

RAPPORT SOCIAL UNIQUE
2023

Rapport Social Unique 2023



Éditorial

Cette troisième édition continue d'évoluer dans le cadre du passage du bilan social au Rapport social unique (RSU), conformément aux dispositions législatives, notamment le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au RSU dans la fonction publique..

La conception du RSU est assurée par le Pôle "Contrôle de gestion, des emplois et de la masse salariale" en utilisant les informations issues de nos systèmes SIRH ainsi que les données recueillies par les différents services de la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales. Ce rapport permet une analyse des caractéristiques des emplois et de la situation des agents, ainsi que de l'évolution de la situation comparée entre les femmes et les hommes. Il évalue également la mise en œuvre des mesures liées à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle.

Le RSU est un outil qui aide à renforcer la gestion des ressources humaines et qui contribue également à stimuler le débat politique sur les questions relatives au personnel de l'établissement auprès des diverses parties prenantes, favorisant ainsi une prise de décision éclairée.

Le RSU 2023 est disponible sur le site web de l'université. Les différentes parties prenantes peuvent en prendre connaissance. Il constitue une base de données utile à la réflexion et à l'action. Il est à la fois un instrument de pilotage et de mesure de la politique des ressources humaines. Nous invitons chaque membre de la communauté de l'UBS à le consulter pour une meilleure connaissance de son environnement .

Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

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

Rappel réglementaire :

a) La loi de transformation de la fonction publique.

- La loi crée l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales
- Cette base devra être accessible aux membres des CSA
- Le rapport social unique est public et sert de support au dialogue social
- Ces dispositions sont entrées en vigueur à compter du 1er janvier 2021 (conformément au VII de l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

b) 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.

- Le décret définit le champ et l'utilisation de la base de données sociales
- Il précise les échéances de la période transitoire
- La soixantaine de rubriques est répartie en 10 thèmes

c) Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

- L'arrêté détaille dans son annexe la liste des indicateurs et des croisements
- Annonce l'enquête annuelle de la DGAFP auprès des ministères
- Abroge l'ancienne liste relative au bilan social

Le RSU comporte 189 indicateurs dont la majorité sont produits cette année. Les indicateurs non présents car nous n'avions pas les données font l'objet d'une procédure de récupération de l'information pour les versions suivantes. Ne sont pas présentés les indicateurs pour lesquels la donnée était nulle.

Période prise en compte :

La période de référence retenue est l'année civile 2023, observée au 31 décembre.

Les données financières portent sur l'année civile 2023.

Périmètre : UBS hors Fondation

Sources :

La majorité des données « ressources humaines » est extraite du logiciel MANGUE (export ou rapport par le biais de Business Object). Les données en lien avec la masse salariale sont extraites du logiciel WINPAIE.

Réalisation :

Le Rapport Social Unique a été réalisé par le pôle Contrôle de gestion des emplois et de la masse salariale (Karine Le Garff et Gabriela Cariou) sous la responsabilité de la Directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales, Sonia Jaffro, et avec la collaboration étroite des différents responsables de pôles de la DRH-RS concernés par les données chiffrées.

Précisions :

Le Rapport Social Unique est établi à partir des données contenues dans la Base de Données Sociales (BDS). Pour chaque indicateur, il est précisé la référence aux données de la BDS, qui figure dans l'annexe de l'arrêté du 7 mai 2021, sous un code commençant par **BDS-FPE (BDS-FPE Bases de Données Sociales de la Fonction Publique de l'Etat)** suivi d'un numéro d'ordre.

Pour une meilleure compréhension des termes spécifiques liés au RSU, des définitions d'acronymes et de sigles ainsi qu'un glossaire sont présentés en annexe.

Sommaire

[Éditorial](#)

[Méthodologie](#)

[Cartographie générale1](#)

[1. L'Emploi.....2](#)

- 1.1 Les emplois
- 1.2 Les effectifs
- 1.3 Les personnels BIATSS
- 1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs
- 1.5 Le handicap

[2. Les Recrutements.....23](#)

[3. Les Parcours Professionnels.....25](#)

- 3.1 La mobilité
- 3.2 Avancement de grade et promotion interne
- 3.3 Les départs

[4. La Formation des Personnels.....39](#)

[5. Les Rémunérations.....42](#)

- 5.1 Les dépenses de personnel
- 5.2 Les primes et indemnités

[6. La Santé et la Sécurité au Travail.....51](#)

- 6.1 Risques professionnels
- 6.2 Dispositifs de signalement
- 6.3 Protection fonctionnelle
- 6.4 Acteurs de la prévention
- 6.5 Instances de prévention
- 6.6 Commissions médicales
- 6.7 Actions de prévention

[7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail.....61](#)

- 7.1 Organisation et cycles de travail
- 7.2 Télétravail et travail à distance
- 7.3 Temps complet/incomplet ou non complet - temps plein et temps partiel
- 7.4 CET
- 7.5 Absences au travail hors raisons de santé
- 7.6 Absences au travail pour raisons de santé
- 7.7 Jours de carence

[8. L'Action Sociale et Protection Sociale.....75](#)

[9. Le Dialogue Social.....77](#)

- 9.1 Les instances statutaires
- 9.2 Les instances réglementaires

[10. La Discipline.....86](#)

[Sigles et abréviations.....87](#)

[Glossaire.....89](#)



Cartographie générale 2023

611 femmes (53%)



535 hommes (47%)



1 146 personnels

668 titulaires (58%)

478 contractuels* (42%)

579 Ens-EC (51%)

59% hommes et 41% femmes

567 BIATSS (49%)

34% hommes et 66% femmes

376 Titulaires
(65%)

203 Contractuels
(35%) dont 16 CDI

292 Titulaires
(51%)

275 Contractuels
(49%) dont 41 CDI

** 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, les apprentis et les personnels sous contrats de recherche.*

MASSE SALARIALE GLOBALE : 79,91 M€* (soit 80,75% du budget sur la base des recettes encaissables)

BUDGET GLOBAL EXECUTE DE L'ETABLISSEMENT : 102,48 M€ dont 77,98% de dépenses de personnels

* Dont 171 K€ de liquidations directes



L'EMPLOI

1. L'Emploi

1.1 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 1er 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 (ETPT) ;
- 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, 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.

1. L'Emploi

1.1 Les emplois

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

EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (P1)

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 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 (P2)

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 doctorants financés sur projets de recherche (étudiants en thèse de doctorat)
- Les chercheurs doctorants affectés à la recherche par projet financé (Post Doctorant)
- Les apprentis

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.

1. L'Emploi

1.1 Les emplois

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 2023 se présente de la manière suivante (BDS FPE 001 [CSA MIN] Plafond d'emplois autorisés en ETPT).

Catégories d'emplois		Nature des emplois		Emplois sous plafond État	Emplois financés hors SCSP	Global
				En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs,	Permanents	Titulaires	371		371	
		CDI	7	4.50	11.50	
	Non permanents	CDD	72.25	89.5	161.75	
S/total ENS-EC			450.25	94	544.25	
Élèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures (ENS)					-	
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	Titulaires	283		283	
		CDI	22	18	40	
	Non permanents	CDD	65.75	132	197.75	
S/total BIATSS			370.75	155	520.75	
Totaux			821	244	1065	

1. L'Emploi

1.1 Les emplois

Le tableau ci-dessous indique les ETPT notifiés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche (MESR), 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 MESR	Voté en CA	Consommé
2021	État	825	815	813
	Ressources propres		160	161
	Total	825	975	975
2022	État	830	821	812
	Ressources propres		203	198
	Total	830	1024	1010
2023	État	843.0	821	818
	Ressources propres		244	245
	Total	843	1065	1063

Le ratio 2023 consommé/voté est de 99.81 %.

L'État a notifié le nombre de 843 ETPT en 2023 validant le rehaussement du plafond d'emplois à hauteur de 12 ETPT demandé par l'établissement en date du 7 juillet 2022 et 1 ETPT au titre de la LPR 2023 pour la création d'un nouveau contrat doctoral.

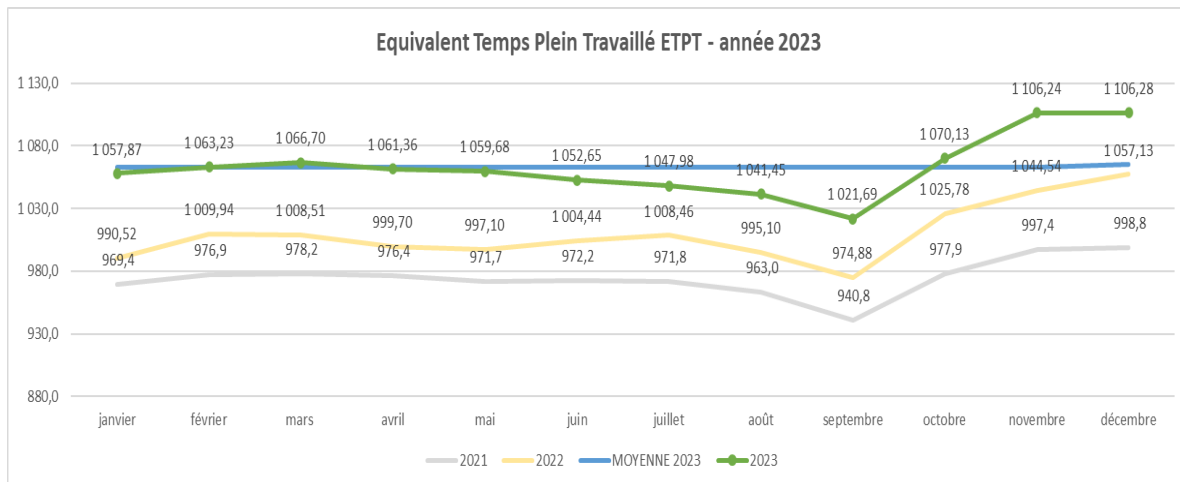
L'établissement a en charge de suivre les ETPT selon un calendrier et un formalisme défini ; il est établi sur la base des informations de paie selon les règles définies par le Ministère. Ce suivi mesure le potentiel effectif de travail au sein de l'établissement pondéré au temps de présence des personnels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

L'évolution du plafond d'emplois État et ressources propres est de 5% entre 2022 et 2023 soit + 53 ETPT. Le plafond d'emplois État évolue faiblement en comparaison du plafond ressources propres qui présente une forte progression. Cette progression s'accompagne d'une évolution des financements ressources propres (convention de recherche et formation continue...).

1. L'Emploi

1.1 Les emplois

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 annuelle est récurrente et s'explique par des contrats à durée déterminée dont la fin coïncide avec la baisse d'activité en fin d'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 2023 pour atteindre un niveau de 1 106 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.

1. L'Emploi

1.2 Les effectifs

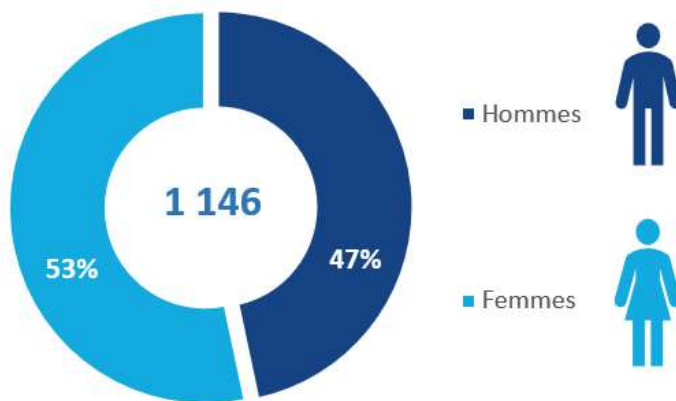
Ensemble des agents de l'UBS regroupés par corps (Effectif actif 31/12/2023)

(BDS FPE 003 [CSA MIN] Effectifs physiques)

En 2023, plus de 53% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs soit plus 1 point par rapport à 2022.

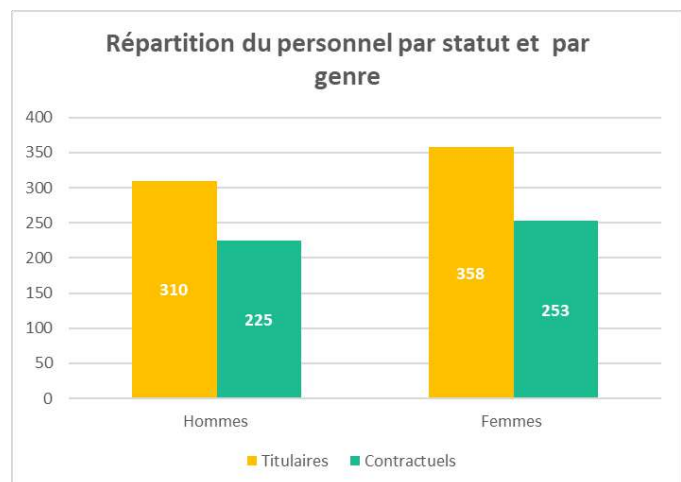
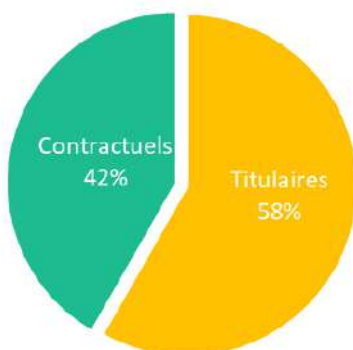
La répartition par genre est identique à celle de 2022.

Effectif actif



Femmes	Hommes	Total agents
611	535	1146

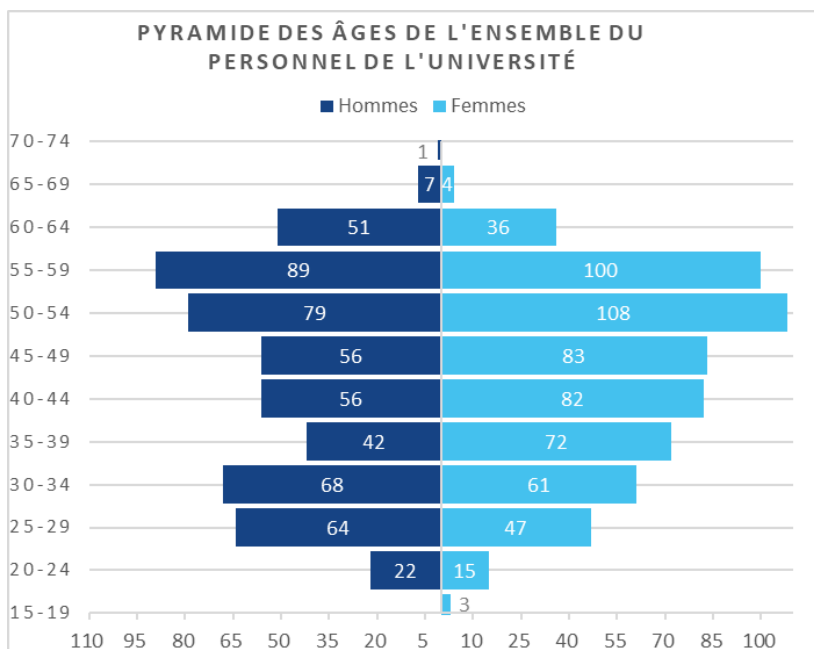
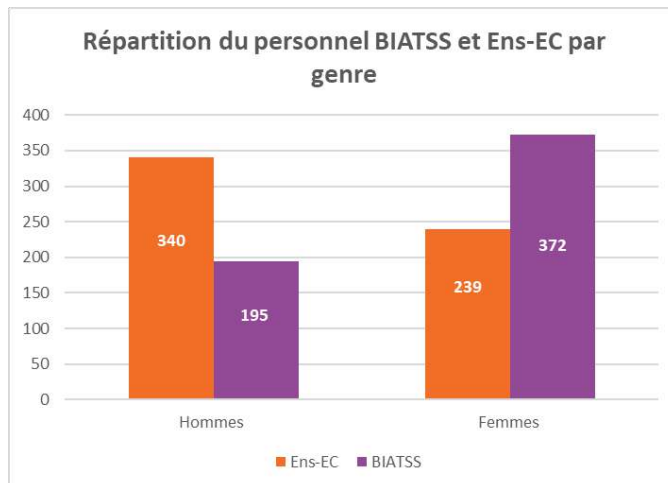
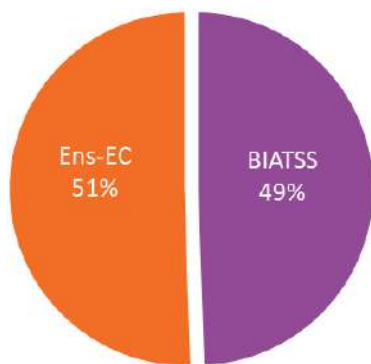
Répartition des effectifs par statut



1. L'Emploi

1.2 Les effectifs

Ensemble des agents de l'UBS regroupés par corps (Effectif actif 31/12/2023)

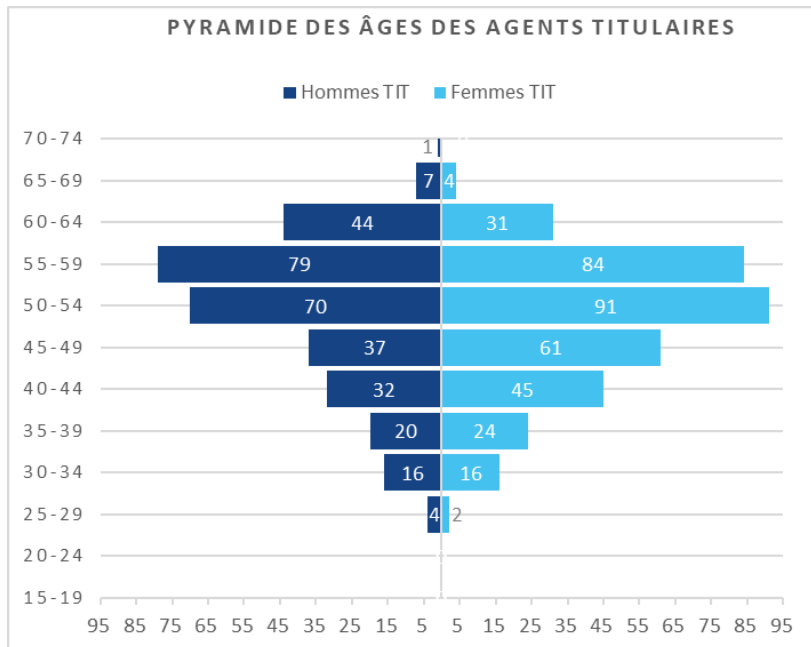


La pyramide des âges de l'université évolue vers la forme de champignon et montre que les groupes d'âge 50-54 et 55-59 représentent 33% des personnels. Ce type de pyramide reflète qu'un niveau élevé de compétences et d'expérience est présent dans l'université. D'autre part, cela indique un pic de recrutement dans une période donnée (qui peut être dû à la croissance rapide de l'établissement), préfigurant ainsi une sortie groupée et soulevant la nécessité d'anticiper les départs à la retraite de ces agents.

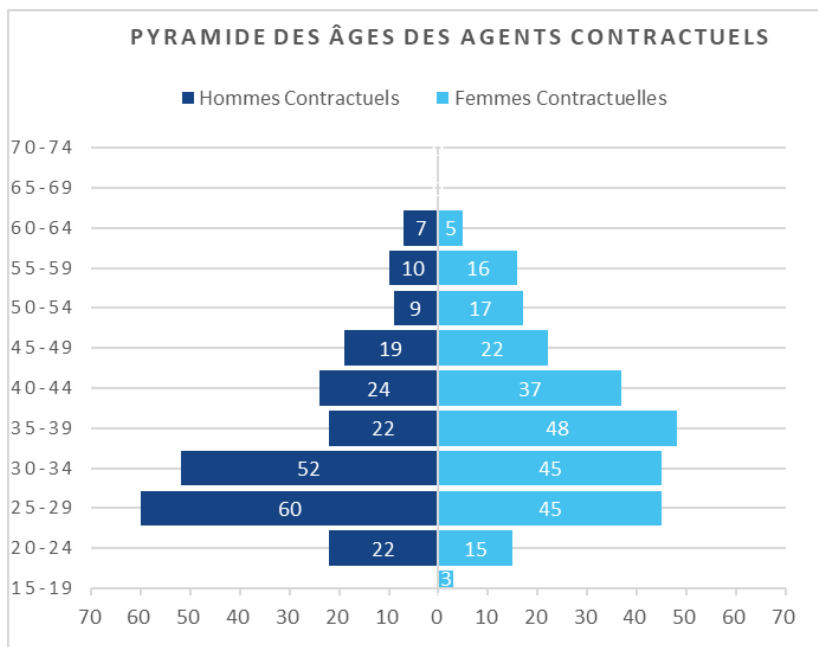
Une analyse de la pyramide des âges séparant les agents contractuels et non contractuels est présentée ci-après.

