

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

UNIVERSITE DE BOURGOGNE



Présenté au Comité Social d'Administration le mardi 28 novembre 2023

Approuvé par le Conseil d'Administration le lundi 18 décembre 2023

Edito du président

Vous avez entre les mains la nouvelle édition du rapport social unique (RSU) de notre établissement. Comme chaque année, ce rapport établit une photographie sur la situation des ressources humaines dans notre université. Il porte un regard objectif sur les emplois, les effectifs, le recrutement, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions et modalités d'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité ou encore l'action sociale.

De multiples informations y sont recensées, notamment concernant la diversité et l'égalité professionnelle. Toutes ces données, chiffrées pour l'essentiel, permettent à chacun des membres de notre communauté d'en prendre connaissance. Ce document étant consultable sur le site internet de notre université, nos nombreux partenaires peuvent ainsi y avoir accès.

Toutes ces statistiques et ces multiples indicateurs permettent de suivre les actions développées démontrant la richesse des ressources humaines de notre université, comme des parcours professionnels. La réalisation de ce RSU est rendue possible par l'implication du service de l'aide au pilotage à partir des informations et des données issues de nos différents systèmes d'information de gestion des ressources humaines (SIRH), mais également grâce aux données compilées par les différents services de la direction des ressources humaines.

Transparence et dialogue social sont les deux principes sur la base desquels nous travaillons au quotidien. Que les agents de ces services soient ici toutes et tous remerciés pour le travail de qualité important qu'ils ont fourni.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

Vincent THOMAS

Président de l'université de Bourgogne

Stéphane TIZIO

*Vice-président délégué aux ressources
humaines et à l'action sociale*

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 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 social d'administration.

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 2022 ou à date d'observation (au 31/12/2022).

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.....	5
1.7. LES MOYENS FINANCIERS	6
2. LES EMPLOIS, LES EFFECTIFS ET LA DEMOGRAPHIE.....	8
2.1. LES PLAFONDS D'EMPLOIS.....	8
2.2. LES EFFECTIFS	10
2.3. LA PARITE HOMME/FEMME	19
2.4. LA DEMOGRAPHIE	22
2.5. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)	25
3. LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL	27
3.1. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES	28
3.2. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES CONTRACTUELS	30
4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES CONGES DES PERSONNELS.....	32
4.1. LES MODALITES DE TRAVAIL	32
4.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET	35
4.3. LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS.....	38
4.4. LES JOURS DE GREVE	41
5. LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS.....	42
5.1. LA MASSE SALARIALE	42
5.2. LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL	45
6. LA FORMATION DES PERSONNELS.....	64
6.1. LA PRESENTATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION.....	64
6.2. LA SYNTHESE DE L'ACTIVITE DE FORMATION	64
7. L'HYGIENE, LA SECURITE ET LA SANTE	68
7.1. L'HYGIENE ET LA SECURITE	68

7.2.	LA MEDECINE DU TRAVAIL.....	70
8.	L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE.....	74
8.1.	L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (APUB).....	74
8.2.	L'AMICALE.....	76
8.3.	LA POLITIQUE D'AIDE ET D'ACTION SOCIALE.....	80
8.4.	CRECHE (LA P'TITE FAC).....	82
8.5.	SERVICE UNIVERSITAIRE D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS).....	82
8.6.	L'ATHENEUM.....	83
8.7.	BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (POLE DOCUMENTATION).....	83
	GLOSSAIRE.....	84
	DEFINITIONS.....	88

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

- 4 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 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 33 397 étudiants pendant cette année universitaire 2022-2023, en baisse de -2,7% (soit – 931 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 -2% avec un effectif d'étudiants entrants en 1ère année de 6 318 (- 102 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	2020 / 2021		2021 / 2022		2022 / 2023	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Bac +1	10 193	29%	9 431	27%	9 327	28%
Bac +2	7 080	20%	6 772	20%	6 379	19%
Bac +3	6 158	18%	6 260	18%	5 667	17%
Bac +4	3 287	9%	3 204	9%	3 080	9%
Bac +5	3 399	10%	3 424	10%	3 316	10%
DOCTORAT	869	2%	874	3%	808	2%
DU ⁽¹⁾	1 924	5%	2 371	7%	2 778	8%
AUTRES ⁽²⁾	2 104	6%	1 992	6%	2 042	6%
TOTAL uB	35 014	100%	34 328	100%	33 397	100%

