

DELIBERATION
du conseil d'administration de l'Université de Bourgogne
Séance du 13 décembre 2021

Délibération n° 2021 – 13/12/2021 – 13

Rapport social unique pour l'année 2020

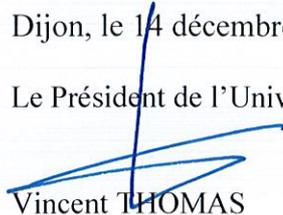
- VU le code de l'éducation
- VU les statuts de l'Université de Bourgogne
- VU la communication faite aux membres du comité technique du 30 novembre 2021

Effectif statutaire : 32 Membres en exercice : 31 Quorum : 16 Membres présents : 17 Membres représentés : 8 Total : 25	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 0 Suffrages exprimés : 25 Pour : 25 Contre : 0
---	---

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, **approuve le rapport social unique de l'Université de Bourgogne pour l'année 2020.**

Dijon, le 14 décembre 2021

Le Président de l'Université de Bourgogne,


Vincent THOMAS

P.J. : Rapport social 2020

Délibération transmise au recteur de la région académique Bourgogne-Franche-Comté
Chancelier de l'Université de Bourgogne

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement

RAPPORT SOCIAL 2020

UNIVERSITE DE BOURGOGNE



Présenté au Comité Technique le 30 novembre 2021

Approuvé par le Conseil d'Administration le

Edito du président

Madame, Monsieur,

Le rapport social unique 2020 de notre établissement est le premier dans lequel les actions engagées par notre équipe peuvent être perceptibles. Plus qu'un exercice de forme venant répondre à une obligation légale et réglementaire, il dresse aussi un panorama de notre université pour tout ce qui touche à ses ressources humaines et constitue un outil à disposition de l'ensemble des membres de la communauté universitaire et de nos nombreux partenaires.

Ce rapport social est conçu comme un instrument au service d'une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines et nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions, notamment en matière d'égalité femmes-hommes ou dans le domaine du handicap.

Il restitue aussi les éléments principaux qui caractérisent notre établissement qui sont le reflet des orientations prises en matière de pilotage et de gestion des personnels. Ce document unique permet d'appréhender notre situation sur un plan structurel, de mesurer les changements intervenus mais aussi de mieux cerner les évolutions qui, au-delà des chiffres-clés, illustrent le travail quotidien de tous les personnels de notre université. Un tel document compte enfin parmi les instruments permettant une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Tous ces éléments contribuent à enrichir la connaissance de l'université et de son potentiel humain.

Comme chaque année, il est important de souligner que cette publication n'existerait pas sans l'implication quotidienne de l'ensemble des personnels de l'université : enseignants, enseignants-chercheurs, personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé. Nous les remercions et saluons sincèrement leur travail et leur investissement au service des missions de service public et du rayonnement de l'université de Bourgogne.

Des remerciements doivent également être adressés aux personnels des pôles ressources humaines et pilotage dont la qualité du présent document témoigne du haut niveau de compétence et d'investissement. Nous vous souhaitons une bonne lecture de ce rapport social.

Bien respectueusement.

Vincent THOMAS

Président de l'université de Bourgogne

Stéphane TIZIO

Vice-président délégué aux ressources humaines

Présentation

Le cadre légal

Le rapport social unique est un document légal que les administrations de l'État et les établissements publics ont l'obligation de publier chaque année au titre de l'année civile écoulée (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifié par la loi n°2019-828 du 6 août 2019).

Le rapport social unique doit être élaboré à partir d'une base de données sociales. Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les thèmes auxquels doit se rapporter la base de données. L'arrêté du 7 mai 2021 fixe la liste des indicateurs qui doivent être contenus dans la base de données. Cette dernière doit être actualisée chaque année et accessible par les membres du futur comité social.

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoient que le rapport social unique doit être présenté aux comités sociaux et techniques avant sa diffusion et permet de donner lieu à un débat des politiques de ressources humaines. Aussi, après avoir été présenté aux comités sociaux et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport social unique doit être rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

L'article L.951-1-1 du code de l'éducation prévoit expressément la présentation chaque année d'un tableau de la politique sociale de l'établissement au comité technique.

Afin de mieux situer l'université de Bourgogne parmi les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, vous pouvez vous référer au bilan social du ministère ainsi qu'au rapport de situation comparée 2018 de l'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France à l'adresse : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid151891/l-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-n-13-mai-2020.html>

Réalisation

Au sein de l'Université de Bourgogne, ce rapport social est un outil de gestion des ressources humaines, d'information des personnels et d'aide à la décision favorisant ainsi le dialogue social.

Sauf indication contraire, les données proviennent des applications de gestion des ressources humaines. Elles portent sur l'année civile 2020 ou à date d'observation (au 31/12/2020).

L'élaboration et l'édition ont été réalisées par le pôle pilotage. Il s'est chargé de la centralisation des informations, de la mise en œuvre des outils informatisés en collaboration étroite avec le pôle ressources humaines de l'uB et le vice-président délégué aux ressources humaines.

Sommaire

EDITO DU PRESIDENT.....	1
PRESENTATION	1
1. LES CHIFFRES CLES.....	3
1.1. L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE.....	3
1.2. LE PATRIMOINE.....	4
1.3. LA DOCUMENTATION	4
1.4. LA RECHERCHE.....	4
1.5. LES ETUDIANTS	5
1.6. LES FORMATIONS.....	6
1.7. LES MOYENS FINANCIERS	6
2. LES EMPLOIS, LES EFFECTIFS ET LA DEMOGRAPHIE.....	8
2.1. LES PLAFONDS D'EMPLOIS.....	8
2.2. LES EFFECTIFS	10
2.3. LA PARITE HOMME/FEMME	18
2.4. LA DEMOGRAPHIE	21
2.5. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)	24
3. LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL	26
3.1. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES.....	27
3.2. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES CONTRACTUELS	29
4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES CONGES DES PERSONNELS.....	31
4.1. LES MODALITES DE TRAVAIL.....	31
4.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET	34
4.3. LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS.....	37
4.4. LES JOURS DE GREVE	40
5. LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS.....	41
5.1. LA MASSE SALARIALE	41
5.2. LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL	44
6. LA FORMATION DES PERSONNELS.....	62
6.1. LA PRESENTATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION.....	62
6.2. LA SYNTHESE DE L'ACTIVITE DE FORMATION	63
7. L'HYGIENE, LA SECURITE ET LA SANTE	65
7.1. L'HYGIENE ET LA SECURITE	65

7.2.	LA MEDECINE DU TRAVAIL.....	68
8.	L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE.....	72
8.1.	L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (APUB).....	72
8.2.	L'AMICALE.....	73
8.3.	LA POLITIQUE D'AIDE ET D'ACTION SOCIALE.....	75
8.4.	CRECHE (LA P'TITE FAC).....	78
8.5.	SERVICE UNIVERSITAIRE D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS).....	78
8.6.	L'ATHENEUM.....	79
8.7.	BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (POLE DOCUMENTATION).....	79
	GLOSSAIRE.....	80
	DEFINITIONS.....	84

1. Les chiffres clés

1.1. L'organisation de l'université de Bourgogne

1.1.1. Les UFR, les instituts et les écoles (16 composantes)

- 8 unités de formation et de recherche (UFR) :
 - UFR Droit, Sciences économique et politique
 - UFR Lettres et philosophie
 - UFR Langues et communication
 - UFR Sciences humaines et sociales
 - UFR Sciences et techniques
 - UFR Sciences vie, terre et environnement
 - UFR Sciences et techniques des activités physiques et sportives
 - UFR Sciences de santé

- 7 instituts :
 - IUT Le Creusot
 - IUT Dijon/Auxerre
 - IUT Chalon Sur Saône
 - Institut universitaire de la vigne et du vin (IUUVV)
 - Institut supérieur de l'automobile et des transports (ISAT)
 - Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
 - Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE)

- 1 école :
 - Ecole supérieure d'ingénieurs et de recherche en matériaux (ESIREM)

1.1.2. L'administration

- 11 pôles :
 - Affaires juridiques et institutionnelles (PAJI) – Achats et marchés
 - Culture
 - Développement durable, qualité et pilotage
 - Documentation
 - Formation et vie universitaire
 - Finances
 - International
 - Patrimoine
 - Recherche
 - Ressources humaines
 - Direction du Numérique (DNum)

- 9 services communs :
 - Services centraux
 - Office de coopération et d'information muséales – OCIM
 - Centre Condorcet – Le Creusot
 - BIBLIEST Bourgogne - Franche – Comté (Centre de formation des Bibliothèques)
 - Site universitaire de Nevers
 - Site universitaire d'Auxerre
 - Site universitaire du Creusot
 - Site universitaire de Chalon-sur-Saône
 - Site universitaire de Mâcon

- 5 services généraux :
 - Service commun de formations continue et par alternance - SEFCA
 - Service universitaire des activités physiques et sportives - SUAPS
 - Service de Santé Universitaire
 - 1 service d'information et d'orientation (SIO)
 - 1 service commun de documentation (SCD)

- 1 MSH : Maison des sciences de l'homme (MSH)

1.2. Le patrimoine

La surface totale des bâtiments de l'uB représente 314 000 m² de surface bâtie utile-SHON (surface hors œuvre nette) sur 6 sites géographiques en Bourgogne dont un campus dijonnais de 113ha.

1.3. La documentation

L'uB compte 15 bibliothèques proposant 675 000 documents imprimés et 160 000 livres et revues électroniques.

1.4. La recherche

6 secteurs scientifiques :

- Secteur 1 « Aliment et environnement »
- Secteur 2 « Santé (Health) et ingénierie moléculaire »
- Secteur 3 « Photonique et matériaux avancés »
- Secteur 4 « Apprentissage et santé (Care) »
- Secteur 5 « Patrimoine et territoire »
- Secteur 6 « Vigne et vin »

30 unités de recherche labellisées, dont 13 unités mixtes uB-organismes de recherche (CNRS, INRA, INSERM...).

1 unité mixte de services : OSU THETA (Observatoire des Sciences de l'Univers Terre Homme Environnement Temps Astronomie de Franche-Comté-Bourgogne).

1.5. Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional (Dijon, Chalon-sur-Saône, Mâcon, Le Creusot, Nevers, Auxerre), l'université de Bourgogne a accueilli 34 974 étudiants pendant cette année universitaire 2020-2021, en hausse de +2,3% (soit +725 étudiants) par rapport à l'année précédente à la même date (15/01/N+1 date de retour des données au ministère).

Le flux entrant en 1ère année hors CPGE augmente de +1,7% avec un effectif d'étudiants entrants en 1ère année de 6 911 (+117 étudiants à date identique par rapport à l'année précédente).

Tableau 1.5.1. – Répartition des étudiants selon le niveau d'études

NIVEAU D'ETUDE	2018/2019		2019/2020		2020/2021	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Bac +1	9 507	31%	10 586	31%	10 194	29%
Bac +2	5 242	17%	6 589	19%	7 029	20%
Bac +3	4 828	16%	5 432	16%	6 103	17%
Bac +4	3 261	11%	3 342	10%	3 287	9%
Bac +5	3 122	10%	3 184	9%	3 396	10%
DOCTORAT	901	3%	854	2%	869	2%
DU ⁽¹⁾	2 199	7%	2 237	7%	1 996	6%
AUTRES ⁽²⁾	1 875	6%	1 945	6%	2 100	6%
TOTAL uB	30 935	100%	34 169	100%	34 974	100%

Source : APOGEE au 06/04/2021 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2020

⁽¹⁾ y compris DU Formation adaptée enseignement

⁽²⁾ 2^{ème} et 3^{ème} cycle santé, agrégation et prépa, concours ...

Tableau 1.5.2. – Répartition des étudiants selon le domaine de formation

DOMAINE DE FORMATION	2018/2019		2019/2020		2020/2021	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Droit, Economie	4 190	14%	4 348	13%	4 558	13%
IAE	1 034	3%	1 120	3%	1 142	3%
Lettres, philosophie	1 600	5%	1 740	5%	1 842	5%
Langues et Communication	1 414	5%	1 471	4%	1 454	4%
Sciences Humaines et Sociales	3 262	11%	3 770	11%	4 107	12%
Sciences et Techniques	2 569	8%	2 628	8%	2 860	8%
ESIREM	477	2%	554	2%	627	2%
ISAT	712	2%	853	2%	759	2%
Vie, Terre, Environnement	1 769	6%	1 795	5%	1 893	5%
IUVV	268	1%	279	1%	286	1%
Sciences de Santé	5 598	18%	7 890	23%	7 546	22%
STAPS	2 349	8%	2 198	6%	2 279	7%
IUT	3 512	11%	3 512	10%	3 568	10%
INSPE	2 181	7%	2 011	6%	2 053	6%
TOTAL uB	30 935	100%	34 169	100%	34 974	100%

Source : APOGEE au 06/04/2021 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2020

1.6. Les formations

Près de 400 diplômes sont proposés à la rentrée 2020/2021.

- 28 licences générales
- 132 masters
- 33 disciplines de doctorat
- 16 Bachelors Universitaires de Technologie (BUT)
- 45 licences professionnelles
- 5 diplômes d'ingénieurs
- 10 préparations aux concours
- 60 diplômes universitaires
- 90 diplômes et spécialisations dans le secteur de la santé

1.7. Les moyens financiers

Tableau 1.7.1. – Les dépenses pour 2020 (en €)

DÉPENSES EN €	2020	
	BUDGETÉ	EXÉCUTÉ
MASSE SALARIALE	197 743 746	188 688 657
DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	56 959 955	46 755 279
DÉPENSES D'INVESTISSEMENT	21 253 538	12 627 974
REMBOURSEMENT DES DETTES FINANCIERES	-	708 134
TOTAL uB	275 957 239	248 780 043

Source : pôle finances

Tableau 1.7.2. – Les recettes pour 2020 (en €)

RECETTES EN €	2020	
	BUDGETÉ	EXÉCUTÉ
SUBVENTION DE L'ETAT	202 019 168	202 461 903
FISCALITE AFFECTEE	2 455 653	3 092 887
AUTRES SUBVENTIONS	13 539 563	5 623 451
AUTRES PRODUITS	40 093 304	37 401 420
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR L'ETAT	2 798 221	3 066 369
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR DES TIERS AUTRE QUE L'ETAT	6 035 876	3 548 233
AUTRES RESSOURCES	120 000	16 264
AUGMENTATION DES DETTES FINANCIERES	-	34 964
TOTAL uB	267 061 785	255 245 491

Source : pôle finances

Tableau 1.7.3. – Le résultat net comptable pour ces 3 dernières années

	2018	2019	2020
Résultat net comptable (en €)	+ 9 881 648	+ 9 098 992	+ 13 135 726

Source : pôle finances

Compte tenu du double déficit constaté en 2015 et 2016, l'uB était engagée dans une démarche de retour à l'équilibre financier jusqu'en 2019. Ce processus se faisait en application des dispositifs du code de l'Education avec l'établissement d'un plan de redressement de l'équilibre financier (PREF) sur 3 années (2017, 2018 et 2019). L'année 2020 marque la sortie du PREF, mettant fin à de nombreuses mesures d'économie dans le même temps.

2. Les emplois, les effectifs et la démographie

2.1. Les plafonds d'emplois

Avant le 1er janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'université de Bourgogne recevait une délégation d'emplois du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR). Chaque emploi, d'enseignant ou de BIATSS, était clairement identifié dans un stock numéroté.

Depuis l'accès aux RCE, le ministère ne délègue plus des emplois, mais octroie une masse salariale annuelle assortie d'un plafond d'emplois (plafond 1). Par ailleurs, l'Etat autorise l'université, par décision du conseil d'administration (CA), à augmenter le plafond d'emplois de l'établissement par des emplois financés sur ressources propres (plafond 2) : on parle alors du plafond global des emplois. Il s'agit d'un nombre maximum d'emplois dont la rémunération par l'établissement est autorisée, dans la limite du respect de la masse salariale. Il est défini en équivalent temps plein travaillé (ETPT). Il est voté annuellement par le conseil d'administration.

A l'uB en 2020, le plafond global des emplois a été voté au CA le 17 décembre 2020 (Budget Rectificatif – BRR), il s'élève à 2934 ETPT.

Tableau 2.1.1. – **Composition du plafond global des emplois**

PLAFOND 1	PLAFOND 2
Notifié par le MENESR	Voté par le CA
Subventions de l'État	Ressources propres
Emplois anciennement délégués (ex titre 2)	Il est défini par l'établissement lors de l'élaboration du budget primitif. Ce dernier peut évoluer et faire l'objet de variations au long de l'année, par le biais des budgets rectificatifs (BR) votées par le CA, sous le contrôle du recteur.
Emplois ex chapitre 3196 (ATER, lecteurs, moniteurs...)	
Emplois gagés (ex titre A1, A2)	
Post-doctorants du contrat quadriennal	

Tableau 2.1.2. – Tableau des emplois présenté par l'établissement en septembre 2020 (BRR 2020)

2020			Emplois sous plafond Etat 2020 (A)	Emplois financés hors SCSP (B)	Global 2020 (A) + (B)	Global 2019 (A) + (B)
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1212		1212	1211
		CDI	1	-	1	1
	Non permanents	CDD	350	2	352	355
S/total EC			1563	2	1565	1567
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS						
BIATOSS	Permanents	Titulaires	859		859	859
		CDI	11	29	40	37
	Non permanents	CDD	121	349	470	472
S/total Biatoss			991	378	1369	1368
Totaux			2554	380	2934	2935
			Plafond des emplois fixe par l'Etat (1)		Plafond global des emplois voté par le CA (2)	Plafond global des emplois voté par le CA (2)
			-		-	-

Source : suivi de la masse salariale uB 2020

Le conseil d'administration vote seulement le plafond global des emplois (plafond 2). Le nombre total d'emplois sous plafond Etat (plafond 1) ne peut être supérieur au plafond notifié par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR).

Tableau 2.1.3. – Evolution du plafond d'emplois notifié par le MENESR depuis 2018 (plafond 1)

	2018 – BR3	2019 - BRR	2020 - BRR
Plafond d'autorisations d'emplois Etat	2 556	2 555	2 554
<i>Dont autorisations spécifiques :</i>			
Contrats doctoraux sur appel d'offre	5,42	3,00	1,00
Personnels de santé	188,33	190,33	191,83
PUPH en sumombre	4,33	5,00	5,00
Solde hors autorisations spécifiques	2 358,40	2 356,40	2 356,07

Source : suivi de la masse salariale uB 2018, 2019 et 2020

2.2. Les effectifs

Figure 2.2.1. – Répartition des personnels affectés à l'uB par type de population et par type de statut au 31/12/2020 (en effectif)

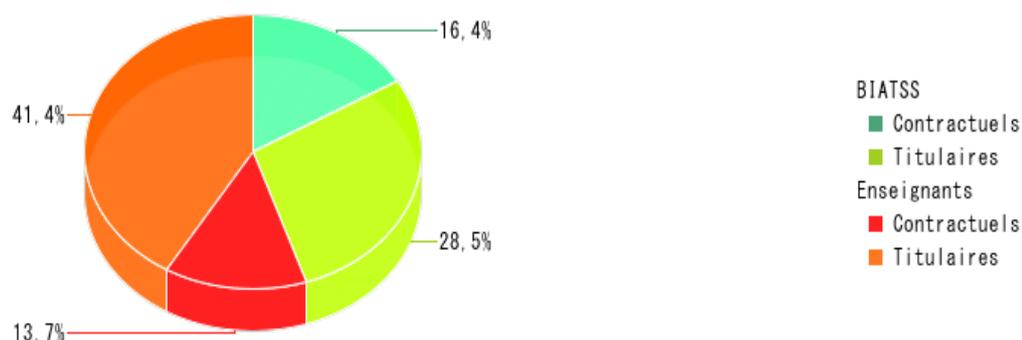


Tableau 2.2.2. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de population et par type de statut entre 2018 et 2020

	2018			2019			2020		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
BIATSS	1255	45,2%	1 202,6	1250	45,5%	1 193,0	1254	44,9%	1 205,7
Titulaires	829	29,9%	800,4	811	29,5%	781,8	797	28,5%	770,5
Contractuels	426	15,4%	402,2	439	16,0%	411,2	457	16,4%	435,2
ENSEIGNANTS	1519	54,8%	1 462,2	1497	54,5%	1 447,8	1539	55,1%	1 487,8
Titulaires	1189	42,9%	1 155,9	1157	42,1%	1 133,0	1157	41,4%	1 133,2
Contractuels	330	11,9%	306,4	340	12,4%	314,8	382	13,7%	353,6
TOTAL	2774	100,0%	2 664,8	2747	100,0%	2 640,8	2793	100,0%	2 693,5
VARIATION			-2,0%			-0,9%			2,0%

Sources : SIHAM

Au 31/12/2020, 2 793 personnels étaient affectés à l'uB, ce qui représente 2 693,5 équivalents temps plein (ETP), soit une hausse de 2% par rapport à 2019.

Les enseignants sont en proportion plus nombreux (55% de l'effectif total en 2020) que les personnels BIATSS.

2.2.1. Les personnels enseignants

Figure 2.2.1.1. – Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2020 (en effectif)

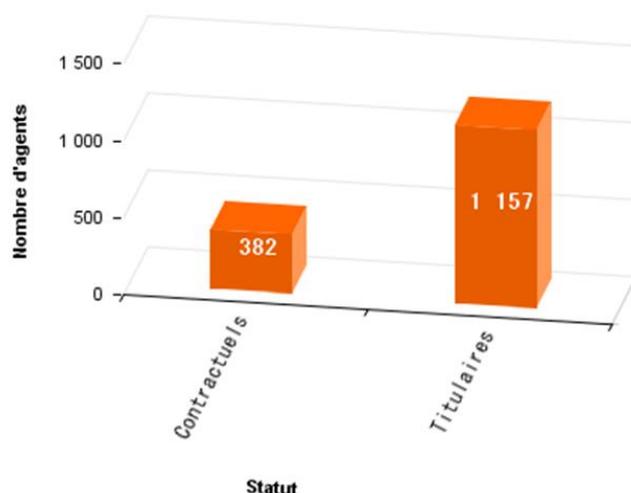


Tableau 2.2.1.2. – Evolution du nombre d'enseignants entre 2018 et 2020 (effectif en %)

	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	1189	78,3%	1 155,9	1157	77,3%	1 133,0	1157	75,2%	1 133,2
CONTRACTUELS	330	21,7%	306,4	340	22,7%	314,8	382	24,8%	353,6
TOTAL	1519	100,0%	1 462,2	1497	100,0%	1 447,8	1539	100,0%	1 486,8

Sources : SIHAM

En 2020, sur 1 539 enseignants affectés à l'uB, plus de 75% sont titulaires pour près de 25% de contractuels. A noter, pour information, que l'uB a également traité 2519 dossiers d'intervenants professionnels (vacataires,...) pour effectuer des vacations d'enseignement.

Tableau 2.2.1.3. - Répartition des enseignants en 2018, comparé aux universités françaises (en %)

31/12/2018	Université de Bourgogne			Universités françaises			Part des femmes (en %)	
	F	H	Total	F	H	Total	uB	université françaises
TITULAIRES	28%	50%	78%	27%	41%	68%	36%	40%
CONTRACTUELS	10%	11%	22%	15%	18%	32%	47%	45%
TOTAL	39%	61%	100%	42%	58%	100%	42%	43%

Sources : SIHAM et PERSE (MESRI mai 2020)

Exemple de lecture des données : A l'uB, 28% des enseignants sont des femmes titulaires. Parmi les enseignants titulaires 36% sont des femmes.

Les données nationales sont issues du portail PERSE (Prestations et Echanges sur les Ressources humaines du Supérieur à l'usage des Établissements). Cette application est pilotée par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Elle fournit, pour les universités et autres

établissements d'enseignement supérieur, des tableaux de bord regroupant des indicateurs relatifs aux ressources humaines. Les données sont remontées par les établissements d'enseignement supérieur (date d'observation la plus récente : 31 décembre 2018).

Tableau 2.2.1.4. – Evolution de la répartition des enseignants par corps entre 2018 et 2020

	31/12/2018				31/12/2019				31/12/2020			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total	
ENSEIGNANTS	159	181	340	22,4%	154	176	330	22,0%	159	180	339	22,0%
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRE	62	133	195	12,8%	54	130	184	12,3%	64	123	187	12,2%
DOCTORANTS	59	73	132	8,7%	55	76	131	8,8%	70	78	148	9,6%
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	305	547	852	56,1%	315	537	852	56,9%	319	546	865	56,2%
Somme :	585	934	1519	100,0%	578	919	1497	100,0%	612	927	1539	100,0%

Sources : SIHAM

En 2020, la majorité des enseignants de l'uB, sont des enseignants chercheurs (56,2%). Les enseignants (certifiés et agrégés notamment) représentent 22%, les enseignants hospitalo-universitaires 12,2% et les doctorants 9,6% (soit une hausse de +13% de doctorants en 2020/2021). A noter qu'il s'agit historiquement du plus grand nombre de doctorants à l'uB. Cette hausse est due aux prolongations de contrat liées à la crise sanitaire, qui ont concernées une vingtaine de doctorants pour l'année 2020.

