

RAPPORT SOCIAL UNIQUE
2022

Éditorial

Dans le cadre de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique, le Bilan Social a évolué l'an dernier afin de répondre aux nouvelles exigences en termes de transparence et de dialogue social. Il est devenu le Rapport Social Unique (RSU) conformément aux dispositions du Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

Pour rappel, le RSU est un état des lieux de nos ressources humaines, en portant un regard objectif sur les emplois, les effectifs, le recrutement, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions et modalités d'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur l'action sociale au sein de notre établissement.

En 2023, la deuxième édition du Rapport Social Unique (conçu à partir des données de l'exercice 2022) est publiée et s'enrichit de nouveaux indicateurs. L'évolution principale concerne l'intégration des données du rapport de situation comparée femmes/hommes qui a servi de base à l'élaboration de notre plan d'action sur l'égalité professionnelle au sein de notre établissement, ainsi que des données à partir desquelles ont été établies nos lignes directrices de gestion (LDG), notamment en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

La conception du Rapport Social Unique est assurée par le Pôle « Contrôle de gestion, des emplois et de la masse salariale » à partir des informations des données payes issues de nos différents SIRH mais également grâce aux données compilées par les différents services de la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales.

Afin que chacun puisse prendre connaissance et s'appropriier les éléments du Rapport Social Unique en fonction de ses besoins, ce document est publié sur le site de notre Université.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

Virginie Dupont
Présidente de l'Université Bretagne Sud

Sébastien Le Gall
Vice-Président du Conseil d'Administration en
charge des Ressources Humaines et des
Finances

Méthodologie

Cette édition 2022 du RSU se situe dans une phase transitoire et reste dans son format en continuité avec l'ex bilan social : il couvre l'année 2022 et reprend les indicateurs qui caractérisent la politique des ressources humaines de notre université ; il est enrichi d'indicateurs nouveaux notamment sur le télétravail ou encore d'indicateurs genrés chaque fois que possible. Il apporte également une vision dynamique pour de nombreux indicateurs, avec un historique de 6 ans.

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 est entré en vigueur le 1er janvier 2021.

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

Période prise en compte :

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

Les données financières sont présentées en année civile.

Périmètre : UBS hors Fondation

Sources :

La majorité des données « ressources humaines » est extraite du logiciel MANGUE par le biais de Business Object. Les données en lien avec la masse salariale sont extraites du logiciel WIN-PAIE. Les comparaisons nationales proviennent soit des indicateurs financiers de la DGESIP pour 2021 (et portent alors sur la moyenne des universités sans secteur santé ayant accédé aux RCE), soit du dernier bilan social du MESRI (2019).

Réalisation :

Le Rapport Social Unique a été réalisé par Karine Le Garff sous la responsabilité de la Directrice des Ressources Humaines et des Relations Sociales, Sonia Jaffro, et avec la collaboration des différents responsables de pôles concernés par les données chiffrées.

Précisions :

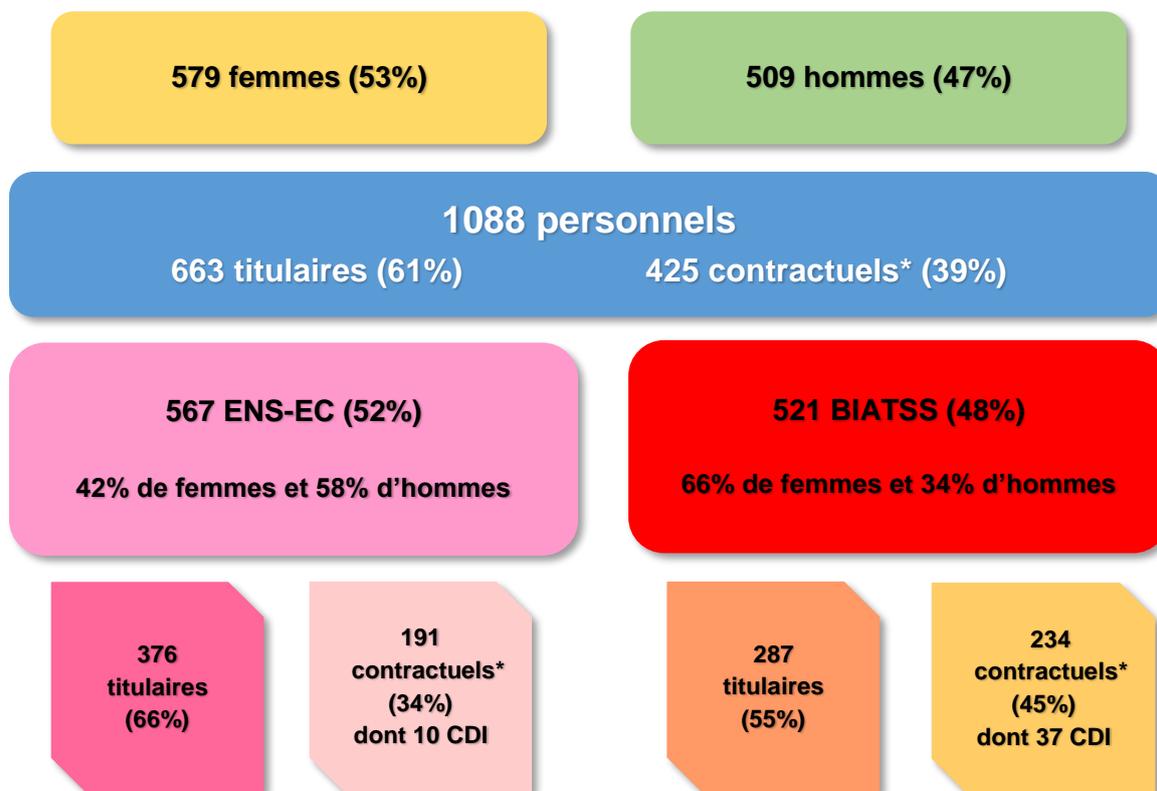
L'acronyme ENS-EC désigne les personnels enseignants-chercheurs ainsi que les enseignants du 2nd degré.

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

Sommaire

Éditorial	1
Méthodologie	2
Cartographie générale	4
1- L'Emploi	5
Les emplois	5
Les effectifs	9
Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs	10
Les personnels BIATSS	15
Le handicap	22
2- Les Recrutements	23
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	23
Personnels BIATSS	23
3- Les Parcours Professionnels	24
La mobilité	24
Les promotions	26
Les départs	26
4- La Formation des Personnels	27
Les dépenses de formation	27
Répartition par type de stages et par catégorie en nombre de journées	28
Répartition par genre en nombre de journées	28
5- Les Rémunérations	29
Les dépenses de personnel	29
Les primes et indemnités	33
6- La Santé et la Sécurité au Travail	36
Accidents du travail et maladies professionnelles	36
Les formations SST	37
Activités du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail	37
7- L'Organisation du Travail	38
Le temps partiel	38
L'organisation du travail des personnels BIATSS	40
Le télétravail	40
L'absentéisme	42
Le Compte Épargne-Temps	46
8- L'Action Sociale et Culturelle	47
Les prestations interministérielles et les subventions UBS	47
La politique d'action sociale et culturelle de l'UBS	47
9- Le Dialogue Social	49
Les instances statutaires	49
Les instances réglementaires	50
10- La Discipline	52

Cartographie générale



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

MASSE SALARIALE GLOBALE :	74.3 M€ (soit 80,3 % du budget sur la base des recettes encaissables)
BUDGET GLOBAL EXECUTE DE L'ETABLISSEMENT :	93.7 M€ dont 79 % de dépenses de personnels

	Âge moyen		
	Femmes	Hommes	UBS
ENS-EC	45	45	45
titulaires	49	51	50
contractuels	36	34	35
BIATSS	45	43	44
titulaires	50	51	50
contractuels	37	34	36
Total UBS	45	44	44

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

1- L'Emploi

Les emplois

Introduction

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités introduit de nouvelles responsabilités en matière de gestion des ressources humaines.

Ainsi l'Université Bretagne Sud ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies au 1^{er} janvier 2010 a vu :

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

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

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

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

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

Les plafonds d'emplois

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

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

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

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

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

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

EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (P1)

Statut FONCTIONNAIRE

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

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

Statut CONTRACTUEL

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

EMPLOIS SOUS PLAFOND DE RESSOURCES PROPRES (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.

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

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

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

La déclinaison des ETPT votés au budget rectifié de 2022 se présente de la manière suivante :

Catégories d'emplois		Nature des emplois		Emplois sous plafond État	Emplois financés hors SCSP	Global
				En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		372.5		372.5
		CDI		6	2.5	8.5
	Non permanents	CDD		70	75.5	145.5
S/total ENS-EC				448.5	78	526.5
Élèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures (ENS)						-
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	Titulaires		287,5		287,5
		CDI		19	16.3	35.3
	Non permanents	CDD		66	108.7	174,7
S/total BIATSS				372.5	125	497.5
Totaux				821	203	1024

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

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

Plafond d'emplois		Notifié par le MESRI	Voté en CA	Consommé
2021	État	825,0	815,0	813.4
	Ressources propres		160,0	161.1
	Total	825,0	975,0	974.5
2022	État	830,0	821,0	812.1
	Ressources propres		203,0	197.6
	Total	830,0	1024	1009.7

L'État a notifié le nombre de 830 ETPT en 2022 validant la création d'emplois dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR).

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

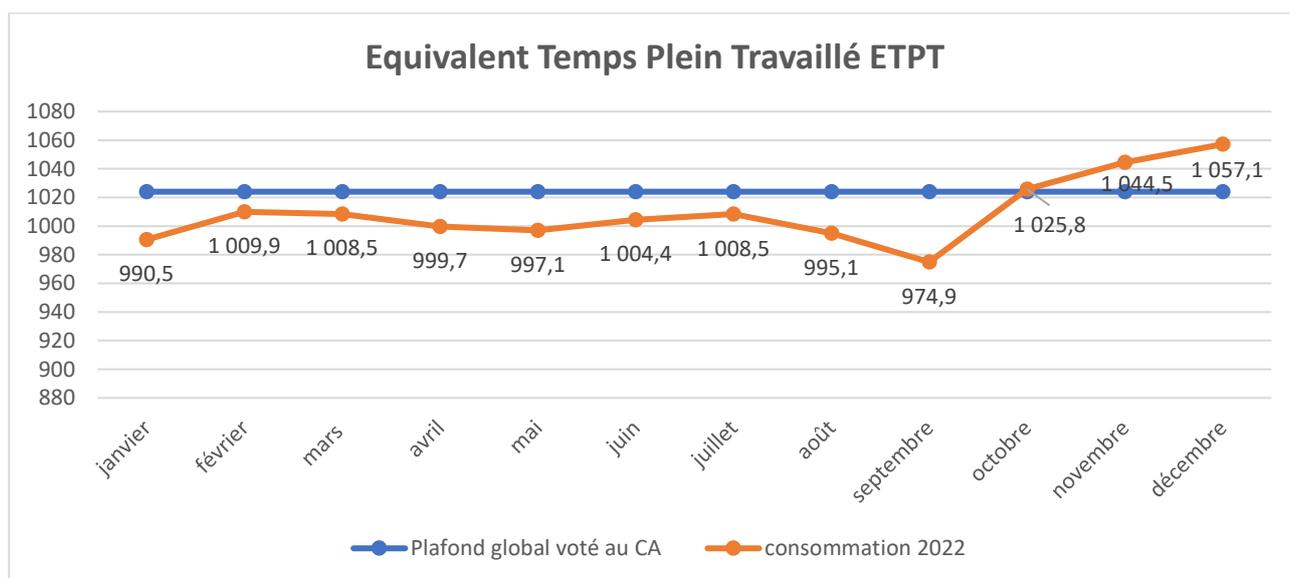
La différence de 9 postes entre les ETPT notifiés (830) et votés (821) du plafond État provient de la nécessité d'assurer le surcoût de la masse salariale lié au GVT (glissement vieillesse technicité), d'absorber la continuité d'applications de nouvelles mesures salariales législatives.

De plus, la notification de l'emplois supplémentaires notifiés en 2022 dans le cadre de la LPR au titre des nouveaux contrats doctoraux est intervenue très tardivement au moment de la notification définitive.

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

Le ratio 2022 consommé/voté est de 98.60 %. Il est toujours difficile d'anticiper le besoin des postes qui seront nécessaires aux contrats de recherche à venir dans l'année N.

Évolution de la consommation dans l'année



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

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

L'évolution du nombre d'ETPT sur la fin de l'année pour atteindre un niveau de plus de 1 050 ETPT est le résultat des recrutements opérés dans le cadre de financements sur ressources propres dans les domaines de la recherche et de l'apprentissage principalement.