Source : APOGEE au 11/04/2023 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2023

(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	2020 / 2021		2021 / 2022		2022 / 2023	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Droit, Economie	4 559	13%	4 511	13%	4 256	13%
IAE	1 143	3%	1 143	3%	1 084	3%
Lettres, philosophie	1 866	5%	1 728	5%	1 747	5%
Langues et Communication	1 455	4%	1 443	4%	1 344	4%
Sciences Humaines et Sociales	4 106	12%	3 615	11%	3 457	10%
Sciences et Techniques	2 860	8%	2 870	8%	2 478	7%
ESIREM	627	2%	660	2%	671	2%
ISAT	759	2%	730	2%	816	2%
Vie, Terre, Environnement	1 893	5%	1 948	6%	1 730	5%
IUVV	286	1%	270	1%	247	1%
Sciences de Santé	7 555	22%	7 660	22%	8 061	24%
STAPS	2 283	7%	2 262	7%	2 164	6%
IUT	3 569	10%	3 490	10%	3 270	10%
INSPE	2 053	6%	1 998	6%	2 072	6%
TOTAL uB	35 014	100%	34 328	100%	33 397	100%

Source : APOGEE au 11/04/2023 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2023

1.6. Les formations

Près de 400 diplômes sont proposés à la rentrée 2022/2023.

- 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 2022 (en €)

DÉPENSES EN €	2022	
	BUDGETE	EXECUTE
MASSE SALARIALE	206 742 781	203 004 081
DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	70 309 311	57 930 080
DÉPENSES D'INVESTISSEMENT	38 643 573	26 403 693
REMBOURSEMENT DES DETTES FINANCIERES		693 387
TOTAL uB	315 695 665	288 031 241

Source : Pôle finances

Tableau 1.7.2. – Les recettes pour 2022 (en €)

RECETTES EN €	2022	
	BUDGETE	EXECUTE
SUBVENTIONS DE L'ETAT	211 836 389	212 574 138
FISCALITE AFFECTEE	2 001 559	2 945 939
AUTRES SUBVENTIONS	11 925 884	7 414 901
AUTRES PRODUITS	46 694 113	43 370 595
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR L'ETAT	6 201 283	11 283 649
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR DES TIERS AUTRE QUE L'ETAT	9 637 221	6 766 376
AUTRES RESSOURCES	574 398	1 201 584
AUGMENTATION DES DETTES FINANCIERES		37 728
TOTAL uB	288 870 846	285 594 910

Source : Pôle finances

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

	2020	2021	2022
Résultat net comptable (en €)	+ 13 135 726	+ 11 303 238	+ 5 371 412

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 Retour 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). Dans le courant de l'année 2022, les mesures LPR se

poursuivent et d'autres se mettent en place (hausse du point d'indice, revalorisation RIFSEEP AENES, BIB, RIPEC...).

Les impacts de la hausse de l'énergie et la non compensation du point d'indice sont conséquents pour le résultat 2022. Cela se rajoute au GVT positif qui se cumule tous les ans sans être compensé.

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 2022, le plafond global des emplois a été voté au CA le 12 décembre 2022 (Budget Rectificatif – BRR), il s'élève à 2948 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 2022 (BRR 2022)

2022			Emplois sous plafond Etat 2022 (A)	Emplois financés hors SCSP (B)	Global 2022 (A) + (B)	Global 2021 (A) + (B)
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 217		1 217	1 212
		CDI	2	2	4	3
	Non permanents	CDD	343	12	355	360
Sous-Total Enseignants			1 562	14	1 576	1 575
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-		-	-
BIATSS	Permanents	Titulaires	859		859	859
		CDI	11	34	45	40
	Non permanents	CDD	136	332	468	460
Sous-Total BIATSS			1 006	366	1 372	1 359
Totaux			2 568	380	2 948	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 2022

Le conseil d'administration vote 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).

