

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

Séance du 12 décembre 2022

Délibération n° 2022 – 12/12/2022 – 13

Rapport social unique pour l'année 2021

- VU le code de l'éducation
- VU les statuts de l'Université de Bourgogne
- VU la communication faite aux membres du comité technique du 29 novembre 2022

Effectif statutaire : 32 Membres en exercice : 32 Quorum : 16 Membres présents : 13 Membres représentés : 7 Total : 20	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 0 Suffrages exprimés : 20 Pour : 20 Contre : 0
---	---

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, **approuve le rapport social unique de l'Université de Bourgogne pour l'année 2021.**

Dijon, le 13 décembre 2022

Le Président de l'Université de Bourgogne,



Vincent THOMAS

P.J. : Rapport social 2021

Délibération transmise à la rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté
Chancelière de l'Université de Bourgogne

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

UNIVERSITE DE BOURGOGNE



Présenté au Comité Technique le mardi 29 novembre 2022

Approuvé par le Conseil d'Administration le

Edito du président

Texte à venir

Vincent THOMAS

Président de l'université de Bourgogne

Stéphane TIZIO

Vice-président délégué aux ressources humaines

Présentation

Le cadre légal

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

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

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

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

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

Réalisation

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

Sauf indication contraire, les données proviennent des applications de gestion des ressources humaines. Elles portent sur l'année civile 2021 ou à date d'observation (au 31/12/2021).

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

Sommaire

EDITO DU PRESIDENT.....	1
PRESENTATION	1
1. LES CHIFFRES CLES	3
1.1. L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE.....	3
1.2. LE PATRIMOINE.....	4
1.3. LA DOCUMENTATION	4
1.4. LA RECHERCHE.....	4
1.5. LES ETUDIANTS	5
1.6. LES FORMATIONS.....	6
1.7. LES MOYENS FINANCIERS	6
2. LES EMPLOIS, LES EFFECTIFS ET LA DEMOGRAPHIE.....	7
2.1. LES PLAFONDS D'EMPLOIS.....	7
2.2. LES EFFECTIFSS.....	9
2.3. LA PARITE HOMME/FEMME	17
2.4. LA DEMOGRAPHIE	20
2.5. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)	23
3. LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL	25
3.1. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES	26
3.2. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES CONTRACTUELS	28
4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES CONGES DES PERSONNELS.....	30
4.1. LES MODALITES DE TRAVAIL	30
4.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET	33
4.3. LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS.....	36
4.4. LES JOURS DE GREVE	39
5. LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS.....	40
5.1. LA MASSE SALARIALE	40
5.2. LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL	43
6. LA FORMATION DES PERSONNELS.....	61
6.1. LA PRESENTATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION.....	61
6.2. LA SYNTHESE DE L'ACTIVITE DE FORMATION	62
7. L'HYGIENE, LA SECURITE ET LA SANTE	64
7.1. L'HYGIENE ET LA SECURITE	64

7.2.	LA MEDECINE DU TRAVAIL.....	67
8.	L’ACTION SOCIALE ET CULTURELLE.....	70
8.1.	L’ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L’UNIVERSITE DE BOURGOGNE (APUB).....	70
8.2.	L’AMICALE.....	71
8.3.	LA POLITIQUE D’AIDE ET D’ACTION SOCIALE.....	73
8.4.	CRECHE (LA P’TITE FAC).....	77
8.5.	SERVICE UNIVERSITAIRE D’ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS).....	77
8.6.	L’ATHENEUM.....	78
8.7.	BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (POLE DOCUMENTATION).....	78
	GLOSSAIRE.....	79
	DEFINITIONS.....	83

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 Economique 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 (IUVV)
 - Institut Supérieur de l'Automobile et des Transports (ISAT)
 - Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
 - Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education (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 (PFVU)
 - Finances
 - International
 - Patrimoine
 - Recherche
 - Ressources humaines
 - Direction du Numérique (DNum)

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

- 5 services généraux :
 - Service Commun de Formations Continue et par Alternance (SEFCA)
 - Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
 - Service de Santé Universitaire (SSU)
 - Service d'Information et d'Orientation (SIO)
 - Service Commun de Documentation (SCD)

- 1 Maison des Sciences de l'Homme (MSH)

1.2. Le patrimoine

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

1.3. La documentation

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

1.4. La recherche

6 secteurs scientifiques :

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

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

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

1.5. Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional (Dijon, Chalon-sur-Saône, Mâcon, Le Creusot, Nevers, Auxerre), l'université de Bourgogne a accueilli 34 330 étudiants pendant cette année universitaire 2021-2022, en baisse de -1,8% (soit – 644 étudiants) par rapport à l'année précédente à la même date (15/01/N+1 date de retour des données au ministère).

Le flux entrant en 1ère année hors CPGE diminue de -7% avec un effectif d'étudiants entrants en 1ère année de 6 420 (- 491 étudiants à date identique par rapport à l'année précédente).

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

NIVEAU D'ETUDE	2019 / 2020		2020 / 2021		2021 / 2022	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Bac +1	10 586	31%	10 194	29%	9 440	27%
Bac +2	6 589	19%	7 029	20%	6 735	20%
Bac +3	5 432	16%	6 103	17%	6 235	18%
Bac +4	3 342	10%	3 287	9%	3 204	9%
Bac +5	3 184	9%	3 396	10%	3 425	10%
DOCTORAT	854	2%	869	2%	873	3%
DU ⁽¹⁾	2 237	7%	1 996	6%	2 426	7%
AUTRES ⁽²⁾	1 945	6%	2 100	6%	1 992	6%
TOTAL uB	34 169	100%	34 974	100%	34 330	100%

Source : APOGEE au 11/04/2022 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2022

⁽¹⁾ y compris DU Formation adaptée enseignement

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

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

DOMAINE DE FORMATION	2019 / 2020		2020 / 2021		2021 / 2022	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Droit, Economie	4 348	13%	4 558	13%	4 511	13%
IAE	1 120	3%	1 142	3%	1 143	3%
Lettres, philosophie	1 740	5%	1 842	5%	1 727	5%
Langues et Communication	1 471	4%	1 454	4%	1 446	4%
Sciences Humaines et Sociales	3 770	11%	4 107	12%	3 614	11%
Sciences et Techniques	2 628	8%	2 860	8%	2 870	8%
ESIREM	554	2%	627	2%	660	2%
ISAT	853	2%	759	2%	731	2%
Vie, Terre, Environnement	1 795	5%	1 893	5%	1 948	6%
IUVV	279	1%	286	1%	270	1%
Sciences de Santé	7 890	23%	7 546	22%	7 660	22%
STAPS	2 198	6%	2 279	7%	2 262	7%
IUT	3 512	10%	3 568	10%	3 490	10%
INSPE	2 011	6%	2 053	6%	1 998	6%
TOTAL uB	34 169	100%	34 974	100%	34 330	100%

Source : APOGEE au 11/04/2022 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2022

1.6. Les formations

Près de 400 diplômes sont proposés à la rentrée 2021/2022.

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

1.7. Les moyens financiers

Tableau 1.7.1. – Les dépenses pour 2021 (en €)

DÉPENSES EN €	2021	
	BUDGETE	EXECUTE
MASSE SALARIALE	200 462 120	191 521 256
DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	60 579 133	52 836 085
DÉPENSES D'INVESTISSEMENT	30 416 273	22 087 358
REMBOURSEMENT DES DETTES FINANCIERES		718 524
TOTAL uB	291 457 527	267 163 223

Source : Pôle finances

Tableau 1.7.2. – Les recettes pour 2021 (en €)

RECETTES EN €	2021	
	BUDGETE	EXECUTE
SUBVENTIONS DE L'ETAT	205 055 947	205 503 928
FISCALITE AFFECTEE	1 847 804	2 981 460
AUTRES SUBVENTIONS	14 621 715	6 647 875
AUTRES PRODUITS	44 591 531	40 527 315
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR L'ETAT	7 709 546	5 195 258
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR DES TIERS AUTRE QUE L'ETAT	13 486 935	6 929 140
AUTRES RESSOURCES	123 015	27 820
AUGMENTATION DES DETTES FINANCIERES		36 159
TOTAL uB	287 436 493	267 848 956

Source : Pôle finances

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

	2019	2020	2021
Résultat net comptable (en €)	+ 9 098 992	+ 13 135 726	+ 11 303 238

Source : Pôle finances

Compte tenu du double déficit constaté en 2015 et 2016, l'uB était engagée dans une démarche de retour à l'équilibre financier jusqu'en 2019. L'année 2020 a marqué la sortie du Plan de Redressement de l'Equilibre Financier (PREF), mettant fin à de nombreuses mesures d'économie dans le même temps. L'année 2021 continue dans cette dynamique et voit la mise en place des premières mesures de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR).

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 Elargies (RCE), l'université de Bourgogne recevait une délégation d'emplois du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). 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 2021, le plafond global des emplois a été voté au CA le 13 décembre 2021 (Budget Rectificatif – BRR), il s'élève à 2934 ETPT.

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

PLAFOND 1	PLAFOND 2
Notifié par le MESRI	Voté par le CA
Subventions de l'État	Ressources propres
Emplois anciennement délégués (ex titre 2)	Il est défini par l'établissement lors de l'élaboration du budget primitif. Ce dernier peut évoluer et faire l'objet de variations au long de l'année, par le biais des budgets rectificatifs (BR) votés 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 décembre 2021 (BRR 2021)

2021			Emplois sous plafond Etat 2021 (A)	Emplois financés hors SCSP (B)	Global 2021 (A) + (B)	Global 2020 (A) + (B)
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 212		1 212	1 212
		CDI	2	1	3	1
	Non permanents	CDD	349	11	360	352
Sous-Total Enseignants			1 563	12	1 575	1 565
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-		-	-
BIATSS	Permanents	Titulaires	859		859	859
		CDI	11	29	40	40
	Non permanents	CDD	121	339	460	470
Sous-Total BIATSS			991	368	1 359	1 369
Totaux			2 554	380	2 934	2 934
			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 : tableau des emplois BR2 2021

Le conseil d'administration vote seulement le plafond global des emplois (plafond 1 et 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, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

Tableau 2.1.3. – Evolution du plafond d'emplois notifié par le MESRI depuis 2019 (plafond 1)

	2019 - BRR	2020 - BRR	2021 - BRR
Plafond d'autorisations d'emplois Etat	2 555	2 554	2 554
<i>Dont autorisations spécifiques :</i>			
Contrats doctoraux sur appel d'offre	3,00	1,00	1,00
Personnels de santé	190,33	191,83	194,33
PUPH en surnombre	5,00	5,00	1,33
Solde hors autorisations spécifiques	2 356,40	2 356,07	2 360,40

Source : notification définitive du MESRI du 17/12/2021

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 31/12/2021 (en effectif)

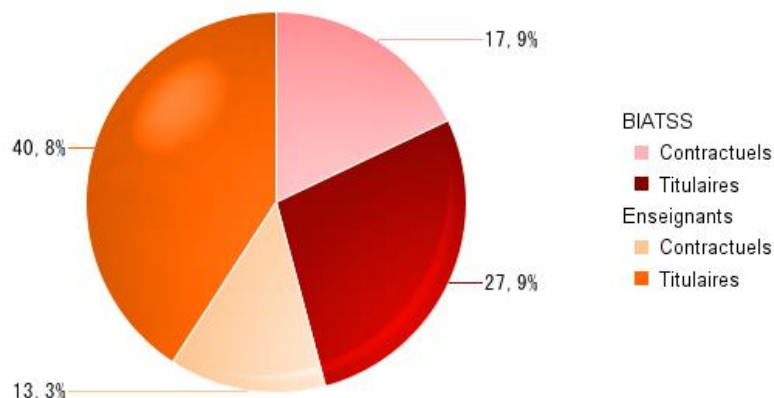


Tableau 2.2.2. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de population et par type de statut entre 2019 et 2021

	2019			2020			2021		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
BIATSS	1 250	45,5%	1 193,0	1 254	44,9%	1 205,7	1 301	45,8%	1 244,0
TITULAIRES	811	29,5%	781,8	797	28,5%	770,5	792	27,9%	760,2
CONTRACTUELS	439	16,0%	411,2	457	16,4%	435,2	509	17,9%	483,8
ENSEIGNANTS	1 497	54,5%	1 447,8	1 538	55,1%	1 485,8	1 537	54,2%	1 488,9
TITULAIRES	1 157	42,1%	1 133,0	1 157	41,4%	1 133,2	1 159	40,8%	1 133,2
CONTRACTUELS	340	12,4%	314,8	381	13,7%	352,6	378	13,3%	355,7
TOTAL	2 747	100%	2 640,8	2 792	100%	2 691,5	2 838	100%	2 732,9
VARIATION			-0,9%			1,9%			1,5%

Source : SIHAM

Au 31/12/2021, 2 838 personnels étaient affectés à l'uB, ce qui représente 2 732,9 équivalents temps plein (ETP), soit une hausse de 1,5% par rapport à 2020.

Les enseignants sont en proportion plus nombreux (54% de l'effectif total en 2021) que les personnels BIATSS.

2.2.1. Les personnels enseignants

Figure 2.2.1.1. – Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2021 (en effectif)

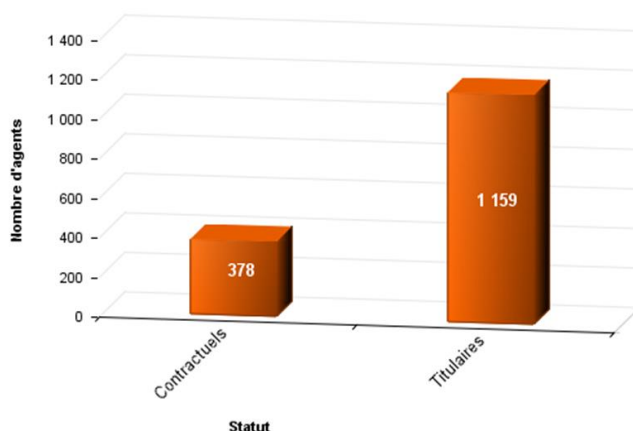


Tableau 2.2.1.2. – Evolution du nombre d'enseignants entre 2019 et 2021 (effectif en %)

	31/12/2019			31/12/2020			31/12/2021		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	1 157	77,3%	1 133,0	1 157	75,2%	1 133,2	1 159	75,4%	1 133,2
CONTRACTUELS	340	22,7%	314,8	381	24,8%	352,6	378	24,6%	355,7
TOTAL	1 497	100%	1 447,8	1 538	100%	1 485,8	1 537	100%	1 488,9

Source : SIHAM

En 2021, sur 1 537 enseignants affectés à l'uB, plus de 75% sont titulaires pour près de 25% de contractuels. A noter, pour information, que l'uB a également traité 2 679 dossiers d'intervenants professionnels (vacataires, ...) pour effectuer des vacances d'enseignement (soit 160 dossiers de plus par rapport à 2020).

Tableau 2.2.1.3. - Répartition des enseignants en 2019, comparée aux universités françaises (en %)

31/12/2019	Université de Bourgogne			Universités françaises			Part des femmes (en %)	
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	uB	Universités françaises
TITULAIRES	28%	49%	77%	29%	43%	71%	37%	40%
CONTRACTUELS	10%	12%	23%	13%	16%	29%	46%	44%
TOTAL	39%	61%	100%	41%	59%	100%	39%	41%

Sources : SIHAM et PERSE (Bilan social MESRI 2019)

Exemple de lecture des données : A l'uB, 28% des enseignants sont des femmes titulaires. Parmi les enseignants titulaires 37% sont des femmes.

Les données nationales sont issues du portail PERSE (Prestations et Echanges sur les Ressources humaines du Supérieur à l'usage des Établissements). Cette application est pilotée par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Elle fournit, pour les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, des tableaux de bord regroupant des indicateurs relatifs aux ressources humaines. Les données sont remontées par les établissements d'enseignement supérieur (date d'observation la plus récente : 31 décembre 2019).

Tableau 2.2.1.4. – Evolution de la répartition des enseignants par corps entre 2019 et 2021

	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
ENSEIGNANTS-CERCHEURS	315	537	852	56,9%	318	546	864	56,2%	317	550	867	56,4%
ENSEIGNANTS	154	176	330	22,0%	159	179	338	22,0%	156	180	336	21,9%
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIV.	54	130	184	12,3%	64	124	188	12,2%	64	126	190	12,4%
DOCTORANTS	55	76	131	8,8%	70	78	148	9,6%	65	79	144	9,4%
TOTAL	578	919	1 497	100%	611	927	1 538	100%	602	935	1 537	100%

Source : SIHAM

En 2021, la majorité des enseignants de l'uB sont des enseignants chercheurs (56,4%). Les enseignants (certifiés et agrégés notamment) représentent 21,9%, les enseignants hospitalo-universitaires 12,4% et les doctorants 9,4% (soit une légère baisse de -2,7% de doctorants en 2021-2022). En 2020, l'uB recensait son plus grand nombre historique de doctorants, ce qui s'explique par les prolongations de contrats liées à la crise sanitaire. Certaines de ces prolongations courent encore sur 2021-2022.

Tableau 2.2.1.5. – Répartition des enseignants par corps au 31/12/2021

CORPS	TOTAL 2020		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL 2021	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
Enseignants-chercheurs	864	846,4	773	769,4	94	82,0	867	851,4
Professeur des universités (PR)	248	247,5	255	254,8	-	-	255	254,8
Maître de conférence (MCF)	521	517,4	518	514,6	-	-	518	514,6
ATER Ministériel (ATERM)	66	66,0	-	-	67	67,0	67	67,0
Professeur associé temps partiel (PAST)	29	15,5	-	-	27	15,0	27	15,0
Enseignants	338	304,4	279	256,8	57	47,2	336	304,0
Professeur agrégé (PRAG)	166	158,8	165	156,7	-	-	165	156,7
Professeur certifié (PRCE)	107	95,4	110	97,4	-	-	110	97,4
Professeur contractuel	38	25,1	-	-	38	29,2	38	29,2
Lecteur (LECT)	20	19,0	-	-	19	18,0	19	18,0
Professeur des écoles (PREC)	6	5,1	3	1,7	-	-	3	1,7
Professeur ENSAM (PREN)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Enseignants hospitalo-universitaires	188	187	107	107	83	83	190	190
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	80	80,0	72	72,0	-	-	72	72,0
Maître de conférence praticien hospitalier (MCPH)	22	22,0	22	22,0	-	-	22	22,0
Assistant des disciplines médicales (ASM)	69	69,0	-	-	71	71,0	71	71,0
Professeur hospitalo-universitaire (PHU)	8	8,0	6	6,0	7	7,0	13	13,0
Professeur associé médecine générale (PAMG)	3	2,0	-	-	5	4,5	5	4,5
Professeur universitaire praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (PUPHARM)	3	3,0	3	3,0	-	-	3	3,0
Maître de conférence praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (MCPHARM)	3	3,0	4	4,0	-	-	4	4,0
Doctorants	148	148,0	-	-	144	144,0	144	144,0
TOTAL	1 538	1 485,8	1 159	1 133,2	378	355,7	1 537	1 488,9

Source : SIHAM

Tableau 2.2.1.6. – Répartition des enseignants par composante au 31/12/2021¹

EN ETP	Total 2020	Enseignants	Enseignants hospitalo-universitaires	Enseignants-chercheurs	Doctorants	Total 2021
UFR Sciences et Techniques	197,5	9,0	-	148,7	38,0	195,7
UFR Droit, Sciences Economique et Politique	136,9	14,0	-	107,3	17,0	138,3
UFR Sciences Vie Terre Environnement	132,6	4,1	-	92,8	35,0	131,9
UFR Sciences Humaines	98,5	6,0	-	83,5	7,0	96,5
UFR Langues et Communication	83,1	30,8	-	52,4	4,0	87,2
UFR STAPS	73,5	33,5	-	32,0	9,0	74,5
UFR Sciences Santé	243,5	4,0	189,5	37,5	17,0	248,0
UFR Lettres et Philosophie	58,0	7,7	-	38,0	9,0	54,7
IUT Dijon - Auxerre	144,2	76,1	-	73,3	-	149,4
IUT Le Creusot	64,0	36,0	-	27,8	1,0	64,8
IUT Chalon	33,0	16,8	-	14,5	-	31,3
INSPE	81,0	42,0	-	34,1	2,0	78,1
ISAT	46,0	8,0	-	35,0	2,0	45,0
ESIREM	32,0	1,0	-	33,0	-	34,0
IAE	34,0	2,0	-	28,5	3,0	33,5
IUVV	16,0	1,0	-	13,0	-	14,0
SUAPS	12,0	12,0	-	-	-	12,0
TOTAL	1 485,8	304,0	189,5	851,4	144,0	1 488,9

Source : SIHAM

En 2021, l'UFR Sciences et Techniques concentre le plus grand nombre d'enseignants affectés (hors hospitalo-universitaires). Les enseignants du 1er et 2nd degré sont majoritairement affectés dans les IUT, à l'INSPE, à l'UFR STAPS et à l'UFR Langues et Communication. Les doctorants sont particulièrement nombreux en Sciences et Techniques (38 doctorants) et en Sciences Vie Terre et Environnement (35 doctorants).

