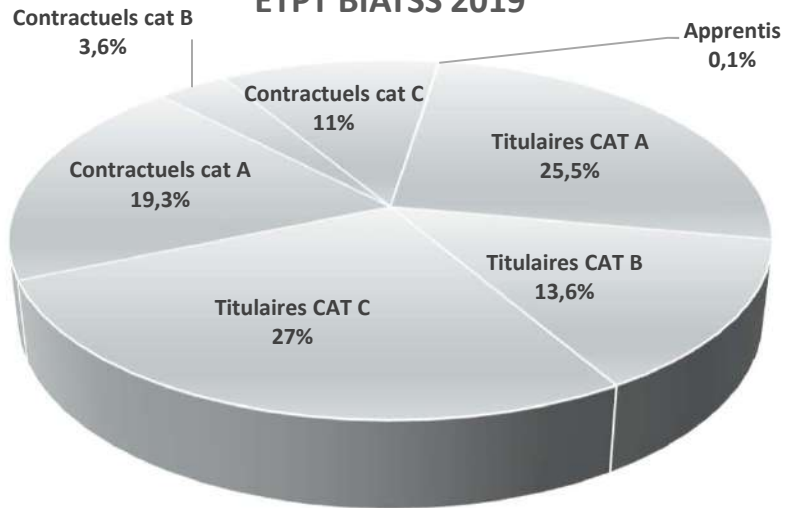
ETPT 2019



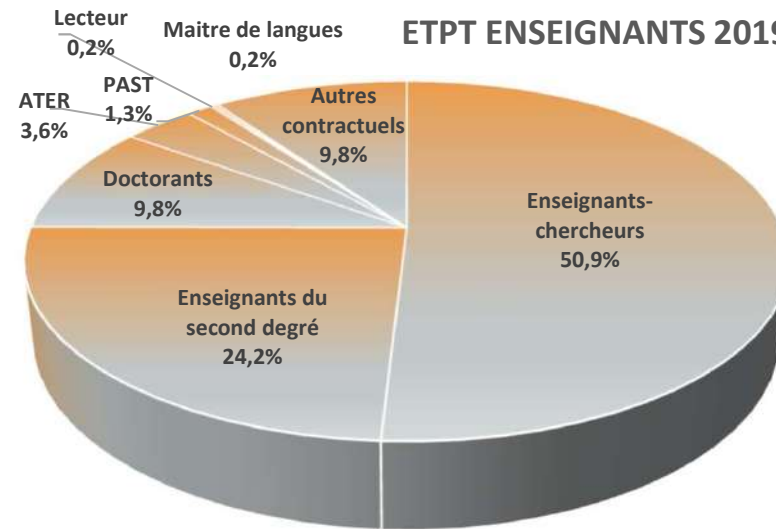
Enseignant :

3 enseignants sur 4 sont des titulaires (+75%)

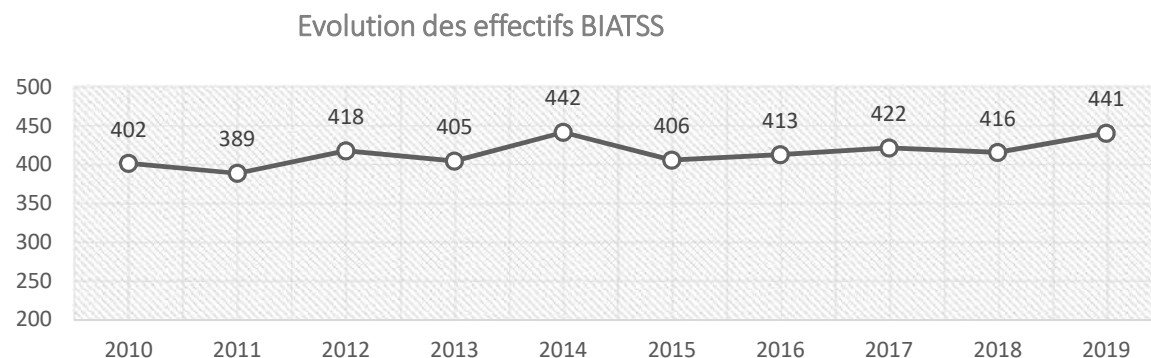
ETPT BIATSS 2019



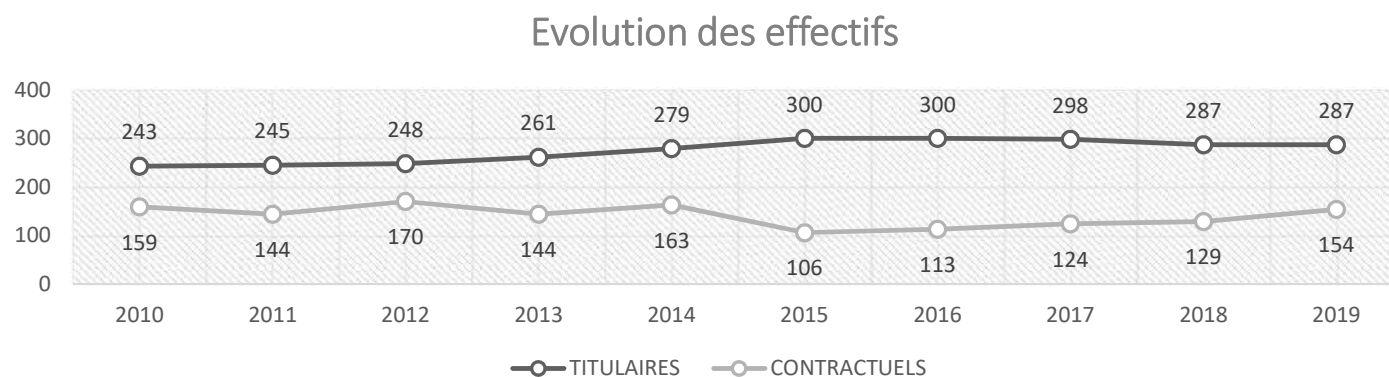
ETPT ENSEIGNANTS 2019



3/ Effectifs BIATSS (hors Post-doc)



Titulaires et contractuels

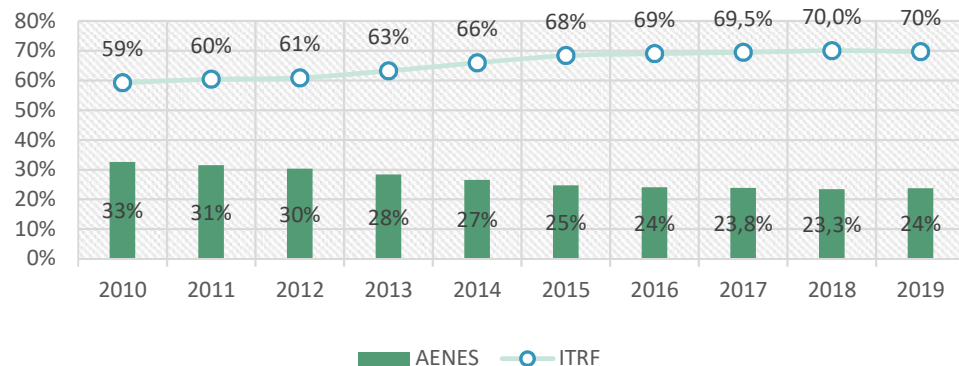


Les effectifs BIATSS ont augmenté depuis le passage aux RCE (+10 %)

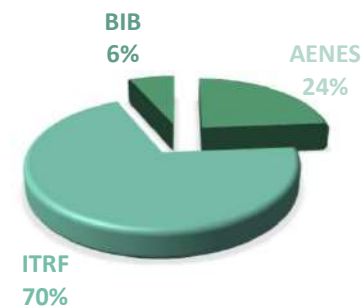
Les effectifs titulaires ont fortement progressé jusqu'en 2016 principalement dans le cadre des dispositifs de titularisation (Sauvadet et politique RH). La fin de la politique de gel à la rentrée 2018 devrait voir les effectifs se stabiliser.

Les effectifs contractuels fluctuent les premières années d'observation et à partir de 2015 augmentent jusqu'à atteindre le niveau de 2010.

3.1/ Titulaires BIATSS – répartition par statut



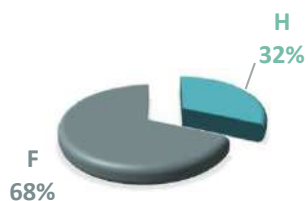
RÉPARTITION 2019



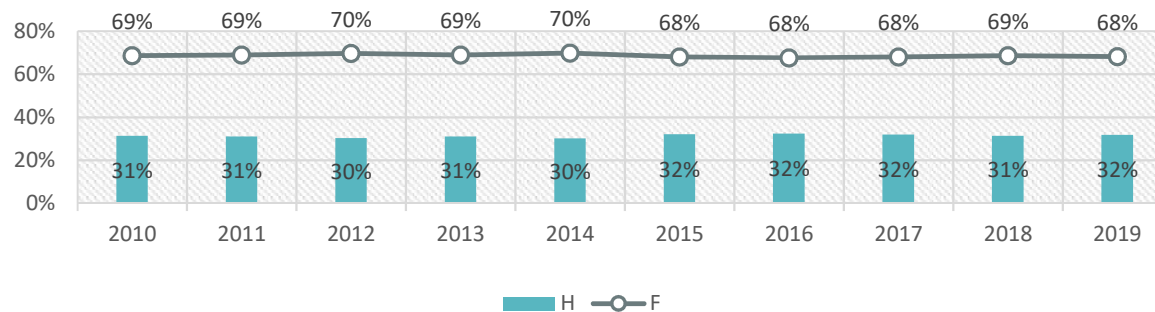
Le mode de recrutement des personnels ITRF et leur organisation par branche d'activité professionnelle permettent de cibler les recrutements sur les compétences métier plus aisément qu'avec les personnels de l'AENES dont l'organisation des concours relève des tutelles (MEN et rectorat).

3.2/ Titulaires BIATSS – répartition par genre

RÉPARTITION H/F 2019



Evolution du rapport H/F

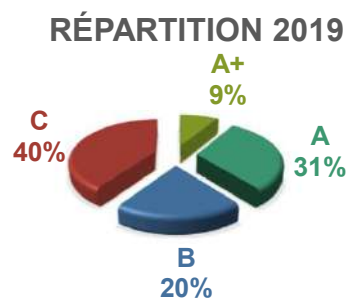


La proportion d'hommes et de femmes au sein de la population des BIATSS titulaires est très stable depuis 2010 : On observe de façon constante entre 68 et 70% de femmes et entre 30 et 32% d'hommes.

