

# BILAN SOCIAL 2020

CHIFFRES CLES / Observation au 15/12/2020

# 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 (arrêté abrogé le 14 mai 2021).

**Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique entre en vigueur le 1er janvier 2021.**

Ce décret annonce un Rapport Social Unique (RSU). Il prévoit une période transitoire du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, pendant laquelle le rapport social unique est présenté au comité technique compétent. Le décret définit les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques et des bases de données sociales au cours de cette période transitoire.

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 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, Sonia Jaffro et avec la collaboration des différents responsables de pôles concernés par les données chiffrées.

# Editorial

Le bilan social 2020 de l'Université Bretagne Sud nous donne une photographie de l'évolution de notre établissement et une analyse chiffrée dont la communauté peut se saisir pour mieux comprendre le contexte de travail.

Avant de revenir sur quelques faits saillants du bilan 2020, notons néanmoins que ce bilan, aussi riche soit-il, ne peut rendre compte de cette année si particulière vécue par chacun d'entre nous, personnels et étudiants, durement touchés par la pandémie sanitaire. Dans cette période si particulière, nous avons pu compter sur l'engagement de notre communauté pour assurer la continuité du service public de l'enseignement supérieur sur notre territoire.

Parmi les données marquantes de ce bilan, nous pouvons remarquer une évolution mesurée du nombre des personnels. Le développement de notre établissement nous oblige à porter une attention particulière à l'organisation, aux ressources et aux compétences déployées. Cette attention est d'autant plus nécessaire que la contrainte budgétaire liée à l'évolution de notre masse salariale croît « techniquement » du fait de l'effet GVT. Les données relatives à la démographie de notre établissement nous montrent une trajectoire actuelle et à venir délicate.

Nous devons donc nous interroger sur l'adéquation de nos ressources avec nos besoins, identifier les écarts et mettre en œuvre les moyens de les faire converger. Cette situation met plus que jamais au cœur du dispositif les compétences des personnels, les formations, la gestion des emplois et des parcours professionnels. Elle conduit à considérer également la qualité de vie au travail.

Nous tenons à remercier la direction des ressources humaines, ainsi que tous les collègues et services concernés qui ont contribué à enrichir de manière fiabilisée ce bilan social 2020.

Virginie Dupont

Présidente de l'Université Bretagne Sud

Sébastien Le Gall

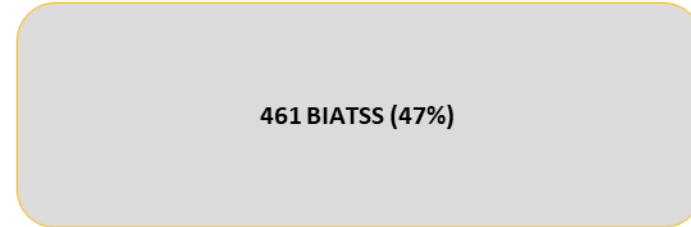
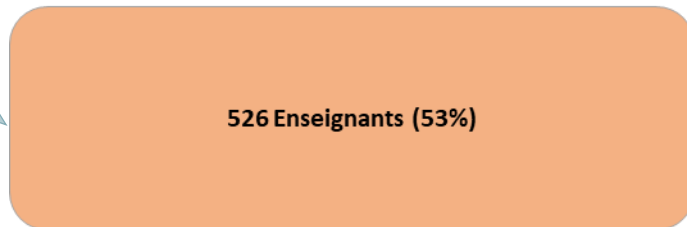
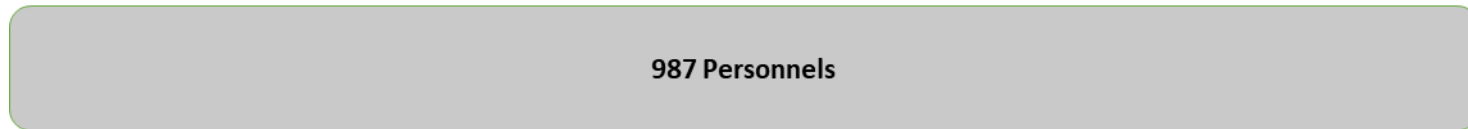
Vice-Président du Conseil d'Administration en  
charge des Ressources humaines et des Finances

## Sommaire :

Cartographie générale	page 5
Emplois	pages 6 à 9
Effectifs	pages 10 à 25
Conditions de travail	pages 26 à 36
Rémunérations	pages 37 à 48
Formation	pages 49 à 52
Action sociale	page 53
Dialogue social	pages 54 et 55

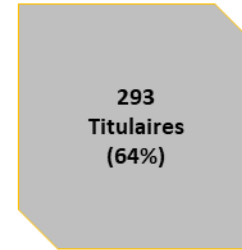
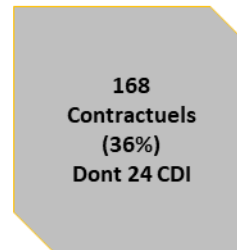
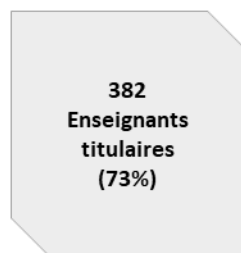
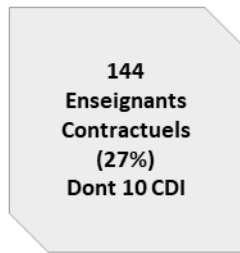
# Cartographie générale

EFFECTIF TITULAIRES	675 (68%)
EFFECTIF CONTRACTUELS	312 (32%)



Dont 42% de femmes et 58% d'hommes

Dont 67% de femmes et 33% d'hommes



MASSE SALARIALE GLOBALE	67,6 M€ (soit 83,9 % du budget sur la base des recettes encaissables)
BUDGET GLOBAL EXECUTE DE L'ETABLISSEMENT	84,7 M€ dont 80% de dépenses de personnels

# 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<sup>er</sup> janvier 2010 a vu :

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

Le conseil d'Administration de l'UBS vote un plafond global correspondant à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Celui-ci se décompose en deux parties :

1. Les emplois financés par l'Etat ne dépassant pas le plafond des emplois fixés par l'Etat
2. Les emplois rémunérés sur les ressources propres de l'établissement

Ils sont exprimés en équivalents temps plein travaillés (ETPT). Leur respect s'apprécie sur l'ensemble de l'année.

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

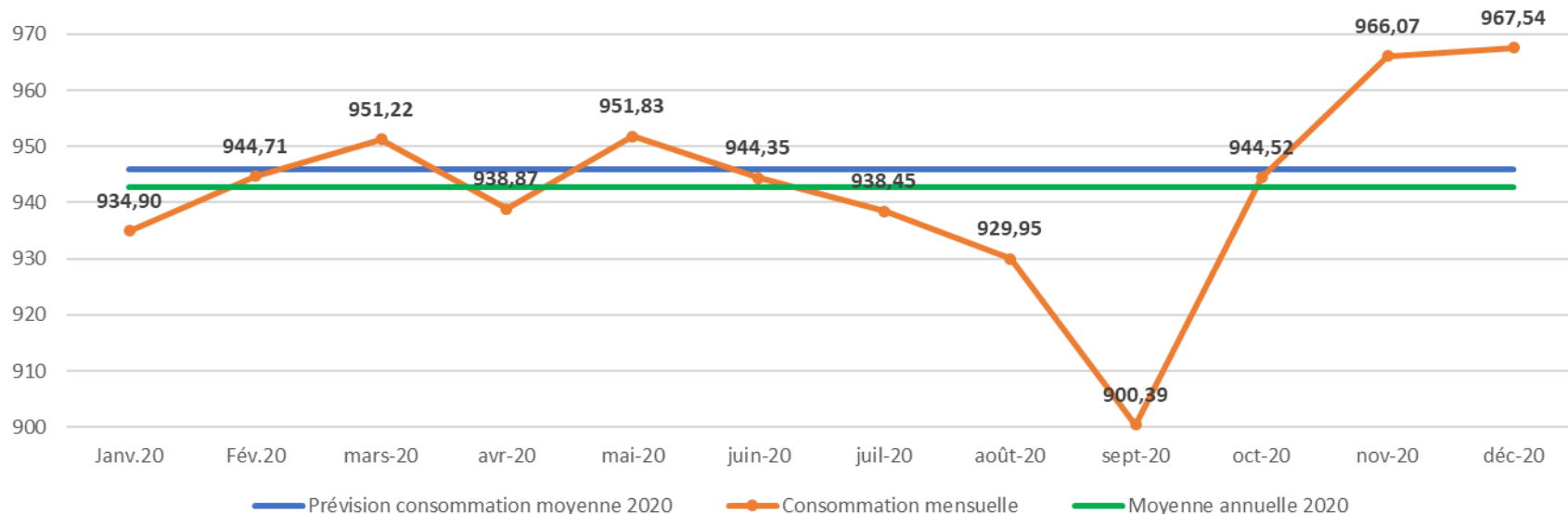
# 1/ Emplois :

Tableau 1 - Université de Bretagne Sud (0561718N) : Etablissement principal (y compris Fondation)  
Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2020

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT					
		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
		Emplois sous plafond Etat *	Emplois financés hors SCSP	Global	
Catégories d'emplois		En ETPT	En ETPT		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		376,0	
		CDI		7,0	
	Non permanents	CDD	71,00	46,00	117,0
		<b>S/total EC</b>	<b>452,00</b>	<b>48,00</b>	<b>500,00</b>
<b>Elèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures (ENS)</b>				-	
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	Titulaires		286,0	
		CDI		19,0	
	Non permanents	CDD	65,00	76,0	141,0
		<b>S/total Biatss</b>	<b>358,00</b>	<b>88,00</b>	<b>446,00</b>
<b>Totaux</b>		<b>810,00</b> <sup>(1)</sup>	<b>136,00</b>	<b>946</b>	
<b>Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat</b>		<b>822,0</b> <sup>(3)</sup>		<b>Plafond global des emplois voté par le CA **</b>	

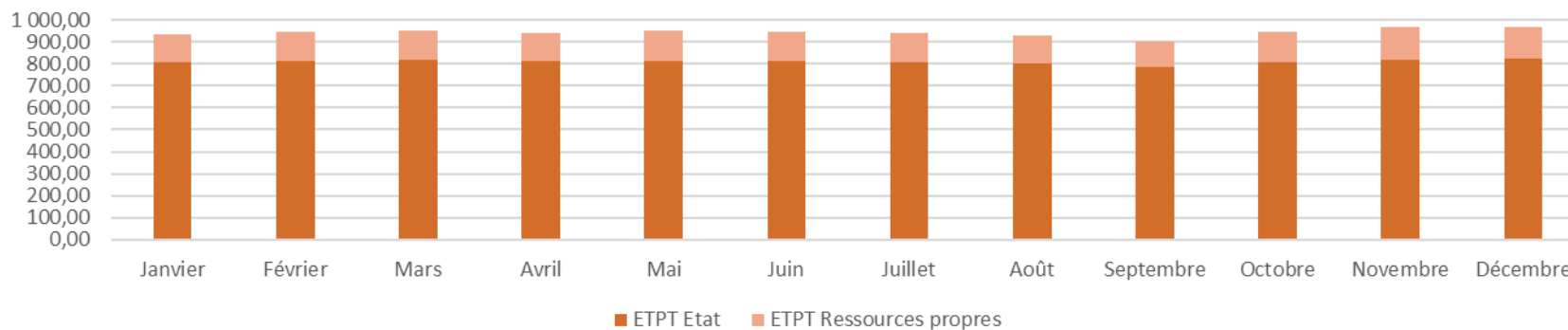
La consommation moyenne 2020 est de **942,73 ETPT**

### etpt 2020



La courbe présente une forte baisse des ETPT sur la période de juin à septembre, cette variation habituelle et connue est due à la fermeture de l'établissement pour la période d'été (fin de CDD ou rupture de contrat pendant la période estivale) et aux acomptes de paie (Ils impactent la consommation d'ETPT mais pas la masse salariale).

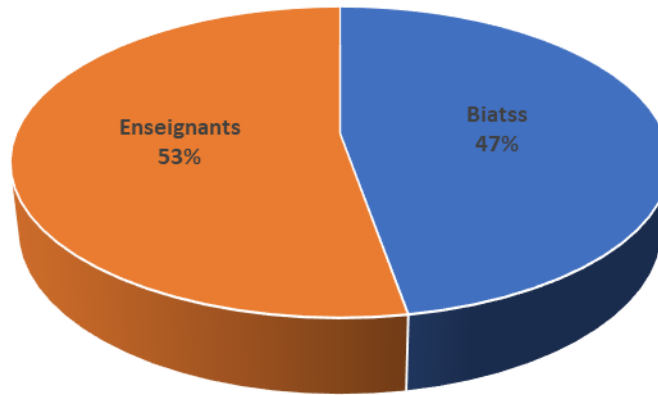
### Déclinaison des ETPT 2020





# Répartition des ETPT par statut et types d'emplois et de catégories

ETPT 2020



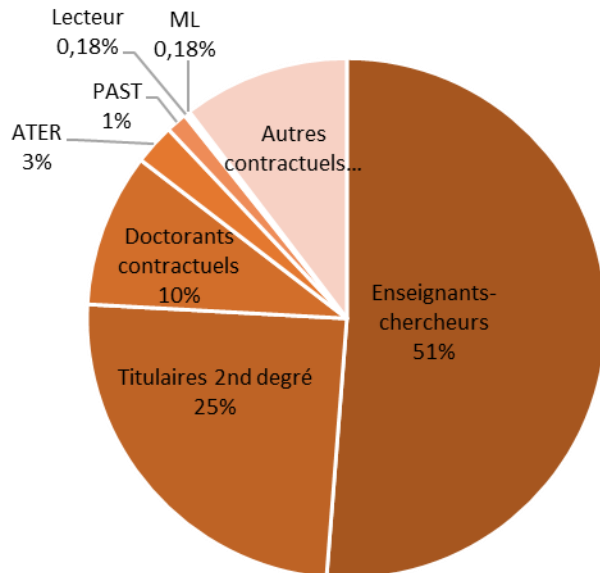
Enseignants :

3 enseignants sur 4 sont des personnels titulaires (+76%)

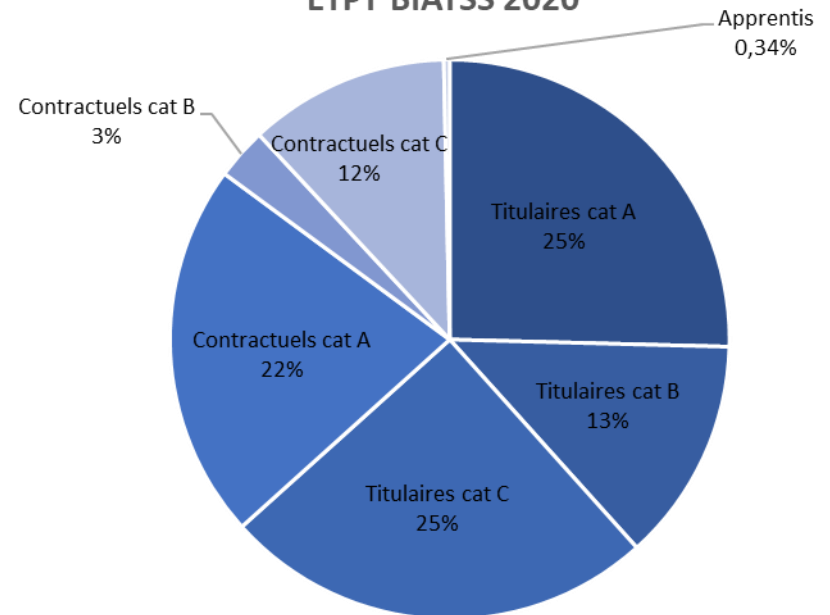
Biatss :