Tableau 2.2.1.5. – Répartition des enseignants par corps au 31/12/2020

CORPS	TOTAL 2019		Titulaires		Contractuels		TOTAL 2020	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
Enseignants	330	300,4	280	260,3	59	45,1	339	305,4
Professeur agrégé (PRAG)	166	157,5	166	158,8			166	158,8
Professeur certifié (PRCE)	107	95,6	107	95,4			107	95,4
Professeur des écoles (PREC)	3	3,0	6	5,1	1	1,0	7	6,1
Professeur ENSAM (PREN)	2	2,0	1	1,0			1	1,0
Lecteur (LECT)	19	18,3			20	19,0	20	19,0
Professeur contractuel	33	24,0			38	25,1	38	25,1
Enseignants hospitalo-universitaires	184	182,5	108	108,0	79	78,0	187	186,0
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	81	81,0	80	80,0			80	80,0
Professeur universitaire praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (PUPHARM)	3	3,0	3	3,0			3	3,0
Maître de conférence praticien hospitalier (MCPH)	21	21,0	22	22,0			22	22,0
Maître de conférence praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (MCPHARM)	4	4,0	3	3,0			3	3,0
Professeur associé médecine générale (PAMG)	3	1,5			2	1,0	2	1,0
Professeur hospitalo-universitaire	6	6,0			8	8,0	8	8,0
Assistant des disciplines médicales	66	66,0			69	69,0	69	69,0
Enseignants-chercheurs	852	834,4	769	764,9	96	82,5	865	847,4
Professeur des universités (PR)	251	250,6	248	247,5			248	247,5
Maître de conférence (MCF)	519	515,3	521	517,4			521	517,4
Professeur associé temps partiel	28	14,5			29	15,5	29	15,5
ATER Ministériel (ATERM)	54	54,0			67	67,0	67	67,0
Doctorants	131	130,5			148	148,0	148	148,0
TOTAL	1 497	1 447,8	1 157	1 133,2	382	353,6	1539	1 486,8

Sources : SIHAM

Tableau 2.2.1.6. – Répartition des enseignants par composante au 31/12/2020¹

EN ETP	Total 2019	Enseignants	Enseignants hospitalo-universitaires	Enseignants-chercheurs	Doctorants	Total 2020
UFR DROIT, SCIENCES ECONOMIQUE ET POLITIQUE	138,8	13,8	-	105,1	18,0	136,9
IAE	32,0	2,0	-	28,0	4,0	34,0
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	54,5	7,0	-	39,0	12,0	58,0
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	83,4	29,8	-	51,3	2,0	83,1
UFR SCIENCES HUMAINES	98,3	6,0	-	81,5	11,0	98,5
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	190,3	9,0	-	147,5	41,0	197,5
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	118,9	5,0	-	95,6	32,0	132,6
IUVV	15,5	-	-	14,0	2,0	16,0
ESIREM	31,0	1,0	-	32,0	-	33,0
ISAT	46,0	9,0	-	35,0	2,0	46,0
UFR STAPS	70,8	33,5	-	31,0	9,0	73,5
UFR SCIENCES SANTE	238,5	6,0	186,0	37,5	14,0	243,5
IUT DIJON - AUXERRE	138,9	75,9	-	68,3	-	144,2
IUT LE CREUSOT	63,0	35,0	-	28,0	1,0	64,0
IUT CHALON	32,5	16,5	-	16,5	-	33,0
INSPE	83,4	43,9	-	37,1	-	81,0
SUAPS	12,0	12,0	-	-	-	12,0
TOTAL	1 447,8	305,4	186,0	847,4	148,0	1486,8

Sources : SIHAM

En 2020, l'UFR sciences et techniques concentre le plus grand nombre d'enseignants affectés (hors hospitalo-universitaire). Les enseignants du 1er et 2nd degré sont majoritairement affectés dans les IUT, à l'INSPE et l'UFR STAPS. Les doctorants sont particulièrement nombreux en sciences et techniques (41 doctorants) et en sciences vie terre et environnement (32 doctorants).

¹ Ce sont les affectations administratives des enseignants, les services pouvant être réalisés en tout ou partie hors de la composante

2.2.2. Les personnels BIATSS

Figure 2.2.2.1. – Répartition du personnel BIATSS selon leur statut au 31/12/2020 (en effectif)

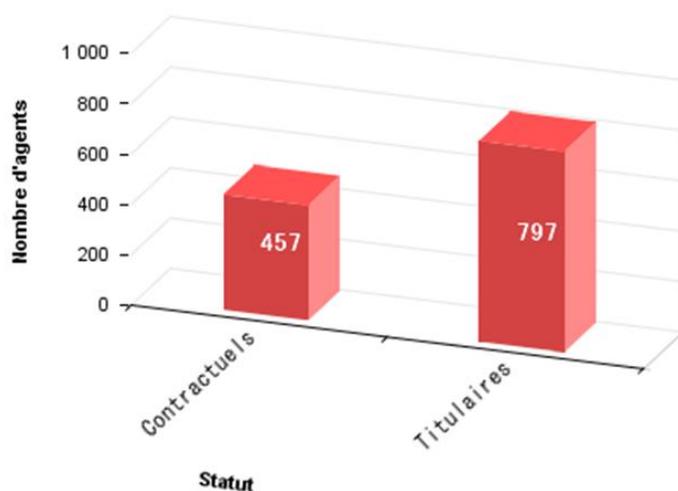


Tableau 2.2.2.2. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS selon leur statut entre 2018 et 2020 (effectif en %)

	31/12/2018			31/12/2019			31/12/2020		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	829	66,1%	800,4	811	64,9%	781,8	797	63,6%	770,5
CONTRACTUELS	426	33,9%	402,2	439	35,1%	411,2	457	36,4%	435,2
TOTAL	1255	100,0%	1 202,6	1250	100,0%	1 193,0	1254	100,0%	1 205,7
VACATAIRES BIATSS	201			245			220		

Sources : SIHAM

En 2020, sur 1 254 personnels BIATSS affectés à l'uB, 64% sont titulaires, en légère baisse par rapport à 2019. Les contractuels représentent 36%, en hausse par rapport à 2019. A noter, pour information, que l'uB a également recruté 220 vacataires pour effectuer des vacances administratives.

Tableau 2.2.2.3. - Répartition des personnel BIATSS en 2018, comparé aux universités françaises (en %)

31/12/2018	Université de Bourgogne			Universités françaises			Part des femmes (en %)	
	F	H	Total	F	H	Total	uB	université françaises
TITULAIRES	42%	24%	66%	39%	23%	62%	64%	63%
CONTRACTUELS	23%	11%	34%	25%	13%	38%	66%	66%
TOTAL	65%	35%	100%	64%	36%	100%	65%	65%

Sources : SIHAM et PERSE (MESRI mai 2020)

Les données nationales sont issues du portail PERSE (Prestations et Echanges sur les Ressources humaines du Supérieur à l'usage des Établissements). Cette application est pilotée par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Elle fournit, pour les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, des tableaux de bord regroupant des indicateurs relatifs aux ressources humaines. Les données sont remontées par les établissements d'enseignement supérieur (date d'observation la plus récente : 31 décembre 2018).

Tableau 2.2.2.4. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par corps entre 2018 et 2020

	31/12/2018				31/12/2019				31/12/2020			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total	
Filière administrative	286	46	332	26,5%	288	42	330	26,4%	282	42	324	25,8%
Filière des bibliothèques	66	21	87	6,9%	68	21	89	7,1%	66	20	86	6,9%
Filière ITRF et technique	447	373	820	65,3%	446	368	814	65,1%	456	371	827	65,9%
Filière sociale et de santé	16	-	16	1,3%	17	-	17	1,4%	17	-	17	1,4%
TOTAL	815	440	1 255	100,0%	819	431	1 250	100,0%	821	433	1 254	100%

Source : SIHAM

Les personnels BIATSS relèvent majoritairement de la filière ITRF et Technique (65,9%). La filière administrative représente 25,8% du personnel BIATSS.

Tableau 2.2.2.5. – Répartition des personnels BIATSS par corps au 31/12/2020

	TOTAL 2019		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL 2020	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
Filière Administrative	330	313,1	230	221,0	94	89,1	324	310,1
Administrateur de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (AENESR)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Agent comptable (AGC1)	-	-	1	1,0	-	-	1	1,0
Attaché d'administration d'état (AAE)	41	40,3	38	37,6	1	1,0	39	38,6
Secrétaire administratif (SAENES)	73	70,7	63	61,0	11	11,0	74	72,0
Adjoint administratif (ADJAENES)	211	197,6	127	120,4	78	73,1	205	193,5
Sans catégorie (apprentis)	4	3,5	-	-	4	4,0	4	4,0
Filière des bibliothèques	89	82,3	74	70,3	12	11,5	86	81,8
Conservateur (CONS)	10	9,4	10	9,6	-	-	10	9,6
Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Conservateur général (CONSG)	1	1,0	-	-	-	-	-	-
Bibliothécaire (BIB)	12	11,4	11	10,9	1	1,0	12	11,9
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	26	24,9	22	20,9	2	2,0	24	22,9
Magasinier (MAGAS)	39	34,6	30	27,9	9	8,5	39	36,4
Filière ITRF et Technique	814	783,6	483	470,0	344	329,5	827	799,5
Ingénieur de recherche (IGR)	51	50,5	23	22,8	33	32,8	56	55,6
Ingénieur d'étude (IGE)	230	221,8	107	104,6	126	119,7	233	224,3
Assistant ingénieur (ASI)	96	92,6	53	51,7	43	42,6	96	94,3
Technicien de RF (TECH)	152	147,6	109	105,8	47	45,1	156	150,9
Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	285	271,1	191	185,1	95	89,3	286	274,4
Filière Sociale et de Santé	17	14,0	10	9,2	7	5,1	17	14,3
Assistant de service social (ASOCAE)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Infirmière	12	10,1	9	8,2	2	1,2	11	9,4
Médecin	4	2,9	-	-	5	3,9	5	3,9
TOTAL	1 250	1 193,0	797	770,5	457	435,2	1 254	1 205,7

Source : SIHAM

Tableau 2.2.2.6. – Répartition des personnels BIATSS par composante au 31/12/2020

EN ETP	TOTAL 2019	2020		TOTAL 2020
		TITULAIRES	CONTRACTUELS	
UFR DROIT, SCIENCES ECONOMIQUE ET POLITIQUE	43,1	28,8	14,3	43,1
IAE	9,4	7,9	2,5	10,4
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	14,0	9,0	4,0	13,0
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	25,7	10,9	12,0	22,9
UFR SCIENCES HUMAINES	27,1	18,6	7,5	26,1
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	92,3	65,2	33,4	98,6
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	69,2	50,2	12,5	62,7
IUVV	16,8	7,8	10,0	17,8
ESIREM	15,1	7,8	7,0	14,8
ISAT	26,2	12,8	15,4	28,2
UFR STAPS	27,6	10,9	21,3	32,2
UFR SCIENCES SANTE	95,7	54,6	39,4	94,0
IUT DIJON - AUXERRE	70,0	51,9	15,5	67,4
IUT LE CREUSOT	28,1	21,4	9,0	30,4
IUT CHALON	22,9	16,6	6,1	22,7
INSPE	86,3	57,9	30,3	88,2
SUAPS	2,7	2,0	-	2,0
SEFCA	56,5	13,2	48,6	61,8
BIBLIEST	2,8	1,8	1,0	2,8
CENTRE CONDORCET	8,7	4,7	4,0	8,7
CPSU	17,7	9,2	9,9	19,1
CSGA	3,0	-	3,0	3,0
LOGISTIQUE DL	31,3	19,8	11,7	31,5
MSH	14,4	6,9	10,4	17,3
OCIM	15,7	6,3	7,3	13,6
SCD	82,9	74,3	6,3	80,6
SERVICES CENTRAUX	284,8	197,0	92,8	289,8
SITE CREUSOT	2,0	2,0	-	2,0
SITE MACON	1,0	1,0	-	1,0
TOTAL	1 193,0	770,5	435,2	1 205,7

Source : SIHAM

L'UFR Sciences et Techniques regroupe près de 8% des personnels BIATSS en 2020. Les services centraux représentent près du quart des personnels BIATSS de l'établissement, les services supports étant largement représentés.

Tableau 2.2.2.7. – Répartition des personnels BIATSS selon leur statut et la catégorie fonction publique au 31/12/2020

	2020							
	A		B		C		Sans catégorie	
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
TITULAIRES	255	54,7%	194	77,0%	348	65,4%	-	-
CONTRACTUELS	211	45,3%	58	23,0%	184	34,6%	4	100,0%
TOTAL	466	100,0%	252	100,0%	532	100,0%	4	100,0%

Source : SIHAM

Tableau 2.2.2.8. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique entre 2018 et 2020

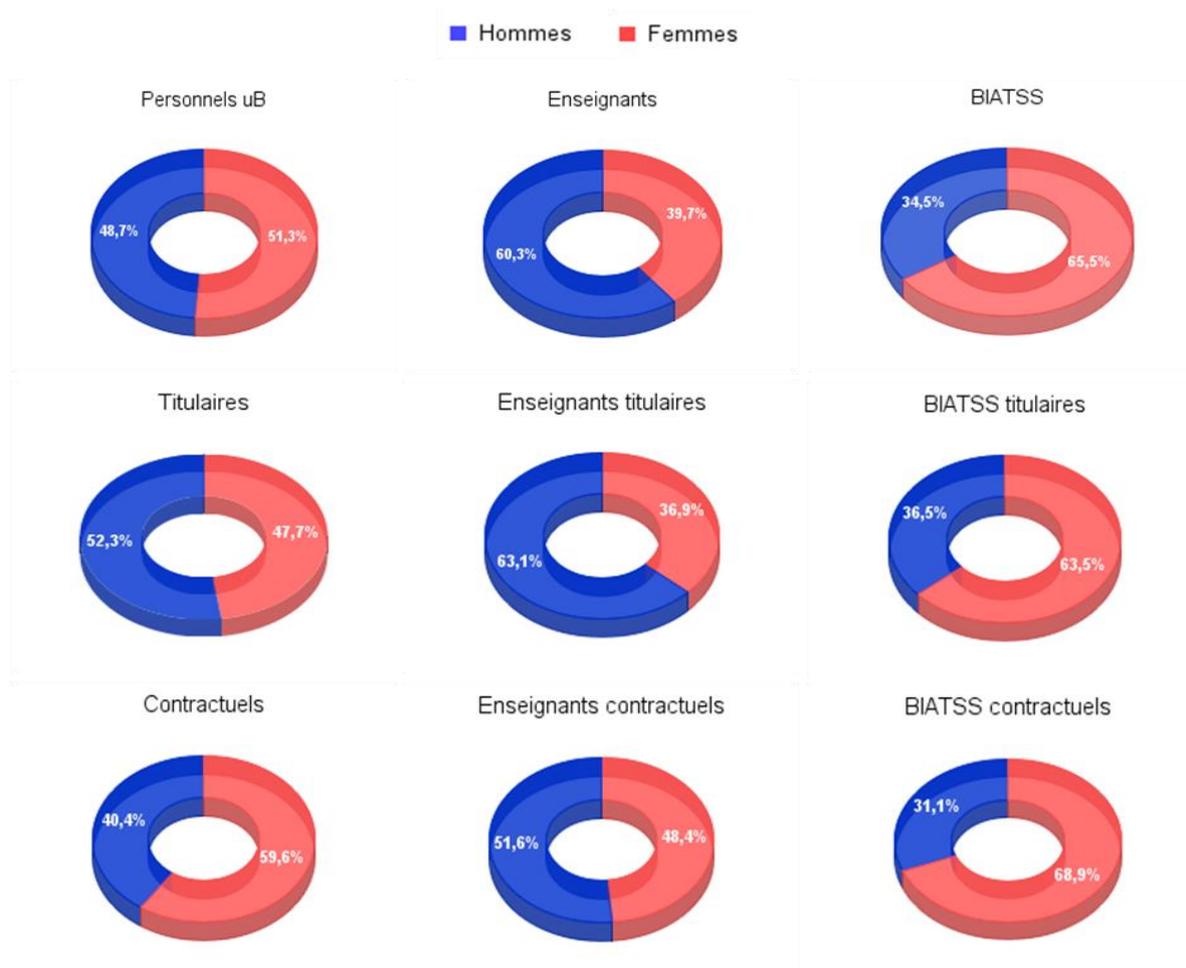
	31/12/2018				31/12/2019				31/12/2020			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total	
A	249	217	466	37,1%	251	209	460	36,8%	256	210	466	37,2%
B	172	79	251	20,0%	169	82	251	20,1%	170	84	254	20,3%
C	392	143	535	42,6%	398	137	535	42,8%	393	137	530	42,3%
Sans catégorie	2	1	3	0,2%	1	3	4	0,3%	2	2	4	0,3%
TOTAL	815	440	1 255	100,0%	819	431	1 250	100,0%	821	433	1 254	100,0%

Source : SIHAM

La catégorie C représente plus de 42% du personnel BIATSS, part qui diminue légèrement en 2020. La catégorie B ne connaît pas d'évolution en 2020 et reste stable depuis 2018. Quant à la catégorie A, elle représente plus de 37% du personnel BIATSS, soit une légère hausse en 2020 à l'inverse de la tendance de ces 3 dernières années.

2.3. La parité homme/femme

Figure 2.3.1. – Répartition des personnels uB selon le genre au 31/12/2020 (en effectif)



Source : SIHAM

Tableau 2.3.2. – Répartition des personnels enseignants selon le genre et le corps au 31/12/2020
(en effectif physique et en %)

CORPS	2020				TOTAL 2020	
	Femmes		Hommes		Eff. P.	%
	Eff. P.	%	Eff. P.	%		
Professeur des universités (PR)	54	8,8%	194	20,9%	248	16,1%
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	12	2,0%	68	7,3%	80	5,2%
Professeur universitaire praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (PUPHARM)	1	0,2%	2	0,2%	3	0,2%
Professeur associé médecine générale (PAMG)	-	0,0%	2	0,2%	2	0,1%
Maître de conférences (MCF)	227	37,1%	294	31,7%	521	33,9%
Maître de conférences praticien hospitalier (MCPH)	12	2,0%	10	1,1%	22	1,4%
Maître de conférences praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (MCPHARM)	-	0,0%	3	0,3%	3	0,2%
Professeur agrégé (PRAG)	64	10,5%	102	11,0%	166	10,8%
Professeur certifié (PRCE)	57	9,3%	50	5,4%	107	7,0%
Professeur ENSAM (PREN)	-	0,0%	1	0,1%	1	0,1%
Professeur des écoles (PREC)	-	0,0%	7	0,8%	7	0,5%
ATER Ministériel (ATERM)	29	4,7%	38	4,1%	67	4,4%
Professeur contractuel	24	3,9%	14	1,5%	38	2,5%
Professeur associé temps partiel (PAST)	9	1,5%	20	2,2%	29	1,9%
Professeur hospitalo-universitaire (PHU)	3	0,5%	5	0,5%	8	0,5%
Lecteur (LECT)	14	2,3%	6	0,6%	20	1,3%
Assistant des disciplines médicales (ASM)	36	5,9%	33	3,6%	69	4,5%
Doctorants	70	11,4%	78	8,4%	148	9,6%
TOTAL	612	39,8%	927,0	60,2%	1 539	100%

Source : SIHAM

Tableau 2.3.3. – Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs selon le genre par groupe de section CNU au 31/12/2020

2020	MCF				TOTAL MCF		PR				TOTAL PR	
	FEMMES		HOMMES		Eff. P.	%	FEMMES		HOMMES		Eff. P.	%
	Eff. P.	%	Eff. P.	%			Eff. P.	%	Eff. P.	%		
Groupe 1 (sections 1 à 4) - DROIT	32	6,1%	26	5,0%	58	11,1%	10	4,0%	12	4,8%	22	8,9%
Groupe 2 (sections 5 à 6) - ECO & GESTION	22	4,2%	26	5,0%	48	9,2%	4	1,6%	11	4,4%	15	6,0%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	39	7,5%	19	3,6%	58	11,1%	10	4,0%	12	4,8%	22	8,9%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - S. HUMAINES	26	5,0%	35	6,7%	61	11,7%	8	3,2%	24	9,7%	32	12,9%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS - INFO	19	3,6%	42	8,1%	61	11,7%	2	0,8%	31	12,5%	33	13,3%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC. VIE	2	0,4%	17	3,3%	19	3,6%			18	7,3%	18	7,3%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	14	2,7%	17	3,3%	31	6,0%	4	1,6%	18	7,3%	22	8,9%
Groupe 8 (sections 34 à 37) - SC TERRE & ENV.	4	0,8%	11	2,1%	15	2,9%	1	0,4%	6	2,4%	7	2,8%
Groupe 9 (sections 60 à 63) - MECANIQUE, ELEC.	9	1,7%	39	7,5%	48	9,2%	1	0,4%	26	10,5%	27	10,9%
Groupe 10 (section 64 à 69) - BIOLOGIE, BIOCHIMIE	33	6,3%	31	6,0%	64	12,3%	6	2,4%	23	9,3%	29	11,7%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	18	3,5%	21	4,0%	39	7,5%	3	1,2%	11	4,4%	14	5,6%
Groupe SANTE (sections 85 à 87)	9	1,7%	10	1,9%	19	3,6%	5	2,0%	2	0,8%	7	2,8%
TOTAL	227	43,6%	294	56,4%	521	100,0%	54	21,8%	194	78,2%	248	100,0%

Source : SIHAM

Tableau 2.3.4. – Répartition des personnels titulaires enseignants du 2nd degré selon le genre et la discipline au 31/12/2020

2020	ENSEIGNANT				TOTAL	
	FEMMES		HOMMES		ENSEIGNANT	
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Groupe 2 (sections 5 à 6) - ECO & GESTION	17	6,9%	17	6,9%	34	12,4%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	62	25,0%	27	10,9%	89	32,4%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - S. HUMAINES	6	2,4%	9	3,6%	15	5,5%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS - INFO	4	1,6%	14	5,6%	18	6,5%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC. VIE	7	2,8%	5	2,0%	12	4,4%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	8	3,2%	8	3,2%	16	5,8%
Groupe 9 (sections 60 à 63) - MECANIQUE, ELEC.	5	2,0%	32	12,9%	37	13,5%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	12	4,8%	42	16,9%	54	19,6%
TOTAL	121	48,8%	154	62,1%	275	100,0%

Source : SIHAM

Tableau 2.3.5. – Répartition des personnels BIATSS selon le genre et la catégorie au 31/12/2020 (en effectif physique)

	CORPS CATEGORIE A	2020				TOTAL 2020	
		F		H			
		Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Filière Administrative	Administrateur de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (AENESR)	-	-	1	0,2%	1	0,2%
	Agent comptable (AGC1)	1	0,2%	-	-	1	0,2%
	Attaché d'administration d'état (AAE)	27	5,8%	12	2,6%	39	8,4%
Total filière Administrative		28	10,9%	13	6,2%	41	8,8%
Filière des Bibliothèques	Conservateur (CONS)	8	1,7%	2	0,4%	10	2,1%
	Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	0,2%	-	-	1	0,2%
	Conservateur général (CONSG)	-	-	-	-	-	0,0%
	Bibliothécaire (BIB)	7	1,5%	5	1,1%	12	2,6%
Total filière des Bibliothèques		16	6,3%	7	3,3%	23	4,9%
Filière ITRF et Technique	Ingénieur de recherche (IGR)	23	4,9%	33	7,1%	56	12,0%
	Ingénieur d'étude (IGE)	124	26,6%	109	23,4%	233	50,0%
	Assistant ingénieur (ASI)	48	10,3%	48	10,3%	96	20,6%
Total filière ITRF et Technique		195	76,2%	190	90,5%	385	82,6%
Filière Sociales et de Santé	Assistant de service social (ASOCAE)	1	0,2%	-	-	1	0,2%
	Infirmier	11	2,4%	-	-	11	2,4%
	Médecin	5	1,1%	-	-	5	1,1%
Total filière Sociales et de Santé		17	6,6%	-	0,0%	17	3,6%
Total CATEGORIE A		256	54,9%	210	45,1%	466	100,0%

Source : SIHAM

	CORPS CATEGORIE B	2020				TOTAL 2020	
		F		H			
		Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
	Secrétaire administratif (SAENES)	67	26,4%	7	2,8%	74	29,1%
	Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	21	8,3%	3	1,2%	24	9,4%
	Technicien de RF (TECH)	82	32,3%	74	29,1%	156	61,4%
TOTAL CATEGORIE B		170	66,9%	84	33,1%	254	100,0%

Source : SIHAM

	CORPS CATEGORIE C	2020				TOTAL 2020	
		F		H			
		Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
	Adjoint administratif (ADJAENES)	185	34,6%	20	3,7%	205	38,4%
	Magasinier (MAGAS)	29	5,4%	10	1,9%	39	7,3%
	Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	179	33,5%	107	20,0%	286	53,6%
	Sans catégorie (apprentis)	2	0,4%	2	0,4%	4	0,7%
TOTAL CATEGORIE C		395	74,0%	139	26,0%	534	99,3%

Source : SIHAM

2.4. La démographie

Globalement, l'âge moyen des personnels de l'uB (fonctionnaires ou contractuels) est de 44 ans. L'âge moyen a tendance à augmenter depuis 2015.