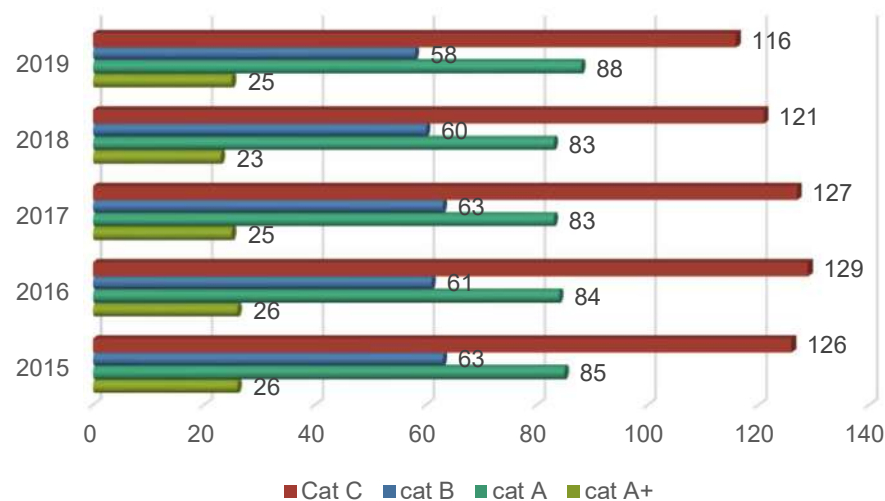
3.3/ Titulaires BIATSS – répartition par catégorie

Tableau de répartition des différents grades par catégorie hiérarchique :

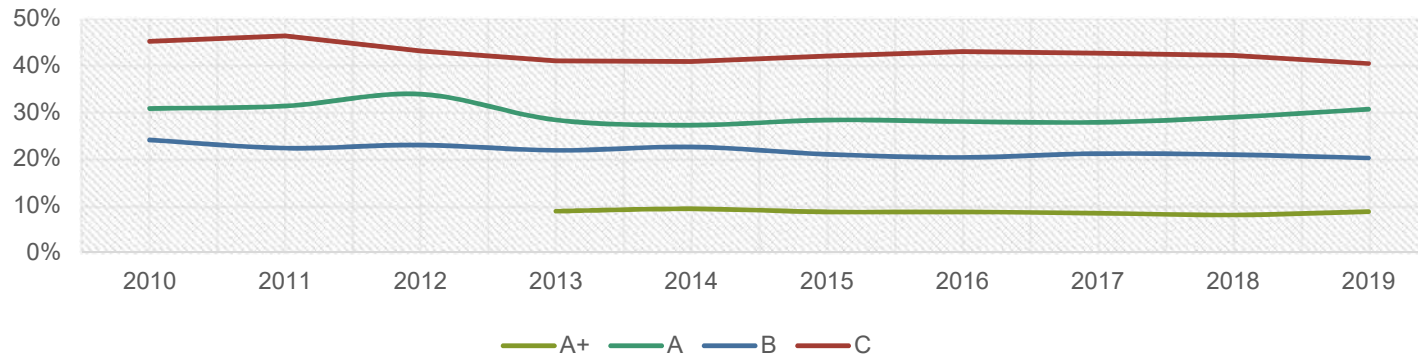
A+	Administrateurs Conservateurs des bibliothèques Ingénieurs de recherche Attachés principaux d'administration
A	Bibliothécaires Ingénieurs d'études Assistants ingénieurs Attachés d'administration <i>Assistante sociale</i>
B	Techniciens Assistants des bibliothèques Secrétaires administratifs
C	Magasiniers des bibliothèques Adjointes techniques Adjointes administratifs



Effectifs BIATSS titulaires par catégories

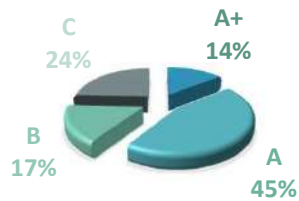


Evolution de la répartition par catégories



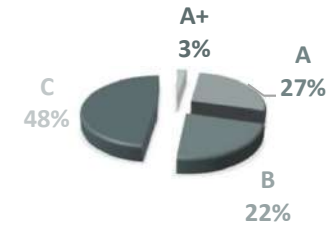
3.4/ Titulaires BIATSS- croisement des répartitions par genre et catégorie

RÉPARTITION DES HOMMES 2019

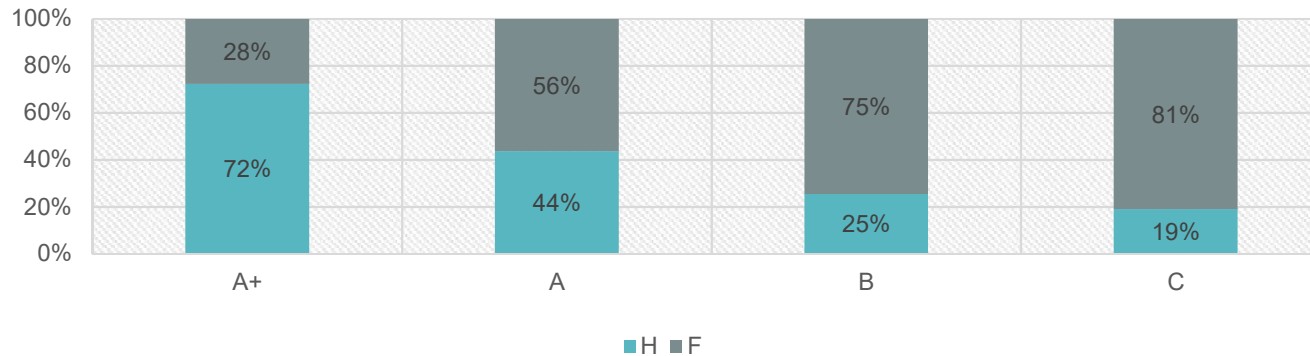


On remarque ici que la répartition H/F sur les 3 catégories d'emplois varie :
Chez les hommes 59% sont des catégories A ou A+
contre 30% chez les femmes.

RÉPARTITION DES FEMMES 2019

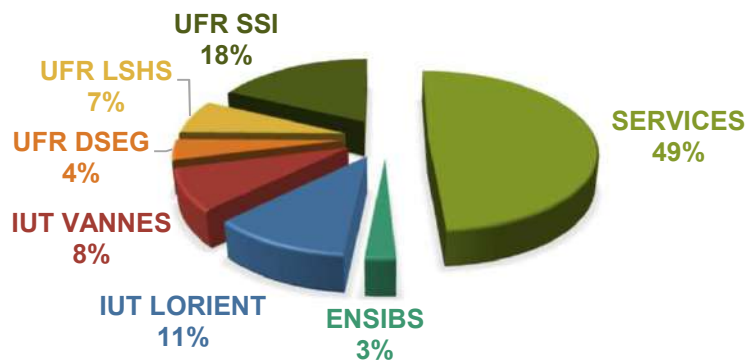


Répartition H/F par catégories



3.5/ Titulaires BIATSS – Répartition par affectation

RÉPARTITION BIATSS 2019



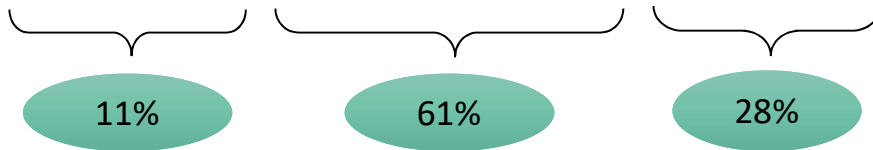
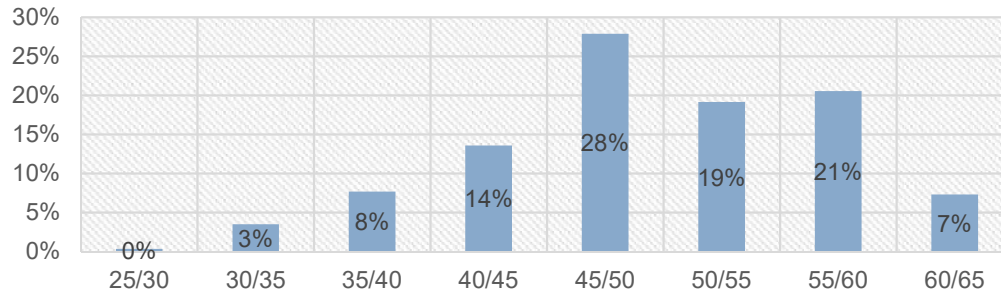
Titulaires BIATSS dans les UFR

UFR	TOTAL	Labo
FACULTE DE DROIT, DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION	12	0
FACULTE DE LETTRES, LANGUES, SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	20	3
FACULTE DE SCIENCES ET SCIENCES DE L'INGENIEUR	51	22
	83	25

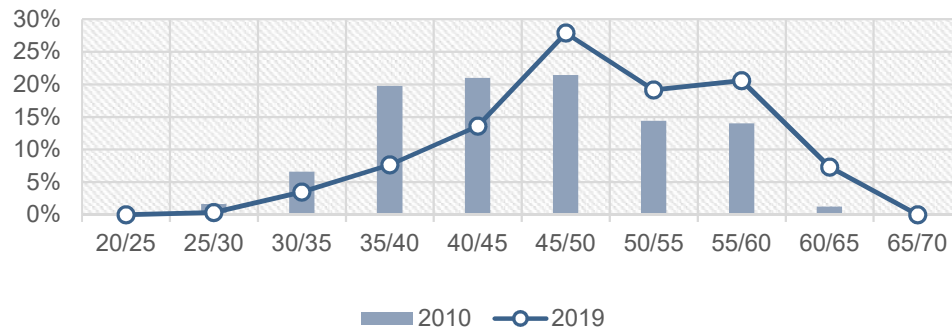
30 % des agents titulaires des UFR sont affectés dans les laboratoires

3.6/ Titulaires BIATSS - Démographie

Pyramide des âges 2019



Comparaison pyramide des âges 2010/2019

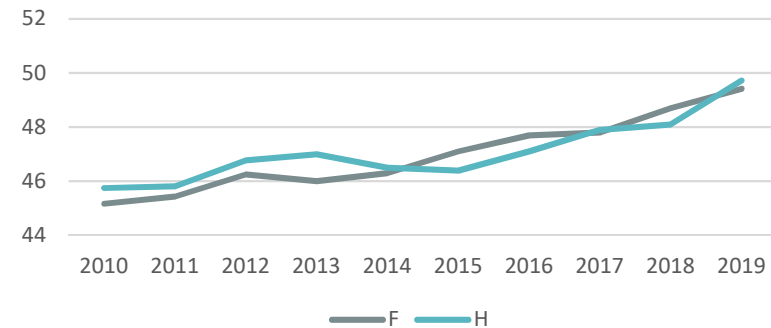


Age moyen 2019 : 49 ans et 6 mois

- 11% de moins de 40 ans
- 89% de plus de 40 ans

En 2010, l'âge moyen global était de 45 ans

BIATSS Titulaires évolution de l'âge moyen par sexe



4/ Effectifs contractuels BIATSS

Dans les analyses ci-dessous à partir de 2015, seuls les contractuels BIATSS UBS (hors fondation et CFA) hors vacances, vacances étudiantes, contrats occasionnels, saisonniers et post-doc sont pris en compte.

4.1/ Évolution du nombre de contractuels

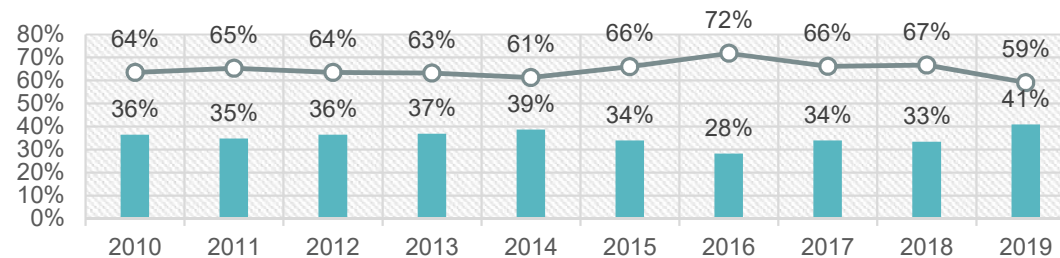
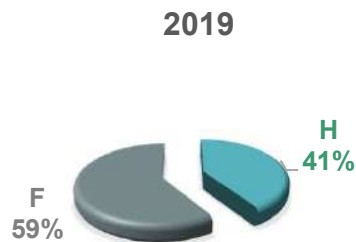
Evolution du nombre de contrats BIATSS



En 2019, plus de 14% des contractuels sont des **CDI** (soit 21 agents en Contrat à Durée Indéterminée)
 11 catégories A
 4 catégories B
 6 catégories C

