

**DELIBERATION**  
**du conseil d'administration de l'Université de Bourgogne**

**Séance du 17 décembre 2020**

---

Délibération n° 2020 – 17/12/2020 – 13

*Bilan social de l'année 2019*

---

- VU le code de l'éducation
- VU les statuts de l'Université de Bourgogne
- VU la communication faite aux membres du comité technique du 24 novembre 2020

Effectif statutaire : 32 Membres en exercice : 32 Quorum : 16  Membres présents : 18 Membres représentés : 10 Total : 28	<b>Refus de vote : 0</b> <b>Abstention(s) : 0</b>  <b>Suffrages exprimés : 28</b>  <b>Pour : 28</b>  <b>Contre : 0</b>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, **approuve le bilan social 2019 de l'Université de Bourgogne.**

Dijon, le 18 décembre 2020

Le Président de l'Université de Bourgogne,



Vincent THOMAS

*P.J. : Bilan social 2019*

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

# **BILAN SOCIAL 2019**

**UNIVERSITE DE BOURGOGNE**



# Edito du président

---

Madame, Monsieur,

Le bilan social d'un établissement public n'est pas un exercice de pure forme répondant à une obligation légale et réglementaire. Il est un outil de connaissances à disposition de l'ensemble des membres la communauté universitaire, des partenaires sociaux ou toute autre personne s'intéressant aux questions essentielles de ressources humaines.

Le bilan social 2019 retrace ainsi l'état des ressources humaines de notre université. Il restitue sous forme d'indicateurs les principales caractéristiques de nos données sociales en soulignant les orientations prises par l'établissement en matière de pilotage et de gestion des RH. Ce document unique permet d'appréhender notre situation sur un plan structurel et de mesurer les changements intervenus au cours d'une période donnée. Instrument de transparence, il permet aussi d'appréhender les évolutions qui, au-delà des chiffres-clés, illustrent le travail quotidien de femmes et d'hommes qui participent à la prise de décisions.

Le bilan social d'une université s'impose désormais comme un instrument de GRH, servant la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). L'exhaustivité des informations qui y figurent en fait un document dense et riche agrémenté d'éléments d'analyse. Au-delà de son aspect juridique, il constitue également une aide utile au pilotage de notre établissement.

S'il nous revient institutionnellement de signer cet avant-propos, nous n'étions pas en responsabilité au cours de la période couverte par le bilan 2019. Nous saisissons cependant cette publication comme une opportunité pour remercier et saluer le travail, et donc l'implication quotidienne, de l'ensemble des personnels de l'université : enseignants, enseignants-chercheurs, personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, pour leur investissement quotidien au service des étudiants et de la recherche.

Nous tenons à adresser des félicitations toutes particulières pour les pôles ressources humaines et pilotage qui ont réalisé ce document de qualité, qui témoigne du haut niveau de compétence de toutes celles et de tous ceux qui participent au rayonnement de notre établissement.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

**Vincent THOMAS**

*Président de l'université de Bourgogne*

**Stéphane TIZIO**

*Vice-président délégué aux ressources humaines*

# Présentation

---

## Le cadre légal

Le bilan social est un document légal que les entreprises de plus de 300 salariés ont l'obligation de publier chaque année (loi n° 77-769 du 12 juillet 1977).

Concernant le secteur public, l'élaboration d'un bilan social est obligatoire pour les établissements publics hospitaliers en application du décret n° 88-951 du 7 octobre 1988. Dans la fonction publique territoriale, la loi du 27 décembre 1994 oblige l'autorité territoriale à constituer un rapport sur l'état de la collectivité.

Pour ce qui est de la fonction publique d'État, aucun texte n'imposait aux établissements qui en relèvent l'élaboration d'un bilan social. De ce fait, les établissements d'enseignement supérieur n'étaient pas soumis à l'obligation réglementaire de le publier. Toutefois, la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des Universités (LRU) a rendu obligatoire la création d'un CTP dans chaque EPSCP.

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.

L'article L.712-3 du code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'approbation du bilan social par le conseil d'administration.

L'arrêté du 22 décembre 2017 fixe la liste des indicateurs qui doivent figurer dans le bilan social et en particulier, les indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes à l'adresse : [https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/51/7/Rapport\\_de\\_situation\\_comparee\\_2018\\_1173517.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/51/7/Rapport_de_situation_comparee_2018_1173517.pdf)

## Réalisation

Au sein de l'Université de Bourgogne, ce bilan 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 2019 ou à date d'observation (au 31/12/2019).

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
<b>1. LES CHIFFRES CLES.....</b>	<b>3</b>
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
<b>2. LES EMPLOIS, LES EFFECTIFS ET LA DEMOGRAPHIE.....</b>	<b>8</b>
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
<b>3. LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL .....</b>	<b>26</b>
3.1. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES.....	27
3.2. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES CONTRACTUELS .....	29
<b>4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES CONGES DES PERSONNELS.....</b>	<b>31</b>
4.1. LES MODALITES DE TRAVAIL.....	31
4.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET .....	33
4.3. LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS.....	35
4.4. LES JOURS DE GREVE .....	38
<b>5. LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS.....</b>	<b>39</b>
5.1. LA MASSE SALARIALE .....	39
5.2. LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL .....	42
<b>6. LA FORMATION DES PERSONNELS.....</b>	<b>59</b>
6.1. LA PRESENTATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION.....	59
6.2. LA SYNTHESE DE L'ACTIVITE DE FORMATION .....	60
<b>7. L'HYGIENE, LA SECURITE ET LA SANTE .....</b>	<b>62</b>
7.1. L'HYGIENE ET LA SECURITE .....	62

7.2.	LA MEDECINE DU TRAVAIL.....	65
8.	L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE.....	69
8.1.	L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (APUB).....	69
8.2.	L'AMICALE.....	70
8.3.	LA POLITIQUE D'AIDE ET D'ACTION SOCIALE.....	73
8.4.	CRECHE (LA P'TITE FAC).....	76
8.5.	SERVICE UNIVERSITAIRE D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS).....	76
8.6.	L'ATHENEUM.....	77
8.7.	BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (POLE DOCUMENTATION).....	77
	GLOSSAIRE.....	78
	DEFINITIONS.....	82

# 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
  - Centre de prévention et de santé universitaire - CPSU
  - 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 m<sup>2</sup> 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 16 bibliothèques proposant 680 000 documents imprimés et 24 000 abonnements 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 34 169 étudiants durant l'année universitaire 2019/2020, en hausse de + 10,5% par rapport à l'année précédente, à la même date (15/01/N+1 date de retour des données au ministère). Hausse à nuancer suite à l'intégration des étudiants IFSI, IFEN, IRTESS à la rentrée 2019.

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

NIVEAU D'ETUDE	2017/2018		2018/2019		2019/2020	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Bac +1	8 999	30%	9 507	31%	<b>10 586</b>	<b>31%</b>
Bac +2	5 197	18%	5 242	17%	<b>6 589</b>	<b>19%</b>
Bac +3	4 410	15%	4 828	16%	<b>5 432</b>	<b>16%</b>
Bac +4	3 365	11%	3 261	11%	<b>3 342</b>	<b>10%</b>
Bac +5	2 999	10%	3 122	10%	<b>3 184</b>	<b>9%</b>
DOCTORAT	838	3%	901	3%	<b>854</b>	<b>2%</b>
DU <sup>(1)</sup>	2 097	7%	2 199	7%	<b>2 237</b>	<b>7%</b>
AUTRES <sup>(2)</sup>	1 787	6%	1 875	6%	<b>1 945</b>	<b>6%</b>
<b>TOTAL uB</b>	<b>29 692</b>	<b>100%</b>	<b>30 935</b>	<b>100%</b>	<b>34 169</b>	<b>100%</b>

Source : APOGEE au 02/03/2020 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2019

<sup>(1)</sup> y compris DU Formation adaptée enseignement

<sup>(2)</sup> 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> cycle santé, agrégation et prépa, concours ...

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

DOMAINE DE FORMATION	2017/2018		2018/2019		2019/2020	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Droit, Economie	4 142	14%	4 190	14%	<b>4 348</b>	<b>13%</b>
IAE	919	3%	1 034	3%	<b>1 120</b>	<b>3%</b>
Lettres, philosophie	1 637	6%	1 600	5%	<b>1 740</b>	<b>5%</b>
Langues et Communication	1 422	5%	1 414	5%	<b>1 471</b>	<b>4%</b>
Sciences Humaines et Sociales	3 250	11%	3 262	11%	<b>3 770</b>	<b>11%</b>
Sciences et Techniques	2 416	8%	2 569	8%	<b>2 628</b>	<b>8%</b>
ESIREM	424	1%	477	2%	<b>554</b>	<b>2%</b>
ISAT	680	2%	712	2%	<b>853</b>	<b>2%</b>
Vie, Terre, Environnement	1 686	6%	1 769	6%	<b>1 795</b>	<b>5%</b>
IUVV	278	1%	268	1%	<b>279</b>	<b>1%</b>
Sciences de Santé	5 406	18%	5 598	18%	<b>7 890</b>	<b>23%</b>
STAPS	1 873	6%	2 349	8%	<b>2 198</b>	<b>6%</b>
IUT	3 367	11%	3 512	11%	<b>3 512</b>	<b>10%</b>
INSPE	2 192	7%	2 181	7%	<b>2 011</b>	<b>6%</b>
<b>TOTAL uB</b>	<b>29 692</b>	<b>100%</b>	<b>30 935</b>	<b>100%</b>	<b>34 169</b>	<b>100%</b>

Source : APOGEE au 02/03/2020 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2020

## 1.6. Les formations

Près de 400 diplômes sont proposés à la rentrée 2019/2020.

- 26 licences générales
- 132 masters
- 32 disciplines de doctorat
- 15 diplômes universitaires technologiques
- 45 licences professionnelles
- 4 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 2019 (en €)

DEPENSES EN €	2019	
	BUDGETE	EXECUTE
MASSE SALARIALE	193 515 083	188 292 208
DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	56 700 705	50 299 757
DEPENSES D'INVESTISSEMENT	18 559 744	12 718 985
REMBOURSEMENT DES DETTES FINANCIERES	-	688 829
<b>TOTAL uB</b>	<b>268 775 532</b>	<b>251 999 779</b>

Source : pôle finances

Tableau 1.7.2. – Les recettes pour 2019 (en €)

RECETTES EN €	2019	
	BUDGETE	EXECUTE
SUBVENTIONS DE L'ETAT	198 312 227	200 821 912
FISCALITE AFFECTEE	1 809 627	5 270 733
AUTRES SUBVENTIONS	14 340 464	6 745 384
AUTRES PRODUITS	40 191 539	34 852 928
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR L'ETAT	2 514 901	4 127 552
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR DES TIERS AUTRE QUE L'ETAT	6 108 427	4 100 191
AUTRES RESSOURCES	415 701	2 338 055
AUGMENTATION DES DETTES FINANCIERES	-	34 066
<b>TOTAL uB</b>	<b>263 692 886</b>	<b>258 290 822</b>

Source : pôle finances

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

	2017	2018	2019
Résultat net comptable (en €)	+ 5 061 787	+ 9 881 648	+ 9 098 992

Source : pôle finances

Compte tenu du double déficit constaté en 2015 et 2016, l'uB est engagée dans une démarche de retour à l'équilibre financier, 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).

## 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 2019, le plafond global des emplois a été voté au CA le 12 décembre 2019 (Budget Rectificatif - BRR), il s'élève à 2 935 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'Etat	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 2019 (BRR 2019)

2019			Emplois sous plafond Etat 2019 (A)	Emplois financés hors SCSP (B)	Global 2019 (A) + (B)	Global 2018 (A) + (B)
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT
	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1211		1211
CDI			1	-	1	1
Non permanents		CDD	352	3	355	356
<b>S/total EC</b>			<b>1564</b>	<b>3</b>	<b>1567</b>	<b>1568</b>
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-		-	-
BIATOSS	Permanents	Titulaires	859		859	859
		CDI	11	26	37	37
	Non permanents	CDD	121	351	472	472
<b>S/total Biatoss</b>			<b>991</b>	<b>377</b>	<b>1368</b>	<b>1368</b>
<b>Totaux</b>			<b>2555</b>	<b>380</b>	<b>2935</b>	<b>2936</b>
			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 2019

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 2017 (plafond 1)

	2017 – BR2	2018 – BR3	2019 - BRR
<b>Plafond d'autorisations d'emplois Etat</b>	<b>2 559</b>	<b>2 556</b>	<b>2 555</b>
<i>Dont autorisations spécifiques :</i>			
Contrats doctoraux sur appel d'offre	8	5,42	3,00
Personnels de santé	188	188,33	190,33
PUPH en surnombre	3,33	4,33	5,00
<b>Solde hors autorisations spécifiques</b>	<b>2 359,4</b>	<b>2 358,40</b>	<b>2 356,40</b>

Source : suivi de la masse salariale uB 2017, 2018 et 2019

## 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 31/12/2019 (en effectif)

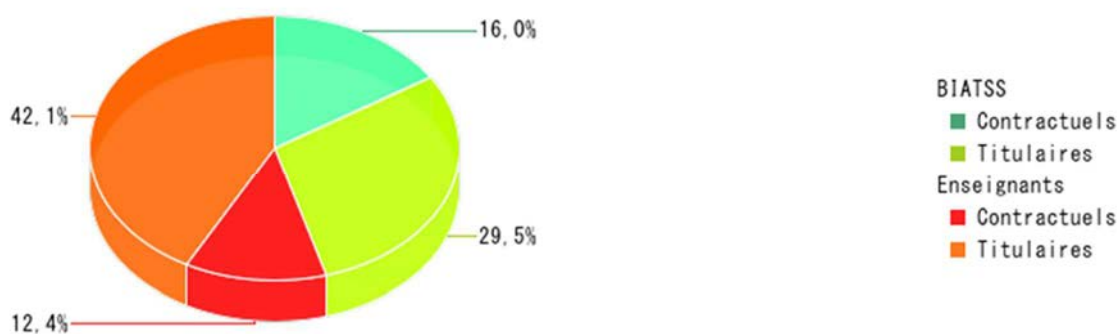


Tableau 2.2.2. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de population et par type de statut entre 2017 et 2019

	2017			2018			2019		
	Eff. Phy.	%	ETP	Eff. Phy.	%	ETP	Eff. Phy.	%	ETP
<b>BIATSS</b>	<b>1 309</b>	<b>46,3%</b>	<b>1 245,6</b>	<b>1 255</b>	<b>45,2%</b>	<b>1 202,6</b>	<b>1 250</b>	<b>45,5%</b>	<b>1 193,0</b>
TITULAIRES	859	30,4%	828,2	829	29,9%	800,4	811	29,5%	781,8
CONTRACTUELS	450	15,9%	417,4	426	15,4%	402,2	439	16,0%	411,2
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>1 519</b>	<b>53,7%</b>	<b>1 473,5</b>	<b>1 519</b>	<b>54,8%</b>	<b>1 462,2</b>	<b>1 497</b>	<b>54,5%</b>	<b>1 447,8</b>
TITULAIRES	1 225	43,3%	1 196,9	1 189	42,9%	1 155,9	1 157	42,1%	1 133,0
CONTRACTUELS	294	10,4%	276,6	330	11,9%	306,4	340	12,4%	314,8
<b>TOTAL</b>	<b>2 828</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 719,1</b>	<b>2 774</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 664,8</b>	<b>2 747</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 640,8</b>
<b>VARIATION</b>			<b>-2,5%</b>			<b>-2,0%</b>			<b>-0,9%</b>

Source : HARPEGE uB et SIHAM

Au 31/12/2019, 2 747 personnels étaient affectés à l'uB, ce qui représente 2 640,8 équivalents temps plein (ETP), soit une baisse de 0,9% par rapport à 2018.

Les enseignants sont en proportion plus nombreux (54% de l'effectif total en 2019) que les personnels BIATSS.

## 2.2.1. Les personnels enseignants

Figure 2.2.1.1. – Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2019 (en effectif)

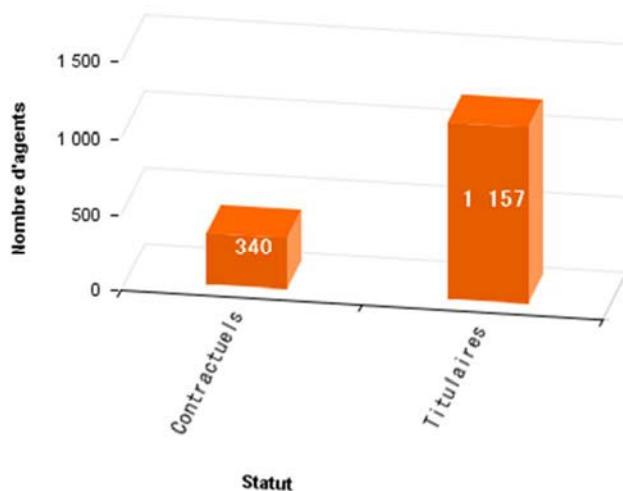


Tableau 2.2.1.2. – Evolution du nombre d'enseignants entre 2017 et 2019 (effectif en %)

	31/12/2017			31/12/2018			31/12/2019		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	1 225	80,6%	1 196,9	1 189	78,3%	1 155,9	1 157	77,3%	1 133,0
CONTRACTUELS	294	19,4%	276,6	330	21,7%	306,4	340	22,7%	314,8
<b>TOTAL</b>	<b>1519</b>	<b>1</b>	<b>1473,5</b>	<b>1519</b>	<b>1</b>	<b>1462,2</b>	<b>1497</b>	<b>1</b>	<b>1447,8</b>

Source : HARPEGE uB et SIHAM

En 2019, sur 1 497 enseignants affectés à l'uB, plus de 77% sont titulaires pour près de 23% de contractuels. A noter, pour information, que l'uB a recruté également plus de 2 435 intervenants professionnels pour effectuer des vacances d'enseignement.

Tableau 2.2.1.3. - Répartition des enseignants en 2017, comparé aux universités françaises (en %)

31/12/2017	université de Bourgogne			universités françaises			Part des femmes (en %)	
	F	H	Total	F	H	Total	uB	universités françaises
TITULAIRES	29%	51%	81%	27%	42%	68%	36%	39%
CONTRACTUELS	9%	10%	19%	14%	17%	32%	47%	45%
<b>TOTAL</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>	<b>39%</b>	<b>41%</b>

Sources : HARPEGE uB et PERSE (MESRI juillet 2019)

Les données nationales sont issues du portail *PERSÉ* (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 2017).

