

RAPPORT SOCIAL UNIQUE
2024

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 » 2024 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
- La soixantaine de rubriques est répartie en 10 thèmes

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

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

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

Période prise en compte :

La période de référence retenue est l'année civile 2024, observée au 31 décembre.
Les données financières portent sur l'année civile 2024.
Périmètre: UBS hors Fondation

Sources :

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

Réalisation :

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

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 7 mai 2021, sous un code commençant par **BDS-FPE** (**B**ases de **D**onnées **S**ociales de la **F**onction **P**ublique de l'**E**tat) suivi d'un numéro d'ordre. Pour une meilleure compréhension des termes spécifiques liés au RSU, des définitions d'acronymes et de sigles ainsi qu'un glossaire sont présentés en annexe.

Sommaire

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 Recrutements24 

3. Les Parcours Professionnels27 

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 Personnels41 

5. Les Rémunérations45 

5.1 Les dépenses de personnel

5.2 Les primes et indemnités

6. La Santé et la Sécurité au Travail53 

6.1 Risques professionnels

6.2 Dispositifs de signalement

6.3 Protection fonctionnelle

6.4 Acteurs de la prévention

6.5 Instances de prévention

6.6 Commissions médicales

6.7 Actions de prévention

7. L'Organisation du Travail66 

7.1 Organisation et cycles de travail

7.2 Télétravail et travail à distance

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

7.4 CET

7.5 Absences au travail hors raison de santé

7.6 Absences au travail pour raison de santé

7.7 Jours de carence

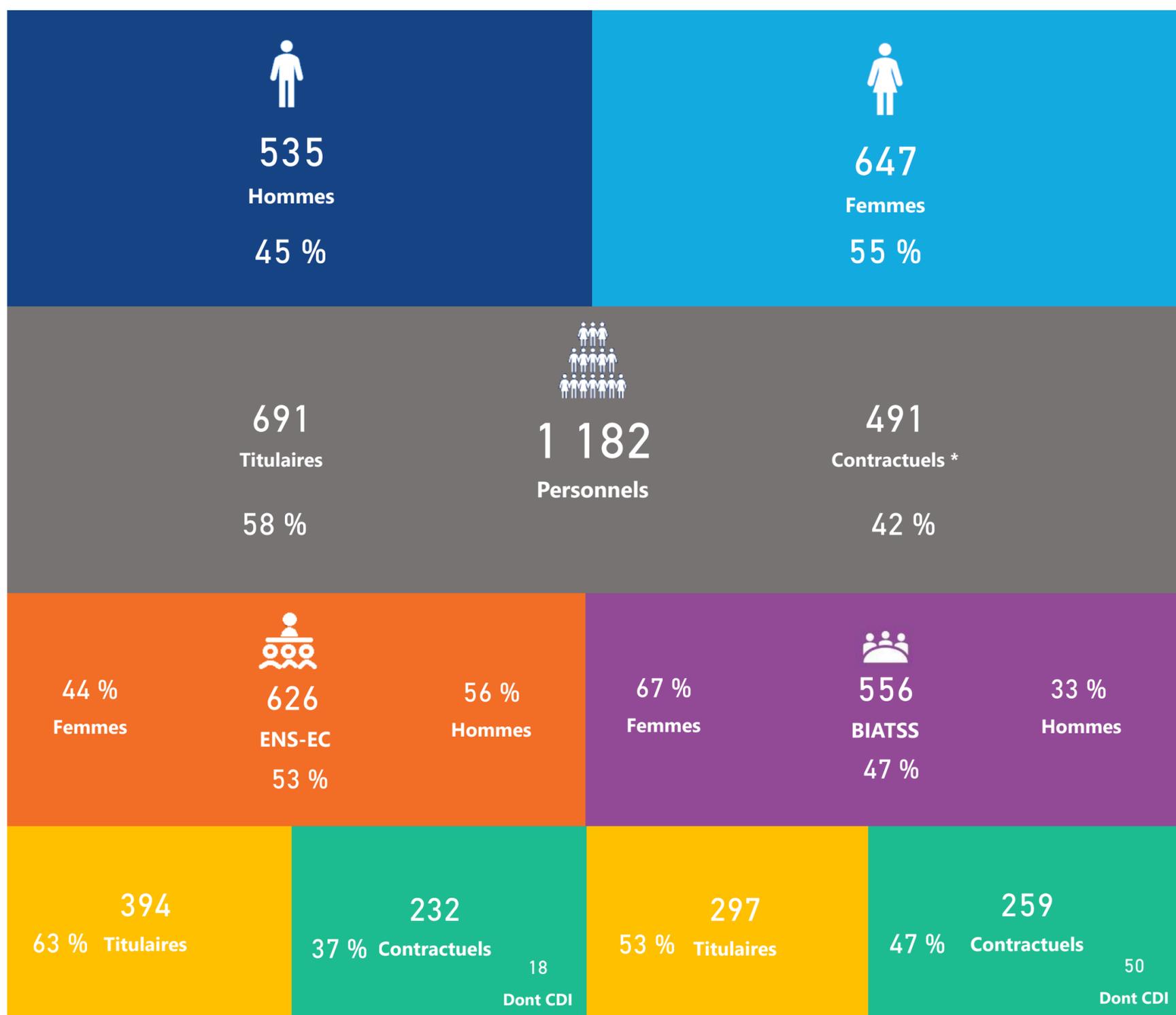
8. L'Action Sociale et protection sociale.....83 

Sommaire

9. Le Dialogue Social	85
9.1 Les instances statutaires	
9.2 Les instances réglementaires	
10. La Discipline.....	94
11. Sigles abrégés	95
12. Glossaire.....	97



Cartographie générale 2024



* 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.

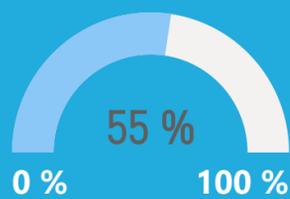
MASSE SALARIALE GLOBALE : 82 M€ (soit 81.71 % du budget sur la base des recettes encaissables) .
BUDGET GLOBAL EXECUTE DE L'ETABLISSEMENT : 103 M€ dont 81 % de dépenses de personnels.

1 182
Agents en fonction

44 ans et 7 mois
Âge moyen de l'ensemble des agents



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

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 rectificatif de 2024 se présente de la manière suivante :
(BDS FPE 001 [CSA MIN] Plafond d'emplois autorisés en ETPT)

Tableau1 - Université de Bretagne Sud (561718N) : établissements principal (y compris Fondation)
Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif 2-année 2024

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
			Emplois sous plafond État	Emplois financés hors SCSP	Global	
			En ETPT	En ETPT	En ETPT	
Catégories d'emplois	Nature des emplois					
	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires			
			CDI	383		383
	Non permanents	CDD	7,5	9	16,5	
S/total ENS-EC			78,5	92	170,5	
			469	101	570	
Élèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales					-	
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Nature des emplois					
	Permanents	Titulaires	287		287	
		CDI	26	19	45	
	Non permanents	CDD	62	150	212	
S/total BIATSS			375	169	544	
Totaux			844 (1)	270	1114	
					Plafond global des emplois voté par le CA **	
Rappel du plafond des emplois fixé par l'État			844 (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 846 ETPT en 2024 prenant en compte la création au titre de la LPR 2024 d'une Chaire Professeur Junior et l'allocation de 2 emplois STAPS dans le cadre du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance 2024-2026.

Pour information, au BR le plafond notifié était de 844 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 6 postes entre les ETPT notifiés (846) et consommés (840.17) 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.

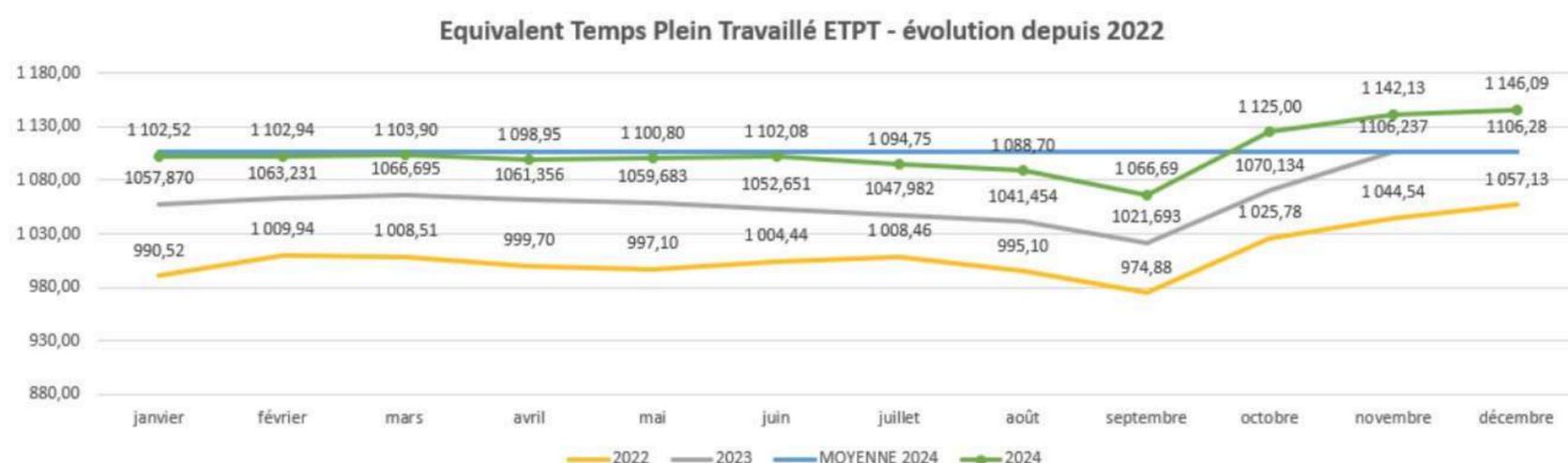
Il est nécessaire également de conserver des supports d'emplois pour permettre le retour à temps plein des agents à temps partiels ou des retours d'agents en détachements ou disponibilité.

Le ratio 2024 consommé/voté est de 99.31 %.

Année	Notifié par le MERS	Voté CA	Consommé
2022	830	1024	1010
État	830	821	812
Ressources Propres		203	198
2023	843	1065	1063
État	843	821	818
Ressources Propres		244	245
2024	846	1114	1106
État	846	844	840
Ressources Propres		270	266

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

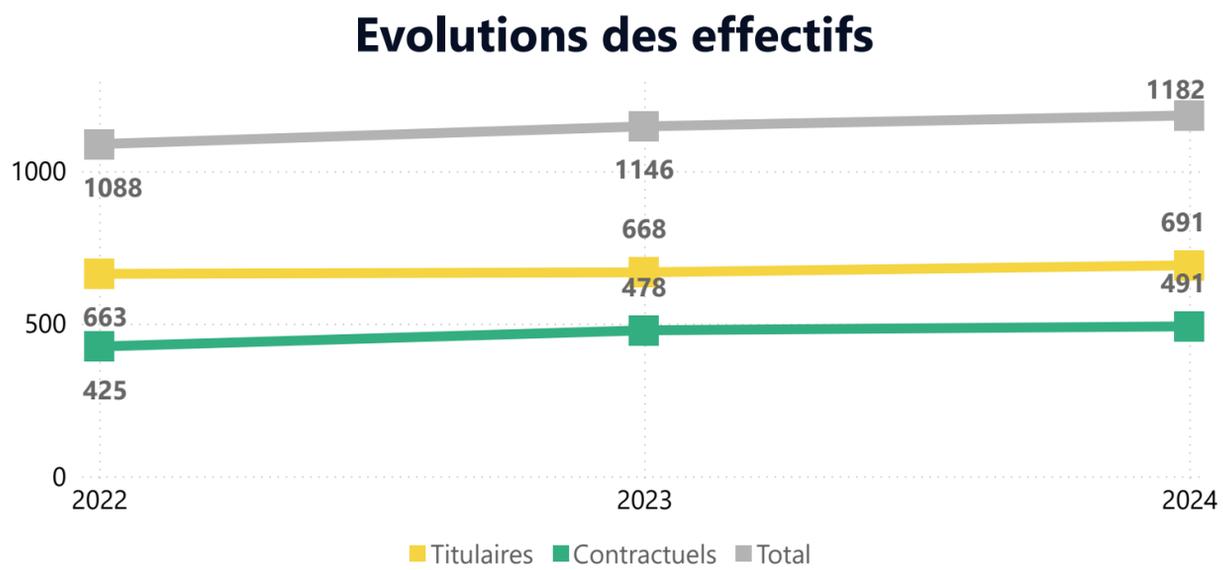
1.2 Les effectifs

Ensemble des agents de l'UBS regroupés par genre et par statut (Effectif actif 31/12/2024)

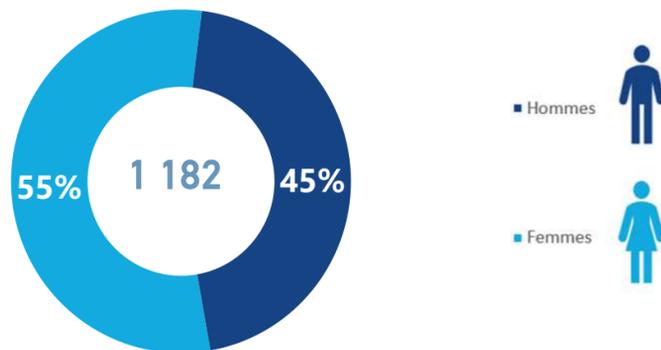
En 2024 le total des effectifs de l'université au 31 décembre est de 1 182 agents, soit 3 % de plus par rapport à 2023. (BDS FPE 003 [CSA MIN] Effectifs physiques)

La répartition par genre est la suivante : 45% hommes et 55% femmes, soit 2 points de plus pour les femmes par rapport à 2023.

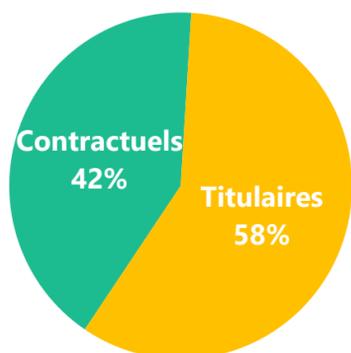
L'âge moyen du personnel à l'UBS est de 44 ans et 7 mois.



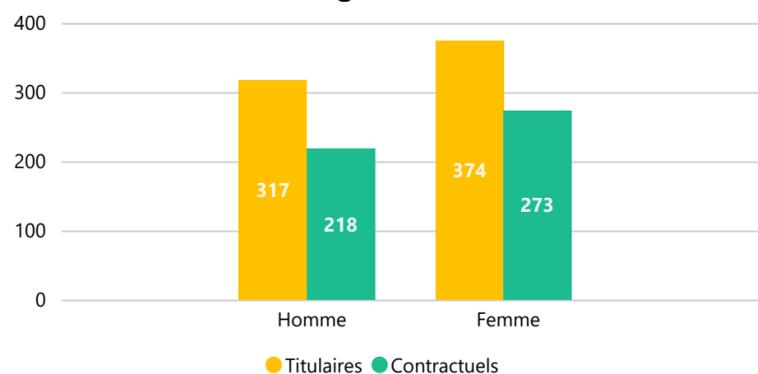
Effectif actif



Répartition du personnel par statut



Répartition du personnel par statut et par genre

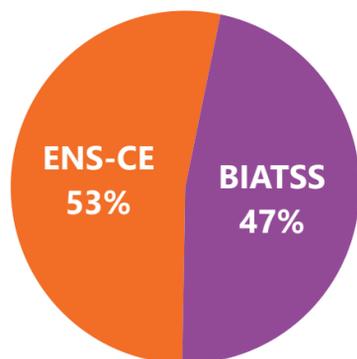


1. L'Emploi

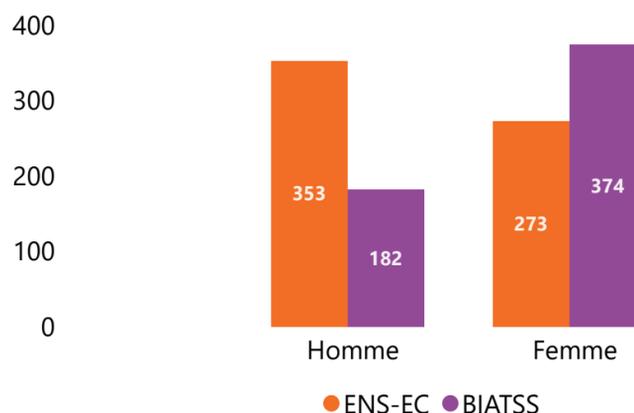
1.2 Les effectifs

Ensemble des agents de l'UBS regroupés par type de population (Effectif actif 31/12/2024)

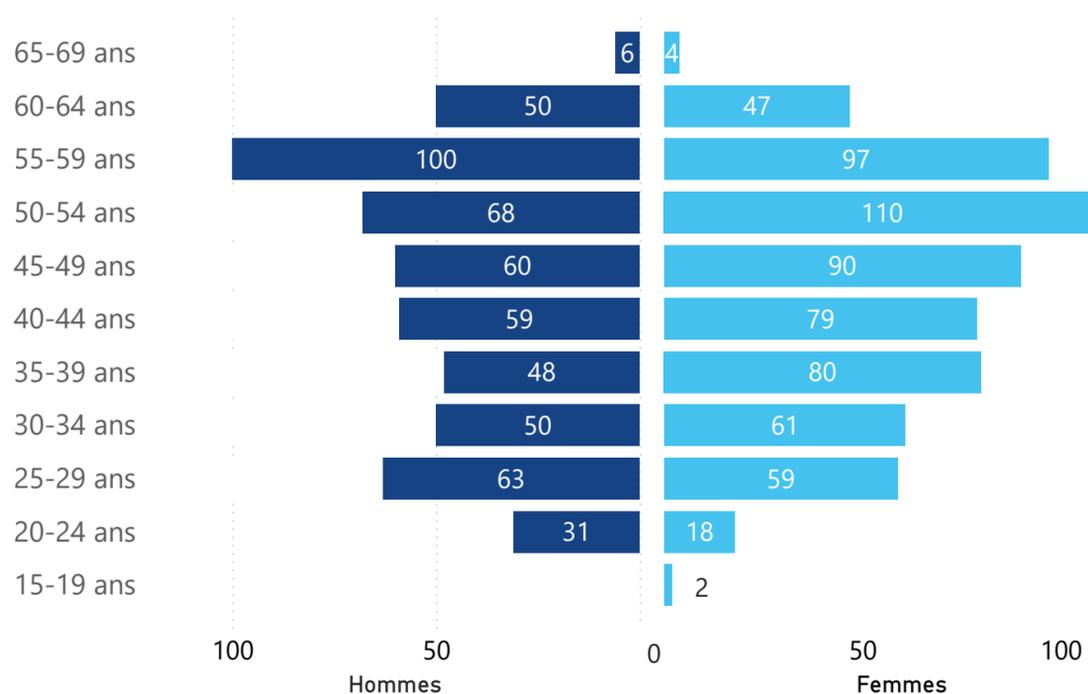
Répartition par type de population



Répartition du personnel BIATSS et ENS-EC par genre



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



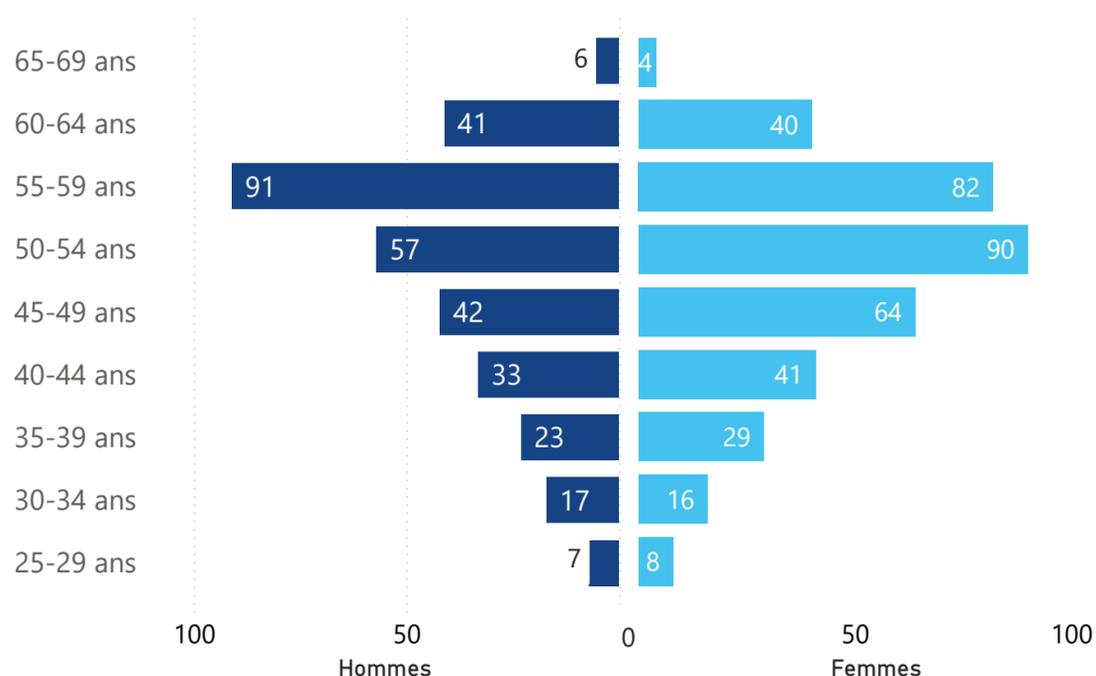
La pyramide des âges de l'université évolue vers la forme de champignon et montre que les groupes d'âge 50-54 et 55-59 représentent 32% des personnels. Ce type de pyramide reflète qu'un niveau élevé de compétences et d'expérience est présent dans l'université. D'autre part, cela indique un pic de recrutement dans une période donnée (qui peut être dû à la croissance rapide de l'établissement), préfigurant ainsi une sortie groupée et soulevant la nécessité d'anticiper les départs à la retraite de ces agents.

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

1. L'Emploi

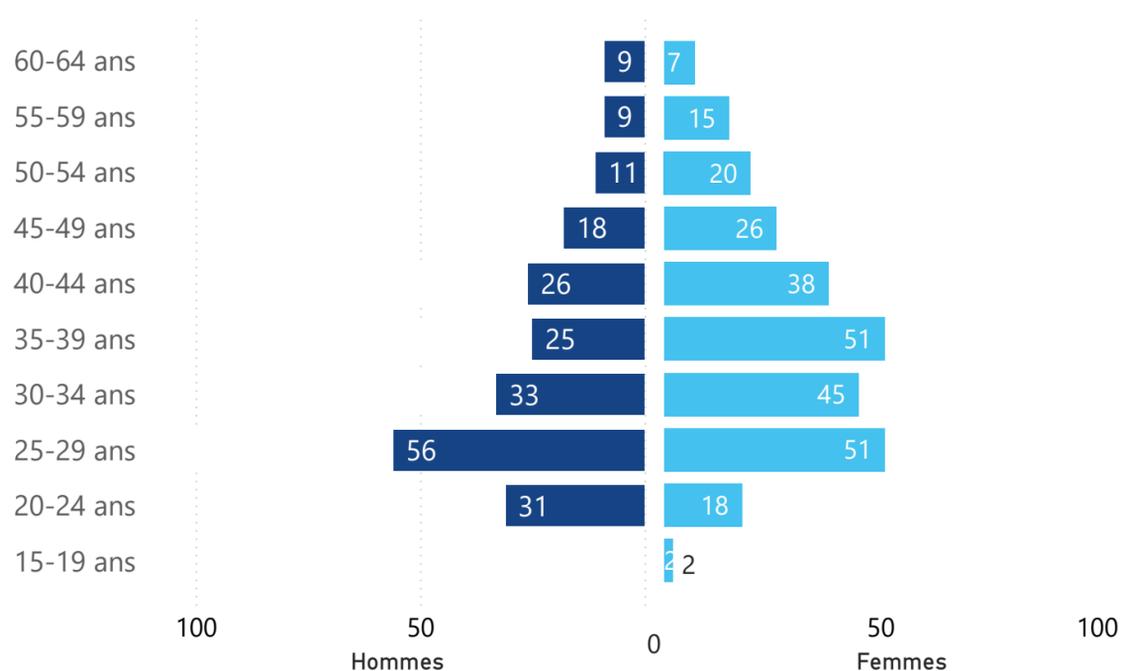
1.2 Les effectifs

Pyramide des âges des agents titulaires



La pyramide des âges des agents titulaires, évolue vers la forme d'un champignon et montre que les personnes de plus de 50 ans représentent 59% des agents titulaires. L'âge moyen des agents titulaires est de 50 ans.