L'âge moyen diffère énormément suivant le statut des personnels puisque les titulaires ont un âge moyen de 49 ans, alors que l'âge moyen des contractuels s'élève à 34 ans. L'âge moyen des enseignants titulaires est légèrement plus élevé que celui des BIATSS titulaires. Le recrutement plus tardif des enseignants conduit à retarder l'âge de départ à la retraite. Les enseignants contractuels sont plus jeunes que les personnels BIATSS non titulaires. Cela tient principalement au statut des enseignants non titulaires qui sont majoritairement des doctorants et des ATER.

Tableau 2.4.1. – Age moyen des personnels uB au 31/12/2020

PERSONNELS UB	2020		TOTAL 2020
	F	H	
ENSEIGNANTS	43,2	46,8	45,0
BIATSS	44,3	42,8	43,6
TOTAL	43,8	44,8	44,3

Source : SIHAM

Tableau 2.4.2. - Age moyen des personnels de l'uB au 31/12/2018, comparé aux universités françaises

PERSONNELS UB	uB		TOTAL 2018	universités françaises		TOTAL 2018
	F	H		F	H	
ENSEIGNANTS	43,1	46,8	45,0	47,7	49,4	48,6
BIATSS	44,0	41,8	42,9	47,5	47,3	47,4
TOTAL	43,6	44,3	43,9	47,6	48,4	48,0

Source : SIHAM et PERSE (MESRI mai 2020)

Tableau 2.4.3. – Age moyen des personnels titulaires au 31/12/2020

PERSONNELS TITULAIRES	2020		TOTAL 2020
	F	H	
ENSEIGNANTS	48,2	50,7	49,4
BIATSS	48,3	46,9	47,6
TOTAL	48,2	48,8	48,5

Source : SIHAM

Tableau 2.4.4. – Age moyen des personnels contractuels au 31/12/2020

PERSONNELS CONTRACTUELS	2020		TOTAL 2020
	F	H	
ENSEIGNANTS	31,8	32,3	32,1
BIATSS	38,0	34,4	36,2
TOTAL	34,9	33,4	34,1

Source : SIHAM

Figure 2.4.5. – Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'uB au 31/12/2020

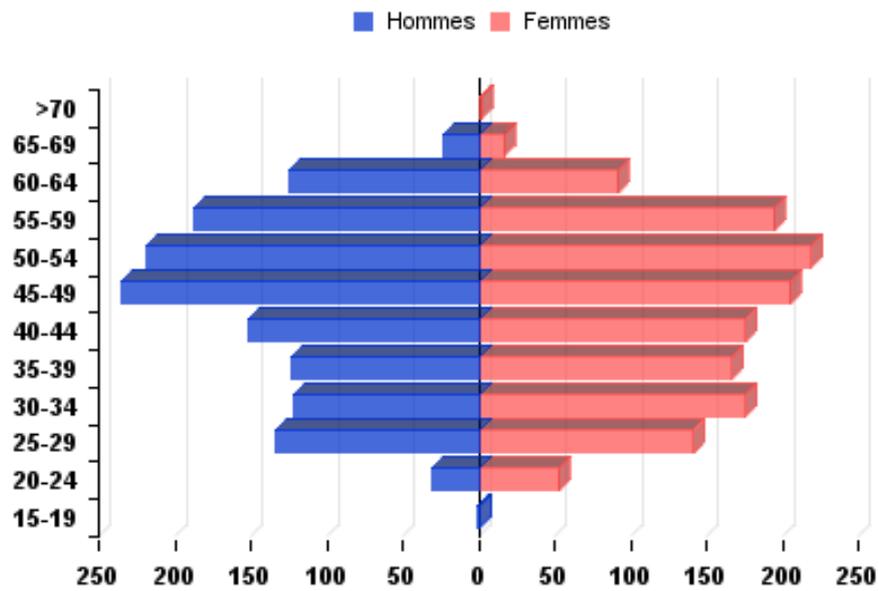


Figure 2.4.6. – Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2020

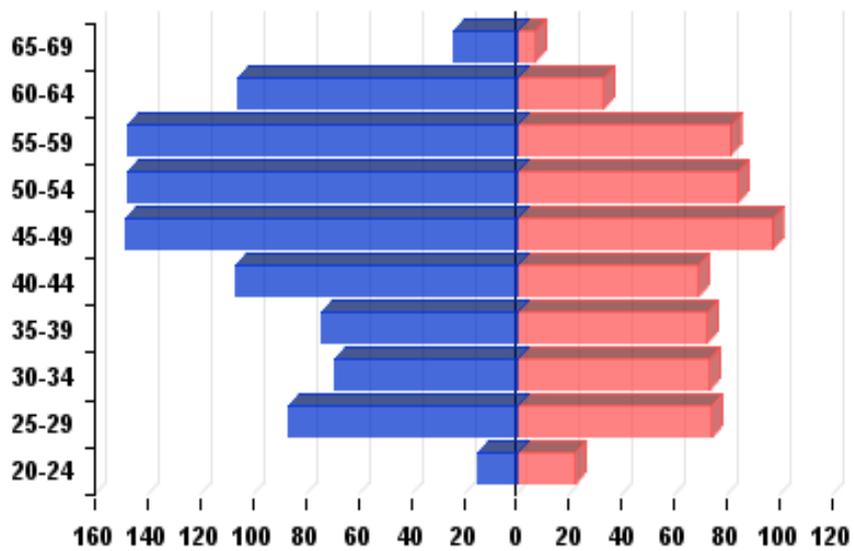


Figure 2.4.7. – Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2020

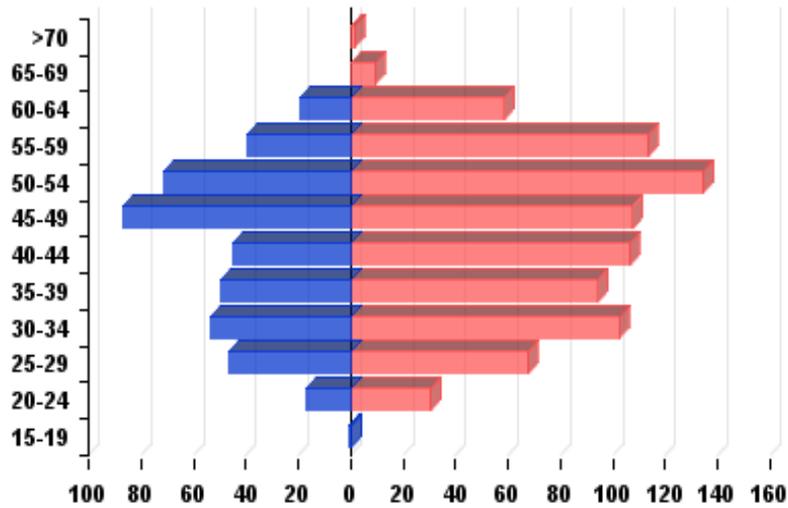


Figure 2.4.8. – Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2020

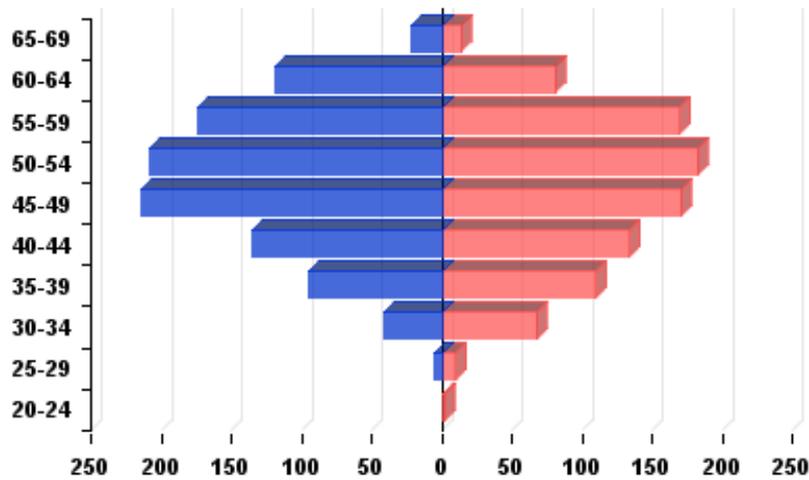
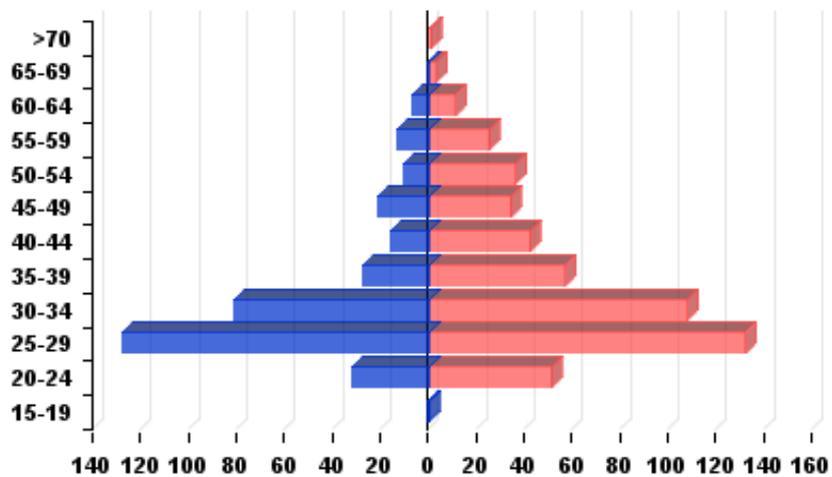


Figure 2.4.9. – Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2020



2.5. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Depuis 10 ans, l'université a désigné un correspondant handicap, affirmant ainsi son engagement dans la politique de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Dans le respect des directives du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, l'uB veille à réserver au moins 6% du nombre de postes offerts aux concours de recrutement de personnels BIATSS pour le recrutement de travailleurs handicapés.

Ces deux mesures permettent d'augmenter progressivement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La mise en place de la commission handicap, associant la coordinatrice du dispositif de retour à l'emploi, le médecin de prévention, les services RH, le CAP emploi/Sameth et le bureau d'action sociale pour le suivi financier des dossiers, a permis de mieux répondre aux besoins liés aux situations de handicap, ou en matière de prévention (aménagement de poste, auxiliaires de vie professionnelle ou reclassements professionnels).

Les actions se font en lien avec les responsables administratifs des composantes et les responsables des pôles ou services concernés.

C'est le Fonds d'Insertion des Personnels Handicapés de la Fonction Publique (FIPHFP) qui finance l'ensemble de ces aides, et qui recense le nombre de BOE dans chaque établissement.

Tableau 2.5.1. – Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés au 01/01 de l'année

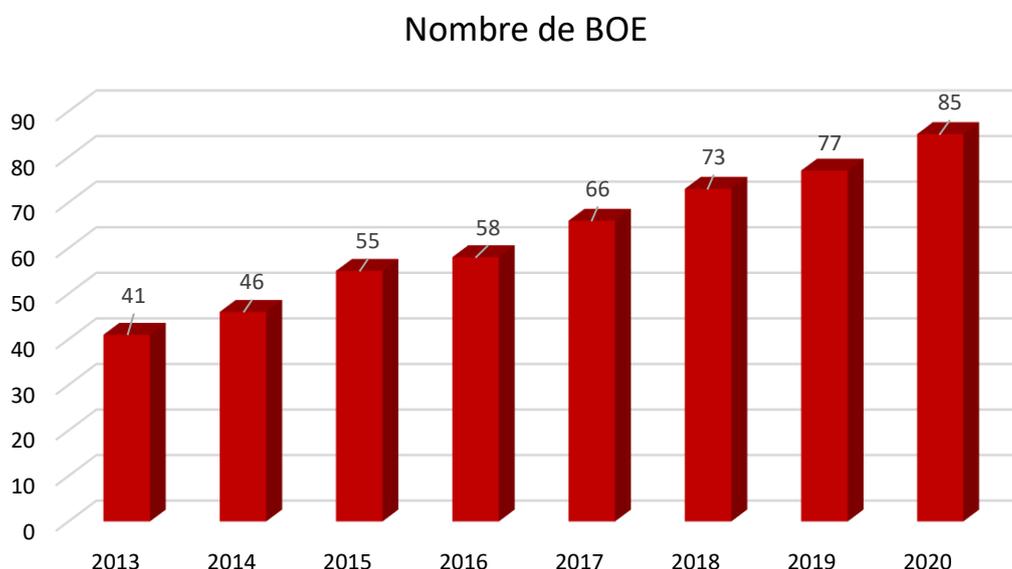


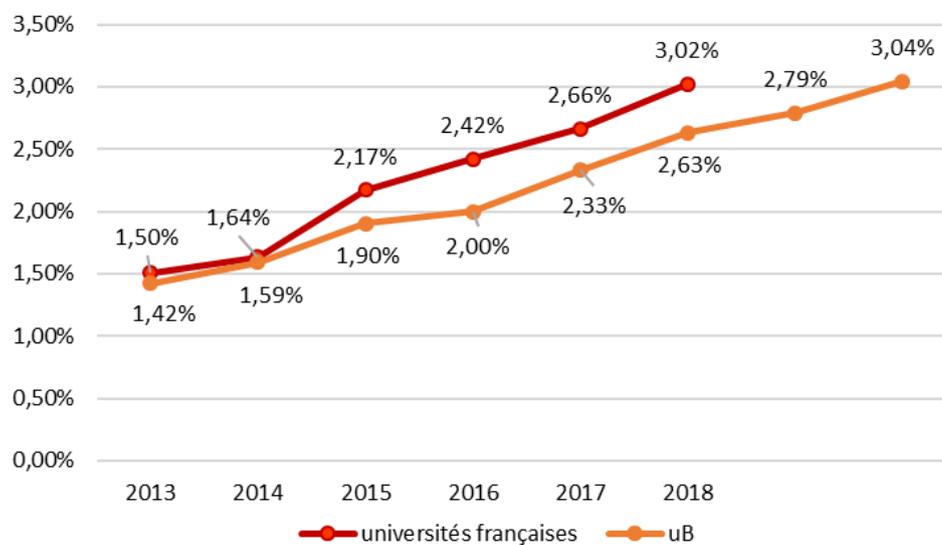
Tableau 2.5.2. - Nombre d'agents déclarés « travailleurs handicapés » rapporté à l'effectif de l'ensemble des agents rémunérés (ratio)

	2017		2018		2019		2020	
	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB
Nombre d'agents déclarés "travailleurs handicapés"	5 318	66	6 023	73	<i>Données manquantes</i>	77	<i>Données manquantes</i>	85
Ensemble des effectifs rémunérés au sein de l'enseignement supérieur	199 686	2 828	199 190	2 774	<i>Données manquantes</i>	2 758	<i>Données manquantes</i>	2 793
Calcul du ratio (en %)	2,66%	2,33%	3,02%	2,63%	0,00%	2,79%	0,00%	3,04%

Source : PERSE (Bilan social MESRI 2018-2019) et pôle RH (données uB)

Les données nationales pour 2019 et 2020 ne sont pas encore disponibles.

Figure 2.5.2. - Evolution du ratio ; nombre d'agents déclarés « travailleurs handicapés »



3. Les mouvements du personnel

Les mouvements des personnels sont multiples et leur classification dépend de leur statut et affectation antérieurs, ainsi que de la nature du changement de situation.

Les arrivées : il s'agit des personnes entrant dans les corps de fonctionnaire et/ou arrivant dans l'établissement au cours de la période de référence.

- Concours
- Mutation
- Recrutement sans concours
- Détachement entrant
- Réintégration (après un détachement, une disponibilité ou un congé parental)
- Titularisation
- Affectation dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré)

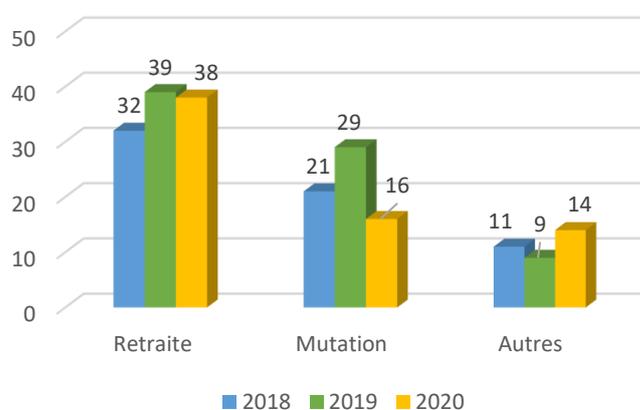
Les départs : il s'agit des personnes quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période référence.

- Retraite
- Mutation
- Concours
- Démission ou radiation
- Licenciement
- Décès

Certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires :

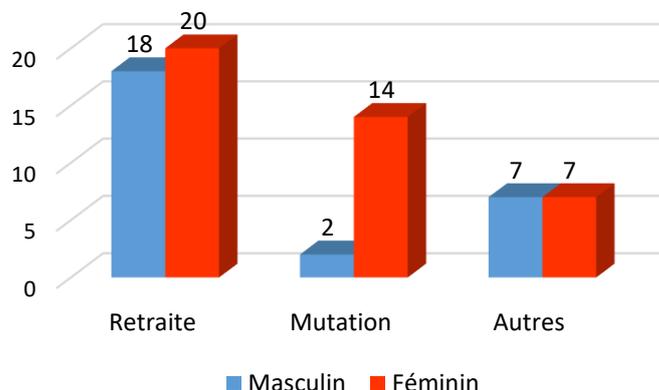
- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

Figure 3.1. – Répartition par type de départs des agents titulaires entre 2018 et 2020



En 2020, les départs à la retraite représentent plus de 55% des départs d'agents titulaires, part en hausse par rapport à l'année dernière.

Figure 3.2. – Répartition par type de départs des agents titulaires et par sexe, en 2020



3.1. Les arrivées et les départs des fonctionnaires

En 2020, l'université de Bourgogne compte plus de départs de personnels titulaires (-89) que d'arrivées (+75).

Tableau 3.1.1. – Mouvements des personnels titulaires entre 2018 et 2020

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
NOMBRE D'ARRIVEES	18	30	46	17	27	29	35	57	75
NOMBRE DE DEPARTS	54	62	46	47	45	43	101	107	89
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	-36	-32	0	-30	-18	-14	-66	-50	-14
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	1 189	1 157	1 157	829	811	797	2 018	1 968	1 954
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	1 225	1 189	1 157	859	829	811	2 084	2 018	1 968
TAUX DE ROTATION	3%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	4%

Source : SIHAM

Taux de rotation : (somme des entrées et sorties / somme des effectifs de l'année au 31/12) * 100

Tableau 3.1.2. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires entre 2018 et 2020

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2018	2019	2020
CATEGORIE A	-1	7	-1
CATEGORIE B	-7	-6	-4
CATEGORIE C	-22	-19	-9
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-30	-18	-14

Source : SIHAM

La diminution du nombre de titulaires pour les catégories B et C se répercute par une hausse des contractuels dans ces mêmes catégories en 2020. Après une hausse des titulaires de catégorie A en 2019, on observe une stabilisation en 2020 pour cette catégorie. Dans le même temps, les contractuels de catégorie A augmentent en 2020.

Tableaux 3.1.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires par filière en 2020

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2020
CATEGORIE A	-1
FILIERE ADMINISTRATIVE	-2
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	-1
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	3
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	-1
CATEGORIE B	-4
FILIERE ADMINISTRATIVE	0
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	-3
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	-1
CATEGORIE C	-9
FILIERE ADMINISTRATIVE	-3
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	1
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	-7
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-14

Source: SIHAM

Tableau 3.1.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2018 et 2020

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2018	2019	2020
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	-21	-20	-2
ENSEIGNANTS 1ER/2ND DEGRE	-15	-12	2
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-36	-32	0

Source : SIHAM

En 2020, le nombre d'enseignants titulaires se stabilise notamment grâce à la fin du PREF. Par ailleurs, le nombre d'enseignants contractuels est en forte hausse.

3.2. Les arrivées et les départs des contractuels

Les mouvements concernant les personnels contractuels sont très importants : 299 contractuels sont arrivés au sein de l'université de Bourgogne en 2020, alors que 239 sont partis de l'établissement. Ce dernier chiffre comprend les mouvements internes de contractuels devenus titulaires (17 mouvements internes).

On constate que le taux de rotation chez les enseignants contractuels diminue à hauteur de 33% (-6 points par rapport à 2019), tout comme celui des BIATSS à 34% (-5 points par rapport à 2019). Cependant les flux d'entrées/départs des personnels BIATSS sont plus importants en valeur. Cette différence est liée à la nature et la durée des contrats. Les recrutements de courte durée sont plus fréquents chez les BIATSS (exemple : remplacement de personnels). Les enseignants contractuels sont essentiellement recrutés pour l'année universitaire.

Tableau 3.2.1. – Mouvements des personnels contractuels entre 2018 et 2020

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
NOMBRE D'ARRIVEES	134	134	139	178	176	160	312	310	299
NOMBRE DE DEPARTS	98	124	97	202	163	142	300	287	239
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	36	10	42	-24	13	18	12	23	60
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	330	340	382	426	439	457	756	779	839
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	294	330	340	450	426	439	744	756	779
TAUX DE ROTATION	37%	39%	33%	43%	39%	34%	41%	39%	33%

Source : SIHAM

Taux de rotation : (somme des entrées et sorties / somme des effectifs de l'année au 31/12) * 100

Tableau 3.2.2. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels entre 2018 et 2020

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2018	2019	2020
CATEGORIE A	-49	-13	7
CATEGORIE B	6	6	5
CATEGORIE C	16	19	6
Sans catégorie	3	1	0
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-24	13	18

Source : SIHAM

Tableau 3.2.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels par filière en 2020

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2020
CATEGORIE A	7
FILIERE ADMINISTRATIVE	0
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	0
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	6
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	1
CATEGORIE B	5
FILIERE ADMINISTRATIVE	1
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	1
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	3
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	-
CATEGORIE C	6
FILIERE ADMINISTRATIVE	-3
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	-1
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	10
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	18

Source: SIHAM

Tableau 3.2.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants contractuels entre 2018 et 2020

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2018	2019	2020
ENSEIGNANTS 2nd DEGRE	22	3	6
CONTRACTUEL DOCTORANT	0	-1	17
ATER	12	19	13
LECTEUR	0	-1	1
HOSPITALO-UNIVERSITAIRE	-1	-12	4
E-C CONTRACTUEL	3	2	1
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	36	10	42

Source: SIHAM

4. L'organisation du travail et les congés des personnels

4.1. Les modalités de travail

Dans la fonction publique, le service annuel est de 1 607 heures de travail. Un protocole ARTT a été mis en place à l'université en septembre 2002. Concernant les enseignants chercheurs, le décret du 23 avril 2009 précise leur service de référence.

4.1.1. Les enseignants

Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur un double profil d'enseignement et de recherche qui précise leur affectation à une filière d'enseignement et à un laboratoire de recherche dans une ou plusieurs composantes de l'uB. Les enseignants du second degré (PRAG, PRCE...) occupent un emploi défini par un profil pédagogique et n'ont pas d'obligations de recherche.