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

2.2.2. Les personnels BIATSS

Figure 2.2.2.1. – Répartition du personnel BIATSS selon leur statut au 31/12/2021 (en effectif)

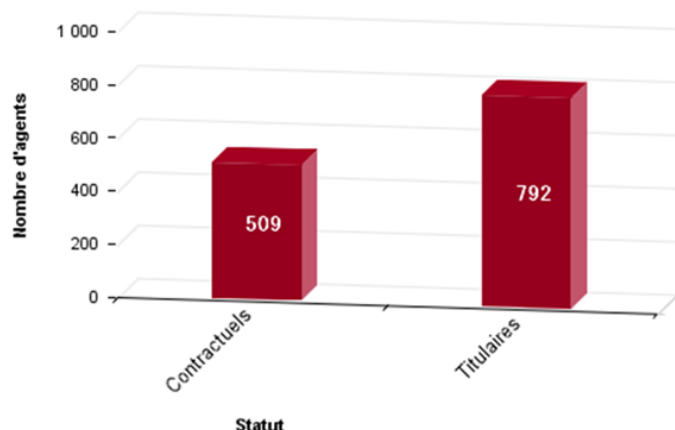


Tableau 2.2.2.2. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS selon leur statut entre 2019 et 2021 (effectif en %)

	31/12/2019			31/12/2020			31/12/2021		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	811	64,9%	781,8	797	63,6%	770,5	792	60,9%	760,2
CONTRACTUELS	439	35,1%	411,2	457	36,4%	435,2	509	39,1%	483,8
TOTAL	1 250	100%	1 193,0	1 254	100%	1 205,7	1 301	100%	1 244,0
VACATAIRES BIATSS	245			220			325		

Source : SIHAM

En 2021, les personnels BIATSS augmentent de +3,7 % (soit +47 agents) par rapport à 2020. Sur 1 301 personnels BIATSS affectés à l'uB, 60,9% sont titulaires, en baisse par rapport à l'année précédente, à l'inverse des contractuels qui sont en hausse (+52 agents). A noter, pour information, que l'uB a également recruté 325 vacataires pour effectuer des vacances administratives.

Tableau 2.2.2.3. - Répartition des personnels BIATSS en 2019, comparée aux universités françaises (en %)

31/12/2019	Université de Bourgogne			Universités françaises			Part des femmes (en %)	
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	uB	Universités françaises
TITULAIRES	42%	23%	65%	40%	23%	62%	64%	63%
CONTRACTUELS	24%	11%	35%	24%	13%	38%	68%	65%
TOTAL	66%	34%	100%	64%	36%	100%	66%	64%

Sources : SIHAM et PERSE (Bilan social MESRI 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 2019).

Tableau 2.2.2.4. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par corps entre 2019 et 2021

	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
Filière ITRF et technique	446	368	814	65,1%	456	371	827	65,9%	478	393	871	66,9%
Filière administrative	288	42	330	26,4%	282	42	324	25,8%	284	43	327	25,1%
Filière des bibliothèques	68	21	89	7,1%	66	20	86	6,9%	70	18	88	6,8%
Filière sociale et de santé	17	-	17	1,4%	17	-	17	1,4%	15	-	15	1,2%
TOTAL	819	431	1 250	100%	821	433	1 254	100%	847	454	1 301	100%

Source : SIHAM

Les personnels BIATSS relèvent majoritairement de la filière ITRF et technique (66,9%). La filière administrative représente 25,1% du personnel BIATSS.

Tableau 2.2.2.5. – Répartition des personnels BIATSS par corps au 31/12/2021

CORPS	TOTAL 2020		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL 2021	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
Filière ITRF et technique	827	799,5	484	468,4	387	369,3	871	837,7
Ingénieur de recherche (IGR)	56	55,6	23	22,8	34	33,8	57	56,6
Ingénieur d'étude (IGE)	233	224,3	113	110,7	134	129,3	247	240,0
Assistant ingénieur (ASI)	96	94,3	48	46,9	46	44,8	94	91,7
Technicien de RF (TECH)	156	150,9	114	108,1	60	57,6	174	165,7
Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	286	274,4	186	179,9	113	103,8	299	283,7
Filière administrative	324	310,1	229	216,5	98	93,3	327	309,8
Administrateur de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieure de la Recherche (AENESR)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Agent comptable (AGC1)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Attaché d'administration d'état (AAE)	39	38,6	39	38,6	1	1,0	40	39,6
Secrétaire administratif (SAENES)	74	72,0	63	58,1	13	13,0	76	71,1
Adjoint administratif (ADJAENES)	205	193,5	125	117,8	77	72,3	202	190,1
Sans catégorie*	4	4,0	-	-	7	7,0	7	7,0
Filière des bibliothèques	86	81,8	69	66,2	19	17,6	88	83,8
Conservateur (CONS)	10	9,6	11	10,6	-	-	11	10,6
Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Conservateur général (CONSG)	-	-	-	-	-	-	-	-
Bibliothécaire (BIB)	12	11,9	9	8,5	2	2,0	11	10,5
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	24	22,9	23	21,9	5	5,0	28	26,9
Magasinier (MAGAS)	39	36,4	25	24,2	12	10,6	37	34,8
Filière sociale et de santé	17	14,3	10	9,1	5	3,6	15	12,7
Assistant de service social (ASOCAE)	1	1,0	1	0,8	-	-	1	0,8
Infirmier (INF)	11	9,4	9	8,3	2	1,3	11	9,6
Médecin (MED)	5	3,9	-	-	3	2,3	3	2,3
TOTAL	1 254	1 205,7	792	760,2	509	483,8	1 301	1 244,0

Source : SIHAM

*Sans catégorie : Apprentis

Tableau 2.2.2.6. – Répartition des personnels BIATSS par composante au 31/12/2021

EN ETP	Total 2020	Titulaires	Contractuels	Total 2021
UFR Sciences et Techniques	98,60	61,00	44,00	105,00
UFR Droit, Sciences Economique et Politique	43,10	28,20	17,60	45,80
UFR Sciences Vie Terre Environnement	62,70	49,40	16,30	65,70
UFR Sciences Humaines	26,10	18,70	3,50	22,20
UFR Langues et Communication	22,90	8,00	18,00	26,00
UFR STAPS	32,20	13,30	19,50	32,80
UFR Sciences Santé	94,00	51,20	39,80	91,00
UFR Lettres et Philosophie	13,00	9,80	4,00	13,80
IUT Dijon - Auxerre	67,40	53,90	19,00	72,90
IUT Le Creusot	30,40	22,40	10,00	32,40
IUT Chalon	22,70	15,10	5,10	20,20
INSPE	88,20	52,00	35,30	87,30
ISAT	28,20	11,80	18,40	30,20
ESIREM	14,80	6,80	11,50	18,30
IAE	10,40	5,90	3,50	9,40
IUVV	17,80	6,80	10,10	16,90
SUAPS	2,00	2,00	-	2,00
SEFCA	61,80	13,50	48,30	61,80
CENTRE CONDORCET	8,70	5,70	4,00	9,70
SITE CREUSOT	2,00	2,00	-	2,00
SITE MACON	1,00	1,00	-	1,00
SERVICES CENTRAUX	289,80	202,50	106,60	309,10
SCD	80,60	70,00	17,20	87,20
BIBLIEST	2,80	1,80	1,00	2,80
LOGISTIQUE DL	31,50	23,80	9,30	33,10
SSU	19,10	9,30	8,10	17,40
MSH	17,30	7,70	8,20	15,90
OCIM	13,60	6,60	5,50	12,10
CSGA	3,00	-	-	-
TOTAL	1 205,70	760,20	483,80	1 244,00

Source : SIHAM

L'UFR Sciences et Techniques regroupe plus de 8% des personnels BIATSS en 2021. Les services centraux représentent près du quart des personnels BIATSS de l'établissement.

Tableau 2.2.2.7. – Répartition des personnels BIATSS selon leur statut et leur catégorie fonction publique au 31/12/2021

	A		B		C		Sans catégorie*	
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
TITULAIRES	256	53,6%	200	71,9%	336	62,5%	-	0,0%
CONTRACTUELS	222	46,4%	78	28,1%	202	37,5%	7	100,0%
TOTAL	478	100%	278	100%	538	100%	7	100%

Source : SIHAM

*Sans catégorie : Apprentis

Tableau 2.2.2.8. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique entre 2019 et 2021

	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
A	251	209	460	36,8%	256	210	466	37,2%	257	221	478	36,7%
B	169	82	251	20,1%	170	84	254	20,3%	187	91	278	21,4%
C	398	137	535	42,8%	393	137	530	42,3%	401	137	538	41,4%
Sans catégorie*	1	3	4	0,3%	2	2	4	0,3%	2	5	7	0,5%
TOTAL	819	431	1 250	100%	821	433	1 254	100%	847	454	1 301	100%

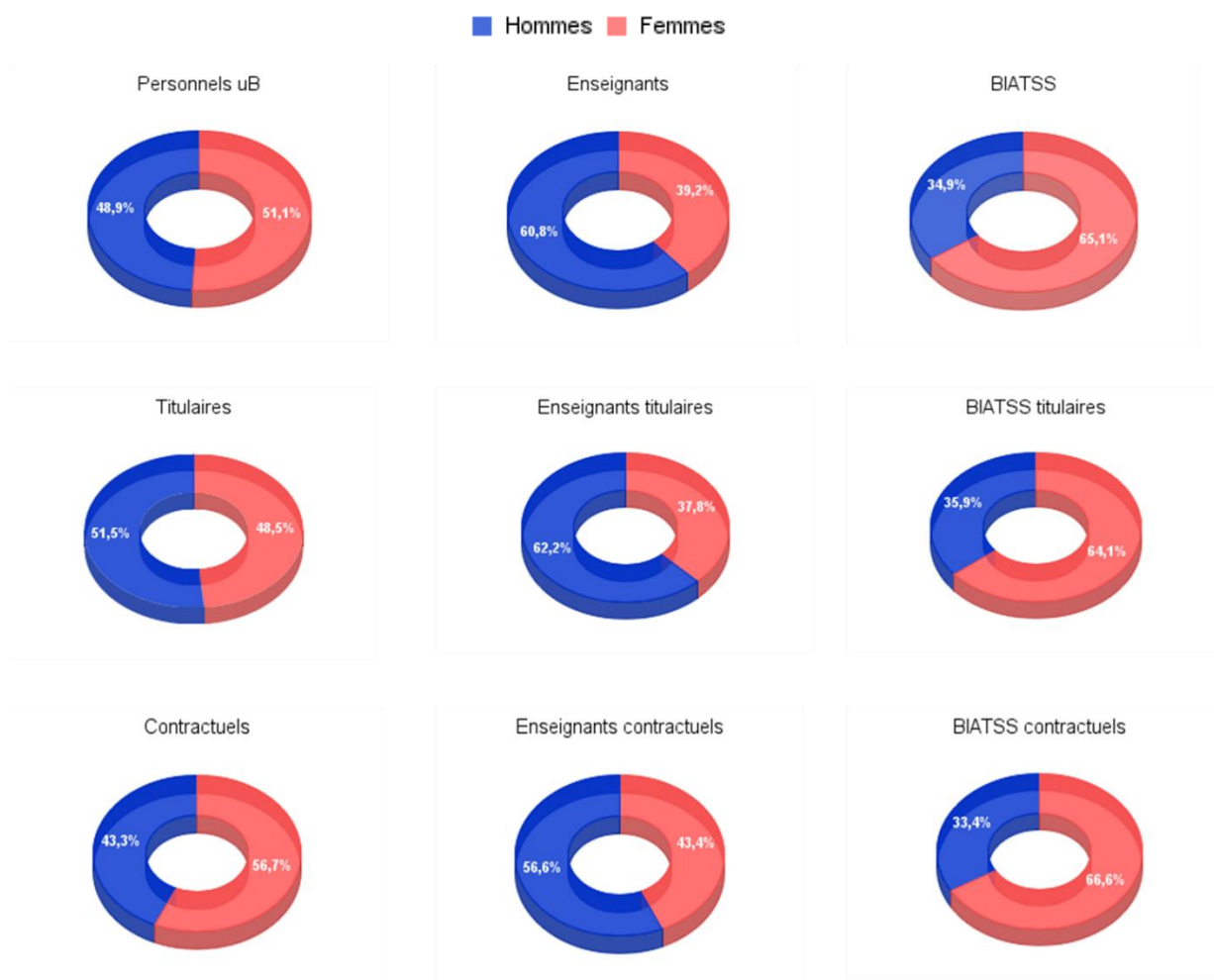
Source : SIHAM

*Sans catégorie : Apprentis

La catégorie C représente plus de 41% du personnel BIATSS, part qui diminue légèrement en 2021. La catégorie B augmente alors que la tendance de ces trois dernières années était à la stabilité. Quant à la catégorie A, elle représente un peu moins de 37% du personnel BIATSS, soit une légère baisse en 2021.

2.3. La parité homme/femme

Figure 2.3.1. – Répartition des personnels uB selon le genre au 31/12/2021 (en effectif)



Source : SIHAM

Tableau 2.3.2. – Répartition des personnels enseignants selon le genre et le corps au 31/12/2021
(en effectif physique et en %)

CORPS	2021				Total 2021	
	FEMMES		HOMMES		Eff. P.	%
	Eff. P.	%	Eff. P.	%		
Professeur des universités (PR)	53	3,4%	202	13,1%	255	16,6%
Maître de conférence (MCF)	236	15,4%	282	18,3%	518	33,7%
ATER Ministériel (ATERM)	21	1,4%	46	3,0%	67	4,4%
Professeur associé temps partiel (PAST)	7	0,5%	20	1,3%	27	1,8%
Professeur agrégé (PRAG)	63	4,1%	102	6,6%	165	10,7%
Professeur certifié (PRCE)	58	3,8%	52	3,4%	110	7,2%
Professeur contractuel	22	1,4%	16	1,0%	38	2,5%
Lecteur (LECT)	13	0,8%	6	0,4%	19	1,2%
Professeur des écoles (PREC)	-	0,0%	3	0,2%	3	0,2%
Professeur ENSAM (PREN)	-	0,0%	1	0,1%	1	0,1%
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	14	0,9%	58	3,8%	72	4,7%
Maître de conférence praticien hospitalier (MCPH)	12	0,8%	10	0,7%	22	1,4%
Assistant des disciplines médicales (ASM)	34	2,2%	37	2,4%	71	4,6%
Professeur hospitalo-universitaire (PHU)	2	0,1%	11	0,7%	13	0,8%
Professeur associé médecine générale (PAMG)	-	0,0%	5	0,3%	5	0,3%
Professeur universitaire praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (PUPHARM)	1	0,1%	2	0,1%	3	0,2%
Maître de conférence praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (MCPHARM)	1	0,1%	3	0,2%	4	0,3%
Doctorants	65	4,2%	79	5,1%	144	9,4%
TOTAL	602	39,2%	935	60,8%	1 537	100%

Source : SIHAM

Tableau 2.3.3. – Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs selon le genre par groupe de section CNU au 31/12/2021

2021	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	33	6,4%	26	5,0%	59	11,4%	9	3,5%	12	4,7%	21	8,2%
Groupe 2 (sections 5 à 6) - ECO & GESTION	23	4,4%	21	4,1%	44	8,5%	3	1,2%	12	4,7%	15	5,9%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	42	8,1%	18	3,5%	60	11,6%	11	4,3%	12	4,7%	23	9,0%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - S. HUMAINES	27	5,2%	33	6,4%	60	11,6%	9	3,5%	27	10,6%	36	14,1%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS - INFO	20	3,9%	40	7,7%	60	11,6%	2	0,8%	33	12,9%	35	13,7%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC. VIE	2	0,4%	17	3,3%	19	3,7%	-	0,0%	18	7,1%	18	7,1%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	14	2,7%	18	3,5%	32	6,2%	4	1,6%	18	7,1%	22	8,6%
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	2,7%
Groupe 9 (sections 60 à 63) - MECANIQUE, ELEC.	10	1,9%	37	7,1%	47	9,1%	1	0,4%	27	10,6%	28	11,0%
Groupe 10 (sections 64 à 69) - BIOLOGIE, BIOCHIMIE	32	6,2%	32	6,2%	64	12,4%	6	2,4%	22	8,6%	28	11,0%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	20	3,9%	19	3,7%	39	7,5%	2	0,8%	11	4,3%	13	5,1%
Groupe SANTE (sections 85 à 87 et 91-92)	9	1,7%	10	1,9%	19	3,7%	5	2,0%	4	1,6%	9	3,5%
TOTAL	236	45,6%	282	54,4%	518	100%	53	20,8%	202	79,2%	255	100%

Source : SIHAM

Tableau 2.3.4. – Répartition des personnels titulaires enseignants du 2nd degré selon le genre et la discipline au 31/12/2021

2021	ENSEIGNANT				TOTAL	
	FEMMES		HOMMES		ENSEIGNANT	
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Groupe 1 (sections 1 à 4) - DROIT	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Groupe 2 (sections 5 à 6) - ECO & GESTION	16	5,7%	19	6,8%	35	12,5%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	61	21,9%	27	9,7%	88	31,5%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - S. HUMAINES	7	2,5%	8	2,9%	15	5,4%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS - INFO	4	1,4%	15	5,4%	19	6,8%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC. VIE	6	2,2%	6	2,2%	12	4,3%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	7	2,5%	8	2,9%	15	5,4%
Groupe 8 (sections 34 à 37) - SC TERRE & ENV.	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Groupe 9 (sections 60 à 63) - MECANIQUE, ELEC.	8	2,9%	36	12,9%	44	15,8%
Groupe 10 (section 64 à 69) - BIOLOGIE, BIOCHIMIE	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	12	4,3%	36	12,9%	48	17,2%
Groupe SANTE (sections 85 à 87)	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Autre (professeur des écoles)	-	0,0%	3	1,1%	3	1,1%
TOTAL	121	43,4%	158	56,6%	279	100%