Pyramide des âges des agents contractuels



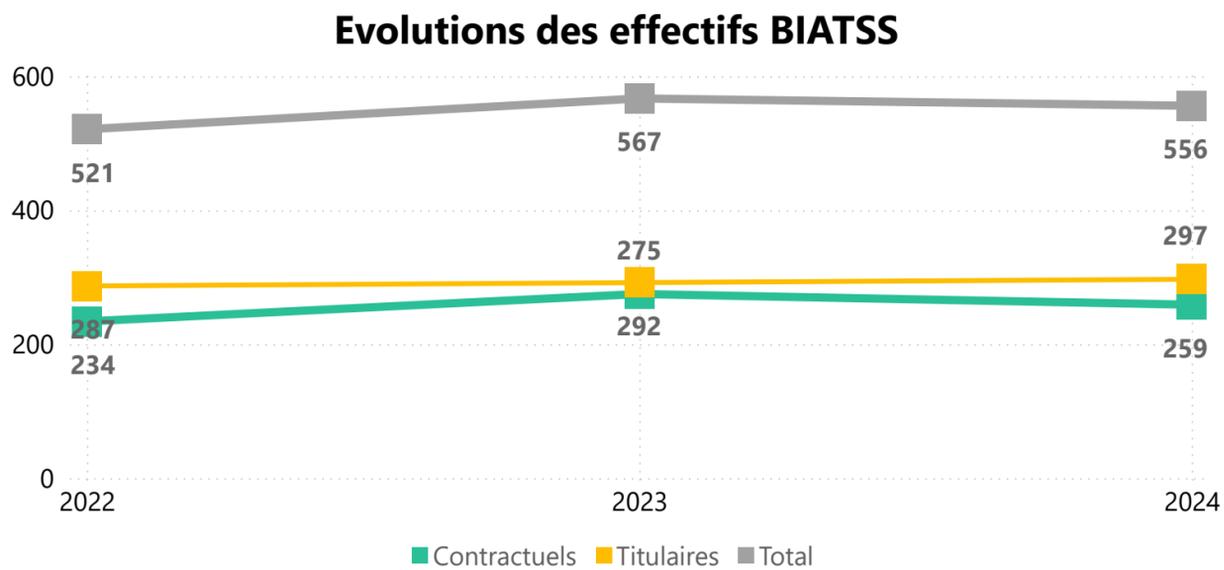
Enfin, la pyramide des âges des agents contractuels de l'université présente une forme de poire, puisqu'à la base de la pyramide se trouvent les tranches d'âge les plus nombreuses, en l'occurrence les tranches 25-29, 30-34 et 35-39, qui représentent 53 % du nombre total d'agents contractuels. L'âge moyen des agents contractuels est de 36 ans et 8 mois.

1. L'Emploi

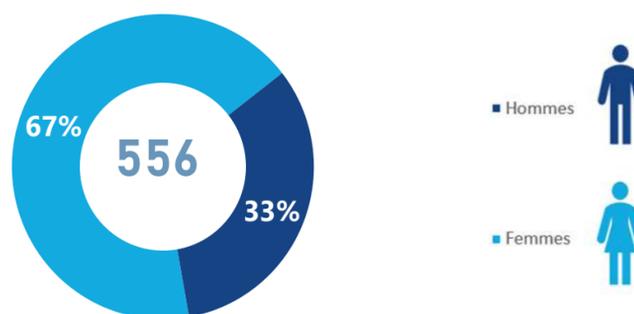
1.3 Les personnels BIATSS

En 2024 les agents BIATSS représentent 47% du total des effectifs, soit 2 points de moins qu'en 2023.

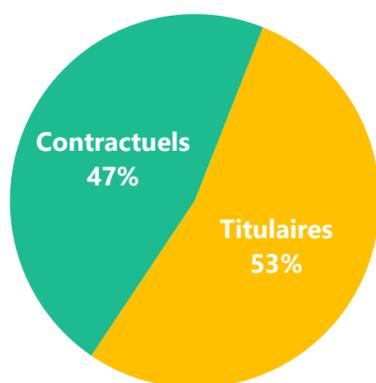
On constate une diminution de 1,6 % pour la population BIATSS entre 2023 et 2024.



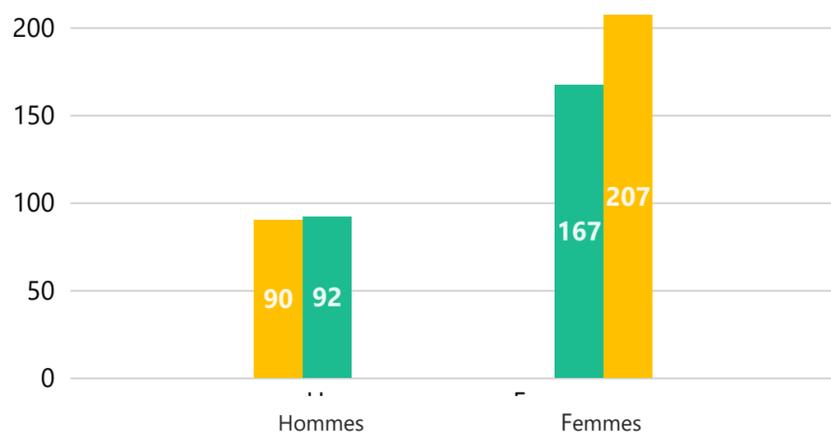
Répartition des BIATSS par genre



Répartition des BIATSS par statut



Répartition des BIATSS par statut et genre

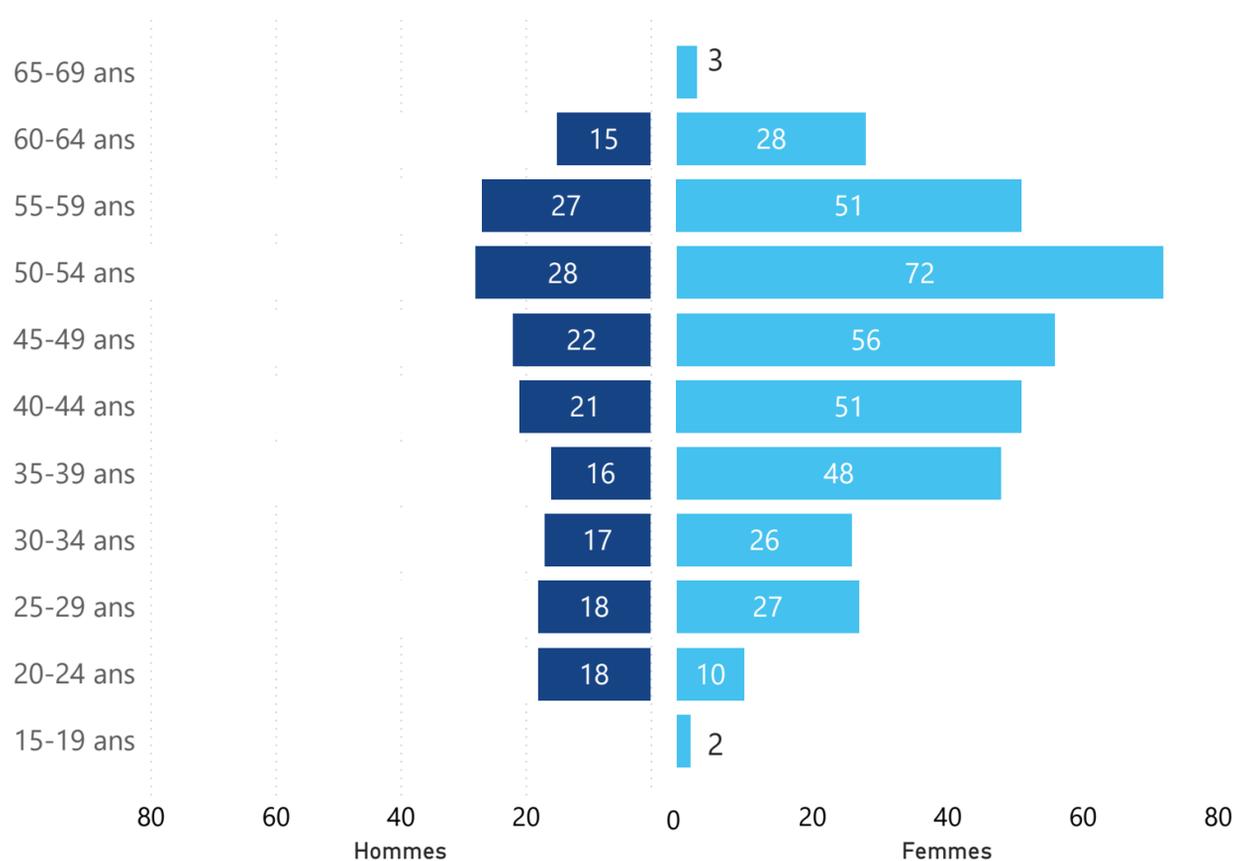


1. L'Emploi

1.2 Les personnels BIATSS

BIATSS

Pyramide des âges des BIATSS titulaires et contractuels



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

La pyramide du côté des hommes a évolué en 2024 vers une forme cylindrique, ce qui indique que les tranches d'âges sont équilibrées.

Du côté des femmes, la pyramide a tendance à prendre la forme d'un champignon. La tranche 50-54 ans est la plus représentée en pourcentage avec 18 %, elle est suivie par les tranches d'âge des 55-59 ans (14%), ET 45-49 ans (14%);

La pyramide montre également que les femmes sont majoritaires, représentant 67% de l'ensemble du personnel BIATSS.

Toute fois, les tranches 30-34, 25-39 et 20-24 montrent une meilleure parité entre les hommes et les femmes BIATSS.

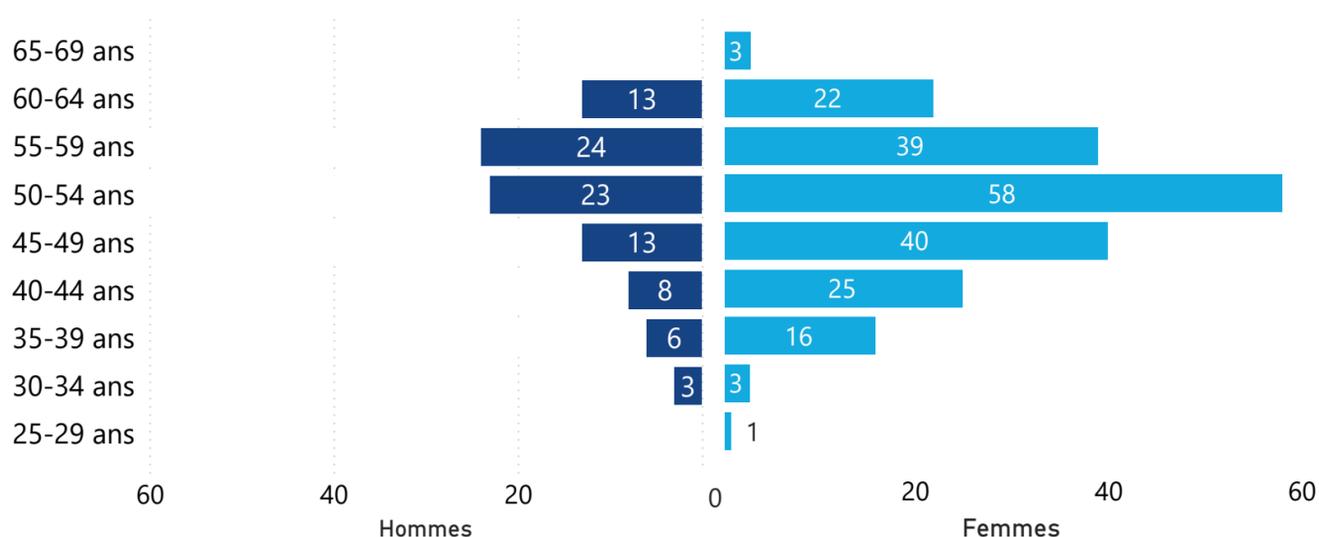
Une analyse de la pyramide des âges séparant les agents BIATSS titulaires et contractuels est présentée ci-après.

L'âge moyen des BIATSS est de 44 ans et 8 mois

1. L'Emploi

1.2 Les personnels BIATSS

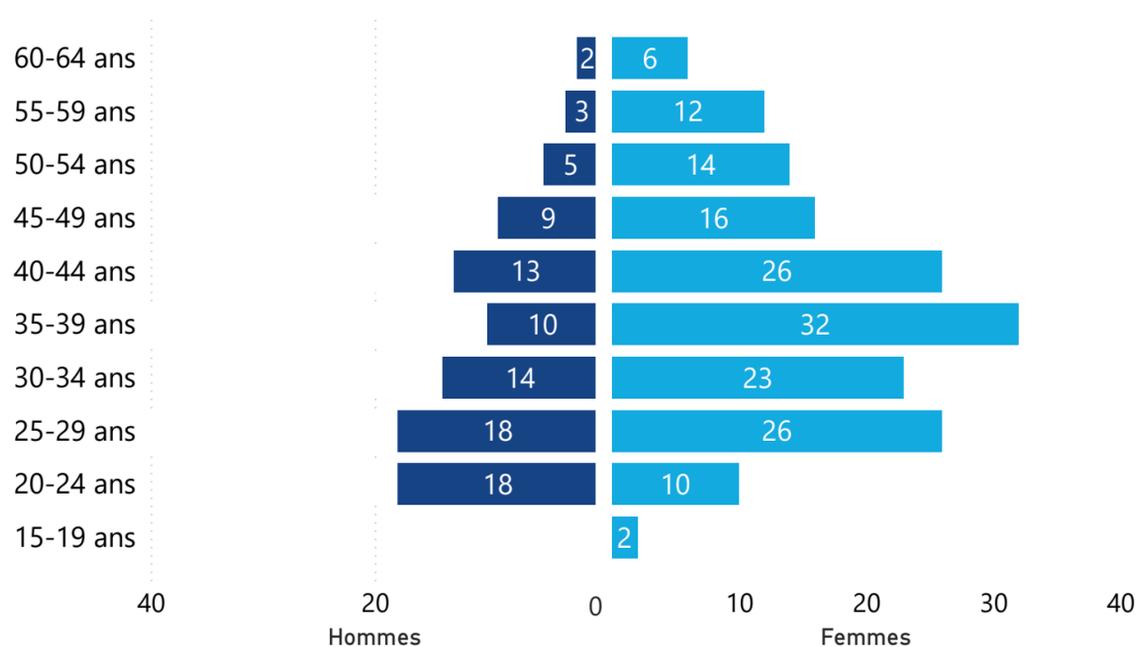
Pyramide des âges des BIATSS titulaires



La pyramide des âges des personnels titulaires BIATSS montre une tendance en forme de champignon, avec 62% des personnels titulaires âgés de plus de 50 ans.

L'âge moyen des BIATSS titulaires est de 50 ans et 11 mois

Pyramide des âges des BIATSS contractuels



Enfin, la pyramide des âges des agents contractuels BIATSS présente une forme de poire écrasée, avec 59% des personnels BIATSS contractuels âgés de moins de 40 ans.

Observation : les 2 agents de la tranche d'âge 15-19 ans sont des apprentis.

L'âge moyen des BIATSS contractuels est de 37 ans et 7 mois

1. L'Emploi

1.3 Les personnels BIATSS

BIATSS titulaires

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

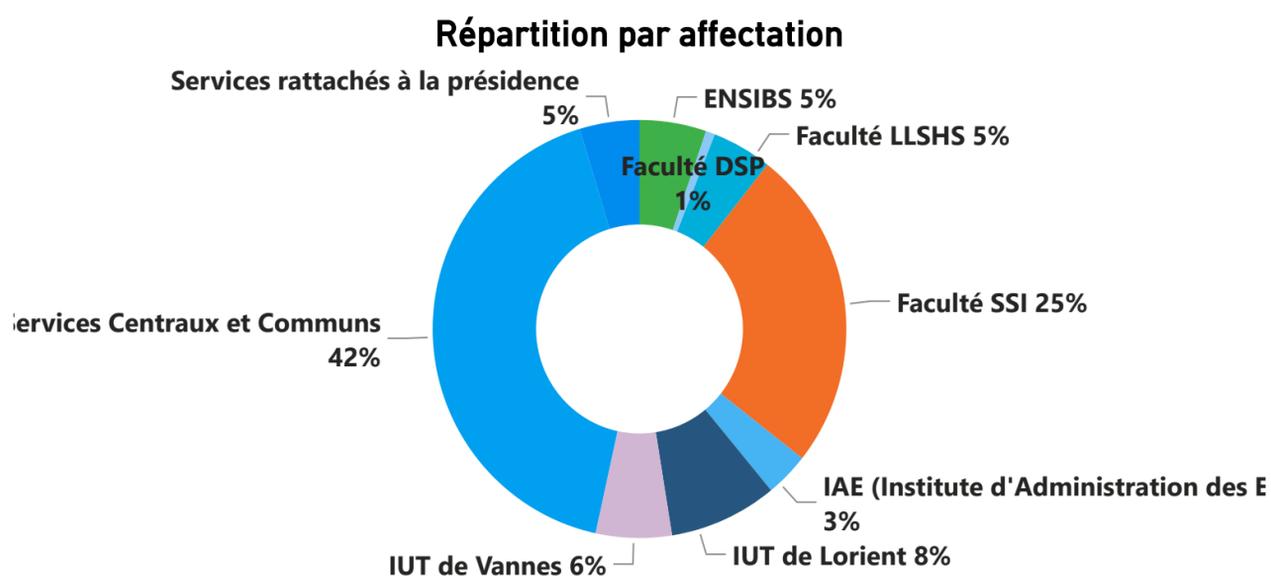
Catégorie & Corps intitulé long	Femme	Homme	Total
A +	13	11	24
Directeur général des services EPSCP (DGS EPSCP)		1	1
Agent comptable des EPSCP (AG EPSCP)	1		1
Administrateur-riche en. es. et recherche (ADMENESR)	1		1
Ingénieur.e de recherche rech et forma (IGR RF)	2	9	11
Attaché.e principal d'administration (APA)	8	1	9
Conservateur-riche général.e des bibliothèques (C.G. BIB.)	1		1
A	60	48	108
Ingénieur.e d'études rech et formation (IGE)	42	37	79
Assistant.e ingénieur.e de rech.et formation (ASIRF)	10	9	19
Attaché.e d'administration de l'État (AA)	5	1	6
Conservateur-riche des bibliothèques (C. BIB.-92)		1	1
Bibliothécaire (BIB)	2		2
Assistante service social admin État (ASSAE A)	1		1
B	57	16	73
Technicien-ne de rech et form (TECH RF)	41	12	53
Secrétaire Administrati.f.ve de l'édu. nat et de l'ens. Sup. (SAENES)	10	1	11
Bibliothécaire assistant.e spécialisé.e (BIBAS)	6	3	9
C	77	15	92
Adjoint.e technique de rech et form (ATRF)	52	12	64
Adjoint.e administratif-ve (ADJENES)	20	1	21
Magasinier.e des bibliothèques (MAGASINIER)	5	2	7
Total général	207	90	297

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	Contractuels	% par structure	Titulaires	% par structure	Total BIATSS	Part des BIATSS sur l'effectif total
ENSIBS	20	8%	9	3%	29	5 %
Faculté DSP	2	1%	2	1%	4	1 %
Faculté LLSHS	12	5%	14	5%	26	5 %
Faculté SSI	87	34%	52	18%	139	25 %
IAE (Institute d'Administration des Entreprises)	10	4%	9	3%	19	3 %
IUT de Lorient	16	6%	31	10%	47	8 %
IUT de Vannes	10	4%	23	8%	33	6 %
Services Centraux et Communs	91	35%	142	48%	233	42 %
Services rattachés à la présidence	11	4%	15	5%	26	5 %
Total	259	100%	297	100%	556	100 %

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

AffNiv1	CDD	CDI	TIT	Total
<input type="checkbox"/> Faculté DSP	1			1
LAB-LEX	1			1
<input type="checkbox"/> Faculté LLSHS	2		3	5
GEOARCHITECTURE	1		1	2
TEMOS	1		2	3
<input type="checkbox"/> Faculté SSI	67	5	23	95
COMPOSITIC	11	3	1	15
GEO OCEAN	6			6
IRDL	28		13	41
IRISA	5	1	1	7
LAB-STICC	13	1	4	18
LBCM	2		3	5
LMBA	2		1	3
<input type="checkbox"/> IAE (Institute d'Administration des Entreprises)	2			2
LEGO	2			2
Total	72	5	26	103

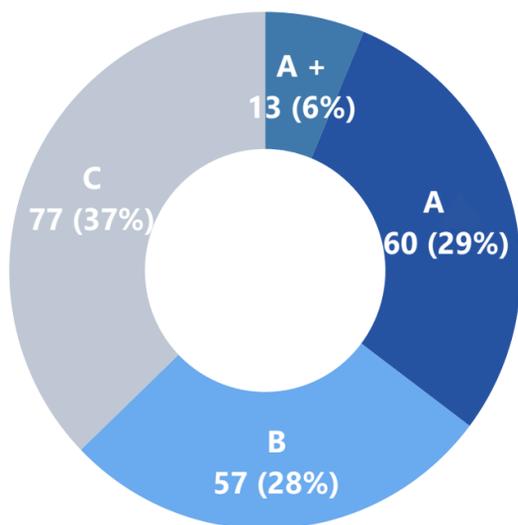
Le tableau à gauche identifie les 103 agents BIATSS affectés dans les laboratoires de recherche.

