RAPPORT SOCIAL UNIQUE
2025

Université Bretagne Sud

www.univ-ubs.fr

Emploi



Recrutements



Parcours professionnels



Formation



Rémunérations



Santé et sécurité au travail



Organisation du travail et temps de travail



Action sociale et protection sociale



Dialogue social



Discipline



AVANT-PROPOS

Ce « Rapport Social Unique » 2025 est le document de synthèse annuel de référence pour les ressources humaines de notre université.

Les données qu'il rassemble constituent bien plus qu'un exercice réglementaire. Elles offrent un regard précieux sur notre communauté universitaire, sur l'évolution de nos emplois et des parcours de l'ensemble des personnels. Elles indiquent nos efforts en matière de diversité, d'égalité, de qualité de vie au travail et de développement des compétences.

Ce RSU se veut un outil essentiel de transparence et de réflexion au service du dialogue social au sein de notre établissement. Il permet de mettre en perspective les défis à venir, et, à ce titre, il est aussi un outil de pilotage stratégique. Dans un environnement en profonde mutation – transformation de la fonction publique, enjeux de soutenabilité, nouvelles attentes sociétales – nous pouvons nous appuyer sur ces indicateurs objectivés pour améliorer notre politique des ressources humaines, pour construire ensemble l'avenir de notre université, au service de notre communauté et de la société.

Nous tenons à remercier chaleureusement les équipes de la direction des ressources humaines et des relations sociales – particulièrement le pôle Contrôle de gestion des emplois et de la masse salariale – qui ont contribué à la réalisation de ce rapport.

Nous invitons chaque membre de notre communauté à consulter ce rapport pour mieux connaître l'état de notre environnement social.

Nous vous souhaitons une lecture enrichissante et vous remercions pour votre engagement au service de notre université.

Cordialement,

David Menier
Président de l'Université Bretagne Sud

Michel Gentric
Vice-Président du CA en charge de la RSE
et des Ressources Humaines

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 du 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

• Les modalités de collecte, de confidentialité et de diffusion des données sociales.

c) Arrêté du 13 mai 2025 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 (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) auprès des ministères

•Abroge l'ancienne liste des indicateurs relative au RSU (arrêté du 7 mai 2021)

Le RSU comporte 120 indicateurs dont la majorité est produite 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. Les indicateurs pour lesquels la donnée est nulle sont présentés avec la mention "Néant en 2025".

Période prise en compte :

La période de référence retenue est l'année civile 2025, observée au 31 décembre.
Les données financières portent sur l'année civile 2025.
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), avec la collaboration étroite des différents responsables de pôles de la DRH-RS concernés par les données chiffrées.

Méthodologie

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 13 mai 2025, sous un code commençant par 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, les définitions d'acronymes et de sigles ainsi qu'un glossaire sont présentés en annexe.

Sommaire

Avant-propos

Méthodologie

Cartographie générale 1

1. Les Emplois 2
1.1 Les emplois
1.2 Les effectifs
1.3 Les personnels BIATSS
1.4 Les personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs (ENS-EC)
1.5 Le handicap

2. Les Recrutements 27

3. Les Parcours Professionnels 32
3.1 La mobilité BIATSS
3.2 Avancement de grade et promotion interne BIATSS
3.3 Les départs BIATSS
3.4 La mobilité ENS- EC
3.5 Avancement de grade et promotion interne ENS- EC
3.6 Les départs ENS- EC

4. La Formation des Personnels 46

5. Les Rémunérations 50
5.1 Les dépenses de personnel
5.2 Les primes et indemnités

6. La Santé et la Sécurité au Travail 58
6.1 Les accidents et maladies professionnels
6.2 Les actes de violences, de harcèlements ou de discriminations,
y compris sexistes ou sexuels
6.3 Les acteurs de la prévention
6.4 Les formations spécialisées en santé sécurité et conditions de travail
6.5 La couverture des risques professionnels
6.6 Les commissions médicales
6.7 La formation des agents à la prévention

7. L'Organisation du Travail 69
7.1 Organisation et cycles de travail
7.2 Télétravail et travail à distance
7.3 Temps plein, temps partiel et temps incomplet
7.4 Compte Epargne Temps (CET)
7.5 Absences au travail hors raison de santé
7.6 Absences au travail pour raison de santé
7.7 Jours de carence

8. L'Action Sociale et protection sociale 86

Sommaire

9. Le Dialogue Social 89
9.1 Les instances statutaires
9.2 Les instances réglementaires

10. La Discipline.....98

11. Sigles abréviations 99

12. Glossaire.....101

Cartographie générale 31/12/2025

Effectifs physiques en fonction

533
Hommes
45 %

646
Femmes
55 %

688
Titulaires
58 %

1 179
Personnels

491
Contractuels *
42 %

44 %
Femmes

629
ENS-EC
53 %

56 %
Hommes

67 %
Femmes

550
BIATSS
47 %

33 %
Hommes

395
63 % **Titulaires**

234
37 % **Contractuels**

24
Dont CDI

293
53 % **Titulaires**

257
47 % **Contractuels**

52
Dont 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 : 86,3 M€ (soit 82.8 % du budget sur la base des recettes encaissables)
BUDGET GLOBAL EXECUTE DE L'ETABLISSEMENT : 108,5 M€ dont 80,7 % de dépenses de personnels *
** Données hors fondation*

1 179

Agents en fonction

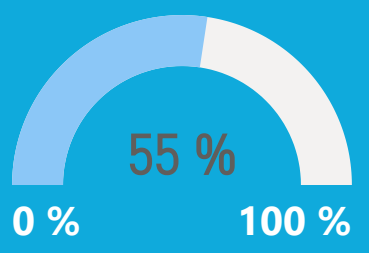
45 ans

Âge moyen de l'ensemble des agents



L’EMPLOI

Taux de féminisation



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 :

- Les emplois financés par l'État ne dépassant pas le plafond des emplois fixés par l'État
- Les emplois rémunérés sur les ressources propres de l'établissement

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

ETPT= effectif physique x quotité de temps de travail x période d'activité dans l'année

Les plafonds d'emplois

Le contrat pluriannuel d'établissement conclu par l'université avec l'État prévoit en termes de dépenses de personnels, une masse salariale annuelle assortie d'un plafond d'emplois rémunérés par l'État et exprimés en ETPT (Équivalents Temps Plein Travaillés), dit « plafond État » (ou« plafond 1 » - « P1 »).

1. L’Emploi
1.1 Les emplois

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 » - « P2 »).

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

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

EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (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.

1. L'Emploi
1.1 Les emplois

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
- Les Chaires Professeurs Juniors (CPJ)

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 chercheurs doctorants affectés à la recherche par projet financé (Post Doctorant)
- Les doctorants financés sur projets de recherche (étudiants en thèse de doctorat)
- 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 vacations, 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 2025 se présente de la manière suivante :
(BDS FPE 001 [CSA MIN] Plafond d'emplois autorisés en ETPT)

Tableau1 - Université de Bretagne Sud (561718N) : Etablissement principal (y compris Fondation)
Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif 2-année 2025

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT						
			(A)	*(B)*	*(C) = (A) + (B)*	
			Emplois sous plafond État	Emplois financés hors SCSP	Global	
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	395		395	
		CDI	10	10,5	20,5	
	Non permanents	CDD	73	125	198	
S/total ENS-EC			**478**	**135,5**	**613,5**	
Élèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures					-	
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	Titulaires	290		290	
		CDI	30	19,5	49,5	
	Non permanents	CDD	50	145	195	
S/total BIATSS			**370**	**164,5**	**534,5**	
Totaux			**848**	**300**	**1148**	(1)
					Plafond global des emplois voté par le CA **	
Rappel du plafond des emplois fixé par l'État			**848**			(3)

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 et de l'Innovation (MESRI), ceux votés par le conseil d'administration et ceux réellement consommés ; en effet, la consommation réelle des ETPT doit respecter le plafond voté.

L'État a notifié le nombre de 848 ETPT en 2025 prenant en compte la création au titre de la LPR des Chaires Professeur Junior.
Pour information, au BR le plafond notifié était de 848 ETPT (notification intermédiaire).

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).

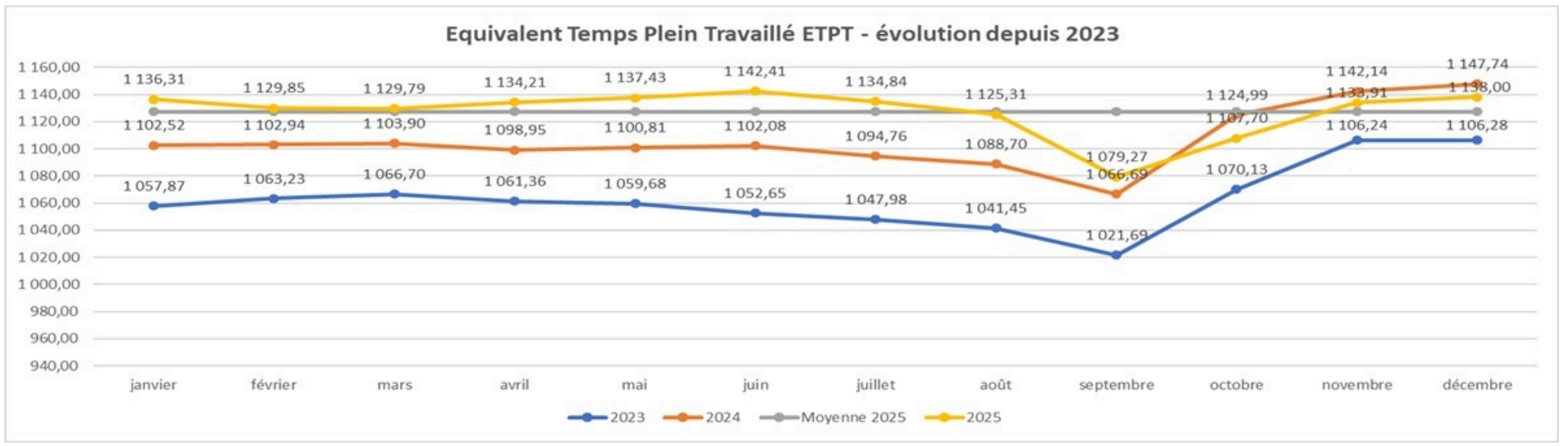
La différence de 14 postes entre les ETPT notifiés (848) et consommés (834.17) du plafond État provient de la nécessité d'assurer le surcoût de la masse salariale lié au GVT (glissement vieillesse technicité), d'absorber la continuité d'applications de nouvelles mesures salariales législatives.
Il est nécessaire également de conserver des supports d'emplois pour permettre le retour à temps plein des agents à temps partiels ou des retours d'agents en détachements ou disponibilité.

Le ratio 2025 consommé/voté est de 98.21 %.

Année	Notifié par le MERS	Voté CA	Consommé
2023	**843**	**1065**	**1063**
État	843	821	818
Ressources Propres		244	245
2024	**846**	**1114**	**1106**
État	846	844	840
Ressources Propres		270	266
2025	**848**	**1148**	**1127**
État	848	848	834
Ressources Propres		300	293

1. L’Emploi

1.1 Les emplois



Le tableau ci-dessus présente la consommation des ETPT des trois dernières années et le détail de la consommation infra-annuelle. Les courbes présentent des fluctuations qui s'expliquent par :

- La décroissance de la courbe à partir de juillet jusqu'en septembre est le fait de la fermeture de l'établissement et des acomptes de paie. Cette variation est présente tous les ans et s'explique par des contrats à durée déterminée dont la date de fin est calée avec une baisse d'activité prévue sur la fin de l'année universitaire.

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

1. L'Emploi
1.2 Les effectifs

Effectifs physiques gérés au 31/12/2025

Il s'agit du nombre d'agents physiques pour lesquels, au 31/12 de l'année, la gestion statutaire est assurée par l'employeur.

Effectifs physiques gérés au 31 décembre BDS FPE 102 **: 1 212 agents**
Croisement 1 : statut d'emploi, catégorie, position statutaire et genre

Genre	Femme						Homme						Total
Statut	A	Apprenti	B	C	ENS-EC	Total	A	Apprenti	B	C	ENS-EC	Total	
⊞ **Contractuel**	**75**	**5**	**22**	**66**	**102**	**270**	**61**	**7**	**8**	**13**	**131**	**220**	**490**
⊟ **Titulaire**	**76**		**60**	**77**	**180**	**393**	**58**		**18**	**16**	**237**	**329**	**722**
Activité	67		58	69	172	**366**	55		18	14	222	**309**	**675**
Détaché entrant	7			2		**9**	2			1	1	**4**	**13**
Détaché sortant	1		1	2	1	**5**					11	**11**	**16**
Disponibilité	1		1	4	6	**12**	1			1	3	**5**	**17**
MAD sortant					1	**1**							**1**
Total	**151**	**5**	**82**	**143**	**282**	**663**	**119**	**7**	**26**	**29**	**368**	**549**	**1212**

Effectifs physiques gérés au 31 décembre BDS FPE 102 :
Croisement 2 : statut, bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre du handicap (BOE), tranche d'âge et genre

Statut	Contractuel			Titulaire			Total
Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
⊞ 20-29 ans	1	2	**3**				**3**
⊞ 30-39 ans	2		**2**	3	2	**5**	**7**
⊞ 40-49 ans	2		**2**	8	4	**12**	**14**
⊞ 50-59 ans	3	3	**6**	23	10	**33**	**39**
⊞ 60-69 ans	3	1	**4**	12	3	**15**	**19**
Total	**11**	**6**	**17**	**46**	**19**	**65**	**82**

Observation : *82 agents (ne prend pas en compte le contrat étudiant affiché dans la rubrique Handicap voir page 26)*

1. L'Emploi
1.2 Les effectifs

Effectifs physiques gérés au 31/12/2025

Effectifs physiques gérés au 31 décembre BDS FPE 102 **: 1 212**
Croisement 3 : statut, catégorie, tranche d'âge et genre

Statut	Contractuel										Titulaire								Total
Genre	Femme					Homme					Femme				Homme				
Tranche d'âge	A	Apprenti	B	C	ENS-EC	A	Apprenti	B	C	ENS-EC	A	B	C	ENS-EC	A	B	C	ENS-EC	
15-19 ans							1												1
20-29 ans	14	5	4	7	34	21	6	3	1	54				4				4	157
30-39 ans	26		9	19	36	21		2	6	38	3	6	10	32	5	1	3	33	250
40-49 ans	23		4	24	18	13		3	1	21	26	18	19	46	17	4	4	57	298
50-59 ans	11		5	11	13	4			4	12	38	30	31	68	27	11	9	104	378
60-69 ans	1			5	1	2			1	6	9	6	17	30	9	2		39	128
Total	**75**	**5**	**22**	**66**	**102**	**61**	**7**	**8**	**13**	**131**	**76**	**60**	**77**	**180**	**58**	**18**	**16**	**237**	1212

1. L'Emploi
1.2 Les effectifs

Effectifs physiques en fonction au 31/12/2025

Il s'agit du nombre d'agents physiques pour lesquels, au 31/12 de l'année, l'agent est en fonction chez l'employeur.

Effectifs physiques en fonction au 31 décembre BDS FPE 104 **: 1 179**
Croisement 1 : statut d'emploi, catégorie, position statutaire et genre

Statut	Contractuel										Titulaire									Total
Genre	Femme					Homme					Femme				Homme					
Tranche d'âge	A	Apprenti	B	C	ENS	A	Apprenti	B	C	ENS	A	B	C	ENS		A	B	C	ENS	
15-19 ans							1													**1**
20-24 ans	3	5			7	7	4	1		10										**37**
25-29 ans	11		4	7	27	14	2	2	1	44				4					4	**120**
30-34 ans	11		7	12	22	14		1	3	21	1	1	2	14		1	1	1	15	**127**
35-39 ans	15		2	7	14	7		1	3	17	2	5	6	17		3		2	17	**118**
40-44 ans	16		1	15	8	6		2		13	7	11	7	18		6	2		20	**132**
45-49 ans	7		3	9	10	7		1	1	8	18	6	10	24	1	11	2	3	30	**151**
50-54 ans	8		3	4	8	3			2	8	22	20	13	25		8	6	3	34	**167**
55-59 ans	3		2	7	6	1			2	4	16	10	16	41		19	5	6	64	**202**
60-64 ans	1			5		2			1	4	6	4	15	26		9	2		35	**110**
65-69 ans					1					2	2	1	2	3					3	**14**
Total	**75**	**5**	**22**	**66**	**103**	**61**	**7**	**8**	**13**	**131**	**74**	**58**	**71**	**172**	**1**	**57**	**18**	**15**	**222**	1179

Effectifs physiques en fonction au 31 décembre BDS FPE 104 **:**
Croisement 2 : statut, Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), tranche d'âge et genre

Statut	Contractuel			Titulaire			Total
Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
⊞ 20-24 ans	1		**1**				**1**
⊞ 25-29 ans		2	**2**				**2**
⊞ 30-34 ans	1		**1**	3	2	**5**	**6**
⊞ 35-39 ans	1		**1**				**1**
⊞ 40-44 ans				2	3	**5**	**5**
⊞ 45-49 ans	2		**2**	6		**6**	**8**
⊞ 50-54 ans	1	2	**3**	8	3	**11**	**14**
⊞ 55-59 ans	2	1	**3**	15	7	**22**	**25**
⊞ 60-64 ans	3	1	**4**	9	3	**12**	**16**
⊞ 65-69 ans				3		**3**	**3**
Total	**11**	**6**	**17**	**46**	**18**	**64**	**81**

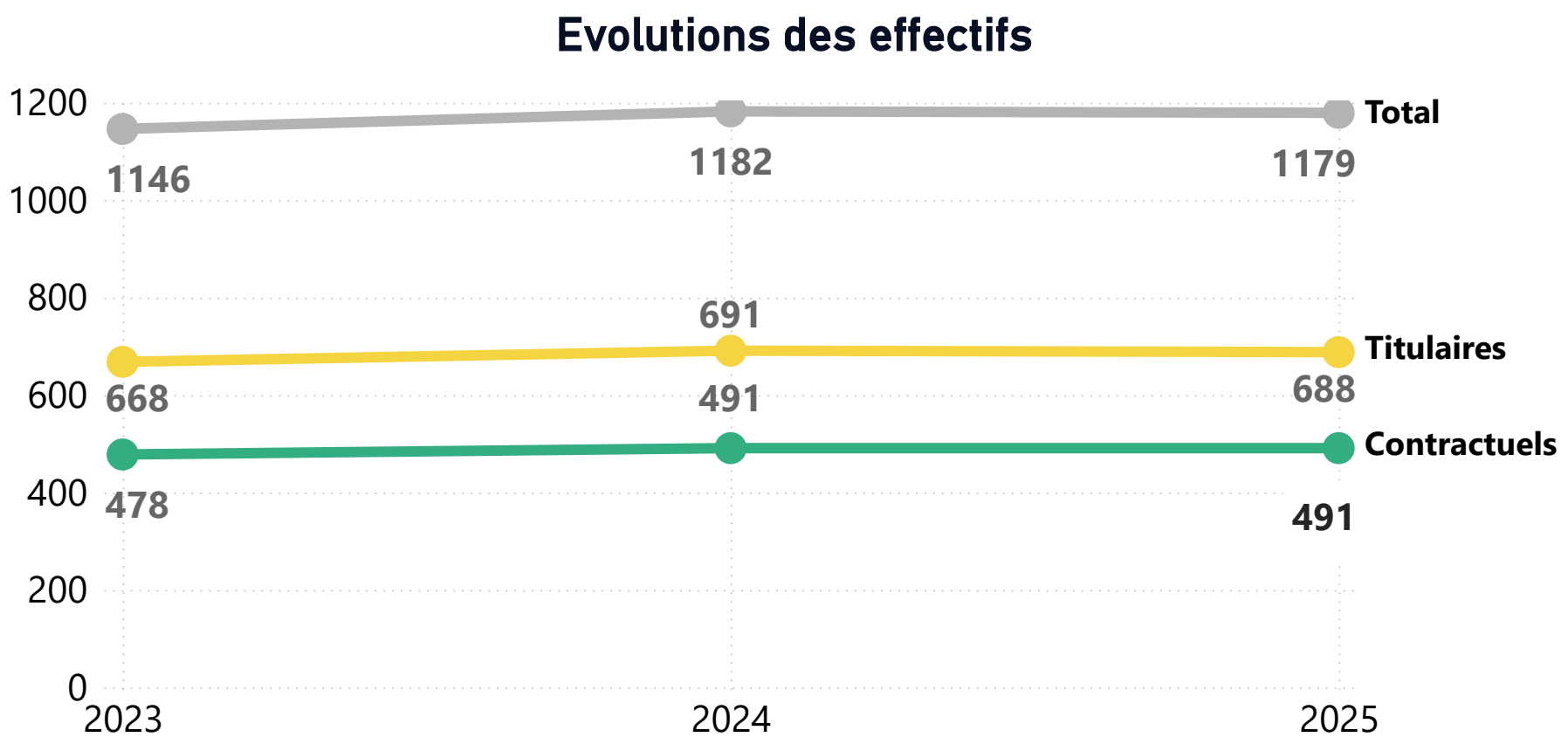
1. L'Emploi
1.2 Les effectifs

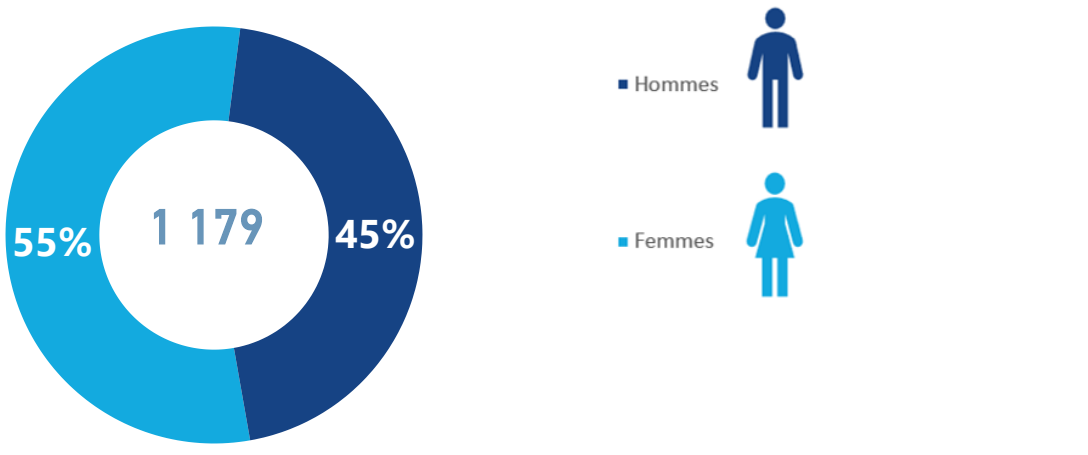
Effectifs physiques en fonction de l'UBS regroupés par genre et par statut au 31/12/2025

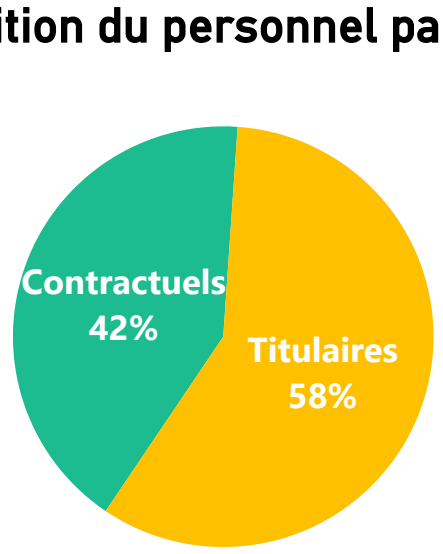
En 2025 le total des effectifs physiques en fonction (BDS FPE 104) de l'université au 31 décembre est de **1 179 agents,** soit le constat d'une stabilité par rapport à 2024.

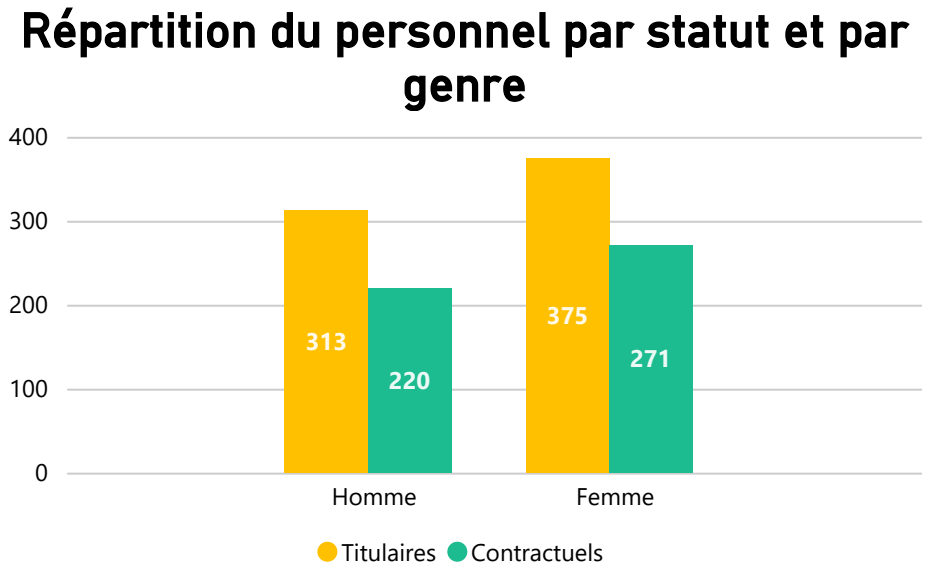
La répartition par genre est la suivante : 45 % d'hommes et 55 % de femmes, répartition qui ne change pas par rapport à 2024

L'âge moyen du personnel de l'UBS est de 45 ans.





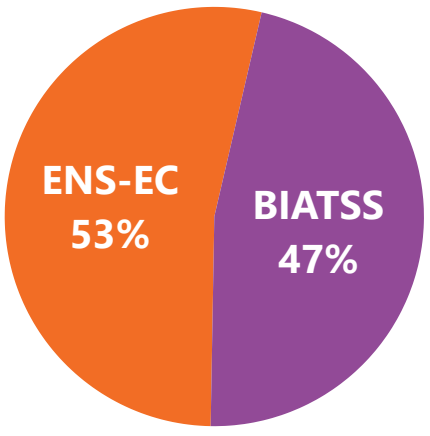




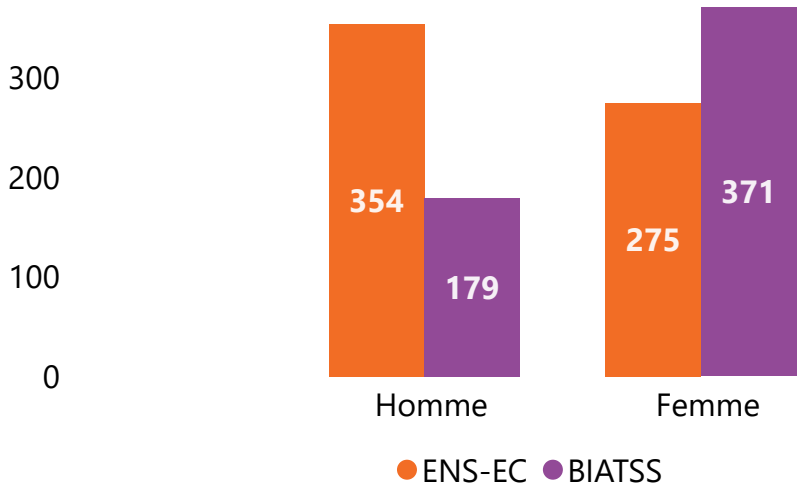
1. L'Emploi
1.2 Les effectifs

Effectifs physiques en fonction au 31/12/2025 regroupés par type de population

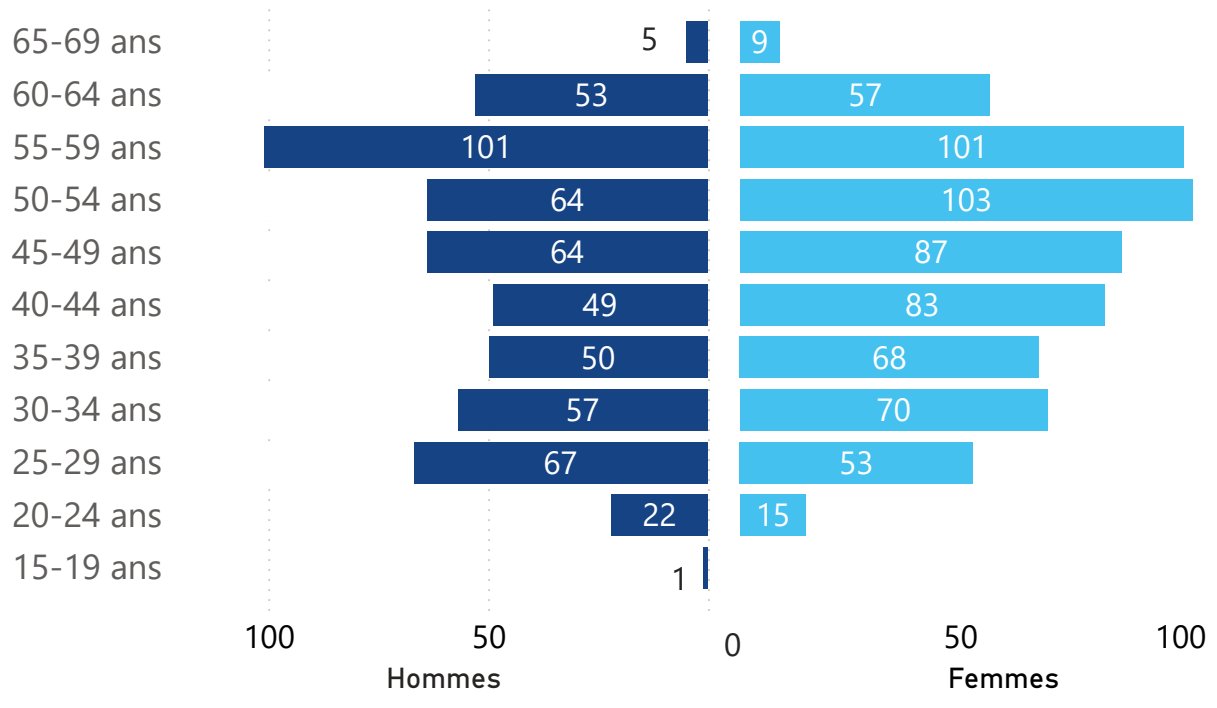
Répartition par type de population



Répartition du personnel BIATSS et ENS-EC par genre



Pyramide des âges de l'ensemble du personnel de l'université



La pyramide des âges de l'université prend la forme d'urne, et met en évidence :

- Que la tranche d'âge la plus représentée est le 55-59 (17%), suivies par les tranches d'âge 50-54 ans et 45-49 ans, qui représentent ensemble 44 % de la population
- Qu'il y a une présence significative d'agents âgés de 60 ans et plus (11%).
- Que les agents âgés de 40 ans et moins représentent 45 % des effectifs totaux
- La répartition hommes-femmes est globalement équilibrée : 45 % contre 55 %.

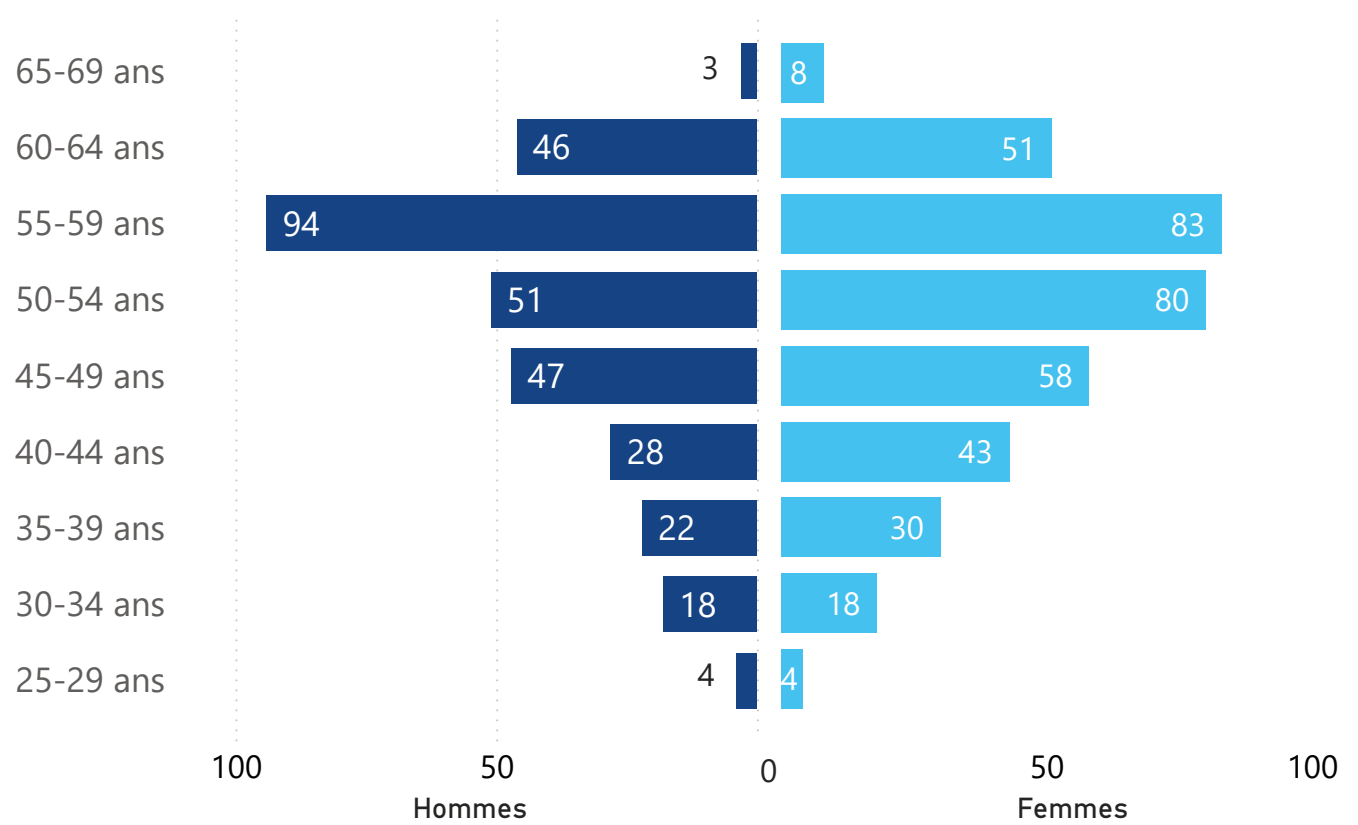
Ce type de pyramide reflète qu'un niveau élevé de compétences et d'expérience est présent dans l'université. D'autre part, cela indique un pic de recrutement dans une période donnée, qui peut être dû à la croissance rapide de l'établissement, (ce qui se traduit par un centre élargie), tout en reflétant également un vieillissement de la population (sommet relativement large) qui préfigure une sortie groupée et souligne la nécessité de prévoir les départs à la retraite de ces agents.