4.2/ Contractuels BIATSS – répartition par genre

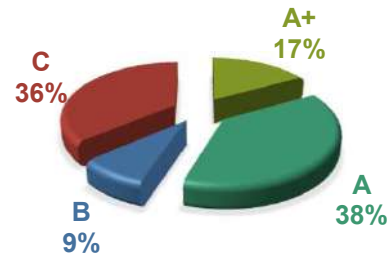
Evolution de la répartition H/F



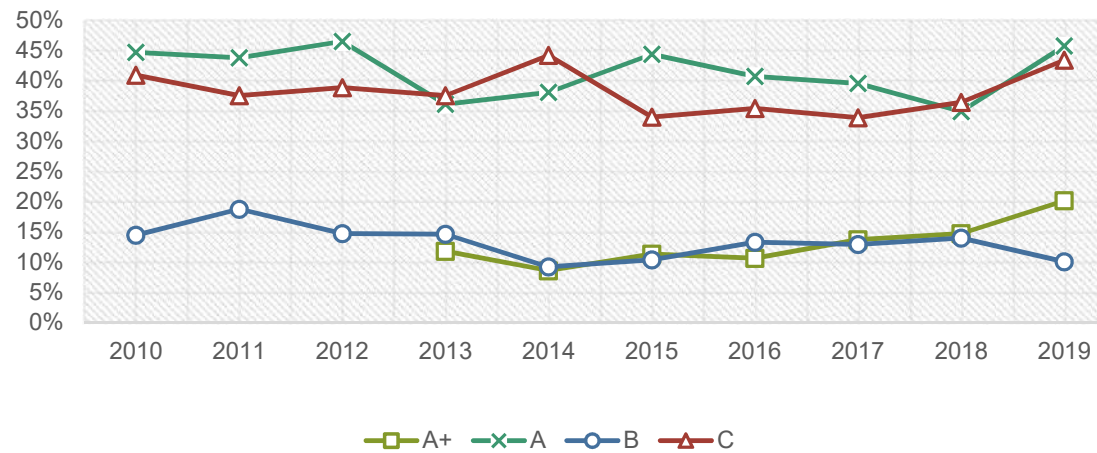
■ H —○ F

4.3/ Contractuels BIATSS – répartition par catégorie

CONTRACTUELS 2019



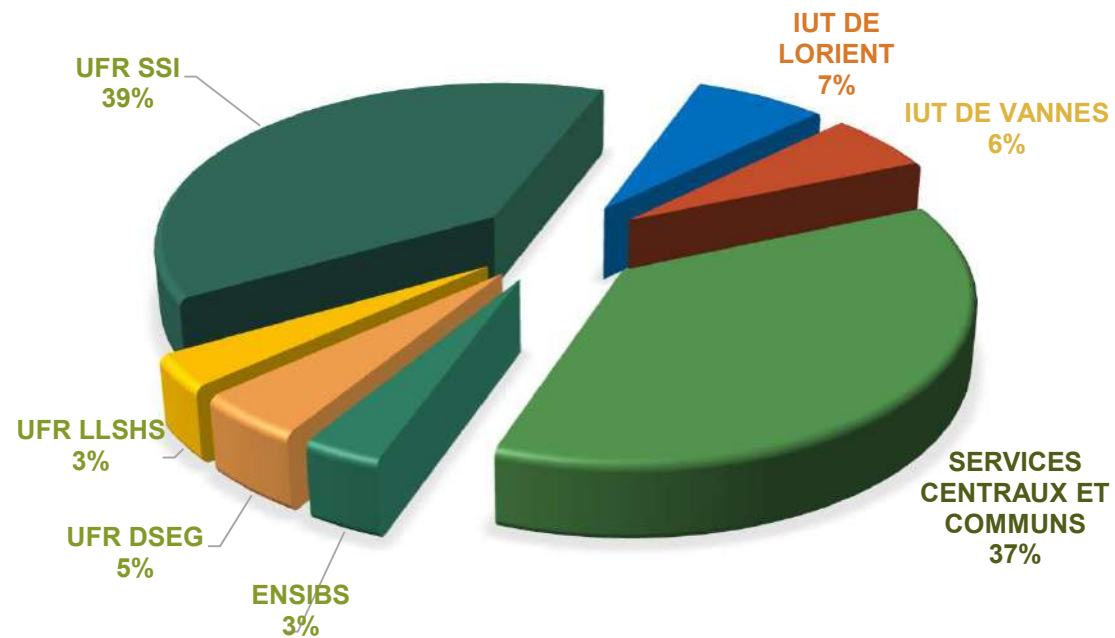
Évolution des Contractuels BIATSS par catégorie



L’Affaiblissement de la courbe correspondant aux personnels contractuels de catégorie A en 2013 n’est dû qu’à l’obligation réglementaire de comptabiliser les A+ à part ;

4.4/ Contractuels BIATSS – répartition par affectation

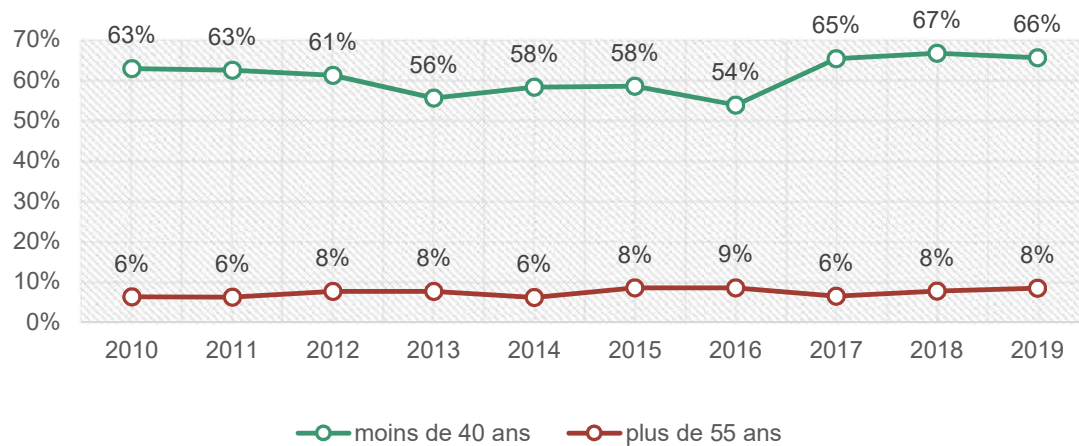
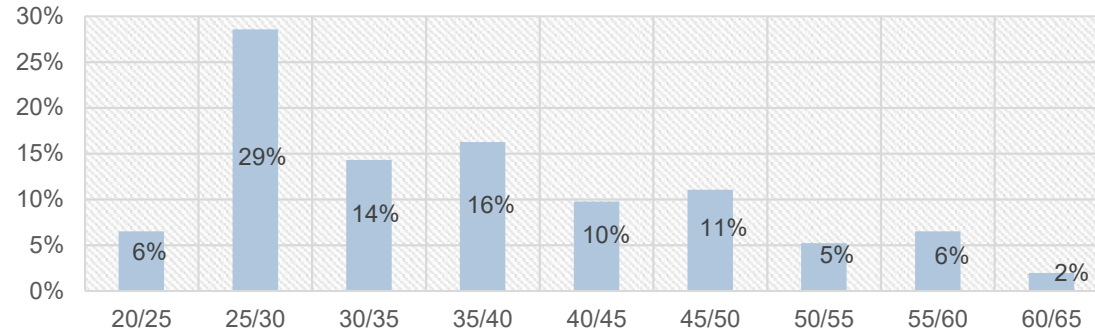
RÉPARTITION CONTRATS 2019 / COMPOSANTES



En 2019, plus de la moitié des contractuels sont affectés dans les composantes, dont une majorité dans les laboratoires (64% d'entre eux).

4.5/ Contractuels BIATSS - Démographie

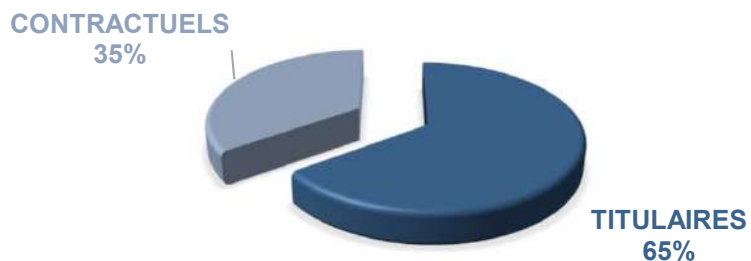
2019



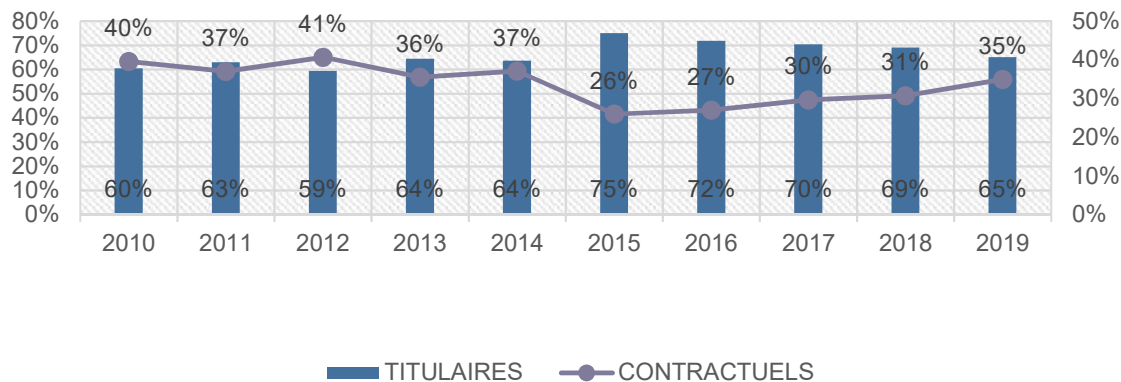
Les personnels contractuels sont plus jeunes que les titulaires : 66% d'entre eux ont moins de 40 ans (11% chez les titulaires)

5/ Effectifs BIATSS – Rapport titulaires/contractuels

RÉPARTITION 2019



Sur la période concernée après une baisse significative de la part des BIATSS contractuels jusqu'en 2015 (politique de déprécarisation nationale et d'établissement), la proportion de contractuels augmente en raison de nouveaux projets développés (non permanents).



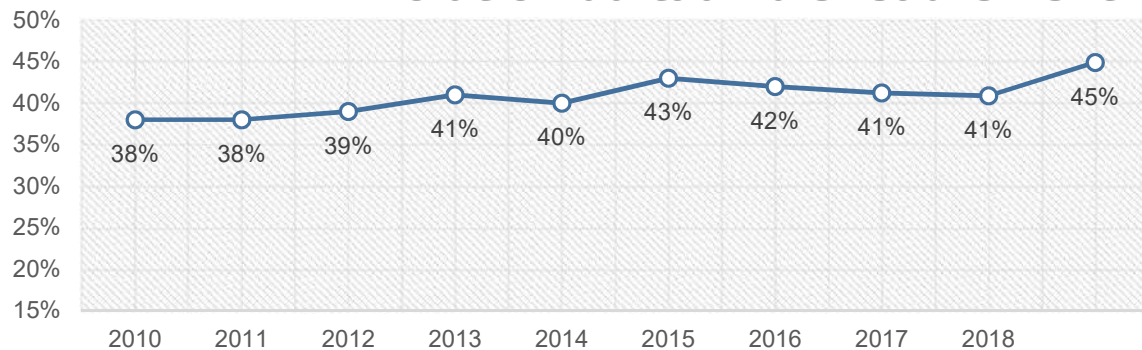
Répartition des effectifs BIATSS 2019

	Contractuels	% des contractuels par composantes	Titulaires	% des titulaires par composantes	% de titulaires sur l'ensemble des BIATSS
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'INGENIEURS DE BRETAGNE SUD	5	3%	7	2%	58 %
FACULTE DE DROIT, DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION	7	5%	12	4%	63 %
FACULTE DE LETTRES, LANGUES, SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	5	3%	20	7%	80 %
FACULTE DE SCIENCES ET SCIENCES DE L'INGENIEUR	60	39%	51	18%	46 %
IUT DE LORIENT	11	7%	32	11%	74 %
IUT DE VANNES	9	6%	24	8%	73 %
Sous-total composantes	97	63%	146	51%	60 %
Agence Comptable (y compris service facturier)	2	1%	8	3%	80 %
Cabinet de la présidence			4	1%	100 %
Communication	2	1%	3	1%	60 %
Direction des Affaires Financières	1	1%	10	3%	91 %
Direction de l'Enseignement (DE)			1	0,3%	100 %
DE - Scolarité Centrale	1	1%	3	1%	75 %
DE - SUIOIP	3	2%	4	1%	57 %
DE - SFPA	8	5%	9	3%	53 %
Direction de la Vie Etudiante et des Campus			2	1%	100 %
DVEC - Service Culture et Vie des Campus	3	2%	1	0,3%	25 %
DVEC - SUAPS			1	0,3%	100 %
DVEC - SUMPPS	7	5%	2	1%	22 %
Service Accompagnement Etudiant en Situation de Handicap			2	1%	100 %
Direction Générale des Services	1	1%	3	1%	75 %
Direction des Ressources Humaines	6	4%	17	6%	74 %
Direction des Systèmes d'Information	1	1%	19	7%	95 %
Service des Affaires Internationales	3	2%	3	1%	50 %
Service des Affaires Statutaires et Juridiques	1	1%	1	0,3%	50 %
Service Commun de Documentation	4	3%	21	7%	84 %
Service Patrimoine Logistique Maintenance	11	7%	13	5%	54 %
Service Recherche et Partenariat	2	1%	11	4%	85 %
Service Universitaire de Pédagogie	1	1%	3	1%	75 %
Sous-total services	57	37%	141	49%	71 %
Total BIATSS	154		287		65 %