1. L'Emploi

1.2 Les effectifs



La pyramide des âges des agents titulaires, comme la pyramide précédente, évolue vers la forme d'un champignon et montre que les personnes de plus de 50 ans représentent 62% des agents titulaires.



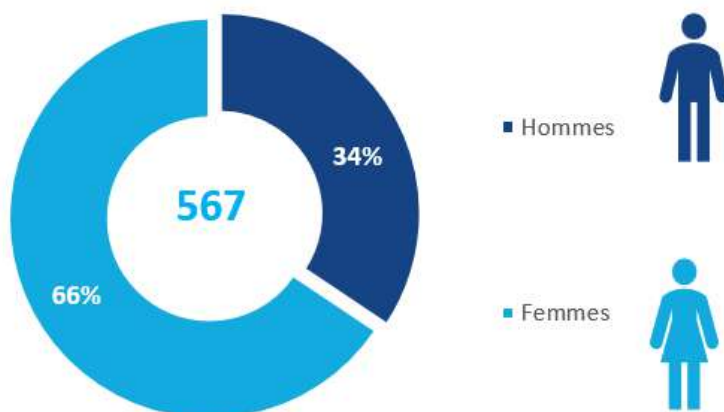
Enfin, la pyramide des âges des agents contractuels de l'université présente une forme de poire écrasée, puisqu'à la base de la pyramide se trouvent les tranches d'âge les plus nombreuses, en l'occurrence les tranches 25-29 et 34-35, qui représentent 42 % du nombre total d'agents contractuels.

1. L'Emploi

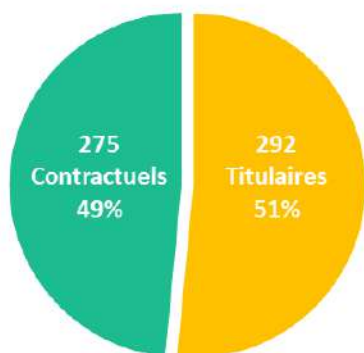
1.3 Les personnels BIATSS

BIATSS

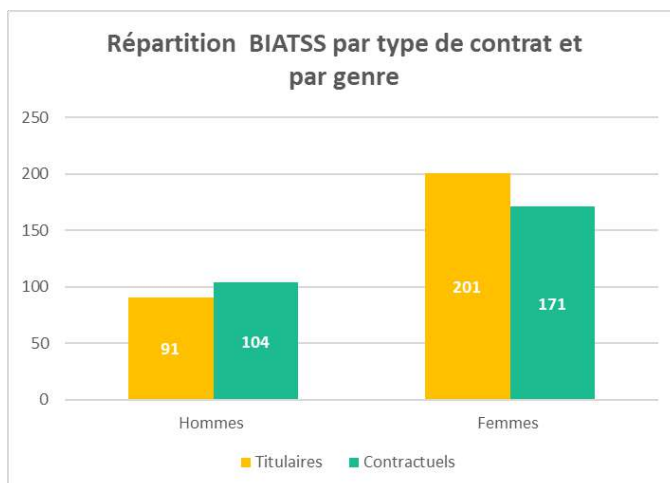
Répartition des BIATSS par genre



Répartition des BIATSS par statut



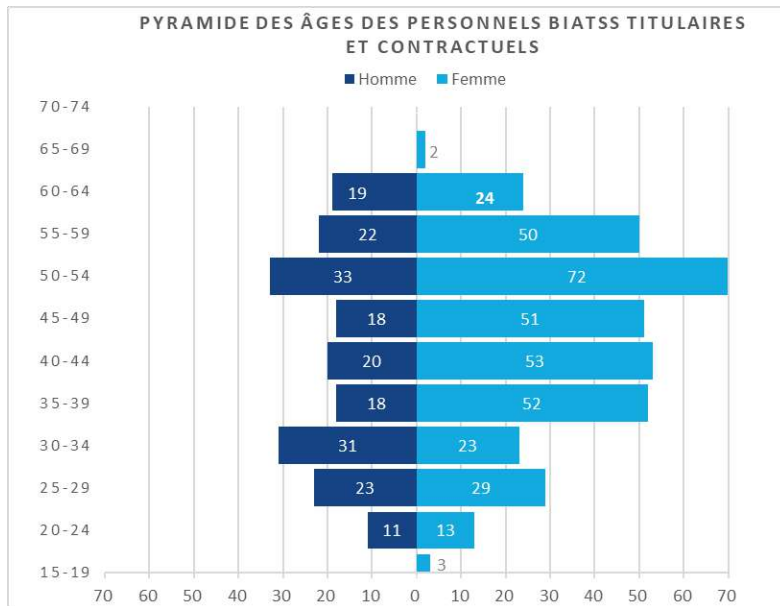
Répartition BIATSS par type de contrat et par genre



1. L'Emploi

1.3 Les personnels BIATSS

BIATSS



Dans un premier temps, nous constatons qu'il ne s'agit pas d'une pyramide symétrique.

La pyramide du côté des hommes tend plus vers la forme d'une pelote de laine, ce qui indique qu'il y a eu des pics de recrutement, ainsi dans ce cas on observe que les tranches d'âge les plus représentatives sont les 50-54 et les 30-34 : 16% et 17% respectivement du nombre total d'hommes BIATSS, avec une sous représentation des tranches d'âge intermédiaires.

Du côté des femmes, la pyramide a tendance à prendre la forme d'un ballon de rugby, car si la tranche d'âge des 50-54 ans est la plus représentée en pourcentage avec 19 %, elle est suivie par les tranches d'âge des 45-49 ans (14%), 40-44 ans (14%) et 35-39 ans (14%). Il s'agit de tranches d'âge intermédiaires, ce qui est interprété comme « un critère d'équilibre générationnel », et donc peu de classes d'âge aux extrêmes de la pyramide. La pyramide montre également que les femmes sont majoritaires, représentant 66% de l'ensemble du personnel BIATSS.

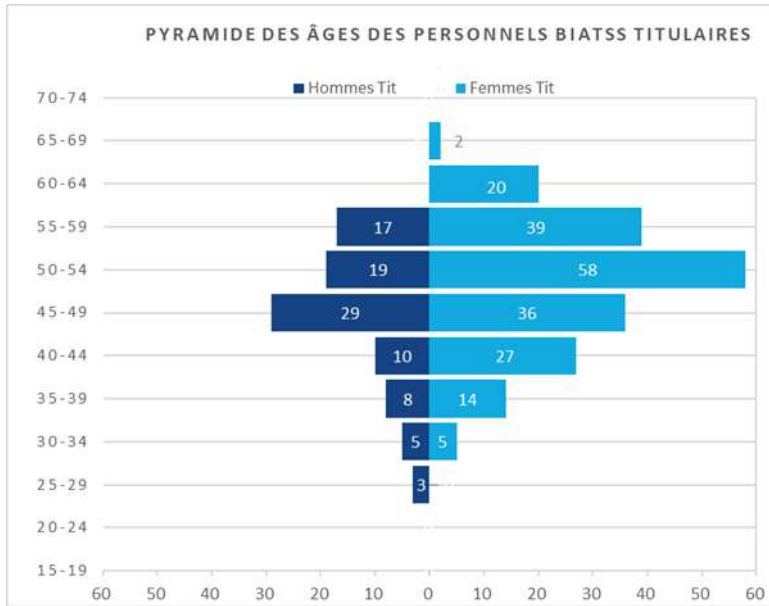
Finalement, les tranches 30-34, 25-29 et 20-24 montrent une meilleure parité entre les hommes et les femmes BIATSS .

Une analyse de la pyramide des âges séparant les agents BIATSS titulaires et contractuels est présentée ci-après.

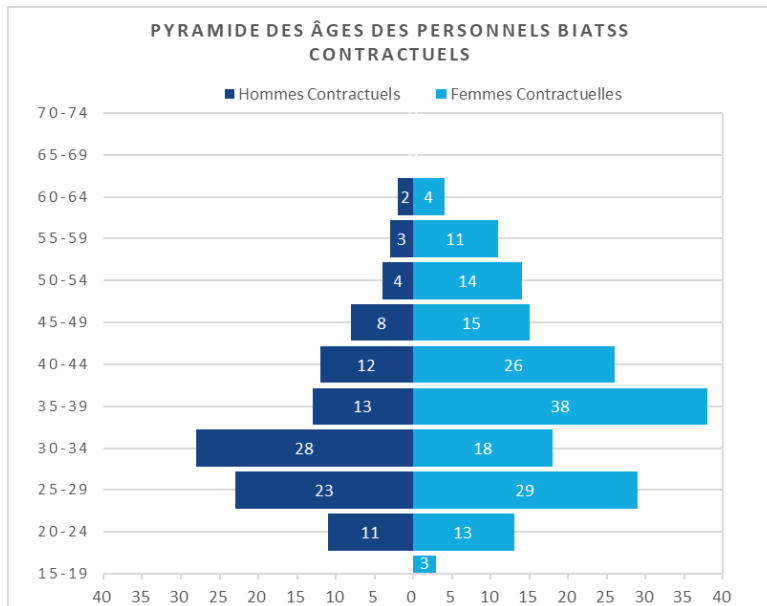
1. L'Emploi

1.3 Les personnels BIATSS

BIATSS



La pyramide des âges des personnels titulaires BIATSS montre une tendance en forme de champignon, avec 56% des personnels titulaires âgés de plus de 50 ans.

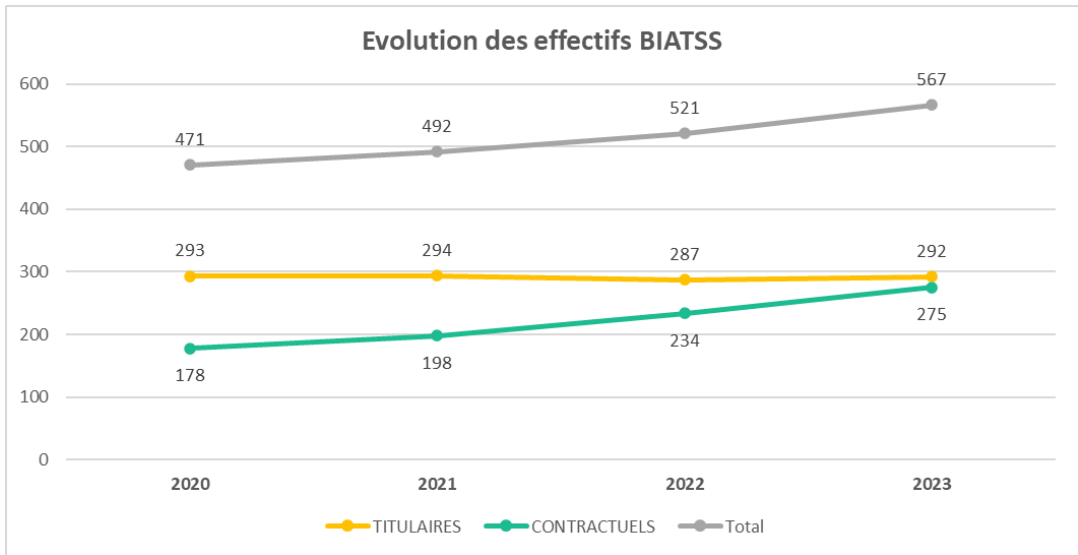


Enfin, la pyramide des âges des agents contractuels BIATSS présente une forme de poire écrasée, avec 64% des personnels BIATSS contractuels âgés de moins de 40 ans.

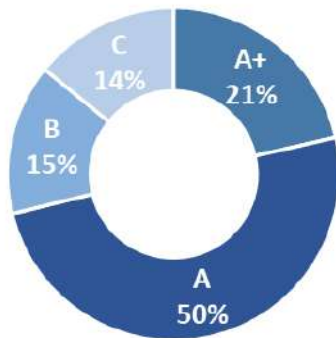
1. L'Emploi

1.3 Les personnels BIATSS

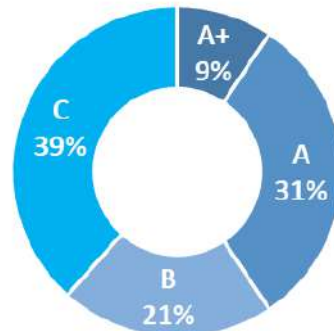
BIATSS



BIATSS : Répartition des hommes par catégorie en 2023



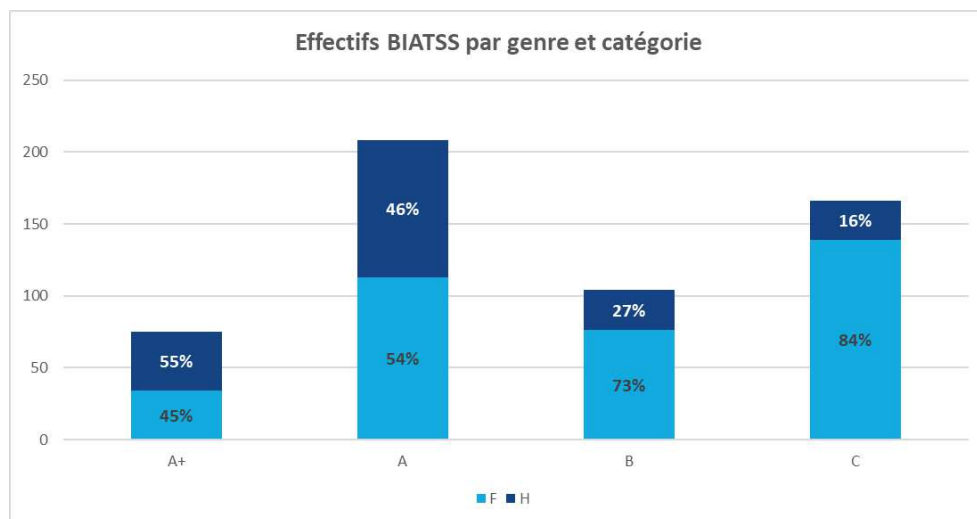
BIATSS : Répartition des femmes par catégorie en 2023



1. L'Emploi

1.3 Les personnels BIATSS titulaires

BIATSS

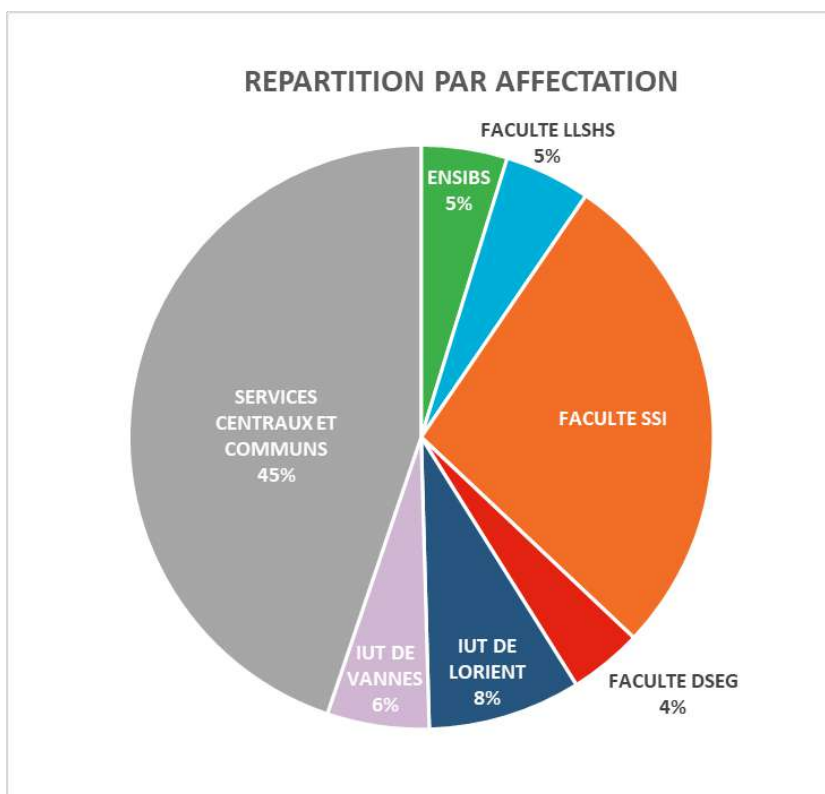


Catégorie	Corps	Intitulé long	F	H	Total
A+	IGR RF	INGENIEUR·E DE RECHERCHE RECH ET FORM	2	10	12
	APA	ATTACHE·E PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	7	1	8
	ADMENESR	ADMINISTRATEUR·RICE EN. ES. ET RECHERCHE	1	1	2
	AG EPCSP	AGENT COMPTABLE DES EPCSP	1		1
	DGS EPSCP	DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES EPSCP		1	1
	C.G. BIB.	CONSERVATEUR·RICE GENERAL·E DES BIBLIOTHEQUES	1		1
	Total			12	13
A	IGE	INGENIEUR·E D'ETUDES RECH ET FORM	37	34	71
	ASIRF	ASSISTANT·E INGENIEUR·E DE RECH.ET FORMATION	11	9	20
	AAE	ATTACHE·E D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	6	1	7
	C. BIB.-92	CONSERVATEUR·RICE DES BIBLIOTHEQUES		1	1
	BIB	BIBLIOTHECAIRE	1		1
	ASSAE A	ASSISTANTE SERVICE SOCIAL ADMIN ETAT	1		1
	Total			56	45
B	TECH RF	TECHNICIEN·NE DE RECH ET FORM	37	12	49
	BIBAS	BIBLIOTHECAIRE ASSISTANT·E SPECIALISE·E	4	4	8
	SAENES	SEC. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	9	1	10
	Total		50	17	67
C	ATRF	ADJOINT·E TECHNIQUE DE RECH ET FORM	51	13	64
	ADJENES	ADJOINT·E ADMINISTRATIF·VE	27	1	28
	MAGASINIER	MAGASINIER·E DES BIBLIOTHEQUES	5	2	7
	Total		83	16	99
Total général			201	91	292

1. L'Emploi

1.3 Les personnels BIATSS titulaires et contractuels hors services centraux et communs

BIATSS



Composante/ Laboratoire	ENSIBS	FACULTE LLSHS	FACULTE SSI	FACULTE DSEG	IUT DE LORIENT	IUT DE VANNES	Total
Effectif BIATSS	27	27	156	23	48	32	313
Dont laboratoires		5	118	5			128
Effectifs BIATSS hors laboratoires	27	22	38	18	48	32	185
Nombre d'étudiants (données SISE 2023/2024)	786	1877	2877	2095	777	1219	9631

1. L'Emploi

1.3 Les personnels BIATSS titulaires et contractuels hors services centraux et communs

BIATSS

Effectif 2023	Contractuels	Répartition des contractuels par structure	Titulaires	Répartition titulaires par structure	Effectif total	Part des BIATSS sur l'effectif total
ENSIBS	18	7%	9	3%	27	5%
Faculté DSEG	11	4%	12	4%	23	4%
Faculté LLSHS	14	5%	13	4%	27	5%
Faculté SSI	105	38%	51	17%	156	28%
IUT de Lorient	17	6%	31	11%	48	8%
IUT de Vannes	9	3%	23	8%	32	6%
Sous-total composantes	174	63%	139	48%	313	55%
Agence Comptable	5	2%	7	2%	12	2%
Cabinet de la présidence	4	1%	7	2%	11	2%
DAF - Direction des Affaires Financières	4	1%	9	3%	13	2%
DE - Direction de l'Enseignement	20	7%	18	6%	18	3%
DVEC - Direction de la Vie Etudiante et des Campus	15	5%	12	4%	18	3%
DGS - Direction Générale des Services	5	2%	5	2%	10	2%
DRH - Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales	6	2%	19	7%	25	4%
DSI - Direction des Systèmes d'Information	7	3%	17	6%	24	4%
SAI - Service des Affaires Internationales	5	2%	4	1%	9	2%
SASJ - Service des Affaires Statutaires et Juridiques	1	0%	2	0,7%	3	1%
SCD - Service Commun de Documentation	5	2%	22	8%	27	5%
DAICD - Direction Affaires Immobilières et Campus Durables	11	4%	14	5%	25	4%
DRUID - Direction d'Appui Recherche Innovation Doctorat	9	3%	13	4%	22	4%
SUP - Service Universitaire de Pédagogie	3	1%	4	1%	7	1%
FONDATION*	1	0%		0%	1	0,2%
Sous-total services	101	37%	153	52%	254	45%
Total BIATSS	275		292		567	