L'âge moyen de l'ensemble du personnel est de 45 ans

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

1. L'Emploi
1.2 Les effectifs

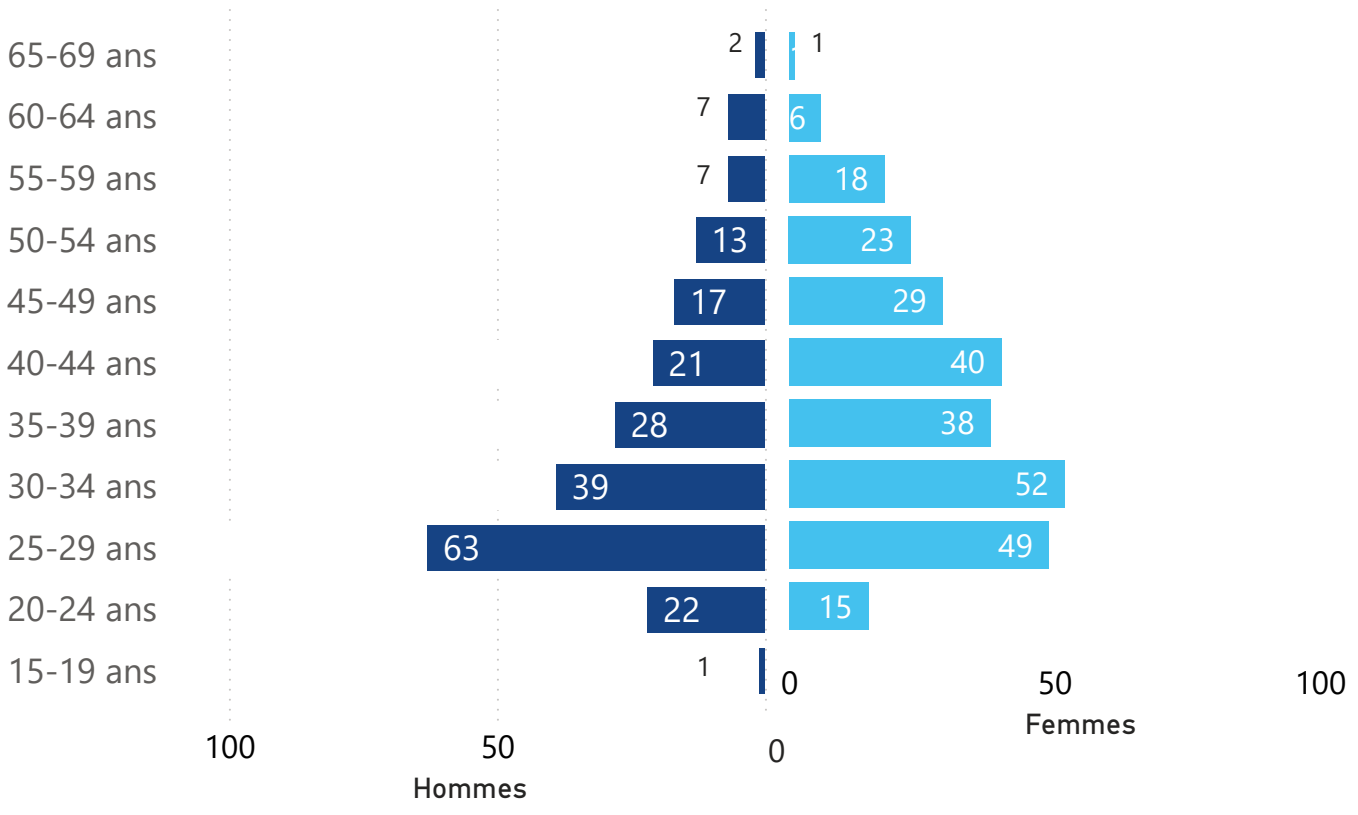
Pyramide des âges des agents titulaires



La pyramide des âges des agents titulaires, évolue vers la forme d'une toupie et montre que les personnes de 50 ans et plus représentent 60% des agents titulaires.

L'âge moyen des agents titulaires est de 50 ans et 7 mois.

Pyramide des âges des agents contractuels

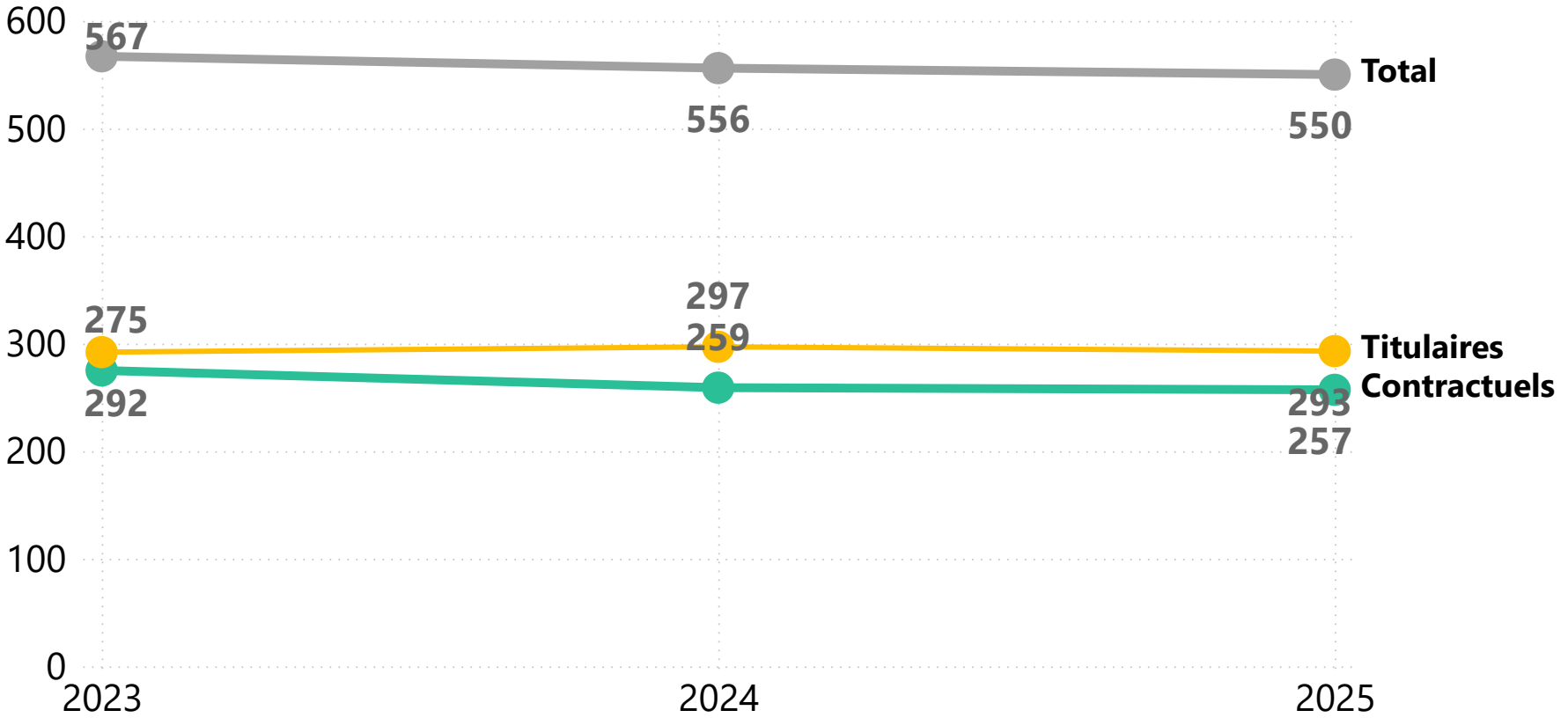


Enfin, la pyramide des âges des agents contractuels de l'université présente une forme de poire, puisqu'à la base de la pyramide se trouvent les tranches d'âge les plus nombreuses, en l'occurrence les tranches 25-29 ,30-34 et 35-39, qui représentent 55 % du nombre total d'agents contractuels.

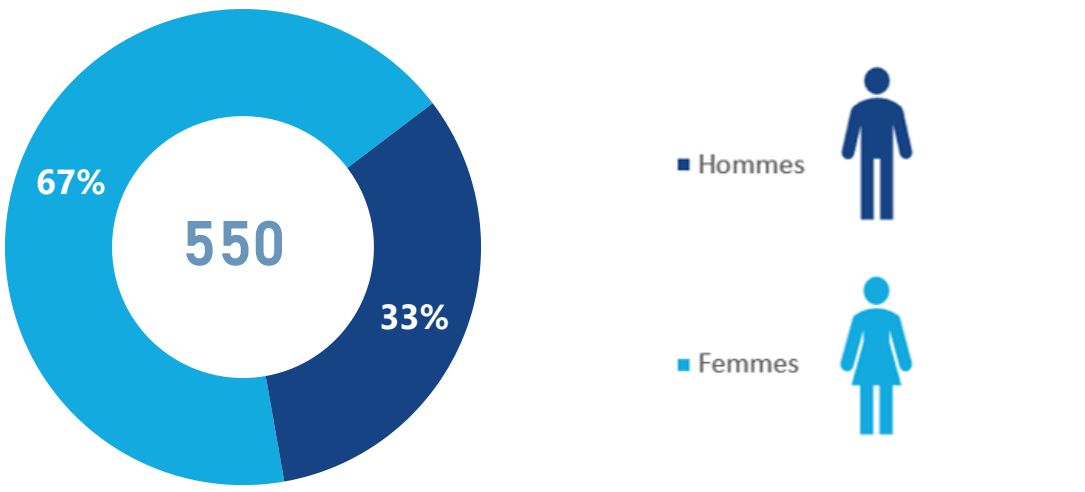
L'âge moyen des agents contractuels est de 37 ans et 2 mois.

1. L'Emploi
1.3 Les personnels BIATSS

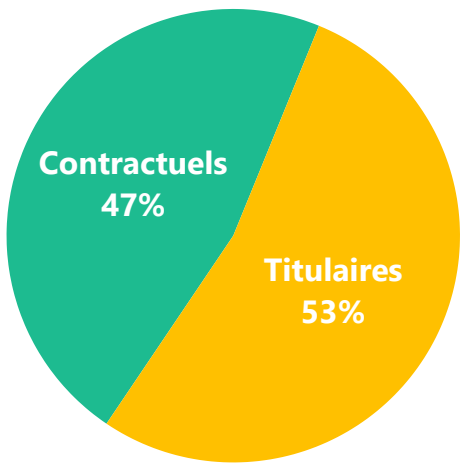
En 2025 les agents BIATSS représentent 47% du total des effectifs physiques en fonction. soit le même pourcentage qu'en 2024. On constate une légère baisse des effectifs BIATSS depuis 2023 (- 3 %).



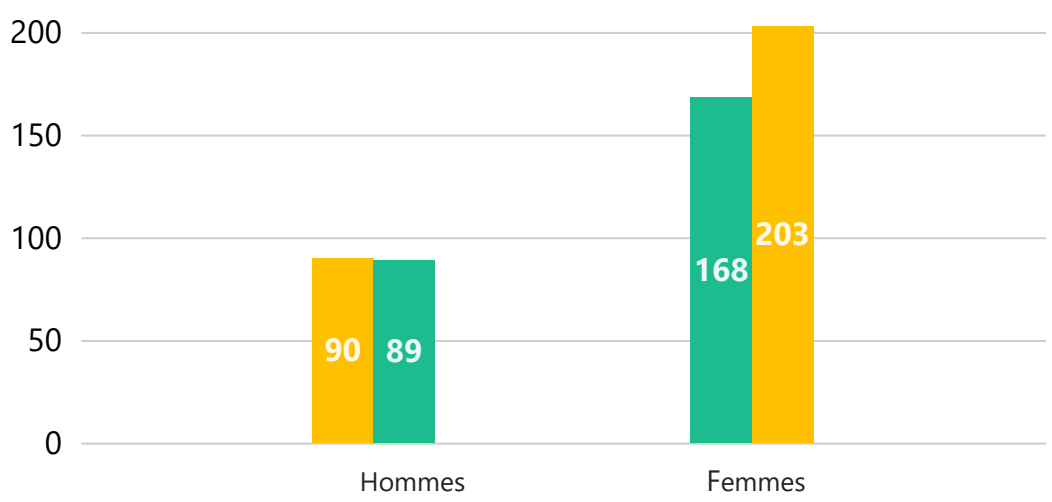
Répartition des BIATSS par genre



Répartition des BIATSS par statut



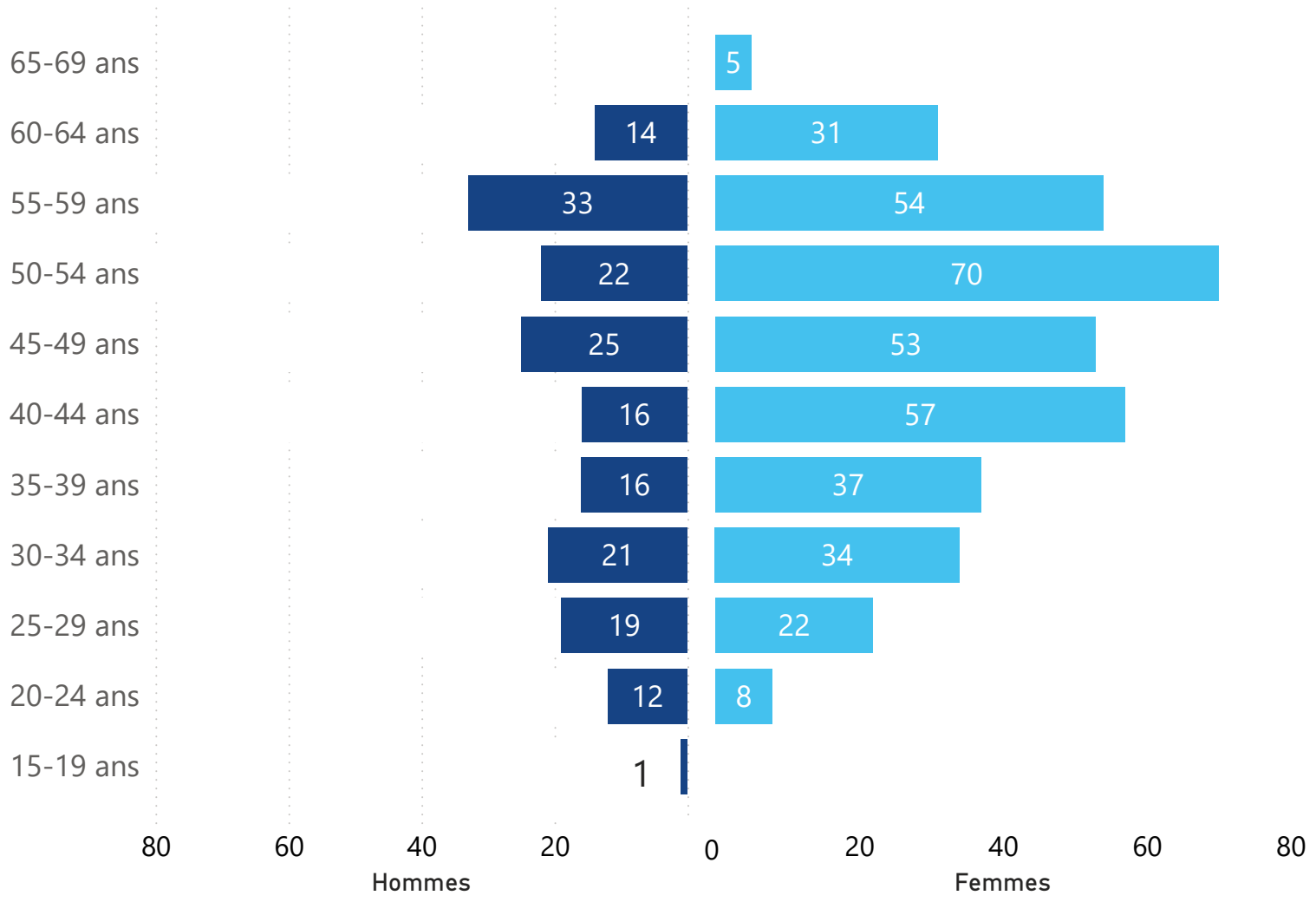
Répartition des BIATSS par statut et genre



1. L'Emploi
1.2 Les personnels BIATSS

BIATSS

Pyramide des âges des BIATSS titulaires et contractuels



Dans un premier temps, nous constatons qu'il s'agit d'une pyramide en forme de toupie asymétrique en raison de la forte présence féminine (67 % contre 33 % d'hommes). Ce déséquilibre est particulièrement marqué dans les tranches d'âge comprises entre 40 et 60 ans.

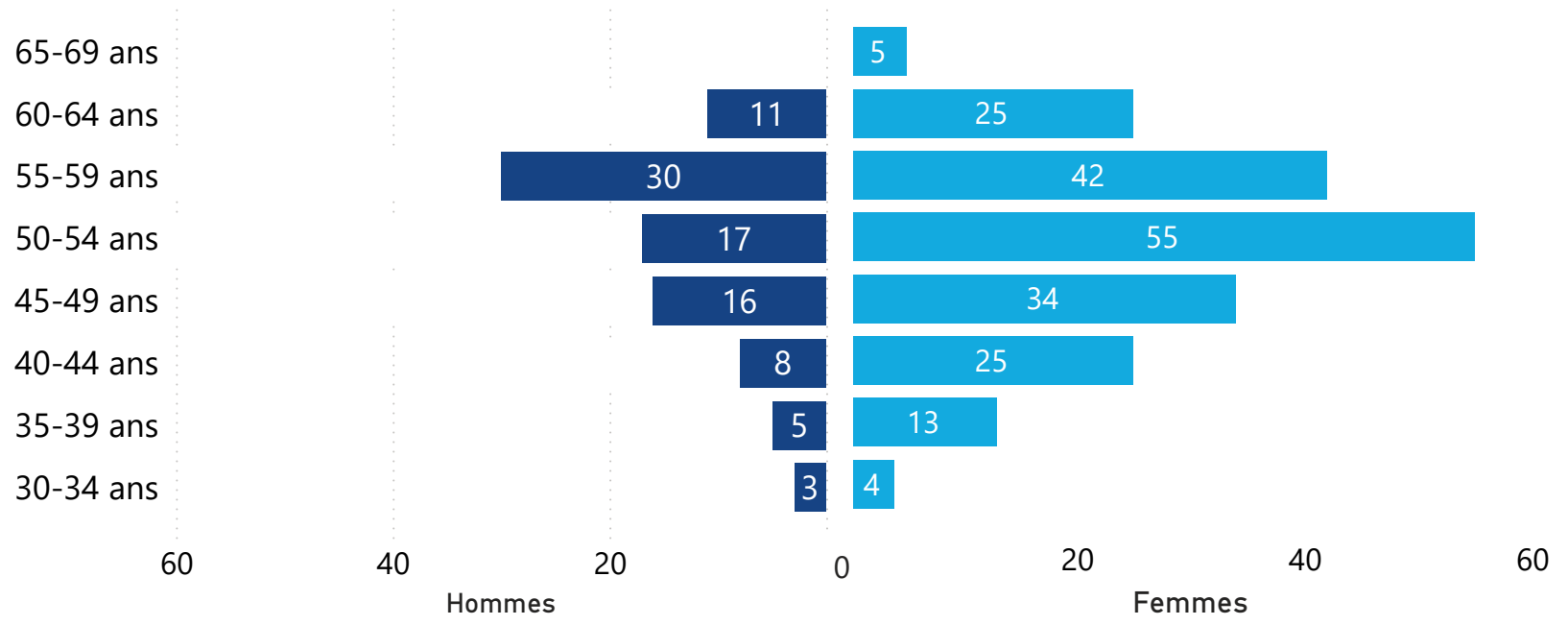
La tranche 50-54 ans constitue le groupe le plus important, suivie des classes 45-49 ans et 40-44 ans. Ce groupe d'âge représente 47 % de l'ensemble des agents BIATSS.

L'âge moyen des BIATSS est de 45 ans et 2 mois

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

1. L'Emploi

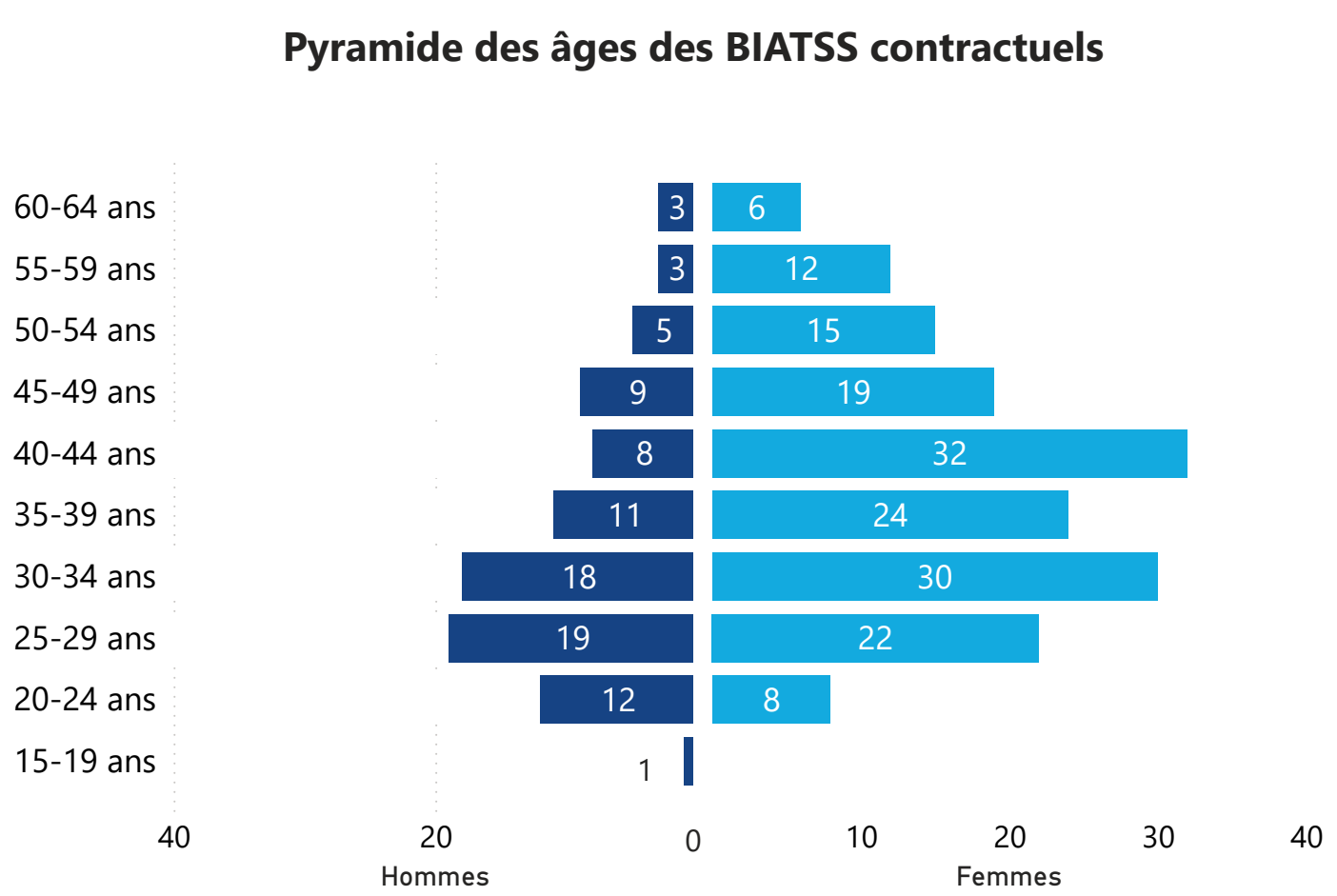
1.2 Les personnels BIATSS



La pyramide des âges des BIATSS titulaires a la forme d'une toupie : cela permet d'observer que 63 % des agents ont 50 ans ou plus et que la majorité d'entre eux sont des femmes (65 %).

50 % des BIATSS titulaires se concentrent dans les tranches d'âge de 55- 59 ans et de 50-54 ans.

L'âge moyen des BIATSS titulaires est de 51 ans et 3 mois



La pyramide des âges des agents BIATSS contractuels présente une forme de poire, avec 56 % des agents âgés de moins de 40 ans. La tranche d'âge plus répresente est celle des 30-34 ans. Enfin la présence féminine est prédominante dans cette pyramide, en particulier entre 30 et 50 ans.

L'âge moyen des BIATSS contractuels est de 38 ans et 4 mois

1. L'Emploi

1.3 Les personnels BIATSS

BIATSS titulaires

Le tableau suivant présente la répartition des BIATSS titulaires par catégorie.

Catégorie & Corps intitulé long	Femme	Homme	Total
A +	**13**	**13**	**26**
Directeur général des services EPSCP (DGS EPSCP)		1	**1**
Agent comptable des EPCSP (AG EPCSP)	1		**1**
Administrateur·rice en. es. et recherche (ADMENESR)	1		**1**
Ingénieur.e de recherche rech et forma (IGR RF)	2	11	**13**
Attaché·e principal d'administration (APA)	8	1	**9**
Conservateur·rice général.e des bibliothèques (C.G. BIB.)	1		**1**
A	**61**	**44**	**105**
Ingénieur.e d'études rech et formation (IGE)	41	34	**75**
Assistant·e ingénieur.e de rech.et formation (ASIRF)	13	7	**20**
Attaché·e d'administration de l'État (AA)	4	2	**6**
Conservateur·rice des bibliothèques (C. BIB.-92)		1	**1**
Bibliothécaire (BIB)	2		**2**
Assistante service social admin État (ASSAE A)	1		**1**
B	**58**	**18**	**76**
Technicien·ne de rech et form (TECH RF)	41	13	**54**
Secrétaire Administrati.f.ve de l'édu. nat et de l'ens. Sup. (SAENES)	10	1	**11**
Bibliothécaire assistant·e spécialisé.e (BIBAS)	7	4	**11**
C	**71**	**15**	**86**
Adjoint·e technique de rech et form (ATRF)	49	12	**61**
Adjoint·e administratif·ve (ADJENES)	19	1	**20**
Magasinier.e des bibliothèques (MAGASINIER)	3	2	**5**
Total général	**203**	**90**	**293**

Observation : le tableau ci-dessus détaille la part des A+ au sein de la catégorie A. La notion de catégorie A+ est utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur. Sont considérés A+ les emplois fonctionnels, les conservateurs généraux, les IGR ainsi que les attachés principaux.

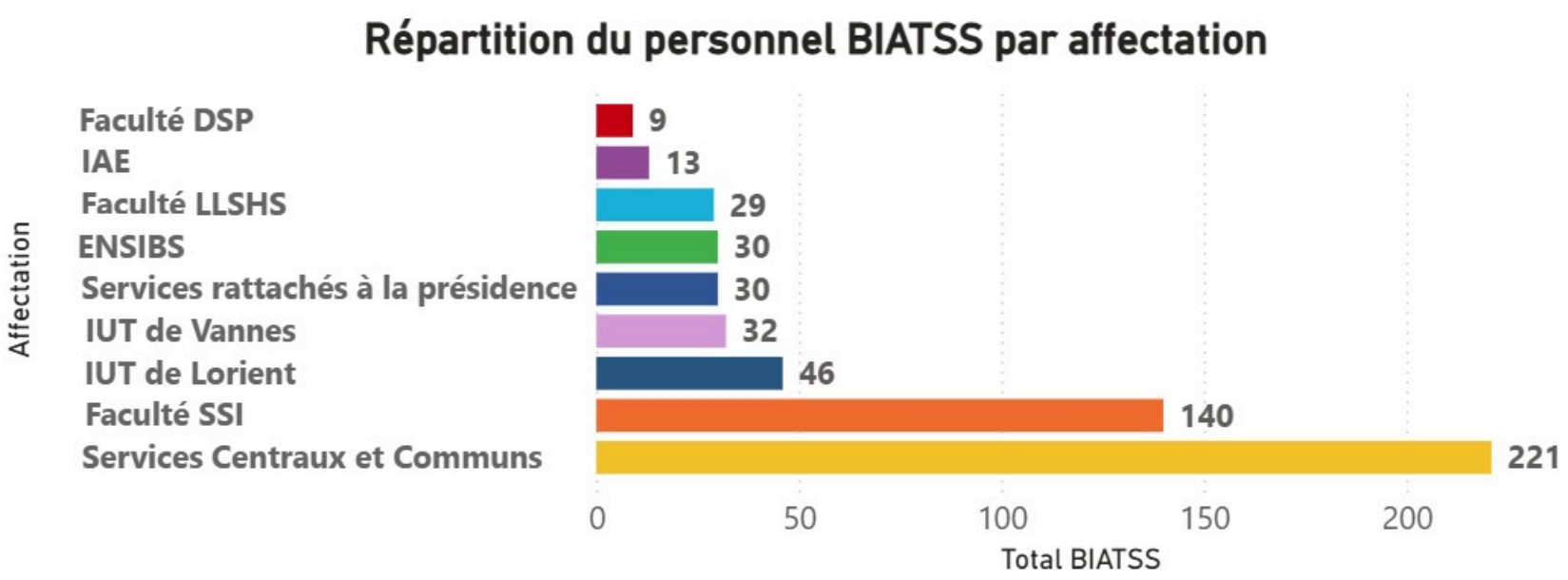
1. L'Emploi

1.3 Les personnels BIATSS

BIATSS titulaires et contractuels par affectation

Affectation	CDD	CDI	%BIATSS Contractuel	Titulaire	%BIATSS Titulaire	Total BIATSS	Part des BIATSS sur l'effectif total
ENSIBS	19	3	9%	8	3%	30	5 %
Faculté DSP	5		2%	4	1%	9	2 %
Faculté LLSHS	14	1	6%	14	5%	29	5 %
Faculté SSI	82	6	34%	52	18%	140	25 %
IAE (Institut d'Administration des Entreprises)	4	1	2%	8	3%	13	2 %
IUT de Lorient	13	5	7%	28	10%	46	8 %
IUT de Vannes	4	4	3%	24	8%	32	6 %
Services Centraux et Communs	57	27	33%	137	47%	221	40 %
Services rattachés à la présidence	7	5	5%	18	6%	30	5 %
Total	**205**	**52**	**100%**	**293**	**100%**	**550**	**100 %**

**Services rattachés à la présidence : Agence comptable, cabinet de la présidence, service de communication*



Affectation	Contractuel	Titulaire	Total
Faculté DSP	**1**		**1**
LAB-LEX	1		**1**
Faculté LLSHS	**5**	**2**	**7**
GEOARCHITECTURE	1	1	**2**
LP3C	1		**1**
TEMOS	3	1	**4**
Faculté SSI	**73**	**22**	**95**
COMPOSITIC	15	1	**16**
GEO OCEAN	4		**4**
IRDL	29	12	**41**
IRISA	6	1	**7**
LAB-STICC	15	4	**19**
LBCM	3	3	**6**
LMBA	1	1	**2**
IAE (Institut d'Administration des Entreprises)	**2**		**2**
LEGO	2		**2**
Total	**81**	**24**	**105**

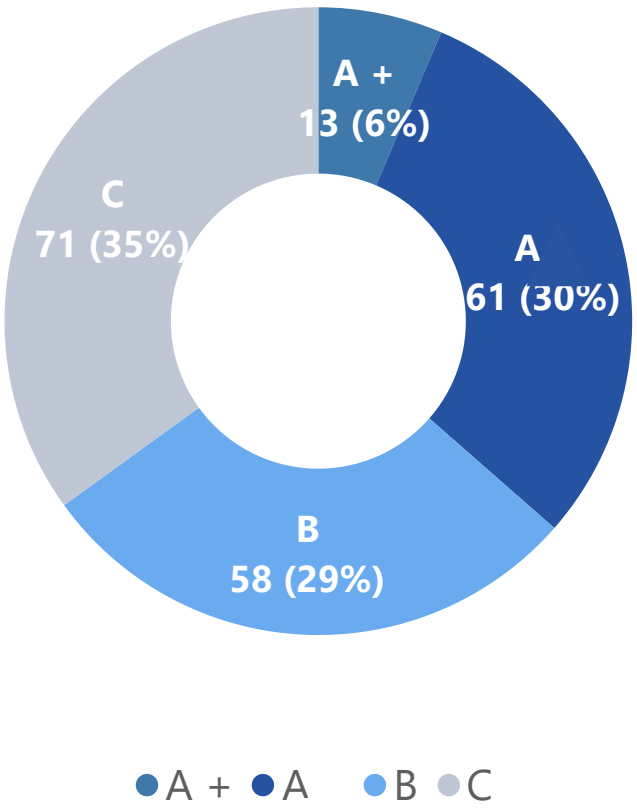
Le tableau à gauche identifie les 105 agents BIATSS affectés dans les laboratoire des recherche par composantes (qui sont aussi répertoriés dans les totaux du tableau ci-dessus).