Source : SIHAM

Tableau 2.3.5. – Répartition des personnels BIATSS selon le genre et la catégorie au 31/12/2021 (en effectif physique)

	CORPS CATEGORIE A	2021				Total 2021	
		FEMMES		HOMMES			
		Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Filière ITRF et technique	Ingénieur de recherche (IGR)	21	4,4%	36	7,5%	57	11,9%
	Ingénieur d'étude (IGE)	125	26,2%	122	25,5%	247	51,7%
	Assistant ingénieur (ASI)	47	9,8%	47	9,8%	94	19,7%
Total Filière ITRF et technique		193	40,4%	205	42,9%	398	83,3%
Filière administrative	Administrateur de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieure de la Recherche (AENESR)	-	0,0%	1	0,2%	1	0,2%
	Agent comptable (AGC1)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Attaché d'administration d'état (AAE)	30	6,3%	10	2,1%	40	8,4%
Total Filière administrative		31	6,5%	11	2,3%	42	8,8%
Filière des bibliothèques	Conservateur (CONS)	9	1,9%	2	0,4%	11	2,3%
	Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Bibliothécaire (BIB)	8	1,7%	3	0,6%	11	2,3%
Total Filière des bibliothèques		18	3,8%	5	1,0%	23	4,8%
Filière sociales et de santé	Assistant de service social (ASOCAE)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Infirmier (INF)	11	2,3%	-	0,0%	11	2,3%
	Médecin (MED)	3	0,6%	-	0,0%	3	0,6%
Total Filière sociales et de santé		15	3,1%	-	0,0%	15	3,1%
Total CATEGORIE A		257	53,8%	221	46,2%	478	100%

Source : SIHAM

	CORPS CATEGORIE B	2021				Total 2021	
		FEMMES		HOMMES			
		Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
	Technicien de RF (TECH)	92	33,1%	82	29,5%	174	62,6%
	Secrétaire administratif (SAENES)	70	25,2%	6	2,2%	76	27,3%
	Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	25	9,0%	3	1,1%	28	10,1%
TOTAL CATEGORIE B		187	67,3%	91	32,7%	278	100%

Source : SIHAM

	CORPS CATEGORIE C	2021				Total 2021	
		FEMMES		HOMMES			
		Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
	Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	193	35,4%	106	19,4%	299	54,9%
	Adjoint administratif (ADJAENES)	181	33,2%	21	3,9%	202	37,1%
	Magasinier (MAGAS)	27	5,0%	10	1,8%	37	6,8%
	Sans catégorie*	2	0,4%	5	0,9%	7	1,3%
TOTAL CATEGORIE C		403	73,9%	142	26,1%	545	100%

Source : SIHAM

* Sans catégorie : Apprentis

2.4. La démographie

Globalement, l'âge moyen des personnels de l'uB (fonctionnaires ou contractuels) est de presque 45 ans. L'âge moyen a tendance à augmenter depuis 2015.

L'âge moyen diffère suivant le statut des personnels puisque les titulaires ont un âge moyen de 50 ans, alors que l'âge moyen des contractuels s'élève à 35 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 31/12/2021

PERSONNELS UB	2021		TOTAL 2021
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	44,4	47,2	46,1
BIATSS	44,5	42,5	43,8
TOTAL	44,5	45,7	45,1

Source : SIHAM

Tableau 2.4.2. - Age moyen des personnels titulaires de l'uB au 31/12/2019, comparé aux universités françaises

PERSONNELS UB	uB		TOTAL 2019	Universités françaises		TOTAL 2019
	FEMMES	HOMMES		FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	47,7	50,4	49,1	48,0	49,7	49,0
BIATSS	48,0	46,1	47,1	47,6	47,5	47,6
TOTAL	47,9	48,3	48,1	47,8	48,9	48,3

Sources : SIHAM et PERSE (Bilan social MESRI 2019)

Tableau 2.4.3. – Age moyen des personnels titulaires uB au 31/12/2021

PERSONNELS TITULAIRES	2021		TOTAL 2021
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	48,8	51,3	50,4
BIATSS	48,9	48,1	48,6
TOTAL	48,9	50,4	49,7

Source : SIHAM

Tableau 2.4.4. – Age moyen des personnels contractuels uB au 31/12/2021

PERSONNELS CONTRACTUELS	2021		TOTAL 2021
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	32,5	33,3	32,9
BIATSS	37,9	33,2	36,3
TOTAL	36,2	33,2	34,9

Source : SIHAM

Figure 2.4.5. – Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'uB au 31/12/2021

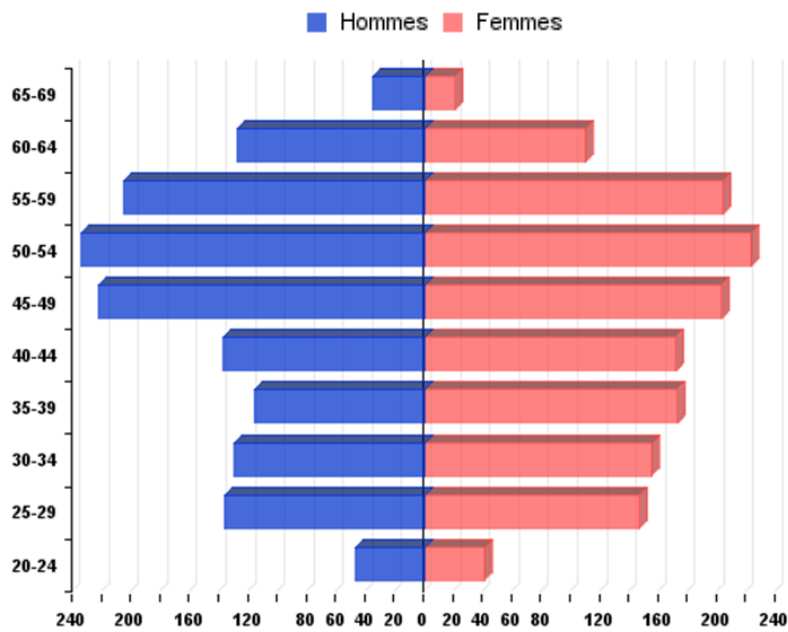


Figure 2.4.6. – Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2021

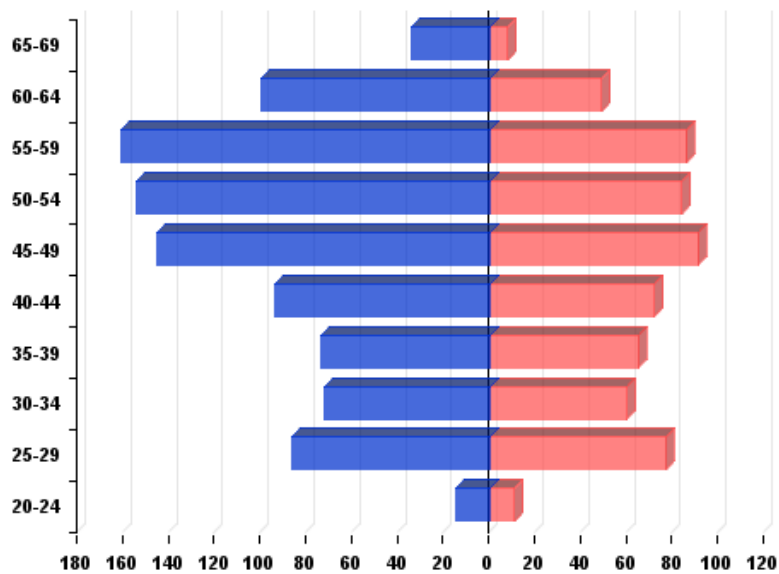


Figure 2.4.7. – Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2021

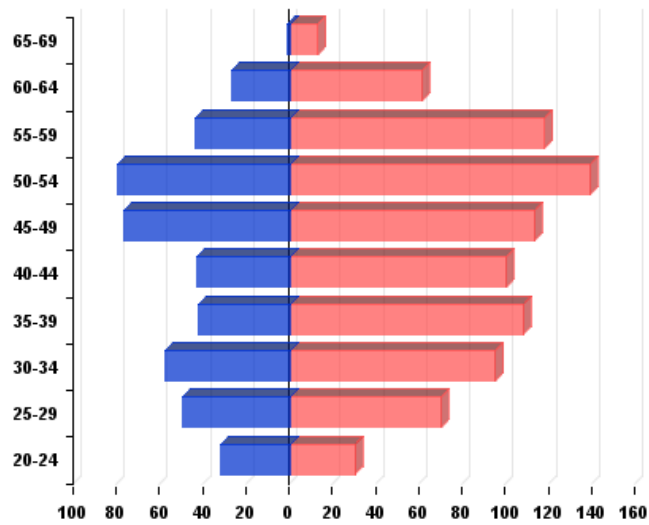


Figure 2.4.8. – Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2021

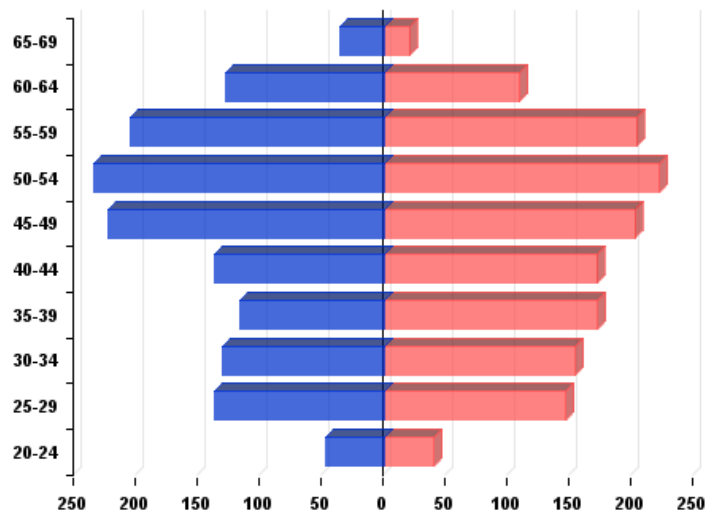
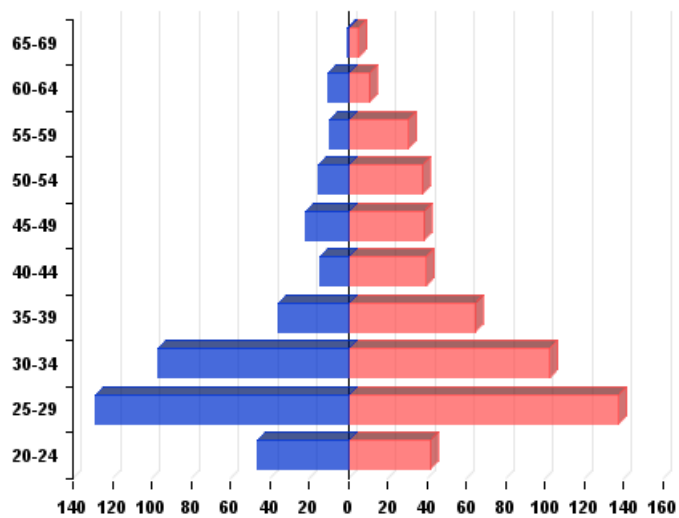


Figure 2.4.9. – Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2021



2.5. Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

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

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

Ces deux mesures ont permis de plus que doubler le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 7 ans, passant de 46 bénéficiaires en 2014 à 99 en 2021 (soit une progression de + 115 %).

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

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

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

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

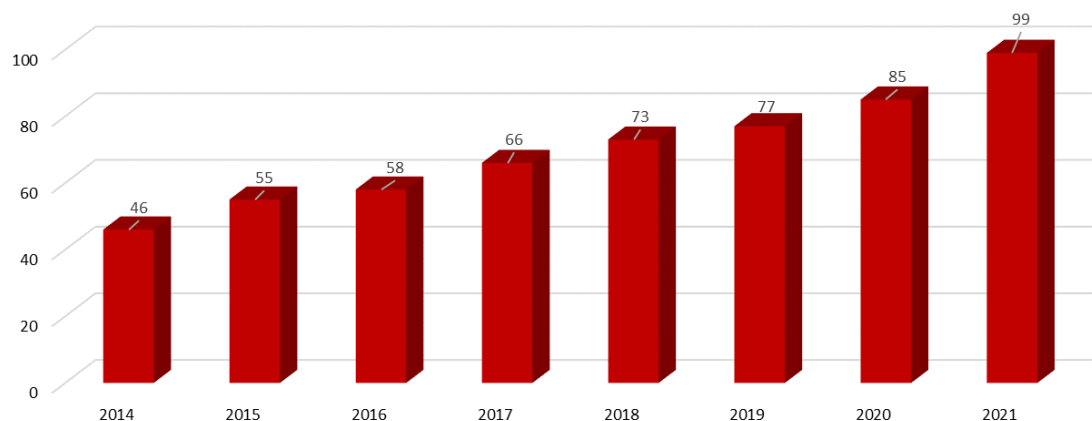


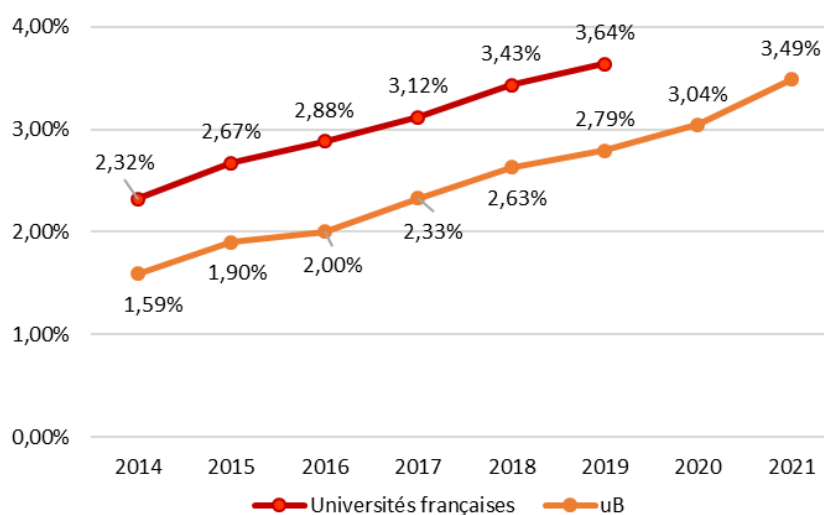
Tableau 2.5.2. - Nombre d'agents déclarés « travailleurs handicapés » rapporté à l'effectif de l'ensemble des agents rémunérés (ratio)

	2018		2019		2020		2021	
	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB
Nombre d'agents déclarés "travailleurs handicapés"	5 818	73	6 022	77	Données manquantes	85	Données manquantes	99
Ensemble des effectifs rémunérés au sein de l'enseignement supérieur	169 842	2 774	165 416	2 758	Données manquantes	2 793	Données manquantes	2 838
Calcul du ratio (en %)	3,43%	2,63%	3,64%	2,79%	0,00%	3,04%	0,00%	3,49%

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

Les données nationales pour 2020 et 2021 ne sont pas encore disponibles.

Figure 2.5.3. - 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)

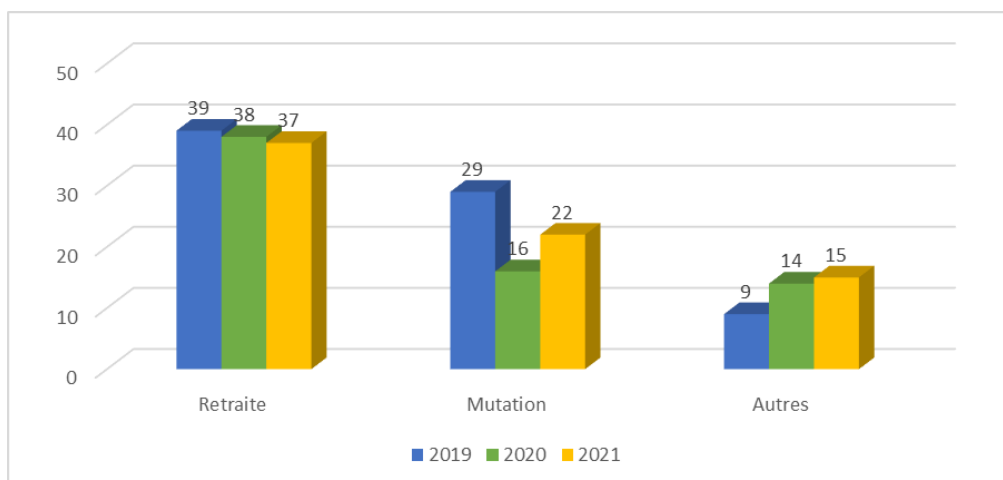
Les départs : il s'agit des personnes quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période référence.

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

Certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires :

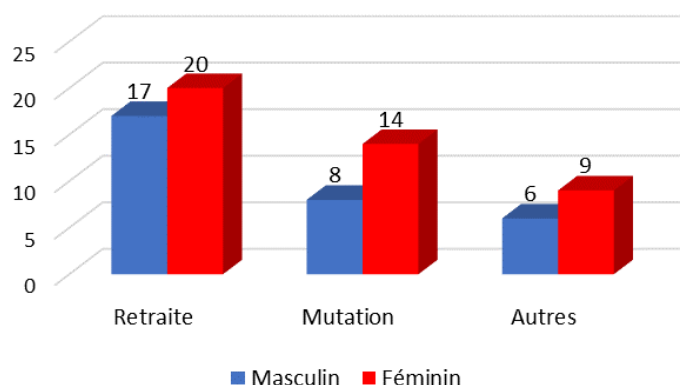
- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

Figure 3.1. – Répartition par type de départs des agents titulaires entre 2019 et 2021



En 2021, les départs à la retraite représentent 50% des départs d'agents titulaires, part en légère baisse par rapport à l'année dernière.

Figure 3.2. – Répartition par type de départs des agents titulaires et par sexe en 2021



3.1. Les arrivées et les départs des fonctionnaires

En 2021, l'université de Bourgogne compte plus de départs de personnels titulaires (-92) que d'arrivées (+89).

Tableau 3.1.1. – Mouvements des personnels titulaires entre 2019 et 2021

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
NOMBRE D'ARRIVEES	30	46	51	27	29	38	57	75	89
NOMBRE DE DEPARTS	62	46	49	45	43	43	107	89	92
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	-32	0	2	-18	-14	-5	-50	-14	-3
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	1 157	1 157	1 159	811	797	792	1 968	1 954	1 951
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	1 189	1 157	1 157	829	811	797	2 018	1 968	1 954
TAUX DE ROTATION	3,92%	3,98%	4,32%	4,39%	4,48%	5,10%	4,11%	4,18%	4,64%

Source : SIHAM

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

Tableau 3.1.2. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires entre 2019 et 2021

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2019	2020	2021
CATEGORIE A	7	-1	1
CATEGORIE B	-6	-4	6
CATEGORIE C	-19	-9	-12
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-18	-14	-5

Source : SIHAM

Le nombre de titulaires de Catégorie C continue de diminuer alors que ceux de Catégorie B connaissent une hausse sur 2021. Les effectifs titulaires de Catégorie A restent stables. Dans le même temps, les contractuels des trois catégories sont en forte augmentation.