Tableau 2.2.1.4. – Evolution de la répartition des enseignants par corps entre 2017 et 2019

	31/12/2017				31/12/2018				31/12/2019			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total	
ENSEIGNANTS	150	183	333	21,9%	159	181	340	22,4%	154	176	330	22,0%
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	60	138	198	13,0%	62	133	195	12,8%	54	130	184	12,3%

En 2019, la majorité des enseignants de l'uB, sont des enseignants chercheurs (56,9%). Les enseignants (certifiés et agrégés notamment) représentent 22%, les enseignants hospitalo-universitaires 12,3% et les doctorants 8,8%.

Tableau 2.2.1.5. – Répartition des enseignants par corps au 31/12/2019

CORPS	TOTAL 2018		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL 2019	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
<b>Enseignants</b>	<b>340</b>	<b>304,5</b>	<b>278</b>	<b>258,1</b>	<b>52</b>	<b>42,3</b>	<b>330</b>	<b>300,4</b>
Lecteur (LECT)	20	19,2	-	-	19	18,3	19	18,3
Professeur agrégé (PRAG)	171	159,8	166	157,5	-	-	166	157,5
Professeur certifié (PRCE)	111	94,9	107	95,6	-	-	107	95,6
Professeur contractuel	30	22,6	-	-	33	24,0	33	24,0
Professeur des écoles (PREC)	4	4,0	3	3,0	-	-	3	3,0
Professeur ENSAM (PREN)	4	4,0	2	2,0	-	-	2	2,0
<b>Enseignants hospitalo-universitaires</b>	<b>195</b>	<b>162,0</b>	<b>109</b>	<b>109,0</b>	<b>75</b>	<b>73,5</b>	<b>184</b>	<b>182,5</b>
Assistant des disciplines médicales (ASM)	79	79,0	-	-	66	66,0	66	66,0
Maître de conférences praticien hospitalier (MCPH)	20	18,1	21	21,0	-	-	21	21,0
Maître de conférences praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (MCPHARM)	5	5,0	4	4,0	-	-	4	4,0
Professeur associé médecine générale (PAMG)	3	1,0	-	-	3	1,5	3	1,5
Professeur hospitalo-universitaire (PHU)	5	5,0	-	-	6	6,0	6	6,0
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	81	81,0	81	81,0	-	-	81	81,0
Professeur universitaire praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (PUPHARM)	2	2,0	3	3,0	-	-	3	3,0
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>852</b>	<b>834,6</b>	<b>770</b>	<b>765,9</b>	<b>82</b>	<b>68,5</b>	<b>852</b>	<b>834,4</b>
ATER Ministériel (ATERM)	35	35,0	-	-	54	54,0	54	54,0
Maître de conférence (MCF)	534	530,5	519	515,3	-	-	519	515,3
Professeur associé temps partiel (PAST)	26	12,5	-	-	28	14,5	28	14,5
Professeur des universités (PR)	257	256,6	251	250,6	-	-	251	250,6
<b>Doctorants</b>	<b>132</b>	<b>132,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>131</b>	<b>130,5</b>	<b>131</b>	<b>130,5</b>
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 519</b>	<b>1 462,2</b>	<b>1 157</b>	<b>1 133,0</b>	<b>340</b>	<b>314,8</b>	<b>1 497</b>	<b>1 447,8</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.2.1.6. – Répartition des enseignants par composante au 31/12/2019<sup>1</sup>

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



EN ETP	Total 2018	Enseignants	Enseignants hospitalo-universitaires	Enseignants-chercheurs	Doctorants	Total 2019
UFR DROIT, SCIENCES ECONOMIQUE ET POLITIQUE	135,4	14,8	-	106,5	17,5	138,8
IAE	32,0	2,0	-	27,0	3,0	32,0
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	54,0	8,5	-	37,0	9,0	54,5
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	82,9	28,1	-	53,3	2,0	83,4
UFR SCIENCES HUMAINES	100,8	6,0	-	80,3	12,0	98,3
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	192,8	8,8	-	145,5	36,0	190,3
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	112,6	5,0	-	88,9	25,0	118,9
IUVV	16,0	0,5	-	13,0	2,0	15,5
ESIREM	32,0	1,0	-	30,0	-	31,0
ISAT	44,0	11,0	-	32,0	3,0	46,0
UFR STAPS	73,8	33,0	-	31,8	6,0	70,8
UFR SCIENCES SANTE	248,1	5,0	182,5	38,0	13,0	238,5
IUT DIJON - AUXERRE	143,8	68,4	-	70,5	-	138,9
IUT LE CREUSOT	66,0	33,0	-	28,0	2,0	63,0
IUT CHALON	30,5	17,0	-	15,5	-	32,5
INSPE	85,5	46,3	-	37,1	-	83,4
SUAPS	12,0	12,0	-	-	-	12,0
<b>TOTAL</b>	<b>1 462,2</b>	<b>300,4</b>	<b>182,5</b>	<b>834,4</b>	<b>130,5</b>	<b>1 447,8</b>

Source : SIHAM

En 2019, L'UFR sciences et techniques concentre le plus grand nombre d'enseignants affectés (hors hospitalo-universitaire). Les enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré sont majoritairement affectés dans les IUT, à l'INSPE et l'UFR STAPS. Les doctorants sont particulièrement nombreux en sciences et techniques (36 doctorants) et en sciences vie terre et environnement (25 doctorants).

## 2.2.2. Les personnels BIATSS

Figure 2.2.2.1. – Répartition du personnel BIATSS selon leur statut au 31/12/2019 (en effectif)

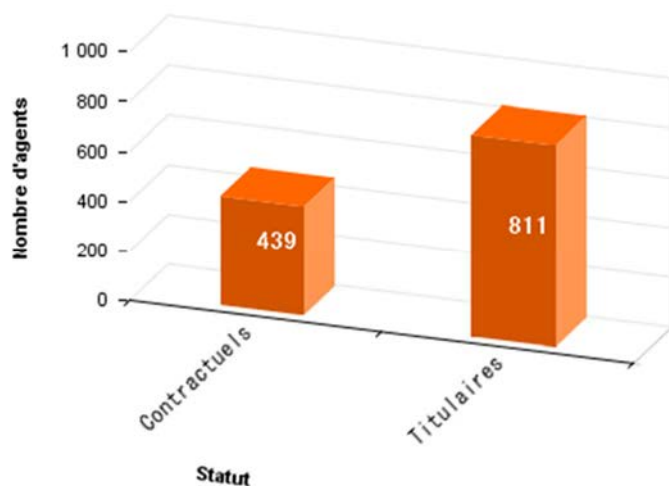


Tableau 2.2.2.2. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS selon leur statut entre 2017 et 2019 (effectif en %)

	31/12/2017			31/12/2018			31/12/2019		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	859	65,6%	828,2	829	66,1%	800,4	811	64,9%	781,8
CONTRACTUELS	450	34,4%	417,4	426	33,9%	402,2	439	35,1%	411,2
<b>TOTAL</b>	<b>1 309</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 245,6</b>	<b>1 255</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 202,6</b>	<b>1 250</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 193,0</b>
Vacataires BIATSS	182			201			245		

Source : HARPEGE uB et SIHAM

En 2019, sur 1 250 personnels BIATSS affectés à l'uB, 65% sont titulaires, en légère baisse par rapport à 2018. Les contractuels représentent 35%, en hausse par rapport à 2018. A noter, pour information, que l'uB recrute également 245 vacataires pour effectuer des vacances administratives.

Tableau 2.2.2.3. - Répartition des personnel BIATSS en 2017, comparé aux universités françaises (en %)

31/12/2017	université de Bourgogne			universités françaises			Part des femmes (en %)	
	F	H	Total	F	H	Total	uB	universités françaises
TITULAIRES	42%	24%	66%	40%	23%	62%	64%	63%
CONTRACTUELS	21%	14%	34%	25%	13%	38%	61%	66%
<b>TOTAL</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>100%</b>	<b>63%</b>	<b>64%</b>

Sources : HARPEGE uB et PERSE (MESRI juillet 2019)

Les données nationales sont issues du portail PERSÉ (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 2017).

Tableau 2.2.2.4. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par corps entre 2017 et 2019

	31/12/2017				31/12/2018				31/12/2019			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total	
Filière administrative	290	42	332	25,4%	286	46	332	26,5%	288	42	330	26,4%
Filière des bibliothèques	67	20	87	6,6%	66	21	87	6,9%	68	21	89	7,1%
Filière ITRF et technique	450	425	875	66,8%	447	373	820	65,3%	446	368	814	65,1%
Filière sociale et de santé	15	-	15	1,1%	16	-	16	1,3%	17	-	17	1,4%
<b>TOTAL</b>	<b>822</b>	<b>487</b>	<b>1 309</b>	<b>100,0%</b>	<b>815</b>	<b>440</b>	<b>1 255</b>	<b>100,0%</b>	<b>819</b>	<b>431</b>	<b>1 250</b>	<b>100,0%</b>

Source : HARPEGE uB et SIHAM

Les personnels BIATSS relèvent majoritairement de la filière ITRF et Technique (65,1%). La filière administrative représente 26,4% du personnels BIATSS.

Tableau 2.2.2.5. – Répartition des personnels BIATSS par corps au 31/12/2019

	TOTAL 2018		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL 2019	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
<b>Filière Administrative</b>	<b>332</b>	<b>312,3</b>	<b>234</b>	<b>225,0</b>	<b>96</b>	<b>88,1</b>	<b>330</b>	<b>313,1</b>
Attaché d'administration d'état (AAE)	39	38,5	40	39,3	1	1,0	41	40,3
Adjoint administratif (ADJAENES)	213	196,4	130	123,6	81	74,0	211	197,6
Agent comptable (AGC1)	1	1,0	-	-	-	-	-	-
Secrétaire administratif (SAENES)	75	72,4	63	61,1	10	9,6	73	70,7
Administrateur de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (AENESR)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Sans catégorie (apprentis)	3	3,0	-	-	4	3,5	4	3,5
<b>Filière des bibliothèques</b>	<b>87</b>	<b>81,0</b>	<b>77</b>	<b>72,3</b>	<b>12</b>	<b>10,0</b>	<b>89</b>	<b>82,3</b>
Bibliothécaire (BIB)	11	10,9	11	10,9	1	0,5	12	11,4
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	27	25,4	25	23,9	1	1,0	26	24,9
Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Conservateur (CONS)	10	9,6	10	9,4	-	-	10	9,4
Conservateur général (CONSG)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Magasinier (MAGAS)	37	33,1	29	26,1	10	8,5	39	34,6
<b>Filière ITRF et Technique</b>	<b>820</b>	<b>795,9</b>	<b>489</b>	<b>474,6</b>	<b>325</b>	<b>309,0</b>	<b>814</b>	<b>783,6</b>
Assistant ingénieur (ASI)	94	90,9	53	51,6	43	41,0	96	92,6
Adjoint technique de recherche et formation (AT)	285	272,6	198	191,4	87	79,7	285	271,1
Ingénieur d'étude (IGE)	233	227,6	104	101,0	126	120,8	230	221,8
Ingénieur de recherche (IGR)	60	59,3	24	23,5	27	27,0	51	50,5
Technicien de RF (TECH)	148	145,5	110	107,1	42	40,5	152	147,6
<b>Filière Sociale et de Santé</b>	<b>16</b>	<b>13,4</b>	<b>11</b>	<b>9,9</b>	<b>6</b>	<b>4,1</b>	<b>17</b>	<b>14,0</b>
Assistant de service social (ASOCAE)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Infirmière	11	9,0	10	8,9	2	1,2	12	10,1
Médecin	4	3,4	-	-	4	2,9	4	2,9
<b>TOTAL</b>	<b>1 255</b>	<b>1 202,6</b>	<b>811</b>	<b>781,8</b>	<b>439</b>	<b>411,2</b>	<b>1 250</b>	<b>1 193,0</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.2.2.6. – Répartition des personnels BIATSS par composante au 31/12/2019

EN ETP	TOTAL 2018	2019		TOTAL 2019
		TITULAIRES	CONTRACTUELS	
UFR DROIT, SCIENCES ECONOMIQUE ET POLITIQUE	41,5	30,8	12,3	43,1
IAE	8,5	6,9	2,5	9,4
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	8,0	9,0	5,0	14,0
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	24,3	13,9	11,8	25,7
UFR SCIENCES HUMAINES	28,7	18,6	8,5	27,1
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	126,2	65,8	26,5	92,3
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	67,6	49,7	19,5	69,2
IUVV	22,4	7,8	9,0	16,8
ESIREM	10,7	7,8	7,3	15,1
ISAT	25,0	13,8	12,4	26,2
UFR STAPS	28,0	11,9	15,7	27,6
UFR SCIENCES SANTE	100,1	59,2	36,5	95,7
IUT DIJON - AUXERRE	67,2	53,5	16,5	70,0
IUT LE CREUSOT	28,4	20,1	8,0	28,1
IUT CHALON	22,9	16,8	6,1	22,9
INSPE	79,2	57,8	28,5	86,3
SUAPS	2,7	2,0	0,7	2,7
SEFCA	52,3	12,2	44,3	56,5
BIBLIEST	2,8	1,8	1,0	2,8
CENTRE CONDORCET	8,7	4,7	4,0	8,7
CPSU	17,4	8,9	8,8	17,7
CSGA	2,0	-	3,0	3,0
LOGISTIQUE DL	30,8	19,0	12,3	31,3
MSH	14,3	5,9	8,5	14,4
OCIM	15,3	6,6	9,1	15,7
SCD	82,1	76,3	6,6	82,9
SERVICES CENTRAUX	282,5	198,0	86,8	284,8
SITE CREUSOT	2,0	2,0	-	2,0
SITE MACON	1,0	1,0	-	1,0
<b>TOTAL</b>	<b>1 202,6</b>	<b>781,8</b>	<b>411,2</b>	<b>1 193,0</b>

Source : SIHAM

L'UFR Sciences Santé regroupe 8% des personnels BIATSS en 2019. Les services centraux représentent près du quart des personnels BIATSS de l'établissement, les services supports étant largement représentés.

A noter que l'évolution constatée en Sciences & Techniques est due notamment à une évolution du nombre de personnels de laboratoires sur convention de recherche.

Tableau 2.2.2.7. – Répartition des personnels BIATSS selon leur statut et la catégorie fonction publique au 31/12/2019

	2019							
	A		B		C		Sans catégorie	
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
TITULAIRES	256	55,7%	198	78,9%	357	66,7%	-	-
CONTRACTUELS	204	44,3%	53	21,1%	178	33,3%	4	100,0%
<b>TOTAL</b>	<b>460</b>	<b>100,0%</b>	<b>251</b>	<b>100,0%</b>	<b>535</b>	<b>100,0%</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>

Source : SIHAM

Les personnels en catégorie B et C sont en majorité des titulaires (plus de 66% en 2019) à la différence des personnels de catégorie A où les titulaires représentent un peu plus de la moitié du total (55,7%). Les agents sans catégorie correspondent aux apprentis formés par l'université.

Tableau 2.2.2.8. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique entre 2017 et 2019

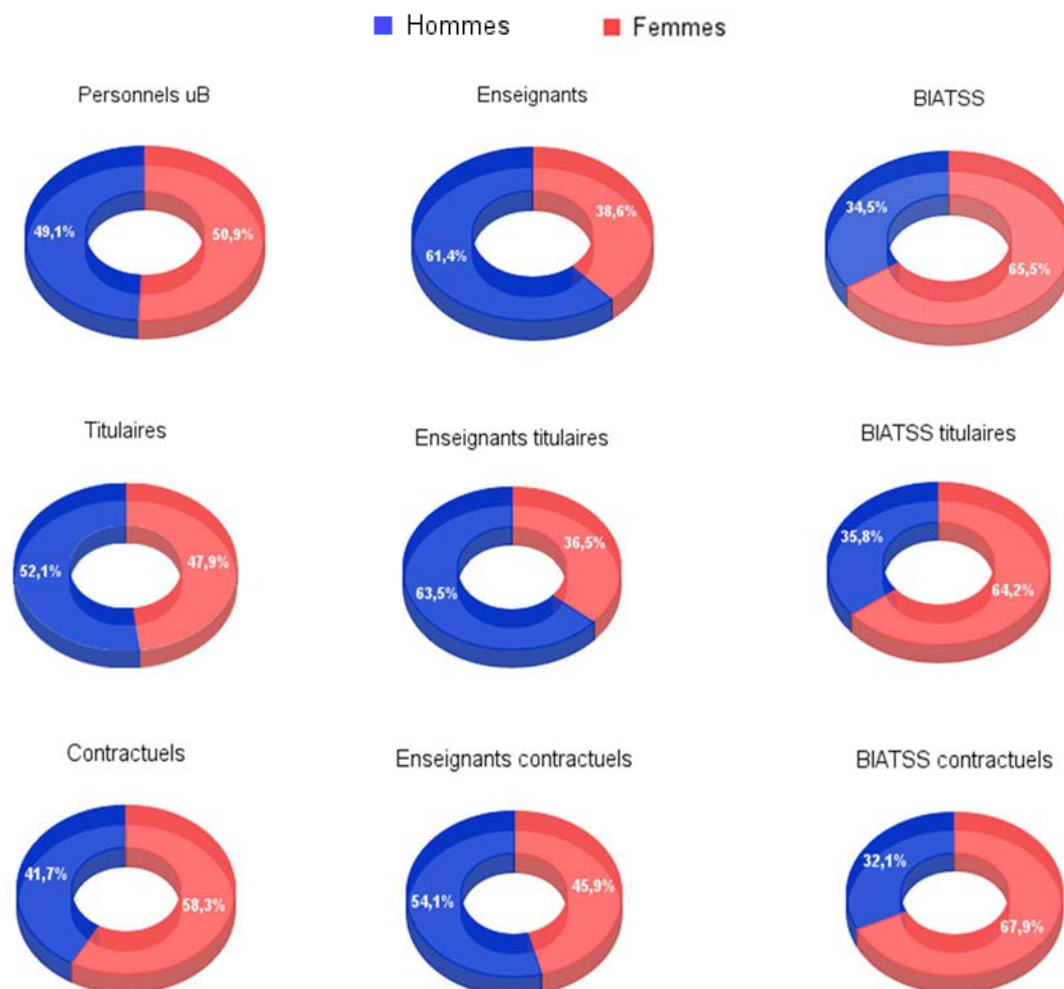
	31/12/2017				31/12/2018				31/12/2019			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total	
A	252	264	516	39,4%	249	217	466	37,1%	251	209	460	36,8%
B	175	77	252	19,3%	172	79	251	20,0%	169	82	251	20,1%
C	395	146	541	41,3%	392	143	535	42,6%	398	137	535	42,8%
Sans catégorie	-	-	-	-	2	1	3	0,2%	1	3	4	0,3%
<b>TOTAL</b>	<b>822</b>	<b>487</b>	<b>1 309</b>	<b>100,0%</b>	<b>815</b>	<b>440</b>	<b>1 255</b>	<b>100,0%</b>	<b>819</b>	<b>431</b>	<b>1 250</b>	<b>100,0%</b>

Source : HARPEGE uB et SIHAM

La catégorie C représente plus de 40% du personnel BIATSS, part qui augmente légèrement en 2019, comme pour les catégories B. Quant à la catégorie A, elle a perdu en 2 ans un peu moins de 3 points.