1. L'Emploi

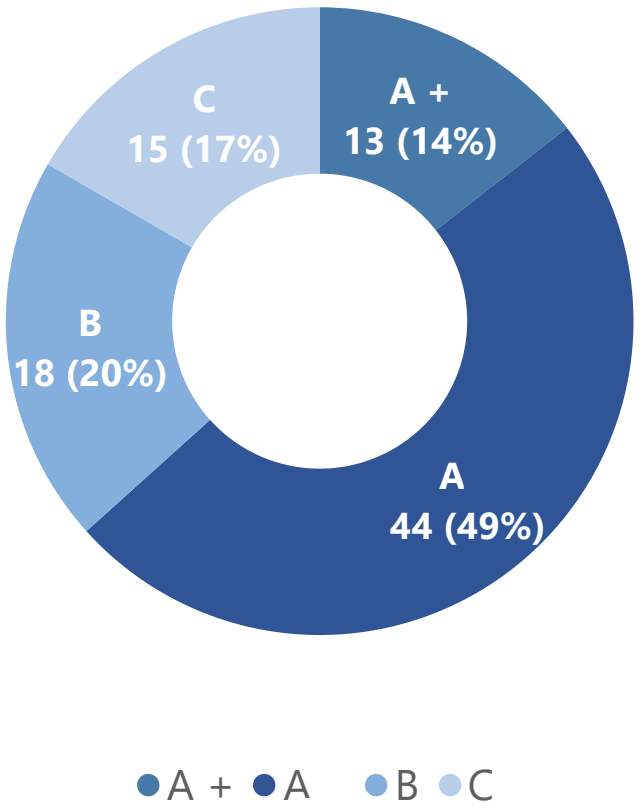
1.3 Les personnels BIATSS

BIATSS titulaires

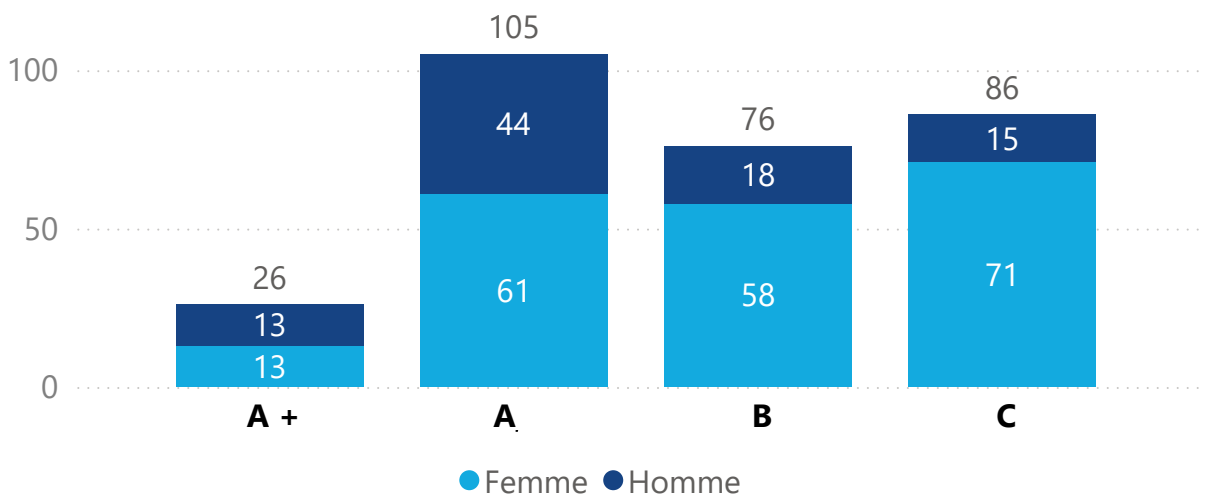
BIATSS : répartition des femmes par catégorie



BIATSS : répartition des hommes par catégorie



Effectifs BIATSS par genre et catégorie



Genre	Femme		Homme		Total	
Catégorie	Nb	%	Nb	%	Nb	%
A +	13	6%	13	14%	**26**	**9%**
A	61	30%	44	49%	**105**	**36%**
B	58	29%	18	20%	**76**	**26%**
C	71	35%	15	17%	**86**	**29%**
Total général	**203**	**100%**	**90**	**100%**	**293**	**100%**

1. L'Emploi

1.3 Les personnels BIATSS

BIATSS titulaires et contractuels par affectation

Affectation	Contractuels	Répartition de contractuels par structure	Titulaires	Répartition de titulaires par structure	Total BIATSS	Part des BIATSS sur l'effectif total
ENSIBS	22	9%	8	3%	30	5 %
Faculté DSP	5	2%	4	1%	9	2 %
Faculté LLSHS	15	6%	14	5%	29	5 %
Faculté SSI	88	34%	52	18%	140	25 %
IAE (Institut d'Administration des Entreprises)	5	2%	8	3%	13	2 %
IUT de Lorient	18	7%	28	10%	46	8 %
IUT de Vannes	8	3%	24	8%	32	6 %
Services Centraux et Communs	84	33%	137	47%	221	40 %
Services rattachés à la présidence	12	5%	18	6%	30	5 %
Total	**257**	**100%**	**293**	**100%**	**550**	**100 %**

**Services rattachés à la présidence : Agence comptable, Cabinet de la présidence, Service de communication*

Focus Services centraux et communs

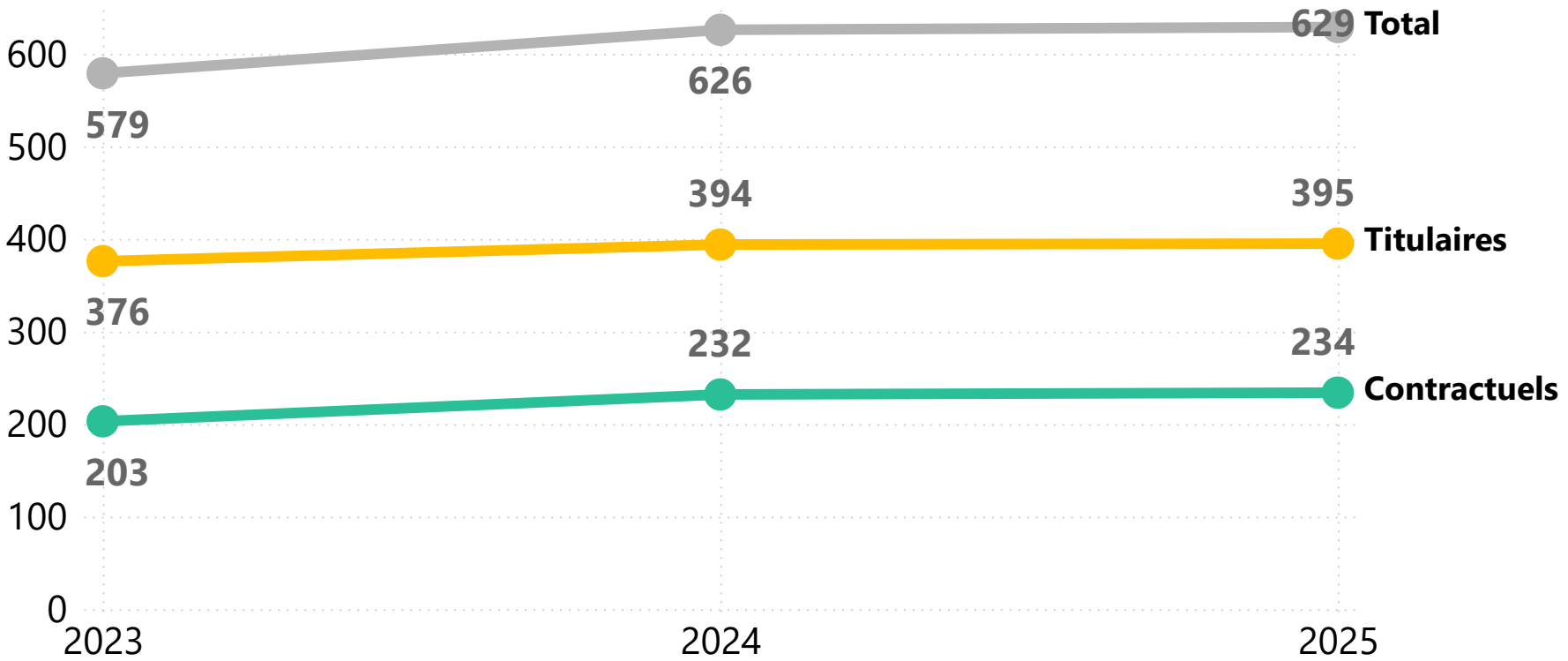
Détail	Contractuels	%	Titulaires	%	Total BIATSS SCC	% Total_BIATSS SCC
Services Centraux et Communs	**84**	**38 %**	**137**	**62 %**	**221**	**40,2 %**
DAF DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIERES	3	23 %	10	77 %	13	2,4 %
DAICD DIRECTION DES AFFAIRES IMMOBILIERES ET DES CAMPUS DURABLES	13	52 %	12	48 %	25	4,5 %
DDRS DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITE SOCIETALE	1	50 %	1	50 %	2	0,4 %
DE DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT	20	56 %	16	44 %	36	6,5 %
DGS DIRECTION GENERALE DES SERVICES	2	33 %	4	67 %	6	1,1 %
DRH DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	4	17 %	20	83 %	24	4,4 %
DRV DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE LA VALORISATION	6	33 %	12	67 %	18	3,3 %
DSI DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	9	36 %	16	64 %	25	4,5 %
DVCE DIRECTION VIE ETUDIANTE ET CAMPUS	1	33 %	2	67 %	3	0,5 %
DVEC DIRECTION VIE ETUDIANTE ET CAMPUS	12	52 %	11	48 %	23	4,2 %
SAI SERVICE DES AFFAIRES INTERNATIONALES	5	56 %	4	44 %	9	1,6 %
SASJ SERVICE DES AFFAIRES STATUTAIRES ET JURIDIQUES	2	50 %	2	50 %	4	0,7 %
SCD SERVICE COMMUN DE DOCUMENTATION	3	12 %	23	88 %	26	4,7 %
SUP SERVICE UNIVERSITAIRE DE PEDAGOGIE	3	43 %	4	57 %	7	1,3 %
Total	**84**	**38 %**	**137**	**62 %**	**221**	**40,2 %**

1. L'Emploi

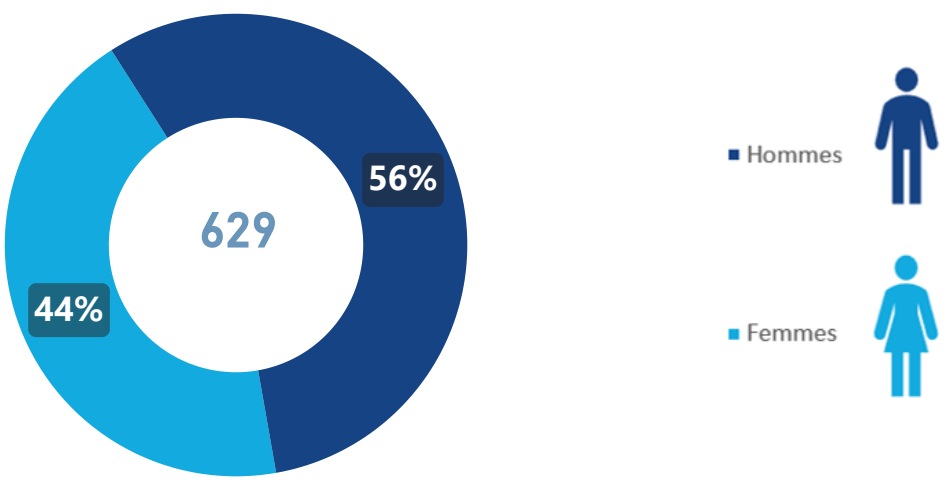
1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

En 2025 53% des effectifs de l'université sont des enseignants et enseignants-chercheurs, soit la même proportion qu'en 2024. On constate une hausse des ENS-EC depuis 2023 soit + 8.6%.

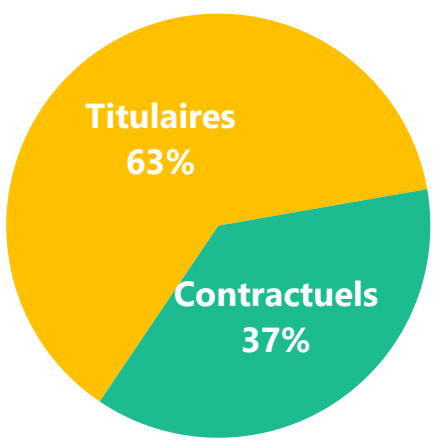
Evolutions des effectifs ENS-EC



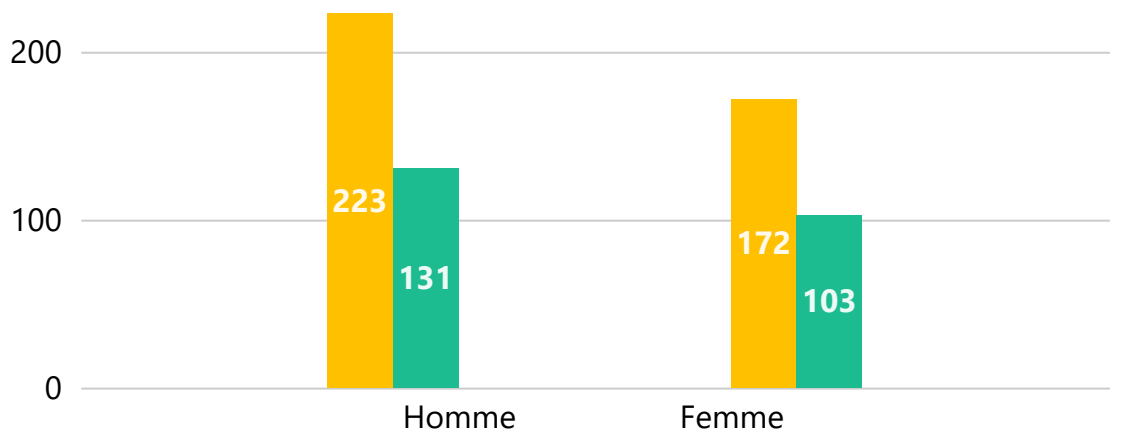
Répartition des Ens-EC par genre



Répartition des ENS-EC par statut



Répartition des ENS-EC par statut et genre

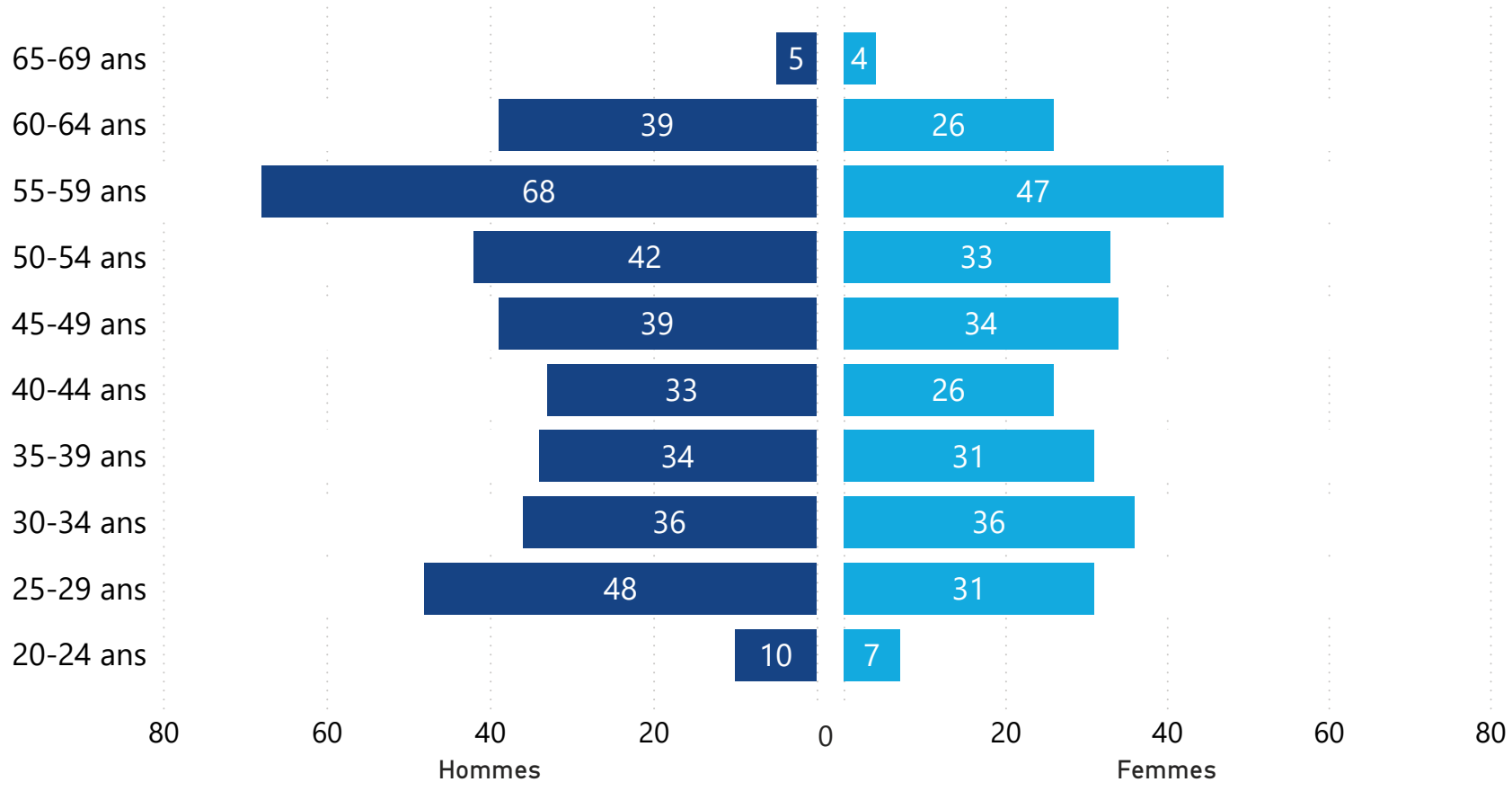


1. L'Emploi

1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

ENS-EC titulaires et contractuels

Pyramide des âges des ENS-EC titulaires et contractuels



La pyramide des âges de l'ensemble des enseignants et des enseignants-chercheurs (y compris ATER et doctorants) montre qu'il s'agit d'une pyramide en forme de cloche que présente une répartition relativement étalée.

La tranche 55-59 ans constitue le groupe le plus important, suivie des classes 45-49 ans et 40-44 ans. Donc, cette groupe d'âge représente 42 % de l'ensemble des enseignants et des enseignants-chercheurs. Les tranches intermédiaires (30–44 ans) sont également bien représentées, assurant une certaine continuité.

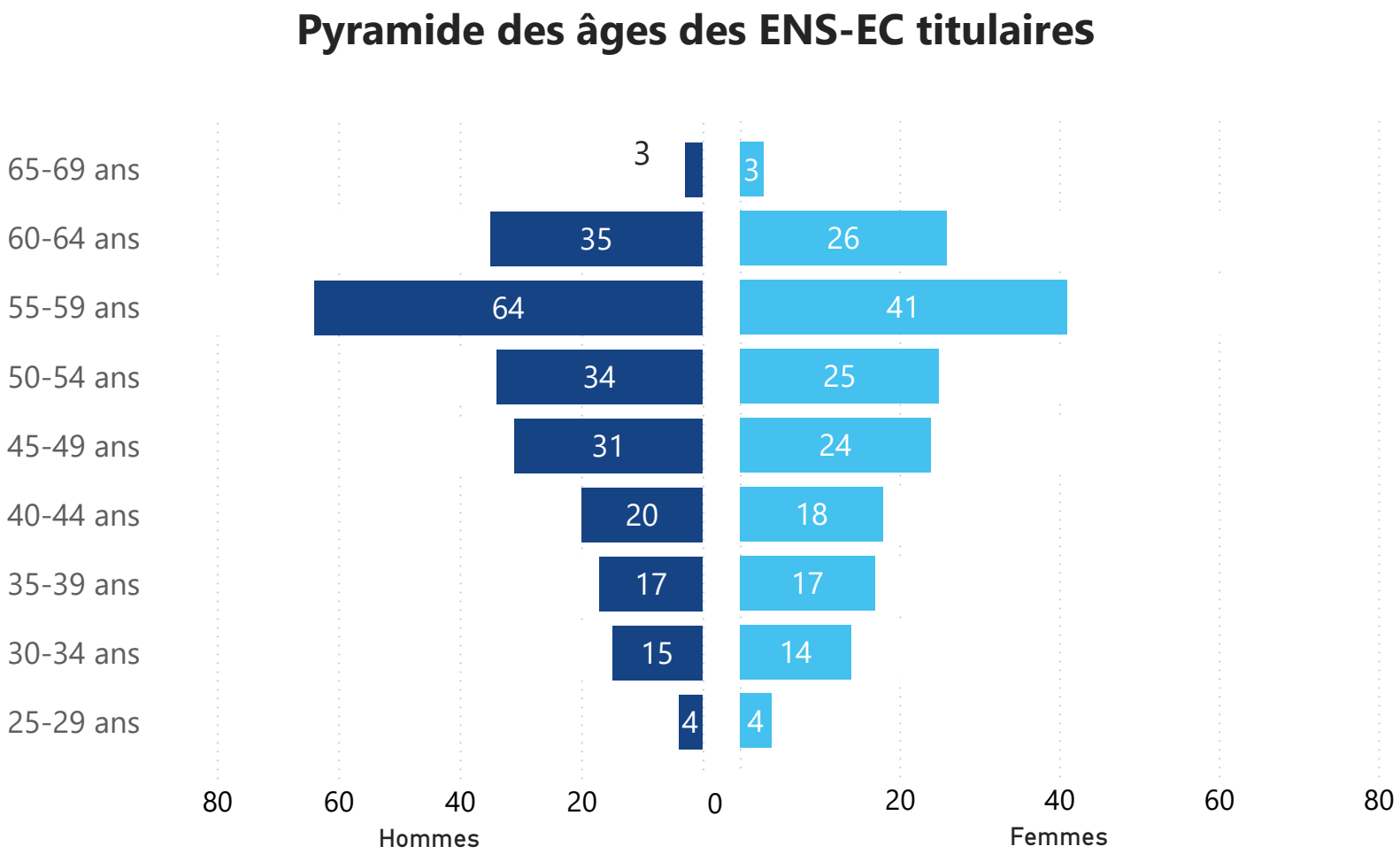
La répartition par âge de la pyramide est, dans l'ensemble, équilibrée, tandis que la répartition par genre montre une majorité masculine (56 % contre 44 % de femmes).

L'âge moyen des ENS-EC est de 44 ans et 10 mois

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

1. L'Emploi

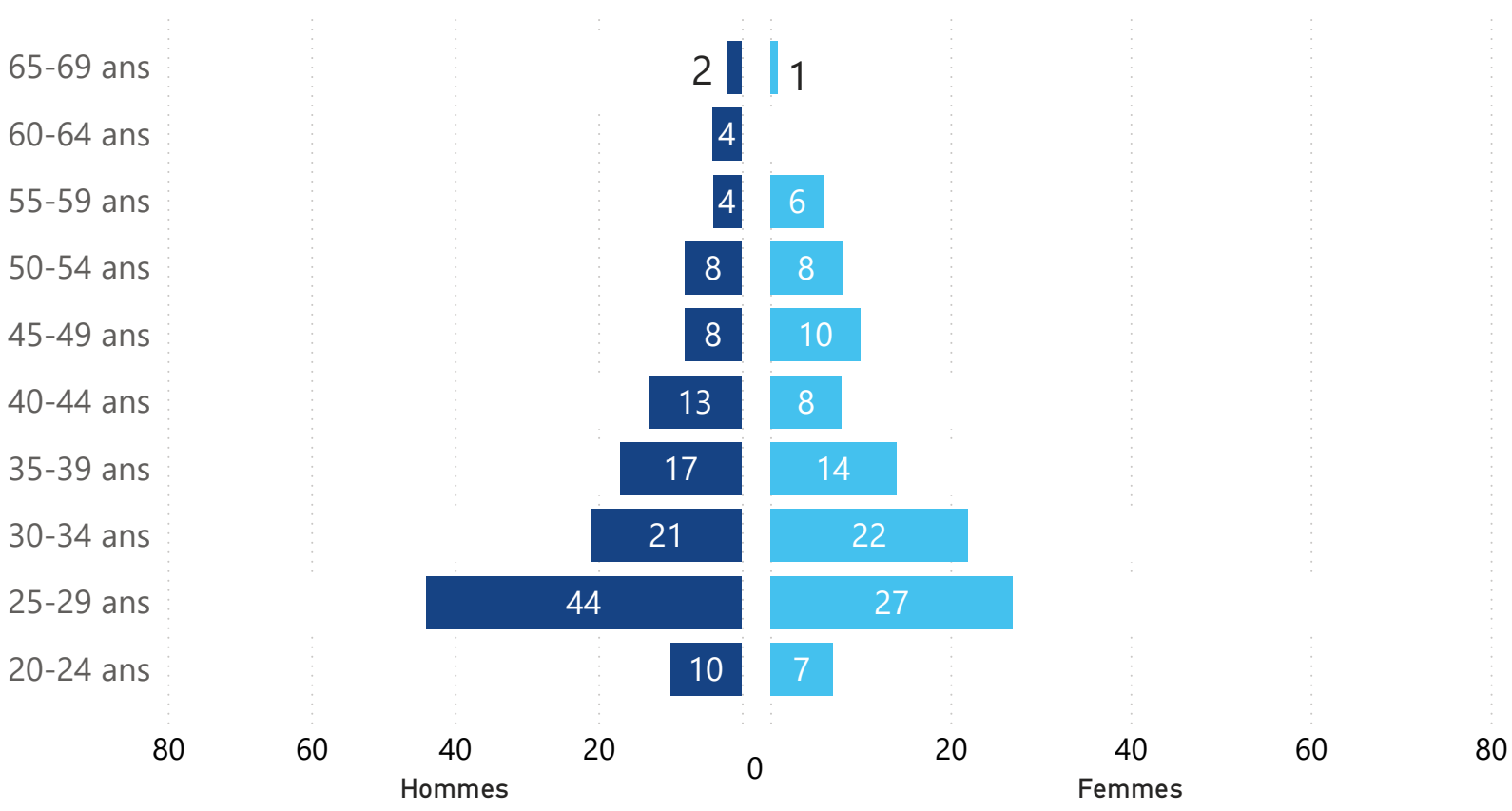
1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs



La pyramide des âges des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires a une forme de toupie, d'après ce que l'on peut constater que les agents âgés compris entre 45 et 64 ans représentent 70 % des titulaires de l'ENS-EC), dont concentration sur les âges proches de la retraite.

La tranche dominante est la 55-59 (27 % à la inverse les moins de 35 ans sont mois nombreux (28%).
Les femmes sont légèrement moins représentes avec 44 % contre 56 % d'hommes.

L'âge moyen des ENS-EC titulaires est de 50 ans et 1 mois



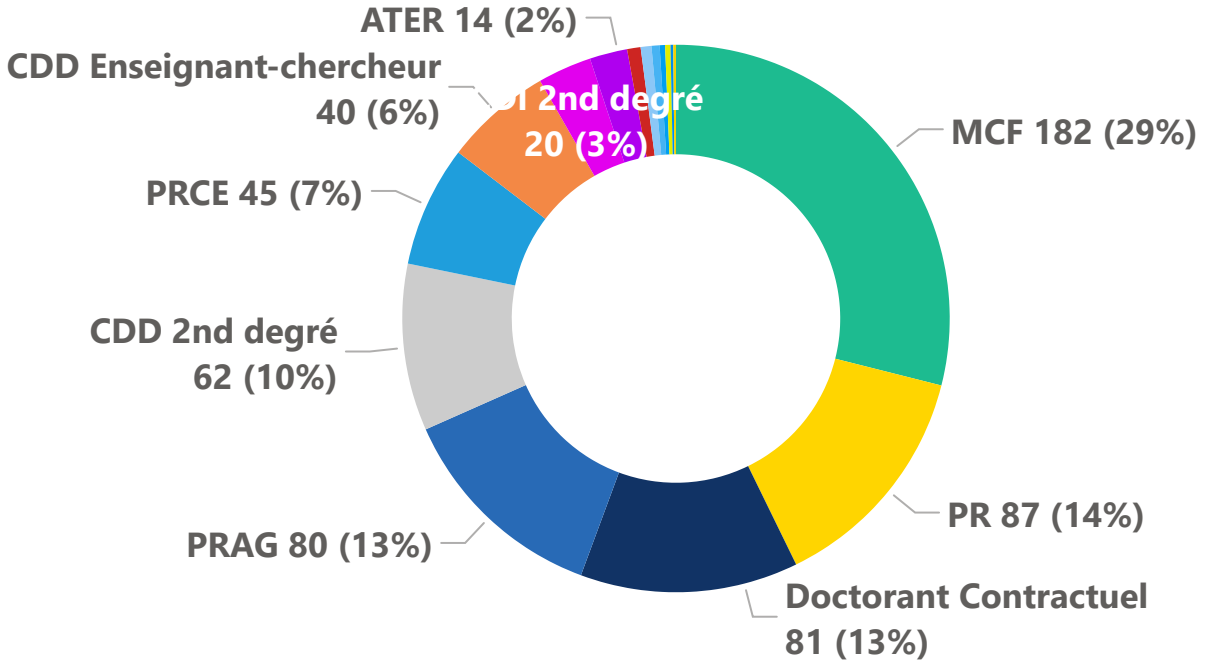
Enfin, la pyramide des enseignants et enseignants-chercheurs présente une forme de poire, avec 69% des personnels contractuels âgés de moins de 40 ans. La tranche 25–29 ans constitue le groupe le plus représenté, suivie des classes 30–34 ans et 35–39 ans. À l'inverse, les effectifs de plus de 50 ans sont moins bien représentés. La répartition hommes-femmes est globalement équilibrée : 44 % contre 56 %.

L'âge moyen des ENS-EC contractuels est de 35 ans et 10 mois

1. L'Emploi
1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

ENS-EC titulaires et contractuels

Répartition des Ens-EC par corps et statut



Détail	Titulaires	Contractuels	Total ENS-EC	%
MCF	181	1	182	28,9%
PR	83	4	87	13,8%
PRAG	80		80	12,7%
PRCE	45		45	7,2%
PROF. EPS	3		3	0,5%
PLP	2		2	0,3%
PREN	1		1	0,2%
ATER		14	14	2,2%
CDD 2nd degré		62	62	9,9%
CDD Enseignant-chercheur		40	40	6,4%
CDI 2nd degré		20	20	3,2%
CDI Enseignant-chercheur		4	4	0,6%
Doctorant Contractuel		81	81	12,9%
Lecteur		2	2	0,3%
Maître de langue		1	1	0,2%
PAST		5	5	0,8%
Total	**395**	**234**	**629**	**100,0%**

Observation : Les quatre professeurs contractuels sont des Chaires Professeurs Junior (CPJ) - L'agent MCF contractuel est une mise à disposition entrante.