Tableaux 3.1.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires par filière en 2021

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2021
CATEGORIE A	1
Filière ITRF et technique	0
Filière administrative	2
Filière des bibliothèques	-1
Filière sociale et de santé	0
CATEGORIE B	6
Filière ITRF et technique	5
Filière administrative	0
Filière des bibliothèques	1
CATEGORIE C	-12
Filière ITRF et technique	-5
Filière administrative	-2
Filière des bibliothèques	-5
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-5

Source : SIHAM

Tableau 3.1.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2019 et 2021

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2019	2020	2021
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	- 20	- 2	3
ENSEIGNANTS 1ER/2ND DEGRE	- 12	2	- 1
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	- 32	0	2

Source : SIHAM

En 2021, le nombre d'enseignants titulaires est en légère hausse. A l'inverse, le nombre d'enseignants contractuels connaît une légère baisse.

3.2. Les arrivées et les départs des contractuels

Les mouvements concernant les personnels contractuels sont très importants : 323 contractuels sont arrivés au sein de l'université de Bourgogne en 2021, alors que 275 sont partis de l'établissement. Ce dernier chiffre comprend les mouvements internes de contractuels devenus titulaires (31 mouvements internes).

On constate que le taux de rotation chez les enseignants contractuels augmente légèrement à hauteur de 34% en 2021 tout comme celui des BIATSS à 35%. Les flux d'entrées/départs des personnels BIATSS sont également 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 2019 et 2021

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
NOMBRE D'ARRIVEES	134	139	126	176	161	197	310	300	323
NOMBRE DE DEPARTS	124	97	130	163	143	145	287	240	275
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	10	42	-4	13	18	52	23	60	48
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	340	382	378	439	457	509	779	839	887
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	330	340	382	426	439	457	756	779	839
TAUX DE ROTATION	39%	32,7%	33,7%	39,2%	33,9%	35,4%	39%	33%	35%

Source : SIHAM

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

Tableau 3.2.2. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels entre 2019 et 2021

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2019	2020	2021
CATEGORIE A	-13	7	11
CATEGORIE B	6	5	20
CATEGORIE C	19	6	18
SANS CATEGORIE	1	0	3
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	13	18	52

Source : SIHAM

Tableau 3.2.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels par filière en 2021

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2021
CATEGORIE A	11
Filière ITRF et technique	12
Filière administrative	0
Filière des bibliothèques	1
Filière sociale et de santé	-2
CATEGORIE B	20
Filière ITRF et technique	15
Filière administrative	2
Filière des bibliothèques	3
CATEGORIE C	18
Filière ITRF et technique	16
Filière administrative	-1
Filière des bibliothèques	3
SANS CATEGORIE*	3
Filière administrative	3
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	52

Source : SIHAM

*Sans catégorie : Apprentis

Tableau 3.2.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants contractuels entre 2019 et 2021

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2019	2020	2021
E-C CONTRACTUEL	2	1	- 2
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE	3	6	- 1
HOSPITALO-UNIVERSITAIRE	- 12	4	4
ATER	19	13	-
LECTEUR	- 1	1	- 1
CONTRACTUEL DOCTORANT	- 1	17	- 4
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	10	42	- 4

Source : SIHAM

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

4.1. Les modalités de travail

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

4.1.1. Les enseignants

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

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

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

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

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

4.1.2. Les personnels BIATSS

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

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

4.1.3. Le télétravail

L'université, soucieuse de développer cette forme d'organisation du travail qui vise à améliorer la qualité de vie au travail tout en réduisant les temps de déplacement, qui permet aussi de mieux concilier vie professionnelle et vie privée tout en augmentant la motivation et qui limite les risques d'accidents de trajet, a poursuivi le développement du télétravail en 2021, dans le respect des textes en vigueur, notamment le décret du 11 février 2016 modifié et la charte du télétravail de l'établissement.

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

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

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

Au total, 561 agents bénéficient du dispositif de télétravail à la rentrée 2021, répartis entre 412 femmes et 149 hommes.

72% des télétravailleurs sont des agents titulaires. Ils sont issus pour 58% de la filière ITRF et technique, 34% de la filière administrative et 7% de la filière des bibliothèques. 45% sont des agents de catégorie A.

Le télétravail s'effectue à domicile et selon une fréquence de télétravail fixe pour 77% d'entre eux et majoritairement pour 1 journée (37%). Le télétravail flottant est choisi par 23% des télétravailleurs.

Figure 4.1.3.1 – Répartition des demandes de télétravail à l'université de Bourgogne en 2021

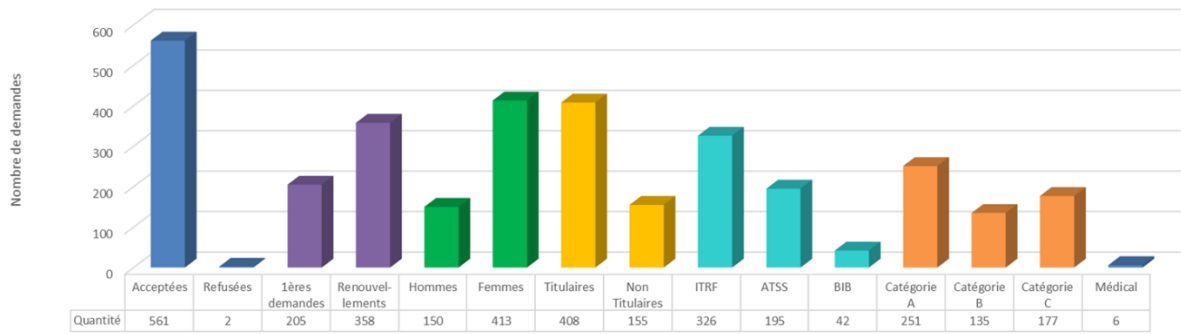
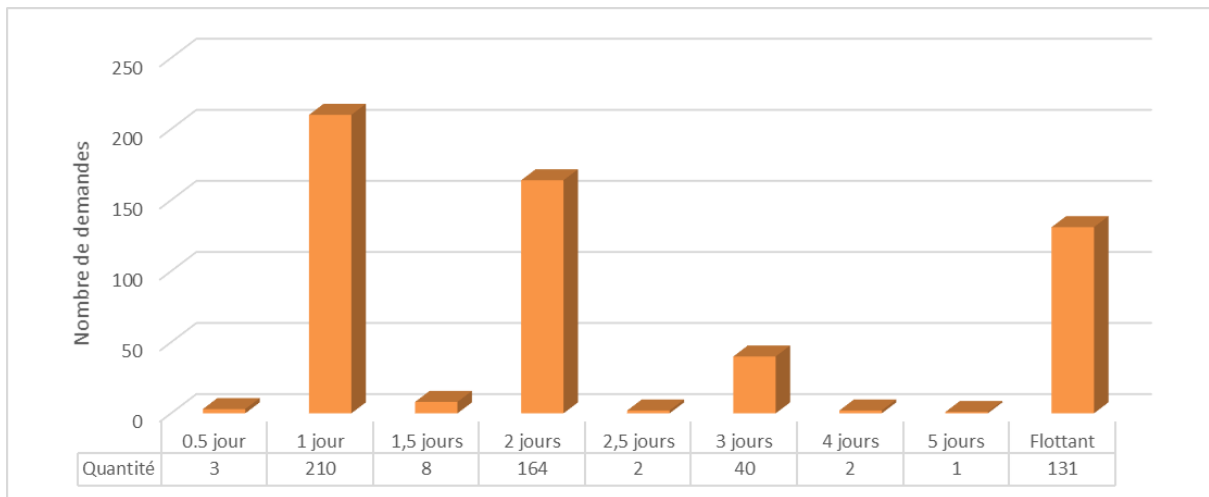


Figure 4.1.3.2 – Répartition de la fréquence de télétravail en jours/semaine à l'université de Bourgogne en 2021



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 2019 et 2021

	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
BIATSS	181	29	210	16,8%	164	26	190	15,2%	163	27	190	14,6%
TITULAIRES	126	15	141	17,4%	116	15	131	16,4%	110	16	126	15,9%
CONTRACTUELS	55	14	69	15,7%	48	11	59	12,9%	53	11	64	12,6%
ENSEIGNANTS	38	41	79	5,3%	36	35	71	4,6%	35	25	60	3,9%
TITULAIRES	18	7	25	2,2%	13	5	18	1,6%	12	4	16	1,4%
CONTRACTUELS	20	34	54	15,9%	23	30	53	13,9%	23	21	44	11,6%
TOTAL	219	70	289	10,5%	200	61	261	9,3%	198	52	250	8,8%

Source : SIHAM (hors AFA)

Au 31/12/2021, le personnel à temps partiel ou incomplet représente 8,8% de l'effectif total de l'université. La proportion est plus importante pour les contractuels (12,2% en 2021) que pour les titulaires (7,3% en 2021).

Tableau 4.2.2. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2021

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2021			PART DES FEMMES
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
BIATSS	50%	10	3	13	77%
	60%	2	-	2	100%
	70%	1	1	2	50%
	80%	70	8	78	90%
	90%	27	4	31	87%
	TOTAL BIATSS		110	16	126
ENSEIGNANTS	50%	3	1	4	75%
	60%	1	1	2	50%
	70%	1	-	1	100%
	80%	6	2	8	75%
	90%	1	-	1	100%
	TOTAL ENSEIGNANTS		12	4	16
TOTAL PERSONNELS TITULAIRES		122	20	142	86%
% des titulaires à temps partiel sur l'effectif total		12,9%	2,0%	7,3%	

Source : SIHAM (hors AFA)

Figure 4.2.3. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2021

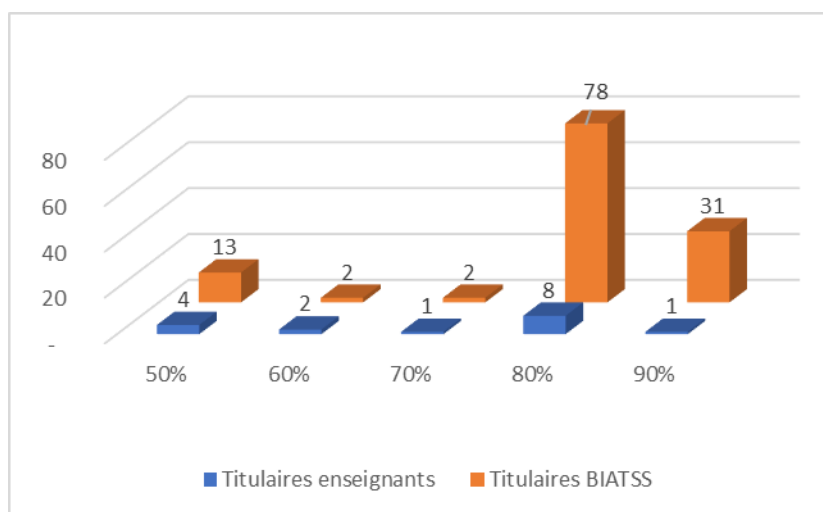
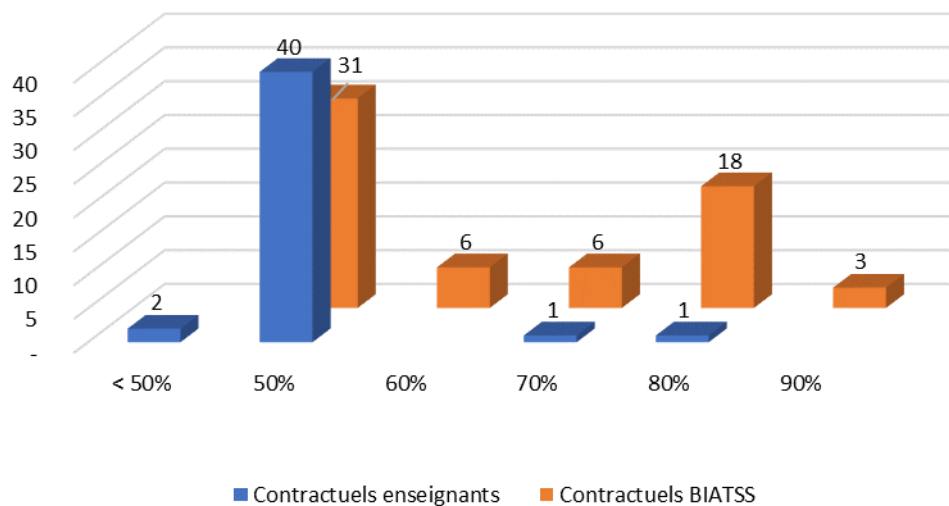


Tableau 4.2.4. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2021

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2021			PART DES FEMMES
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
BIATSS	50%	27	4	31	87%
	60%	5	1	6	83%
	70%	6	-	6	100%
	80%	12	6	18	67%
	90%	3	-	3	100%
	TOTAL BIATSS		53	11	64
ENSEIGNANTS	< 50%	2	-	2	100%
	50%	19	21	40	48%
	70%	1	-	1	100%
	80%	1	-	1	100%
	TOTAL ENSEIGNANTS	23	21	44	52%
TOTAL PERSONNELS CONTRACTUELS		76	32	108	70%
% des titulaires à temps partiel sur l'effectif total		15,1%	8,3%	12,2%	

Source : SIHAM (hors AFA)

Figure 4.2.5. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2021



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.

4.3. Les absences et congés des personnels

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

Tableau 4.3.1. – Synthèse des congés et absences en 2021

EN NOMBRE DE PERSONNES	TOTAL 2020	2021		TOTAL 2021	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	327	81	240	321	442
Congé de maladie (Contractuels)	124	30	91	121	
Congé de longue maladie*	12	2	15	17	92
Congé de longue durée	3	1	1	2	
Congé de maternité	46	20	14	34	
Congé de paternité	19	15	6	21	
Congé pour accident de service	15	2	7	9	
Congé pour accident de travail (contractuels)	2	2	7	9	
Autres congés	-	1	-	1	
TOTAL	548	154	381	535	535

EN NOMBRE D'ARRETS	TOTAL 2020	2021		TOTAL 2021	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	529	123	428	551	755
Congé de maladie (Contractuels)	199	46	158	204	
Congé de longue maladie*	18	2	19	21	119
Congé de longue durée	3	1	1	2	
Congé de maternité	58	25	23	48	
Congé de paternité	20	16	7	23	
Congé pour accident de service	16	2	9	11	
Congé pour accident de travail (contractuels)	2	3	11	14	
Autres congés	-	3	-	3	
TOTAL	845	221	656	877	877

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	TOTAL 2020	2021		TOTAL 2021	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	7 717	2 111	6 408	8 519	11 059
Congé de maladie (Contractuels)	2 059	744	1 796	2 540	
Congé de longue maladie*	4 033	486	4 363	4 849	10 758
Congé de longue durée	1 220	457	92	549	
Congé de maternité	6 253	2 372	1 674	4 046	
Congé de paternité	201	320	80	400	
Congé pour accident de service	622	139	357	496	
Congé pour accident de travail (contractuels)	75	129	289	418	
Autres congés	-	51	-	51	
TOTAL	22 180	6 809	15 059	21 868	21 868

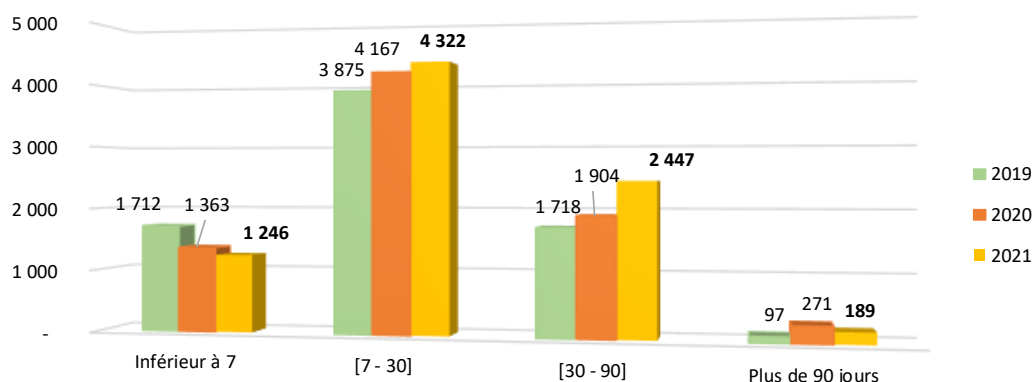
Source : SIHAM

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

L'année 2021 montre une baisse du nombre de personnels ayant été absents puisque 535 personnels de l'uB ont eu au moins une absence contre 548 en 2020 (-2,4%). Il en est de même pour le nombre de jours d'arrêts (- 312). Cependant, on observe une hausse du nombre d'arrêts (+32). Les arrêts ont donc été plus nombreux mais ont concernés moins d'agents et pour des durées moins longues.

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

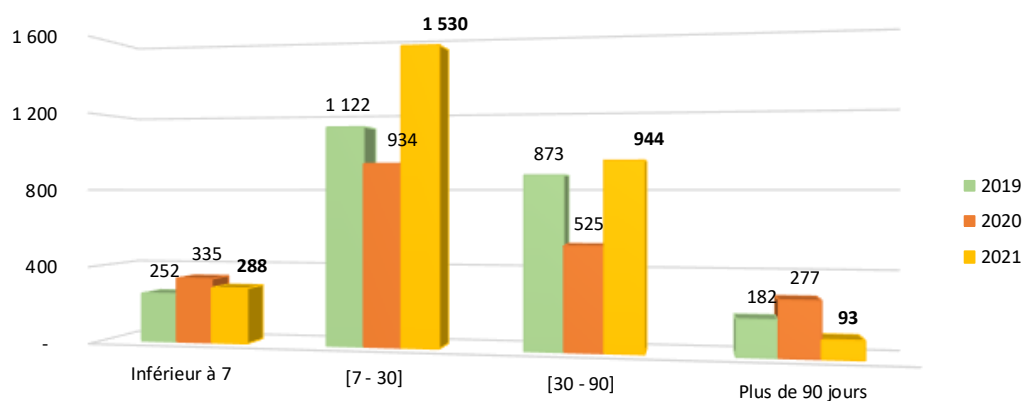
Evolution du nombre jours de congés maladie par tranche entre 2019 et 2021 pour la population BIATSS



	Inférieur à 7	[7 - 30]	[30 - 90]	Plus de 90 jours	TOTAL
2019	171	126	66	12	375
2020	114	143	70	36	363
2021*	112	122	68	29	331

*Exemple de lecture des données : en 2021, 112 agents BIATSS ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 1246 jours d'arrêt maladie.

Evolution du nombre jours de congés maladie par tranche entre 2019 et 2021 pour la population Enseignant



	Inférieur à 7	[7 - 30]	[30 - 90]	Plus de 90 jours	TOTAL
2019	35	45	25	2	107
2020	19	34	20	15	88
2021*	19	55	27	10	111

*Exemple de lecture des données : en 2021, 19 agents BIATSS ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 288 jours d'arrêt maladie.