La répartition des effectifs BIATSS selon le statut

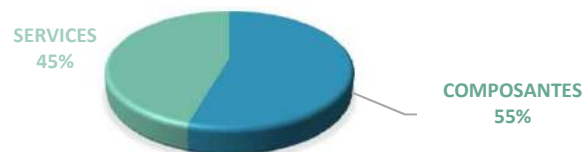
6/ Effectifs BIATSS -Taux d'encadrement (potentiel)

Evolution du taux d'encadrement



Mode de calcul : personnels de catégorie A (A et A+) / ensemble des personnels BIATSS

RÉPARTITION CAT.A 2019



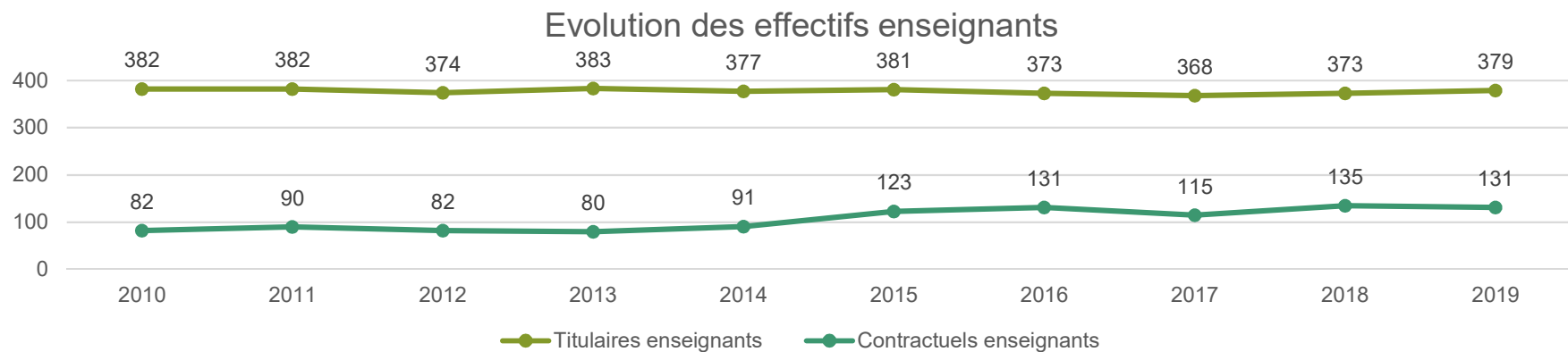
Le taux d'encadrement est au plus haut niveau depuis le passage aux RCE

7/ Effectifs enseignants

7.1/ Évolution des effectifs enseignants

En 2019, l'UBS emploie un total de 510 enseignants dont 379 titulaires et 131 contractuels (dont 45 doctorants et 9 CDI).

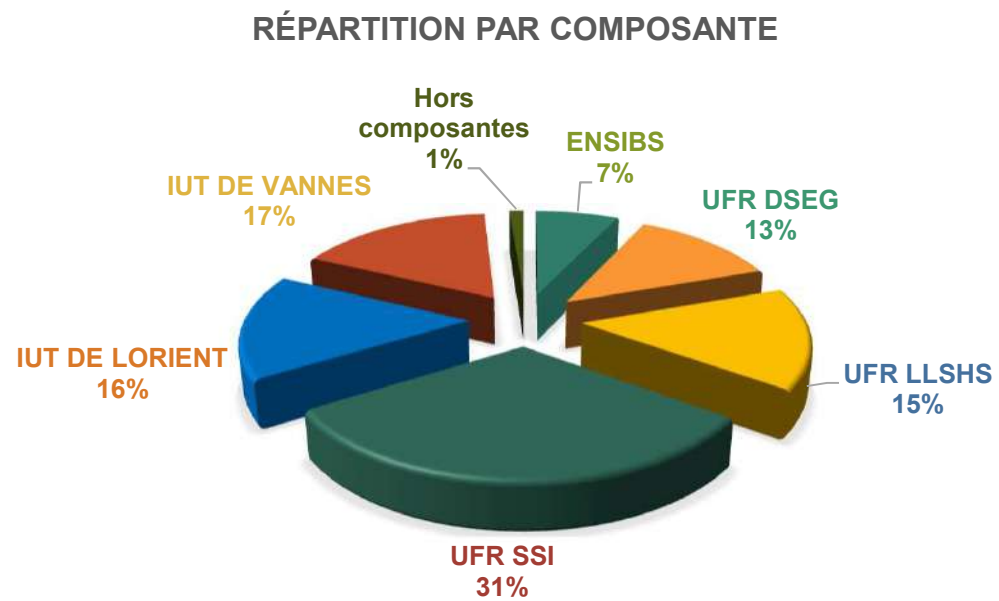
Evolution des effectifs enseignants



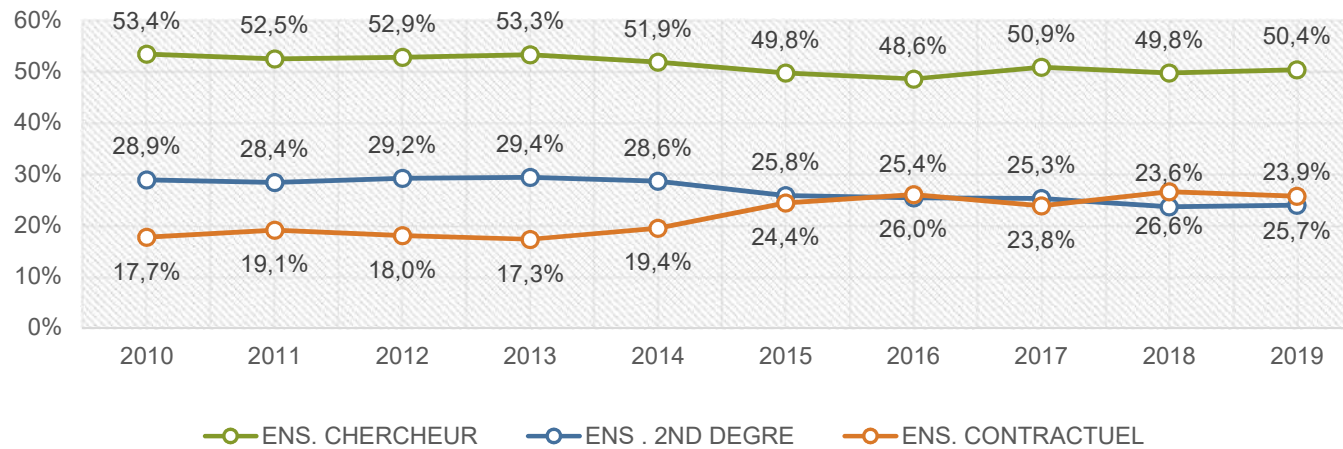
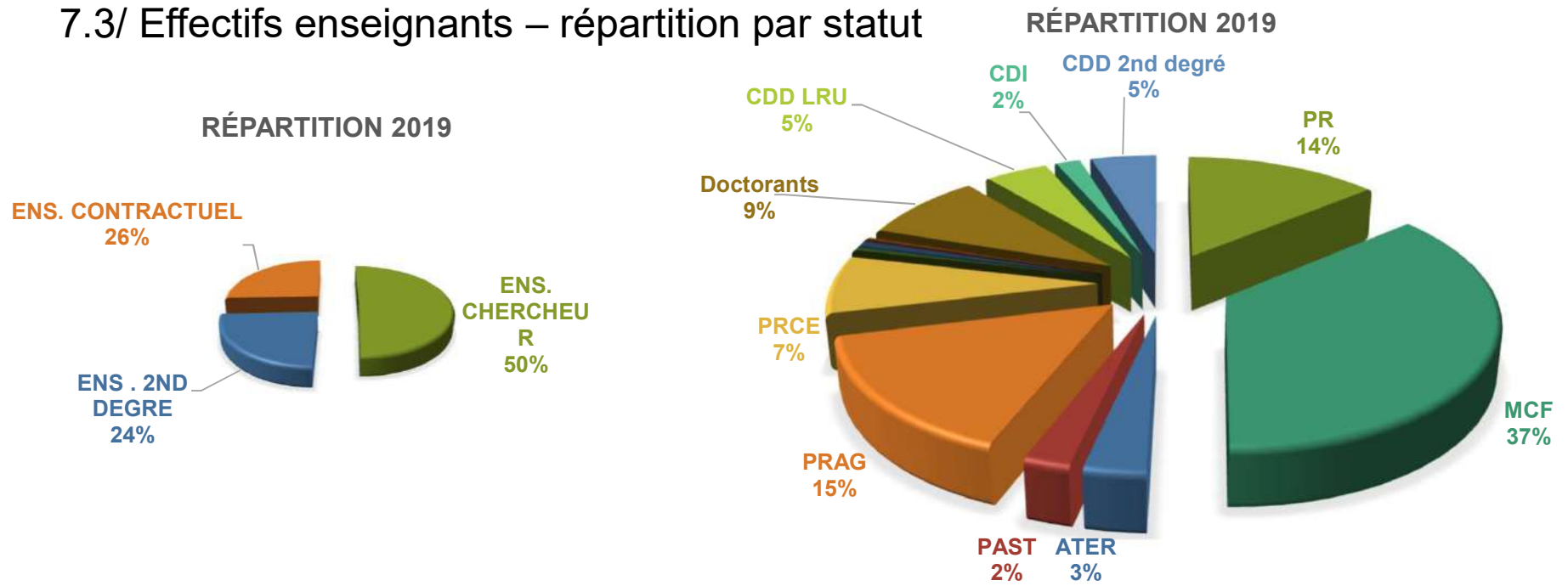
Les effectifs enseignants augmentent régulièrement depuis 2015.

Il est à noter que depuis 2015, les doctorants sont pris en compte et que la plus forte augmentation sur la période est la redéfinition du périmètre.