Les effectifs

Effectif social

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

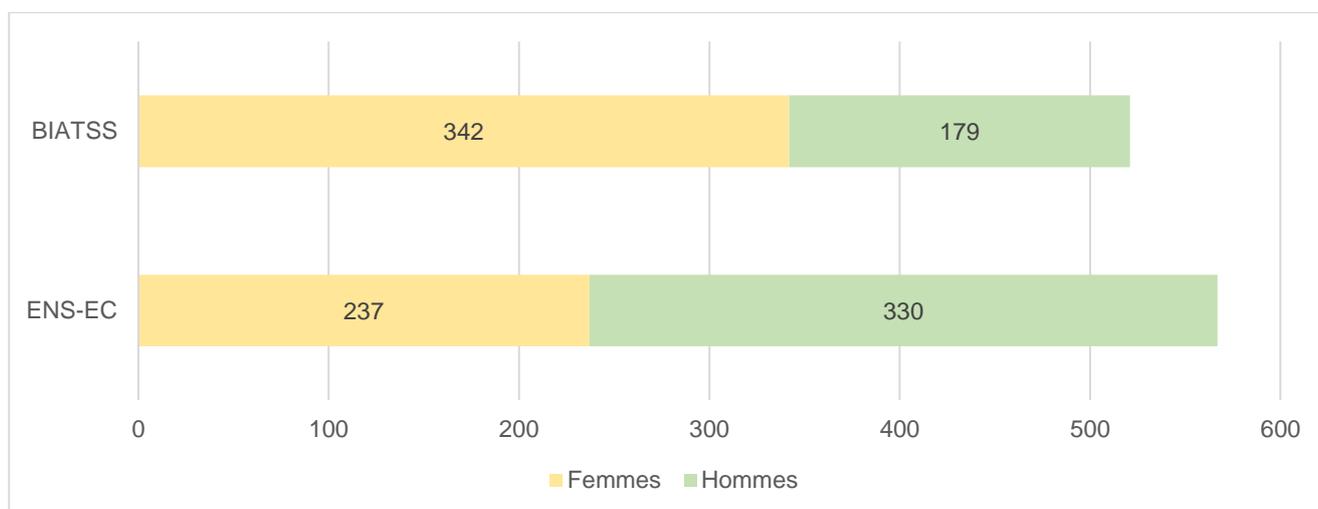
Position	ENS-EC			BIATSS			UBS
	F	H	ENS-EC	F	H	BIATSS	TOTAL
Activité	237	331	569	337	180	517	1085
Détachement entrant				8	3	11	11
Disponibilité	4	1	5	3	1	4	9
Détachement sortant		9	9	2		2	11
MAD sortante		1	1				1
Total général	241	342	584	350	184	534	1117

Effectif actif au 31/12

En 2022, plus de 52% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs soit moins 1 point par rapport à 2021.

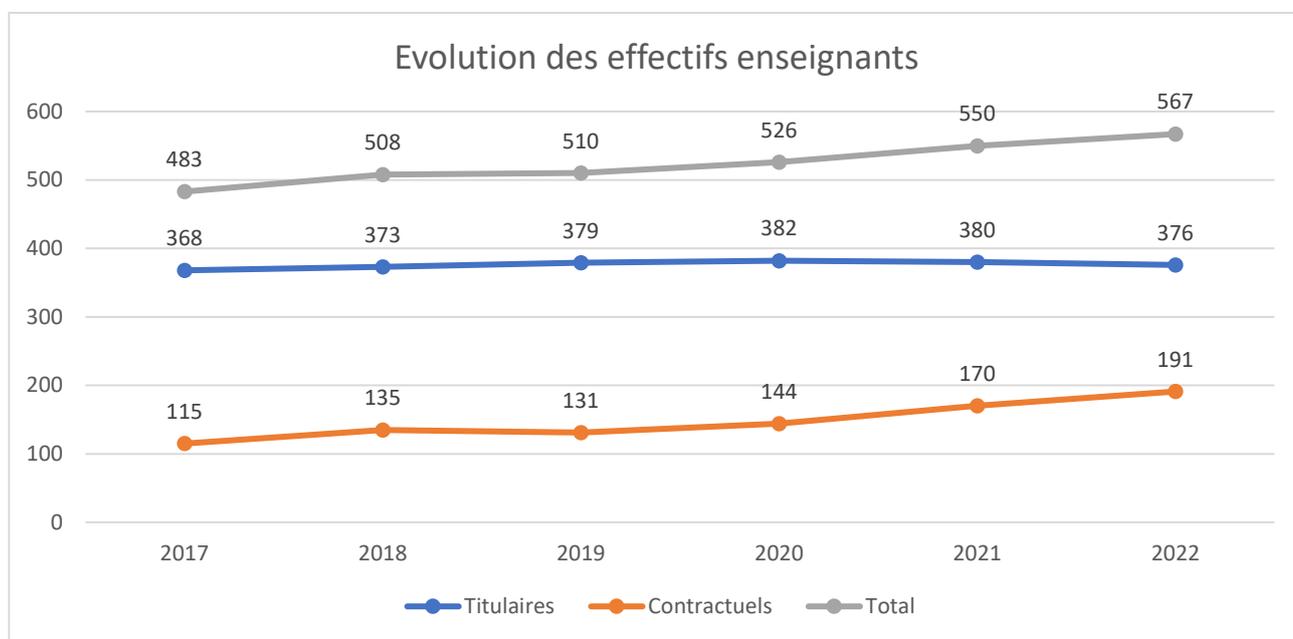
La répartition par genre est de plus 1 point à celle de 2021 en faveur des personnels BIATSS.

	2022					Rappel 2021				
	Femmes	Hommes	Total	% F	% H	F	H	Total	% F	% H
ENS-EC	237	330	567	42%	58%	231	319	550	42%	58%
BIATSS	342	179	521	66%	34%	329	163	492	67%	33%
Total	579	509	1088	53%	47%	560	482	1042	54%	46%



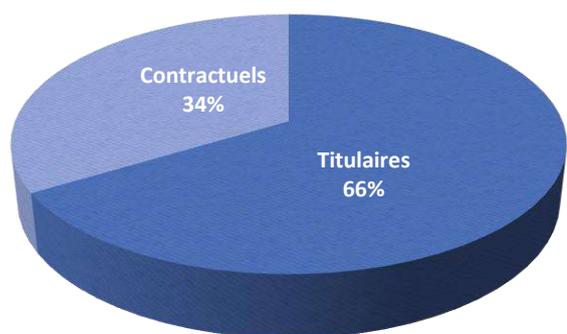
Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

En 2022, l'UBS emploie un total de 567 enseignants dont 376 titulaires et 191 contractuels (dont 58 doctorants contractuels et 10 CDI).



Les effectifs enseignants & EC augmentent régulièrement depuis 2017 : + 17 % sur la période, avec une hausse sur 2022 par rapport à 2021 de 17 agents notamment pour les contractuels (+ 21, soit + 12% en un an).

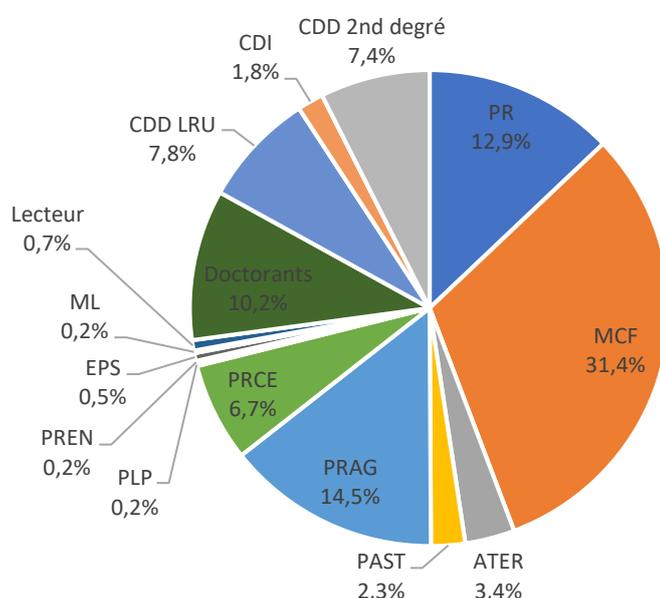
Répartition des enseignants par statut



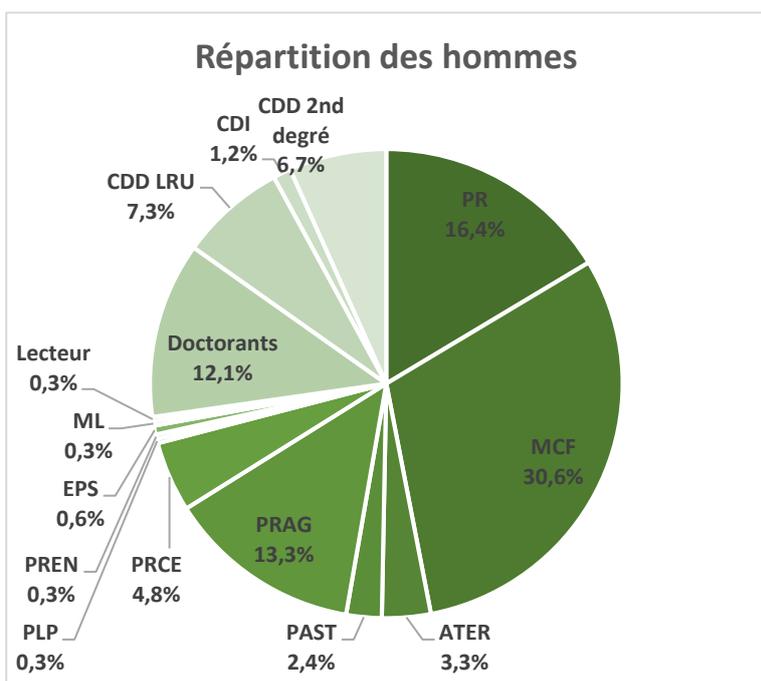
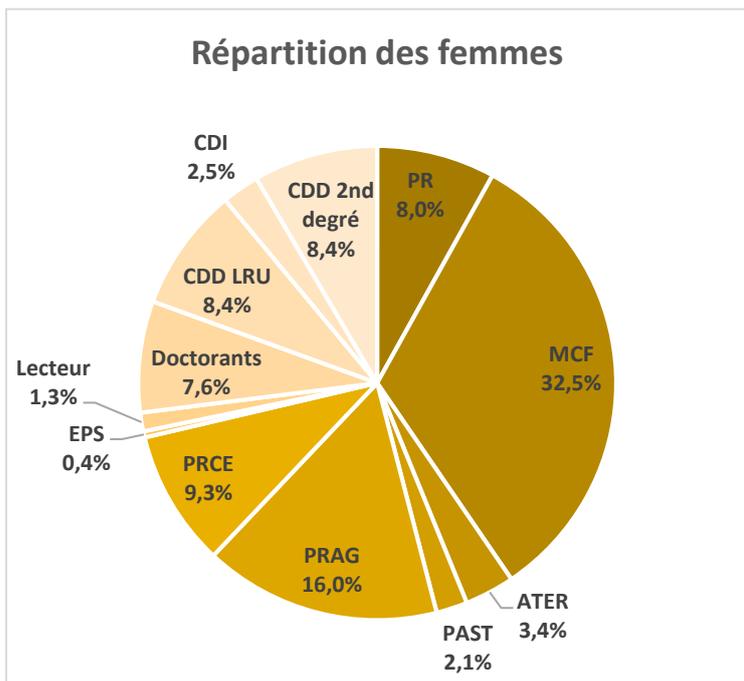
comme suit :

- 1 CDI enseignants-chercheurs
- 9 CDI enseignants

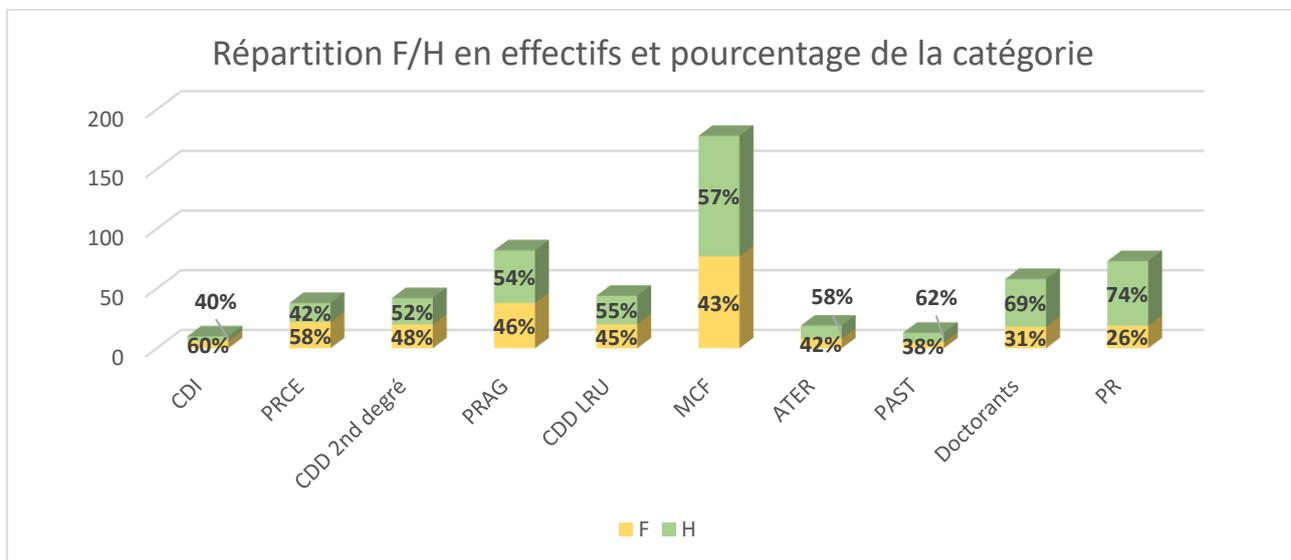
Répartition des enseignants par grade



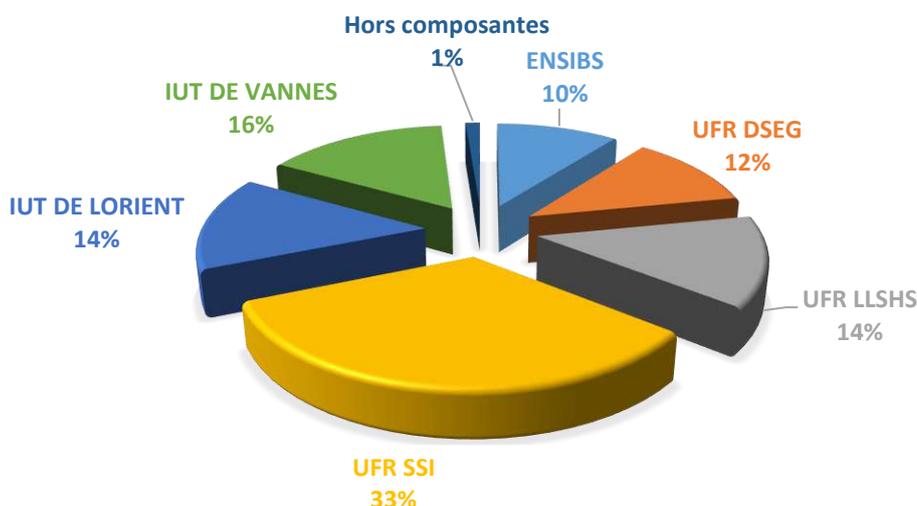
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs par genre



Seules les catégories comptant plus de 10 agents ont été prises en compte. La répartition par genre est très différente d'une catégorie à l'autre ; ce sont chez les Professeurs d'Université que les femmes sont le moins bien représentées : un PR sur quatre est une femme, alors qu'elles comptent pour 43% des Maîtres de Conférence et 60% des enseignants en CDI.