2/3 des personnels sont des titulaires (+64%)

ETPT Enseignants 2020



ETPT BIATSS 2020

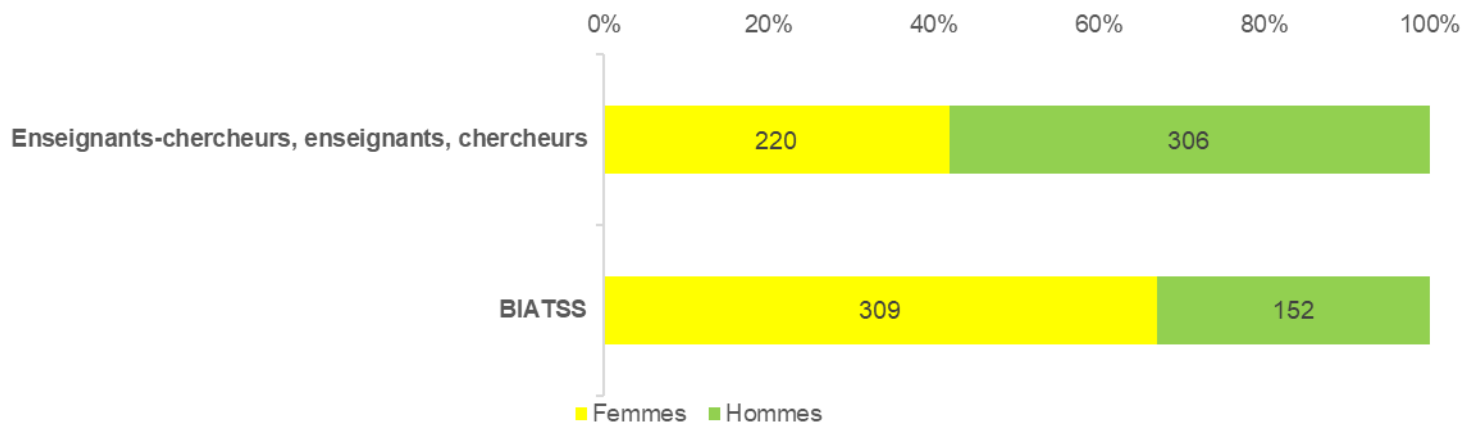


## 2/ Les effectifs

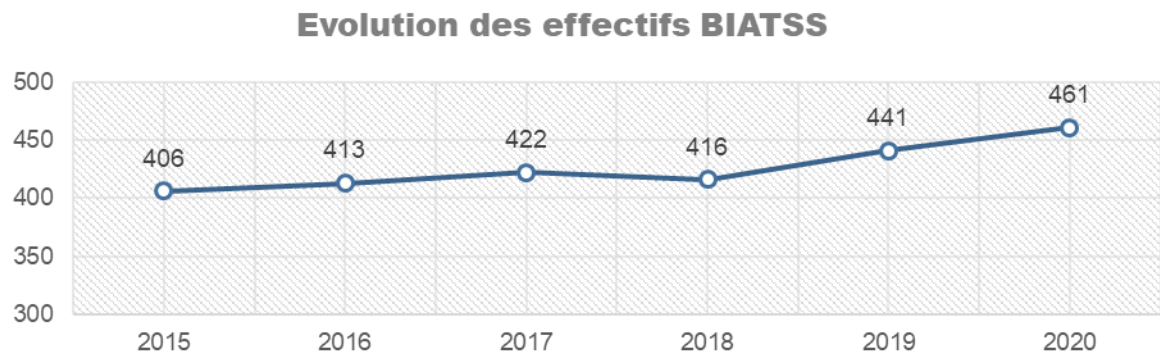
### Par type de personnel et par genre

En 2020, plus de 53% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs. La répartition par genre évolue légèrement avec une progression de la représentation des femmes tant chez les personnels BIATSS que chez les enseignants & enseignants-chercheurs.

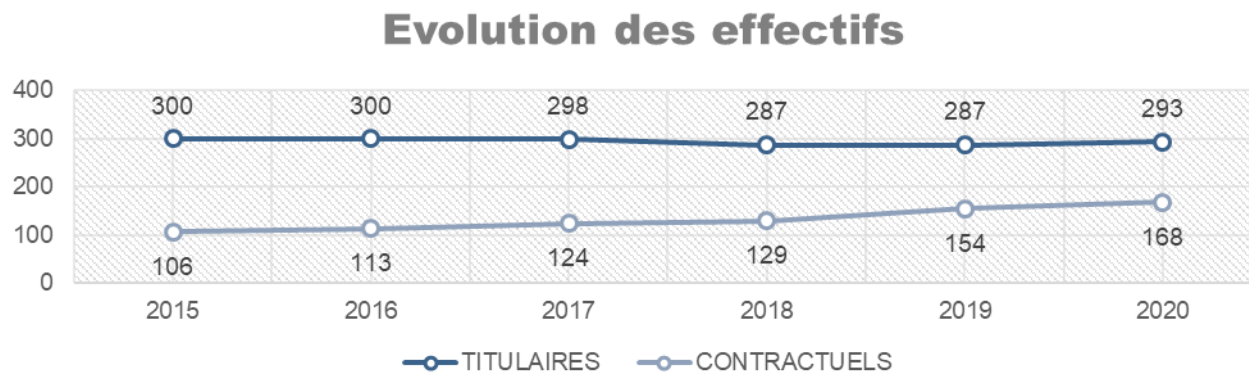
Effectifs total	2020				Rappel 2019	
	Femmes	Hommes	Total	% F	total	% F
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs	220	306	526	42%	510	41%
BIATSS	309	152	461	67%	441	65%
Total	529	458	987	<b>54%</b>	951	<b>52%</b>



## 2-1 / Les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) hors Post-doc

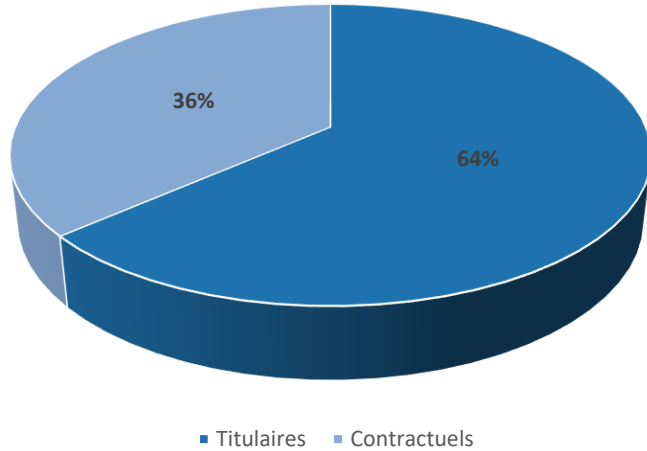


Titulaires et contractuels

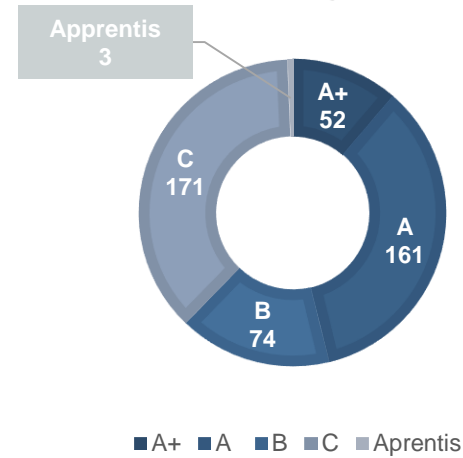


Après une baisse de la population globale des personnels BIATSS entre 2017 et 2018, la tendance est à la hausse depuis 2018 avec notamment le recrutement d'environ 40 agents non-titulaires et une légère augmentation des personnels titulaires (+6). La hausse des personnels non-titulaires s'explique notamment par la fin du dispositif Sauvadet et par l'augmentation du nombre de postes financés par des ressources propres ou des financements dédiés (ANR notamment). De ce fait, sur la période 2015-2020, les effectifs BIATSS ont augmenté de 13,5 % soit 55 agents.

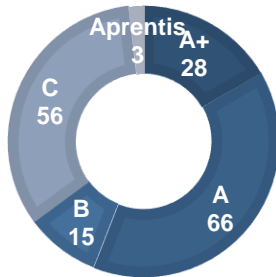
## Répartition des personnels BIATSS par statut



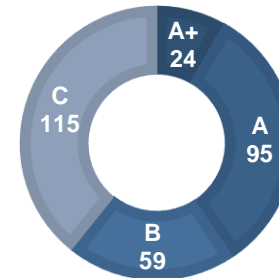
## Répartition des personnels BIATSS par catégorie



## Répartition des personnels BIATSS contractuels par catégorie



## Répartition des personnels BIATSS titulaires par catégorie



Les personnels de catégorie A représentent 46% de l'effectif total BIATSS et 56% de l'effectif contractuel. La proportion de personnels de catégorie C titulaires (39%) est supérieure à celle des contractuels (35%). Les personnels contractuels de catégorie B sont sous-représentés (9%).

Le nombre de personnels **BIATSS titulaires** augmente légèrement et notamment pour la population ITRF au détriment des autres types de population.

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 la filière AENES ayant des profils plus généralistes et dont l'organisation des concours relève des tutelles (MEN et rectorat).

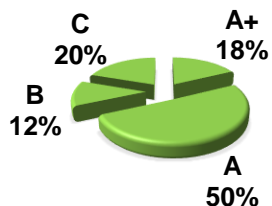
Le nombre de personnels **BIATSS contractuels** progresse dans chaque type de contrat : CDD, CDI ou apprentis : + 9 CDD, + 3 CDI et + 2 apprentis.

**Répartition des personnels BIATSS par genre, statut, catégorie, type de contrat**

		CAT A	% F	CAT B	% F	CAT C	% F	Total	% F	<b>RAPPEL 2019</b>	
										Total	% F
Titulaires	AENESR	19	74%	10	90%	35	97%	64	89%	67	88%
	ITRF	95	46%	40	75%	75	75%	210	62%	200	62%
	Bibliothèque	4	75%	9	56%	5	80%	18	67%	19	68%
	Médico-sociaux	1	100%					1	100%	1	100%
		<b>119</b>	<b>52%</b>	<b>59</b>	<b>75%</b>	<b>115</b>	<b>82%</b>	<b>293</b>	<b>68%</b>	<b>287</b>	<b>68%</b>
Contractuels	CDD	80	50%	11	82%	50	84%	141	65%	132	55%
	CDI	14	50%	4	100%	6	83%	24	67%	21	86%
	Apprentis	2	100%	1	0%			3	67%	1	0%
		<b>96</b>	<b>50%</b>	<b>16</b>	<b>87%</b>	<b>56</b>	<b>83%</b>	<b>168</b>	<b>65%</b>	<b>154</b>	<b>59%</b>
<b>Total</b>		<b>215</b>	<b>52%</b>	<b>75</b>	<b>76%</b>	<b>171</b>	<b>82%</b>	<b>461</b>	<b>67%</b>	<b>441</b>	<b>65%</b>

# Personnels BIATSS par genre

## RÉPARTITION DES HOMMES 2020

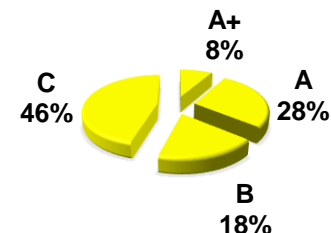


On remarque ici que la répartition H/F sur les 3 catégories d'emplois varie :

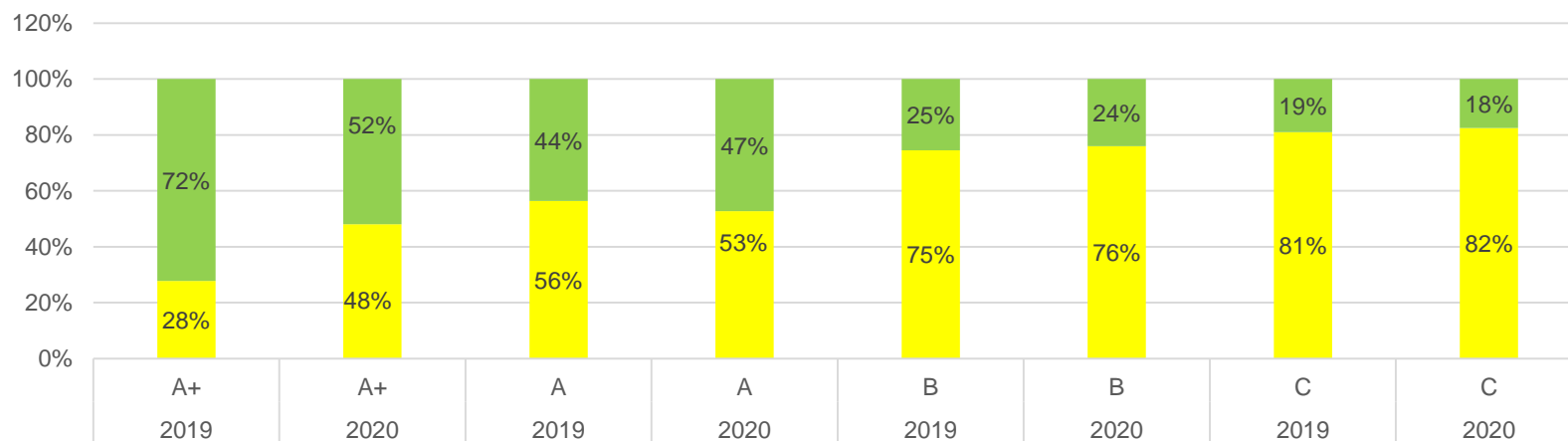
Chez les hommes 68 % sont des catégories A ou A+ contre 35% chez les femmes.

1 femme sur 2 est un agent de catégorie C  
1 homme sur 2 est un agent de catégorie A

## RÉPARTITION DES FEMMES 2020



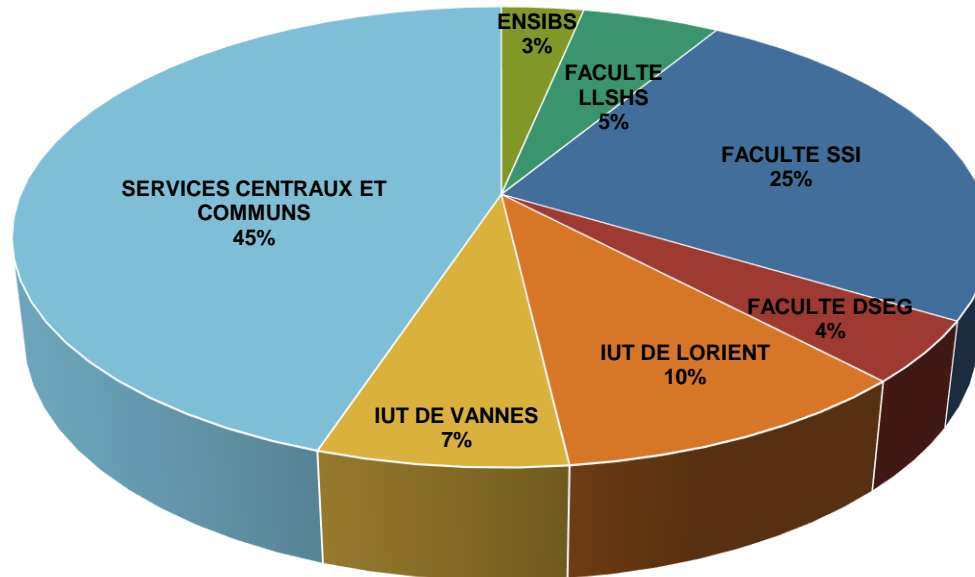
## Evolution de la représentation par genre des personnels BIATSS de 2019 à 2020



Les femmes sont sur représentées parmi les agents de catégorie C et B (+ 75% de femmes pour chacune de ces deux catégories).