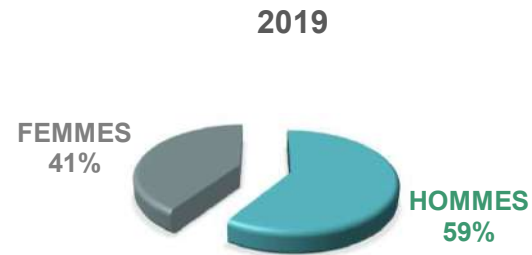
7.2/ Effectifs enseignants – répartition par affectation



7.3/ Effectifs enseignants – répartition par statut



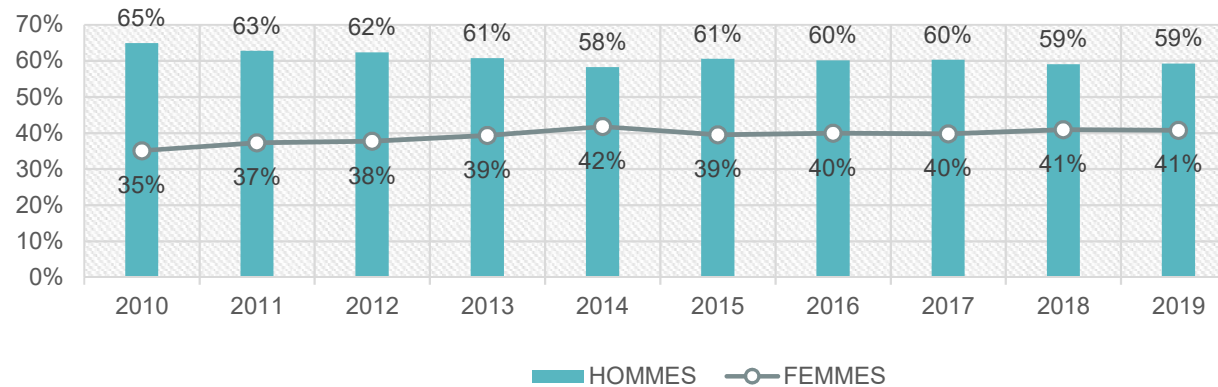
7.4/ Effectifs enseignants – répartition par genre



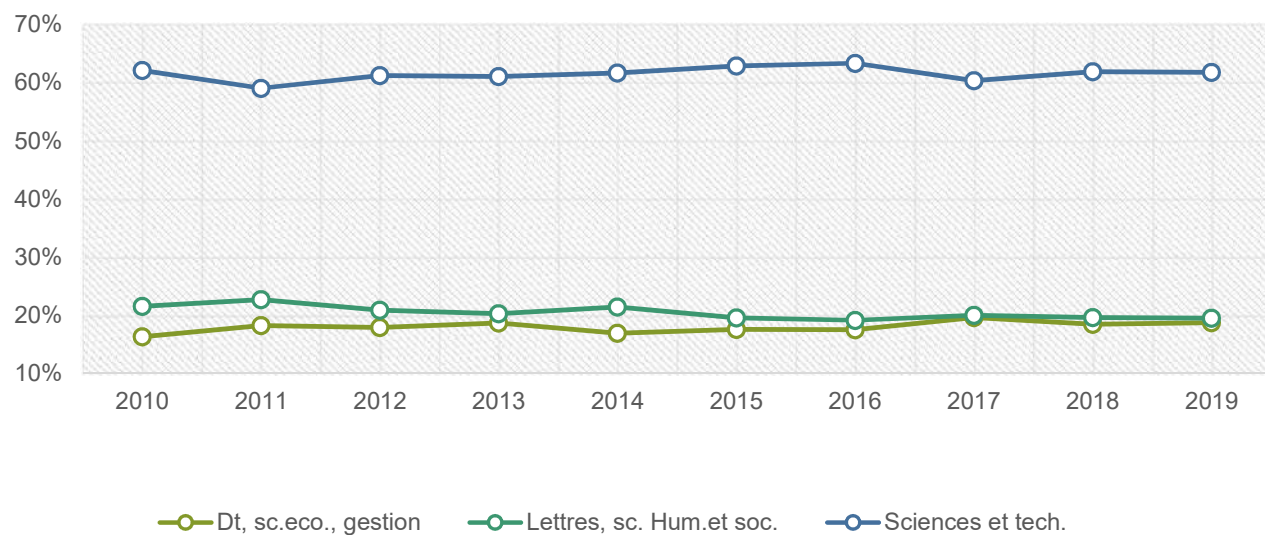
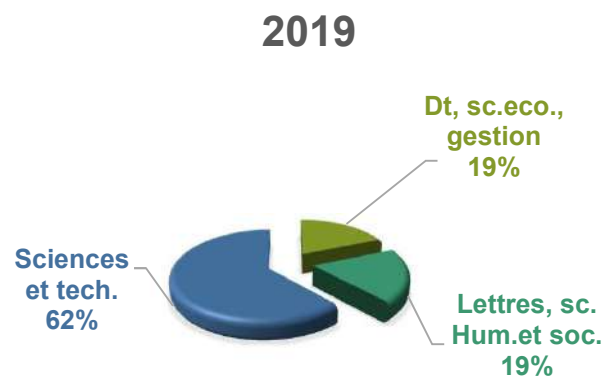
On constate une légère tendance à l'augmentation de la proportion des femmes depuis 2010 qui représentent aujourd'hui plus de 40% du total des effectifs de personnels enseignants.

Autres indicateurs :

- 22,5 % des professeurs d'université sont des femmes
- 45% de femmes chez les doctorants

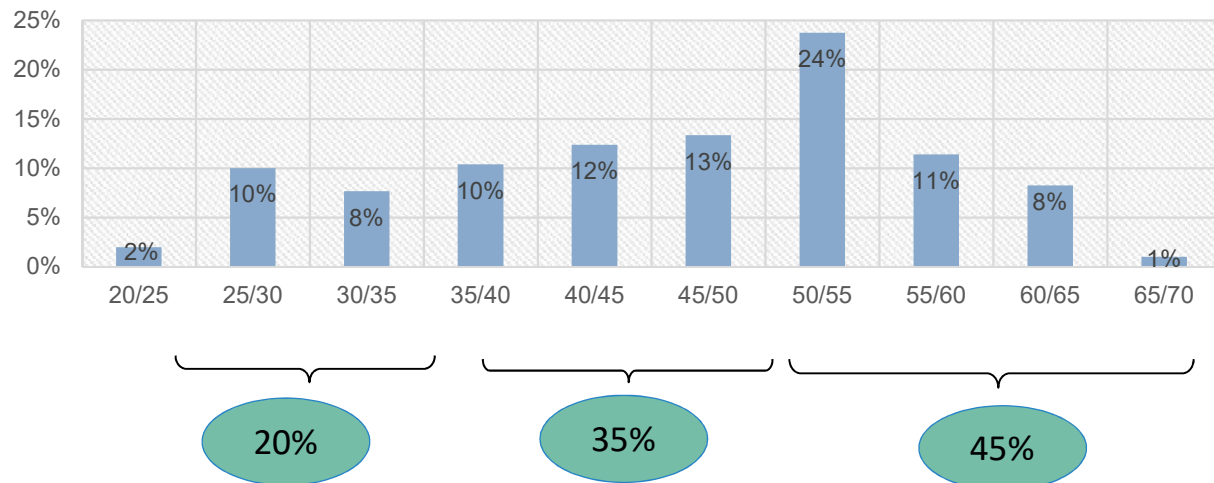


7.5/ Effectifs enseignants – répartition par champ de sections CNU des enseignants-chercheurs titulaires



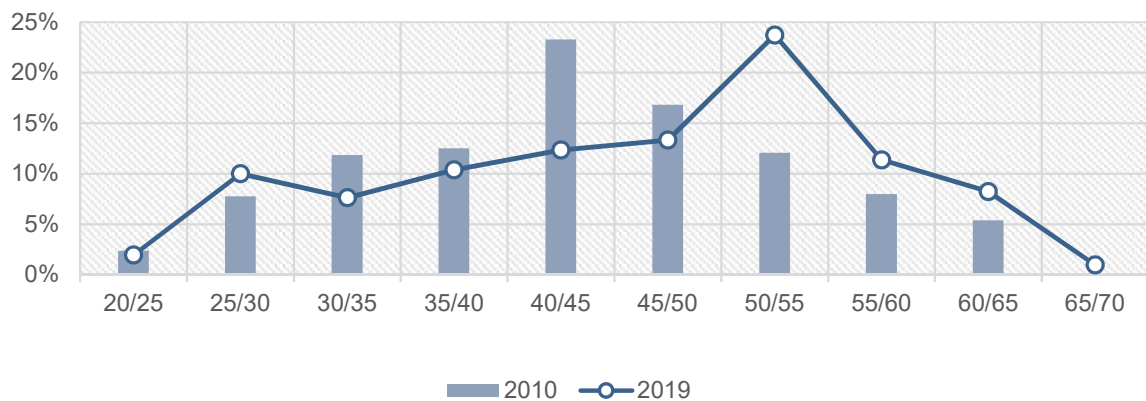
7.6/ Effectifs enseignants titulaires - démographie

2019

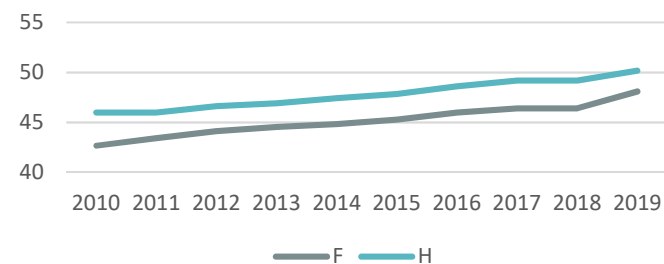


Âge moyen 2010 : 44 ans 10 mois
 Âge moyen 2019 : **49 ans 4 mois**

Pyramide des âges : comparaison 2010/2019



Enseignants titulaires évolution de l'âge moyen par sexe



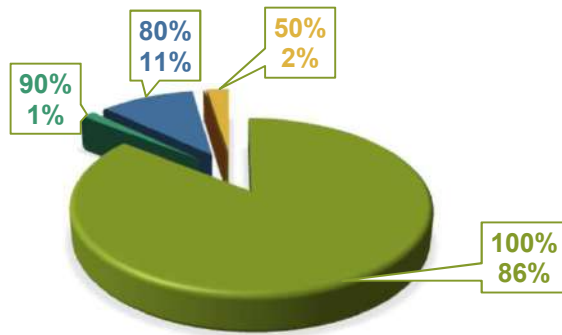
Conditions de travail

Ce chapitre « conditions de travail » regroupe un ensemble d'indicateurs sur :

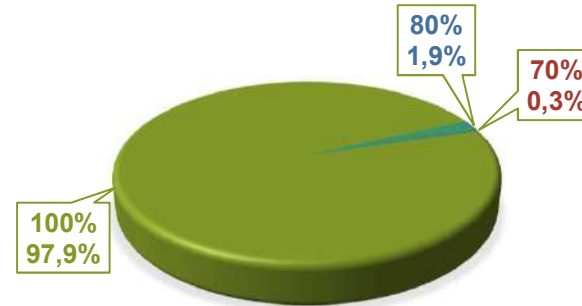
- Les quotités de temps travaillés
 - Les congés maladie
 - Les promotions
- Le CET : **Compte Epargne Temps**
- La GIPA : **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat**
 - Les arrivées et départs
- Les agents bénéficiant d'une RQTH

Quotités de travail des personnels

Pour les temps partiels, la quotité à 80% qui est le plus souvent choisie. Cette tendance s'explique par le fait que cette quotité est, financièrement, la plus intéressante pour les personnels (rémunération à 85.70% du traitement à temps plein). Les femmes restent les plus nombreuses à recourir au temps partiel.