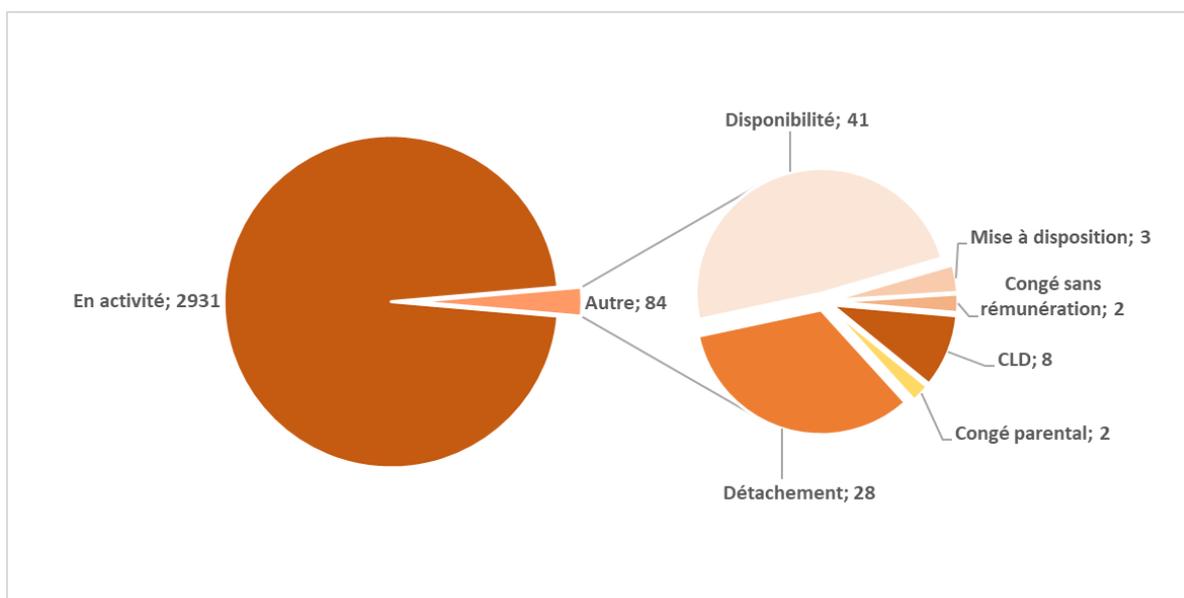
Tableau 2.1.3. – Evolution du plafond d'emplois notifié par le MESRI depuis 2020 (plafond 1)

	2020 - BRR	2021 - BRR	2022 - BRR
Plafond d'autorisations d'emplois Etat	2 554	2 558	2 568
<i>Dont autorisations spécifiques :</i>			
Contrats doctoraux sur appel d'offre	1,00	1,00	1,00
Personnels de santé	192	194	197
PUPH en surnombre	5	1	-
Solde hors autorisations spécifiques	2 356	2 362	2 370

Source : notification définitive du MESRI du 19/12/2022

2.2. Les effectifs

Figure 2.2.1. – Répartition des dossiers des agents gérés au 31/12/2022 (en effectif)*



*Pour le reste du rapport sauf indication contraire, le périmètre des effectifs sera composé des personnes « En activité », des « Mises à disposition » et des « Congés sans rémunération ».

Figure 2.2.2. – Répartition des personnels affectés à l'uB par type de population et par type de statut au 31/12/2022 (en effectif)

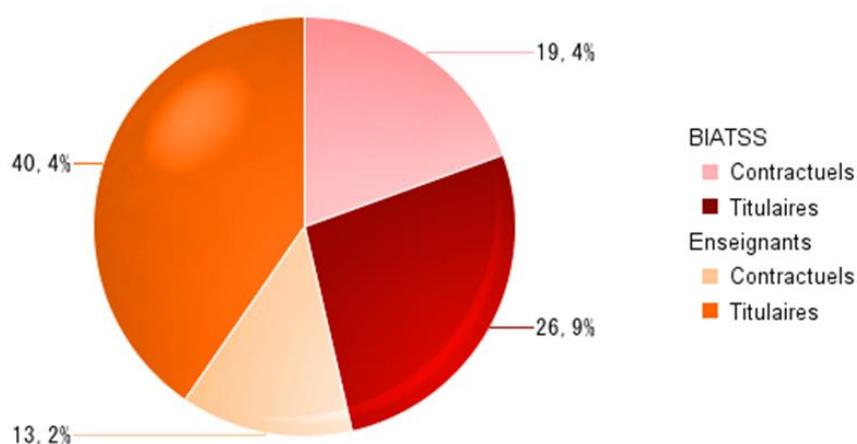


Tableau 2.2.3. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de population et par type de statut entre 2020 et 2022