1. L'Emploi

1.3 Les personnels BIATSS

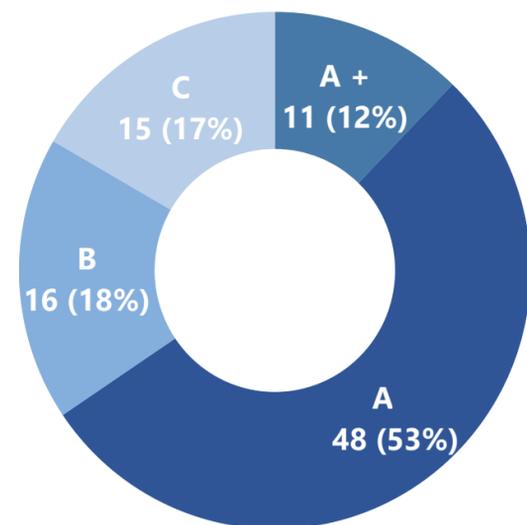
BIATSS titulaires

BIATSS : répartition des femmes par catégorie



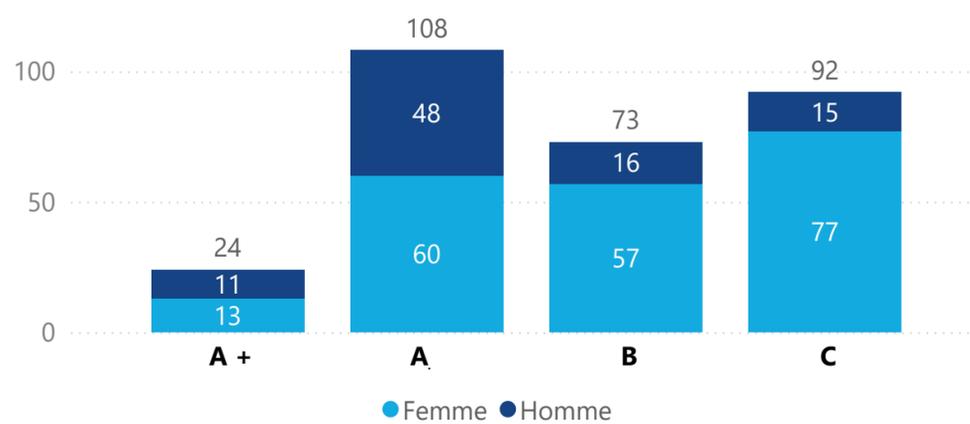
● A + ● A ● B ● C

BIATSS : répartition des hommes par catégorie



● A + ● A ● B ● C

Effectifs BIATSS par genre et catégorie



● Femme ● Homme

Genre	Femme		Homme		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
A +	13	6%	11	12%	24	8%
A	60	29%	48	53%	108	36%
B	57	28%	16	18%	73	25%
C	77	37%	15	17%	92	31%
Total général	207	100%	90	100%	297	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	20	8%	9	3%	29	5 %
Faculté DSP	2	1%	2	1%	4	1 %
Faculté LLSHS	12	5%	14	5%	26	5 %
Faculté SSI	87	34%	52	18%	139	25 %
IAE (Institute d'Administration des Entreprises)	10	4%	9	3%	19	3 %
IUT de Lorient	16	6%	31	10%	47	8 %
IUT de Vannes	10	4%	23	8%	33	6 %
Services Centraux et Communs	91	35%	142	48%	233	42 %
Services rattachés à la présidence	11	4%	15	5%	26	5 %
Total	259	100%	297	100%	556	100 %

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

Focus Services centraux et communs

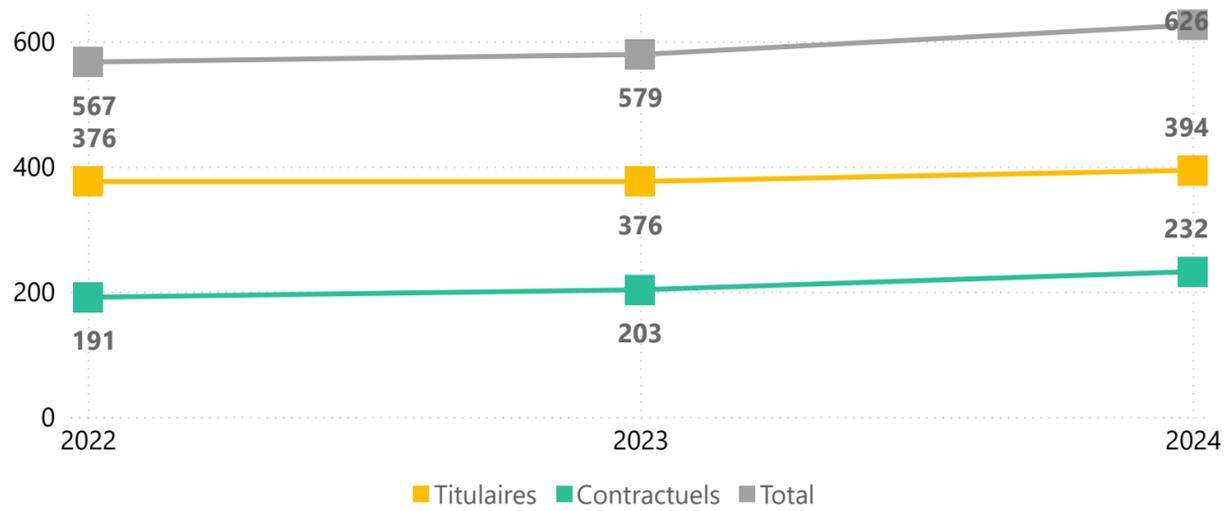
Détail	Contractuels	%	Titulaires	%	Total BIATSS	% Total BIATSS
<input checked="" type="checkbox"/> Services Centraux et Communs	91	39 %	142	61 %	233	42 %
DE DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT	19	50 %	19	50 %	38	7 %
DVEC DIRECTION VIE ETUDIANTE ET CAMPUS	15	60 %	10	40 %	25	4 %
DAICD DIRECTION DES AFFAIRES IMMOBILIERES ET DES CAMPUS DURABLES	14	54 %	12	46 %	26	5 %
DRUID DIRECTION D'APPUI RECHERCHE INNOVATION DOCTORAT	9	43 %	12	57 %	21	4 %
DSI DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	9	35 %	17	65 %	26	5 %
DRH DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	4	17 %	20	83 %	24	4 %
SAI SERVICE DES AFFAIRES INTERNATIONALES	4	50 %	4	50 %	8	1 %
SCD SERVICE COMMUN DE DOCUMENTATION	4	15 %	23	85 %	27	5 %
SUP SERVICE UNIVERSITAIRE DE PEDAGOGIE	4	50 %	4	50 %	8	1 %
DAF DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIERES	3	23 %	10	77 %	13	2 %
DGS DIRECTION GENERALE DES SERVICES	2	29 %	5	71 %	7	1 %
SASJ SERVICE DES AFFAIRES STATUTAIRES ET JURIDIQUES	2	50 %	2	50 %	4	1 %
DDRS DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITE SOCIETALE	1	33 %	2	67 %	3	1 %
DVCE DIRECTION VIE ETUDIANTE ET CAMPUS	1	33 %	2	67 %	3	1 %
Total	91	39 %	142	61 %	233	42 %

1. L'Emploi

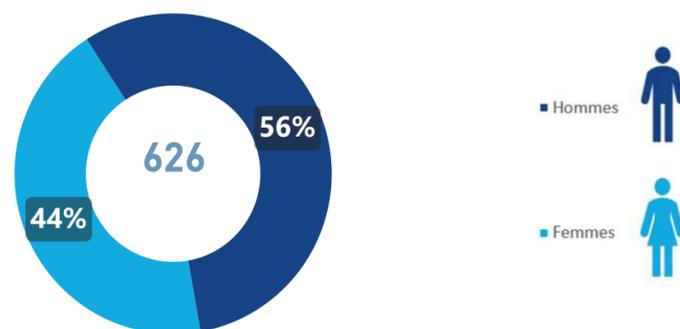
1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

En 2024 53% des effectifs de l'université sont des enseignants et enseignants-chercheurs, soit 2 points de plus par rapport à 2023.

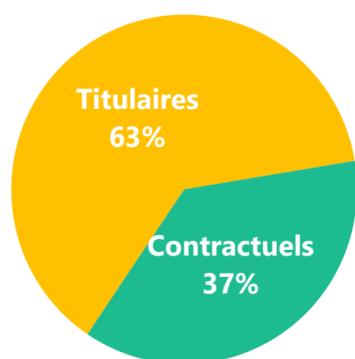
Evolutions des effectifs ENS-EC



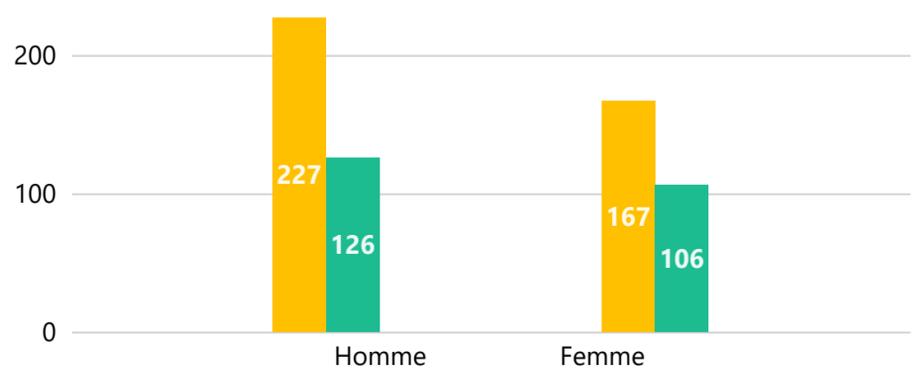
Répartition des Ens-EC par genre



Répartition des ENS-EC par statut



Répartition des ENS-EC par statut et genre



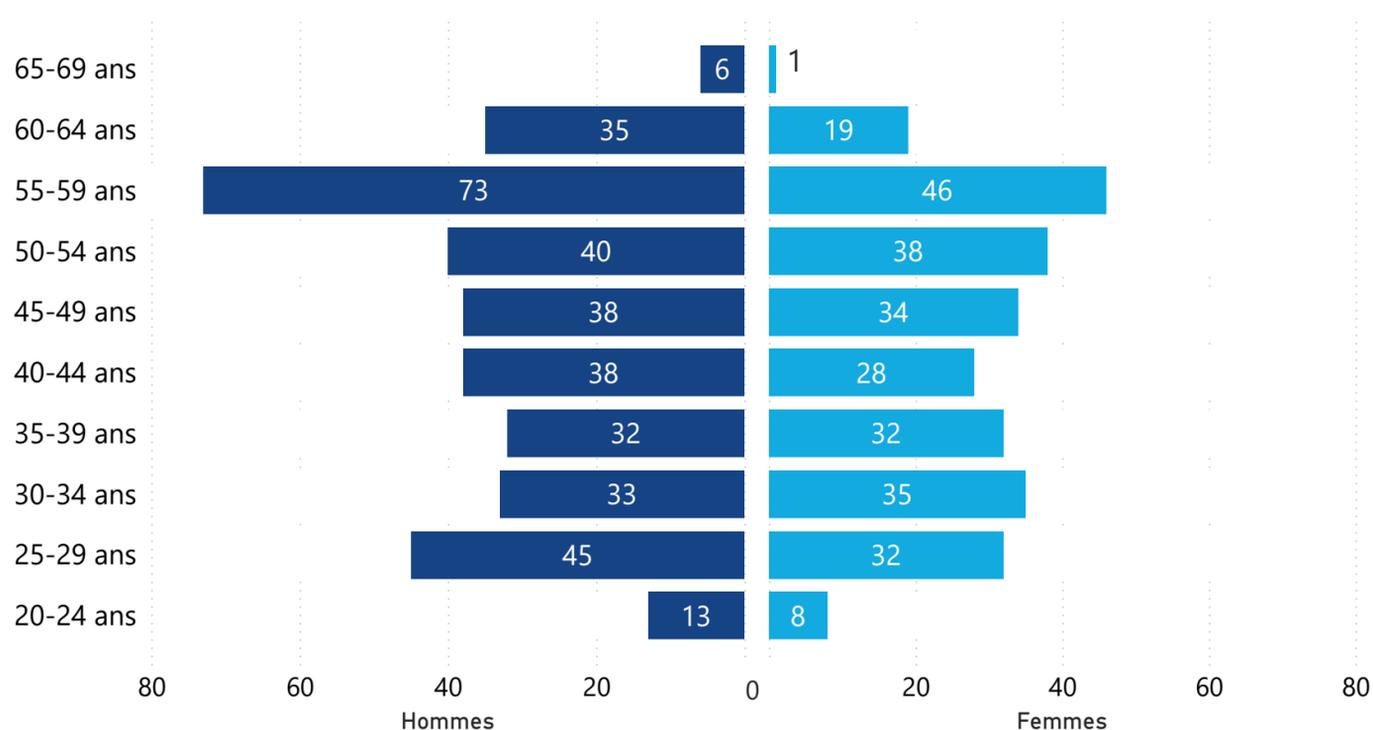
1. L'Emploi

1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

ENS-EC titulaires et contractuels

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

Pyramide des âges des ENS-EC titulaires et contractuels

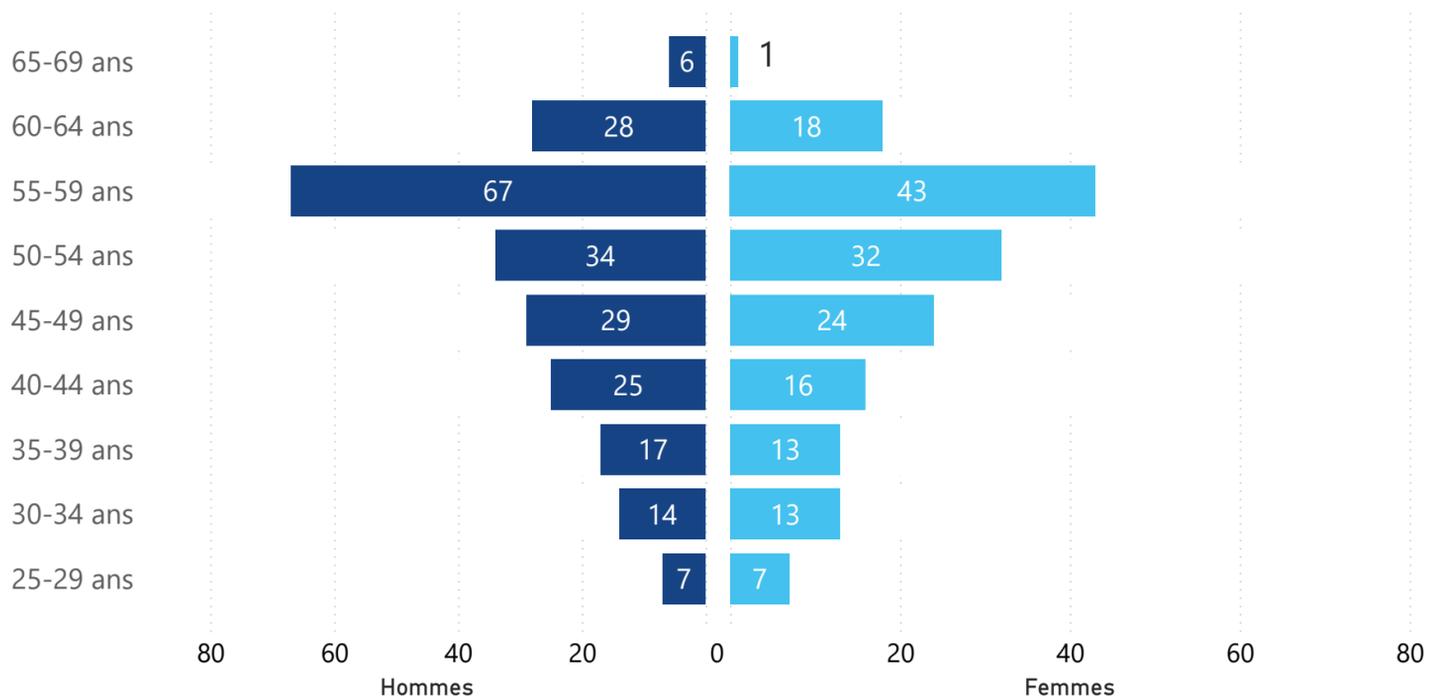


Une analyse de la pyramide des âges séparant les agents contractuels et non contractuels est présentée ci-après.

1. L'Emploi

1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

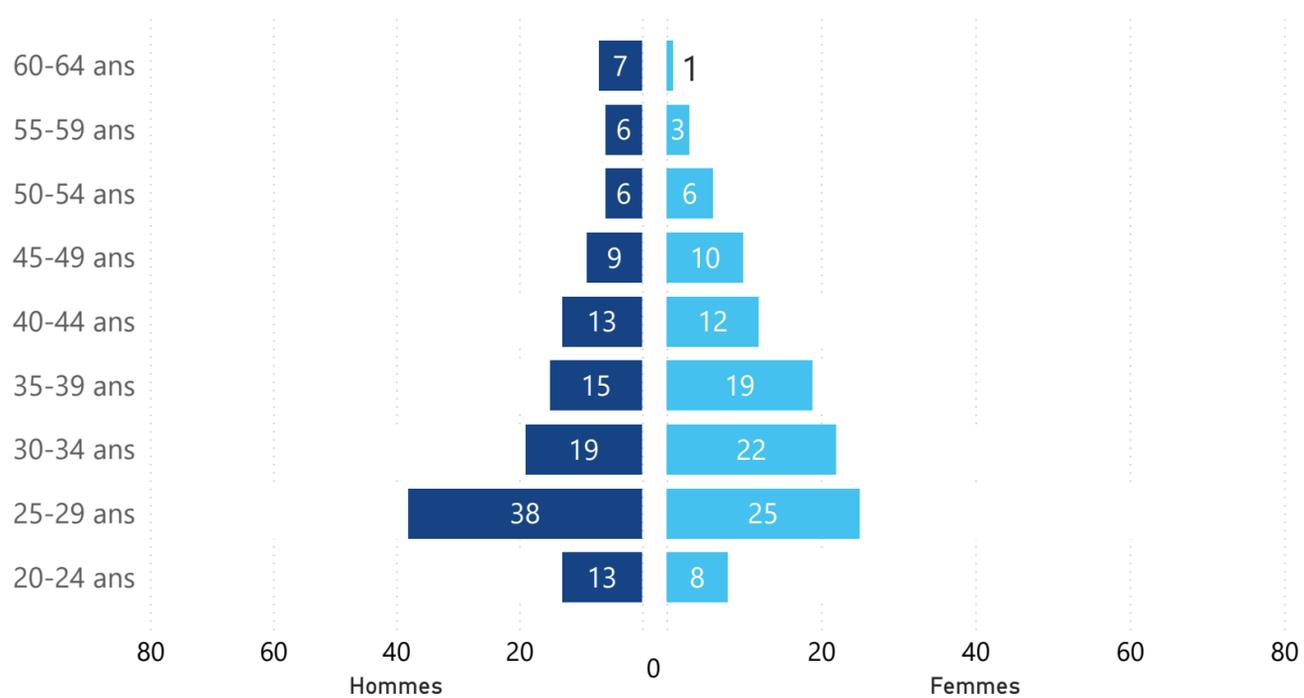
Pyramide des âges des ENS-EC titulaires



La pyramide des âges des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires montre une tendance en forme de champignon, avec 58% des personnels titulaires âgés de plus de 50 ans.

L'âge moyen des ENS-EC titulaires est de 49 ans et 9 mois

Pyramide des âges des ENS-EC contractuels



Enfin, la pyramide des enseignants et enseignants-chercheurs présente une forme de poire, avec 68% des personnels contractuels âgés de moins de 40 ans.

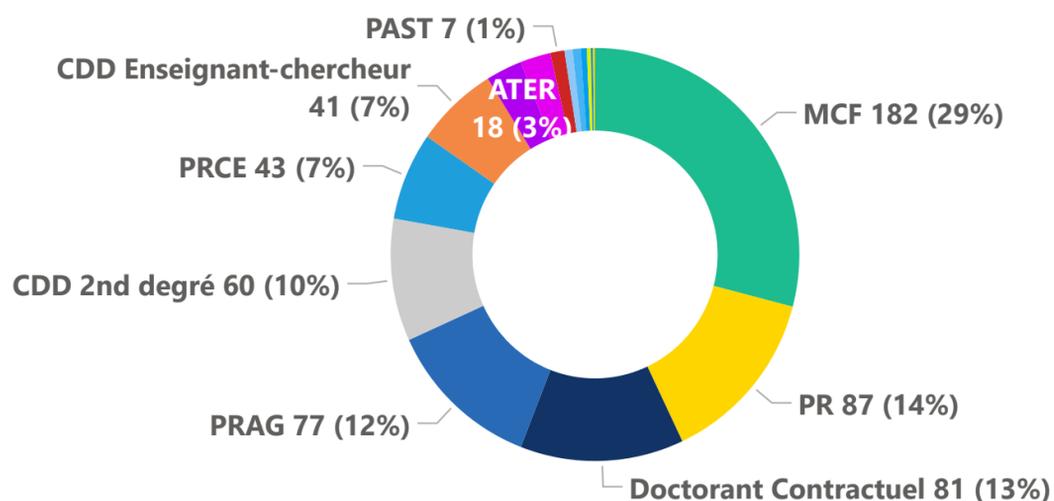
L'âge moyen des ENS-EC contractuels est de 37 ans et 9 mois

1. L'Emploi

1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

ENS-CE titulaires et contractuels

Répartition des enseignants par corps et statut



Détail	Titulaires	Contractuels	Dont CDI	Total ENS	%
MCF	182			182	29%
PR	85	2		87	14%
PRAG	77			77	12%
PRCE	43			43	7%
PROF. EPS	4			4	1%
PLP	2			2	0%
PREN	1			1	0%
ATER		18		18	3%
CDD 2nd degré		60		60	10%
CDD Enseignant-chercheur		41		41	7%
CDI 2nd degré		15	15	15	2%
CDI Enseignant-chercheur		3	3	3	0%
Doctorant Contractuel		81		81	13%
Lecteur		4		4	1%
Maître de langue		1		1	0%
PAST		7		7	1%
Total	394	232	18	626	100%

Observation : Les deux professeurs contractuels sont des Chaires Professeurs Junior (CPJ)

1. L'Emploi

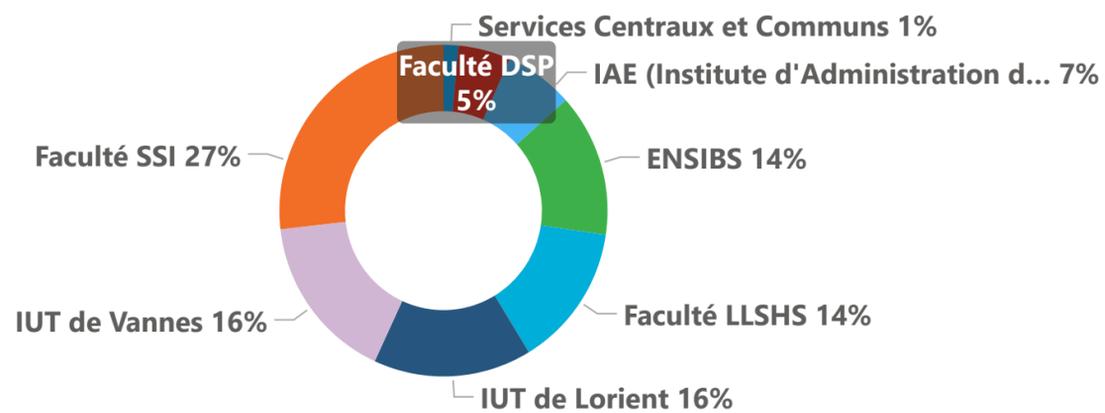
1.4 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (hors doctorants)

Affectation	Ens-EC	Enseignants	Total
Faculté SSI	112	34	146
IUT de Vannes	41	48	89
IUT de Lorient	40	45	85
ENSIBS	43	33	76
Faculté LLSHS	51	25	76
IAE (Institute d'Administration des Entreprises)	26	11	37
Faculté DSP	25	3	28
Services Centraux et Communs		8	8
Total	338	207	545

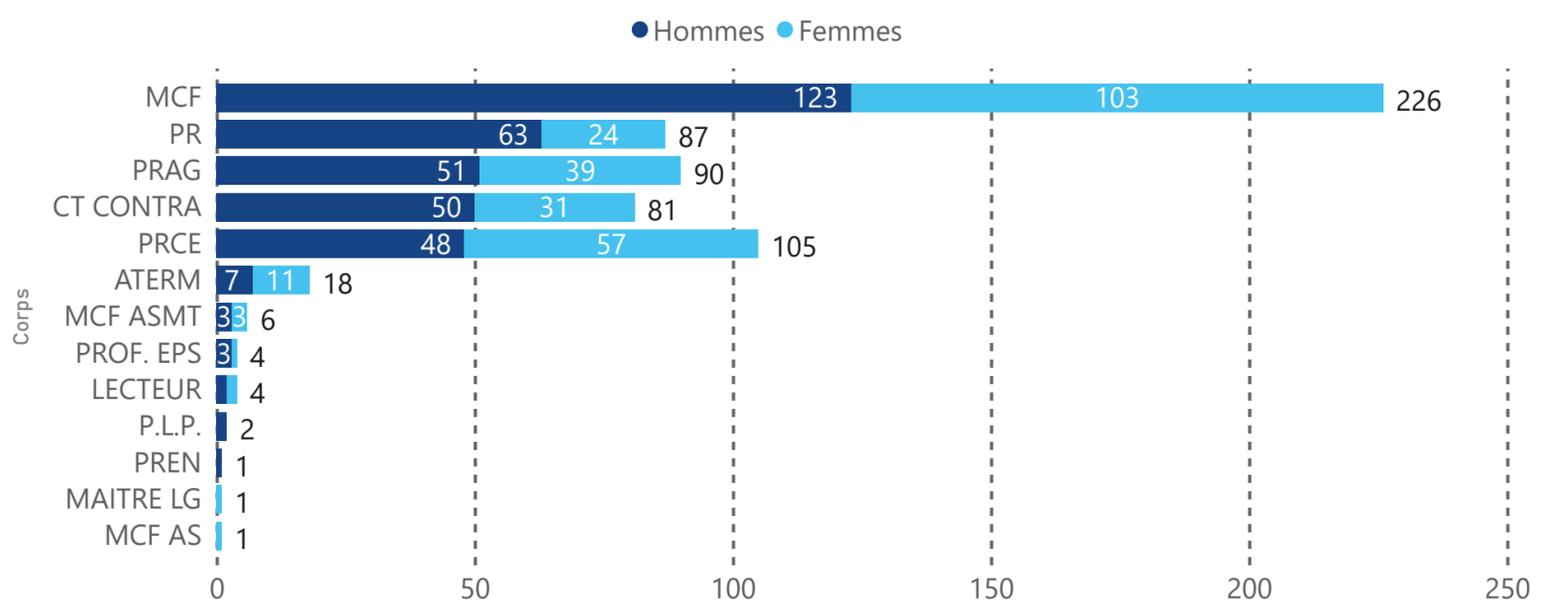
8 enseignants sont affectés dans les services centraux et communs dont :

- 5 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.

Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par composante



ENS-EC titulaires et contractuels par corps et par genre



1. L'Emploi

1.5 Le handicap

Indicateur de situation au regard du handicap

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

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

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

Statut	Femme	Homme	Total
Titulaire	29	18	47
A	3	2	5
B	5	2	7
C	21	1	22
ENS		13	13
Contractuel	21	6	27
BIATSS	11	5	16
ENS	10	1	11
Total	50	24	74

Au 31/12/2024, 74 agents sont reconnus en situation de handicap soit 6,2% des personnels dont 50 personnels BIATSS et 24 personnels enseignants ou enseignants-chercheurs.

Le taux d'emploi retenu par le FIPHFP est de 6,6% car il ne prend en compte que les personnels contractuels de plus de 6 mois d'ancienneté

- 67% des agents bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont des femmes.
- 63 % des agents bénéficiant d'une RQTH sont des titulaires.

Type d'actions (aménagement de poste ou aides spécifiques)	BIATSS	ENS-EC	Montant
Aménagement de bureau (poste de travail)	10	1	11 551 €
Auditif	1	1	3 294 €
Bilan de compétences	1		1 759 €
Aide aux déplacements		1	232 €
Total	12	3	16 836 €

81

**Personnels contractuels recrutés
sur un emploi permanent**



LE RECRUTEMENT

12

Apprentis recrutés

2. Les Recrutements

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

Type de recrutement	Réintégration		Concours		Détachement		Intégration		Mutation		Recrutement sans concours		Recrutement BOE		Total par genre		Total générale
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A		1	2	2	1	1		1		1					3	6	9
ASI Assistant ingénieur				1												1	1
Attaché d'administration de l'État					1			1							1	1	2
IGE Ingénieur d'études		1	2	1		1				1					2	4	6
B				2												2	2
TCH Technicien RF				2												2	2
C						3						2	1		1	5	6
ATRF Technique						3					2	1			1	5	6
Ens-EC			23	12					1	1					24	13	37
Enseignants du 2nd degré			7	3											7	3	10
Maîtres des conférences			10	6					1						10	7	17
Professeurs des universités			6	3					1						7	3	10
Total		1	25	16	1	4		1	1	2		2	1		28	26	54

Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur BDS FPE 010 :

Type d'emploi	Statut antérieur avant la prise de poste	Sexe
Agent comptable	attaché	F

Concours et recrutements 2024

Personnels BIATSS

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

Catégorie et position dans le jury	Homme	% H	Femme	% F	Total	Total %
A	12	44 %	15	56 %	27	100 %
Membres	10	48 %	11	52 %	21	100 %
Présidents	2	33 %	4	67 %	6	100 %
C et concours interne	2	50 %	2	50 %	4	100 %
Membres	1	50 %	1	50 %	2	100 %
Présidents	1	50 %	1	50 %	2	100 %
B et concours interne	2	33 %	4	67 %	6	100 %
Membres	1	25 %	3	75 %	4	100 %
Présidents	1	50 %	1	50 %	2	100 %
BOE	2	67 %	1	33 %	3	100 %
Membres	2	67 %	1	33 %	3	100 %
Recrutement sans concours	2	67 %	1	33 %	3	100 %
Membres	2	67 %	1	33 %	3	100 %
Total	20	47 %	23	53 %	43	100 %

2. Les Recrutements

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

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

Corps et position dans le jury	Homme	% H	Femme	% F	Total	Total %
<input type="checkbox"/> 1 Professeur des Universités	110	57 %	84	43 %	194	100 %
Membres	95	54 %	80	46 %	175	100 %
Présidents	15	79 %	4	21 %	19	100 %
<input type="checkbox"/> 2 Maître de conférences	54	46 %	64	54 %	118	100 %
Membres	39	42 %	54	58 %	93	100 %
Présidents	15	60 %	10	40 %	25	100 %
<input type="checkbox"/> 3 Enseignant du 2nd degré	14	50 %	14	50 %	28	100 %
Membres	14	52 %	13	48 %	27	100 %
Présidents	0	0 %	1	100 %	1	100 %
Total	178	52 %	162	48 %	340	100 %

Personnels contractuels BIATSS

Nombre d'agents contractuels BIATSS recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 2024 BDS FPE 013 :

Contractuel sur emploi permanent	Homme	Femme	Total
A		5	5
B	2	5	7
C	4	14	18
Total	6	24	30

2. Les Recrutements

Personnels contractuels BIATSS

Nombre d'agents contractuels **BIATSS** recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année Répartition par statut et sexe BDS FPE 014 :

Contractuel sur emploi non permanent	Homme	Femme	Total
A-Tous profils	11	6	17
B-Technicien-ne en gestion administrative	2	6	8
C- Adjoint-e en gestion administrative	2	15	17
Total	15	27	42

Personnels contractuels enseignants- enseignants chercheurs

Nombre d'agents contractuels **enseignants- enseignants chercheurs** recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 2024 BDS FPE 013 :

Contractuel sur emploi permanent	Homme	Femme	Total
PAST	0	1	1
Maitre de Langue	0	1	1
Lecteur	0	1	1
CPJ	0	1	1
CDD/CDI 2D	7	10	17
CDD ENS/EC (LRU)	9	8	17
ATER	3	10	13
Total	19	32	51

Nombre d'agents contractuels **enseignants- enseignants chercheurs** recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année Répartition par statut et sexe BDS FPE 014 :

Contractuel sur emploi non permanent	Homme	Femme	Total
CDD ENS/EC (LRU)	18	14	32
CDD/CDI 2D	12	11	23
ATER	5	0	5
Lecteur	1	0	1
Total	36	25	61

228
Postes publiés

3 601
Candidatures reçues



LES PARCOURS PROFESSIONNELS

15 %
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 indicateurs concernant les enseignants-enseignants chercheurs, (Il y aura donc des numéros d'indicateurs qui seront répétés, sauf pour les indicateurs 19 et 20 où les tableaux contiennent des informations provenant à la fois de données relatives aux BIATSS et aux Enseignants -EC).

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

Type de population	Nb postes publiés vacants (externe/interne)
BIATSS	87

• Le nombre de postes publiés est plus important que le nombre de postes pourvus, en effet un même poste peut être publié plusieurs fois.

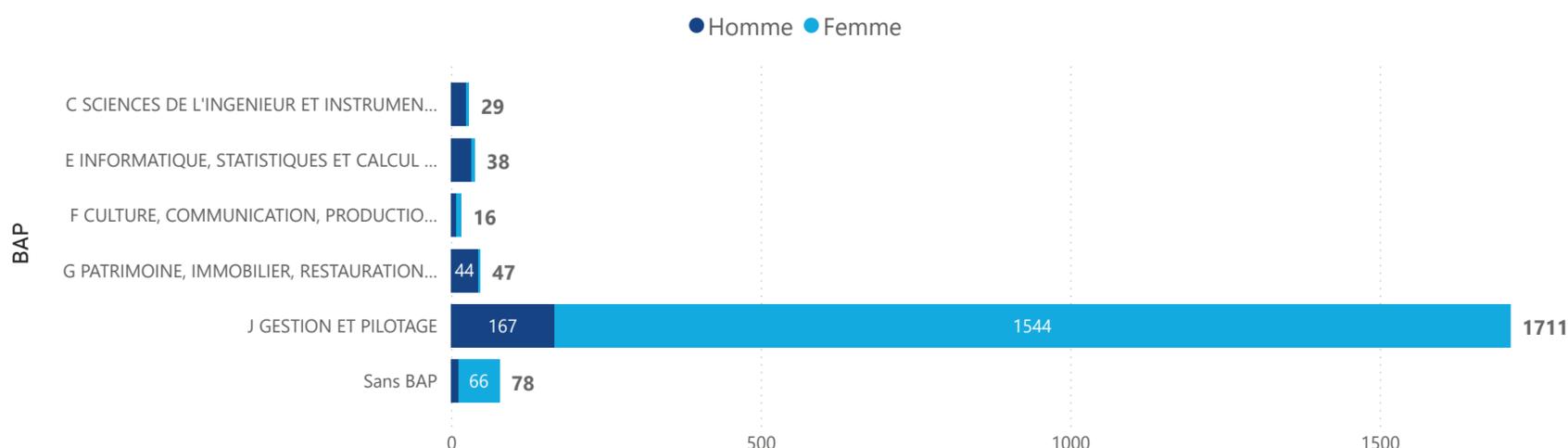
Nombre de candidatures reçues pour des postes BIATSS au cours de l'année 2024 BDS FPE 016 :

Catégorie Branche d'activité professionnelle (BAP)	A		B		C		Total général
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
C SCIENCES DE L'INGENIEUR ET INSTRUMENTATION SCIENTIFIQUE	25	4	0	0	0	0	29
E INFORMATIQUE, STATISTIQUES ET CALCUL SCIENTIFIQUE	30	4	3	1	0	0	38
F CULTURE, COMMUNICATION, PRODUCTION ET DIFFUSION DES	2	6	6	2	0	0	16
G PATRIMOINE, IMMOBILIER, RESTAURATION ET PREVENTION	11	0	11	2	22	1	47
J GESTION ET PILOTAGE	31	118	27	288	109	1138	1711
Sans BAP	4	8	6	43	2	15	78
Total	103	140	53	336	133	1154	1919

Les BAP A et B ne sont pas représentées dans le tableau car il n'y a pas eu de candidatures reçues pour ces dernières.

Sans BAP : AENES, apprentis ...

Candidatures reçues pour des postes BIATSS par genre et BAP



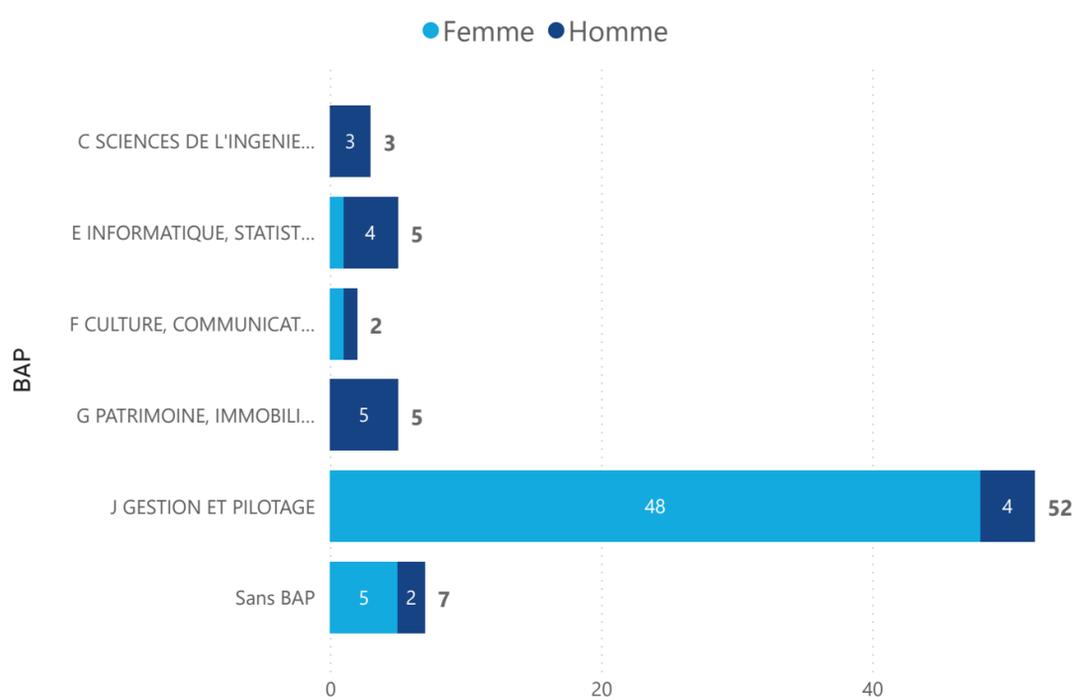
3. Les Parcours Professionnels

3.1 La mobilité BIATSS

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

Catégorie	A		B		C		Total général
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
C SCIENCES DE L'INGENIEUR ET INSTRUMENTATION SCIENTIFIQUE	0	3	0	0	0	0	3
E INFORMATIQUE, STATISTIQUES ET CALCUL SCIENTIFIQUE	1	3	0	1	0	0	5
F CULTURE, COMMUNICATION, PRODUCTION ET DIFFUSION DES	1	0	0	1	0	0	2
G PATRIMOINE, IMMOBILIER, RESTAURATION ET PREVENTION	0	0	0	1	0	4	5
J GESTION ET PILOTAGE	13	2	8	1	27	1	52
Sans BAP	1	2	3	0	1	0	7
Total	16	10	11	4	28	5	74

Nombre de postes pourvus au cours de l'année par BAP et genre



Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en ETP BDS FPE 019 [CSA MIN] : **0.4 ETP**

Nombre d'agents accompagnés BDS FPE 020 : **24**

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.

Agents accompagnés répartis par catégorie et famille de métier :

Famille de métier	A	B	C	Total
ADMINISTRATION GENERALE	1	1	3	5
DOCUMENTATION	1		1	2
ENSEIGNEMENT	4			4
FORMATION PROFESSIONNELLE	4		2	6
INFORMATIQUE	1			1
MAINTENANCE/LOG			1	1
RECHERCHE	1		2	3
SCOLARITE			2	2
Total	12	1	11	24

Agents accompagnés selon contexte :

Contexte de l'accompagnement	Nb
A la demande de l'administration	5
A la demande de l'agent	19
Restructuration de service	0
Total	24

Agents accompagnés répartis par tranche d'âge et genre

Tranche âge	Homme	Femme	Total
30-34	1	1	2
35-39	1	5	6
40-44	0	5	5
45-49	0	5	5
50-54	1	3	4
55-59	0	1	1
60-64	1	0	1
Total	4	20	24

3. Les Parcours Professionnels

3.2 Avancement de grade et promotion interne BIATSS

BIATSS titulaires

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

Concept Filière et grade	Promouvables		Candidats		Promus			Ratio *
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Total promus	
<input type="checkbox"/> AENES	3	22	2	14	0	4	4	16 %
ADJAENES P1C	1	10	1	8	0	3	3	27 %
ATTACHE HORS CLASSE	1	6	1	2	0	0	0	0 %
ATTACHE PRINCIPAL AE	1	2	0	2	0	0	0	0 %
SAENES CE	0	3	0	1	0	0	0	0 %
SAENES CS	0	1	0	1	0	1	1	100 %
<input type="checkbox"/> BIBLIOTHÈQUES	3	2	1	1	1	0	1	20 %
BIBAS CE	3	0	1	0	1	0	1	33 %
BIBAS CS	0	0	0	0	0	0	0	0 %
BIBLIOTHECAIRE HC	0	1	0	0	0	0	0	0 %
MAGASINIER BIB P1C	0	1	0	1	0	0	0	0 %
<input type="checkbox"/> ITRF	37	38	14	14	3	8	11	15 %
ATRF P1C	2	8	0	3	0	1	1	10 %
ATRF P2C	0	0	0	0	0	0	0	0 %
IGE HC	21	16	8	5	2	3	5	14 %
IGR HC	3	1	2	0	0	0	0	0 %
IGR HC échelon spécial	7	1	4	0	1	0	1	13 %
TECH CE	2	7	0	3	0	1	1	11 %
TECH CS	2	5	0	3	0	3	3	43 %
<input type="checkbox"/> MEDICO-SOC	0	1	0	1	0	0	0	0 %
APSS A	0	1	0	1	0	0	0	0 %
Total	43	63	17	30	4	12	16	15 %

• Ratio promus / promouvables

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

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
65 et +	0	1	1
60-64	0	1	1
55-59	2	2	4
50-54	1	2	3
45-49	0	1	1
40-44	1	3	4
35-39	0	2	2
30-34	0	0	0
25-29	0	0	0
Total	4	12	16

3. Les Parcours Professionnels

3.2 Avancement de grade et promotion interne BIATSS

Durée moyenne de BIATSS titulaires dans le grade d'origine des promus au choix en 2024 BDS FPE 022 :

Filière	Homme	Femme	Durée moyenne dans le grade d'origine (années]
AENES			
ADJAENES P1C		8	8,0
SAENES CS		11	11,0
BIBLIOTHÈQUES			
BIBAS CE	12		12,0
ITRF			
ADT P1C		25	25,0
IGE HC	9	10	9,5
IGR HC échelon spécial	7		7,0
TECH CE		4	4,0
TECH CS		7	7,0

Nombre de promouvables BDS FPE 023 et nombre de promus pour chaque corps (**liste d'aptitude**) BDS FPE 023 bis :

Concept Filière et corps	Promouvables		Candidats		Promus			Ratio *
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Total promus	
AENES	2	32	0	6	0	1	1	3 %
ATTACHE	1	7	0	1	0	0	0	0 %
SAENES	1	25	0	5	0	1	1	4 %
BIBLIOTHÈQUES	5	10	1	3	0	0	0	0 %
BIBAS	1	4	0	2	0	0	0	0 %
BIBLIOTHECAIRE	4	4	1	1	0	0	0	0 %
CONSERVATEUR	0	2	0	0	0	0	0	0 %
ITRF	102	173	18	43	1	5	6	17 %
ASI	7	24	4	9	0	0	0	0 %
IGE	8	8	1	6	0	1	1	6 %
IGR	32	35	5	2	0	0	0	0 %
LA EXCEPTIONNELLE IGE	6	8	0	1	0	0	0	0 %
LA EXCEPTIONNELLE IGR**	25	23	1	3	1	0	1	2 %
LA EXCEPTIONNELLE TECH	12	35	1	10	0	3	3	6 %
TECH	12	40	6	12	0	1	1	2 %
Total	109	215	19	52	1	6	7	2 %

*Ratio promus/ promouvables

**Le faible nombre de candidature s'explique par le fait que ce sont les BAP plutôt scientifiques/techniques (labo...) qui sont visées par le repyramidage.

3. Les Parcours Professionnels

3.2 Avancement de grade et promotion interne BIATSS

Nombre de BIATSS titulaires ayant connu dans l'année 2024 une réussite à un concours ou examen professionnel BDS FPE 025 :

Type d'épreuve	Homme	Femme
CONCOURS TECH INTERNE	0	1
EXA PRO ASI	0	1
EXA PRO TECH CE	0	1
Total	0	3

Tranche d'âge	Homme	Femme
40-44	0	2
50-54	0	1
Total	0	3

3.3 Les départs BIATSS

Les sorties des personnels BIATSS 2024 titulaires et contractuels BDS FPE 026 :

Motif de départ	Femme	Homme	Total
<input type="checkbox"/> Démission	5	1	6
CDD	4	1	5
CDI	1		1
<input type="checkbox"/> Départ anticipé	8	3	11
CDD	7	3	10
CDI	1		1
<input type="checkbox"/> Détachement sortant	1		1
TIT	1		1
<input type="checkbox"/> Fin de contrat	39	46	85
CDD	39	46	85
<input type="checkbox"/> Fin de détachement - Retour corps et admin.d'origine	1	1	2
TIT	1	1	2
<input type="checkbox"/> Fin de fonction dans le supérieur	1		1
TIT	1		1
<input type="checkbox"/> Nomination après concours	1		1
TIT	1		1
<input type="checkbox"/> Retraite	3	4	7
TIT	3	4	7
Total	59	55	114

3. Les Parcours Professionnels

3.4 La mobilité enseignants - enseignants chercheurs

Nombre de candidatures reçues d'enseignants- enseignants chercheurs au cours de l'année BDS FPE 015 :

Type de population	Nb postes publiés vacants (externe/interne)
Enseignants	141

- Le nombre de postes publiés est plus important que le nombre de postes pourvus, en effet un même poste peut être publié plusieurs fois.

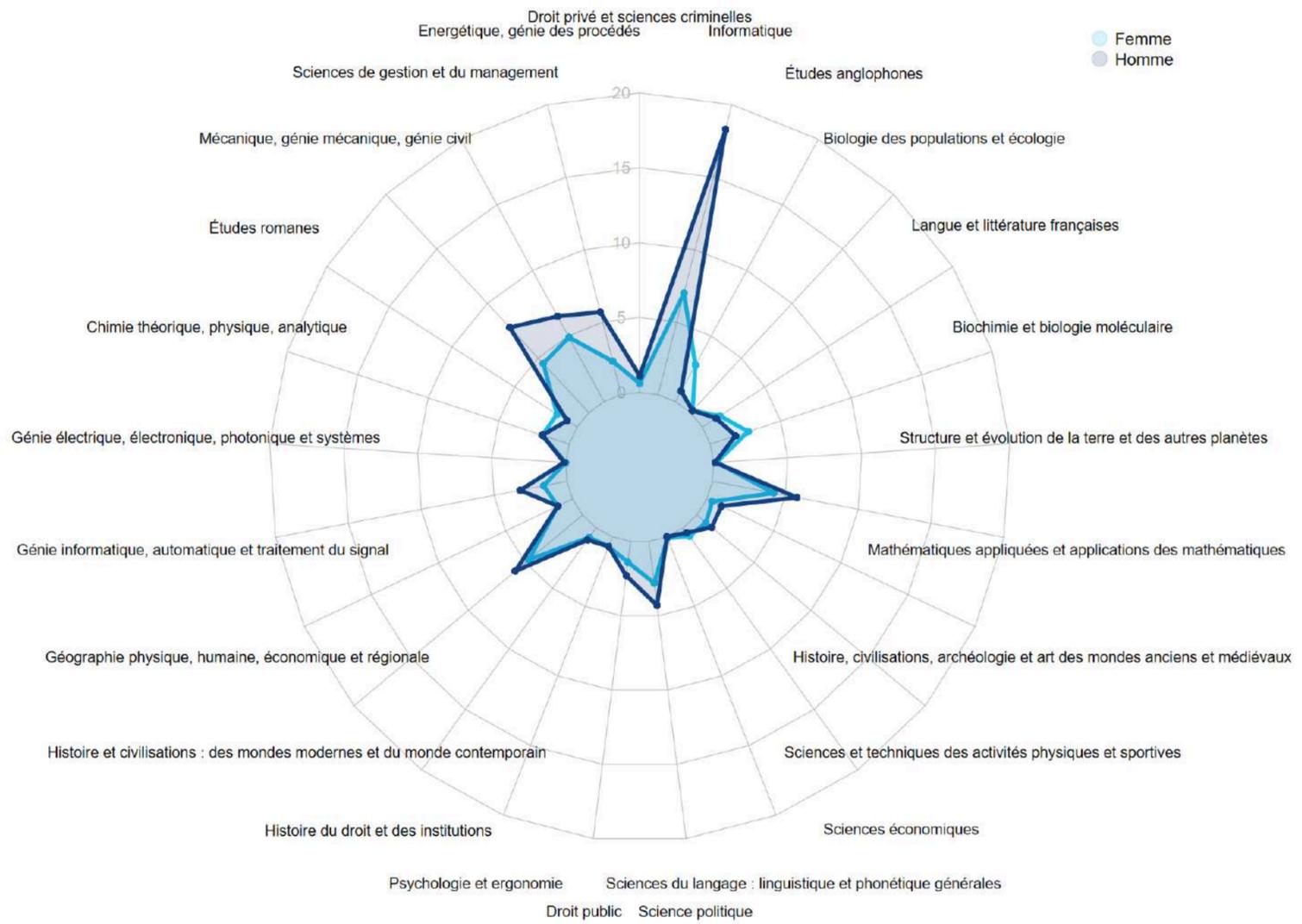
Nombre de candidatures reçues d'enseignants- enseignants chercheurs au cours de l'année BDS FPE 016 :

CNU et titre de la section	Homme	Femme	Total
01 Droit privé et sciences criminelles	11	6	17
02 Droit public	23	14	37
03 Histoire du droit et des institutions	10	8	18
04 Science politique	43	28	71
05 Sciences économiques	4	7	11
06 Sciences de gestion et du management	65	49	114
07 Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	0	1	1
09 Langue et littérature françaises	11	14	25
11 Études anglophones	8	28	36
14 Études romanes	8	16	24
16 Psychologie et ergonomie	7	7	14
21 Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	11	4	15
22 Histoire et civilisations : des mondes modernes et du monde contemporain	59	47	106
23 Géographie physique, humaine, économique et régionale	11	11	22
26 Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	58	42	100
27 Informatique	183	70	253
31 Chimie théorique, physique, analytique	19	19	38
35 Structure et évolution de la terre et des autres planètes	1	2	3
60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	78	45	123
61 Génie informatique, automatique et traitement du signal	32	16	48
62 Energétique, génie des procédés	57	23	80
63 Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1	0	1
64 Biochimie et biologie moléculaire	18	27	45
67 Biologie des populations et écologie	2	2	4
74 Sciences et techniques des activités physiques et sportives	13	8	21
Total	733	494	1227