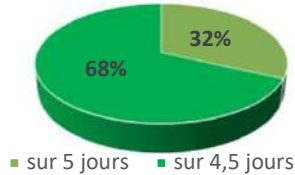


BIATSS QUOTITÉS 2019



ENSEIGNANTS QUOTITÉS 2019

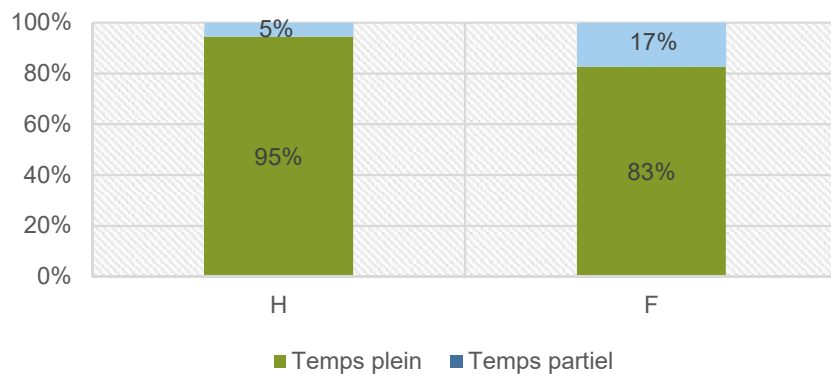
Aménagement du temps de travail -
année universitaire 2019/2020



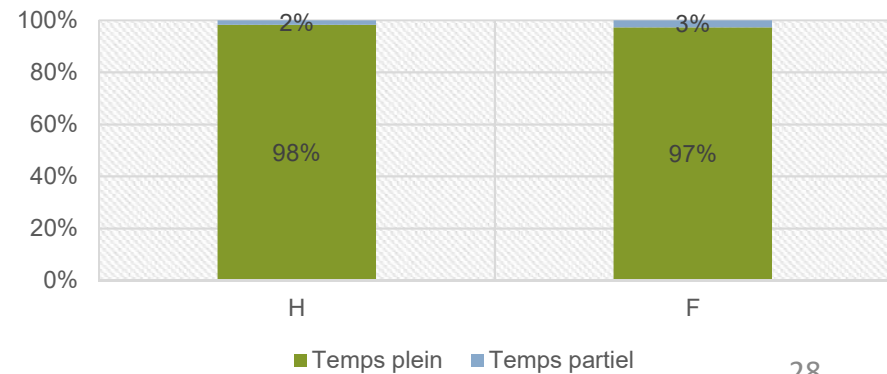
L'aménagement du temps de travail des personnels à temps plein peut s'effectuer sur 5 ou 4,5 jours.

L'emploi du temps sur 4,5 jours est soumis à l'autorisation expresse du chef de service.

BIATSS : recours au temps partiel par genre

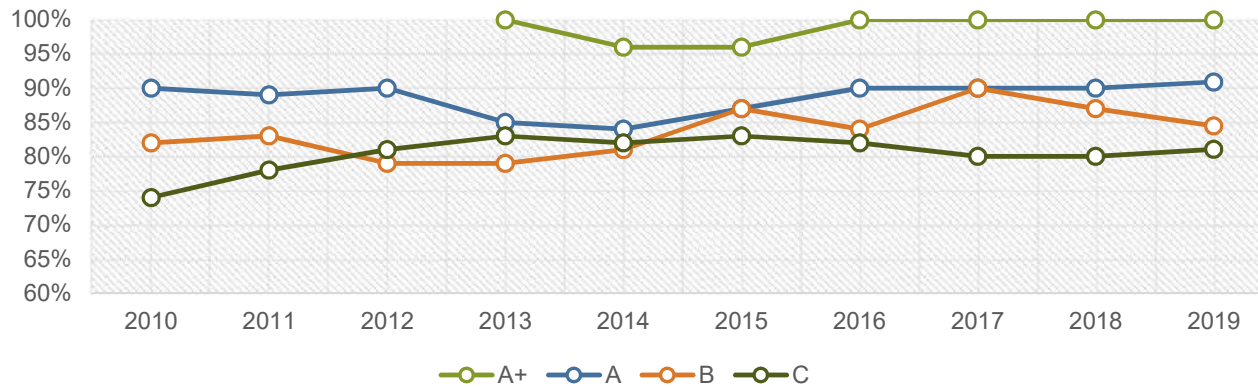


Enseignants : recours au temps partiel par genre

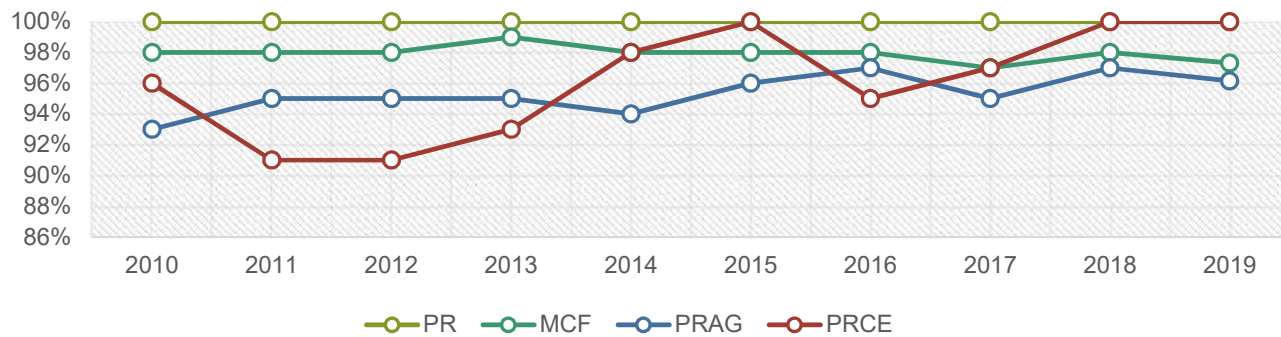


Travail à temps plein : évolution

Evolution du travail à temps plein selon les catégories

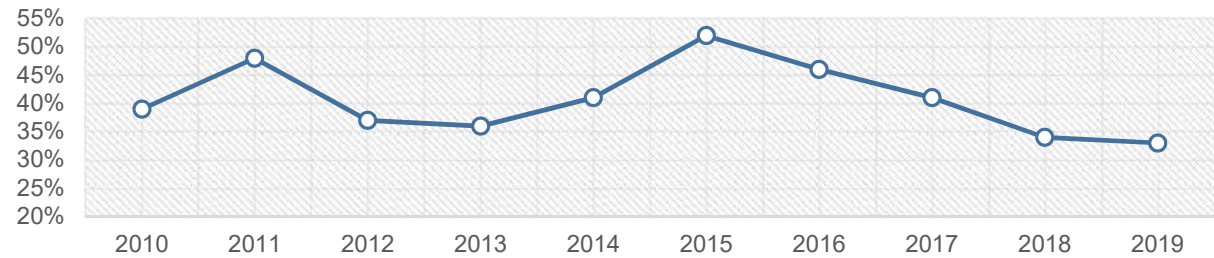


Evolution du travail à temps plein / corps



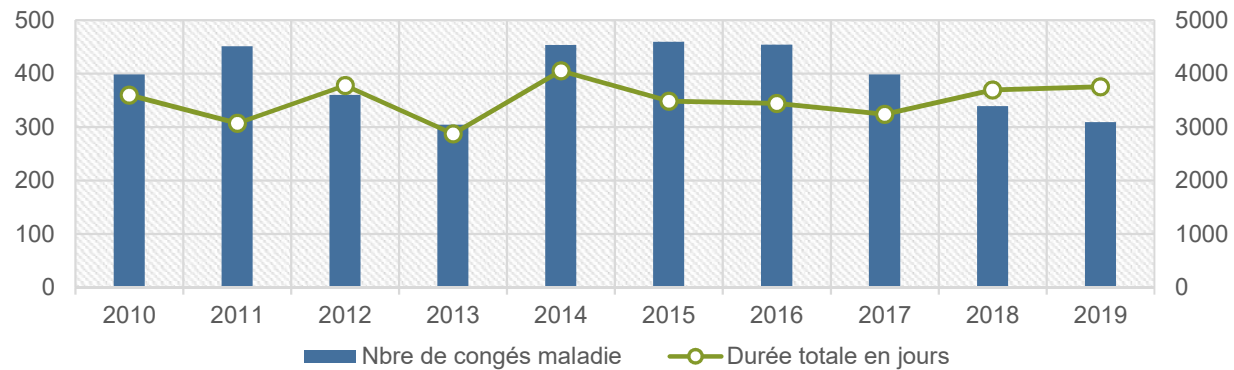
Absences pour Congés maladie

% de BIATSS ayant posé au moins 1 congé



147 agents BIATSS ont posé au moins 1 congé maladie en 2019 contre 142 en 2018 et 172 en 2017.

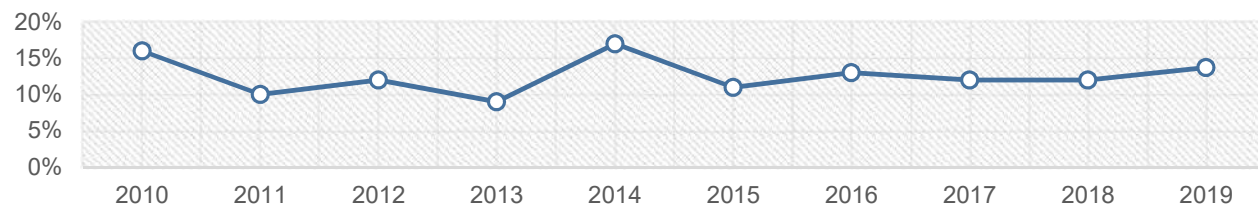
BIATSS



La durée moyenne des congés en jours est de 12 en 2019 contre 11 en 2018.

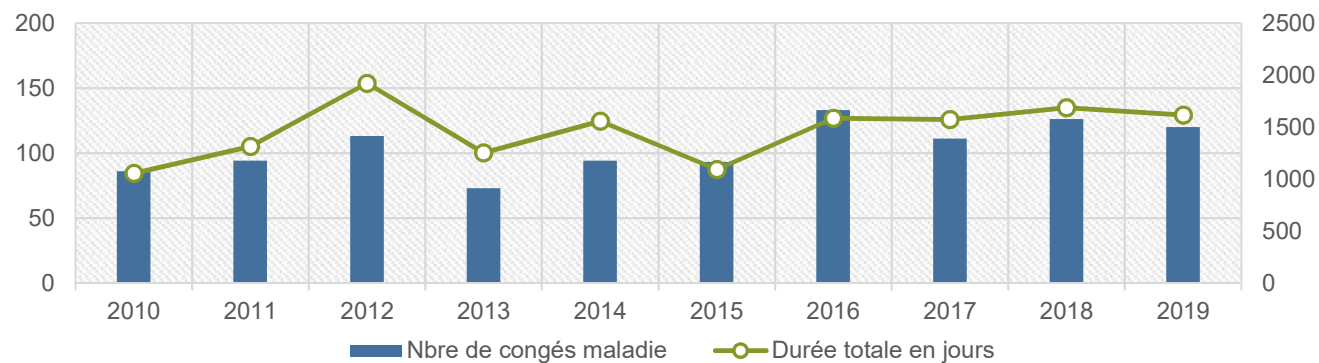
Le gouvernement a rétabli depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels). Cette journée de carence avait été mise en place en 2012 et supprimé en 2014.

% d'enseignants ayant posé au moins 1 congé maladie



70 agents enseignants et enseignants-chercheurs ont posé au moins 1 congé maladie en 2019 contre 61 en 2018 et 58 en 2017

ENSEIGNANTS



En 2019, la durée moyenne des arrêts est de 13 jours.