On remarque très nettement que les femmes sont de moins en moins bien représentées plus la catégorie d'emploi est élevée. Toutefois la représentativité des femmes au sein de la catégorie A+ a largement évolué pour atteindre la quasi parité en 2020.

## Répartition des personnels BIATSS par composantes



Les effectifs des personnels en appui à la recherche sont compris dans les facultés (25 titulaires et 61 contractuels).

86 agents BIATSS sont affectés dans les laboratoires de recherche au sein des trois facultés soit 18 % des effectifs BIATSS totaux.

	ENSIBS	FACULTE LLSHS	FACULTE SSI	FACULTE DSEG	IUT DE LORIENT	IUT DE VANNES
Effectif BIATSS	15	25	115	20	47	32
<i>Dont laboratoires</i>		6	77	3		
Effectifs BIATSS hors laboratoires	15	19	38	17	47	32
Nombre d'étudiants (données SISE au 15/01/21)	551	1980	3644	2506	822	1211

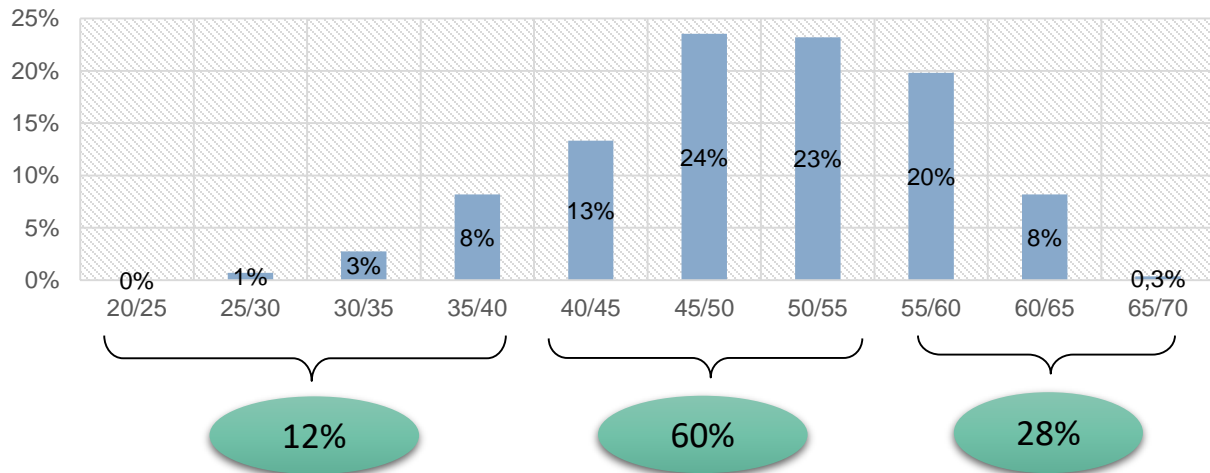
# Répartition des effectifs BIATSS 2020

Effectif 2020	Contractuels	Répartition des contractuels par composante/service	Titulaires	Répartition des titulaires par composante/service	Effectif total	Part des personnels BIATSS sur l'effectif total
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'INGENIEURS DE BRETAGNE SUD	6	4%	9	3%	15	3%
FACULTE DE DROIT, DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION	9	5%	11	4%	20	4%
FACULTE DE LETTRES, LANGUES, SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	7	4%	18	6%	25	5%
FACULTE DE SCIENCES ET SCIENCES DE L'INGENIEUR	62	37%	53	18%	115	25%
IUT DE LORIENT	14	8%	33	11%	47	10%
IUT DE VANNES	8	5%	24	8%	32	7%
<b>Sous-total composantes</b>	<b>106</b>	<b>63%</b>	<b>148</b>	<b>51%</b>	<b>254</b>	<b>55%</b>
Agence Comptable	3	2%	10	3%	13	3%
Cabinet de la présidence		0%	4	1%	4	1%
Communication	3	2%	3	1%	6	1%
DAF - Direction des Affaires Financières	1	1%	10	3%	11	2%
DE - Direction de l'Enseignement	18	11%	18	6%	18	4%
DVEC - Direction de la Vie Etudiante et des Campus	8	5%	10	3%	18	4%
DGS - Direction Générale des Services	1	1%	4	1%	5	1%
DRH - Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales	4	2%	15	5%	19	4%
DSI - Direction des Systèmes d'Information	1	1%	19	6%	20	4%
SAI - Service des Affaires Internationales	2	1%	3	1%	5	1%
SASJ - Service des Affaires Statutaires et Juridiques		0%	1	0,3%	1	0%
SCD - Service Commun de Documentation	3	2%	21	7%	24	5%
SPLM - Service Patrimoine Logistique Maintenance	12	7%	13	4%	25	5%
SRP - Service Recherche et Partenariat	3	2%	11	4%	14	3%
SUP - Service Universitaire de Pédagogie	3	2%	3	1%	6	1%
<b>Sous-total services</b>	<b>62</b>	<b>37%</b>	<b>145</b>	<b>49%</b>	<b>207</b>	<b>45%</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>168</b>		<b>293</b>		<b>461</b>	

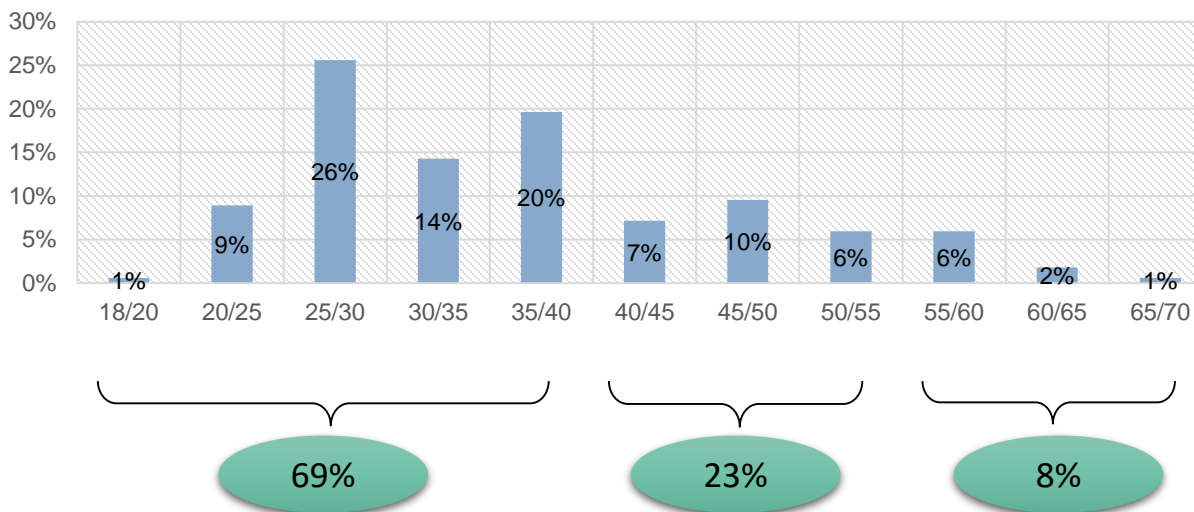


## Personnels BIATSS - Démographie

### Répartition des agents BIASS titulaires par tranche d'âge



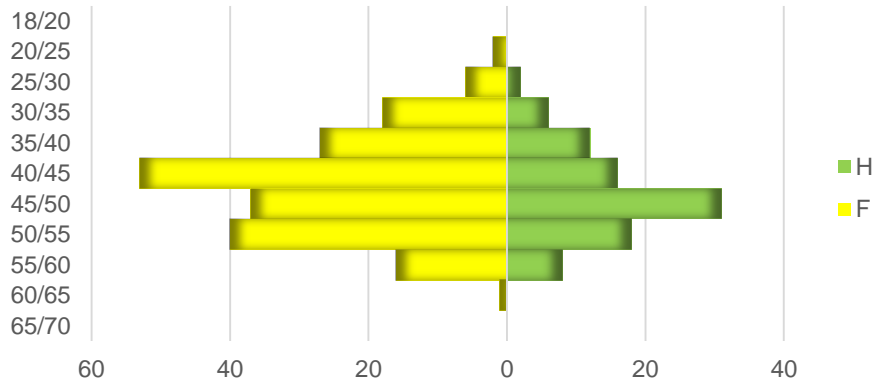
### Répartition des agents BIATSS contractuels par tranche d'âge



*Les personnels BIATSS contractuels sont plus jeunes que les titulaires : 69% d'entre eux ont moins de 40 ans (12% chez les titulaires)*

## Personnels BIATSS - Démographie

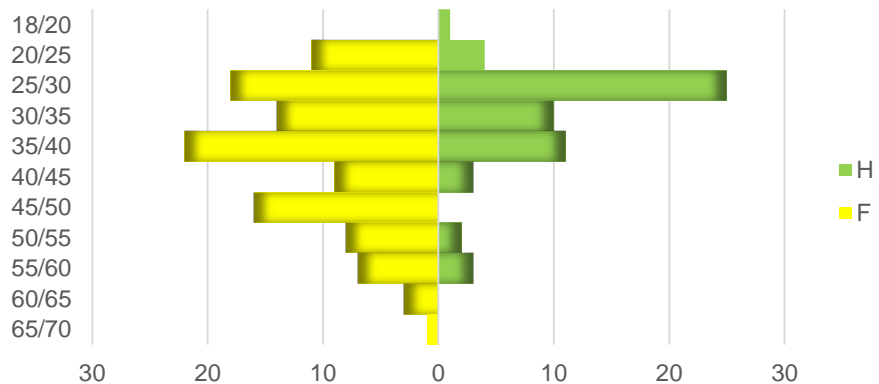
### Pyramide des âges des personnels BIATSS Titulaires



Les pyramidages des âges des agents BIATSS confirment que la population contractuelle est beaucoup plus jeune avec la tranche d'âge 25/30 ans la plus importante. A l'inverse la population titulaire est plus âgée avec la tranche d'âge la plus importante chez les 45/50 ans.

La pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires a la forme d'une « toupie » c'est-à-dire avec la majorité des effectifs ici pour les deux genres, hommes et femmes, dans les tranches d'âge entre 35 et 55 ans.

### Pyramide des âges des personnels BIATSS Contractuels

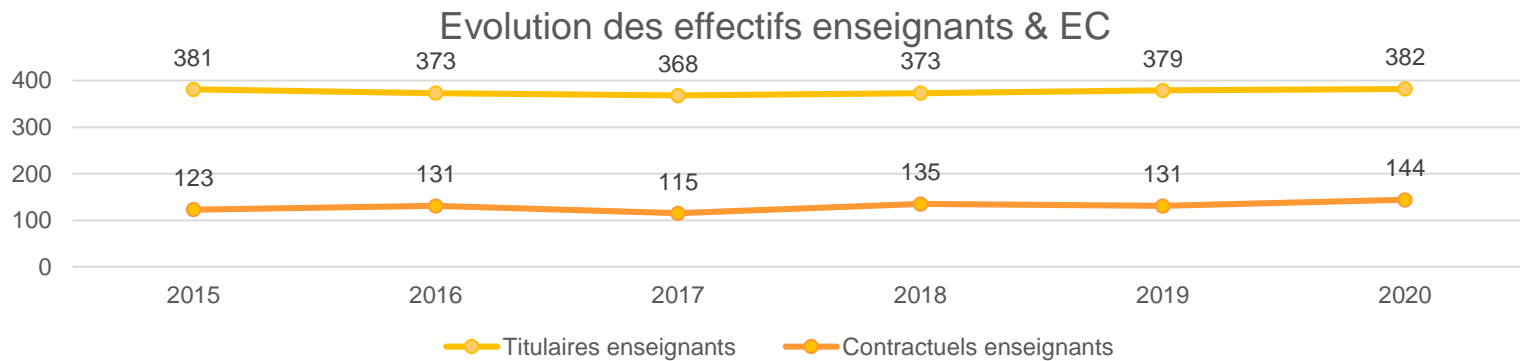
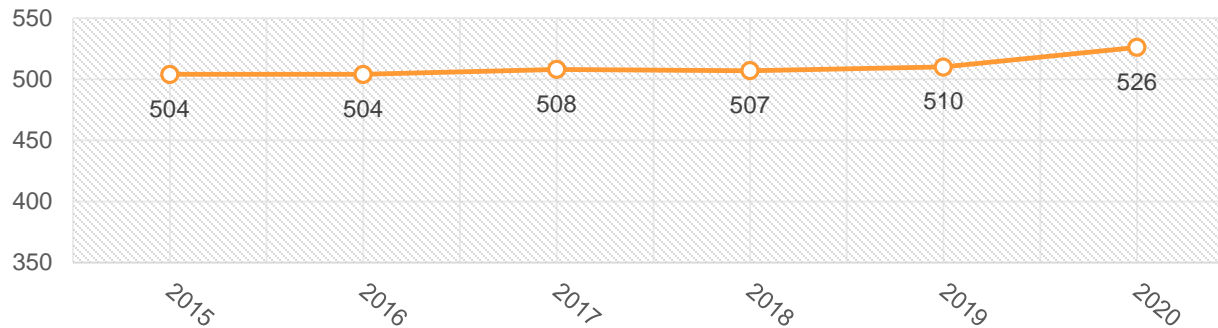


La pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels a la forme d'un « champignon », une population jeune avec très peu d'agents de plus de 40 ans notamment chez les hommes.

## 2-2 / Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs (EC)

En 2020, l'UBS emploie un total de 526 enseignants dont 382 titulaires et 144 contractuels (dont 46 doctorants et 10 CDI).

### Evolution des effectifs enseignants & EC

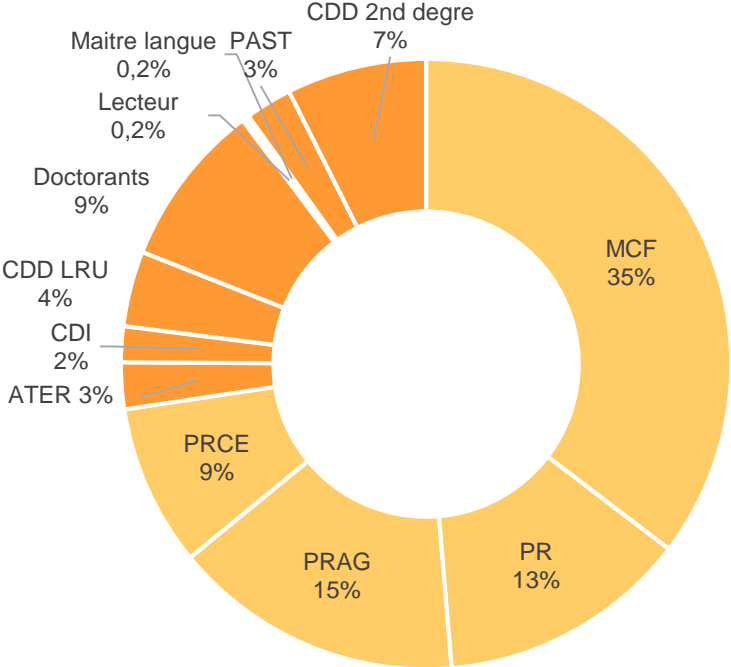


Les effectifs enseignants & EC augmentent régulièrement depuis 2015 : + 4 % sur la période.