3. Les Parcours Professionnels

3.4 La mobilité enseignants - enseignants chercheurs

Candidatures reçues d'enseignants- enseignants chercheurs par discipline au cours de l'année



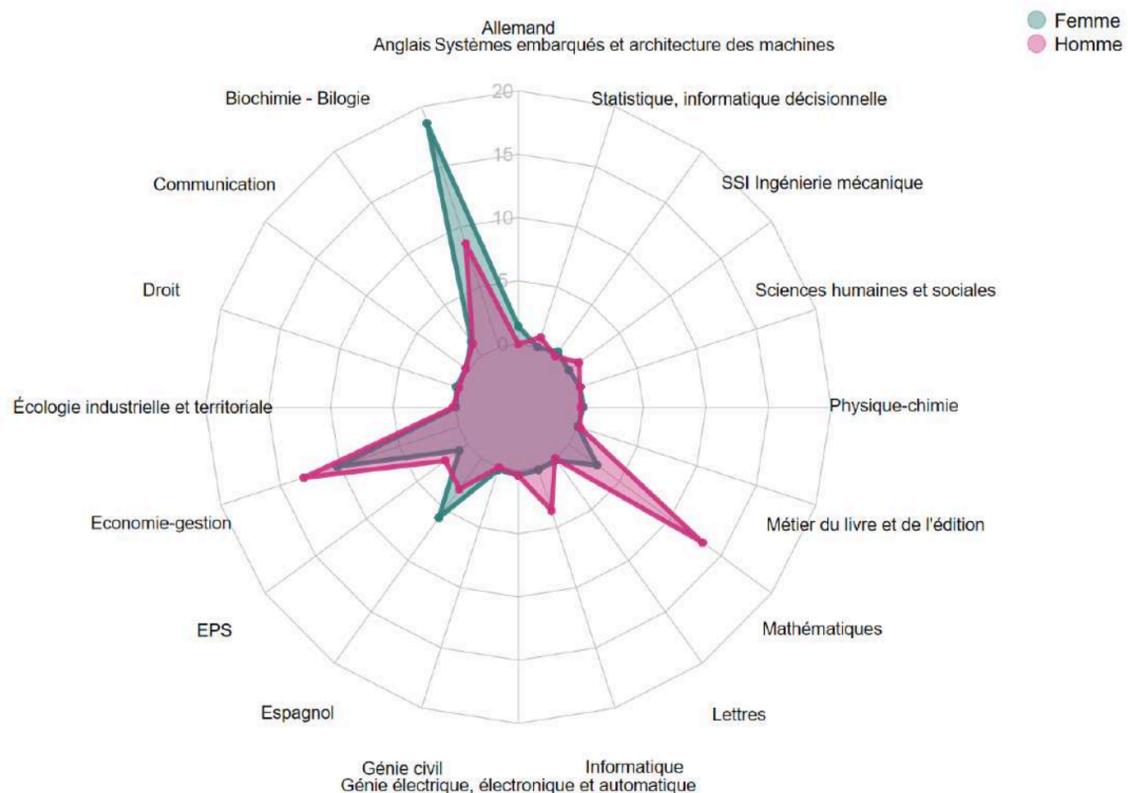
3. Les Parcours Professionnels

3.4 La mobilité enseignants - enseignants chercheurs

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

Discipline	Homme	Femme	Total
Allemand	0	7	7
Anglais	43	93	136
Biochimie - Biologie	6	7	13
Communication	1	1	2
Droit	0	1	1
Écologie industrielle et territoriale	1	0	1
Economie-gestion	65	51	116
EPS	11	4	15
Espagnol	15	29	44
Génie civil	0	1	1
Génie électrique, électronique et automatique	2	2	4
Informatique	18	1	19
Lettres	0	1	1
Mathématiques	66	14	80
Métier du livre et de l'édition	1	0	1
Physique-chimie	0	1	1
Sciences humaines et sociales	1	1	2
SSI Ingénierie mécanique	5	0	5
Statistique, informatique décisionnelle	0	2	2
Systèmes embarqués et architecture des machines	4	0	4
Total	239	216	455

Candidatures reçues d'enseignants du 2nd degré par discipline



3. Les Parcours Professionnels

3.4 La mobilité enseignants - enseignants chercheurs

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

CNU et titre de la section	Homme	Femme	Total
01 Droit privé et sciences criminelles	1	3	4
02 Droit public	1	0	1
03 Histoire du droit et des institutions	0	0	0
04 Science politique	0	1	1
05 Sciences économiques	0	1	1
06 Sciences de gestion et du management	2	3	5
07 Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	0	1	1
09 Langue et littérature françaises	0	1	1
11 Études anglophones	0	3	3
14 Études romanes	0	1	1
16 Psychologie et ergonomie	0	3	3
21 Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	0	1	1
22 Histoire et civilisations : des mondes modernes et du monde contemporain	0	3	3
23 Géographie physique, humaine, économique et régionale	0	0	0
26 Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	4	3	7
27 Informatique	15	5	20
31 Chimie théorique, physique, analytique	2	1	3
35 Structure et évolution de la terre et des autres planètes	0	1	1
60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	12	6	18
61 Génie informatique, automatique et traitement du signal	3	1	4
62 Energétique, génie des procédés	3	3	6
63 Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1	0	1
64 Biochimie et biologie moléculaire	1	4	5
67 Biologie des populations et écologie	0	1	1
74 Sciences et techniques des activités physiques et sportives	1	1	2
Total	46	47	93

3. Les Parcours Professionnels

3.4 La mobilité enseignants - enseignants chercheurs

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

Discipline	Femme	Homme	Total
Anglais	10	3	13
Biochimie - Biologie	0	1	1
Communication	1	1	2
Droit	1	0	1
Écologie industrielle et territoriale	0	1	1
Economie-gestion	6	7	13
EPS	0	1	1
Espagnol	2	1	3
Génie civil	1	0	1
Génie électrique, électronique et automatique	1	0	1
Informatique	1	3	4
Lettres	1	0	1
Mathématiques	1	4	5
Métier du livre et de l'édition	0	1	1
Sciences humaines et sociales	1	0	1
SSI Ingénierie mécanique	0	1	1
Systèmes embarqués et architecture des machines	0	2	2
Total	26	26	52

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

CNU	Total
11 Études anglophones	1
60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	1
Total	2

3. Les Parcours Professionnels

3.5 Avancement de grade et promotion interne enseignants - enseignants chercheurs

Enseignants - Enseignants chercheurs titulaires

Nombre d'enseignants-chercheurs promouvables BDS FPE 021, et promus pour chaque grade et BDS FPE 021 bis

Concept	Promouvables			Candidats		Promus			Ratio *	
	Grade	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Homme	Femme		Total promus
PR C EX 2		10	4	14	5	1	1	1	2	14 %
PR C EX 1		11	6	17	5	6	1	2	3	18 %
PR 1C		19	6	25	9	1	3	1	4	16 %
MCF HC		30	18	48	11	12	2	3	5	10 %
MCF EX		16	6	22	4	2	1	1	2	9 %
Total		86	40	126	34	22	8	8	16	13 %

*Ratio = promus / promouvables

Enseignants-chercheurs promus pour tranche d'âge BDS FPE 021 bis

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
40-44	2	2	4
50-54		1	1
55-59	5	4	9
60-64	1	1	2
Total	8	8	16

Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix en 2024 (enseignants-chercheurs)_BDS FPE 022 :

Grade obtenu après promotion	Homme	Femme	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
MCF EX	12,00	9,00	10,50
MCF HC	12,50	19,66	16,08
PR 1C	8,00	9,00	8,50
PR C EX 1	12,00	4,50	8,25
PR C EX 2	10,00	7,00	8,50
Total	10,90	9,83	10,37

3. Les Parcours Professionnels

3.5 Avancement de grade et promotion interne enseignants - enseignants chercheurs

Nombre d'enseignants du 2nd degré promouvables BDS FPE 021, et promus pour chaque grade BDS FPE 021 bis :

Concept	Promouvables		Candidats		Promus			Ratio *	
	Grade	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Total promus
EPS CN HC		1	0	1	0	0	0	0	0 %
PRAG CN HC		11	8	0	0	3	4	7	37 %
PRAG HC CE		11	7	9	7	0	2	2	11 %
PRCE CN HC		3	7	0	0	1	1	2	20 %
PRCE HC CE		1	1	0	0	0	0	0	0 %
Total		27	23	10	7	4	7	11	22 %

* Ratio = promus / promouvables

Enseignants du 2nd degré promus par tranche d'âge BDS FPE 021 bis :

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
45-49	1	2	3
50-54	2	3	5
55-59	1	1	2
60-64	0	1	1
Total	4	7	11

Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix en 2024 (enseignants du 2nd degré)_BDS FPE 022 :

Grade obtenu après promotion	Homme	Femme	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
PRAG CN HC	21,0	24,0	22,5
PRAG HC CE		11,0	11,0
PRCE CN HC	23,0	16,0	19,5
Total	22,0	17,0	17,7

3. Les Parcours Professionnels

3.5 Avancement de grade et promotion interne enseignants - enseignants chercheurs

Nombre d'enseignants-chercheurs promouvables BDS FPE 023 et promus pour chaque corps BDS FPE 023 bis

Concept ▼ Corps	Promouvables		Candidats		Promus			
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Total promus	Ratio*
PR	40	16	19	8	5	4	9	16 %
MCF	46	24	15	14	3	4	7	10 %
Total	86	40	34	22	8	8	16	13 %

Enseignants-Chercheurs titulaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours promus par tranche d'âge BDS FPE 025 :

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total ▼
40-44	2	0	2
50-54	2	0	2
55-59	2	0	2
Total	6	0	6

3. Les Parcours Professionnels

3.6 Les départs enseignants - enseignants chercheurs

Les sorties des personnels enseignants, et enseignants-chercheurs 2024 BDS FPE 026 :

Motif	Femme	Homme	Total
<input type="checkbox"/> Décès		1	1
TIT		1	1
<input type="checkbox"/> Démission	1	3	4
CDD	1	2	3
CDI		1	1
<input type="checkbox"/> Départ anticipé	2		2
CDD	2		2
<input type="checkbox"/> Fin de contrat	21	30	51
CDD	21	30	51
<input type="checkbox"/> Mutation	2	1	3
TIT	2	1	3
<input type="checkbox"/> Retraite	1	4	5
TIT	1	4	5
Total	27	39	66

1 458

Jours de formation
soit 327 jours de plus
qu'en 2023



LA FORMATION DES PERSONNELS

35 %

Des journées de
formation sont des
formations à distance

4. La Formation des Personnels

Nombre d'agents formés BDS FPE 028 : **491**

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

100 517 €

Nombre de jours de formation BDS FPE 030 : **1 458,5**

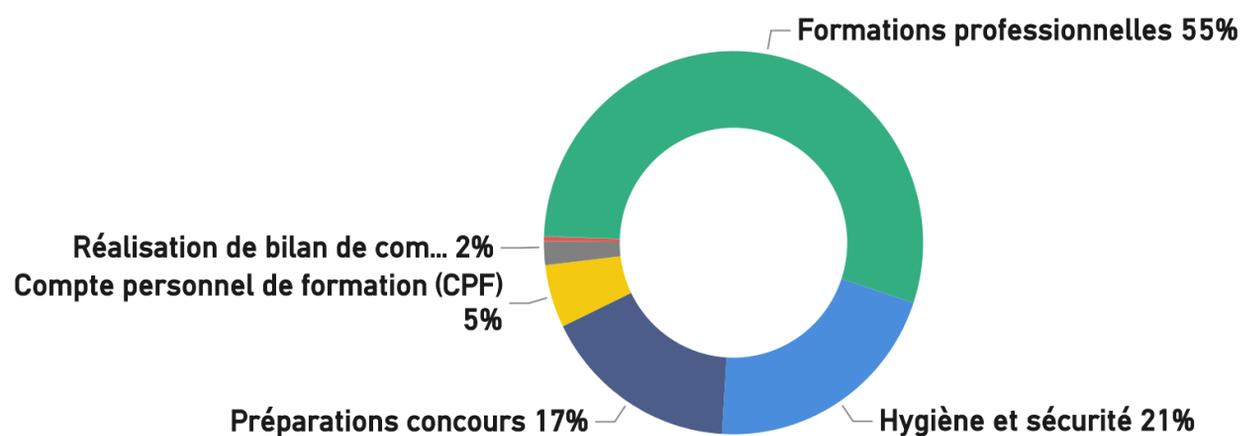
:Nombre de stagiaires en formation BBDS FPE 030 bis : **1 054**

Type de formation 2024	Nb stagiaires en formation	Nb jours de formation	Dépenses de formation
Compte personnel de formation (CPF)	5	78,0	5 343 €
Congé de formation professionnelle (CFP)	1	100,0	0 €
Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)	66	52,5	400 €
Formation Statutaire	71	35,5	40 €
Formations professionnelles	617	851,0	54 816 €
Hygiène et sécurité	238	247,5	20 994 €
Préparations concours	53	86,0	16 925 €
Réalisation de bilan de compétences	2	7,0	2 000 €
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	1	1,0	0 €
Total	1054	1458,5	100 517 €

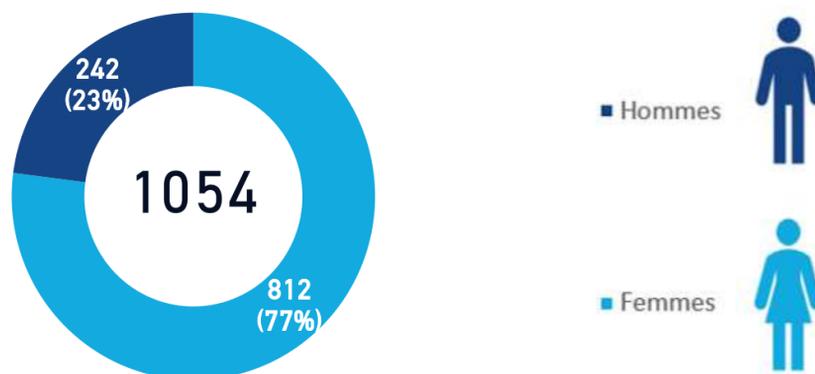
Observations :

- Un agent qui a mobilisé son CPF pour financer son CFP apparait dans CFP.
- Blocage de fonds 900B33 en 2024 : 5 752 €
- Les formations réalisées l'année N peuvent avoir été financées l'année N-1.

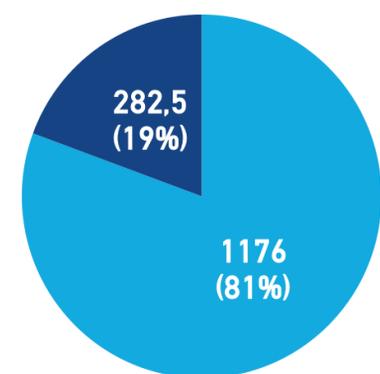
Dépenses par type de formation 2024



Nombre de stagiaires en formation par genre



Jours de formation par genre

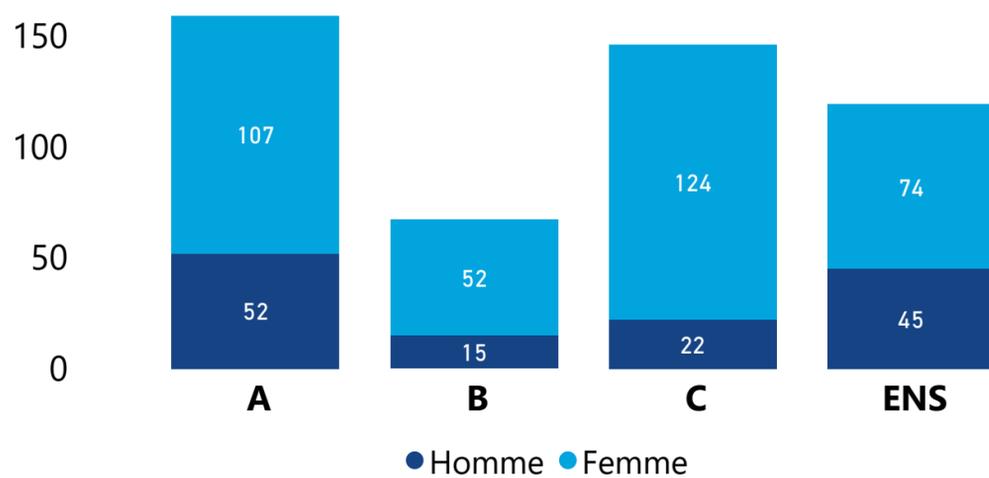


Un agent qui a suivi plusieurs formations est comptabilisé plusieurs fois.

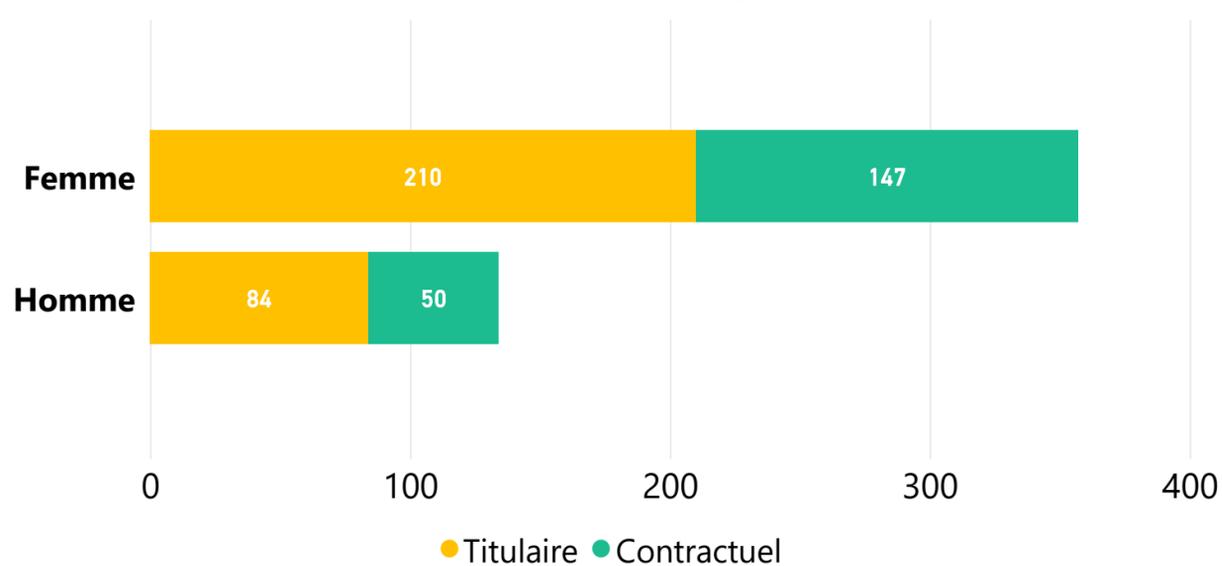
4. La Formation des Personnels

Genre	Femme			Homme			Total		
	Tit	Contr	Total	Tit	Contr	Total	Tit	Contr	Total
A	64	43	107	37	15	52	101	58	159
B	38	14	52	11	4	15	49	18	67
C	61	63	124	12	10	22	73	73	146
ENS	47	27	74	24	21	45	71	48	119
Total	210	147	357	84	50	134	294	197	491

Nombre d'agents formés par catégorie et par genre

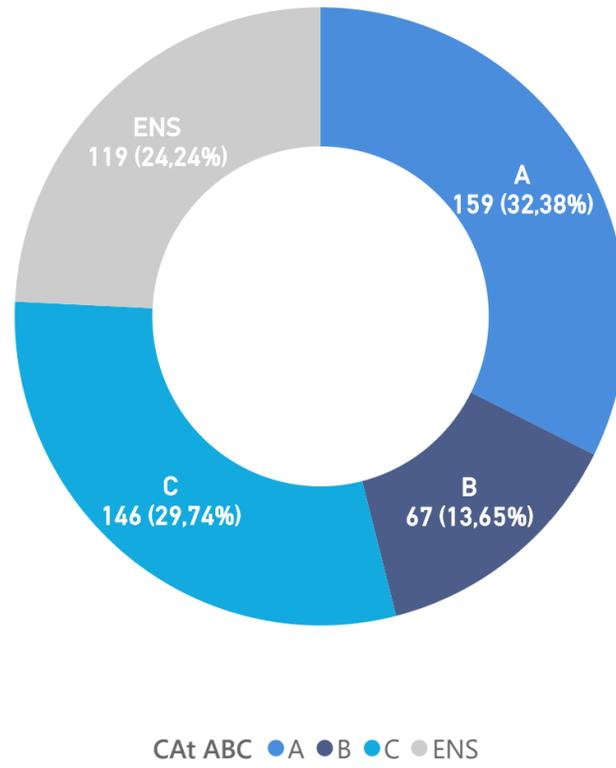


Nombre d'agents formés par genre et statut



4. La Formation des Personnels

Nombre d'agents formés par catégorie



BDS FPE 031 Nombre de demandes de congés formation : **1**



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 78 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 déterminée

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

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

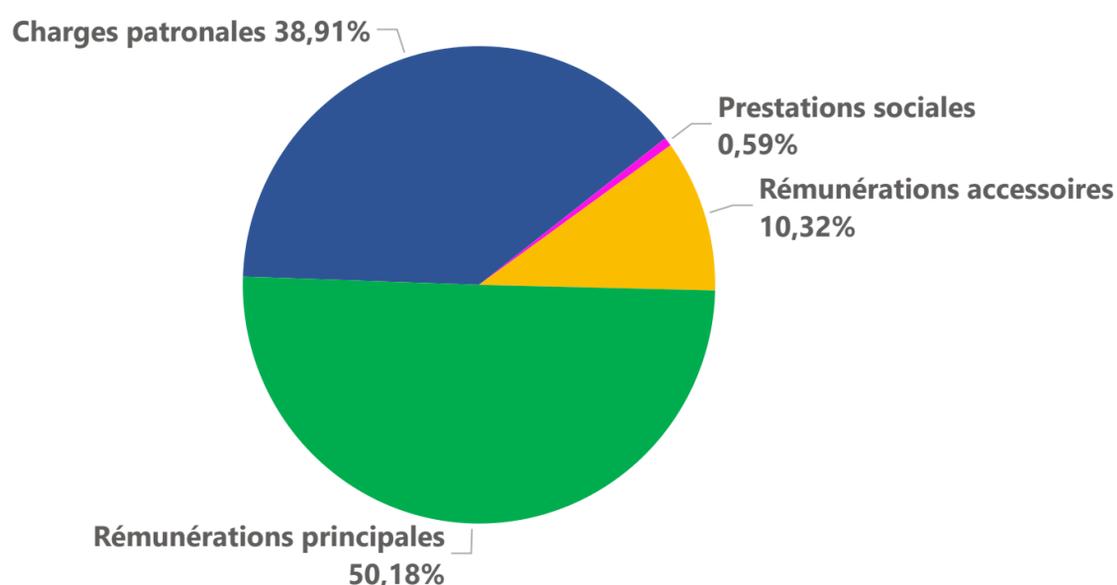
La **rémunération des contractuels** est calculée sur la base d'un indice de traitement avec une indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, le cas échéant.

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

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

Ensemble de rémunération	Total	%
+ Rémunérations principales	42 114 615 €	50,18%
+ Rémunérations accessoires	8 659 260 €	10,32%
+ Prestations sociales	497 381 €	0,59%
+ Charges salariales	-2 462 €	0,00%
- Charges patronales	32 651 566 €	38,91%
cotisations ASSEDIC	608 414 €	0,72%
CAS Pensions et ATI	21 456 725 €	25,57%
autres cotisations	10 586 427 €	12,61%
Total	83 920 361 €	100,00%

Masse salariale 2024



5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

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

Masse salariale brute annuelle 2024	H	F	Total
en €	763 807 €	194 983 €	958 790 €
Nombre d'agents	8	2	10

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

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 en 2024** (JO Sénat, 05.12.2024, question n° 02074, p. 4719).

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

Rémunérations nettes mensuelles moyenne par décil

Décile	Homme	Femme	Total
D1	1 688 €	1 688 €	1 688 €
D2	1 883 €	1 768 €	1 801 €
D3	2 216 €	1 882 €	1 959 €
D4	2 506 €	2 007 €	2 158 €
D5	2 854 €	2 181 €	2 456 €
D6	3 260 €	2 509 €	2 827 €
D7	3 593 €	2 853 €	3 244 €
D8	4 013 €	3 353 €	3 692 €
D9	4 519 €	3 931 €	4 336 €
D9/D1	2,70	2,30	2,60

Le 1er décile est de 1 688 €, cela signifie que 10% des agents touchent moins de 1 688 €.