RÉPARTITION PAR COMPOSANTE

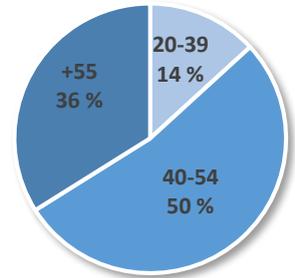
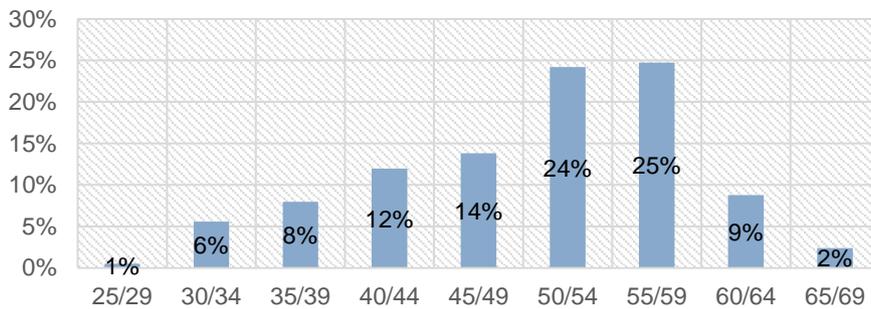


7 enseignants sont affectés dans les services centraux et communs, 4 ayant des missions d'enseignement au sein du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS), 2 au centre de langues et 1 occupant des missions autres que l'enseignement au Service Commun de la Documentation (SCD).

Répartition des ENS-EC hors doctorants dans les composantes :

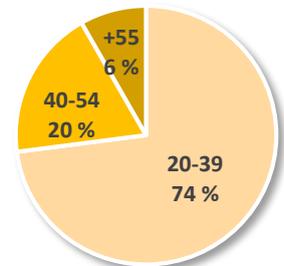
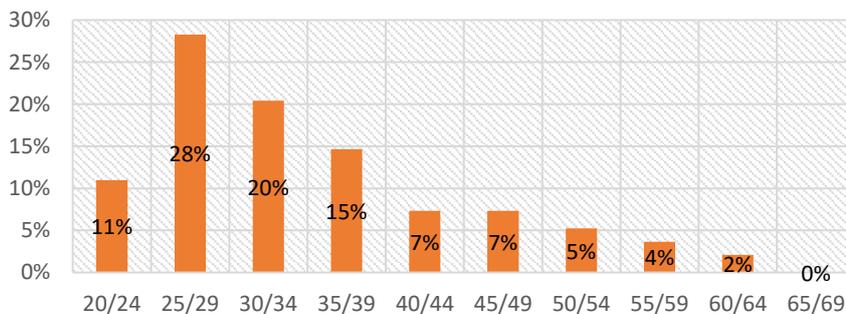
	ENSIBS	FACULTE LLSHS	FACULTE SSI	FACULTE DSEG	IUT DE LORIENT	IUT DE VANNES	TOTAL
Enseignants-chercheurs	39	53	98	48	38	44	320
Enseignants	20	24	35	15	44	44	182
Effectif Enseignants	59	77	133	63	82	88	502
Nombre d'étudiants (données SISE 2022/2023)	724	2026	2895	2212	676	1124	9657
Nombre d'étudiants par enseignant	12.27	26.31	21.76	35.11	8.24	12.77	19.23

ENS-EC titulaires par tranche d'âge



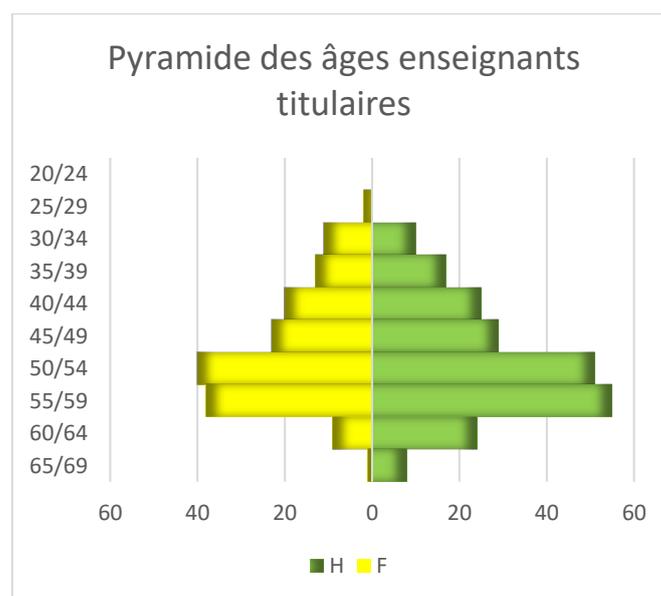
1 ENS-EC titulaire sur 3 plus de 55 ans.

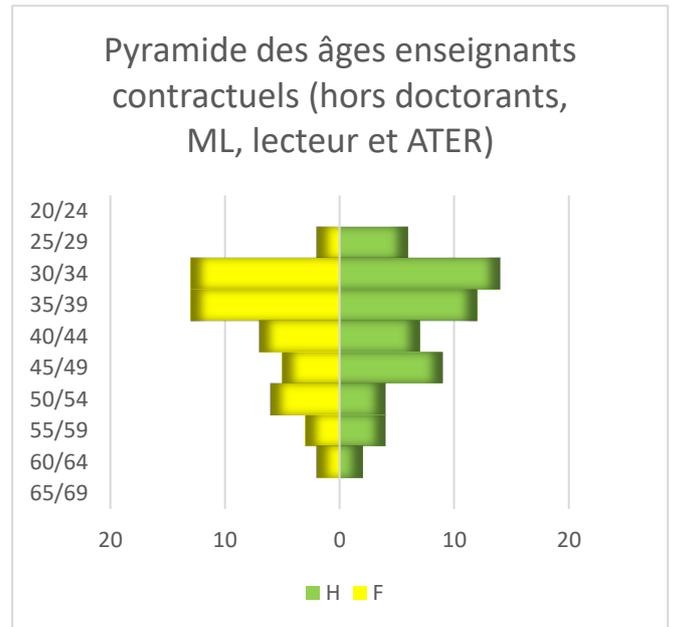
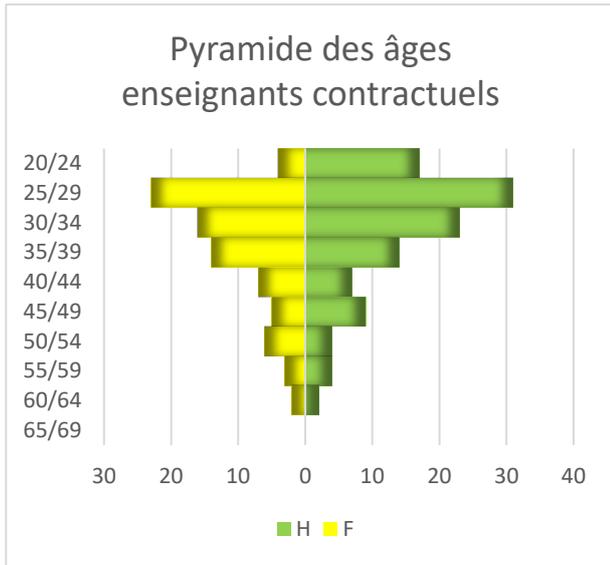
ENS-EC contractuels par tranche d'âge



Les personnels contractuels enseignants sont plus jeunes que les titulaires : 74% d'entre eux ont moins de 40 ans (14% chez les titulaires).

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

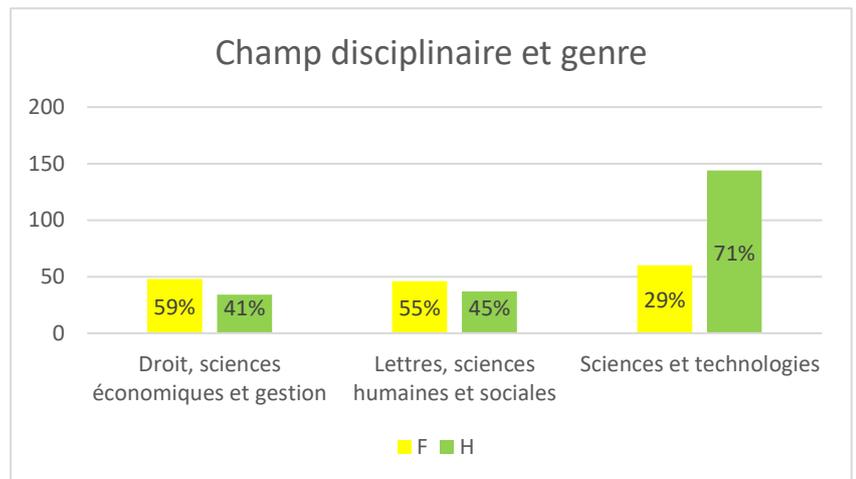




À l'inverse, la pyramide des âges des enseignants contractuels a la forme d'un champignon. La même pyramide hors corps qui par nature sont jeunes (doctorants, ATER, ML et lecteur) confirme cette tendance pour les deux genres d'une population majoritairement de moins de 40 ans.

Répartition par champ disciplinaire des enseignants titulaires

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



RÉPARTITION PAR CHAMP DISCIPLINAIRE 2022



Les personnels BIATSS

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

Evolution des effectifs BIATSS

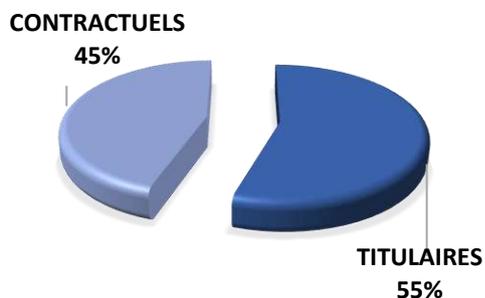


Après une baisse de la population globale des personnels BIATSS entre 2017 et 2018, la tendance est à la hausse depuis 2018. Une hausse constante des effectifs personnels contractuels + 95 agents contractuels sur la période de référence et une baisse des effectifs des personnels titulaires (- 11).

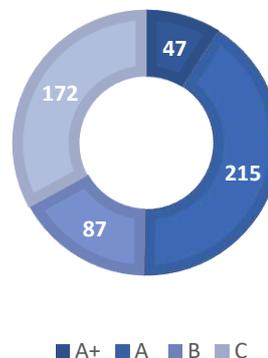
La hausse des personnels contractuels s'explique notamment par la fin du dispositif Sauvadet et par l'augmentation du nombre de postes financés par des ressources propres ou des financements dédiés (ANR notamment).

Sur la période 2017-2022, les effectifs BIATSS ont augmenté de 19 % soit 84 agents.

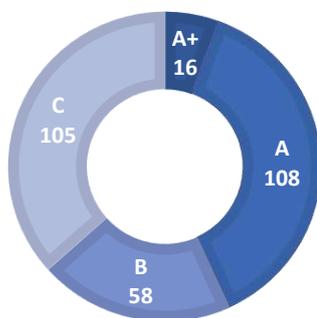
RÉPARTITION 2022



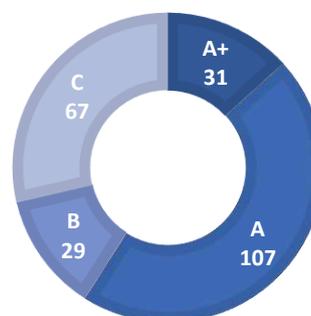
Effectifs BIATSS par catégorie



Effectifs titulaires par catégorie



Effectifs BIATSS contractuels par catégorie



Catégorie	Titulaires	Contractuels	Total
A+	16	31	47
A	108	107	215
B	58	29	87
C	105	67	172
Total	287	234	521

Les personnels de catégorie A et A+ représentent 50 % de l'effectif total BIATSS et 59 % de l'effectif contractuel. La proportion de personnels de catégorie C titulaires (37%) est supérieure à celle des contractuels (29%). Les personnels contractuels de catégorie B sont sous-représentés (17%).

Le nombre de personnels **BIATSS titulaires** est en baisse sur 2022 (- 7).

Répartition des personnels BIATSS titulaires par catégorie et corps

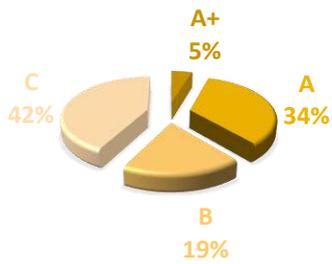
Cat	Corps	Intitulé long	F	H	Total
A+	IGR RF	INGENIEUR·E DE RECHERCHE RECH ET FORM	1	10	11
	ADMENESR	ADMINISTRATEUR·RICE EN. ES. ET RECHERCHE	1	1	2
	AG EPCSP	AGENT COMPTABLE DES EPCSP	1		1
	DGS EPSCP	DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES EPSCP		1	1
	C.G. BIB.	CONSERVATEUR·RICE GENERAL·E DES BIBLIOT.	1		1
		Total	4	12	16
A	IGE	INGENIEUR·E D'ETUDES RECH ET FORM	35	31	66
	ASIRF	ASSISTANT·E INGENIEUR·E DE RECH ET FORM	12	12	24
	AAE	ATTACHE·E D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	12	3	15
	BIB	BIBLIOTHECAIRE	1		1
	C BIB	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUE		1	1
	ASSAE A	ASSISTANTE SERVICE SOCIAL ADMIN ETAT	1		1
		Total	61	47	108
B	TECH RF	TECHNICIEN·NE DE RECH ET FORM	32	8	40
	BIBAS	BIBLIOTHECAIRE ASSISTANT·E SPECIALISE·E	4	4	8
	SAENES	SEC. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	9	1	10
		Total	45	13	58
C	ATRF	ADJOINT·E TECHNIQUE DE RECH ET FORM	54	15	69
	ADJENES	ADJOINT·E ADMINISTRATIF·VE	29		29
	MAGASINIER	MAGASINIER·E DES BIBLIOTHEQUES	5	2	7
		Total	88	17	105
Total général			198	89	287

Le nombre de personnels **BIATSS contractuels** progresse dans chaque type de contrat : CDD, CDI ou apprentis : + 26 CDD, + 9 CDI et + 1 apprentis.