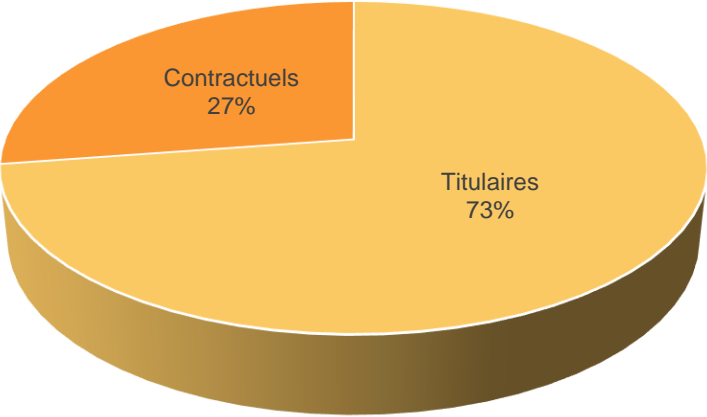
Les **CDI enseignants** sont au nombre de **10** (2% des enseignants) et sont répartis comme suit :

7 CDI enseignants-chercheurs  
3 CDI enseignants

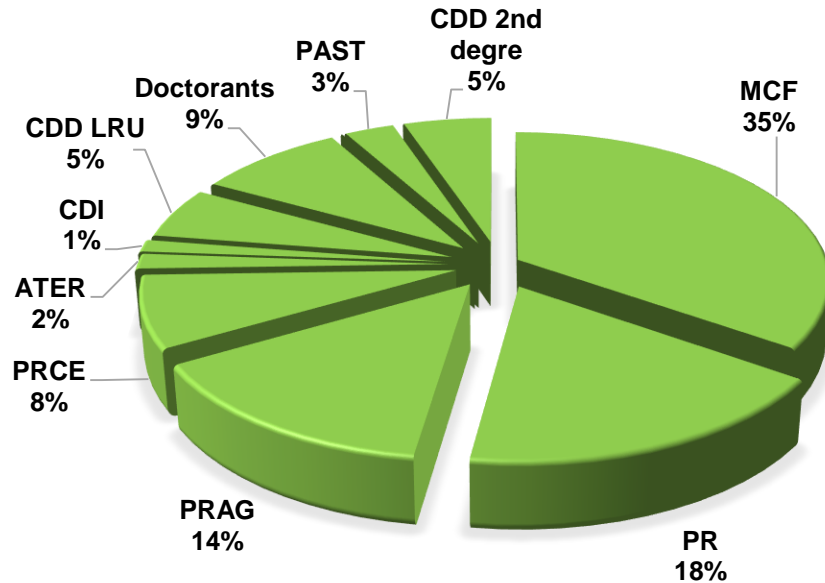
### Répartition 2020



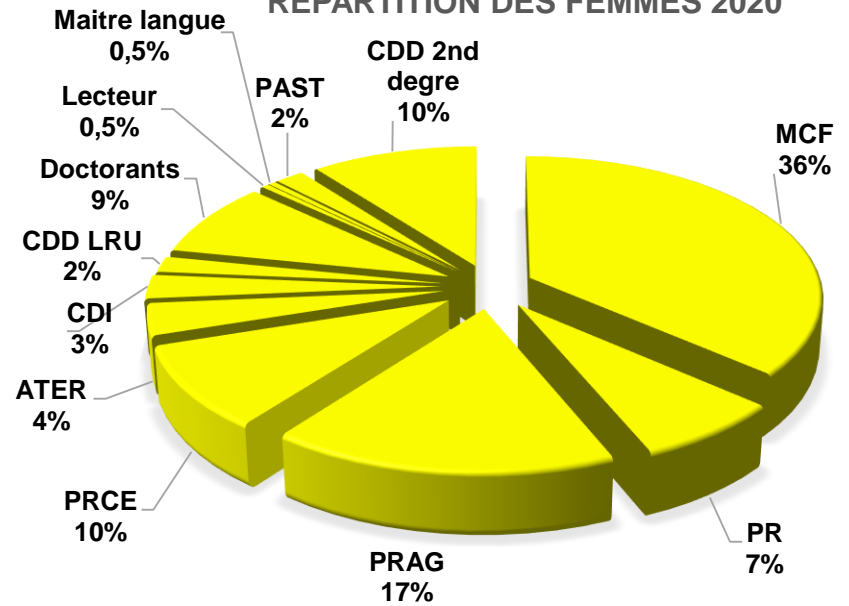
### Répartition des enseignants & EC par statut



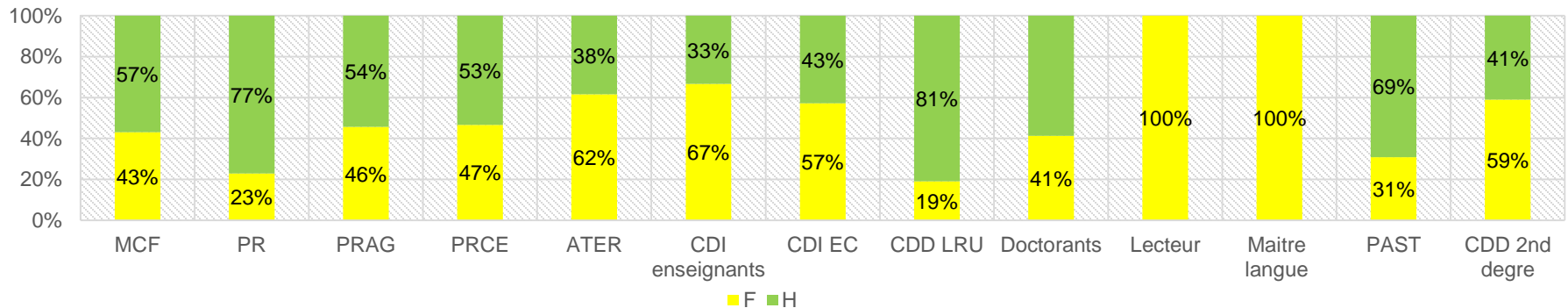
## RÉPARTITION DES HOMMES 2020



## RÉPARTITION DES FEMMES 2020

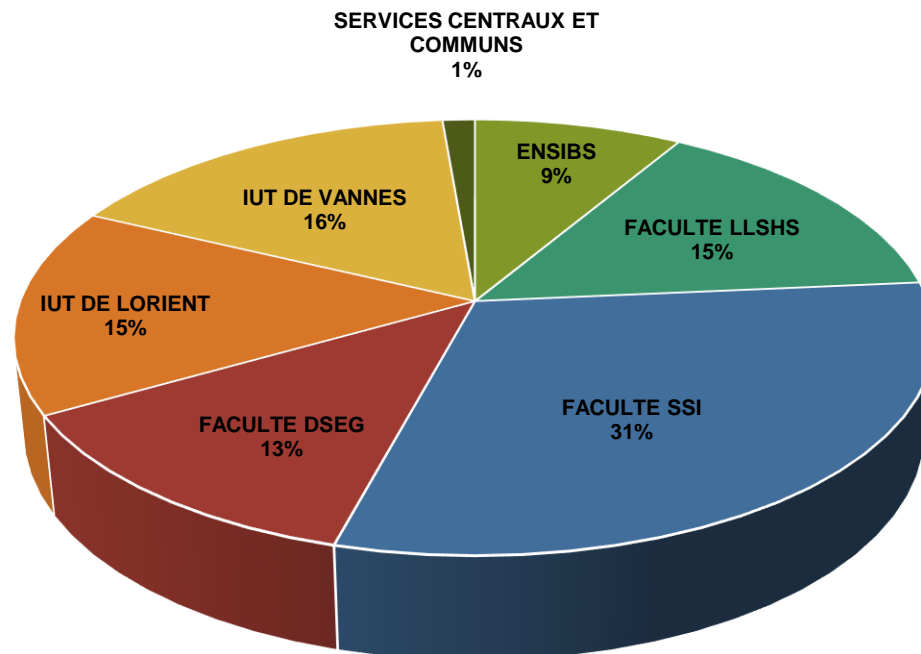


## Répartition H/F par catégories



La répartition par genre est très différente d'une catégorie à l'autre. Les femmes sont majoritaires dans les catégories suivantes : ML, lecteur, Contractuels 2<sup>nd</sup> degré, ATER et CDI. Ce sont chez les Professeurs d'universités et CDD LRU que les femmes sont le moins bien représentées : moins d'une femme sur 4.

## Effectifs enseignants & EC – répartition par affectation

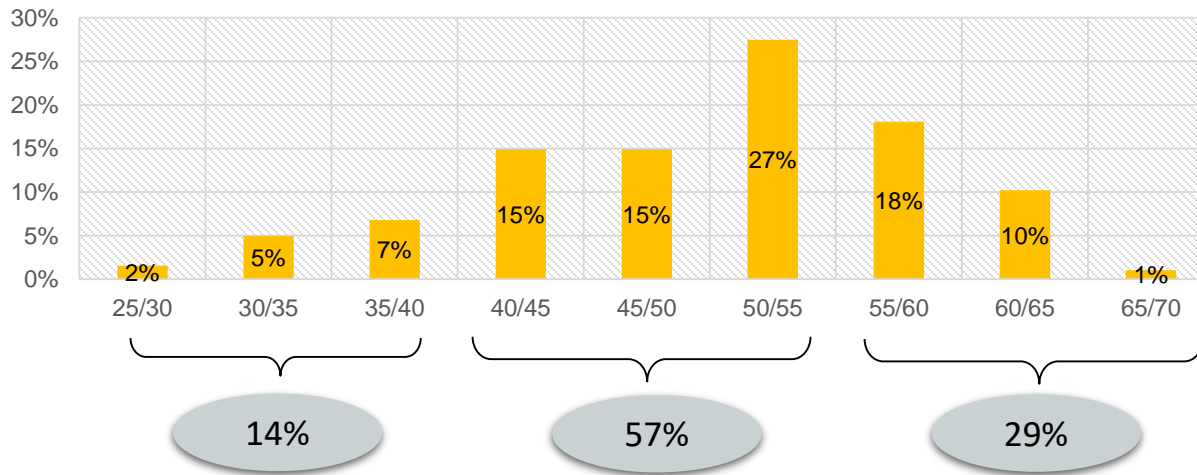


6 enseignants & EC sont affectés dans les services centraux et communs, 5 au sein du **S**ervice **U**niversitaire des **A**ctivités **P**hysiques et **S**portives et 1 au **S**CD.

	ENSIBS	FACULTE LLSHS	FACULTE SSI	FACULTE DSEG	IUT DE LORIENT	IUT DE VANNES
Effectif Enseignants & EC	45	79	162	66	81	87
Nombre d'étudiants (données SISE au 15/01/21)	551	1980	3644	2506	822	1211

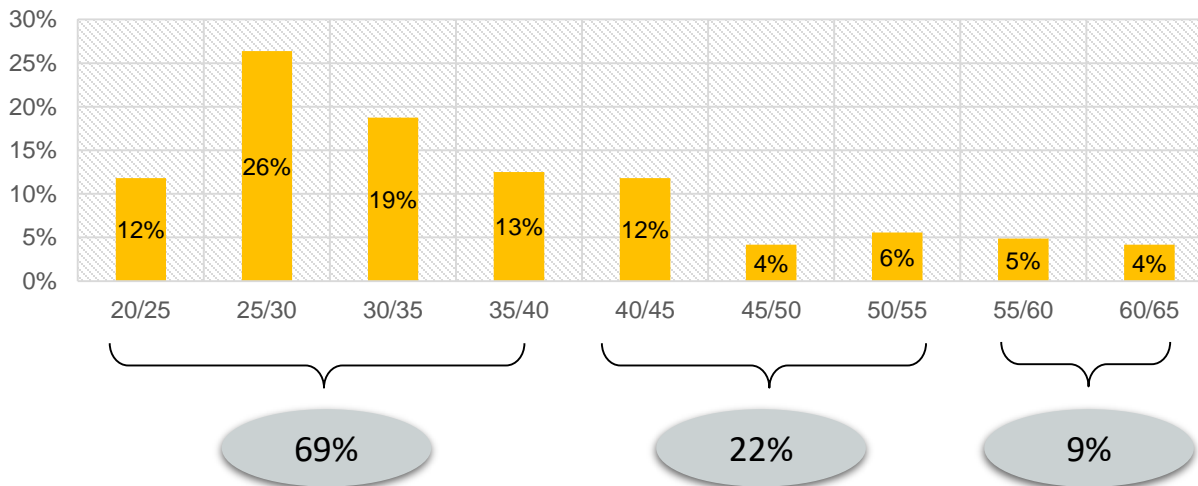
# Enseignants & EC - Démographie

Répartition des agents enseignants & EC titulaires par tranche d'âge



*3 enseignants & EC titulaires sur 10 ont plus de 55 ans*

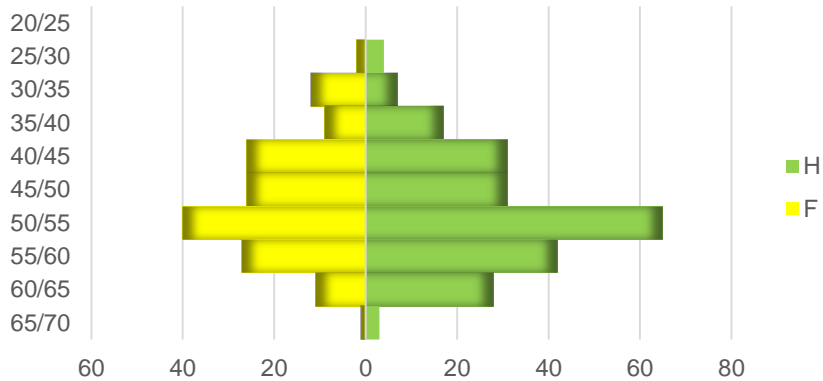
Répartition des agents enseignants contractuels par tranche d'âge



*Les personnels contractuels enseignants sont plus jeunes que les titulaires : 69% d'entre eux ont moins de 40 ans (14% chez les titulaires)*

# Enseignants & EC - Démographie

## Pyramide des âges enseignants titulaires

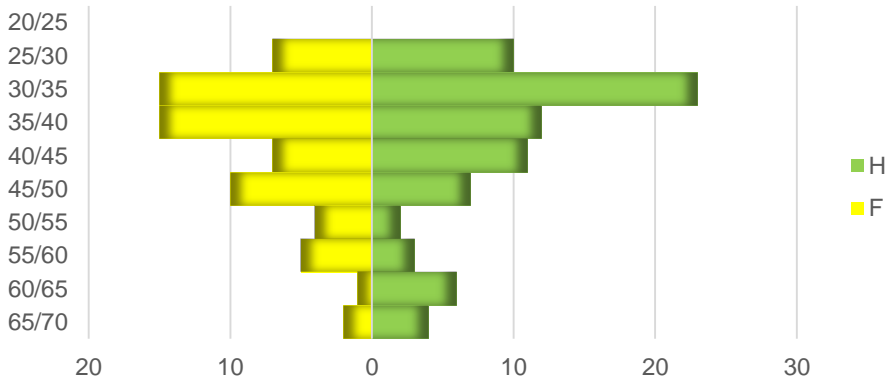


Une pyramide des âges Enseignants & EC titulaires en forme de « poire écrasée », c'est-à-dire qui présente, ici pour les deux genres, un vieillissement de cette population.