## 2.3. La parité homme/femme

Figure 2.3.1. – Répartition des personnels uB selon le genre au 31/12/2019 (en effectif)



Source : SIHAM

Tableau 2.3.2. – Répartition des personnels enseignants selon le genre et le corps au 31/12/2019  
(en effectif physique et en %)

CORPS	2019				TOTAL 2019	
	Femmes		Hommes		Eff. P.	%
	Eff. P.	%	Eff. P.	%		
Assistant des disciplines médicales (ASM)	30	2,0%	36	2,4%	66	4,4%
ATER Ministériel (ATERM)	28	1,9%	26	1,7%	54	3,6%
Doctorants	55	3,7%	76	5,1%	131	8,8%
Lecteur (LECT)	15	1,0%	4	0,3%	19	1,3%
Maitre de conférences (MCF)	225	15,0%	294	19,6%	519	34,7%
Maître de conférences praticien hospitalier (MCPH)	11	0,7%	10	0,7%	21	1,4%
Maitre de conférences praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (MCPHARM)	-	-	4	0,3%	4	0,3%
Professeur agrégé (PRAG)	66	4,4%	100	6,7%	166	11,1%
Professeur certifié (PRCE)	55	3,7%	52	3,5%	107	7,1%
Professeur contractuel	18	1,2%	15	1,0%	33	2,2%
Professeur associé médecine générale (PAMG)	-	-	3	0,2%	3	0,2%
Professeur associé temps partiel (PAST)	9	0,6%	19	1,3%	28	1,9%
Professeur des écoles (PREC)	-	-	3	0,2%	3	0,2%
Professeur des universités (PR)	53	3,5%	198	13,2%	251	16,8%
Professeur ENSAM (PREN)	-	-	2	0,1%	2	0,1%
Professeur hospitalo-universitaire (PHU)	1	0,1%	5	0,3%	6	0,4%
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	11	0,7%	70	4,7%	81	5,4%
Professeur universitaire praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (PUPHARM)	1	0,1%	2	0,1%	3	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>578</b>	<b>38,6%</b>	<b>919</b>	<b>61,4%</b>	<b>1 497</b>	<b>100,0%</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.3.3. – Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs selon le genre par groupe de section CNU au 31/12/2019

2019	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	6,2%	26	5,0%	58	11,2%	10	4,0%	12	4,8%	22	8,8%
Groupe 2 (sections 5 à 6) - ECO & GESTION	21	4,0%	25	4,8%	46	8,9%	4	1,6%	11	4,4%	15	6,0%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	42	8,1%	18	3,5%	60	11,6%	9	3,6%	13	5,2%	22	8,8%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - S. HUMAINES	25	4,8%	34	6,6%	59	11,4%	8	3,2%	26	10,4%	34	13,5%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS	19	3,7%	41	7,9%	60	11,6%	2	0,8%	31	12,4%	33	13,1%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC. VIE	2	0,4%	17	3,3%	19	3,7%	-	-	18	7,2%	18	7,2%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	14	2,7%	17	3,3%	31	6,0%	4	1,6%	19	7,6%	23	9,2%
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.	8	1,5%	41	7,9%	49	9,4%	1	0,4%	26	10,4%	27	10,8%
Groupe 10 (section 64 à 69) - BIOLOGIE, BIOCHIMIE	32	6,2%	31	6,0%	63	12,1%	6	2,4%	22	8,8%	28	11,2%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	17	3,3%	23	4,4%	40	7,7%	3	1,2%	11	4,4%	14	5,6%
Groupe SANTE (sections 85 à 87)	9	1,7%	10	1,9%	19	3,7%	5	2,0%	3	1,2%	8	3,2%
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>43,4%</b>	<b>294</b>	<b>56,6%</b>	<b>519</b>	<b>100,0%</b>	<b>53</b>	<b>21,1%</b>	<b>198</b>	<b>78,9%</b>	<b>251</b>	<b>100,0%</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.3.4. – Répartition des personnels titulaires enseignants selon le genre et la discipline au 31/12/2019

2019	ENSEIGNANT				TOTAL	
	FEMMES		HOMMES		ENSEIGNANT	
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Groupe 1 (sections 1 à 4) - DROIT	4	0,8%	4	0,8%	8	1,5%
Groupe 2 (sections 5 à 6) - ECO & GESTION	11	2,1%	18	3,5%	29	5,6%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	38	7,3%	26	5,0%	64	12,3%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - S. HUMAINES	6	1,2%	10	1,9%	16	3,1%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS	11	2,1%	15	2,9%	26	5,0%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC. VIE	5	1,0%	4	0,8%	9	1,7%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	9	1,7%	14	2,7%	23	4,4%
Groupe 8 (sections 34 à 37) - SC TERRE & ENV.	2	0,4%	1	0,2%	3	0,6%
Groupe 9 (sections 60 à 63) - MECANIQUE, ELEC.	13	2,5%	25	4,8%	38	7,3%
Groupe 10 (section 64 à 69) - BIOLOGIE, BIOCHIMIE	14	2,7%	20	3,9%	34	6,6%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	8	1,5%	20	3,9%	28	5,4%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>23,3%</b>	<b>157</b>	<b>30,3%</b>	<b>278</b>	<b>53,6%</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.3.5. – Répartition des personnels BIATSS selon le genre et la catégorie au 31/12/2019 (en effectif physique)

	CORPS CATEGORIE A	2019				TOTAL 2019	
		F		H		Eff. P.	%
		Eff. P.	%	Eff. P.	%		
Filière Administrative	Agent comptable (AGC1)	-	-	-	-	-	-
	Attaché d'administration d'état (AAE)	29	6,3%	12	2,6%	41	8,9%
	Administrateur de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (AENESR)	-	-	1	-	1	0,2%
	<b>Total filière Administrative</b>	<b>29</b>	<b>6,3%</b>	<b>13</b>	<b>2,8%</b>	<b>42</b>	<b>9,1%</b>
Filière des Bibliothèques	Bibliothécaire (BIB)	7	1,5%	5	1,1%	12	2,6%
	Conservateur (CONS)	7	1,5%	3	0,7%	10	2,2%
	Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	0,2%	-	-	1	0,2%
	Conservateur général (CONSG)	1	0,2%	-	-	1	0,2%
	<b>Total filière des Bibliothèques</b>	<b>16</b>	<b>3,5%</b>	<b>8</b>	<b>1,7%</b>	<b>24</b>	<b>5,2%</b>
Filière ITRF et Technique	Ingénieur de recherche (IGR)	20	4,3%	31	6,7%	51	11,1%
	Ingénieur d'étude (IGE)	120	26,1%	110	23,9%	230	50,0%
	Assistant ingénieur (ASI)	49	10,7%	47	10,2%	96	20,9%
	<b>Total filière ITRF et Technique</b>	<b>189</b>	<b>41,1%</b>	<b>188</b>	<b>40,9%</b>	<b>377</b>	<b>82,0%</b>
Filière Sociales et de Santé	Infirmier	12	2,6%	-	-	12	2,6%
	Assistant de service social (ASOCAE)	1	0,2%	-	-	1	0,2%
	Médecin	4	0,9%	-	-	4	0,9%
	<b>Total filière Sociales et de Santé</b>	<b>17</b>	<b>3,7%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>17</b>	<b>3,7%</b>
	<b>Total CATEGORIE A</b>	<b>251</b>	<b>54,6%</b>	<b>209</b>	<b>45,4%</b>	<b>460</b>	<b>100,0%</b>

Source : SIHAM

	CORPS CATEGORIE B	2019				TOTAL 2019	
		F		H		Eff. P.	%
		Eff. P.	%	Eff. P.	%		
	Secrétaire administratif (SAENES)	67	26,7%	6	2,4%	73	29,1%
	Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	23	9,2%	3	1,2%	26	10,4%
	Technicien de RF (TECH)	79	31,5%	73	29,1%	152	60,6%
	<b>TOTAL CATEGORIE B</b>	<b>169</b>	<b>67,3%</b>	<b>82</b>	<b>32,7%</b>	<b>251</b>	<b>100,0%</b>

Source : SIHAM

	CORPS CATEGORIE C	2019				TOTAL 2019	
		F		H		Eff. P.	%
		Eff. P.	%	Eff. P.	%		
	Adjoint administratif (ADJAENES)	191	35,7%	20	3,7%	211	39,4%
	Magasinier (MAGAS)	29	5,4%	10	1,9%	39	7,3%
	Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	178	33,3%	107	20,0%	285	53,3%
	<b>TOTAL CATEGORIE C</b>	<b>398</b>	<b>74,4%</b>	<b>137</b>	<b>25,6%</b>	<b>535</b>	<b>100,0%</b>

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 48 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 31/12/2019

PERSONNELS UB	2019		TOTAL 2019
	F	H	
ENSEIGNANTS	43,3	46,6	45,0
BIATSS	44,2	42,3	43,3
<b>TOTAL</b>	<b>43,8</b>	<b>44,5</b>	<b>44,1</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.4.2. - Age moyen des personnels de l'uB au 31/12/2017, comparé aux universités françaises

PERSONNELS UB	uB			universités françaises		
	F	H	TOTAL 2017	F	H	TOTAL 2017
ENSEIGNANTS	42,6	46,1	44,7	47,1	49,8	48,5
BIATSS	43,6	40,5	42,5	47,1	46,1	46,6
<b>TOTAL</b>	<b>43,2</b>	<b>44,2</b>	<b>43,7</b>	<b>47,1</b>	<b>48,0</b>	<b>47,5</b>

Sources : HARPEGE uB et PERSE (MESRI juillet 2019)

Tableau 2.4.3. – Age moyen des personnels titulaires au 31/12/2019

PERSONNELS TITULAIRES	2019		TOTAL 2019
	F	H	
ENSEIGNANTS	47,7	50,4	49,1
BIATSS	48,0	46,1	47,1
<b>TOTAL</b>	<b>47,9</b>	<b>48,3</b>	<b>48,1</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.4.4. – Age moyen des personnels contractuels au 31/12/2019

PERSONNELS CONTRACTUELS	2019		TOTAL 2019
	F	H	
ENSEIGNANTS	31,4	31,4	31,4
BIATSS	37,6	34,4	36,0
<b>TOTAL</b>	<b>34,5</b>	<b>32,9</b>	<b>33,7</b>

Source : SIHAM

Figure 2.4.5. – Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'uB au 31/12/2019

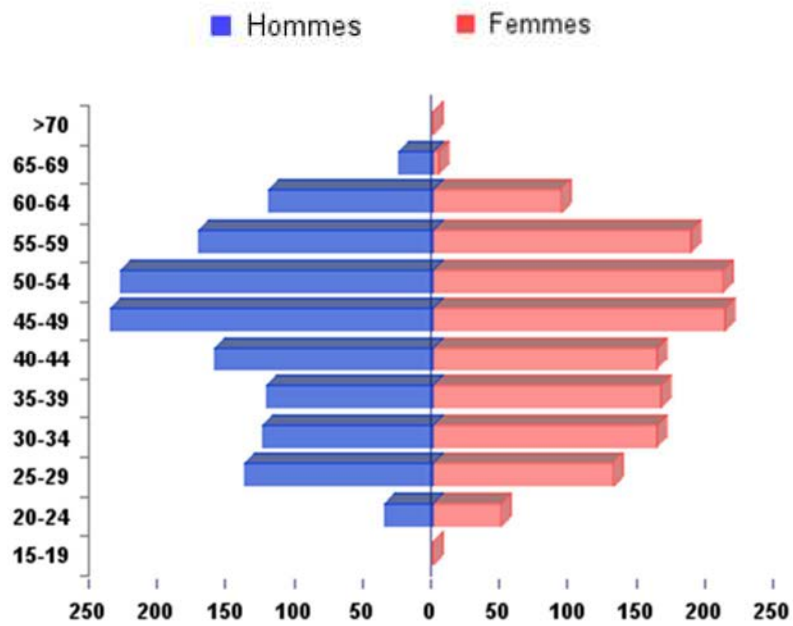


Figure 2.4.6. – Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2019

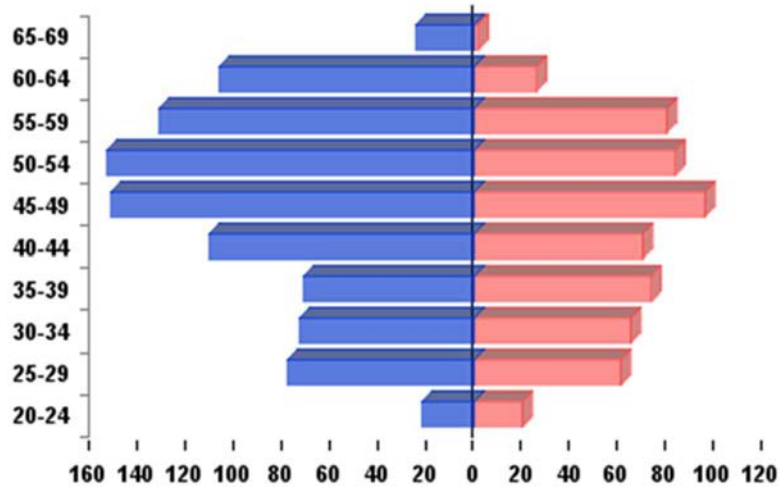


Figure 2.4.7. – Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2019

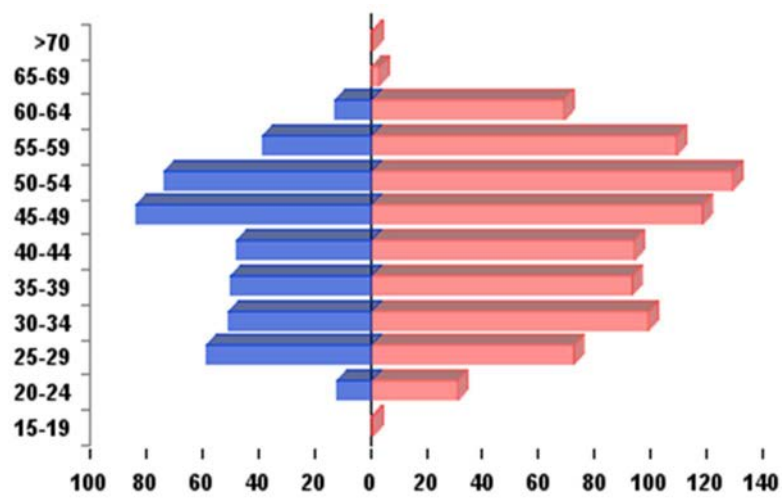


Figure 2.4.8. – Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2019

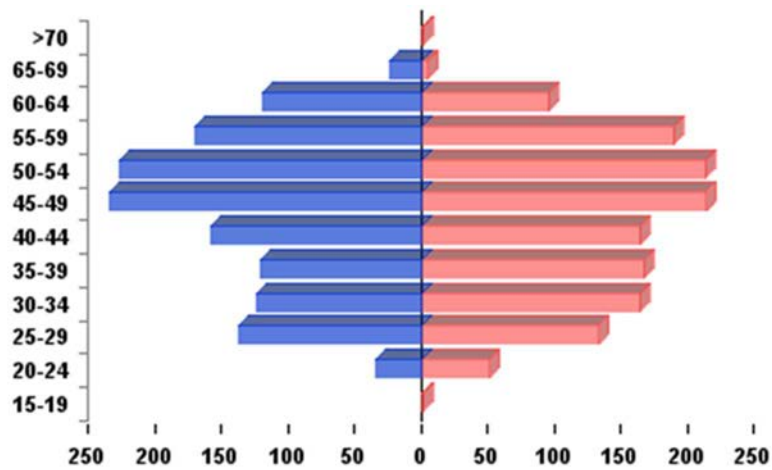
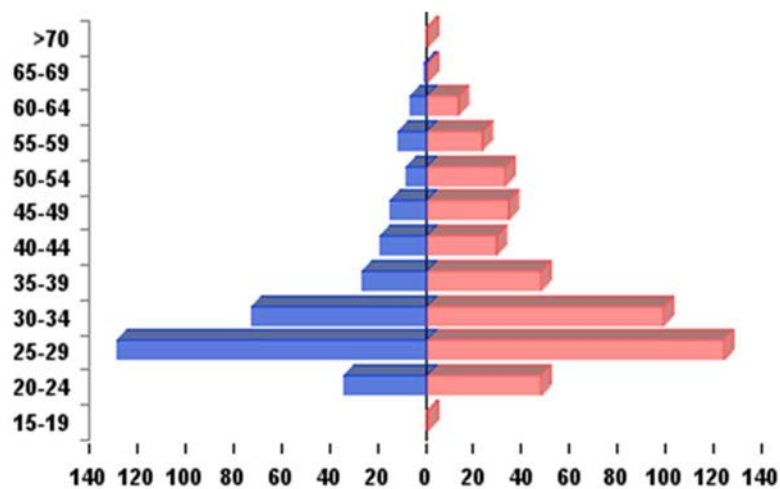


Figure 2.4.9. – Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2019



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

Depuis octobre 2010, 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 Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH), CAP emploi associé à 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