Le 9ème décile est de 4 336 €, autrement dit; les 10% des agents les mieux rémunérés gagnent plus de 4 336 € net/mois.

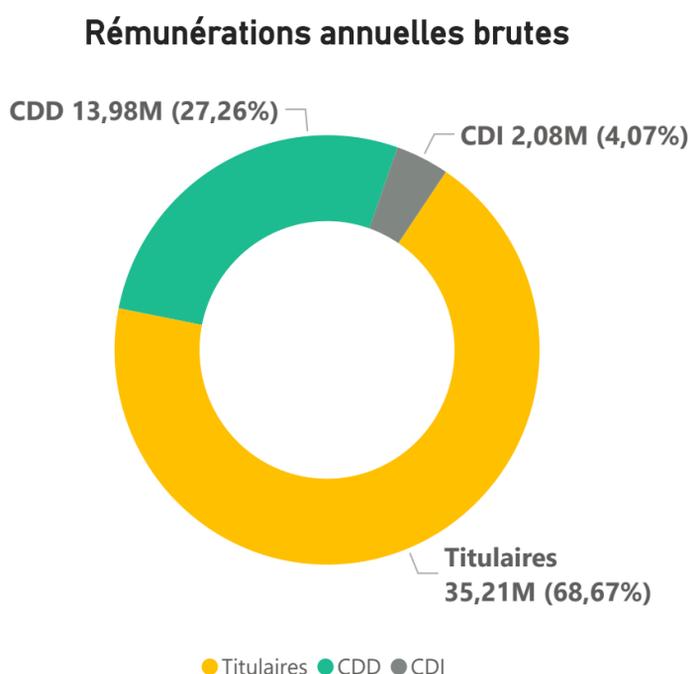
D9/D1 constitue le rapport entre le dernier et premier décile; les 10% des agents de l'UBS à temps complet les mieux rémunérés gagnent mensuellement 2.6 fois la rémunération des 10% des agents de l'UBS à temps complet les moins rémunérés.

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 036 :



Par statut	Femme	Homme	Total
Titulaires	16 918 803 €	18 290 927 €	35 209 729 €
Rémunérations principales	13 849 228 €	14 998 784 €	28 848 011 €
Rémunérations accessoires	2 896 955 €	3 094 000 €	5 990 955 €
Prestations sociales	172 620 €	198 143 €	370 763 €
CDI	1 491 535 €	593 206 €	2 084 741 €
Rémunérations principales	1 350 774 €	519 854 €	1 870 628 €
Rémunérations accessoires	133 198 €	70 997 €	204 195 €
Prestations sociales	7 563 €	2 355 €	9 918 €
CDD	6 940 402 €	7 036 384 €	13 976 786 €
Rémunérations principales	5 676 067 €	5 719 909 €	11 395 976 €
Rémunérations accessoires	1 198 868 €	1 265 242 €	2 464 111 €
Prestations sociales	65 467 €	51 234 €	116 700 €
Total	25 350 740 €	25 920 516 €	51 271 257 €

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 par catégories :

- Administratifs techniques et services : personnels BIATSS (hors encadrement) soit **catégories C, B et A**
- Bibliothèques et Musées : personnels des bibliothèques (hors encadrement) soit **catégories C, B et A**
- Personnels d'encadrement : Personnels BIATSS **catégorie A+**

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.

Catégorie	Femme	Homme	Total
Administratifs techniques et service	47 876 €	15 607 €	63 483 €
Bibliothèques et Musées	1 477 €	886 €	2 363 €
Personnel d'encadrement	7 483 €	7 208 €	14 690 €
Total	56 836 €	23 700 €	80 536 €

Catégorie	Femme	Homme	Total
Administratifs techniques et service	52	19	71
Bibliothèques et Musées	1	1	2
Personnel d'encadrement	4	5	9
Total	57	25	82

5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

Cours complémentaires (HC).

Les heures complémentaires dans l'enseignement supérieur désignent les heures de cours assurées par les enseignants universitaires au-delà de leur service statutaire.

Ces heures, souvent appelées « heures complémentaires » (HC), sont rémunérées en heures complémentaires selon des taux fixés par arrêté : 43.50 € brut (travaux dirigés - TD).

Par statut et catégorie	Femme	Homme	Total
☐ CDD	864 562 €	1 073 793 €	1 938 355 €
Administratifs techniques et service	9 338 €	17 686 €	27 024 €
Enseignants 2nd degré	103 997 €	125 897 €	229 894 €
Enseignants chercheurs	74 302 €	91 942 €	166 244 €
Horaire	676 925 €	838 268 €	1 515 193 €
☐ CDI	84 684 €	55 681 €	140 365 €
Administratifs techniques et service	4 926 €	6 150 €	11 076 €
Enseignants 2nd degré	71 392 €	31 510 €	102 901 €
Enseignants chercheurs	8 365 €	18 022 €	26 388 €
☐ Titulaires	755 521 €	987 564 €	1 743 086 €
Administratifs techniques et service	21 322 €	13 626 €	34 949 €
Enseignants 2nd degré	284 286 €	337 794 €	622 080 €
Enseignants chercheurs	449 913 €	634 339 €	1 084 252 €
Personnel d'encadrement		1 805 €	1 805 €
Total	1 704 767 €	2 117 039 €	3 821 805 €

Supplément familial de traitement (SFT).

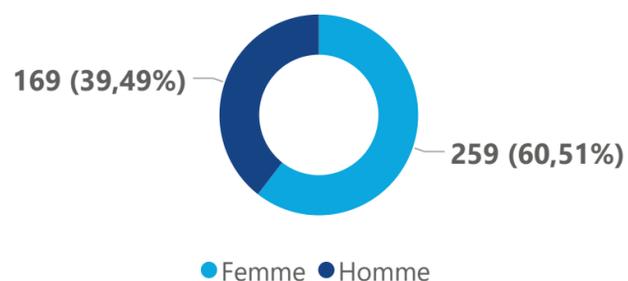
Le supplément familial de traitement est alloué en sus des prestations familiales de droit commun aux magistrats, aux fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle, ainsi qu'aux agents de la fonction publique de l'État dont la rémunération est fixée par référence au traitement des fonctionnaires, 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	85 243 €	51 386 €	136 629 €
Bibliothèques et Musées	1 407 €		1 407 €
Enseignants 2nd degré	56 483 €	33 157 €	89 639 €
Enseignants chercheurs	42 107 €	112 805 €	154 911 €
Personnel d'encadrement	3 203 €	1 565 €	4 768 €
Total	188 442 €	198 913 €	387 355 €

Nombre de bénéficiaires du SFT



5. Les Rémunérations

5.1 Les dépenses de personnel

Indemnité de résidence (IR).

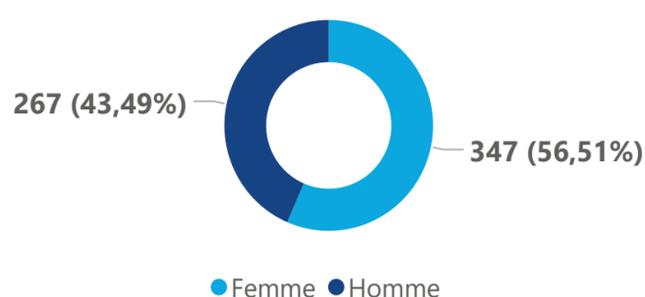
L'indemnité de résidence, dont le montant est défini en pourcentage du traitement avec un indice plancher et un indice plafond, varie selon l'affectation géographique de l'agent (un taux est fixé en métropole suivant trois zones territoriales : respectivement 3 %, 1 %, 0 %).

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	46 642 €	20 341 €	66 983 €
Bibliothèques et Musées	998 €		998 €
Enseignants 2nd degré	19 597 €	24 527 €	44 125 €
Enseignants chercheurs	27 144 €	56 249 €	83 392 €
Personnel d'encadrement	1 364 €	2 605 €	3 970 €
Total	95 746 €	103 723 €	199 468 €

Nombre de bénéficiaires de l'IR



Nombre de mois de personnes physiques payées BDS FPE 038 : Il y a eu plus de 16 700 mois de personnes physiques payées

Statut d'emploi/sex

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

Écart de rémunérations Titulaires

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

Hommes	Femmes	€/mois	% (F-H)/H
4 856 €	3 849 €	-1 007 €	-20,70 %

- Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

Hommes	Femmes	€/mois	% (F-H)/H
4 871 €	3 897 €	-974 €	-20,0 %

L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes non titulaires est de 1 007 €

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 33 €.

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 889 €.

- **Effet démographique au sein des corps** (100 €) : 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** (15 €) : 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 3 €.

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
2 706 €	2 456 €	-251 €	-9,30 %

- Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

Hommes	Femmes	€ /mois	% (F-H)/H
2 795 €	2 544 €	-251 €	-9,00 %

L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes non titulaires est de 251 €, cet écart est beaucoup moins élevé que chez les titulaires.

L'écart de 251 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

- **Effet temps partiel** (0 €) : il n'y a pas d'effet temps partiel
- **Effet ségrégation des corps** (134 €) : 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** (18 €) : 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** (99 €) : 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 3 €.

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 =INDEMNITE DE FONCTIONS - Le montant annuel de la composante C1 du Ripec pour 2024 est de 4 200 €;
- une indemnité fonctionnelle (C2 = PRIME RESP. PARTICULIERES);
- une prime individuelle (C3 = PRIME INDIVIDUELLE)

Ens : Enseignants

Parmi les primes perçues par les enseignants, on distingue :

✓ La prime d'enseignement supérieur (PES pour les PRAG et PRCE) qui est attribuée 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 3 143 € par an depuis le 1er janvier 2024 ;

✓ 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		126 658 €	126 658 €
INDEMNITE DE FONCTIONS		1 071 093 €	1 071 093 €
PR. ENCADR. DOCT. RECH.		122 702 €	122 702 €
PRIME D'ADMINISTRATION	9 543 €	53 333 €	62 877 €
PRIME INDIVIDUELLE		322 731 €	322 731 €
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	32 829 €	485 786 €	518 615 €
PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	1 088 €	99 938 €	101 025 €
Total	43 460 €	2 282 242 €	2 325 702 €

Par Statut	Femme	Homme	Total
Titulaires	174	233	407
CDD	14	13	27
Total	188	246	434

5. Les Rémunérations

5.2 Les primes et indemnités

BIATSS Titulaires

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

Il est composé de :

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

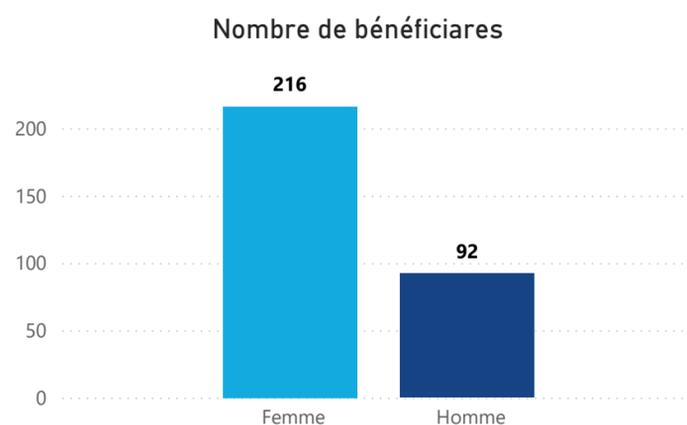
✓ **Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)** : facultatif, versé annuellement.

Le complément indemnitare annuel **n'a pas été mis en œuvre au sein de l'UBS**.

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

Ainsi en 2024, 82 agents sont bénéficiaires de la NBI, pour un montant total annuel de 80 536 €.

Montant brut annuel	Femme	Homme	Total
IFSE	1 084 041 €	701 625 €	1 785 666 €



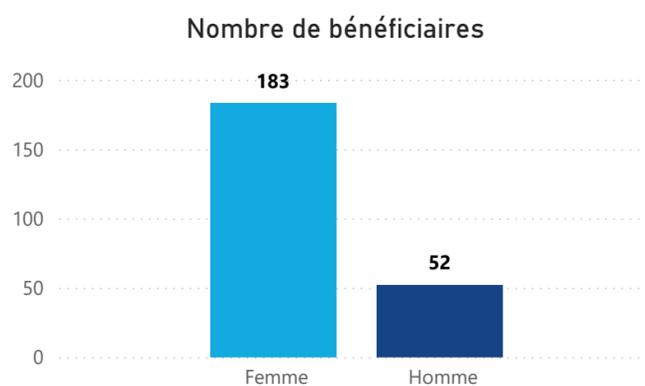
BIATSS Contractuels

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 indemnitare 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
315 795 €	109 992 €	425 787 €





4 réunions

de la formation spécialisée en santé
sécurité et conditions de travail



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

316

Agents formés

68

Acteurs de prévention

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.1 Risques professionnels



Accidents de travail et de trajet en 2024 BDS FPE 043 :

Type d'accident	Nb dossiers BIATSS	Nb dossier Ens	Total dossiers	Jours d'arrêts BIATSS	Jours d'arrêts Ens	Total jours
Accident de service sans arrêt	1	0	1	0	0	0
Accident de service avec arrêt	7	0	7	116	0	116
Accident de trajet sans arrêt	3	2	5	0	0	0
Accident de trajet avec arrêt	1	0	1	2	0	2
Total	12	2	14	118	0	118

Taux d'accidentés ventilés par type de structure BDS FPE 043 :

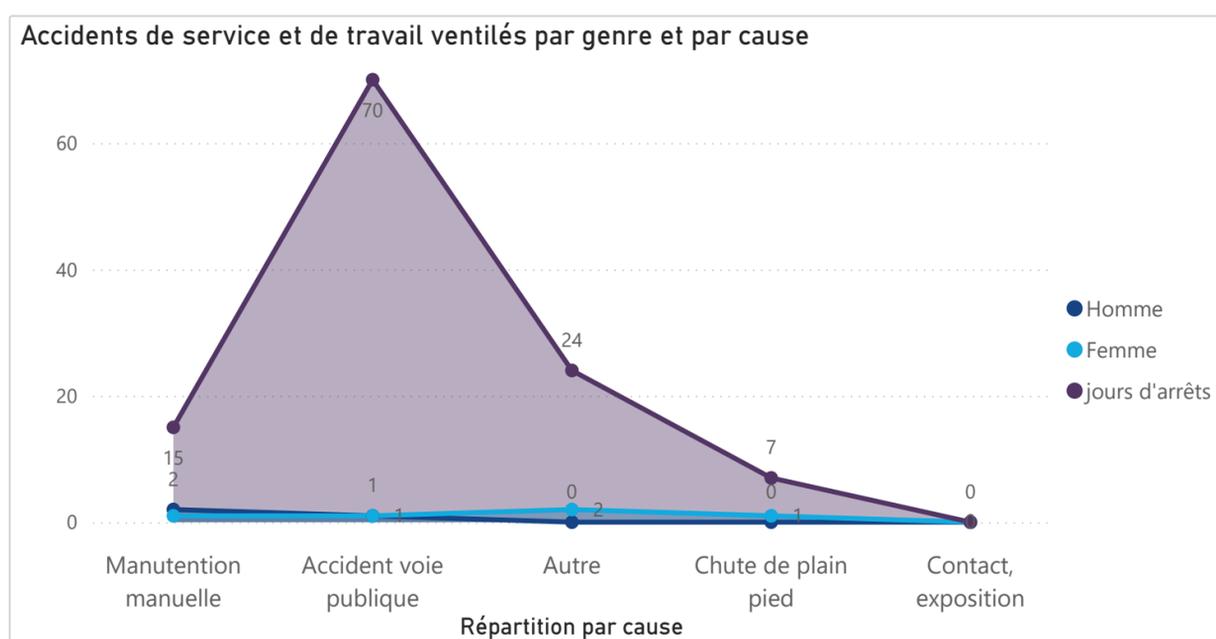
Structure	Service	Trajet	Mission	Total	% Service	% Trajet	% Mission	Total sur effectif global
Composantes	1	1	0	2	12,5%	20%	0 %	0,17 %
Laboratoires	1	1	0	2	12,5%	20%	0 %	0,17 %
Directions /Services	6	3	0	9	75,0%	60%	0 %	0,76 %
Total	8	5	0	13	100,0%	100%		1,10 %

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.1 Risques professionnels

Accidents de service et de travail ventilés par genre et par cause BDS FPE 043 :

Type de population	BIATSS			Ens			Total		
	Homme	Femme	jours d'arrêts	Homme	Femme	jours d'arrêts	Homme	Femme	jours d'arrêts
Accident voie publique	1	1	70	0	0	0	1	1	70
Autre	0	2	24	0	0	0	0	2	24
Chute de plain pied	0	1	7	0	0	0	0	1	7
Contact, exposition	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manutention manuelle	2	1	15	0	0	0	2	1	15
Total	3	5	116	0	0	0	3	5	116



Accidents de service et de travail répartis par tranche d'âge BDS FPE 043 :

Tranche d'âge	Hommes	Femmes	Total
30 - 49	1	2	3
moins de 30	0	0	0
plus de 50	2	3	5
Total	3	5	8

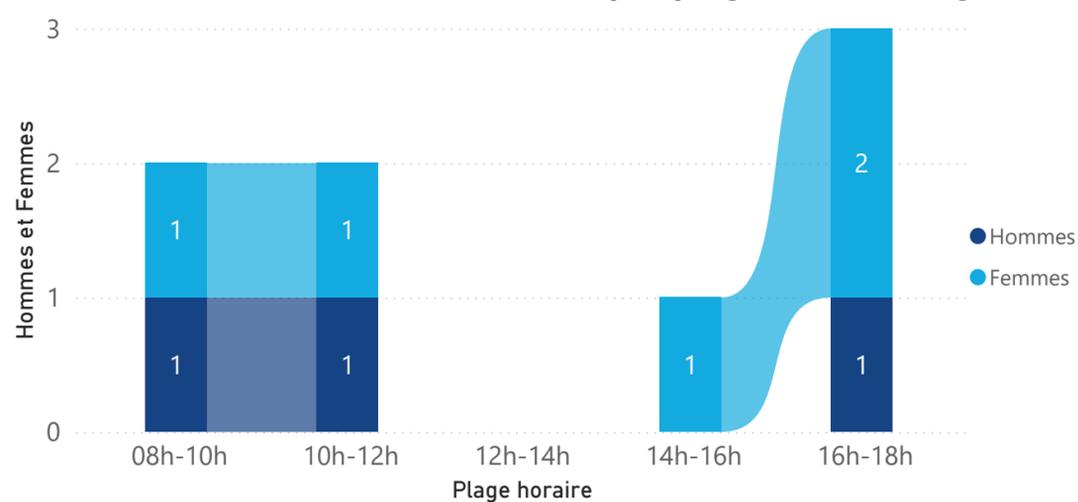
6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.1 Risques professionnels

Accidents de service et de travail répartis par plage horaire et genre BDS FPE 043 :

Plage horaire	Hommes	Femmes	Total
08h-10h	1	1	2
10h-12h	1	1	2
12h-14h	0	0	0
14h-16h	0	1	1
16h-18h	1	2	3
Total	3	5	8

Accidents de service et de travail par plage horaire en genre



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

Nouvelles incapacités permanentes	Homme	Femme	Total
Suite à une maladie professionnelle	0	0	0
Suite d'un accident de service	0	1	1
Suite d'un accident de trajet	0	0	0
Total	0	1	1

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.2 Dispositifs de signalement

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

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

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

Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente BDS FPE 048

Type de dispositif	2022	2023	2024
CEVIS	1	4	1

Saisines 2023 type de suites données 12 mois après le signalement	Nb
Enquête administrative - Courrier de rappel à l'ordre de la Présidente à l'intéressé et information du rappel à l'ordre au plaignant.	1
Enquête administrative - Entretien du concerné avec la gouvernance - courrier d'information aux plaignants	1
Courrier de rappel à l'ordre de la Présidente aux intéressés et information de ce rappel à l'ordre par courrier aux plaignants	2
Total	4

Le tableau suivant présente les victimes supposées et les auteurs présumés 2024 ainsi que :

- Le nombre de saisines du dispositif de signalisation au cours de l'année BDS FPE 047
- Le nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés BDS FPE 049
- Le nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes BDS FPE 050

Auteur présumé		Signalant victime		Suites données par l'UBS
Genre	Catégorie	Genre	Catégorie	
H	enseignant vacataire	F	étudiante	Suspension des fonctions à titre conservatoire

Nombre de signalements par type d'actes BDS FPE 051

Type d'acte	Nombre
Propos à connotation sexistes et sexuelles, expressions outrageantes en public	1

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.3 Protection fonctionnelle

Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées en 2024 BDS FPE 053:

Aucune demande de protection fonctionnelle n'a été reçue en 2024.