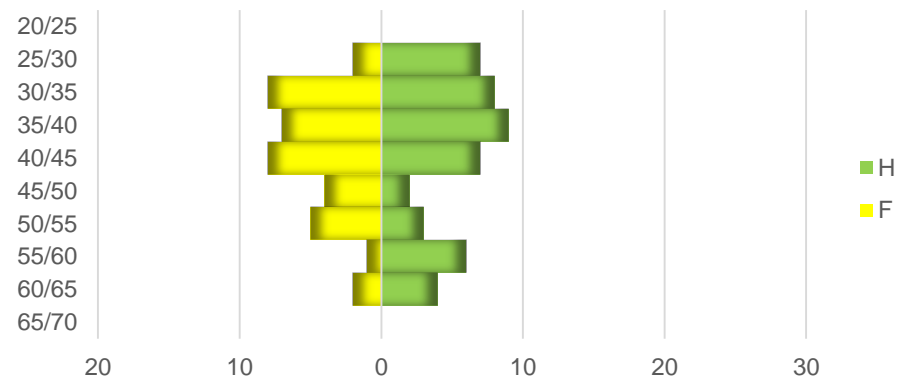
A l'inverse, la pyramide des âges des enseignants contractuels a la forme d'un champignon, avec pour les hommes la particularité de la tranche des + de 60 ans dans laquelle ils sont mieux représentés que les femmes.

La même pyramide hors grades qui par nature sont jeunes (doctorants, ATER, ML et lecteur) confirme cette tendance pour les deux genres d'une population majoritairement de moins de 40 ans avec une exception pour les hommes de plus de 60 ans.

## Pyramide des âges enseignants contractuels



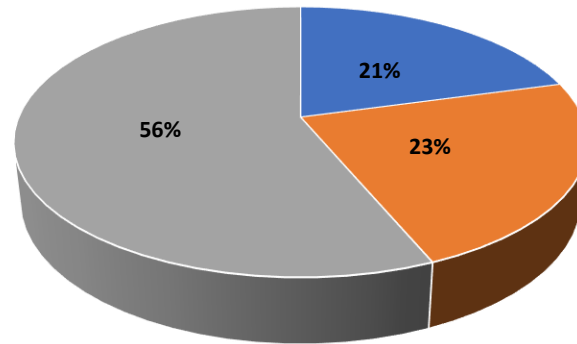
## Pyramide des âges enseignants contractuels (hors doctorants, ML, lecteur et ATER)





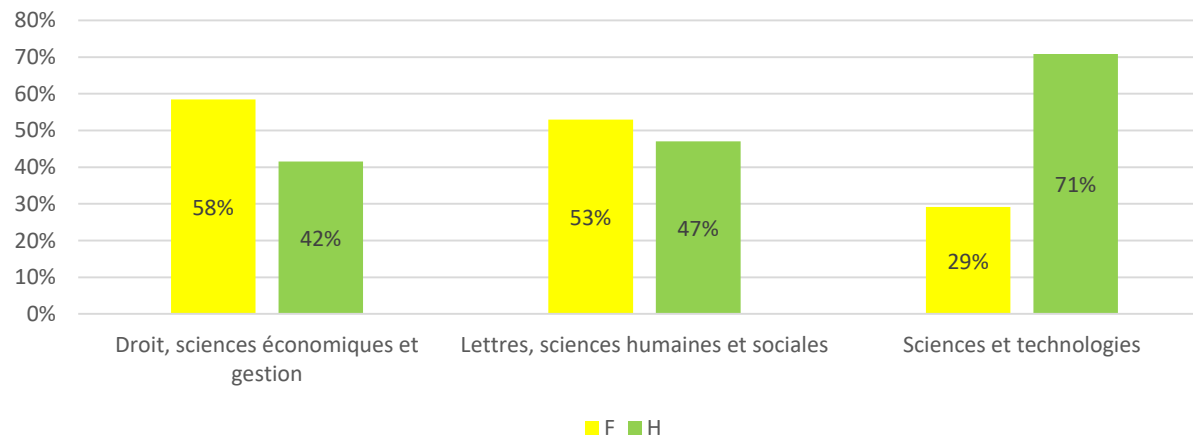
# Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs titulaires – répartition par champ disciplinaire

## Répartition par champ disciplinaire 2020



- Droit, sciences économiques et gestion
- Lettres, sciences humaines et sociales
- Sciences et technologies

## Répartition par champs disciplinaire par genre



Les femmes sont majoritaires dans le domaine des « Lettres sciences humaines et sociales » et du « Droit, sciences éco et de gestion ».

Elles restent sous représentées dans le domaine des « sciences et technologies » : moins d'un agent sur trois est une femme.

# Conditions de travail

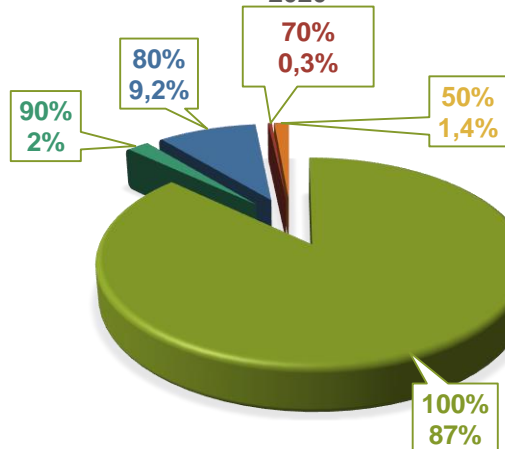
Ce chapitre « conditions de travail » regroupe un ensemble d'indicateurs sur :

- 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

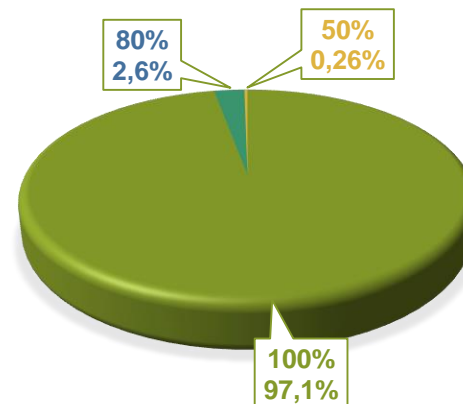
# Quotités de travail des personnels

Pour les temps partiels, la quotité à 80% est la 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.

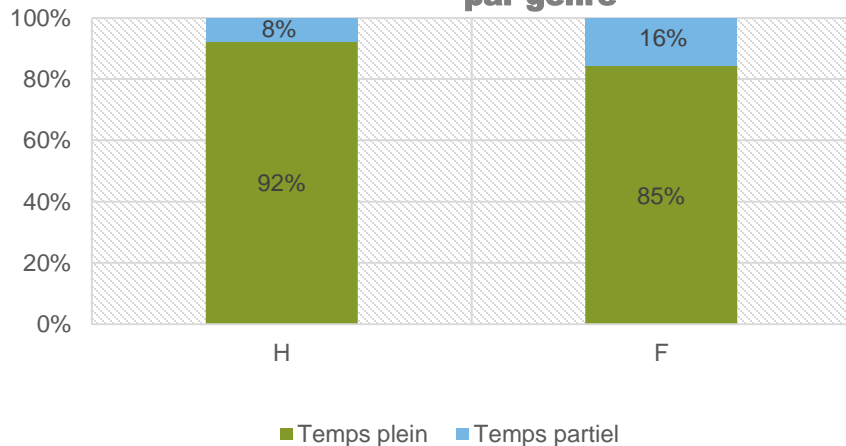
**PERSONNELS BIATSS TITULAIRES : QUOTITÉS 2020**



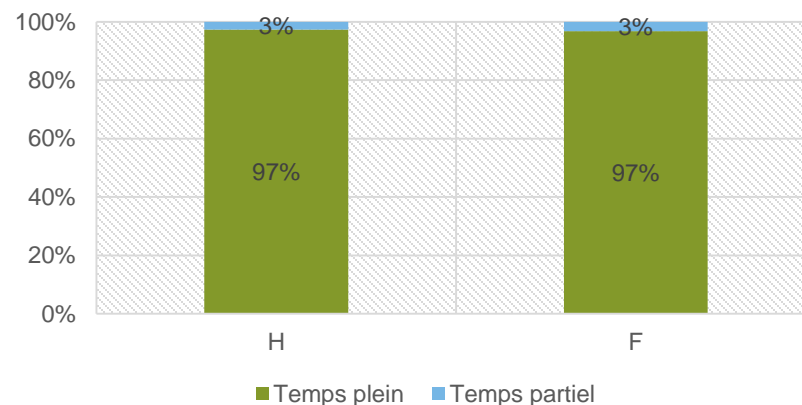
**ENSEIGNANTS ET EC TITULAIRES : QUOTITÉS 2020**



**Personnels BIATSS : recours au temps partiel par genre**

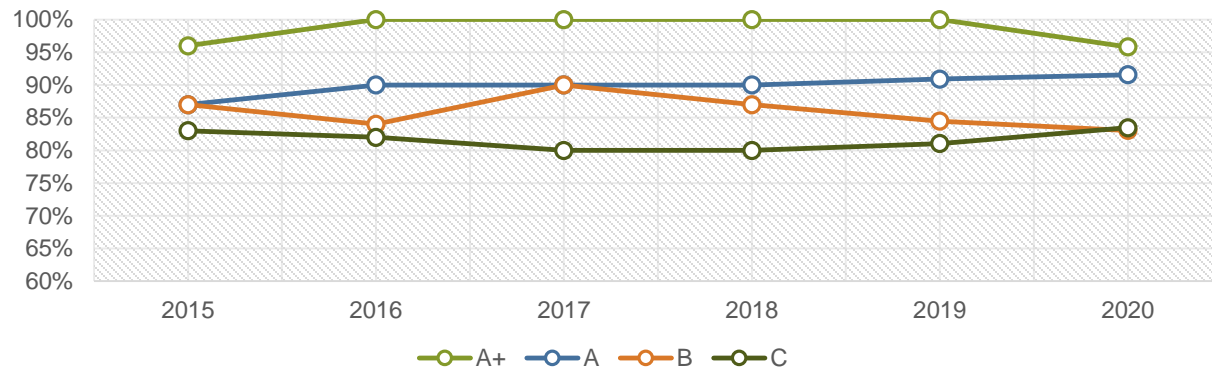


**Enseignants et EC : Recours au temps partiel par genre**

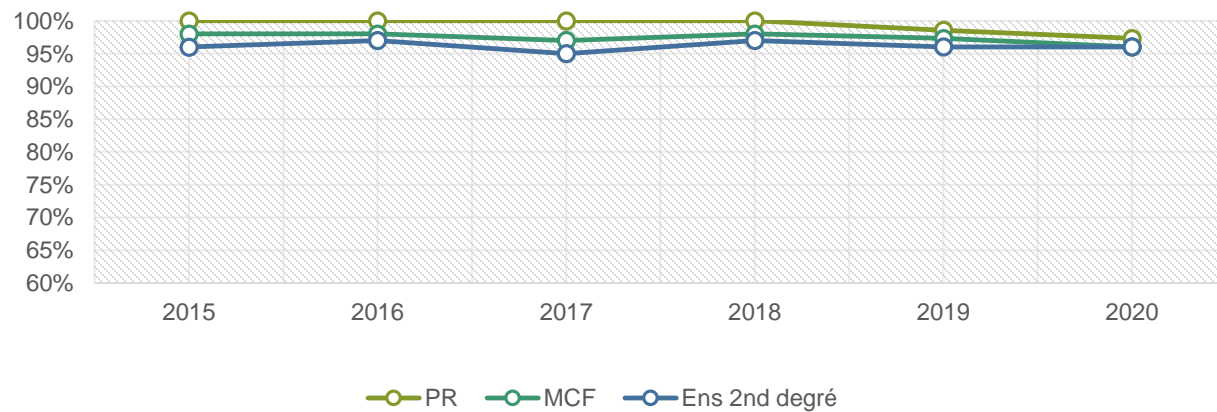


# Travail à temps plein : évolution

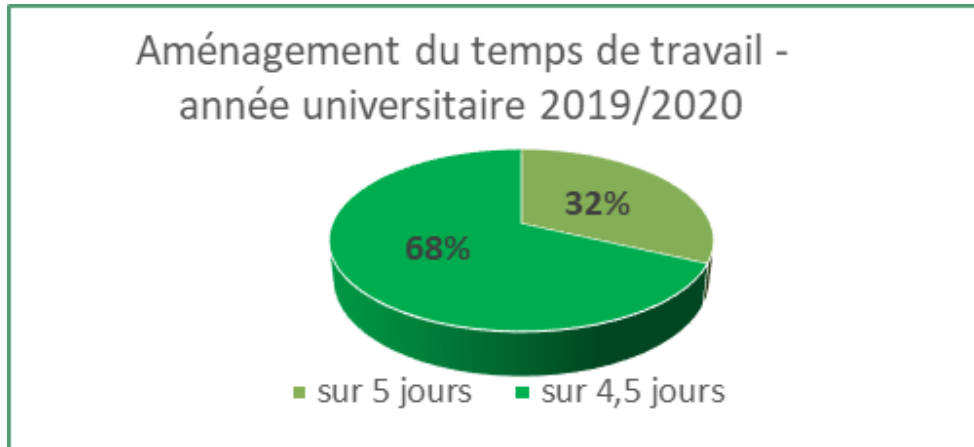
## Evolution du travail à temps plein selon les catégories



## Evolution du travail à temps plein / corps



## Organisation du travail des personnels BIATSS



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

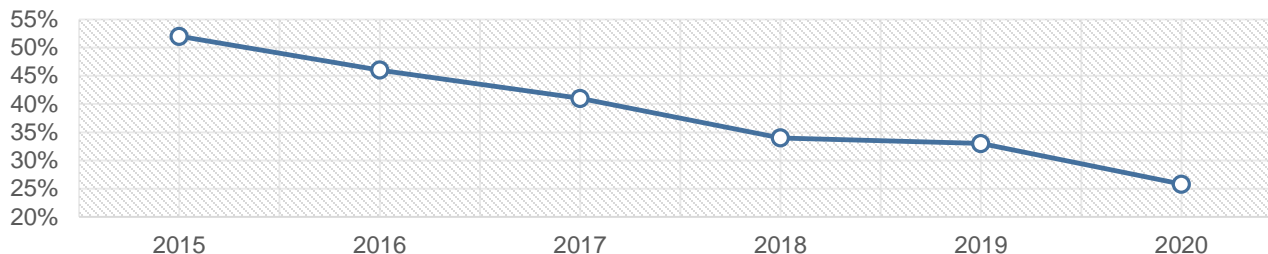
L'emploi du temps sur 4,5 jours est soumis à l'autorisation expresse du chef de service.

### Absences pour enfant malade ou garde momentanée :

- En 2020, 46 agents BIATSS ont posé au moins une demi-journée pour le motif « absence pour enfant malade ou garde momentanée » : 37 femmes et 9 hommes soit 80% de femmes.
- Pendant la crise sanitaire, 110 agents BIATSS ont bénéficié d'une ASA totale ou partielle. Sur les 110 agents 86% étaient des femmes (soit 95 agents).

