

RAPPORT SOCIAL UNIQUE
2021

Éditorial

Le rapport social unique 2021 de l'Université Bretagne Sud nous donne une photographie en un temps donné de l'évolution de notre établissement et une analyse chiffrée dont la communauté peut se saisir pour mieux comprendre le contexte de travail. Il dresse un panorama qui permet d'enrichir notre connaissance de l'université et de son potentiel humain.

Ce potentiel repose sur l'engagement des personnels, sans faille lors de cette année 2021 à nouveau troublée par la pandémie. Cet engagement a permis à l'Université Bretagne Sud d'assurer notre mission de service public de l'enseignement supérieur. Ce potentiel s'appuie également sur le niveau de compétences des personnels pour assurer un service de haute qualité. L'enjeu de notre établissement en termes de politique de ressources humaines est bien le maintien et le développement des compétences pour porter notre stratégie d'établissement qui place l'innovation, qu'elle soit technologique, sociale ou pédagogique, au cœur de son projet.

Parmi les données marquantes de ce bilan, nous pouvons porter une attention particulière sur les pyramides des âges qui soulignent la nécessité d'apprécier les tendances dans une perspective pluriannuelle. Les données relatives à la démographie de notre établissement nous montrent une trajectoire à venir délicate. Cela vaut à fois au niveau de la masse salariale avec l'effet GVT qui reste prégnant et au niveau générationnel avec la question de la transmission de nos compétences critiques pour porter nos projets dans les domaines de la formation ou de la recherche. Cela suppose de renforcer notre démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au niveau de l'établissement mais également au niveau des composantes, des laboratoires et des services. Ensemble, nous devons nous interroger sur l'adéquation de nos ressources avec nos besoins, identifier les écarts et mettre en œuvre les moyens de les faire converger.

Les défis sont nombreux mais c'est en partageant le diagnostic, en identifiant les leviers dans le cadre d'un dialogue social constructif que nous trouverons les solutions. Dans ce cadre, le rapport social unique sera un outil précieux.

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

Bien respectueusement,

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

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 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 31 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.

Les comparaisons nationales proviennent soit des indicateurs financiers de la DGESIP pour 2021 (et portent alors sur la moyenne des universités sans secteur santé ayant accédé aux RCE), soit du dernier bilan social du MESRI (2019).

Réalisation :

Le Bilan social a été réalisé par Yohan Duhautois et 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.

Précisions :

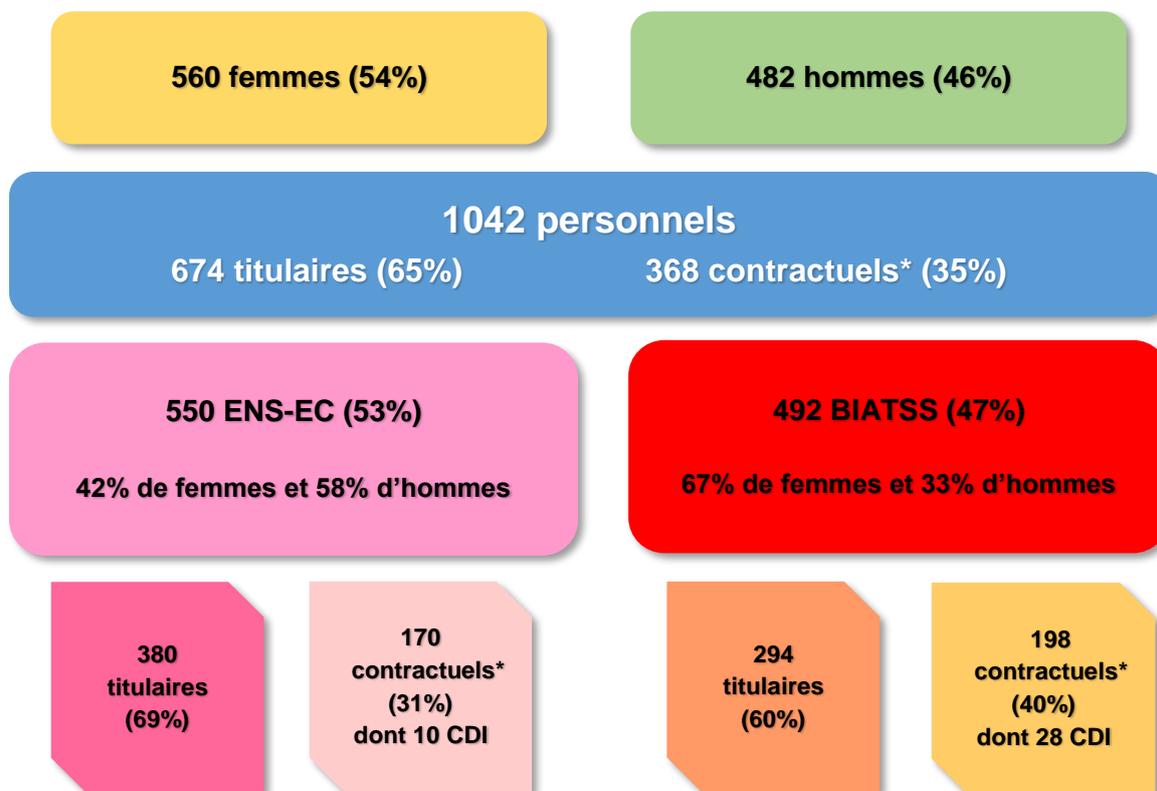
L'acronyme ENS-EC désigne les personnels enseignants-chercheurs ainsi que les enseignants du 2nd degré.

L'acronyme BIATSS regroupe tous les autres personnels : de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé.

Sommaire

Éditorial	1
Méthodologie	2
Cartographie générale	4
1- L'Emploi	5
Les emplois	5
Les effectifs	9
Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs	11
Les personnels BIATSS	16
Le handicap.....	23
2- Les Recrutements	24
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs.....	24
Personnels BIATSS.....	24
3- Les Parcours Professionnels	25
La mobilité.....	25
Les promotions.....	27
Les départs	27
4- La Formation des Personnels	28
Les dépenses de formation	28
Répartition par type de stages et par catégorie en nombre de journées	29
Répartition par genre en nombre de journées	29
5- Les Rémunérations	30
Les dépenses de personnel.....	30
Les primes et indemnités.....	34
6- La Santé et la Sécurité au Travail	37
Accidents du travail et maladies professionnelles.....	37
Les formations SST	38
Activités du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail	38
7- L'Organisation du Travail	39
Le temps partiel.....	39
L'organisation du travail des personnels BIATSS	41
Le télétravail.....	41
L'absentéisme	43
Le Compte Épargne-Temps	47
8- L'Action Sociale et Culturelle	48
Les prestations interministérielles et les subventions UBS	48
La politique d'action sociale et culturelle de l'UBS	48
9- Le Dialogue Social	50
Les instances statutaires	50
Les instances réglementaires	51
10- La Discipline	53

Cartographie générale



* La population contractuelle ENS-EC inclut les doctorants contractuels, les ATER (Attachés temporaires d'enseignement et de recherche), les professeurs associés. La population contractuelle BIATSS inclut les post-docs et les contrats de recherche.

MASSE SALARIALE GLOBALE :	70,7 M€ (soit 80,4 % du budget sur la base des recettes encaissables)
BUDGET GLOBAL EXECUTE DE L'ETABLISSEMENT :	89,1 M€ dont 79 % de dépenses de personnels

	Âge moyen			Ancienneté moyenne		
	Femmes	Hommes	UBS	Femmes	Hommes	UBS
ENS-EC	44	46	45	11,8	13,6	12,9
titulaires	49	51	50	16,2	18,1	17,3
contractuels	35	35	35	2,9	2,9	2,9
BIATSS	45	43	44	10,9	11,2	11,0
titulaires	49	51	50	15,4	17,5	16,0
contractuels	38	34	36	3,8	3,1	3,6
Total UBS	45	45	45	11,3	12,8	12,0

Au niveau national, la moyenne d'âge des agents du MESRI est de 48 ans (49 ans pour les ENS-EC et 48 pour les personnels BIATSS). 53% des agents du MESRI sont des femmes (42% chez les ENS-EC et 64% chez les personnels BIATSS) (données 2019).

1- L'Emploi

Les emplois

Introduction

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 a vu :

- Le transfert de sa masse salariale sur le budget de l'établissement ;
- La fixation par l'état d'un plafond d'emplois décompté en Équivalent Temps Plein Travaillé (EPT) ;
- 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'État ne dépassant pas le plafond des emplois fixés par l'État
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 x quotité de temps de travail x période d'activité dans l'année

Les plafonds d'emplois

Le contrat pluriannuel d'établissement conclu par l'université avec l'État prévoit en termes de dépenses de personnels, une masse salariale annuelle assortie d'un plafond d'emplois rémunérés par l'État et exprimés en ETPT (Équivalents Temps Plein Travaillés), dit « plafond État » (ou « plafond 1 »).

Cette approche en ETPT remplace la notion d'emplois budgétaires, et repose sur un recensement des agents rémunérés, quel que soit leur statut juridique et qui prend en compte à la fois la quotité de temps de travail des agents et la durée de temps travaillée sur l'année.

Ce plafond de crédits de masse salariale et d'emplois est fixé et notifié, chaque année, par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), dans le cadre de la loi de finances.

Par ailleurs, l'État autorise l'Université, par décision du conseil d'administration, à majorer ce plafond d'emplois État par les emplois financés par les ressources propres de l'établissement, qui constituent le plafond d'emplois « ressources propres » (ou « plafond 2 »).

Il appartient à l'établissement de gérer l'ensemble de ces emplois en procédant à leur affectation et en respectant leurs plafonds et la masse salariale associée.

Les statuts et la typologie des emplois de l'UBS se déclinent de la manière suivante :

EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (1)

Statut FONCTIONNAIRE

Ce sont des personnels titulaires ou stagiaires recrutés exclusivement sur le budget délégué de l'État (plafond 1). Ils sont répartis en filière / corps / grade.

- Les enseignants-chercheurs (professeurs des universités et maîtres de conférences) exerçant des missions d'enseignement et de recherche
- Les enseignants du second degré exerçant des missions d'enseignement uniquement
- Les personnels BIATSS de filière AENES, ITRF, BIBLIO, exerçant des missions d'appui et de support, répartis en catégorie A, B et C

Statut CONTRACTUEL

- Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) exerçant de l'enseignement tout en préparant une thèse ou un concours de recrutement de l'enseignement supérieur
- Les professeurs associés (PAST), justifiant d'une activité professionnelle autre que l'enseignement et exerçant à mi-temps ou à temps plein.
- Les enseignants-chercheurs sous contrat CDD ou CDI exerçant des fonctions d'enseignement et de recherche (non affecté et non financé et par un contrat de recherche)
- Les enseignants sous contrat CDD ou CDI exerçant des missions d'enseignement
- Les doctorants « allocataires de recherche » financés par l'État
- Les BIATSS CDD et CDI financés en tout ou partie directement par la subvention de l'État

EMPLOIS SOUS PLAFOND DE RESSOURCES PROPRES (2)

Statut CONTRACTUEL exclusivement

- Les enseignants-chercheurs sous contrat CDD ou CDI exerçant des fonctions d'enseignement et de recherche et financés sur les ressources propres de l'établissement
- Les enseignants sous contrat CDD ou CDI exerçant des missions d'enseignement et financés sur les ressources propres de l'établissement
- Les BIATSS exerçant des missions support ou de soutien et financés sur les ressources propres de l'établissement
- Les BIATSS affectés à la recherche par projet financé
- Les chercheurs doctorants affectés à la recherche par projet financé (Post Doctorant)
- Les doctorants financés sur projets de recherche (étudiants en thèse de doctorat)

Le versement d'une rémunération principale par l'établissement conditionne la prise en compte dans le plafond d'emplois. Les rappels année courante ou année antérieure ne génèrent aucun décompte de plafond. Les acomptes, remboursements de trop-perçus, retenues pour fait de grève ne donnent pas lieu à régularisation d'ETPT.

Les vacances, heures complémentaires, rémunérations à la tâche, tutorats n'entrent pas dans le décompte du plafond d'emplois car ce sont des rémunérations accessoires.

Dès lors qu'un agent est dans une position ayant pour conséquence sa non rémunération par l'établissement, il n'est pas décompté du plafond d'emploi.

Le tableau des emplois est présenté au conseil d'administration de l'établissement pour vote.

La déclinaison des ETPT votés au budget rectifié de 2021 se présente de la manière suivante :

Catégories d'emplois		Nature des emplois		Emplois sous plafond État	Emplois financés hors SCSP	Global
				En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		380		380
		CDI		6	3	9
	Non permanents	CDD		66	54	120
S/total ENS-EC				452	57	509
Élèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures (ENS)						-
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	Titulaires		286,5		286,5
		CDI		14	13	27
	Non permanents	CDD		62,5	90	152,5
S/total BIATSS				363	103	466
Totaux				815	160	975

Comparatif : pour les universités similaires (RCE sans santé, données 2021), la part des titulaires sur les ETPT est de 67% (68% à l'UBS), tandis que celle des BIATSS est de 46% (48% à l'UBS).

Le tableau ci-dessous indique les ETPT notifiés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), ceux votés par le conseil d'administration et ceux réellement consommés ; en effet, la consommation réelle des ETPT doit respecter le plafond voté.

Plafond d'emplois		Notifié par le MESRI	Voté en CA	Consommé
2020	État	822,0	810,0	808,7
	Ressources propres		136,0	134,0
	Total	822,0	946,0	942,7
2021	État	825,0	815,0	813,4
	Ressources propres		160,0	161,1
	Total	825,0	975,0	974,5

L'État a notifié le nombre de 825 ETPT en 2021 validant la création d'emplois dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) 2021.

L'établissement a en charge de suivre les ETPT selon un calendrier et un formalisme défini ; il est établi sur la base des informations de paie selon les règles définies par le Ministère. Ce suivi mesure le potentiel effectif de travail au sein de l'établissement pondéré au temps de présence des personnels au prorata temporis dans l'année (exemple : entrée/sortie en cours d'année calculée en 12^{èmes}).

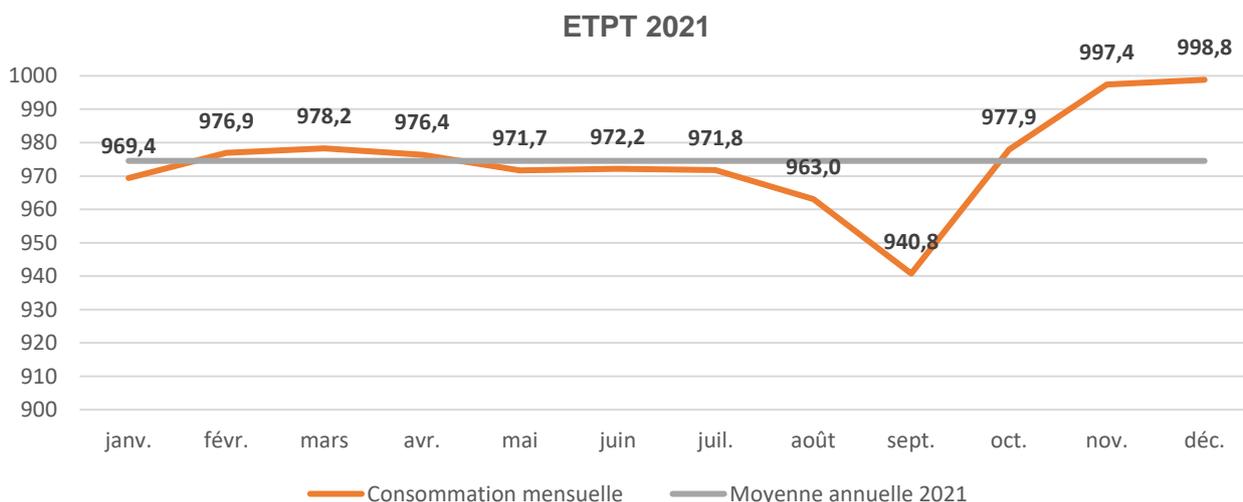
La différence de 10 postes entre les ETPT notifiés (825) et votés (815) du plafond État provient de la nécessité d'assurer le surcoût de la masse salariale lié au GVT (glissement vieillesse technicité), d'absorber la continuité d'applications de nouvelles mesures salariales législatives.