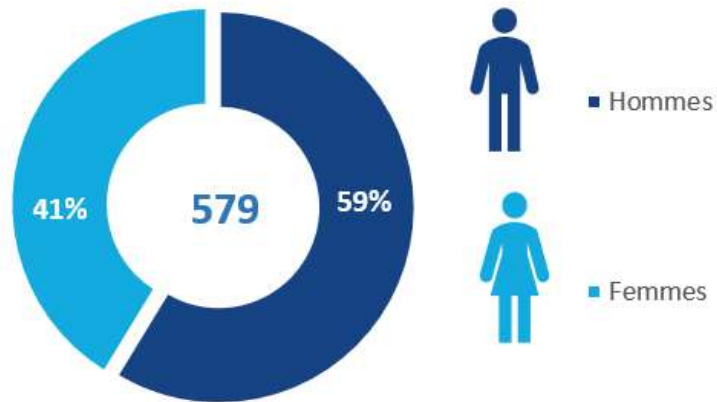
* Agent pris en charge par l'UBS

1. L'Emploi

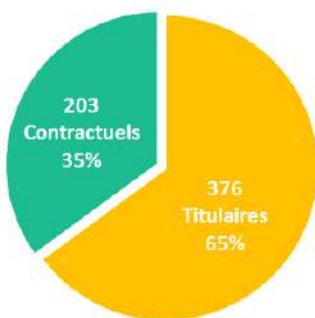
1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

ENS-EC

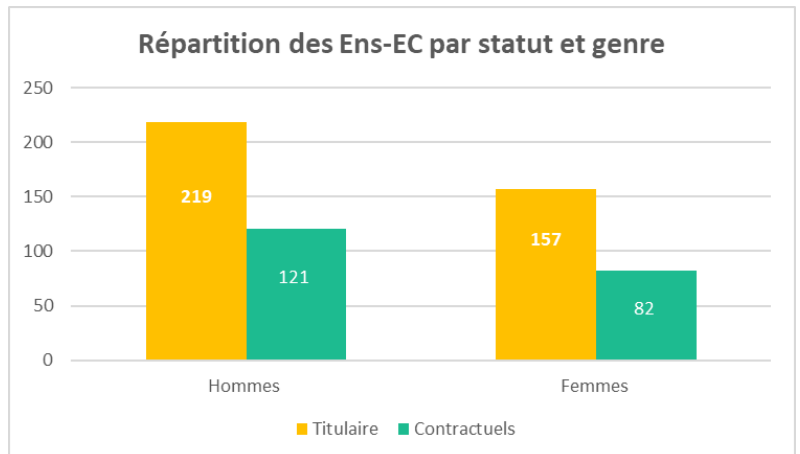
Répartition des Ens-EC par genre



Répartition des ENS-EC par statut



Répartition des Ens-EC par statut et genre

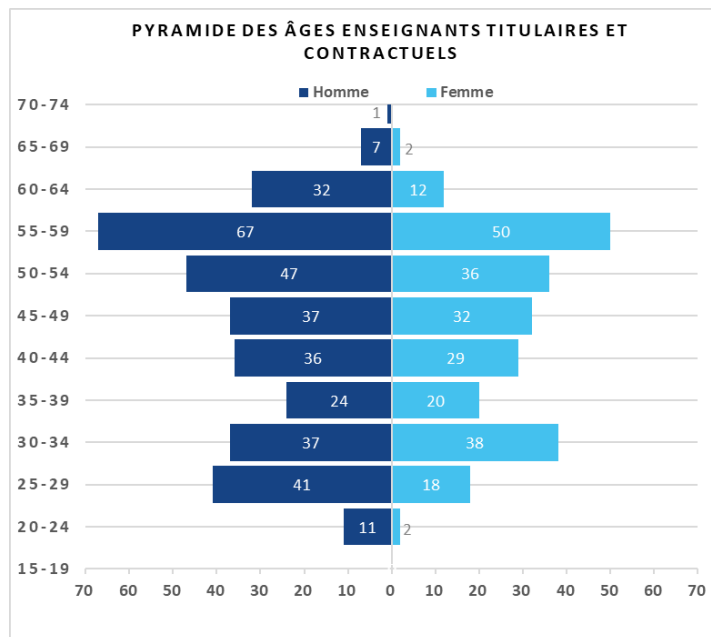


1. L'Emploi

1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

ENS-EC

La pyramide des âges de l'ensemble des enseignants et des enseignants-chercheurs (y compris ATER et doctorants) ressemble à une pelote de laine, où on constate une représentation importante des agents de plus de 50 ans ainsi que l'augmentation du recrutement d'agents âgés de 30 ans et moins ce qui permet une perspective d'évolution et d'anticipation des futurs départs afin d'éviter un déséquilibre du personnel.

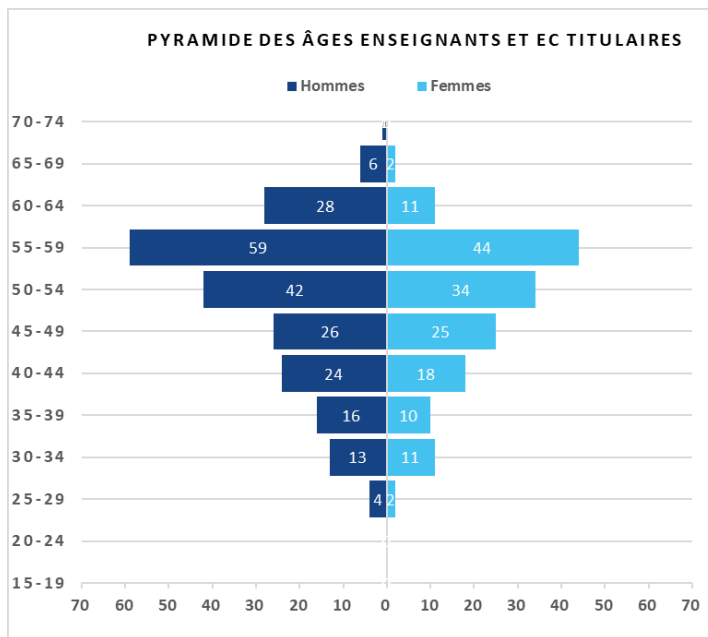


Une analyse de la pyramide des âges séparant les agents contractuels et non contractuels est présentée ci-après.

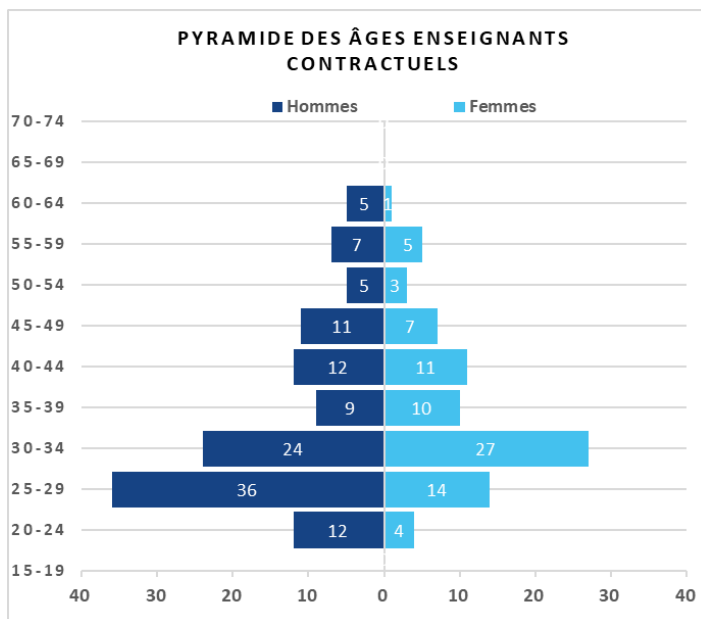
1. L'Emploi

1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

ENS-EC



La pyramide des âges des enseignants enseignants-chercheurs titulaires montre une tendance en forme de champignon, avec 60% des personnels titulaires âgés de plus de 50 ans.



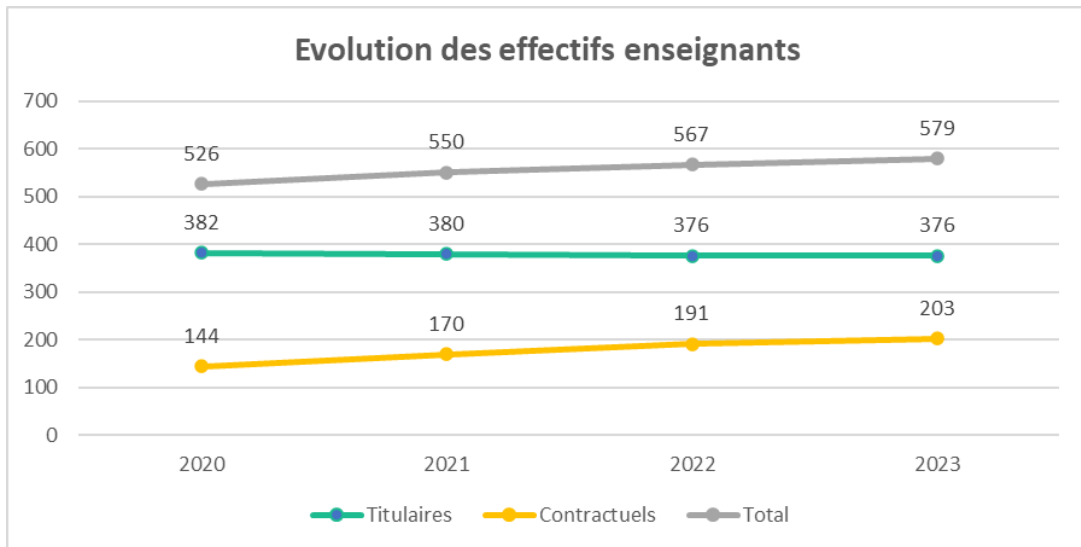
Enfin, la pyramide des enseignants et enseignants-chercheurs présente une forme de poire, avec 67% des personnels contractuels âgés de moins de 40 ans.

1. L'Emploi

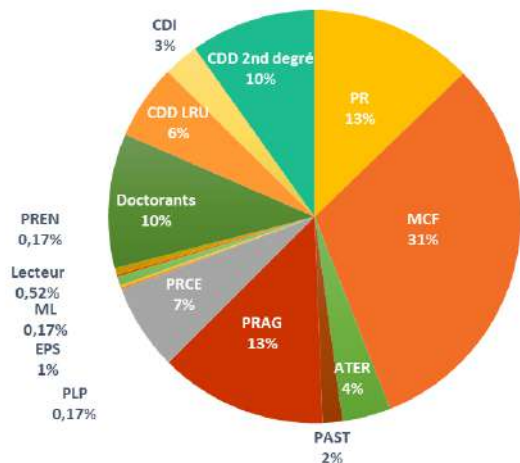
1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

ENS-EC

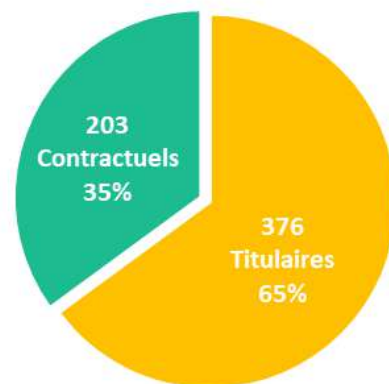
En 2023, l'UBS emploie un total de 579 enseignants dont 376 titulaires et 203 contractuels (dont 61 doctorants contractuels et 16 CDI).



Répartition des enseignants par corps



Répartition des ENS-EC par statut



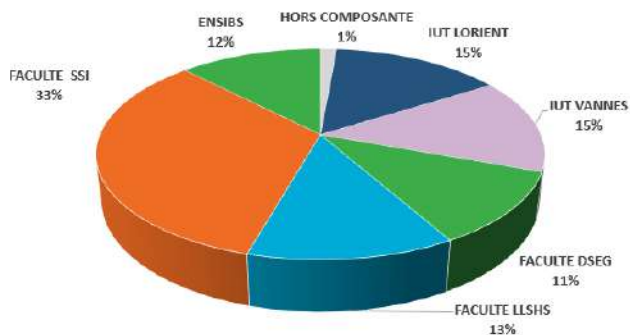
1. L'Emploi

1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

ENS-EC

Composante	ENSIBS	FACULTE LLSHS	FACULTE SSI	FACULTE DSEG	IUT DE LORIENT	IUT DE VANNES	Total
Enseignants-chercheurs	44	50	101	49	39	40	323
Enseignants	27	22	34	14	46	44	187
Effectif Enseignants	71	72	135	63	85	84	510
Nombre d'étudiants (données SISE 2023/2024)	786	1877	2877	2095	777	1219	9631
Nombre d'étudiant par enseignant	11,07	26,07	21,31	33,25	9,14	14,51	18,88

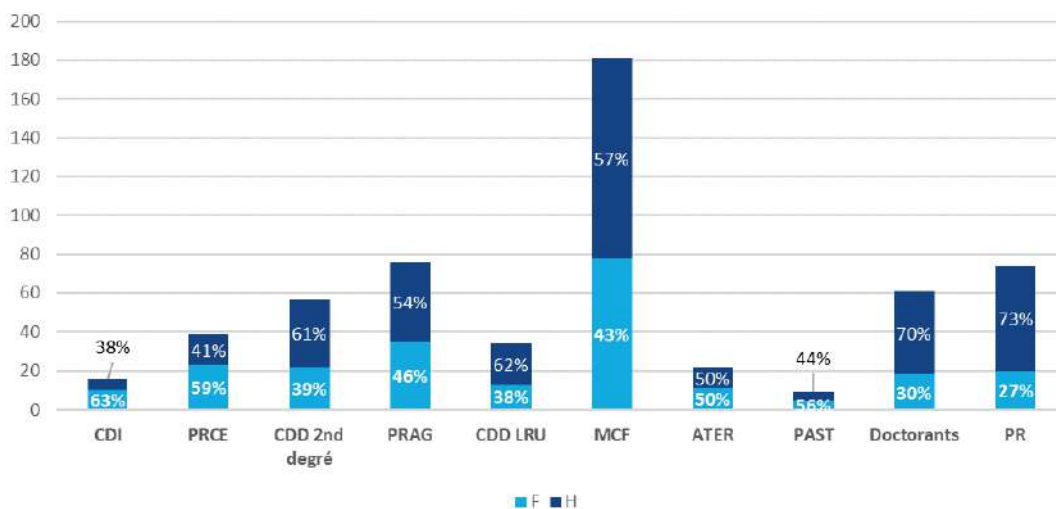
Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par composante



8 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),
- 2 au centre de langues,
- 1 occupant des missions autres que l'enseignement au Service Commun de la Documentation (SCD).

Enseignants et enseignants-chercheurs répartition H/F par corps



1. L'Emploi

1.5 Le handicap

Indicateur de situation au regard du handicap

En application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics sont tenus d'employer, à temps plein ou à temps partiel, 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit les travailleurs handicapés, accidentés du travail, atteints d'une maladie professionnelle, titulaires d'une pension d'invalidité ou titulaires d'un emploi réservé (victimes de guerre et du terrorisme...) définie par l'article L5212-13 du Code du Travail. Les modalités de réponse à cette obligation d'emploi sont :

- Le recrutement direct de personnes en situation de handicap par contrat donnant vocation à titularisation (BOE)
- La réalisation de certaines dépenses telles que les contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées, les dépenses liées à l'aménagement de postes de travail, etc.
- Le versement d'une contribution au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIPHFP).

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 2023, UBS a atteint le taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6,24%, ce qui signifie qu'aucune contribution n'a été versée au FIPHFP.

Genre	Titulaires				Contractuels		Total
	BIATSS			ENS-EC	BIATSS	ENS-EC	
A	B	C	ENS-EC				BIATSS
Hommes	3	2	3	11	3	0	22
Femmes	3	4	19	7	11	0	44
Total	6	6	22	18	14	0	66

Au 31/12/2023, **66 agents de l'UBS** ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

67% des agents bénéficiant d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) sont des femmes.

79 % des agents bénéficiant d'une RQTH sont des titulaires.

Aménagements de poste ou aides spécifiques

Type d'actions	Nombre d'actions	Montant	Bénéficiaires		Total
			BIATSS	ENS-EC	
Aménagement de bureau (poste de travail)	16	12 554 €	14	2	16
Auditif	4	6 020 €	3	1	4
Total	20	18 574 €	17	3	20

18 574€ dépensés pour l'aménagement des postes de travail d'agents bénéficiant d'une RQTH (bureau à hauteur variable, fauteuil ergonomique, appareillage auditif, bilan de compétences, etc...).



LES RECRUTEMENTS

2. Les Recrutements

Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année, répartis par catégorie, corps, voie d'accès et sexe (BDS FPE 009) :

- Cet indicateur permettant d'étudier les caractéristiques du recrutement et notamment si le recrutement est le même pour les femmes et les hommes.
- Le recrutement s'applique à la date de titularisation.

Catégorie	Corps	Concours		Détachement		Intégration		Mutation		Recrutement sans concours		Recrutement BOE		Total Hommes	Total Femmes	Total gral.
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
A	Ens-EC	12	10											12	10	22
	IGE Ingénieur d'études		3		1									0	4	4
	TCH Technicien RF	1	2				1							1	3	4
B	ATRF Technique		1		1			1			2		1	1	5	6
C																
Total général		13	16	0	2	0	1	1	0	0	2	0	1	14	22	36

Concours et recrutements 2023

Personnels BIATSS

Nombre de membres des jurys des concours et examens. Cet Indicateur permettant de s'assurer du respect des obligations légales posées par la loi du 12 mars 2012 BDS FPE 011 :

Catégorie A

Position dans le jury	Homme	%	Femme	%	Total
Présidents	3	60%	2	40%	5
Membres	12	52%	11	48%	23

Catégorie B / C Ext.

Position dans le jury	Homme	%	Femme	%	Total
Présidents	1	100%	0	0%	1
Membres	2	50%	2	50%	4

Catégorie B / C Int.

Position dans le jury	Homme	%	Femme	%	Total
Présidents	1	100%	0	0%	1
Membres	2	50%	2	50%	4

Catégorie C / C Ext.

Position dans le jury	Homme	%	Femme	%	Total
Présidents	1	100%	0	0%	1
Membres	2	50%	2	50%	4

BOE

Position dans le jury	Homme	%	Femme	%	Total
Membres	2	67%	1	33%	3

Recrutement sans concours

Position dans le jury	Homme	%	Femme	%	Total
Membres	2	33%	4	67%	6

Aucun concours C interne a été organisé en 2023

2. Les Recrutements

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs :

Nombre de membres des jurys des concours et examens BDS FPE 011 :

Professeur des Universités

Position dans le jury	Homme	%	Femme	%	Total
Présidents	1	25%	3	75%	4
Membres	18	64%	10	36%	28

Maître de conférences

Position dans le jury	Homme	%	Femme	%	Total
Présidents	9	56%	7	44%	16
Membres	58	49%	60	51%	118

Enseignant du 2nd degré

Position dans le jury	Homme	%	Femme	%	Total
Présidents	8	73%	3	27%	11
Membres	23	49%	24	51%	47

Personnels contractuels:

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 2023 BDS FPE 013 :

Type de contrat	A			B			C			Total général
	H	F	Total A	H	F	Total B	H	F	Total C	
Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires	19	18	37			0			0	37
Contractuels sur emplois à « temps incomplet »	7	4	11			0			0	11
Emplois permanents de l'Etat	0	4	4		1	1	1	2	3	8
Professeurs associés	1	1	2			0			0	2
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel	1	0	1			0		3	3	4
Travailleurs handicapés	0	0	0			0			0	0
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	14	6	20			0			0	20
Total	42	33	75	0	1	1	1	5	6	82

Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année 2023. Répartition par statut d'emploi, emploi-type et sexe BDS FPE 014 :

Emploi-type	Contractuel sur emploi non permanent		
	Homme	Femme	Total
Adjoint-e en gestion administrative	2	4	6
Enseignant-chercheur / Enseignant dans le supérieur	28	19	47
Technicien-ne en gestion administrative	3	3	6
Recherche BIATSS (non-permanent)	18	28	46
Total	51	54	105



LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3. Les Parcours Professionnels

3.1 La mobilité

Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année BDS FPE 015 :

Nombre de postes publiés vacants en 2023 (externe / interne)	
BIATSS	95
Enseignants	193

Nombre de candidatures reçues pour des postes **BIATSS** au cours de l'année 2023 BDS FPE 016 :

BAP		A		B		C		Total
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
A	SCIENCES DU VIVANT, DE LA TERRE ET DE L'ENVIRONNEMENT							0
B	SCIENCES CHIMIQUES SCIENCES DES MATÉRIAUX							0
C	SCIENCES DE L'INGENIEUR ET INSTRUMENTATION SCIENTIFIQUE			2	0	4	1	7
D	SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES			3	7			10
E	INFORMATIQUE, STATISTIQUES ET CALCUL SCIENTIFIQUE	12	5	7	0			24
F	CULTURE, COMMUNICATION, PRODUCTION ET DIFFUSION DES	20	81	11	25			137
G	PATRIMOINE, IMMOBILIER, RESTAURATION ET PREVENTION					6	0	6
J	GESTION ET PILOTAGE	73	268	29	201	75	596	1242
Sans BAP		1	2					3
Total		106	356	52	233	85	597	1429
Total hommes/femmes		462		285		682		1429