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

	2019		TOTAL 2019	2020		TOTAL 2020	2021		TOTAL 2021
	TITULAIRES	CONTRACTUELS		TITULAIRES	CONTRACTUELS		TITULAIRES	CONTRACTUELS	
En nombre de personnes	9	8	17	15	2	17	9	9	18
En nombre d'arrêts	11	16	27	16	2	18	11	14	25
En nombre de jour d'arrêts	256	147	403	622	75	697	496	418	914
Durée moyenne par arrêt	23	9	15	39	38	39	45	30	37
Durée moyenne par personne	28	18	24	41	38	41	55	46	51

Source : SIHAM

Tableau 4.3.4. – Le nombre de congés maternité en 2021

STATUT	TYPE	2019		2020		2021	
		Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	6	574	11	877	10	759
	BIATSS	15	1 165	18	1 663	11	730
	TOTAL CONTRACTUELS	21	1 739	29	2 540	21	1 489
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	11	1 277	12	2 039	15	1 613
	BIATSS	16	1 789	17	1 674	12	944
	TOTAL TITULAIRES	27	3 066	29	3 713	27	2 557
TOTAL		48	4 805	58	6 253	48	4 046

Source : SIHAM

Tableau 4.3.5. – Le nombre de congés paternité en 2021

STATUT	TYPE	2019		2020		2021	
		Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	2	22	2	22	2	22
	BIATSS	1	11	3	33	1	11
	TOTAL CONTRACTUELS	3	33	5	55	3	33
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	10	109	9	91	14	298
	BIATSS	5	55	6	55	6	69
	TOTAL TITULAIRES	15	164	15	146	20	367
TOTAL		18	197	20	201	23	400

Source : SIHAM

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 25 jours calendaires maximum pour un enfant, de 32 jours calendaires maximum en cas de naissances multiples. Le congé est fractionnable de la manière suivante : 4 jours doivent être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours et les 21 jours calendaires restants peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en deux périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

4.4. Les jours de grève

Tableau 4.4.1. – Le nombre de retenues de salaire pour "service non fait" en 2021

2021			
Date de grève	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
26/01/2021	3	5	8
04/02/2021	1	2	3
05/10/2021	3	17	20
02/12/2021	0	1	1
TOTAL uB	7	25	32

Source : Pôle RH

Pour mémoire, le nombre de retenues de salaire pour « service non fait » en 2020 s'élevait à 321 jours (138 pour les enseignants et 183 pour les BIATSS).

5. Les rémunérations des personnels

5.1. La masse salariale

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

Depuis le 1^{er} janvier 2010, date du passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (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'uB était en dernière année de PREF, sa masse salariale a connu une augmentation de 500 000 euros, s'expliquant par l'impact du GVT, des campagnes d'emplois et de la mise en œuvre du Protocole sur les Parcours, les Carrières et les Rémunérations (PPCR). En 2020, l'uB n'est plus soumise aux mesures d'économie du PREF et sa masse salariale connaît une hausse de 800 000 euros qui s'explique notamment par l'impact des campagnes d'emploi, des mesures du PPCR et du GVT. Cette hausse a été atténuée par les effets de la crise sanitaire (difficultés pour recruter et diminution des vacances administratives et de la charge d'enseignement). En 2021, la masse salariale de l'uB augmente de 2,73%, soit 5 150 000 euros. Cela s'explique principalement par la mise en place de la LPR (réévaluations des primes), la hausse de la charge d'enseignement (plan étudiant, réforme des études de santé), l'augmentation des effectifs (campagne d'emplois Rentrées 2020 et 2021) notamment sur le plafond 2 – Ressources propres (recherche et formation continue) mais également par l'impact du GVT.

Tableau 5.1.1. – Evolution de la masse salariale par plafond entre 2019 et 2021

	2019		2020		2021		Evol. 2021 / 2020
	En valeur	En %	En valeur	En %	En valeur	En %	
PLAFOND 1 ⁽¹⁾	173 612 382	92,3%	174 572 705	92,4%	178 021 338	91,7%	1,98%
PLAFOND 2 ⁽²⁾	14 528 505	7,7%	14 367 021	7,6%	16 070 199	8,3%	11,85%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	188 140 887	100%	188 939 727	100%	194 091 537	100%	2,73%

Source : KX uB (retour paie)

	2019		2020		2021		Evol. 2021 / 2020
	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	
PLAFOND 1 ⁽¹⁾	2 351,20	89,5%	2 354,66	89,6%	2 361,56	88,4%	0,29%
PLAFOND 2 ⁽²⁾	276,80	10,5%	273,54	10,4%	310,33	11,6%	13,45%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	2 628,00	100%	2 628,20	100%	2 671,89	100%	1,66%

Source : KX uB

COÛT MOYEN PAR PLAFOND	2019	2020	2021	Evol. 2021/2020
PLAFOND 1 ⁽¹⁾	73 840	74 139	75 383	1,68%
PLAFOND 2 ⁽²⁾	52 487	52 522	51 784	-1,41%
TOTAL	71 591	71 889	72 642	1,05%

Source : KX uB

⁽¹⁾ Masse salariale financée 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.

Tableau 5.1.2. – Evolution de la masse salariale par statut et par catégorie entre 2019 et 2021

	2019		2020		2021		Evol. 2021 / 2020
	En valeur	En %	En valeur	En %	En valeur	En %	
BIATSS	56 396 988	30,0%	56 403 907	29,9%	57 545 603	29,6%	2,02%
<i>TITULAIRES</i>	43 380 906	23,1%	43 189 940	22,9%	43 055 158	22,2%	-0,3%
<i>CONTRACTUELS</i>	13 016 082	6,9%	13 213 967	7,0%	14 490 445	7,5%	9,7%
ENSEIGNANTS	126 931 793	67,5%	127 895 438	67,7%	131 447 831	67,7%	2,8%
<i>TITULAIRES</i>	116 979 937	62,2%	117 013 630	61,9%	119 916 499	61,8%	2,5%
<i>CONTRACTUELS</i>	9 951 856	5,3%	10 881 808	5,8%	11 531 332	5,9%	6,0%
VACATAIRES	4 812 105	2,6%	4 640 382	2,5%	5 098 103	2,6%	9,9%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	188 140 887	100%	188 939 727	100%	194 091 537	100%	2,7%

Source : KX uB

	2019		2020		2021		Evol. 2021 / 2020
	En ETPT (moy. annuelle)	En %	En ETPT (moy. annuelle)	En %	En ETPT (moy. annuelle)	En %	
BIATSS	1 180,10	44,9%	1 171,18	44,6%	1 198,71	44,9%	2,4%
<i>TITULAIRES</i>	789,80	30,1%	773,29	29,4%	761,72	28,5%	-1,5%
<i>CONTRACTUELS</i>	390,30	14,9%	397,89	15,1%	437,00	16,4%	9,8%
ENSEIGNANTS	1 447,90	55,1%	1 457,02	55,4%	1 473,17	55,1%	1,1%
<i>TITULAIRES</i>	1 156,70	44,0%	1 135,16	43,2%	1 136,20	42,5%	0,1%
<i>CONTRACTUELS</i>	291,20	11,1%	321,86	12,2%	336,98	12,6%	4,7%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	2 628,00	100%	2 628,20	100%	2 671,89	100%	1,66%

Source : KX uB

COÛT MOYEN	2019	2020	2021	Evol. 2021 / 2020
BIATSS	47 790	48 160	48 006	-0,32%
<i>TITULAIRES</i>	54 926	55 852	56 524	1,20%
<i>CONTRACTUELS</i>	33 349	33 210	33 159	-0,15%
ENSEIGNANTS	87 666	87 779	89 228	1,65%
<i>TITULAIRES</i>	101 132	103 081	105 542	2,39%
<i>CONTRACTUELS</i>	34 175	33 809	34 220	1,21%
TOTAL	71 591	71 889	72 642	1,05%

Source : KX uB

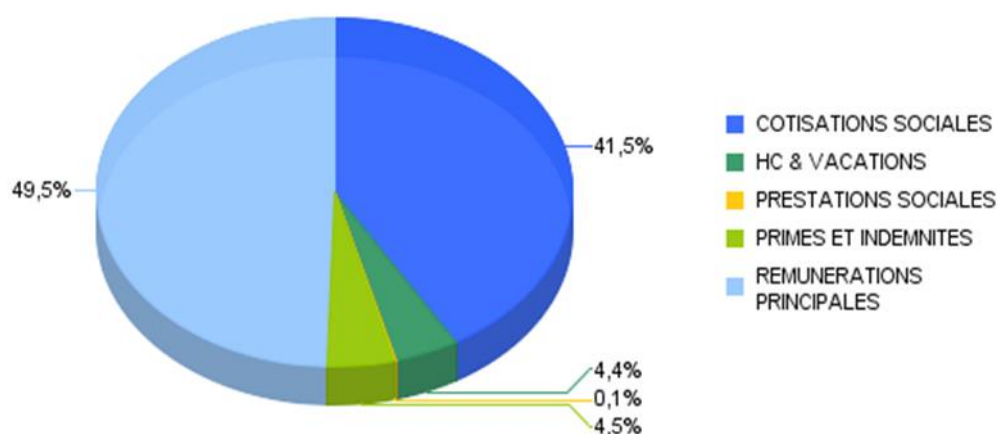
Tableau 5.1.3. - Coût moyen détaillé en 2021 (hors vacataires)

	Masse salariale 2021 (en valeur)	En ETPT (moy. An.)	Coût Moyen 2021
BIATSS	57 545 603	1 199	48 006
TITULAIRES	43 055 158	762	56 524
Filière ITRF et technique	26 587 844	467	56 971
A	12 815 749	177	72 230
B	5 727 321	108	53 047
C	8 044 774	181	44 374
Filière administrative	11 842 813	218	54 383
A	3 397 097	39	86 049
B	3 158 614	60	52 404
C	5 287 103	118	44 801
Filière des bibliothèques	4 100 055	69	59 447
A	1 719 591	21	82 027
B	1 178 961	21	55 311
C	1 201 502	27	45 014
Filière sociale et de santé	524 447	8	63 250
CONTRACTUELS	14 490 445	437	33 159
A	7 512 480	192	39 066
B	1 917 592	65	29 282
C	5 060 373	179	28 237
ENSEIGNANTS	131 447 831	1 473	89 228
TITULAIRES	119 916 499	1 136	105 542
Enseignants chercheurs	84 902 534	789	107 587
Enseignants	25 259 224	265	95 332
Enseignants hospitalo-universitaires	9 754 741	82	118 839
CONTRACTUELS	11 531 332	337	34 220
Enseignants chercheurs	2 979 037	76	39 301
Enseignants	2 198 968	52	42 077
Enseignants hospitalo-universitaires	1 905 030	74	25 773
Doctorants	4 448 296	135	32 950
TOTAL	188 993 434	2 672	70 734

Sources : KX et OREMS

5.2. La structure des dépenses de personnel

Figure 5.2.1. – Structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2021



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

- Les rémunérations principales des agents (49,5% des dépenses en 2021) se composent du traitement indiciaire ou du traitement de base, du Supplément Familial de Traitement (SFT) et de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- Les cotisations sociales (41,5% en 2021) 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 (4,5% en 2021),
- Les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (4,4% en 2021),
- Les prestations sociales (0,1% en 2021) 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 2019 et 2021

EN VALEUR	2019	2020	2021	Evol. 2020 / 2021	
				€	%
REMUNERATIONS PRINCIPALES	93 458 369	94 202 583	96 079 909	1 877 326	2,0%
COTISATIONS SOCIALES	79 034 154	79 258 604	80 505 320	1 246 716	1,6%
PRIMES ET INDEMNITES	7 513 400	7 594 192	8 793 507	1 199 315	15,8%
HC & VACATIONS	7 730 745	7 523 762	8 461 512	937 750	12,5%
PRESTATIONS SOCIALES	404 219	360 585	251 288	-109 297	-30,3%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	188 140 887	188 939 727	194 091 537	5 151 810	2,7%

Source : KX uB

Entre 2020 et 2021, la hausse de la masse salariale est de 2.7%, soit environ 5 150 000 euros supplémentaires. Suite aux mesures des campagnes d'emplois (hausses effectifs Rentrées 2020 et 2021), au GVT positif, les rémunérations principales et les cotisations sociales augmentent. Les premières mesures de la LPR impactent les primes et indemnités (hausse de la PRES de 931 000 €) ainsi que les cotisations sociales.

On note une hausse des heures complémentaires et des vacances d'enseignement par rapport à 2020 qui est en partie due aux effets rebonds des hausses des capacités d'accueil (L2, L3 et M2) et la mise en place de la Réforme Santé.

5.2.1. La rémunération principale

La rémunération principale représente plus de la moitié des dépenses de masse salariale soit environ 96 millions d'euros en 2021. Ces montants correspondent principalement au traitement brut des personnels de l'université de Bourgogne.

L'augmentation de la rémunération principale s'explique par la fin des mesures d'économie du PREF, l'impact des campagnes d'emploi R2020 et R2021 mais également l'impact du GVT.

La part concernant les enseignants titulaires représente plus de 60% des dépenses liées à la rémunération principale. En 2021, ce poste de dépense se stabilise par rapport à 2020. La rémunération des enseignants contractuels augmente de 5% par rapport à 2020, ce qui s'explique par la hausse des effectifs dans cette catégorie (principalement en plafond 2 – Ressources Propres)

Tableau 5.2.1.1. – Répartition de la rémunération principale selon le type de population entre 2019 et 2021

EN VALEUR	2019	2020	2021	Evol. 2020 / 2021	
				€	%
BIATSS	29 298 158	29 399 856	30 184 862	805 544	2,7%
TITULAIRES	20 208 417	20 121 171	20 100 633	-20 538	-0,1%
CONTRACTUELS	9 089 741	9 278 684	10 084 228	805 544	8,7%
ENSEIGNANTS	64 160 211	64 802 727	65 895 047	398 301	0,6%
TITULAIRES	57 398 270	57 379 330	58 073 349	694 019	1,21%
CONTRACTUELS	6 761 941	7 423 398	7 821 698	398 301	5,4%
TOTAL	93 458 369	94 202 583	96 079 909	1 203 844	1,3%

Source : KX uB

Tableau 5.2.1.2. – **Indice majoré moyen selon le statut et la population au 31/12/2021**

INDICE MOYEN	TOTAL 2020	2021		TOTAL 2021
		FEMMES	HOMMES	
BIATSS	425	418	455	431
TITULAIRES	449	443	481	457
CONTRACTUELS	380	379	408	388
ENSEIGNANTS	823	777	864	831
TITULAIRES	877	828	920	886
CONTRACTUELS	416	423	426	425
TOTAL	630	553	720	634

Source : Winpaie et SIHAM

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

La valeur du point d'indice 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 1^{er} 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 31/12/2021 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2020	2021			
		TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
BIATSS	INFERIEUR A 350	122	64	22	86	10,9%
	350-449	386	283	124	407	51,4%
	450-549	151	88	64	152	19,2%
	550-649	76	34	42	76	9,6%
	650-749	29	18	16	34	4,3%
	750-849	28	17	14	31	3,9%
	850-949	-	1	0	1	0,1%
	950 ET PLUS	5	3	2	5	0,6%
	TOTAL BIATSS	797	508	284	792	100%
ENSEIGNANTS	350-449	1	1	1	2	0,2%
	450-549	42	23	23	46	4,0%
	550-649	81	43	38	81	7,0%
	650-749	193	75	91	166	14,3%
	750-849	395	168	220	388	33,5%
	850-949	66	26	42	68	5,9%
	950 ET PLUS	379	102	306	408	35,2%
	TOTAL ENSEIGNANTS	1157	438	721	1159	100%
	TOTAL	1954	946	1005	1951	-

Sources : Winpaie et SIHAM

La majorité des personnels BIATSS (62% en 2021) possèdent un indice inférieur à 450 points alors que un peu plus de 4% des enseignants titulaires ont un indice inférieur à 550 points.

Seuls 5% des personnels BIATSS ont un indice supérieur à 750 points. A l'inverse, 35% des personnels enseignants possèdent un indice supérieur à 950 points, soit plus d'un enseignant sur trois.

Ceci s'explique en partie par le classement de l'ensemble des corps enseignants en catégorie A alors qu'une majorité des personnels BIATSS relève de la catégorie C.

Tableau 5.2.1.2.2. – Coût moyen annuel des titulaires de l'uB réparti selon le type de population et le genre en 2021, comparé au coût moyen national (en €)

			AVEC PRIMES			Coût moyen annuel national*		
			Coût moyen annuel					
			FEMMES	HOMMES	TOTAL	TOTAL		
BIATSS	Filière ITRF et technique	Ingénieur de recherche (IGR)	100 777	87 090	93 041	89 282		
		Ingénieur d'étude (IGE)	66 765	71 124	69 447	71 699		
		Assistant ingénieur (ASI)	58 855	59 920	59 452	60 611		
		Technicien de RF (TECH)	50 877	52 037	51 461	52 608		
		Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	43 453	44 162	43 736	43 335		
	Filière administrative	Attaché d'administration d'état (AAE)	77 622	79 981	78 248	80 511		
		Secrétaire administratif (SAENES)	51 464	50 397	51 350	52 604		
		Adjoint administratif (ADJAENES)	43 377	42 769	43 315	43 176		
	Filière des bibliothèques	Conservateur (CONS)	87 997	97 075	89 740	100 093		
		Bibliothécaire (BIB)	65 153	64 833	65 022	70 391		
		Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	53 997	51 748	53 685	52 251		
		Magasinier (MAGAS)	43 156	43 343	43 214	43 133		
	Filière sociale et de santé	Infirmier (INF)	58 852		58 852	58 022		
		Assistant social (ASSOC)	48 206		48 206	46 555		
TOTAL BIATSS			60 754	62 040	60 626	61 734		
Enseignants	Enseignants-chercheurs	Professeur des universités (PR)	120 484	125 607	124 504	111 053		
		Maître de conférence (MCF)	89 349	90 388	89 930	87 081		
		Professeur hospitalo-universitaire (PHU)	116 458	112 249	112 950	104 542		
		Maître de conférences praticien hospitalier (MCPH)	66 991	66 993	66 991	72 283		
	Enseignants	Professeur agrégé (PRAG)	90 203	95 410	93 300	86 125		
		Professeur ENSAM (PREN)		110 724	110 724	82 851		
		Professeur des écoles (PREC)		78 104	78 104	72 712		
		Professeur certifié (PRCE)	78 383	83 012	80 563	68 429		
		TOTAL ENSEIGNANTS			93 644	95 311	94 633	85 634

Sources uB : SIHAM - INM Winpaie / Source données nationales : PERSE (MESRI juillet 2020)

*Référence grilles indiciaires 2021

			SANS PRIMES			Coût moyen annuel national*
			Coût moyen annuel			
			FEMMES	HOMMES	TOTAL	TOTAL
BIATSS	Filière ITRF et technique	Ingénieur de recherche (IGR)	90 164	76 477	82 933	78 669
		Ingénieur d'étude (IGE)	58 810	63 169	61 871	63 744
		Assistant ingénieur (ASI)	52 437	53 502	53 340	54 193
		Technicien de RF (TECH)	45 589	46 748	46 424	47 320
		Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	40 214	40 922	40 651	40 096
	Filière administrative	Attaché d'administration d'état (AAE)	68 067	70 426	69 148	70 956
		Secrétaire administratif (SAENES)	46 180	45 114	46 318	47 320
		Adjoint administratif (ADJAENES)	40 298	39 690	40 383	40 097
	Filière des bibliothèques	Conservateur (CONS)	80 295	89 372	82 404	92 390
		Bibliothécaire (BIB)	58 643	58 323	58 822	63 881
		Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	49 066	46 818	48 989	47 320
		Magasinier (MAGAS)	40 002	40 189	40 210	39 979
	Filière sociale et de santé	Infirmier (INF)	54 139		54 364	53 309
		Assistant social (ASSOC)	43 585		43 805	41 934
TOTAL BIATSS			54 821	55 896	54 976	55 801
Enseignants	Enseignants-chercheurs	Professeur des universités (PR)	118 552	123 675	122 664	109 121
		Maître de conférence (MCF)	86 881	87 921	87 580	84 614
		Professeur hospitalo-universitaire (PHU)	116 458	112 249	112 950	104 542
		Maître de conférences praticien hospitalier (MCPH)	66 991	66 993	66 991	72 283
	Enseignants	Professeur agrégé (PRAG)	88 880	94 087	92 040	84 802
		Professeur ENSAM (PREN)		109 401	109 464	81 528
		Professeur des écoles (PREC)		76 781	76 844	71 389
		Professeur certifié (PRCE)	77 060	81 689	79 303	67 106
TOTAL ENSEIGNANTS			92 470	94 100	93 479	84 423

Sources uB : SIHAM - INM Winpaie / Source données nationales : PERSE (MESRI juillet 2020)

*Référence grilles indiciaires 2021

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 31/12/2021 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2020	2021			
		TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
BIATSS	INFÉRIEUR A 350	237	199	63	262	54,1%
	350-449	131	91	56	147	30,4%
	450-549	36	26	22	48	9,9%
	550-649	22	9	13	22	4,5%
	650-749	1	1	1	2	0,4%
	750-849	1	0	1	1	0,2%
	950 ET PLUS	3	2	0	2	0,4%
TOTAL BIATSS		431	328	156	484	100%
ENSEIGNANTS	INFÉRIEUR A 350*	42	18	20	38	24,4%
	350-449	79	27	58	85	54,5%
	450-549	31	17	14	31	19,9%
	550-649	2	1	1	2	1,3%
TOTAL ENSEIGNANTS		154	63	93	156	100%
TOTAL		585	391	249	640	-

Sources : Winpaie et SIHAM

* PAST et Lecteurs

La grande majorité des personnels contractuels possède un indice inférieur à 450 points, représentant plus de 83% des contractuels BIATSS et enseignants. En 2021, moins d'un agent contractuel sur deux (47%) est rémunéré à un indice inférieur à 350 points.