# Absences pour Congés maladie

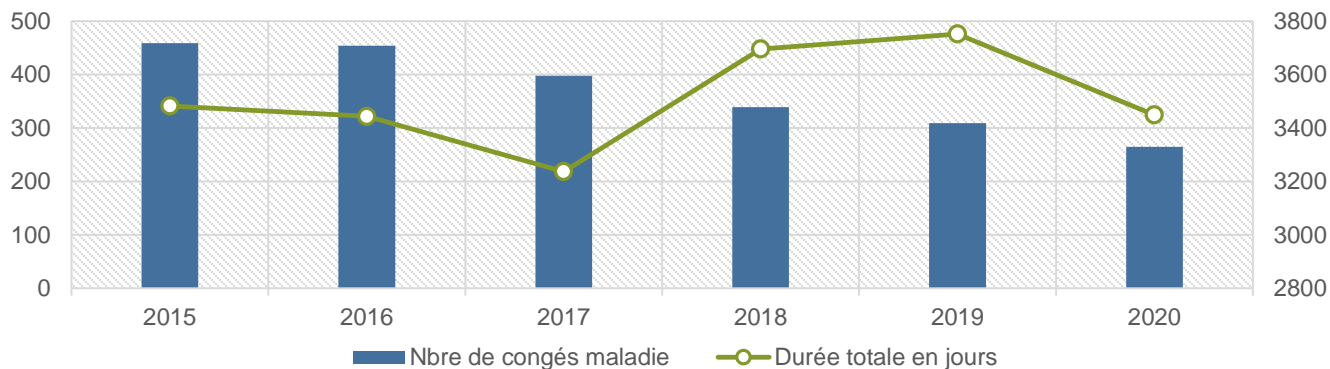
**% de personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 1 congé**



En 2020, il y a eu  
3 congés de paternité  
et  
6 congés de maternité

119 agents BIATSS ont bénéficié d'au moins 1 congé maladie ordinaire (CMO) en 2020 contre 147 en 2019.

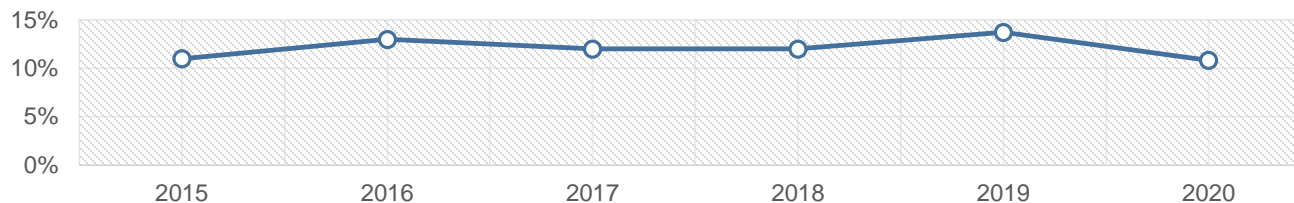
**Personnels BIATSS**



La durée moyenne des congés en jours est de 13 en 2020 contre 12 en 2019.

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.  
 Nombre de jours de carence en 2020 : 159 jours dont 119 pour les femmes  
 Montant total des sommes brutes retenues : 10 506 €

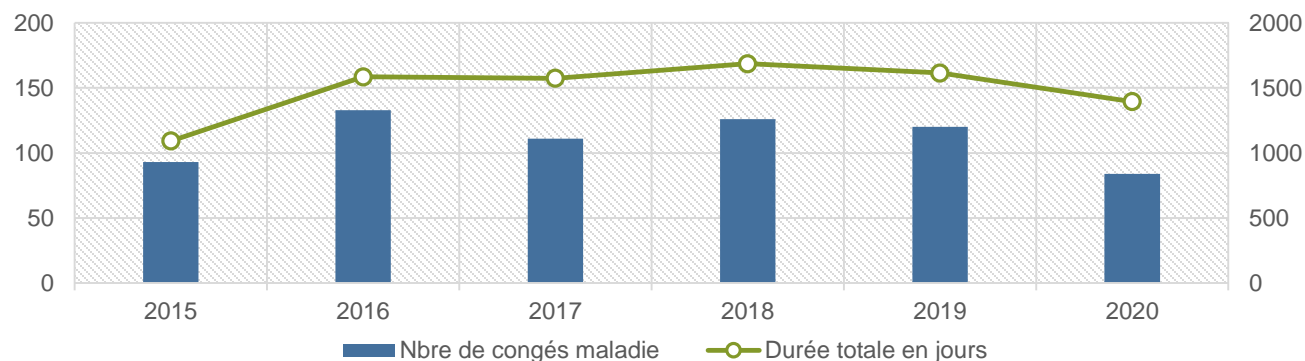
### % d'enseignants & EC ayant bénéficié d'au moins 1 congé maladie



En 2020, il y a eu 2 congés paternité et 5 congés maternité

57 agents enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'au moins 1 congé maladie ordinaire en 2019 contre 70 en 2019

### ENSEIGNANTS & EC



En 2020, la durée moyenne des arrêts est de 16 jours.

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.  
 Nombre de jours de carence en 2020 : 57 jours dont 31 pour les femmes  
 Montant total des sommes brutes retenues : 6 595 €

## Promotions 2020 : agents promus par corps

### Personnels BIATSS

	Tableau d'avancement	Liste d'aptitude
ADJAENES	4	
ATRF	5	
SAENES		
Technicien	1	1
Conservateur général		1
Attaché		1
BIBAS	1	
Assistant Ingénieur		1
IG Études	3	
IG Recherche	4 (dont 2 examen pro.)	

### Enseignants & EC

	Local	National
MCF Hors classe	5	4
MCF classe ex.	1	
PR 1 <sup>ère</sup> classe	2	2
PR Cl. except 1	2	1
PR Cl. except 2		3
PRAG HC		5
PRAG classe ex.		4
PRCE HC		
PRCE classe ex.		



## Compte épargne-temps

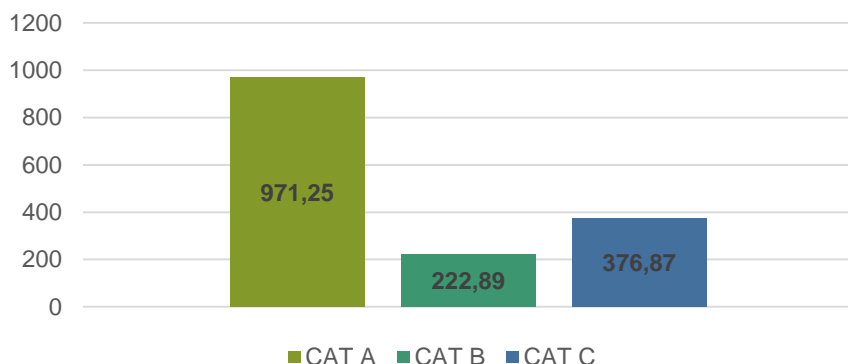
Le Compte Épargne-Temps (CET) permet à l'ensemble des personnels BIATSS d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'ils y ont affectées.

Compte épargne-Temps	BIATSS
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET.	120
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année.	62
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année.	53

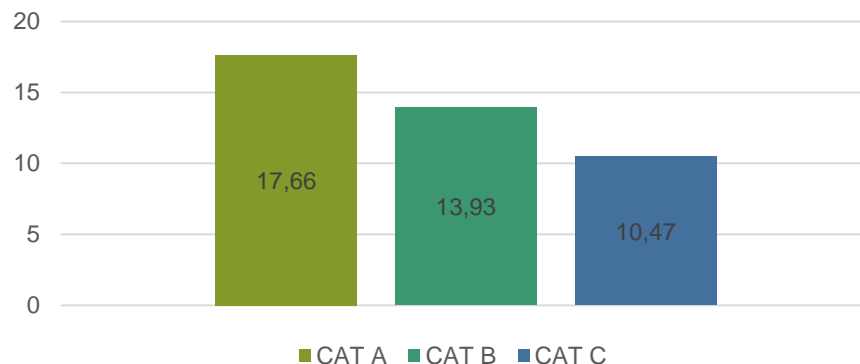
### Le nombre de CET ouverts en 2020 (agents en poste à l'UBS)

Catégories	nombre d'agents
CAT A	6
CAT B	3
CAT C	10
<b>Total</b>	<b>19</b>

Le nombre de jours total sur les CET au 31/12/2020



Moyenne par catégorie d'agent du nombre de jours sur les CET



## 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		
C	4	1
Enseignants-chercheurs	4	11
Enseignants	3	3
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

Montant brut 2020 :  
16 213 €

<b>Embauches et départs 2020</b>				
<u>Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique , par corps et par voie d'accès</u>				
Catégorie	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>ENS</b>
Concours externe	1	1		5
mutation				8
Concours interne	1	2		
Recrutement sans concours			4	
Concours réservé				
CDD	62	3	17	46
<u>Affectations en provenance d'un autre ministère</u>				
Réintégration suite à un détachement	1			
Accueil en détachement	3 A			
<u>Départs définitifs de personnels titulaires</u>				
Retraite	3	2	3	4
Décès				2
Démission				
Révocation				
Départ volontaire				
Concours ou recrutement sortant				1
Fin de détachement	1			
Inaptitude définitive				
<u>Départs définitifs de personnels non titulaires</u>				
Retraite	1		1	
Décès				
Démission	15	2	2	
Fin de CDD	41	2	6	12
Licenciement				
inaptitude définitive				
<u>Départs temporaires d'agents titulaires</u>				
Disponibilité			1	
Détachement				
Congé parental				
<u>Départs temporaires d'agents non titulaires</u>				
Mise à disposition				
Autres				

Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés  
par la structure : 7/51 (BIATSS) et 40/46 (enseignants)

## Handicap - Personnels bénéficiant d'une RQTH EN 2020 : 52

Statut		Titulaires					Non titulaires	
Effectif 2020	Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Enseignants-chercheurs	enseignants	BIATSS	Enseignants
17	Hommes	2	2	3	7	2	1	
35	Femmes	3	1	15	3	4	8	1
<b>52</b>	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>

**67 %** des agents bénéficiant d'une RQTH sont des femmes  
**81%** des agents bénéficiant d'une RQTH sont des titulaires

Les employeurs publics d'au moins vingt agents qui ne respectent pas le taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés doivent verser une contribution annuelle au FIPHFP. Cette contribution est calculée à proportion des effectifs de travailleurs handicapés manquants.

Montant de la **contribution FIPHFP au titre de 2020 : 4 181,80 €**

### Évolution depuis 2015

	Effectif 2015	Effectif 2016	Effectif 2017	Effectif 2018	Effectif 2019	Effectif 2020
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>52</b>

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. Des recrutements réservés sont proposés tous les ans en campagne d'emplois (1 au titre de la campagne 2020 - 2 au titre de la campagne 2021)

# 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.

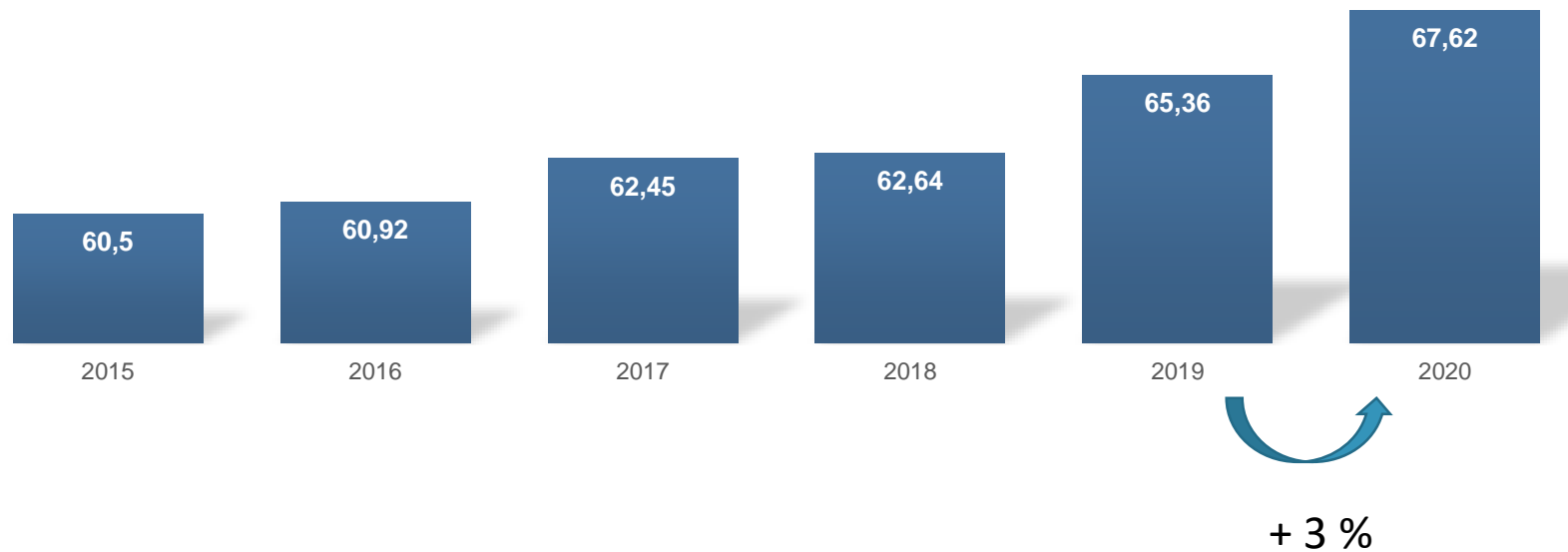
La rémunération (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice par la valeur du point d'indice de la Fonction Publique.

La rémunération des contractuels est calculée sur la base d'un indice de traitement avec une indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, le cas échéant. Autrement dit, les mêmes éléments de rémunération qu'un fonctionnaire, dans une grille indiciaire spécifique.

Autre possibilité : un salaire global, sans primes ni indemnités, et sans référence à aucun indice (rémunération au forfait).