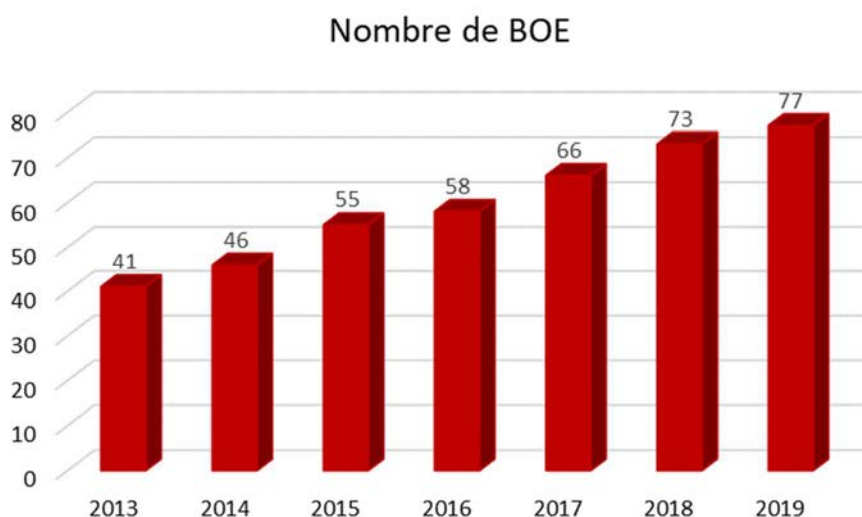
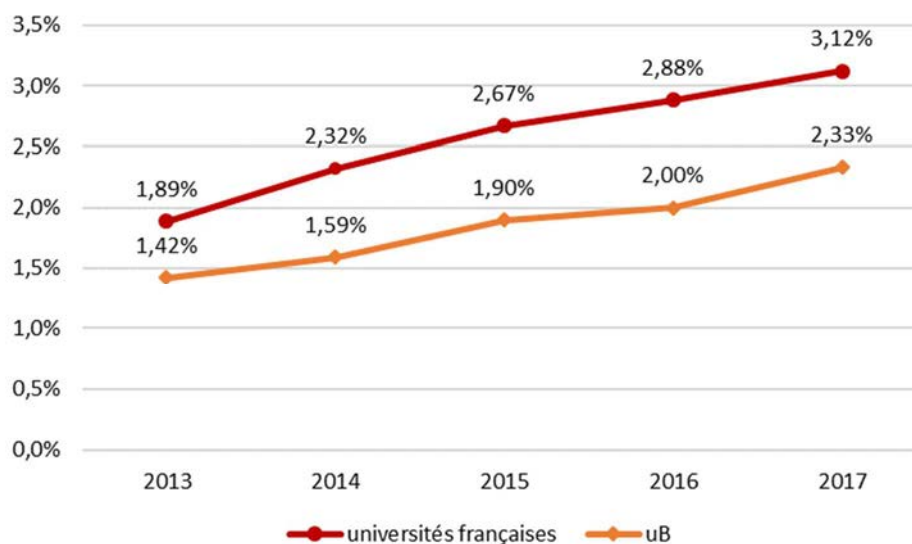


Tableau 2.5.2. - Nombre d'agents déclarés « travailleurs handicapés » rapporté à l'effectif de l'ensemble des agents rémunérés (ratio)

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB
Nombre d'agents déclarés "travailleurs handicapés"	2 975	41	3 265	46	4 334	55	4 862	58	5 318	66
ensemble des effectifs rémunérés au sein de l'enseignement supérieur	157 307	2 897	140 807	2 893	162 053	2 901	168 969	2 894	170 233	2 828
Calcul du ratio (en %)	1,89%	1,42%	2,32%	1,59%	2,67%	1,90%	2,88%	2,00%	3,12%	2,33%

Source : PERSE (Bilan social MESRI 2017-2018) et pôle RH (données uB)

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)

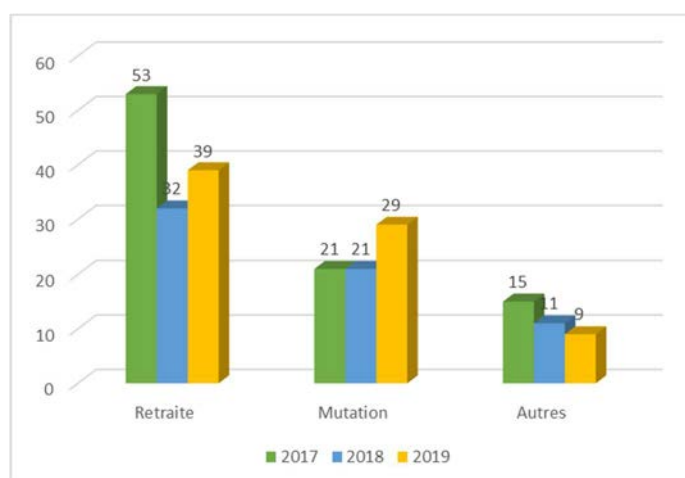
Les départs : il s'agit des personnes quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période référence.

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

Certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires :

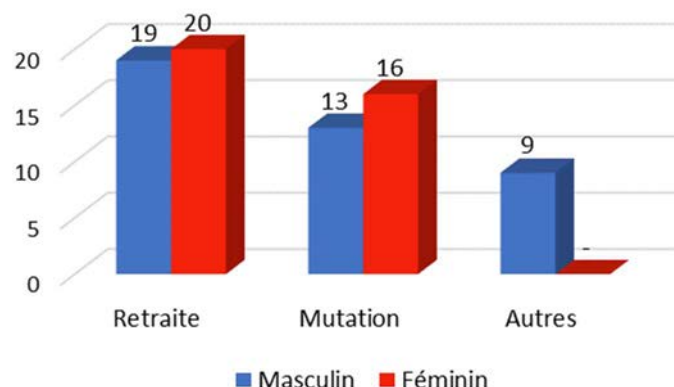
- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

Figure 3.1. – Répartition par type de départs des agents titulaires entre 2017 et 2019



En 2019, les départs à la retraite représentent près de 50% des départs d'agents titulaires, part similaire à l'année précédente.

Figure 3.2. – Répartition par type de départs des agents titulaires et par sexe, en 2019 :



### 3.1. Les arrivées et les départs des fonctionnaires

En 2019, l'université de Bourgogne compte plus de départs de personnels titulaires (-107) que d'arrivées (+57).

Tableau 3.1.1. – Mouvements des personnels titulaires entre 2017 et 2019

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
NOMBRE D'ARRIVEES	47	18	30	36	17	27	83	35	57
NOMBRE DE DEPARTS	45	54	62	61	47	45	106	101	107
<b>SOLDE ARRIVEES - DEPARTS</b>	<b>2</b>	<b>-36</b>	<b>-32</b>	<b>-25</b>	<b>-30</b>	<b>-18</b>	<b>-23</b>	<b>-66</b>	<b>-50</b>
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	1 225	1 189	1 157	859	829	811	2 084	2 018	1 968
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	1 223	1 225	1 189	884	859	829	2 107	2 084	2 018
TAUX DE ROTATION	4%	3%	4%	6%	4%	4%	5%	3%	4%

Source: HARPEGE uB et 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 2017 et 2019

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2017	2018	2019
CATEGORIE A	-4	-1	7
CATEGORIE B	-9	-7	-6
CATEGORIE C	-12	-22	-19
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>-25</b>	<b>-30</b>	<b>-18</b>

Source: HARPEGE uB et 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 2019. De même, l'augmentation du nombre de titulaires pour la catégorie A se répercute par la baisse des contractuels dans cette même catégorie, la même année.

Tableaux 3.1.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires par filière en 2019

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2019
CATEGORIE A	7
FILIERE ADMINISTRATIVE	1
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	0
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	4
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	2
CATEGORIE B	-6
FILIERE ADMINISTRATIVE	-2
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	-1
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	-2
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	-1
CATEGORIE C	-19
FILIERE ADMINISTRATIVE	-7
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	0
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	-12
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>-18</b>

Source: SIHAM

Tableau 3.1.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2017 et 2019

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2017	2018	2019
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	6	-21	-20
ENSEIGNANTS 1ER/2ND DEGRE	-4	-15	-12
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>2</b>	<b>-36</b>	<b>-32</b>

Source: HARPEGE uB et SIHAM

La diminution du nombre d'enseignants titulaires se répercute par une hausse des contractuels dans cette même catégorie en 2019.



## 3.2. Les arrivées et les départs des contractuels

Les mouvements concernant les personnels contractuels sont très importants : 310 contractuels sont arrivés au sein de l'université de Bourgogne en 2019, alors que 287 sont partis de l'établissement. Ce dernier chiffre comprend les mouvements internes de contractuels devenus titulaires (26 mouvements internes).

On constate que le taux de rotation chez les enseignants contractuels est de 39% (+2 points par rapport à 2018), comme de celui des BIATSS (39%). 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 2017 et 2019**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
NOMBRE D'ARRIVEES	109	134	134	195	178	176	304	312	310
NOMBRE DE DEPARTS	158	98	124	189	202	163	347	300	287
<b>SOLDE ARRIVEES - DEPARTS</b>	<b>-49</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>-24</b>	<b>13</b>	<b>-43</b>	<b>12</b>	<b>23</b>
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	294	330	340	450	426	439	744	756	779
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	343	294	330	444	450	426	787	744	756
TAUX DE ROTATION	42%	37%	39%	43%	43%	39%	43%	41%	39%

Source: HARPEGE uB et 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 2017 et 2019**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2017	2018	2019
CATEGORIE A	-3	-49	-13
CATEGORIE B	5	6	6
CATEGORIE C	4	16	19
Sans catégorie	0	3	1
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>6</b>	<b>-24</b>	<b>13</b>

Source: HARPEGE uB et SIHAM

Tableau 3.2.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels par filière en 2019

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2019
CATEGORIE A	-13
FILIERE ADMINISTRATIVE	0
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	1
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	-14
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	0
CATEGORIE B	6
FILIERE ADMINISTRATIVE	0
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	0
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	6
CATEGORIE C	19
FILIERE ADMINISTRATIVE	5
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	2
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	12
SANS CATEGORIE	1
FILIERE ADMINISTRATIVE	1
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>13</b>

Source: SIHAM

Tableau 3.2.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants contractuels entre 2017 et 2019

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2017	2018	2019
ENSEIGNANTS 2nd DEGRE	-9	22	3
CONTRACTUEL DOCTORANT	3	0	-1
ATER	-33	12	19
LECTEUR	-3	0	-1
HOSPITALO-UNIVERSITAIRE	-5	-1	-12
E-C CONTRACTUEL	-2	3	2
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>-49</b>	<b>36</b>	<b>10</b>

Source: HARPEGE uB

## 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 bilan social.

### **4.1.3. Le télétravail**

Dans le respect des textes en vigueur (décret du 11 février 2016) et après une première année d'expérimentation, le dispositif de télétravail a été reconduit à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Cette forme d'organisation du travail en dehors du lieu habituel d'exercice (domicile ou site distant) vise à améliorer la qualité de vie au travail en réduisant les temps de déplacement et permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en augmentant la motivation et en limitant les risques d'accidents de trajet.

Le dispositif permet de télétravailler une journée par semaine pour un agent qui entre dans le dispositif et deux jours par semaine pour les personnels qui ont bénéficié de l'expérimentation et souhaitent poursuivre en télétravail.

La demande est accordée pour une année universitaire et fait l'objet d'une demande expresse de reconduction. L'avis du supérieur hiérarchique est requis avant validation de la candidature, 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, 60 agents bénéficient du dispositif de télétravail à la rentrée 2019, répartis entre 37 femmes et 23 hommes dont la très grande majorité (95%) exerce à domicile et seuls 3 agents télétravaillent deux jours par semaine.

## 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 2017 et 2019

	31/12/2017				31/12/2018				31/12/2019			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total	
<b>BIATSS</b>	190	36	226	17,3%	181	27	208	16,6%	181	29	210	16,8%
TITULAIRES	122	19	141	16,4%	128	13	142	17,1%	126	15	141	17,4%
CONTRACTUELS	68	17	85	18,9%	53	14	66	15,5%	55	14	69	15,7%
<b>ENSEIGNANTS</b>	35	31	66	6,3%	36	36	72	4,7%	36	40	76	5,1%
TITULAIRES	23	8	31	5,0%	18	7	25	2,1%	16	6	22	1,9%
CONTRACTUELS	12	23	35	11,9%	18	29	47	14,2%	20	34	54	15,9%
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>67</b>	<b>292</b>	<b>11,4%</b>	<b>217</b>	<b>63</b>	<b>280</b>	<b>10,1%</b>	<b>217</b>	<b>69</b>	<b>286</b>	<b>10,4%</b>

Source : HARPEGE uB et SIHAM (hors AFA)

Au 31/12/2019, le personnel à temps partiel ou incomplet représente 10,4% de l'effectif total de l'université. Cette proportion est stabilisée depuis 2018. La proportion est plus importante pour les contractuels (15,8% en 2019) que pour les titulaires (9,6% en 2019).

Tableau 4.2.2. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2019

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2019			%
		F	H	TOTAL	
ENSEIGNANTS	50%	4	-	4	100%
	60%	1	1	2	50%
	70%	1	1	2	50%
	80%	10	2	12	83%
	90%	-	2	2	0%
	<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>16</b>	<b>6</b>	<b>22</b>
BIATSS	50%	11	2	13	85%
	60%	3	-	3	100%
	80%	78	11	89	88%
	90%	34	2	36	94%
	<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>126</b>	<b>15</b>	<b>141</b>
<b>TOTAL PERSONNELS TITULAIRES</b>		<b>142</b>	<b>21</b>	<b>163</b>	<b>87%</b>
<b>% des titulaires à temps partiel sur l'effectif total</b>		<b>15,1%</b>	<b>2,0%</b>	<b>8,3%</b>	

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 31/12/2019

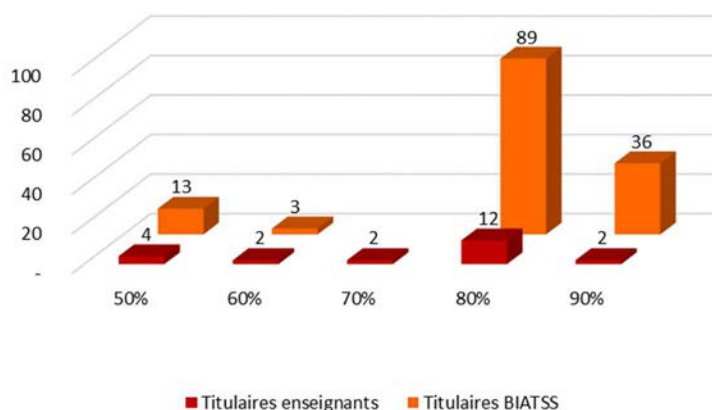


Tableau 4.2.3. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2019

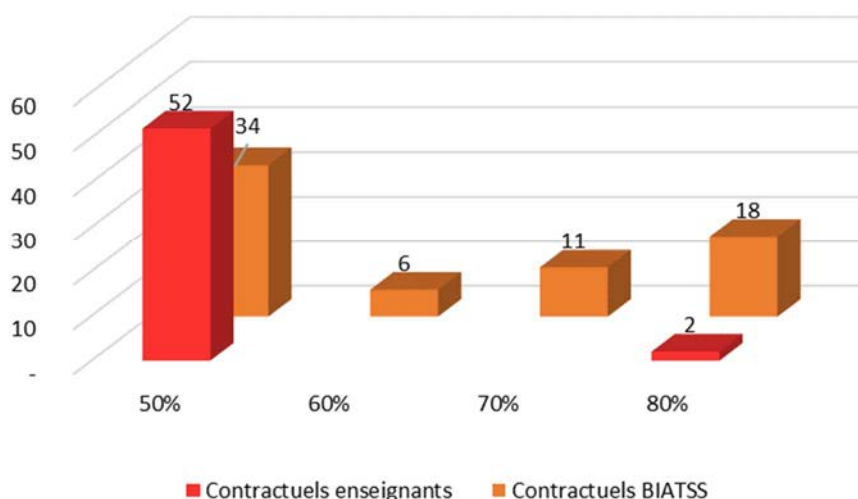
EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2019			% FEMME
		F	H	TOTAL	
ENSEIGNANTS	50%	18	34	52	35%
	80%	2	-	2	100%
	<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>54</b>	<b>37%</b>
BIATSS	50%	25	9	34	74%
	60%	4	2	6	67%
	70%	9	2	11	82%
	80%	17	1	18	94%
	<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>55</b>	<b>14</b>	<b>69</b>	<b>80%</b>
<b>TOTAL PERSONNELS CONTRACTUELS</b>		<b>75</b>	<b>48</b>	<b>123</b>	<b>61%</b>
<b>% des contractuels à temps partiel sur l'effectif total</b>		<b>16,5%</b>	<b>14,8%</b>	<b>15,8%</b>	

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 31/12/2019



### 4.3. Les absences et congés des personnels

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

Tableau 4.3.1. – Synthèse des congés et absences en 2019

EN NOMBRE DE PERSONNES	Total 2018	2019		Total 2019	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	399	91	285	376	482
Congé de maladie (Contractuels)	86	16	90	106	
Congé de longue maladie *	17	4	9	13	89
Congé de longue durée	5	-	5	5	
Congé de maternité	50	15	21	36	
Congé de paternité	31	12	6	18	
Congé pour accident de service	17	2	7	9	
Congé pour accident travail (contractuels)	8	-	8	8	
<b>TOTAL</b>	<b>614</b>	<b>140</b>	<b>431</b>	<b>571</b>	571

EN NOMBRE D'ARRETS	TOTAL 2018	2019		TOTAL 2019	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	754	122	511	633	806
Congé de maladie (Contractuels)	157	27	146	173	
Congé de longue maladie *	24	5	9	14	115
Congé de longue durée	5	-	8	8	
Congé de maternité	67	17	31	48	
Congé de paternité	32	12	6	18	
Congé pour accident de service	21	4	7	11	
Congé pour accident travail (contractuels)	14	-	16	16	
<b>TOTAL</b>	<b>1 074</b>	<b>187</b>	<b>734</b>	<b>921</b>	921

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	TOTAL 2018	2019		Total 2019	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	7 905	2 006	6 145	8 151	9 831
Congé de maladie (Contractuels)	1 687	423	1 257	1 680	
Congé de longue maladie *	4 626	1 341	2 376	3 717	11 615
Congé de longue durée	1 547	-	2 493	2 493	
Congé de maternité	5 742	1 851	2 954	4 805	
Congé de paternité	383	131	66	197	
Congé pour accident de service	459	97	159	256	
Congé pour accident travail (contractuels)	175	-	147	147	
<b>TOTAL</b>	<b>22 524</b>	<b>5 849</b>	<b>15 597</b>	<b>21 446</b>	21 446

Source : SIHAM

\* congé longue maladie pour les titulaires et congé grave malade

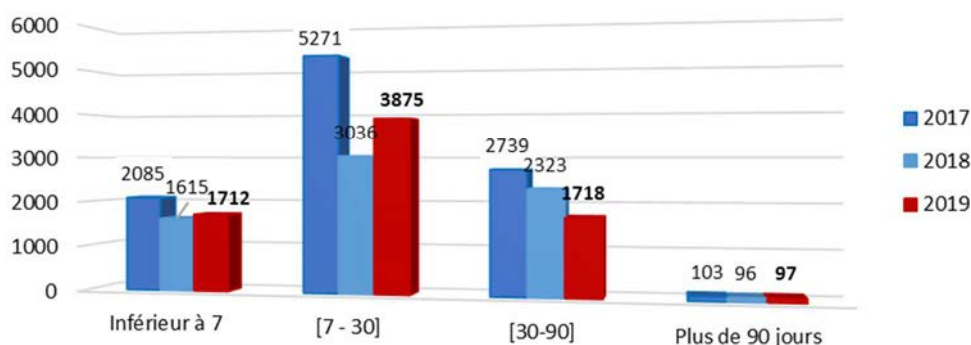
En 2018, le jour de carence a été rétabli. L'année 2019 montre une baisse des congés puisque 571 personnels de l'uB ont eu au moins une absence contre 614 en 2018 (-7%). Il en est de même pour le nombre d'arrêts (-153) ainsi que pour le nombre de jours d'arrêts (-1 078).