3. Les Parcours Professionnels

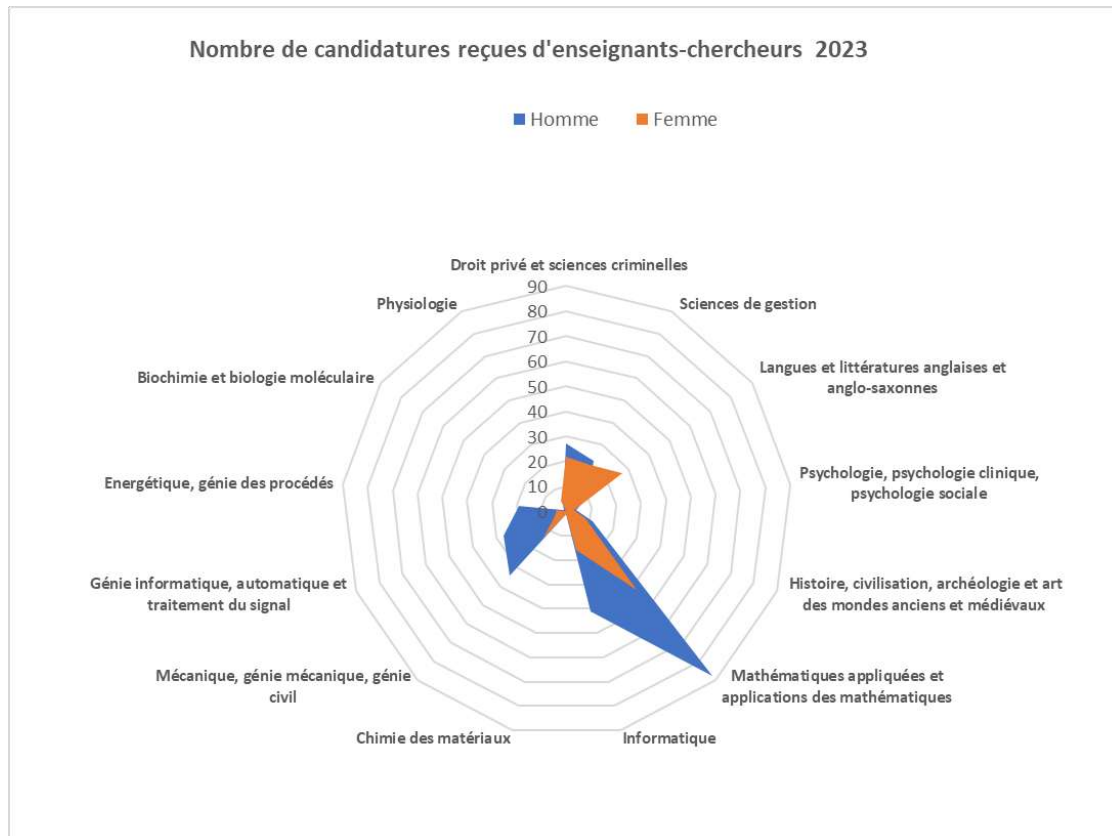
3.1 La mobilité

Le nombre total de candidatures reçues par la DRH-RS « pôle enseignants » de l'établissement est de 2 039 dont 1 445 candidatures de contractuels, 480 d'enseignants-chercheurs et 114 d'enseignants. Pour ces deux dernières catégories, voir le détail des candidatures par CNU ou discipline ci-dessous.

Nombre de candidatures reçues d'enseignants-chercheurs au cours de l'année 2023
BDS FPE 016 :

CNU	Titre de la section	Homme	Femme	Total
01	Droit privé et sciences criminelles	27	22	49
06	Sciences de gestion	23	21	44
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	10	27	37
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	4	3	7
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	11	8	19
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	88	42	130
27	Informatique	41	16	57
33	Chimie des matériaux	1	1	2
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	34	14	48
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	27	5	32
62	Energétique, génie des procédés	19	4	23
64	Biochimie et biologie moléculaire	1	0	1
66	Physiologie	3	5	8
Total		289	168	457

* Sur les 480 demandes reçues, 23 n'étaient pas recevables et ne sont donc pas incluses dans le tableau ci-dessus.

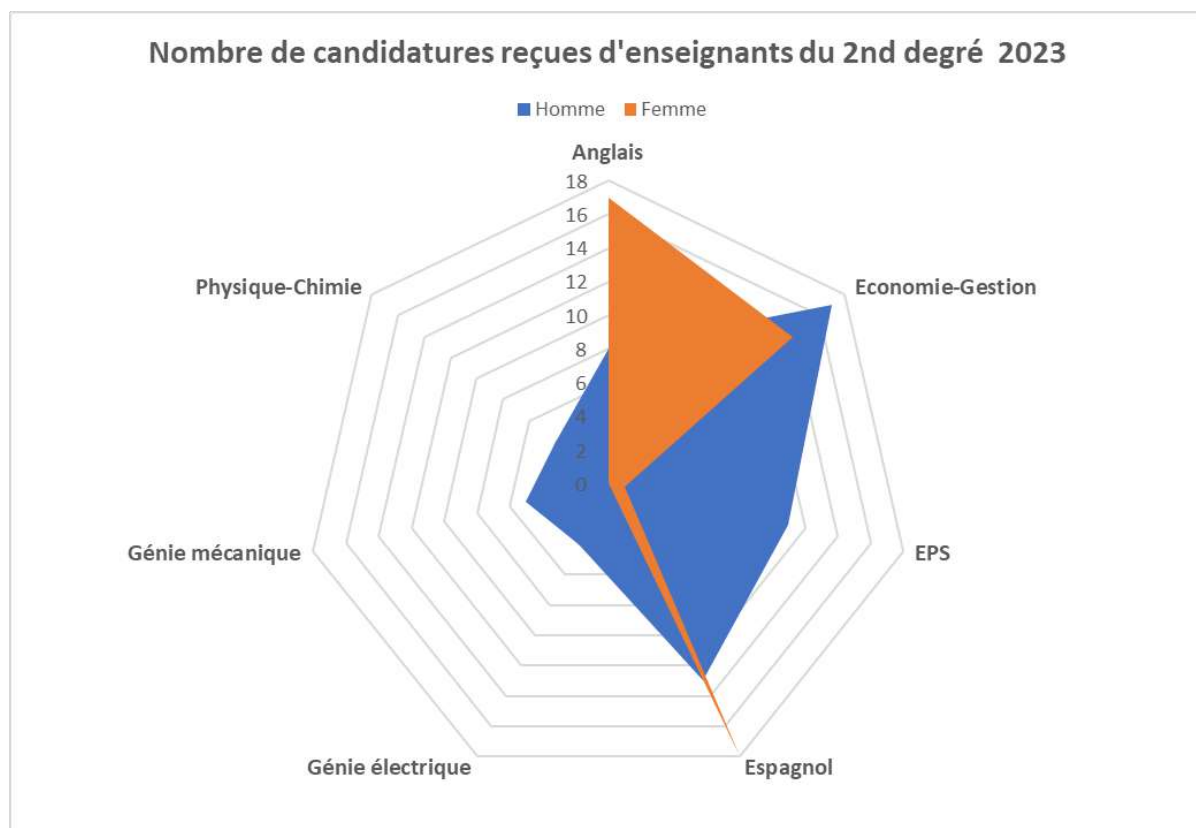


3. Les Parcours Professionnels

3.1 La mobilité

Nombre de candidatures reçues d'enseignants du 2nd degré au cours de l'année 2023
BDS FPE 016 :

Discipline	Homme	Femme	Total
Anglais	8	17	25
Economie-Gestion	17	14	31
EPS	11	1	12
Espagnol	13	18	31
Génie électrique	4	0	4
Génie mécanique	5	2	7
Physique-Chimie	4	0	4
Total	62	52	114



3. Les Parcours Professionnels

3.1 La mobilité

Nombre de **candidatures reçues** au titre de la mobilité **BIATSS** au cours de l'année 2023 BDS FPE 017 :

BAP		A		B		C		Total
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
A	SCIENCES DU VIVANT, DE LA TERRE ET DE L'ENVIRONNEMENT							0
B	SCIENCES CHIMIQUES SCIENCES DES MATÉRIAUX							0
C	SCIENCES DE L'INGENIEUR ET INSTRUMENTATION SCIENTIFIQUE					1		1
D	SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES			1				1
E	INFORMATIQUE, STATISTIQUES ET CALCUL SCIENTIFIQUE	2	1	1				4
F	CULTURE, COMMUNICATION, PRODUCTION ET DIFFUSION DES	1	4	1	1			7
G	PATRIMOINE, IMMOBILIER, RESTAURATION ET PREVENTION					1		1
J	GESTION ET PILOTAGE	3	24	1	10	4	26	68
Sans BAP			1					1
Total		6	30	4	11	6	26	83

Nombre de **postes d'enseignants-chercheurs pourvus** au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant BDS FPE 017 :

CNU	Titre de la section	Homme	Femme	Total
1	Droit privé et sciences criminelles	0	1	1
6	Sciences de gestion	0	1	1
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	0	1	1
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	0	1	1
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	1	0	1
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	2	1	3
27	Informatique	1	0	1
33	Chimie des matériaux	0	1	1
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	0	3
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	0	2
62	Energétique, génie des procédés	1	0	1
64	Biochimie et biologie moléculaire	1	0	1
66	Physiologie	0	1	1
Total		11	7	18

3. Les Parcours Professionnels

3.1 La mobilité

Nombre de postes d'enseignants du **2nd degré** pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant BDS FPE 017 :

Discipline	Homme	Femme	Total
Anglais	0	1	1
Economie-Gestion	0	1	1
EPS	1	0	1
Espagnol	0	1	1
Génie électrique	1	0	1
Génie mécanique	1	0	1
Physique-Chimie	1	0	1
Total	4	3	7

Nombre de **postes BIATSS** n'ayant fait l'objet d'aucune candidature BDS FPE 018 :

Finalité de l'indicateur : Cet indicateur permettant de mesurer la pertinence de la publication de postes vacants ou susceptibles de l'être.

Définition et éléments de contexte : Article 61 : Les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois, sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés.

Poste : Ensemble des tâches concrètes définies dans le cadre d'une structure à un moment donné. C'est l'unité de base de l'organisation du travail dans le cadre d'une structure donnée.

BAP	A	B	C	Total
C			1	1
Total	0	0	1	1

Nombre de postes de contractuels **Enseignants et Enseignants chercheurs** n'ayant fait l'objet d'aucune candidature BDS FPE 018 :

Discipline	Titre de la section	Total
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	1
27	Informatique	2
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1
64	Biochimie et biologie moléculaire	1
Total		5

3. Les Parcours Professionnels

3.1 La mobilité

Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière (en ETP) BDS FPE 019 : **0,4**

Nombre d'agents accompagnés BDS FPE 020 : **16**

Après analyse des souhaits d'évolution professionnelle exprimés dans le cadre des entretiens professionnels individuels, ou sur simple sollicitation de la part de l'agent, ou encore à l'initiative de l'administration, la Direction des Ressources Humaines et des relations sociales propose d'accompagner les agents concernés dans leur projet d'évolution professionnelle. Ce dispositif d'accompagnement à l'évolution professionnelle mis en place à la rentrée 2020.

Agents accompagnés répartis par catégorie et famille de métier :

Famille de métier	A	B	C	Total
Administration générale	1	2	3	6
Documentation	0	0	1	1
Enseignement	5	0	0	5
Recherche	2	0	0	2
Ressources humaines	1	0	0	1
Vie étudiante	1	0	0	1
Total	10	2	4	16

Agents accompagnés selon contexte

Contexte de l'accompagnement	Nb
A la demande de l'agent	12
A la demande de l'administration	4
Restructuration de service	0
Total	16

Agents accompagnés répartis par tranche d'âge et genre

Tranche âge	F	H	Total
55-59	2	1	3
45-49	1	3	4
30-35	1	0	1
40-44	2	1	3
35-39	1	0	1
50-54	3	1	4
Total	10	6	16

3. Les Parcours Professionnels

3.2 Avancement de grade et promotion interne

BIATSS titulaires

Nombre de promouvables et nombre de promus pour chaque grade BDS FPE 021 :

Filière	Grade	Promouvables		Candidats		Promus		Ratio promu / promouvable	Total
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
AENES	ATTACHE HORS CLASSE	1	7	1	1	0	0	0%	0
	ATTACHE PRINCIPAL AE	1	2	1	1	0	0	0%	0
	SAENES CE	0	2	0	2	0	0	0%	0
	SAENES CS	0	2	0	2	0	1	50%	1
	ADJAENES P1C	0	13	0	10	0	2	15%	2
BIBLIOTHÈQUES	BIBLIOTHECAIRE HC	0	1	0	0	0	0	0%	0
	BIBAS CE	3	1	1	1	0	1	25%	1
	MAGASINIER BIB P1C	0	2	0	2	0	1	50%	1
ITRF	IGR HC	3	0	1	0	0	0	0%	0
	IGE HC	19	14	8	7	2	1	9%	3
	TECH CE	1	8	0	6	0	1	11%	1
	TECH CS	4	8	2	4	1	1	17%	2
	ATRF P1C	4	11	2	5	1	2	20%	3
	ATRF P2C	3	13	2	2	2	1	19%	3
Total		39	84	18	43	6	11	14%	17

BIATSS titulaires promus par tranche d'âge BDS FPE 021 :

Tranche d'âge	Promus		Total
	Homme	Femme	
40-44	0	1	1
45-49	1	2	3
50-54	3	5	8
55-59	1	1	2
60-64	1	2	3
Total	6	11	17

3. Les Parcours Professionnels

3.2 Avancement de grade et promotion interne

BIATSS titulaires

Durée moyenne de BIATSS titulaires dans le grade d'origine des promus au choix en 2023
BDS FPE 022 :

Filière	Grade obtenu après promotion	Homme	Femme	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
AENES	SAENES CS		13,3	13,3
	ADJAENES P1C		10,4	10,4
BIBLIOTHÈQUES	BIBAS CE		12	12
	MAGASINIER BIB P1C		10,4	10,4
ITRF	IGE HC	17	4	10,5
	TECH CE		5	5
	ADT P1C	16	12	14
	ADT P2C	6,4	7,4	6,9
Total		13,13	9,31	10,31

Nombre de promouvables et nombre de promus pour chaque corps BDS FPE 023 et BDS FPE 023 bis

Avancement par examen professionnel

Nombre de promus pour grade et corps BDS FPE 023 :

Filière	Grade	Promus		Total
		Homme	Femme	
AENES	ATTACHE PRINCIPAL AE	0	1	1
ITRF	TECH CE	0	1	1
	TECH CS	0	2	2
	ATRF P2C	0	2	2
Total		0	6	6

3. Les Parcours Professionnels

3.2 Avancement de grade et promotion interne

Durée moyenne dans le corps d'origine des **agents titulaires BIATSS** promus sur liste d'aptitude en 2023 BDS FPE 024 :

Grade obtenu après promotion	Homme	Femme	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
IGR HC	14	19	16,5
IGR 1C	8		8
ATRF P1C		5	5
ATRF P2C	11	13	12
TECH CE		14	14
TECH CS		10	10
Total général	11,00	12,2	10,92

Durée moyenne dans le grade précédent de **BIATSS titulaires** promus en 2023 BDS FPE 024 :

Grade obtenu après promotion	Homme	Femme	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
IGR		9	9
IGE	6	22	14
TECH	10	8	9
Total général	8,00	13	10,67

Durée moyenne dans le grade précédent des **Enseignants du 2ND degré** promus en 2023 BDS FPE 024 :

Grade obtenu après promotion	Homme	Femme	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
PRAG CN => HC	21	26	23,5
PRAG HC => CE	3,33	2	2,665
PRCE CN => HC		23	23
PRCE HC => CE	6,5	7	7
PLP CN => HC		21	21
PRCE CE => éch. spé	5	3,67	4,335
LA PRAG			
Total général	12,17	13,78	15,43

3. Les Parcours Professionnels

3.2 Avancement de grade et promotion interne

Nombre de **BIATSS titulaires** ayant connu dans l'année 2023 une réussite à un concours ou examen professionnel BDS FPE 025 :

Type d'épreuve	Homme	Femme	Total
EXA PRO ASI	0	1	1
EXA PRO APAE	0	1	1
EXA PRO ATRFP 2	0	2	2
EXA PRO TECH CS	0	2	2
EXA PRO TECH CE	0	1	1
CONCOURS TECH INTERNE	0	2	2
Total	0	9	9

Tranche d'âge des **BIATSS** permanents promus en 2023 par concours ou examen professionnel BDS FPE 025 :

Tranche d'âge	Promus		Total
	Homme	Femme	
35-39	0	1	1
40-44	0	1	1
45-49	0	4	4
50-54	0	3	3
Total	0	9	9

Nombre de **Enseignants-Chercheurs titulaires** ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel BDS FPE 025 :

Grade	Promouvables		Candidats		Promus		Ratio promu / promouvable	Total promu
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
PR C EX 2	7	4	0	2	0	1	9%	1
PR C EX 1	12	7	4	5	3	2	26%	5
PR 1C	21	4	12	2	5	1	24%	6
MCF HC	33	17	14	8	5	1	12%	6
MCF HC	9	13	5	3	3	3	27%	6
Total général	82	45	35	20	16	8	19%	24

3. Les Parcours Professionnels

3.2 Avancement de grade et promotion interne

Enseignants-Chercheurs titulaires promus par tranche d'âge BDS FPE 025 :

Tranche d'âge	Promus		Total
	Homme	Femme	
25-29	0	0	0
30-34	0	0	0
35-39	1	0	1
40-49	3	1	4
45-49	3	0	3
50-54	1	1	2
55-59	7	5	12
60-64	1	0	1
65 et +	0	1	1
Total	16	8	24

Avancement des Enseignants du 2ND degré BDS FPE 025 :

Grade	Promouvables		Candidats		Promus		Ratio promu / promouvable	Total
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		
PRAG CN => HC	14	9	14	9	3	1	17%	4
PRAG HC => CE	15	9	15	9	3	1	17%	4
PRCE CN => HC	2	7	2	7	0	1	11%	1
PRCE HC => CE	3	2	2	2	2	1	60%	3
PLP CN => HC	1	0	1	0	1	0	100%	1
PRCE CE => éch. spé.	1	3	1	3	1	3	100%	4
LA PRAG	18	21	2	6	0	0	0%	0
Total général	54	51	37	36	10	7	16%	17

Enseignants du 2ND degré promus par tranche d'âge BDS FPE 025

Tranche d'âge	Promus		Total
	Homme	Femme	
45-49	2	2	4
50-54	6	2	8
55-59	2	3	5
Total	10	7	17

3. Les Parcours Professionnels

3.2 Avancement de grade et promotion interne

Concours Professeur d'université par tranche d'âge et sexe BDS FPE 025 :

Type d'épreuve	Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
Concours PU	35-39	1		1
Concours PU	40-44	1	1	2
Concours PU	45-49	1		1
Total		3	1	4

3.3 Les départs

Les sorties des personnels BIATSS 2023 titulaires et contractuels BDS FPE 026 :

Motif de départ définitif	Statut /Corps/ Catégorie	Homme	Femme	Total
Retraite	Titulaires	2	8	10
	IGE	1	1	2
	ASI	0	1	1
	AAE	0	1	1
	TECH RF	0	2	2
	ATRF	1	2	3
	ADJAENES	0	1	1
Fin de CDD	Contractuels	25	23	48
	Catégorie A	18	14	32
	Catégorie B	3	2	5
	Catégorie C	2	5	7
	Apprentis	2	2	4
Licenciement	Contractuels	0	2	2
	Titulaires	0	0	0
Inaptitude définitive	Titulaires	0	1	1
	TECH RF	0	1	1
Total		27	34	61

3. Les Parcours Professionnels

3.3 Les départs

Les sorties des personnels Enseignants, Enseignants-Chercheurs 2023 BDS FPE 026 :

Motif de départ définitif	Corps	Homme	Femme	Total
Retraite	Titulaires	9	2	11
	PU	4		4
	MCF		2	2
	2nd degré	5		5
Concours ou recrutement sortant	Titulaires	0	1	1
	MCF		1	1
	Contractuels	0	0	0
Mutation	Titulaires	2	2	4
	MCF	1		1
	2nd degré	1	2	3
Décès	Titulaires	0	1	1
Fin de CDD	Contractuels	26	22	48
	LRU	9	6	15
	2nd degré	5	7	12
	ATER	8	5	13
	Lecteur	1	3	4
	Maître de langue	1	0	1
	PAST	2	1	3
Licenciement	Contractuels	1	0	1
	CDD LRU	1		1
Démission	Titulaires	0	1	1
	2nd degré		1	1
	Contractuels	4	1	5
	LRU	2	1	3
	ATER	1		1
	PAST	1		1
Total		42	30	72

3. Les Parcours Professionnels

3.3 Les départs

Motif départ temporaire	Corps	Homme	Femme	Total
Détachement	Titulaires	0	1	1
	IGE	0	1	1
Total		0	1	1

Nombre de demandes de ruptures conventionnelles BDS FPE 027 bis :

Type de saisine	Statut	Genre	Tranche d'âge	Sens de la décision
Rupture conventionnelle	Titulaire	Femme	45-49	Refusée



LA FORMATION DES PERSONNELS

4. La Formation des Personnels

Nombre d'agents formés BDS FPE 028 : **761**

Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation BDS FPE 029 :

Type formation	BDS FPE 030 bis	BDS FPE 030	BDS FPE 029
	Nb Stagiaires	Jours	Dépenses de formation
Formation statutaire	54	27	-
Formations professionnelles	448	649	72 588 €
Application de gestion	104	86	8 678 €
Développement des compétences	139	253	26 480 €
Développement personnel	17	26	3 786 €
Langues	28	56	18 473 €
Management	53	91	8 894 €
Responsabilité sociétale et environnementale (RSE)	33	33,5	2 901 €
Techniques	36	74	2 261 €
Violences sexuelles et sexistes (VSS)	38	29,5	1 114 €
Préparation concours	64	119	16 850 €
Hygiène et sécurité	188	288,5	21 876 €
Réalisation de bilans de compétences	4	14	5 160 €
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	1	4	0 €
Compte personnel de formation	1	5	3 654 €
Congé de formation professionnelle	1	25	2 742 €
Période de professionnalisation	0	0	-
Total général	761	1131,5	122 870 €

Un agent qui a suivi plusieurs formations est comptabilisé plusieurs fois.