De plus, la notification des 3 emplois supplémentaires notifiés en 2021 dans le cadre de la LPR est intervenue très tardivement au moment de la notification définitive.

Il est nécessaire également de conserver des ETP pour le risque différé de retour à temps plein des temps partiels ou des retours de détachements ou disponibilité sortants.

Le ratio 2021 consommé/voté est de 99,95 % contre 99,65 % en 2020. Il est toujours difficile d'anticiper le besoin des postes qui seront nécessaires aux contrats de recherche à venir dans l'année N.

Évolution de la consommation dans l'année



La consommation mensuelle des ETPT n'est pas linéaire. En effet, certains phénomènes expliquent son évolution :

- La décroissance de la courbe à partir de juillet jusqu'en septembre est le fait de la fermeture de l'établissement et des acomptes de paie. Cette variation est présente tous les ans et s'explique par des contrats à durée déterminée dont la date de fin est calée avec une baisse d'activité prévue sur la fin de l'année universitaire. De plus, le versement d'une rémunération principale par l'établissement conditionne la prise en compte dans le plafond d'emploi. Les rappels année courante ou année antérieure ne génèrent aucun décompte de plafond. Les acomptes, remboursements de trop-perçus, retenues pour fait de grève ne donnent pas lieu à régularisation d'ETPT.
- L'évolution du nombre d'ETPT sur la fin de l'année pour atteindre un niveau de presque 1000 ETPT est le résultat des recrutements opérés dans le cadre de financements sur ressources propres dans les domaines de la recherche et de l'apprentissage principalement.

Les effectifs

Effectif social

L'effectif social correspond à l'ensemble des personnes rattachées à l'établissement, que ces personnes y exercent effectivement ou non. L'effectif social inclut ainsi les personnels en congé longue maladie, ainsi que ceux de la Fondation UBS, qui sont ensuite retirés des effectifs actifs.

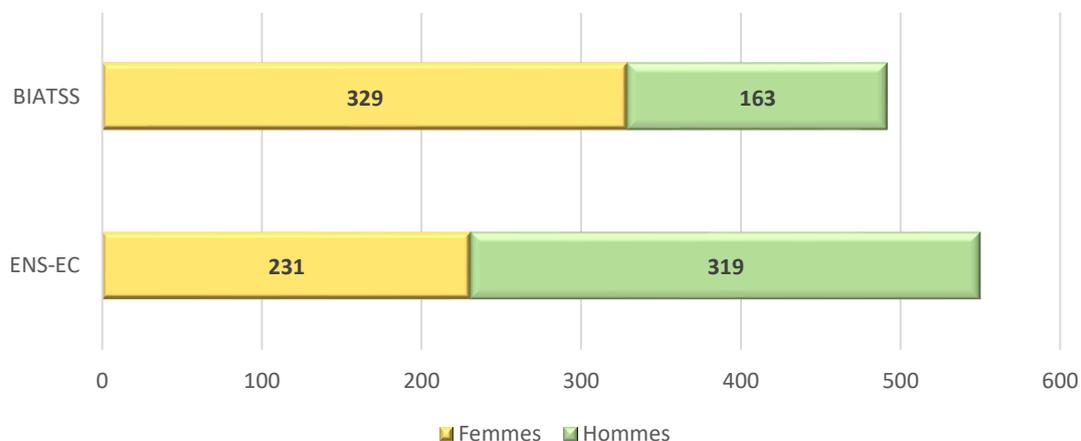
Position	ENS-EC			BIATSS			UBS
	F	H	ENS-EC	F	H	BIATSS	TOTAL
Activité	232	321	553	323	162	485	1038
Détachement entrant				8	3	11	11
Disponibilité	3	1	4	2	2	4	8
Détachement sortant		12	12	2		2	14
MAD sortante		1	1				1
Total général	235	335	570	335	167	502	1072

Effectif actif au 31/12

En 2021, plus de 53% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

La répartition par genre est identique à celle de 2021 tant chez les personnels BIATSS que chez les ENS-EC.

	2021					Rappel 2020				
	Femmes	Hommes	Total	% F	% H	F	H	Total	% F	% H
ENS-EC	231	319	550	42%	58%	220	306	526	42%	58%
BIATSS	329	163	492	67%	33%	309	152	461	67%	33%
Total	560	482	1042	54%	46%	529	458	987	54%	46%



Répartition par métier

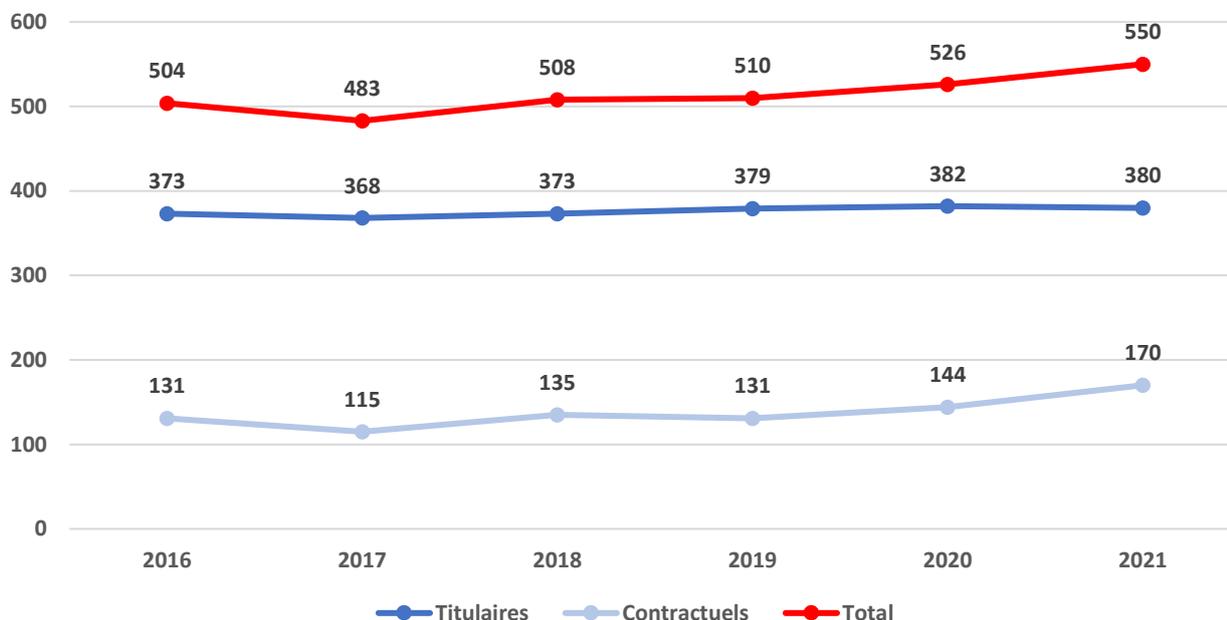
		ETP			Personnes physiques		
		F	H	Total	F	H	Total
enseignement et recherche	MCF	78,8	105,8	184,6	79	106	185
	PRAG	38	41,8	79,8	39	42	81
	PR	16	54	70	16	54	70
	Contractuel 2nd degré	26,5	24	50,5	30	29	59
	Doctorant Contractuel	20,5	35,5	56	21	36	57
	PRCE	20	23	43	20	23	43
	Contractuel EC	8,5	13	21,5	9	14	23
	ATER	9	6,5	15,5	10	7	17
	PAST	2,5	4	6,5	4	8	12
	Lecteur	1		1	1		1
	Maître de langue	1		1	1		1
TOTAL	221,8	307,6	529,4	230	319	549	
soutien à l'enseignement	ITRF	90,2	32,8	123	93	33	126
	CDD BIATSS	51,8	12,8	64,6	56	13	69
	AENES	29,5	2	31,5	30	2	32
	Bibliothèque - Musée	11,9	5,9	17,8	13	6	19
	CDI BIATSS	12,1	3	15,1	13	3	16
	Apprentis	3		3	3		3
	Médicaux sociaux	1		1	1		1
	PRCE	1		1	1		1
TOTAL	200,5	56,5	257	210	57	267	
soutien à la recherche	CDD BIATSS	29	41,4	70,4	32	42	74
	ITRF	12,8	14	26,8	13	14	27
	AENES	6	1	7	7	1	8
	CDI BIATSS	2	3	5	2	3	5
	Apprentis		1	1		1	1
	TOTAL	49,8	60,4	110,2	54	61	115
support	ITRF	25	31,8	56,8	26	32	58
	AENES	18,1	2,5	20,6	20	3	23
	CDD BIATSS	12,9	5	17,9	15	5	20
	CDI BIATSS	4	4	8	4	4	8
	Apprentis	1	1	2	1	1	2
	TOTAL	61	44,3	105,3	66	45	111
Total général		533,1	468,8	1001,9	560	482	1042

L'ETP (Équivalent Temps Plein) représente, pour chaque agent, la comptabilisation de sa quotité de temps de travail. Un emploi peut être à temps complet, à temps partiel, ou à temps incomplet, mais l'agent est toujours comptabilisé pour 1 personne physique.

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

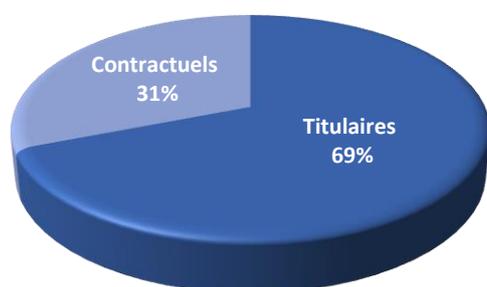
En 2021, l'UBS emploie un total de 550 enseignants dont 380 titulaires et 170 contractuels (dont 57 doctorants contractuels et 10 CDI).

Evolution des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs

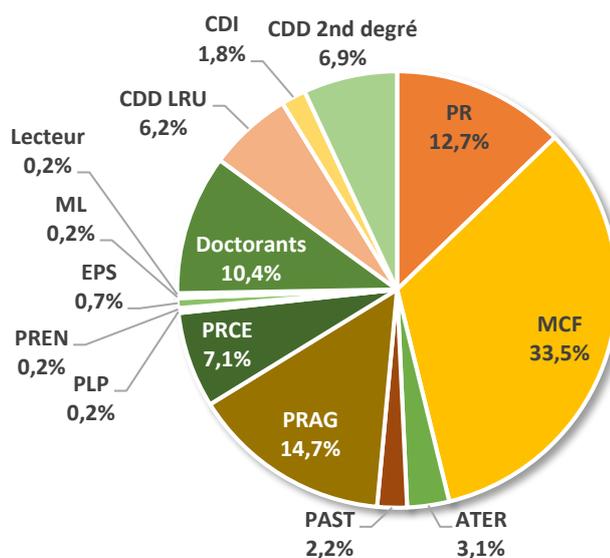


Les effectifs enseignants & EC augmentent régulièrement depuis 2016 : + 9 % sur la période, avec la hausse la plus importante sur 2021 notamment pour les contractuels (+ 26, soit + 18% en un an).

Répartition des enseignants par statut



Répartition des enseignants par grade



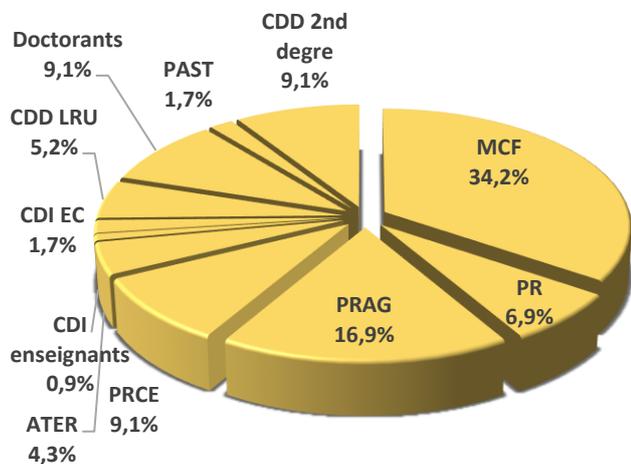
Les **CDI enseignants** sont au nombre de **10** (2% des enseignants) et sont répartis comme suit :

- 7 CDI enseignants-chercheurs
- 3 CDI enseignants

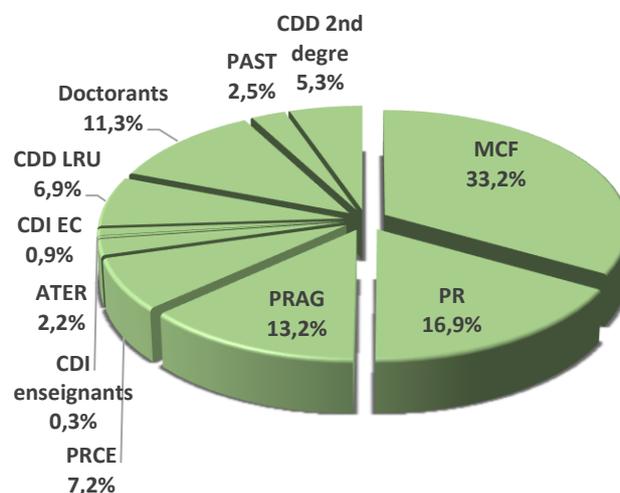
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs par genre

Répartition hors lecteurs et maîtres de langue

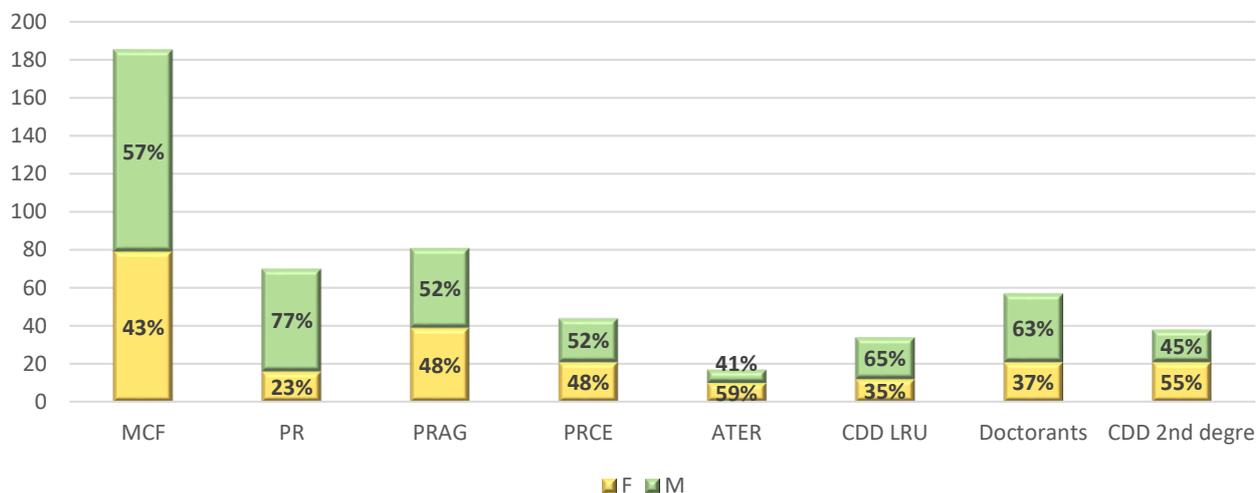
Répartition des femmes



Répartition des hommes

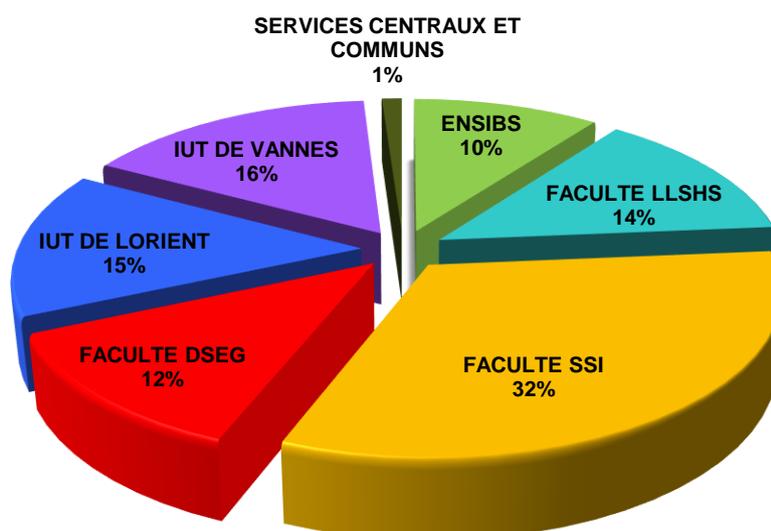


Répartition F/H en effectifs et pourcentage de la catégorie



Seules les catégories comptant plus de 15 agents ont été prises en compte. La répartition par genre est très différente d'une catégorie à l'autre ; ce sont chez les Professeurs d'Université que les femmes sont le moins bien représentées : moins d'un PR sur quatre est une femme, alors qu'elles comptent pour 43% des Maîtres de Conférence et 48% des enseignants titulaires du second degré (PRAG et PRCE).