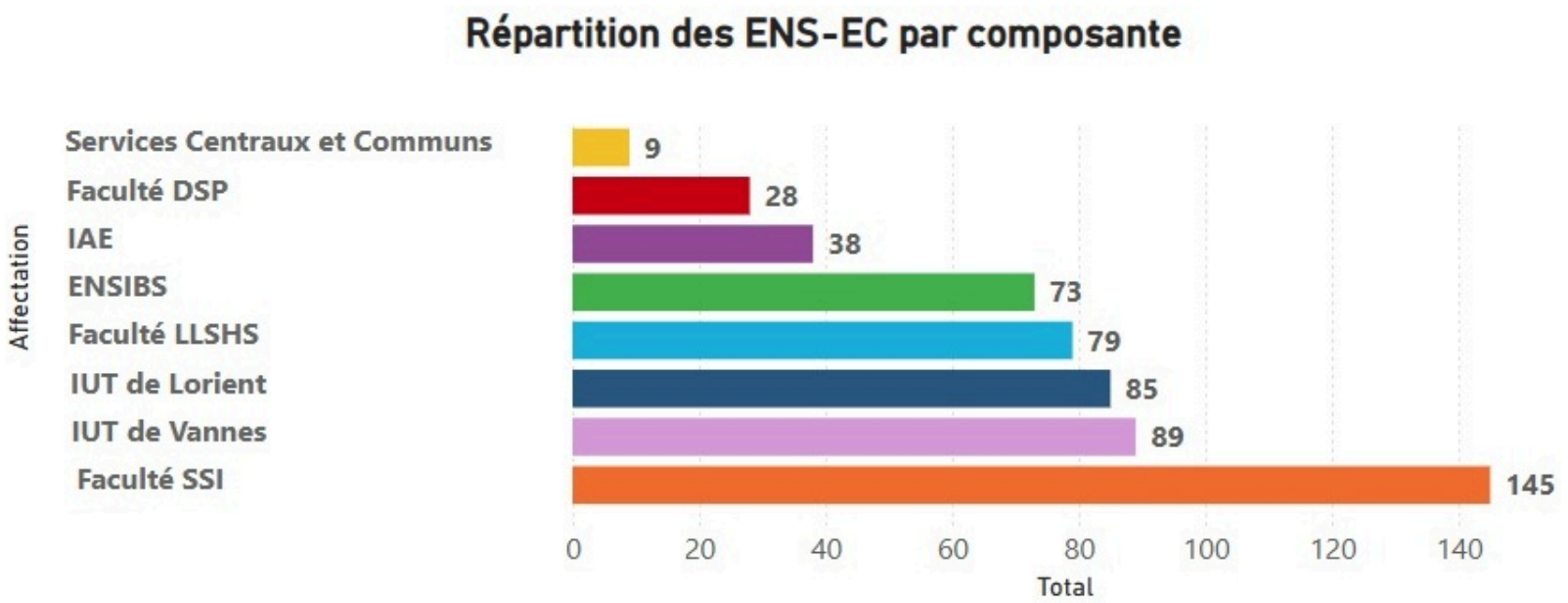
1. L'Emploi

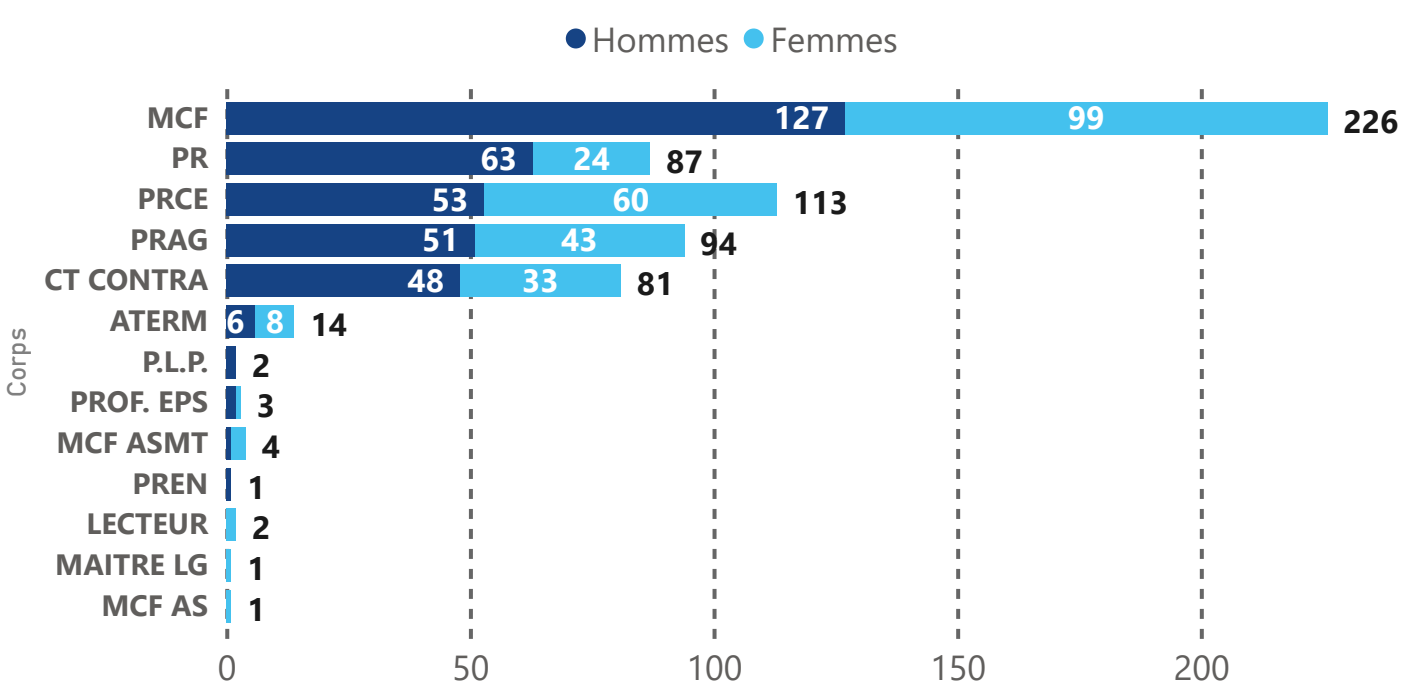
1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (hors doctorants et hors CLD)

Affectation	Ens-EC	Enseignants	Total
Faculté SSI	108	37	145
IUT de Vannes	40	49	89
IUT de Lorient	39	46	85
Faculté LLSHS	52	26	78
ENSIBS	40	33	73
IAE (Institut d'Administration des Entreprises)	26	12	38
Faculté DSP	25	3	28
Services Centraux et Communs		9	9
Total	**330**	**215**	**545**

9 enseignants sont affectés dans les services centraux et communs dont :

- 6 ayant des missions d'enseignement au sein du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS),
- 1 occupant des missions autres que l'enseignement au Service Commun de la Documentation (SCD),
- 2 au Centre de Langues





1. L'Emploi
1.5 Le handicap

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.

BOE	Femme	Homme	Total
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre du handicap	58	25	**83**

Au 31/12/2025 83 agents son reconnus en situation de handicap: dont : 53 personnels BIATSS, 29 Enseignants-EC, et un contrant étudiant.

Le taux d'emploi retenu par le FIPHFP est de 7,64 % : il est calculé sur la base de l'effectif total rémunéré et ne prend pas en compte les personnels contractuels de moins de 6 mois d'ancienneté.

- 70 % des agents bénéficiant d'une RQTH sont des femmes.
- 78 % des agents bénéficiant d'une RQTH sont des titulaires.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Type d'actions (aménagements de poste ou aides spécifiques)	BIATSS	ENS-EC	Montant
Auditif	3	7	13 829 €
Adaptation du poste de travail (aménagement de bureau)	10	2	11 333 €
Aide aux déplacements		2	354 €
Total	**13**	**11**	**25 516 €**

1

1



LE RECRUTEMENT

2. Les Recrutements

Nombre d'agents fonctionnaires entrés en fonction chez l'employeur au cours de l'année BDS FPE 201 :
Croisement 1 : catégorie, corps, situation d'arrivée, tranche d'âge, et genre

Catégorie	Corps	Situation d'arrivée	Tranche d'âge	Genre	Nb d'agents fonctionnaires entrés en fonction
A	ASIRF	Concours interne	30-39 ans	Homme	1
A	DGS EPSCP	Détachement	40-49 ans	Homme	1
A	AAE	Mutation	50-59 ans	Femme	1
A	IGR RF	Intégration	60-69 ans	Homme	1
B	TECH RF(NES)	Concours interne	40-49 ans	Femme	1
B	BIBAS	Mutation	40-49 ans	Femme	1
B	BIBAS	Mutation	50-59 ans	Homme	1
C	CT UBS CAT C	Concours BOE	30-39 ans	Femme	1
C	ATRF	RSC	30-39 ans	Femme	2
C	ATRF	Concours externe	30-39 ans	Homme	1
C	ADJENES	Mutation	50-59 ans	Femme	1
C	ATRF	RSC	60-69 ans	Femme	1
ENS-EC	MCF	Concours externe sur titres et travaux	20-29 ans	Femme	1
ENS-EC	MCF	Concours externe sur titres et travaux	30-39 ans	Femme	1
ENS-EC	PRAG	Concours externe sur titres et travaux	30-39 ans	Femme	2
ENS-EC	MCF	Concours externe sur titres et travaux	30-39 ans	Homme	3
ENS-EC	PRCE	Concours externe sur titres et travaux	30-39 ans	Homme	1
ENS-EC	PRCE	Concours externe sur titres et travaux	40-49 ans	Femme	2
ENS-EC	P.L.P.	Concours externe sur titres et travaux	40-49 ans	Homme	1
ENS-EC	MCF	Mutation	40-49 ans	Homme	1
ENS-EC	PRCE	Concours externe sur titres et travaux	50-59 ans	Femme	1
ENS-EC	PR	Concours externe sur titres et travaux	50-59 ans	Homme	1
ENS-EC	PRAG	Concours externe sur titres et travaux	50-59 ans	Homme	1
ENS-EC	PRAG	Concours externe sur titres et travaux	60-69 ans	Homme	1
Total					**29**

Nombre d'agents fonctionnaires entrés en fonction chez l'employeur au cours de l'année BDS FPE 201 :
Croisement 2 : situation d'arrivée, type de population et genre

Population	BIATSS			ENS-EC			Total
Situation d'arrivée	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Concours BOE	1		**1**				**1**
Concours externe		1	**1**				**1**
Concours externe sur titres et travaux				7	8	**15**	**15**
Concours interne	1	1	**2**				**2**
Détachement		1	**1**				**1**
Intégration		1	**1**				**1**
Mutation	3	1	**4**		1	**1**	**5**
RSC	3		**3**				**3**
Total	**8**	**5**	**13**	**7**	**9**	**16**	**29**

2. Les Recrutements

Nombre d'agents fonctionnaires entrés en fonction chez l'employeur au cours de l'année BDS FPE 201 : *Croisement : catégorie, situation connue au regard du handicap (BOE), tranche d'âge et genre*

Population	BIATSS	
Situation d'arrivée	Femme	Homme
Concours BOE	1	
Concours externe		1
Total	**1**	**1**

Nombre d'agents fonctionnaires entrés dans des corps de l'employeur au cours de l'année BDS FPE 202 : *Croisement 1 : catégorie, corps, voie d'accès, et genre*

Voie d'accès	CONCOURS EXTERNE		CONCOURS INTERNE		PROMOTION PAR DÉTACHEMENT (ARTICLE 93, LOI 2019-828)		Total
Categorie	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	
⊟ **B**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**3**
SAENES 10					1	**1**	**1**
TECH RF(NES)	1	**1**	1	**1**			**2**
Nb agents fonctionnaires	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**3**

Nombre d'agents fonctionnaires entrés dans des corps de l'employeur au cours de l'année BDS FPE 202 : *Croisement 2 : voie d'accès, tranche d'âge, situation connue au regard du handicap (BOE) et genre*

Population	Voie d'accès	Tranche d'âge	BOE	Genre	Nb d'agents fonctionnaires entrés
BIATSS	PROMOTION PAR DÉTACHEMENT (ARTICLE 93, LOI 2019-828)	50-59 ans	Oui	Femme	1
Total					**1**

2. Les Recrutements

Nombre de membres des jurys des concours et examens organisés par l'employeur BDS FPE 203 :

BIATSS

Genre	Femme		Homme		Total	
Catégorie et position dans le jury	Nb	%	Nb	%	Nb	%
A	**5**	**22,7%**	**4**	**18,2%**	**9**	**40,9%**
Membre	4	18,2%	3	13,6%	**7**	**31,8%**
Président	1	4,5%	1	4,5%	**2**	**9,1%**
B et C externe	**1**	**4,5%**	**3**	**13,6%**	**4**	**18,2%**
Membre	1	4,5%	2	9,1%	**3**	**13,6%**
Président			1	4,5%	**1**	**4,5%**
B et C interne	**2**	**9,1%**	**1**	**4,5%**	**3**	**13,6%**
Membre	1	4,5%	1	4,5%	**2**	**9,1%**
Président	1	4,5%			**1**	**4,5%**
BOE	**1**	**4,5%**	**2**	**9,1%**	**3**	**13,6%**
Membre	1	4,5%	1	4,5%	**2**	**9,1%**
Président			1	4,5%	**1**	**4,5%**
Recrutement sans concours	**1**	**4,5%**	**2**	**9,1%**	**3**	**13,6%**
Membre	1	4,5%	1	4,5%	**2**	**9,1%**
Président			1	4,5%	**1**	**4,5%**
Total	**10**	**45,5%**	**12**	**54,5%**	**22**	**100,0%**

ENS-EC

Sexe	Femme		Homme		Total	
Concours	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Professeur des Universités	**8**	**6%**	**8**	**6%**	**16**	**12%**
Membres	7	5%	7	5%	**14**	**10%**
Présidents	1	1%	1	1%	**2**	**1%**
Maître de conférences	**31**	**23%**	**31**	**23%**	**62**	**46%**
Membres	29	22%	26	19%	**55**	**41%**
Présidents	2	1%	5	4%	**7**	**5%**
Enseignant du 2nd degré	**24**	**18%**	**32**	**24%**	**56**	**42%**
Membres	20	15%	25	19%	**45**	**34%**
Présidents	4	3%	7	5%	**11**	**8%**
Total	**63**	**47%**	**71**	**53%**	**134**	**100%**

2. Les Recrutements

Nombre d'agents occupant un poste de cadre supérieur ou dirigeant au 31 décembre BDS FPE 204 :

Catégorie & Corps intitulé long	Homme
A +	1
1 Directeur général des services EPSCP (DGS EPSCP)	1
Total général	**1**

Nombre d'agents non-fonctionnaires recrutés dans l'année BDS FPE 205 :
Croissement 1 : catégorie, type de contrat non-fonctionnaires, durée prévue des contrats et genre.

Genre	Femme		Homme		Total	
Population	Durée moyenne du contrat	Nb	Durée moyenne du contrat	Nb	Durée moyenne du contrat	Nb
⊟ **BIATSS**	**1 ans 1 mois**	**50**	**1 ans 0 mois**	**39**	**1 ans 0 mois**	**89**
⊞ ANT ind. emploi vacant	0 ans 6 mois	3			**0 ans 6 mois**	**3**
⊞ ANT occasionnel			0 ans 3 mois	2	**0 ans 3 mois**	**2**
⊞ ANT occasionnel ind.	0 ans 5 mois	3	1 ans 0 mois	1	**0 ans 7 mois**	**4**
⊞ ANT Remplacement ind.	0 ans 2 mois	3	0 ans 2 mois	2	**0 ans 2 mois**	**5**
⊞ Apprentis	1 ans 4 mois	3	1 ans 2 mois	7	**1 ans 2 mois**	**10**
⊞ CDD BIATSS FORFAIT Cat. A	1 ans 3 mois	9	0 ans 9 mois	10	**1 ans 0 mois**	**19**
⊞ CDD BIATSS INDICE Cat. A	1 ans 0 mois	1	1 ans 0 mois	3	**1 ans 0 mois**	**4**
⊞ CDD BIATSS INDICE Cat. B	1 ans 0 mois	2			**1 ans 0 mois**	**2**
⊞ CDD BIATSS INDICE Cat. C	0 ans 10 mois	8			**0 ans 10 mois**	**8**
⊞ CDD formation continue cat.	0 ans 11 mois	2	1 ans 0 mois	1	**0 ans 11 mois**	**3**
⊞ CDD formation continue cat. C	0 ans 10 mois	3	0 ans 10 mois	1	**0 ans 10 mois**	**4**
⊞ Contr. tps incomplet	0 ans 11 mois	1			**0 ans 11 mois**	**1**
⊞ Contrat de projet	2 ans 2 mois	7	1 ans 4 mois	5	**1 ans 10 mois**	**12**
⊞ Post-Doctorants	0 ans 10 mois	5	1 ans 4 mois	7	**1 ans 2 mois**	**12**
⊟ **ENS**	**1 ans 7 mois**	**26**	**1 ans 10 mois**	**40**	**1 ans 9 mois**	**66**
⊞ ATER Fonctionnaires	1 ans 0 mois	3	1 ans 0 mois	2	**1 ans 0 mois**	**5**
⊞ ATER-Doctorat ou HDR			0 ans 11 mois	1	**0 ans 11 mois**	**1**
⊞ ATER-Etudiant	1 ans 0 mois	4	1 ans 0 mois	1	**1 ans 0 mois**	**5**
⊞ CPJ PU			5 ans 0 mois	2	**5 ans 0 mois**	**2**
⊞ Doctorant Contractuel	3 ans 0 mois	8	3 ans 0 mois	14	**3 ans 0 mois**	**22**
⊞ Enseignant LRU			0 ans 8 mois	3	**0 ans 8 mois**	**3**
⊞ Enseignant-chercheur LRU	1 ans 0 mois	2	0 ans 11 mois	9	**0 ans 11 mois**	**11**
⊞ Lecteur échange	1 ans 0 mois	1			**1 ans 0 mois**	**1**
⊞ MAD	1 ans 0 mois	1			**1 ans 0 mois**	**1**
⊞ Maître à titre personnel	1 ans 0 mois	1			**1 ans 0 mois**	**1**
⊞ Professeur 2nd degré	1 ans 0 mois	6	0 ans 10 mois	8	**0 ans 11 mois**	**14**
Total	**1 ans 3 mois**	**76**	**1 ans 5 mois**	**79**	**1 ans 4 mois**	**155**

2. Les Recrutements

Nombre d'agents non-fonctionnaires recrutés dans l'année BDS FPE 205 :
Croisement 2 : population, Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi au titre du handicap (BOE), tranche d'âge et genre

Genre	Homme
Tranche d'âge	20-29 ans
Population	BOE
⊟ **ENS-EC**	**1**
Contractuel	1
Total	**1**

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

14,3 %

Taux de rotation du personnel

3. Les Parcours Professionnels
3.1 La mobilité BIATSS

Pour une meilleure organisation et compréhension de ce chapitre, les indicateurs pour les personnels BIATSS seront présentés dans une première partie, puis dans une seconde partie les mêmes indicateurs concernant les ENS-EC, (Il y aura donc des numéros d'indicateurs qui seront répétés, sauf pour les indicateurs 310, 311, 331 et 332 où les tableaux contiennent des informations provenant à la fois de données relatives aux BIATSS et aux ENS-EC.

Nombre de procédures de recrutement et mobilité de l'année, hors procédures de mutations collectives organisées
BDS FPE 301 :
Croisement 1 : catégorie et conclusion de la procédure de recrutement

Population / Procédure	Mutation	Recrutement effectué	Total
BIATSS	**2**	**92**	**94**
A		51	**51**
Apprenti		10	**10**
B		2	**2**
C	2	29	**31**
Total	**2**	**92**	**94**

Les arrivées de détachés entrants ne sont pas pris en compte.

Nombre de procédures de recrutement et mobilité de l'année, hors procédures de mutations collectives organisées
BDS FPE 301 :
Croisement 2 : tranche d'âge, catégorie et genre

Catégorie	A			Apprenti			B			C			Total
Population	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
BIATSS	**24**	**27**	**51**	**3**	**7**	**10**	**1**	**1**	**2**	**26**	**5**	**31**	**94**
15-19 ans					**1**	**1**							**1**
CDD					1	**1**							**1**
20-29 ans	**6**	**15**	**21**	**3**	**6**	**9**				**7**	**2**	**9**	**39**
CDD	6	15	**21**	3	6	**9**				7	2	**9**	**39**
30-39 ans	**11**	**10**	**21**							**8**	**2**	**10**	**31**
CDD	11	10	**21**							7	2	**9**	**30**
TIT										1		**1**	**1**
40-49 ans	**5**	**1**	**6**				**1**		**1**	**7**		**7**	**14**
CDD	5	1	**6**							7		**7**	**13**
TIT							1		**1**				**1**
50-59 ans	**2**	**1**	**3**					**1**	**1**	**4**	**1**	**5**	**9**
CDD	1	1	**2**							3	1	**4**	**6**
TIT	1		**1**					1	**1**	1		**1**	**3**
Total	**24**	**27**	**51**	**3**	**7**	**10**	**1**	**1**	**2**	**26**	**5**	**31**	**94**

3. Les Parcours Professionnels
3.1 La mobilité BIATSS

Nombre de postes ouverts à la mobilité pendant l'année à l'occasion des procédures de mutations collectives organisées BDS FPE 302 :
Croisement 1 : catégorie, métier et postes pourvus ou non pourvus

Population	Catégorie	Métier	Statut du poste	Nb de postes ouverts à la mobilité
BIATSS	A	Ingénieur d'études intégration et développement logiciel	Pourvu	1
BIATSS	A	Responsable scolarité	Pourvu	1
BIATSS	B	Chargé e accueil et communication	Pourvu	1
BIATSS	B	Gestionnaire financier et comptable	Pourvu	1
BIATSS	C	Gestionnaire alternance	Pourvu	1
BIATSS	C	Gestionnaire formation continue et alternance	Pourvu	1
BIATSS	C	Secrétaire de département (informatique)	Pourvu	1
BIATSS	C	Secrétaire de scolarité	Pourvu	1
BIATSS	C	Secrétaire département/MT2E	Pourvu	1
Total				**9**

Nombre de postes ouverts à la mobilité pendant l'année à l'occasion des procédures de mutations collectives organisées, croissement 2 : Tranche d'âge, et genre (de l'agent ayant réalisé la mobilité pour les postes pourvus) BDS FPE 302 :

Genre	20-29 ans	30-39 ans	50-59 ans	Total
Femme	2	2	4	**8**
Homme		1		**1**
Total	**2**	**3**	**4**	**9**

3. Les Parcours Professionnels
3.1 La mobilité BIATSS

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 a été mis en place à la rentrée 2020.

Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité carrière (CMC) BDS FPE 310 :
Croisement : *catégorie, tranche d'âge et genre*

Catégorie	Genre	Tranche d'âge
A	Femme	35-39

Nombre d'agents accompagnés dans leur mobilité, notamment dans le contexte des restructurations mentionnées à l'article L442-1 du code général de la fonction publique BDS FPE 311 :
Croisement 1 : *contexte de l'accompagnement, catégorie, tranche d'âge et genre*

Genre	F					H		Total
Contexte d'accompagnement	A	B	C	ENS	Total	A	Total	
Projet professionnel	**3**	**3**	**5**	**1**	**12**	**2**	**2**	**14**
60-64						1	**1**	**1**
55-59			1		**1**			**1**
50-54		1	3		**4**			**4**
45-49		2		1	**3**	1	**1**	**4**
40-44	1				**1**			**1**
35-39			1		**1**			**1**
30-34	1				**1**			**1**
30-24	1				**1**			**1**
Point sur situation professionnelle/Informations	**3**	**2**	**4**		**9**			**9**
55-59			1		**1**			**1**
50-54	2		1		**3**			**3**
45-49		1			**1**			**1**
40-44	1	1	1		**3**			**3**
25-29			1		**1**			**1**
Autres situations	**1**				**1**			**1**
Total	**7**	**5**	**9**	**1**	**22**	**2**	**2**	**24**

3. Les Parcours Professionnels
3.2 Avancement de grade et promotion interne BIATSS

BIATSS titulaires

Nombre d'agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade, pour chaque grade BDS FPE 320 :
Croisement : grade, type d'avancement ou de promotion, et genre

Types d'avancement promouvables	Tableau d'avancement		
Filière et grade	F	H	Total
BIBLIOTHÈQUE	**1**	**1**	**2**
BIB	1		**1**
BIBAS CS		1	**1**
AENES	**15**	**1**	**16**
AA	2		**2**
ADJ P2C	3		**3**
APA	7	1	**8**
SAENES CS	3		**3**
ITRF	**36**	**32**	**68**
ASI RF	1		**1**
ATRF	6		**6**
ATRF P2C	6	1	**7**
IGE CN	13	18	**31**
IGE HC	1		**1**
IGR HC RF	1	7	**8**
IGR RF		2	**2**
TEC RF CE (NES)	1		**1**
TEC RF CN (NES)	1	2	**3**
TEC RF CS (NES)	6	2	**8**
PERSONNELS DES SERVICE MED. ET SOCIO. ET PERSONNELS INFIRMIERS	**1**		**1**
ASSAE cat. A	1		**1**
Total	**53**	**34**	**87**

3. Les Parcours Professionnels
3.2 Avancement de grade et promotion interne BIATSS

BIATSS titulaires

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, pour chaque grade BDS FPE 321 :
Croisement : *grade (avant avancement), grade (après avancement), type d'avancement ou de promotion et genre*

Type d'avancement	Grade avant avancement	Grade après avancement	Genre	Nb agents ayant bénéficié d'un avancement de grade
TABLEAU D'AVANCEMENT	AA	APA	Femme	1
TABLEAU D'AVANCEMENT	ADJ P2C	ADJ P1C	Femme	2
TABLEAU D'AVANCEMENT	ATRF	ATRF P2C	Femme	2
TABLEAU D'AVANCEMENT	ATRF P2C	ATRF P1C	Femme	1
TABLEAU D'AVANCEMENT	IGE CN	IGE HC	Femme	1
TABLEAU D'AVANCEMENT	MAG P2C	MAG P1C	Femme	1
TABLEAU D'AVANCEMENT	TEC RF CN (NES)	TEC RF CS (NES)	Femme	3
TABLEAU D'AVANCEMENT	TEC RF CS (NES)	TEC RF CE (NES)	Femme	1
Total				**12**

Le taux de promotion à un avancement de grade est de 14%

Durée moyenne dans le grade d'origine des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade dans l'année
BDS FPE 322 :
Croisement : grade, type d'avancement ou de promotion et genre

Grade année dernier	Femme	Durée moyenne dans le grade d'origine
AA	11 ans 10 mois	**11 ans 10 mois**
ADJ P2C	8 ans 7 mois	**8 ans 7 mois**
ATRF	2 ans 11 mois	**2 ans 11 mois**
ATRF P2C	8 ans 7 mois	**8 ans 7 mois**
IGE CN	7 ans 11 mois	**7 ans 11 mois**
MAG P2C	8 ans 7 mois	**8 ans 7 mois**
TEC RF CN (NES)	7 ans 4 mois	**7 ans 4 mois**
TEC RF CS (NES)	13 ans 11 mois	**13 ans 11 mois**
Total	**8 ans 0 mois**	**8 ans 0 mois**

3. Les Parcours Professionnels
3.2 Avancement de grade et promotion interne BIATSS

BIATSS titulaires

Nombre de promouvables pour chaque corps BDS FPE 323
Croisement : corps (avant promotion potentielle),type d'avancement ou de promotion et genre

Types d'avancement promouvables	Examen professionnel			Liste d'aptitude			Total
Filière	F	H	Total	F	H	Total	
BIBLIOTHÈQUE	**1**	**1**	**2**	**15**	**6**	**21**	**23**
BIB	1		**1**	2		**2**	**3**
BIBAS		1	**1**	5	4	**9**	**10**
MAGASINIER				8	2	**10**	**10**
AENES	**19**	**3**	**22**	**23**	**2**	**25**	**47**
AAE	8	2	**10**				**10**
ADJENES				15	1	**16**	**16**
SAENES 10	11	1	**12**	8	1	**9**	**21**
ITRF	**49**	**29**	**78**	**96**	**57**	**153**	**231**
ASIRF	1		**1**	8	6	**14**	**15**
ATRF	11		**11**	31	9	**40**	**51**
IGE	20	20	**40**	35	32	**67**	**107**
IGR RF		2	**2**				**2**
TECH RF(NES)	17	7	**24**	22	10	**32**	**56**
Total	**69**	**33**	**102**	**134**	**65**	**199**	**301**

Observation : un même agent peut être promouvable à plusieurs types de promotion

Nombre de promus pour chaque corps BDS FPE 324
Croisement : corps (avant promotion), corps (après promotion), type d'avancement ou de promotion et genre

Type d'avancement	Corps avant avancement	Corps après avancement	Genre	Nb de promus pour chaque corps
EXAMEN PROFESSIONNEL	TECH RF(NES)	ASIRF	Femme	2
LISTE D'APTITUDE	TECH RF(NES)	ASIRF	Femme	1
LISTE D'APTITUDE	ASIRF	IGE	Homme	1
LISTE D'APTITUDE	ATRF	TECH RF(NES)	Homme	1
LISTE D'APTITUDE EXCEPTIONNELLE	ATRF	TECH RF(NES)	Femme	2
LISTE D'APTITUDE EXCEPTIONNELLE	ASIRF	IGE	Homme	1
Total				**8**

Le taux de promotion à un changement de corps est de 3 %

3. Les Parcours Professionnels
3.2 Avancement de grade et promotion interne BIATSS

BIATSS titulaires

Nombre de promus pour chaque corps, BDS FPE 324 :
Croisement : type d'avancement ou de promotion et genre

Type d'avancement	Femme	Homme	Total
⊞ EXAMEN PROFESSIONNEL	2		**2**
⊞ LISTE D'APTITUDE	1	2	**3**
⊞ LISTE D'APTITUDE EXCEPTIONNELLE	2	1	**3**
Total	**5**	**3**	8

Durée moyenne dans le corps d'origine des agents promus dans l'année BDS FPE 325 :
Croisement corps , type d'avancement ou de promotion et genre

Type d'avancement et corps d'origine avant avancement	Femme	Homme	Durée moyenne dans le corps d'origine des agents promus
⊟ **EXAMEN PROFESSIONNEL**	**10 ans 7 mois**		**10 ans 7 mois**
TECH RF(NES)	10 ans 7 mois		**10 ans 7 mois**
⊟ **LISTE D'APTITUDE**	**16 ans 8 mois**	**20 ans 3 mois**	**17 ans 10 mois**
ATRF		10 ans 11 mois	**10 ans 11 mois**
TECH RF(NES)	13 ans 11 mois		**13 ans 11 mois**
ADJENES	16 ans 11 mois		**16 ans 11 mois**
AAE	18 ans 11 mois		**18 ans 11 mois**
ASIRF		29 ans 6 mois	**29 ans 6 mois**
⊟ **LISTE D'APTITUDE EXCEPTIONNELLE**	**8 ans 9 mois**	**9 ans 9 mois**	**9 ans 1 mois**
ATRF	8 ans 9 mois		**8 ans 9 mois**
ASIRF		9 ans 9 mois	**9 ans 9 mois**
Total	**13 ans 2 mois**	**16 ans 9 mois**	**14 ans 2 mois**

3. Les Parcours Professionnels
3.3 Les départs BIATSS

BIATSS

Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ, BDS FPE 330 :
Croisement 1 : motif de départ, statut d'emploi, tranche d'âge et genre

Tranche d'âge	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-69 ans			Total
Population	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
BIATSS	**17**	**25**	**42**	**17**	**6**	**23**	**11**	**8**	**19**	**4**	**2**	**6**	**9**	**5**	**14**	**104**
Départ définitif	**17**	**25**	**42**	**16**	**6**	**22**	**9**	**7**	**16**	**3**	**2**	**5**	**8**	**4**	**12**	**97**
Fin de contrat	17	22	**39**	13	4	**17**	4	5	**9**	3	2	**5**	1		**1**	**71**
Démission acceptée sur demande		3	**3**	3	2	**5**	2	1	**3**				1		**1**	**12**
Retraite													5	4	**9**	**9**
Fin de détachement - Retour corps et admin.d'origine							3	1	**4**							**4**
Rupture conventionnelle dans la fonction publique													1		**1**	**1**
Départ non définitif				**1**		**1**	**2**	**1**	**3**	**1**		**1**	**1**	**1**	**2**	**7**
Disponibilité				1		**1**	1	1	**2**	1		**1**		1	**1**	**5**
Détachement sortant							1		**1**				1		**1**	**2**
Total	**17**	**25**	**42**	**17**	**6**	**23**	**11**	**8**	**19**	**4**	**2**	**6**	**9**	**5**	**14**	**104**

Observation : est comptabilisé comme départ définitif tout agent dont le lien juridique avec l'employeur a été interrompu au moins une journée au cours de l'année civile.

Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ BDS FPE 330 :
Croisement 2 : motif de départ, statut d'emploi et catégorie

Statut	CDD				TIT				Total
Population	A	Apprenti	C	Total	A	B	C	Total	
BIATSS	**47**	**14**	**21**	**82**	**9**	**4**	**9**	**22**	**104**
Départ définitif	**47**	**14**	**21**	**82**	**8**	**2**	**5**	**15**	**97**
Démission acceptée sur demande	7		4	**11**	1			**1**	**12**
Fin de contrat	40	14	17	**71**					**71**
Fin de détachement - Retour corps et admin.d'origine					3	1		**4**	**4**
Retraite					3	1	5	**9**	**9**
Rupture conventionnelle dans la fonction publique					1			**1**	**1**
Départ non définitif					**1**	**2**	**4**	**7**	**7**
Détachement sortant						1	1	**2**	**2**
Disponibilité					1	1	3	**5**	**5**
Total	**47**	**14**	**21**	**82**	**9**	**4**	**9**	**22**	**104**

3. Les Parcours Professionnels
3.4 La mobilité ENS-EC

Nombre de procédures de recrutement et mobilité de l'année, hors procédures de mutations collectives organisées, BDS FPE 301 :
Croisement 1 : métier (du poste à pourvoir) et conclusion de la procédure de recrutement

Métier	Conclusion de la procesure	Nb de procédures
Enseignant du 2nd degré	Infructueuse	9
Enseignant-chercheur	Infructueuse	8
Enseignant du 2nd degré	Recrutement effectué	36
Enseignant-chercheur	Recrutement effectué	42
Total		**95**

Observation : hors procédures de recrutement doctorants

Nombre de procédures de recrutement et mobilité de l'année, hors procédures de mutations collectives organisées, BDS FPE 301 :
Croisement 2 : tranche d'âge, genre, statut d'emploi précédent (du recruté s'il y a recrutement)

Tranche d'äge	Autre fonction publique	Contractuel	Titulaire	Total
20-29 ans		14		**14**
30-39 ans		36	4	**40**
40-49 ans		7	4	**11**
50-59 ans	1	8	2	**11**
60-69 ans			1	**1**
Total	**1**	**65**	**11**	**77**

Nombre de postes ouverts à la mobilité pendant l'année à l'occasion des procédures de mutations collectives organisées, BDS FPE 302 :
Croisement : métier et postes pourvus ou non pourvus

Population	Non pourvu	Total
⊟ **ENS-EC**	**20**	**20**
Ens 2nd degré	8	**8**
MCF	10	**10**
PR	2	**2**
Total	**20**	**20**

3. Les Parcours Professionnels
3.5 Avancement de grade et promotion interne ENS-EC

ENS-EC titulaires

Nombre d'agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade, pour chaque grade, BDS FPE 320 :
Croissement : grade, type d'avancement ou de promotion, et genre

Enseignants-Chercheurs promouvables

Grade avant avancement au promotion	Grade en cas d'avancement ou de promotion	Genre	Total EC promouvables
MCF CN	MCF HC	Femme	18
MCF CN	MCF HC	Homme	26
MCF HC	MCF EX	Femme	10
MCF HC	MCF EX	Homme	13
PR 1C	PR C EX1	Femme	5
PR 1C	PR C EX1	Homme	15
PR 2C	PR 1C	Femme	9
PR 2C	PR 1C	Homme	25
PR C EX1	PR C EX2	Femme	3
PR C EX1	PR C EX2	Homme	10
Total			**134**

Enseignants 2nd degré promouvables

Grade avant avancement au promotion	Grade en cas d'avancement ou de promotion	Genre	Total ENS 2nd promouvables
PRCE HCL	PRCE CE	Femme	2
PRCE HCL	PRCE CE	Homme	2
PRCE CN	PRCE HC	Femme	5
PRCE CN	PRCE HC	Homme	4
PRAG HCL	PRAG CE	Femme	6
PRAG HCL	PRAG CE	Homme	10
PRAG CN	PRAG HC	Femme	5
PRAG CN	PRAG HC	Homme	7
EPS CN	EPS HC	Homme	1
Total			**42**

3. Les Parcours Professionnels
3.5 Avancement de grade et promotion interne ENS-EC

ENS-EC titulaires

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, pour chaque grade, BDS FPE 321 :

Croisement : *grade (avant avancement), grade (après avancement), type d'avancement ou de promotion et genre*

Enseignants -Enseignant chercheurs promus

Grade avant avancement ou promotion	Grade après avancement ou promotion	Genre	Nb d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade
PR 2C	PR 1C	Homme	4
MCF CN	MCF HC	Femme	3
MCF HC	MCF EX	Homme	1
MCF CN	MCF HC	Homme	1
PR 1C	PR C EX1	Homme	1
PR C EX1	PR C EX2	Homme	1
PR 2C	PR1C	Homme	1
Total			**12**

Le taux de promotion à un avancement de grade est de 9 %

Enseignants 2nd degré promus

Grade avant avancement ou promotion	Grade après avancement ou promotion	Genre	Nb d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade
EPS CN	EPS HCL	Homme	1
PRAG CN	PRAG HCL	Homme	1
PRAG HCL	PRAG CE	Femme	1
PRAG HCL	PRAG CE	Homme	2
PRCE CN	PRCE HCL	Femme	1
PRCE CN	PRCE HCL	Homme	4
Total			**10**

Le taux de promotion à un avancement de grade est de 24 %

Durée moyenne dans le grade d'origine des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade dans l'année
BDS FPE 322
Croisement : grade, type d'avancement ou de promotion et genre

Enseignants -Enseignant chercheurs

Type d'avancement	Femme	Homme	Durée moyenne grade d'origine avant avancement de grade (ans)
⊟ **Avancement de grade**	**11 ans 11 mois**	**8 ans 0 mois**	**9 ans 0 mois**
⊟ **Enseignants-chercheurs**	**11 ans 11 mois**	**8 ans 0 mois**	**9 ans 0 mois**
MCF CN	11 ans 11 mois		**11 ans 11 mois**
MCF HC		16 ans 6 mois	**16 ans 6 mois**
MCFCN		15 ans 11 mois	**15 ans 11 mois**
PR 1C		10 ans 11 mois	**10 ans 11 mois**
PR 2C		4 ans 9 mois	**4 ans 9 mois**
PR C EX1		4 ans 11 mois	**4 ans 11 mois**
Total	**11 ans 11 mois**	**8 ans 0 mois**	**9 ans 0 mois**

3. Les Parcours Professionnels

3.5 Avancement de grade et promotion interne ENS-EC

Durée moyenne dans le grade d'origine des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade dans l'année BDS FPE 322 :
Croisement : grade, type d'avancement ou de promotion et genre

Enseignants 2nd degré

Type d'avancement	Femme	Homme	Durée moyenne grade d'origine avant avancement de grade (ans)
Avancement de grade	**2 ans 5 mois**	**15 ans 7 mois**	**12 ans 11 mois**
Enseignants 2nd degré	**2 ans 5 mois**	**15 ans 7 mois**	**12 ans 11 mois**
EPS CN		23 ans 11 mois	**23 ans 11 mois**
PRAG CN		24 ans 11 mois	**24 ans 11 mois**
PRAG HCL	3 ans 11 mois	3 ans 11 mois	**3 ans 11 mois**
PRCE CN	0 ans 11 mois	16 ans 11 mois	**13 ans 9 mois**
Total	**2 ans 5 mois**	**15 ans 7 mois**	**12 ans 11 mois**

ENS-EC titulaires

Nombre de promouvables pour chaque corps BDS FPE 323
Croisement : corps (avant promotion potentielle), type d'avancement ou de promotion et genre

Enseignants-Chercheurs

Corps (avant promotion potentielle)	Femme	Homme	Total
MCF	2	3	**5**
Total	**2**	**3**	**5**

Enseignants 2nd degré

Corps (avant promotion potentielle)	Femme	Homme	Total
PRCE	**20**	**18**	**38**
CERT CE	9	7	**16**
CERT. CL N	6	4	**10**
CERT. H CL	4	3	**7**
EPS CE	1	2	**3**
EPS CLN		1	**1**
PLP HC		1	**1**
Total	**20**	**18**	**38**

3. Les Parcours Professionnels
3.5 Avancement de grade et promotion interne ENS-EC

ENS-EC titulaires

Nombre de promus pour chaque corps BDS FPE 324
Croisement : *corps (avant promotion), corps (après promotion), type d'avancement ou de promotion et genre*

"Le repyramidage MCF vers PU est un dispositif exceptionnel permettant aux maîtres de conférences (MCF) de France d'accéder directement au grade de professeur des universités (PU), sans passer par une qualification préalable ou une candidature classique.

Ce mécanisme a été mis en place pour répondre à des enjeux de renouvellement des effectifs et de reconnaissance des parcours académiques (introduit dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR) de 2020 et des décrets associés, notamment le décret n° 2021-1890 du 29 décembre 2021 et ses mises à jour."
2025 : fin du dispositif

Enseignants-Chercheurs promus

Corps (avant promotion)	Corps (après promotion)	Genre	Nb d'agents ayant bénéficié d'un avancement de corps
MCF	PU	Femme	1
MCF	PU	Homme	1
Total			**2**

Le taux de promotion à un changement de corps est de 40 %

Enseignants 2n degré promus

Corps (avant promotion)	Corps (après promotion)	Genre	Nb d'agents ayant bénéficié d'un avancement de corps
PRCE	PRAG	Femme	1
Total			**1**

Le taux de promotion à un changement de corps est de 3 %

Durée moyenne dans le corps d'origine des agents promus dans l'année BDS FPE 325 :
Croisement : *corps, type d'avancement ou de promotion et genre*

Enseignants-Chercheurs promus

Corps (avant promotion)	Femme	Homme	Total
MCF	19 ans	28 ans	**23 ans**
Total	**19 ans**	**28 ans**	**23 ans**

Enseignants 2n degré promus

Corps (avant promotion)	Femme	Total
PRCE	32 ans	**32 ans**
Total	**32 ans**	**32 ans**

3. Les Parcours Professionnels

3.6 Les départs ENS-EC

ENS-EC

Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ BDS FPE 330 : *Croisement 1 : motif de départ, statut d'emploi, tranche d'âge et genre*

Tranche d'âge	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-69 ans			Total
Population	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
⊟ **ENS**	**7**	**11**	**18**	**12**	**14**	**26**	**6**	**6**	**12**	**2**	**4**	**6**	**3**	**11**	**14**	**76**
⊟ **Départ définitif**	**7**	**11**	**18**	**12**	**12**	**24**	**6**	**4**	**10**	**1**	**4**	**5**	**2**	**11**	**13**	**70**
Fin de contrat	6	10	**16**	11	11	**22**	3	4	**7**	1	4	**5**		2	**2**	**52**
Retraite													2	9	**11**	**11**
Démission acceptée sur demande		1	**1**	1	1	**2**	3		**3**							**6**
Licenciement pour insuffisance professionnelle	1		**1**													**1**
⊟ **Départ non définitif**					**2**	**2**		**2**	**2**	**1**		**1**	**1**		**1**	**6**
Mutation					2	**2**		1	**1**							**3**
Disponibilité								1	**1**	1		**1**				**2**
Détachement sortant													1		**1**	**1**
Total	**7**	**11**	**18**	**12**	**14**	**26**	**6**	**6**	**12**	**2**	**4**	**6**	**3**	**11**	**14**	**76**

Observation : Est comptabilisé comme départ définitif tout agent dont le lien juridique avec l'employeur a été interrompu au moins une journée civile au cours de l'année.

Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ, BDS FPE 330 : *Croisement 2 : motif de départ, statut d'emploi.*

Population	CDD	CDI	TIT	Total
⊟ **ENS**	**58**	**1**	**17**	**76**
⊟ **Départ définitif**	**58**	**1**	**11**	**70**
Fin de contrat	52			**52**
Retraite			11	**11**
Démission acceptée sur demande	5	1		**6**
Licenciement pour insuffisance professionnelle	1			**1**
⊟ **Départ non définitif**			**6**	**6**
Mutation			3	**3**
Disponibilité			2	**2**
Détachement sortant			1	**1**
Total	**58**	**1**	**17**	**76**

Nombre de demandes de départ vers le secteur privé BDS FPE 331 : **Données non suivies**

Nombre de demandes de ruptures conventionnelles BDS FPE 332 : **1**

1626

soit 168 jours de plus qu'en 2024

45 %

Taux d’accès à la formation UBS



LA FORMATION DES PERSONNELS

19 %

Des journées de formation sont des formations à distance

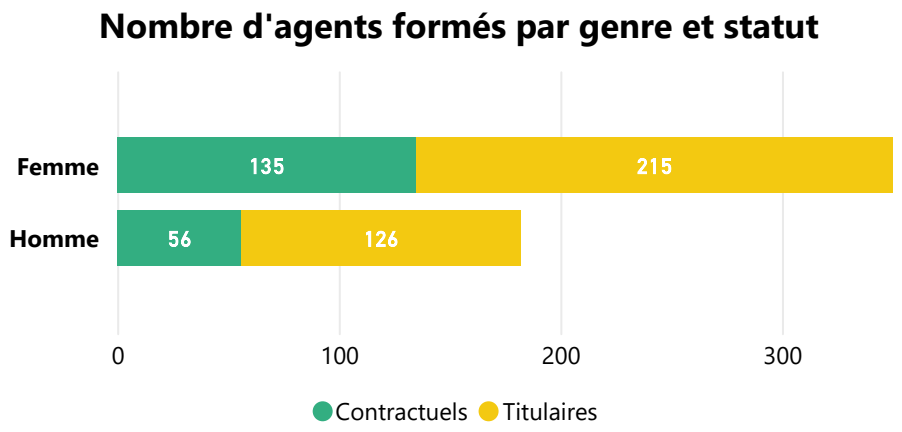
4. La Formation des Personnels

Nombre d'agents formés au moins une fois dans l'année BDS FPE 401 :
Croisement : statut d'emploi , catégorie, et genre

Genre	Femme						Homme					Total agents
Statut	A	Apprenti	B	C	ENS-EC	Total agents	A	B	C	ENS-EC	Total agents	
Contractuels	49	3	14	48	21	**135**	18	5	14	19	**56**	**191**
Titulaires	67		47	42	59	**215**	38	14	14	60	**126**	**341**
Total agents	**116**	**3**	**61**	**90**	**80**	**350**	**56**	**19**	**28**	**79**	**182**	**532**

- *Les formations réalisées l'année N peuvent avoir été financées l'année N-1.*
- *Total agents formes : un agent formé est compté une seule fois dès lors qu'il a été stagiaire a minima une fois dans une formation (au sur la mesure du nombre d'agents formés total ou pour chaque dispositif de formation), peu importe le nombre de fois dans l'année.*

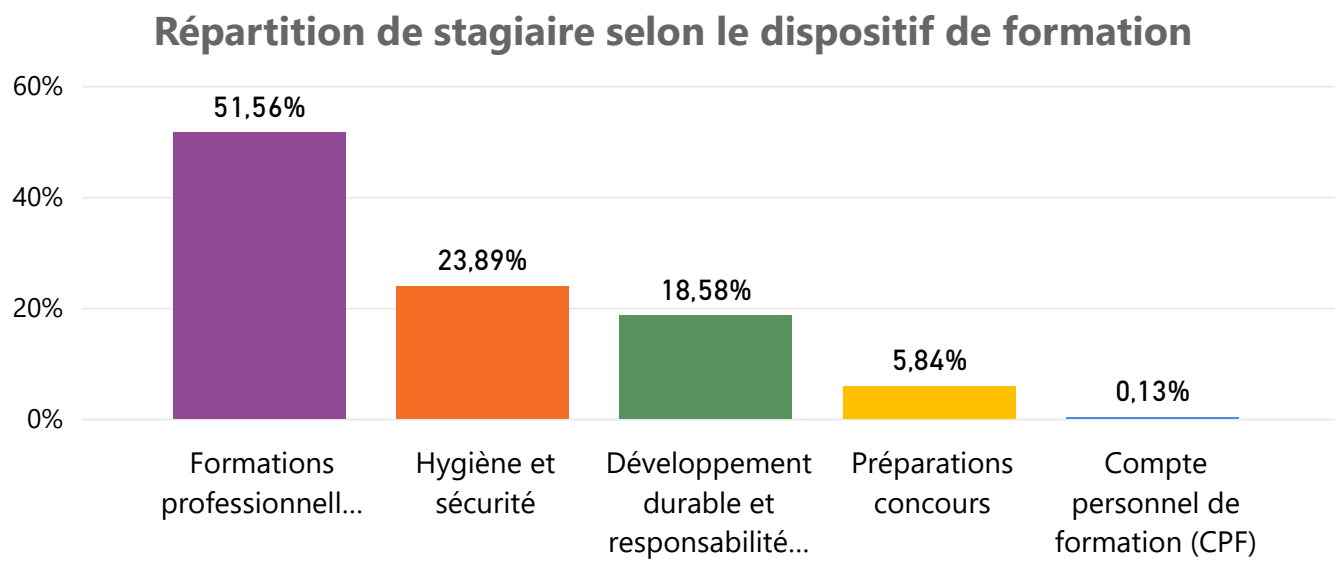
Genre et taux de formation	ENS-EC	BIATSS
Femme	13 %	49 %
Homme	13 %	19 %
Total agents	**25 %**	**68 %**



Nombres de stagiaires en formation dans l'année par dispositif de formation BDS FPE 402 :
Croisement : dispositif de formation, catégorie et genre

Genre	Femme						Homme					Total stagiaires
Dispositifs de formation	A	Apprenti	B	C	ENS-EC	Total stagiaires	A	B	C	ENS-EC	Total stagiaires	
Compte personnel de formation (CPF)							2				**2**	**2**
Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)	99		8	6	76	**189**	38	7	1	45	**91**	**280**
Formations professionnelles	215	3	142	143	85	**588**	62	19	23	85	**189**	**777**
Hygiène et sécurité	93		34	67	31	**225**	49	17	38	31	**135**	**360**
Préparations concours	18		21	33		**72**	4	2	9	1	**16**	**88**
Total stagiaires	**425**	**3**	**205**	**249**	**192**	**1074**	**155**	**45**	**71**	**162**	**433**	**1507**

- *Un stagiaire est un agent qui participe à une session d'une action de formation.*
- *Un agent qui participe à plusieurs sessions de formation au cours de l'année est considéré comme stagiaire autant de fois qu'il y participe.*

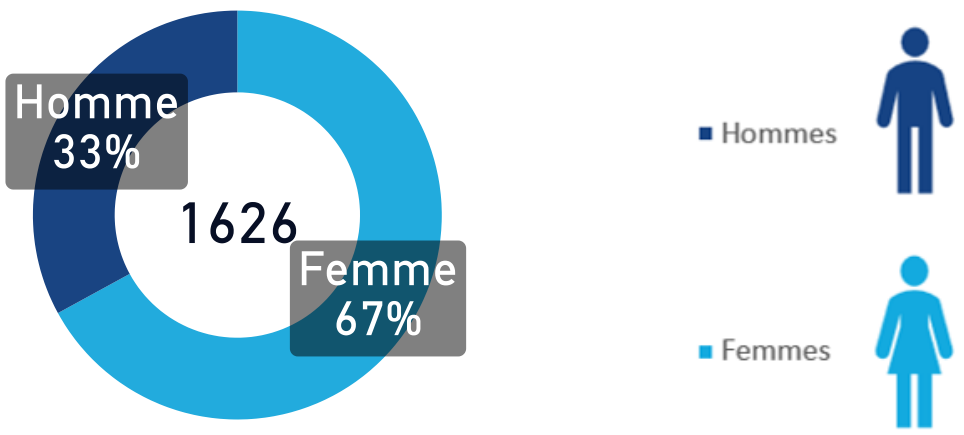


4. La Formation des Personnels

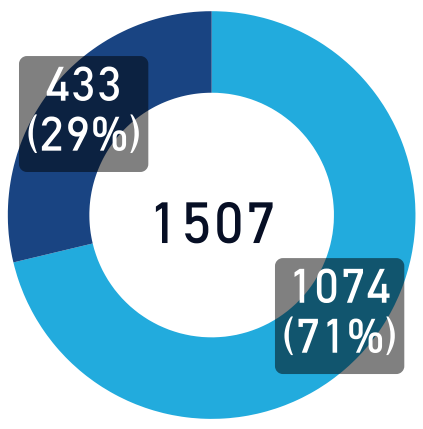
Nombres de journées de formation dans l'année par dispositif de formation BDS FPE 403 :
Croisement : dispositif de formation, statut d'emploi, catégorie et genre

Genre	Femme						Homme					Nb journées de formation
Dispositifs de formation	**A**	**Apprenti**	**B**	**C**	**ENS-EC**	**Nb journées de formation**	**A**	**B**	**C**	**ENS-EC**	**Nb journées de formation**	
Compte personnel de formation (CPF)							**23**				**23**	**23**
Contractuels							3				**3**	**3**
Titulaires							20				**20**	**20**
Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)	**89**		**4**	**4**	**68**	**164**	**33**	**6**	**1**	**40**	**79**	**243**
Contractuels	20		2	2	7	**30**	2		1	4	**7**	**37**
Titulaires	69		3	2	61	**134**	31	6		36	**73**	**207**
Formations professionnelles	**252**	**2**	**156**	**131**	**71**	**611**	**128**	**17**	**17**	**65**	**227**	**837**
Contractuels	90	2	25	79	13	**207**	29	2	6	18	**55**	**262**
Titulaires	163		131	52	59	**404**	100	15	11	47	**172**	**576**
Hygiène et sécurité	**84**		**32**	**65**	**33**	**213**	**56**	**25**	**55**	**42**	**178**	**390**
Contractuels	26		4	30	12	**71**	32	10	31	15	**87**	**158**
Titulaires	58		28	35	21	**142**	24	15	25	28	**91**	**233**
Préparations concours	**31**		**39**	**42**		**112**	**7**	**4**	**11**	**1**	**22**	**133**
Contractuels	9		5	24		**37**	2	4	1		**7**	**44**
Titulaires	23		34	18		**75**	5		10	1	**15**	**89**
Nb journées de formation	**455**	**2**	**230**	**241**	**172**	**1099**	**246**	**51**	**83**	**148**	**528**	**1626**

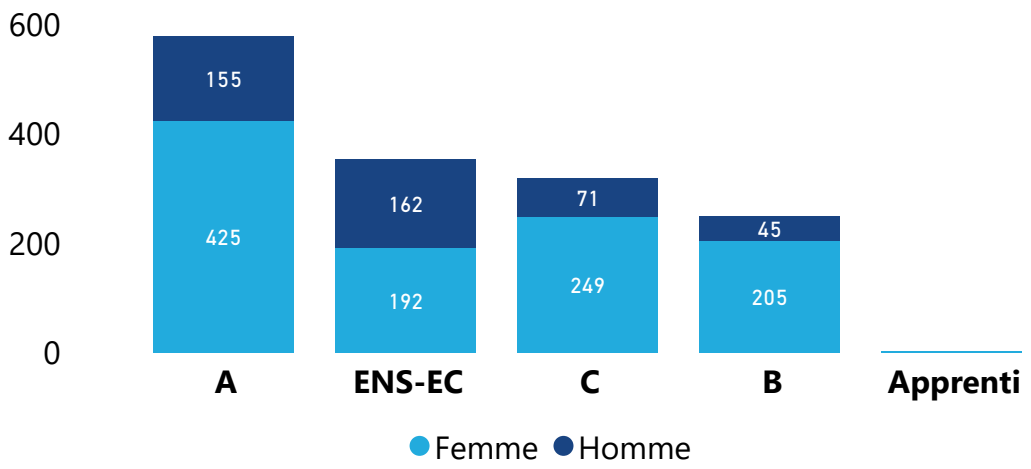
Nombres de journées de formation par genre



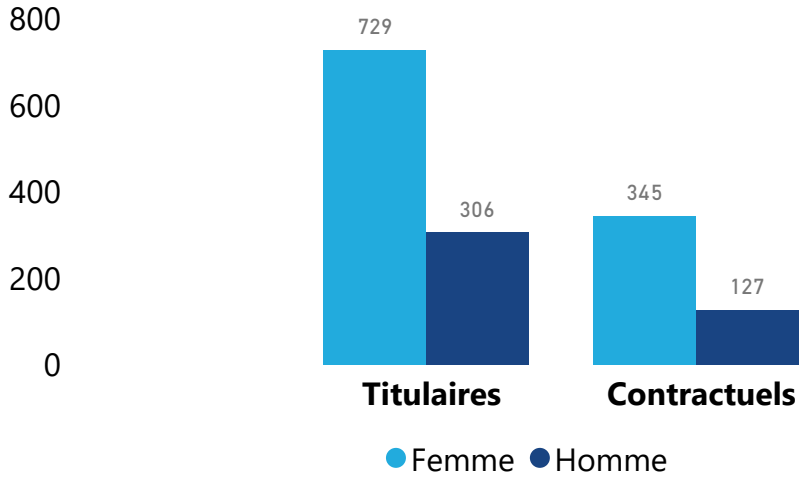
Nombre de stagiaires en formation par genre



Nombre de stagiaires par catégorie et par genre



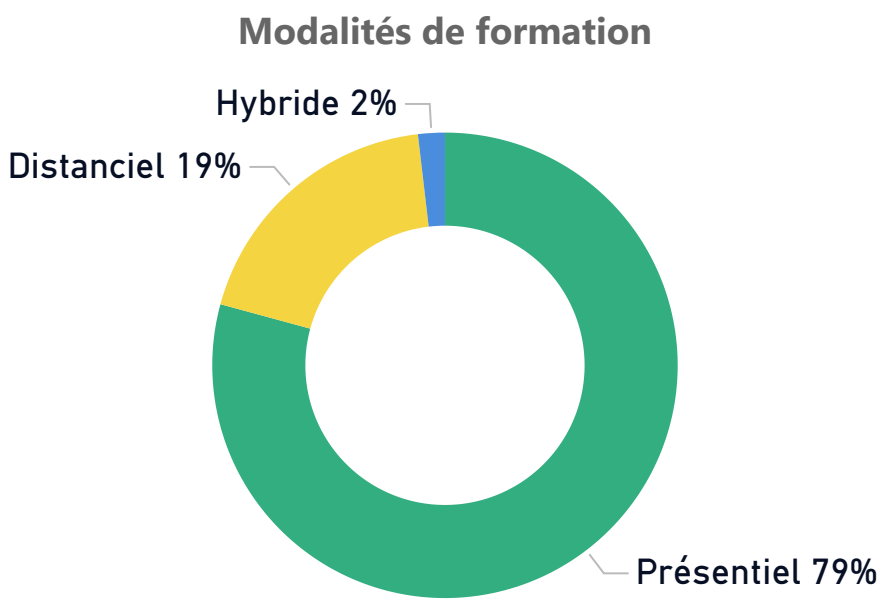
Nombre de stagiaires par statut et par genre



4. La Formation des Personnels

Nombres d'actions de formation, de sessions de formation et de stagiaires de l'année par modalité d'organisation et dispositif de formation BDS FPE 404 :
Croisement : dispositif de formation ET Type de modalités d'organisation de formation

Modalités de formation	Nb d'actions de formation	%
Distanciel	285	19%
Hybride	28	2%
Présentiel	1194	79%
Nb d'actions de formation	**1507**	**100%**



Nombre de demandes et de décisions d'actions de formations de l'année BDS FPE 405 :
Croisement : dispositif de formation, décision, catégorie et genre

Catégorie	A			Apprenti		B			C			ENS-EC			Total
Décision	F	H	Total	F	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Acceptée	**425**	**155**	**580**	**3**	**3**	**205**	**45**	**250**	**249**	**71**	**320**	**192**	**162**	**354**	**1507**
Compte personnel de formation (CPF)		2	**2**												**2**
Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)	99	38	**137**			8	7	**15**	6	1	**7**	76	45	**121**	**280**
Formations professionnelles	215	62	**277**	3	**3**	142	19	**161**	143	23	**166**	85	85	**170**	**777**
Hygiène et sécurité	93	49	**142**			34	17	**51**	67	38	**105**	31	31	**62**	**360**
Préparations concours	18	4	**22**			21	2	**23**	33	9	**42**		1	**1**	**88**
Refusée	**2**		**2**												**2**
Formations professionnelles	2		**2**												**2**
Total	**427**	**155**	**582**	**3**	**3**	**205**	**45**	**250**	**249**	**71**	**320**	**192**	**162**	**354**	**1509**

4. La Formation des Personnels

Nombre de demandes d'usage du CPF et de décisions de l'année, BDS FPE 406 :
Croisement : dispositif de formation, catégorie et genre

Décision	Catégorie	Genre	Nb demandes
Acceptée	A	Femme	2
Acceptée	A	Homme	2
Refusée	A	Femme	1
Nb demandes			**5**

Consommation des CPF en nombres de stagiaires et d'heures BDS FPE 407 :
Croisement : dispositif de formation, catégorie et genre

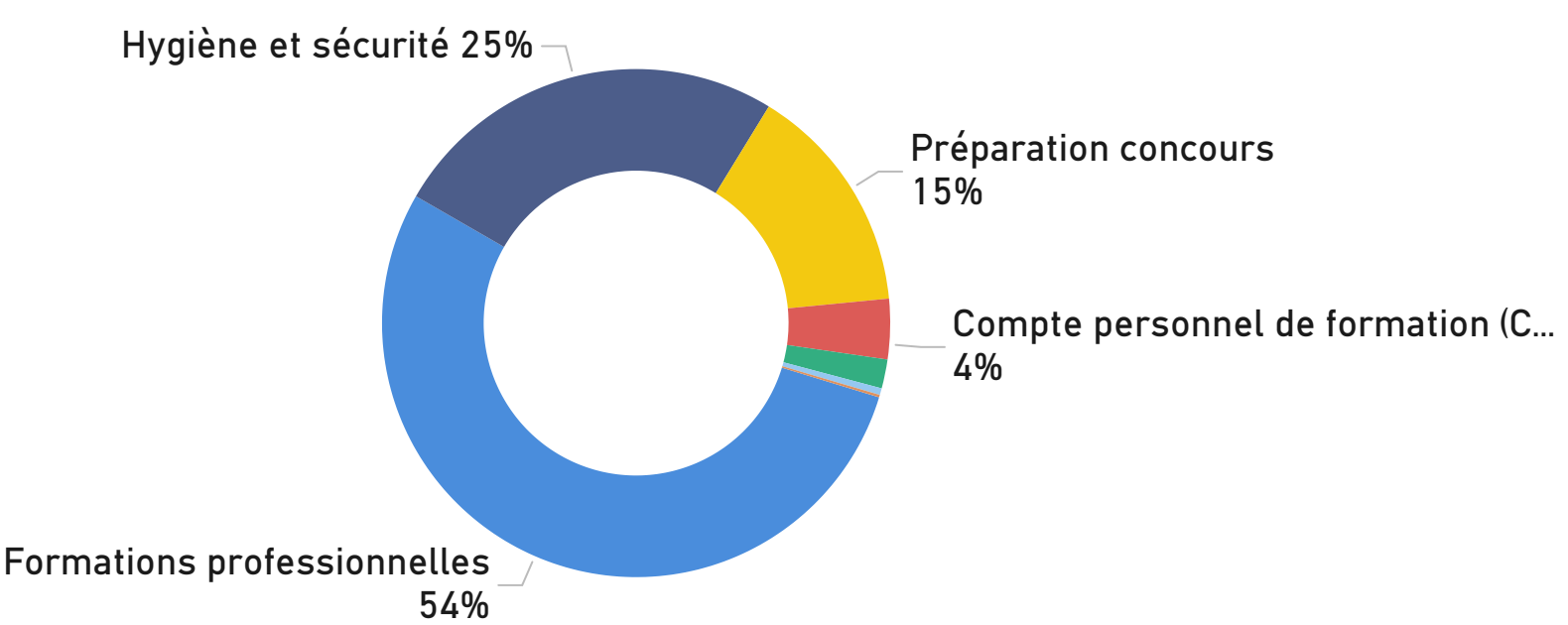
Dispositif de formation	Catégorie	Genre	Nb stagiaires
CPF	A	Homme	2
Totaux			**2**

Dépenses de formation hors rémunération des stagiaires BDS FPE 410 :
Il s'agit des dépenses effectuées sur le budget de la Direction des Ressources Humaines et Relations Sociales

Dispositif de formation	Montant de depenses
Bilan de compétences	1 800 €
Compte personnel de formation (CPF)	3 743 €
Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)	416 €
Formations professionnelles	52 325 €
Formations statutaires	154 €
Hygiène et sécurité	24 823 €
Préparation concours	14 360 €
Total	**97 621 €**

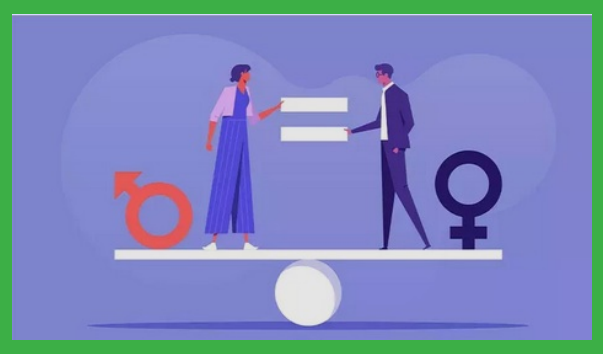
Les formations dispensées au cours de l'année N peuvent avoir été financées au cours de l'année N-1 ; par exemple, le paiement au prestataire du bilan de compétences a été effectué en 2025 (ce qui figure dans le budget précédent) tandis que le bilan de compétences a été réalisé en 2026.

Dépenses selon le type de dispositif de formation





LES RÉMUNÉRATIONS



L'index égalité professionnelle instauré par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique est un indicateur qui permet d'évaluer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes.
Le résultat donne une note sur 100, l'objectif est d'atteindre à minima la note de 75.

Score UBS 76 points

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 détermin

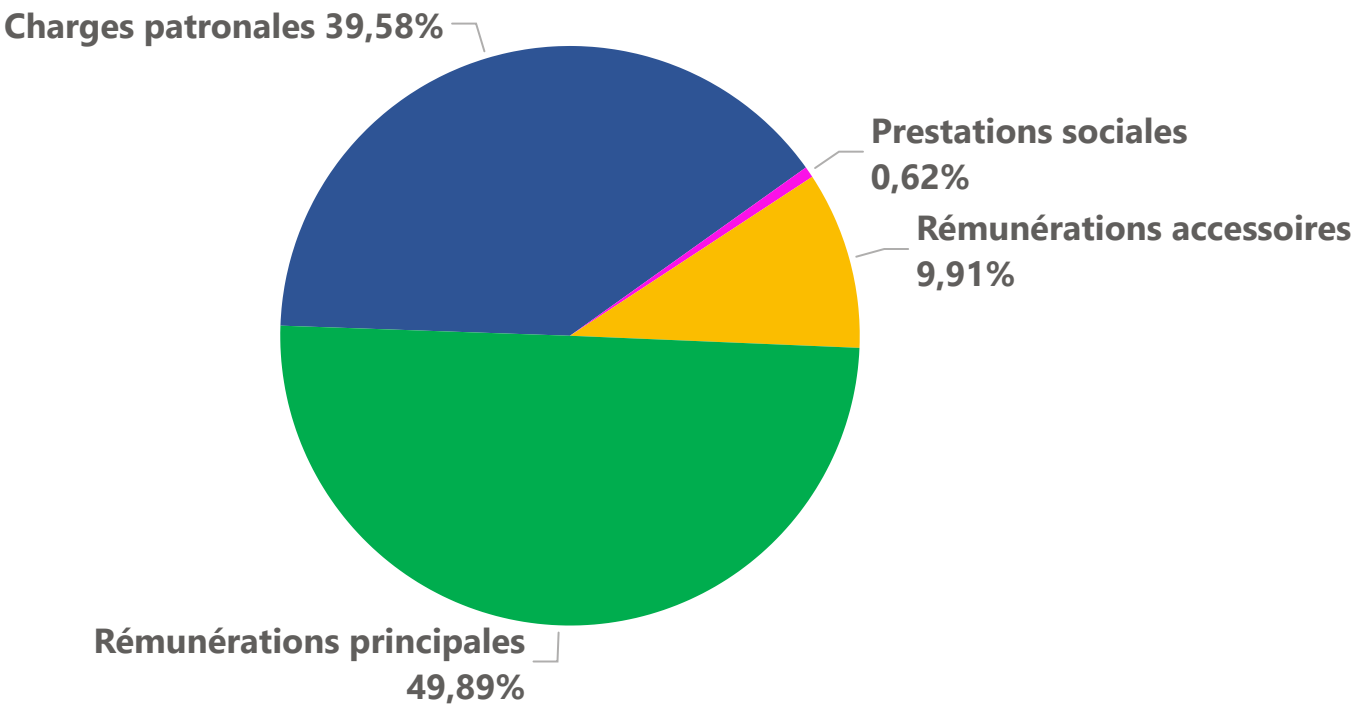
Le déroulement des carrières du personnel fonctionnaire s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, l'indice afférent à chaque échelon ainsi que le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre.