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

	2017		TOTAL 2017	2018		TOTAL 2018	2019		TOTAL 2019
	ENSEIG.	BIATSS		ENSEIG.	BIATSS		ENSEIG.	BIATSS	
En nombre de personnes	139	587	726	115	370	485	107	375	482
En nombre d'arrêts	232	1 242	1 474	174	737	911	149	657	806
En nombre de jour d'arrêts	2 555	10 198	12 753	2 522	7 070	9 592	2 429	7 402	9 831
Durée moyenne par arrêt	11	8	10	14	10	11	16	11	12
Durée moyenne par personne	18	17	18	22	19	20	23	20	20

Source : HARPEGE uB et SIHAM

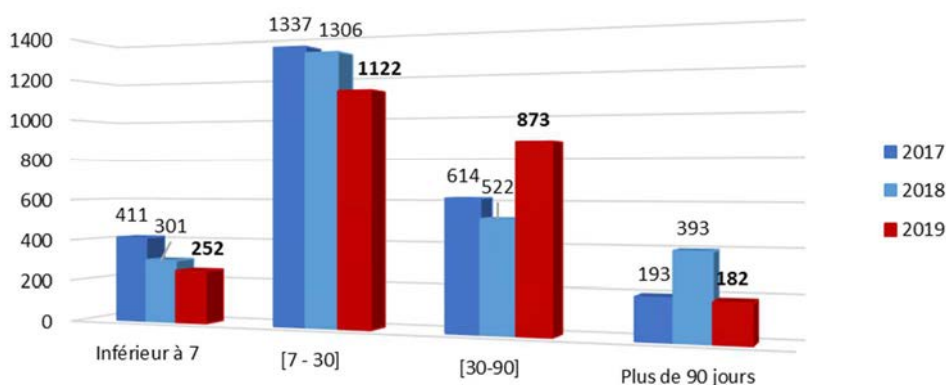
Evolution du nombre jours de congés maladie par tranche entre 2017 et 2019 pour la population BIATSS :



	2017	2018	2019 <sup>(1)</sup>	TOTAL
Inférieur à 7	348	168	171	587
[7 - 30]	148	145	126	370
[30-90]	70	52	66	375
Plus de 90 jours	21	11	12	

<sup>(1)</sup> Exemple de lecture des données : en 2019, 171 agents BIATSS ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 1 712 jours d'arrêt maladie.

Evolution du nombre de jours de congés maladie par tranche entre 2017 et 2019 pour la population enseignant :



	2017	2018	2019 <sup>(1)</sup>	TOTAL
Inférieur à 7	68	41	35	139
[7 - 30]	45	52	45	115
[30-90]	23	20	25	107
Plus de 90 jours	3	2	2	

<sup>(1)</sup> Exemple de lecture des données : en 2019, 35 agents enseignants ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 252 jours d'arrêt maladie.



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

	2017		TOTAL 2017	2018		TOTAL 2018	2019		TOTAL 2019
	Titulaires	Contractuels		Titulaires	Contractuels		Titulaires	Contractuels	
En nombre de personnes	15	10	25	17	8	25	9	8	17
En nombre d'arrêts	23	20	43	21	14	35	11	16	27
En nombre de jour d'arrêts	420	269	689	459	175	634	256	147	403
Durée moyenne par arrêt	18	13	16	22	13	18	23	9	15
Durée moyenne par personne	28	27	27	27	22	25	28	18	24

Source : HARPEGE uB et SIHAM

Tableau 4.3.4. – Le nombre de congés maternité en 2019

STATUT	TYPE	2019	
		Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	6	574
	BIATSS	15	1 165
	<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>	<b>21</b>	<b>1 739</b>
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	11	1 277
	BIATSS	16	1 789
	<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>27</b>	<b>3 066</b>
<b>TOTAL</b>		<b>48</b>	<b>4 805</b>

Source : HARPEGE uB et SIHAM

Tableau 4.3.5. – Le nombre de congés paternité en 2019

STATUT	TYPE	2019	
		Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	2	22
	BIATSS	1	11
	<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>	<b>3</b>	<b>33</b>
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	10	109
	BIATSS	5	55
	<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>15</b>	<b>164</b>
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>197</b>

Source : HARPEGE uB et SIHAM

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est fixé 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 2019

2019			
DATE DE GREVE	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
05/02/2019	4	28	32
08/03/2019	1	3	4
15/03/2019	0	1	1
19/03/2019	2	20	22
09/05/2019	8	64	72
24/09/2019	0	5	5
06/12/2019	0	1	1
09/12/2019	0	1	1
10/12/2019	35	31	66
11/12/2019	0	1	1
12/12/2019	4	6	10
17/12/2019	42	76	118
19/12/2019	4	3	7
<b>TOTAL uB</b>	<b>100</b>	<b>240</b>	<b>340</b>

Source : pôle RH

Pour mémoire, le nombre de retenues de salaire pour « service non fait » en 2018 s'élevait à 190 jours (62 pour les enseignants et 128 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<sup>er</sup> 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 est en dernière année de PREF, sa masse salariale connaît 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).

Tableau 5.1.1. – Evolution de la masse salariale par plafond entre 2017 et 2019

	2017		2018		2019		Evol. 2019 / 2018
	En valeur	en %	En valeur	en %	En valeur	en %	
PLAFOND 1 (1)	173 123 366	91,9%	173 079 306	92,2%	173 612 382	92,3%	0,31%
PLAFOND 2 (2)	15 328 663	8,1%	14 548 607	7,8%	14 528 505	7,7%	-0,1%
<b>MASSE SALARIALE GLOBALE uB</b>	<b>188 452 029</b>	<b>100,0%</b>	<b>187 627 912</b>	<b>100,0%</b>	<b>188 140 887</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,3%</b>

Source: KX uB (retour paie)

	2017		2018		2019		Evol. 2019 / 2018
	En ETPT (moyenne annuelle)	En %	En ETPT (moyenne annuelle)	En %	En ETPT (moyenne annuelle)	En %	
PLAFOND 1	2 412,0	88,2%	2 374,6	88,9%	2 351,2	89,5%	-1,0%
PLAFOND 2	322,5	11,8%	295,7	11,1%	276,8	10,5%	-6,4%
<b>TOTAL</b>	<b>2 734,4</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 670,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 628,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>-1,6%</b>

Source: KX uB

COUT MOYEN PAR PLAFOND	2017	2018	2019	Evol. 2019 / 2018
PLAFOND 1	71 776	72 889	73 841	1,3%
PLAFOND 2	47 536	49 200	52 487	6,7%
<b>TOTAL</b>	<b>68 918</b>	<b>70 266</b>	<b>71 592</b>	<b>1,9%</b>

Source: KX uB

(1) MASSE SALARIALE FINANCEE PAR L'ETAT (Plafond Etat)

(2) MASSE SALARIALE SUR RESSOURCES PROPRES (Plafond Etablissement)

\*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 2018 et 2019 : le GVT qui intervient chaque année, l'impact des campagnes d'emplois, ainsi que la reprise du PPCR en janvier 2019 après le report des mesures en 2018. La diminution de la masse salariale financée sur le plafond 2 est corrélée avec la baisse des effectifs.

Tableau 5.1.2. – Evolution de la masse salariale par statut et par catégorie entre 2017 et 2019

	2017		2018		2019		Evol. 2019 / 2018
	En valeur	En %	En valeur	En %	En valeur	En %	
<b>BIATSS</b>	<b>57 797 361</b>	<b>30,7%</b>	<b>56 954 146</b>	<b>30,4%</b>	<b>56 396 988</b>	<b>30,0%</b>	<b>-1,0%</b>
TITULAIRES	44 327 607	23,5%	43 797 464	23,3%	43 380 906	23,1%	-1,0%
CONTRACTUELS	13 469 754	7,1%	13 156 682	7,0%	13 016 082	6,9%	-1,1%
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>126 290 434</b>	<b>67,0%</b>	<b>126 403 122</b>	<b>67,4%</b>	<b>126 931 793</b>	<b>67,5%</b>	<b>0,4%</b>
TITULAIRES	116 621 774	61,9%	117 298 350	62,5%	116 979 937	62,2%	-0,3%
CONTRACTUELS	9 668 660	5,1%	9 104 772	4,9%	9 951 856	5,3%	9,3%
<b>VACATAIRES</b>	<b>4 364 234</b>	<b>2,3%</b>	<b>4 270 645</b>	<b>2,3%</b>	<b>4 812 105</b>	<b>2,6%</b>	<b>12,7%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>188 452 029</b>	<b>100,0%</b>	<b>187 627 912</b>	<b>100,0%</b>	<b>188 140 887</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,3%</b>

Source : KX uB

	2017		2018		2019		Evol. 2019/ 2018
	En ETPT (moyenne annuelle)	En %	En ETPT (moyenne annuelle)	En %	En ETPT (moyenne annuelle)	En %	
<b>BIATSS</b>	<b>1 247,6</b>	<b>45,6%</b>	<b>1 210,7</b>	<b>45,3%</b>	<b>1 180,1</b>	<b>44,9%</b>	<b>-2,5%</b>
TITULAIRES	840,7	30,7%	817,4	30,6%	789,8	30,1%	-3,4%
CONTRACTUELS	406,9	14,9%	393,3	14,7%	390,3	14,9%	-0,8%
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>1 486,8</b>	<b>54,4%</b>	<b>1 459,6</b>	<b>54,7%</b>	<b>1 447,9</b>	<b>55,1%</b>	<b>-0,8%</b>
TITULAIRES	1 198,8	43,8%	1 183,9	44,3%	1 156,7	44,0%	-2,3%
CONTRACTUELS	288,1	10,5%	275,7	10,3%	291,2	11,1%	5,6%
<b>TOTAL</b>	<b>2 734,4</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 670,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 628,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>-1,6%</b>

Source : KX uB

COÛT MOYEN	2017	2018	2019	Evol. 2019/2018
<b>BIATSS</b>	<b>46 326</b>	<b>47 044</b>	<b>47 789</b>	<b>1,6%</b>
TITULAIRES	52 725	53 584	54 925	2,5%
CONTRACTUELS	33 104	33 452	33 349	-0,3%
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>84 940</b>	<b>86 602</b>	<b>87 666</b>	<b>1,2%</b>
TITULAIRES	97 285	99 080	101 132	2,1%
CONTRACTUELS	33 566	33 023	34 175	3,5%
<b>TOTAL</b>	<b>67 322</b>	<b>68 667</b>	<b>69 759</b>	<b>1,6%</b>

Source: KX uB

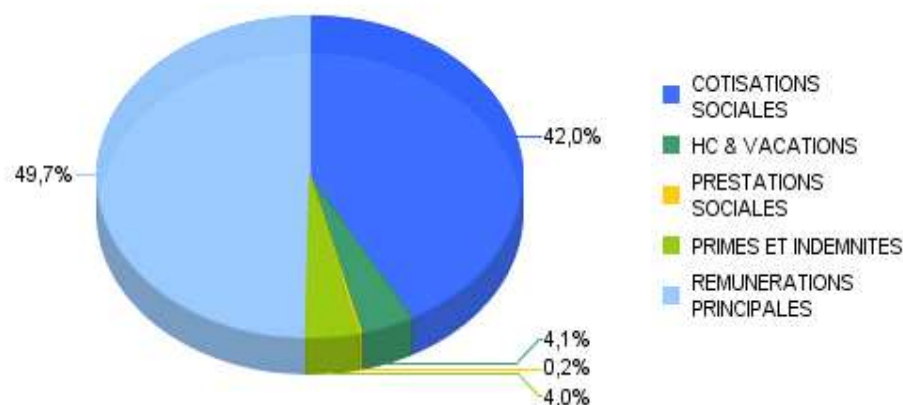
Tableau 5.1.3. - Coût moyen détaillé en 2019 (hors vacataires)

	Masse salariale 2019 (en valeur)	En ETPT (moyenne annuelle)	Coût moyen 2019
<b>BIATSS</b>	<b>56 396 988</b>	<b>1 180,1</b>	<b>47 789</b>
<b>TITULAIRES</b>	<b>43 380 906</b>	<b>789,8</b>	<b>54 925</b>
<b>Filière Administrative</b>	<b>12 296 088</b>	<b>229,1</b>	<b>53 682</b>
A	3 423 747	40,2	85 251
B	3 187 759	60,5	52 668
C	5 684 581	128,4	44 284
<b>Filière ITRF et Technique</b>	<b>26 185 890</b>	<b>478,8</b>	<b>54 694</b>
A	11 955 320	173,1	69 073
B	5 758 292	107,9	53 385
C	8 472 278	197,8	42 827
<b>Filière des bibliothèques</b>	<b>4 349 422</b>	<b>72,9</b>	<b>59 643</b>
A	1 822 349	21,9	83 227
B	1 327 990	24,7	53 746
C	1 199 084	26,3	45 559
<b>Filière Sociale et de Santé</b>	<b>549 507</b>	<b>9,1</b>	<b>60 554</b>
<b>CONTRACTUELS</b>	<b>13 016 082</b>	<b>390,3</b>	<b>33 350</b>
A	7 428 852	193,8	38 334
B	1 421 932	49,6	28 661
C	4 165 298	146,9	28 357
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>126 931 793</b>	<b>1 447,9</b>	<b>87 669</b>
<b>TITULAIRES</b>	<b>116 979 937</b>	<b>1 156,7</b>	<b>101 136</b>
Enseignants	24 789 708	267,8	92 581
Enseignants hospitalo-universitaires	11 267 964	107,9	104 417
Enseignants chercheurs	80 922 265	781,0	103 615
<b>CONTRACTUELS</b>	<b>9 951 856</b>	<b>291,2</b>	<b>34 176</b>
Enseignants	1 634 759	40,6	40 296
Enseignants hospitalo-universitaires	1 861 362	76,8	24 226
Enseignants chercheurs	2 196 840	47,0	46 783
Doctorants	4 258 895	126,8	33 579
<b>TOTAL</b>	<b>183 328 781</b>	<b>2 628,0</b>	<b>69 761</b>

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 2019



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

- Les rémunérations principales des agents (49,7% des dépenses en 2019) 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 (42,0% en 2019) 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 2019),
- Les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (4,1% en 2019),
- Les prestations sociales (0,2% en 2019) 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 2017 et 2019

EN VALEUR	2017	2018	2019	Evol. 2019/2018	
				€	%
REMUNERATIONS PRINCIPALES	94 042 738	93 310 529	93 458 368	147 839	0,2%
COTISATIONS SOCIALES	79 508 315	79 110 247	79 034 154	-76 093	-0,1%
PRIMES ET INDEMNITES	7 277 630	7 993 686	7 513 400	-480 286	-6,0%
HC & VACATIONS	7 200 267	6 828 381	7 730 745	902 364	13,2%
PRESTATIONS SOCIALES	423 079	385 069	404 219	19 150	5,0%
<b>MASSE SALARIALE GLOBALE uB</b>	<b>188 452 029</b>	<b>187 627 912</b>	<b>188 140 886</b>	<b>512 974</b>	<b>0,3%</b>

Source: KX uB

Entre 2018 et 2019, la hausse de la masse salariale est de 0,3%, soit environ 500 000 euros supplémentaire. Suite aux mesures des campagnes d'emplois (Rentrée 2019), au GVT positif et à la revalorisation des indices (mesure PPCR), les rémunérations principales augmentent. Cet impact est

atténué par le transfert primes-points (mesure PPCR), ce qui justifie principalement la baisse des primes et indemnités.

On note une hausse des heures complémentaires et des vacances d'enseignement par rapport à 2018. Enfin, l'augmentation de la rémunération des CLD et du remboursement domicile-travail explique la hausse de 5% des prestations sociales.

### 5.2.1. La rémunération principale

La rémunération principale représente près de la moitié des dépenses de masse salariale soit environ 93 millions d'euros en 2019. Ces montants correspondent principalement au traitement brut des personnels de l'université de Bourgogne.

Outre les mesures d'économie du PREF, l'augmentation de la rémunération principale s'explique par l'impact du GVT, des campagnes d'emplois R2019 et de la mesure PPCR 2019 (revalorisation des indices).

La part concernant les enseignants titulaires représente plus de 60% des dépenses liées à la rémunération principale. Cette année, ce poste de dépense se stabilise par rapport à 2018. La rémunération des enseignants contractuels augmente de plus de 8% par rapport à 2018, ce qui s'explique par une hausse des effectifs dans cette catégorie.