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs – répartition par affectation



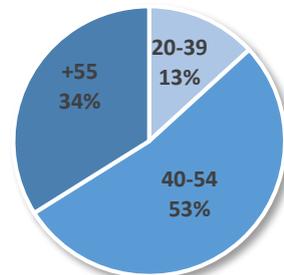
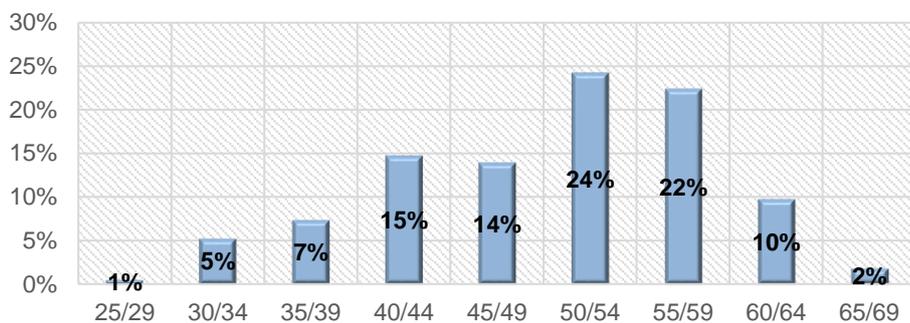
6 enseignants sont affectés dans les services centraux et communs, 5 ayant des missions d'enseignement au sein du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS), et 1 occupant des missions autres que l'enseignement au Service Commun de la Documentation (SCD).

Répartition des ENS-EC hors doctorants dans les composantes :

	ENSIBS	FACULTE LLSHS	FACULTE SSI	FACULTE DSEG	IUT DE LORIENT	IUT DE VANNES	TOTAL
Enseignants-chercheurs	30	53	93	49	39	45	309
Enseignants	25	20	36	14	41	42	178
Effectif Enseignants	55	73	129	63	80	87	487
Nombre d'étudiants (données SISE au 14/12/21)	651	1814	2367	1958	759	1136	8685
Nombre d'étudiants par enseignant	11,84	24,85	18,35	31,08	9,49	13,06	17,83

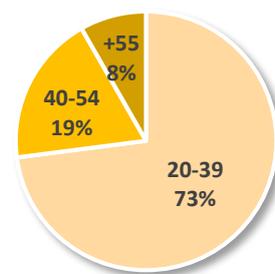
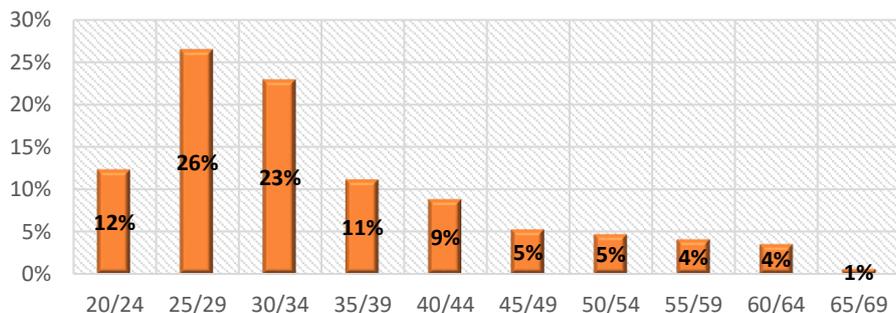
Enseignants - démographie

ENS-EC titulaires par tranche d'âge



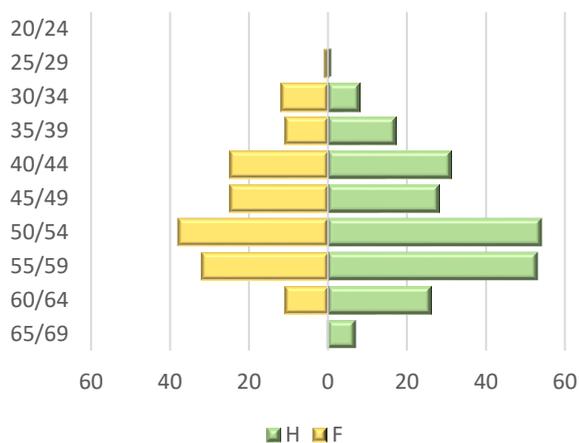
1 ENS-EC titulaire sur 3 plus de 55 ans.

ENS-EC contractuels par tranche d'âge

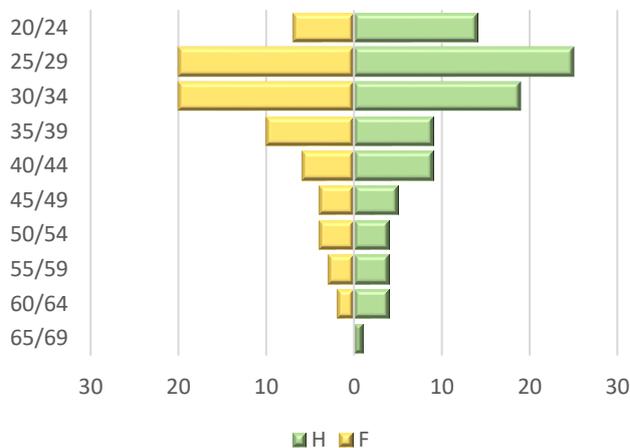


Les personnels contractuels enseignants sont plus jeunes que les titulaires : 73% d'entre eux ont moins de 40 ans (13% chez les titulaires).

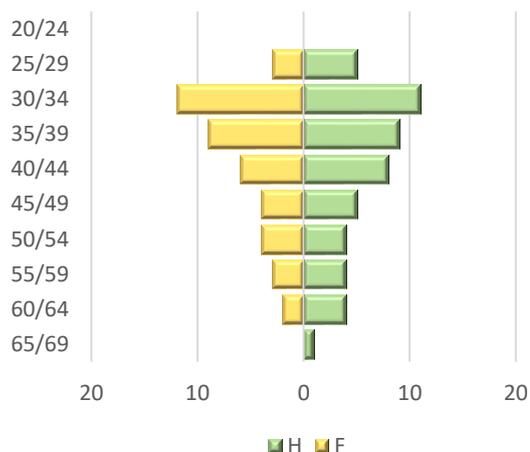
Pyramide des âges ENS-EC titulaires



Pyramide des âges ENS-EC contractuels

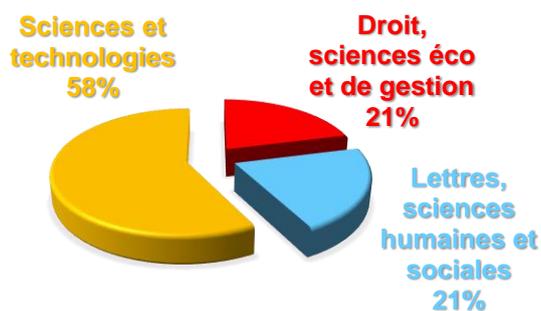


Pyramide des âges ENS-EC contractuels (hors doctorants, ML, lecteur et ATER)

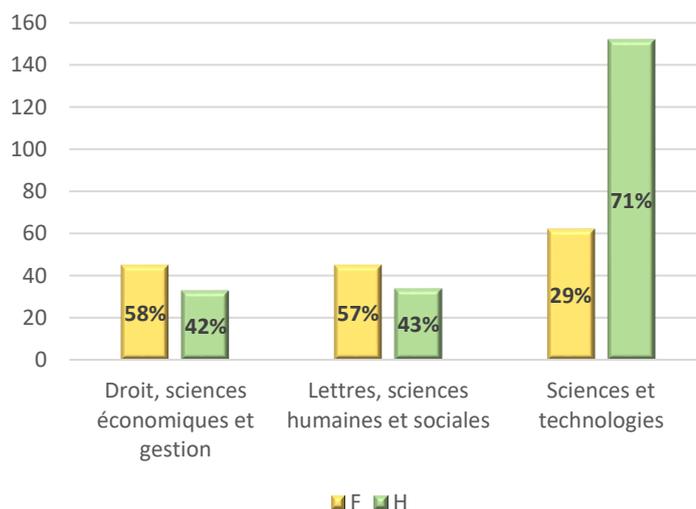


La pyramide des âges Enseignants & EC titulaires est en forme de « poire écrasée », c'est-à-dire qu'elle présente, ici pour les deux genres, un vieillissement de cette population. À l'inverse, la pyramide des âges des enseignants contractuels a la forme d'un champignon. La même pyramide hors corps qui 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.

Répartition par champ disciplinaire des enseignants titulaires



Champ disciplinaire et genre

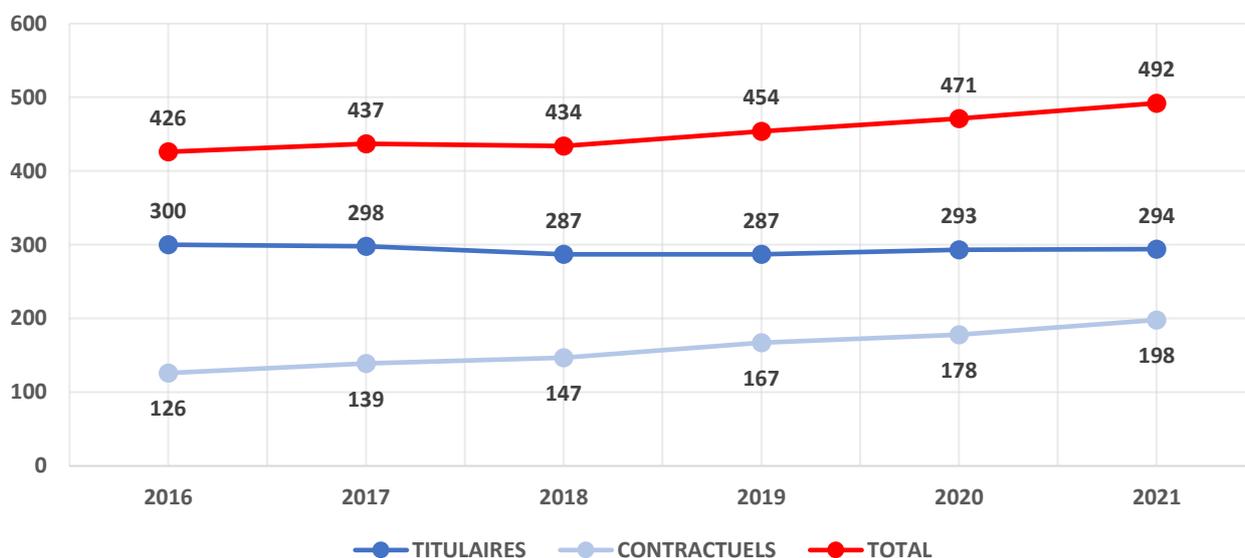


Les femmes sont majoritaires dans les domaines « Lettres sciences humaines et sociales » et « Droit, sciences éco et de gestion ». Elles restent sous-représentées dans le domaine « sciences et technologies » : moins d'un agent sur trois est une femme.

Les personnels BIATSS

Périmètre : hors vacataires, contrats étudiants. Les post-doc, qui n'étaient pas pris en compte les années précédentes, ont été réintégrés dans les effectifs (y compris sur les chiffres des années passées).

Evolution des effectifs BIATSS



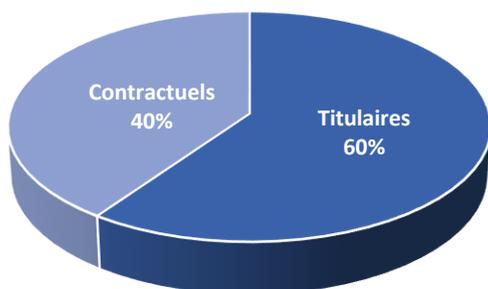
Après une baisse de la population globale des personnels BIATSS entre 2017 et 2018, la tendance est à la hausse depuis 2019 avec notamment le recrutement d'environ 50 agents contractuels et une légère augmentation des personnels titulaires (+7).

La hausse des personnels contractuels 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).

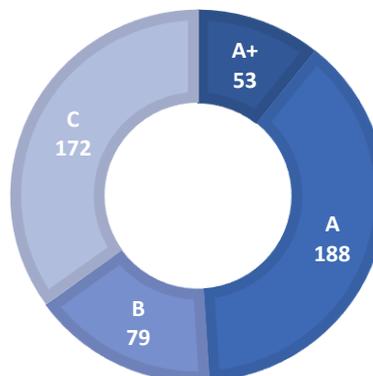
Sur la période 2016-2021, les effectifs BIATSS ont augmenté de 15,5 % soit 66 agents.

Personnels BIATSS par statut et catégorie

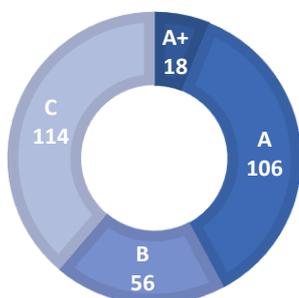
Répartition des personnels BIATSS par statut



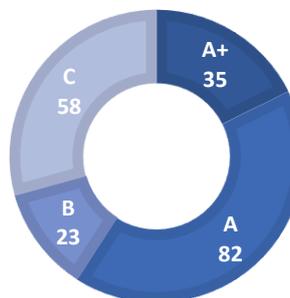
Effectifs BIATSS par catégorie



Effectifs BIATSS titulaires par catégorie



Effectifs BIATSS contractuels par catégorie



Catégorie	Titulaires	Contractuels	Total
A+	18	35	53
A	106	82	188
B	56	23	79
C	114	58	172
Total	294	198	492

Les personnels de catégorie A et A+ représentent 49 % de l'effectif total BIATSS et 59 % de l'effectif contractuel. La proportion de personnels de catégorie C titulaires (39%) est supérieure à celle des contractuels (29%). Les personnels contractuels de catégorie B sont sous-représentés (12%).