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 : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS Pensions) BDS FPE 501 :

Ensemble de rémunération	Total	%
⊞ **Rémunérations principales**	**43 569 973**	**49,89%**
⊟ **Charges patronales**	**34 570 555**	**39,59%**
CAS Pensions et ATI	22 983 136	26,32%
autres cotisations	10 960 332	12,55%
cotisations ASSEDIC	627 088	0,72%
⊞ **Rémunérations accessoires**	**8 653 119**	**9,91%**
⊞ **Prestations sociales**	**540 816**	**0,62%**
⊞ **Charges salariales**	**-8 080**	**-0,01%**
Total	**87 326 383**	**100,00%**



5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

Masse salariale brute annuelle cumulée et nombre d'agents concernés pour les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations et pour les 10% d'agents des emplois de Type 1 à 5 (décret 2012-601) ayant perçu les plus hautes rémunérations BDS FPE 521 :

Masse Salariale brute annuelle 2025	H	F	Total
en €	774 996 €	188 581 €	963 577 €
Nombre d'agents	8	2	10

Nombre d'agents bénéficiant de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) BDS FPE 503 :

Instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) n'avait pas vocation à être pérennisée à sa création. Au regard d'un contexte budgétaire particulièrement contraint, le gouvernement a décidé de ne pas reconduire ce dispositif à compter de 2024 (*JO* Sénat, 05.12.2024, question n° 02074, p. 4719).

Distribution des rémunérations annuelles nettes BDS FPE 504 :

Rémunérations nettes mensuelles moyenne par déciles

Décile	Homme	Femme	Total
D1	1 768,00	1 649,00	1 736,00
D2	1 937,00	1 772,00	1 836,00
D3	2 232,00	1 902,00	1 990,00
D4	2 549,00	2 028,00	2 221,00
D5	2 932,00	2 238,00	2 504,00
D6	3 318,00	2 550,00	2 894,00
D7	3 735,00	2 912,00	3 320,00
D8	4 185,00	3 520,00	3 898,00
D9	4 866,00	4 147,00	4 517,00
D9/D1	**2,80**	**2,50**	**2,60**

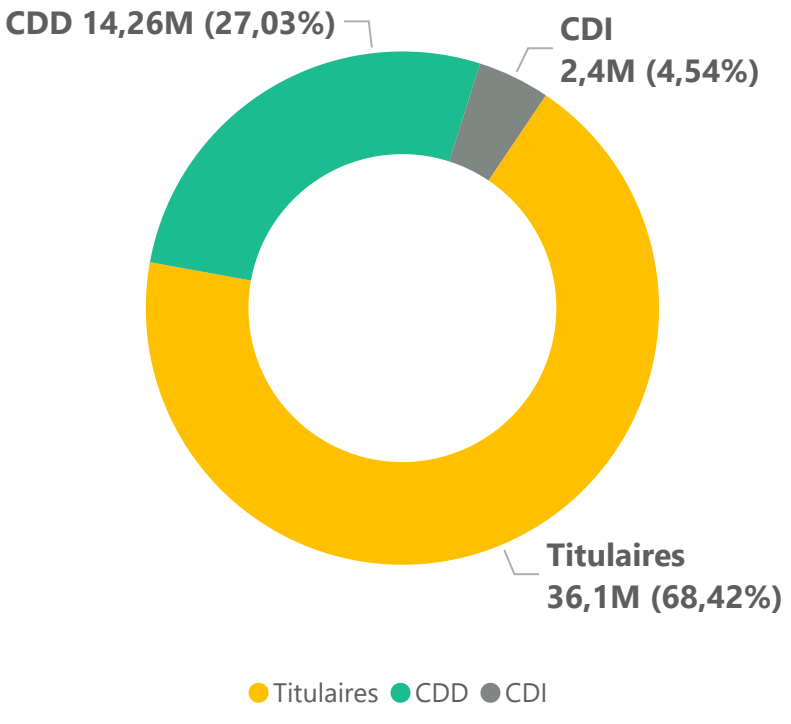
Le 1er décile est de 1 736 €, cela signifie que 10% des agents touchent moins de 1 736 €.
Le 9ème décile est de 4 517 €, autrement dit; les 10% des agents les mieux rémunérés gagnent plus de 4 517 € net/mois.

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 2.6 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 505 :



Par statut	Femme	Homme	Total
Titulaires	**17 495 806 €**	**18 606 460 €**	**36 102 266 €**
Rémunérations principales	14 339 682 €	15 089 749 €	**29 429 431 €**
Rémunérations accessoires	3 003 387 €	3 262 197 €	**6 265 584 €**
Prestations sociales	152 737 €	254 514 €	**407 251 €**
CDI	**1 766 970 €**	**630 008 €**	**2 396 978 €**
Rémunérations principales	1 637 014 €	587 991 €	**2 225 005 €**
Rémunérations accessoires	121 664 €	37 925 €	**159 590 €**
Prestations sociales	8 292 €	4 092 €	**12 384 €**
CDD	**6 959 335 €**	**7 305 329 €**	**14 264 664 €**
Rémunérations principales	5 858 281 €	6 057 257 €	**11 915 537 €**
Rémunérations accessoires	1 048 645 €	1 179 300 €	**2 227 946 €**
Prestations sociales	52 409 €	68 772 €	**121 181 €**
Total	**26 222 111 €**	**26 541 797 €**	**52 763 908 €**

Ces Indicateurs permettent de connaître les éléments constitutifs de la rémunération brute des agents selon le statut (hors charges patronales et salariales).

Ci-dessous un focus sur certains éléments de la rémunération.

Rémunérations principales dont 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.

Par catégorie	Femme	Homme	Total
Administratifs techniques et service	53 151 €	22 505 €	**75 656 €**
Bibliothèques et Musées	1 477 €	880 €	**2 357 €**
Personnel d'encadrement	5 883 €	4 120 €	**10 004 €**
Total	**60 511 €**	**27 505 €**	**88 017 €**

Catégorie	Femme	Homme	Total
Administratifs techniques et service	52	20	**72**
Bibliothèques et Musées	1	1	**2**
Personnel d'encadrement	3	4	**7**
Total	**56**	**24**	**80**

5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

Rémunérations principales dont cours complémentaires (HC)

Par statut et catégorie	Femme	Homme	Total
CDD	**788 428 €**	**1 036 678 €**	**1 825 106 €**
Administratifs techniques et service	15 914 €	24 987 €	**40 901 €**
Enseignants 2nd degré	128 305 €	156 282 €	**284 586 €**
Enseignants chercheurs	48 688 €	122 741 €	**171 429 €**
Horaire	595 521 €	732 669 €	**1 328 190 €**
CDI	**113 998 €**	**36 168 €**	**150 166 €**
Administratifs techniques et service	5 166 €	1 305 €	**6 471 €**
Enseignants 2nd degré	100 080 €	18 666 €	**118 745 €**
Enseignants chercheurs	8 753 €	16 197 €	**24 950 €**
Titulaires	**718 011 €**	**1 009 430 €**	**1 727 441 €**
Administratifs techniques et service	24 831 €	16 697 €	**41 528 €**
Enseignants 2nd degré	280 050 €	373 670 €	**653 720 €**
Enseignants chercheurs	410 846 €	616 206 €	**1 027 052 €**
Personnel d'encadrement	2 284 €	2 857 €	**5 140 €**
Total	**1 620 436 €**	**2 082 276 €**	**3 702 712 €**

Rémunérations principales dont supplément familial de traitement (SFT)

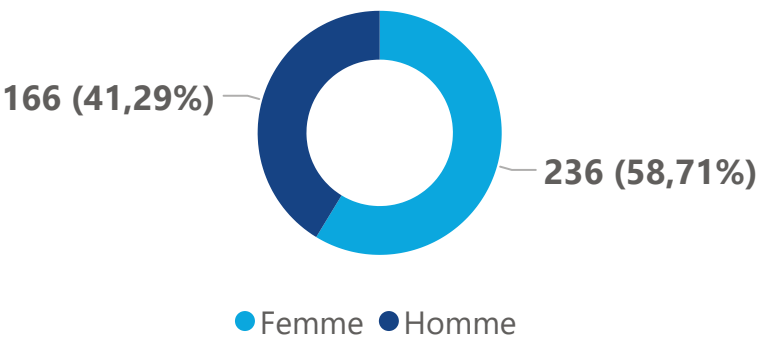
Le supplément familial de traitement est alloué en sus des prestations familiales de droit commun aux magistrats, aux fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle, ainsi qu'aux agents de la fonction publique de l'État dont la rémunération est fixée par référence au traitement des fonctionnaires,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

Montant annuel brut SFT

Par catégorie	Femme	Homme	Total
Administratifs techniques et service	86 164 €	47 392 €	**133 556 €**
Bibliothèques et Musées	1 407 €		**1 407 €**
Enseignants 2nd degré	54 062 €	42 035 €	**96 097 €**
Enseignants chercheurs	37 982 €	112 767 €	**150 749 €**
Personnel d'encadrement	3 611 €	2 858 €	**6 469 €**
Total	**183 226 €**	**205 053 €**	**388 279 €**

Nombre de bénéficiaires du SFT



5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

Rémunérations principales dont indemnité de résidence (IR)

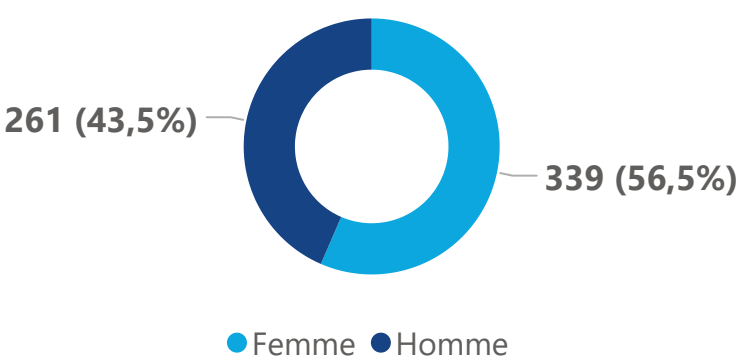
L'indemnité de résidence, dont le montant est défini en pourcentage du traitement avec un indice plancher et un indice plafond, varie selon l'affectation géographique de l'agent (un taux est fixé en métropole suivant trois zones territoriales : respectivement 3 %, 1 %, 0 %).

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

Montant annuel brut de l'IR

Par catégorie	Femme	Homme	Total
Administratifs techniques et service	45 414 €	19 025 €	**64 439 €**
Bibliothèques et Musées	1 026 €		**1 026 €**
Enseignants 2nd degré	21 963 €	24 347 €	**46 309 €**
Enseignants chercheurs	28 304 €	56 447 €	**84 751 €**
Personnel d'encadrement	1 469 €	2 939 €	**4 408 €**
Total	**98 175 €**	**102 758 €**	**200 933 €**

Nombre de bénéficiaires de l'IR



Nombre de mois de personnes physiques payées BDS FPE 507 : _Il y a eu plus de 17 558 mois de personnes physiques payées

Statut d'emploi/sexe

Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes BDS FPE 520 :

Écart de rémunérations Titulaires

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

Hommes	Femmes	€ /mois	% (F-H)/H
4916	3918	-998 €	-20,30 %

- Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

Hommes	Femmes	€ /mois	% (F-H)/H
4 945 €	3 974 €	-971 €	-19,6 %

L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes non titulaires est de 998 €

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 27 €.

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.

5. Les Rémunérations
5.1 Les dépenses de personnel

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) pour 872 €.

- Effet démographique au sein des corps (91 €) : 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 (8 €) : 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 4 €.

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)

Hommes	Femmes	€ /mois	% (F-H)/H
2 798 €	2 466 €	-332 €	-11,90 %

- Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

Hommes	Femmes	€ /mois	% (F-H)/H
2 899 €	2 594 €	-305 €	-10,50 %

L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes non titulaires est de 332 €, cet écart est beaucoup moins élevé que chez les titulaires.

L'écart de 332 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

- Effet temps partiel (27 €)
- Effet ségrégation des corps (147 €) : 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 (24 €) : 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 (134 €) : 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 10 €.

5. Les Rémunérations
5.2 Les primes et indemnités

EC : Enseignants-Chercheurs

Le nouveau Régime Indemnitaire 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) - Le montant annuel de la composante C1 du Ripec pour 2025 est de 4 800 €;

•une indemnité fonctionnelle (C2)

•une prime individuelle (C3)

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 du second degré en activité dans un établissement supérieur. La Prime d'Enseignement Supérieur (PES) pour les enseignants du second degré est fixée à 3 500.50 € par an depuis le 1er janvier 2025 (arrêté du 24 avril 2025) ;

✓ 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 brut annuel	CDD	Titulaires	Total
IND. RESP. PARTICULIERES		174 506 €	**174 506 €**
INDEMNITE DE FONCTIONS		1 255 321 €	**1 255 321 €**
PR. ENCADR. DOCT. RECH.		64 672 €	**64 672 €**
PRIME D'ADMINISTRATION	9 603 €	57 751 €	**67 355 €**
PRIME ENS SUPERIEUR	1 918 €	247 286 €	**249 205 €**
PRIME INDIVIDUELLE		454 779 €	**454 779 €**
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	23 527 €	198 519 €	**222 046 €**
PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	1 914 €	98 821 €	**100 735 €**
Total	**36 963 €**	**2 551 655 €**	**2 588 618 €**

Nombre de bénéficiaires

Statut	Femme	Homme	Total
Titulaires	177	234	**411**
CDD	13	11	**24**
Total	**190**	**245**	**435**

5. Les Rémunérations
5.2 Les primes et indemnités

BIATSS

Le RIFSEEP,
Régime Indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions (contraintes particulières liées au poste), de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, a été mis en place au 1er septembre 2019 à l'UBS pour l'ensemble des personnels BIATSS.
Il est composé de :

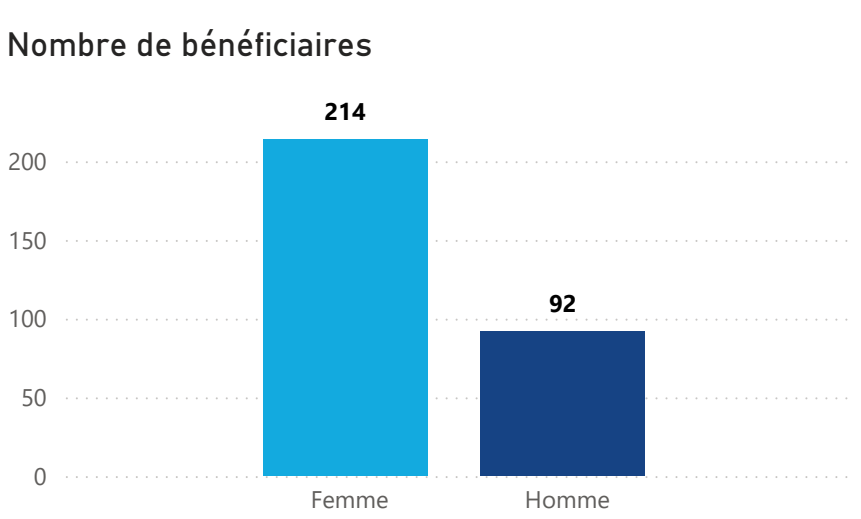
✓ L'Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) : versée mensuellement, elle repose sur le classement des emplois dans un groupe de fonctions ;

✓ Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : facultatif, versé annuellement.
Le complément indemnitaire annuel n'a pas été mis en œuvre au sein de l'UBS.

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

Ainsi en 2025, 80 agents sont bénéficiaires de la NBI, pour un montant total annuel de 88 017 €. *(à noter erratum RSU 2024 dans lequel était affiché un nombre de bénéficiaires de 117 agents alors qu'ils étaient 82)*.

Montant brut annuel	Femme	Homme	Total
IFSE	1 083 777 €	676 100 €	**1 759 876 €**

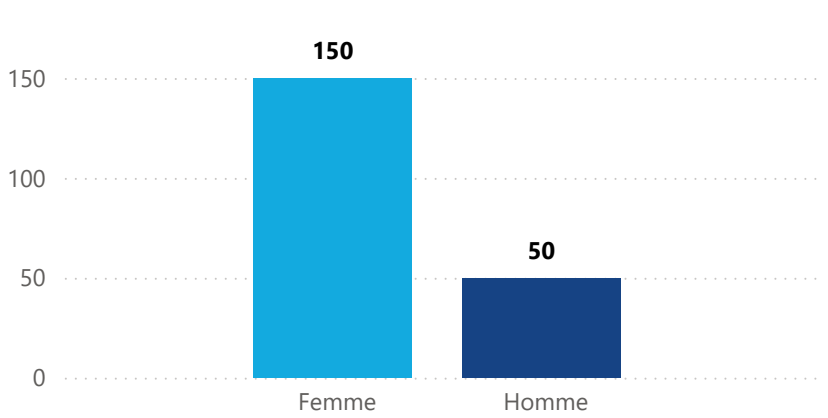


Les difficultés de recrutement liées à la faible attractivité des rémunérations dans la fonction publique et les revalorisations successives du SMIC ont amené l'établissement à créer un régime indemnitaire mensualisé en faveur des agents contractuels (CDD et CDI).

Le versement d'une prime mensuelle d'un montant équivalent à 50% du montant de l'IFSE d'un agent titulaire, aux agents contractuels en CDD (hors agents rémunérés au forfait) ainsi que le versement d'une prime mensuelle d'un montant équivalent à 75% du montant de l'IFSE d'un agent titulaire aux agents contractuels en CDI (hors agents rémunérés au forfait).

Montant annuel brut

	Femme	Homme	Total
	304 879 €	122 481 €	**427 360 €**



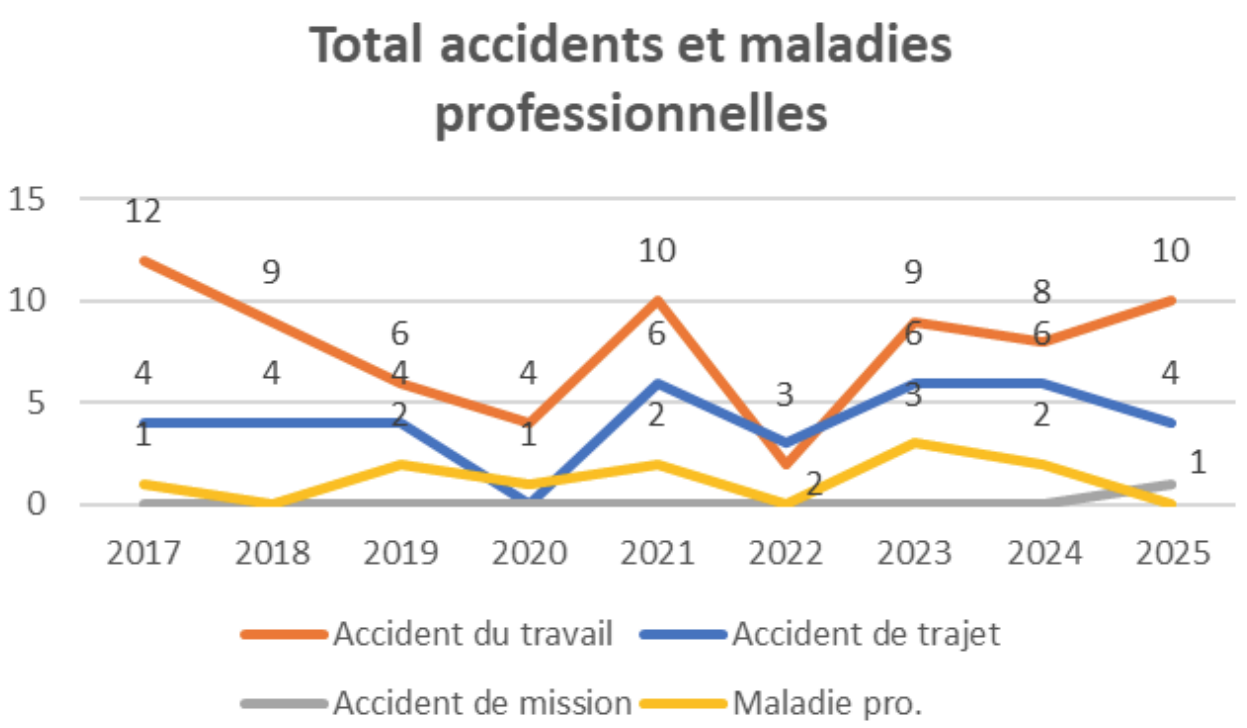
3 réunions
de la formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

374
Agents formés

70
Acteurs de prévention

6. La Santé et la Sécurité au Travail
6.1 Les accidents et maladies professionnels



Nombre d'accidents du travail et de trajet reconnus imputables au service dans l'année et leurs conséquences BDS FPE 601 :

Croisement 1 : type d'accident, gravité de l'accident, cause de l'accident

Type d'accident	Nb dossier BIATSS	Nb dossier Ens-EC	Total dossiers
Accident de mission sans arrêt		1	1
Accident de trajet sans arrêt	2		2
Accident de trajet avec arrêt	1	1	2
Accident du travail avec arrêt	5	1	6
Accident du travail sans arrêt	3	1	4
Total	**11**	**4**	**15**

Nombre d'accidents du travail et de trajet reconnus imputables au service dans l'année et leurs conséquences : BDS FPE 601

Croisement 2 : type d'accident, gravité de l'accident, catégorie, et genre

Type d'accident	Répartition par cause	Population	Femme	Homme	Nb jours d'arrêts
Accident travail	Autre	BIATSS	1	0	0
Accident travail	Chute de plain pied	BIATSS	1	0	45
Accident travail	Chute de plain pied	Ens-EC	1	0	11
Accident travail	Heurt	BIATSS	1	0	7
Accident travail	Heurt	Ens-EC	0	1	0
Accident travail	Manutention manuelle	BIATSS	2	3	44
Accident trajet	Accident de la voie publique (piéton)	BIATSS	1	0	8
Accident trajet	Accident de la voie publique (trotinette)	Ens-EC	1	0	21
Accident trajet	Accident de la voie publique (vélo)	Ens-EC	1	0	
Accident trajet	Autre	BIATSS	1	0	0
Accident mission	Chute de plain pied	Ens-EC	1	0	0
Total			**11**	**4**	**136**

6. La Santé et la Sécurité au Travail
6.1 Les accidents et maladies professionnels

Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service dans l'année BDS FPE 602 : **Néant pour 2025**

Nombre dans l'année de déclaration de suicides ou de tentatives de suicide, BDS FPE 604 : **Néant pour 2025**

Nombre de reconnaissances d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année BDS FPE 605 : **Néant 2025**

6. La Santé et la Sécurité au Travail
6.2 Les actes de violences, de harcèlements ou de discriminations, y compris sexistes ou sexuels

Nombre de signalements auprès du dispositif de l'article 135-6 du code de la fonction publique BDS FPE 610

Motifs d'actes faisant l'objet d'un signalement	Genre de la personne s'estimant victime	Nb signalements	Nombre de personnes s'estimant victimes
Harcélement, dénigrement	Femme	2	2
Propos racistes, dénigrement	Femme	1	1
Harcélement, dénigrement	Homme	1	1
Violences sexuelles et psychologiques	Homme	1	1
Total		**5**	**5**

Article L135-6 Code général de la fonction publique
Version en vigueur depuis le 01 mars 2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Dans le cadre de sa politique de lutte contre toutes les formes de discrimination, l'Université Bretagne Sud a mis en place une cellule appelée « Stop aux violences et aux discriminations ! » dédiée à la lutte contre les violences, discriminations, harcèlements, agissements sexistes et sexuels (VDHAS). Le dispositif s'adresse à tout.e. étudiant.e ou tout membre du personnel victime ou témoin de violences.

6. La Santé et la Sécurité au Travail
6.2 Les actes de violences, de harcèlements ou de discriminations, y compris sexistes ou sexuels

Nombre de suites données aux signalements de l'année précédente au 31/12 de l'année de référence BDS FPE 611 :

Année	Motifs d'actes faisant l'objet d'un signalement	Nb de suites données aux signalements de l'année précédente	Suite donnée au signalement	Observations RSU 2024
2024	Propos à connotation sexistes et sexuelles, expresions outrageants et public	1	arrêt des vacations de l'auteur au sein de l'UBS	Suites données pour L'UBS suspension des fonctions à titre conservatoire (RSU 2024). Auteur presume Homme enseignant vacataire, victime étudiante femme

6. La Santé et la Sécurité au Travail
6.3 La protection fonctionnelle

Nombre de demandes de protection fonctionnelle et de protections décidées à titre conservatoire dans l'année BDS FPE 620 :

Contexte	Décision de protection	Genre	Nb de demandes de protections
Contexte non communiqué	Avis défavorable	F	1

Montants des décisions de mesure de protection fonctionnelles dans l'année BDS FPE 621 : **Néant pour 2025**

6.3 Les acteurs de la prévention

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre BDS FPE 630 :

Type d'acteur	Nb d'acteurs	Quotité d'occupation	Nb de prise de fonction dans l'année	Nb d'acteurs ayant suivi une formation initiale suivie dans l'année	Nb d'acteurs ayant suivi une formation continue suivie dans l'année
Assistant de prévention	51	0,05	7	6	35
Membres de la F3SCT représentants du personnel * (titulaires et suppléants)	16		1	1	
Conseiller prévention	1	1,00	0	0	1
Médecins du travail	2		2		
Total	**70**		**10**	**7**	**36**

Nombre d'agents physiques suivis par un service de médecine de prévention BDS FPE 631 :

Type de service de médecine de prévention	Nb d'agents suivis
Service commun à plusieurs administrations	1179

Nombre d'agents en ETP composant les services de médecine de prévention BDS FPE 632 : **Données non disponibles pour 2025**

6. La Santé et la Sécurité au Travail
6.4 Les formations spécialisées en santé sécurité et conditions de travail (FS ou CSA n'ayant pas créé de FS)

Nombre d'instances traitant de santé, sécurité et conditions de travail BDS FPE 640 et
Nombre d'agents couverts par une formation spécialisée de site ou de service BDS FPE 642 :

Type d'instance SST	Nb d'instances	Nb d'agents couverts par la formation spécialisée
Formation spécialisée du CSA	1	1179

Nombre de membres des formations spécialisées formés à la santé et sécurité au travail [MIN] BDS FPE 641 :

Nb de membres ayant suivi une formation	Nb de membres représentants du personnel de la F3ST	Durée en jours
9	12	5

Nombre de réunions de FS tenues par modalités d'organisation, avec participations d'acteur externes [MIN] [2026] BDS FPE 643 :

Motif de convocation de la FS	Nombre de réunions de FS
A l'initiative du Président	3
Suite à un accident grave	0
Suite au signalement d'un danger grave et imminent	0
Sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel	0

Acteurs de la prevention présents	Nombre de réunions
Conseiller Prévention (CP)	3
Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST)	1
Médecin du travail	1

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.4 Les formations spécialisées en santé sécurité et conditions de travail (FS ou CSA n'ayant pas créé de FS)

Nombre de visites de sites effectuées par la formation spécialisée BDS FPE 644 : **3**

Nombre d'enquêtes réalisées par les formations spécialisées BDS FPE 645 : **Néant pour 2025**

Nombre de demandes de recours à un expert certifié, à l'inspecteur en santé et sécurité au travail ou à l'inspection du travail, en cours d'instruction au 1er janvier ou demandées dans l'année, par les formations spécialisées BDS FPE 646 : Néant pour 2025

Montant du coût total des expertises terminées dans l'année [MIN] [2026] BDS FPE 647 : **Néant pour 2025**

6.5 La couverture des risques professionnels

Nombre de services et nombre d'agents couverts par un registre Santé et Sécurité au Travail. BDS FPE 650 :

Registres SST	Nb registres
Agents couverts par un registre Santé et Sécurité au Travail	1179
Nombre de fiches registres étudiées par la F3SCT	25
Services couverts par un registre Santé et Sécurité au Travail	44

Nombre de services et nombre d'agents couverts par un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) BDS FPE 651 :

DUERP	Dont	Nb de services couverts
Nombre de services ayant un DUERP :	le DUERP est mis à jour annuellement	20
Nombre de services ayant un DUERP :	DUERP non mis à jour ou n'intégrant pas un volet RPS	17
Nombre de services ayant un DUERP :	Intégrant un volet RPS et TMS	20
N'ayant pas de DUERP		7

Nombre de DUERP étudiés par la F3SCT : **3**

6. La Santé et la Sécurité au Travail
6.5 La couverture des risques professionnels

Nombre de services et nombre d'agents couverts par un programme annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (PAPRIPACT) BDS FPE 652 :

Programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail prenant en compte les RPS et TMS	Nombre	Nb d'agents couverts
Ayant fait l'objet d'un avis de la FS.	1	1179

Taux de réalisation des programmes annuels de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) de l'année précédente [TOUS] BDS FPE 656 : **76 %**

Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année BDS FPE 657 : **33**

Type d'exposition professionnelle	Nb de documents établis
Agents chimiques sans CMR	26
Amiante	1
CMR / Nanoparticules	6
Total	**33**

Agents chimique CMR : Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la reproduction

Nombre de signalements par un agent d'un danger grave et imminent ou de défectuosité dans les systèmes de protection BDS FPE 658 : **Néant pour 2025**

6. La Santé et la Sécurité au Travail
6.5 La couverture des risques professionnels

Nombre de proposition d'aménagements de poste de la part du médecin du travail BDS FPE 659 :

Aménagements de poste proposés par le médecin du travail	Nb aménagements
Acceptés et mis en œuvre par l'administration	54
Acceptés et non encore mis en œuvre par l'administration	2
Non encore acceptés	0
Pour lesquels l'information non disponible	0
Refusés et signalés aux formations spécialisées santé, sécurité et conditions de travail	0
Total	**56**

Nombres de rapports et de consultations des FS durant l'année BDS FPE 660 :

Type de rapport ou document	Nb rapports ou documents
Consultations sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	0
Consultations sur des projets de règlement et de consignes	1
Consultations sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	0
Consultations sur mesures générales (faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés notamment sur l'aménagement des postes de travail)	0
Rapport de visite de site	3
Rapports annuels des médecins du travail reçus.	1
Rapports d'ISST reçus.	0

Nombre avis rendus par les formations spécialisées BDS FPE 661 : **10**

6. La Santé et la Sécurité au Travail
6.5 La couverture des risques professionnels

Nombre de mesures proposées par les formations spécialisées sur des aspects absents d'autres indicateurs BDS FPE 662 :

Mesures proposés par la F3SCT	Nb mesures proposés
Acceptées et mises en œuvre	22
Acceptées mais non encore mise en œuvre	18
En cours ou sans suite	11
Nombre de mesures proposés par la F3SCT intégrant RPS	18
Nombre de mesures proposés par la F3SCT intégrant TMS	1
Total	**70**

Nombre de rapports de visites de contrôle transmis par les inspecteurs santé et sécurité au travail au cours de l'année BDS FPE 665 : **Néant pour 2025**

Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits " réglementés " reçues par l'ensemble des ISST dans l'année BDS FPE 669 : **Néant pour 2025**

Nombre de signalements de risques psychosociaux (RPS) au cours de l'année BDS FPE 670 :

Signalement RPS traité par une structure dédiée	Nombre de signalements
1	9

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.5 La couverture des risques professionnels

Nombre d'agents au 31 décembre exposés à un risque d'usure professionnelle identifiés [TOUS] [2027] BDS FPE 675 :
Néant pour 2025

6.6 Les commissions médicales

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique pendant l'année BDS FPE 682 :
Croisement : tranche d'âge et genre

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
30-39 ans	1		**1**
40-49 ans	3	1	**4**
50-59 ans	8	6	**14**
60-69 ans	4	1	**5**
Total	**16**	**8**	**24**

6.7 La formation des agents à la prévention (hors membres des FS & des CSA

Nombre de stagiaires aux formations aux thématiques SST (santé, sécurité, RPS,TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) organisées dans l'année BDS FPE 685 :

Dont nombre de stagaires suite un évènement grave	0
Nombre de stagiaires aux formations aux thématiques SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) organisées dans l'année	374

6. La Santé et la Sécurité au Travail
6.8 La médecine de prévention professionnelle et post-professionnelle

Nombre d'agents théoriquement concernés par une ou des visites médicales dans l'année BDS FPE 690 :

Type de visite	Agents ayant bénéficié d'une visite	Nb d'agents théoriquement concernés
Surveillance médicale particulière	65	137
Visite à la sollicitation de l'agent	40	1179
Visite à la suite d'une demande de l'administration	6	1179
Visite d'information et de prévention	137	1042

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 691 : **5**

Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux conseils médicaux au cours de l'année BDS FPE 692 : **2**

Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel BDS FPE 694 : **Néant pour 2025**

Nombre d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année BDS FPE 695 : **Néant pour 2025**

73 %

Des agents BIATSS bénéficient du dispositif de télétravail



L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

13 054

Jours d'absence pour raison de santé

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.1 Organisation et cycle de travail

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre selon leur organisation de la durée du travail BDS FPE 701 :

Croisement 1 : modalités d'organisation du travail, population, tranche d'âge et genre

Temps de travail	Temps complet							Temps incomplet							Temps partiel							Total
Population	BIATSS			ENS			Total	BIATSS			ENS			Total	BIATSS			ENS			Total	
Tranche d'âge	F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total		
20-29 ans	25	25	**50**	38	57	**95**	**145**					1	**1**	**1**								**146**
30-39 ans	59	37	**96**	66	69	**135**	**231**	4		**4**	1		**1**	**5**	8		**8**		1	**1**	**9**	**245**
40-49 ans	95	39	**134**	54	67	**121**	**255**	7		**7**	5	5	**10**	**17**	8	2	**10**	2		**2**	**12**	**284**
50-59 ans	108	53	**161**	72	106	**178**	**339**	5	1	**6**	5	3	**8**	**14**	11	1	**12**	2	1	**3**	**15**	**368**
60-69 ans	31	9	**40**	29	40	**69**	**109**	1	1	**2**		3	**3**	**5**	4	4	**8**	1	1	**2**	**10**	**124**
Total	**318**	**163**	**481**	**259**	**339**	**598**	**1079**	**17**	**2**	**19**	**11**	**12**	**23**	**42**	**31**	**7**	**38**	**5**	**3**	**8**	**46**	**1167**

Observation : le tableau ci-dessus ne prend pas en compte les apprentis

Temps de travail personnels BIATSS

Temps plein BIATSS

Durée hebdomadaire pour les personnels à temps plein :

- 36 heures 30 hebdomadaires, soit une moyenne quotidienne de 7 heures 18 minutes ;
- 45 jours ouvrés de congés par an + 5 jours annuels d'ARTT
- La répartition hebdomadaire du service peut s'effectuer sur 5 jours ou 4,5 jours *(soumis à l'autorisation expresse du responsable hiérarchique).*

Les dispositions générales ci-dessus s'appliquent aux contractuels recrutés pour une durée supérieure ou égale à 10 mois. Pour les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à 10 mois, la réglementation applicable est la suivante :

- Temps de travail hebdomadaire : 35 heures
- Congés : 2.5 jours par mois travaillé

Cette réglementation est cependant susceptible d'adaptation aux situations particulières des services, afin de permettre la prise en compte des contraintes de fonctionnement de l'établissement, en particulier les périodes de fermeture annuelle obligatoire de l'université
Extrait du circulaire à valeur permanente relative à l'organisation des services des personnels BIATSS (Note 2025-05)

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre selon leur organisation de la durée du travail BDS FPE 701 :
Croisement 2 : modalités d'organisation du travail, catégorie, tranche d'âge et genre

Temps de travail	Temps complet								Temps incomplet							Temps partiel								Total
Genre	Femme				Homme				Total	Femme				Homme		Total	Femme				Homme			Total	
Tranche d'âge	A	B	C	Total	A	B	C	Total		A	B	C	Total	A	Total		A	B	C	Total	A	B	Total		
50-59 ans	45	32	31	**108**	29	11	13	**53**	**161**	2		3	**5**	1	**1**	**6**	2	3	6	**11**	1		**1**	**12**	**179**
40-49 ans	45	18	32	**95**	28	7	4	**39**	**134**	1	2	4	**7**			**7**	2	1	5	**8**	2		**2**	**10**	**151**
30-39 ans	26	11	22	**59**	25	3	9	**37**	**96**		1	3	**4**			**4**	3	3	2	**8**				**8**	**108**
20-29 ans	14	4	7	**25**	21	3	1	**25**	**50**																**50**
60-69 ans	9	4	18	**31**	7	1	1	**9**	**40**			1	**1**	1	**1**	**2**		1	3	**4**	3	1	**4**	**8**	**50**
Total	**139**	**69**	**110**	**318**	**110**	**25**	**28**	**163**	**481**	**3**	**3**	**11**	**17**	**2**	**2**	**19**	**7**	**8**	**16**	**31**	**6**	**1**	**7**	**38**	**538**

Observation : le tableau ci-dessus ne prend pas en compte les apprentis

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.1 Organisation et cycle de travail

Temps partiel BIATSS

Les horaires des personnels BIATSS à temps partiel sont :

Quotité de travail	Horaire hebdomadaire	Répartition hebdomadaire du service	Nombre de jours d'ARTT	Nombre de jours de congés
50 %	18 h 15	2,5 jours minimum	2,5 jours	22,5 jours ouvrés
60 %	21 h 54	3 jours minimum	3 jours	27 jours ouvrés
70 %	25 h 33	3,5 jours minimum	3,5 jours	31,5 jours ouvrés
80 %	29 h 12	4 jours minimum	4 jours	36 jours ouvrés
90 %	32 h 51	5 jours ou 4,5 jours ou 4 jours *	4,5 jours	40,5 jours ouvrés

** L'emploi du temps sur 4,5 jours ou 4 jours est soumis à l'autorisation expresse du responsable hiérarchique.*
Extrait du circulaire à valeur permanente relative à l'organisation des services des personnels BIATSS (Note 2025-05)

Temps incomplet BIATSS

Personnel BIATSS à 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.