Tableau 5.2.1.1. – Répartition de la rémunération principale selon le type de population entre 2017 et 2019

EN VALEUR	2017	2018	2019	Evol. 2018/2017	
				€	%
<b>BIATSS</b>	<b>30 215 139</b>	<b>29 587 618</b>	<b>29 298 158</b>	<b>-289 460</b>	<b>-1,0%</b>
TITULAIRES	20 855 921	20 464 641	20 208 417	-256 224	-1,3%
CONTRACTUELS	9 359 218	9 122 977	9 089 741	-33 236	-0,4%
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>63 827 599</b>	<b>63 722 911</b>	<b>64 160 211</b>	<b>437 300</b>	<b>0,7%</b>
TITULAIRES	57 180 028	57 474 998	57 398 270	-76 728	-0,1%
CONTRACTUELS	6 647 571	6 247 913	6 761 941	514 028	8,2%
<b>TOTAL</b>	<b>94 042 738</b>	<b>93 310 529</b>	<b>93 458 369</b>	<b>147 840</b>	<b>0,2%</b>

Source : KX uB

Tableau 5.2.1.2. – Indice majoré moyen selon le statut et la population au 31/12/2019

INDICE MOYEN	TOTAL 2018	2019		TOTAL 2019
		HOMMES	FEMMES	
<b>BIATSS</b>	<b>415</b>	<b>447</b>	<b>413</b>	<b>425</b>
TITULAIRES	435	470	434	447
CONTRACTUELS	371	394	374	380
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>814</b>	<b>870</b>	<b>762</b>	<b>829</b>
TITULAIRES	852	911	821	878
CONTRACTUELS	409	419	409	414
<b>TOTAL</b>	<b>622</b>	<b>726</b>	<b>545</b>	<b>633</b>

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 31/12/2019 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2018	2019			
		Total	F	H	Total	%
ENSEIGNANTS	350-449	1	1		1	0,1%
	450-549	37	12	13	25	2,2%
	550-649	108	45	41	86	7,4%
	650-749	260	91	123	214	18,5%
	750-849	370	165	228	393	34,0%
	850-949	64	17	51	68	5,9%
	950 ET PLUS	349	91	279	370	32,0%
	<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 189</b>	<b>422</b>	<b>735</b>	<b>1 157</b>	<b>100,0%</b>
BIATSS	INFERIEUR A 350	185	92	38	130	16,0%
	350-449	389	289	115	404	49,8%
	450-549	136	71	69	140	17,3%
	550-649	69	36	43	79	9,7%
	650-749	25	11	13	24	3,0%
	750-849	18	17	10	27	3,3%
	850-949	4		1	1	0,1%
	950 ET PLUS	3	5	1	6	0,7%
<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>829</b>	<b>521</b>	<b>290</b>	<b>811</b>	<b>100,0%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>2 018</b>	<b>943</b>	<b>1 025</b>	<b>1 968</b>	<b>-</b>	

Source : Winpaie et SIHAM

La majorité des personnels BIATSS (66% en 2019) 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 2% ont un indice inférieur à 550 points alors que 32% 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 relèvent 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 2019, 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)	78 310	80 990	79 023	79 762
		Adjoint administratif (ADJAENES)	41 689	41 080	41 614	42 745
		Secrétaire administratif (SAENES)	50 792	49 477	50 648	52 211
	Filière des Bibliothèques	Bibliothécaire (BIB)	60 804	61 245	61 006	61 497
		Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	52 858	50 038	52 419	52 211
		Conservateur (CONS)	87 897	88 536	88 089	81 957
		Magasinier (MAGAS)	41 863	42 337	41 998	42 683
	Filière ITRF et Technique	Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	42 002	42 991	42 389	42 745
		Ingénieur d'étude (IGE)	64 006	66 484	65 500	69 094
		Ingénieur de recherche (IGR)	91 606	82 382	86 731	85 603
		Assistant ingénieur (ASI)	54 015	56 678	55 500	58 305
		Technicien de RF (TECH)	49 812	51 903	50 829	52 211
	Filière Sociale et de Santé	Infirmière	59 536	-	59 536	58 311
	<b>Total BIATSS</b>			<b>59 630</b>	<b>54 934</b>	<b>59 637</b>
Enseignants	Enseignants-chercheurs	Maître de conférence (MCF)	86 009	86 793	86 456	85 807
		Maître de conférences praticien hospitalier (MCPH)	68 616	74 363	71 976	85 482
		Professeur des universités (PR)	117 128	123 345	122 003	110 443
		Professeur hospitalo-universitaire (PHU)	117 609	111 937	112 754	110 443
	Enseignants	Professeur agrégé (PRAG)	86 252	90 435	88 839	85 809
		Professeur certifié (PRCE)	76 594	81 387	78 774	71 492
		Professeur des écoles (PREC)	86 581	89 904	89 300	71 492
		Professeur ENSAM (PREN)	-	100 249	100 249	82 850
<b>Total Enseignants</b>			<b>79 849</b>	<b>94 802</b>	<b>93 794</b>	<b>87 977</b>

Sources : SIHAM - INM Winpaie

Référence grilles indiciaires 2019\*

Source données nationales : PERSE (MESRI juillet 2019)

Sans les primes :

en €			Coût moyen annuel			Coût moyen annuel national*
			Femmes	Hommes	Total	Total
BIATSS	Filière Administrative	Attaché d'administration d'état (AAE)	68 327	71 007	69 039	69 779
		Adjoint administratif (ADJAENES)	39 779	39 170	39 704	39 719
		Secrétaire administratif (SAENES)	45 901	44 586	45 757	47 320
	Filière des Bibliothèques	Bibliothécaire (BIB)	54 994	55 435	55 196	55 687
		Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	47 967	45 146	47 528	47 320
		Conservateur (CONS)	80 757	81 396	80 949	74 817
		Magasinier (MAGAS)	38 922	39 395	39 057	39 742
	Filière ITRF et Technique	Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	38 976	39 965	39 363	39 719
		Ingénieur d'étude (IGE)	57 927	60 404	59 421	63 015
		Ingénieur de recherche (IGR)	84 014	74 790	79 139	78 011
		Assistant ingénieur (ASI)	49 261	51 923	50 745	53 550
		Technicien de RF (TECH)	44 921	47 012	45 938	47 320
	Filière Sociale et de Santé	Infirmière	54 823	-	54 823	53 598
	<b>Total BIATSS</b>			<b>54 351</b>	<b>50 018</b>	<b>54 358</b>
Enseignants	Enseignants-chercheurs	Maître de conférence (MCF)	84 686	85 470	85 133	84 484
		Maître de conférences praticien hospitalier (MCPH)	67 293	73 040	70 653	84 159
		Professeur des universités (PR)	115 805	122 022	120 680	109 120
		Professeur hospitalo-universitaire (PHU)	116 286	110 614	111 431	109 120
	Enseignants	Professeur agrégé (PRAG)	84 929	89 113	87 516	84 486
		Professeur certifié (PRCE)	75 272	80 064	77 451	70 169
		Professeur des écoles (PREC)	85 258	88 581	87 977	70 169
		Professeur ENSAM (PREN)	-	98 926	98 926	81 527
<b>Total Enseignants</b>			<b>78 691</b>	<b>93 479</b>	<b>92 471</b>	<b>86 654</b>

Sources : SIHAM - INM Winpaie

Référence grilles indiciaires 2019\*

Source données nationales : PERSE (MESRI juillet 2019)

### 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 31/12/2019 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2018	2019			%
		Total	F	H	Total	
ENSEIGNANTS	INFÉRIEUR A 350	38	23	16	39	28,5%
	350-449	46	33	32	65	47,4%
	450-549	26	13	18	31	22,6%
	550-649	2	1	1	2	1,5%
	<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>112</b>	<b>70</b>	<b>67</b>	<b>137</b>	<b>100,0%</b>
BIATSS	INFÉRIEUR A 350	234	172	56	228	55,9%
	350-449	91	80	45	125	30,6%
	450-549	28	20	13	33	8,1%
	550-649	14	6	7	13	3,2%
	650-749	4	2	2	4	1,0%
	750-849	5	1	1	2	0,5%
	950 ET PLUS	-	3	-	3	0,7%
	<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>376</b>	<b>284</b>	<b>124</b>	<b>408</b>	<b>100,0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>488</b>	<b>354</b>	<b>191</b>	<b>545</b>	<b>-</b>	

Source : Winpaie et SIHAM

La grande majorité des personnels contractuels possède un indice inférieur à 450 points, représentant plus de 84% des contractuels BIATSS et enseignants. En 2019, près d'un agent sur deux 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 2019**

en €		Coût moyen annuel		
		Femmes	Hommes	Total
BIATSS	Contractuel catégorie A	34 639	35 331	<b>34 886</b>
	Contractuel catégorie B	27 149	26 991	<b>27 094</b>
	Contractuel catégorie C	25 991	25 918	<b>25 976</b>
Enseignants	ATER	34 956	34 997	<b>34 979</b>
	Contractuel enseignant	38 037	37 924	<b>37 990</b>
	Enseignants Chercheurs Ass. T.P.	24 843	28 142	<b>27 231</b>
	Lecteur	25 581	25 425	<b>25 547</b>

Sources : SIHAM - INM Winpaie

#### 5.2.1.4. Le traitement mensuel des agents forfaitaires

234 agents sont payés au forfait en 2019. 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 31/12/2019**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TOTAL 2018	2019		TOTAL 2019
		F	H	
ENSEIGNANTS	218	86	117	203
BIATSS	50	14	17	31
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>	<b>100</b>	<b>134</b>	<b>234</b>

Source : Winpaie et SIHAM

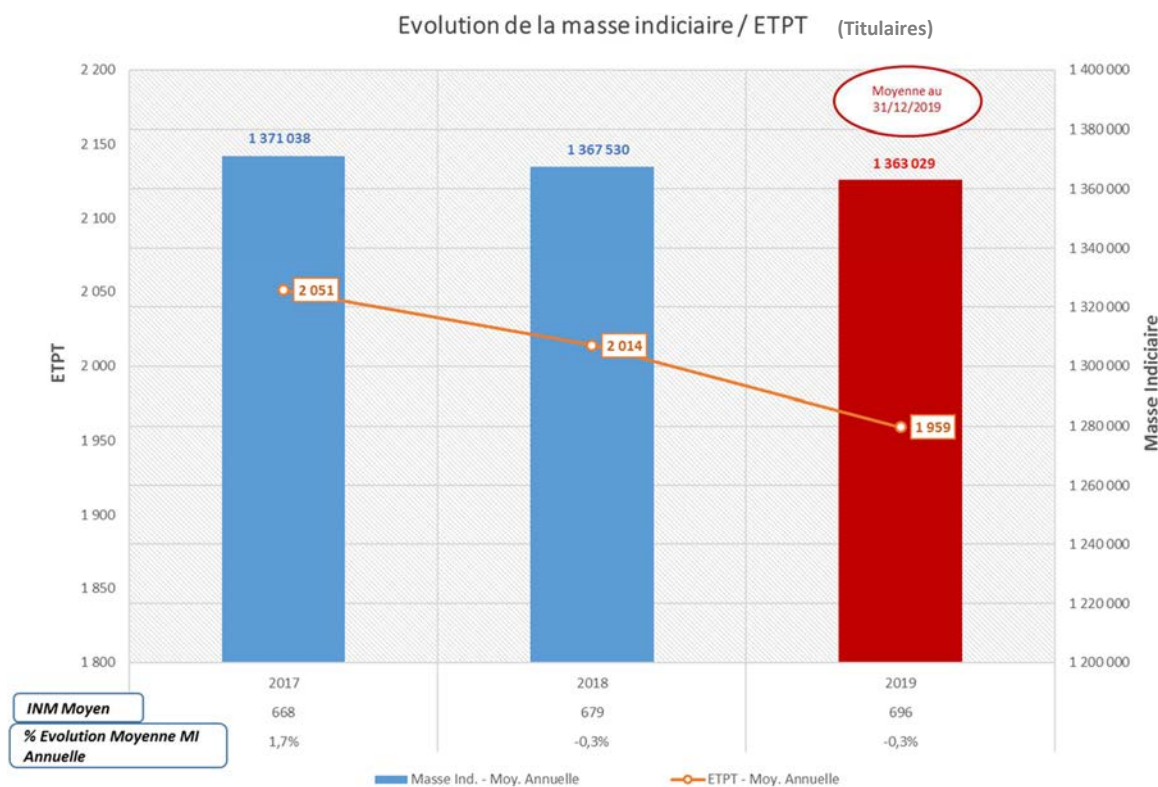
### 5.2.1.5. Le glissement vieillesse technicité (GVT)

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 2018 et 2019. Cette évolution est en corrélation parallèle avec la diminution des effectifs titulaires en ETPT. En 2019, l'INM moyen est de 696 points, soit une augmentation de 17 points par rapport à 2018.

### 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)

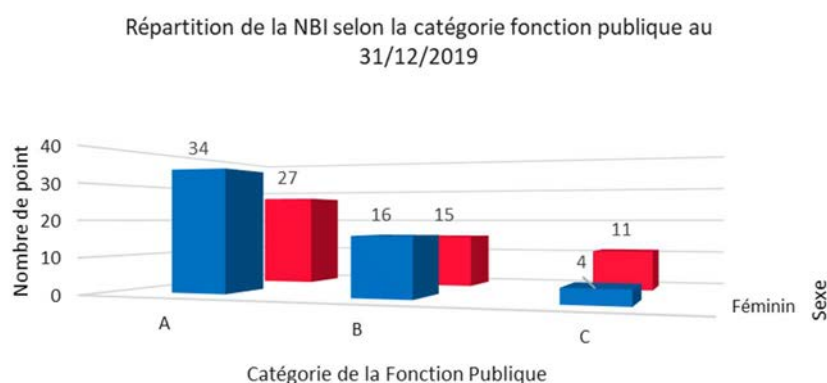
La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément de rémunération attaché à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et ne concerne que certains personnels BIATSS. Elle prend la forme d'un certain nombre de points 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	2017		2018		2019	
	Nombre	En €	Nombre	En €	Nombre	En €
10 POINTS	7	3 925	6	3 374	6	3 374
15 POINTS	16	13 456	15	12 652	13	10 965
20 POINTS	62	69 520	56	62 980	55	61 856
25 POINTS	7	9 811	5	7 029	4	5 623
30 POINTS	25	42 048	24	40 487	22	37 113
35 POINTS	1	1 962	1	1 968	1	1 968
40 POINTS	1	2 243	1	2 249	2	4 499
50 POINTS	4	11 213	4	11 246	4	11 246
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>154 178</b>	<b>112</b>	<b>141 987</b>	<b>107</b>	<b>136 644</b>

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 31/12/2019



Pour l'année 2019, 107 agents ont bénéficié de la NBI, en baisse par rapport à 2018. Ceci est dû principalement à la diminution du nombre d'agents titulaires en catégorie A. La majorité des bénéficiaires 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 2017 et 2019

EN VALEUR	STATUT	2017		2018		2019	
		€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires
BIATSS	TITULAIRES	190 090	266	190 814	262	191 018	265
	CONTRACTUEL	50 643	100	73 792	103	68 275	116
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>240 733</b>	<b>366</b>	<b>264 606</b>	<b>365</b>	<b>259 293</b>	<b>381</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	741 548	526	714 552	525	686 380	516
	CONTRACTUEL	23 186	29	22 513	27	22 158	30
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>764 734</b>	<b>555</b>	<b>737 065</b>	<b>552</b>	<b>708 538</b>	<b>546</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1 005 467</b>	<b>921</b>	<b>1 001 671</b>	<b>917</b>	<b>967 831</b>	<b>927</b>

Source : KX uB

Entre 2017 et 2019, le versement du SFT diminue et représente une dépense d'environ 967 000 euros pour l'année 2019. Plus 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 2018 (-0,5%) et en 2019 (-0,1%). Elles représentent plus de 40% de la masse salariale globale, soit une dépense supérieure à 79 millions d'euros en 2019. Cette diminution est liée aux différentes mesures intervenues en cours d'année, en corrélation avec la rémunération principale (PREF notamment).

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 2017 et 2019 (en €)

COTISATIONS PATRONALES	2017	2018	2019
CONTRIBUTION PENSION CIVILE	57 548 348	57 539 713	57 378 213
ASSURANCE MALADIE	9 842 176	9 798 302	9 856 536
ALLOCATIONS FAMILIALES	5 012 856	4 985 778	5 004 968
ASSURANCE VIEILLESSE	1 806 521	1 761 525	1 835 171
VERSEMENT TRANSPORT	1 750 143	1 738 579	1 742 181
ASSURANCE CHOMAGE	1 101 663	854 546	755 586
IRCANTEC	828 464	801 816	831 584
RAFP	494 050	509 634	503 491
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (FNAL)	478 869	475 248	476 843
CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	287 316	285 132	286 098
CONTRIBUTION ATI	248 118	248 084	247 392
ACCIDENT DU TRAVAIL	91 216	93 341	97 757
CONTRIBUTION CNRACL	18 576	18 550	18 684
<b>TOTAL</b>	<b>79 508 315</b>	<b>79 110 247</b>	<b>79 034 504</b>

Source: KX uB

Tableau 5.2.2.2. – Evolution du taux de cotisations patronales des titulaires entre 2017 et 2019

COTISATIONS PATRONALES	2017	2018	2019
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%
<b>TOTAL TAUX DE COTISATIONS</b>	<b>92,35%</b>	<b>92,35%</b>	<b>92,35%</b>

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 2017 et 2019

COTISATIONS PATRONALES	2017	2018	2019
Assurance maladie	12,89%	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%	1,20%	1,10%
FNAL	0,50%	0,50%	0,50%
IRCANTECA	4,20%	4,20%	4,20%
Versement transport	2,00%	2,00%	2,00%
ASSEDIC	6,40%	5,00%	4,05%
<b>TOTAL TAUX DE COTISATIONS</b>	<b>43,19%</b>	<b>41,90%</b>	<b>40,85%</b>

Source: pôle RH

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).



### 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 2017 et 2019

EN VALEUR	2017	2018	2019	Evol. 2019/2018	
				€	%
<b>BIATSS</b>	<b>3 872 572</b>	<b>4 088 496</b>	<b>4 052 324</b>	<b>-36 172</b>	<b>-0,9%</b>
<i>TITULAIRES</i>	<i>3 817 603</i>	<i>3 993 808</i>	<i>3 957 885</i>	<i>-35 923</i>	<i>-0,9%</i>
<i>CONTRACTUELS</i>	<i>54 969</i>	<i>94 688</i>	<i>94 439</i>	<i>-249</i>	<i>-0,3%</i>
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>3 405 058</b>	<b>3 905 190</b>	<b>3 461 076</b>	<b>-444 114</b>	<b>-11,4%</b>
<i>TITULAIRES</i>	<i>3 349 848</i>	<i>3 824 347</i>	<i>3 362 632</i>	<i>-461 715</i>	<i>-12,1%</i>
<i>CONTRACTUELS</i>	<i>55 209</i>	<i>80 843</i>	<i>98 444</i>	<i>17 601</i>	<i>21,8%</i>
<b>TOTAL</b>	<b>7 277 630</b>	<b>7 993 686</b>	<b>7 513 400</b>	<b>-480 286</b>	<b>-6,0%</b>

Source: KX uB

Les primes et indemnités constituent environ 4% des dépenses de la masse salariale. Le montant versé en 2019 s'élève à environ 7,5 millions d'euros. Ce montant était en hausse en 2018 (+9,8%) puis baisse en 2019 (-6,0%). Le transfert Primes/Points (-623 563 €) dans le cadre du protocole PPCR diminue en 2019.