Tableau 4.1.1.1. – Le service statutaire des enseignants selon leur corps

CORPS ENSEIGNANTS	HEURES Eq TD
Professeur des universités	192h
Maître de conférences	192h
Assistant de l'enseignement sup.	192h
Professeur agrégé, certifié, PREC	384h
Lecteur	200h
ATER	192h
ATER (mi-temps)	96h
Enseignant associé temps partiel	96h
Enseignant invité	16h par mois
Contractuel doctorant	64h par an
Enseignant hospitalo-universitaire	pas d'obligations

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

- Les cours magistraux (CM)
- Les travaux dirigés (TD)
- Les travaux pratiques (TP)

4.1.2. Les personnels BIATSS

Pour le personnel travaillant à temps complet, le volume annuel de travail est de 1 607 heures. Il est proratisé pour les personnels travaillant à temps partiel ou incomplet.

Les modalités d'organisation du temps de travail (à temps partiel ou à temps incomplet, à temps partiel thérapeutique) sont détaillées dans la partie « définitions » du rapport social.

4.1.3. Le télétravail

L'université, soucieuse de développer cette forme d'organisation du travail qui vise à améliorer la qualité de vie au travail tout en réduisant les temps de déplacement, qui permet aussi de mieux concilier vie professionnelle et vie privée tout en augmentant la motivation et qui limite les risques d'accidents de trajet, a poursuivi le développement du télétravail en 2020, dans le respect des textes en vigueur, notamment le décret du 11 février 2016 modifié et la charte du télétravail de l'établissement.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a conduit, dès la mi-mars, à basculer l'activité des personnels en travail à distance massif. Entre mars et mai 2020, plus de 900 personnels BIATSS ont travaillé à distance.

Forte de cette expérience, l'université a fait évoluer le dispositif et a ouvert le télétravail à l'ensemble des agents BIATSS qui ont au moins 6 mois d'ancienneté dans l'établissement.

Le dispositif permet de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine ou de disposer d'un forfait de 24 jours flottants pour l'année en application de l'article 2 du décret du 5 mai 2020.

La demande reste accordée pour l'année universitaire et fait l'objet d'une demande expresse de reconduction. L'avis du supérieur hiérarchique est requis avant validation de la demande, pour assurer la continuité du service.

Les demandes de télétravail pour raison de santé, pour lesquelles un avis du médecin de prévention est nécessaire, peuvent déroger aux principes fixés dans la charte, en particulier sur le nombre de jours de télétravail hebdomadaire.

Au total, 418 agents bénéficient du dispositif de télétravail à la rentrée 2020, répartis entre 294 femmes et 124 hommes.

76% des télétravailleurs sont des agents titulaires et sont issus pour 62% de la filière ITRF, 33% de la filière ATSS et 5% des bibliothèques. 49% sont des agents de catégorie A.

Le télétravail s'effectue à domicile et selon une fréquence de télétravail fixe pour 73% d'entre eux et majoritairement pour 1 journée (49%). Le télétravail flottant est choisi par 27% des télétravailleurs.

Figure 4.1.3.1 – Répartition des demandes de télétravail à l'université de Bourgogne en 2020

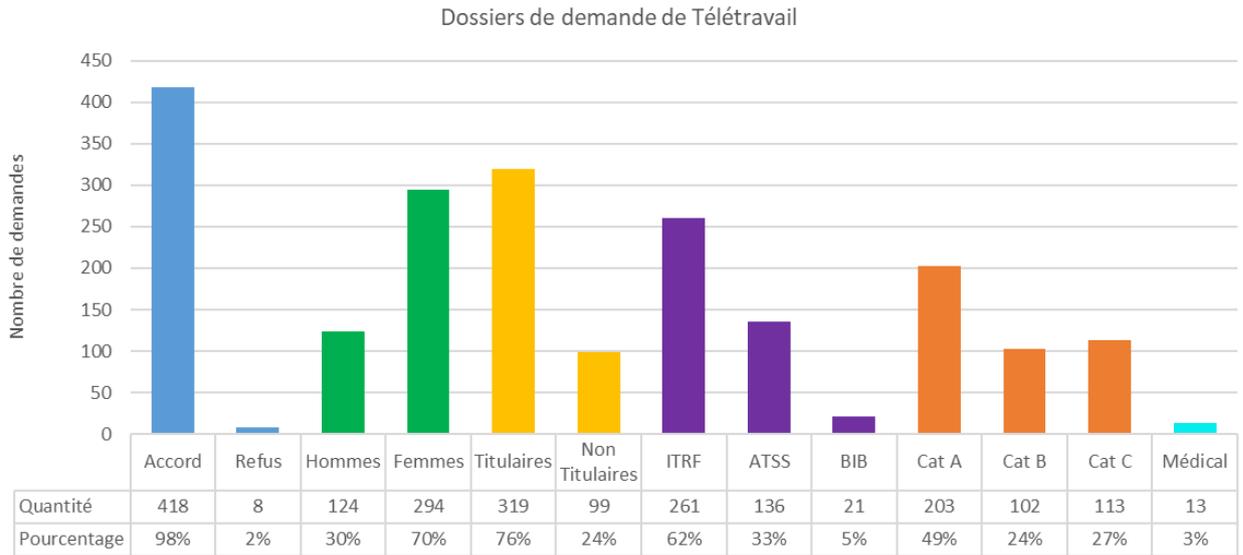
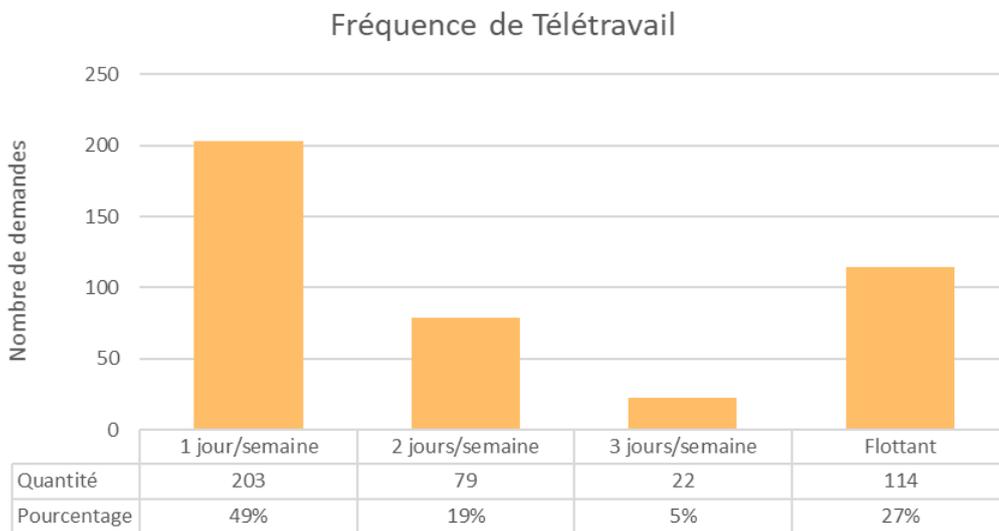


Figure 4.1.3.2 – Répartition de la fréquence de télétravail en jours/semaine à l'université de Bourgogne en 2020



4.2. Le temps partiel et le temps incomplet

Tableau 4.2.1. – Evolution du nombre de personnels travaillant à temps partiel ou incomplet entre 2018 et 2020

	31/12/2018				31/12/2019				31/12/2020			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	F	M	Total		F	M	Total		F	M	Total	
BIATSS	181	27	208	16,6%	181	29	210	16,8%	164	26	190	15,2%
TITULAIRES	128	13	131	17,1%	126	15	141	17,4%	116	15	131	16,4%
CONTRACTUELS	53	14	59	15,5%	55	14	69	15,7%	48	11	59	13,8%
ENSEIGNANTS	36	36	71	4,7%	36	40	76	5,1%	36	35	71	4,6%
TITULAIRES	18	7	18	2,1%	18	7	25	1,9%	13	5	18	1,6%
CONTRACTUELS	18	29	53	14,2%	20	34	54	15,9%	23	30	53	13,9%
Total	217	63	261	10,1%	200	61	261	10,4%	200	61	261	9,3%

Source : SIHAM (hors AFA)

Au 31/12/2020, le personnel à temps partiel ou incomplet représente 9,3% de l'effectif total de l'université. La proportion est plus importante pour les contractuels (13,9% en 2020) que pour les titulaires (9% en 2020).

Tableau 4.2.2. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2020

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2020			% FEMME
		F	M	TOTAL	
ENSEIGNANTS	50%	3	1	4	75%
	60%	1	-	1	100%
	80%	8	4	12	67%
	90%	1	-	1	100%
	TOTAL ENSEIGNANTS		13	5	18
BIATSS	50%	8	3	11	73%
	60%	1	-	1	100%
	70%	1	-	1	100%
	80%	74	10	84	88%
	90%	32	2	34	94%
TOTAL BIATSS		116	15	131	89%
TOTAL PERSONNELS TITULAIRES		129	20	149	87%
% des titulaires à temps partiel sur l'effectif total		13,8%	2,0%	7,6%	

Source : SIHAM (hors AFA)

Figure 4.2.2. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2020

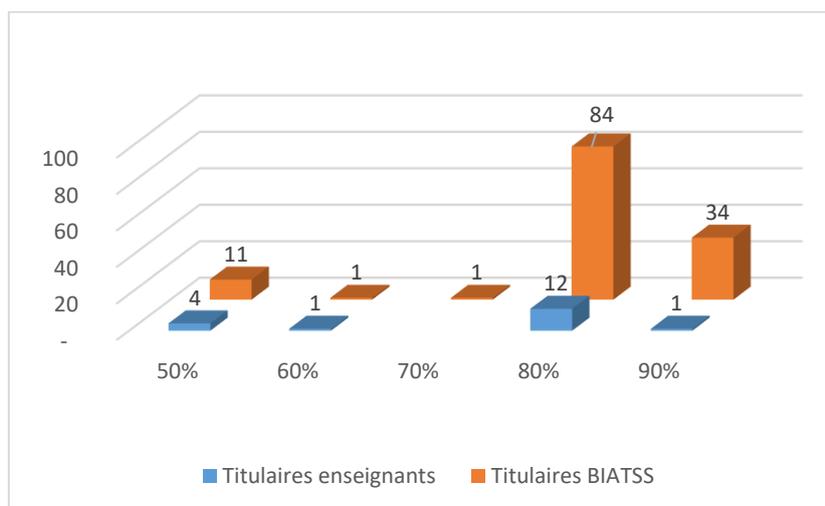


Tableau 4.2.3. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2020

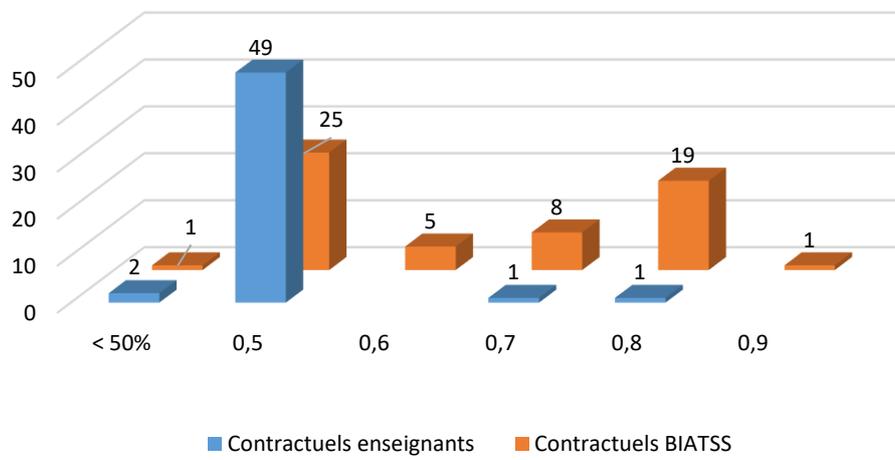
EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2020			% FEMME
		F	M	TOTAL	
ENSEIGNANTS	< 50%	2	-	2	100%
	50%	20	29	49	41%
	70%	-	1	1	0%
	80%	1	-	1	100%
	TOTAL ENSEIGNANTS	23	30	53	43%
BIATSS	< 50%	1	-	1	100%
	50%	23	2	25	92%
	60%	4	1	5	80%
	70%	6	2	8	75%
	80%	13	6	19	68%
	90%	1	-	1	100%
TOTAL BIATSS	48	11	59	81%	
TOTAL PERSONNELS CONTRACTUELS		71	41	112	63%
% des titulaires à temps partiel sur l'effectif total		14,2%	12,1%	13,3%	

Source : SIHAM (hors AFA)

Les enseignants contractuels qui ont une quotité de travail de 50% correspondent aux contractuels sur des supports de PAST qui exercent parallèlement une activité professionnelle principale en dehors de l'université.

Les personnes travaillant à temps partiel ou incomplet sont très majoritairement des femmes quel que soit le statut (titulaire ou contractuel), notamment pour le personnel BIATSS.

Figure 4.2.3. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2020



4.3. Les absences et congés des personnels

Les différents types d'absences et congés des personnels sont expliqués dans la partie « définitions » du rapport social.

Tableau 4.3.1. – Synthèse des congés et absences en 2020

EN NOMBRE DE PERSONNES	TOTAL 2019	2020		Total 2020	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	376	68	259	327	451
Congé de maladie (Contractuels)	106	21	103	124	
Congé de longue maladie *	13	2	10	12	97
Congé de longue durée	5	1	2	3	
Congé de maternité	36	19	27	46	
Congé de paternité	18	11	8	19	
Congé pour accident de service	9	1	14	15	
Congé pour accident travail (contractuels)	8	1	1	2	
TOTAL	571	124	424	548	548

EN NOMBRE D'ARRETS	TOTAL 2019	2020		Total 2020	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	633	97	432	529	728
Congé de maladie (Contractuels)	173	40	159	199	
Congé de longue maladie *	14	2	16	18	117
Congé de longue durée	8	1	2	3	
Congé de maternité	48	23	35	58	
Congé de paternité	18	11	9	20	
Congé pour accident de service	11	1	15	16	
Congé pour accident travail (contractuels)	16	1	1	2	
TOTAL	921	176	669	845	845

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	TOTAL 2019	2020		Total 2020	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	8 151	1 495	6 222	7 717	9 776
Congé de maladie (Contractuels)	1 680	576	1 483	2 059	
Congé de longue maladie *	3 717	1 030	3 003	4 033	12 404
Congé de longue durée	2 493	487	733	1 220	
Congé de maternité	4 805	2 916	3 337	6 253	
Congé de paternité	197	113	88	201	
Congé pour accident de service	256	52	570	622	
Congé pour accident travail (contractuels)	147	59	16	75	
TOTAL	21 446	6 728	15 452	22 180	22 180

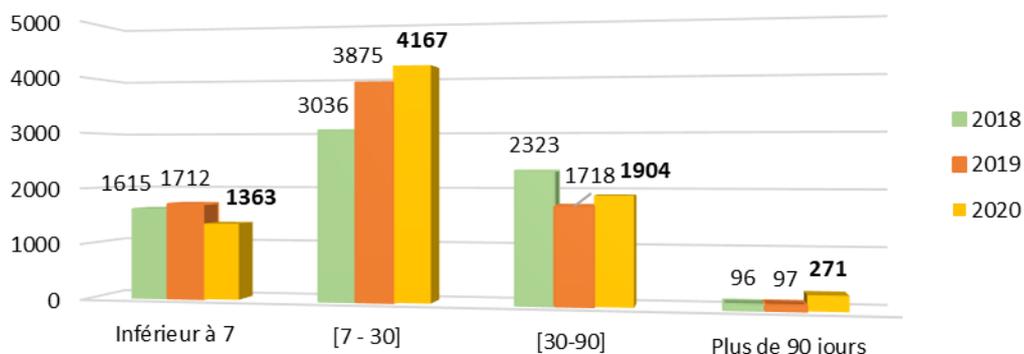
Source : SIHAM

* congé longue maladie pour les titulaires et congé grave maladie pour les contractuels

L'année 2020 montre une baisse du nombre de personnels ayant été absents puisque 548 personnels de l'uB ont eu au moins une absence contre 571 en 2019 (-4%). Il en est de même pour le nombre d'arrêts (-76). Cependant, on observe une hausse du nombre de jours d'arrêts (+ 734). Il y a donc eu moins de personnes arrêtées mais les périodes d'arrêt se sont vu rallongées.

Tableau 4.3.2. – Evolution du nombre de congés ordinaires de maladie

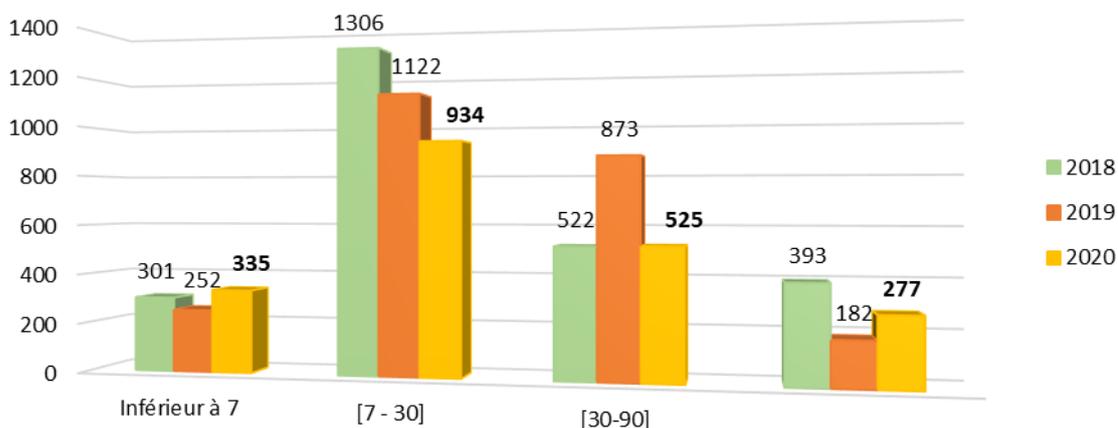
Evolution du nombre jours de congés maladie par tranche entre 2018 et 2020 pour la population BIATSS :



	2018	2019	2020 ⁽¹⁾	TOTAL
Inférieur à 7	168	171	114	370
[7 - 30]	145	126	143	370
[30-90]	52	66	70	36
Plus de 90 jours	21	12	36	363

⁽¹⁾ Exemple de lecture des données : en 2020, 114 agents BIATSS ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 1 363 jours d'arrêt maladie.

Evolution du nombre de jours de congés maladie par tranche entre 2018 et 2020 pour la population enseignant :



	2018	2019	2020 ⁽¹⁾	TOTAL
Inférieur à 7	41	35	19	115
[7 - 30]	52	45	34	107
[30-90]	20	25	20	88
Plus de 90 jours	2	2	15	88

⁽¹⁾ Exemple de lecture des données : en 2020, 19 agents enseignants ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 328 jours d'arrêt maladie.

Tableau 4.3.3. – Evolution du nombre de congés pour accidents de service ou travail

	2018		TOTAL 2018	2019		TOTAL 2019	2020		TOTAL 2020
	Titulaires	Contractuels		Titulaires	Contractuels		Titulaires	Contractuels	
En nombre de personnes	17	8	25	9	8	17	15	2	17
En nombre d'arrêts	21	14	35	11	16	27	16	2	18
En nombre de jour d'arrêts	459	175	634	256	147	403	622	75	697
Durée moyenne par arrêt	22	13	18	23	9	15	39	38	39
Durée moyenne par personne	27	22	25	28	18	24	41	38	41

Source : SIHAM

Tableau 4.3.4. – Le nombre de congés maternité en 2020

STATUT	TYPE	2018		2019		2020	
		Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	4	351	6	574	11	877
	BIATSS	16	1 343	15	1 165	18	1 663
	TOTAL CONTRACTUELS	20	1 694	21	1 739	29	2 540
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	16	1 470	11	1 277	12	2 039
	BIATSS	31	2 578	16	1 789	17	1 674
	TOTAL TITULAIRES	47	4 048	27	3 066	29	3 713
TOTAL		67	5 742	48	4 805	58	6 253

Source : SIHAM

Tableau 4.3.5. – Le nombre de congés paternité en 2020

STATUT	TYPE	2018		2019		2020	
		Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	4	43	2	22	2	22
	BIATSS	3	33	1	11	3	33
	TOTAL CONTRACTUELS	7	76	3	33	5	55
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	16	219	10	109	9	91
	BIATSS	9	88	5	55	6	55
	TOTAL TITULAIRES	25	307	15	164	15	146
TOTAL		32	383	18	197	20	201

Source : SIHAM

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires maximum pour un enfant, de 18 jours calendaires maximum en cas de naissances multiples. L'agent peut demander à bénéficier d'un congé d'une durée inférieure à la durée maximum. Le congé n'est pas fractionnable.

4.4. Les jours de grève

Tableau 4.4.1. – Le nombre de retenues de salaire pour "service non fait" en 2020

2020			
Date de grève	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
09/01/2020	24	48	72
14/01/2020	8	13	21
15/01/2020	2	3	5
16/01/2020	12	18	30
24/01/2020	19	26	45
29/01/2020	10	7	17
06/02/2020	5	18	23
13/02/2020	-	1	1
20/02/2020	4	25	29
05/03/2020	53	10	63
10/03/2020	-	1	1
17/09/2020	1	13	14
TOTAL uB	138	183	321

Source : pôle RH

Pour mémoire, le nombre de retenues de salaire pour « service non fait » en 2019 s'élevait à 340 jours (100 pour les enseignants et 240 pour les BIATSS).

5. Les rémunérations des personnels

5.1. La masse salariale

La masse salariale recouvre les dépenses des personnels en fonction dans l'établissement. Elle se compose de la rémunération principale, des indemnités et primes diverses, de la rémunération accessoire, de prestations sociales ainsi que des charges, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), les crédits utilisés par l'Etat pour la rémunération des fonctionnaires ont été transférés à l'université de Bourgogne. Ainsi, l'ensemble de la masse salariale est géré par l'université. Cela représentait un montant global d'environ 166 millions d'euros en 2010. Depuis 2015, la masse salariale augmente d'environ 2 millions d'euros par an, pour atteindre plus de 188 millions d'euros en 2017. L'année 2018 connaît une diminution de 800 000 euros, au titre des mesures d'économie du PREF (y compris les campagnes d'emplois RH). En 2019, l'université de Bourgogne était en dernière année de PREF, sa masse salariale a connu une augmentation de 500 000 euros, s'expliquant par l'impact du GVT, des campagnes d'emplois et de la mise en œuvre du protocole sur les parcours, les carrières et les rémunérations (PPCR). En 2020, l'uB n'est plus soumise aux mesures d'économie du PREF et sa masse salariale connaît une hausse de 800 000 euros. Cette augmentation s'explique notamment par l'impact des campagnes d'emploi, des mesures du PPCR et du GVT. Cette hausse a été atténuée par les effets de la crise sanitaire. En effet, cette crise a entraîné des difficultés pour recruter et a conduit à une diminution des vacances administratives et de la charge d'enseignement.

Tableau 5.1.1. – Evolution de la masse salariale par plafond entre 2018 et 2020

	2018		2019		2020		Evol. 2020 / 2019
	En valeur	En %	En valeur	En %	En valeur	En %	
PLAFOND 1 (1)	173 079 306	92,2%	173 612 382	92,3%	174 572 705	92,4%	0,55%
PLAFOND 2 (2)	14 548 607	7,8%	14 528 505	7,7%	14 367 021	7,6%	-1,1%
MASSE SALARIALE GLOBAL uB	187 627 913	100%	188 140 887	100%	188 939 727	100%	0,42%

Source : KX uB (retour paie)

	2018		2019		2020		Evol. 2020 / 2019
	En ETPT* (moyenne annuelle)	En %	En ETPT (moyenne annuelle)	En %	En ETPT (moyenne annuelle)	En %	
PLAFOND 1 (1)	2 374,6	88,9%	2 351,2	89,5%	2 355	89,6%	0,15%
PLAFOND 2 (2)	295,7	11,1%	276,8	10,5%	274	10,4%	-1,18%
MASSE SALARIALE GLOBAL uB	2 670	100%	2 628	100%	2 628	100%	0,01%

Source : KX uB

COÛT MOYEN PAR PLAFOND	2018	2019	2020	Evol. 2020 / 2019
PLAFOND 1 (1)	72 889	73 840	74 139	0,41%
PLAFOND 2 (2)	49 200	52 487	52 522	0,07%
TOTAL	70 266	71 591	71 889	0,42%

Source : KX uB

(1) MASSE SALARIALE FINANÇÉE PAR L'ÉTAT (Plafond État)

(2) MASSE SALARIALE USR RESSOURCES PROPRES (Plafond Établissement)

*ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) annuel : il s'agit de la consommation réelle des emplois sur l'ensemble de l'année.

La durée d'occupation des postes est prise en compte, contrairement à l'ETP (Equivalent Temps Plein) à une date fixe.