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail
7.1 Organisation et cycle de travail

Temps de travail personnels ENS-EC

La charte de cadrage des activités des ENS-EC établi conformément à l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national, d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Les personnels enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions de l'enseignement supérieur :

Le temps de travail pris en compte pour déterminer des équivalences horaires d'un enseignant-chercheur est le temps de travail applicable dans la fonction publique d'État, **soit 1607 heures de travail effectif par an**.
Sur cette base et conformément au I. de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié :

- **Le temps de travail est composé**, pour moitié d'une activité d'enseignement, correspondant à une durée annuelle de référence égale à **128 heures de cours magistral ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques** ou toute combinaison équivalente (formation initiale, continue ou à distance), et pour moitié d'une activité de recherche reconnue comme telle.

Les **personnels enseignants du second degré (PRAG, PRCE, PLP, y compris les enseignants d'EPS)** disposent d'un temps de travail exclusivement consacré à une activité d'enseignement correspondant à **256 heures de cours magistral ou 384 heures de travaux dirigés ou pratiques.**

Le temps de travail pris en compte pour déterminer des équivalences horaires d'un enseignant du 2nd degré est le temps de travail applicable dans la fonction publique d'État.

Les services accomplis par les personnels enseignants d'éducation physique et sportive au titre de la pratique des activités physiques et sportives des étudiants et des personnels, en application de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, **sont pris en compte pour les deux tiers de leur durée réelle dans le calcul des obligations de service d'enseignement** (article 2 du décret n° 98-461 du 25 mars 1993).
En conséquence, une heure de travaux dirigés (HETD) en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0,24 heure de travaux dirigés.

Dans le cadre de son service **tout enseignant doit effectuer un minimum de 192 heures en présence d'étudiants.**
Il doit réaliser l'intégralité de son service statutaire au sein de sa composante d'affectation. Des exceptions à cette modalité peuvent être accordées par les directions de composantes concernées (enseignements « inter composante », convention entre composantes, …) avant la validation de la fiche individuelle de service prévisionnel

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.1 Organisation et cycle de travail

Temps de travail personnels ENS-EC

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre selon leur organisation de la durée du travail BDS FPE 701 :
Croisement 1 : modalités d'organisation du travail, corps, et genre

Temps de travail	Temps complet									Temps incomplet							Temps partiel						Total
Genre	Femme				Homme				Total	Femme			Homme			Total	Femme			Homme		Total	
Corps	CDD	CDI	TIT	Total	CDD	CDI	TIT	Total		CDD	CDI	Total	CDD	CDI	Total		CDI	TIT	Total	TIT	Total		
ATERM	7			**7**	6			**6**	**13**	1		**1**				**1**							**14**
CT CONTRA	33			**33**	48			**48**	**81**														**81**
LECTEUR	2			**2**					**2**														**2**
MAITRE LG	1			**1**					**1**														**1**
MCF	13	2	83	**98**	26	2	98	**126**	**224**				1		**1**	**1**		1	**1**			**1**	**226**
MCF AS	1			**1**					**1**														**1**
MCF ASMT										3		**3**	1		**1**	**4**							**4**
P.L.P.							2	**2**	**2**														**2**
PR	1		22	**23**	3		59	**62**	**85**									1	**1**	1	**1**	**2**	**87**
PRAG	3	2	36	**41**	7		40	**47**	**88**				2		**2**	**2**		2	**2**	2	**2**	**4**	**94**
PRCE	15	10	27	**52**	23	4	18	**45**	**97**	5	2	**7**	7	1	**8**	**15**	1		**1**			**1**	**113**
PREN							1	**1**	**1**														**1**
PROF. EPS			1	**1**			2	**2**	**3**														**3**
Total	**76**	**14**	**169**	**259**	**113**	**6**	**220**	**339**	**598**	**9**	**2**	**11**	**11**	**1**	**12**	**23**	**1**	**4**	**5**	**3**	**3**	**8**	**629**

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre selon leur organisation de la durée du travail BDS FPE 701 :
Croisement 1 : modalités d'organisation du travail, tranche d'âge et genre

Temps de travail	Temps complet			Temps incomplet			Temps partiel			Total
Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
20-29 ans	38	57	**95**		1	**1**				**96**
30-39 ans	66	69	**135**	1		**1**		1	**1**	**137**
40-49 ans	54	67	**121**	5	5	**10**	2		**2**	**133**
50-59 ans	72	106	**178**	5	3	**8**	2	1	**3**	**189**
60-69 ans	29	40	**69**		3	**3**	1	1	**2**	**74**
Total	**259**	**339**	**598**	**11**	**12**	**23**	**5**	**3**	**8**	**629**

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail
7.2 Télétravail et travail à distance

Nombres d'agents couverts par des chartes ou accords relatifs au temps de travail et au télétravail BDS FPE 703 : **401**

Nombre d'agents en fonction bénéficiant au 31 décembre d'une autorisation de télétravail BDS FPE 720 :**401**
Croisement 1 : lieu de télétravail , catégorie, tranche d'âge et genre

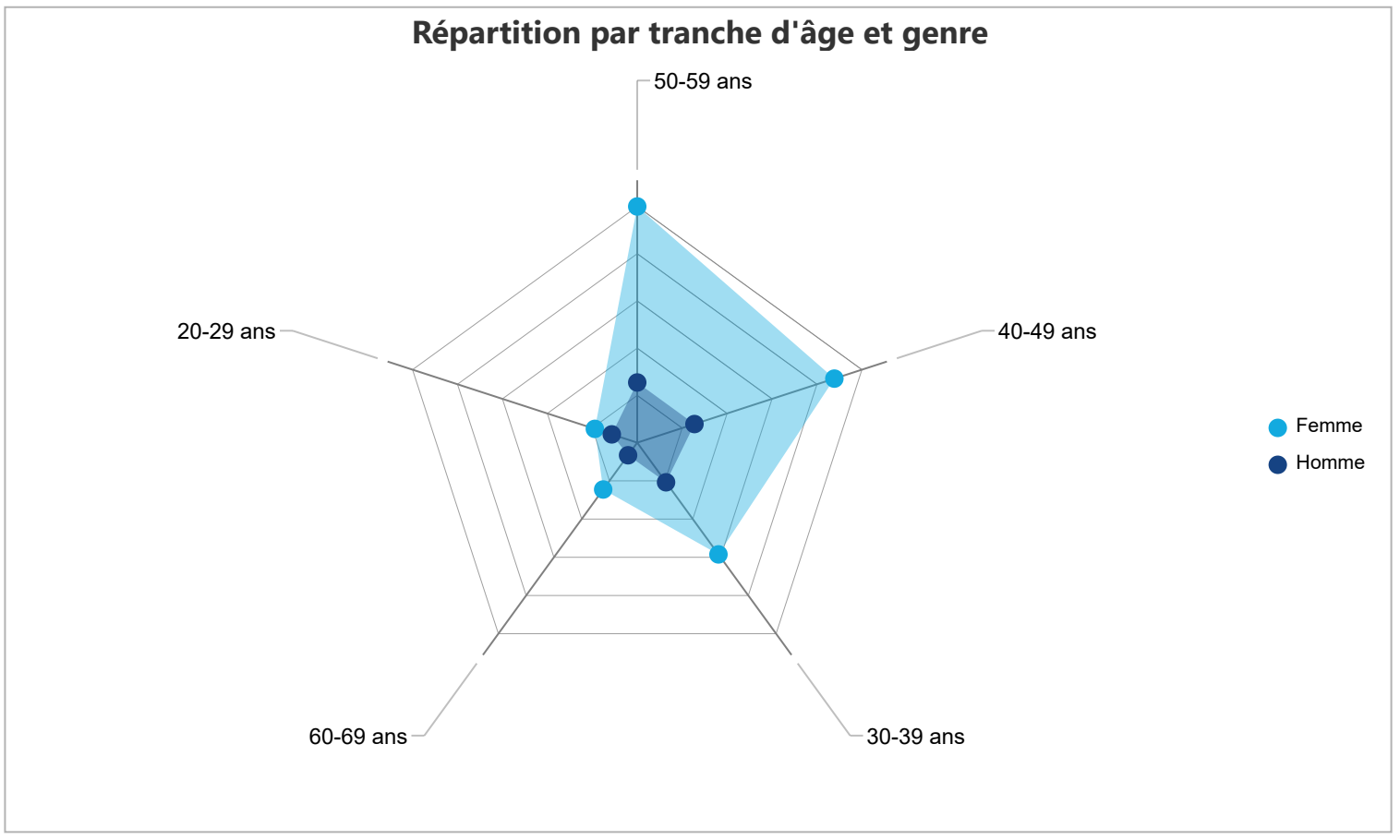
Genre	Femme					Homme				Total
Tranche d'âge	A	Apprenti	B	C	Total	A	B	C	Total	
20-29 ans	8	2	2	8	**20**	8	2	2	**12**	**32**
30-39 ans	24		14	24	**62**	15	3	4	**22**	**84**
40-49 ans	42		19	32	**93**	21	4	2	**27**	**120**
50-59 ans	44		33	28	**105**	21	5	1	**27**	**132**
60-69 ans	9		4	13	**26**	6	1		**7**	**33**
Total	**127**	**2**	**72**	**105**	**306**	**71**	**15**	**9**	**95**	**401**

Nombre d'agents en fonction bénéficiant au 31 décembre d'une autorisation de télétravail BDS FPE 720 :
Croisement 2 : motif du télétravail, catégorie, tranche d'âge et genre

Genre	Femme					Homme				Total
Type de télétravail	A	Apprenti	B	C	Total	A	B	C	Total	
⊟ **Médical**	**1**		**2**		**3**	**1**			**1**	**4**
50-59 ans	1		1		**2**	1			**1**	**3**
60-69 ans			1		**1**					**1**
⊟ **Protocole de télétravail**	**126**	**2**	**70**	**105**	**303**	**70**	**15**	**9**	**94**	**397**
20-29 ans	8	2	2	8	**20**	8	2	2	**12**	**32**
30-39 ans	24		14	24	**62**	15	3	4	**22**	**84**
40-49 ans	42		19	32	**93**	21	4	2	**27**	**120**
50-59 ans	43		32	28	**103**	20	5	1	**26**	**129**
60-69 ans	9		3	13	**25**	6	1		**7**	**32**
Total	**127**	**2**	**72**	**105**	**306**	**71**	**15**	**9**	**95**	**401**

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.2 Télétravail et travail à distance



Nombre d'agents en fonction bénéficiant au 31 décembre d'une autorisation de télétravail BDS FPE 720 :
Croisement 3 : nombre de jours moyens de télétravail par semaine, catégorie, tranche d'âge et genre

Catégorie	A			Apprenti		B			C			Total
Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Femme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
20-29 ans	1,7	1,3	**1,5**	1,0	**1,0**	1,8	0,8	**1,3**	1,6	1,3	**1,6**	**1,4**
30-39 ans	1,7	1,9	**1,8**			1,9	2,0	**1,9**	1,4	0,9	**1,3**	**1,7**
40-49 ans	1,6	1,3	**1,5**			1,4	0,8	**1,3**	1,5	0,6	**1,4**	**1,4**
50-59 ans	1,4	1,7	**1,5**			1,6	0,9	**1,5**	1,5	4,0	**1,5**	**1,5**
60-69 ans	1,8	1,5	**1,7**			2,0	1,0	**1,8**	1,4		**1,4**	**1,6**
Total	**1,6**	**1,5**	**1,5**	**1,0**	**1,0**	**1,6**	**1,1**	**1,5**	**1,4**	**1,2**	**1,4**	**1,5**

Nombre de demandes annuelles par les agents d'autorisations de télétravail BDS FPE 721 : **401**

Nombre d'agents ayant eu recours au télétravail exceptionnel dans l'année BDS FPE 722 : **Néant pou 2025**

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail
7.3 Temps plein, temps partiel et incomplet

Temps de travail

Effectifs au 31/12 selon le temps de travail: BDS FPE 740 :

Genre	Femme					Homme					Total
Temps de travail	A	B	C	ENS-EC	Total	A	B	C	ENS-EC	Total	
Temps complet	139	69	110	259	**577**	110	25	28	339	**502**	**1079**
Temps partiel	7	8	16	5	**36**	6	1		3	**10**	**46**
Temps incomplet	3	3	11	11	**28**	2			12	**14**	**42**
Total	**149**	**80**	**137**	**275**	**641**	**118**	**26**	**28**	**354**	**526**	**1167**

Effectifs au 31/12 selon le temps de travail BDS FPE 740 :
Croisement 1 : temps plein et temps incomplet, selon quotité de travail, catégorie et genre

Genre	Femme					Homme					Total
Temps de travail	A	B	C	ENS-EC	Total	A	B	C	ENS-EC	Total	
Temps complet	**139**	**69**	**110**	**259**	**577**	**110**	**25**	**28**	**339**	**502**	**1079**
100	139	69	110	259	**577**	110	25	28	339	**502**	**1079**
Temps incomplet	**3**	**3**	**11**	**11**	**28**	**2**			**12**	**14**	**42**
50		1	11	11	**23**				12	**12**	**35**
70		1			**1**	2				**2**	**3**
80	1	1			**2**						**2**
90	2				**2**						**2**
Total	**142**	**72**	**121**	**270**	**605**	**112**	**25**	**28**	**351**	**516**	**1121**

Effectifs au 31/12 selon le temps de travail BDS FPE 740 :
Croisement 2 : temps plein, temps incomplet, quotité de travail, genre et tranche d'âge

Quotité de travail	50			70			80		90		100			Total
Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Homme	Total	
20-29 ans		1	**1**								63	82	**145**	**146**
30-39 ans	4		**4**				1	**1**			125	106	**231**	**236**
40-49 ans	10	5	**15**	1		**1**			1	**1**	149	106	**255**	**272**
50-59 ans	8	3	**11**		1	**1**	1	**1**	1	**1**	180	159	**339**	**353**
60-69 ans	1	3	**4**		1	**1**					60	49	**109**	**114**
Total	**23**	**12**	**35**	**1**	**2**	**3**	**2**	**2**	**2**	**2**	**577**	**502**	**1079**	**1121**

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail
7.3 Temps plein, temps partiel et incomplet

Temps partiel

Nombre de demandes de temps partiel de l'année BDS FPE 741 : 46 demandes
Croisement 1 : par motifs, population catégorie et genre

Genre	Femme					Homme				Total
Classification motifs t partiel	A	B	C	ENS-EC	Total	A	B	ENS-EC	Total	
⊞ De droit	2	2	7	3	**14**	2			**2**	**16**
⊞ Sur autorisation	5	6	9	2	**22**	4	1	3	**8**	**30**
Total	**7**	**8**	**16**	**5**	**36**	**6**	**1**	**3**	**10**	**46**

Nombre de demandes de temps partiel de l'année BDS FPE 741:
Croisement 2 : motifs de temps partiel, tranche d'âge et genre.

Tranche d'âge	30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-69 ans			Total
Motif temps partiel	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Au titre du handicap				1		**1**	2	1	**3**				**4**
Donner des soins				2		**2**							**2**
Donner des soins (handicapé)				1		**1**							**1**
Elever un enfant (-3 ans)	4		**4**	1		**1**							**5**
Sur autorisation	4	1	**5**	4	1	**5**	10	1	**11**	4	5	**9**	**30**
Temps partiel Thérapeutique				1	1	**2**	1		**1**	1		**1**	**4**
Total	**8**	**1**	**9**	**10**	**2**	**12**	**13**	**2**	**15**	**5**	**5**	**10**	**46**

Nombre de demandes de temps partiel de l'année BDS FPE 741:
Croisement 3 : motifs de temps partiel, catégorie et tranche d'âge

Tranche d'âge	30-39 ans					40-49 ans					50-59 ans					60-69 ans					Total
Motif temps partiel	A	B	C	ENS-EC	Total	A	B	C	ENS-EC	Total	A	B	C	ENS-EC	Total	A	B	C	ENS-EC	Total	
Au titre du handicap								1		**1**	1		2		**3**						**4**
Donner des soins							1		1	**2**											**2**
Donner des soins (handicapé)								1		**1**											**1**
Elever un enfant (-3 ans)	2	1	1		**4**			1		**1**											**5**
Sur autorisation	1	2	1	1	**5**	3		2		**5**	2	3	4	2	**11**	3	2	2	2	**9**	**30**
Temps partiel Thérapeutique						1			1	**2**				1	**1**			1		**1**	**4**
Total	**3**	**3**	**2**	**1**	**9**	**4**	**1**	**5**	**2**	**12**	**3**	**3**	**6**	**3**	**15**	**3**	**2**	**3**	**2**	**10**	**46**

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail
7.4 Compte Epargne Temps

Le dispositif du compte épargne temps est fixé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002.

Les principaux points à retenir sont les suivants :

- Le CET ne concerne pas les personnels enseignants ;
- Il s'applique aux personnels BIATSS titulaires et non titulaires sous contrat de droit public, dès lors qu'ils sont employés de manière continue depuis au moins un an au moment de la demande d'ouverture du compte ;
- Les stagiaires ne peuvent bénéficier de ces dispositions ;
- Les vacataires et les agents sous contrat de droit privé en sont également exclus.

Le CET permet à l'agent public qui en est titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Nombre d'agents ayant un compte épargne-temps ouvert au 31 décembre 2025 BDS FPE 751 :

Genre	Femme				Homme				Total
Tranche d'âge	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29	1			**1**					**1**
30 - 34			3	**3**					**3**
35 - 39	3	3		**6**	5			**5**	**11**
40 - 44	4			**4**	2	1		**3**	**7**
45 - 49	12	3	3	**18**	8	1	1	**10**	**28**
50 - 54	12	4	9	**25**	4	1		**5**	**30**
55 - 59	10	5	10	**25**	11	1	2	**14**	**39**
60 - 64	6	5	6	**17**	2	2	1	**5**	**22**
65 - 69	4		3	**7**					**7**
Total	**52**	**20**	**34**	**106**	**32**	**6**	**4**	**42**	**148**

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail
7.4. Compte Epargne Temps

Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année BDS FPE 752 :

Genre	Femme				Homme				Total
Tranche d'âge	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29	5			**5**					**5**
30 - 34			11	**11**					**11**
35 - 39	31	55		**86**	17			**17**	**103**
40 - 44	87			**87**	50	20		**70**	**157**
45 - 49	241	19	33	**293**	103	5	15	**123**	**416**
50 - 54	181	30	138	**349**	47	0		**47**	**396**
55 - 59	218	100	116	**434**	203	7	10	**220**	**654**
60 - 64	134	113	82	**329**	25	30	4	**59**	**388**
65 - 69	63		33	**96**					**96**
Total	**960**	**317**	**413**	**1690**	**445**	**62**	**29**	**536**	**2226**

Nombre de jours versés au cours de l'année sur le CET BDS FPE 752 :

Genre	Femme				Homme				Total
Tranche d'âge	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
30 - 34			12	**12**					**12**
35 - 39		13		**13**	11			**11**	**24**
40 - 44	2			**2**	11	6		**17**	**19**
45 - 49	52		10	**62**	61	10	1	**72**	**134**
50 - 54	11	13	14	**38**	24	4		**28**	**66**
55 - 59	42	18	31	**91**	34			**34**	**125**
60 - 64	22	6	16	**44**					**44**
65 - 69	11			**11**					**11**
Total	**140**	**50**	**83**	**273**	**141**	**20**	**1**	**162**	**435**

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail
7.4Compte Epargne Temps

Le seuil d'option, précédemment fixé à 20 jours, a été abaissé à 15 jours par effet d'un arrêté du 28 novembre 2018.

Deux cas de figure doivent être distingués :

 Si le nombre de jours inscrits est inférieur ou égal à 15 jours, les jours peuvent être pris uniquement sous forme de congé, dans les mêmes conditions que les congés annuels de droit commun.

 Si le nombre de jours inscrits est supérieur à 15 jours, les 15 premiers jours inscrits sur le CET ne pouvant être utilisés que sous forme de congés, l'agent est invité à opter à partir du 16ème jour épargné :

Les agents titulaires doivent, pour les jours excédant ce seuil, opter, au plus tard pour le 31 janvier, et dans la proportion qu'ils souhaitent :

- Soit pour leur indemnisation
- Soit pour leur prise en compte au titre de la RAFP
- Soit pour le maintien des jours pouvant ultérieurement être pris sous forme de congés, sous réserve que la progression du nombre de jours inscrits qui en résulte respecte un plafond annuel de 10 jours et que le montant total de jours figurant sur le compte n'excède pas un plafond global fixé à 60 jours. Exception en 2024 : en raison de l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques, l'arrêté du 22 février 2024 fixe des dispositions temporaires en relevant le nombre maximal de jours pouvant être inscrits sur le CET à 20 jours (au lieu de 10).

Ces trois possibilités pouvant se combiner, au gré de l'agent.

Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours de l'année par tranche d'âge et type d'utilisation

BDS FPE 753 :

Utilisation sous forme de paiement (jours)

Genre	Femme				Homme		Total
TRANCHE D'âge	A	B	C	Total	A	Total	
40 - 44					11	**11**	**11**
45 - 49	2			**2**			**2**
50 - 54	12	4		**16**	5	**5**	**21**
55 - 59	19	9	7	**35**			**35**
60 - 64	11			**11**			**11**
Total	**44**	**13**	**7**	**64**	**16**	**16**	**80**

Depuis le 24 novembre 2023, les montants bruts sont les suivants :

- Catégorie A et assimilés - Montant brut : 150 €
- Catégorie B et assimilés - Montant brut : 100 €
- Catégorie C et assimilés - Montant brut : 83 €

Utilisation sous forme de RAFP (jours) 2025

Genre	F				Total
TRANCHE D'âge	A	B	C	Total	
45 - 49			1	**1**	**1**
55 - 59	10	1		**11**	**11**
60 - 64	8			**8**	**8**
Total	**18**	**1**	**1**	**20**	**20**

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 BDS FPE 760 :
Croisement 1 : motif d'absence hors raison de santé, catégorie, genre

Genre	Femme					Homme					Total agents
Population	A	B	C	ENS-EC	Total agents	A	B	C	ENS-EC	Total agents	
BIATSS	**5**	**4**	**5**		**14**	**7**	**1**	**1**		**9**	**23**
Congé Maternité	3	2	3		**8**						**8**
Congé Parental	2	1			**3**	1				**1**	**4**
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant						5	1			**6**	**6**
Disponibilité		1	2		**3**	1		1		**2**	**5**
ENS				**16**	**16**				**8**	**8**	**24**
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant - enfant hospitalisé									1	**1**	**1**
Congé Maternité				12	**12**						**12**
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant									6	**6**	**6**
Disponibilité				4	**4**				1	**1**	**5**
Total agents	**5**	**4**	**5**	**16**	**30**	**7**	**1**	**1**	**8**	**17**	**47**

Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année BDS FPE 760
Croisement 2 : *motif d'absence hors raison de santé, tranche d'âge et genre*

Tranche d'âge	20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans	60-69 ans
Population	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
BIATSS	**2**		**9**	**7**	**2**	**1**	**1**	**1**
Congé Maternité	2		6					
Congé Parental			2	1	1			
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant				6				
Disponibilité			1		1	1	1	1
ENS	**1**	**2**	**10**	**2**	**4**	**4**	**1**	
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant - enfant hospitalisé						1		
Congé Maternité	1		9		2			
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant		2		2		2		
Disponibilité			1		2	1	1	
Total jours	**3**	**2**	**19**	**9**	**6**	**5**	**2**	**1**

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.5 Absences au travail hors raisons de santé

Nombre de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année BDS FPE 761 :

Genre	Femme					Homme					Total jours
Population	A	B	C	ENS-EC	Total jours	A	B	C	ENS-EC	Total jours	
BIATSS	**198**	**620**	**448**		**1266**	**223**	**13**	**60**		**296**	**1562**
Disponibilité		261	258		**519**	56		60		**116**	**635**
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant						105	13			**118**	**118**
Congé Parental	8	243			**251**	62				**62**	**313**
Congé Maternité	190	116	190		**496**						**496**
ENS				**2208**	**2208**				**312**	**312**	**2520**
Disponibilité				1217	**1217**				122	**122**	**1339**
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant									160	**160**	**160**
Congé Maternité				991	**991**						**991**
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant - enfant hospitalisé									30	**30**	**30**
Total jours	**198**	**620**	**448**	**2208**	**3474**	**223**	**13**	**60**	**312**	**608**	**4082**

Nombre de journées d'absence hors raison de santé BDS FPE 761 :
Croisement : type de population tranche d'âge et genre

Tranche d'âge	20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans	60-69 ans
Population	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
BIATSS	**126**		**740**	**180**	**264**	**60**	**136**	**56**
Congé Maternité	126		370					
Congé Parental			248	62	3			
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant				118				
Disponibilité			122		261	60	136	56
ENS	**112**	**64**	**996**	**50**	**855**	**198**	**245**	
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant - enfant hospitalisé						30		
Congé Maternité	112		753		126			
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant		64		50		46		
Disponibilité			243		729	122	245	
Total jours	**238**	**64**	**1736**	**230**	**1119**	**258**	**381**	**56**

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.6 Absences au travail pour raisons de santé

Nombre d'agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé au cours de l'année BDS FPE 770 :

Genre	Femme						Homme						Total agents
Population/ Motif	A	Apprentis	B	C	ENS-EC	Total agents	A	Apprentis	B	C	ENS-EC	Total agents	
BIATSS	**61**	**4**	**21**	**73**		**159**	**26**	**1**	**4**	**12**		**43**	**202**
Accident de service	1			1		**2**	1					**1**	**3**
Accident de trajet	1					**1**							**1**
Accident du travail				1		**1**	1					**1**	**2**
Congé longue durée				3		**3**	1			1		**2**	**5**
Congé longue maladie	2		1	1		**4**							**4**
Congé maladie ordinaire	57	4	20	64		**145**	23	1	4	10		**38**	**183**
Maladie professionnelle				3		**3**				1		**1**	**4**
ENS					**49**	**49**					**21**	**21**	**70**
Accident de service					1	**1**							**1**
Accident de trajet					1	**1**							**1**
Congé grave maladie					2	**2**							**2**
Congé longue durée					2	**2**					3	**3**	**5**
Congé longue maladie					1	**1**					2	**2**	**3**
Congé maladie ordinaire					42	**42**					16	**16**	**58**
Total agents	**61**	**4**	**21**	**73**	**49**	**208**	**26**	**1**	**4**	**12**	**21**	**64**	**272**

• *Au total : pour chaque type d'absence, chaque agent concerné ne compte qu'une seule fois.*

Nombre d'agents par motif d'absence pour raison de santé BDS FPE 770 :
Croisement : type de population, tranche d'âge et genre

Tranche d'âge	20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		60-69 ans		Total agents
Population / Motif	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
BIATSS	**11**	**2**	**25**	**8**	**48**	**11**	**52**	**15**	**23**	**7**	202
Accident de service					1			1	1		**3**
Accident de trajet							1				**1**
Accident du travail					1			1			**2**
Congé longue durée			1			2			2		**5**
Congé longue maladie					2		1		1		**4**
Congé maladie ordinaire	11	2	24	8	44	9	49	13	17	6	**183**
Maladie professionnelle							1		2	1	**4**
ENS	**3**	**3**	**14**	**1**	**13**	**5**	**14**	**9**	**5**	**3**	**70**
Accident de service							1				**1**
Accident de trajet							1				**1**
Congé grave maladie							2				**2**
Congé longue durée					1		1	2		1	**5**
Congé longue maladie							1	1		1	**3**
Congé maladie ordinaire	3	3	14	1	12	5	8	6	5	1	**58**
Total agents	**14**	**5**	**39**	**9**	**61**	**16**	**66**	**24**	**28**	**10**	**272**

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.6 Absences au travail pour raisons de santé

Nombre de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année BDS FPE 771 : **13 054 jours**

Genre	Femme						Homme						Total jours
Population/ Motif	A	Apprentis	B	C	ENS-EC	Total jours	A	Apprentis	B	C	ENS-EC	Total jours	
BIATSS	**2206**	**12**	**912**	**2864**		**5994**	**1565**	**2**	**37**	**1186**		**2790**	**8784**
Accident de service	23			45		**68**	87					**87**	**155**
Accident de trajet	8					**8**							**8**
Accident du travail				7		**7**	13					**13**	**20**
Congé longue durée				945		**945**	243			305		**548**	**1493**
Congé longue maladie	324		365	92		**781**							**781**
Congé maladie ordinaire	1851	12	547	1581		**3991**	1222	2	37	547		**1808**	**5799**
Maladie professionnelle				194		**194**				334		**334**	**528**
ENS					**2294**	**2294**					**1976**	**1976**	**4270**
Accident de service					11	**11**							**11**
Accident de trajet					21	**21**							**21**
Congé grave maladie					566	**566**							**566**
Congé longue durée					455	**455**					1080	**1080**	**1535**
Congé longue maladie					130	**130**					262	**262**	**392**
Congé maladie ordinaire					1111	**1111**					634	**634**	**1745**
Total jours	**2206**	**12**	**912**	**2864**	**2294**	**8288**	**1565**	**2**	**37**	**1186**	**1976**	**4766**	**13054**

Nombre de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année BDS FPE 771 :
Croisement : motif d'absence pour raison de santé , catégorie, tranche d'âge et genre

Tranche d'âge	20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		60-69 ans		Total agents
Population / Motif	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
BIATSS	**129**	**10**	**999**	**85**	**1353**	**975**	**2029**	**811**	**1484**	**909**	8784
Accident de service					23			87	45		155
Accident de trajet							8				8
Accident du travail					7			13			20
Congé longue durée			215			548			730		1493
Congé longue maladie					246		365		170		781
Congé maladie ordinaire	129	10	784	85	1077	427	1494	711	507	575	5799
Maladie professionnelle							162		32	334	528
ENS	**31**	**50**	**226**	**90**	**797**	**114**	**1105**	**1106**	**135**	**616**	4270
Accident de service							11				11
Accident de trajet							21				21
Congé grave maladie							566				566
Congé longue durée					335		120	715		365	1535
Congé longue maladie							130	15		247	392
Congé maladie ordinaire	31	50	226	90	462	114	257	376	135	4	1745
Total agents	**160**	**60**	**1225**	**175**	**2150**	**1089**	**3134**	**1917**	**1619**	**1525**	13054