# Évolution globale de la masse salariale en M€

Evolution de la masse salariale en M€

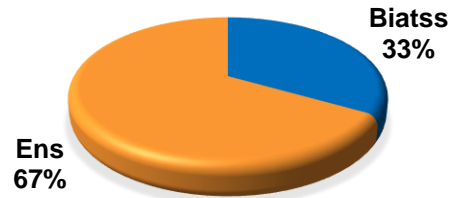


**+ 3 % entre 2019 et 2020**

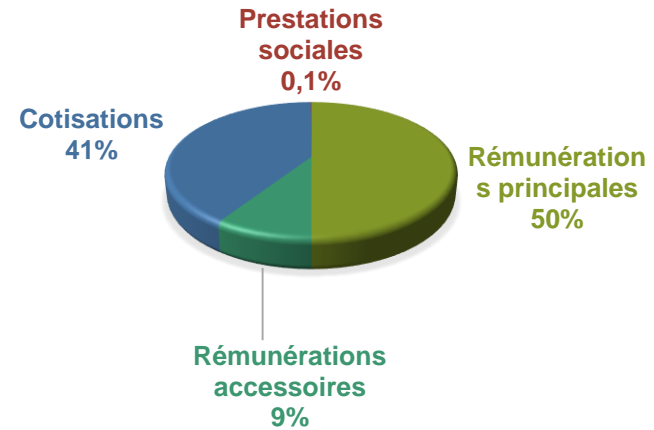
Plusieurs facteurs d'évolutions expliquent cette progression dont le plus important est le **Glissement Vieillesse Technicité** : 591 k€ en 2020

# Décomposition de la masse salariale

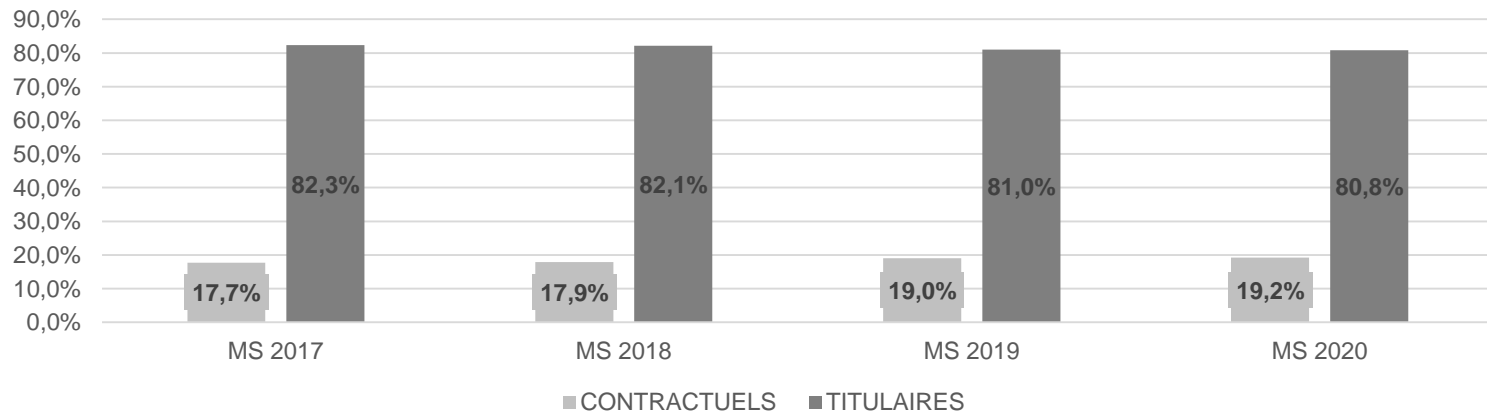
MASSE SALARIALE UBS 2020



MASSE SALARIALE UBS 2020



## Masse Salariale par type de population



# Dépenses de personnel totales par année selon le type de population

Décaissements	PERSONNEL BIATSS					PERSONNEL ENSEIGNANT & EC					TOTAL				
	2017	2018	2019	2020	Ecart (2019-2020)	2017	2018	2019	2020	Ecart (2019-2020)	2017	2018	2019	2020	Ecart (2019-2020)
Rémunérations principales	7 508 262	7 462 579	7 548 919	7 755 355	206 436	17 288 379	17 370 549	18 018 051	18 550 056	532 005	24 796 641	24 833 128	25 566 969	26 305 411	738 442
Rémunérations accessoires	1 442 913	1 505 426	1 531 783	1 690 447	158 664	2 515 495	2 311 252	2 637 807	2 701 515	63 708	3 958 408	3 816 678	4 169 590	4 391 962	222 372
Cotisations patronales	6 860 561	6 808 215	6 830 575	7 000 997	170 422	15 608 889	15 780 447	16 396 061	16 850 500	454 439	22 469 451	22 588 662	23 226 635	23 851 497	624 862
Prestations sociales	124 068	118 917	129 156	22 531	-106 625	42 477	89 340	6 981	47 328	40 347	166 545	208 257	136 137	69 859	-66 278
<b>Total Personnel titulaire</b>	<b>15 935 805</b>	<b>15 895 136</b>	<b>16 040 432</b>	<b>16 469 330</b>	<b>428 898</b>	<b>35 455 240</b>	<b>35 551 588</b>	<b>37 058 900</b>	<b>38 149 399</b>	<b>1 090 499</b>	<b>51 391 044</b>	<b>51 446 724</b>	<b>53 099 332</b>	<b>54 618 729</b>	<b>1 519 397</b>
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Ecart (2019-2020)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Ecart (2019-2020)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Ecart (2019-2020)</b>
Rémunérations principales	3 215 963	3 281 581	3 603 065	4 095 000	491 934	2 780 491	2 971 216	3 314 068	3 408 113	94 045	5 996 455	6 252 798	6 917 133	7 503 113	585 979
Rémunérations accessoires	247 293	267 876	293 414	245 274	-48 140	1 638 864	1 505 225	1 934 774	1 589 788	-344 986	1 886 157	1 773 100	2 228 188	1 835 062	-393 126
Cotisations patronales	1 421 558	1 426 893	1 527 324	1 706 184	178 860	1 717 311	1 730 177	1 874 590	1 947 919	73 329	3 138 869	3 157 069	3 401 914	3 654 103	252 189
Prestations sociales	2 306	4 421	45 348	2 792	-42 556	30 376	10 693	4 343	3 478	-865	32 682	15 114	49 691	6 270	-43 421
<b>Total Personnel contractuel</b>	<b>4 887 121</b>	<b>4 980 771</b>	<b>5 469 151</b>	<b>6 049 250</b>	<b>580 099</b>	<b>6 167 042</b>	<b>6 217 310</b>	<b>7 127 775</b>	<b>6 949 298</b>	<b>-178 477</b>	<b>11 054 163</b>	<b>11 198 081</b>	<b>12 596 926</b>	<b>12 998 548</b>	<b>401 622</b>
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Ecart (2019-2020)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Ecart (2019-2020)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Ecart (2019-2020)</b>
Rémunérations principales	10 724 226	10 744 160	11 151 984	11 850 355	698 371	20 068 870	20 341 765	21 332 119	21 958 169	626 050	30 793 095	31 085 926	32 484 103	33 808 524	1 324 421
Rémunérations accessoires	1 690 207	1 773 302	1 825 197	1 935 721	110 524	4 154 359	3 816 476	4 572 581	4 291 303	-281 278	5 844 565	5 589 778	6 397 778	6 227 024	-170 754
Cotisations patronales	8 282 120	8 235 107	8 357 899	8 707 181	349 283	17 326 200	17 510 623	18 270 651	18 798 419	527 768	25 608 320	25 745 731	26 628 549	27 505 600	877 051
Prestations sociales	126 374	123 339	174 504	25 323	-149 181	72 853	100 032	11 324	50 806	39 482	199 227	223 371	185 828	76 129	-109 699
<b>Total Personnel</b>	<b>20 822 926</b>	<b>20 875 908</b>	<b>21 509 583</b>	<b>22 518 580</b>	<b>1 008 997</b>	<b>41 622 282</b>	<b>41 768 898</b>	<b>44 186 674</b>	<b>45 098 697</b>	<b>912 023</b>	<b>62 445 207</b>	<b>62 644 805</b>	<b>65 696 258</b>	<b>67 617 277</b>	<b>1 921 019</b>
<b>Taux de variation</b>		<b>0,3%</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>			<b>0,4%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>			<b>0,3%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	

La baisse des rémunérations accessoires des personnels contractuels enseignants (en rouge) s'explique par le trop perçu vacataires sur l'année 2019 relatif à la mise en œuvre de la réduction des cotisations sociales et de l'exonération fiscale des heures supplémentaires



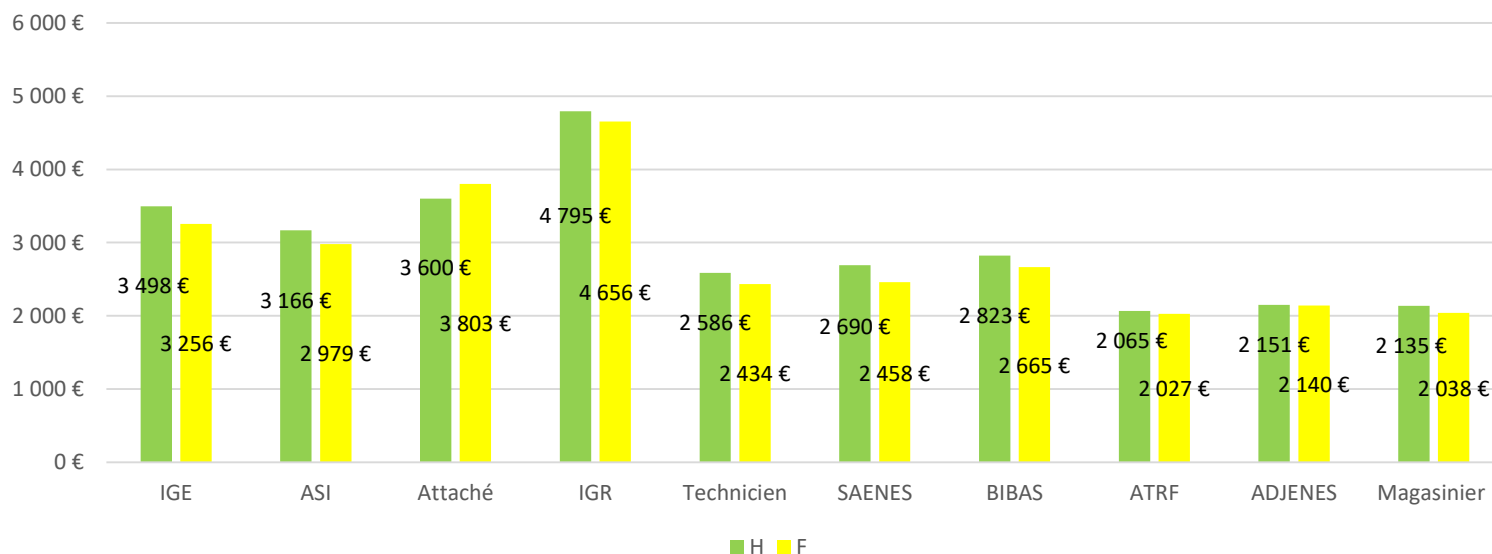
## Rémunération mensuelle moyenne (outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération DGAFP)

Cette analyse comprend 15 corps (dont 5 pour les enseignants), avec un effectif correspondant de 309 hommes et 336 femmes.

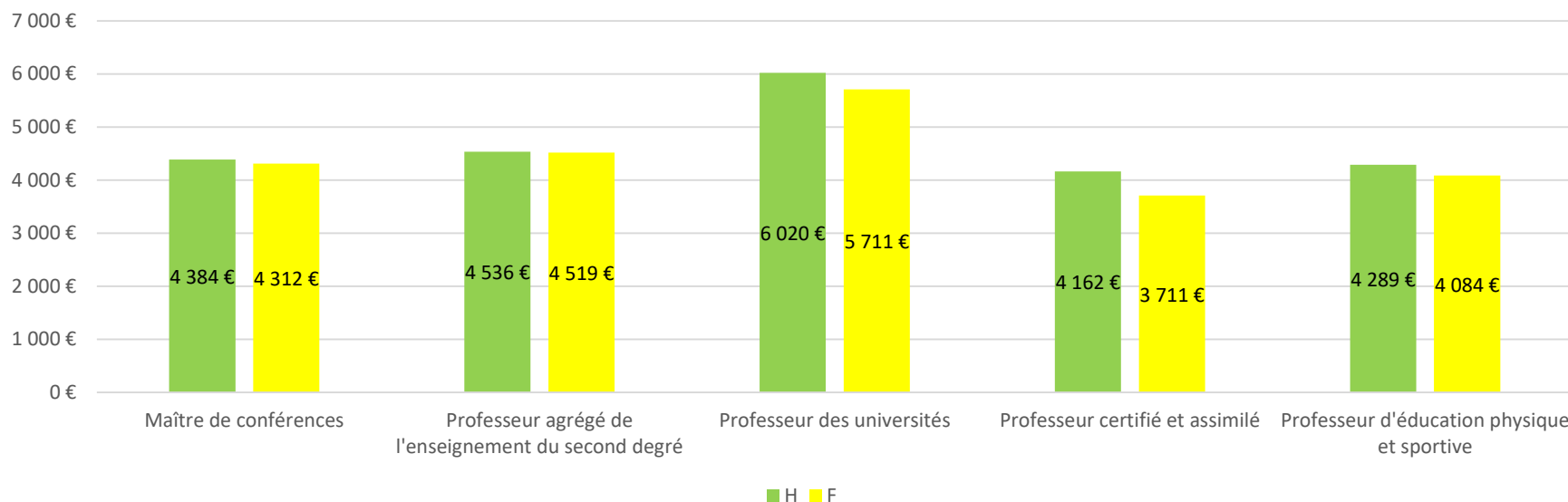
Les agents à mi-traitement, en longue maladie ou en détachement pour une formation ne sont pas pris en compte. Seuls les agents présents selon leur quotité de temps de travail sont comptabilisés.

Les rattrapages de salaire, par exemple suite à un changement d'échelon, sont retirés du champ des rémunérations de l'outil.

Rémunération mensuelle moyenne (en EQTP)



## Rémunération mensuelle moyenne (en EQTP)



### Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

Hommes	4 330 €	Femmes	3 395 €	écart	-935 €	-21,6%
--------	---------	--------	---------	-------	--------	--------

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) et s'élèvent à 4 330 € pour les hommes et à 3 395 € pour les femmes.

La majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein provient du fait que les hommes sont proportionnellement plus présents dans des corps les mieux rémunérés.

Cette part importante incite à penser qu'il y a à la fois sur-représentativité des hommes dans les corps les plus rémunérés et sur-représentativité des femmes dans les corps les moins rémunérés (= **effet ségrégation des corps**).

# Les primes et indemnités

- Primes et indemnités des enseignants

Parmi les primes perçues par les enseignants, on distingue :

→ La **prime de recherche et d'enseignement supérieur** (PRES) qui est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement supérieur comprenant les PU, MCF, les enseignants du second degré (PRAG et PRCE) et les ATER. Son taux est fixe et indexé sur la valeur du point d'indice

→ La **prime d'excellence scientifique** (PES). Elle est attribuée en fonction de trois critères que sont la production scientifique de l'enseignant-chercheur, son rayonnement scientifique, et son encadrement doctoral

→ La **prime de charges administratives** (PCA) qui peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou qui prennent la responsabilité temporaire d'une mission définie par le conseil d'administration ; ce dernier fixe la liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de cette prime. Un arrêté individuel déterminant le montant est pris par le Président après avis du conseil d'administration.

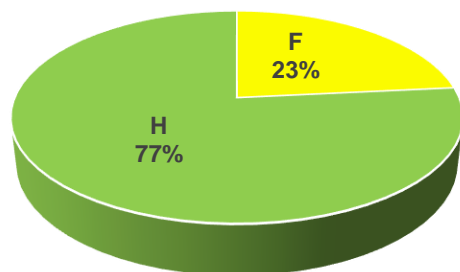
→ La **Prime de Responsabilité Pédagogique** (PRP) correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service. Elle peut être attribuée aux enseignants-chercheurs, aux autres enseignants et aux personnels assimilés exerçant des fonctions d'enseignement dans des établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

		Montant	Nombre de bénéficiaires	Rappel 2019
Enseignant titulaire	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	474 020	376	459 487
	PRIME D ADMINISTRATION	151 491	34	153 699
	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	82 792	45	53 975
	PEDR	267 460	64	257 565
Enseignant non titulaire	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	18 584	16	24 508
	PRIME D ADMINISTRATION	0		3 975
	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	1 863	2	3 934
		<b>996 211</b>		<b>957 143</b>

Une progression globale de 4% des primes versées aux enseignants en 2020.

Focus sur la prime d'encadrement doctoral et de recherche :

PEDR 2020



prime d'encadrement doctoral et de recherche			
MCF		PU	
F	H	F	H
10	22	5	27
<b>32</b>		<b>32</b>	

## Primes et indemnités des personnels BIATSS

Le sigle « RIFSEEP » signifie Régime Indemnitare des fonctionnaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions (cf. contraintes particulières liées au poste), de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ; il a été mis en place au 1er septembre 2019 à l'UBS pour l'ensemble des personnels BIATSS.

Il est composé de :

- L'Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE), versée mensuellement. Elle repose sur le classement des emplois dans un groupe de fonctions (cotation des fonctions)
- Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) facultatif versé annuellement

Pour les agents ayant un régime indemnitare précédant la mise en place du RIFSEEP plus important que le montant de l'IFSE associé à leurs fonctions, une garantie indemnitare a été instaurée pour conserver le même montant de régime indemnitare pour un même poste occupé.