Promotions 2019 : agents promus par corps

BIATSS

	Tableau d'avancement	Liste d'aptitude
ADJAENES	1	
ATRF	4	
SAENES	3	
Technicien	1	1
Conservateur en chef	1	
Attaché		
Attaché principal		
Assistant Ingénieur		1
IG Études	2	1
IG Recherche		

Enseignants

	Local	National
MCF Hors classe	4	7
MCF classe ex.		1
PR 1 ^{ère} classe	1	1
PR Cl. except 1		1
PR Cl. except 2	1	
PRAG HC		2
PRAG classe ex.		5
PRCE HC		
PRCE classe ex.		1

Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure : 7/51 (BIATSS) et 27/84 (enseignants)

Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP : 2/7 (BIATSS) et 24/27 (enseignants)

Autres indicateurs : politique RH

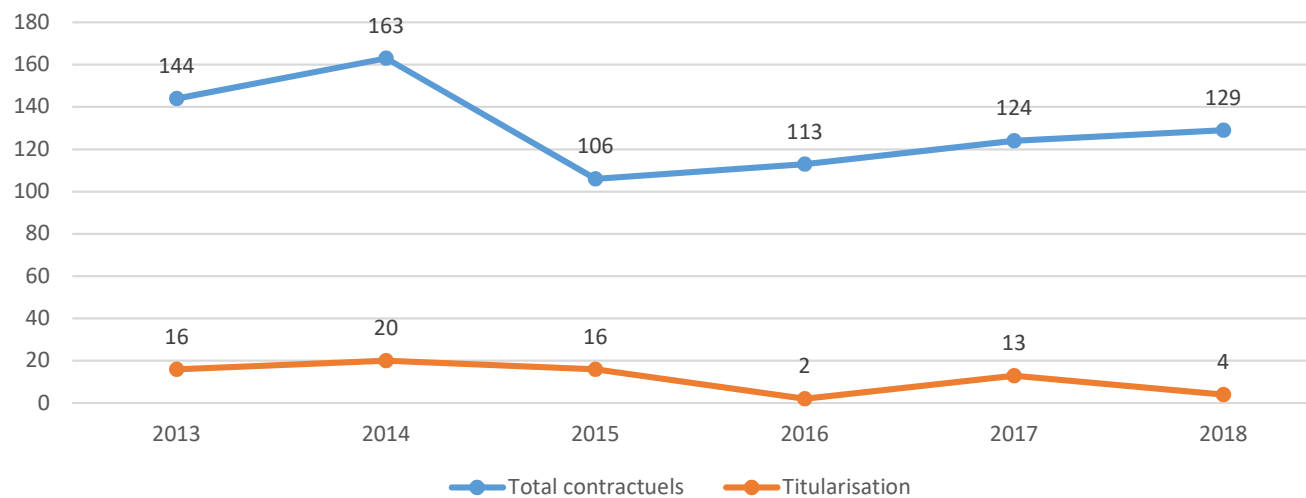
Titularisations par année et par catégorie
(dispositif Sauvadet)

	Cat A	Cat B	Cat C	Total
2013	5	3	8	16
2014	3	5	11	19
2015	5	0	5	10
2017	2	2	1	5
2018	1	1	2	4
	16	11	27	54

Politique d'établissement de déprécarisation par
catégorie

	Cat A	Cat B	Cat C	Total
2014			1	1
2015	1	1	4	6
2016			2	2
2017	3		5	8
Total	4	1	12	17

Evolution nombre de contractuels au regard des titularisations



Compte épargne-temps

Le Compte Épargne-Temps (CET) permet à l'ensemble des personnels BIATSS d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'ils y ont affectées.

Compte épargne-Temps	BIATSS
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET.	101
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année.	39
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année.	16

Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

Un agent public peut bénéficier d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	Femme	Homme
A	1	2
B	1	
C		
Enseignants-chercheurs	5	12
Enseignants	2	4

Embauches et départs 2019						
Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique , par corps et par voie d'accès						
Catégorie	A+	A	B	C	ENS	
Concours externe		1			8	
mutation					5	
Concours interne						
Recrutement sans concours						
Concours réservé				2		
CDD		55	1	13	65	
Affectations en provenance d'un autre ministère						
Mise à disposition						
Accueil en détachement		2 A et 1 C				
Départs définitifs de personnes titulaires						
Retraite			1	6	4	
Décès				1		
Démission						
Révocation						
Départ volontaire						
Concours ou recrutement sortant						
Fin de détachement						
Inaptitude définitive						
départs définitifs de personnels non titulaires						
Retraite						
Décès						
Démission		16	1	1		
Fin de CDD		60	7	10	27	
Licenciement						
inaptitude définitive						
Départs temporaires d'agents titulaires						
Disponibilité		1		1	1	
Détachement		1				
Congé parental						
Départs temporaires d'agents non titulaires						
Mise à disposition	1					
Autres						

Handicap

Personnels bénéficiant d'une RQTH EN 2019 : 54

Effectif 2019	Sexe	Titulaires Catégorie A	Titulaires Catégorie B	Titulaires Catégorie C	Enseignants- chercheurs	enseignants	Non Titulaires
17	Hommes	2	2	4	7	2	0
37	Femmes	3	2	15	3	3	11
54	Total	5	4	19	10	5	11

68 % des agents bénéficiant d'une RQTH sont des femmes
80% des agents bénéficiant d'une RQTH sont des titulaires

Évolution depuis 2015

	Effectif 2015	Effectif 2016	Effectif 2017	Effectif 2018	Effectif 2019
Total	28	31	39	43	54

La croissance du nombre de personnes éligibles à une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est le résultat de la politique d'accompagnement du handicap à l'université.

L'université a depuis 2015 menée des actions de sensibilisation afin de faire connaître aux agents l'intérêt qu'ils ont à déclarer leur situation et a également nommé un correspondant handicap au sein de la DRH.

Rémunérations

La masse salariale comprend les rémunérations principales, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre du personnel employé.

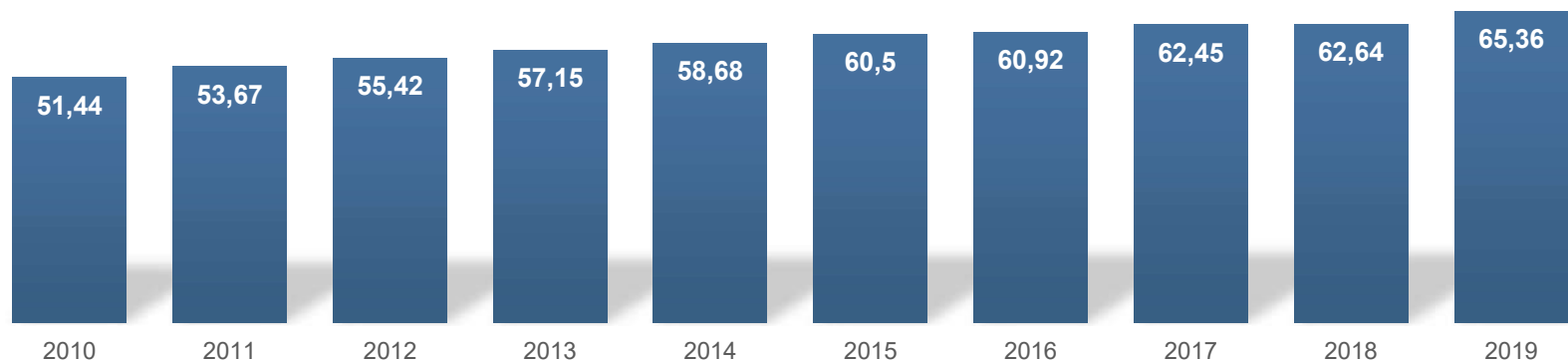
La rémunération principale du personnel titulaire est déterminée par son corps, son grade et son échelon :

le déroulement des carrières du personnel fonctionnaire s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, l'indice afférent à chaque échelon ainsi que le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre.

La rémunération (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice par la valeur du point d'indice de la Fonction Publique.

Évolution globale de la masse salariale en M€

Evolution de la masse salariale en M€

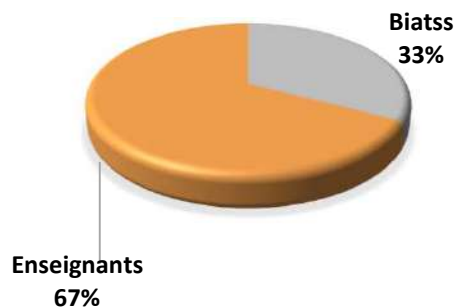


+ 4 %

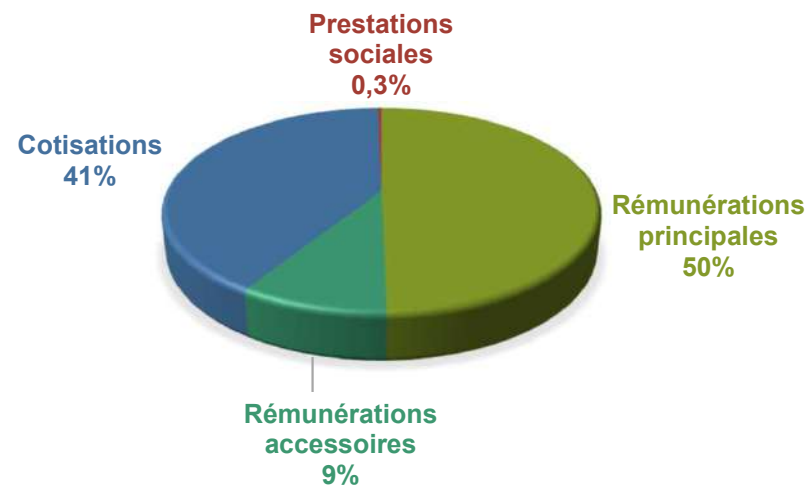
+ 27 % depuis le passage aux RCE
Plusieurs facteurs d'évolutions expliquent cette progression dont le plus important est le **Glissement Vieillesse Technicité** pour environ 600 k€/an