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.6 Absences au travail pour raisons de santé

Nombre agents absents durant plus de six mois (ou en congé parental) revenus en cours de l'année BDS FPE 780 :

Motif d'absence	BIATSS	ENS	Total agents
Congé Longue Durée	2	1	**3**
Congé Longue Maladie		1	**1**
Congé Maladie		1	**1**
Congé sans traitement	1		**1**
Disponibilité		3	**3**
Maladie professionnelle	1		**1**
Total agents	**4**	**6**	**10**

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 772 :
Croisement 1 : par type de population et genre

Catégorie	H	F	Total général
BIATSS Cat A	33	61	94
BIATSS Cat B	6	30	36
BIATSS Cat C	12	75	87
Enseignants	19	42	61
Total	**70**	**208**	**278**

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année BDS FPE 772 :
Croisement 2 : par tranche d'âge, genre et type de population

Population	BIATSS		Enseignants	
Tranche d'âge	Homme	Femme	Homme	Femme
20-24		1		
25-29	2	8	1	1
30-34	5	12	2	5
35-39	3	16	1	7
40-44	10	30	2	7
45-49	10	18	5	6
50-54	4	33	1	1
55-59	10	27	6	8
60-64	7	17	1	4
65-69		4		3
Total	**51**	**166**	**19**	**42**

Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année. BDS **FPE 773**:

604960 PREC. CARENCE NBI	-84,46
604959 PREC. CARENCE IND. RESID.	-127,94
604958 PREC. CARENCE REM. PR.	-23 041,23
Total	**-23 253,63**

Dépenses
65 K€

57 %
Du budget consacré aux loisirs



L'ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Dépenses au titre de la Protection Sociale Complémentaire PSC
144 777 €

Rapport Social Unique 2025

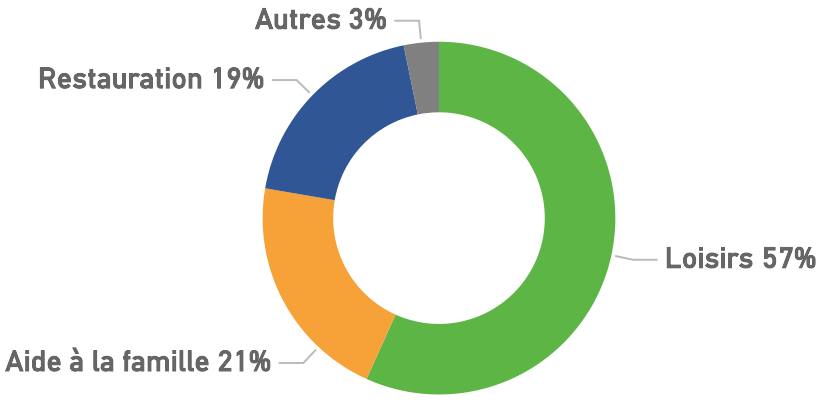
8. L'Action sociale et protection sociale

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

Exécution dans l'année, en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, des dépenses d'action sociale BDS FPE 801 :

Domaine d'action sociale et détail de la prestation	Dépenses 2025	%
Loisirs	**36 685 €**	**57%**
Adhésion TOUTATEAM	2 950 €	5%
Arbre de Nöel et chèques cadeau pour les enfants du personnel	7 473 €	12%
Chèques cadeaux	9 618 €	15%
Fête des personnels / Fête de l'été	16 644 €	26%
Autres	**2 075 €**	**3%**
Autres actions	1 279 €	2%
Dépenses de fonctionnement	796 €	1%
Aide à la famille	**13 565 €**	**21%**
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires	3 550 €	5%
Enfance	1 231 €	2%
Handicap	8 784 €	14%
Restauration	**12 341 €**	**19%**
Restauration CROUS	10 492 €	16%
Restauration hors CROUS	1 849 €	3%
Total	**64 666 €**	**100%**

Répartition des dépenses par domaine d'action sociale



Nombre d'agents bénéficiaires dans l'année d'au moins une prestation sociale BDS FPE 802 :

Domaine d'action sociale et type de prestation	Nombre d'agents bénéficiaires
Aide à la famille	**17**
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires	9
Enfance	5
Handicap	3
Autres	**98**
Autres actions	97
Dépenses de fonctionnement	1
Loisirs	**1268**
Adhésion TOUTATEAM	616
Arbre de Nöel	75
Chèques cadeau pour les enfants du personnel	289
Fête des personnels	288
Restauration	**138**
Restauration CROUS	118
Restauration hors Crous	20
Total	**1521**

8. L'Action sociale et protection sociale

Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, dans l'année BDS FPE 802 :
Croissement 1 : type de prestation, catégorie et genre

Genre	Femme						Homme					Total agents
Type de prestation	A	Apprentis	B	C	ENS	Total agents	A	B	C	ENS	Total agents	
Adhésion TOUTATEAM	123	2	68	109	119	**421**	60	18	18	99	**195**	**616**
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires *												**9**
Arbre de Nöel	11		8	18	19	**56**	5	1	2	11	**19**	**75**
Autres actions	28		13	47		**88**	9				**9**	**97**
Chèques-cadeaux	45		24	43	64	**176**	32	5	5	71	**113**	**289**
Dépenses de fonctionnement	1					**1**						**1**
Enfance				4		**4**		1			**1**	**5**
Fête des personnels*	66	1	26	48	73	**214**	11	2	8	53	**74**	**288**
Handicap	1					**1**	1			1	**2**	**3**
Restauration CROUS*												**118**
Total agents	**275**	**3**	**139**	**269**	**275**	**961**	**118**	**27**	**33**	**235**	**413**	**1521**

**Le total de l'aide d'urgence (AFE) et des cartes alimentaires est indiqué, le détail par catégorie est confidentiel.*
**Le total restauration CROUS est indiqué, les données détaillées ne sont pas disponibles pour 2025.*
**288 agents UBS ont participé à la fête du personnels en 2025 + 21 autres invités= 309 dont participants*

Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, BDS FPE 802 :
Croisement 2 : type de prestation et tranche d'âge

Type de prestation	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total agents
Adhésion TOUTATEAM	46	135	167	210	58	616
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires						9
Arbre de Noel	1	33	39	2		75
Autres actions	15	28	25	25	4	97
Chèques cadeau pour les enfants du personnel	3	102	162	22		289
Dépenses de fonctionnement				1		1
Enfance		3	2			5
Fête des personnels / Fête de l'été	18	62	80	104	24	288
Handicap			3			3
Restauration CROUS						20
Restauration Hors Crous						118
Total	**83**	**363**	**478**	**364**	**86**	**1521**

**Les informations par tranche d'âge concernant l'aide d'urgence ne sont pas présentées car elles sont confidentielles.*
**Seul le nombre total d'agents ayant bénéficié des services de restauration du CROUS et hors CROUS est indiqué, car aucune donnée par tranche d'âge n'est disponible pour 2025..*

8. L'Action sociale et protection sociale

Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents. BDS FPE 810 : **144 777 €**

Nombre d'agents adhérents au 31/12 à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire BDS FPE 811 :
Croisement : niveau de garantie de la PSC, catégorie et genre

Catégorie	Femme	Homme	Total
Ens-EC	199	230	80 415 €
C	102	20	19 890 €
A	95	73	29 940 €
B	68	18	14 382 €
Apprenti	1	1	150 €
Total	**465**	**342**	**144 777 €**

62
Réunions des instances statutaires



LE DIALOGUE SOCIAL

48 %
Taux de féminisation des compositions des instances

61
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

9. Le Dialogue Social

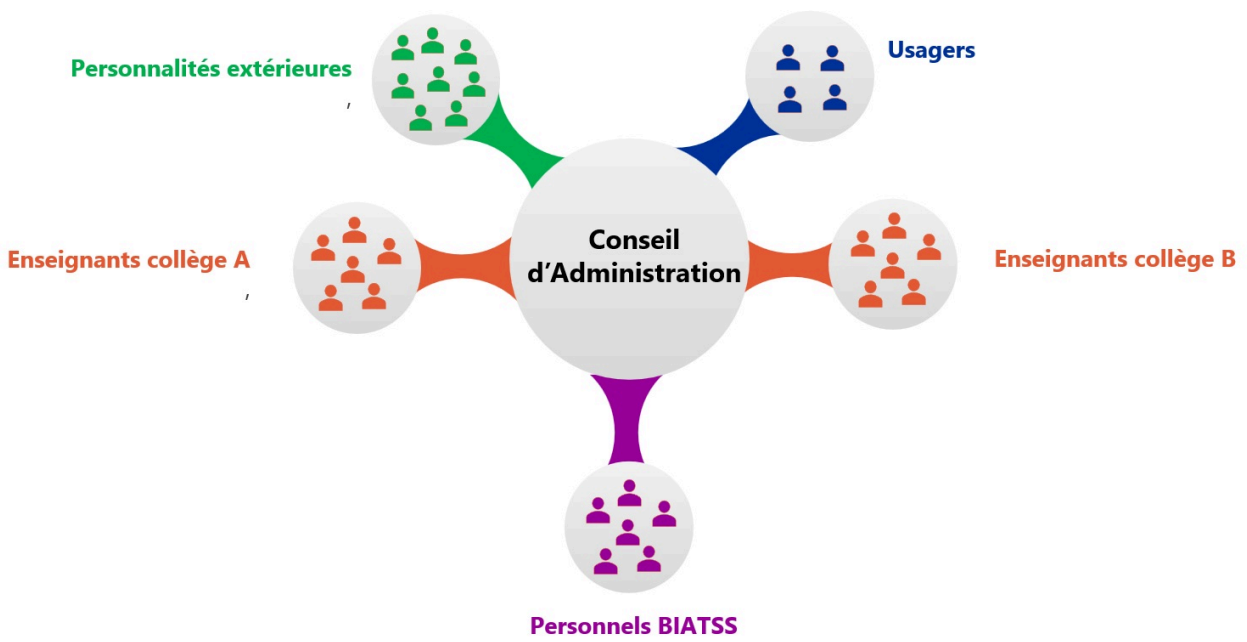
9.1 Les instances statutaires

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.

Nombre de membres des CAP/CCP, des CSA ou des FS par type et niveau d'instance BDS FPE 901 :

Le Conseil d'Administration (CA) :

Le CA compte 30 membres ; c'est un organe délibérant et de pilotage stratégique qui traite des sujets suivants :



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

Président du conseil d'administration : David MENIER
Vice-président : Michel GENTRIC

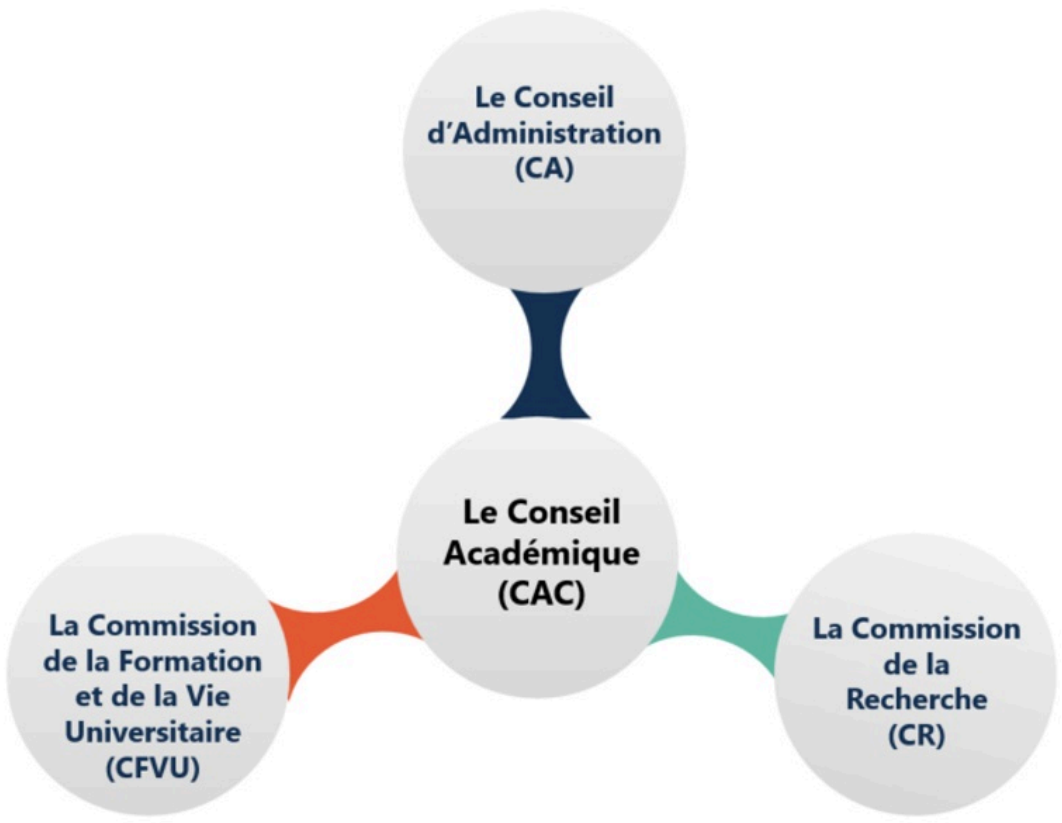
Composition CA	Membres	Suppléants	Homme	Femme	Taux de féminisation	Observations
Collège A Professeurs des Universités et assimiles	6		3	3	50 %	
Collège B autres Enseignants chercheurs, enseignants et personnels de recherche	6		2	4	67 %	
Collège des personnalités extérieures	4	4	3	1	25 %	
Collège des personnels BIATSS	6		3	3	50 %	
Collège des usagers	4	3	2	2	50 %	Un siège vacant de suppléant
Personnalités qualifiées élues à titre personnel	4		1	3	75 %	
Total	**30**	**7**	**14**	**16**	**53 %**	

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

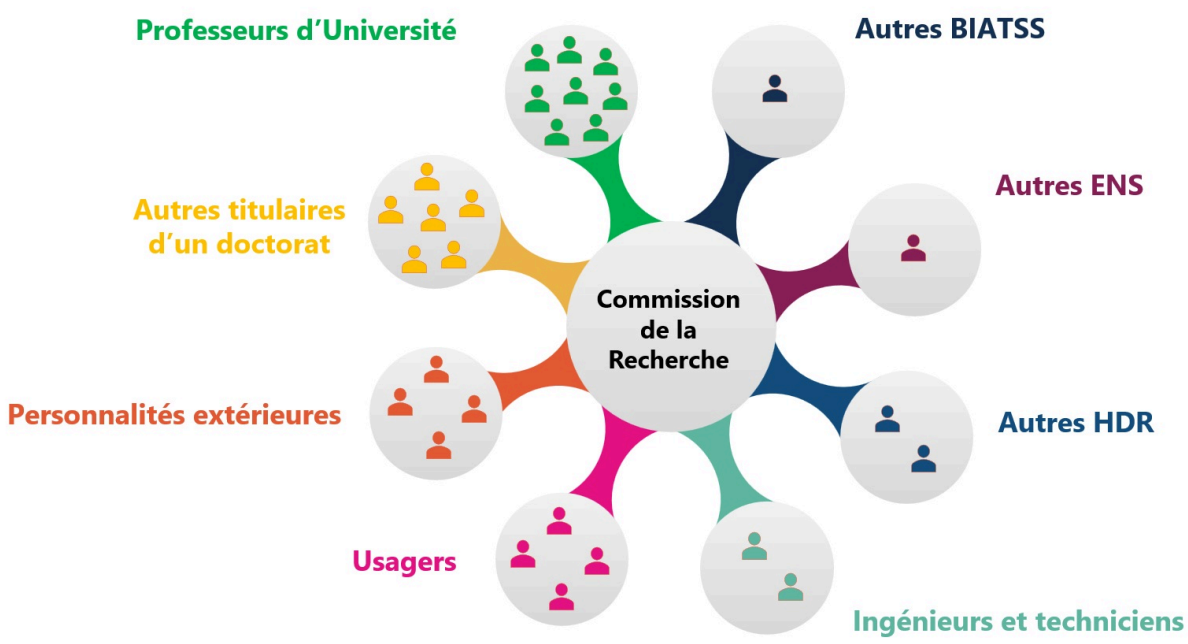


9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

La Commission de la Recherche (CR) :

La CR compte 28 membres ; c'est une instance à la fois délibérante et consultative. sur les thèmes suivants :



- 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.

Représentants de l'administration :
Président du conseil d'administration : David MENIER
Vice-président : Jacques FISCHER-LOKOU

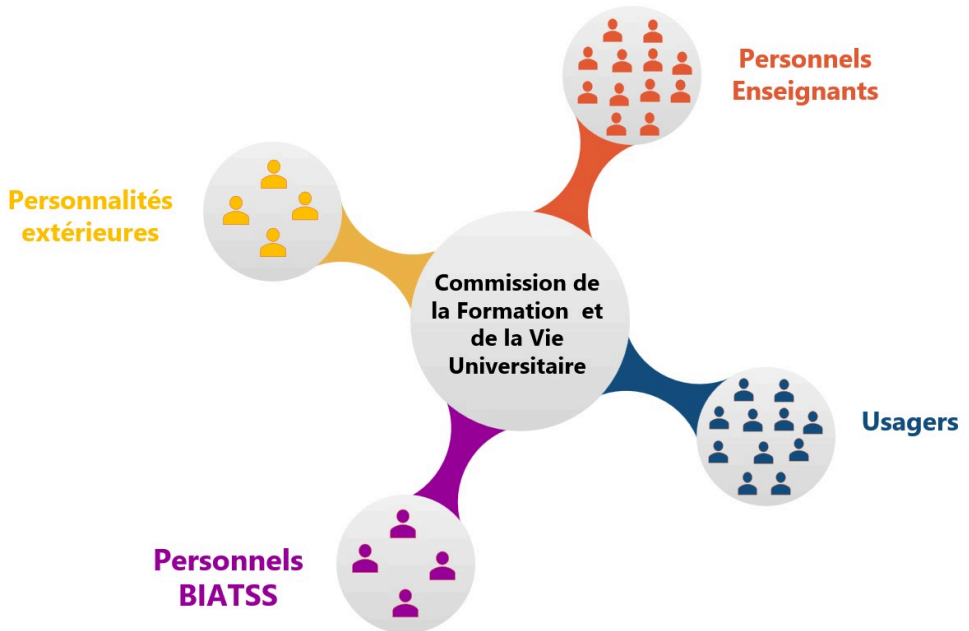
Composition	Membres	Suppléants	Homme	Femme	Taux de féminisation
Collège autres personnels BIATSS	1			1	100 %
Collège des doctorants	4	4	2	2	50 %
Collège des ingénieures et techniciens	2			2	100 %
Collège des personnalités extérieures	4	2	2	2	50 %
Collège des personnels autres enseignants-chercheurs , enseignants, chercheurs et personnelsassimilés	1		1		
Collège des personnels habilités à diriger des recherches (hors collége précedent)	2		2		
Collège des personnels titulaires d'un doctorat (hors collége précedent)	6		4	2	33 %
Collège des professeurs et assimilés	8		4	4	50 %
Total	**28**	**6**	**15**	**13**	**46 %**

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

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

La CFVU compte 31 membres ; c'est une instance à la fois délibérante et consultative. sur les thèmes suivants :



- 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.

Représentants de l'administration :
Président de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire : David MENIER
Vice-présidente : KERBRAT-RUELLAN Catherine

Représentants du personnel	Membres	Suppléants	Homme	Femme	Taux de féminisation	Observations
Collège des personnalités extérieures	4	3	2	2	50 %	
Collège des usagers	3	1	1	2	67 %	1 siège vacant pour un titulaire et 3 sièges vacants de suppléants
Collège des usagers	3		1	2	67 %	3 sièges vacants de suppléants
Collège des usagers	5	1	3	2	40 %	4 sièges vacants de suppléants
Collège A - professeurs des universités et assimilés	6		3	3	50 %	
Collège B autres enseignants -chercheurs, enseignants et personnels de recherche	6		5	1	17 %	
Collège BIATSS	4		2	2	50 %	
Total	**31**	**5**	**17**	**14**	**45 %**	

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

Le Comité Social d'Administration (CSA)

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.

Représentants de l'administration :
Président du conseil d'administration : David MENIER
DRH-RS ou sont représentant.e

Représentants du personnel	Membres	Femme titulaire	Homme titulaire	Femme suppléant	Homme suppléant	Taux de féminisation	Observations
UNSA-Éducation	4	1	3	3	2	25 %	1 siège titulaire vacant
FO ESR 56 : L'avenir n'est pas écrit	3	1	2	1	2	33 %	
Total		**2**	**5**	**4**	**4**	**29 %**	

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

Le Comité Social d'Administration

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 :

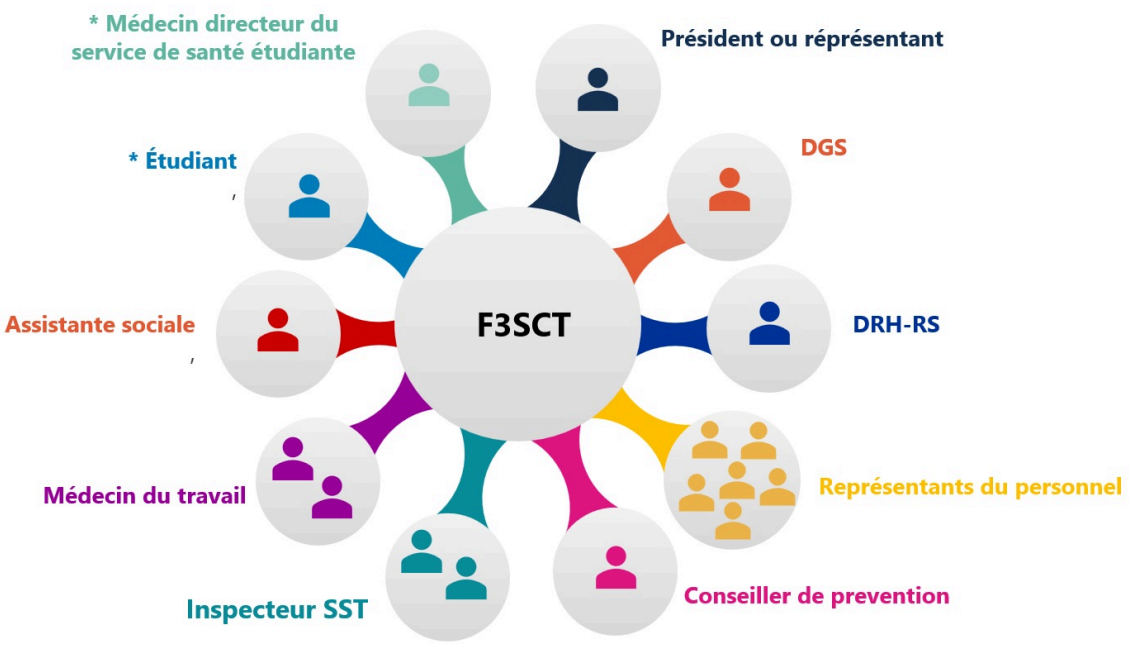
- Aux politiques de lutte contre les discriminations ;
- Aux politiques d'encadrement supérieur ;
- Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- À l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- À la dématérialisation des procédures, aux évolutions 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

9.1 Les instances statutaires

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'UBS 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..

*La F3SCT est élargie aux usagers (étudiants) lorsqu'un sujet les concerne. Dans ce cas, le médecin directeur de service de santé étudiante est également invité à la réunion.

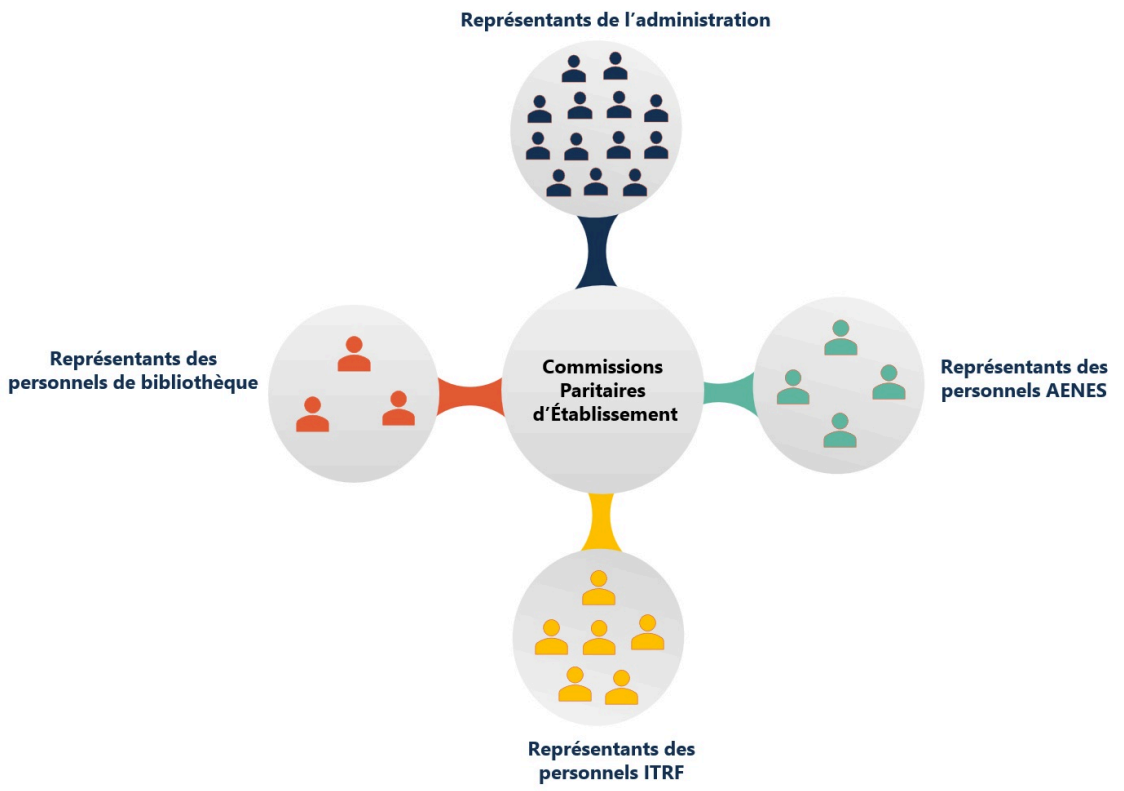
Représentants de l'administration :
Président de l'UBS : David MENIER
DRH ou son représentant
DGS

Type de F3SCT	Représentants du personnel	Membres	Homme titulaire	Femme titulaire	Homme supléant	Femme supléant	Taux de féminisation	Observations
F3SCT permanent	Invités	6	3	3			50 %	
F3SCT permanent	Représentants des personnels	6	2	4	5	1	67 %	2 sièges titulaires vacants et 2 sièges suppléants vacants
F3SCT élargie aux usagers	Invités (lorsque le sujet les concerne)	1		1			100 %	
F3SCT élargie aux usagers	Invités (lorsque le sujet les concerne)	1	1					1 siège titulaire vacant et 2 sièges suppléants vacants
Total		**14**	**6**	**8**	**5**	**1**	**57 %**	

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

Les Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)



La loi de transformation de la fonction publique entraine 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.

Représentants de l'administration (13 membres titulaires, 12 suppléants, et 1 siège vacant de suppléant) :

Président de l'université Bretagne Sud, Vice-président du conseil d'administration, Directeur Général des services Directrice des ressources humaines et des relations sociales, Directeur de l'IUT de Lorient, Doyen de l'UFR SSI, Directrice du SCD , Doyen de l'UFR LLSHS, Directrice des affaires financières, Doyen de l'UFR DSP, Directeur de l'IUT de Vannes, Directrice de la DRV, Directrice de la vie étudiante et des campus

Représentants du personnel	Membres	Suppléants	Homme	Femme	Taux de féminisation	Observations
Représentants de l'administration	13	12	7	6	46 %	1 siège suppléant vacant
Représentants des personnels AENES	4	4	0	4	100 %	
Représentants des personnels de bibliothèque	3	3	2	1	33 %	
Représentants des personnels ITRF	5	5	1	4	80 %	1 siège titulaire vacant et 1 siège suppléant vacant
Total	**25**	**24**	**10**	**15**	**60 %**	

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

Nombre de réunions des CAP/CCP, des CSA et des FS par type et niveau d'instance BDS FPE 902 :

Type d'instance	Nb réunions	Nb réunions préparatoires	Total réunions
Comité Social d'Administration (CSA)	6	6	12
Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	6	6	12
Commission de la Recherche (CR)	6	6	12
Commissions Paritaires d'Etablissement (CPE)	0	0	0
Conseil Académique (CAC)	5	0	5
Conseil d'Administration (CA)	8	7	15
Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)	3	3	6
Total	**34**	**28**	**62**

Locaux mis à disposition des organisations syndicales dans l'année, en surface BDS FPE 905 :

- Sur Lorient : IUT Lorient Sud (HSE) : au rez-de-chaussée local rep 0102A008, surface = 12,50 m²
- Sur Vannes : Vannes CR Yves Coppens : à l'étage 1 local rep 0405B0103, surface = 18,05 m²

Nombre de négociations demandées et/ou engagées durant l'année, au sens du titre II du code de la fonction publique BDS FPE 906 : **Néant pour 2025**

Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année, au sens du titre II du code général de la fonction publique BDS FPE 907 : **Néant pour 2025**

Nombres de jours non-travaillés pour faits de grève BDS FPE 910 : 61 jours

Mouvement de grève	Total jours
11/03/2025	7
13/05/2025	1
05/06/2025	1
10/09/2025	23
18/09/2025	27
02/10/2025	2
Total	**61**



LA DISCIPLINE

Rapport Social Unique 2025

10. La Discipline

En 2025 aucune mesure disciplinaire n'a été prononcée.

11. Sigles et abréviations

AAE : Attaché d' Administration de l'État
ADJAENES : Adjoint Administratif d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES : Personnels de l'Administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement sup
AP : Assistant de prévention
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
BOE : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
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.
COMPOSITIC : Centre de compétence technologique qui regroupe des industriels et des universitaires autour de la mise en œuvre de matériaux innovants.
CP : Conseiller de prévention
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
EPS : Éducation Physique et Sportive
ETP : Équivalent Temps Plein
Exa Pro : Examen professionnel
F3SCT : Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail
FACULTÉ DSP : Faculté de droit et science politique
FACULTÉ LLSHS : Faculté lettres, langues, sciences humaines et sociales
FACULTÉ SSI : Faculté de Sciences et Sciences de l'Ingénieur
FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GEOARCHITECTURE : Laboratoire Aménagement et urbanisme durables, environnement
GEO OCEAN : Laboratoire Géo Océan
GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HC : Hors Classe
HCTI : Laboratoire Héritage & Création dans le Texte et l'Image
IAE : Institut d'Administration des Entreprises
IFSE : Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise
IGE : Ingénieur d'Études (personnel ITRF)

11. Sigles et abréviations

IGR : Ingénieur de Recherche (personnel ITRF)
IRDL : Institut de Recherche Dupuy de Lôme
IRISA : Institut de Recherche en Informatique et Systèmes Aléatoires
ITRF : Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
IUT : Institut Universitaire de Technologie
LABERS : Laboratoire d'Études et de Recherche en Sociologie
LAB-LEX : Laboratoire en Droit
LAB-STICC : Laboratoire des Sciences et Technologies de l'Information, de la Communication et de la Connaissance
LBCM : Laboratoire de Biotechnologie et Chimie Marines
LEGO : Laboratoire d'Economie et de Gestion de l'Ouest
LMBA : Laboratoire de Mathématiques de Bretagne Atlantique
LP3C : Laboratoire de Psychologie, Cognition, Comportement, Communication
MAG : Magasinier des Bibliothèques
MCF : Maître de Conférences
NBI : Nouvelle bonification indiciaire
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
PREFICS : Laboratoire Plurilinguismes Rep. Expressions Francophones Laboratoire Pôle de Recherche Francophonies, Interculturel, Communication, Sociolinguistique
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 !'Éducation Nationale et de l'Enseignement. Supérieur
SFT : Supplément familial de traitement
STT : Santé et sécurité au travail
TEMOS : Laboratoire Temps, Mondes, Sociétés
TMS : Troubles musculo-squelettiques
TOD : Télétravail occasionnel à distance
TR : Télétravail régulier
UFR : Unité de Formation et de Recherche
VPRH : Vice Président.e des Ressources Humaines
1C :1ère classe
2C : 2ème classe

12. Glossaire

ASSOCIÉ 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.

CONGE LONGUE DURÉE (CLD) : Est un dispositif destiné aux fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) en cas d'affection nécessitant un arrêt de travail de longue durée.

CONGÉ LONGUE MALADIE (CLM) : Est une disposition spécifique à la fonction publique, accordée à un salarié certifié par des responsables compétents comme étant incapable d'assurer sa fonction en raison d'une maladie grave.

CONGÉ MALADIE ORDINAIRE (CMO) : Dans la fonction publique, les agents sont autorisés à s'absenter temporairement de leur poste en raison de problèmes de santé (1 an au maximum pendant 12 mois consécutifs). L'agent percevra durant les 3 premiers mois, 90% de son traitement puis durant les 9 suivantes mois un demi-traitement.

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.

CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR (CPJ) : constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche.

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 1er jour de congé de maladie ordinaire non rémunéré.

12. Glossaire

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.

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.

TAUX DE FÉMINISATION: Correspond à la part des emplois occupés par des femmes sur le total des emplois

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 : exemple à 80% sur un poste ouvert à 90%).

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE : Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) est un dispositif d'accompagnement de l'agent dont l'état de santé ne lui permet temporairement pas d'assurer en totalité ses fonctions, mais pour lequel le maintien ou le retour vers une activité professionnelle est de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé. Il permet également d'accompagner l'agent dans le cadre d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.