Tableau 5.2.1.3.2. - Coût moyen annuel des contractuels de l'uB réparti selon le type de population et le genre en 2021

		Coût moyen annuel		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL
BIATSS	Contractuel catégorie A	32 863	34 628	33 224
	Contractuel catégorie B	27 715	27 673	27 700
	Contractuel catégorie C	26 576	26 535	26 567
Enseignants	ATER	34 928	34 928	34 928
	Contractuel enseignant	38 091	38 606	38 294
	Enseignants Chercheurs Ass. T.P.	26 433	28 846	28 202
	Lecteur	25 776	25 778	25 777

Sources : SIHAM - INM Winpaie

5.2.1.4. Le traitement mensuel des agents forfaitaires

247 agents sont payés au forfait en 2021. 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 31/12/2021

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TOTAL 2020	2021		TOTAL 2021
		FEMMES	HOMMES	
BIATSS	26	11	14	25
ENSEIGNANTS	228	101	121	222
TOTAL	254	112	135	247

Sources : Winpaie et SIHAM

5.2.1.5. Le glissement vieillesse technicité (GVT)

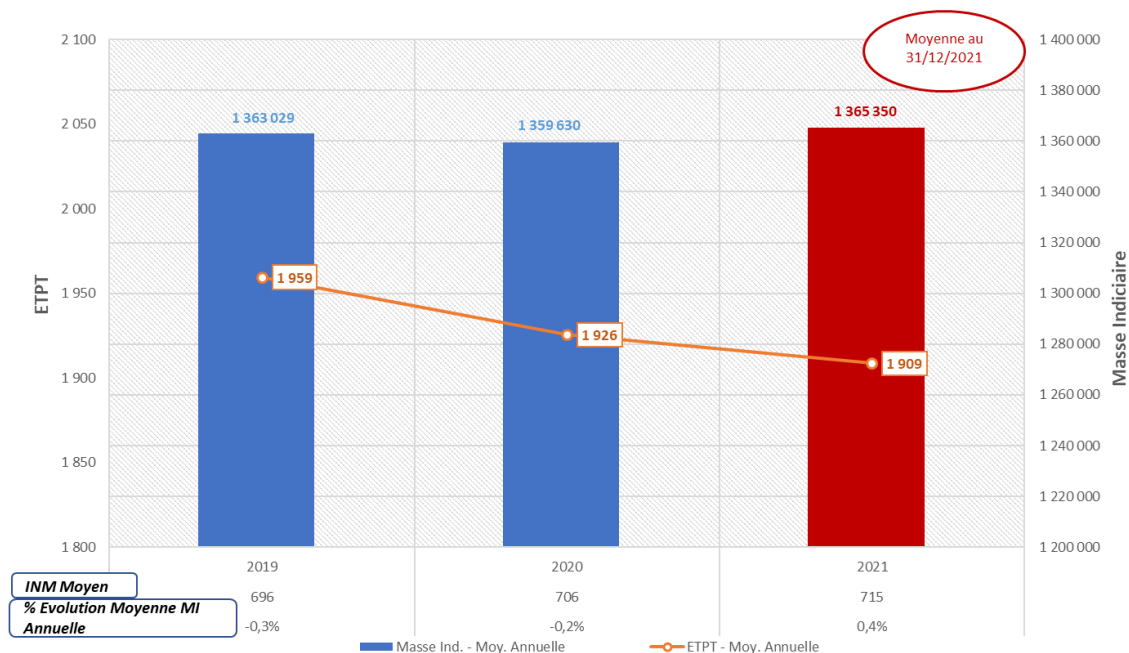
Le GVT est la part de l'évolution globale des salaires des fonctionnaires qui résulte des évolutions de carrière propres à chaque agent titulaire. Il est décliné en trois composantes :

- **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.

Figure 5.2.1.5.1. – Evolution de la masse indiciaire et des ETPT entre 2019 et 2021



La masse indiciaire moyenne annuelle connaît une légère hausse entre 2020 et 2021, malgré la baisse des effectifs titulaires BIATSS en ETPT. En 2021, l'INM moyen est de 715 points, soit une augmentation de 9 points par rapport à 2020.

5.2.1.6. Les compléments au traitement

La Nouvelle Nonification 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)

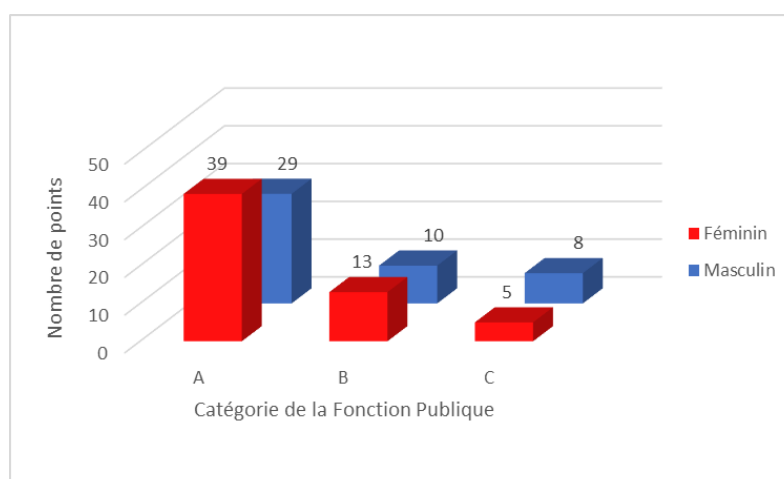
La NBI est un complément de rémunération attaché à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et ne concerne que certains personnels BIATSS. Elle prend la forme d'un certain nombre de points d'indice venant s'ajouter à ceux 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	2019		2020		2021	
	Nombre	En €	Nombre	En €	Nombre	En €
10 POINTS	6	3 374	5	2 812	4	2 249
15 POINTS	13	10 965	14	11 809	11	9 278
20 POINTS	55	61 856	54	60 731	52	58 482
25 POINTS	4	5 623	5	7 029	5	7 029
30 POINTS	22	37 113	22	37 113	22	37 113
35 POINTS	1	1 968	1	1 968	3	5 904
40 POINTS	2	4 499	3	6 748	2	4 499
50 POINTS	4	11 246	4	11 246	5	14 058
TOTAL	107	136 644	108	139 456	104	138 613

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 31/12/2021



Pour l'année 2021, 104 agents ont bénéficié de la NBI, en baisse par rapport à 2020. La grande majorité des bénéficiaires (64%) 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 (SFT) 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	MONTANT MENSUEL PLANCHER	MONTANT MENSUEL PLAFOND
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 2019 et 2021

EN VALEUR	STATUT	2019		2020		2021	
		€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires
BIATSS	TITULAIRES	191 018	265	182 871	262	180 715	258
	CONTRACTUELS	68 275	116	71 793	119	58 575	101
TOTAL BIATSS		259 293	381	254 664	381	239 290	359
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	686 380	516	637 586	491	564 139	480
	CONTRACTUELS	22 158	30	30 245	36	31 800	39
TOTAL ENSEIGNANTS		708 538	546	667 831	527	595 939	519
TOTAL		967 831	927	922 495	908	835 230	878

Source : KX uB

Entre 2019 et 2021, le versement du SFT diminue et représente une dépense d'environ 835 000 euros pour l'année 2021. Près de 70% de cette dépense concerne les enseignants titulaires.

5.2.2. Les cotisations sociales

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

La masse salariale liée aux cotisations patronales a connu une légère hausse en 2020 (+0,3%) qui continue sur 2021 (+1,6%). Elles représentent plus de 40% de la masse salariale globale, soit une dépense supérieure à 80 millions d'euros en 2021. Cette hausse est principalement liée à la fin du PREF et à la campagne d'emploi R2021.

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 2019 et 2021 (en €)

COTISATIONS PATRONALES	2019	2020	2021
CONTRIBUTION PENSION CIVILE	57 378 213	57 301 564	57 741 528
ASSURANCE MALADIE	9 856 536	9 955 270	10 239 016
ALLOCATIONS FAMILIALES	5 004 968	5 044 860	5 167 665
ASSURANCE VIEILLESSE	1 835 171	1 914 414	2 091 307
VERSEMENT TRANSPORT	1 742 181	1 756 487	1 802 623
ASSURANCE CHÔMAGE	755 586	782 373	850 159
IRCANTEC	831 584	862 832	922 315
RAFP	503 491	504 691	550 629
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (FNAL)	476 843	480 464	492 148
CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE	286 098	288 277	295 291
CONTRIBUTION ATI	247 392	247 157	248 917
ACCIDENT DU TRAVAIL	97 757	98 077	98 209
CONTRIBUTION CNRACL	18 684	27 750	14 740
PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE (RÉGUL)	- 350	- 5 612	- 9 227
TOTAL	79 034 154	79 258 604	80 505 320

Source : KX uB

Tableau 5.2.2.2. – Evolution du taux de cotisations patronales des titulaires entre 2019 et 2021

COTISATIONS PATRONALES	2019	2020	2021
Assurance maladie	9,70%	9,70%	9,70%
Contribution solidarité autonomie	0,30%	0,30%	0,30%
Pension civile*	74,60%	74,60%	74,60%
Allocations familiales	5,25%	5,25%	5,25%
Fonds national d'aide au logement	0,50%	0,50%	0,50%
Versement transport	2,00%	2,00%	2,00%
TOTAL TAUX DE COTISATIONS	92,35%	92,35%	92,35%

*y compris Allocation temporaire invalidité

COTISATIONS PATRONALES FONCTIONNAIRES SUR INDEMNITE	2019	2020	2021
RAFP (dans la limite de 20% du TBI)	5,00%	5,00%	5,00%

Source : Pôle RH

Le taux de cotisation de pension civile reste stable ces 4 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 2019 et 2021

COTISATIONS PATRONALES	2019	2020	2021
Assurance maladie	13,00%	13,00%	13,00%
Contribution solidarité	0,30%	0,30%	0,30%
Assurance vieillesse	1,90%	1,90%	1,90%
Assurance vieillesse PL	8,55%	8,55%	8,55%
Allocations familiales	5,25%	5,25%	5,25%
Accident du travail*	1,10%	1,10%	1,10%
FNAL	0,50%	0,50%	0,50%
IRCANTEC TA	4,20%	4,20%	4,20%
Versement transport	2,00%	2,00%	2,00%
ASSEDIC	4,05%	4,05%	4,05%
TOTAL TAUX DE COTISATIONS	40,85%	40,85%	40,85%

Source : Pôle RH

*Uniquement contrat de moins d'un an

Le taux de l'ASSEDIC (Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce) a subi une forte baisse en 2019 (-1,4 points entre 2017 et 2018 et -0,95 point entre 2018 et 2019). De même, le taux de l'accident du travail a subi une baisse (-0,1 point entre 2018 et 2019). En 2021, les taux de cotisations patronales des contractuels restent inchangés.

5.2.3. Les primes et indemnités

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

Tableau 5.2.3.1. – Evolution des primes et indemnités versées aux personnels de l'uB entre 2019 et 2021

EN VALEUR	2019	2020	2021	Evol. 2021 / 2020	
				€	%
BIATSS	4 052 324	4 141 621	4 371 905	230 284	5,6%
<i>TITULAIRES</i>	3 957 885	4 039 841	4 154 454	114 614	2,8%
<i>CONTRACTUELS</i>	94 439	101 781	217 451	115 670	113,6%
ENSEIGNANTS	3 461 076	3 452 570	4 421 602	969 031	28,1%
<i>TITULAIRES</i>	3 362 632	3 330 183	4 270 298	940 115	28,2%
<i>CONTRACTUELS</i>	98 444	122 387	151 303	28 916	23,6%
TOTAL	7 513 400	7 594 192	8 793 507	1 199 315	15,8%

Source : KX uB

Les primes et indemnités constituent environ 4,5% des dépenses de la masse salariale. Le montant versé en 2021 s'élève à environ 8,8 millions d'euros. Ce montant était en légère hausse en 2020 (+1,1%) puis en forte hausse en 2021 (+15,8%) suite à l'augmentation de la PRES dans le cadre de la LPR et de la revalorisation des primes de fin d'année. Le transfert Primes/Points (-614 K€) dans le cadre du protocole PPCR reste quasiment équivalent en 2021.

Tableau 5.2.3.2 - Les primes versées aux personnels de l'uB par genre en 2021

2021	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire
BIATSS	2 443 466	831	2 940	1 928 439	452	4 266
<i>TITULAIRES</i>	2 315 799	540	4 289	1 838 656	306	6 009
A	965 432	138	6 996	1 161 817	132	8 802
B	632 510	139	4 550	360 216	70	5 146
C	717 857	263	2 729	316 622	104	3 044
<i>CONTRACTUELS</i>	127 667	291	6 270	89 783	146	615
A	55 985	110	509	64 103	82	782
B	17 835	39	457	8 923	23	388
C	53 848	142	379	16 758	41	409
ENSEIGNANTS (A)	1 530 379	566	2 704	2 891 222	894	3 234
<i>TITULAIRES</i>	1 478 419	458	2 306	2 791 879	756	2 994
<i>CONTRACTUELS</i>	51 960	108	439	99 343	138	518
TOTAL	3 973 845	1 397		4 819 661	1 346	

Source : KX uB

5.2.3.1. Les primes et indemnités des personnels enseignants

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

Tableau 5.2.3.1.1. – Les primes perçues par les personnels enseignants entre 2019 et 2021

PRIMES & INDEMNITES	MONTANT				BENEFICIAIRES*			
	2019	2020	2021	Ecart 2021/2020	2019	2020	2021	Ecart 2021/2020
PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (PRES)	1 364 610	1 360 089	2 291 833	931 745	1 171	1 181	1 196	15
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL (PEDR)	1 177 222	1 136 587	-	- 45 592	248	253	-	-
PRIME D'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE (PES)			1 090 995				253	
PRIME DE RESPONSABILITÉ PÉDAGOGIQUE (PRP)	358 398	313 614	301 795	- 11 819	244	210	199	- 11
PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA)	229 027	219 188	229 208	10 020	88	94	81	- 13
INDEMNITÉ DE COMMISSION	71 783	66 211	61 302	- 4 909	58	83	63	- 20
INDEMNITÉS DES JURYS D'EXAMEN ET DE CONCOURS	46 271	38 978	37 649	- 1 329	185	165	137	- 28
GIPA	1 266	29 882	87 496	57 613	23	64	95	31
TRANSFERT PRIMES / POINTS	- 417 926	- 412 455	- 410 164	2 291	1 218	1 205	1 207	2
INDEMNITÉ COMPENSATRICE CSG	552 811	555 134	549 290	- 5 844	1 395	1 301	1 260	- 41
PRIME D'INTÉRESSEMENT	11 595	27 133	64 511	37 378	4	11	24	13
AUTRES INDEMNITÉS	66 017	118 138	117 686	- 452	23	35	47	12
TOTAL	3 461 074	3 452 500	4 421 602	969 102				

Source: KX uB

*Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

Après la stabilisation des primes en 2020 (-0.25%), les primes sont en forte augmentation en 2021 (+1 M€), ce qui s'explique principalement par la hausse de la PRES suite à la LPR.

Tableau 5.2.3.1.2. - Les primes perçues par les personnels enseignants en 2021 par genre

2021	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire
PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (PRES)	902 860	469	1 925	1 388 973	727	1 911
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL (PEDR)	-	-	-	-	-	-
PRIME D'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE (PES)	300 346	74	4 059	790 650	179	4 417
PRIME DE RESPONSABILITÉ PÉDAGOGIQUE (PRP)	100 252	68	1 474	201 542	131	1 538
PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA)	68 342	29	2 357	160 865	52	3 094
INDEMNITÉ DE COMMISSION	29 775	32	930	31 527	31	1 017
INDEMNITÉS DES JURYS D'EXAMEN ET DE CONCOURS	17 225	55	313	20 424	82	249
GIPA	38 276	42	911	49 220	53	929
TRANSFERT PRIMES / POINTS	- 157 799	455	- 347	- 252 364	752	- 336
INDEMNITÉ COMPENSATRICE CSG	192 985	481	401	356 305	779	457
PRIME D'INTÉRESSEMENT	12 953	8	1 619	51 558	16	3 222
AUTRES INDEMNITÉS	25 164	25	1 007	92 523	25	3 701
TOTAL	1 530 379	950		2 891 222	1 506	

Source: KX uB

*Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

5.2.3.2. Les primes et indemnités des personnels BIATSS

Les principales primes et indemnités des personnels BIATSS sont expliquées dans la partie « définitions » du rapport social unique. 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 2021

2021	CATEGORIE			MONTANT	BENEFICIAIRES*
	A	B	C		
I.F.S.E. et IAT	1 328 424	527 365	455 437	2 311 226	491
PRIME DE FIN D'ANNÉE	147 353	60 370	103 027	310 750	757
INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT	13 892	2 064	4 138	20 094	38
INDEMNITÉ COMPENSATRICE CSG	64 321	36 074	65 322	165 718	562
TRANSFERT PRIMES / POINTS	-68 944	-30 207	-30 434	-129 585	492
GIPA	13 578	0	2 806	16 384	40
AUTRES INDEMNITÉS	80 088	4 649	14 976	99 713	70
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	1 578 712	600 316	615 272	2 794 299	2 450
I.F.S.E. et IAT	387 280	278 699	301 948	967 927	247
PRIME DE FIN D'ANNÉE	51 824	30 542	71 662	154 027	319
INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT	0	0	6 194	6 194	15
INDEMNITÉ COMPENSATRICE CSG	16 879	18 256	42 568	77 703	261
TRANSFERT PRIMES / POINTS	-15 513	-16 849	-20 090	-52 452	248
GIPA	1 078	72	501	1 650	18
AUTRES INDEMNITÉS	14 526	1 170	2 288	17 985	14
FILIERE ADMINISTRATIVE	456 073	311 890	405 071	1 173 034	1 122
I.F.S.E. et IAT	147 635	95 460	64 726	307 821	77
PRIME DE FIN D'ANNÉE	11 443	10 037	12 515	33 995	87
INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT	0	1 292	0	1 292	1
INDEMNITÉ COMPENSATRICE CSG	8 033	6 071	10 267	24 371	82
TRANSFERT PRIMES / POINTS	-8 246	-6 031	-4 302	-18 579	80
GIPA	205	0	186	391	7
AUTRES INDEMNITÉS	540	450	1 350	2 340	3
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	159 611	107 279	84 742	351 631	337
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	52 940	0	0	52 940	63
Total général	2 247 336	1 019 484	1 105 085	4 371 905	

Source: KX uB

*Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

En 2021, les primes BIATSS ont augmenté d'environ 6% par rapport à l'année précédente (+ 230 K€). Cette augmentation s'explique principalement par l'augmentation du montant individuel de la prime de fin d'année.