L'augmentation de la masse salariale financée sur le plafond 1 résulte de plusieurs mesures intervenues entre 2019 et 2020 : la reprise du PPCR en janvier 2019, la fin du PREF qui limitait fortement les recrutements, l'impact des campagnes d'emplois ainsi que le GVT qui intervient chaque année.

La diminution de la masse salariale financée sur le plafond 2 s'inscrit dans la tendance de ces dernières années avec une baisse des effectifs.

Tableau 5.1.2. – Evolution de la masse salariale par statut et par catégorie entre 2018 et 2020

	2018		2019		2020		Evol. 2020 / 2019
	En valeur	En %	En valeur	En %	En valeur	En %	
BIATSS	56 954 146	30,4%	56 396 988	30,0%	56 403 907	29,9%	0,01%
<i>TITULAIRES</i>	43 797 464	23,3%	43 380 906	23,1%	43 189 940	7,0%	-0,4%
<i>CONTRACTUELS</i>	13 156 682	7,0%	13 016 082	6,9%	13 213 967	22,9%	1,5%
ENSEIGNANTS	126 403 122	67,4%	126 931 793	67,5%	127 895 438	67,7%	0,8%
<i>TITULAIRES</i>	117 298 350	62,5%	116 979 937	62,2%	117 013 630	5,8%	0,0%
<i>CONTRACTUELS</i>	9 104 772	4,9%	9 951 856	5,3%	10 881 808	61,9%	9,3%
VACATAIRES	4 270 645	2,3%	4 812 105	2,6%	4 640 382	2,5%	-3,6%
MASSE SALARIALE GLOBAL uB	187 627 913	100%	188 140 886	100%	188 939 727	100%	0,4%

Source : KX uB

	2018		2019		2020		Evol. 2020 / 2019
	En ETPT (moyenne annuelle)	En %	En ETPT (moyenne annuelle)	En %	En ETPT (moyenne annuelle)	En %	
BIATSS	1 210,7	45,3%	1 180,10	44,9%	1 171,2	44,6%	-0,8%
<i>TITULAIRES</i>	817,4	30,6%	789,80	30,1%	773,3	29,4%	-2,1%
<i>CONTRACTUELS</i>	393,3	14,7%	390,30	14,9%	397,9	15,1%	1,9%
ENSEIGNANTS	1 459,6	54,7%	1 447,90	55,1%	1 457,0	55,4%	0,6%
<i>TITULAIRES</i>	1 183,9	44,3%	1 156,70	44,0%	1 135,2	43,2%	-1,9%
<i>CONTRACTUELS</i>	275,7	10,3%	291,20	11,1%	321,9	12,2%	5,6%
MASSE SALARIALE GLOBAL uB	2 670,3	100%	2 628,00	100%	2 628,2	100%	0,01%

Source : KX uB

COÛT MOYEN	2018	2019	2020	Evol. 2020 / 2019
BIATSS	47 042	47 790	48 160	0,77%
<i>TITULAIRES</i>	53 581	54 926	55 852	1,69%
<i>CONTRACTUELS</i>	33 452	33 349	33 210	-0,42%
ENSEIGNANTS	86 601	87 666	87 779	0,13%
<i>TITULAIRES</i>	99 078	101 132	103 081	1,93%
<i>CONTRACTUELS</i>	33 024	34 175	33 809	-1,07%
TOTAL	68 681	69 762	70 124	0,52%

Source : KX uB

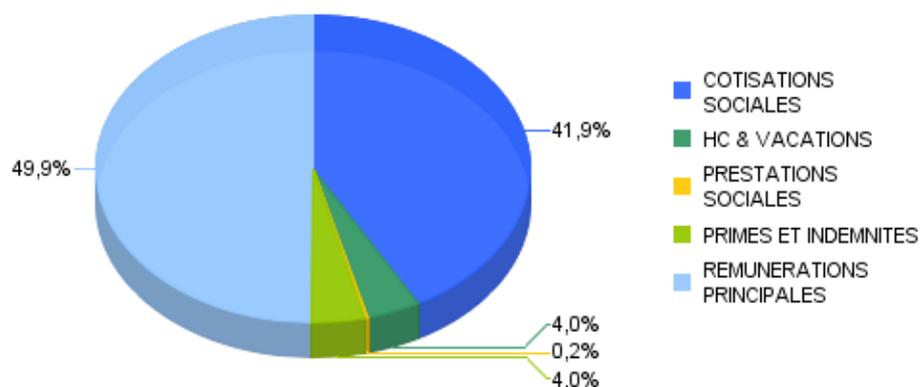
Tableau 5.1.3. - Coût moyen détaillé en 2020 (hors vacataires)

	Masse salariale 2020 (en valeur)	En ETPT (moyenne annuelle)	Coût moyen 2020
BIATSS	56 403 907	1 171	48 160
TITULAIRES	43 189 940	773	55 852
Filière Administrative	11 903 133	221	53 879
A	3 410 981	40	85 347
B	3 186 898	61	52 131
C	5 305 255	120	44 276
Filière ITRF et Technique	26 520 875	472	56 141
A	12 675 804	179	70 926
B	5 549 912	104	53 443
C	8 295 159	190	43 697
Filière des bibliothèques	4 215 619	71	59 664
A	1 793 273	22	82 858
B	1 207 046	22	54 281
C	1 215 300	27	45 388
Filière Sociale et de Santé	550 313	9	59 068
CONTRACTUELS	13 213 967	398	33 210
A	7 115 592	182	39 000
B	1 491 707	51	28 969
C	4 606 668	164	28 099
ENSEIGNANTS	127 895 438	1 457	87 779
TITULAIRES	117 013 630	1 135	103 081
Enseignants	24 657 496	263	93 585
Enseignants hospitalo-universitaires	11 341 270	108	104 535
Enseignants chercheurs	81 014 864	763	106 153
CONTRACTUELS	10 881 808	322	33 809
Enseignants	1 992 807	49	40 614
Enseignants hospitalo-universitaires	1 844 585	74	24 983
Enseignants chercheurs	2 699 195	68	39 476
Doctorants	4 345 220	131	33 275
TOTAL	184 299 345	2 628,2	70 124

Source : KX et Oremis

5.2. La structure des dépenses de personnel

Figure 5.2.1. – Structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2020



Les dépenses de personnel se répartissent en cinq éléments de rémunération :

- Les rémunérations principales des agents (49,9% des dépenses en 2020) se composent du traitement indiciaire ou du traitement de base, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- Les cotisations sociales (41,9% en 2020) correspondent aux versements obligatoires effectués par l'établissement aux différents organismes et à l'Etat. Les principales cotisations sont la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport. Le taux des cotisations patronales des agents titulaires s'élève à 92,35%, tandis que pour les agents contractuels, il est de 40,85%,
- Les primes et indemnités (4,0% en 2020),
- Les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (4,0% en 2020),
- Les prestations sociales (0,2% en 2020) englobent les remboursements transport, les rentes, les CLD (congé de longue durée) et les CLM (congé de longue maladie).

Tableau 5.2.2. – Evolution de la structure des dépenses de personnel entre 2018 et 2020

EN VALEUR	2018	2019	2020	Evol. 2020/2019	
				€	%
REMUNERATIONS PRINCIPALES	93 310 529	93 458 368	94 202 583	744 215	0,8%
COTISATIONS SOCIALES	79 110 247	79 034 154	79 258 604	224 450	0,3%
PRIMES ET INDEMNITES	7 993 686	7 513 400	7 594 192	80 792	1,1%
HC & VACATIONS	6 828 381	7 730 745	7 523 762	-206 983	-2,7%
PRESTATIONS SOCIALES	385 069	404 219	360 585	-43 634	-10,8%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	187 627 912	188 140 886	188 939 727	798 841	0,4%

Source: KX uB

Entre 2019 et 2020, la hausse de la masse salariale est de 0,4%, soit environ 800 000 euros supplémentaire. Suite aux mesures des campagnes d'emplois (rentrée 2020), au GVT positif et à la revalorisation des indices (mesure PPCR), les rémunérations principales et les cotisations sociales augmentent. En novembre 2020, il y a eu le versement de la prime Covid, entraînant une augmentation des primes et indemnités de plus de 80 000 euros.

On note une baisse des heures complémentaires et des vacances d'enseignement par rapport à 2019 qui est en partie due à la première année de mise en production de SAGHE (logiciel de gestion des heures d'enseignement) et à l'impact de la crise sanitaire. Enfin, les prestations sociales diminuent d'environ 10% suite à la diminution du remboursement domicile-travail.

5.2.1. La rémunération principale

La rémunération principale représente la moitié des dépenses de masse salariale soit environ 94 millions d'euros en 2020. Ces montants correspondent principalement au traitement brut des personnels de l'université de Bourgogne.

L'augmentation de la rémunération principale s'explique par la fin des mesures d'économie du PREF, l'impact de la campagne d'emploi R2020, l'impact du GVT et de la mesure PPCR (revalorisation des indices).

La part concernant les enseignants titulaires représente plus de 60% des dépenses liées à la rémunération principale. En 2020, ce poste de dépense se stabilise par rapport à 2019. La rémunération des enseignants contractuels augmente de près de 10% par rapport à 2019, ce qui s'explique par la hausse des effectifs dans cette catégorie.

Tableau 5.2.1.1. – Répartition de la rémunération principale selon le type de population entre 2018 et 2020

EN VALEUR	2018	2019	2020	Evol. 2020/2019	
				€	%
BIATSS	29 587 618	29 298 158	29 399 856	101 698	0,3%
<i>TITULAIRES</i>	20 464 641	20 208 417	20 121 171	-87 246	-0,4%
<i>CONTRACTUELS</i>	9 122 977	9 089 741	9 278 684	188 943	2,1%
ENSEIGNANTS	63 722 911	64 160 211	64 802 727	642 516	1,0%
<i>TITULAIRES</i>	57 474 998	57 398 270	57 379 330	-18 940	-0,03%
<i>CONTRACTUELS</i>	6 247 913	6 761 941	7 423 398	661 457	9,8%
TOTAL	93 310 529	93 458 369	94 202 583	744 214	0,8%

Source: KX uB

Tableau 5.2.1.2. – Indice majoré moyen selon le statut et la population au 31/12/2020

INDICE MOYEN	TOTAL 2019	2020		TOTAL 2020
		FEMMES	HOMMES	
BIATSS	425	412	451	425
TITULAIRES	447	435	475	449
CONTRACTUELS	380	372	398	380
ENSEIGNANTS	829	763	859	823
TITULAIRES	878	823	908	877
CONTRACTUELS	414	415	417	416
TOTAL	633	546	720	630

Source: Winpaie et SIHAM

5.2.1.1. La modification de la valeur du point d'indice

Elle est définie par décret et concerne la totalité des agents dont la rémunération repose sur une base indiciaire. La revalorisation du point d'indice a une incidence sur la rémunération principale, mais également sur les indemnités et les primes indexées sur le point et sur toutes les charges et cotisations proportionnelles aux rémunérations principales. Compte tenu du champ des dépenses impactées, la modification de la valeur du point concerne en général plus de 90 % des dépenses de personnel. La dernière revalorisation du point d'indice date du 1er février 2017. Une augmentation de +0,6 % a porté la valeur annuelle du point à 56,2323 euros, soit 4,6860 euros par mois.

5.2.1.2. Le traitement de base des fonctionnaires

Le traitement indiciaire des fonctionnaires est déterminé par leur corps, leur grade et leur échelon. Il est obtenu en multipliant l'indice majoré associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice de la fonction publique. Certains grades supérieurs de catégorie A comportent des échelons dont les traitements ne sont pas calculés en fonction d'un indice majoré, mais en fonction de leur classement dans un groupe allant de A à G. Ces traitements sont dits « hors échelle ».

Tableau 5.2.1.2.1. – Répartition des personnels titulaires selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2020 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2019	2020			
		TOTAL	F	H	TOTAL	%
ENSEIGNANTS	350-449	1	1		1	0,1%
	450-549	25	21	21	42	3,6%
	550-649	86	38	43	81	7,0%
	650-749	214	79	114	193	16,7%
	750-849	393	173	222	395	34,1%
	850-949	68	21	45	66	5,7%
	950 ET PLUS	370	94	285	379	32,8%
	TOTAL ENSEIGNANTS	1157	427	730	1157	100%
BIATSS	INFERIEUR A 350	130	86	36	122	15,3%
	350-449	404	274	112	386	48,4%
	450-549	140	78	73	151	18,9%
	550-649	79	35	41	76	9,5%
	650-749	24	14	15	29	3,6%
	750-849	27	16	12	28	3,5%
	850-949	1	-	-	-	0,0%
	950 ET PLUS	6	3	2	5	0,6%
TOTAL BIATSS	811	506	291	797	100%	
TOTAL	1968	933	1021	1954	-	

Source: Winpaie et SIHAM

La majorité des personnels BIATSS (64% en 2020) possèdent un indice inférieur à 450 points et seuls 4% ont un indice supérieur à 750 points. A l'inverse, pour les enseignants titulaires, moins de 4% ont un indice inférieur à 550 points alors que 33% possèdent un indice supérieur à 950 points, soit près d'un enseignant sur trois. Ceci s'explique en partie par le classement de l'ensemble des corps enseignants en catégorie A alors qu'une majorité des personnels BIATSS relève de la catégorie C.

Tableau 5.2.1.2.2. – Coût moyen annuel des titulaires de l'uB réparti selon le type de population et le genre en 2020, comparé au coût moyen national

Avec les primes :

En €			Coût moyen annuel			Coût moyen annuel national*
			Femmes	Hommes	Total	Total
BIATSS	Filière Administrative	Attaché d'administration d'état (AAE)	78 509	80 738	79 104	80 322
		Adjoint administratif (ADJAENES)	41 835	40 955	41 741	42 828
		Secrétaire administratif (SAENES)	50 921	49 787	50 809	52 211
	Filière des Bibliothèques	Bibliothécaire (BIB)	62 402	61 686	62 077	62 019
		Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	54 347	51 750	54 012	52 211
		Conservateur (CONS)	88 983	92 631	89 943	82 708
	Filière ITRF et Technique	Magasinier (MAGAS)	51 553	40 021	51 692	42 743
		Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	44 290	45 053	44 595	42 822
		Ingénieur d'étude (IGE)	60 773	65 075	63 417	69 824
		Ingénieur de recherche (IGR)	92 791	82 254	87 040	86 262
	Filière Sociale et de Santé	Assistant ingénieur (ASI)	54 223	55 783	55 121	58 948
		Technicien de RF (TECH)	52 761	54 175	53 445	52 211
		Infirmière	58 728	-	58 728	58 311
Total BIATSS			60 932	55 377	60 902	60 263
Enseignants	Enseignants-chercheurs	Maître de conférence (MCF)	91 161	87 222	91 596	85 807
		Maître de conférences praticien hospitalier (MCPH)	68 936	73 160	71 267	85 482
		Professeur des universités (PR)	118 358	124 894	123 503	110 443
		Professeur hospitalo-universitaire (PHU)	119 581	111 377	112 588	110 443
	Enseignants	Professeur agrégé (PRAG)	89 931	94 914	92 844	86 125
		Professeur certifié (PRCE)	77 357	81 350	79 236	71 983
		Professeur des écoles (PREC)	-	86 795	86 795	71 997
		Professeur ENSAM (PREN)	-	105 168	105 168	82 850
Total Enseignants			70 665	95 610	95 375	88 141

Sources : SIHAM - INM Winpaie

Référence grilles indiciaires 2020 fichier coût moyen*

Sans les primes :

En €			Coût moyen annuel			Coût moyen annuel national*
			Femmes	Hommes	Total	Total
BIATSS	Filière Administrative	Attaché d'administration d'état (AAE)	68 525	70 755	69 120	70 339
		Adjoint administratif (ADJAENES)	39 925	39 045	39 831	39 802
		Secrétaire administratif (SAENES)	46 030	44 896	45 918	47 320
	Filière des Bibliothèques	Bibliothécaire (BIB)	57 511	56 794	57 185	56 209
		Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	48 537	45 940	48 202	47 320
		Conservateur (CONS)	81 843	85 491	82 803	75 568
	Filière ITRF et Technique	Magasinier (MAGAS)	39 524	40 021	39 663	39 802
		Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	39 536	40 298	39 840	39 796
		Ingénieur d'étude (IGE)	57 747	62 049	60 391	63 745
		Ingénieur de recherche (IGR)	86 712	76 174	80 961	78 670
	Filière Sociale et de Santé	Assistant ingénieur (ASI)	51 282	52 842	52 179	54 193
		Technicien de RF (TECH)	45 169	46 583	45 853	47 320
		Infirmière	54 107	-	54 107	53 598
Total BIATSS			55 111	50 838	55 081	54 899
Enseignants	Enseignants-chercheurs	Maître de conférence (MCF)	86 448	87 222	86 883	84 484
		Maître de conférences praticien hospitalier (MCPH)	67 613	71 837	69 944	84 159
		Professeur des universités (PR)	117 035	123 572	122 180	109 120
		Professeur hospitalo-universitaire (PHU)	118 258	110 054	111 265	109 120
	Enseignants	Professeur agrégé (PRAG)	88 608	93 591	91 521	84 802
		Professeur certifié (PRCE)	76 034	80 027	77 913	70 660
		Professeur des écoles (PREC)	-	85 472	85 472	70 674
		Professeur ENSAM (PREN)	-	103 845	103 845	81 527
Total Enseignants			69 249	94 452	93 628	86 818

Sources : SIHAM - INM Winpaie

Référence grilles indiciaires 2020 fichier coût moyen*

5.2.1.3. Le traitement de base des contractuels

Généralement, la rémunération des agents contractuels fait référence à un indice de la fonction publique. Pour certains personnels (doctorants contractuels, chefs de clinique, assistants hospitaliers universitaires, praticiens hospitaliers universitaires), elle est basée sur des montants fixes. Quelques contractuels BIATSS de recherche, recrutés dans le cadre d'une convention, perçoivent également une rémunération forfaitaire. Le tableau ci-dessous fait uniquement référence aux agents ayant une rémunération indiciaire.

Tableau 5.2.1.3.1. – Répartition des personnels contractuels selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2020 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2019	2020			
		TOTAL	F	H	TOTAL	%
ENSEIGNANTS	INFÉRIEUR A 350	39	22	20	42	27,3%
	350-449	65	33	46	79	51,3%
	450-549	31	17	14	31	20,1%
	550-649	2	1	1	2	1,3%
	TOTAL ENSEIGNANTS	137	73	81	154	100%
BIATSS	INFÉRIEUR A 350	228	178	59	237	55,0%
	350-449	125	87	44	131	30,4%
	450-549	33	21	15	36	8,4%
	550-649	13	11	11	22	5,1%
	650-749	4		1	1	0,2%
	750-849	2		1	1	0,2%
	950 ET PLUS	3	3		3	0,7%
	TOTAL BIATSS	408	300	131	431	100%
TOTAL	545	373	212	585	-	

Source: Winpaie et SIHAM

La grande majorité des personnels contractuels possède un indice inférieur à 450 points, représentant plus de 83% des contractuels BIATSS et enseignants. En 2020, près d'un agent contractuel sur deux (48%) est rémunéré à un indice inférieur à 350 points.

Tableau 5.2.3.2. - Coût moyen annuel des contractuels de l'uB réparti selon le type de population et le genre en 2020

en €		Coût moyen annuel		
		Femmes	Hommes	Total
BIATSS	Contractuel catégorie A	35 570	36 062	35 758
	Contractuel catégorie B	27 784	27 393	27 642
	Contractuel catégorie C	26 169	26 138	26 163
Enseignants	ATER	34 928	34 928	34 928
	Contractuel enseignant	38 620	39 184	38 863
	Enseignants Chercheurs Ass. T.P.	25 125	28 528	27 501
	Lecteur	25 425	25 425	25 425

Sources : SIHAM - INM Winpaie

5.2.1.4. Le traitement mensuel des agents forfaitaires

254 agents sont payés au forfait en 2020. Les agents concernés par le paiement au forfait sont principalement des personnels de la filière hospitalo-universitaire et des contractuels doctorants.

Tableau 5.2.1.4.1. – Répartition des personnels payés au forfait selon le type de population et le genre au 31/12/2020

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TOTAL 2019	2020		TOTAL 2020
		F	H	
ENSEIGNANTS	203	112	116	228
BIATSS	31	15	11	26
TOTAL	234	127	127	254

Source: Winpaie et SIHAM

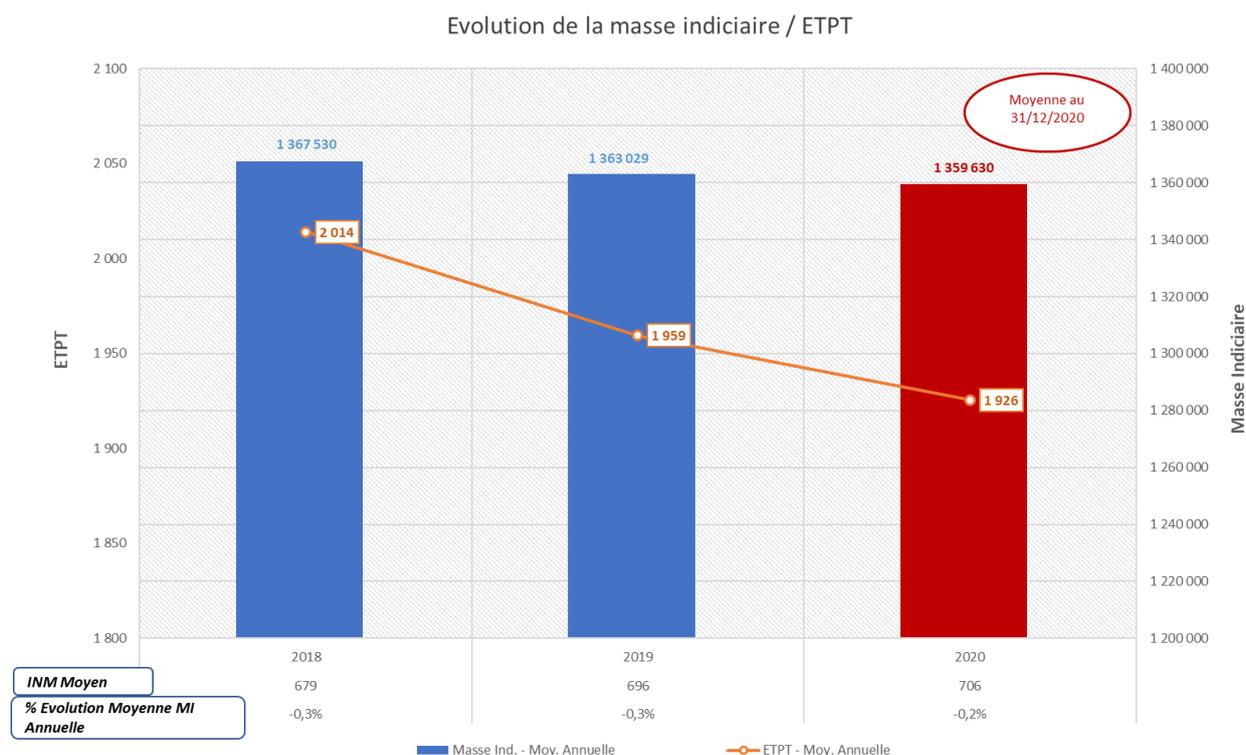
5.2.1.5. Le glissement vieillesse technicité (GVT)

Le GVT est la part de l'évolution globale des salaires des fonctionnaires qui résulte des évolutions de carrière propres à chaque agent titulaire. Il est décliné en trois composantes :

- **L'effet Glissement** : c'est l'impact des entrées et des sorties, c'est-à-dire du renouvellement du personnel sur l'évolution des traitements indiciaires ;
- **L'effet Vieillesse** : c'est l'impact sur l'évolution générale des traitements indiciaires, des changements d'échelon au sein d'un même grade, ou d'un changement de grade au sein d'un même corps, sans changement de fonction, dus au déroulement normal de carrière dans le corps, suite à l'ancienneté ou à l'inscription au tableau d'avancement ;
- **L'effet Technicité** : c'est l'impact, sur l'évolution générale des traitements indiciaires, des modifications de la répartition du personnel entre les différents corps et grades à la suite de changements de fonctions ou de l'acquisition de compétences nouvelles.

On distingue :

- Le « GVT négatif », encore appelé effet de noria, qui mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants ;
- Le « GVT positif » ou effet de carrière qui traduit l'incidence positive sur la masse salariale des avancements et promotions dont bénéficient régulièrement les fonctionnaires ;
- Le « GVT solde » : il correspond à la somme du GVT positif et du GVT négatif. Il constitue un indicateur global de l'impact du phénomène GVT sur les dépenses de personnel.