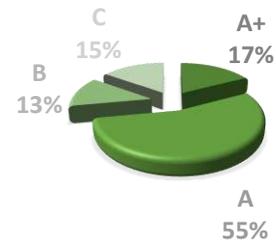
Répartition des personnels BIATSS par statut

		2022										RAPPEL 2021	
		CAT A+	% F	CAT A	% F	CAT B	% F	CAT C	% F	Total	% F	Total	% F
Titulaires	AENESR	4	50%	15	80%	10	90%	29	100%	58	90%	63	90%
	ITRF	11	9%	90	58%	40	80%	69	78%	210	64%	211	63%
	Bibliothèque	1	100%	2	50%	8	50%	7	71%	18	61%	19	68%
	Médico-sociaux			1	100%					1	100%	1	100%
	Total	16	25%	108	56%	58	78%	105	84%	287	69%	294	69%
Contractuels	CDD	28	39%	83	48%	21	57%	58	90%	190	61%	164	63%
	CDI	3	33%	17	76%	8	88%	9	56%	37	70%	28	64%
	Apprentis			7	43%					7	43%	6	67%
	Total	31	39%	107	56%	29	66%	67	85%	234	62%	198	64%
Total général		47	34%	215	54%	87	74%	172	84%	521	66%	492	67%

RÉPARTITION DES FEMMES 2022

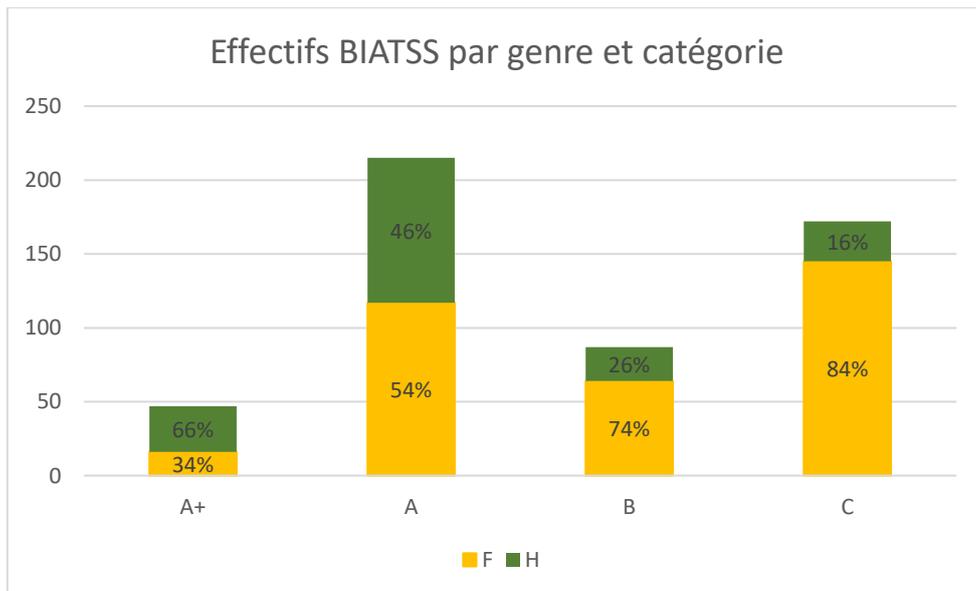


RÉPARTITION DES HOMMES 2022



Personnels BIATSS par genre

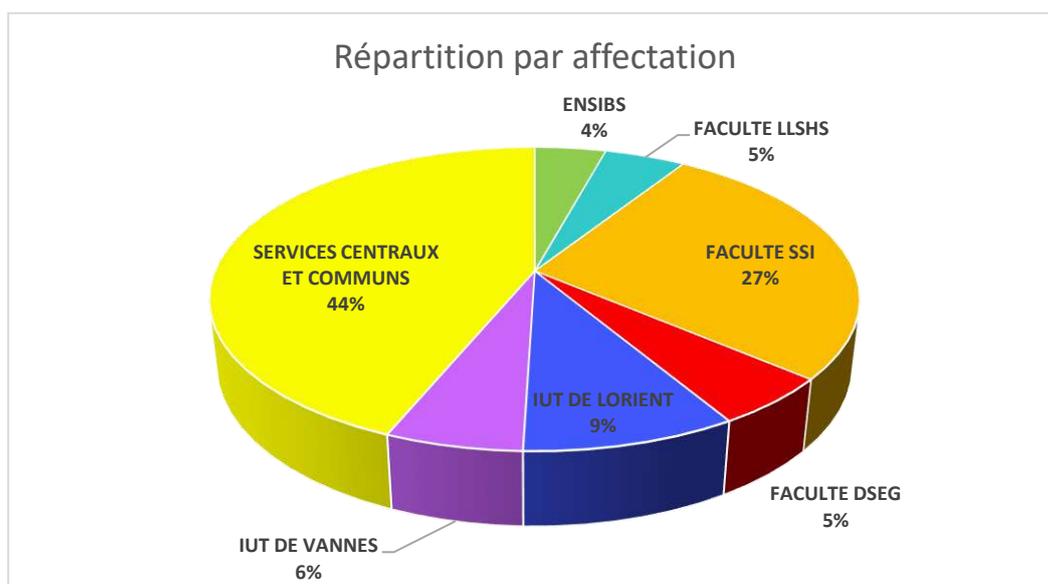
On remarque ici que la répartition femmes / hommes sur les 3 catégories d'emplois varie : chez les hommes 72 % sont des catégories A ou A+ contre 39 % chez les femmes. 42 % des femmes sont en catégorie C, contre seulement 15% des hommes.



Les femmes sont sur-représentées parmi les agents de catégorie C et B (plus de 74% de femmes pour chacune de ces deux catégories).

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

Répartition des personnels BIATSS par structure d'affectation



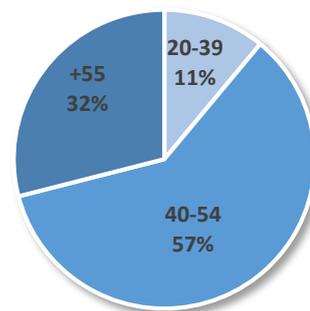
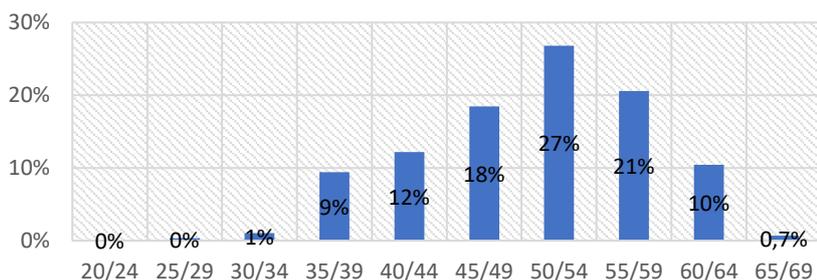
113 agents BIATSS (49 femmes et 64 hommes) sont affectés dans les laboratoires de recherche au sein des trois facultés soit 20 % des effectifs BIATSS totaux.

	ENSIBS	FACULTE LLSHS	FACULTE SSI	FACULTE DSEG	IUT DE LORIENT	IUT DE VANNES	TOTAL
Effectifs BIATSS hors laboratoires	22	21	40	20	47	30	180
BIATSS en laboratoires	0	4	102	7	0	0	113
Total BIATSS	22	25	142	27	47	30	293
Nombre d'étudiants (données SISE 2022/2023)	724	2026	2895	2212	676	1124	9657

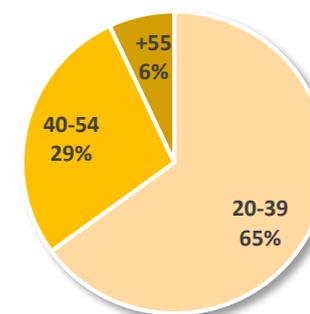
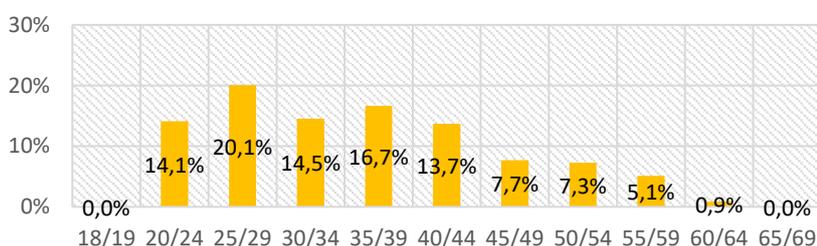
Effectif 2022	Contractuels	Répartition des contractuels par structure	Titulaires	Répartition des titulaires par structure	Effectif total	Part des BIATSS sur l'effectif total
ENSIBS	14	6%	8	3%	22	4%
Faculté DSEG	14	6%	13	5%	27	5%
Faculté LLSHS	9	4%	16	6%	25	5%
Faculté SSI	91	39%	51	18%	142	27%
IUT de Lorient	17	7%	30	10%	47	9%
IUT de Vannes	10	4%	20	7%	30	6%
Sous-total composantes	155	66%	138	48%	293	56%
Agence Comptable	5	2%	8	3%	13	2%
Cabinet de la présidence	2	1%	7	2%	9	2%
DAF - Direction des Affaires Financières	1	0%	9	3%	10	2%
DE - Direction de l'Enseignement	17	7%	19	7%	18	3%
DVEC - Direction de la Vie Étudiante et des Campus	11	5%	11	4%	18	3%
DGS - Direction Générale des Services	3	1%	4	1%	7	1%
DRH - Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales	4	2%	19	7%	23	4%
DSI - Direction des Systèmes d'Information	6	3%	17	6%	23	4%
SAI - Service des Affaires Internationales	5	2%	3	1%	8	2%
SASJ - Service des Affaires Statutaires et Juridiques	1	0%	2	0,7%	3	1%
SCD - Service Commun de Documentation	3	1%	22	8%	25	5%
DAICD - Direction Affaires Immobilières et Campus Durables	10	4%	14	5%	24	5%
DRUID - Direction d'Appui Recherche Innovation Doctorat	8	3%	11	4%	19	4%
SUP - Service Universitaire de Pédagogie	3	1%	3	1%	6	1%
Sous-total services	79	34%	149	52%	228	44%
Total BIATSS	234		287		521	

Personnels BIATSS – démographie

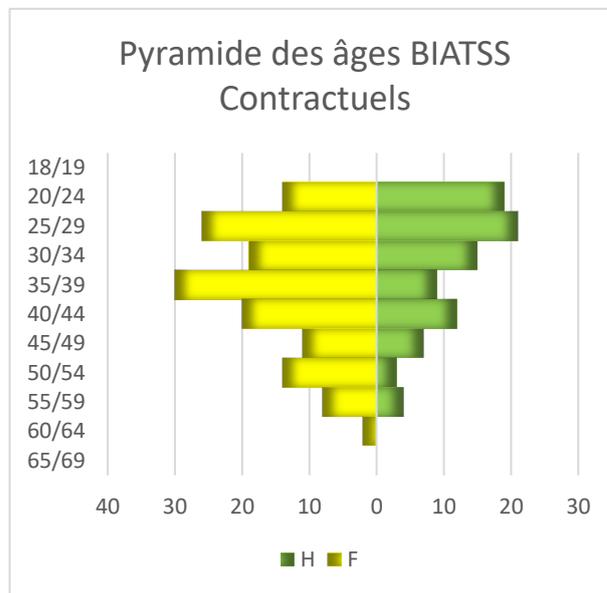
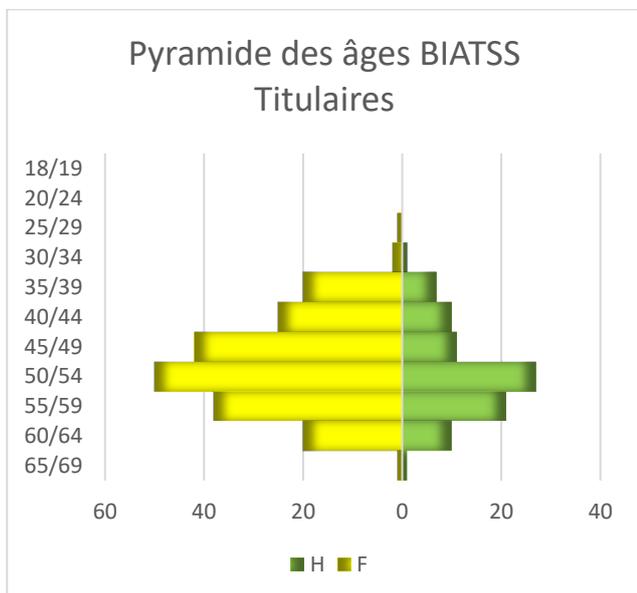
BIATSS titulaires par tranche d'âge



BIATSS contractuels par tranche d'âge



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



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

La pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires a la forme d'une « toupie » c'est-à-dire avec la majorité des effectifs ici pour les deux genres, hommes et femmes, dans les tranches d'âge entre 35 et 59 ans.