Nombre de bénéficiaires global par filière :

	Nombre de bénéficiaires**
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	823
FILIERE ADMINISTRATIVE	337
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	93
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	21

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

Tableau 5.2.3.2.2. – Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2021 par genre

2021	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire
I.F.S.E. et IAT	2 004 907	531	3 776	1 629 644	297	5 487
PRIME DE FIN D'ANNÉE	320 271	772	415	184 364	409	451
INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT	14 188	32	443	13 391	22	609
INDEMNITÉ COMPENSATRICE CSG	170 840	601	284	99 571	321	310
TRANSFERT PRIMES / POINTS	- 122 130	533	- 229	- 81 605	299	- 273
GIPA	11 834	48	247	6 591	17	388
AUTRES INDEMNITÉS	43 556	45	968	76 482	42	1 821
TOTAL	2 443 466	2 562		1 928 439	1 407	

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 2020 et 2021

EN VALEUR	2020	2021			Nb Agents en 2021			Montant moyen versé par bénéficiaire (en €)		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	10 560	11 834	6 591	18 425	48	17	65	247	388	634
TITULAIRES	6 106	2 567	1 883	4 449	28	11	39	92	171	263
CONTRACTUELS	4 454	9 267	4 708	13 976	20	6	26	463	785	1 248
ENSEIGNANTS	29 882	38 276	49 220	87 496	42	53	95	911	929	1 840
TITULAIRES	27 343	34 509	44 273	78 781	37	46	83	933	962	1 895
CONTRACTUELS	2 540	3 768	4 947	8 714	5	7	12	754	707	1 460
TOTAL	40 442	50 110	55 811	#####	90	70	160	557	797	1 354

Source : KX uB

Après les mesures catégorielles de 2018 et la revalorisation des indices (mise en place du PPCR), la GIPA avait fortement diminué sur l'année 2019. Le paiement de la GIPA 2019, effectué en janvier 2020 pour un montant de 40 442 euros, constituait un « retour à la normale ». La GIPA 2020, versée en janvier 2021, a plus que doublé par rapport à la GIPA 2019 pour atteindre un montant de 105 921 €.

5.2.3.4. L'indemnité pour congés non pris

Il s'agit du paiement de jours de congés figurant sur le Compte Epargne Temps (CET).

Tableau 5.2.3.4.1. – Evolution de l'indemnité pour congés non pris entre 2019 et 2021

INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS	2019	2020	2021
INDEMNITES VERSEES EN €	96 390	73 620	72 379
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	73	67	61

Source : KX uB

Tableau 5.2.3.4.2. – Le Compte Epargne Temps ces 3 dernières années (au 31/12)

	2019	2020	2021
NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES D'UN CET	240	274	267
SOLDE CET EN NOMBRE DE JOURS EPARGNES*	4 891	5 210	5 430
PROVISION COMPTABLE DES JOURS EPARGNES (en €)	1 102 006	1 248 477	1 281 875
NOMBRE D'AGENTS AYANT EPARGNE DES JOURS EN COURS D'ANNEE	143	132	140
NOMBRE DE JOURS EPARGNES EN COURS D'ANNEE	1 311	1 369	1 148

Source : service BIATSS

*Solde des CET au 31/12/2021 avant indemnisation éventuelle

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

5.2.4. Les heures complémentaires et les vacances

En 2021, les dépenses de personnels effectuées au titre des heures complémentaires et des vacances s'élèvent à 8,5 millions d'euros, en hausse par rapport à 2020 (env. +940 K€, soit +12,5 %).

Tableau 5.2.4.1. – Les heures d'enseignement effectuées par les enseignants et les vacataires au cours de l'année universitaire 2020 / 2021

TYPE D'ENSEIGNANTS	NB ENS. (1)	HEURES DUES EN hETD (2)	TOTAL HEURES ASSUREES EN hEQT (yc valo TP.TD)	HEURES COMPLEMENTAIRES REALISEES (EN HEQTD)			
				HC TITULAIRES (yc valo TP/TD) (H as.s.valo - H. s.du)	HEURES VACATAIRES	TOTAL HEURES COMPLEMEN- -TAIRES	RATIO NB HC PAR ENS.
Enseignants-Chercheurs	843	139 226	197 141	57 914		57 914	69
Enseignants 1er et 2nd degré	285	99 640	136 213	36 573		36 573	128
Autres enseignants contractuels	222	35 100	41 113	6 012		6 012	27
TOTAL ENSEIGNANTS	1 350	273 967	374 466	100 499		100 499	74
Vacataires	3 175		99 937		99 937	99 937	31
TOTAL VACATAIRES	3 175		99 937		99 937	99 937	31
TOTAL uB 2020/2021	4 525	273 967	474 403	100 499	99 937	200 436	44
Rappel TOTAL uB 2019/2020	4 525	271 803	455 092	89 086	94 203	183 288	41
Rappel TOTAL uB 2018/2019	4 463	267 037	451 932	90 338	94 557	184 895	41
Rappel TOTAL uB 2017/2018	4 319	268 627	433 655	79 508	87 125	166 633	39
Ecart 20-21 / 19-20 en valeur	-	2 164	19 311	11 413	5 734	17 148	4
Ecart en %	0,0%	0,8%	4,2%	12,8%	6,1%	9,4%	9,4%

Source : SAGHE 2020 - 2021 - Extraction du 13/06/2022

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

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

La charge d'enseignement assurée en 2020-2021 représente 474 403 hEQT (y compris valo. TP/TD), en hausse de +4,2% par rapport à 2019-2020. Les heures complémentaires effectuées par des enseignants ont augmenté de +12,8% et les vacances de +6,1%. Ces hausses s'expliquent en partie par les moyens dédiés au Plan Etudiant (effets rebonds des hausses des capacités d'accueil et mise en place de la Réforme Santé) mais également par la consommation d'heures altérée par la crise sanitaire de l'année universitaire 2019-2020.

Les informations issues de l'application SAGHE concernent l'année universitaire 2020-2021 alors que les éléments financiers issus des fichiers KX (retour paie) concernent l'année civile 2021.

En 2021, 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 0,1% du montant de la masse salariale en 2021. Elles se composent essentiellement des rémunérations des congés longue durée, des rentes pour accident de travail et des remboursements de frais de transport entre le domicile et le lieu de travail.

Depuis le 1er janvier 2009, les personnels (titulaires et contractuels) affectés en province peuvent bénéficier du remboursement de 50% de leur abonnement à un service de transport public de personnes (ex : DIVIA, SNCF) et/ou à un service public de location de vélos. La participation de l'employeur ne peut pas excéder un plafond correspondant à 86,16 euros par mois (19,88 euros pour un abonnement hebdomadaire) en 2021.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport représentent 110 000 euros en 2021. 521 agents ont bénéficié de ce remboursement en 2021.

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 2021

	Stagiaires inscrits			Stagiaires présents			Heures stagiaires			Dépenses estimées			Dépenses / stagiaire			Taux Absent																	
	2021	2020	Variation 2021/2020	2021	2020	Variation 2021/2020	2021	2020	Variation 2021/2020	2021	2020	Variation 2021/2020	2021	2020	Variation 2021/2020	2021	2020	Variation 2021/2020															
Adaptation à l'emploi																																	
Nouveaux arrivants	252	101	363	151	- 262	- 412	128	83	224	45	- 141	384	345	672	39	- 327	12	- 12	- 12	40%	18%	38%											
Gestion RH et Finances	305	157	483	148	- 326	- 474	258	146	422	112	- 276	1774	1106	1933	668	- 827	5827	20 458	2 160	- 14 631	18 298	23	140	5	- 118	135	15%	7%	13%				
APOGEE, Ecandidat	364	221	263	143	- 42	- 485	321	192	246	129	- 54	2162	1128	1540	1034	- 412	612	-	466	-	-	-	2	-	2	-	2	-	12%	13%	6%		
Total Adaptation à l'emploi	921	479	1 109	442	- 630	- 1 072	707	421	892	286	- 471	4 320	2 579	4 145	1 741	- 1 566	6 439	21 458	2 626	- 15 019	18 832	9	51	3	- 42	145	12%	12%	20%				
Anglais																																	
Anglais Stage	-	13	25	- 13	- 12	13	-	13	-	-	-	-	270	216	- 270	54	-	1 455	5 060	- 1 455	- 3 605	-	112	389	-	277	-	0%	48%	0%			
Anglais Cours	-	-	9	-	9	-	-	9	-	9	-	-	108	-	-	108	-	908	908	-	-	101	-	101	-	-	101	-	-	-	0%	35%	
Total Anglais	-	13	34	- 13	- 3	13	-	13	22	- 13	- 9	-	270	324	- 270	54	-	1 455	5 968	- 1 455	- 4 513	112	471	-	277	-	0%	35%	0%				
Préparation aux concours																																	
AENES A-B-C	123	282	313	- 159	- 31	7	97	251	258	- 154	- 7	485	728	705	- 243	23	7 600	-	3 233	7 600	- 3 233	78	-	-	-	1	78	-	1	21%	11%	18%	
ITRF A-B-C	135	68	98	67	- 30	37	106	63	75	43	- 12	353	148	180	205	- 32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21%	7%	23%
AENES + ITRF	-	-	57	-	- 57	57	-	-	36	-	36	-	-	108	-	108	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37%	37%	
Total prépa concours	258	350	488	- 92	- 118	94	203	314	369	- 111	- 55	838	876	993	- 38	- 117	7 600	13 868	12 355	- 866	13 133	15	23	31	- 8	- 150	26%	18%	20%				
Information et communication																																	
Bureautique	417	164	259	253	- 95	164	351	134	207	217	- 73	1134	459	715	675	- 256	4 080	1 968	3 550	2 112	- 1 582	12	15	17	- 3	- 2	16%	18%	20%				
Communication	110	172	202	- 62	- 30	72	87	127	159	- 40	- 32	626	724	664	- 98	60	5 509	11 900	6 391	9 400	- 3 009	63	94	16	- 30	78	21%	26%	21%				
Sécurité informatique - Télétravailleurs	618	388	29	230	359	- 421	412	334	28	78	306	1 236	596	326	640	270	3 413	-	6 305	3 413	- 6 305	8	-	-	8	- 225	33%	14%	3%				
Total information-communication	1 145	724	490	421	- 234	661	850	595	394	255	201	2 996	1 779	1 705	1 217	- 74	13 002	13 868	12 355	- 866	13 133	15	23	31	- 8	- 150	26%	18%	20%				
Hygiène et Sécurité																																	
Acteurs de la sécurité	16	119	75	- 103	44	7	15	89	38	- 74	51	45	349	244	- 304	105	-	2 104	442	- 2 104	1 662	-	24	12	- 24	12	6%	25%	49%				
HS des laboratoires	119	43	204	76	- 161	133	85	38	175	47	- 137	579	476	1 325	103	- 849	14 124	15 064	17 860	940	- 2 796	166	396	102	- 230	294	29%	12%	14%				
Habitat	136	73	83	63	- 10	23	117	59	75	58	- 16	1 134	476	556	658	- 80	28 682	7 724	20 958	6 26	245	131	95	114	36	14%	19%	10%					
Incendie	187	91	137	96	- 46	41	144	80	109	64	- 29	392	217	392	175	- 175	7 209	9 629	7 567	- 2 420	2 062	50	120	69	- 70	51	23%	12%	20%				
Premiers secours	292	279	537	13	- 258	258	262	218	502	44	- 284	1 403	987	1 963	416	- 976	14 155	9 428	13 977	4 727	- 4 549	54	43	28	- 11	15	10%	22%	7%				
Total Hygiène et Sécurité	750	605	1 036	145	- 431	294	623	484	899	139	- 415	3 553	2 505	4 480	1 048	- 1 975	64 170	43 949	46 944	20 221	- 2 995	103	91	52	12	39	17%	20%	13%				
Ressources Humaines																																	
Management	135	73	71	62	- 2	69	102	61	61	41	-	433	236	372	197	- 136	3 673	4 391	4 225	- 718	166	36	72	69	- 36	3	24%	16%	14%				
Développement personnel, bien-être au travail	343	78	181	265	- 103	162	210	65	133	145	- 68	873	330	1 198	543	- 868	3 877	4 910	9 304	- 1 033	- 4 394	18	76	70	- 57	6	39%	17%	27%				
Total Ressources Humaines	478	151	252	327	- 101	161	312	126	194	186	- 68	1 306	566	1 571	740	- 1 005	7 550	9 301	13 529	- 1 751	- 4 228	54	74	70	- 19	4	35%	17%	23%				
Pédagogie universitaire																																	
Formation des nouveaux MCF	26	25	15	1	- 10	14	20	22	13	- 2	9	165	189	150	- 24	39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23%	12%	13%			
Formation continue des enseignants	232	236	308	- 4	- 72	68	213	195	267	18	- 172	852	983	1 004	- 131	- 21	1 946	2 335	7 949	- 389	- 5 614	9	12	30	- 3	- 18	8%	17%	13%				
Total Pédagogie universitaire	258	261	323	- 3	- 62	82	233	217	280	16	- 63	1 017	1 172	1 154	- 155	- 18	1 946	2 335	7 949	- 389	- 5 614	8	11	28	- 2	- 18	10%	17%	13%				
TOTAL FORMATIONS DU CATALOGUE	3 810	2 583	3 712	1 227	- 1 111	1 116	2 928	2 170	3 050	758	- 880	14 030	9 747	14 372	4 283	- 4 925	100 707	92 366	89 694	9 036	2 988	34	43	29	- 8	13	23%	16%	18%				
Formations hors catalogue																																	
Adaptation	3	23	37	- 20	- 14	27	4	-	7	4	- 7	57	1 948	566	- 1 891	1 382	3 921	18 971	20 299	- 15 050	- 1 328	1 307	862	549	445	314	0%	4%	0%				
Gestion et comptabilité	4	-	8	4	- 8	4	-	-	-	-	-	42	-	42	42	- 42	1 904	-	-	1 904	-	476	-	-	-	-	0%	13%	-	-	-	-	
Informatique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Logiciel de gestion	-	-	14	-	- 14	14	-	-	-	-	-	-	208	-	-	-	1 078	-	-	-	-	-	77	-	-	-	-	77	-	-	-	-	-
Ressources humaines	10	8	10	- 8	- 10	18	10	-	-	-	-	203	-	218	203	- 218	7 593	-	-	-	-	1 000	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	
Communication	2	63	-	61	63	- 2	58	-	-	-	-	26	142	-	-	-	672	-	-	-	-	336	-	-	-	-	336	-	-	-	-	-	
Scientifique	27	-	29	27	- 29	29	27	-	28	27	- 28	1 964	-	1 989	1 964	- 1 989	11 698	-	-	-	-	433	-	-	-	-	433	-	-	-	-	-	
Hygiène et sécurité (Covid 19 et autres)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	348	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Projet personnel	-	-	1	-	- 1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bilan de compétences	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL FORMATIONS HORS CATALOGUE	46	86	97	- 40	- 11	57	46	80	95	- 34	- 15	2 292	2 090	3 028	202	- 938	25 788	18 971	50 378	35 936	- 62 346	561	237	550	323	- 293	0%	7%	2%				
TOTAL	3 856	2 669	3 809	44,47%	- 29,93%	33,1%	2 974	2 250	3 145	321,8%	- 28,46%	16 322	11 837	17 400	37,88%	- 31,97%	126 495	111 337	140 072	136,1%	- 20,51%	43	49	45	- 7	5	23%	16%	18%				

Les données en matière de formation en 2021 se rapprochent des données « d'avant COVID-19 ».

Les conséquences de la crise sanitaire sur l'activité de formation restent cependant observables : par exemple le nombre de télétravailleurs formés au cours de l'année 2021 a été plus important encore qu'en 2020 (augmentation de 59% sur les inscrits).

Au retour du confinement, la priorité a été donnée aux formations statutaires en santé sécurité au travail. D'autre part, la réorganisation du service hygiène et sécurité ayant permis de constater en 2020 que les besoins en formation étaient sous-évalués, les formations dans ce domaine ont été encore plus nombreuses en 2021. Cependant, comme en 2020, les agents ont eu des difficultés à dégager du temps pour se rendre en formation (taux d'absentéisme de 17% en moyenne et entre 20% et 30% sur certaines thématiques). Il est à souligner que l'année 2021 n'a pas permis de résorber tous les besoins en formation en santé sécurité au travail et que l'effort se poursuit en 2022.

Globalement, dans tous les domaines, les dépenses en formation ont diminué. Il s'agit certainement du résultat de la dynamique impulsée ces dernières années de répondre aux besoins de formation par des ressources internes. Seuls deux domaines ne suivent pas cette évolution : la santé sécurité au travail et les préparations concours.

Concernant les 1ères, pour la plupart il s'agit de formations réglementaires par des organismes habilités, avec des fréquences de renouvellement réglementées (habilitations). Chaque nouvel agent quelque soit son contrat, s'il est concerné, doit suivre le niveau initial. Il en est de même pour les agents qui n'ont pas suivi les formations de renouvellement.

Concernant les préparations concours, le contexte du service développement des ressources humaines et celui de l'université, pendant et au sortir de la crise sanitaire, n'ont pas permis aux ressources internes de répondre au besoin.

Le taux d'absentéisme a augmenté de 16 à 23% avec toujours de très fortes disparités (jusqu'à 29% sur certaines thématiques en santé sécurité au travail et jusqu'à 39% en ressources humaines). En plus des raisons de service, certaines absences ont été justifiées par le COVID.

7. L'hygiène, la sécurité et la santé

7.1. L'hygiène et la sécurité

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

- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- Le service Prévention, Sécurité et Qualité de Vie au Travail (PS-QVT)
- 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 2021, le CHSCT s'est réuni :

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

7.1.2. Le service Prévention, Sécurité et Qualité de Vie au Travail

Le PS-QVT, composé d'une ingénieure hygiène et sécurité, également conseillère de prévention de l'établissement, d'un technicien de prévention, de deux chargées de démarche qualité de vie au travail, doit assister et conseiller la gouvernance de l'établissement pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévention.

Son rôle consiste mettre en œuvre la législation et la réglementation en matière, de santé et de sécurité au travail, de protection de l'environnement, piloter la démarche d'évaluation des risques, 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 2021, le service hygiène et sécurité environnement est devenu le service prévention, sécurité et qualité de vie au travail.