La masse indiciaire moyenne annuelle connaît une légère baisse entre 2019 et 2020. Cette évolution est en corrélation parallèle avec la diminution des effectifs titulaires BIATSS en ETPT. En 2020, l'INM moyen est de 706 points, soit une augmentation de 10 points par rapport à 2019.

5.2.1.6. Les compléments au traitement

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) et le supplément familial de traitement (SFT) sont les deux compléments de rémunération qui s'ajoutent au traitement brut.

5.2.1.6.1. La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

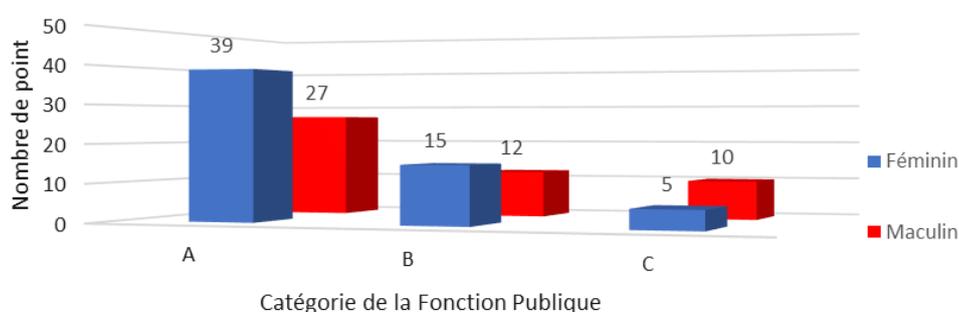
La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément de rémunération attaché à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et ne concerne que certains personnels BIATSS. Elle prend la forme d'un certain nombre de points d'indice venant s'ajouter à ceux découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

Tableau 5.2.1.6.1.1. – Répartition des NBI accordées selon le nombre de points ces 3 dernières années (au 31/12)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2018		2019		2020	
	Nombre	En €	Nombre	En €	Nombre	En €
10 POINTS	6	3 374	6	3 374	5	2 812
15 POINTS	15	12 652	13	10 965	14	11 809
20 POINTS	56	62 980	55	61 856	54	60 731
25 POINTS	5	7 029	4	5 623	5	7 029
30 POINTS	24	40 487	22	37 113	22	37 113
35 POINTS	1	1 968	1	1 968	1	1 968
40 POINTS	1	2 249	2	4 499	3	6 748
50 POINTS	4	11 246	4	11 246	4	11 246
TOTAL	112	141 987	107	136 644	108	139 456

Source: KX uB

Figure 5.2.1.6.1.2. Répartition des bénéficiaires de la NBI selon la catégorie fonction publique et par genre au 31/12/2020



Pour l'année 2020, 108 agents ont bénéficié de la NBI, en hausse par rapport à 2019. La grande majorité des bénéficiaires (66%) dispose d'une NBI inférieure ou égale à 20 points d'indice.

5.2.1.6.2. Le supplément familial de traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement est un complément mensuel versé aux agents de la fonction publique en raison de leurs charges de famille. Il est attribué aux titulaires et aux contractuels ayant au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales, et vient en complément des allocations familiales. Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents.

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il s'élève à 2,29€ pour un enfant. A partir du deuxième enfant, il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut mensuel de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.

Tableau 5.2.1.6.2.1. - Les critères d'attribution du SFT

NOMBRE D'ENFANTS	PART FIXE	PART PROPORTIONNELLE	MONTANTS MENSUELS PLANCHERS	MONTANTS MENSUELS PLAFONDS
1 ENFANT	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 ENFANTS	10,67 €	3%	73,79 €	111,47 €
3 ENFANTS	15,24 €	8%	183,56 €	284,03 €
PAR ENFANT SUPPLEMENTAIRE	4,57 €	6%	130,81 €	206,17 €

Source: service-public.fr

Tableau 5.2.1.6.2.2. - Les dépenses de personnel relatives au SFT entre 2018 et 2020

EN VALEUR	STATUT	2018		2019		2020	
		€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires
BIATSS	TITULAIRES	190 814	262	191 018	265	182 871	262
	CONTRACTUELS	73 792	103	68 275	116	71 793	119
TOTAL BIATSS		264 605	365	259 293	381	254 664	381
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	714 552	525	686 380	516	637 586	491
	CONTRACTUELS	22 513	27	22 158	30	30 245	36
TOTAL ENSEIGNANTS		737 065	552	708 538	546	667 831	527
TOTAL		1 001 670	917	967 831	927	922 495	908

Source: KX uB

Entre 2018 et 2020, le versement du SFT diminue et représente une dépense d'environ 922 000 euros pour l'année 2020. Près de 70% de cette dépense concerne les enseignants titulaires.

5.2.2. Les cotisations sociales

Les cotisations sociales sur le salaire ont pour objet de couvrir le salarié des risques de maladie, d'invalidité et de chômage, de le protéger en cas de congé maternité et de lui assurer le versement d'une pension de retraite lorsqu'il cessera son activité. Ces cotisations sont versées à différents organismes et services de l'Etat. Elles se composent des charges salariales (payées par le salarié en étant retenues sur son salaire) et des charges patronales payées par l'employeur en fonction des rémunérations brutes qu'il verse à ses salariés. Certaines sont assises sur la totalité du salaire, d'autres sur le salaire plafonné.

La masse salariale liée aux cotisations patronales a connu une légère baisse en 2019 (-0,1%) et une légère hausse en 2020 (+0,3%). Elles représentent plus de 40% de la masse salariale globale, soit une dépense supérieure à 79 millions d'euros en 2020. Cette hausse est principalement liée à la fin du PREF et à la campagne d'emploi R2020.

La grande majorité des cotisations, soit plus de 70%, est versée au titre de la pension civile. Les autres cotisations les plus importantes sont celles relatives à l'assurance maladie et aux allocations familiales.

Tableau 5.2.2.1. - Le montant des cotisations patronales entre 2018 et 2020 (en €)

COTISATIONS PATRONALES	2018	2019	2020
CONTRIBUTION PENSION CIVILE	57 539 713	57 378 213	57 301 564
ASSURANCE MALADIE	9 798 302	9 856 536	9 955 270
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 985 778	5 004 968	5 044 860
ASSURANCE VIEILLESSE	1 761 525	1 835 171	1 914 414
VERSEMENT TRANSPORT	1 738 579	1 742 181	1 756 487
ASSURANCE CHOMAGE	854 546	755 586	782 373
IRCANTEC	801 816	831 584	862 832
RAFP	509 634	503 491	504 691
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (FNAL)	475 248	476 843	480 464
CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	285 132	286 098	288 277
CONTRIBUTION ATI	248 084	247 392	247 157
ACCIDENT DU TRAVAIL	93 341	97 757	98 077
CONTRIBUTION CNRACL	18 550	18 684	27 750
PRELEVEMENT A LA SOURCE (RÉGUL)	-	350	5 612
TOTAL	79 110 247	79 034 154	79 258 604

Source : KX uB

Tableau 5.2.2.2. – Evolution du taux de cotisations patronales des titulaires entre 2018 et 2020

COTISATIONS PATRONALES	2018	2019	2020
Assurance maladie	9,70%	9,70%	9,70%
Contribution solidarité autonomie	0,30%	0,30%	0,30%
Pension civile*	74,60%	74,60%	74,60%
Allocations familiales	5,25%	5,25%	5,25%
Fonds national d'aide au logement	0,50%	0,50%	0,50%
Versement transport	2,00%	2,00%	2,00%
TOTAL TAUX DE COTISATIONS	92,35%	92,35%	92,35%

*y compris Allocation temporaire invalidité

COTISATIONS PATRONALES FONCTIONNAIRES SUR INDEMNITE	2018	2019	2020
RAFP (dans la limite de 20% du TBI)	5,00%	5,00%	5,00%

Source: pôle RH

Le taux de cotisation de pension civile reste stable ces 3 dernières années, s'élevant à 74,6%. Le taux des cotisations patronales des agents titulaires reste inchangé, soit 92,35%.

Tableau 5.2.2.3. – Evolution du taux de cotisations patronales des contractuels entre 2018 et 2020

COTISATIONS PATRONALES	2018	2019	2020
Assurance maladie	13,00%	13,00%	13,00%
Contribution solidarité	0,30%	0,30%	0,30%
Assurance vieillesse	1,90%	1,90%	1,90%
Assurance vieillesse PL	8,55%	8,55%	8,55%
Allocations familiales	5,25%	5,25%	5,25%
Accident du travail*	1,20%	1,10%	1,10%
FNAL	0,50%	0,50%	0,50%
IRCANTEC TA	4,20%	4,20%	4,20%
Versement transport	2,00%	2,00%	2,00%
ASSEDIC	5,00%	4,05%	4,05%
TOTAL TAUX DE COTISATIONS	41,90%	40,85%	40,85%

Source: pôle RH

*Uniquement contrat de moins d'un an

Le taux de l'ASSEDIC (association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) a subi une forte baisse en 2019 (-1,4 point entre 2017 et 2018 et -0,95 point entre 2018 et 2019). De même, le taux de l'accident du travail a subi une baisse (-0,1 point entre 2018 et 2019). En 2020, les taux de cotisations patronales des contractuels restent inchangés.

5.2.3. Les primes et indemnités

Les primes et indemnités sont octroyées en complément de la rémunération principale sur la base du texte réglementaire spécifique qui institue chacune d'entre elles. Certaines sont versées aux personnels d'un même corps ou d'un même grade, d'autres sont liées à la situation individuelle des agents.

Tableau 5.2.3.1. – Evolution des primes et indemnités versées aux personnels de l'uB entre 2018 et 2020

EN VALEUR	2018	2019	2020	Evol. 2020/2019	
				€	%
BIATSS	4 088 496	4 052 324	4 141 621	89 297	2,2%
TITULAIRES	3 993 808	3 957 885	4 039 841	81 956	2,1%
CONTRACTUELS	94 688	94 439	101 781	7 342	7,8%
ENSEIGNANTS	3 905 190	3 461 076	3 452 570	-8 506	-0,2%
TITULAIRES	3 824 347	3 362 632	3 330 183	-32 449	-1,0%
CONTRACTUELS	80 843	98 444	122 387	23 943	24,3%
TOTAL	7 993 686	7 513 400	7 594 192	80 792	1,08%

Source : KX uB

Les primes et indemnités constituent environ 4% des dépenses de la masse salariale. Le montant versé en 2020 s'élève à environ 7,6 millions d'euros. Ce montant était en baisse en 2019 (-6,0%) puis en hausse en 2020 (+1,1%) suite au versement de la prime Covid notamment. Le transfert Primes/Points (-616K €) dans le cadre du protocole PPCR reste quasiment équivalent en 2020.

Tableau 5.2.3.2 - Les primes versées aux personnels de l'uB par genre, en 2020

2020	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire
BIATSS	2 330 499	815	2 860	1 811 122	412	4 396
TITULAIRES	2 253 767	545	4 135	1 786 074	299	5 973
A	915 421	146	6 270	1 141 155	132	8 645
B	622 061	137	4 541	326 045	63	5 175
C	716 285	262	2 734	318 874	104	3 066
CONTRACTUELS	76 732	270	6 270	25 049	113	222
A	32 201	129	250	13 773	71	194
B	8 330	27	309	3 251	15	217
C	36 201	114	318	8 025	27	297
ENSEIGNANTS (A)	1 081 189	554	1 952	2 371 382	912	2 600
TITULAIRES	1 034 213	447	2 306	2 295 971	766	2 994
CONTRACTUELS	46 976	107	439	75 411	146	518
TOTAL	3 411 688	1 369		4 182 504	1 324	

Source : KX uB

5.2.3.1. Les primes et indemnités des personnels enseignants

Les principales primes et indemnités des enseignants sont expliquées dans la partie « définitions » du rapport social.

Tableau 5.2.3.1.1. – Les primes perçues par les personnels enseignants entre 2018 et 2020

PRIMES & INDEMNITES	MONTANT				BENEFICIAIRES (1)			
	2018	2019	2020	Ecart 2020/2019	2018	2019	2020	Ecart 2020/2019
PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (PRES)	1 379 583	1 364 610	1 360 089	- 4 521	1 175	1 171	1 181	10
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL (PEDR)	1 294 946	1 177 222	1 136 587	- 40 635	254	248	253	5
PRIME DE RESPONSABILITE PEDAGOGIQUE (PRP)	379 919	358 398	313 614	- 44 784	282	244	210	- 34
PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVE (PCA)	252 797	229 027	219 188	- 9 839	93	88	94	6
INDEMNITE DE COMMISSION	63 043	71 783	66 211	- 5 572	61	58	83	25
INDEMNITES DES JURYS D'EXAMEN ET DE CONCOURS	25 783	46 271	38 978	- 7 293	148	185	165	- 20
GIPA	48 188	1 266	29 882	28 616	99	23	64	41
TRANSFERT PRIMES / POINTS	- 196 082	- 417 926	- 412 455	5 471	1 229	1 218	1 205	- 13
INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	562 786	552 811	555 134	2 323	1 929	1 395	1 301	- 94
PRIME D'INTERESSEMENT	-	11 595	27 133	15 538	-	4	11	7
AUTRES INDEMNITES	94 228	66 017	118 138	52 121	38	23	35	12
TOTAL	3 905 191	3 461 074	3 452 500					

Source: KX uB

(1) Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

Après une baisse d'environ 440 000 € en 2019, en lien avec l'augmentation du transfert primes/points du PPCR (- 221K €), la diminution de la PEDR (- 117K €) et de la GIPA (- 46K €), le montant total de ces primes se stabilise en 2020 (- 0,25%).

Tableau 5.2.3.1.2. - Les primes perçues par les personnels enseignants en 2020, par genre

2020	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire
PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (PRES)	533 086	464	1 149	827 003	717	1 153
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL (PEDR)	284 117	71	4 002	852 470	182	4 684
PRIME DE RESPONSABILITE PEDAGOGIQUE (PRP)	100 187	65	1 541	213 427	145	1 472
PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVE (PCA)	57 851	32	1 808	161 337	62	2 602
INDEMNITE DE COMMISSION	26 620	37	719	39 591	46	861
INDEMNITES DES JURYS D'EXAMEN ET DE CONCOURS	18 054	69	262	20 924	96	218
GIPA	9 428	20	471	20 454	44	465
TRANSFERT PRIMES / POINTS	- 157 215	444	- 354	- 255 239	761	- 335
INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	195 580	489	400	359 555	812	443
PRIME D'INTERESSEMENT	833	3	-	26 300	8	3 288
AUTRES INDEMNITES	12 579	11	1 144	105 559	24	4 398
TOTAL	1 081 118	1 705		2 371 382	2 897	

Source : KX uB

*Certaines personnes cumulent plusieurs primes

5.2.3.2. Les primes et indemnités des personnels BIATSS

Les principales primes et indemnités des personnels BIATSS sont expliquées dans la partie « définitions » du rapport social. A noter qu'en 2019, toutes les filières ont basculé dans le RIFSEEP.

Tableau 5.2.3.2.1. – Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2020

2020	CATEGORIE			MONTANT	BENEFICIAIRES*
	A	B	C		
I.F.S.E.	374 724	289 945	314 104	978 773	246
PRIME DE FIN D'ANNEE	50 511	15 637	46 359	112 507	312
IND. COMPENSATRICE CSG	16 165	18 234	45 780	80 179	272
TRANSFERT PRIMES / POINTS	-14 982	-17 799	-20 784	-53 565	248
GIPA	572			572	3
INDEMNITES DES JURYS D'EXAMEN ET DE CONCOURS	575			575	9
AUTRES INDEMNITES	24 466	10 065	12 963	47 493	21
FILIERE ADMINISTRATIVE	452 031	316 082	398 422	1 166 535	1 111
I.F.S.E.	143 261	105 456	64 425	313 142	78
PRIME DE FIN D'ANNEE	7 562	7 541	9 606	24 710	86
IND. COMPENSATRICE CSG	8 384	6 602	10 129	25 115	84
TRANSFERT PRIMES / POINTS	-8 373	-6 658	-4 515	-19 547	82
GIPA	5 379			5 379	3
AUTRES INDEMNITES	3 562	780	735	5 077	5
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	159 775	113 720	80 380	353 875	338
I.F.S.E.	1 276 237	499 176	477 232	2 252 645	497
PRIME DE FIN D'ANNEE	67 463	25 969	67 385	160 817	750
IND. COMPENSATRICE CSG	63 808	35 094	67 936	166 837	596
TRANSFERT PRIMES / POINTS	-68 478	-29 356	-32 540	-130 374	500
GIPA	3 927	231		4 158	11
INDEMNITES DES JURYS D'EXAMEN ET DE CONCOURS	328			328	7
AUTRES INDEMNITES	80 163	15 095	23 725	118 683	68
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	1 423 447	546 209	603 737	2 573 394	2 429
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	43 288	4 529		47 817	69
Total général	2 078 541	980 541	1 082 539	4 141 621	

* certains agents cumulent plusieurs primes

Source : KX uB 2020

En 2020, les primes BIATSS ont augmenté d'environ 2% par rapport à l'année précédente (+ 90 K €). Cette augmentation s'explique principalement par le versement de la prime Covid.

Nombre de bénéficiaires global par filière :

	Nombre de bénéficiaires**
FILIERE ADMINISTRATIVE	322
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	91
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	791
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	18

**Nombre d'agents ayant touché au moins une prime

Tableau 5.2.3.2.2. – Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2020, par genre

2020	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire
I.F.S.E.	1 981 269	538	3 683	1 605 149	294	5 460
PRIME DE FIN D'ANNEE	198 279	776	256	101 760	390	261
Indemnités des jury d'examen et de concours	356	8	45	546	8	68
TRANSFERT PRIMES / POINTS	- 124 154	543	- 229	- 82 717	298	- 278
IND. COMPENSATRICE CSG	174 663	635	275	100 396	333	301
GIPA	9 441	14	674	1 119	4	280
AUTRES INDEMNITES	90 644	175	518	84 869	124	684
TOTAL	2 330 498	813		1 811 122	411	

Source : KX uB

*Certaines personnes cumulent plusieurs primes

5.2.3.3. L'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

L'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) est versée aux titulaires et aux contractuels (enseignants ou BIATSS) lorsque l'évolution de leur traitement brut est inférieure, sur une période de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Tableau 5.2.3.3.1. – Le versement de la GIPA aux personnels entre 2019 et 2020

EN VALEUR	2019	2020			NB AGENTS EN 2020			Montant moyen versé par bénéficiaire (en €) :		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	6 179	9 441	1 119	10 560	14	4	18	674	280	954
TITULAIRES	4 632	5 829	277	6 106	5	2	7	1 166	139	1 304
CONTRACTUELS	1 547	3 612	842	4 454	9	2	11	401	421	822
ENSEIGNANTS	1 267	9 428	20 454	29 882	20	44	64	471	465	936
TITULAIRES	569	8 673	18 670	27 343	17	38	55	510	491	1 001
CONTRACTUELS	698	756	1 784	2 540	3	6	9	252	297	549
TOTAL	7 446	18 869	21 573	40 442	34	48	82	555	449	1 004

Source: KX uB

Le paiement de la GIPA au titre de 2018 a été effectué en janvier 2019 et s'élève à 7 446 euros. Le paiement de la GIPA 2019 a été effectué en janvier 2020, pour un montant de 40 442 euros. Cette hausse est en réalité un « retour à la normale ». En effet, les mesures catégorielles en 2018 (mise en place du PPCR) étaient venues revaloriser les indices, ce qui avait entraîné une forte baisse de ce versement au cours de l'année 2019.

5.2.3.4. L'indemnité pour congés non pris

Il s'agit du paiement de jours de congés figurant sur le compte épargne temps (CET).

Tableau 5.2.3.4.1. – Evolution de l'indemnité pour congés non pris entre 2018 et 2020

INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS	2018	2019	2020
INDEMNITES VERSEES EN €	64 037	96 390	73 620
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	56	73	67

Source : KX uB

Tableau 5.2.3.4.2. – Le compte épargne temps ces 3 dernières années (au 31/12)

	2018	2019	2020
NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES D'UN CET	217	240	274
SOLDE CET EN NOMBRE DE JOURS EPARGNES	5 018	4 891	5210*
PROVISION COMPTABLE DES JOURS EPARGNES (en €)	1 065 928	1 102 006	1 248 477
NOMBRE D'AGENTS AYANT EPARGNE DES JOURS EN COURS D'ANNEE	101	143	132
NOMBRE DE JOURS EPARGNES EN COURS D'ANNEE	1 024	1 311	1 369

Source : service BIATSS

*Solde des CET au 31/12/2020 avant indemnisation éventuelle

Depuis novembre 2018, les modalités du CET ont changé. Le seuil permettant d'utiliser le CET sous forme de congés est passé de 20 jours à 15 jours et le montant de l'indemnisation a été revu à la hausse pour les 3 catégories de la fonction publique (+ 10 €).

5.2.4. Les heures complémentaires et les vacances

En 2020, les dépenses de personnels effectuées au titre des heures complémentaires et des vacances s'élèvent à 7,5 millions d'euros, en baisse par rapport à 2019 (env. -0,2 millions d'euros, soit -2,68%).

Tableau 5.2.4.1. – Les heures d'enseignement effectuées par les enseignants et les vacataires au cours de l'année universitaire 2019/2020

TYPE D'ENSEIGNANTS	NB ENS. (1)	HEURES DUS EN hETD (2)	TOTAL HEURES ASSUREES EN hEQTD (yc valo TP.TD)	HEURES COMPLEMENTAIRES REALISEES (EN HEQTD)			
				HC TITULAIRES (yc valo TP/TD) (H as.s.valo - H. s.du)	HEURES VACATAIRES	TOTAL HEURES COMPLEMEN- -TAIRES	RATIO NB HC PAR ENS.
Enseignants-Chercheurs	852	142 109	193 924	51 815		51 815	61
Enseignants 1er et 2nd degré	284	98 435	130 725	32 290		32 290	114
Autres enseignants contractuels	201	31 259	36 240	4 981		4 981	25
TOTAL ENSEIGNANTS	1 337	271 803	360 889	89 086		89 086	67
Vacataires	3 188		94 203		94 203	94 203	30
TOTAL VACATAIRES	3 188		94 203		94 203	94 203	30
TOTAL uB 2019/2020	4 525	271 803	455 092	89 086	94 203	183 288	41
Rappel TOTAL uB 2018/2019	4 463	267 037	451 932	90 338	94 557	184 895	41
Rappel TOTAL uB 2017/2018	4 319	268 627	433 655	79 508	87 125	166 633	39
Rappel TOTAL uB 2016/2017	4 457	279 528	453 327	87 088	88 195	175 283	39
Ecart 19-20 / 18-19 en valeur	62	4 766	3 160	- 1 252	- 354	- 1 607	- 1
Ecart en %	1,4%	1,8%	0,7%	-1,4%	-0,4%	-0,9%	-2,2%

Source : SAGHE 2019 - 2020 - Extraction du 18/06/2021

(1) : Nombre d'enseignants avec un service d'enseignement

(2) : Heures de SAGHE dus = heures réglementaires de service (heures statutaires) - heures de décharge et déductions

La charge d'enseignement assurée en 2019-2020 représente 455 092 hEQTD (y compris valo. TP/TD), en hausse de +0,7% par rapport à 2018-2019 qui fait suite à la mise en place du logiciel de gestion des heures d'enseignement SAGHE à la rentrée 2019 (saisie plus complète dans l'application). Les heures complémentaires effectuées par des enseignants ont baissé de -1,39% et les vacances de -0,37%. Ces baisses résultent en partie des impacts de la crise sanitaire.

Les informations issues de l'application SAGHE concernent l'année universitaire 2019-2020 alors que les éléments financiers issus des fichiers KX (retour paie) concernent l'année civile 2020.

En 2020, le taux de rémunération des heures complémentaires et des vacances, non chargé, est de 41,41€ / heure, il prend en compte les hausses du point d'indice intervenues en 2016 et 2017.

5.2.5. Les prestations sociales

Les prestations sociales représentent 0,2% du montant de la masse salariale en 2020. Elles se composent essentiellement des rentes pour accident de travail et des remboursements de frais de transport entre le domicile et le lieu de travail.

Depuis le 1er janvier 2009, les personnels (titulaires et contractuels) affectés en province peuvent bénéficier du remboursement de 50% de leur abonnement à un service de transport public de personnes (ex : DIVIA, SNCF) et/ou à un service public de location de vélos. La participation de l'employeur ne peut pas excéder un plafond correspondant à 86,16 euros par mois (19,88 euros pour un abonnement hebdomadaire) en 2020.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport représentent 109 005 euros en 2020. 606 agents ont bénéficié de ce remboursement en 2020.