Nouveauté : primes versées aux personnels de l'uB par genre, en 2019 :

2019	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire
<b>BIATSS</b>	<b>4 535 103</b>	<b>809</b>	<b>5 606</b>	<b>3 475 107</b>	<b>430</b>	<b>8 082</b>
<i>TITULAIRES</i>	<i>2 235 027</i>	<i>557</i>	<i>4 013</i>	<i>1 722 858</i>	<i>305</i>	<i>5 649</i>
A	896 507	136	6 592	1 084 586	131	8 279
B	612 898	146	4 198	329 409	66	4 991
C	725 622	275	2 639	308 863	108	2 860
<b>CONTRACTUELS</b>	<b>65 049</b>	<b>255</b>	<b>255</b>	<b>29 391</b>	<b>128</b>	<b>230</b>
A	28 943	134	216	15 447	82	188
B	6 001	21	286	4 551	18	253
C	30 105	100	301	9 392	28	335
<b>ENSEIGNANTS (A)</b>	<b>1 063 143</b>	<b>589</b>	<b>1 805</b>	<b>2 397 933</b>	<b>954</b>	<b>2 514</b>
<i>TITULAIRES</i>	<i>1 017 637</i>	<i>444</i>	<i>2 292</i>	<i>2 344 995</i>	<i>777</i>	<i>3 018</i>
<i>CONTRACTUELS</i>	<i>45 506</i>	<i>146</i>	<i>312</i>	<i>52 938</i>	<i>180</i>	<i>294</i>
<b>TOTAL</b>	<b>5 598 246</b>	<b>1 396</b>		<b>5 873 040</b>	<b>1 380</b>	

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 bilan social.

Tableau 5.2.3.1.1. – Les primes perçues par les personnels enseignants entre 2017 et 2019

PRIMES & INDEMNITES	MONTANT				BENEFICIAIRES (1)			
	2017	2018	2019	Ecart 2019/2018	2017	2018	2019	Ecart 2019/2018
PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (PRES)	1 412 287	1 379 583	1 364 610	- 14 973	1 217	1 175	1 170	- 5
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL (PEDR)	1 338 982	1 294 946	1 177 222	- 117 724	261	254	248	- 6
PRIME DE RESPONSABILITE PEDAGOGIQUE (PRP)	359 346	379 919	358 398	- 21 521	278	282	244	- 38
PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVE (PCA)	265 781	252 797	229 027	- 23 770	94	93	88	- 5
INDEMNITE DE COMMISSION	68 411	63 043	71 783	8 740	50	61	58	- 3
INDEMNITES DES JURYS D'EXAMEN ET DE CONCOURS	39 622	25 783	46 271	20 488	216	148	185	37
GIPA	-	48 188	1 266	- 46 922	-	99	23	- 76
PRIME D'INTERESSEMENT	-	-	11 595	11 595	-	-	4	4
AUTRES INDEMNITES	107 731	94 228	66 017	- 28 211	52	38	23	- 15
TRANSFERT PRIMES / POINTS	- 187 103	- 196 082	- 417 926	- 221 844	1 264	1 229	1 218	- 11
INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	-	562 786	552 811	- 9 975	-	1 929	1 389	- 540
<b>TOTAL</b>	<b>3 405 058</b>	<b>3 905 191</b>	<b>3 461 074</b>					

Source: KX uB

(1) Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

Après une hausse d'environ 500 000 € en 2018 qui s'explique principalement par le paiement de l'indemnité compensatrice de CSG (562 786 €), ces primes sont en baisse d'environ 440 000 € en 2019, en lien avec l'augmentation du transfert primes/points du PPCR (- 221 844 €), la diminution de la PEDR (- 117 724 €) et de la GIPA (- 46 922 €).

Nouveauté : les primes perçues par les personnels enseignants en 2019, par genre :

2019	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire
PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (PRES)	529 170	455	1 163	835 440	716	1 167
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL (PEDR)	282 536	63	4 485	894 686	185	4 836
PRIME DE RESPONSABILITE PEDAGOGIQUE (PRP)	123 123	78	1 579	235 275	166	1 417
PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVE (PCA)	42 530	21	2 025	186 497	67	2 784
INDEMNITE DE COMMISSION	21 270	22	967	50 513	36	1 403
INDEMNITES DES JURYS D'EXAMEN ET DE CONCOURS	20 935	87	241	25 336	98	259
GIPA	420	6	70	845	17	50
PRIME D'INTERESSEMENT	-	-	-	11 595	4	2 899
AUTRES INDEMNITES	9 903	3	3 301	56 114	20	2 806
TRANSFERT PRIMES / POINTS	- 157 270	443	- 355	- 260 656	775	- 336
INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	190 524	521	366	362 287	874	415
<b>TOTAL</b>	<b>1 063 141</b>	<b>589</b>		<b>2 397 932</b>	<b>954</b>	

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 bilan 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 2019

2019	CATEGORIE			MONTANT	BENEFICIAIRES*
	A	B	C		
I.F.S.E.	375 158	270 718	310 385	956 261	250
PRIME DE FIN D'ANNEE	46 100	17 132	55 465	118 697	319
IND. COMPENSATRICE CSG	16 592	18 550	49 339	84 481	291
TRANSFERT PRIMES / POINTS	-15 499	-17 220	-21 819	-54 538	254
INDEMNITES DES JURYS D'EXAMEN ET DE CONCOURS	232			232	5
AUTRES INDEMNITES	17 228	3 111	3 994	24 333	22
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>439 811</b>	<b>292 292</b>	<b>397 364</b>	<b>1 129 467</b>	<b>334</b>
I.F.S.E.	146 330	108 999	65 601	320 930	82
PRIME DE FIN D'ANNEE	5 326	6 960	9 496	21 783	89
IND. COMPENSATRICE CSG	8 323	7 239	10 185	25 747	88
TRANSFERT PRIMES / POINTS	-8 635	-6 987	-4 553	-20 175	85
GIPA	4 631			4 631	2
AUTRES INDEMNITES	1 092	900	1 650	3 642	5
<b>FILIERE DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>157 067</b>	<b>117 111</b>	<b>82 379</b>	<b>356 557</b>	<b>95</b>
I.F.S.E. et IAT	1 219 890	525 652	488 890	2 234 432	507
PRIME DE FIN D'ANNEE	58 529	28 854	73 461	160 844	723
IND. COMPENSATRICE CSG	62 611	36 876	71 045	170 533	668
TRANSFERT PRIMES / POINTS	-67 098	-30 629	-33 198	-130 924	510
GIPA	1 500			1 500	12
INDEMNITES DES JURYS D'EXAMEN ET DE CONCOURS	185			185	4
AUTRES INDEMNITES	71 171	5 225	7 562	83 958	68
<b>FILIERE ITRF ET TECHNIQUE</b>	<b>1 346 789</b>	<b>565 978</b>	<b>607 761</b>	<b>2 520 527</b>	<b>793</b>
<b>FILIERE SOCIALE ET DE SANTE</b>	<b>41 431</b>	<b>4 343</b>		<b>45 774</b>	<b>17</b>
<b>Total général</b>	<b>1 985 098</b>	<b>979 724</b>	<b>1 087 503</b>	<b>4 052 325</b>	

Source : KX uB 2019

\* certains agents cumulent plusieurs primes

En 2019, les primes BIATSS ont diminué d'environ 1% par rapport à l'année précédente (- 36 K €). Cette diminution s'explique principalement par l'augmentation du transfert primes/points du PPCR (- 46 K €) et par la diminution de l'indemnité compensatrice de la CSG (- 16 K €).

Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2019, par genre

2019	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire
I.F.S.E.	1 984 994	552	3 596	1 569 861	300	5 233
Prime de fin d'année	200 836	757	265	102 444	390	263
IND. COMPENSATRICE CSG	182 467	697	262	101 118	372	272
AUTRES INDEMNITES	52 689	50	1 054	60 311	44	1 371
GIPA	5 671	11	516	506	4	127
Indemnités des jury d'examen et de concours	260	4	65	157	5	31
TRANSFERT PRIMES / POINTS	- 126 842	556	- 228	- 82 149	304	- 270
<b>TOTAL</b>	<b>2 300 076</b>	<b>809</b>		<b>1 752 249</b>	<b>430</b>	

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 2017 et 2019

EN VALEUR	2018	2019			NB AGENTS EN 2019			Montant moyen versé par bénéficiaire (en €) :		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	11 524	5 672	507	6 179	11	4	15	516	127	642
TITULAIRES	7 899	4 596	36	4 632	1	1	2	4 596	36	4 632
CONTRACTUELS	3 625	1 076	471	1 547	10	3	13	108	157	265
ENSEIGNANTS	48 188	421	846	1 267	6	17	23	70	50	120
TITULAIRES	47 183	107	462	569	3	13	16	36	36	71
CONTRACTUELS	1 005	314	384	698	3	4	7	105	96	201
<b>TOTAL</b>	<b>59 712</b>	<b>6 093</b>	<b>1 353</b>	<b>7 446</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>358</b>	<b>64</b>	<b>423</b>

Source: KX uB

Le paiement de la GIPA au titre de 2017 a été effectué en janvier 2018 et s'élève à 59 712 euros. Le paiement de la GIPA 2018 a été effectué en janvier 2019, pour un montant de 7 443 euros. Les mesures catégorielles (mise en place du PPCR) sont venues revaloriser les indices, ce qui justifie la baisse de ce versement.

### 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 2017 et 2019

INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS	2017	2018	2019
INDEMNITES VERSEES EN €	78 466	64 037	96 390
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	65	56	73

Source: KX uB

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

	2017	2018	2019
NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES D'UN CET	208	217	240
SOLDE CET EN NOMBRE DE JOURS EPARGNES	3 740	7 817	8 296
PROVISION COMPTABLE DES JOURS EPARGNES (en €)	559 262	5 300 771	4 360 027
NOMBRE D'AGENTS AYANT EPARGNE DES JOURS EN COURS D'ANNEE	74	63	92
NOMBRE DE JOURS EPARGNES EN COURS D'ANNEE	632	438	679

Source: service BIATSS

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 2019, les dépenses de personnels effectuées au titre des heures complémentaires et des vacances s'élèvent à 7,7 millions d'euros, en baisse par rapport à 2018 (env. +0,9 millions d'euros, soit +13%).

Tableau 5.2.4.1. – Les heures d'enseignement effectuées par les enseignants et les vacataires au cours de l'année universitaire 2018/2019

TYPE D'ENSEIGNANTS	NB ENS. (1)	HEURES DE SERVICES DUS EN hEQT D (2)	TOTAL HEURES ASSUREES EN hEQT D (yc valo. TP/TD)	HEURES COMPLEMENTAIRES REALISEES (EN hEQT D)			
				HC TITULAIRES (yc valo. TP/TD) (H ass.valo. - H s.dus)	HEURES VACATAIRES	TOTAL HEURES COMPLEMENTAIRES	RATIO NB HC PAR ENS.
Enseignants-chercheurs	787	143 051	194 713	51 662		51 662	66
Enseignants 1er et 2nd degré	289	98 671	132 311	33 640		33 640	116
Autres enseignants contractuels	194	25 315	30 351	5 036		5 036	26
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 270</b>	<b>267 037</b>	<b>357 375</b>	<b>90 338</b>		<b>90 338</b>	<b>71</b>
Agents temporaires vacataires	186		7 162		7 162	7 162	39
Chargés d'ens. vacataires	3 007		87 395		87 395	87 395	29
<b>TOTAL VACATAIRES</b>	<b>3 193</b>		<b>94 557</b>		<b>94 557</b>	<b>94 557</b>	<b>30</b>
<b>TOTAL uB 2018/2019</b>	<b>4 463</b>	<b>267 037</b>	<b>451 932</b>	<b>90 338</b>	<b>94 557</b>	<b>184 895</b>	<b>41</b>
<i>Rappel TOTAL uB 2017/2018</i>	<i>4 319</i>	<i>268 627</i>	<i>433 655</i>	<i>79 508</i>	<i>87 125</i>	<i>166 633</i>	<i>39</i>
<i>Rappel TOTAL uB 2016/2017</i>	<i>4 457</i>	<i>279 528</i>	<i>453 327</i>	<i>87 088</i>	<i>88 195</i>	<i>175 283</i>	<i>39</i>
<i>Ecart 18-19 / 17-18 en valeur</i>	<i>+144</i>	<i>-1 590</i>	<i>+18 277</i>	<i>+10 830</i>	<i>+7 432</i>	<i>+18 262</i>	<i>+2</i>
<i>Ecart en %</i>	<i>+3,3%</i>	<i>-0,6%</i>	<i>+4,2%</i>	<i>+13,6%</i>	<i>+8,5%</i>	<i>+11,0%</i>	<i>+6,2%</i>

Source: SERVICES au 21/06/2019

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

(2) : Heures de services dus = heures réglementaires de service (heures statutaires) - heures de décharges et déductions

Valo. TP/TD : Valorisation des heures TP en heures TD (hors valo. 1 TP = 2/3 TD - yc valo. 1 TP = 1 TD pour les personnels concernés et sous certaines conditions)

La charge d'enseignement assurée en 2018-2019 représente 451 932 hEQT D (y compris valo. TP/TD), en hausse de +4.2% par rapport à 2017-2018. Les heures complémentaires effectuées par des enseignants ont augmenté de +13.9%, les vacances ont augmenté de +8.5%. Ces hausses résultent principalement :

- de l'évolution des effectifs en hausse
- des moyens supplémentaires octroyés par le MESR au titre de la Loi ORE

Les informations issues de l'application SERVICES concernent l'année universitaire 2018-2019 alors que les éléments financiers issus des fichiers KX (retour paie) concernent l'année civile 2019.

En 2019, 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 2019. 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 en 2019.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport représentent 152 273 euros en 2019. 626 agents ont bénéficié de ce remboursement en 2019.

## 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 2019

	Stagiaires inscrits			Stagiaires présents			Heures stagiaires			Dépenses estimées			depenses /stagiaire			Taux Absent	
	2019	2018	variation / 2018	2019	2018	variation / 2018	2019	2018	variation / 2018	2019	2018	variation / 2018	2019	2018	variation / 2018	2019	2018
<b>Adaptation à l'emploi</b>																	
Nouveaux arrivants	363	230	133	224	161	63	672	733	-61	0	15	-15	0	0	0	38%	30%
Gestion RH et Finances	483	252	231	422	220	202	1933	1040	893	2160	1856	304	5	8	-3	13%	13%
APOGEE, E-candidat	263	256	7	246	222	24	1540	1287	253	466	54	412	2	0	2	6%	13%
<b>Total Adaptation à l'emploi</b>	<b>1109</b>	<b>738</b>	<b>371</b>	<b>892</b>	<b>603</b>	<b>289</b>	<b>4145</b>	<b>3060</b>	<b>1085</b>	<b>2626</b>	<b>1925</b>	<b>701</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>-2</b>	<b>20%</b>	<b>18%</b>
<b>Anglais</b>																	
Anglais Stage	25	29	-4	13	29	-16	216	550	-334	5060	5000	60	389	172	217	48%	0%
Anglais Cours	9	0	9	9	0	9	108	0	108	908	0	908	101		101	0%	
<b>Total Anglais</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>-7</b>	<b>324</b>	<b>550</b>	<b>-226</b>	<b>5968</b>	<b>5000</b>	<b>968</b>	<b>271</b>	<b>172</b>	<b>318</b>	<b>35%</b>	<b>0%</b>
<b>Préparation aux concours</b>																	
AENES A-B-C	313	212	101	258	193	65	705	520	185	323	0	323	1	0	1	18%	9%
ITRF A-B-C	98	177	-79	75	152	-77	180	340	-160	0	31	-31	0	0	0	23%	14%
AENES + ITRF	57	60	-3	36	50	-14	108	150	-42	0	0	0	0	0	0	37%	17%
<b>Total prépa concours</b>	<b>468</b>	<b>449</b>	<b>19</b>	<b>369</b>	<b>395</b>	<b>-26</b>	<b>993</b>	<b>1010</b>	<b>-17</b>	<b>323</b>	<b>31</b>	<b>292</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>21%</b>	<b>12%</b>
<b>Information et communication</b>																	
Bureautique	259	293	-34	207	240	-33	715	911	-196	3550	3690	-140	17	15	2	20%	18%
Communication	202	10	192	159	9	150	664	54	610	2500	0	2500	16	0	16	21%	10%
Systèmes et réseaux + Informatique	29	21	8	28	17	11	326	22	304	6305	0	6305	225	0	225	3%	19%
<b>Total Information-Communication</b>	<b>490</b>	<b>324</b>	<b>166</b>	<b>394</b>	<b>266</b>	<b>128</b>	<b>1705</b>	<b>987</b>	<b>718</b>	<b>12355</b>	<b>3690</b>	<b>8665</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>243</b>	<b>20%</b>	<b>18%</b>
<b>Hygiène et Sécurité</b>																	
Acteurs de la sécurité	75	188	-113	38	129	-91	244	419	-175	442	3855	-3413	12	30	-18	49%	31%
HS des laboratoires	204	245	-41	175	182	-7	1325	1187	138	17860	27868	-10008	102	153	-51	14%	26%
Habilitations	83	85	-2	75	67	8	556	578	-22	7098	8013	-915	95	120	-25	10%	21%
Incendie	137	127	10	109	105	4	392	267	125	7567	5442	2125	69	52	18	20%	17%
Premiers secours	537	286	251	502	263	239	1963	1292	671	13977	10950	3027	28	42	-14	7%	8%
<b>Total Hygiène et Sécurité</b>	<b>1036</b>	<b>931</b>	<b>105</b>	<b>899</b>	<b>746</b>	<b>153</b>	<b>4480</b>	<b>3743</b>	<b>737</b>	<b>46944</b>	<b>56128</b>	<b>-9184</b>	<b>52</b>	<b>396</b>	<b>-344</b>	<b>13%</b>	<b>20%</b>
<b>Ressources Humaines</b>																	
management	71	101	-30	61	87	-26	372	598	-226	4225	5796	-1571	69	67	3	14%	14%
développement personnel, bien-être au travail	181	200	-19	133	187	-54	1198	1045	153	9304	3633	5671	70	19	51	27%	7%
<b>Total Ressources Humaines</b>	<b>252</b>	<b>301</b>	<b>-49</b>	<b>194</b>	<b>274</b>	<b>-80</b>	<b>1571</b>	<b>1643</b>	<b>-73</b>	<b>13529</b>	<b>9429</b>	<b>4100</b>	<b>70</b>	<b>86</b>	<b>-16</b>	<b>23%</b>	<b>9%</b>
<b>Pédagogie universitaire</b>																	
formation des nouveaux MCF	15			13			150			0			0		0	13%	
formation continue des enseignants	308	189	119	267	162	105	1004	653	351	7949	6408	1541	30	40	-10	13%	14%
<b>Total Pédagogie universitaire</b>	<b>323</b>	<b>189</b>	<b>134</b>	<b>280</b>	<b>162</b>	<b>118</b>	<b>1154</b>	<b>653</b>	<b>501</b>	<b>7949</b>	<b>6408</b>	<b>1541</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>-11</b>	<b>13%</b>	<b>14%</b>
<b>Total Formations du catalogue</b>	<b>3712</b>	<b>2961</b>	<b>751</b>	<b>3050</b>	<b>2475</b>	<b>575</b>	<b>14372</b>	<b>11646</b>	<b>2725</b>	<b>89694</b>	<b>82611</b>	<b>8,57%</b>	<b>29</b>	<b>718</b>	<b>-689</b>	<b>18%</b>	<b>16%</b>
<b>Formations hors catalogue</b>																	
Adaptation	37	15	22	37	15	22	566	357	209	20299	7516	12783	549		549	0%	0%
Gestion et comptabilité	8	6	2	7	6	1	42	74	-32	0	4364	-4364	0	727	-727	13%	0%
Informatique		13	-13		13	-13		277	-277		8971	-8971					0%
Logiciel de gestion		13	-13		13	-13		184	-184		10083	-10083		776			0%
Ressources humaines	14	9	5	14	9	5	208	81	127	1078	1885	-807	77	209	-132	0%	0%
Communication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
scientifique	8	5	3	8	5	3	218	148	70	8002	3435	4567	1000	687	313	0%	0%
Hygiène et sécurité		5	-5		5	-5		326	-326		4085	-4085		817			0%
Projet personnel	29	13	16	28	13	15	1989	633	1356	20651	6518	14133	738	501	236	3%	0%
Bilan de compétences	1	14	-13	1	14	-13	5	50	-45	348	38	310	348	3	345	0%	0%
<b>Total Formations hors catalogue</b>	<b>97</b>	<b>93</b>	<b>4</b>	<b>95</b>	<b>93</b>	<b>2</b>	<b>3029</b>	<b>2130</b>	<b>898</b>	<b>50378</b>	<b>46895</b>	<b>7,43%</b>	<b>530</b>	<b>3720</b>	<b>-3190</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3809</b>	<b>3054</b>	<b>24,72%</b>	<b>3145</b>	<b>2568</b>	<b>22,47%</b>	<b>17401</b>	<b>13776</b>	<b>26,31%</b>	<b>140072</b>	<b>129506</b>	<b>8,16%</b>	<b>45</b>	<b>4439</b>	<b>-4394</b>	<b>17%</b>	<b>16%</b>



Le plan de rétablissement financier nous avait amenés à contracter le plan de formation en agissant sur deux dimensions, le nombre de formations et la durée des formations. En 2019, les contraintes ont commencé à se desserrer. On observe ainsi une augmentation du nombre d'heures de formation de 28% et du nombre d'actions de formation de 19%, pendant que la hausse des dépenses de formation induite par cette reprise est restée limitée à 8 %.