Le nombre de personnels **BIATSS titulaires** est quasiment inchangé sur 2021 (+1).

Répartition des personnels BIATSS titulaires par catégorie et corps

Cat	Corps	Intitulé long	F	H	Total
A+	IGR RF	INGENIEUR·E DE RECHERCHE RECH ET FORM	2	10	12
	ADMENESR	ADMINISTRATEUR·RICE EN. ES. ET RECHERCHE	1	1	2
	AG EPCSP	AGENT COMPTABLE DES EPCSP	1		1
	DGS EPSCP	DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES EPSCP		1	1
	C.G. BIB.	CONSERVATEUR·RICE GENERAL·E DES BIBLIOT.	1	1	2
		Total	5	13	18
A	IGE	INGENIEUR·E D'ETUDES RECH ET FORM	35	29	64
	ASIRF	ASSISTANT·E INGENIEUR·E DE RECH ET FORM	8	14	22
	AAE	ATTACHE·E D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	14	3	17
	BIB	BIBLIOTHECAIRE	2		2
	ASSAE A	ASSISTANTE SERVICE SOCIAL ADMIN ETAT	1		1
		Total	60	46	106
B	TECH RF	TECHNICIEN·NE DE RECH ET FORM	30	8	38
	BIBAS	BIBLIOTHECAIRE ASSISTANT·E SPECIALISE·E	5	4	9
	SAENES	SEC. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	8	1	9
		Total	43	13	56
C	ATRF	ADJOINT·E TECHNIQUE DE RECH ET FORM	57	18	75
	ADJENES	ADJOINT·E ADMINISTRATIF·VE	33		33
	MAGASINIER	MAGASINIER·E DES BIBLIOTHEQUES	5	1	6
		Total	95	19	114
Total général			203	91	294

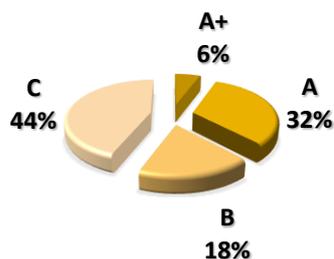
Le nombre de personnels **BIATSS contractuels** progresse dans chaque type de contrat : CDD, CDI ou apprentis : + 13 CDD (post-docs neutralisés), + 4 CDI et + 3 apprentis.

Répartition des personnels BIATSS par statut

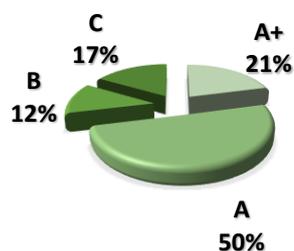
		2021										RAPPEL 2020	
		CAT A+	% F	CAT A	% F	CAT B	% F	CAT C	% F	Total	% F	Total	% F
Titulaires	AENESR	4	50%	17	82%	9	89%	33	100%	63	90%	64	89%
	ITRF	12	17%	86	50%	38	79%	75	76%	211	63%	210	62%
	Bibliothèque	2	50%	2	100%	9	56%	6	83%	19	68%	18	67%
	Médico-sociaux			1	100%					1	100%	1	100%
	Total	18	28%	106	57%	56	77%	114	83%	294	69%	293	68%
Contractuels	CDD	31	39%	68	54%	15	67%	50	90%	164	63%	151	65%
	CDI	4	50%	9	56%	7	86%	8	63%	28	64%	24	67%
	Apprentis			5	80%	1	0%			6	67%	3	67%
	Total	35	40%	82	56%	23	70%	58	86%	198	64%	178	65%
Total général		53	36%	188	56%	79	75%	172	84%	492	67%	471	67%

Personnels BIATSS par genre

Répartition des femmes

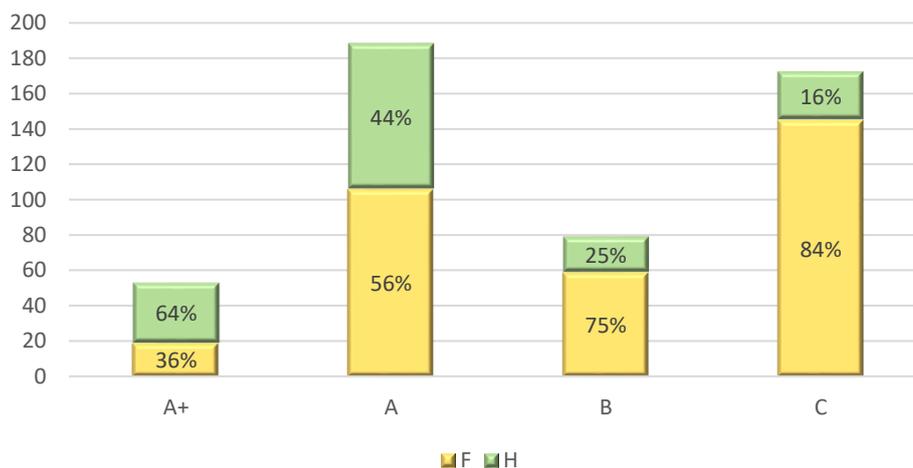


Répartition des hommes



On remarque ici que la répartition femmes / hommes sur les 3 catégories d'emplois varie : chez les hommes 71 % sont des catégories A ou A+ contre 38 % chez les femmes. 44 % des femmes sont en catégorie C, contre seulement 17% des hommes.

Effectifs BIATSS par genre et catégorie



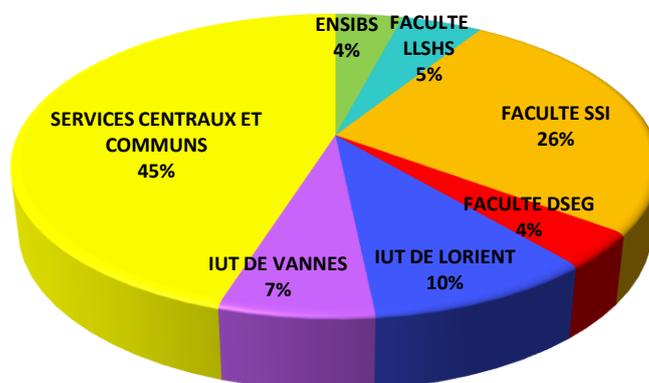
Les femmes sont sur-représentées parmi les agents de catégorie C et B (plus de 75% de femmes pour chacune de ces deux catégories).

On remarque très nettement que, plus la catégorie d'emploi est élevée, moins les femmes sont représentées.

Les évolutions au sein des catégories A et A+ s'expliquent par le fait que le corps des attachés principaux (largement féminin) avait les années passées été à tort intégré dans la catégorie A+ (la définition retenue par les DGAFP étant qu'un corps A+ doit permettre l'accès à la hors échelle B).

Répartition des personnels BIATSS par structure d'affectation

Répartition par affectation



Les personnels en appui à la recherche (35 titulaires et 80 contractuels) sont majoritairement affectés dans les facultés.

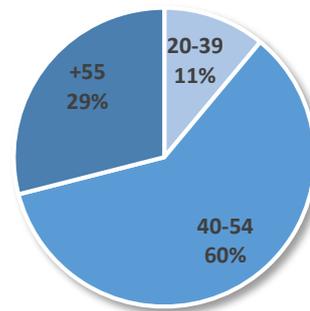
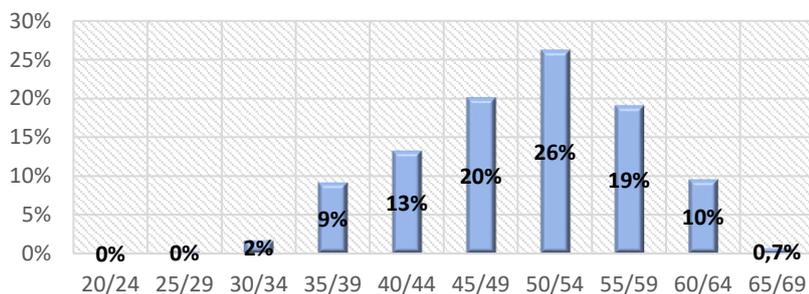
99 agents BIATSS (43 femmes et 56 hommes) sont affectés dans les laboratoires de recherche au sein des trois facultés soit 20 % des effectifs BIATSS totaux.

	ENSIBS	FACULTE LLSHS	FACULTE SSI	FACULTE DSEG	IUT DE LORIENT	IUT DE VANNES	TOTAL
Effectifs BIATSS hors laboratoires	20	19	35	18	47	32	171
BIATSS en laboratoires	0	5	94	0	0	0	99
Total BIATSS	20	24	129	18	47	32	270
Nombre d'étudiants (données SISE au 14/12/21)	651	1814	2367	1958	759	1136	8685

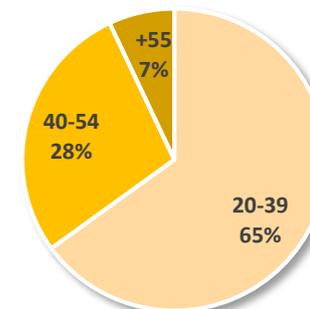
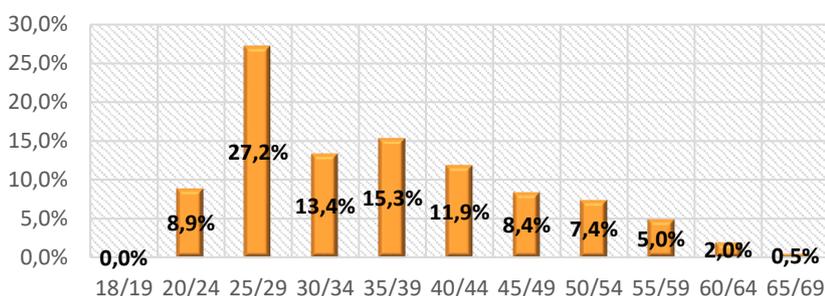
Effectif 2021	Contractuels	Répartition contractuels par structure	Titulaires	Répartition titulaires par structure	Effectif total	Part des BIATSS sur l'effectif total
ENSIBS	11	6%	9	3%	20	4%
Faculté DSEG	7	4%	11	4%	18	4%
Faculté LLSHS	9	5%	15	5%	24	5%
Faculté SSI	78	39%	51	17%	129	26%
IUT de Lorient	14	7%	33	11%	47	10%
IUT de Vannes	9	5%	23	8%	32	7%
Sous-total composantes	128	65%	142	48%	270	55%
Agence Comptable	3	2%	9	3%	12	2%
Cabinet de la présidence (dont Service Communication)	3	2%	8	3%	11	2%
DAF - Direction des Affaires Financières	1	1%	10	3%	11	2%
DE - Direction de l'Enseignement	15	8%	20	7%	18	4%
DVEC - Direction de la Vie Etudiante et des Campus	12	6%	12	4%	18	4%
DGS - Direction Générale des Services	2	1%	5	2%	7	1%
DRH - Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales	6	3%	16	5%	22	4%
DSI - Direction des Systèmes d'Information	5	3%	17	6%	22	4%
SAI - Service des Affaires Internationales	1	1%	3	1%	4	1%
SASJ - Service des Affaires Statutaires et Juridiques	0	0%	2	0,7%	2	0%
SCD - Service Commun de Documentation	2	1%	23	8%	25	5%
DSPLM - Direction Stratégie Patrimoniale Logistique Maintenance	10	5%	14	5%	24	5%
DRUID - Direction d'Appui Recherche Innovation Doctorat	6	3%	10	3%	16	3%
SUP - Service Universitaire de Pédagogie	4	2%	3	1%	7	1%
Sous-total services	70	35%	152	52%	222	45%
Total BIATSS	198		294		492	

Personnels BIATSS - démographie

BIATSS titulaires par tranche d'âge

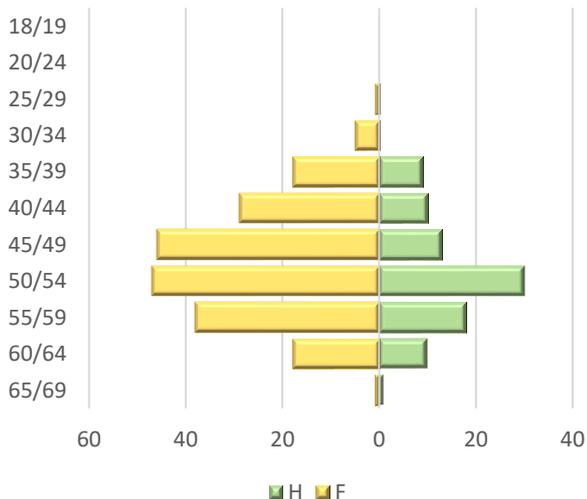


BIATSS contractuels par tranche d'âge

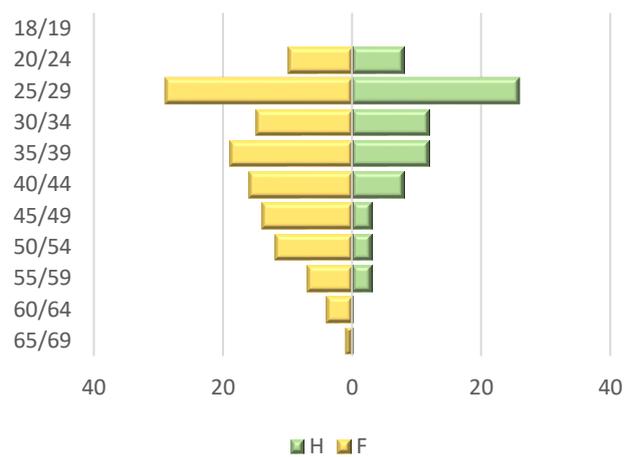


Les personnels BIATSS contractuels sont plus jeunes que les titulaires : 65% d'entre eux ont moins de 40 ans (11% chez les titulaires).

Pyramide des âges BIATSS Titulaires



Pyramide des âges BIATSS Contractuels



Les pyramidages des âges des agents BIATSS confirment que la population contractuelle est beaucoup plus jeune avec la tranche d'âge 25/29 ans la plus importante. À l'inverse la population titulaire est plus âgée avec la tranche d'âge la plus importante chez les 50/54 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 59 ans.

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

Le handicap

Au 31/12/2021, 57 agents de l'UBS ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

	Titulaires					Contractuels		Total
	BIATSS cat A	BIATSS cat B	BIATSS cat C	ENS-EC	Ens 2 nd degré	BIATSS	ENS-EC	
Hommes	2	2	4	7	3	2	0	20
Femmes	3	1	14	2	5	10	2	37
Total	5	3	18	9	8	12	2	57

65 % des agents bénéficiant d'une RQTH sont des femmes.

74 % 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.

En 2021, l'UBS a un **taux d'emploi de 5,3%** et reverse une **contribution FIPHFP de 3 238 €**.

Évolution depuis 2016

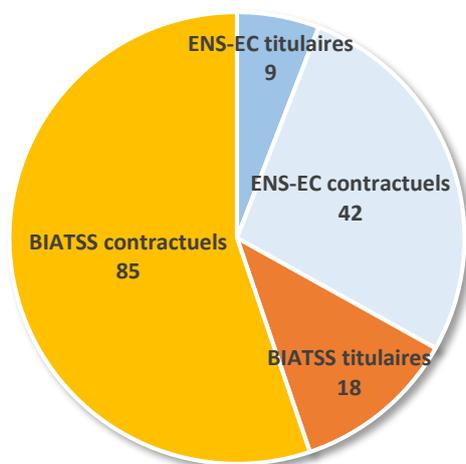
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agents ayant une RQTH	31	39	43	54	52	57

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 mené 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 (2 au titre de la campagne 2021 – 1 au titre de la campagne 2022).