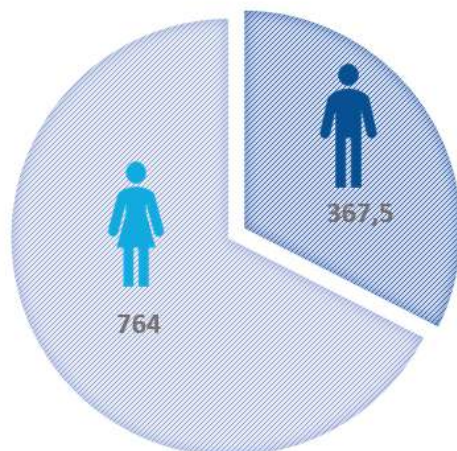
Un agent qui a mobilisé son CPF pour financer son CFP apparait dans CFP.

Blocage de fond $124\,873 - 122\,896 = 2\,003$ €

Les formations réalisées l'année N peuvent avoir été financées l'année N-1.

Nombre de jours de formation BDS FPE 030 : 1 131,5

JOURS DE FORMATION PAR GENRE

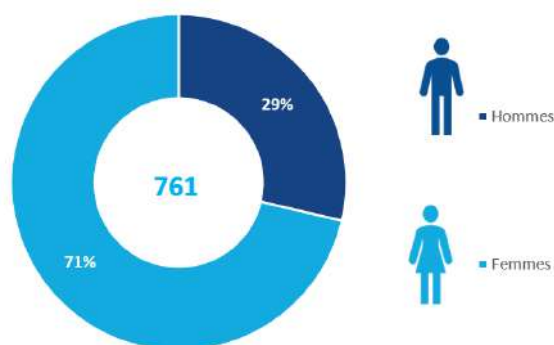


4. La Formation des Personnels

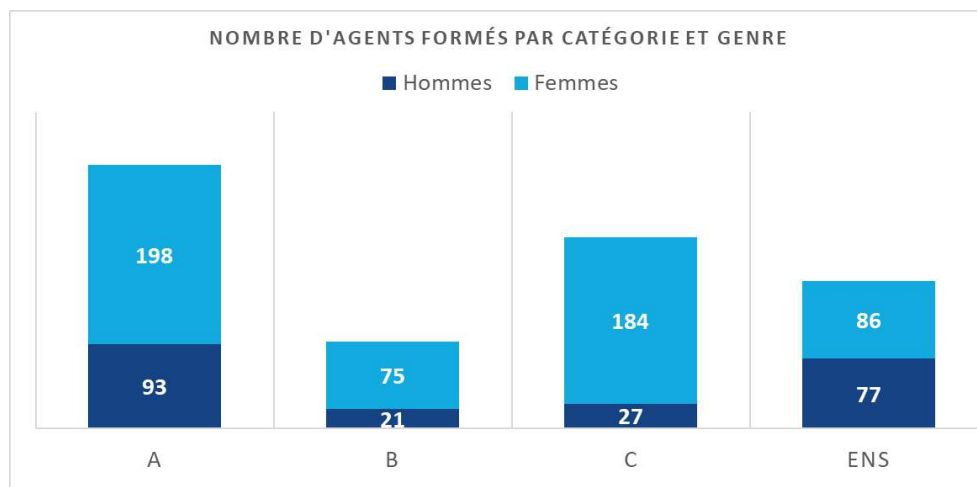
Nombre de stagiaires en formation par sexe BDS FPE 030 bis :

Nombre d'agents par catégorie dans une session de formation	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	77	86	163
Ens titulaires	37	48	85
Ens contractuels	40	38	78
Total Catégorie A	93	198	291
Titulaires	62	132	194
Contractuels	31	66	97
Total Catégorie B	21	75	96
Titulaires	13	53	66
Contractuels	8	22	30
Total Catégorie C	27	184	211
Titulaires	10	84	94
Contractuels	17	100	117
Total	218	543	761

REPARTITION DU PERSONNEL FORME PAR GENRE



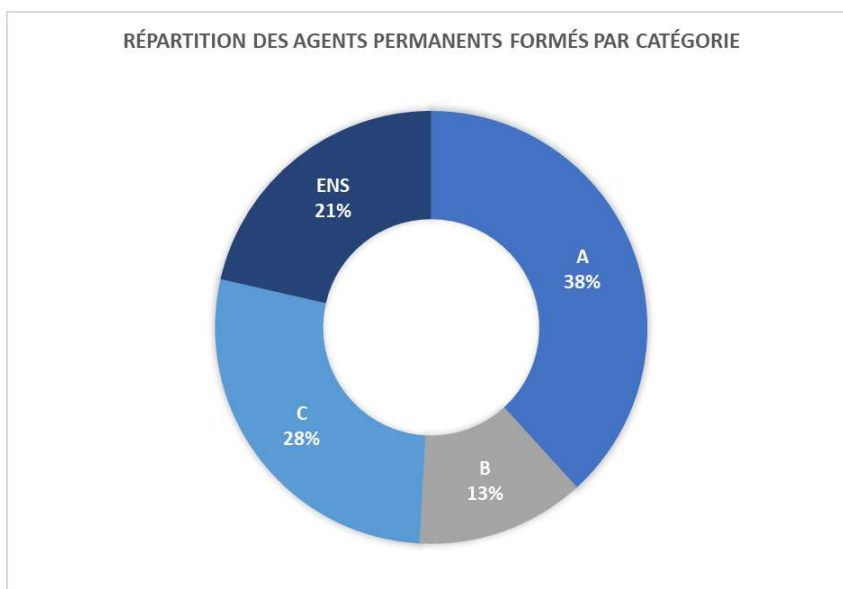
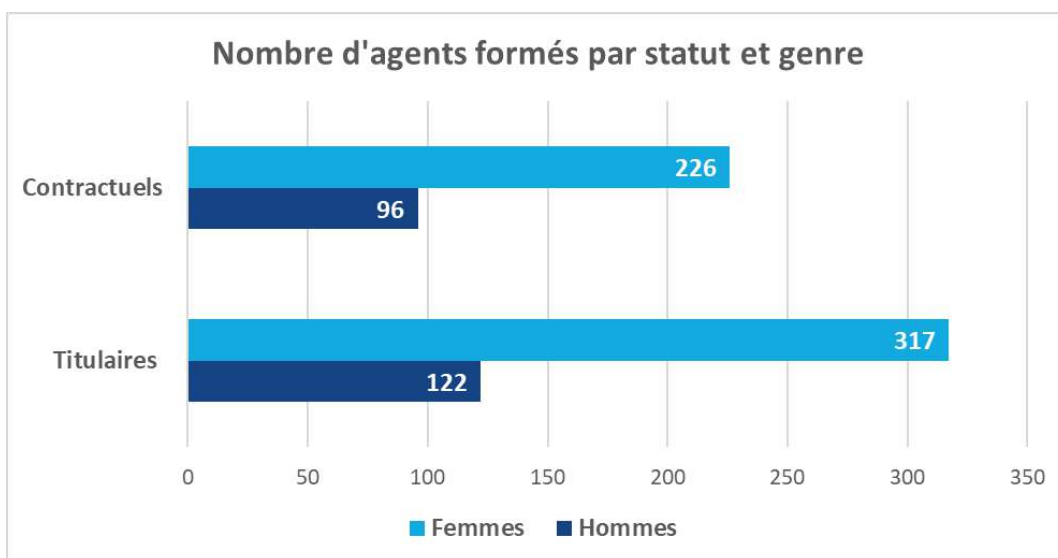
NOMBRE D'AGENTS FORMÉS PAR CATÉGORIE ET GENRE



4. La Formation des Personnels

Nombre de stagiaires en formation par catégorie sexe BDS FPE 030 bis :

Nombre d'agents titulaires et contractuels par catégorie et genre	Titulaires		Contractuels		Total titulaires	Total contractuels
	Hommes T	Femmes T	Hommes C	Femmes C		
A	62	132	31	66	194	97
B	13	53	8	22	66	30
C	10	84	17	100	94	117
Ens-EC	37	48	40	38	85	78
Total	122	317	96	226	439	322





LES RÉMUNÉRATIONS

5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

Chapitre "Rémunérations" UBS hors Fondation

La masse salariale comprend les rémunérations principales, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre du personnel employé. La rémunération principale du personnel titulaire est déterminée par son corps, son grade et son échelon.

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

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

La rémunération des contractuels est calculée sur la base d'un indice de traitement avec une indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, le cas échéant.

Autrement dit, les mêmes éléments de rémunération qu'un fonctionnaire, dans une grille indiciaire spécifique. Autre possibilité un salaire global, sans primes ni indemnités, et sans référence à aucun indice (rémunération au forfait)

Masse salariale en euros, ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS Pensions) BDS FPE 032 :

Rémunérations principales	39 554 985 €	49,6%
Rémunérations accessoires	8 457 031 €	10,6%
Charges patronales	31 230 492 €	39,2%
Prestations sociales	509 071 €	0,6%
Total	79 751 579 €	100%

Charges patronales	31 230 492 €	
dont CAS Pensions	20 668 753 €	25,92%



5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre BDS FPE 033 : (en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées)

Masse Salariale brute annuelle 2023	H	F	Total
en €	707 589	77 928	785 517
Nombre d'agents	9	1	10

Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA BDS FPE 034 :

GIPA 2023 : agents concernés	F	H	Total général
ENS-EC	36	57	93
BIATSS cat A	5	11	16
BIATSS cat B	12	9	21
BIATSS cat C	9	3	12
Total général	62	80	142

GIPA 2023 : sommes versées	F	H	Total général
Total	55 909 €	82 445 €	138 354 €

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat. Les agents peuvent en bénéficier si l'évolution de leur traitement indiciaire est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

En 2023, **142 agents ont bénéficié de la GIPA** : la répartition par genre est la suivante : 56% des agents sont des hommes et 44% des femmes. Le montant total versé est de plus de 138 K€.

Distribution des rémunérations nettes, ventilé par sexe (déciles) Indicateur BDS FPE 035 :

Rémunérations nettes mensuelles moyenne par décile

Rémunérations nettes avant PAS	Femmes	Hommes	Général
D1	1 556 €	1 590 €	1 567 €
D2	1 744 €	1 731 €	1 740 €
D3	1 899 €	1 910 €	1 902 €
D4	2 093 €	2 101 €	2 097 €
D5	2 402 €	2 407 €	2 404 €
D6	2 795 €	2 806 €	2 801 €
D7	3 337 €	3 455 €	3 401 €
D8	3 758 €	3 905 €	3 846 €
D9	4 751 €	4 923 €	4 866 €
D9/D1	3,1	3,1	3,1

Le 1^{er} décile est de 1 567 €, cela signifie que 10% des agents touchent moins de 1 567 €.

Le 9^{ème} décile est de 4 866 €, autrement dit; les 10% des agents les mieux rémunérés gagnent plus de 4 866 € net/mois.

D9/D1 constitue le rapport entre le dernier et premier décile; les 10% des agents de l'UBS à temps complet les mieux rémunérés gagnent mensuellement 3,1 fois la rémunération des 10% des agents de l'UBS à temps complet les moins rémunérés.

5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

Pour les agents rémunérés au cours de l'année :

Total des rémunérations annuelles brutes versées dont BDS FPE 036 :

Rémunérations annuelles brutes	48 521 086 €	
<i>dont pour les fonctionnaires</i>	33 897 256 €	69,9%

Traitement brut par statut, catégorie et sexe	Fonctionnaires			CDI			CDD			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
ENS-EC	9 241 074	14 101 654	23 342 728	278 530	201 864	480 393	2 158 881	3 268 453	5 427 334	29 250 455 €
BIATSS cat A	2 917 152	2 856 075	5 773 227	550 781	260 759	811 540	1 715 363	2 009 139	3 724 502	10 309 270 €
BIATSS cat B	1 458 893	479 259	1 938 151	205 011	27 549	232 560	361 203	206 880	568 082	2 738 794 €
BIATSS cat C	2 320 160	522 990	2 843 149	125 740	97 337	223 077	1 213 864	162 498	1 376 362	4 442 588 €
Autres							857 166	922 814	1 779 980	1 779 980 €
Total général	15 937 279	17 959 977	33 897 256	1 160 061	587 509	1 747 570	6 306 476	6 569 784	12 876 260	48 521 086 €

Autres : contrats horaires (vacataires, contrats étudiants) et apprentis

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La nouvelle bonification indiciaire s'apparente, elle aussi, au traitement dans la mesure où elle s'exprime en points d'indice. En revanche, elle n'est pas attribuée de manière automatique à l'ensemble des agents, mais seulement à une partie de ceux qui exercent certaines responsabilités ou détiennent une technicité particulière, dans le cadre de contingents globaux.

NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire)	Fonctionnaires		
	F	H	Total général
BIATSS cat A	50 177 €	18 625 €	68 803 €
BIATSS cat B	1 759 €	586 €	2 345 €
BIATSS cat C	160 €	586 €	746 €
Total général	52 096 €	19 798 €	71 894 €

5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

Le supplément familial de traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement est alloué en sus des prestations familiales de droit commun aux magistrats, aux fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle, ainsi qu'aux agents de la fonction publique de l'État dont la rémunération est fixée par référence au traitement des fonctionnaires, à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation.

Il comprend un élément fixe et, à partir du deuxième enfant, un élément proportionnel à l'indice. La partie proportionnelle est calculée par l'application au traitement d'un taux fonction du nombre d'enfants (3% pour deux enfants, 8% pour trois enfants et 6% par enfant en sus du 3ème) dans la limite d'un plancher et d'un plafond indiciaire.

SFT	Fonctionnaires			CDI			CDD			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
ENS-EC	94 155 €	123 155 €	217 309 €	6 249 €	3 199 €	9 448 €	15 035 €	40 394 €	55 428 €	282 186 €
BIATSS cat A	24 876 €	31 233 €	56 109 €	8 156 €	5 276 €	13 433 €	10 843 €	7 612 €	18 454 €	87 996 €
BIATSS cat B	9 342 €	3 234 €	12 576 €	53 €		53 €	3 543 €		3 543 €	16 171 €
BIATSS cat C	15 179 €	5 840 €	21 019 €	18 €	918 €	936 €	13 210 €		13 210 €	35 165 €
Total général	143 552 €	163 462 €	307 014 €	14 477 €	9 393 €	23 870 €	42 630 €	48 005 €	90 635 €	421 518 €

L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence, dont le montant est défini en pourcentage du traitement avec un indice plancher et un indice plafond, varie selon l'affectation géographique de l'agent (un taux est fixé en métropole suivant trois zones territoriales : respectivement 3 %, 1 %, 0 %).

Pour notre établissement et uniquement pour le site de Lorient le taux est de 1%.

Indemnité de Résidence	Fonctionnaires			CDI			CDD			Total général
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
ENS-EC	29 347	64 622	93 970	2 132	1 379	3 510	3 486	750	4 236	101 716 €
BIATSS cat A	13 308	12 227	25 535	1 051		1 051	2 039	1 041	3 080	29 666 €
BIATSS cat B	7 169	2 425	9 593	211	419	630	4 795	1 092	5 887	16 111 €
BIATSS cat C	10 069	2 237	12 306	1 406	413	1 819	8 320	9 232	17 552	31 676 €
Total général	59 893 €	81 510 €	141 404 €	4 799 €	2 211 €	7 010 €	18 641 €	12 114 €	30 755 €	179 169 €

5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

Nombre de mois de personnes physiques payées BDS FPE 038 :

Il y a eu plus de 16 700 mois de personnes physiques payées

Statut d'emploi/sexe

Titulaires			Contractuels			Total		
H	3758	47%	H	4054	47%	H	7812	47%
F	4306	53%	F	4640	53%	F	8946	53%
8064			8694			16758		

Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes BDS FPE 039 :

Écart de rémunérations Titulaires

- Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)

Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
3 719 €	4 770 €	-1 051 €	-22%

- Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
3 786 €	4 784 €	-998 €	-20,9%

L'écart de rémunération femmes-hommes est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute. La plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -53 €.

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).

5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes BDS FPE 039 :

Écart de rémunérations Contractuels

- Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)

Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
2 590 €	2 375 €	-216 €	-8,3%

- Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
2 668 €	2 468 €	-200 €	-7,5%

L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes non titulaires est de - 216 €, cet écart est beaucoup moins élevé que chez les titulaires.

L'écart de 216 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

- **Effet temps partiel** (-16 €) : la plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -16 €.
- **Effet ségrégation des corps** (-92 €) : Il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes – hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps.
- **Effet démographique au sein des corps** (7 €) : Il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.
- **Effet primes à corps-grade-échelon identique** (-115 €) : cet effet est constitué de l'effet de la sur rémunération temps partiel, toujours en faveur des femmes et des autres primes et écarts résiduels sur traitement à hauteur de -117 €.

5. Les Rémunérations

5.2 Les primes et indemnités

EC : Enseignants-Chercheurs

Le nouveau Régime Indemnitare des Personnels Enseignants-chercheurs et des Chercheurs (RIPEC) (décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021), se substitue aux primes et indemnités précédemment perçues par les enseignants-chercheurs.

Il repose sur trois volets :

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

Lignes Directrices de Gestion - Bilan RIPEC année 2023			
RIPEC	Grade	Montant brut décaissé	Nombre bénéficiaires *
C1	PROFESSEUR UNIV.CE.	97 938 €	32
	PROFESSEUR UNIV.1CL.	76 940 €	22
	PROFESSEUR UNIV.2CL.	69 153 €	27
	MAITRE CONFERENCE HC	305 253 €	94
	MAITRE CONFERENCE CN	315 329 €	101
	Total	864 613 €	276
C2	PROFESSEUR UNIV.CE.	33 670 €	10
	PROFESSEUR UNIV.1CL.	25 000 €	9
	PROFESSEUR UNIV.2CL.	18 000 €	6
	MAITRE CONFERENCE HC	51 833 €	12
	MAITRE CONFERENCE CN	14 292 €	5
	Total	142 795 €	42
C3	PROFESSEUR UNIV.CE.	35 116 €	36
	PROFESSEUR UNIV.1CL.	41 566 €	
	PROFESSEUR UNIV.2CL.	8 242 €	
	MAITRE CONFERENCE HC	83 097 €	
	MAITRE CONFERENCE CN	25 441 €	
	Total	193 462 €	36
		1 200 870 €	

- C1 : 247 ETP ont bénéficié de la RIPEC C1 - montant brut annuel 3 500 € au 1^{er} janvier 2023
- C3 : 36 ETP ont bénéficié de la RIPEC C3 - montant brut annuel 4 300 € (décaissements 2023 : période octobre 2022 à décembre 2023)

La prime d'encadrement doctoral et de recherche		Montant
EEC	PEDR	189 405 €

La RIPEC se substitue aux primes et indemnités, toutefois, dans le cas de la prime d'encadrement doctoral et de recherche les deux dispositifs perdurent jusqu'à extinction de l'ancien dispositif (primes attribuées pour une période de 4 ans).

5. Les Rémunérations

5.2 Les primes et indemnités

Ens : Enseignants

Parmi les primes perçues par les enseignants, on distingue :

✓ **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 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
ENS titulaires	PES	256 461 €
	PCA	98 643 €
	PRP	123 117 €
ENS-EC contractuels	PRES / PES	18 529 €
	PCA	3 881 €
	PRP	6 180 €
TOTAL		506 811 €

5. Les Rémunérations

5.2 Les primes et indemnités

BIATSS

Il s'agit ici de l'ensemble des primes et indemnités perçus par des personnels BIATSS : IFSE, forfait télétravail, GIPA, Indemnité de fin de contrat etc....