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

Le handicap

Au 31/12/2022, 60 agents de l'UBS ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

	Titulaires					Contractuels		Total
	BIATSS cat A	BIATSS cat B	BIATSS cat C	ENS-EC	Ens 2 nd degré	BIATSS	ENS-EC	
Hommes	3	2	3	9	3	3	0	23
Femmes	3	1	16	2	5	10	0	37
Total	6	3	19	11	8	13	0	60

62 % des agents bénéficiant d'une RQTH sont des femmes.

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

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

En 2022, l'UBS a un **taux d'emploi de 5,6%** et reverse une **contribution FIPHFP de 664.20 €**.

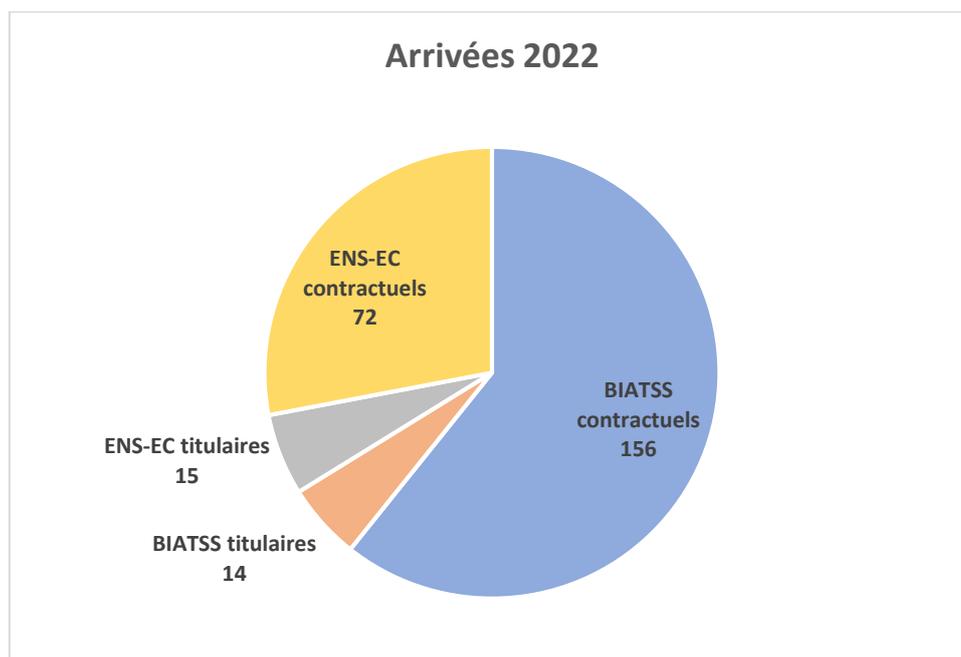
Évolution depuis 2017

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agents ayant une RQTH	39	43	54	52	57	60

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

L'université a depuis 2015 mené des actions de sensibilisation afin de faire connaître aux agents l'intérêt qu'ils ont à déclarer leur situation et a également nommé un correspondant handicap au sein de la DRH. Des recrutements réservés sont proposés tous les ans en campagne d'emplois (2 au titre de la campagne 2021 – 1 au titre de la campagne 2022 – 1 au titre de la campagne 2023).

2- Les Recrutements



Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

En 2022, 87 enseignants et enseignants-chercheurs ont rejoint l'UBS, dont 15 titulaires et 72 contractuels (ainsi que 21 doctorants en contrat doctoral).

Parmi les 15 titulaires, 10 ont été recrutés par concours externe et 5 par mutation ; 10 sont des EC (6 MCF et 4 PR) et 5, des enseignants du second degré.

Personnels BIATSS

En 2022, 171 BIATSS ont rejoint l'UBS, dont 15 titulaires et 156 contractuels.

	A	B	C	Total
concours externe		2	1	3
mutation	2	1		3
concours interne	2	1		3
recrutement sans concours (mutation)			1	1
concours réservé (BOE)			1	1
CDD	85	20	51	156
réintégration suite à disponibilité	1		1	2
accueil en détachement	1	1		2
Total	91	25	55	171

3- Les Parcours Professionnels

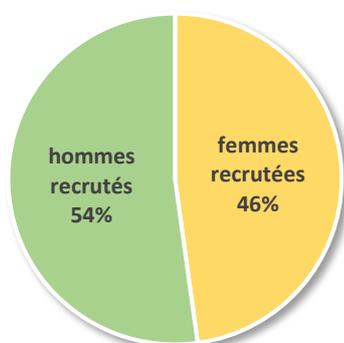
La mobilité

Recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs

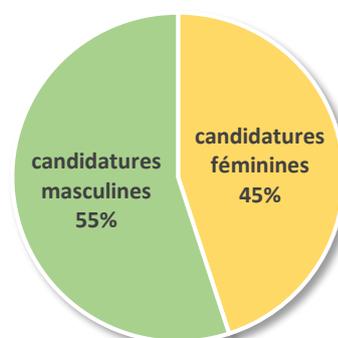
16 postes ont été publiés pour les titulaires et 108 pour les contractuels (75 sur « Choisir le Service Public »).

Nombre de poste pourvus	92
Nombre de femmes recrutées	42
Nombre d'hommes recrutés	50

Recrutements ENS-EC



Candidatures ENS-EC



Total des candidatures	1528
Total de candidatures féminines	689
Total de candidatures masculines	839
Candidatures féminines retenues pour entretien	189
Candidatures masculines retenues pour entretien	204
Pourcentage de femmes retenues parmi les candidatures féminines	27.4%
Pourcentage d'hommes retenus parmi les candidatures masculines	24.3%
Pourcentage de réponses positives	3.7%

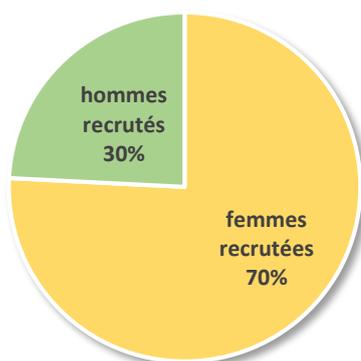
Les hommes candidatent un peu plus que les femmes sur les postes d'enseignants, mais leurs candidatures aboutissent un peu moins souvent à un recrutement ce qui aboutit à une répartition des recrutements presque équilibrée.

Recrutement des personnels BIATSS

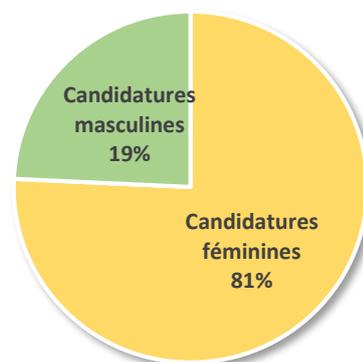
80 postes ont été publiés dont 19 sur « Choisir le Service Public ».

Nombre de poste pourvus	79
Nombre de femmes recrutées	55
Nombre d'hommes recrutés	24

Recrutements BIATSS



Candidatures BIATSS



Candidatures :

Total des candidatures	1071
Candidatures féminines	867
Candidatures masculines	204
Candidatures féminines retenues pour entretien	199
Candidatures masculines retenues pour entretien	59
Pourcentage de femmes retenues parmi les candidatures féminines	23,0%
Pourcentage d'hommes retenus parmi les candidatures masculines	28,9%
Pourcentage de réponses positives	7,5%

On constate que si les hommes candidatent moins que les femmes sur les postes BIATSS, les candidatures masculines débouchent un peu plus souvent sur un recrutement que les candidatures féminines (29% contre 23%). Toutefois, le taux final de candidature débouchant sur un recrutement est le même (7,5%), la répartition genrée des recrutements correspondant strictement à celle des candidatures.

Les promotions

BIATSS	Tableau d'avancement	Liste d'aptitude
Attaché		
SAENES	1 examen pro	
ADJAENES	6	
IG Recherche	2	
IG Études	2	1
Assistant Ingénieur		
Technicien	4	1
ATRF	7 (dt 0 examen pro)	
Conservateur général		
BIB	1 examen pro	
BIBAS	1	
Magasinier	2	

ENS-EC	NATIONAL	LOCAL
MCF Hors classe	4	4
MCF classe ex.	9	0
PR 1ère classe	2	2
PR Cl. except 1	3	1
PR Cl. except 2	2	1
PRAG HC	3	
PRAG classe ex.	3	
PRCE HC	1	
PRCE classe ex.	5	

Les départs

Départ définitif	ENS-EC	BIATSS
Retraite	10	10
Concours ou recrutement sortant	2	5
Fin de détachement		1
Démission	1	23
Rupture conventionnelle	2	
Fin de CDD	26	54
Fin de détachement		
Licenciement		
Inaptitude définitive		
Décès	1	1
Total	42	94

Départ temporaire	ENS-EC	BIATSS
Disponibilité		1
Détachement	0	2
Congé parental	2	
Total	2	3

En 2022, 140 agents ont quitté l'UBS définitivement, tandis que 257 arrivées ont été enregistrées. **Le taux de rotation du personnel est ainsi de 18%.**

4- La Formation des Personnels

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

Après deux années fortement impactées par la crise sanitaire, beaucoup de formations ont pu s'organiser pendant l'année 2022 :

293 749€ € ont été dépensés tous services confondus

(Pour mémoire en 2021 : 151 000€)

Sur le budget formation géré en central (DRH), près de 121 981€ ont été dépensés pour 412 stagiaires et 1 355 journées.

(Pour mémoire 83 000€ pour 291 stagiaires et 633 journées en 2021)

42% des journées de formation ont eu lieu à distance (pour mémoire 63% en 2021).

Différents types de formation sont proposés :

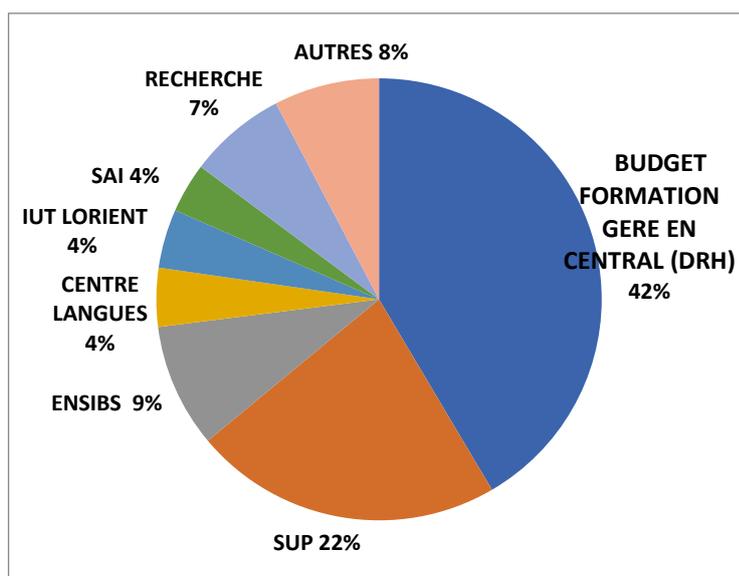
APPLICATION DE GESTION
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
DEVELOPPEMENT PERSONNEL
H&S
LANGUE
MANAGEMENT

METIER
PREPARATION CONCOURS
RSE
TECHNIQUE
Violence Sexiste et Sexuelle

Les dépenses de formation

Le total des dépenses de formation s'élève, pour 2022, à **328 769 €*** dont 35 020 € liées au recrutement des apprentis, **soit un solde de 293 749 €** répartis comme suit :

Financier	Montant
Direction des Ressources Humaines	121 981 €
SUP	65 878 €
ENSIBS	26 570 €
Centre de Langues	12 632 €
IUT LORIENT	12 630 €
SAI	10 690 €
RECHERCHE	20 877 €
AUTRES	22 492 €
TOTAL	293 749 €



**Données extraites de SIFAC : compte 6283 en droits constatés sur l'année civile 2022*

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

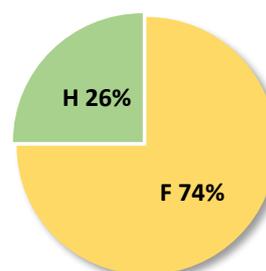
Les données qui suivent ne prennent en compte que les stages gérés par le service formation de la DRH.

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

	A	B	C	ENS	Total général
APPLICATIONS DE GESTION	35	28,5	67		130,5
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	45	5	26	34	110
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	13	1	23	2	39
HYGIENE ET SECURITE	77	32,5	58,5	83	251
LANGUES	10	6	6	40	62
MANAGEMENT	60	8,5	8	22	98,5
METIERS	65	5	50,5	13,5	134
PREPARATION CONCOURS	17	8	58		83
RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE (RSE)	8,5	5	3,5	4,5	21,5
TECHNIQUES	32,5	8,5	35,5	2,5	79
VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES (VSS)	21,5	6	4	6	37,5
Total général	503,5	204	440	207,5	1 355

Répartition par genre en nombre de journées

1355 journées de formations ont été suivies en 2022 : 74% par des femmes, 26% par des hommes.



5- Les Rémunérations

Les dépenses de personnel

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

La rémunération principale du personnel titulaire est déterminée par son corps, son grade et son échelon. Le déroulement des carrières du personnel fonctionnaire s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, l'indice afférent à chaque échelon ainsi que le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre. La rémunération (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice par la valeur du point d'indice de la Fonction Publique.