2- Les Recrutements

Arrivées 2021



Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

En 2021, 51 enseignants et enseignants-chercheurs ont rejoint l'UBS, dont 9 titulaires et 42 contractuels (ainsi que 20 doctorants en contrat doctoral).

Parmi les 9 titulaires, 3 ont été recrutés par concours externe, 5 par mutation, et 1 a été réintégré après une disponibilité ; 5 sont des MCF et 4 des enseignants du second degré.

Personnels BIATSS

En 2021, 103 BIATSS ont rejoint l'UBS, dont 18 titulaires et 85 contractuels.

	A	B	C	Total
concours externe				0
mutation	5		3	8
concours interne	2	1		3
recrutement sans concours (mutation)			3	3
concours réservé (BOE)			2	2
CDD	58	6	21	85
réintégration suite à disponibilité				0
accueil en détachement	2			2
Total	67	7	29	103

3- Les Parcours Professionnels

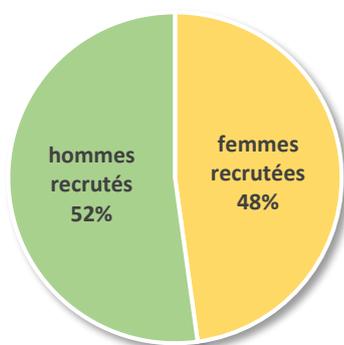
La mobilité

Recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs

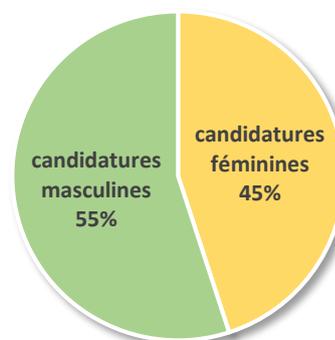
12 postes ont été publiés pour les titulaires (aucun sur la BIEP, la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public) et 73 pour les contractuels (55 sur la BIEP).

Nombre de poste pourvus	69
Nombre de femmes recrutées	33
Nombre d'hommes recrutés	36

Recrutements ENS-EC



Candidatures ENS-EC



Total des candidatures	1304
Total de candidatures féminines	587
Total de candidatures masculines	717
Candidatures féminines retenues pour entretien	124
Candidatures masculines retenues pour entretien	145
Pourcentage de femmes retenues parmi les candidatures féminines	21,1%
Pourcentage d'hommes retenus parmi les candidatures masculines	20,2%
Pourcentage de réponses positives	4,4%

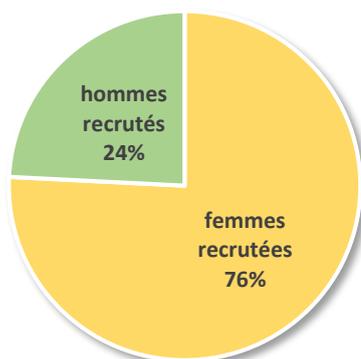
Les hommes candidatent un peu plus que les femmes sur les postes d'enseignants, mais leurs candidatures aboutissent un peu moins souvent à un recrutement (5% reçoivent une réponse positive contre 5,6% pour les femmes) ce qui aboutit à une répartition des recrutements presque équilibrée.

Recrutement des personnels BIATSS

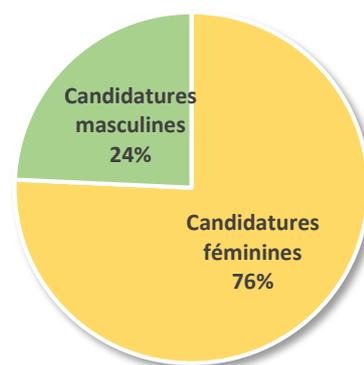
64 postes ont été publiés dont 8 sur la BIEP.

Nombre de poste pourvus	62
Nombre de femmes recrutées	47
Nombre d'hommes recrutés	15

Recrutements BIATSS



Candidatures BIATSS



Candidatures :

Total des candidatures	845
Candidatures féminines	640
Candidatures masculines	205
Candidatures féminines retenues pour entretien	152
Candidatures masculines retenues pour entretien	58
Pourcentage de femmes retenues parmi les candidatures féminines	23,8%
Pourcentage d'hommes retenus parmi les candidatures masculines	28,3%
Pourcentage de réponses positives	7,3%

On constate que si les hommes candidatent moins que les femmes sur les postes BIATSS, les candidatures masculines débouchent un peu plus souvent sur un recrutement que les candidatures féminines (28% contre 24%). Toutefois, le taux final de candidature débouchant sur un recrutement est le même (7,3%), la répartition genrée des recrutements correspondant strictement à celle des candidatures.

Les promotions

BIATSS	Tableau d'avancement	Liste d'aptitude
Attaché		
SAENES		
ADJAENES		
IG Recherche	1	
IG Études	3	
Assistant Ingénieur		
Technicien	1	1
ATRF	5 (dt 1 examen pro)	
Conservateur général		
BIBAS		
Magasinier		

ENS-EC	NATIONAL	LOCAL
MCF Hors classe	10	5
MCF classe ex.	1	1
PR 1ère classe	2	1
PR Cl. except 1	4	2
PR Cl. except 2	3	0
PRAG HC	7	
PRAG classe ex.	4	
PRCE HC	1	
PRCE classe ex.	0	

Les départs

Départ définitif	ENS-EC	BIATSS
Retraite	7	10
Concours ou recrutement sortant	4	3
Fin de détachement		
Démission	3	14
Rupture conventionnelle	1	
Fin de CDD	26	36
Fin de détachement		
Licenciement		
Inaptitude définitive		
Décès		1
Total	41	64

Départ temporaire	ENS-EC	BIATSS
Disponibilité		
Détachement	1	2
Congé parental	1	
Total	2	2

En 2021, 105 agents ont quitté l'UBS définitivement, tandis que 154 arrivées ont été enregistrées. **Le taux de rotation de personnel est ainsi de 15%.**

4- La Formation des Personnels

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

L'année 2021 a été fortement impactée par la crise sanitaire : 63% des journées de formation ont eu lieu à distance, notamment par le biais du développement de webinaires (TEAMS, I-PARAPHEUR, RGPD, APOGEE, ANGLAIS, LIMESURVEY)

151 000 € ont été dépensés pour la formation, tous services confondus (contre 135 000€ en 2020), dont près de 83 000€ sur le budget formation de la DRH, soit 291 stagiaires et 661 journées (contre 94 000€ pour 359 stagiaires et 614 journées en 2020).

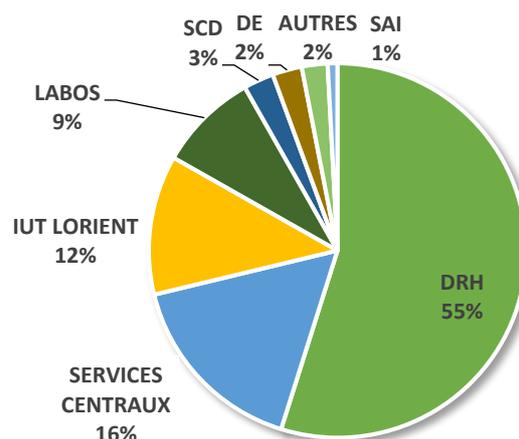
Différents types de formation sont proposés :

- Adaptation à l'emploi,
- Développement des compétences,
- Développement personnel,
- Préparation concours,
- Santé et sécurité au travail.

Les dépenses de formation

Le total des dépenses de formation s'élève, pour 2021, à **151 000 €** répartis comme suit :

Financier	Montant
Direction des Ressources Humaines	82 927 €
Autres services centraux	24 772 €
IUT Lorient	18 219 €
Laboratoires	12 973 €
SCD	3 930 €
Direction de l'Enseignement	3 820 €
SAI	1 260 €
Autres structures	3 344 €
TOTAL	151 245 €



Données extraites de SIFAC : compte 6283 en droits constatés sur l'année civile 2021

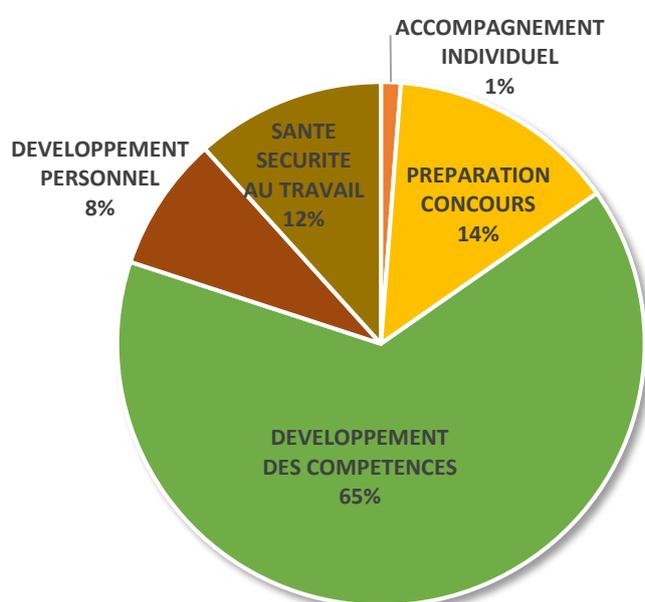
Ces dépenses n'incluent pas les dépenses de personnel (rémunération des formateurs internes et les prestations internes).

Les données qui suivent ne prennent en compte que les stages gérés par le service formation de la DRH.

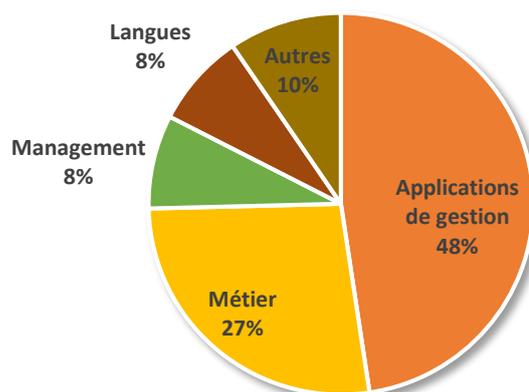
Répartition par type de stages et par catégorie en nombre de journées

	BIATSS catA	BIATSS catB	BIATSS catC	ENS-EC	TOTAL
ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL	3	2		3	8
PREPARATION CONCOURS	19	22	52		93
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	173	59	90	107	429
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	17	17	17	4	55
SANTE SECURITE AU TRAVAIL	24	12	21	19	76
TOTAL	236	112	180	133	661

Journées de formation par type de stage



Développement des compétences

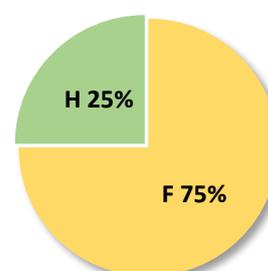


65% des journées dispensées relèvent du développement des compétences, dont près de 50% pour des applications de gestion.

Répartition par genre en nombre de journées

661 journées de formations ont été suivies en 2021 : 75% par des femmes, 25% par des hommes.

Pour rappel, en 2020, on comptabilisait 614 journées de formation : 65% par des femmes, 35% par des hommes



5- Les Rémunérations

Les dépenses de personnel

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 et le supplément familial de traitement le cas échéant, soit les mêmes éléments de rémunération qu'un fonctionnaire mais dans une grille indiciaire spécifique. Il est également possible de percevoir un salaire global, sans primes ni indemnités et sans référence à aucun indice (rémunération au forfait).

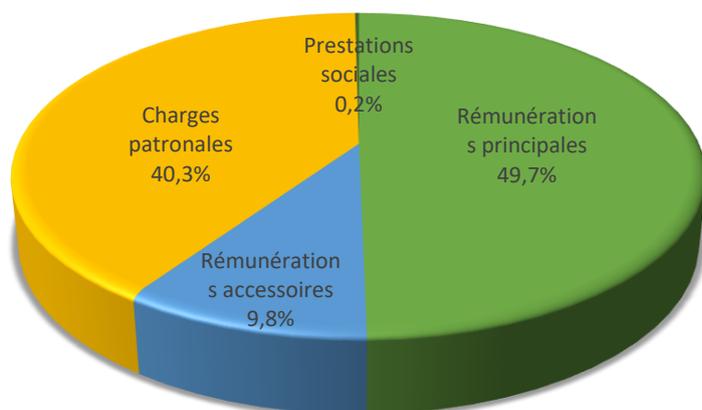
La masse salariale

Masse salariale en euros, ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS Pensions)

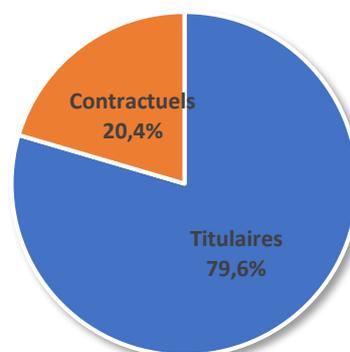
Rémunérations principales	35 120 222 €	49,7%
Rémunérations accessoires	6 944 128 €	9,8%
Charges patronales	28 456 949 €	40,3%
<i>dont CAS Pensions*</i>	19 748 104 €	27,94%
Prestations sociales	151 820 €	0,2%
Total	70 673 120 €	100,0%

* Le Compte d'Affectation Spéciale « Pensions » (CAS Pensions) a été créé dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

Répartition masse salariale



Structure de la masse salariale



En moyenne les universités pluridisciplinaires sans santé ont une masse salariale dédiée à 78% aux agents titulaires (données DGESIP 2021) : l'UBS a ainsi une structure de masse salariale où les rémunérations pour des agents titulaires (79,6%) sont légèrement supérieures à la moyenne nationale. À noter que ce pourcentage ne cesse de baisser depuis 5 ans : 82,3% en 2017 contre 79,6% en 2021.

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat d'un agent si sa rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années.

Il est possible d'en bénéficier si l'évolution du traitement indiciaire est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

En 2021, **50 agents ont bénéficié de la GIPA** : 22 femmes (44%) et 28 hommes (56%). Le montant total versé est d'environ 28 000 €.

GIPA 2021 : agents concernés	Femmes	Hommes	Total général
ENS-EC	6	22	28
BIATSS A+		1	1
BIATSS A	2		2
BIATSS cat B	2		2
BIATSS cat C	12	5	17
Total général	22	28	50

GIPA 2021 : sommes versées	Femmes	Hommes	Total général
Total	9 135 €	18 551 €	27 686 €

Total des rémunérations annuelles brutes versées pour des fonctionnaires

Plus des trois quarts des rémunérations annuelles brutes (rémunération hors charges patronales) sont versées à des titulaires.

Rémunérations annuelles brutes	42 216 170 €	
<i>dont pour les fonctionnaires</i>	31 806 343 €	75,3%

Nombre de mois de personnes physiques payées

Sur 2021 il y a eu plus de 15 600 mois de personnes physiques payées.

Titulaires			Contractuels			Total		
H	3868	47%	H	3332	45%	H	7200	46%
F	4326	53%	F	4096	55%	F	8422	54%
8194			7428			15622		

Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes

Rémunération brutes mensuelle moyenne en euros par équivalent temps plein

	Femmes	Hommes	Écart	% (F-H)/H
2021	3 476 €	4 451 €	-975 €	-21,9%
Rappel 2020	3 395 €	4 330 €	-935 €	-21,6%

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie (avant prélèvement à la source) sont celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) et s'élèvent à 4 451 € pour les hommes et à 3 476 € pour les femmes, soit un écart de 22% en faveur des hommes.