	2020			2021			2022		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
BIATSS	1 254	44,9%	1 205,7	1 301	45,8%	1 248,8	1 362	46,4%	1 310,6
TITULAIRES	797	28,5%	770,5	792	27,9%	765,0	791	26,9%	765,9
CONTRACTUELS	457	16,4%	435,2	509	17,9%	483,8	571	19,4%	544,7
ENSEIGNANTS	1 538	55,1%	1 485,8	1 537	54,2%	1 488,9	1 574	53,6%	1 517,3
TITULAIRES	1 157	41,4%	1 133,2	1 159	40,8%	1 133,2	1 187	40,4%	1 152,2
CONTRACTUELS	381	13,6%	352,6	378	13,3%	355,7	387	13,2%	365,1
TOTAL	2 792	100%	2 691,5	2 838	100%	2 737,7	2 936	100%	2 827,9
VARIATION			-0,9%			1,7%			3,3%

Source : SIHAM

Au 31/12/2022, 2 936 personnels étaient affectés à l'uB, ce qui représente 2 827,9 équivalents temps plein (ETP), soit une hausse de 3,3% par rapport à 2021.

Les enseignants sont en proportion plus nombreux (53,6% de l'effectif total en 2022) que les personnels BIATSS.

2.2.1. Les personnels enseignants

Figure 2.2.1.1. – Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2022 (en effectif)

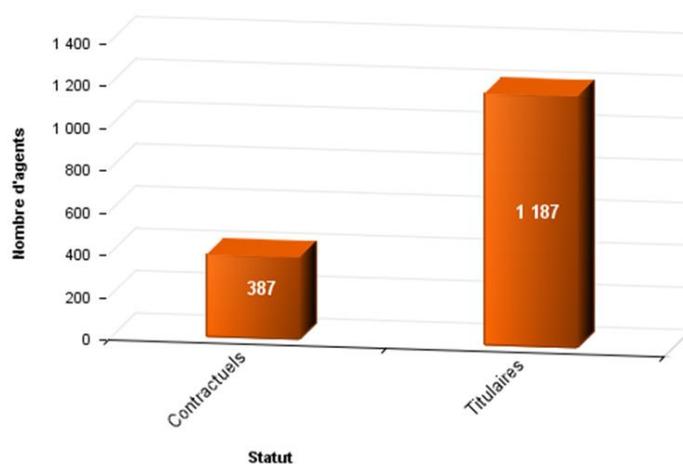


Tableau 2.2.1.2. – Evolution du nombre d'enseignants entre 2020 et 2022 (effectif en %)

	31/12/2020			31/12/2021			31/12/2022		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	1 157	75,2%	1 133,2	1 159	75,4%	1 133,2	1 187	75,4%	1 152,2
CONTRACTUELS	381	24,8%	352,6	378	24,6%	355,7	387	24,6%	365,1
TOTAL	1 538	100%	1 485,8	1 537	100%	1 488,9	1 574	100%	1 517,3

Source : SIHAM

En 2022, sur 1 574 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 2 781 dossiers d'intervenants professionnels (vacataires, ...) pour effectuer des vacances d'enseignement (soit 102 dossiers de plus par rapport à 2021).

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%	27%	41%	68%	37%	40%
CONTRACTUELS	10%	12%	23%	14%	17%	32%	46%	45%
TOTAL	39%	61%	100%	42%	58%	100%	39%	42%

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 2020 et 2022

	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
ENSEIGNANTS-CERCHEURS	318	546	864	56,2%	317	550	867	56,4%	345	544	889	56,5%
ENSEIGNANTS	159	179	338	22,0%	156	180	336	21,9%	166	185	351	22,3%
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIV.	64	124	188	12,2%	64	126	190	12,4%	62	132	194	12,3%
DOCTORANTS	70	78	148	9,6%	65	79	144	9,4%	75	65	140	8,9%
TOTAL	611	927	1 538	100%	602	935	1 537	100%	648	926	1 574	100%

Source : SIHAM

En 2022, la majorité des enseignants de l'uB sont des enseignants chercheurs (56,5%). Les enseignants (certifiés et agrégés notamment) représentent 22,3%, les enseignants hospitalo-universitaires 12,3% et les doctorants 8,9% (soit une légère baisse de -2,8% de doctorants en 2022-2023). 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 se sont poursuivies sur 2021-2022 mais ce sont terminées à la rentrée 2022. Les évolutions sur la parité hommes/femmes montrent une progression entre 2021 et 2022. En effet, la part de femmes passe de 39,17 à 41,17% des effectifs sur cette période.