6.4 Acteurs de la prévention

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

Type d'acteur	Nombre
Assistants de prévention (AP)	50
Conseillers de prévention (CP)	1
Médecins de travail	1
Membres F3SCT représentants des personnels*	16
Total	68

* sièges de représentants des personnels suppléants non pourvus = 2

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

Type d'acteur et quotité de travail	<20%	20 à 49%	50% à 99%	100%
Assistants de prévention	50			
Conseiller prévention				1
Total	50			1

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

Formation initiale et généralisée des AP et CP :

Type de formation	Oui	Non	Animation	Durée (jours)
Formation initiale type uniformisée et généralisée mise en place au sein du ministère à l'attention des AP		x		
Formation initiale type uniformisée et généralisée mise en place au sein du ministère à l'attention des CP	x		IH2EF	5

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.4 Acteurs de la prévention

Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année ayant reçu une lettre de cadrage ou de mission et suivi une formation initiale: BDS FPE 062

Type d'acteur	Lettre de cadrage ou de mission	Formation initiale
Assistants de prévention	7	3
Membre de la FS		0

6.5 Instances de prévention

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année BDS FPE 063

Formation SST	Nb
Agents formés SST au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre 2024	316

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

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

Nombre de membres FS	Suppléants	Titulaires
14	6	8

* sièges de représentants des personnels suppléants non pourvus = 2

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

Nb de membres	Durée en jours
10	5

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.5 Instances de prévention

Harmonisation de la formation au sein du ministère (oui ou non), BDS FPE 068 : **Non**

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

Les agents et services couverts

Les agents et services couverts	Indicateur	Nb
Agents couverts par type de Formation spécialisée	BDS FPE 071	1182
Services couverts par type de Formation spécialisée	BDS FPE 072	44
Sites couverts par type de Formation spécialisée	BDS FPE 073	17

Les réunions des formations spécialisées

Nombre de réunions de FS (hors groupes de travail) par type BDS FPE 074 : **4**

Nombre de groupes de travail de FS par type BDS FPE 075 : **3**

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

Réunions tenues	Nb
A l'initiative de la Présidente	4
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
Total	4

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

Acteur de prévention	Nb de réunions
AP/CP	4
ISST	0
Médecin du travail	2
Total	6

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.4 Instance de prévention

Les visites et les enquêtes des FS

Nombre de visites de sites effectuées BDS FPE 078:

Critère	Nb
Dont le rapport a été étudié en séance	1
Selon le type de Formation Spécialisée	sans objet

Registres Santé et sécurité au travail

Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SST BDS FPE 087 : **44**

Nombre de registres étudiés par les FS BDS FPE 088 : **16**

Documents reçus, consultations, études et avis

Type de document	Indicateur	Nb
Rapports d'ISST reçus.	BDS FPE 089	0
Lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues.	BDS FPE 090	0
Rapports annuels des médecins du travail reçus.	BDS FPE 091	1
Signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus.	BDS FPE 092	0
Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services.	BDS FPE 093	16

Objet de la consultation	Indicateur	Nb
Consultations sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	BDS FPE 094	1
Consultations sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	BDS FPE 095	0
Consultations sur des projets de règlement et de consignes	BDS FPE 096	1
Consultations sur mesures générales (faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés notamment sur l'aménagement des postes de travail)	BDS FPE 097	0

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.5 Instance de prévention

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

Programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	Nb
Ayant fait l'objet d'un avis de la FS.	1
Etudiés par la FS	1
Reçus par la FS	1

Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS intégrant :- TMS ; - RPS. BDS FPE 099 :

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

Nombre de DUERP BDS FPE 100 :

DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)	Nb
Etudiés par la F3SCT	5
Reçus par la F3SCT	5

DUERP	Indicateur	Nb
Etudiés par la FS intégrant :- TMS ; - RPS.	BDS FPE 101	5
Etudiés par type de F3SCT	BDS FPE 102	5
Avis rendus par la F3SCT	BDS FPE 103	5

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.5 Instance de prévention

Nombre de mesures proposés par la FS BDS FPE 104 :

Mesures proposés par la F3SCT	Nb
Acceptées et mises en œuvre	19
Acceptées mais non encore mise en œuvre	13
En cours ou sans suite	4
Refusées	0

Nombre de mesures proposés par la FS intégrant : TMS ; - RPS. BDS FPE 105 :

Mesures	Nb
RPS	17
TMS	2
Total	19

Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail BDS FPE 106 dont :

Aménagements de poste proposés par le médecin du travail	Nb
acceptés et mis en œuvre par l'administration ;	65
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	67

6.6 Les commissions médicales

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

Tranche d'âge	F	H	Total
25-29	1		1
40-44	1		1
45-49	1		1
50-54	4	2	6
55-59	3	3	6
60-64	2		2
Total	12	5	17

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.6 Les commissions médicales

Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique par statut et type de population BDS FPE 111 :

Statut	F	H	Total
<input type="checkbox"/> Contractuel	2		2
BIATSS	2		2
<input type="checkbox"/> Titulaire	10	5	15
BIATSS	6	4	10
ENSEIGNANT	4	1	5
Total	12	5	17

6.7 Les actions de prévention

Formation SST

Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre BDS FPE 122 : **316**

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

DUERP

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

Concept	Concept détaillé	Nombre de services
Ayant un DUERP	Dont le DUERP est mis à jour annuellement	26
Ayant un DUERP	DUERP non mis à jour ou n'intégrant pas un volet RPS	10
Ayant un DUERP	Intégrant un volet RPS	26
N'ayant pas de DUERP		8

Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux. BDS FPE 125 : **64 %**

Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante BDS FPE 126 : **98**

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.7 Les actions de prévention

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

Concept	Concept détaillé	Nombre de services	Nombre d'agents
Ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS.	Dont la démarche de prévention des TMS n'a pas été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l'année	44	1182
Pour lesquels l'information n'est pas disponible.		0	0
Ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS	Dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l'année	0	0
N'ayant pas réalisé au cours de l'année (ou n'étant pas couvert au 31 décembre par une démarche de prévention des TMS).		0	0

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

Ayant mis en place une démarche de prévention des RPS au cours de l'année, dont :	Nombre de services	Nombre d'agents
Acceptées et mises en œuvre par l'administration	44	1182
Acceptées et non encore mis en œuvre par l'administration	0	0
Non encore acceptées	0	0
Refusées par l'administration	0	0
Total	44	1182

Risques psycho-sociaux

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

Organisation des service	Nombre de médecins en ETP	Nombre de médecins en ETPT	Nombre de médecins exerçant un tiers temps
Services communs à plusieurs administrations	0,10	0,10	1
Total	0,10	0,10	1

6. La Santé et la Sécurité au Travail

6.7 Les actions de prévention

• Suivi médical BDS FPE 134 :

Type de visite	Agents ayant bénéficié d'une visite	Nombre d'agents théoriquement concernés
Surveillance médicale particulière	106	198
Visite à la sollicitation de l'agent	32	1182
Visite à la suite d'une demande de l'administration	4	1182
Visite d'information et de prévention	144	984

Concept	Indicateur	Nb
Visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année.	BDS FPE 135	1
Rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année.	BDS FPE 136	2
Agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel (stock global).	BDS FPE 137	0
Agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année.	BDS FPE 138	0
Actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année, dont amiante.	BDS FPE 139	0
Total		3

71%
Des agents BIATSS
bénéficient du dispositif
de télétravail



L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

10 168
Jours d'absence pour
raison de santé

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.1 Organisation et cycle de travail

Existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre BDS FPE 143 :

Oui il y a une circulaire à valeur permanente relative à l'organisation des services des personnels BIATSS

7.2 Télétravail et travail à distance

Le dépôt des demandes

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

Lieu de télétravail	A	Apprentis	B	C	Total
A domicile de l'agent ou un autre lieu privé	196	4	80	115	395

Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année selon que la demande est exprimée " au fil de l'eau " ou dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes BDS FPE 148 :

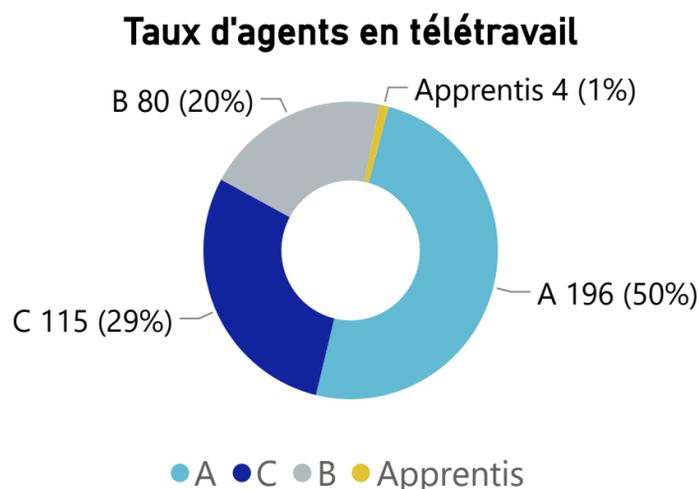
Type de télétravail	Nombre de demandes
REFUS	1
Protocole 24-25	396
Total	397

1 agent a effectué 2 demandes pour deux structures différentes mais avec les mêmes modalités ou nombre de jour d'où la différence 395/396..

Pour information : dans les faits, sur le nombre total de demandes accordées, 30 d'entre elles n'ont pas été utilisées.

• Le personnel est-il autorisé à travailler avec son équipement personnel ? Oui, les personnels en TOD (travail occasionnel à distance).

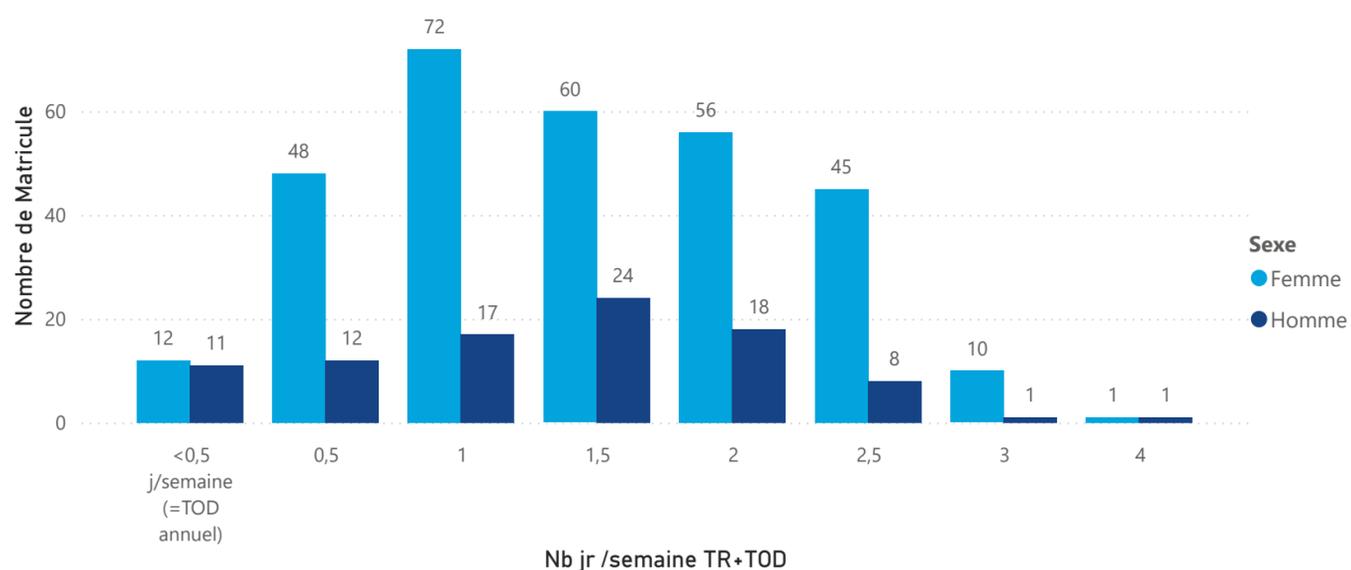
• Tous les agents en télétravail sont-ils équipés d'un ordinateur portable fourni par l'université ? En télétravail régulier oui et la majorité des agents en TOD;



7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.2 Télétravail et travail à distance

Répartition des télétravailleurs par sexe en fonction du nombre de jour(s) choisis



Répartition par statut et catégorie

Statut	A	Apprentis	B	C	Total
Contractuels	94	4	29	55	182
Titulaires	102		51	60	213
Total	196	4	80	115	395

Répartition par sexe

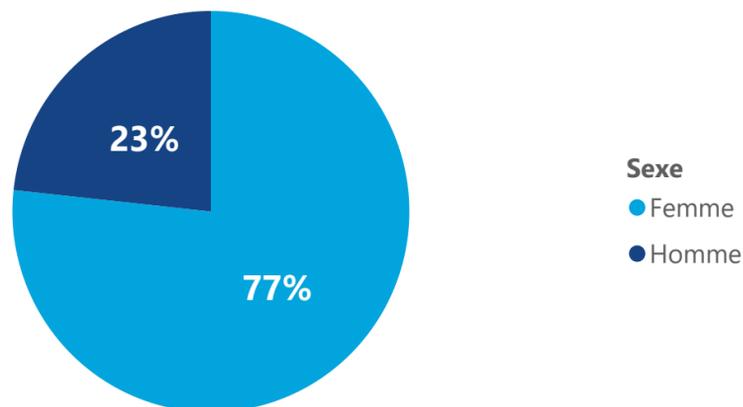
Sexe	Nom des bénéficiaires	% D'agents
Femme	303	77%
Homme	92	23%
Total	395	100%

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.2 Télétravail et travail à distance

Répartition par sexe :

Taux de télétravail par genre

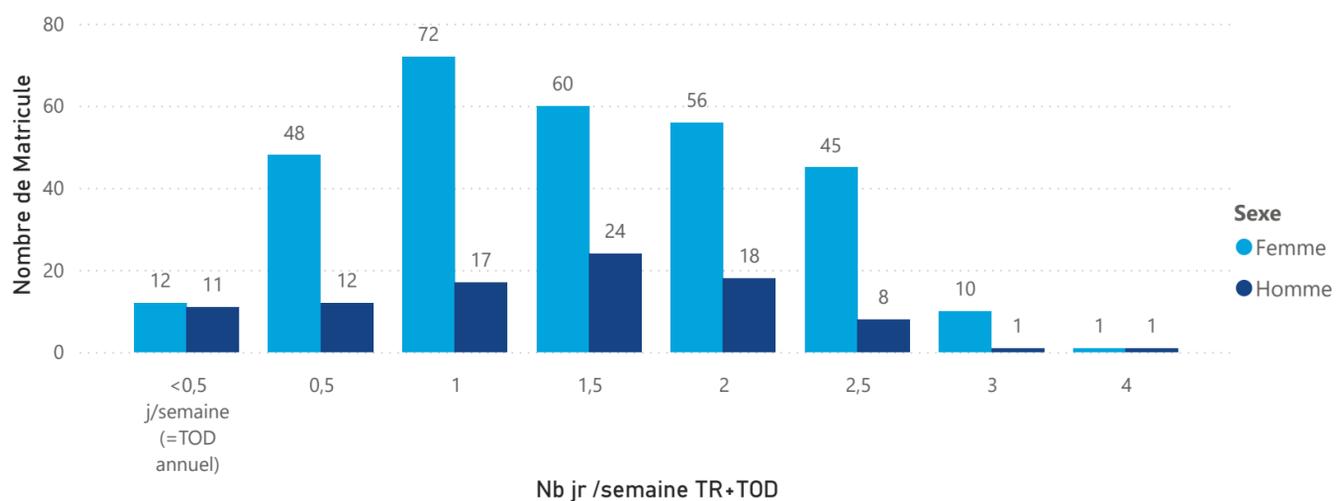


Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du travail à distance

Sexe	Femme		Homme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
▲ Nb jr /semaine TR+TOD						
<0,5 j/semaine (=TOD annuel)	12	3,04%	11	2,78%	23	5,82%
0,5	47	11,90%	12	3,04%	59	14,94%
1	72	18,23%	17	4,30%	89	22,53%
1,5	60	15,19%	24	6,08%	84	21,27%
2	56	14,18%	18	4,56%	74	18,73%
2,5	45	11,39%	8	2,03%	53	13,42%
3	10	2,53%	1	0,25%	11	2,78%
4	1	0,25%	1	0,25%	2	0,51%
Total	303	76,71%	92	23,29%	395	100,00%

TOD : Télétravail occasionnel à distance,
TR : Télétravail régulier

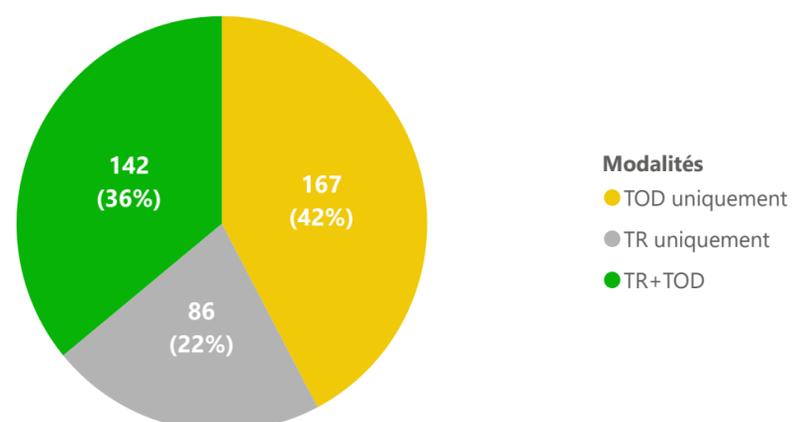
Répartition des télétravailleurs par sexe en fonction du nombre de jour(s) choisis



7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

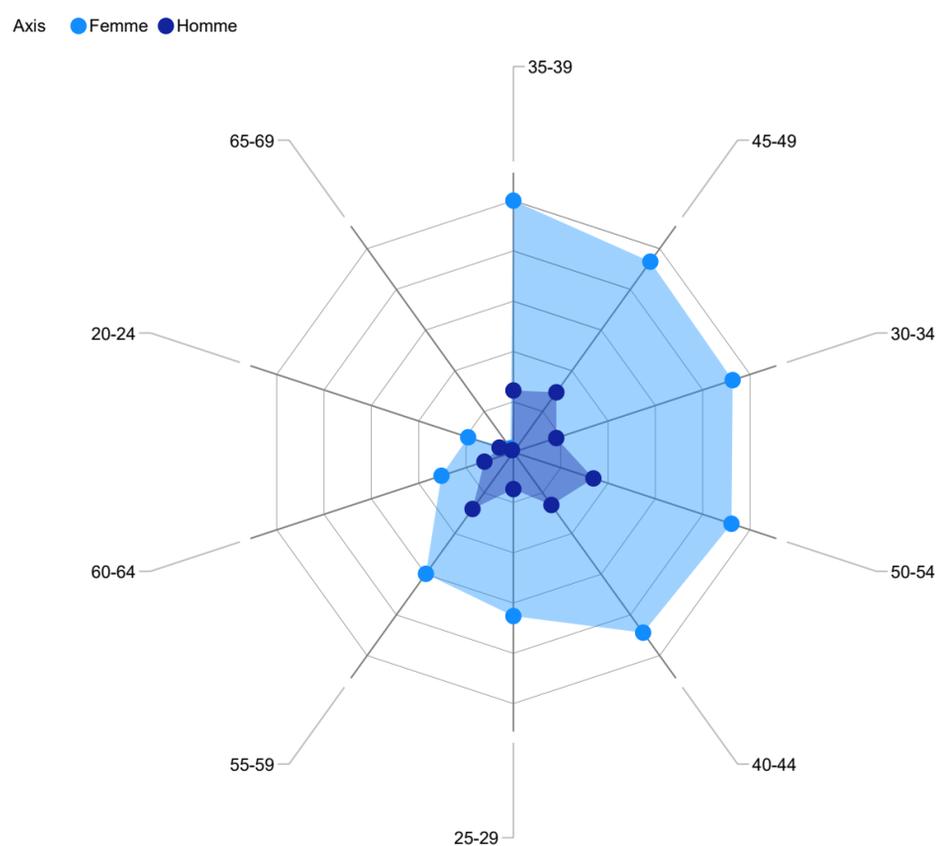
7.2 Télétravail et travail à distance

Modalités	Femme	Homme	Total
TOD uniquement	121	46	167
TR uniquement	63	23	86
TR+TOD	119	23	142
Total	303	92	395



Répartition par tranche d'âge et sexe

Tranche âge	Femme	Homme	Total
20-24	7	5	12
25-29	21	9	30
30-34	24	13	37
35-39	41	9	50
40-44	40	13	53
45-49	49	11	60
50-54	59	10	69
55-59	42	15	57
60-64	18	7	25
65-69	2		2
Total	303	92	395



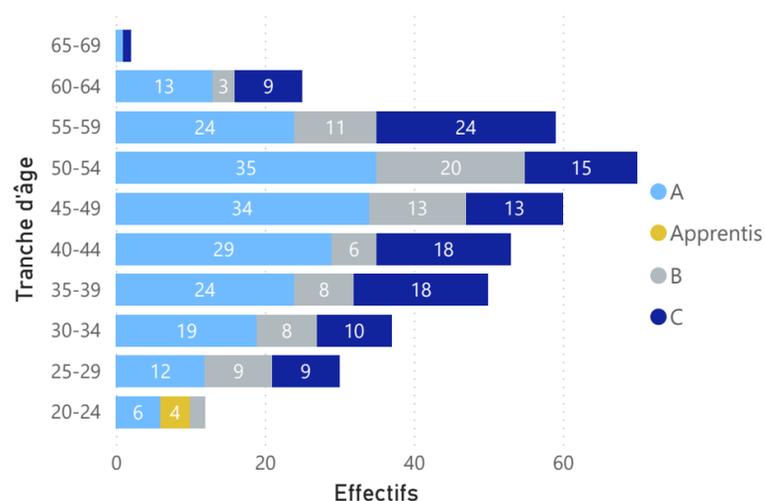
7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.2 Télétravail et travail à distance

Répartition par tranche d'âge et catégorie

Tranche Age	A	Apprentis	B	C	Total
20-24	6	4	2		12
25-29	12		9	9	30
30-34	19		8	10	37
35-39	24		8	18	50
40-44	29		6	18	53
45-49	34		13	13	60
50-54	34		20	15	69
55-59	24		11	22	57
60-64	13		3	9	25
65-69	1			1	2
Total	196	4	80	115	395

Répartition par tranche d'âge et catégorie



Le télétravail sur avis médical

Répartition par tranche d'âge, sexe et catégorie

Sexe	Femme				Homme		Total
	A	B	C	Total	A	Total	
35-39	1			1			1
40-44		2	1	3			3
45-49	1	1		2			2
50-54	1			1	1	1	2
55-59		1	1	2			2
60-64	1	1	2	4			4
Total	4	5	4	13	1	1	14

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

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

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

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

Temps plein

Sexe	Femme				Homme				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
<input type="checkbox"/> BIATSS	137	74	117	328	112	24	30	166	494
Contractuels	67	21	49	137	58	9	15	82	219
Titulaires	70	53	68	191	54	15	15	84	275
<input type="checkbox"/> ENS	268			268	338			338	606
Contractuels	101			101	113			113	214
Titulaires	167			167	225			225	392
Total	405	74	117	596	450	24	30	504	1100

Personnel à temps plein *hors apprentis et fondation*.

Personnel à temps plein par tranche d'âge

Tranche age	Femme	Homme	Total
55-59	87	100	187
50-54	105	60	165
45-49	82	59	141
40-44	72	55	127
35-39	76	46	122
25-29	59	61	120
30-34	57	52	109
60-64	43	41	84
20-24	11	24	35
65-69	4	6	10
Total	596	504	1100

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

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

Temps partiel

Répartition par quotité, catégorie, sexe et population :

Titulaires

Quotité	0,50			0,80			0,90			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
<input type="checkbox"/> BIATSS	3	1	4	12	2	14	1	1	2	20
A		1	1	2	2	4				5
B				4		4		1	1	5
C	3		3	6		6	1		1	10
<input type="checkbox"/> Enseignants				1		1		1	1	2
A				1		1		1	1	2
Total	3	1	4	13	2	15	1	2	3	22

Contractuels

Population contractuels	BIATSS								Total
	0,50		0,80			0,90		Total	
	Femme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Total		
A			3	1	4	1	1	5	5
B	1	1	1		1			2	2
C	2	2	1		1			3	3
Total	3	3	5	1	6	1	1	10	10

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

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

Temps partiel

Personnel à temps partiel par tranche d'âge BIATSS

Population	BIATSS							Total	
	Femme				Homme				
	Tranche d'âge	A	B	C	Total	A	B		Total
30-34	3	1		4				4	4
35-39	2	1	1	4				4	4
40-44			5	5				5	5
45-49	1	1	1	3	1		1	4	4
50-54		1	2	3	1		1	4	4
55-59			4	4				4	4
60-64		2		2	2	1	3	5	5
Total	6	6	13	25	4	1	5	30	30

Personnel à temps partiel par tranche d'âge Enseignants

Tranche Age	Femme	Homme	Total
50-54		1	1
55-59	1		1
Total	1	1	2

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

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

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.

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

Population	BIATSS								Enseignants				Total
Catégorie (A,B, ou C)	A			B		C		Total	A			Total	
Quotité	Femme	Homme	Total	Femme	Total	Femme	Total		Femme	Homme	Total		
0,50		1	1	1	1	8	8	10	5	12	17	17	27
0,70		2	2			1	1	3					3
0,80	1		1	1	1			2					2
0,90	2		2					2					2
Total	3	3	6	2	2	9	9	17	5	12	17	17	34

Personnel enseignant à temps incomplet par tranche d'âge

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
35-39		1	1
40-44	1	2	3
45-49	2	2	4
50-54		2	2
55-59	2	1	3
60-64		3	3
65-69		1	1
Total	5	12	17

Personnel BIATSS à temps incomplet par tranche d'âge

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
30-34	2		2
35-39	1	1	2
40-44	3		3
45-49	3		3
50-54	3	1	4
55-59	1		1
60-64	1	1	2
Total	14	3	17

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.

Comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre 2024 BDS FPE 159 :

genre	Femme				Homme				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29	1			1					1
30 - 34	1		1	2	1			1	3
35 - 39	4	2	1	7	3			3	10
40 - 44	5	1		6	6	1		7	13
45 - 49	16	4	4	24	1	1	1	3	27
50 - 54	14	4	11	29	9	1	1	11	40
55 - 59	10	5	7	22	7	1	2	10	32
56 - 59					1			1	1
60 - 64	7	3	5	15	1	1	1	3	18
65 - 69			2	2					2
Total	58	19	31	108	29	5	5	39	147

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.4 Compte Epargne Temps

Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au cours de l'année 2024 BDS FPE 159 :

genre	Femme		Total
	A	Total	
45 - 49	1	1	1
50 - 54	1	1	1
55 - 59	2	2	2
Total	4	4	4

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours du 2024 BDS FPE 160 :

Genre	Femme				Homme				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
50 - 54	6	3	6	15	1			1	16
55 - 59	5	4	3	12	3			3	15
45 - 49	5	1	2	8			1	1	9
35 - 39	3	1	1	5	1			1	6
40 - 44	3			3		1		1	4
60 - 64	2	1		3					3
56 - 59					1			1	1
65 - 69			1	1					1
Total	24	10	13	47	6	1	1	8	55

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 161 :

Genre	Femme				Homme				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Tranche d'âge									
25 - 29	5			5					5
30 - 34	10		11	21	5			5	26
35 - 39	69	25	30	124	47			47	171
40 - 44	74	36		110	104	20		124	234
45 - 49	310	47	72	429	14	5	15	34	463
50 - 54	242	59	153	454	115	7	6	128	582
55 - 59	196	94	139	429	153	15	8	176	605
56 - 59					8			8	8
60 - 64	183	80	54	317	55	15	1	71	388
65 - 69			28	28					28
Total	1089	341	487	1917	501	62	30	593	2510

Nombre de jours versés au cours de l'année sur le CET BDS FPE 161 :

genre	Femme				Homme				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
tranche d'âge									
35 - 39	18	6	3	27	15			15	42
40 - 44	17			17		4		4	21
45 - 49	49	3	14	66			13	13	79
50 - 54	57	17	25	99	4			4	103
55 - 59	22	21	28	71	23			23	94
56 - 59					8			8	8
60 - 64	13	5		18					18
65 - 69			5	5					5
Total	176	52	75	303	50	4	13	67	370

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.4 Compte 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 162 :

Utilisation sous forme de paiement (jours)

Genre	Femme				Total
	A	B	C	Total	
45 - 49	2	4		6	6
50 - 54	17	1	7	25	25
55 - 59	11	8		19	19
Total	30	13	7	50	50

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 €

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.4 Compte Epargne Temps

Utilisation sous forme de RAEP (jours)

genre	Femme		Homme			Total
	B	Total	A	C	Total	
45 - 49				1	1	1
50 - 54	1	1				1
55 - 59			10		10	10
Total	1	1	10	1	11	12

7.5 Absences au travail hors raisons de santé

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

Sexe	Femme				Homme				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
<input checked="" type="checkbox"/> BIATSS	7	3	2	12	2	2	1	5	17
Congé Maternité	6	3	2	11					11
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant					2	2	1	5	5
Congé Parental	2			2					2
Congé Formation Professionnelle	1			1					1
<input checked="" type="checkbox"/> ENS	6			6	3			3	9
Congé Maternité	4			4					4
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant					3			3	3
Congé Formation Professionnelle	2			2					2
Total	13	3	2	18	5	2	1	8	26

Le tableau ci-dessus montre que 26 agents ont bénéficié de 35 congés pour des raisons hors de santé en 2024 (un agent qui a eu plusieurs types de congé hors santé apparaît dans le total une seule fois).