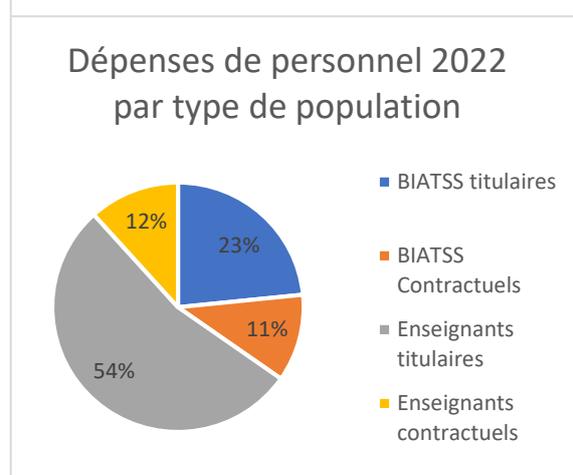
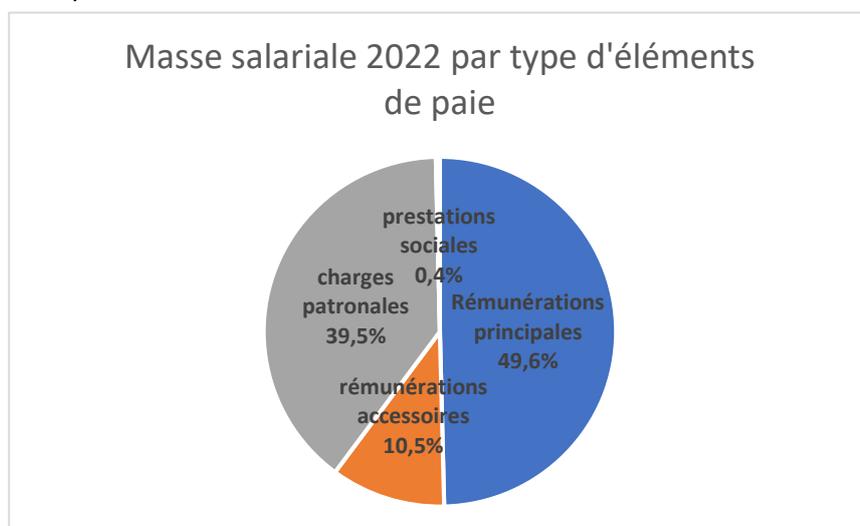
La rémunération des contractuels est calculée sur la base d'un indice de traitement avec une indemnité de résidence et le supplément familial de traitement le cas échéant, soit les mêmes éléments de rémunération qu'un fonctionnaire mais dans une grille indiciaire spécifique. Il est également possible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

La masse salariale

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

Rémunérations principales	36 844 184 €	49,6%
Rémunérations accessoires	7 817 739 €	10,5%
Charges patronales	29 322 184 €	39,5%
<i>dont CAS Pensions*</i>	19 889 158€	26,78%
Prestations sociales	276 413 €	0,4%
Total	74 260 520 €	100,0%

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



La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

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

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

En 2022, **64 agents ont bénéficié de la GIPA** : 27 femmes (42%) et 37 hommes (58%).

GIPA 2022 : agents concernés	Femmes	Hommes	Total général
ENS-EC	16	21	37
BIATSS A+		2	2
BIATSS A	1	4	5
BIATSS cat B	1	2	3
BIATSS cat C	9	8	17
Total général	27	37	64

GIPA 2022 : montant brut	Femmes	Hommes	Total général
Total	30 236 €	40 774 €	71 010 €

Total des rémunérations annuelles brutes versées pour des fonctionnaires

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

Rémunérations annuelles brutes	44 938 336 €	
<i>dont pour les fonctionnaires</i>	32 621 106 €	72.6%

Nombre de mois de personnes physiques payées

Sur 2022 il y a eu 16 580 bulletins de paie générés.

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

Rémunération brutes mensuelle moyenne en euros par équivalent temps plein

	Femmes	Hommes	Écart	% (F-H)/H
2022	3 615 €	4 664 €	-1 049 €	-22.5%
Rappel 2021	3 476 €	4 451 €	-975 €	-21,9%

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie (avant prélèvement à la source) sont celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) et s'élèvent à 4 664 € pour les hommes et à 3 615 € pour les femmes, soit un écart de 22.5% en faveur des hommes.

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

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

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

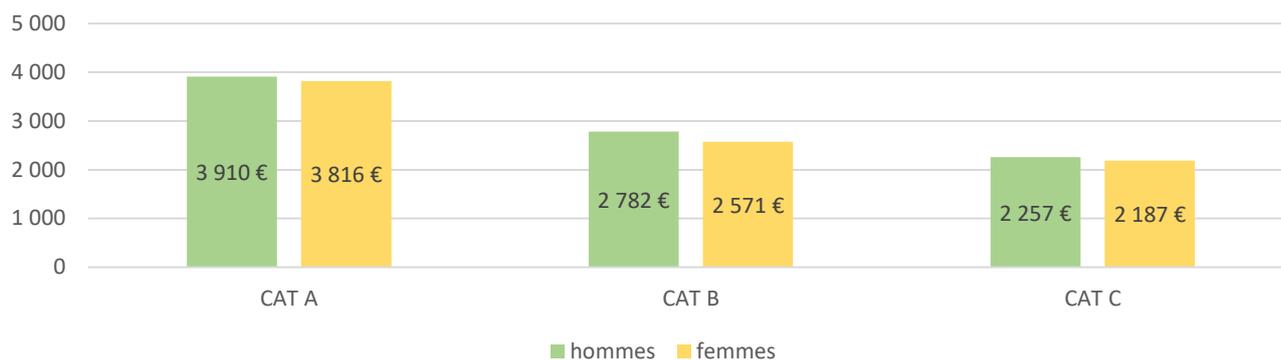
Décomposition des écarts	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet ségrégation des corps	-901 €	85.9%
effet démographique au sein des corps	-144 €	13.8%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-4 €	0,4%
Total des écarts	-1 049 €	100,0%

Rémunérations brutes mensuelles moyennes

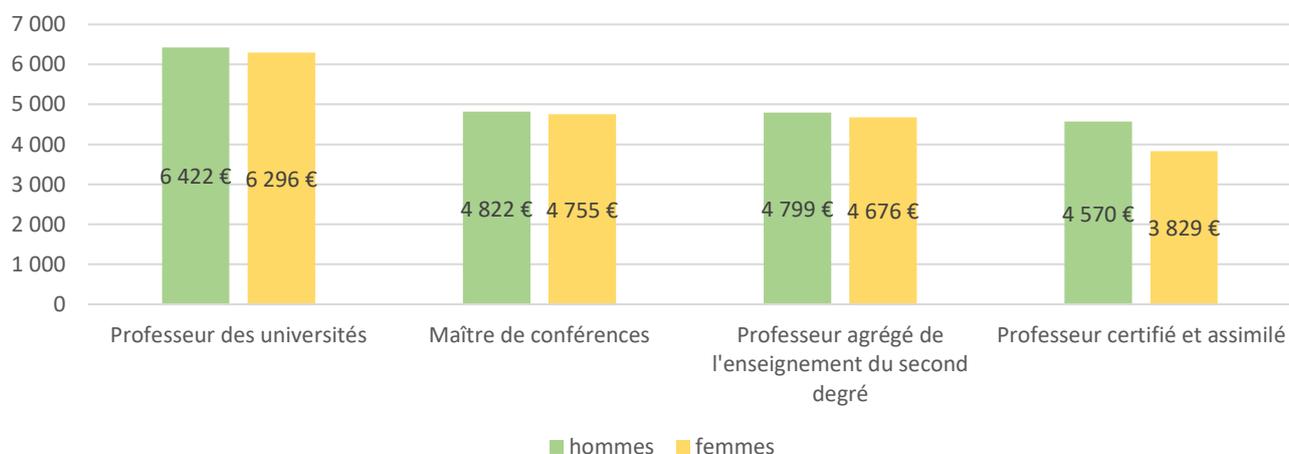
L'analyse présentée page suivante analyse comprend 14 corps (dont 4 pour les ENS-EC), avec un effectif correspondant de 301 hommes et 346 femmes.

Les agents à mi traitement en longue maladie ou en détachement pour une formation ne sont pas pris en compte. Seuls les agents présents selon leur quotité de temps de travail sont comptabilisés. Les rattrapages de salaire, par exemple suite à un changement d'échelon, sont retirés du champ des rémunérations de l'outil.

Rémunérations brutes mensuelles moyennes BIATSS



Rémunérations brutes mensuelles moyennes ENS-EC



Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures complémentaires

Rémunérations annuelles brutes	44 938 336 €	100%
<i>dont heures complémentaires</i>	3 656 994 €	8,1%

Heures complémentaires titulaires	1 856 054 €	51%
Heures complémentaires contractuels	1 800 940 €	49%
Total	3 656 994 €	100%

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

En 2022, 492 agents et 1 034 chargés d'enseignement ont ainsi dispensé des cours complémentaires répartis de la manière suivante :

- ✓ 41.5 % par des femmes et 58.5% par des hommes

Les primes et indemnités

Primes et indemnités des enseignants et enseignants-chercheurs

Parmi les primes perçues par les enseignants, on distingue :

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

✓ **La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)** qui est attribuée en fonction de trois critères : la production scientifique de l'enseignant-chercheur, son rayonnement scientifique et son encadrement doctoral et à compter de l'année 2022 le volet RIPEC 3 (Cf. nouveauté 2022).

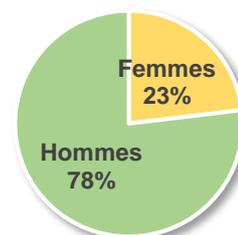
✓ **La prime de charges administratives (PCA)** qui peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou qui prennent la responsabilité temporaire d'une mission définie par le conseil d'administration ; ce dernier fixe la liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice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

✓ **La prime de responsabilité pédagogique (PRP)** correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service. Elle peut être attribuée aux enseignants-chercheurs, aux autres enseignants et aux personnels assimilés exerçant des fonctions d'enseignement dans des établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Par ailleurs l'UBS a fait le choix de basculer la plupart des fonctions ouvrant droits à PCA ou PRP dans le référentiel horaire d'enseignement.

		Montant	Nombre de bénéficiaires	Rappel 2021
ENS-EC titulaires	PRES / PES	397 779 €	380	655 752 €
	RIPEC Volet C1	689 547 €	259	
	PCA et Ind.Sujétions Spé.	166 698 €	39	173 068 €
	PRP	116 269 €	60	116 027 €
	PEDR	270 286 €	63	275 778 €
ENS-EC contractuels	PRES / PES	18 161 €	17	13 552 €
	PRP	9 853 €	5	4 141 €
TOTAL		1 668 593 €		1 238 319 €

PEDR 2022

PRIME ENCADREMENT DOCTORAL ET RECHERCHE					
MCF			PR		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
9	21	30	5	28	33



On constate une **progression globale de 34% des primes versées aux enseignants** en 2022. Cette augmentation significative s'explique par la **loi de programmation de la recherche (LPR)** du 24 décembre 2020 a engagé un réinvestissement massif pour soutenir la recherche.

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

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

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

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

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

Partie C1 du RIPEC : indemnité liée au grade

Cette indemnité est versée mensuellement en application d'un barème annuel par grade.

Montant au 1^{er} janvier 2022 : 2 800 euros bruts.

En cas de temps partiel ou d'activité à temps incomplet, le montant est proratisé.

Partie C2 du RIPEC : indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités en sus de leurs obligations de service

— > se substitue à la prime pour charge administrative (PCA) à partir du 1^{er} septembre 2022.

— > Les LDG intègrent la recommandation de limiter le nombre de bénéficiaires de la C2 à 35% des effectifs d'enseignants-chercheurs.

Montant depuis le 1^{er} janvier 2022 :

. groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 € bruts

. groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 € bruts ;

. groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximum de 18 000 € bruts .

Partie C3 du RIPEC : prime liée à la "qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents"

— > se substitue (à partir du 1^{er} octobre 22) à la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR), sauf en cas de distinction scientifique de niveau international ou national conféré par un organisme de recherche

Primes et indemnités des personnels BIATSS

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

Il est composé de :

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

Ce nouveau régime indemnitaire remplace la majorité des anciennes primes mais certaines primes et compléments de rémunération peuvent se cumuler, comme la NBI (nouvelle bonification indiciaire) ou les dispositifs d'intéressement instauré par le conseil d'administration selon l'article L 954 2 du Code de l'Éducation. Ainsi en 2022, 28 agents sont bénéficiaires de la NBI, pour un montant total annuel de 46 376 €.

Montant brut annuel	Montant 2022	Rappel 2021
IFSE (BIATSS Titulaires)	1 552 665 €	1 567 146 €
IFSE (BIATSS Contractuels)	118 558 €	
Garantie indemnitaire (44 bénéficiaires)	63 027 €	67 491 €
TOTAL RIFSEEP	1 734 250 €	1 634 637 €

Le montant total des primes pour les personnels BIATSS a **augmenté de 6%** par rapport à 2021. Cette hausse est le résultat de la mise en place d'une politique indemnitaire en faveur des personnels contractuels de l'établissement.

A compter de septembre 2022, les agents contractuels perçoivent un % de l'IFSE mise en place en 2019 d'un agent titulaire pour un poste similaire : 75% pour les agents en Contrat à Durée Indéterminé et 50% pour les agents en Contrat à Durée Déterminé.