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).

Effet ségrégation des corps (quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps)

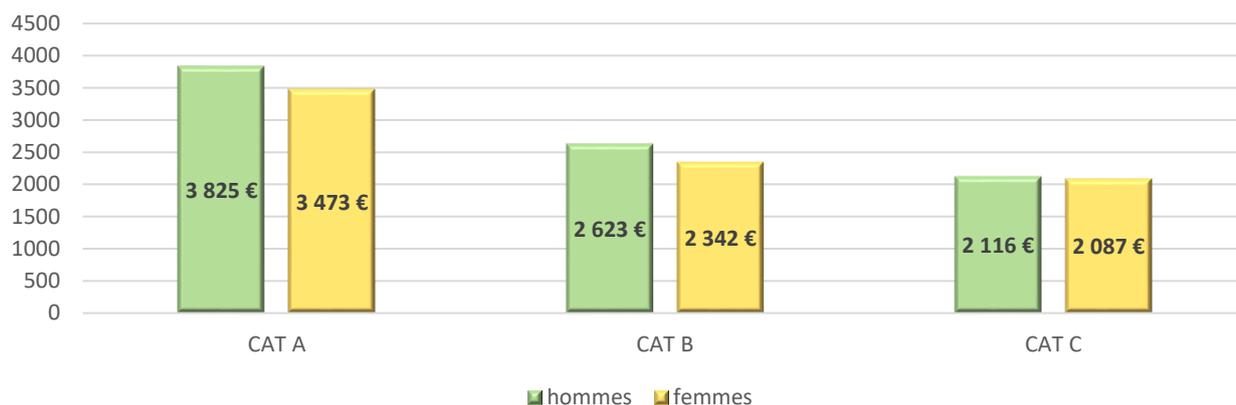
Décomposition des écarts	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet ségrégation des corps	-846 €	86,8%
effet démographique au sein des corps	-119 €	12,3%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-9 €	0,9%
Total des écarts	-975 €	100,0%

Rémunérations brutes mensuelles moyennes

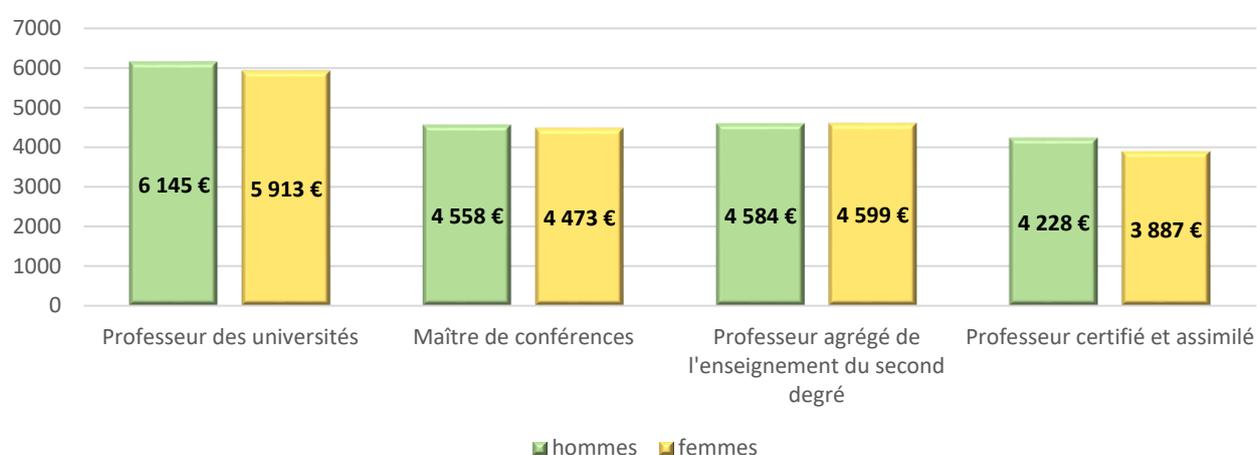
L'analyse présentée page suivante analyse comprend 14 corps (dont 4 pour les ENS-EC), avec un effectif correspondant de 309 hommes et 347 femmes.

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.

Rémunérations brutes mensuelles moyennes BIATSS



Rémunérations brutes mensuelles moyennes ENS-EC



Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures complémentaires

Rémunérations annuelles brutes	42 216 170 €	100%
<i>dont heures complémentaires</i>	3 597 909 €	8,5%

Heures complémentaires titulaires	1 833 912 €	51%
Heures complémentaires contractuels	1 763 998 €	49%
Total	3 597 909 €	100%

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 de cours complémentaires d'enseignement aussi bien pour la formation initiale que la formation continue.

En 2021, 481 agents et 1 044 chargés d'enseignement ont ainsi dispensé des cours complémentaires pour un montant de 3 598 000 € répartis de la manière suivante :

- ✓ 51% par les agents titulaires avec une moyenne de 5 012 € brut par agent
- ✓ 10% par les agents contractuels avec une moyenne de 3 264 € brut par agent
- ✓ 39 % par les chargés d'enseignement vacataires avec une moyenne de 1 333 € brut par agent
- ✓ 44,6 % par des femmes et 55,4 % par des hommes

Les primes et indemnités

Primes et indemnités des enseignants et enseignants-chercheurs

Parmi les primes perçues par les enseignants, on distingue :

✓ **La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES** pour les PR, MCF et ATER) et la **prime d'enseignement supérieur (PES** pour les PRAG et PRCE) qui sont attribuées à tous les enseignants en activité dans un établissement supérieur. Leur taux est fixe et indexé sur la valeur du point d'indice ;

✓ **La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)** qui est attribuée en fonction de trois critères : la production scientifique de l'enseignant-chercheur, son rayonnement scientifique et son encadrement doctoral ;

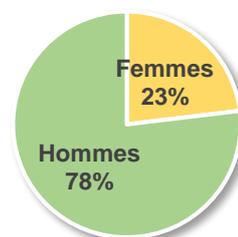
✓ **La prime de charges administratives (PCA)** qui peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou qui prennent la responsabilité temporaire d'une mission définie par le conseil d'administration ; ce dernier fixe la liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice 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. Par ailleurs l'UBS a fait le choix de basculer la plupart des fonctions ouvrant droits à PCA ou PRP dans le référentiel horaire d'enseignement.

		Montant	Nombre de bénéficiaires	Rappel 2020
ENS-EC titulaires	PRES / PES	655 752 €	381	474 020 €
	PCA	173 068 €	64	151 491 €
	PRP	116 027 €	60	82 792 €
	PEDR	275 778 €	65	267 460 €
ENS-EC contractuels	PRES / PES	13 552 €	13	18 584 €
	PCA	0 €	0	0 €
	PRP	4 141 €	6	1 863 €
TOTAL		1 238 319 €		996 211 €

PEDR 2021

PRIME ENCADREMENT DOCTORAL ET RECHERCHE					
MCF			PR		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
8	21	29	7	29	36



On constate une **progression globale de 24% des primes versées aux enseignants** en 2021. Cette augmentation significative s'explique par la **revalorisation de la PRES et de la PES**, jusqu'ici de 1 259,97 € pour toutes les catégories, qui passent à :

- ✓ 2 350 € pour les maîtres de conférences, titulaires, stagiaires, et personnels assimilés ;
- ✓ 1 840 € pour les professeurs des universités titulaires et personnels assimilés ;
- ✓ 1 259,97 € pour tout autre bénéficiaire.

La loi de programmation de la recherche (LPR) du 24 décembre 2020 a engagé un réinvestissement massif pour soutenir la recherche.

NOUVEAUTÉ 2022 : en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022 (décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021), le nouveau **régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC)**, se substitue aux primes et indemnités actuelles. Il repose sur trois volets :

- ✓ une **indemnité statutaire** (C1)
- ✓ une **indemnité fonctionnelle** (C2)
- ✓ une **prime individuelle** (C3)

➤ Il s'adresse aux EC et aux chercheurs. Les enseignants du second degré restent bénéficiaires de la PES.

➤ La mise en œuvre fait l'objet de directives ministérielles qui pourront être précisées par les établissements (principe de répartition des primes approuvées par le Conseil d'Administration).

➤ Un rapport sur la politique indemnitaire sera présenté annuellement au Conseil d'Administration et au Comité Social d'Administration (qui remplacera le Comité Technique).

Note DGRH n°2 de février 2022

« prime d'encadrement doctoral et de recherche – session 2021 »

La note analyse la répartition des candidats à la PEDR et des lauréats (par corps, par grade, par sexe et par groupe disciplinaire), ainsi que les avis formulés par les instances nationales d'évaluation observés lors de la session 2021 de la PEDR.

En 2021, sur les 6 740 enseignants-chercheurs qui ont candidaté à la PEDR, 2 968 l'ont obtenu, soit 44 %.

Les maîtres de conférences (MCF) ne représentent que 53 % des candidats alors que la population totale des enseignants-chercheurs est composée de 64 % de MCF. Alors qu'ils ne représentaient que 49 % des candidats en 2015, plus de la moitié d'entre eux sont MCF depuis 2018.

Le taux de participation des femmes est quant à lui de 33 %. Les femmes sont cependant sous-représentées parmi les candidats puisque 39 % des enseignants-chercheurs sont des femmes, soit un écart de 6 points. Cet écart tend à se réduire au fil de temps : il était de 8 points en 2015 avec 29 % de femmes parmi les candidats.

Afin d'inciter les MCF (mais aussi les femmes dont la proportion parmi les MCF est relativement élevée) à davantage candidater, la DGRH, la CPU et la CP-CNU ont demandé qu'à partir de la campagne 2018 les avis rendus par les instances nationales soient répartis séparément, d'une part pour les candidats MCF, d'autre part pour les candidats PR, et dans les mêmes proportions (20 % dans le 1^{er} groupe, 30 % dans le 2^e, 50 % dans le 3^e). L'objectif est de garantir aux MCF un traitement aussi favorable qu'aux professeurs des universités (PR). Même s'ils candidatent moins comparativement au poids de leur effectif, les MCF ont un taux d'attribution de PEDR équivalent à celui des PR (44 %). Les femmes, quant à elles, ont un taux de réussite légèrement supérieur à celui des hommes.

Primes et indemnités des personnels BIATSS

Le **RIFSEEP**, Régime Indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions (contraintes particulières liées au poste), de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, a été mis en place au 1^{er} 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 ;
- ✓ **Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** : facultatif, versé annuellement. Le complément indemnitaire annuel n'a pas été mis en œuvre au sein de l'UBS.
- ✓ Pour les agents ayant un régime indemnitaire précédant la mise en place du RIFSEEP plus important que le montant de l'IFSE associé à leurs fonctions, une **garantie indemnitaire** a été instaurée pour conserver le même montant de régime indemnitaire, pour un même poste occupé.

Ce nouveau régime indemnitaire 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 L 954 2 du Code de l'Éducation. Ainsi en 2021 28 agents sont bénéficiaires de la NBI, pour un montant total annuel de 33 025 €.

Montant brut annuel	Montant 2021	Rappel 2020
IFSE	1 567 146 €	1 527 901 €
Garantie indemnitaire (44 bénéficiaires)	67 491 €	70 995 €
TOTAL RIFSEEP	1 634 637 €	1 598 896 €

Le montant total des primes pour les personnels BIATSS a **augmenté de 2%** par rapport à 2020.

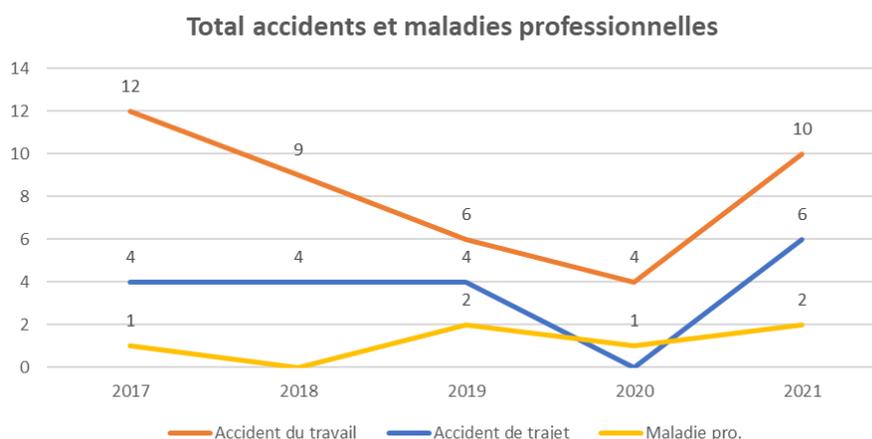
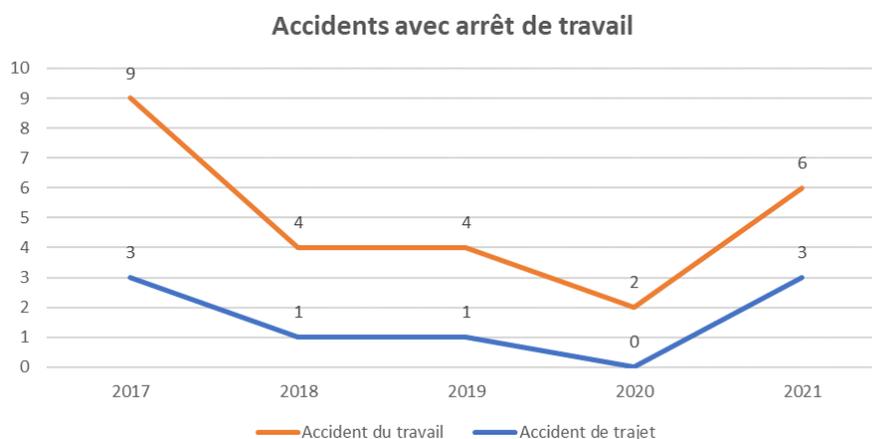
6- La Santé et la Sécurité au Travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail ; ces risques sont consignés dans le document unique. En cas de non-respect de ces obligations, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

Les éléments ci-après présentent certains indicateurs extraits du rapport annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail soumis pour avis au CHSCT. Ces indicateurs nourrissent la réflexion relative à la construction de la politique de prévention de l'Université.

Accidents du travail et maladies professionnelles

En 2021, 10 accidents du travail, 6 accidents de trajet et 2 maladies professionnelles ont été rapportés.



Une augmentation du nombre d'accidents du travail (+6) est constatée en 2021 par rapport à 2020. Le niveau actuel se rapproche ainsi des niveaux d'avant le début de la crise sanitaire. Les accidents de trajet augmentent également (+5) pour retrouver un niveau légèrement supérieur aux années précédentes. Le nombre de jours d'arrêt augmente en conséquence. La durée moyenne des arrêts pour accident du travail est de 64 jours, ce qui est légèrement plus élevé que ce qui a pu être constaté en 2017 et en 2019. Celle des accidents de trajet est de 35 jours.

Les formations SST

Les formations SST ont totalisé 68 stagiaires, répartis sur les formations suivantes :

Formations	Nombre de personnes formées
Manipuler & stocker des produits chimiques	12
SST initiale	9
SST recyclage	5
PSC1 initiale	15
PC1 recyclage	6
Prévention des fatigues et des risques liés au travail sur écran	5
Sécurité incendie – Guides file/serres file	8
Habilitation électrique recyclage	5
Assistant de prévention – Initiale autoformation	2
CACES	1

Activités du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

Chaque établissement d'enseignement supérieur doit disposer d'un Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail, plus souvent appelé CHSCT, dont les règles sont fixées par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié. C'est un organisme consultatif non paritaire auquel participent également les organisations étudiantes.