Décomposition de la masse salariale

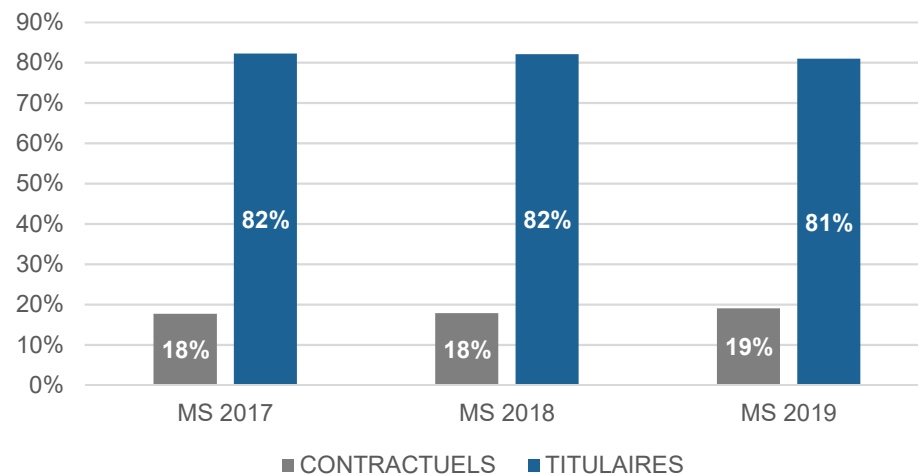
MASSE SALARIALE UBS 2019



MASSE SALARIALE UBS 2019



Masse Salariale par type de population



Dépenses de personnel totales par année selon le type de population

PERSONNEL BIATSS					PERSONNEL ENSEIGNANT					TOTAL				
	2017	2018	2019	Ecart (2019-2018)		2017	2018	2019	Ecart (2019-2018)		2017	2018	2019	Ecart (2019-2018)
PERSONNEL TITULAIRE					PERSONNEL TITULAIRE					PERSONNEL TITULAIRE				
Rémunérations principales	7 508 262	7 462 579	7 548 919	86 340	Rémunérations principales	17 288 379	17 370 549	18 018 051	647 502	Rémunérations principales	24 796 641	24 833 128	25 566 969	733 842
Rémunérations accessoires	1 442 913	1 505 426	1 531 783	26 357	Rémunérations accessoires	2 515 495	2 311 252	2 416 068	104 816	Rémunérations accessoires	3 958 408	3 816 678	3 947 851	131 173
Cotisations patronales	6 860 561	6 808 215	6 830 575	22 360	Cotisations patronales	15 608 889	15 780 447	16 396 061	615 614	Cotisations patronales	22 469 451	22 588 662	23 226 635	637 974
Prestations sociales	124 068	118 917	129 156	10 239	Prestations sociales	42 477	89 340	6 981	-82 359	Prestations sociales	166 545	208 257	136 137	-72 120
Total Personnel titulaire	15 935 805	15 895 136	16 040 432	145 296	Total Personnel titulaire	35 455 240	35 551 588	36 837 160	1 285 572	Total Personnel titulaire	51 391 044	51 446 724	52 877 592	1 430 868
	2017	2018	2019	Ecart (2019-2018)		2017	2018	2019	Ecart (2019-2018)		2017	2018	2019	Ecart (2019-2018)
PERSONNEL CONTRACTUEL*					PERSONNEL CONTRACTUEL*					PERSONNEL CONTRACTUEL				
Rémunérations principales	3 215 963	3 281 581	3 603 065	321 484	Rémunérations principales	2 780 491	2 971 216	3 314 068	342 852	Rémunérations principales	5 996 455	6 252 798	6 917 133	664 336
Rémunérations accessoires	247 293	267 876	293 414	25 538	Rémunérations accessoires	1 638 864	1 505 225	1 823 748	318 524	Rémunérations accessoires	1 886 157	1 773 100	2 117 162	344 062
Cotisations patronales	1 421 558	1 426 893	1 527 324	100 431	Cotisations patronales	1 717 311	1 730 177	1 874 590	144 413	Cotisations patronales	3 138 869	3 157 069	3 401 914	244 845
Prestations sociales	2 306	4 421	45 348	40 927	Prestations sociales	30 376	10 693	4 343	-6 350	Prestations sociales	32 682	15 114	49 691	34 577
Total Personnel contractuel	4 887 121	4 980 771	5 469 151	488 380	Total Personnel contractuel	6 167 042	6 217 310	7 016 749	799 439	Total Personnel contractuel	11 054 163	11 198 081	12 485 901	1 287 819
	2017	2018	2019	Ecart (2019-2018)		2017	2018	2019	Ecart (2019-2018)		2017	2018	2019	Ecart (2019-2018)
TOTAL PERSONNEL BIATSS					TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANT					TOTAL PERSONNEL UBS				
Rémunérations principales	10 724 226	10 744 160	11 151 984	407 824	Rémunérations principales	20 068 870	20 341 765	21 332 119	990 353	Rémunérations principales	30 793 095	31 085 926	32 484 103	1 398 177
Rémunérations accessoires	1 690 207	1 773 302	1 825 197	51 895	Rémunérations accessoires	4 154 359	3 816 476	4 239 816	423 340	Rémunérations accessoires	5 844 565	5 589 778	6 065 013	475 235
Cotisations patronales	8 282 120	8 235 107	8 357 899	122 791	Cotisations patronales	17 326 200	17 510 623	18 270 651	760 027	Cotisations patronales	25 608 320	25 745 731	26 628 549	882 819
Prestations sociales	126 374	123 339	174 504	51 166	Prestations sociales	72 853	100 032	11 324	-88 708	Prestations sociales	199 227	223 371	185 828	-37 543
Total Personnel contractuel	20 822 926	20 875 908	21 509 583	633 676	Total Personnel contractuel	41 622 282	41 768 898	43 853 909	2 085 012	Total Personnel contractuel	62 445 207	62 644 805	65 363 493	2 718 688
Taux de variation		0,3%	3%				0,4%	5%			0,3%	4%		

Les rémunérations correspondent aux décaissements réalisés (=crédits de paiement)

* Personnels contractuels : CDD et CDI

Formation des personnels

L'Université propose à l'ensemble de ses personnels un programme de formations et d'ateliers. Au total, elle consacre plus de 180 000 € et forme environ 250 stagiaires pour un total de 810 journées de formations en 2019.

Pour mémoire 128 000 € et environ 300 stagiaires pour 695 journées en 2018.

Différents champs sont proposés : préparation aux concours, développement des compétences, développement personnel, management, bureautique et application de gestion, santé et sécurité au travail. Le **Compte Personnel de Formation** peut être utilisé au sein de l'UBS.

Parmi les projets phares déployés en 2019 :

L'accompagnement à la formalisation et à la rédaction des **projets de service** avec la société AMGRH soit 68 journées de formation.

Un accompagnement étapes par étapes à la construction du projet de service, et sur les outils permettant sa traduction en plan d'action (planification, fiches actions...). Tous les encadrants des services centraux et communs ont été invités à participer aux différents ateliers.

Plusieurs services ou direction ont fait l'objet d'un accompagnement plus spécifique à leur demande.

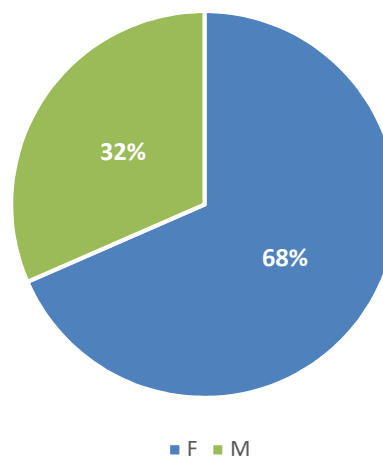
Le déploiement d'une politique de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** s'est traduit notamment par la finalisation du chantier d'harmonisation de fiches de postes pour les métiers des bibliothèques et de l'aide à l'enseignement et la recherche

Nombre de journée de formation

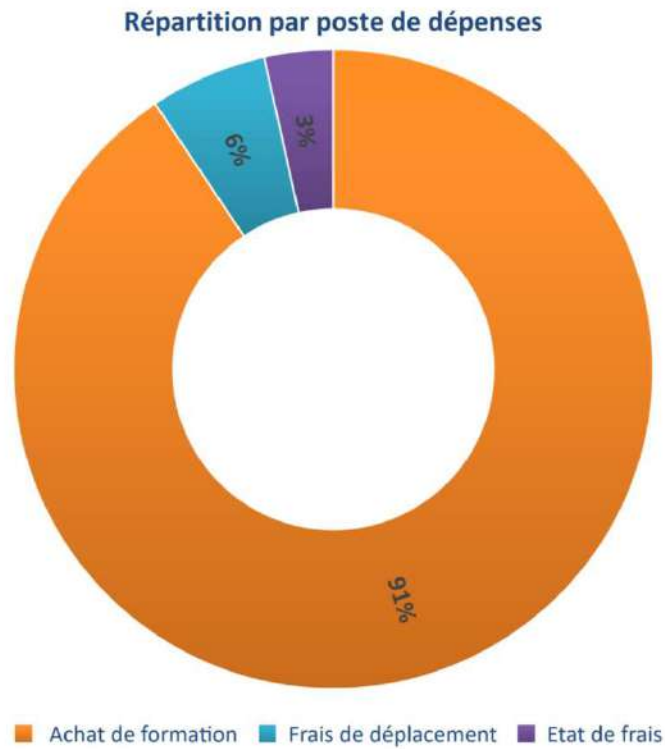
	A	B	C	ENS	TOTAL
ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL	4			6	10
ADAPTATION A L'EMPLOI	222	41,5	46	50,5	360
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	66	29	95,5	15	205,5
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	25	7	16	13	61
PREPARATION CONCOURS	8	12	52		72
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	17,5	24,5	53	6,5	101,5
TOTAL	342,5	114	262,5	91	810

Jours de formation par genre

Pour rappel en 2018, on comptabilisait 695 journées de formation

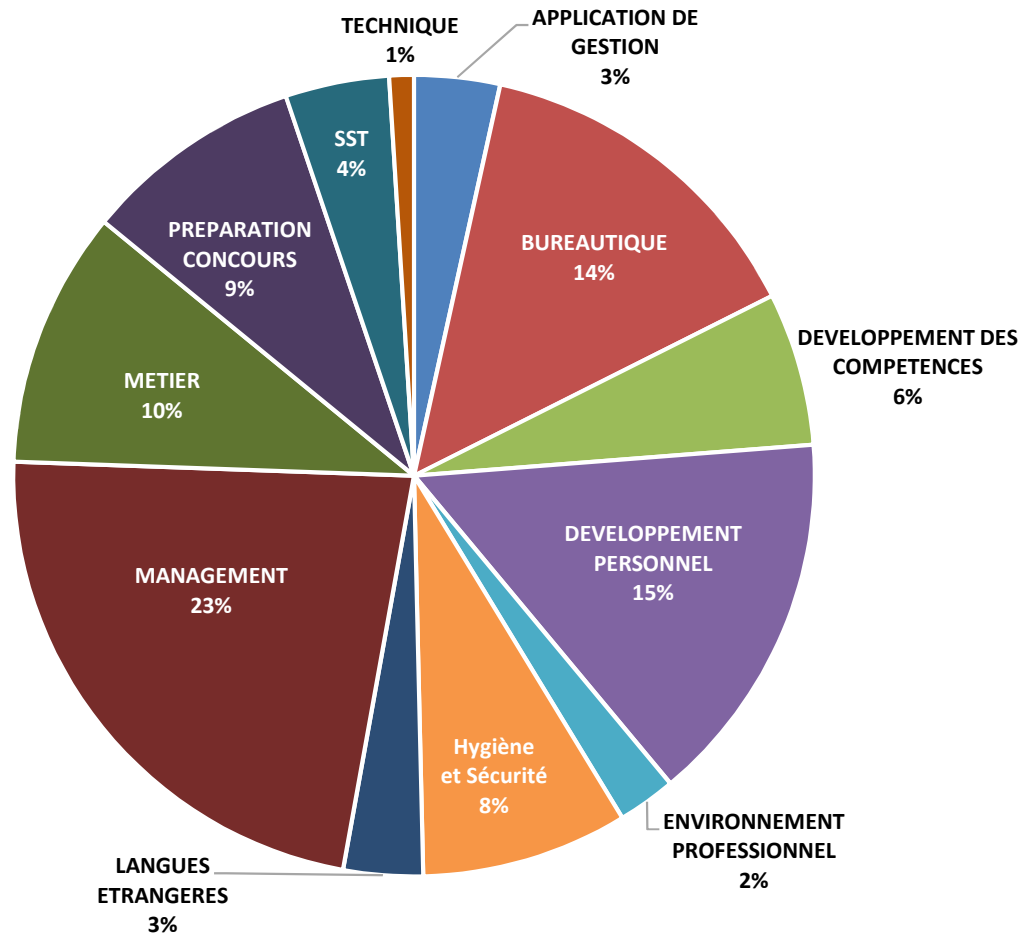


Répartition par poste de dépenses



La part des stages en management augmente fortement et passe de 14% en 2018 à 23% en 2019. Cette hausse est liée au déploiement de l'accompagnement aux projets de service et harmonisation de fiches de postes.

Répartition par type de stage



Action sociale

- Dépenses 2019 « action sociale » 66 865 €

Actions	2019
Restauration (CROUS Lorient - Vannes / Agora / Villes de Vannes)	
Participation de l'Université aux frais de restauration des personnels UBS allant jusqu'à 42 % du tarif du repas pour les INM les plus bas	22 336
Prestations interministérielles pour enfants Participation aux séjours d'enfants	2 416
Allocations Enfants Handicapés (AEH)	7 844
Aides financières d'urgence à l'attention des personnels en difficulté sous forme de dons ou de cartes alimentaires (AFE) - 20 bénéficiaires	7 800
CEZAM Adhésion au réseau des Comités d'entreprise	4 870
Arbre de noel Remise d'un chèque cadeau pour les enfants du personnel	12 872
Fête de l'été	5 207
Activités culturelles	2 404
Activités sportives et autres	1116
Total des Dépenses	66 865