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

Sexe	Femme				Homme				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
<input checked="" type="checkbox"/> Lib. long Type Absence									
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant					120	29	25	174	174
Congé Maternité	969	243	224	1436					1436
Congé Formation Professionnelle	459			459					459
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant - enfant hospitalisé						5		5	5
Total	1428	243	224	1895	120	34	25	179	2074

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.6 Absences au travail pour raisons de santé

7.6 Absences au travail pour raisons de santé

Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif BDS FPE 168 : **265 agents ont bénéficié de 547 congés pour raison de santé en 2024**

Sexe	Femme					Homme				Total agents
	A	Apprentis	B	C	Total agents	A	B	C	Total agents	
BIATSS	54	3	24	63	144	23	10	11	44	188
ENS	48				48	29			29	77
Total	102	3	24	63	192	52	10	11	73	265

Genre	Femme					Homme					Total				
	A	B	C	Apprentis	Total	A	B	C	Apprentis	Total	A	B	C	Apprentis	Total
BIATSS	124	48	131	5	308	43	23	3	12	81	167	71	134	17	389
Congé Grave Maladie								2		2			2		2
Congé Longue Durée	1		2		3	1		1		2	2		3		5
Congé Longue Maladie	5				5						5				5
Congé Maladie Ordinaire	118	48	129	5	300	42	23		12	77	160	71	129	17	377
ENS	105				105	53				53	158				158
Congé Longue Durée	1				1	2				2	3				3
Congé Longue Maladie	12				12	8				8	20				20
Congé Maladie Ordinaire	92				92	43				43	135				135
Total	229	48	131	5	413	96	23	3	12	134	325	71	134	17	547

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

Type Absence	30-34	50-54	55-59	Total
Accident de service & Accident du travail	1	2	5	8
Femme		1	2	3
Homme	1	1	3	5
Total	1	2	5	8

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.6 Absences au travail pour raisons de santé

Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif BDS FPE 169 : **10 168 jours**

Genre	Femme					Homme					Total Général
	A	B	C	Apprentis	Total	A	B	C	Apprentis	Total	
<input type="checkbox"/> BIATSS	1435	539	1844	6	3824	948	141	657		1746	5570
Congé Grave Maladie								91		91	91
Congé Longue Durée	24		637		661	365		304		669	1330
Congé Longue Maladie	211				211						211
Congé Maladie Ordinaire	1200	539	1207	6	2952	583	141	262		986	3938
<input type="checkbox"/> ENS	2712				2712	1886				1886	4598
Congé Longue Durée	237				237	730				730	967
Congé Longue Maladie	1045				1045	717				717	1762
Congé Maladie Ordinaire	1430				1430	439				439	1869
Total	4147	539	1844	6	6536	2834	141	657		3632	10168

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

Type Absence	30-34	50-54	55-59	Total
<input type="checkbox"/> Accident de service & Accident du travail	13	136	168	317
<input type="checkbox"/> Femme		12	65	77
A		12		12
B			42	42
C			23	23
<input type="checkbox"/> Homme	13	124	103	240
A			101	101
C	13	124	2	139
Total	13	136	168	317

7. L'Organisation du Travail et Temps de Travail

7.7 Jours de carence

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

Catégorie	H	F	Total général
BIATSS Cat A	26	64	90
BIATSS Cat B	8	31	39
BIATSS Cat C	14	79	93
Enseignants	40	57	97
Total	88	231	319

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

Population Tranche d'âge	BIATSS		Enseignants		Total général
	Homme	Femme	Homme	Femme	
20-24	1	1	1		3
25-29	2	7	4	3	16
30-34	7	13	4	5	29
35-39	0	27	1	5	33
40-44	5	28	1	9	43
45-49	6	20	2	4	32
50-54	7	34	10	14	65
55-59	14	23	10	12	59
60-64	5	21	7	5	38
65-69	1				1
Total	48	174	40	57	319

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

604960 PREC. CARENCE NBI	-46 €
604959 PREC. CARENCE IND. RESID.	-148 €
604958 PREC. CARENCE REM. PR.	-26 327 €
Total	-26 521 €

45 % du budget consacré aux événements sociaux et culturels :

- Arbre de Noël
- Fête de l'été
- Chèques cadeaux



**L'ACTION SOCIALE ET
PROTECTION SOCIALE**

**Dépenses
67 K€**

Aides exceptionnelles :

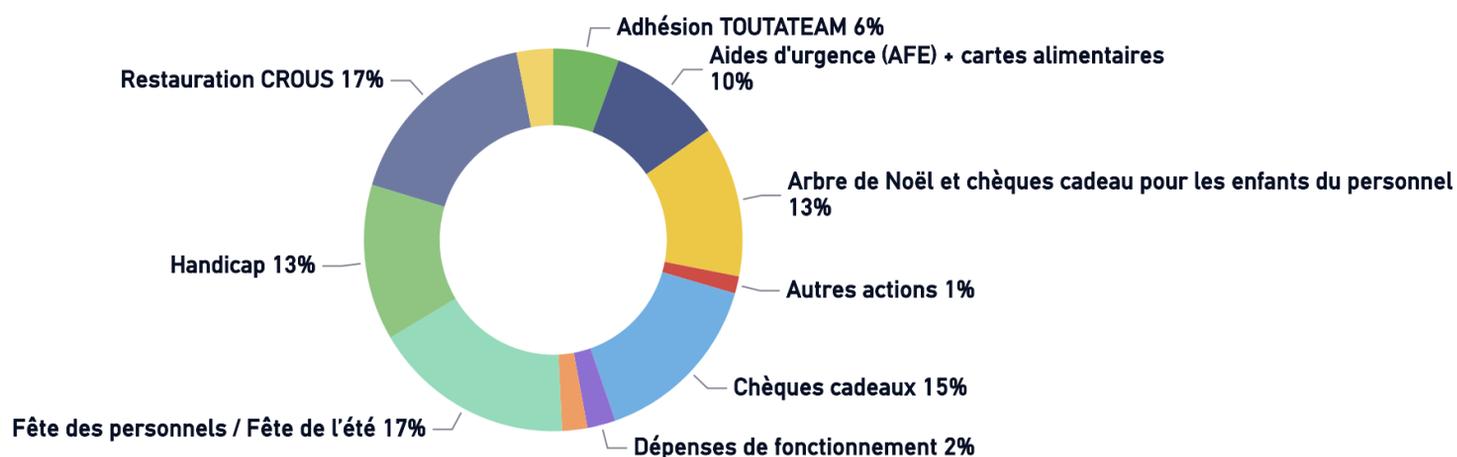
- 17 demandes
- 16 aides accordées
(représentant 10 % du budget)

8. L'Action sociale et protection sociale

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

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

Nature de la prestation	Dépenses 2024	%
Adhésion TOUTATEAM	3 741 €	6%
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires	6 450 €	10%
Arbre de Noël et chèques cadeau pour les enfants du personnel	8 493 €	13%
Autres actions	970 €	1%
Chèques cadeaux	10 100 €	15%
Dépenses de fonctionnement	1 607 €	2%
Enfance	1 436 €	2%
Fête des personnels / Fête de l'été	11 461 €	17%
Handicap	8 784 €	13%
Restauration CROUS	11 461 €	17%
Restauration hors CROUS	2 078 €	3%
Total	66 581 €	100%



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

Type de prestation	Total
Adhésion TOUTATEAM	610
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires *	16
Arbre de Noël	103
Autres actions	57
Chèques cadeau pour les enfants du personnel	321
Dépenses de fonctionnement	2
Enfance	10
Fête des personnels - Fête de l'été	189
Handicap	3
Restauration CROUS*	130
Restauration hors CROUS	24
Total	1465

8. L'Action sociale et protection sociale

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

Type de prestation	A	B	C	Apprenti	Ens	Total	Homme	Femme	Total
Adhésion TOUTATEAM	166	60	152	4	228	610	197	413	610
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires *						16			16
Arbre de Noël	37	8	31	0	27	103	28	75	103
Autres actions	22	7	16	0	12	57	10	47	57
Chèques cadeau pour les enfants du personnel	88	13	63	0	157	321	132	189	321
Dépenses de fonctionnement	1		1	0		2	2		2
Enfance	2	2	5	0	1	10	8	2	10
Fête des personnels - Fête de l'été	71	27	72	4	15	189	36	153	189
Handicap	2			0	1	3	1	2	3
Restauration CROUS*						130			130
Restauration hors CROUS	10	3	11	0		24	12	12	24
Total	399	120	351	8	441	1465	426	893	1465

*Le total de l'aide d'urgence (AFE) et des cartes alimentaires est indiqué, le détail par catégorie est confidentiel.

*Le total issu de la restauration CROUS est indiqué, les données détaillées ne sont pas disponibles pour 2024.

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

Type de prestation	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Restauration hors CROUS					2	2	6	6	7	0	1	24
Restauration CROUS*												130
Handicap						1	2					3
Fête des personnels / Fête de l'été		6	11	18	29	32	23	36	25	9		189
Enfance				2	1	6	1					10
Dépenses de fonctionnement									2			2
Chèques cadeau pour les enfants du personnel			5	44	74	101	69	20	8			321
Autres actions			7	7	7	8	8	5	11	4		57
Arbre de Noël			3	15	30	35	16	3	1			103
Aides d'urgence (AFE) + cartes alimentaires*												16
Adhésion TOUTATEAM	1	10	37	61	73	81	85	113	97	47	5	610
Total	1	16	63	147	216	266	210	183	151	60	6	1465

*Les informations par tranche d'âge concernant l'aide d'urgence ne sont pas présentées car elles sont confidentielles.

*Le total issu de la restauration CROUS, est indiqué, car les données par tranche d'âge ne sont pas disponibles pour 2024.

Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents BDS FPE 174 :

125 250 €

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

749

33
Réunions des instances
statutaires



LE DIALOGUE SOCIAL

42
Nombre de jours non
travaillés par faits de
grève

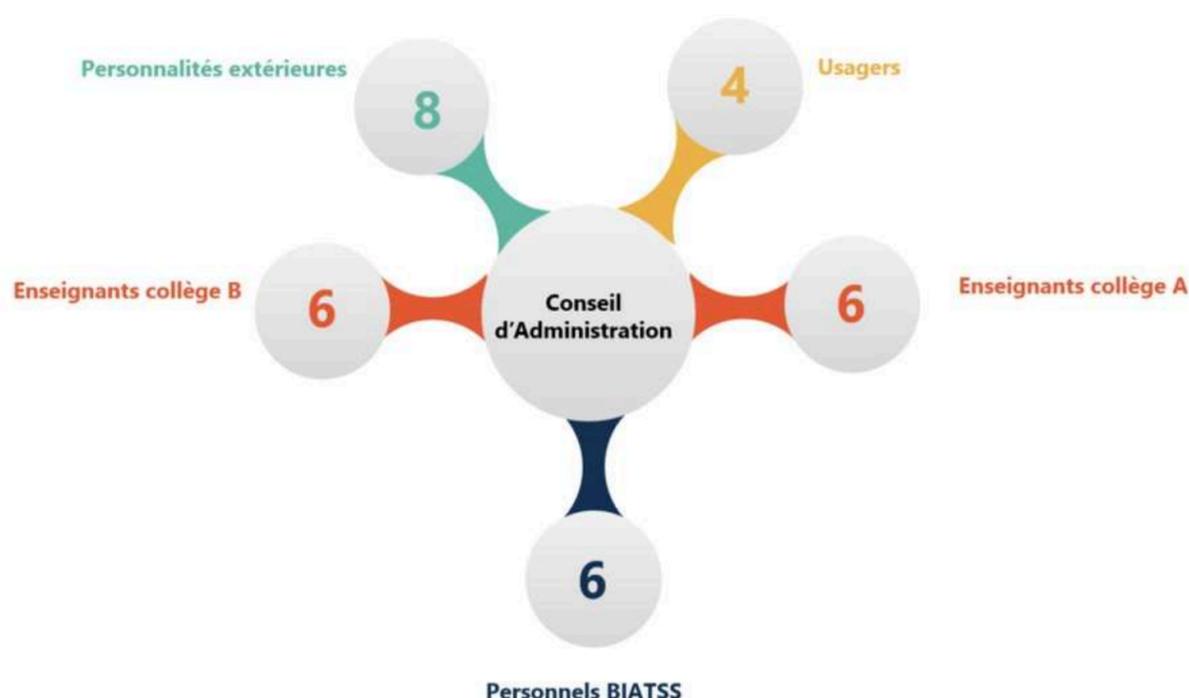
9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

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

Le Conseil d'Administration (CA) :

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



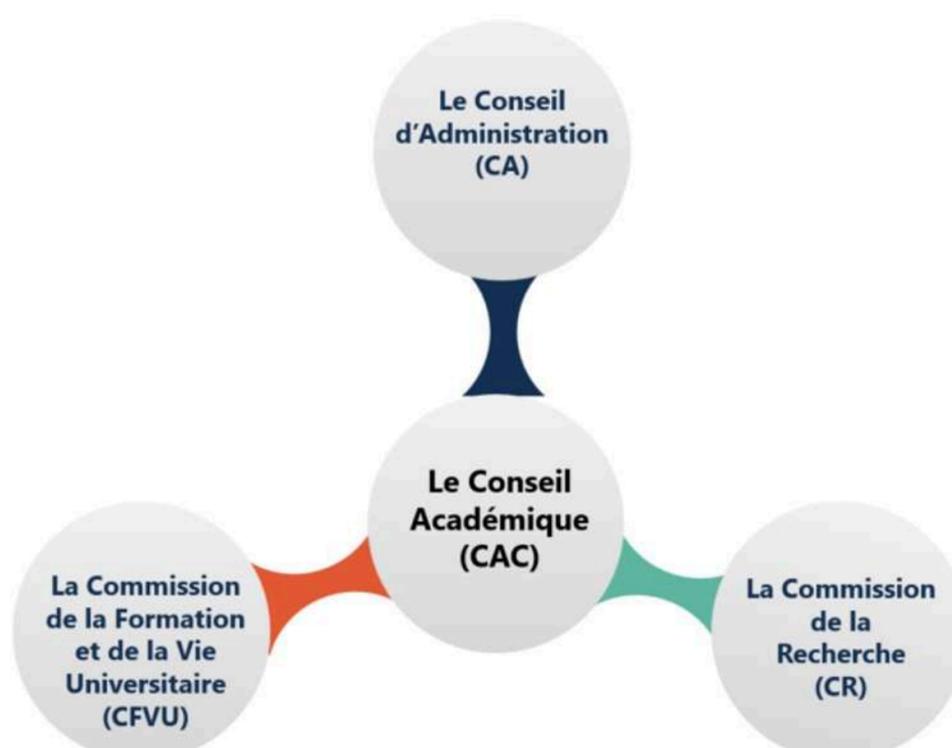
- Approuve le contrat d'établissement de l'université,
- Vote le budget et approuve les comptes,
- Approuve les accords et conventions signés par la présidente,
- Adopte le règlement intérieur de l'université,
- Fixe sur proposition de la présidente la répartition des emplois alloués par les ministres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

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

Le Conseil Académique (CAC) :

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



9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

La Commission de la Recherche (CR) :

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



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

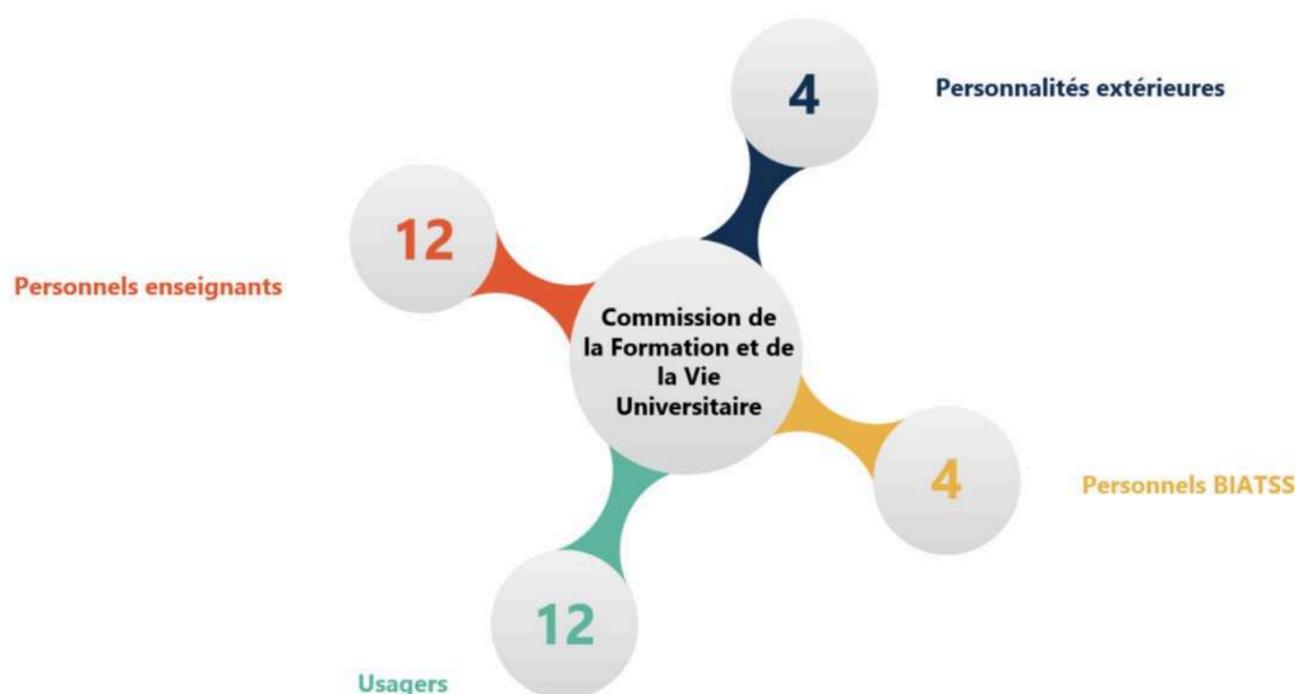
La commission de la recherche peut se réunir en formation restreinte aux enseignants chercheurs ou personnels assimilés.

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

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

C'est une instance à la fois délibérante et consultative. Elle se compose de 32 membres :



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

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

Le Comité Social d'Administration

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

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

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



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

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

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

9. Le Dialogue Social

9.1 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.



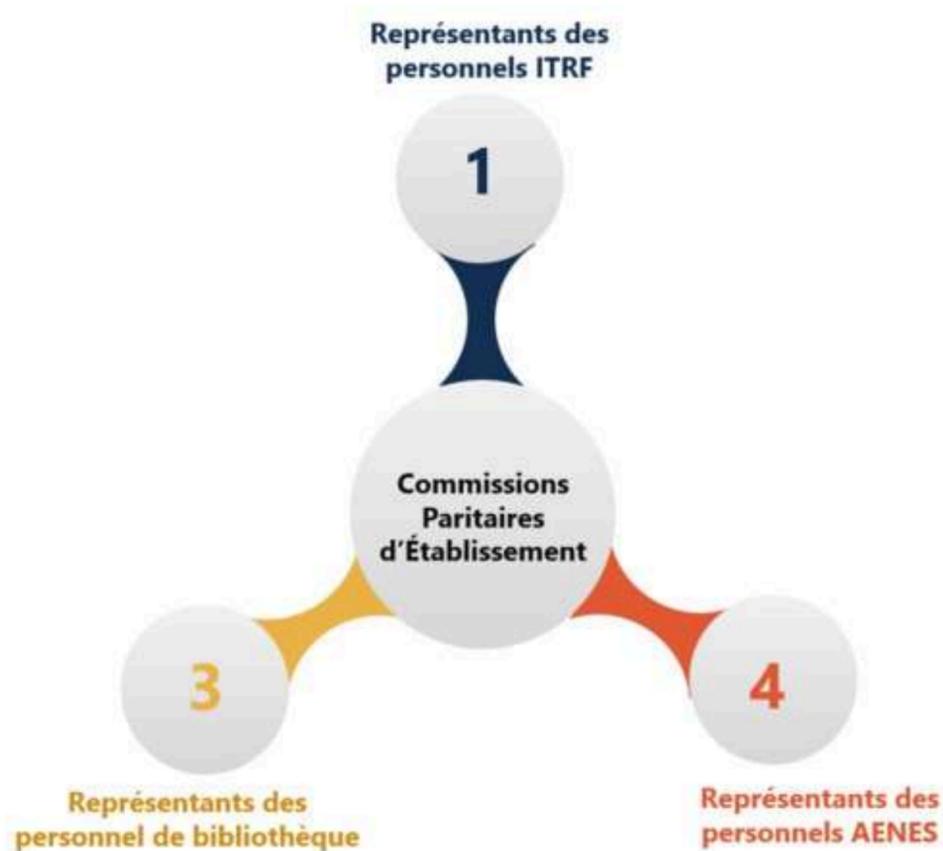
La F3SCT est une instance de concertation qui est consultée sur le périmètre de l'Université Bretagne Sud sur les sujets suivants :

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

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

Les Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)



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

Auparavant, les CPE donnaient un avis préalable sur les décisions individuelles de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion interne (détachement entrant, accueil en disponibilité, avancement de grade, etc.). Depuis le 1er janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1er janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion.

Ce sont des lignes directrices de gestion (LDG) qui fixent dorénavant les orientations générales relatives aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique de l'État et celles concernant les avancements et les promotions dans toute la fonction publique.

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

9. Le Dialogue Social

9.1 Les instances statutaires

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

Type d'instance	Nombre de réunions
Comité Social d'Administration (CSA)	6
Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	6
Commission de la Recherche (CR)	6
Commissions Paritaires d'Etablissement (CPE)	0
Conseil Académique (CAC)	2
Conseil d'Administration (CA)	9
Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)	4

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales BDS FPE 183 :

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

Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local BDS FPE 188 :

Mouvement de grève du :	H	F	Total
08/03/2024	1	0	1
19/03/2024	2	3	5
01/10/2024	0	1	1
05/12/2024	13	22	35
Total	16	26	42



LA DISCIPLINE

10. La Discipline

En 2024, 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

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

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)

IGR : Ingénieur de Recherche (personnel ITRF)

11. Sigles et abréviations

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'Économie 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 l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

SFT : Supplément familial de traitement

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 octroyé, après avis obligatoire du conseil médical en formation restreinte, en cas de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, de poliomyélite ou de déficit immunitaire grave et acquis. Il est de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement. Si la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à cinq ans et trois ans.

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) : Est une disposition dans la fonction publique essentielle pour garantir la santé et le bien-être des agents publics. Il permet aux fonctionnaires de s'absenter temporairement de leur poste en raison de problèmes de santé tout en conservant leurs droits et leur rémunération.

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

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

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

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

PLAFOND ETAT: Emplois rémunérés par l'Etat.

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

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

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

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

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

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

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

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