Ce nouveau régime indemnitare remplace la majorité des anciennes primes mais certaines primes et compléments de rémunération peuvent se cumuler comme la NBI (nouvelle bonification indiciaire) ou les dispositifs d'intéressement instauré par le conseil d'administration selon l'article L954-2 du Code de l'Education.

Le complément indemnitare annuel (CIA) n'a pas été mis en œuvre au sein de l'établissement.

Montant brut annuel	2020
IFSE	1 527 901
Garantie indemnitaire	70 995
	<b>1 598 896</b>

Le montant des primes pour les personnels BIATSS représente 2,4% des dépenses totales de personnels.

**Prime Covid** en 2020, une prime exceptionnelle a pu être versée aux agents particulièrement mobilisés pour faire face à l'épidémie de covid-19 compte-tenu du surcroît de travail significatif durant cette période :

**83 bénéficiaires** pour un montant brut total de **27 390 €**.

## Rémunérations complémentaires

En sus de leur activité normale, les personnels peuvent être amenés à réaliser des heures de travail au-delà de leurs obligations contractuelles.

Ils peuvent ainsi assurer des heures complémentaires d'enseignement, des heures de formation continue à l'instar des chargés d'enseignement vacataires, ou encore des heures supplémentaires pour les personnels BIATSS.

### Heures complémentaires d'enseignement

Afin d'assurer la continuité d'enseignement suite à des mobilités ou des vacances d'emplois, les enseignants ou encore les chargés d'enseignement vacataires sont rémunérés sous forme d'heures complémentaires d'enseignement aussi bien pour la formation initiale que pour la formation continue.

Heures d'enseignements		2020		Rappel 2019	
		Montant	Nombre d'heures	Montant	Nombre d'heures
	Vacataires	1 303 670	31 482	1 390 667	33 583
Statutaires	Titulaires	1 662 751	40 153	1 662 660	40 151
	Contractuels	266 469	6 435	225 152	5 437
<b>Total</b>		<b>3 232 889</b>	<b>78 070</b>	<b>3 278 479</b>	<b>79 171</b>

*Trop perçu 2019 par les vacataires neutralisé dans la situation présentée*

Une légère diminution du nombre d'heures dispensées par rapport à 2019 en lien avec la crise sanitaire du Covid-19.

## Personnels BIATSS heures supplémentaires

BIATSS montant brut	2020	Nombre d'heures	Rappel 2019	Nombre d'heures
Titulaires	35 691	862	33 200	802
Contractuels	36 905	891	40 685	982
<b>Total</b>	<b>72 596</b>	<b>1 753</b>	<b>73 885</b>	<b>1 784</b>

Enfin, les heures supplémentaires assurées par des personnels BIATSS ont légèrement diminué de **1,7 %**

## Heures de vacation des étudiants

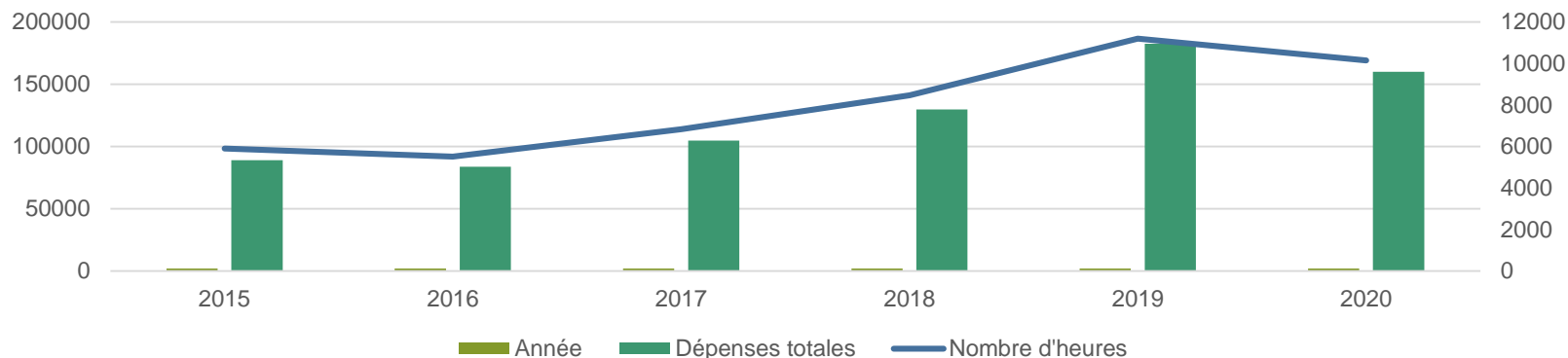
L'établissement fait également appel à des vacataires étudiants pour remplir des missions ponctuelles d'aide à l'organisation ou à la logistique d'événements, ou encore dans le domaine administratif.

Rémunérées au SMIC horaire :

10,03 € / l'heure en 2019

10,23 € / l'heure en 2020

Evolution des dépenses vacations étudiants (coût chargé)





# Formation des personnels

L'Université propose à l'ensemble de ses personnels un programme de formations et d'ateliers.

L'année 2020 a été fortement impactée par le confinement :

135 000 € ont été dépensés au titre de la formation continue des personnels tous services confondus

Pour la **Direction des Ressources Humaines**, 94 000€ ont été dépensés pour 359 stagiaires et 614 journées.  
(Effet formations TEAMS : formations courtes suivies par plus de stagiaires)

## Parmi les évènements à souligner en 2020

### **Confinement de mars à juin** et PRA recommandant les **formations en distanciel**

De nombreuses formations prévues dans le plan de formation et hors catalogue ont été annulées.

De **nouvelles formations en distanciel** prévues au catalogue 2020 ont été déployées :

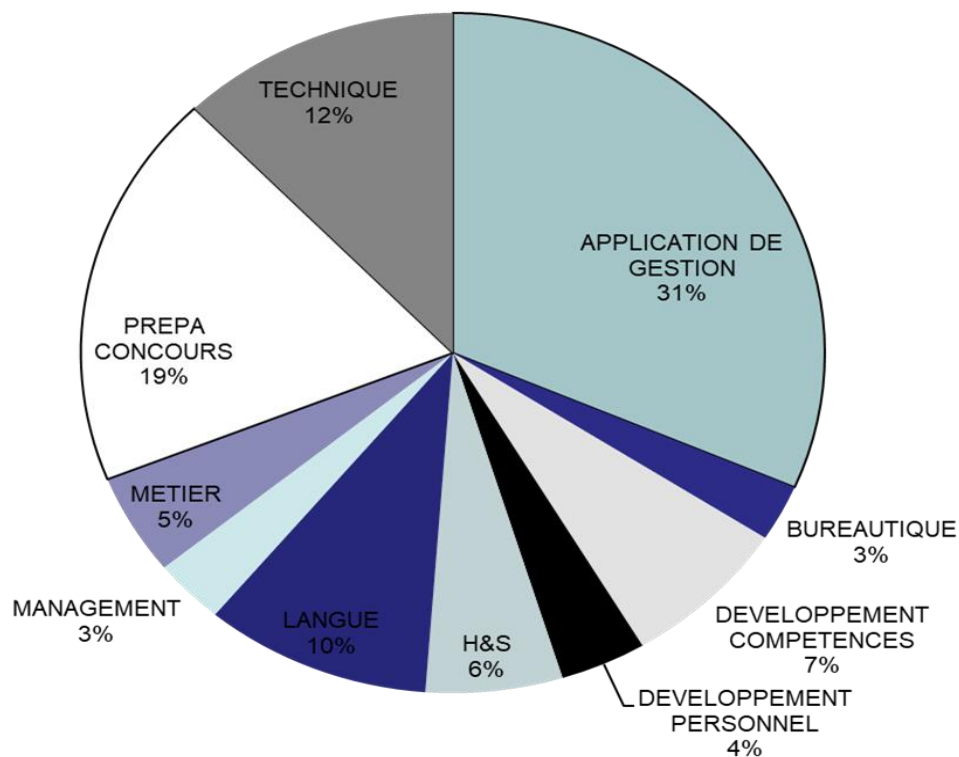
- cours d'anglais pour enseignants de mars à juin
- suite bureautique avec le prestataire ENI tout au long de l'année

Des formations ont été transposées progressivement en distanciel en accord avec les prestataires (concours)

**Déploiement de TEAMS** avec les jeudis du numérique

## Nombre de journées de formation

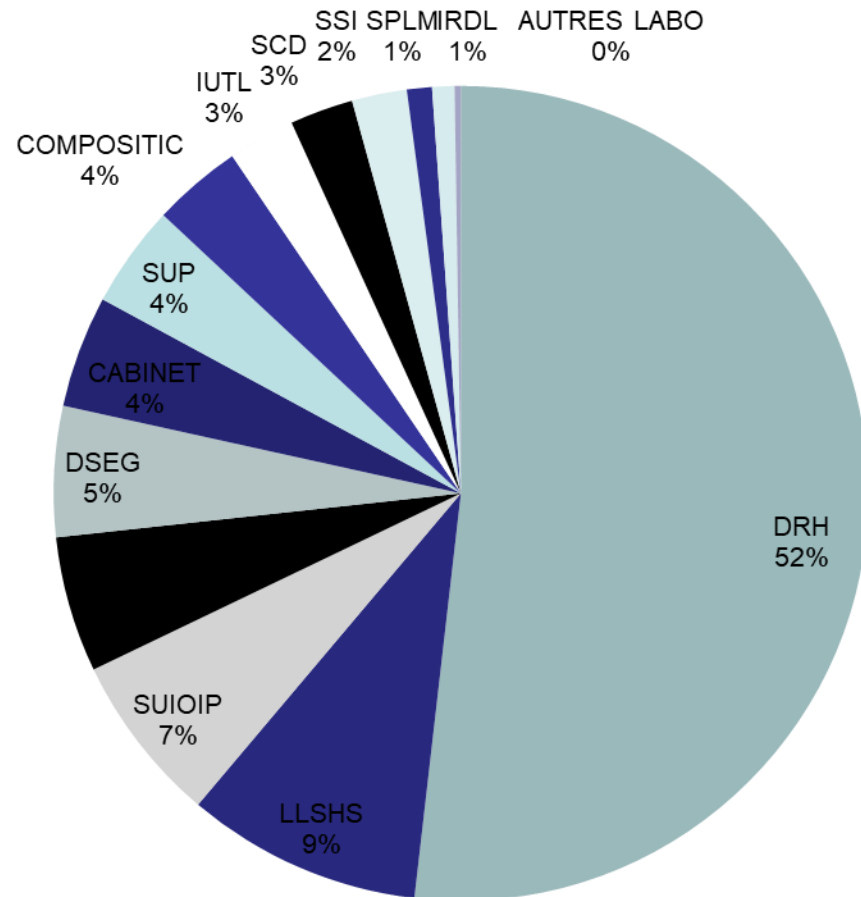
	A	B	C	ENS	TOTAL
ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL				11	11
ADAPTATION A L'EMPLOI	38	17	60	74	188
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	63	10	35	139	246
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	8	3	6		17
PREPARATION CONCOURS	24	22	70		116
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	8	7	11	12	37
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	<b>58</b>	<b>181</b>	<b>235</b>	<b>614</b>



## Dépenses de formation 2020

- Le total des dépenses du compte 6283 en droits constatés sur l'année civile 2020 s'élève à 135 000 €, la répartition par budget de service est la suivante :

DRH	70 020
LLSHS	12 617
SUIOIP	9 081
LABSTICC	7 281
DSEG	7 000
CABINET	6 000
SUP	5 495
COMPOSITIC	4 800
IUTL	3 597
SCD	3 400
SSI	2 952
SPLM	1 337
IRDL	1 194
AUTRES LABO	335
<b>TOTAL</b>	<b>135 108</b>



- Ces dépenses n'incluent pas les dépenses de personnel (rémunération des formateurs internes et les prestations internes)

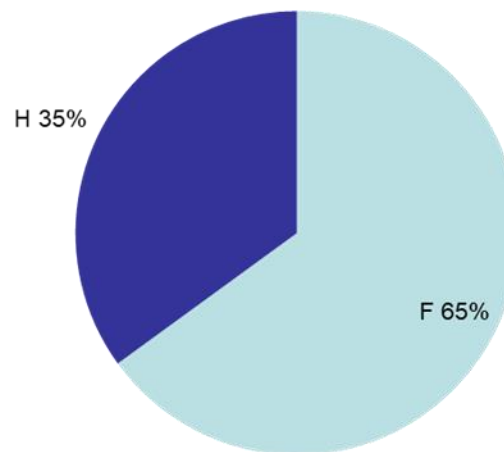
## Répartition par type de stage

614 journées de formations ont été suivies en 2020 :

- 65% par des femmes ;
- 35% par des hommes.

Pour rappel, en 2019, on comptabilisait 810 journées de formation

- 68% par des femmes
- 32% par des hommes



# Action sociale

- Dépenses 2020 « action sociale » 39 200 €

Centres	Descriptions	2020	Nbre de bénéficiaires
Restauration	Restauration (CROUS Lorient - Vannes / Agora / Villes de Vannes)	10 610	2994 nombre de repas servis
Prestations	Prestations interministérielles pour enfants	526	4
	AEH	7 921	4
Aide Urgence	AFE	3 400	11
	CARTE ALIM	0	
Evenements	CEZAM	5 113	690
	Arbre de Noel - chèques cadeaux enfants	8 870	425 chèques distribués
	Fête de l'été	0	
	Activités culturelles	2 760	100
	Activités sportives	0	
	FNCAS	0	
	ACHATS BOUTIQUES UBS	0	
		39 200	

Les différentes prestations se répartissent en 4 groupes :

- La restauration (prise en charge partielle des frais de restauration) pour 10 610 € (27% du total AC)
- Les prestations interministérielles et **Allocations Enfants Handicapés** pour 8 447 € (22% du total AC)
- Les aides d'urgences : 3 400 € € (9% du total AC)
- Les évènements : 16 743 € (42% du total AC)

## Dialogue social :

Une concertation est menée entre l'équipe de direction et les différentes instances réglementaires en fonction des thématiques et sujets abordés, et se sont réunis en 2020 selon un calendrier défini.



### ***Instances réglementaires :***

L'Université Bretagne Sud est dotée d'instances réglementaires qui associent les services administratifs et les représentants du personnel :

- **Le comité technique de proximité (CTP)**, qui est notamment consulté pour les questions et projets de textes relatifs :
  - À l'organisation et au fonctionnement de l'établissement et de ses services,
  - À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
  - Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
  - Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services et à leur incidence sur les personnels,
  - Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
  - À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
  - À l'insertion professionnelle,
  - À l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.
- **Les commissions paritaires d'établissement (CPE bibliothèque, CPE ITRF, ...)**

Leurs rôles, compositions et modalités d'élection sont précisés par le code de l'éducation, les lois et décrets spécifiques. Le fonctionnement de ces instances et la diffusion de leurs avis sont assurés par direction des ressources humaines.

• Le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**, qui a notamment pour attributions :

- L'analyse et la prévention des risques professionnels,
- Les visites des services,
- Une mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

• Le **conseil d'administration restreint (CAR)**

Ce conseil d'administration dit « restreint » est composé uniquement des enseignants et enseignants chercheurs. Il traite des questions individuelles des enseignants.

• Le **conseil académique restreint (CAC restreint)**

Ce conseil Le CAC restreint examine les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Nombre de rencontres par instances	2020
CTP	7
CPE	5
CHSCT	7
CA restreint	5
CAC restreint	8