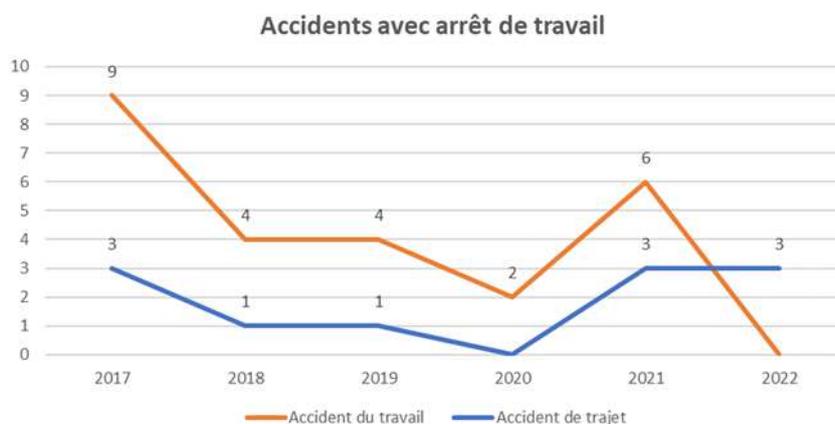
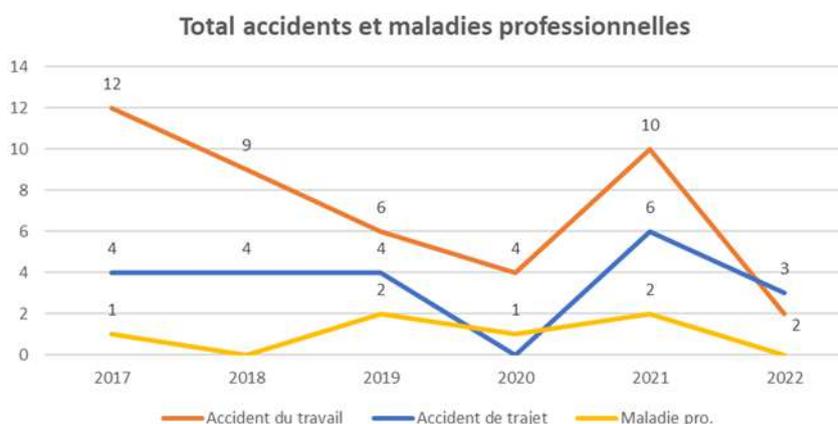
6- La Santé et la Sécurité au Travail

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

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

Accidents du travail et maladies professionnelles

On constate en 2022 une baisse sensible des indicateurs accidents du travail puisque 2 accidents du travail sans arrêt ont été déclarés et aucun avec arrêt contre 10 en 2021. Concernant les accidents de trajet, 3 accidents avec arrêt ont été déclarés en 2022 et aucun sans arrêt contre 6 en 2021. Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée en 2022.



Les formations SST

Les formations SST ont totalisé 199 stagiaires, répartis sur les formations suivantes :

Formations	Nombre de personnes formées
Risque chimique	10
SST initiale	17
PSC1 initiale	11
PC1 recyclage	14
Prévention des fatigues et des risques liés au travail sur écran	10
Sécurité incendie – Guide-files/serre-files	48
Habilitation électrique initiale	17
Habilitation électrique recyclage	10
Assistant de prévention	10
Assistant de prévention – Initiale autoformation	2
CACES	6
Pont roulant	9
Gaz sous pression	10
Chaudière à vapeur	8
Autoclave	7
Formation COPIL RPS	10

Activités du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

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

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

En 2022, le CHSCT s'est réuni à 5 reprises.

	2019	2020	2021	2022
Nombre de réunions ordinaires	4	4	4	4
Nombre de réunions extraordinaires	0	3	2	1
Nombre de visites	2	3	4	3
Nombre d'avis	16	12	14	16

7- L'Organisation du Travail

Le temps partiel

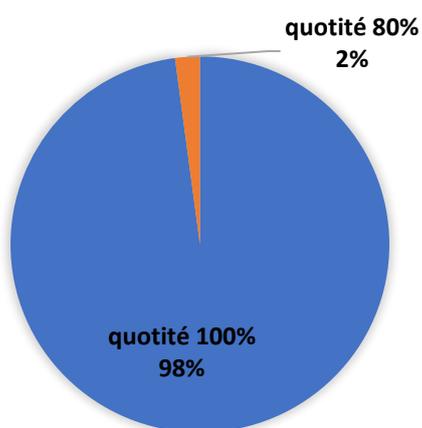
Parmi les agents titulaires, 9 ENS-EC (2%) et 48 BIATSS (13%) exercent à temps partiel. 10 d'entre eux sont sur des temps partiels de droit, les autres sur autorisation. La quotité à 80% est la plus souvent choisie : cela s'explique par le fait que cette quotité est la plus intéressante financièrement (rémunération à 85,7% du traitement à temps plein). Les femmes restent les plus nombreuses à recourir au temps partiel.

QUOTITE	ENS-EC		BIATSS	
	titulaires	contractuels	titulaires	contractuels
100%	367	155	255	214
90%			4	3
80%	9		23	4
70%				2
60%				1
50%			5	5
Temps incomplet		36		5
TOTAL	376	191	287	234

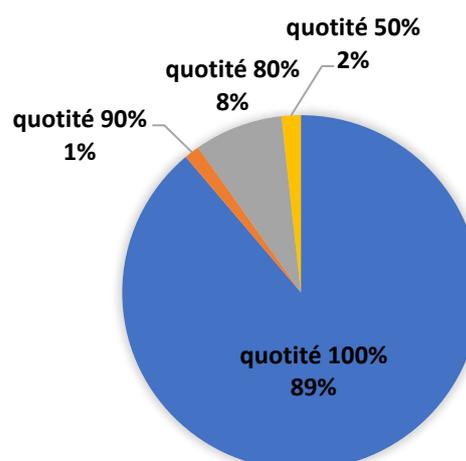
Pour les indicateurs suivants, ne sont observés que les agents titulaires, les agents contractuels étant très peu à exercer à temps partiel.

Pour les agents contractuels recrutés sur une quotité de travail inférieure à 100%, ils bénéficient d'un contrat de travail à temps incomplet : à la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à lui. Il s'agit généralement d'un contrat à 50% (c'est le cas des 36 enseignants contractuels à temps incomplet, et de 12 des 20 BIATSS à temps incomplet).

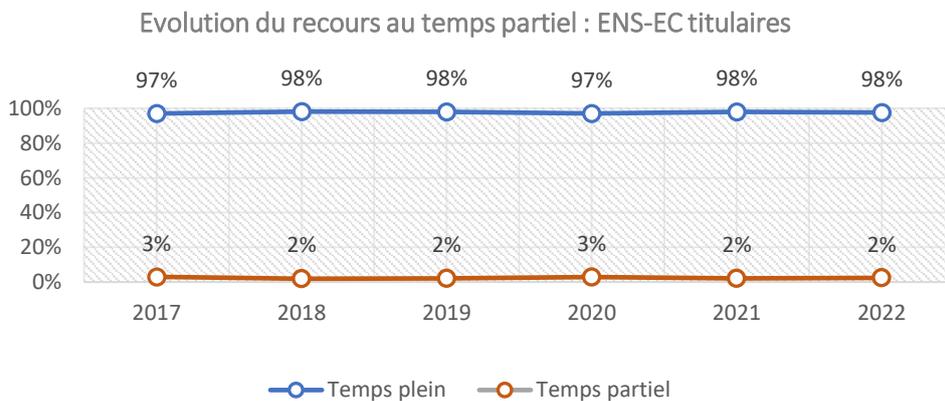
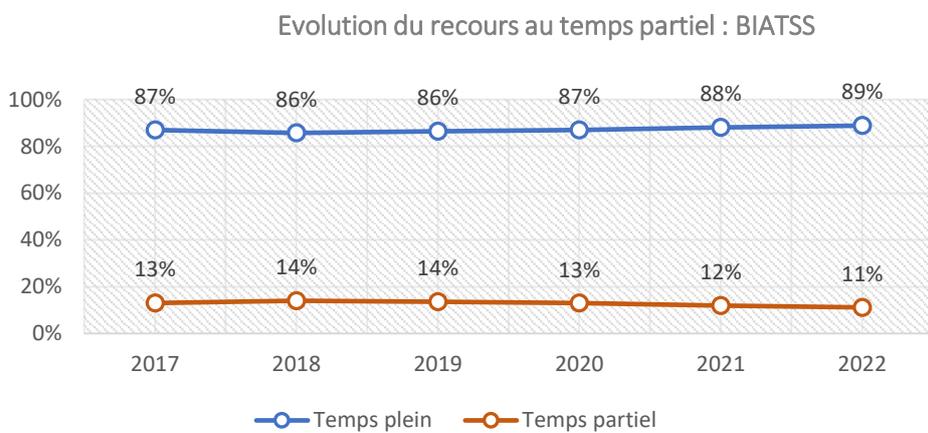
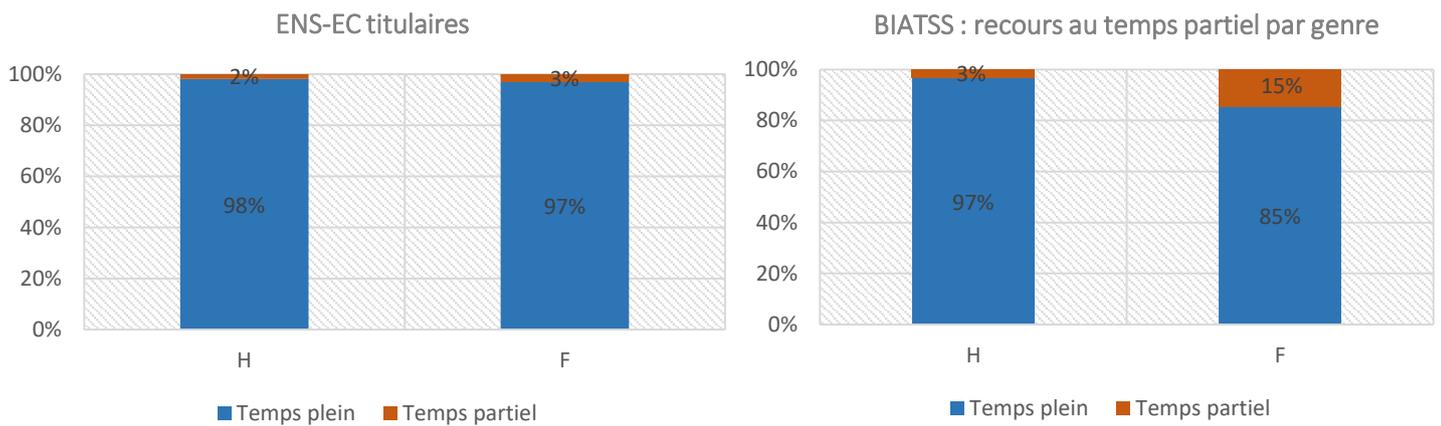
ENS-EC TITULAIRES 2022



BIATSS TITULAIRES 2022



Évolution dans le temps :



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

L'organisation du travail des personnels BIATSS

Aménagement du temps de travail



En 2021/2022 : 320 agents bénéficient d'un aménagement du temps de travail sur 4,5 jours.

L'aménagement du temps de travail des personnels à temps plein peut s'effectuer sur 5 ou 4,5 jours. L'emploi du temps sur 4,5 jours est soumis à l'autorisation du chef de service.

Absences pour enfant malade ou garde momentanée :

En 2021/2022, 80 agents BIATSS ont posé au moins une demi-journée pour le motif « absence pour enfant malade ou garde momentanée » : 62 femmes et 18 hommes soit 77% de femmes (48 F et 12 H en 2020/2021).

35 agents BIATSS (24 femmes et 11 hommes, soit 69% de femmes), ont bénéficié d'une autorisation spéciale d'absence totale ou partielle liée à la crise sanitaire, contre 98 en 2021.

Le télétravail

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

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

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

Deux formes de télétravail sont autorisées :

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

À l'UBS, le télétravail dans le cadre d'un protocole est effectif depuis le 1er novembre 2021.

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

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

Le protocole, dans sa version de mai 2022, a évolué de façon à permettre aux agents exerçant leur activité à 50 et 60 % de pouvoir être éligible au télétravail. Ainsi, il peut être exercé à raison d'un minimum de 0,5 jour par semaine et d'un maximum de 2 jours par semaine.
Les agents qui bénéficient d'un aménagement de leur semaine sur 4,5 jours ne peuvent pas télétravailler plus de 1,5 jours par semaine.

Les agents en temps partiel peuvent bénéficier du télétravail à condition d'être présents sur site :

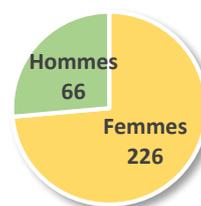
- au moins 3 journées complètes par semaine pour les agents exerçant à 70%, 80%, et 90%,
- et au moins 2 journées complètes par semaine pour les agents exerçant à 50% et 60%.

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

Le jour le plus télétravaillé est le vendredi suivi de près par le mercredi.

Campagne de télétravail 2022

Demandes	Refus	Abandons	Accords
299	2	5	292



Avec 292 demandes accordées, 56% des personnels BIATSS ont accès au télétravail.

Nb agents en télétravail	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
À domicile/lieu privé	137	52	102	291
Lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0
Lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur	1	0	0	1

Télétravail sur recommandation médicale	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Nb d'agents	2	0	5	7

Jours de télétravail par semaine	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
0,5	6	4	10	20
1	17	9	21	47
1,5	23	14	19	56
2	4	2	4	10
TR+TOD	22	5	18	45
TOD uniquement	66	18	30	114
TOTAL	138	52	102	292

L'absentéisme

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

Absences pour raison de santé

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

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

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

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

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

✓ Les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Absences pour maladie :

	ENS						BIATSS					
	F		H		TOTAL ENS		F		H		TOTAL BIATSS	
	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours
Congé maladie ordinaire	64	1260	50	967	114	2227	152	3828	72	1353	224	5181
Congé long (CLM/CLD/CGM)	5	1033	7	1659	12	2692	7	1712	3	431	10	2143
TOTAUX	69	2293	57	2626	126	4919	159	5540	75	1784	234	7324
Pourcentage d'agents concernés	29%		17%		22%		46%		42%		45%	
Jours de CMO par agent en moyenne		5.3		2.9		3.9		11.2		10		9.9

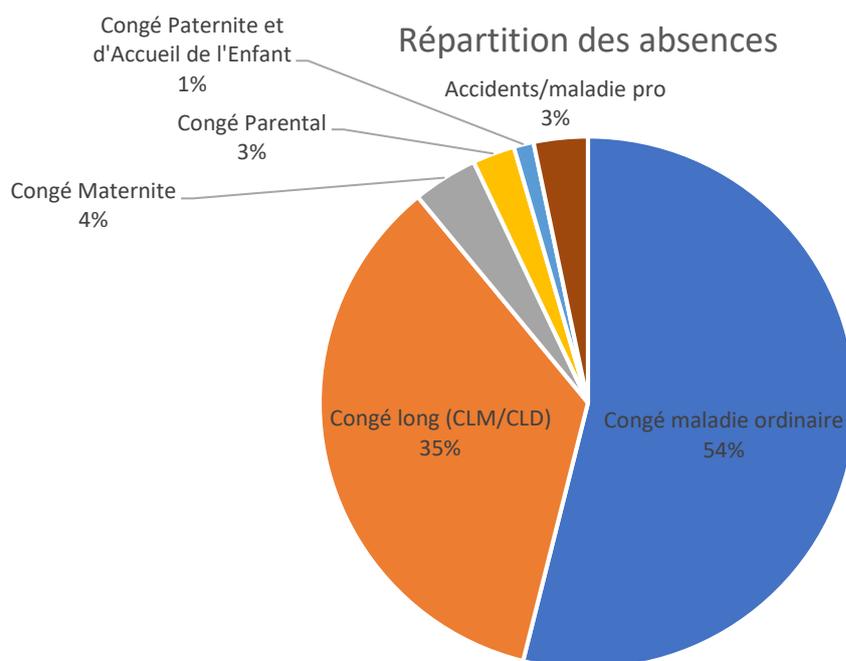
Pourcentage d'agents concernés : 22 % des enseignants ont eu au moins un jour d'arrêt maladie en 2022 (29% des femmes enseignantes et 17% des hommes enseignants), contre 45% des BIATSS (46% des femmes BIATSS contre 42% des hommes BIATSS).