6. La formation des personnels

6.1. La présentation de la politique de formation

La politique de formation des personnels s'inscrit dans le cadre du contrat quinquennal de l'établissement et accompagne les grands objectifs de la gestion des ressources humaines :

- Adaptation à l'emploi
- Préparation aux concours
- Technologies de l'information et de la communication (TIC)
- Hygiène et sécurité
- Ressources humaines
- Projets professionnels et personnels et formations individualisées

Ces formations visent à permettre une adaptation au poste de travail, à développer les connaissances et les compétences des personnels dans le cadre de l'évolution prévisible des métiers et à assurer, pour ceux qui le souhaitent, un accompagnement de leur projet professionnel.

6.2. La synthèse de l'activité de formation

Tableau 6.2.1. – L'activité de formation de 2020

	Stagiaires inscrits			Stagiaires présents			Heures stagiaires			Dépenses estimées			depenses /stagiaire			Taux Absent	
	2020	2019	variation / 2019	2020	2019	variation / 2019	2020	2019	variation / 2019	2020	2019	variation / 2019	2020	2019	variation / 2019	2020	2019
Adaptation à l'emploi																	
Nouveaux arrivants	101	363	-262	83	224	-141	345	672	-327	1000	0	1000	12	0	12	18%	38%
Gestion RH et Finances	157	483	-326	146	422	-276	1106	1933	-827	20458	2160	18298	140	5	135	7%	13%
APOGEE, E-candidat	221	263	-42	192	246	-54	1128	1540	-412	0	466	-466	0	2	-2	13%	6%
Total Adaptation à l'emploi	479	1109	-630	421	892	-471	2579	4145	-1566	21458	2626	-18832	51	3	145	12%	20%
Anglais																	
Anglais Stage	13	25	-12	13	13	0	270	216	54	1455	5060	-3605	112	389	-277	0%	48%
Anglais Cours	0	9	9	0	9	-9	0	108	-108	0	908	-908	0	101	-101		
Total Anglais	13	34	-3	13	22	-9	270	324	-54	1455	5968	-4513	112	271	-378	0%	35%
Préparation aux concours																	
AENES A-B-C	282	313	-31	251	258	-7	728	705	23	0	323	-323	0	1	-1	11%	18%
ITRF A-B-C	68	98	-30	63	75	-12	148	180	-32	0	0	0	0	0	0	7%	23%
AENES + ITRF	0	57	-57	0	36	-36	0	108	-108	0	0	0	0	0	0		37%
Total prépa concours	350	468	-118	314	369	-55	876	993	-117	0	323	-323	0	1	-1	10%	21%
Information et communication																	
Bureautique	164	259	-95	134	207	-73	459	715	-256	1968	3550	-1582	15	17	-2	18%	20%
Communication	172	202	-30	127	159	-32	724	664	60	11900	2500	9400	94	16	78	26%	21%
Sécurité informatique - Télétravailleurs	388	29	359	334	28	306	596	326	270	0	6305	-6305	0	225	-225	14%	3%
Total Information-Communication	724	490	234	595	394	201	1779	1705	74	13868	12355	1513	23	31	-150	18%	20%
Hygiène et Sécurité																	
Acteurs de la sécurité	119	75	44	89	38	51	349	244	105	2104	442	1662	24	12	12	25%	49%
HS des laboratoires	43	204	-161	38	175	-137	476	1325	-849	15064	17860	-2796	396	102	294	12%	14%
Habilitations	73	83	-10	59	75	-16	476	556	-80	7724	7098	626	131	95	36	19%	10%
Incendie	91	137	-46	80	109	-29	217	392	-175	9629	7567	2062	120	69	51	12%	20%
Premiers secours	279	537	-258	218	502	-284	987	1963	-976	9428	13977	-4549	43	28	15	22%	7%
Total Hygiène et Sécurité	605	1036	-431	484	899	-415	2505	4480	-1975	43949	46944	-2995	91	52	39	20%	13%
Ressources Humaines																	
management	73	71	2	61	61	0	236	372	-136	4391	4225	166	72	69	3	16%	14%
développement personnel, bien-être au travail	78	181	-103	65	133	-68	330	1198	-868	4910	9304	-4394	76	70	6	17%	27%
Total Ressources Humaines	151	252	-101	126	194	-68	566	1571	-1004	9301	13529	-4228	74	70	4	17%	23%
Pédagogie universitaire																	
formation des nouveaux MCF	25	15	10	22	13	9	189	150	39	0	0	0	0	0	0	12%	
formation continue des enseignants	236	308	-72	195	267	-72	983	1004	-21	2335	7949	-5614	12	30	-18	17%	13%
Total Pédagogie universitaire	261	323	-62	217	280	-63	1172	1154	18	2335	7949	-5614	11	28	-18	17%	13%
Total Formations du catalogue	2583	3712	-1111	2170	3050	-880	9747	14372	-4624	92366	89694	2,98%	43	29	13	16%	18%
Formations hors catalogue																	
Adaptation	23	37	-14	22	37	-15	1948	566	1382	18971	20299	-1328	862	549	314	4%	0%
Gestion et comptabilité	0	8	-8	0	7	-7	0	42	-42	0	0	0	0	0	0	13%	
Informatique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0%	
Logiciel de gestion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0%	
Ressources humaines	0	14	-14	0	14	-14	0	208	-208	0	1078	-1078	77	-77		0%	
Communication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0%	
scientifique	0	8	-8	0	8	-8	0	218	-218	0	8002	-8002	1000	-1000		0%	
Hygiène et sécurité (Covid 19)	63	63	0	58	58	0	142	142	0	0	0	0				0%	
Projet personnel	0	29	-29	0	28	-28	0	1989	-1989	0	20651	-20651	738	-738		3%	
Bilan de compétences	0	1	-1	0	1	-1	0	5	-5	0	348	-348	348	-348		0%	
Total Formations hors catalogue	86	97	-11	80	95	-15	2090	3029	-938	18971	50378	-62,34%	237	530	-293	7%	2%
TOTAL	2669	3809	-29,93%	2250	3145	-28,46%	11837	17401	-31,98%	111337	140072	-20,51%	49	45	5	16%	17%

Source : pôle RH

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a eu des impacts sur l'activité de formation des personnels, entraînant le report ou la suppression de certaines formations. De plus, les formations ont été dispensées à distance quand c'était possible, réduisant ainsi les frais de déplacement.

La réglementation exceptionnelle concernant les oraux de concours a également conduit à ne pas organiser les préparations orales à concours cette année.

La priorité a été donnée aux formations statutaires en hygiène et sécurité au retour du confinement. Cependant, les agents ont eu des difficultés à dégager du temps pour se rendre en formation. Par ailleurs, la réorganisation du service hygiène et sécurité a permis de constater que les besoins en formation étaient sous-évalués. Une augmentation des formations dans ce domaine est à envisager.

Au niveau des formations hors-catalogue, on observe que la tendance à l'augmentation de la part du budget consacrée aux formations des enseignants se maintient (24% en 2020 contre 6% en 2017).

Le taux d'absentéisme se maintient globalement à 16% avec de forte disparité, en fonction des thèmes de formation, avec une augmentation pour les formations hygiène et sécurité (19% en 2020, contre 13% en 2019) et les formations en pédagogie (20% en 2020 contre 13% en 2019) et en revanche une baisse dans les formations "adaptation à l'emploi" (12% en 2020 contre 20% en 2019), "prépa concours" (11% en 2020 contre 21 % en 2019) et "ressources humaines" (17% en 2020 contre 23% en 2019).

7. L'hygiène, la sécurité et la santé

7.1. L'hygiène et la sécurité

Au sein de l'université de Bourgogne, l'organisation de la sécurité est structurée et représentée par :

- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Le service hygiène sécurité environnement (SHSE)
- Les assistants de prévention
- Les personnes compétentes en radioprotection
- Les référents LASER
- Les référents des déchets chimiques et/ou biologique

L'université de Bourgogne bénéficie de l'intervention de l'inspecteur Santé et Sécurité au travail, rattachée à l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche.

7.1.1. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le CHSCT est une instance consultative qui a été mise en place le 12 septembre 2012 à l'université de Bourgogne. Les membres ont été désignés, par arrêté, le 15 février 2019 et pour une durée de 4 ans pour les représentants du personnel et de 2 ans pour les représentants des usagers. Le mandat des membres prendra fin en février 2023 et des membres seront désignés selon les résultats obtenus par les organisations syndicales lors des élections pour le comité technique.

Le CHSCT est chargé d'émettre des avis et de faire des propositions pour améliorer la protection de la santé, de la sécurité et les conditions de travail des agents. Il apporte également en ces matières son concours aux comités techniques.

Les domaines suivants sont concernés :

- L'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches)
- L'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit)
- L'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme
- La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes
- La durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail
- Les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Le CHSCT doit être consulté sur :

- Tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail
- Le rapport annuel faisant état du bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Il est également chargé de procéder à la visite régulière des locaux et à des enquêtes en matière d'accidents de service ou de travail, de maladies professionnelles, afin d'en analyser les causes pour prévenir de nouvelles situations de risque.

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent signaler à l'autorité administrative toute situation de danger grave et imminent pour les agents. Il est alors immédiatement procédé à une enquête afin de définir des mesures propres à faire cesser les dangers.

Le CHSCT est présidé par le Président de l'université et est composé comme suit :

- Le Président de l'université de Bourgogne ou son représentant
- Le directeur général des services
- 10 membres titulaires et 8 membres suppléants représentants du personnel
- Le médecin de prévention, le conseiller de prévention de l'université
- L'inspecteur santé et sécurité au travail

En formation élargie aux représentants des usagers :

- 3 membres titulaires et 3 membres suppléants représentants des étudiants
- Le directeur du Centre de prévention et de Santé universitaire ou son représentant

En 2020, le CHSCT s'est réuni :

- 6 fois en formation non élargie
- 6 fois en formation élargie (avec les représentants des usagers - étudiants)

La pandémie liée à la Covid19 n'a pas permis de réaliser de visite de locaux en 2020. Également, il y a eu la création d'un groupe de travail Covid19 constitué des élus CHSCT, de la direction, du DRH, de la psychologue du travail, de la directrice du SSU, du médecin de prévention, du directeur du pôle patrimoine et du service hygiène et sécurité.

7.1.2. Le service hygiène sécurité environnement

Le SHS, composé d'un conseiller de prévention et d'une technicienne (assistante ingénieur), doit assister et conseiller la direction de l'université en matière de prévention des risques professionnels, de réglementation relative aux risques incendie et risques environnementaux.

Son rôle consiste à analyser les risques et proposer des plans d'actions comportant des solutions techniques, organisationnelles et humaines visant à réduire ces risques.

Au cours de l'année universitaire 2020, le service hygiène et sécurité environnement est à l'origine de la formation de près de 540 personnes à la prévention des risques professionnels (accueil – membre du CHSCT – assistant de prévention – SST – incendie – habilitation - électrique – autoclaves – expérimentation animale – radioactivité-...). En collaboration avec la direction, le CHSCT, le pôle recherche et les assistants de prévention, 65 plans de retours d'activités ont été étudiés pour permettre un retour des agents dans les différents laboratoires, services et composantes.

7.1.3. Le secrétaire du CHSCT

En 2017, un secrétaire du CHSCT et son adjoint ont été désignés par les représentants des personnels pour une durée de 2 ans. Une nouvelle désignation a eu lieu en 2019, suite aux élections du comité technique de 2017. Son rôle est de :

- Contribuer au bon fonctionnement de l'instance ;
- Etre l'interlocuteur de l'administration et effectuer une veille entre les réunions du CHSCT. C'est par lui que passent les informations, dans les deux sens, et entre les réunions du CHSCT. Il est donc en quelque sorte un porte-parole des autres représentants du

personnel et des usagers, mais aussi de l'administration puisqu'il transmet aux autres représentants les informations qu'elle lui a fournies ;

- Etre consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le Président du CHSCT. Il peut proposer l'inscription de points, en lien avec les autres représentants du personnel et des usagers.

7.1.4. Les assistants de prévention

En collaboration avec le SHS, ils assistent et conseillent le directeur d'unité ou le chef de service dans :

- La démarche d'évaluation des risques
- La mise en place d'une politique de prévention des risques
- La mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail

Dans le cadre de leur mission, les assistants et conseillers proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques et participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

L'université de Bourgogne compte 90 assistants de prévention (85 en 2019).

7.1.5. Les principales actions relatives à l'hygiène et à la sécurité

- Evaluer et analyser les risques (incendie, chimique, biologique, radioactif, bâtiment...) et accompagnement à la rédaction du Document Unique
- Veiller à l'application du code du travail et des règles relatives aux établissements recevant du public par des visites hygiène et sécurité avec ou sans les membres du CHSCT
- Elaborer un programme de prévention et le plan d'urgence de l'entité et assurer sa mise en œuvre (exercices d'évacuation – procédures d'urgence pour le cas des accidents...)

Le taux de rédaction du document unique est de 87 % (87% en 2019). Le taux de mise à jour des document unique : 100% (50% en 2019). Suite à la pandémie liée à la Covid19 le taux de réalisation des document unique n'a pas évolué, cependant l'ensemble de l'existant a été mis à jour avec l'ajout du risque pandémique.

7.2. La médecine du travail

7.2.1. La composition du service de médecine de santé au travail

L'université de Bourgogne dispose d'un service de médecine de prévention des personnels.

Le médecin de prévention est assisté dans ses fonctions par :

- Une secrétaire d'accueil chargée de la gestion des convocations sur tous les sites et de l'accueil des personnels à Dijon
- Une secrétaire médicale qui assure l'aide aux visites médicales sur le site de Dijon (mise à jour des dossiers, réalisation des tests de dépistage auditifs et visuels, courriers, contacts avec les responsables)
- Des infirmières sur les sites délocalisés sont chargées de la mise à jour des dossiers et des tests de dépistage.

7.2.2. Le rôle du médecin de prévention

Le médecin de prévention des personnels est soumis au secret médical.

Le médecin de prévention suit l'ensemble des personnels des services de l'université de Bourgogne (titulaires, contractuels, vacataires) à Dijon, Nevers, Le Creusot, Chalon-sur-Saône, Mâcon, Auxerre, ainsi que les agents de l'INSERM, du CNRS, et de l'EPHE, rattachés à l'université. Il assure également les visites médicales des doctorants et post-doctorants exposés à des risques chimiques ou radioactifs.

Il a pour mission de veiller à l'adéquation entre état de santé et poste de travail des personnels, de contribuer à la prévention des maladies professionnelles et des accidents de service et de travail. Il est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants. Il assure les visites médicales et établit des fiches individuelles d'aptitude médicale au poste dont l'administration reçoit un exemplaire, ainsi que des attestations médicales spécialisées (habilitations électriques, CACES, manipulation de radio-éléments, manipulation de produits chimiques, plongée.). Il évalue les risques professionnels par le biais des entretiens, des examens médicaux et paramédicaux, et de ses actions en milieu de travail (visites de locaux en coopération avec le conseiller de prévention et les membres du CHSCT, études de postes de travail, enquête épidémiologique). Il contribue à l'aménagement des postes des personnels valides ou présentant des pathologies invalidantes.

Il rédige des rapports et procédures, participe à des réunions diverses, aux CHSCT, présente un rapport annuel d'activité. Il participe au groupe d'étude des risques psychosociaux à l'université de Bourgogne. Il participe à la formation des nouveaux entrants dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité et des conditions de travail. Il participe à la gestion des urgences sur le campus universitaire.

Il travaille en relation avec la Direction, les services des personnels, les responsables administratifs, les partenaires internes (conseiller de prévention de l'université de Bourgogne, assistants de prévention, Personnes Radiocompétentes, assistante sociale, psychologue du travail, correspondante handicap, comité de pilotage Qualité de Vie au Travail), et les partenaires externes (SAMETH, CAP emploi organismes de maintien dans l'emploi des personnels handicapés, Comité Médical, Conseiller de prévention du CNRS).

7.2.3. Les activités du service de médecine de prévention en 2020

Le médecin a un rôle d'information et de conseil des agents, d'alerte et de conseil du Président de l'université. Il participe à l'ensemble des réunions du CHSCT, du Comité de pilotage des RPS, de la Commission Handicap.

7.2.3.1. Le suivi médical des personnels de l'université de Bourgogne

Le service de médecine de santé au travail de l'université de Bourgogne est chargé du suivi médical des personnels contractuels et titulaires salariés de l'uB, de l'INSERM, du CNRS et de l'EPHE.

Le médecin a un rôle d'information et de conseil des agents, d'alerte et de conseil du Président de l'université. Il participe à l'ensemble des réunions du CHSCT, du Comité de pilotage des RPS, de la Commission Handicap.

En 2020, l'activité du service de médecine de santé au travail a été très réduite du fait de la pandémie de la Covid 19.

328 visites médicales seulement ont pu être réalisées. Elles se décomposent de la façon suivante :

328 visites médicales	
SMP	61
1^{ère} visite	80
Périodique	77
Pré-visite	2
RQTH	12
Reprise après CMO	5
Reprise après CLM	7
Reprise après maternité	2
Horaires de grossesse	10
Télétravail	15
Demande employeur	10
Demande médecin du travail	9
Demande salarié	23
Habilitation électrique	13
Accident de trajet	1
Accident de service	1

Aucune précision ne peut être apportée en ce qui concerne les orientations des personnels, les raisons des demandes des salariés, et l'adéquation santé poste de travail du fait d'un logiciel médical devenu totalement inopérant. Un nouveau logiciel est à l'étude.

Parallèlement à ces 328 visites médicales, 18 certificats médicaux d'éviction des locaux pendant toute la durée de la crise sanitaire ont été établis pour des agents présentant une fragilité particulière les exposant à des risques majeurs en cas de contact avec le virus Sars-Cov 2.

7.2.3.2. Accompagnement des personnels en difficulté à l'université de Bourgogne

7.2.3.2.1. Les handicaps

Les personnels porteurs d'un handicap et bénéficiant ou non d'une RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) sont suivis en surveillance médicale renforcée par le service de médecine de santé au travail. En 2019, 8 personnes handicapées ont été reçues en consultation.

Le médecin de prévention des personnels participe systématiquement aux réunions mensuelles de la commission handicap. Au cours de ces réunions une solution est recherchée pour tous les personnels dont le handicap (reconnu ou non) justifie un aménagement du poste de travail.

7.2.3.2.2. Les risques psychosociaux (RPS)

Le médecin de prévention des personnels travaille dans le cadre des risques psychosociaux en partenariat avec la psychologue du travail. Il peut également être amené à orienter dans ce cadre certains agents vers l'assistante sociale.

Tout comme le médecin de prévention, la psychologue du travail et l'assistante sociale exercent leur activité en toute indépendance, et sont soumises au secret professionnel.

En 2019, dans le service de médecine de santé au travail, 14 personnes ont pu être identifiées comme devant bénéficier d'une surveillance particulière pour risques psychosociaux (RPS). 7 d'entre elles ont été vues en visite à leur demande pour RPS, et les RPS ont été découverts fortuitement au cours de l'entretien médical dans les 7 autres cas. Les difficultés rapportées ne sont signalées par le médecin de prévention à la psychologue du travail et/ou à l'assistante sociale qu'avec l'accord des intéressés. 14 personnes ont été orientées vers la psychologue du travail de l'université. Un signalement à l'employeur pour RPS a été fait par le médecin au sujet de 4 personnes (avec le consentement des intéressés).

Le médecin de prévention participe aux réunions du Comité de Qualité de Vie au Travail.

7.2.3.2.3. Les actions en milieu de travail

Elles consistent en :

- Études de postes de travail seul ou en partenariat avec le SAMETH 21, ou en partenariat avec le conseiller en prévention de l'université et/ou du CNRS,
- Visites de locaux avec le conseiller en prévention et parfois les membres du CHSCT,
- Rencontres des partenaires externes et internes,
- Réunions régulières avec la psychologue du travail, l'assistante sociale, et le conseiller en prévention,
- Réunions avec les Assistants de prévention et les Personnes RadioCompétentes,
- Rencontres du DRH et du DGS,

- Participation aux réunions du CHSCT, aux réunions du Comité de Qualité de Vie au Travail, aux réunions de la Commission Handicap,
- Rédaction de documents (attestations, certificats, rapports d'activité, courriers, bilan d'activité, rapport social).

8. L'action sociale et culturelle

8.1. L'association des personnels de l'université de Bourgogne (APUB)

L'Association des Personnels de l'Université de Bourgogne (APUB) est un acteur à part entière de la vie universitaire et sa mission est de développer, de **promouvoir et coordonner des activités** diversifiées dans un esprit de **convivialité** et **d'entraide** entre tous les membres de la communauté universitaire.

Créée en 1975, l'APUB est une association constituée selon la loi du 1er juillet 1901, sans but lucratif, et fonctionne grâce aux bénévoles issus de toutes les catégories de personnels.

L'APUB s'adresse à :

- Tous les personnels de l'université de Bourgogne fonctionnaires (titulaires ou stagiaires), contractuels (contrat actif avec une durée > ou = à 6 mois) et retraités.
- Aux personnels du CNRS actifs ou retraités de Bourgogne (établissement avec lequel une convention a été passée).
- Au grand public parrainé par un personnel de l'université de Bourgogne en qualité d'adhérent sympathisant.

Le conseil d'administration se réunit une fois par mois de Septembre à Juin et l'Assemblée Générale une fois par an.

Les administrateurs, tous bénévoles, consacrent une partie de leur temps libre à l'APUB. Ils se répartissent selon leur choix dans les différentes commissions et proposent :

- Activités sportives et artistiques,
- Sorties,
- Locations vacances aux tarifs CE,
- Groupements d'achats,
- Billetterie spectacles et loisirs,
- Activités et sorties pour les enfants,
- Activités et sorties pour les retraités "Post Fac".
- La carte Pass Tlme au tarif CE

Les activités et la billetterie sont ouvertes à l'ensemble du personnel de l'université de Bourgogne au tarif CE sans nécessité d'adhérer. L'adhésion donne droit à une subvention sur la billetterie et sur certaines activités et groupement d'achats.

Les recettes sont constituées par une subvention versée par l'université d'un montant de 15 000 euros en 2019/2020.

Tableau 8.1.1. – Les tarifs d'adhésion 2019/2020 – APUB

	Carte individuelle	Carte familiale (1)
Personnel actif ou retraité de l'uB (avec quotient familial > ou = à 18 000€)	11 €	16 €
Personnel actif ou retraité (avec quotient familial < à 18 000€)	8 €	10 €
Personnel du CNRS actif ou retraité	11 €	16 €
Sympathisant	13 €	18 €

Source APUB

(1) l'adhérent(e), le (la) conjoint(e), et les enfants de - moins de 21 ans

Tableau 8.1.2. – Le nombre d'adhérents à l'APUB

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Variation 2 dernières années
Nombre d'adhérents	410	408	316	29%

8.2. L'Amicale



Rappel du contexte

La création en octobre 2018 de l'**Amicale de l'université de Bourgogne**, association réservée aux personnels, enseignants-chercheurs et BIATSS, en activité à l'université, répond à une volonté de ses fondateurs d'une part de fédérer les agents et de renforcer leur **sentiment d'appartenance** à l'université de Bourgogne en organisant des rencontres communes ; d'autre part de proposer aux personnels des **tarifs préférentiels** pour leurs activités de loisirs (billetterie, chèques cadeaux, accords commerciaux, groupement d'achats, etc.).

Un public cible focalisé sur les personnels de l'uB en activité

L'association est **ouverte à tous les personnels** en activité à l'université de Bourgogne (contractuels ou titulaires), sans condition ni distinction. Ils participent à ce titre, en tant qu'usagers, à tous les événements organisés par l'Amicale et **bénéficient des tarifs « Comité d'Entreprise »** proposés par l'association, sans qu'ils n'aient besoin d'adhérer.

Les personnels peuvent cependant faire le choix d'adhérer pleinement à l'association. Deviennent alors « **membres adhérents** » ceux qui ont pris l'engagement de verser annuellement une somme à titre de cotisation **ouvrant droit, outre à la participation aux rencontres festives, à des tarifs subventionnés par L'Amicale (en particulier pour la billetterie).**

Tarifs des adhésions 2019/2020 - AMICALE

	Carte « tribu »	Carte « solo »
Personnels de Catégorie C	15 €	10 €
Personnels de Catégorie B	17 €	12 €
Personnels de Catégorie A	20 €	15 €

Une subvention intégralement reversée aux personnels de l'uB

L'Amicale fonctionne intégralement avec des personnes bénévoles travaillant par ailleurs à l'université. L'association n'a de fait **aucun salarié à sa charge** ce qui permet une dévolution totale de la subvention obtenue aux activités proposées par l'Amicale. Le **financement obtenu est ainsi intégralement reversé aux personnels** de l'université de Bourgogne.