Le CHSCT est une instance de concertation chargée de faire toutes propositions utiles au conseil technique de proximité (CTP) et au conseil d'administration de l'université concernant l'analyse et la prévention des risques professionnels. Il organise également des visites des services, et dispose d'une mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

En 2021, le CHSCT s'est réuni à 6 reprises.

	2019	2020	2021
Nombre de réunions ordinaires	4	4	4
Nombre de réunions extraordinaires	0	3	2
Nombre de visites	2	3	4
Nombre d'avis	16	12	14

7- L'Organisation du Travail

Le temps partiel

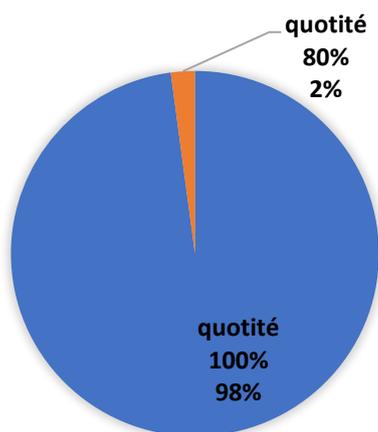
Parmi les agents titulaires, 8 ENS-EC (2%) et 38 BIATSS (13%) exercent à temps partiel. 10 d'entre eux sont sur des temps partiels de droit, les autres sur autorisation. La quotité à 80% est la plus souvent choisie : cela s'explique par le fait que cette quotité est la plus intéressante financièrement (rémunération à 85,7% du traitement à temps plein). Les femmes restent les plus nombreuses à recourir au temps partiel.

QUOTITE	ENS-EC		BIATSS	
	titulaires	contractuels	titulaires	contractuels
100%	372	134	256	169
90%			5	1
80%	8		24	2
70%			1	1
60%			1	1
50%			7	
Temps incomplet		36		21
TOTAL	380	170	294	198

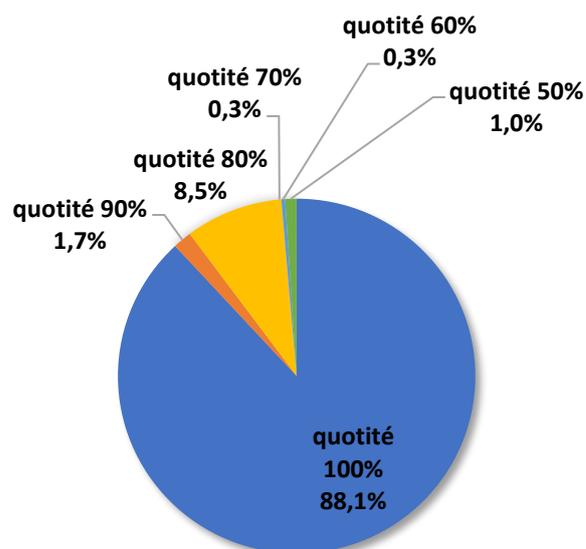
Pour les indicateurs suivants, ne sont observés que les agents titulaires, les agents contractuels étant très peu à exercer à temps partiel.

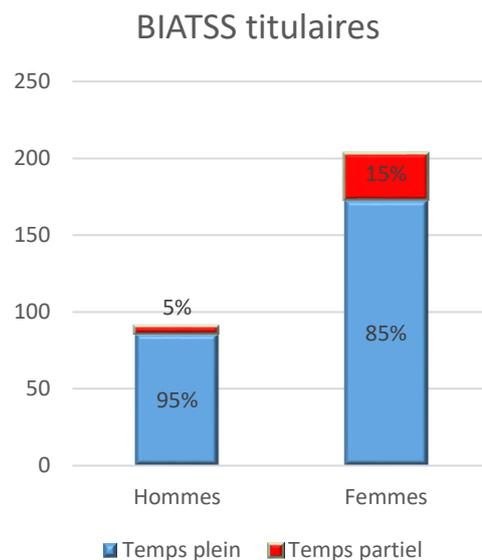
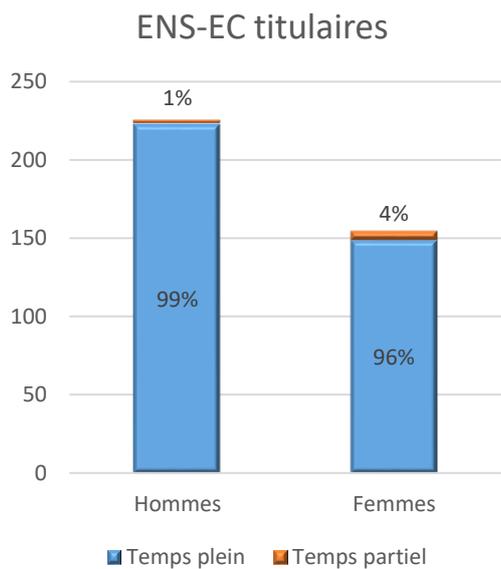
Pour les agents contractuels recrutés sur une quotité de travail inférieure à 100%, ils bénéficient d'un contrat de travail à temps incomplet : à la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à lui. Il s'agit généralement d'un contrat à 50% (c'est le cas des 36 enseignants contractuels à temps incomplet, et de 12 des 21 BIATSS à temps incomplet).

ENS-EC TITULAIRES 2021



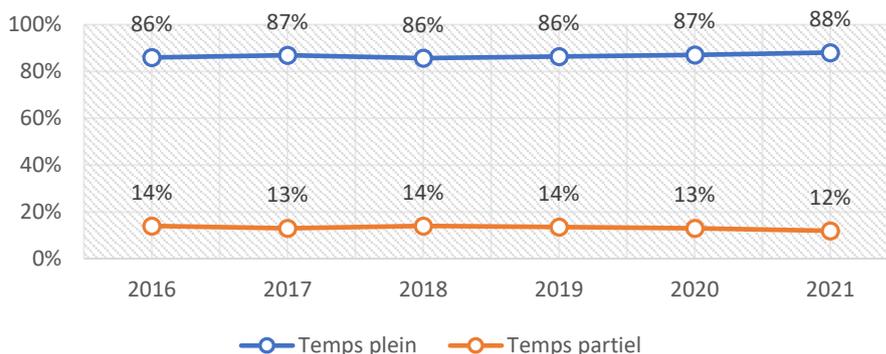
BIATSS TITULAIRES 2021



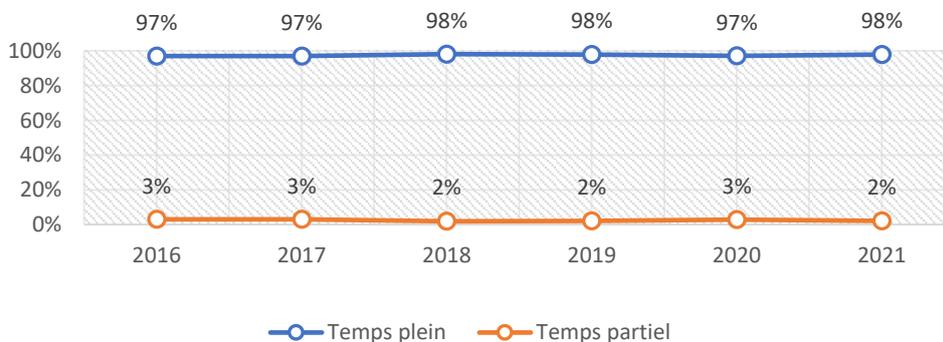


Évolution dans le temps :

Evolution du recours au temps partiel : BIATSS titulaires



Evolution du recours au temps partiel : ENS-EC titulaires



Si les chiffres sont relativement stables, on constate tout de même une baisse légère mais persistante du recours au temps partiel sur les six dernières années.

L'organisation du travail des personnels BIATSS

Aménagement du temps de travail



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 du chef de service.

Absences pour enfant malade ou garde momentanée :

En 2021, 60 agents BIATSS ont posé au moins une demi-journée pour le motif « absence pour enfant malade ou garde momentanée » : 48 femmes et 12 hommes soit 80% de femmes (37 F et 9 H en 2020).

98 agents BIATSS (75 femmes et 23 hommes, soit 77% de femmes), ont bénéficié d'une autorisation spéciale d'absence totale ou partielle liée à la crise sanitaire, contre 110 en 2020.

Heures supplémentaires des personnels BIATSS :

Sur 2021, 1296 heures supplémentaires ont été effectuées par des personnels BIATSS.

Le télétravail

La mise en œuvre du télétravail au sein de l'Université Bretagne Sud s'inscrit dans une démarche globale et volontariste d'amélioration de la qualité de vie au travail. Le télétravail vise à permettre une meilleure conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle tout en maintenant un haut niveau de qualité du service rendu.

Le télétravail s'inscrit plus globalement dans une démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale, en ayant non seulement l'ambition d'être bénéfique pour l'agent et la collectivité, mais aussi en participant aux actions éco-responsables de l'Université par la réduction des trajets domicile-travail.

Selon l'article 2 du décret n° 2016-151 modifié par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020, le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Deux formes de télétravail sont autorisées :

- Le télétravail régulier qui s'exerce chaque semaine selon un calendrier préalablement fixé ;
- Le télétravail ponctuel ci-après désigné Travail Occasionnel à Distance (TOD).

Le télétravail peut s'exercer sur une journée complète ou en demi-journée.

Il peut être exercé à raison d'un minimum de 0,5 jour par semaine et d'un maximum de 2 jours par semaine, avec un temps de présence minimum dans les locaux de l'Université de 3 journées hebdomadaires quelle que soit la quotité de travail de l'agent.

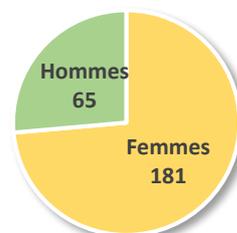
Le jeudi est la journée hebdomadaire commune à l'ensemble des personnels de l'Université, qui ne peut pas être télétravaillée.

Le protocole est applicable à l'ensemble des personnels BIATSS de l'Université.

À l'UBS, le télétravail dans le cadre d'un protocole est effectif depuis le 1er novembre 2021 et fait l'objet d'une année d'expérimentation.

Campagne de télétravail 2021

Demandes	Refus	Abandons	Accords
258	7	5	246



Avec 246 demandes accordées, 50% des personnels BIATSS ont accès au télétravail.

Nb agents en télétravail	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
À domicile/lieu privé	135	39	71	245
Lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0
Lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur	1	0	0	1

Télétravail sur recommandation médicale	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Nb d'agents	3	2	2	7

Jours de télétravail par semaine	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
0,5	14	5	11	30
1	22	8	28	58
1,5	32	9	16	57
2	6	3	5	14
TOD uniquement	62	14	11	87
TOTAL	136	39	71	246

L'absentéisme

Les congés pour raison de santé sont analysés en jours ouvrés (c'est-à-dire hors samedis et dimanches).

Absences pour raison de santé

Les différents types d'absences pour raisons de santé sont les suivants :

✓ Congé de maladie ordinaire : Le CMO peut être de 6 mois consécutifs, renouvelable 6 mois maximum (soit 1 an maximum au total)

✓ Congé de longue maladie : le CLM est attribué après avis du comité médical, lorsque la maladie dont il souffre présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés. Les affections ouvrant droit à ce type de congé figurent sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéficiaire du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle, pour une durée maximale de 3 ans. L'agent est rémunéré par l'établissement pendant le CLM

✓ Congé de longue durée : le CLD est attribué, après avis du comité médical, si l'agent titulaire est atteint d'une maladie grave et si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle), incluant la requalification du CLM le cas échéant. L'agent est rémunéré par l'établissement pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier s'il remplit toujours les conditions ouvrant droit au CLD

✓ Congé de grave maladie : le CGM est attribué à l'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée

✓ Les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Absences pour maladie :

	ENS-EC						BIATSS					
	F		H		TOTAL ENS-EC		F		H		TOTAL BIATSS	
	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours
Congé maladie ordinaire	29	577	17	487	46	1064	93	1762	29	979	122	2741
Congé long (CLM/CLD/CGM)	5	785	4	870	9	1655	6	835	3	444	9	1279
TOTAUX	34	1362	21	1357	55	2719	99	2597	32	1423	131	4020
Pourcentage d'agents concernés	15%		7%		10%		30%		20%		27%	
Jours de CMO par agent en moyenne		2,5		1,5		1,9		5,4		8,7		5,6
Durée moyenne d'un arrêt CMO		12		8		10		9		14		10

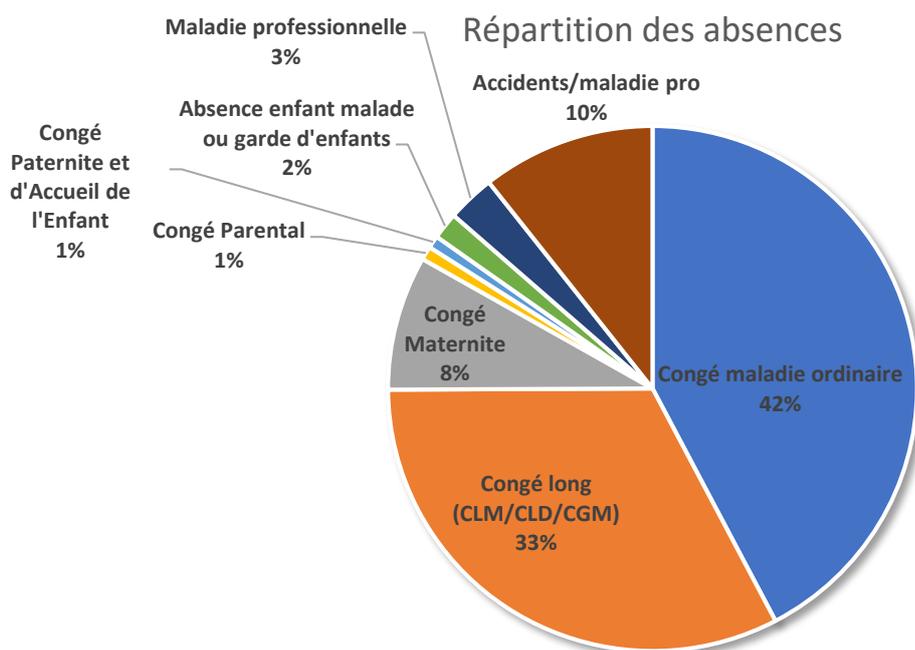
Pourcentage d'agents concernés : 9 % des enseignants ont eu au moins un jour d'arrêt maladie en 2021 (12% des femmes enseignantes et 6% des hommes enseignants), contre 20% des BIATSS (22% des femmes BIATSS contre 16% des hommes BIATSS).

- Par ailleurs, 11 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique sur 2011 (3 enseignants et 8 BIATSS).

Absences liées aux accidents et aux maladies professionnelles :

	ENS-EC						BIATSS					
	F		H		TOTAL ENS-EC		F		H		TOTAL BIATSS	
	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours
Accident de service			1	36	1	36	4	492	2	18	6	510
Accident de trajet	1	21	1	29	2	50	2	51			2	51
Accident du travail	1	45			1	45					0	0
Maladie pro					0	0	3	92	1	171	4	263

Une augmentation du nombre d'accidents du travail (+6) et de trajet (+5) est constatée en 2021 par rapport à 2020. Ce dernier se rapproche des niveaux avant le début de la crise sanitaire bien que les accidents du trajet soient à un niveau légèrement supérieur aux années précédentes. Le nombre de jours d'arrêt augmente donc en conséquence. La durée moyenne des arrêts pour accident du travail est de 38 jours, ce qui est quasiment identique à ce qui a pu être constaté en 2017 et en 2019. Celle des accidents de trajet est de 18 jours.