- Par ailleurs, 21 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique sur 2022 (4 enseignants et 17 BIATSS).

Absences liées aux accidents et aux maladies professionnelles :

	ENS-EC						BIATSS					
	F		H		TOTAL ENS-EC		F		H		TOTAL BIATSS	
	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours
Accident de service							1	365	0	0	1	365
Accident de trajet							3	78	1	5	5	83
Accident du travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maladie pro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Une baisse du nombre d'accidents du travail et de trajet est constatée en 2022 par rapport à 2021. 2 accidents de travail ont été déclarés mais sans arrêt de travail.



Au total, les arrêts pour raison de santé représentent 12 691 jours d'absence, soit **un taux d'absentéisme de 4.8%**.

46 ENS-EC ont eu au moins un arrêt maladie ordinaire (CMO) en 2022 contre 38 en 2021 et 57 en 2020. On retrouve une hausse similaire chez les personnels BIATSS avec 122 agents ayant eu au moins un jour de CMO contre 91 l'année dernière et 119 en 2020.

Répartition des arrêts par tranche d'âge :

Age	CMO		CLM/CLD/CGM		Accident / maladie pro	
	Nb agents	jours	Nb agents	jours	Nb agents	jours
20-24	5	22				
25-29	17	372			1	19
30-34	27	601				
35-39	42	794	2	347		
40-44	40	786	2	404	1	3
45-49	47	652	2	600		
50-54	76	1719	6	1429	2	61
55-59	54	1382	5	920	1	365
60-64	23	912	4	954		
65-69	2	168	1	181		
Total	333	7408	22	4835	5	448

On constate que ce sont les agents entre 50 et 59 ans qui ont le plus d'arrêt maladie. S'il s'agit des tranches d'âge les plus représentées à l'UBS. 31% des agents de l'établissement ont eu au moins un arrêt maladie ordinaire au cours de l'année 2022.

Jour de carence :

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

	Nb jours F	Nb jours H	Total	montant brut retenu sur 2022
ENS-EC	47	34	81	9 600€
BIATSS	137	45	182	12 722 €
TOTAL	184	79	263	22 322 €

Absences pour raisons familiales

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

- ✓ L'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours (pouvant être étendu à 12 jours pour un temps plein si l'agent assure seul la charge de l'enfant, ou si son conjoint ne bénéficie pas d'autorisation d'absence rémunérée ou est à la recherche d'un emploi.) : Voir chapitre 7 organisation du travail – page 41.
- ✓ Le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors pathologie)
- ✓ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 25 jours calendaires maximum.
- ✓ Le congé parental est d'une durée maximum d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant

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

	ENS-EC						BIATSS					
	F		H		TOTAL ENS-EC		F		H		TOTAL BIATSS	
	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours
Congé Maternité	5	344			5	344	5	196			5	196
Congé Parental	2	350	0	0	2	350	0	0	0	0	0	0
Congé Paternité et d'Accueil de l'Enfant	0	0	8	115	8	115	0	0	2	50	2	50

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

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

	ENS-EC						BIATSS					
	F		H		TOTAL ENS-EC		F		H		TOTAL BIATSS	
	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours	agents	jours
Congé formation professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé projet pédagogique	2	181	0	0	2	181						
CRCT	2	240	4	730	6	970						

Le Compte Épargne-Temps

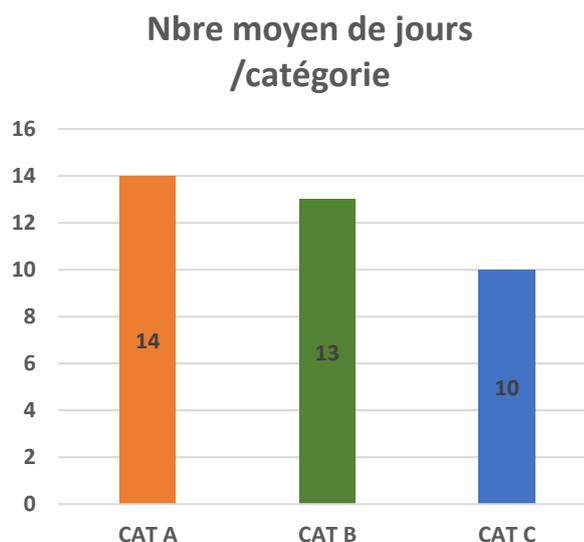
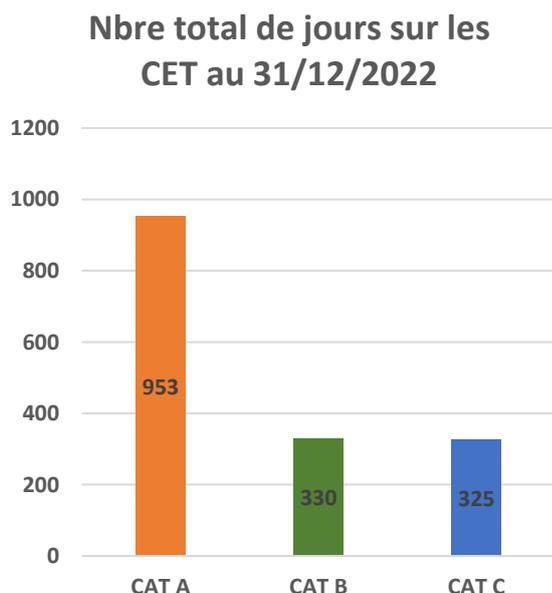
Le Compte Épargne-Temps (CET) permet à l'ensemble des personnels BIATSS d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'ils y ont affectées.

Compte Épargne-Temps	BIATSS
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	123 (92 F et 31 H)
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	37
Nombre de jours de CET utilisés comme congés dans l'année	63,6*
Nombre de jours de CET indemnisés	86
Nombre de jours de CET transférés au RAFP	34

*principalement pour solde du compte avant départ à la retraite

Nombre de CET ouverts en 2022 (agents en poste à l'UBS) :

Catégories	agents
CAT A	5
CAT B	2
CAT C	0
Total	7



8- L'Action Sociale et Culturelle

En 2022, le budget modifié alloué à l'Action Sociale et Culturelle (ASC) était de 56 000 €. Le budget initial était en baisse de 4 000 € par rapport à 2020 pour tenir compte de la baisse des sommes consacrées à la restauration suite à la crise sanitaire.

Les prestations interministérielles et les subventions UBS

Restauration :

9 012 € ont été consacrés à la participation aux repas des agents UBS pris dans les CROUS.

TARIFS CROUS 2022	PRIX UNITAIRE	Prestation Interministérielle (PIM)	PARTICIPATION EMPLOYEUR	RESTE À CHARGE
INM < 534	6.77€ HT	1.39 €	1.50 € HT	3.88 € HT
INM > 534	6.77€ HT	0.00 €	0.77 € HT	6.00 € HT

Sur 2022, 1048 repas ont été servis aux agents de l'UBS par le CROUS de Vannes, 960 par le CROUS de Lorient et 120 par le restaurant AGORA (Lorient).

Enfance :

6 agents ont bénéficié de prestations interministérielles liées à l'enfance, pour un total de 1 094 €.

Handicap :

3 agents ont bénéficié de prestations interministérielles liées au handicap, pour un total de 6 031 €.

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

Aides d'urgence :

17 dossiers ont été traités pour une aide exceptionnelle d'un montant total de 6 600€.

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

Soit un total de 8 100€

Vie sociale et culturelle :

3 500 € ont été dépensés pour L'adhésion JICOMITE 2022/2023.

7 275 € ont été dépensés pour les fêtes de fin d'année (arbre de Noël) ; 501 chèques cadeaux d'une valeur de 20 € ont été distribués aux parents d'enfants de moins de 12 ans.

8 491 € ont été dépensés pour la fête de l'été.

Récapitulatif des dépenses par action (en euros)

Ventilation des actions	2020	2021	2022
1.1 Restauration CROUS	8 868	4 390	9 012
1.2 Restauration Hors Crous + participation repas Pontivy	1 742	811	
2 Enfance	526	821	1 094
3 Handicap	7 921	6 682	6 031
4 Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires	3 400	8 600	8 100
5.1 Adhésion CEZAM / JICOMITE	5 113	5 000	3 500
5.2 Arbre de Noel et chèques cadeau pour les enfants du personnel	8 870	12 087	17 295
5.3 Fête des personnels / Fête de l'été	0	6 118	8 491
5.4 Autres actions	2 760	0	1 658
6 Dépenses de fonctionnement	0	522	475
Total	39 200	45 030	55 656

9- Le Dialogue Social

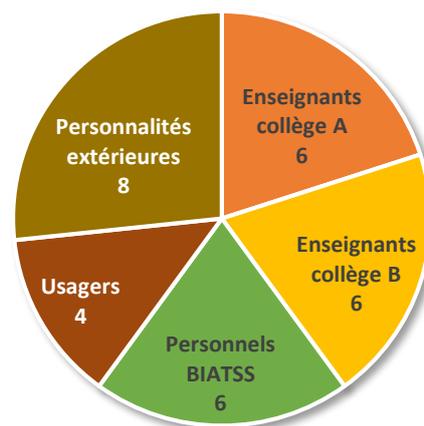
Les instances statutaires

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

Le Conseil d'Administration (CA) :

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

Conseil d'administration

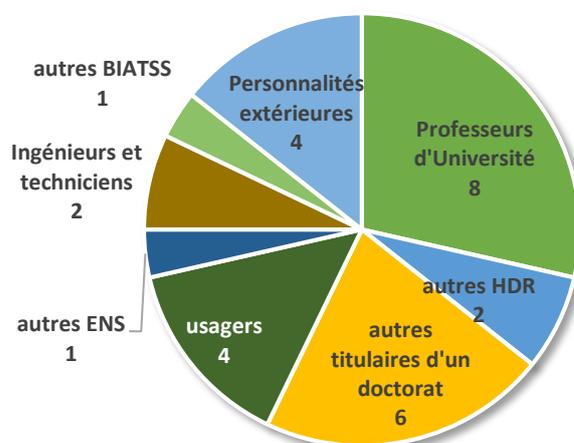


Le Conseil Académique (CAC) est composé des membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire. Il peut se réunir en formation restreinte aux enseignants chercheurs ou personnels assimilés. Les membres des sections disciplinaires compétentes d'une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

La Commission de la Recherche (CR) :

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

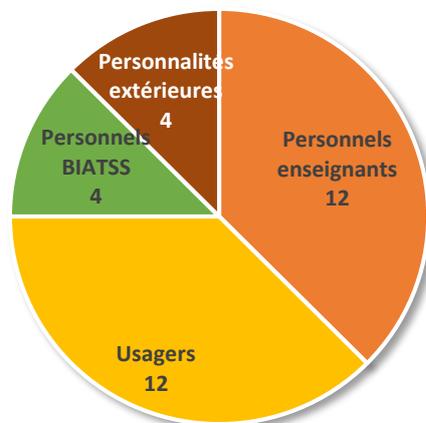
Commission de la recherche



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

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

Commission de la Formation et de la Vie Universitaire



Les instances réglementaires

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

Le comité technique de proximité (CTp). Il est consulté pour les questions et projets de textes relatifs :

- À l'organisation et au fonctionnement de l'établissement et de ses services,
- À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services et à leur incidence sur les personnels,
- Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
- À l'insertion professionnelle,
- À l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

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

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), qui a notamment pour attributions :

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

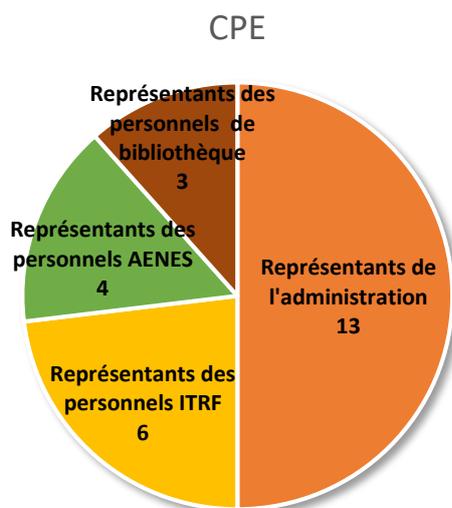
Le CHSCT est formé par les représentants de l'administration et par 8 représentants du personnel. Il peut être élargi aux usagers, qui comptent deux représentants.

Les Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)

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

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

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



Nombre de réunions des instances sur 2021	
Conseil d'Administration	6
Commission de la Recherche	9
Commission de la Formation et de la Vie Universitaire	5
Comité Technique de proximité	6
Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	5
Commission Paritaire d'Établissement	0

10- La Discipline

En 2022, aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à l'encontre d'un agent de l'UBS.