Il est à l'origine de la formation de près de 548 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 service prévention sécurité et QVT, ils assistent et conseillent le directeur d'unité ou le chef de service dans :

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

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

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

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

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

Le taux de rédaction du document unique est de 87 % (87% en 2020). Le taux de mise à jour du document unique : 65% (50% en 2019 et 100% en 2020 suite à l'ajout du risque pandémique).

7.2. La médecine du travail

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

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

Le médecin de prévention est assisté dans ses fonctions par :

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

7.2.2. Le rôle du médecin de prévention

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'activité du service de médecine de santé au travail, en 2021 comme en 2020, a été réduite, du fait de la situation sanitaire de pandémie Covid 19 .

341 visites médicales ont été réalisées du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Tableau 7.2.3.1.1 – Répartition des visites médicales en 2021

TYPE DE VISITE	NOMBRE DE VISITE
Visite périodique	62
Surveillance médicale renforcée	65
Première visite	85
Suivi handicap	15
Reprise après maladie	16
Reprise en temps partiel thérapeutique	6
Demande de Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH)	3
Renouvellement de RQTH	3
Aménagement d'horaires de grossesse	7
Entretien seul	2
Accident de service	3
Habilitation électrique	15
Habilitation conduite d'un véhicule de service	4
Visite à la demande de l'employeur	14
Visite à la demande du salarié	30
Visite à la demande du médecin du travail	9
Prélèvement sanguin dans le service	2
TOTAL uB	341

Source : Service Médecin de prévention des personnels de l'uB

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

Parallèlement à ces visites médicales, des prescriptions de bilans sanguins en laboratoire et des certificats médicaux ont été édités (éviction des locaux de l'université pendant toute la durée de la crise sanitaire pour des agents présentant une fragilité particulière les exposant à des risques majeurs en cas de contact avec les virus responsables de la pandémie, aménagements de postes de travail, non contre-indication à la manipulation de produits chimiques de type CMR, habilitations) .

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 2021, 15 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.

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

7.2.3.2.3. Les actions en milieu de travail

Elles consistent en :

- Études de postes de travail seul ou en en partenariat avec le SAMETH 21, ou en partenariat avec le conseiller en prévention de l'université et/ou du CNRS,
- Visites de locaux avec le conseiller en prévention et parfois les membres du CHSCT,
- Rencontres des partenaires externes et internes,
- Réunions régulières avec la psychologue du travail, l'assistante sociale, et le conseiller en prévention,
- Réunions avec les Assistants de prévention et les Personnes RadioCompétentes,
- Rencontres du DRH et du DGS,
- Participation aux réunions du CHSCT, aux réunions du Comité de Qualité de Vie au Travail, aux réunions de la Commission Handicap,
- Rédaction de documents (attestations, certificats, rapports d'activité, courriers, bilan d'activité, rapport social).

8. L'action sociale et culturelle

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

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

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

L'APUB s'adresse à :

- Tous les personnels de l'université de Bourgogne fonctionnaires (titulaires ou stagiaires), contractuels (contrat actif avec une durée > ou = à 6 mois) et retraités.
- Aux personnels du CNRS actifs ou retraités de Bourgogne (établissement avec lequel une convention a été passée).
- Aux personnels actifs hébergés sur le campus.
- 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 activités et la billetterie sont ouvertes à l'ensemble du personnel de l'université de Bourgogne au tarif CE sans nécessité d'adhérer. L'adhésion donne droit à une subvention sur la billetterie et sur certaines activités et groupement d'achats.

Les recettes sont constituées par une subvention versée par l'université d'un montant de 15 000 euros en 2020/2021.

La subvention est intégralement réservée aux personnels de l'université de Bourgogne.

Tableau 8.1.1. – Les tarifs d’adhésion 2020/2021 – APUB

	Carte individuelle	Carte familiale*
Personnel actif ou retraité de l’UB (avec quotient familial > ou = à 18 000€)	11 €	16 €
Personnel actif ou retraité de l’UB (avec quotient familial < à 18 000€)	8 €	10 €
Personnel du CNRS actif ou retraité (conventionné)	11 €	16 €
Personnel actif hébergé sur le campus	11 €	16 €
Sympathisant	13 €	18 €

*L’adhérent(e), le (la) conjoint(e), et les enfants de – moins de 21 ans

Source : APUB

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

	2018/2019	2019/2020	2020/2021*	Variation 2 dernières années
Nombre d’adhérents	408	316	181	42,70%

*Chiffre impacté par la crise de la COVID

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).**

Tableau 8.2.1. – Tarifs des adhésions

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

Source : Amicale

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 2021 : une année en dents de scie en raison de la crise sanitaire

Tout comme en 2020, l'année 2021, du fait de la crise sanitaire et de ses restrictions, n'a pas permis à l'Amicale d'atteindre tous les objectifs qu'elle s'était fixée, ni même de réaliser l'ensemble des actions qu'elle avait inscrites à son programme d'activités. Malgré ces difficultés, l'association a cependant stabilisé le nombre de ses adhérents autour de 386 personnes. Cela marque l'engouement de nos collègues pour notre jeune Amicale et la place que nous avons réussi à occuper ces derniers mois. L'objectif reste tout de même d'atteindre dans les prochaines années, hors crise sanitaire, le nombre de 600 adhérents... **Nous tenons à préciser que, compte tenu du fait que les adhérents peuvent faire bénéficier leur conjoint et leurs enfants à nos avantages, c'est un total de 1091 personnes qui accèdent à nos services (386 adhérents, 255 conjoints, 450 enfants).**

Malgré l'impossibilité d'organiser en présentiel les rencontres que nous avons programmées (chasse aux œufs, halloween, arbre de Noël), l'Amicale s'est efforcée de conserver un lien étroit avec ses adhérents, et au-delà avec l'ensemble des personnels de l'uB, en proposant d'autres rendez-vous : c'est ainsi par exemple que l'Amicale a offert un spectacle au Bistrot de la Scène afin de pallier l'impossibilité d'organiser la fête d'Halloween. Quatre rencontres « Nos collègues ont du talent » ont pu avoir lieu en partenariat avec l'atheneum. Comme d'habitude, ces rendez-vous rencontrent un certain succès et les collègues qui donnent de leur temps sont ravis de l'expérience. Pour la première fois cette année, l'Amicale a également organisé son premier tournoi de baby-foot (qui se poursuit actuellement en 2022). Pour cela, un baby-foot a été acheté par l'Amicale et offert à l'atheneum dans le cadre de son partenariat. Une vraie réussite qui a permis à près de 50 joueurs de se rencontrer. Enfin, l'Amicale a organisé plusieurs séances de self-défense, participant par la même occasion au

renforcement de la cohésion sociale au sein de l'université. Autant de petites attentions très appréciées des collègues si l'on en croit leur retour.

L'argent qui n'a pas été utilisé du fait de l'impossibilité de programmer de l'événementiel durant l'année 2021 a par ailleurs été concentré et investi sur les fêtes de Pâques et surtout de Noël. Pour les fêtes de fin d'année, l'Amicale avait ainsi programmé une belle rencontre avec cadeaux pour les enfants, spectacle de professionnels, promenades en calèche sur l'esplanade et bien évidemment arrivée du Père Noël. Malheureusement, la crise sanitaire nous a une fois de plus rattrapée et nous avons été contraints d'annuler toute notre opération une semaine avant la date de la fête... les enfants de chaque adhérent, de 0 à 12 ans, ont cependant pu recevoir de la part de l'Amicale un bon cadeau de 20 euros accompagné d'un ballotin de chocolat de notre partenaire chocolatier Dufoux.

L'Amicale a également continué tout au long de l'année de proposer aux personnels de nombreuses offres commerciales plus ou moins subventionnées permettant aux collègues de gagner quelque peu en pouvoir d'achat (billetterie cinémas, piscines, parcs de loisirs, des courts séjours, etc.). Elle a également proposé des sorties à tarif imbattable (voyage à Disneyland) ainsi qu'une belle série de concerts et spectacles que ce soit à l'opéra de Dijon ou bien au Théâtre Dijon Bourgogne (TDB).

Enfin, 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.

Tableau 8.2.2. – Bilan Financier 2021

Dépenses	Montant TTC	Recettes	Montant TTC
Billetterie (subventionnement cinéma, piscine, patinoire, parcs de loisirs, musées, théâtre, concerts, etc.)	42 740 €	Adhésions	5 198 €
Évènementiel (rencontres sportives, rencontres festives, arbre de Noël, chasse aux œufs, etc.)	2 982 €	Dotation de base uB	10 000 €
Frais divers (banque, assurance, courrier, reprographie, actions de communication, remboursement trop-perçu)	1 627 €	Subvention AAP uB 2021	12 000 €
		Ventes diverses billetterie/évènementiel	42 181 €
		Subvention CASDEN	250 €
TOTAL DÉPENSES	47 349 €	TOTAL RECETTES	69 629 €

Source : Amicale

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 2020 et 2021

TYPE D'AIDES DE L'ACTION SOCIALE		NB DE DEMANDES DEPOSEES		NB DE DEMANDES ACCEPTEES		DEPENSES (en €)	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020
VACANCES	Aide aux séjours d'enfants	26	26	26	25	3 193,00	2 473,00
	Aide aux vacances	195	151	189	150	27 688,60	21 459,38
TOTAL VACANCES		221	177	215	175	30 881,60	23 932,38
ENFANTS	Séjours en centre de loisirs sans hébergement	46	44	46	43	4 964,64	4 343,23
	Aide à la garde de jeunes enfants de moins de 6 ans	3	1	2	1	600,00	296,70
	Aide aux frais de déplacement liés à la scolarité	40	36	39	33	26 500,00	22 950,00
	Aide aux loisirs des enfants	142	136	138	131	11 600,34	12 873,45
	Aide au permis de conduire	24	20	18	19	3 600,00	3 800,00
TOTAL ENFANTS		255	237	243	227	47 264,98	44 263,38
TRANSPORTS	Aide aux frais de déplacement pour raison pro.	41	43	40	42	7 328,00	8 152,00
TOTAL TRANSPORTS		41	43	40	42	7 328,00	8 152,00
LOGEMENT	Changement de domicile pour raison familiale	20	21	20	21	12 000,00	12 600,00
TOTAL LOGEMENT		20	21	20	21	12 000,00	12 600,00
INSTALLATION / MUTATION	Aide aux personnels nouvellement nommés ou mutés	8	8	8	7	4 800,00	4 200,00
TOTAL INSTALLATION / MUTATION		8	8	8	7	4 800,00	4 200,00
HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT	Allocation aux parents d'enfants handicapés	53	53	53	53	30 744,00	26 811,90
	Allocation spéciale jeunes adultes handicapés	5	6	5	6	1 500,00	2 494,00
	Séjours en centre de vacances spécialisés	-	-	-	-	-	-
TOTAL HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT		58	59	58	59	32 244,00	29 305,90
HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL	Aide aux agents handicapés en activité	14	18	14	17	2 017,25	1 687,75
TOTAL HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL		14	18	14	17	2 017,25	1 687,75
AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL	Aménagement des postes de travail	5	14	5	14	7 544,51	16 714,35
TOTAL AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL		5	14	5	14	7 544,51	16 714,35
DIFFICULTES PARTICULIERES	Aides aux parents effectuant un séjour en maison de repos accompagné de leur enfant	-	-	-	-	-	-
	Aide aux frais à l'hospitalisation	1	1	1	1	400,00	400,00
	Aide aux frais de santé	138	113	136	112	16 674,85	15 558,54
TOTAL DIFFICULTES PARTICULIERES		139	114	137	113	17 074,85	15 958,54
TOTAL ACTION SOCIALE		761	691	740	675	161 155,19	156 814,30

Source : Action sociale

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

En 2021, 310 agents ont déposé des dossiers (+ 32% par rapport à 2011) : 247 titulaires (197 BIATSS et 50 enseignants) et 63 contractuels (54 BIATSS et 9 enseignants). 21 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2021 (161 155 €) sont en hausse de 2,69 % par rapport à 2020 (156 814 €).

Tableau 8.3.2. – Les secours et les prêts

SECOURS	2016	2017	2018	2019	2020	2021
NB DE DOSSIERS PRESENTES	34	33	34	36	24	33
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	33	33	34	32	22	30
NB DE DOSSIERS REFUSES	1	0	0	2	0	3
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	1	0	2	2	0
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	0	0	0	0	0
NB DE FAMILLE	33	30	30	35	24	30
BUDGET PREVISIONNEL	15 000	15 000	15 000	15 000	18 000	18 000
DEPENSES	12 700	12 755	14 998	15 308	11 450	16 155
MOYENNE DES SECOURS	385	387	441	425	477	490
BUDGET RESTANT	2 300	2 245	12	0	6 550	1 845

PRETS	2016	2017	2018	2019	2020	2021
NB DE DOSSIERS PRESENTES	3	6	3	3	1	1
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	2	6	3	3	1	1
NB DE DOSSIERS REFUSES	1	0	0	0	0	0
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	0	0	0	0	0
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	2	1	0	0	1
NB DE FAMILLE	3	6	3	3	1	1
BUDGET PREVISIONNEL	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	500
DEPENSES	1 800	2 750	1 400	2 500	1 200	0
MOYENNE DES PRETS	600	458	467	833	1 200	0
BUDGET RESTANT	3 200	2 250	3 600	2 500	3 800	5 000

SITUATION FAMILIALE	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CELIBATAIRES	9	8	4	7	9	4
MARIES OU EN COUPLE	12	13	16	12	6	12
DIVORCES, SEPARES	14	11	11	19	9	14
VEUF (VE)	0	0	0	0	1	1

TYPLOGIE	2016	2017	2018	2019	2020	2021
12TITULAIRES	26	23	25	23	12	20
CONTRACTUELS	9	9	6	15	13	11
FEMMES	26	22	21	30	16	20
HOMMES	9	10	10	8	9	11
ENSEIGNANTS	0	2	2	4	4	1
BIATSS	35	30	29	34	21	30

MOTIFS	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ALIMENTATION	1	2	2	0	0	1
SANTE	15	16	10	9	9	3
FRAIS ENFANT	0	5	2	0	2	0
LOGEMENT	16	7	12	13	4	13
FRAIS DE JUSTICE	2	5	4	1	2	5
REPARATION VOITURE	7	1	1	3	0	3
SALAIRE	0	0	0	2	0	3
GESTION FINANCIERE	1	4	4	3	4	5
IMPAYES	1	6	3	1	3	3
DETTES DIVERSES	2	2	2	5	6	0
FORMATION	0	0	0	1	0	0
SEPARATION	0	0	0	2	0	2
FRAIS D'INSCRIPTION	0	0	0	2	2	0

Source : Action sociale

Tableau 8.3.3. – Les aides restauration/transports

RESTAURATION CROUS	2016	2017	2018	2019	2020	2021
NB DE TICKETS ACHETES	5 212	5 213	5 602	6 227	3 033	2 243
NB D'AGENTS CONCERNES	136	172	185	213	180	74
TOTAL DES DEPENSES	6 359	6 360	6 946	7 827	3 852	2 893

RESTAURATION CHU	2016	2017	2018	2019	2020	2021
NB DE TICKETS ACHETES	1 081	879	777	825	315	365
NB D'AGENTS CONCERNES	24	20	20	23	18	12
TOTAL DES DEPENSES	1 319	1 072	963	1 040	400	471

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 un enseignement dans 54 activités sportives, artistiques et de bien-être, de tous niveaux, annuelles, saisonnières ou ponctuelles.

Les activités du SUAPS sont accessibles sur inscription via son site et concerne des étudiants évalués sur leur pratique sportive, artistique et de bien-être (IUT-UET-option sport-PASS mineur STAPS) ou des étudiants en formation personnel. Les personnels peuvent participer à ces enseignements

Dans le prolongement de ses enseignements. Le SUAPS organise des nuits de ses activités, des stages, des événements sportifs tels que la color campus (3 000 participants en 2021) mais également des spectacles artistiques.

Le SUAPS est à l'origine de projets transversaux avec d'autres services communs de l'université et UFR :

- Luna del orienté – Pôle Culture
- Danse à l'université – Pôle Culture
- Sport santé sur ordonnance – SSU – UFR STAPS
- PEPS (Pôle d'Excellence des Pratiques Sportives) pour sportif de haut niveau – scolarité centrale – UFR de l'université
- Gestion des installations sportives – Pôle Patrimoine

En 2020-2021, il y avait 6 198 adhérents (dont 5 495 étudiants et 126 personnels uB). Depuis le 1^{er} septembre 2017, le tarif est de 40€ pour le personnel au titre de l'année universitaire.

8.6. L'Atheneum

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

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

8.7. Bibliothèque et documentation (Pôle documentation)

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

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

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

Le 22 septembre 2021, l'université de Bourgogne a inauguré la bibliothèque universitaire Le Cortex, qui constitue avec la BU Santé le « Learning Center ». Cette bibliothèque de nouvelle génération associe ressources documentaires, numériques, pédagogiques et une grande variété de services aux usagers.

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

ATEC : Adjoint technique des établissements d'enseignement

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATERM : ATER ministériel

ATRF : Adjoint technique de recherche et formation

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

BIB : Bibliothécaire

BIB ASS : Bibliothécaire assistant spécialisé

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

BR : Budget rectificatif

BU : Bibliothèque universitaire

BUT : Bachelor universitaire de technologie

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

CM : Cours magistraux

CMO : Congé de maladie ordinaire

CNRS : Centre national de la recherche scientifique
CNU : Conseil national des universités
CONS : Conservateur
CONSG : Conservateur général
CPAT : Conservateur du patrimoine
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 travaux dirigés
ETP : Equivalent temps plein
ETPT : Equivalent temps plein travaillé
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
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
HETD : Heures équivalent travaux dirigés
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 : Institut national supérieur 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
LPR : Loi de programmation de la recherche
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
MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
MSH : Maison des sciences de l'Homme
NBI : Nouvelle bonification indiciaire
OCIM : office de coopération et d'information muséale
PAJI : Pôle affaires juridiques et institutionnelles
PAMG : Professeur associé médecine générale
PASS : Parcours d'accès spécifique santé
PAST : Personnel associé à temps partiel
PCA : Prime de charges administratives
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PES : Prime d'excellence scientifique
PFVU : Pôle formation et vie universitaire
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

PS-QVT : Prévention sécurité – Qualité de vie au travail

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

RH : Ressources humaines

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

SIO : Service d'information et d'orientation

SCD : Service commun de documentation

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SST : Sauveteur secouriste du travail

SSU : Service de santé universitaire

STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives

SUAPS : Service universitaire des activités physiques et sportives

TD : Travaux dirigés

TECH : Technicien de recherche et formation

TIC : Technologies de l'information et de la communication

TP : Travaux pratiques

uB : Université de Bourgogne

UFR : Unité de formation et de recherche

UMR : Unité mixte de recherche

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Définitions

LES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps partiel et le temps incomplet

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

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

Le travail à temps partiel

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

Le travail à temps incomplet

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

Le temps partiel thérapeutique

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

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

LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS

Il convient de distinguer trois motifs :

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

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

LES ABSENCES LIEES A DES POSITIONS

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

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent (fonctionnaire ou non titulaire) cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant. Il est octroyé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Il est normalement accordé par période de six mois renouvelable net 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 : la durée est fixée à 25 jours calendaires maximum pour un enfant, de 32 jours calendaires maximum en cas de naissances multiples. Le congé est fractionnable de la manière suivante : 4 jours doivent être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours et les 21 jours calendaires restants peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en deux périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

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 passés 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

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

Réalisation : Pôle pilotage/Pôle RH – université de Bourgogne