Montant brut de la dépense	A	B	C	Total général
Non Titulaire	275 209 €	103 662 €	136 512 €	515 383 €
Titulaire	1 001 777 €	334 283 €	395 416 €	1 731 476 €
Total général	1 276 986 €	437 945 €	531 928 €	2 246 859 €

Le RIFSEEP, Régime Indemnitare 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 1er septembre 2019 à l'UBS pour l'ensemble des personnels BIATSS.

Il est composé de :

- ✓ **L'Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE)** : versée mensuellement, elle repose sur le classement des emplois dans un groupe de fonctions ;
- ✓ **Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)** : facultatif, versé annuellement. Le complément indemnitare annuel n'a pas été mis en œuvre au sein de l'UBS.
- ✓ Pour les agents ayant un régime indemnitare précédant la mise en place du RIFSEEP plus important que le montant de l'IFSE associé à leurs fonctions, une **garantie indemnitare** a été instaurée pour conserver le même montant de régime indemnitare, pour un même poste occupé. Ce dispositif disparaît à compter de décembre 2023.

Ce nouveau régime indemnitare remplace la majorité des anciennes primes mais certaines primes et compléments de rémunération peuvent se cumuler, comme la NBI (nouvelle bonification indiciaire) ou les dispositifs d'intéressement instauré par le conseil d'administration selon l'article L 954 2 du Code de l'Éducation.

Ainsi en 2023, 62 agents sont bénéficiaires de la NBI, pour un montant total annuel de 71 894 €.

Montant brut annuel	Montant 2023	Rappel 2022
IFSE (BIATSS titulaires)	1 637 549 €	1 552 665 €
Régime indemnitare BIATSS Contractuels	428 486 €	118 558 €
Garantie indemnitare (44 bénéficiaires)	21 780 €	63 027 €
TOTAL RIFSEEP	2 087 814 €	1 734 250 €



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.1 Risques professionnels

Accidents de travail et de trajet BDS FPE 043

Type d'accident	Nb de dossiers			Nb jours d'arrêts en 2023		
	BIATSS	Ens	Total	BIATSS	Ens	Total nb jours d'arrêt
Accident de service sans arrêt	5	1	6			
Accident de service avec arrêt	3	0	3	53	0	53
Accident de trajet sans arrêt	3	1	4			
Accident de trajet avec arrêt	2	0	2	28	0	28
Accident de mission sans arrêt			0			
Accident de mission avec arrêt	0	0	0	0	0	0
Total	13	2	15	81	0	81

Taux d'accidentés ventilés par type de structure

Structure	Service	Trajet	Mission	Total	Service %	Trajet %	Mission %	Total	Taux sur effectif global
Laboratoires	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
Composantes	5	4	0	9	56%	67%	0%	60%	0,8%
Directions /Services	4	2	0	6	44%	33%	0%	40%	0,5%
Total global	9	6	0	15	100%	100%	0	100%	1,3%

Accidents de service et de travail

Répartition par cause et catégorie	Homme	Femme	BIATSS	Homme	Femme	Ens	Total	Nb jours d'arrêts		
								BIATSS	Ens	Nb jours d'arrêt
Manutention manuelle	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0
Chute de plain pied	2	2	4	0	1	1	5	136	0	136
Contact, exposition	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0
Total	6	2	8	0	1	1	9	136	0	136

Tranche d'age	Homme	Femme	Total
moins de 30	0	0	0
30 - 49	3	1	4
plus de 50	3	2	5
Total	6	3	9

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.1 Risques professionnels

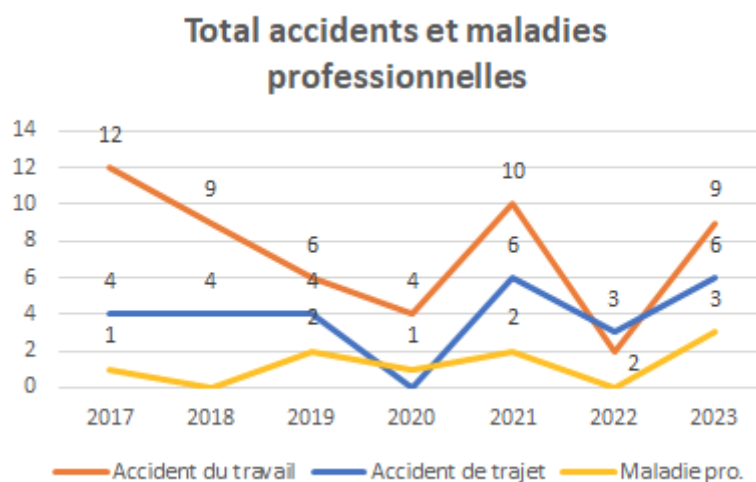
Répartition des accidents par plage horaire :

Plage horaire	Homme	Femme	Total
6h- 8h	0	1	1
8h - 10h	1	2	3
10h -12h	2	0	2
12h -14h	0	0	0
14h-16h	0	0	0
16h-18h	2	0	2
18h-20h	1	0	1
Total	6	3	9

Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en au cours de l'année BDS FPE 045 :

Maladies professionnelles reconnues en 2023	3
---	---

Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle BDS FPE 046 :



6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.2 Dispositifs de signalement

L'Université de Bretagne Sud dispose d'un dispositif de signalement et d'accompagnement adressé aux étudiant.e.s et aux personnels de l'établissement, appelée Cellule de Veille, d'Information et de Signalement des violences sexuelles et sexistes, (CEVIS) qui a pour mission de lutter contre les actes de violence ou de harcèlement sexuel et les comportements sexistes, homophobes ou transphobes en mettant en place un mécanisme de dénonciation aux victimes et aux témoins en leur offrant un accompagnement institutionnel, juridique et psychologique. La cellule de recueil des signalements n'est ni une instance disciplinaire, ni une commission d'enquête ; elle a un rôle de soutien (écoute, informations, conseils et orientation).

Le dispositif constitue une réponse à la circulaire 2015-193 relative à la "prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MESRI. En application de l'arrêté de la Présidente n°070-2021 en date du 8 juillet 2021 sur le dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes à l'Université Bretagne Sud.

- Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année BDS FPE 047
- Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente BDS FPE 048
- Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés BDS FPE 049
- Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes BDS FPE 050
- Nombre de signalements par type d'actes BDS FPE 051

Tableau de victimes supposées ou auteurs présumés 2023

Signalant - victime		Auteur présumé		Suites données par UBS
Catégorie	Genre	Catégorie	Genre	
Etudiant	F	Enseignant vacataire	H	oui par la présidence ou DGS
Etudiant	F	BIATSS	H	oui par la présidence (enquête administrative)
Etudiant	x	Enseignant	H	oui
BIATSS titulaire cat C	F	BIATSS Tit cat C	H	oui par la direction de la composante

Tableau de victimes supposées ou auteurs présumés 2022

Signalant - victime		Auteur présumé		Suites données par UBS
Catégorie	Genre	Catégorie	Genre	
BIATSS Cat C	F	BIATSS Cat C	H	oui par dir composante/RAF

Précision : Les informations ci-dessus ne concernent que les membres du personnel de l'université qui ont été impliqués en tant que victimes ou auteurs présumés.

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.3 Protection fonctionnelle

Le Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle, BDS FPE 054 : - **Protection des agents victimes : 1 880 € TTC**

6.4 Acteurs de la prévention

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année, ventilé selon le Type d'acteur de la prévention BDS FPE 059 :

Type d'acteur	Nombre
Assistants de prévention	47
Conseillers de prévention	1
Membres F3SCT représentants des personnels	16*
Médecins de travail	2
Total	66

- 2 sièges de représentants des personnels suppléants non pourvus

Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail BDS FPE 060 :

Type d'acteur	Quotité de travail			
	<20%	20 à 50%	50% à 100%	100%
Conseiller prévention				1
Assistants de prévention	47			

Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au sein du ministère à l'attention des CP [Oui/Non] et AP [Oui/Non] BDS FPE 061 ?

Formation initiale et généralisée des AP et CP :

	Oui	Non	Durée (jours)	Animation
Formation initiale type uniformisée et généralisée mise en place au sein du ministère à l'attention des AP		X	3	Interne
Formation initiale type uniformisée et généralisée mise en place au sein du ministère à l'attention des CP	X		4	ISST/ formateurs externes/ formateurs internes

Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année BDS FPE 062 :

Acteurs	Lettre de cadrage ou de mission	Formation initiale
Assistants de prévention	12	0
Membre du CHSCT		10

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.4 Acteurs de la prévention

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année BDS FPE:

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction:	36*
--	-----

* Formation GPUC (logiciel d'évaluation et de prévention des risques professionnels)

6.5 Instances de prévention

Les Formations Spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Nombre de Formations Spécialisées, par type BDS FPE 064
Il existe une seule formation spécialisée au sein de l'UBS.

Les membres des FS et leur formation

Nombre de membres des FS par catégorie de FS, en distinguant titulaires et suppléants
BDS FPE 066 :

Nombre de membres	Titulaires	Suppléants
16	8	8*

* 2 sièges de représentants des personnels non pourvus

Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci BDS FPE 067 :

Nombre de membres ayant reçu une formation	Durée en jours
10	5

Harmonisation de la formation au sein du ministère	Non
--	-----

Organisateur de la formation (administration ou externe) BDS FPE 069 :

Organisateur de la formation	Externe
------------------------------	---------

Les agents et services couverts

Nombre d'agents couverts par type de Formation spécialisée BDS FPE 071
Nombre de services couverts par type de Formation spécialisée BDS FPE 072
Nombre de sites couverts par type de Formation spécialisée BDS FPE 073

Tous les agents de l'UBS sont couverts par la Formation Spécialisée (effectif 2023 : 1 146).

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.5 Instances de prévention

Les réunions des FS

Nombre de réunions de FS (hors groupes de travail) par type BDS FPE 074 :

Au cours de l'année 2023, la F3SCT s'est réunie à 4 reprises à l'initiative de la Présidente.

Nombre de groupes de travail de FS par type BDS FPE 075 :

Réunion de 2 groupes de travail

Nombre de réunions tenues ventilé selon qu'elles ont été tenues BDS FPE 076 :

Réunions tenues	Nombre
A l'initiative de la Présidente	4
Sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel	0
Suite à un accident grave	0
Total	4

Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention BDS FPE 077 :

Acteur de prévention	Nb de réunions
ISST	0
AP/CP	4
Médecin du travail	3

Les visites et les enquêtes des FS

Nombre de visites de sites effectuées : Selon le type de FS BDS FPE 078 :

Critère	Nombre
Dont le rapport a été étudié en séance	2

Registres Santé et sécurité au travail

Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SSBDS FPE 087 :

Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SS	42
---	----

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.5 Instances de prévention

Nombre de registres étudiés par les FS BDS FPE 088

Nombre de signalements de registre

16

Documents

Documents reçus, consultations, études et avis

- La F3SCT a été informée des accidents de travail et maladies professionnelles survenus dans les services.
- Le programme annuel de prévention a fait l'objet d'un avis de la F3SCT.
- 3 documents uniques ont été étudiés par la F3SCT.

Nb. Indice	Objet de la consultation	Nb
BDS FPE 090	Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues.	12
BDS FPE 091	Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus.	1
BDS FPE 093	Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services.	oui
BDS FPE 094	Consultations sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	1
BDS FPE 095	Consultations sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	1
BDS FPE 096	Consultations sur des projets de règlement et de consignes	4

Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail BDS FPE 098 dont :

	Reçus par la FS	Étudiés par la FS	Ayant fait l'objet d'un avis de la FS
Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail dont :	1	1	1

Documents reçus, consultations, études et avis

Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la F3SCT BDS FPE 099 :

Programme	Nombre
TMS (troubles musculo-squelettiques)	1
RPS (risques psychosociaux)	1

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.5 Instances de prévention

Nombre de DUERP BDS FPE 100 : - reçus par la FS ; - étudiés par la FS.

Nombre de DUERP étudiés par la FS intégrant BDS FPE 101 : - TMS ; - RPS.

DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)

Documents	Nombre
Reçus par la F3SCT	3
Etudiés par la F3SCT	3

6.6 Les commissions médicales

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année, par âge ou tranche d'âge et par Sexe BDS FPE 111 .

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
15-19	0	0	0
20-24	0	0	0
25-29	0	0	0
30-34	0	0	0
35-39	0	1	1
40-44	0	0	0
45-49	1	1	2
50-54	2	4	6
55-59	0	2	2
60-64	0	3	3
65-69	0	0	0
70-74	0	0	0
Total	3	11	14

Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique par statut et type de population

Statut/type de population	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	3	9	12
BIATSS	3	9	12
Ens	0	0	0
Contractuels	0	2	2
BIATSS	0	2	2
Ens	0	0	0
Total	3	11	14

6.7 Les actions de prévention

Formation SST

Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre BDS FPE 122 : **176**

Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves BDS FPE 123 ? (Oui/Non) **NON**

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.7 Les Actions de prévention

DUERP

Nombre de services et nombre d'agents concernés BDS FPE 124 :

- ayant un DUERP :
- dont ayant un DUERP mis à jour annuellement ;
- dont intégrant un volet RPS ;
- n'ayant pas de DUERP.

La notion de DUERP a été introduite par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévu par l'article L.4121-3 du code du travail.

		Nombre de services
Ayant un DUERP :	DUERP non mis à jour ou n'intégrant pas un volet RPS	10
	Dont le DUERP est mis à jour annuellement	24
	Intégrant un volet RPS	20
N'ayant pas de DUERP.		8

Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux. BDS FPE 125 : **75%**

Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante BDS FPE 126 . **92**

Nombre de services et nombre d'agents concernés BDS FPE 127 :

- Ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ;
- Dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l'année ;
- N'ayant pas réalisé au cours de l'année (ou n'étant pas couvert au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ;
- Pour lesquels l'information n'est pas disponible

		Nombre de services	Nombre d'agents
Ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ;	Dont la démarche de prévention des TMS n'a pas été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l'année ;	42	1146
	Dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l'année ;	0	0
N'ayant pas réalisé au cours de l'année (ou n'étant pas couvert au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ;		0	0
Pour lesquels l'information n'est pas disponible.		0	0

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.7 Les Actions de prévention

Nombre de services et nombre d'agents concernés BDS FPE 128 :

		Nombre de services	Nombre d'agents
Ayant mis en place une démarche de prévention des RPS au cours de l'année, dont :	Acceptées et mises en œuvre par l'administration	42	1146
	Acceptées et non encore mis en œuvre par l'administration	0	0
	- Non encore acceptées ;	0	0
	- Refusées par l'administration ;	0	0

Risques psycho-sociaux

Nombre de signalements au cours de l'année BDS FPE 131 .

Nombre d'activations de la cellule de veille au cours de l'année BDS FPE 132 :

i) Médecine de prévention

Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre BDS FPE 133 :

	Nombre de médecins en ETP	Nombre de médecins en ETPT	Nombre de médecins exerçant un tiers temps	Nombre d'agents couverts.
Services communs à plusieurs administrations	0,2	0,2	2	1102

Suivi médical BDS FPE 134 :

Type de visite	Agents ayant bénéficié d'une visite	Nombre d'agents théoriquement concernés
Surveillance médicale particulière	61	184
Visite d'information et de prévention	96	962
Visite à la sollicitation de l'agent	61	1146
Visite à la suite d'une demande de l'administration	5	1146

Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année BDS FPE 135 : **1**



L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.1 Organisation et cycles de travail

Existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre BDS FPE 143 :
Oui il y a une **circulaire à valeur permanente** relative à l'organisation des services des personnels BIATSS.

7.2 Télétravail et travail à distance

Le dépôt des demandes

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine, BDS FPE 147

Croisement des données relatives au nombre total d'agents en télétravail : par catégorie et par lieu de télétravail en référence à l'indice BDS FPE 147.

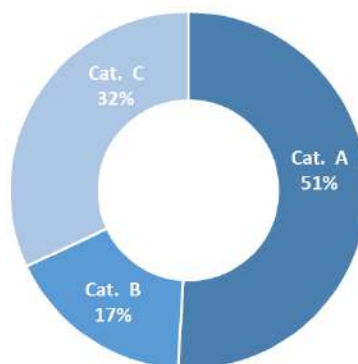
Lieu de télétravail	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Nb. d'agents en télétravail au 31/12/2023
A domicile de l'agent ou un autre lieu privé	188	63	118	369
Lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0
Lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0
Total	188	63	118	369

Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année selon que la demande est exprimée " au fil de l'eau " ou dans BDS FPE 148 :

Demandes présentées	373
Avis défavorable	0
Renonciation	4
Accords	369

- Le personnel est-il autorisé à travailler avec son équipement personnel ? Oui, les personnels en TOD (travail occasionnel à distance).
- Tous les agents en télétravail sont-ils équipés d'un ordinateur portable fourni par l'université ? En télétravail régulier oui et la majorité des agents en TOD

Taux d'agents en télétravail au 31/12/2023



7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.2 Télétravail et travail à distance

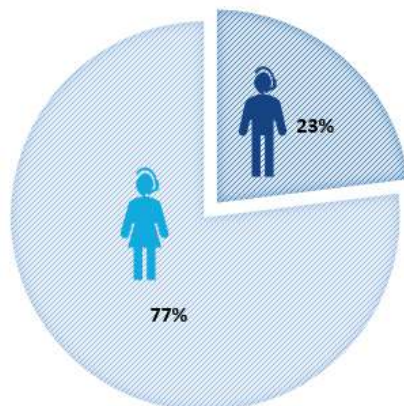
Répartition par statut et catégorie

Nb. d'agents en télétravail au 31/12/2023	A	B	C	Total	%
Contractuel	85	21	59	165	45%
Titulaire	103	42	59	204	55%
Total	188	63	118	369	100%

Répartition par sexe

	Total	%
Hommes	85	23%
Femmes	284	77%
Total	369	100%

TAUX DE TÉLÉTRAVAIL PAR GENRE



Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du travail à distance en période de circonstances BDS FPE 149 :

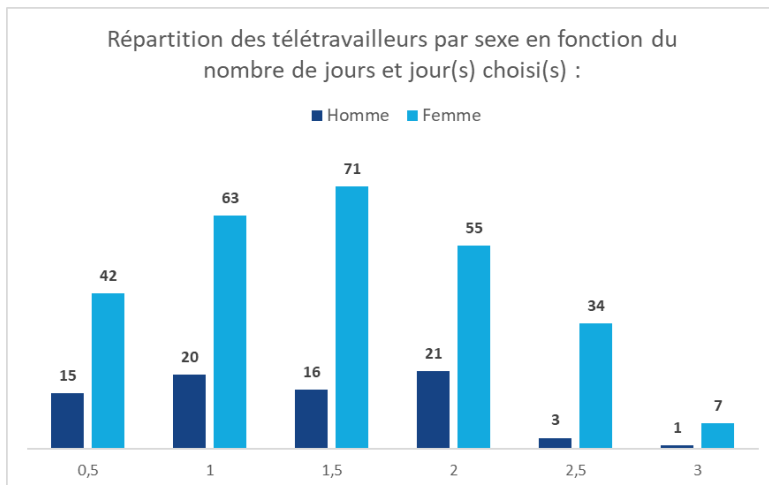
Nombre de jours	Homme	Femme	Total	%
<0,5 j/semaine (=TOD annuel)	9	12	21	6%
0,5	15	42	57	15%
1	20	63	83	22%
1,5	16	71	87	24%
2	21	55	76	21%
2,5	3	34	37	10%
3	1	7	8	2%
TOTAL	85	284	369	100%
Répartition TR + TOD	17	97	114	31%
Répartition TR uniquement	19	72	91	80%
Répartition TOD uniquement	49	115	164	180%

*TOD (travail occasionnel à distance)

*TR (télétravail régulier)

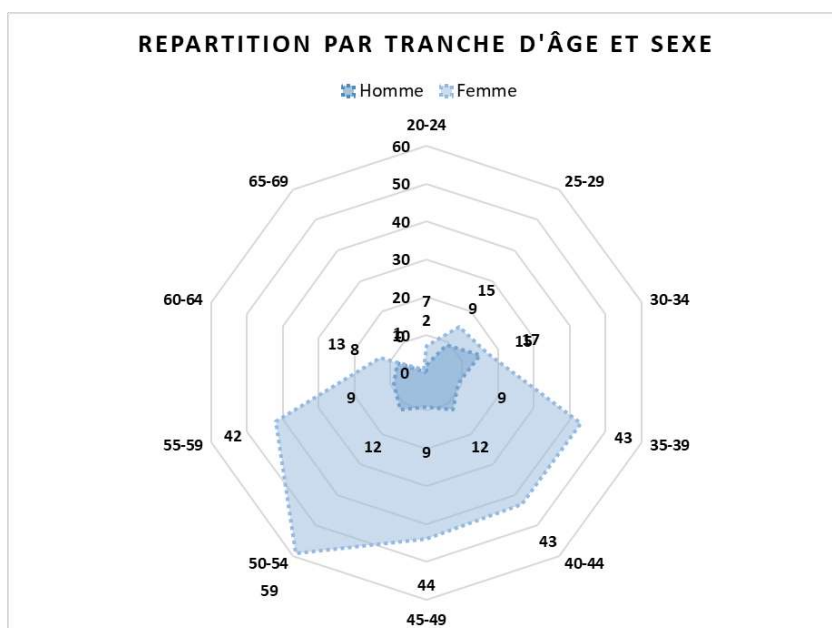
7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.2 Télétravail et travail à distance