On observe que, si les formations individuelles hors catalogue concernent principalement les personnels BIATSS (57 formations pour les BIATSS contre 10 pour les enseignants), la part des formations demandées par les enseignants augmente progressivement.

On constate que le taux d'absentéisme dans les formations se maintient à 17% (contre 16% en 2018) alors que le nombre d'agents inscrits dans les formations augmente de 24 %. Cependant, les taux d'absentéisme varient en fonction des thèmes des formations.

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne le stage d'anglais (35%). Les formations « prépas concours » enregistre des taux d'absentéisme en augmentation (21%). Cela s'explique, d'une part, par une offre de formation abondante qui a généré des appétences alors même que les services ne pouvaient pas se permettre de laisser partir leurs agents à toutes les formations qu'ils auraient souhaitées. Et d'autre part, le nombre de postes proposés par l'uB étant faible, les agents ont renoncé à se présenter aux concours. De ce fait, ils ne se sont pas rendus aux formations pour lesquelles ils s'étaient inscrits. On remarque également un fort taux d'absentéisme dans les formations (ressources humaines et bien-être au travail) car ce sont des formations non obligatoires.

En revanche, les formations Hygiène et sécurité et les formations à l'innovation pédagogique ont vu leur taux de présence se maintenir à un niveau élevé.

# 7. L'hygiène, la sécurité et la santé

---

A MAJ

## 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 2019, le CHSCT s'est réuni :

- 5 fois en formation non élargie : 4 février, 8 avril, 3 juin, 17 octobre et 25 novembre 2019
- 5 fois en formation élargie (avec les représentants des usagers - étudiants) : 4 février, 8 avril, 3 juin, 17 octobre et 25 novembre 2019

### **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 2019, le service hygiène et sécurité environnement a réalisé près de 19 visites hygiène et sécurité (dont 7 avec les membres du CHSCT) dans les composantes. Il est à l'origine de la formation de près de 803 personnes à la prévention des risques professionnels (accueil – membre du CHSCT – assistant de prévention – SST – incendie – habilitation - électrique – autoclaves – expérimentation animale – radioactivité-...).

### **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 85 assistants de prévention (85 en 2018).

#### **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...)

Les principaux travaux et études réalisés en 2019 sont :

- Travaux sur les ventilations (Sorbonne) de Mirande,
- Rénovation de salles de TP de chimie (Mirande),
- Rénovation du rez de chaussée du bâtiment Médecine B2,
- 7 visites/études de poste hygiène et sécurité en partenariat avec le CHSCT de l'université de Bourgogne
- 12 visites par le service Hygiène et Sécurité
- 2 visites de la commission de sécurité avec obtention d'un avis favorable à la poursuite de l'exploitation.

Le taux de rédaction du document unique est de 87 % (92% en 2018).

## **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 2019

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 2019 le taux d'assiduité aux visites médicales a été de 91,4%. 382 visites obligatoires ont été réalisées, se répartissant en 226 visites périodiques et 156 non périodiques. 165 autres visites, non obligatoires, auxquelles il faut ajouter 61 visites pour des prélèvements sanguins venant en complément des visites médicales ont également été réalisées.

Visites obligatoires	Visites périodiques	Visites quinquennales	129
		Surveillance médicale particulière	97
		Total visites périodiques obligatoires	226
	Visites non périodiques	Premières visites	131
		Reprise après maladie	10
		Reprise après accident	2
		Reprise après maladie professionnelle	0
		Reprise après CLM/CLD	4
		Reprise en ou après temps partiel thérapeutique	9
		Reprise après maternité	0
Total visites non périodiques obligatoires	156		
Visites non obligatoires	Demande de l'agent	30	
	Demande télétravail	47	
	Demande de l'employeur	22	
	Demande du médecin de prévention	14	
	Demande MDPH	6	
	Visite de pré-reprise	2	
	Aménagements d'horaires de grossesse	8	
	Habilitations particulières	12	
	Urgence	1	
	Contrôle de dépistages	23	
	Total visites non obligatoires	165	
Prélèvements sanguins dans le service		61 Pour 128	

A l'issue des visites médicales, 59 personnes ont été orientées par le médecin de prévention vers leur médecin généraliste, ou vers un spécialiste, 4 personnes vers le service RH, 8 vers l'assistante sociale, 14 vers la psychologue du travail, 13 vers le SAMETH (Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), CAP emploi et 1 vers l'ANPAA (Association Nationale de Prévention en Addictologie et Alcoologie).

Des examens complémentaires sont prescrits par le médecin de prévention en fonction des risques professionnels : 128 bilans sanguins ont été prescrits. Tous les prélèvements (61) ont été réalisés dans le service. A noter que les bilans prescrits sont à la charge de l'employeur, sauf si, pour convenance personnelle, les agents ne les font pas réaliser par un organisme agréé par l'employeur. Ces bilans restent alors à la charge de l'agent.

Dans le service ont par ailleurs été effectués 461 bilans de dépistage de troubles auditifs et 474 bilans de dépistage de troubles visuels.

Le médecin de prévention des personnels, au détour des consultations médicales, constate et notifie à l'employeur par le biais d'une fiche médicale de visite, l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé de chaque personnel. En 2019 l'adéquation totale entre le poste de travail et l'état de santé des personnels est de 72,4%. 2 incompatibilités temporaires ont été prononcées. Dans les autres cas l'état de santé des personnels a nécessité des restrictions au poste de travail dans 5,1% des cas, ou des aménagements particuliers dans 15,2% des cas. Un reclassement professionnel a été évoqué avec un agent.

### **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 (2 en 2019) 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 (1 en 2019) 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 (3 en 2018), 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, bilan 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 TIme au tarif CE

Les recettes sont constituées par une subvention versée par l'université d'un montant de 15 000 euros en 2018/2019.

Tableau 8.1.1. – Les tarifs d'adhésion 2018/2019 - 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

	2016/2017	2017/2018	2018/2019	Variation 2 dernières années
adhérents	543	410	408	0,50%

source APUB

## 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 2018/2019 - 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. Les membres étant issus de différents services et de diverses composantes de l'université, l'Amicale peut également jouer un rôle d'accompagnement des personnels en répondant aux éventuelles questions professionnelles et/ou institutionnelles. En fonction des problématiques, l'Amicale aide ainsi à identifier les bons interlocuteurs et à diriger les collègues vers les services les plus appropriés pour obtenir une information sûre.

### **BILAN 2019 : un lancement réussi pour l'Amicale**

Dès sa création, l'Amicale a reçu un excellent accueil de la part des collègues de l'uB. **A l'issue de sa première année, l'association a totalisé 308 adhérents** soit plus de 10% du personnel de l'uB en activité. L'objectif pour 2020 est d'atteindre 450 adhérents.

Pour organiser son activité durant toute l'année 2019, l'Amicale a identifié quatre grandes actions selon les thématiques suivantes :

- Action 1 : Création d'événementiels
- Action 2 : Billetterie et accords commerciaux
- Action 3 : Ateliers « Bien-être au travail »
- Action 4 : Création d'un « club photo »

Plusieurs actions ont ainsi été programmées pour rythmer l'année 2019, tant en termes d'événementiels qu'en termes de soutien financier aux activités culturelles, sportives et de loisirs. Les différents événements ont rencontré un vif succès tout au long de l'année et **le personnel de l'université (adhérent ou non) a participé en nombre** à chaque rendez-vous. Victime de son succès lors de la première chasse aux œufs, l'Amicale a ainsi dû limiter le nombre d'inscriptions à 150 enfants lors de la fête d'Halloween et de l'Arbre de Noël. Les rencontres intitulées « Nos collègues ont du talent » ont également rencontré un vif succès. Ces moments conviviaux ont permis de découvrir les participants sous un angle inconnu et parfois surprenant. Ces soirées ont amené **les collègues à se rencontrer dans contexte non professionnel** favorisant la relation humaine et les échanges, mais également de valoriser les artistes.

L'Amicale a également proposé 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.). Certaines offres ont également permis à certains personnels de découvrir des milieux auxquels ils n'avaient pas forcément accès (visite de l'auditorium, places de concert à l'opéra à prix réduit, visite gratuite de galeries d'art, etc.). 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.

La seule action annoncée mais non réalisée est la mise en place d'ateliers « Bien-être au travail ». Ceci s'explique par deux raisons principales : la première fut la volonté de ne pas concurrencer les activités du SUAPS. La deuxième fut le manque de disponibilité des personnels lors des séances. Ainsi, le yoga du rire n'a pas attiré autant de collègues qu'on l'aurait souhaité.

## Bilan financier 2019 (en €)

Dépenses	Montant TTC	Recettes	Montant TTC
Billetterie (subventionnement cinéma, piscine, patinoire, parcs de loisirs, musées, théâtre, concerts, etc.)	56 760,42	Adhésions	5 084
Événementiel (rencontres sportives, rencontres festives, arbre de Noël, chasse aux œufs, etc.)	11 700,16	Dotations de base uB	10 000
Groupement achats (bières/vins)	3 073,75	Subvention AAP Ub 2019	15 000
Frais divers (banques, assurance, courrier, reprographie, actions de communication, remboursement trop perçu)	3 724,64	ventes diverses billetterie/événementiel	46 428,36
		Subvention CASDEN	2 000
		Remboursement divers et don supplémentaire	121,88

### **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 2018 et 2019

TYPE D'AIDES DE L'ACTION SOCIALE		NB DE DEMANDES DEPOSEES		NB DE DEMANDES ACCEPTEES		DEPENSES (en €)	
		2019	2018	2019	2018	2019	2018
VACANCES	AIDE AUX SEJOURS D'ENFANTS	85	84	84	83	9 261,00	9 762,24
	AIDE AUX VACANCES	251	247	246	244	33 843,45	34 455,84
<b>TOTAL VACANCES</b>		<b>336</b>	<b>331</b>	<b>330</b>	<b>327</b>	<b>43 104,45</b>	<b>44 218,08</b>
ENFANTS	SEJOURS EN CENTRE DE LOISIRS SANS HEBERGEMENT	76	81	76	81	6 287,02	6 602,33
	AIDE A LA GARDE DE JEUNES ENFANTS DE MOINS DE 6 ANS	2	3	2	2	554,53	600,00
	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT LIES A LA SCOLARITE	37	35	36	33	22 950,00	20 700,00
	AIDE AUX LOISIRS DES ENFANTS	145	162	140	157	14 679,54	16 191,54
	AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE	27	15	25	11	5 000,00	2 200,00
<b>TOTAL ENFANTS</b>		<b>287</b>	<b>296</b>	<b>279</b>	<b>284</b>	<b>49 471,09</b>	<b>46 293,77</b>
TRANSPORTS	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RAISON PRO.	74	72	71	71	17 778,45	17 676,00
<b>TOTAL TRANSPORTS</b>		<b>74</b>	<b>72</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>17 778,45</b>	<b>17 676,00</b>
LOGEMENT	CHANGEMENT DE DOMICILE POUR RAISON FAMILIALE	21	25	20	21	12 000,00	12 600,00
<b>TOTAL LOGEMENT</b>		<b>21</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>12 000,00</b>	<b>12 600,00</b>
INSTALLATION / MUTATION	AIDE AUX PERSONNELS NOUVELLEMENT NOMMEES OU MUTEES	8	4	7	4	4 200,00	2 400,00
<b>TOTAL INSTALLATION / MUTATION</b>		<b>8</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4 200,00</b>	<b>2 400,00</b>
HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT	ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES	56	51	56	51	28 468,43	27 540,00
	ALLOCATION SPECIALE JEUNES ADULTES HANDICAPES	1	-	1	-	421,16	-
	SEJOURS EN CENTRE DE VACANCES SPECIALISE	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT</b>		<b>57</b>	<b>51</b>	<b>57</b>	<b>51</b>	<b>28 889,59</b>	<b>27 540,00</b>
HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL	AIDE AUX AGENTS HANDICAPES EN ACTIVITE	17	2	16	2	1 263,50	382,50
<b>TOTAL HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL</b>		<b>17</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1 263,50</b>	<b>382,50</b>
AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL	AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL	10	17	10	17	12 777,78	27 349,87
<b>TOTAL AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL</b>		<b>10</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>12 777,78</b>	<b>27 349,87</b>
DIFFICULTES PARTICULIERES	AIDE AUX PARENTS EFFECTUANT UN SEJOUR EN MAISON DE REPOS ACCOMPAGNE DE LEUR ENFANT	-	-	-	-	-	-
	AIDE AUX FRAIS A L'HOSPITALISATION	-	-	-	-	-	-
	AIDE AUX FRAIS DE SANTE	46	-	46	-	7 022,98	-
<b>TOTAL DIFFICULTES PARTICULIERES</b>		<b>46</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>7 022,98</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL ACTION SOCIALE</b>		<b>856</b>	<b>798</b>	<b>836</b>	<b>777</b>	<b>176 507,84</b>	<b>178 460,22</b>

Source : Action Sociale

En 2018, 307 agents ont déposé des dossiers (+ 31 % par rapport à 2011) : 254 titulaires (197 BIATSS et 57 enseignants) et 53 contractuels (50 BIATSS et 3 enseignants). 21 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2018 (178 460 €) sont en augmentation de 0,76 % par rapport à 2017 (177 110 €).

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 €).

Tableau 8.3.2. – Les secours et les prêts

SECOURS	2017	2018	2019
NB DE DOSSIERS PRESENTES	33	34	36
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	33	34	32
NB DE DOSSIERS REFUSES	0	0	2
NB DE DOSSIERS AJOURNES	1	0	2
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	0	0
NB DE FAMILLE	30	30	35
BUDGET PREVISIONNEL	15 000	15 000	15 000
DEPENSES	12 755	14 998	15 308
MOYENNE DES SECOURS	387	441	425
BUDGET RESTANT	2 245	12	0

PRETS	2017	2018	2019
NB DE DOSSIERS PRESENTES	6	3	3
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	6	3	3
NB DE DOSSIERS REFUSES	0	0	0
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	0	0
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	2	1	0
NB DE FAMILLE	6	3	3
BUDGET PREVISIONNEL	5 000	5 000	5 000
DEPENSES	2 750	1 400	2 500
MOYENNE DES PRETS	458	467	833
BUDGET RESTANT	2 250	3 600	2 500

SITUATION FAMILIALE	2017	2018	2019
CELIBATAIRES	8	4	7
MARIES OU EN COUPLE	13	16	12
DIVORCES, SEPARES	11	11	19
VEUF (VE)	0	0	0

TYPLOGIE	2017	2018	2019
12TITULAIRES	23	25	23
CONTRACTUELS	9	6	15
FEMMES	22	21	30
HOMMES	10	10	8
ENSEIGNANTS	2	2	4
BIATSS	30	29	34

MOTIFS	2017	2018	2019
ALIMENTATION	2	2	0
SANTE	16	10	9
FRAIS ENFANT	5	2	0
LOGEMENT	7	12	13
FRAIS DE JUSTICE	5	4	1
REPARATION VOITURE	1	1	3
SALAIRE	0	0	2
GESTION FINANCIERE	4	4	3
FRAIS D'OBSEQU	0	0	0
IMPAYES	6	3	1
PERMIS DE CONDUIRE CONJOINT	0	0	0
DIMINUTION RESSOURCES DU FOYER	2	0	0
DETTES DIVERSES	2	2	5
FORMATION	0	0	1
SEPARATION	0	0	2
FRAIS D'INSCRIPTION	0	0	2

Source: Action Sociale

Tableau 8.3.3. – Les aides restauration/transports

RESTAURATION CROUS	2017	2018	2019
NB DE TICKETS ACHETES	5 213	5 602	6 227
NB D'AGENTS CONCERNES	172	185	213
TOTAL DES DEPENSES	6 360	6 946	7 827

RESTAURATION CHU	2017	2018	2019
NB DE TICKETS ACHETES	879	777	825
NB D'AGENTS CONCERNES	20	20	23
TOTAL DES DEPENSES	1 072	963	1 040

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 2018/2019, il y avait 7 837 adhérents dont 247 personnels qui ont participé aux activités proposées. Depuis le 1<sup>er</sup> 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  
CPSU : Centre de prévention et de santé universitaire  
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

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 2<sup>nd</sup> 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 Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est un nouveau dispositif indemnitare 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 indemnitare annuel (CIA). La mise en œuvre de ce régime indemnitare 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](mailto:pilotage.ms@u-bourgogne.fr)

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

Réalisation : Pôle pilotage/Pôle RH – université de Bourgogne