Le fort pourcentage d'accidents parmi les jours d'absence n'est pas représentatif du nombre réel d'accidents : ces arrêts ne concernent que 2 agents, mais qui ont été en arrêt sur toute l'année suite à un accident de service.

Au total, les arrêts pour raison de santé représentent 7694 jours d'absence, soit **un taux d'absentéisme de 3%**.

38 ENS-EC ont eu au moins un arrêt maladie ordinaire (CMO) en 2021 contre 57 en 2020 et 70 en 2019. On retrouve une baisse similaire chez les personnels BIATSS avec 91 agents ayant eu au moins un jour de CMO contre 119 l'année dernière et 147 en 2019.

Répartition des arrêts par tranche d'âge :

Âge	CMO		CLM/CLD/CGM		Accident / maladie pro	
	Nb agents	jours	Nb agents	jours	Nb agents	jours
25-29	3	6				
30-34	8	90				
35-39	18	282				
40-44	21	522	3	583	3	72
45-49	36	552	2	285		
50-54	41	1144	8	1154	3	189
55-59	27	580	1	164	10	694
60-64	12	529	3	487		
65-69	2	100	1	261		
Total	168	3805	18	2934	16	955

On constate que ce sont les agents entre 45 et 54 ans qui ont le plus d'arrêt maladie. S'il s'agit des tranches d'âge les plus représentées à l'UBS, il s'agit également des tranches d'âge pour lesquelles les agents ont le plus eu au moins un arrêt maladie ordinaire (26% pour le 45-49 ans et 21% pour les 50-54 ans, contre 16% pour l'ensemble des agents UBS).

Jour de carence :

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

	Nb jours F	Nb jours H	Total	montant brut retenu sur 2021
ENS-EC	33	23	56	5 485 €
BIATSS	108	39	147	9 200 €
TOTAL	141	62	203	14 685 €

Absences pour raisons familiales

Les différents types d'absences pour raisons familiales sont les suivants :

- ✓ L'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours (pouvant être étendu à 12 jours pour un temps plein si l'agent assure seul la charge de l'enfant, ou si son conjoint ne bénéficie pas d'autorisation d'absence rémunérée ou est à la recherche d'un emploi.)
- ✓ Le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors pathologie)
- ✓ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours
- ✓ Le congé parental est d'une durée maximum d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant

À noter que d'autres types de congés existent mais n'ont pas été sollicités par les agents de l'UBS. Se référer à la note de rentrée pour plus d'information.

	ENS-EC						BIATSS					
	F		H		TOTAL ENS-EC		F		H		TOTAL BIATSS	
	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours
Congé Maternité	5	322			5	322	5	423			5	423
Congé Parental	1	75	0	0	1	75	0	0	0	0	0	0
Congé Paternité et d'Accueil de l'Enfant	0	0	4	45	4	45	0	0	2	24	2	24
Abs enfant malade ou garde d'enfants							48	127	12	21	60	148

Absences liées à la formation ou à la recherche ou l'enseignement

- ✓ Le congé de formation professionnelle : L'agent de la fonction publique d'État qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré (à 85%) pendant 12 mois.
- ✓ Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) : il est accordé par la Présidente au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil académique. Durant ce congé, les enseignants-chercheurs conservent la rémunération correspondant à leur grade. Il est d'une durée de six mois ou douze mois.
- ✓ Le congé pour projet pédagogique : s'inspirant du CRCT, ce congé vise à reconnaître l'investissement pédagogique des enseignants chercheurs et des enseignants du second degré. Il est également d'une durée de 6 ou 12 mois.

	ENS-EC						BIATSS					
	F		H		TOTAL ENS-EC		F		H		TOTAL BIATSS	
	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours
Congé formation professionnelle	1	173	0	0	1	173	1	35	0	0	1	35
Congé projet pédagogique	1	88	0	0	1	88						
CRCT	3	350	6	913	9	1263						

Le Compte Épargne-Temps

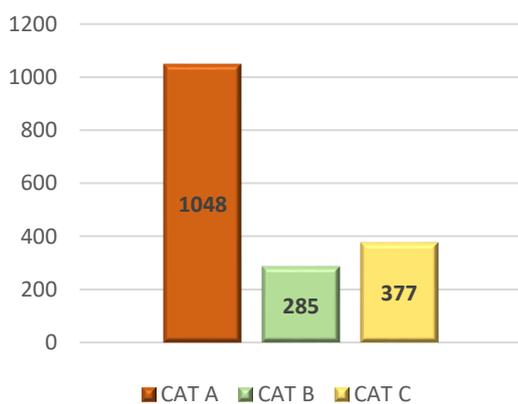
Le Compte Épargne-Temps (CET) permet à l'ensemble des personnels BIATSS d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'ils y ont affectées.

Compte Épargne-Temps	BIATSS
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	121 (86 femmes et 35 hommes)
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	50
Nombre de jours de CET utilisés comme congés dans l'année	11
Nombre de jours de CET indemnisés	64
Nombre de jours de CET transférés au RAFP	22

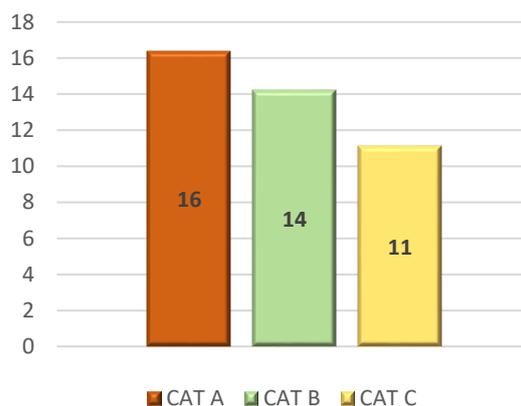
Nombre de CET ouverts en 2021 (agents en poste à l'UBS) :

Catégories	agents
CAT A	6
CAT B	3
CAT C	3
Total	12

Nombre de jours total sur les CET au 31/12/2021



Nombre moyen de jours sur les CET par catégorie



8- L'Action Sociale et Culturelle

En 2021, le budget modifié alloué à l'Action Sociale et Culturelle (ASC) était de 56 000 €. Le budget initial était en baisse de 4 000 € par rapport à 2020 pour tenir compte de la baisse des sommes consacrées à la restauration suite à la crise sanitaire.

Les prestations interministérielles et les subventions UBS

Restauration :

4 390 € ont été consacrés à la participation aux repas des agents UBS pris dans les CROUS.

TARIFS CROUS 2021	PRIX UNITAIRE	PARTICIPATION EMPLOYEUR	RESTE À CHARGE
INM < 355	6.77€ HT	2.89 € HT	3.88 € HT
INM 356 à 480	6.77€ HT	2.43 € HT	4.34 € HT
INM 481 à 537	6.77€ HT	1.23 € HT	5.54 € HT
INM >537	6.77€ HT	0.00 € HT	6.77 € HT

811 € ont été consacrés au financement de repas hors CROUS (cela concerne les personnels de Pontivy et les périodes de fermeture des Restaurants Universitaires).

Sur 2021, 1048 repas ont été servis aux agents de l'UBS par le CROUS de Vannes, 960 par le CROUS de Lorient et 120 par le restaurant AGORA (Lorient).

Enfance :

3 agents ont bénéficié de prestations interministérielles liées à l'enfance, pour un total de 821 €.

Handicap :

3 agents ont bénéficié de prestations interministérielles liées au handicap, pour un total de 6 682 €.

La politique d'action sociale et culturelle de l'UBS

Aides d'urgence :

13 dossiers ont été traités pour une aide exceptionnelle d'un montant total de 7 100€.

30 cartes alimentaires de 50€ ont été achetées pour un montant de 1 500€

Soit un total de 8 600€

Vie sociale et culturelle :

5 000 € ont été dépensés pour l'achat de cartes CEZAM.

12 087 € ont été dépensés pour les fêtes de fin d'année. Suite à la crise sanitaire, l'arbre de Noël n'a pas pu avoir lieu mais 240 places de cinémas ont été achetées et distribuées aux personnels inscrits ; 483 chèques cadeaux d'une valeur de 20 € ont été distribués aux parents d'enfants de moins de 12 ans.

6 118 € ont été dépensés pour la fête des personnels 2021. La fête de l'été n'ayant pu se faire en raison des restrictions sanitaires, elle a été remplacée par la fête de rentrée (Croisière et restaurant) qui s'est déroulée à Port-Blanc le vendredi 3 septembre 2021, lors de laquelle 110 agents étaient présents.

Récapitulatif des dépenses par action (en euros)

Ventilation des actions	2019	2020	2021
1.1 Restauration CROUS	18 123	8 868	4 390
1.2 Restauration Hors Crous + participation repas Pontivy	4 213	1 742	811
2 Enfance	2 416	526	821
3 Handicap	7 844	7 921	6 682
4 Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires	7 800	3 400	8 600
5.1 Adhésion CEZAM	4 870	5 113	5 000
5.2 Arbre de Noel et chèques cadeau pour les enfants du personnel	12 872	8 870	12 087
5.3 Fête des personnels	5 207	0	6 118
5.4 Autres actions	2 404	2 760	0
6 Dépenses de fonctionnement	1 115	0	522
Total	66 864	39 200	45 030

En 2021, les actions liées à la vie sociale et culturelle ont représenté 50% des dépenses de l'action sociale et culturelle (même si cela est lié à la très forte baisse de la part relative de la restauration sur 2020 et 2021 à cause de la crise sanitaire).

9- Le Dialogue Social

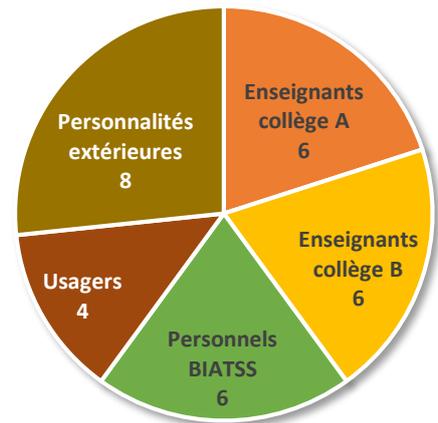
Les instances statutaires

L'Université Bretagne Sud dispose de conseils et commissions statutaires dont les rôles, compositions et modalités d'élection sont précisés par le code de l'éducation et les statuts de l'université.

Le Conseil d'Administration (CA) :

- Approuve le contrat d'établissement de l'université,
- Vote le budget et approuve les comptes,
- Approuve les accords et conventions signés par la présidente,
- Adopte le règlement intérieur de l'université,
- Fixe sur proposition de la présidente la répartition des emplois alloués par les ministres compétents, autorise la présidente à engager toute action en justice,
- Approuve le rapport annuel d'activité et le bilan social,
- Délibère sur toutes questions que lui soumet la présidente au vu notamment des avis et vœux émis par le conseil académique

Conseil d'administration

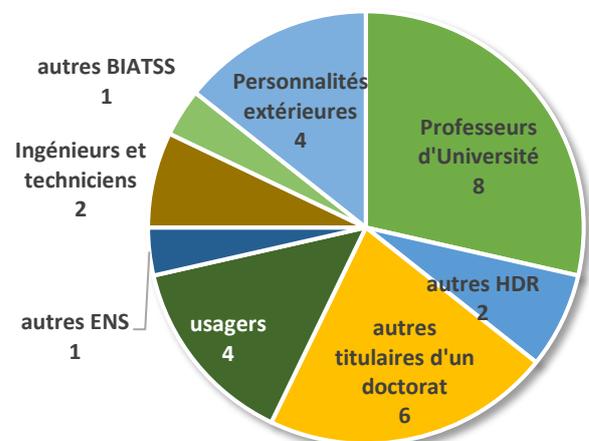


Le Conseil Académique (CAC) est composé des membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire. Il peut se réunir en formation restreinte aux enseignants chercheurs ou personnels assimilés. Les membres des sections disciplinaires compétentes d'une part, à l'égard des usagers, d'autre part à l'égard des enseignants-chercheurs et enseignants sont désignés par et parmi les représentants élus du conseil académique, selon leur collège respectif.

La Commission de la Recherche (CR) :

- Répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition tel que défini par celui-ci,
- Fixe les règles de fonctionnement des laboratoires,
- Procède à l'élection, sur proposition des instances compétentes, aux fonctions de direction des laboratoires,
- Adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique et technique. La commission de la recherche peut se réunir en formation restreinte aux enseignants chercheurs ou personnels assimilés.

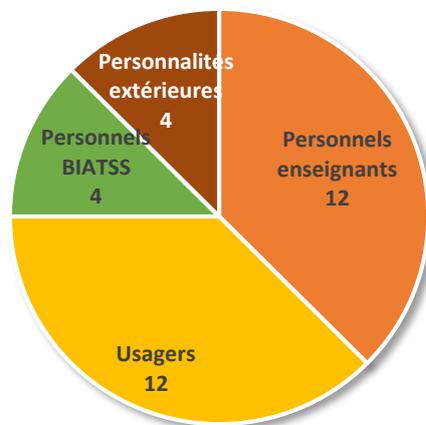
Commission de la recherche



La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) :

- Assure la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition définie tel que par celui-ci,
- Établit les règles relatives aux examens et celles relatives à l'évaluation des enseignements,
- Instaure des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants, des mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active, à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants,
- Instaure les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et à l'accès aux ressources numériques,
- Développe des mesures visant à promouvoir et à développer des interactions entre sciences et société,
- Fixe les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.

Commission de la Formation et de la Vie Universitaire



Les 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). Il est 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.

Le CTp de l'UBS est formé par les représentants de l'administration (Présidente ou son représentant, DRH, DGS) et par 8 représentants des personnels.

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.

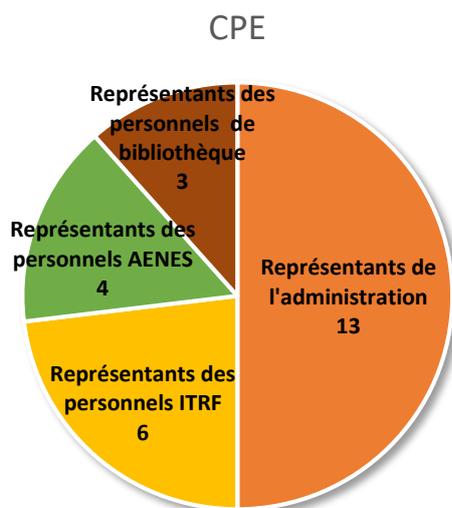
Le CHSCT est formé par les représentants de l'administration et par 8 représentants du personnel. Il peut être élargi aux usagers, qui comptent deux représentants.

Les Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)

La loi de transformation de la fonction publique entraîne des modifications dans le périmètre d'action des CPE. Ainsi, les CPE sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents (refus de titularisation, de licenciement, de formation, de temps partiel ou de télétravail, discipline, etc.).

Auparavant, les CPE donnaient un avis préalable sur les décisions individuelles de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion interne (détachement entrant, accueil en disponibilité, avancement de grade, etc.). Depuis le 1er janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1er janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion. Ce sont des lignes directrices de gestion (LDG) qui fixent dorénavant les orientations générales relatives aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique de l'État et celles concernant les avancements et les promotions dans toute la fonction publique.

Au plus tard lors du renouvellement des instances de concertation, les commissions paritaires d'établissement devront être créées par catégories hiérarchiques.



Nombre de réunions des instances sur 2021	
Conseil d'Administration	8
Commission de la Recherche	6
Commission de la Formation et de la Vie Universitaire	6
Comité Technique de proximité	6
Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	6
Commission Paritaire d'Établissement	1

10- La Discipline

En 2021, aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à l'encontre d'un agent de l'UBS.