Répartition par tranche d'âge et sexe

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
20-24	2	7	9
25-29	9	15	24
30-34	15	17	32
35-39	9	43	52
40-44	12	43	55
45-49	9	44	53
50-54	12	59	71
55-59	9	42	51
60-64	8	13	21
65-69	0	1	1
Total	85	284	369

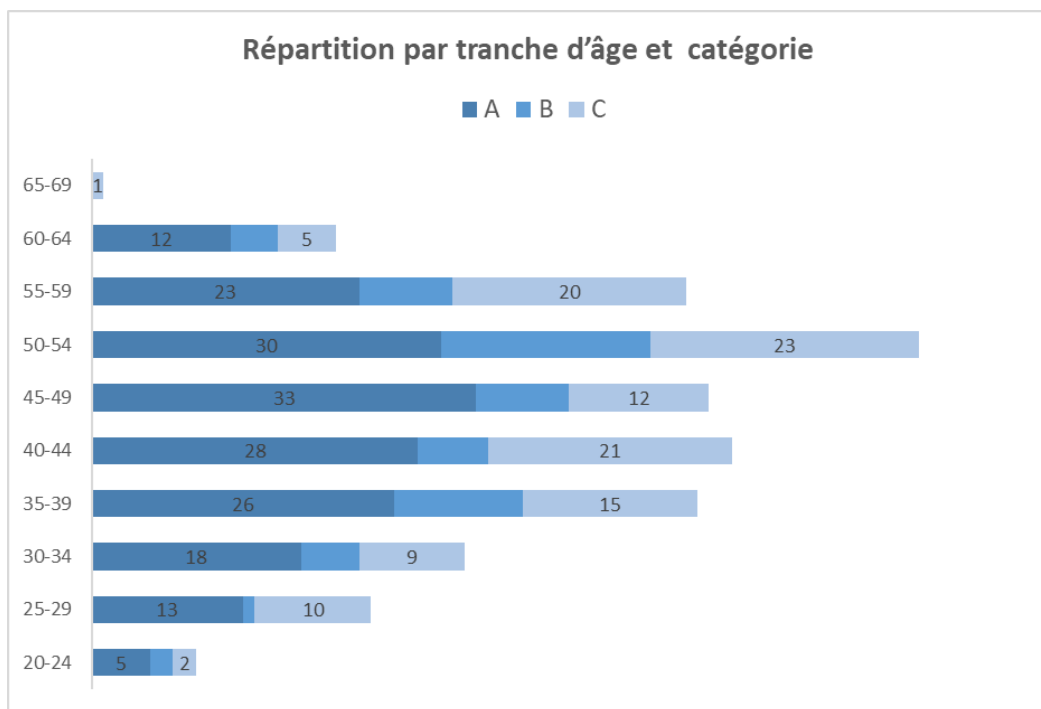


7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.2 Télétravail et travail à distance

Répartition par tranche d'âge et catégorie

Tranche d'âge	A	B	C	Total
20-24	5	2	2	9
25-29	13	1	10	24
30-34	18	5	9	32
35-39	26	11	15	52
40-44	28	6	21	55
45-49	33	8	12	53
50-54	30	18	23	71
55-59	23	8	20	51
60-64	12	4	5	21
65-69	0	0	1	1
Total	188	63	118	369



Le télétravail sur avis médical

Répartition par tranche d'âge, sexe et catégorie

Tranche d'âge	Homme			Femme			Total
	A	B	C	A	B	C	
20-29							0
30-34							0
35-39							0
40-44					1		1
50-54	1					4	5
55-59						5	5
60-64				1		2	3
65-69							0
Total	1	0	0	1	1	11	14

Sur les 14 agents représentés dans ce tableau, 4 bénéficient d'une autorisation régulière de télétravail.

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.3 Temps complet/incomplet ou non complet - temps plein et temps partiel

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre BDS FPE 153 : - sur emploi à temps complet :
 - à temps plein ; - à temps partiel de droit, par quotité de travail ; - à temps partiel sur autorisation, par quotité de travail ; - sur emploi à temps incomplet par tranche de durée hebdomadaire du travail

Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année BDS FPE 154 :

Temps plein

Statut/type de population	Homme				Femme				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Ens- EC	214			214	153			153	367
BIATSS	57	16	16	89	66	49	67	182	271
Titulaires	271	16	16	303	219	49	67	335	638
Ens- EC	104			104	70			70	174
BIATSS	75	10	11	96	71	24	46	141	237
Contractuels	179	10	11	200	141	24	46	211	411
Total général	450	26	27	503	360	73	113	546	1049

Hors Apprentis

Personnel à temps plein par tranche d'âge

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
19 et moins	0	0	0
20 - 24	19	14	33
25 - 29	60	44	104
30 - 34	67	53	120
35 - 39	41	63	104
40 - 44	52	72	124
45 - 49	48	75	123
50 - 54	79	97	176
55 - 59	85	90	175
60 - 64	46	35	81
65-69	6	2	8
Plus de 70 ans	0	1	1
Total général	503	546	1049

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.3 Temps complet/incomplet ou non complet - temps plein et temps partiel

Temps partiel

Répartition par quotité, catégorie, sexe et population

Statut/type population/catégorie	50%			60%			70%			80%			90%			Total général
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
A			0			0			0	1	2	3			0	3
B			0			0			0		1	1	1		1	2
C		3	3			0			0		10	10		3	3	16
Total BIATSS	0	3	3	0	0	0	0	0	0	1	13	14	1	3	4	21
Total E, E-C	2	0	2	0	0	0	0	0	0	3	4	7			0	9
Total titulaires	2	3	5	0	0	0	0	0	0	4	17	21	1	3	4	30
A			0			0			0	1	3	4			0	4
B			0			0			0		2	2			0	2
C		1	1			0	1	1			1	1			0	3
Total BIATSS contra	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	6	7	0	0	0	9
Total E, C contractuels			0			0			0	0	1	1			0	1
Total contractuels	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	7	8	0	0	0	10
Total général	2	4	6	0	0	0	0	1	1	5	24	29	1	3	4	40

Personnel à temps partiel par tranche d'âge BIATSS

Tranche d'âge	Homme				Femme				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29				0				0	0
30 - 34				0	1	2		3	3
35 - 39				0	2		3	5	5
40 - 44	1			1			4	4	5
45 - 49				0	1		4	5	5
50 - 54	1			1	1		5	6	7
55 - 59				0		1	2	3	3
60 - 64		1		1			1	1	2
65 - 69				0				0	0
Total	2	1	0	3	5	3	19	27	30

Personnel à temps partiel par tranche d'âge enseignants

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
19 et moins			0
20 - 24			0
25 - 29			0
30 - 34		1	1
35 - 39			0
40 - 44	1	2	3
45 - 49	1	1	2
50 - 54	2		2
55 - 59	1	1	2
60 - 64			0
65 et plus			0
Total	5	5	10

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.3 Temps complet/incomplet ou non complet - temps plein et temps partiel

Temps incomplet : un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

On distingue les emplois à temps incomplet à moins de 70 % de la durée légale de travail et les emplois à temps incomplet à plus de 70 % de la durée légale de travail. L'arrêté demande une ventilation par tranche de durée hebdomadaire mais celle-ci ne correspond à rien (70 % de 35 heures = 24 h 30 et l'arrêté fixe deux seuils : un à 28 heures et un à 17 h 30). Celles-ci correspondent juste à 50 % et 80 % de 35 heures.

Quotité	BIATSS									Enseignants			Total général
	A			B			C			A			
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
20%			0			0			0			0	0
30%	1		1			0			0			0	1
33%			0			0			0			0	0
40%			0			0			0			0	0
50%			0	1		1		4	4	17	11	28	33
60%			0			0			0			0	0
65%			0			0			0			0	0
70%	1	1	2			0		1	1			0	3
80%		1	1			0		2	2			0	3
90%		3	3			0			0			0	3
Total	2	5	7	1	0	1	0	7	7	17	11	28	43

Personnel enseignant à temps incomplet par tranche d'âge

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
19 et moins			0
20 - 24			0
25 - 29		1	1
30 - 34	2	1	3
35 - 39	1	2	3
40 - 44	1	1	2
45 - 49	5	2	7
50 - 54	2	1	3
55 - 59	2	2	4
60 - 64	4	1	5
65 et plus			0
Total	17	11	28

Personnel BIATSS à temps incomplet par tranche d'âge

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
19 et moins			0
20 - 24	1		1
25 - 29			0
30 - 34		2	2
35 - 39		3	3
40 - 44		3	3
45 - 49	1		1
50 - 54		2	2
55 - 59		2	2
60 - 64	1		1
65 et plus			0
Total	3	12	15

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.4 CET

Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année BDS FPE 159 :

Comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre 2023

Tranche d'âge	Homme				Femme				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29					1			1	1
30 - 34	1			1	1		1	2	3
35 - 39	3			3	2	2	1	5	8
40 - 44	6	1		7	5	1		6	13
45 - 49	1	1	1	3	14	4	3	21	24
50 - 54	9	1	1	11	13	3	10	26	37
55 - 59	6	1	2	9	8	4	6	18	27
60 - 64	1	1	1	3	7	3	5	15	18
65 - 69							1	1	1
Total	27	5	5	37	51	17	27	95	132

Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au cours de l'année 2023

Tranche d'âge	Homme				Femme				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
35 - 39				0	1			1	1
45 - 49				0	2			2	2
55 - 59	1			1				0	1
Total	1	0	0	1	3	0	0	3	4

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année BDS FPE 160 :

Tranche d'âge	Femme				Homme				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29	1			1				0	1
30 - 34				0				0	
35 - 39	1	1	1	3	1			1	4
40 - 44	3			3	3	1		4	7
45 - 49	4		1	5			1	1	6
50 - 54	4	1	6	11	1			1	12
55 - 59	2	2	2	6	3			3	9
60 - 64	1	1		2		1		1	3
65 - 69				0				0	
Total	16	5	10	31	8	2	1	11	42

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.4 CET

Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre BDS FPE 161 , dont nombre de jours versés au cours de l'année.

Tranche d'âge	Homme				Femme				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29				0	5			5	5
30 - 34	5			5	10		11	21	26
35 - 39	32			32	52	19	27	98	130
40 - 44	104	16		120	57	36		93	213
45 - 49	14	5	3	22	251	48	58	357	379
50 - 54	111	7	6	124	189	44	135	368	492
55 - 59	140	15	8	163	149	81	111	341	504
60 - 64	55	15	1	71	170	75	54	299	370
65 - 69				0			15	15	15
Total	461	58	18	537	882	303	411	1596	2133

Nombre de jours versés au cours de l'année sur le CET :

Tranche d'âge	Homme				Femme				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29				0	5			5	5
30 - 34				0				0	0
35 - 39	12			12	4	2	20	26	38
40 - 44	18	1		19	24			24	43
45 - 49			3	3	21		15	36	39
50 - 54	1			1	20	4	24	48	49
55 - 59	10			10	30	10	17	57	67
60 - 64		1		1	4	3		7	8
65 - 69				0				0	0
Total	41	2	3	46	108	19	76	203	249

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.4 CET

Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation BDS FPE 162 (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010).

Total d'utilisation sous forme de congés payés (jours)

Il n'y a pas eu d'utilisation sous forme de congés payés.

Total d'utilisation sous forme de paiement (jours)

Tranche d'âge	Homme				Femme				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
50 - 54				0	3	1		4	4
55 - 59				0	19	11	5	35	35
Total	0	0	0	0	22	12	5	39	39

Utilisation sous forme « alimentation de la RAFP » (jours)

Tranche d'âge	Homme				Femme				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
50 - 54				0			4	4	4
60 - 64		3		3				0	3
Total	0	3	0	3	0	0	4	4	7

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.5 Absences au travail hors raisons de santé

Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif BDS FPE 163.

Motif absence	Femme					Homme					Total
	A	B	C	ENS	Total	A	B	C	ENS	Total	
Congé Formation Professionnelle	1			1	2					0	2
Congé maternité	5	1	3	8	17					0	17
Congé Parental pour Titulaire					0				1	1	1
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant					0	3			10	13	13
Soins à un enfant malade ou garde a assurer de façon momentanée	1				1					0	1
Total	7	1	3	9	20	3	0	0	11	14	34

Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif BDS FPE 164 :

Motif absence	Femme					Homme					Total des journées
	A	B	C	ENS	Total	A	B	C	ENS	Total	
Congé Formation Professionnelle	122			122	244					0	244
Congé maternité	353	30	406	790	1579					0	1579
Congé Parental pour Titulaire				181	181					0	181
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant					0	75			192	267	267
Soins à un enfant malade ou garde a assurer de façon momentanée	5				5					0	5
Total	480	30	406	1093	2009	75	0	0	192	267	2276

7.6 Absences au travail pour raisons de sante

Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif BDS FPE 168.

Genre	Catégorie	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Congé longue maladie													
Homme	Ens-EC										2		2
Sous-total homme		0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Femme	Ens-EC								3		1	2	6
Sous-total femme		0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	2	6
Sous-total CLM		0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	2	8

Genre	Catégorie	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Congé longue durée													
Homme	Ens-EC								1	1			2
	A						1						1
	C							1					1
Sous-total homme		0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	4
Femme	Ens-EC												0
	A								2				2
	C									2			2
Sous-total femme		0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	4
Sous-total CLD		0	0	0	0	0	1	1	3	3	0	0	8

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.6 Absences au travail pour raisons de santé

Genre	Catégorie	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Congé ordinaire de maladie													
Homme	Ens-EC	0	1	1	1	1	4	4	5	7	4	0	28
	A	0	0	4	5	1	2	4	7	3	1	0	27
	B				1	1	1	2	3	1			9
	C				1	1	1	1	5	2	2		13
	Apprenti		1										1
Sous-total Homme		0	2	5	8	4	8	11	20	13	7	0	78
Femme	Ens-EC	0	0	3	2	7	6	4	5	7	1	0	35
	A		1	1	5	5	8	6	5	4	2		37
	B		1	3	2	3	2	3	4	2	2		22
	C	0	0	2	1	11	10	5	13	12	7		61
	Apprentie	1											1
Sous-total femme		1	2	9	10	26	26	18	27	25	12	0	156
Sous-total CMO		1	4	14	18	30	34	29	47	38	19	0	234

Le tableau ci-dessus relatif au "congé de maladie ordinaire" inclut également des données sur le "congé de maternité pathologique".

Genre	Catégorie	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Congé grave maladie													
Homme	C									1			1
Sous-total Homme		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Femme	A									1			1
Sous-total Femme		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Sous-total CGM		0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2

Genre	Catégorie	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Cong accident service/travail													
Homme	C								1				1
Sous-total homme		0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Femme	B				1						1		2
	C				1					1			2
Sous-total femme		0	0	0	2	0	0	0	0	1	1	0	4
Sous-total AT		0	0	0	2	0	0	0	1	1	1	0	5

Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif
BDS FPE 169

Genre	Catégorie	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Congé longue maladie													
Homme	Ens-EC									660			660
Sous-total homme		0	0	0	0	0	0	0	0	660	0	0	660
Femme	Ens-EC							666		57	371		1094
Sous-total femme		0	0	0	0	0	0	666	0	57	371	0	1094
Sous-total CLM		0	0	0	0	0	0	666	0	717	371	0	1754

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.6 Absences au travail pour raisons de santé

Continuation ...nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif BDS FPE 169 .

Genre	Catégorie	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Congé longue durée													
Homme	Ens-EC								3	365			368
	A						365						365
	C							365					365
Sous-total homme		0	0	0	0	0	365	365	3	365	0	0	1098
Femme	Ens-EC												0
	A								727				727
	C										630		630
Sous-total femme		0	0	0	0	0	0	0	727	0	630	0	1357
Sous-total CLD		0	0	0	0	0	365	365	730	365	630	0	2455

Genre	Catégorie	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Congé ordinaire de maladie													
Homme	Ens-EC		5	2	21	3	33	56	110	67	72		369
	A	0	0	125	67	4	24	124	66	131	22	0	563
	B				25	5	4	13	246	18			311
	C				8	1	4	76	82	172	10		353
	Apprenti		1										1
Sous-total Homme		0	6	127	121	13	65	269	504	388	104	0	1597
Femme	Ens-EC		0	0	124	37	332	262	81	60	107	48	1051
	A		2	4	26	70	131	66	70	28	8		405
	B		5	14	10	55	9	96	50	208	74		521
	C	0	0	11	28	186	141	89	704	287	292	0	1738
	Apprentie	3											3
Sous-total femme		3	7	29	188	348	613	513	905	583	481	48	3718
Sous-total CMO		3	13	156	309	361	678	782	1409	971	585	48	5315

Le tableau ci-dessus relatif au "congé de maladie ordinaire" inclut également des données sur le "congé de maternité pathologique".

Genre	Catégorie	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Congé grave maladie													
Homme	C									305			305
Sous-total Homme		0	0	0	0	0	0	0	0	305	0	0	305
Femme	A								334				334
Sous-total Femme		0	0	0	0	0	0	0	334	0	0	0	334
Sous-total CGM		0	0	0	0	0	0	0	334	305	0	0	639

Genre	Catégorie	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Cong accident service/travail													
Homme	C								32				32
Sous-total homme		0	0	0	0	0	0	0	32	0	0	0	32
Femme	B					2					308		310
	C					28				19			47
Sous-total femme		0	0	0	0	30	0	0	0	19	308	0	357
Sous-total AT		0	0	0	0	30	0	0	32	19	308	0	389

257 agents ont été absents au moins un jour en 2023 pour raison de santé (certains agents ont été absents pour des motifs différents donc comptabilisés plusieurs fois dans les tableaux précédents). Cela représente 10 552 jours d'absence pour raisons de santé en 2023. (dont 50% des jours de congé de maladie ordinaire).

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.7 Jours de carence

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année BDS FPE 170 :

Par catégorie	F	H	Total général
BIATSS Cat A	36	27	63
BIATSS Cat B	20	10	30
BIATSS Cat C	92	18	110
Enseignants	36	35	71
Total général	184	90	274

Tranche d'age	Enseignants		BIATSS		Total
	Homme	Femme	Homme	Femme	
20-24				1	1
25-29	2	4	3	5	14
30-34	3	1	8	8	20
35-39	1	7	3	26	37
40-44	5	10	3	20	38
45-49	5	4	6	20	35
50-54	3	4	20	28	55
55-59	7	5	9	24	45
60-64	9	1	3	16	29
65-69					0
Total	35	36	55	148	274

Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année BDS FPE 171 :

604958 PREC. CARENCE REM. PR.	21 193 €
604959 PREC. CARENCE IND.	104 €
604960 PREC. CARENCE NBI	54 €
Total	21 351 €



L'ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

8. L'Action Sociale et Protection Sociale

L'action sociale a pour but d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs Familles.

Le tableau suivant permet de connaître le budget consacré à l'action sociale par type de prestations et de dépenses BDS FPE172 :

Nature de la prestation	Dépenses 2023
Restauration CROUS *	12 176 €
Restauration Hors Crous + participation repas Pontivy	1 579 €
Enfance	1 694 €
Handicap	9 973 €
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires	9 950 €
Adhésion JICOMITE	3 375 €
Arbre de Noel et chèques cadeau pour les enfants du personnel	16 041 €
Fête des personnels / Fête de l'été	10 900 €
Autres actions	1 270 €
Dépenses de fonctionnement	1 099 €
Total	68 058 €

Ce tableau montre le nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation BDS FPE 173 :

Type de prestation	Nombre d'agents bénéficiaires de
Restauration CROUS	251
Restauration Hors Crous + participation repas Pontivy	25
Enfance	5
Handicap	4
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires	17
Adhésion TOUTATEAM	595
Arbre de Noel	84
chèques cadeau pour les enfants du personnel	298
Fête des personnels / Fête de l'été	176
Autres actions	104
Dépenses de fonctionnement	2
Total	1561

8. L'Action Sociale et Protection Sociale

Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par catégorie et sexe BDS FPE 173 :

Type de prestation	Catégorie			Ens	Total	Sexe		Total
	A	B	C			Hommes	Femmes	
Restauration CROUS	93	22	52	84	251	96	155	251
Restauration Hors Crous + participation repas Pontivy	10	3	12	0	25	12	13	25
Enfance			5		5	1	4	5
Handicap	2		1	1	4	3	1	4
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires *					0	4	13	17
Adhésion TOUTATEAM	183	79	130	203	595	210	385	595
Arbre de Noel	24	9	26	25	84	20	64	84
Chèques cadeau pour les enfants du personnel	78	43	40	137	298	117	181	298
Fête des personnels / Fête de l'été	68	35	58	15	176	42	134	176
Autres actions	32	13	27	32	104	23	81	104
Dépenses de fonctionnement	1		1		2		2	2
Total	491	204	352	497	1544	528	1033	1561

*Les informations par catégorie concernant l'aide d'urgence ne sont pas présentées car elles sont anonymes, d'où la différence de 17 personnes entre les deux totaux.

Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par tranche d'âge BDS FPE 173 :

Type de prestation	Tranche d'âge										TOTAL
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-50	50-54	55-59	60-64	65-69	
Restauration CROUS	8	14	37	36	34	26	51	37	7	1	251
Restauration Hors Crous + participation repas Pontivy				2	2	6	6	7	1	1	25
Enfance				2	3						5
Handicap					2	2					4
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires		1		4	3	3	3	1	2		17
Adhésion TOUTATEAM	12	37	64	70	86	80	117	90	37	2	595
arbre de Noel	0	1	13	22	23	13	6	5	1	0	84
chèques cadeau pour les enfants du personnel	21	2	42	56	87	60	24	6			298
Fête des personnels / Fête de l'été	4	13	19	28	35	20	30	16	10	1	176
Autres actions	2	13	14	13	16	15	13	15	2	1	104
Dépenses de fonctionnement								2			2
Total	47	81	189	233	291	225	250	179	60	6	1561

- **Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents BDS FPE 174 : 135 120 €.**

Cet indicateur permet de quantifier la participation de l'administration à la protection sociale complémentaire des agents publics.

- **Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire référencées BDS FPE 175 : 651.**

Cet indicateur permet de mesurer la couverture des agents publics en matière de protection sociale complémentaire.



LE DIALOGUE SOCIAL

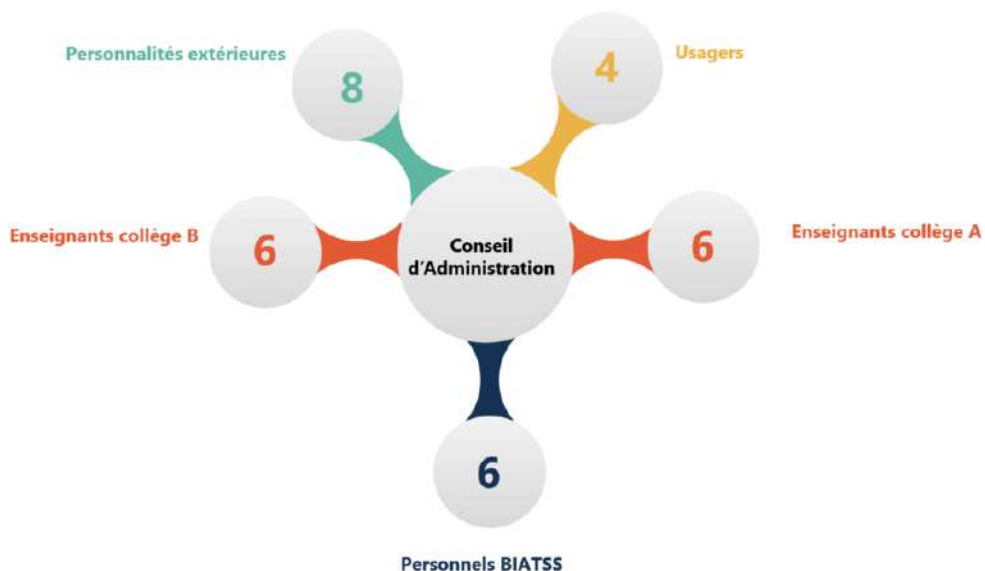
9. Le Dialogue Social

9.1 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) :

Le CA c'est un organe délibérant et de pilotage stratégique. Il est composé de 30 membres :

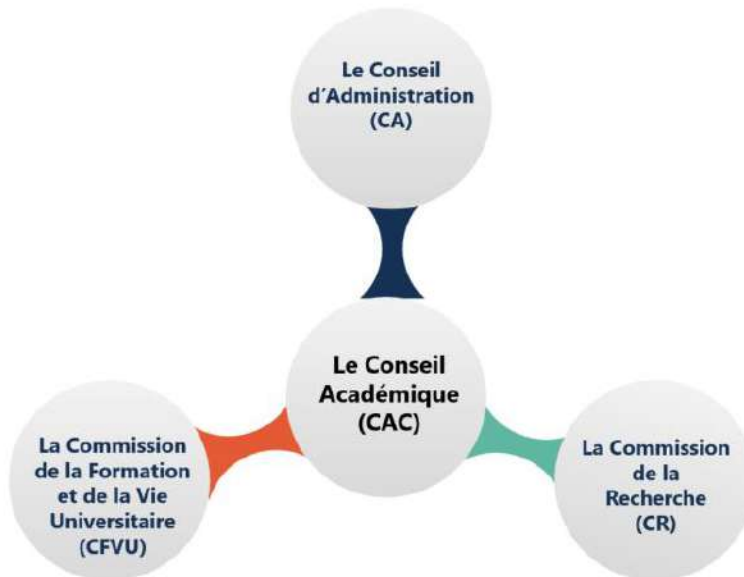


- Approuve le contrat d'établissement de l'université,
- Vote le budget et approuve les comptes,
- Approuve les accords et conventions signés par la présidente,
- Adopte le règlement intérieur de l'université,
- Fixe sur proposition de la présidente la répartition des emplois alloués par les ministres 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.

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

Le Conseil Académique (CAC)



Le 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.

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

La Commission de la Recherche (CR) :

C'est une instance à la fois délibérante et consultative. Elle se compose de 28 membres :



- 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.

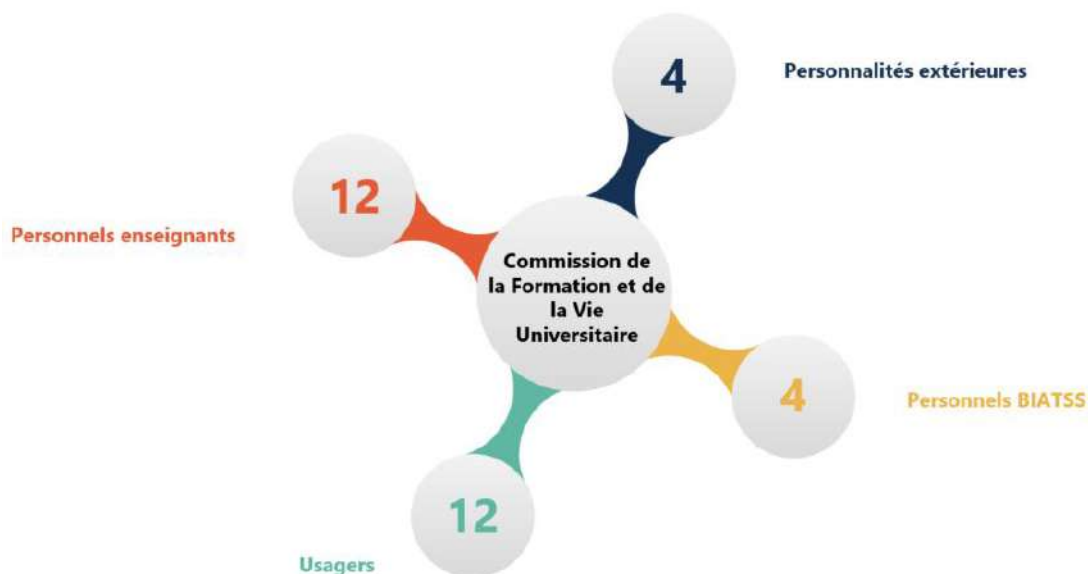
9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

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

C'est une instance à la fois délibérante et consultative.

Elle se compose de 32 membres :



- 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.

9. Le Dialogue Social

9.2 Les instances réglementaires

Le Comité Social d'Administration



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

Le **Comité Social d'Administration** de l'UBS comprend des représentants du personnel désignés par scrutin de liste (8 titulaires et 8 suppléants).

Le comité social d'administration est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée en application de l'article 76 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020.

Article 4 : Compétences du CSA (articles 47 à 54 du décret du 20 novembre 2020).

Le Comité Social d'Administration est consulté sur les projets de texte liés :

- Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Aux lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels;
- Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- Au plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Au document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et au plan de formation ;
- À des projets de restructuration ;
- À la participation au financement de la protection sociale complémentaire des personnels ;
- À des projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service;
- Au temps de travail ;

9. Le Dialogue Social

9.2 Les Instances réglementaires

Au moins une fois par an, le CSA débat de la programmation de ses travaux (article 47 du décret).

Chaque année, le comité social d'administration débat sur :

- Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles ;
- Le Rapport Social Unique qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Au moins une fois tous les deux ans, le Comité Social d'Administration débat des orientations générales, présentées en cohérence avec les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, relatives :

- À l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement ;
- À l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle ;
- À la politique indemnitaire ;
- À la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels
- des travailleurs en situation de handicap ;
- À la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

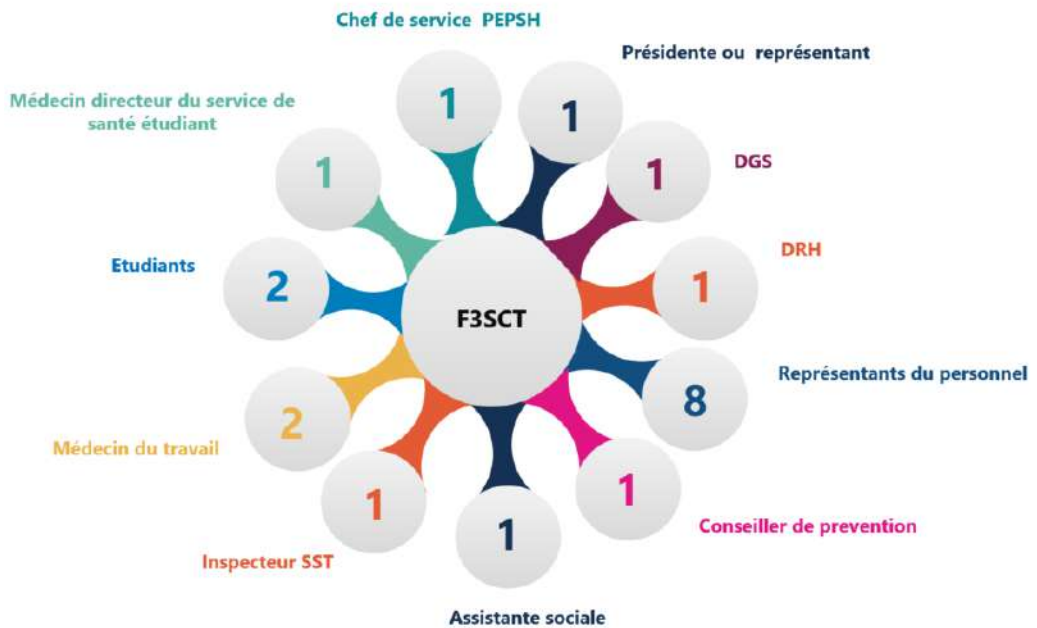
Le CSA peut également examiner, au moins tous les 2 ans, toutes questions générales relatives :

- Aux politiques de lutte contre les discriminations ;
- Aux politiques d'encadrement supérieur ;
- Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- À l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- À la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail
- des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- Aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

9. Le Dialogue Social

9.2 Les Instances réglementaires

La F3SCT



Le **Comité Social d'Administration (CSA)** et la **Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT)** remplacent depuis janvier 2023 le Comité Technique d'établissement (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

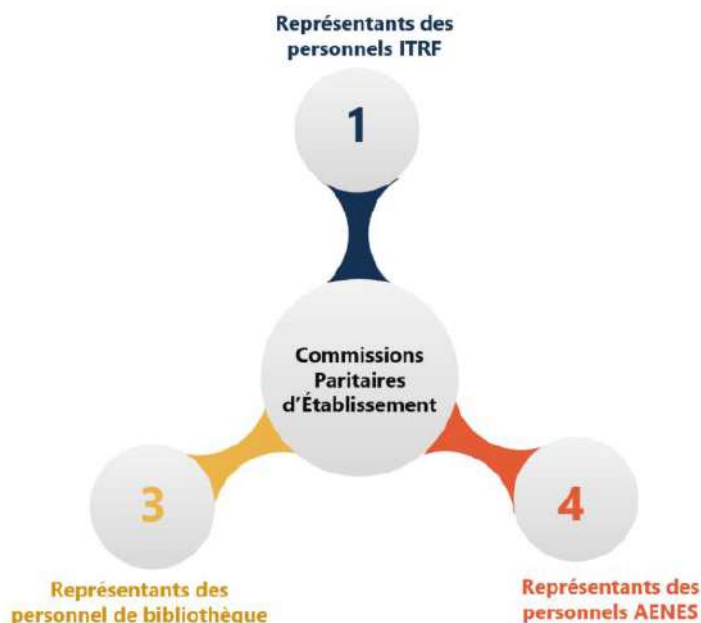
La F3SCT est une instance de concertation qui est consultée sur le périmètre de l'Université Bretagne Sud sur les sujets suivants :

- Protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité, organisation du travail, télétravail, déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation d'outils numériques, amélioration des conditions de travail ;
- Tous documents se rattachant à sa mission ;
- Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sauf en cas de réorganisation de service (compétence du CSA) ;
- Travailleurs en situation de handicap et accidentés du travail : mise en œuvre des mesures en vue de faciliter la mise, remise, maintien au travail et l'aménagement des postes.

9. Le Dialogue Social

9.2 Les instances réglementaires

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.

9. Le Dialogue Social

Nombre de réunions des instances au cours de l'année BDS FPE 177

Type d'instance	Nombre de réunions
Conseil d'Administration (CA)	6
Commission de la Recherche (CR)	7
Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	5
Comité Social d'Administration (CSA)	6
Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)	4
Commissions Paritaires d'Etablissement (CPE)	1



LA DISCIPLINE

10. La Discipline

Une sanction disciplinaire a été prononcée en 2023, BDS FPE 189 :

Type de sanction	Nature de la faute
Mise à la retraite d'office	Atteinte à l'obligation de dignité et à l'image de la fonction d'enseignant-chercheur et de l'institution

Extrait du code de l'éducation

Article R712-11 Modifié par Décret n°2020-785 du 26 juin 2020 - art. 2

« Les enseignants-chercheurs et enseignants relèvent de la section disciplinaire de l'établissement où les faits donnant lieu à des poursuites ont été commis. Si l'établissement concerné est distinct de l'établissement dans lequel l'enseignant-chercheur ou l'enseignant exerce ses fonctions, ce dernier établissement est tenu informé de la procédure.

Dans les cas où les faits donnant lieu à des poursuites ont été commis dans les enceintes et locaux d'une communauté d'universités et établissements, la section disciplinaire compétente est celle de l'établissement public d'enseignement supérieur, membre de la communauté, désigné à cet effet par le conseil d'administration de la communauté. Le président ou le directeur de l'établissement ainsi désigné est compétent pour engager les poursuites dans les conditions prévues à l'article R. 712-29.

Dans les cas où les faits donnant lieu à des poursuites n'ont pas été commis dans un établissement public d'enseignement supérieur, la section disciplinaire compétente est celle de l'établissement dans lequel l'enseignant-chercheur ou l'enseignant est affecté ou, à défaut, où il exerce principalement ses fonctions. »

Sigles et abréviations

AAE	Attaché d' Administration de l'État
ADJAENES	Adjoint Administratif d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Personnels de l'Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement sup
ASI	Assistant Ingénieur
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
BAP	Branche d' Activité Professionnelle (propre à l'ITRF)
BDS-FPE	Bases de Données Sociales de la Fonction Publique de l'Etat
BIATSS	Personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé
BIBLIO / BIB	Filière des personnels de Bibliothèques
CA	Conseil d' Administration
CAC	Conseil académique
CDD	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CE	Classe Exceptionnelle
CET	Compte épargne-temps
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CIA	Complément Indemnitaire Annuel
CN	Classe Normale
CNU	Conseil National des Universités
CPE	Commissions Paritaires d'Établissement
CPE	Conseiller Principal d'Éducation
CR	Commission de la Recherche
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Classe Supérieure
CSA	Comité Social d'Administration
DGS	Directeur.trice Général.e des Services
DRH	Directeur.trice des Ressources Humaines
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
Ens-EC	Enseignants et Enseignants-Chercheurs
ENSIBS	École nationale supérieure d'ingénieurs de Bretagne Sud
ETP	Équivalent Temps Plein
Exa Pro	Examen professionnel
F3SCT	Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HC	Hors Classe
IFSE	Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise
IGE	Ingénieur d'Études (personnel ITRF)
IGR	Ingénieur de Recherche (personnel ITRF)
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
IUT	Institut universitaire de technologie
MAG	Magasinier des Bibliothèques
MCF	Maître de Conférences
NBI	Nouvelle bonification indiciaire

Sigles et abréviations

P1C	Principal 1ère classe
P2C	Principal 2ème classe
PAST	Professeur Associé
PCA	Prime de charges administratives
PES	Prime d'enseignement supérieur
PR /PU	Professeur des Universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
RIPEC	Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et des chercheurs
RPS	Risques psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SAENES	Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SFT	Supplément familial de traitement
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UFR	Unité de Formation et de Recherche
VPRH	Vice Président.e des Ressources Humaines
1C	1ère classe
2C	2ème classe

Glossaire

ASSOCIE à temps plein ou mi-temps : Personnel enseignant non titulaire recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur (ou sur support PAST). Les associés à mi-temps doivent déjà exercer une profession et sont recrutés pour cette raison.

ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche) : Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maxi.) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum). Un ATER peut être recruté soit sur un support vacant de titulaire du titre 2, soit sur une autorisation de recrutement du titre 3.

CORPS : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B, ou C.

EMPLOI : L'emploi est un support ouvert sur un programme du budget de l'État et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou non titulaire).

EMPLOI VACANT: L'emploi vacant est un emploi non occupé par un fonctionnaire. De manière transitoire cet emploi peut être utilisé pour le recrutement d'un agent contractuel.

ETP : La mesure de l'occupation des emplois est exprimée en Équivalent Temps Plein. La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut être inférieur au nombre d'agents. La notion d'ETP peut être complétée par l'ETPT - équivalent temps plein travaillé

ETPR : Équivalent temps plein rémunéré. Par exemple : pour un fonctionnaire travaillant à 80%, correspond un ETPR de 0,857. L'ETPR d'un fonctionnaire à temps plein est de 1 ETPR.

ETPT : Équivalent temps plein travaillé. La durée du travail (du contrat le cas échéant) dans l'année est prise en compte. Un contrat de 6 mois dans l'année sera converti en ETPT de 0,5. Si le contractuel est à 80 % pour 6 mois dans l'année, l'ETPT sera de 0,4.

GRADE : Le grade est une subdivision du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixées par les statuts particuliers.

JOUR DE CARENCE : Le 1^{er} jour de congé de maladie non rémunéré.

INVITÉ : Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE : Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 200 HETD.

MAÎTRE DE LANGUE ÉTRANGÈRE : Les candidats doivent justifier d'une année d'études doctorales accomplie avec succès à l'étranger ou d'une année d'études en troisième cycle accomplie avec succès en France. Les autres dispositions relatives aux maîtres de langue étrangères sont identiques à celles des lecteurs. Leur service d'enseignement est de 192 HETD.

PLAFOND ETAT: Emplois rémunérés par l'Etat.

PLAFOND RESSOURCES PROPRES : Emplois rémunérés sur les fonds de l'établissement.

Glossaire

POSTE : Le poste est le support issu d'un emploi (budget État) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'Université (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.

RECRUTEMENT : Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité.

RIFSEEP : Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

SURNOMBRE : Le surnombre enseignant est une modalité particulière propre aux professeurs d'université. Après l'âge de la retraite (65 ans), il peut être accordé aux professeurs des universités sur leur demande, une prolongation d'activité de trois ans maximum.

TEMPS PLEIN : Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

TEMPS INCOMPLET : Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement, indiquée sur le contrat de travail, est inférieure à 100%. Le temps incomplet est imposé.

TEMPS PARTIEL : Un agent qui n'est pas à temps plein est à temps partiel, sa quotité de temps partiel correspond à sa quotité de travail, et est toujours inférieure à 100%. La quotité de travail est choisie par l'agent. (Un agent peut être à temps partiel sur un poste à temps incomplet : ex: à 80% sur un poste ouvert à 90%).