L'Amicale : un lieu de rencontre convivial au service des personnels

Plus qu'une simple association des personnels, l'Amicale se veut être un lieu de rencontre chaleureux où chacun des personnels peut trouver un accueil convivial et redécouvrir ses collègues dans un autre contexte que celui du travail.

BILAN 2020 : une année compliquée en raison de la crise sanitaire

L'année 2020, du fait de la crise sanitaire ayant engendré deux confinements longs et anxiogènes pour tous les personnels, n'a pas permis à l'Amicale d'atteindre les objectifs qu'elle s'était fixée, ni même de réaliser les actions qu'elle avait inscrites à son programme d'activités. Malgré ces difficultés, l'association a cependant vu cette année encore le nombre de ses adhérents augmenter, passant de **308 en 2019 à 354 en 2020**. Cela marque l'engouement de nos collègues pour notre jeune Amicale et la place que nous avons réussi à occuper ces derniers mois.

Malgré l'impossibilité d'organiser en présentiel les rencontres que nous avons programmées (chasse aux œufs, halloween, arbre de Noël, « Nos collègues ont du talent »), l'Amicale s'est efforcée de conserver un lien étroit avec ses adhérents, et au-delà avec l'ensemble des personnels de l'uB, en proposant en autres des activités interactives comme un escape Game virtuel ou encore un calendrier de l'Avent électronique à l'occasion des fêtes de fin d'année. Autant de petites attentions très appréciées des collègues si l'on en croit leur retour.

L'argent qui n'a pas été utilisé du fait de l'impossibilité de programmer de l'événementiel en 2020 a par ailleurs été concentré et investi sur les fêtes de Noël. Ainsi, les enfants de chaque adhérent, de 0 à 12 ans, ont pu recevoir de la part de l'Amicale un bon cadeau de 20 euros accompagné d'un ballotin de chocolat d'une valeur de 5 euros de notre partenaire chocolatier Sébastien Hénon. Après le premier arbre de Noël en 2019 à l'uB, l'Amicale a ainsi diffusé un peu de gaîté auprès d'environ 200 enfants à travers ce geste fort, très largement apprécié par les personnels de l'uB.

L'Amicale a également continué tout au long de l'année de proposer aux personnels de nombreuses offres commerciales plus ou moins subventionnées permettant aux collègues de gagner quelque peu en pouvoir d'achat (billetterie cinémas, piscines, parcs de loisirs, des courts séjours, etc.). Bien évidemment, ces offres ont connu beaucoup moins de succès qu'en 2019 compte tenu des confinements successifs et de la mise en place du télétravail.

Les achats groupés et les accords commerciaux négociés avec des enseignes locales ou nationales sont par ailleurs nombreux et l'offre très diversifiée permet à chacun d'y trouver son intérêt.

Bilan financier 2020 (en €)

Dépenses	Montant TTC	Recettes	Montant TTC
Billetterie (subventionnement cinéma, piscine, patinoire, parcs de loisirs, musées, théâtre, concerts, etc.)	12 981,00€	Adhésions*	5 119,00€
Évènementiel (rencontres sportives, rencontres festives, arbre de Noël, chasse aux œufs, etc.)	4 555,00€	Dotation de base uB	10 000,00€
Groupement achats (bières/vins)	1 604,92€	Subvention AAP uB 2020	15 000,00€
Frais divers (banque, assurance, courrier, reprographie, actions de communication, remboursement trop perçu)	5 962,55€	Ventes diverses billetterie/événementiel	8 605,00€
		Subvention CASDEN	2 000,00 €
		Remboursement divers et don supplémentaire	
TOTAL DEPENSES	25 103,47€	TOTAL RECETTES	40 724,00€

8.3. La politique d'aide et d'action sociale

Les prestations sociales consistent à améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille. Les personnes bénéficiaires de ces prestations sont les agents titulaires / titulaires stagiaires ainsi que les personnels contractuels recrutés pour une durée supérieure ou égale à 6 mois. Certaines aides sont soumises à des conditions de ressources dont le quotient familial doit être inférieur ou égal à 1 800 €.

Calcul du quotient familial : (revenu brut global année n-2 / nombre de parts fiscales) / 12

Toutes les prestations sont gérées par le service social. Les missions du service sont :

- Améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille (restauration, logement, enfance loisirs...)
- Gérer les dossiers des prestations d'action sociale
- Aider les agents à faire face à des situations difficiles et agir en prévention
- Animer l'action sociale par l'information du personnel sur ses droits en liaison avec les différents organismes sociaux
- Participer à l'élaboration de la politique sociale de l'université

Tableau 8.3.1. – Les dépenses de l'action sociale pour 2019 et 2020

TYPE D'AIDES DE L'ACTION SOCIALE		NB DE DEMANDES DEPOSEES		NB DE DEMANDES ACCEPTEES		DEPENSES (en €)	
		2020	2019	2020	2019	2020	2019
VACANCES	AIDE AUX SEJOURS D'ENFANTS	26	85	25	84	2 473	9 261
	AIDE AUX VACANCES	151	251	150	246	21 459	33 843
TOTAL VACANCES		177	336	175	330	21 459	43 104
ENFANTS	SEJOURS EN CENTRE DE LOISIRS SANS HEBERGEMENT	44	76	43	76	4 343	6 287
	AIDE A LA GARDE DE JEUNES ENFANTS DE MOINS DE 6 ANS	1	2	1	2	297	555
	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT LIES A LA SCOLARITE	36	37	33	36	22 950	22 950
	AIDE AUX LOISIRS DES ENFANTS	136	145	131	140	12 873	14 680
	AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE	20	27	19	25	3 800	5 000
TOTAL ENFANTS		237	287	227	279	44 263	49 471
TRANSPORTS	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RAISON PRO.	43	74	42	71	8 152	17 778
TOTAL TRANSPORTS		43	74	42	71	8 152	17 778
LOGEMENT	CHANGEMENT DE DOMICILE POUR RAISON FAMILIALE	21	21	21	20	12 600	12 000
TOTAL LOGEMENT		21	21	21	20	12 600	12 000
INSTALLATION / MUTATION	AIDE AUX PERSONNELS NOUVELLEMENT NOMMEES OU MUTEES	8	8	7	7	4 200	4 200
TOTAL INSTALLATION / MUTATION		8	8	7	7	4 200	4 200
HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT	ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES	53	56	53	56	26 812	28 468
	ALLOCATION SPECIALE JEUNES ADULTES HANDICAPES	6	1	6	1	2 494	421
	SEJOURS EN CENTRE DE VACANCES SPECIALISE	-	-	-	-	-	-
TOTAL HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT		59	57	59	57	29 305,90	28 890
HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL	AIDE AUX AGENTS HANDICAPES EN ACTIVITE	18	17	17	16	1 688	1 264
TOTAL HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL		18	17	17	16	1 688	1 264
AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL	AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL	14	10	14	10	16 714	12 778
TOTAL AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL		14	10	14	10	16 714	12 778
DIFFICULTES PARTICULIERES	AIDE AUX PARENTS EFFECTUANT UN SEJOUR EN MAISON DE REPOS ACCOMPAGNE DE LEUR ENFANT	-	-	-	-	-	-
	AIDE AUX FRAIS A L'HOSPITALISATION	1	-	1	-	400	-
	AIDE AUX FRAIS DE SANTE	113	46	112	46	15 559	7 022
TOTAL DIFFICULTES PARTICULIERES		114	46	113	46	15 959	7 022
TOTAL ACTION SOCIALE		691	856	675	836	156 814	176 508

Source : Action sociale

En 2019, 331 agents ont déposé des dossiers (+ 41 % par rapport à 2011) : 271 titulaires (209 BIATSS et 62 enseignants) et 60 contractuels (55 BIATSS et 5 enseignants). 20 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2019 (176 508 €) sont en baisse de 1,09 % par rapport à 2018 (178 460 €).

En 2020, 300 agents ont déposé des dossiers (+ 28 % par rapport à 2011) : 238 titulaires (191 BIATSS et 47 enseignants) et 62 contractuels (54 BIATSS et 8 enseignants). 16 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2020 (156 814 €) sont en baisse de 11,16 % par rapport à 2019 (176 508 €).

Tableau 8.3.2. – Les secours et les prêts

SECOURS	2018	2019	2020
NB DE DOSSIERS PRESENTES	34	36	24
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	34	32	22
NB DE DOSSIERS REFUSES	0	2	0
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	2	2
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR A	0	0	0
NB DE FAMILLE	30	35	24
BUDGET PREVISIONNEL	15 000	15 000	18 000
DEPENSES	14 998	15 308	11 450
MOYENNE DES SECOURS	441	425	477
BUDGET RESTANT	12	0	6 550

PRETS	2018	2019	2020
NB DE DOSSIERS PRESENTES	3	3	1
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	3	3	1
NB DE DOSSIERS REFUSES	0	0	0
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	0	0
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR A	1	0	0
NB DE FAMILLE	3	3	1
BUDGET PREVISIONNEL	5 000	5 000	5 000
DEPENSES	1 400	2 500	1 200
MOYENNE DES PRETS	467	833	1 200
BUDGET RESTANT	3 600	2 500	3 800

SITUATION FAMILIALE	2018	2019	2020
CELIBATAIRES	4	7	9
MARIES OU EN COUPLE	16	12	6
DIVORCES, SEPARES	11	19	9
VEUF (VE)	0	0	1

TYPLOGIE	2018	2019	2020
12TITULAIRES	25	23	12
CONTRACTUELS	6	15	13
FEMMES	21	30	16
HOMMES	10	8	9
ENSEIGNANTS	2	4	4
BIATSS	29	34	21

MOTIFS	2018	2019	2020
ALIMENTATION	2	0	0
SANTE	10	9	9
FRAIS ENFANT	2	0	2
LOGEMENT	12	13	4
FRAIS DE JUSTICE	4	1	2
REPARATION VOITURE	1	3	0
SALAIRE	0	2	0
GESTION FINANCIERE	4	3	4
IMPAYES	3	1	3
DETTES DIVERSES	2	5	6
FORMATION	0	1	0
SEPARATION	0	2	0
FRAIS D'INSCRIPTION	0	2	2

Source : Action sociale

Tableau 8.3.3. – Les aides restauration/transports

RESTAURATION CROUS	2018	2019	2020
NB DE TICKETS ACHETES	5 602	6 227	3 033
NB D'AGENTS CONCERNES	185	213	180
TOTAL DES DEPENSES	6 946	7 827	3 852

RESTAURATION CHU	2018	2019	2020
NB DE TICKETS ACHETES	777	825	315
NB D'AGENTS CONCERNES	20	23	18
TOTAL DES DEPENSES	963	1 040	400

Source : Action sociale

8.4. Crèche (La p'tite fac)

L'association "la p'tite fac" propose aux étudiants et aux personnels de l'uB une mini crèche agréée par les services départementaux de Protection Maternelle et Infantile d'une capacité de 55 enfants, ouverte du lundi au vendredi de 7h45 à 18h15.

Une commission se réunissant au milieu du mois de mai détermine la liste des enfants qui pourront fréquenter la crèche à la rentrée de septembre (choix en fonction des disponibilités pour septembre et de l'âge des enfants).

8.5. Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)

L'université de Bourgogne dispose d'un Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS), proposant une pratique volontaire de 50 activités non compétitives, à tous les niveaux, annuelles, saisonnières ou ponctuelles.

Le SUAPS organise des stages sportifs tout au long de l'année universitaire, des nuits et tournois sportifs ainsi qu'une Color Campus durant le Campus days en début d'année universitaire (2 500 participants en 2019). Des spectacles de danses et de cirques sont également proposés.

Le SUAPS est composé d'une équipe d'enseignants permanents, de vacataires et de personnels administratifs.

Tous les personnels de l'université peuvent s'inscrire aux activités physiques et sportives offertes par le SUAPS. En 2019/2020, il y avait 6 081 (5875 étudiants et 206 personnels uB/hébergé/retraité). Depuis le 1^{er} septembre 2017, le tarif est de 40€ pour le personnel au titre de l'année universitaire.

8.6. L'Atheneum

L'Atheneum diffuse largement à l'ensemble du personnel de l'université les informations sur les manifestations proposées dans le cadre de sa programmation : spectacles, rencontres, conférences... mais plus largement au sein du Pôle Culture.

Le personnel de l'université est également invité sur des propositions participatives (ateliers, workshops, fanfare...) et à contribuer ainsi à l'évolution des propositions de culture artistique et scientifique.

8.7. Bibliothèque et documentation (Pôle documentation)

Les personnels de l'université disposent d'un accès gratuit à toutes les bibliothèques universitaires. Aucune démarche n'est nécessaire, l'inscription est automatique et la carte multiservices sert de carte de bibliothèque.

Une médiathèque est également accessible gratuitement. Située dans les locaux de la BU de Sciences et Economie, elle propose des romans, des ouvrages d'actualité et de loisirs, de la presse, une collection de bandes dessinées et des DVD. Tous ces documents peuvent être consultés sur place ou empruntés à domicile.

Les personnels ont également accès à différents services en ligne : prolongation des prêts en cours, réservation de documents déjà empruntés, propositions d'achats, accès à la documentation électronique.

Glossaire

AAE : attaché d'administration de l'Etat

ADJAENES : adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

AENESR : Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

AFA : Affectation à l'année

AGC1 : Agent comptable

APUB : association du personnel de l'université de Bourgogne

ASI : Assistant ingénieur

ASM : Assistant des disciplines médicales

ASOCAE : Assistant de service social

ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATERM : ATER Ministériel

ATRF : Adjoint technique de recherche et formation

BIB ASS : Bibliothécaire assistant spécialisé

BIATSS : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

BIB : Bibliothécaire

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

BR : Budget rectificatif

BU : Bibliothèque Universitaire

CA : Conseil d'administration

CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CET : Compte épargne temps

CHS : Comité d'hygiène et de sécurité

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CLD : Congé de longue durée

CLM : Congé de longue maladie

CMO : Congé de maladie ordinaire

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CNU : Conseil national des universités

CONS : Conservateur

CONSG : Conservateur général
CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques
CSG : Contribution sociale généralisée
CSGA : Centre des sciences du goût et de l'alimentation
CT : Comité technique
DAEU : Diplôme d'accès aux études universitaires
DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DGS : Directeur général des services
DRFIP : Direction régionale des finances publiques
DU : Diplôme universitaire
DUT : Diplôme universitaire de technologie
EC : Enseignant chercheur
EPS : Education physique et sportive
ESIREM : Ecole supérieure d'ingénieurs et de recherche en matériaux
ETD : Equivalent TD
ETP : Equivalent temps plein
ETPT : Equivalent temps plein travaillé
FNAL : Fonds national d'aide au logement
GBCP : Gestion Budgétaire et Comptable Publique
GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GVT : Glissement vieillesse technicité
HC : Heures complémentaires
IAE : Institut d'administration des entreprises
IAT : Indemnité d'administration et de technicité
IFSE : Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertises
IFTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGE : Ingénieur d'études
IGR : Ingénieur de recherche
INM : indice nouveau majoré
INSPE : instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation
INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale
IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques
ISAT : Institut supérieur de l'automobile et des transports
ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation

IUT : Institut universitaire de technologie
IUVV : Institut universitaire de la vigne et du vin
LECT : lecteur
MAGAS : magasinier
MCF : Maître de conférences
MCPH : Maître de conférences – Praticien hospitalier
MCPHARM : Maître de conférences praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques
MENESR : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
MSH : Maison des sciences de l'homme
NBI : Nouvelle bonification indiciaire
OCIM : office de coopération et d'information muséale
PAMG : Professeur associé médecine générale
PAST : Personnel associé à temps partiel
PCA : Prime de charges administratives
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PES : Prime d'enseignement supérieur
PEXS : Prime d'excellence scientifique
PHU : Professeur hospitalo-universitaire
PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique
PR : Professeur des universités
PRAG : Professeur agrégé
PRCE : Professeur certifié
PREC : Professeur des écoles
PREN : Professeur ENSAM
PREF : Plan de redressement de l'équilibre financier
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques
PUPH : Professeur des universités – Praticien hospitalier
PUPHARM : Professeur universitaire praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques
RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique
RPS : Risques psychosociaux
RCE : Responsabilités et compétences élargies
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel

RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SAMETH : Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SEFCA : Service commun de formations continue
SFT : Supplément familial de traitement
SHS : Sciences humaines et sociales
SHSE : service hygiène sécurité environnement
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SSU : Service de Santé Universitaire
STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives
SUAPS : Service universitaire des activités physiques et sportives
TECH : Technicien de recherche et formation
TIC : Technologies de l'information et de la communication
uB : Université de Bourgogne
UFR : Unité de formation et de recherche
URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Définitions

LES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL :

Le temps partiel et le temps incomplet :

Les personnels qui ne travaillent pas à temps plein sont dans l'une des trois situations suivantes : ils bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation, ils sont recrutés à temps incomplet ou bien ils exercent leurs fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique.

Dans cette partie, les personnels du 2nd degré en AFA (affectation à l'année) sont exclus du périmètre d'analyse (affectation à l'université pour une quotité inférieure à 1 ETP).

Le travail à temps partiel :

Tout personnel, titulaire ou contractuel, peut demander à bénéficier d'un temps partiel dans la mesure où il est recruté sur une base de 100%. La quotité de travail peut être de 50% au minimum (correspondant à un mi-temps), de 60, 70, 80, ou 90%. Les agents choisissant de travailler à 80% perçoivent une rémunération s'élevant à 85,7% d'un temps plein, ceux travaillant à 90% sont rémunérés à 91,4%.

Le travail à temps incomplet :

Le travail à temps incomplet ne concerne que les contractuels. Il peut s'expliquer par des contraintes financières ou réglementaires (certains recrutements ne pouvant intervenir qu'à temps incomplet) ou bien se justifier par la nature de la tâche à effectuer qui ne nécessite pas le recrutement d'un agent à temps plein.

Le temps partiel thérapeutique :

Un fonctionnaire peut être autorisé à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique après un congé de longue maladie, un congé de longue durée, suite à six mois consécutifs de congés ordinaires de maladie pour une même affection d'origine non professionnelle ou bien après un congé de maladie ordinaire pour accident de service ou maladie professionnelle. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé parce que la reprise des fonctions à temps partiel est jugée favorable à l'amélioration de l'état de santé du fonctionnaire ou parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le temps partiel pour raison thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur au mi-temps. Il est accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an (pour six mois après un congé de maladie ordinaire pour accident de service ou maladie professionnelle, renouvelable une fois). Le fonctionnaire à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit en intégralité son traitement indiciaire et le cas échéant le supplément familial de traitement. En revanche, les primes et indemnités sont versées au prorata de la durée effective du service accompli.

LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS :

Il convient de distinguer trois motifs :

- les absences s'inscrivant dans la carrière des agents de la fonction publique
- les différentes catégories de congés
- les congés particuliers des enseignants-chercheurs.

Il existe d'autres motifs d'absence tels que les arrêts de travail consécutifs à des accidents de service des personnels fonctionnaires ou accidents de travail des agents non titulaires.

LES ABSENCES LIEES A DES POSITIONS :

La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant un an renouvelable dans la limite de 10 ans. Il est placé temporairement hors de son administration d'origine et ne bénéficie plus de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou d'office à l'initiative de l'administration.

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent (fonctionnaire ou non titulaire) cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant. Il est octroyé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Il est normalement accordé par période de six mois renouvelables et prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3ème année suivant l'adoption. Le bénéficiaire d'un congé parental possède un droit à réintégration.

LES DIFFERENTES CATEGORIES DE CONGES :

Les congés de maladie des fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) :

Le congé de maladie ordinaire (CMO) : en cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire a droit à des congés de maladie dits congés de maladie ordinaire. Il bénéficie de sa rémunération pendant une durée de 12 mois maximum (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement).

Le congé de longue maladie (CLM) : il est accordé, après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de 3 ans maximum. Le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement pendant 1 an puis à demi-traitement pendant 2 ans.

Le congé de longue durée (CLD) : il est accordé au fonctionnaire, après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis). Sa durée est de 5 ans maximum (8 ans en cas de maladie professionnelle). La rémunération est versée intégralement pendant 3 ans puis réduite de moitié les 2 années suivantes (5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement en cas de maladie professionnelle).

Les congés de maladie des agents non titulaires :

Le congé de maladie : en cas de maladie attestée par un arrêt de travail établi par un médecin, l'agent non titulaire a droit à des congés de maladie. Le plein traitement est maintenu selon l'ancienneté de l'agent (1 mois après 4 mois de service, 2 mois après 2 ans de service et 3 mois après 3 ans de service);

Le congé de grave maladie : il est accordé, pour les agents non titulaires justifiant d'au moins trois ans de services continus, en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés mettant l'agent dans l'incapacité d'assurer ses fonctions. La durée totale du congé est fixée à trois ans maximum. L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant un an, il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

Les autres congés :

Le congé de maternité : une femme enceinte en activité peut bénéficier de ce congé, qu'elle soit fonctionnaire ou agent non titulaire. La durée du congé est fixée, pour le 1er ou 2ème enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). Pour le 3ème enfant et les suivants, le congé prénatal dure 8 semaines et le congé postnatal 18 semaines. Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour le droit à pension civile et est pris en compte pour l'avancement.

Le congé d'adoption : le bénéfice de ce congé est ouvert à la mère ou au père (fonctionnaire ou agent non titulaire) ou bien peut être réparti entre les parents s'ils travaillent tous les deux. Le congé débute, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit 7 jours au plus avant la date prévue de cette arrivée. Le congé dure 10 semaines (18 semaines si l'adoption porte le nombre d'enfants à charge de l'agent à 3 ou plus). Cette durée est majorée de 11 jours en cas de partage du congé entre les deux parents. Tout comme le congé maternité, le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité.

Le congé de paternité : en cas de naissance d'un enfant, il est accordé, sur demande du père (fonctionnaire ou agent non titulaire), pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables (18 jours en cas de naissances multiples). Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité.

Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs :

Les enseignants-chercheurs titulaires en activité et qui ont plus de trois ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'un Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Le congé est accordé sur leur demande aux enseignants-chercheurs, au vu d'un projet présenté par le candidat, soit au titre du Conseil National des Universités (CNU), soit au titre de leur établissement (conseil scientifique). Les bénéficiaires d'un CRCT conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés, à des fins d'intérêt général, en délégation. Elle peut être prononcée avec :

- Une institution internationale ou un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche
- Un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique
- Une entreprise ou tout autre organisme public ou privé.

La délégation est prononcée, après consultation du conseil d'administration en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés et avis favorable du président ou directeur de l'établissement, pour une durée maximale de quatre ans. Les enseignants en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité.

LES PRIMES ET INDEMNITES :

LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS :

Les principales primes et indemnités des enseignants sont les suivantes :

La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) : elle est versée à tous les professeurs des universités, les maîtres de conférences, assistants, associés, les professeurs agrégés et certifiés, les professeurs d'EPS et les ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est identique pour tous les enseignants, il est fixé par un arrêté ministériel.

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) : elle peut être attribuée, pour une période de quatre ans renouvelable, aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées.

La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP) : elle est attribuée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui, en plus de leurs obligations de service, exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement.

La Prime de Charges Administratives (PCA) : elle est attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire.

La Prime d'Administration (PA) : elle est versée, pour la fonction de direction, aux présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, aux directeurs d'IUT, d'instituts ou écoles internes aux universités, aux enseignants-chercheurs ou assimilés chargés de responsabilités administratives auprès du ministère.

LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS BIATSS :

Les principales primes et indemnités des BIATSS sont les suivantes :

Le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est un nouveau dispositif indemnitaire qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Il est composé d'une partie fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, ainsi que d'une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA). La mise en œuvre de ce régime indemnitaire est fixée par décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. A l'uB, l'ensemble des filières BIATSS ont basculé dans ce nouveau régime.

L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) : elle est versée aux agents relevant des cadres d'emplois de catégorie C (quel que soit l'indice de l'agent) et de catégorie B (jusqu'à l'indice brut 380).

L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) : elle est attribuée aux infirmières et aux agents de catégories A et B de la filière bibliothèque dont l'indice brut est supérieur à 380.



Maison de l'Université

Esplanade Erasme

BP 27877

21078 DIJON CEDEX

Mail : pilotage.ms@u-bourgogne.fr

<http://www.u-bourgogne.fr>

Réalisation : Pôle pilotage/Pôle RH – université de Bourgogne