Tableau 2.2.1.5. – Répartition des enseignants par corps au 31/12/2022

CORPS	TOTAL 2021		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL 2022	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
Enseignants-chercheurs	867	851,4	792	788,9	97	84,5	889	873,4
Professeur des universités (PR)	255	254,8	258	257,8	-	-	258	257,8
Maître de conférence (MCF)	518	514,6	534	531,1	-	-	534	531,1
ATER Ministériel (ATERM)	67	67,0	-	-	60	60,0	60	60,0
Professeur associé temps partiel (PAST)	27	15,0	-	-	33	20,5	33	20,5
Chaire de professeur junior (CPJ)	-	-	-	-	4	4,0	4	4,0
Enseignants	336	304,0	285	253,3	66	56,6	351	309,9
Professeur agrégé (PRAG)	165	156,7	165	155,6	-	-	165	155,6
Professeur certifié (PRCE)	110	97,4	118	96,6	-	-	118	96,6
Professeur contractuel	38	29,2	-	-	46	37,6	46	37,6
Lecteur (LECT)	19	18,0	-	-	20	19,0	20	19,0
Professeur des écoles (PREC)	3	1,7	2	1,1	-	-	2	1,1
Professeur ENSAM (PREN)	1	1,0	-	-	-	-	-	-
Enseignants hospitalo-universitaires	190	190	110	110	84	84	194	194
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	75	75,0	84	84,0	-	-	84	84,0
Maître de conférence praticien hospitalier (MCPH)	26	26,0	26	26,0	-	-	26	26,0
Assistant hospitalo-universitaire (AHU)	71	71,0	-	-	69	69,0	69	69,0
Praticien hospitalo-universitaire (PHU)	13	13,0	-	-	7	7,0	7	7,0
PAST Santé	5	4,5	-	-	8	8,0	8	8,0
Doctorants	144	144,0	-	-	140	140,0	140	140,0
TOTAL	1 537	1 488,9	1 187	1 152,2	387	365,1	1 574	1 517,3

Source : SIHAM

Tableau 2.2.1.6. – Répartition des enseignants par composante au 31/12/2022¹

EN ETP	Total 2021	Enseignants	Enseignants hospitalo-universitaires	Enseignants-chercheurs	Doctorants	Total 2022	Nombres d'étudiants ⁽¹⁾
UFR Sciences et Techniques	195,7	11,0	-	148,7	39,0	198,7	2 478
UFR Droit, Sciences Economique et Politique	138,3	13,1	-	111,3	16,0	140,4	4 256
UFR Sciences Vie Terre Environnement	131,9	5,0	-	96,5	28,0	129,5	1 730
UFR Sciences Humaines	96,5	6,7	-	83,8	10,0	100,5	3 457
UFR Langues et Communication	87,2	30,8	-	51,7	5,0	87,5	1 344
UFR STAPS	74,5	33,5	-	30,5	6,0	70,0	2 164
UFR Sciences Santé	248,0	5,0	194,0	44,0	18,0	261,0	8 061
UFR Lettres et Philosophie	54,7	8,0	-	38,5	11,0	57,5	1 747
IUT Dijon - Auxerre	149,4	72,9	-	76,5	-	149,4	2 302
IUT Le Creusot	64,8	34,0	-	27,8	-	61,8	608
IUT Chalon	31,3	16,3	-	16,5	-	32,8	360
INSPE	78,1	39,6	-	38,1	2,0	79,7	2 072
ISAT	45,0	18,0	-	35,0	1,0	54,0	816
ESIREM	34,0	3,0	-	32,0	-	35,0	671
IAE	33,5	2,0	-	29,5	4,0	35,5	1 084
IUVV	14,0	-	-	13,0	-	13,0	247
SUAPS	12,0	11,0	-	-	-	11,0	-
TOTAL	1 488,9	309,9	194,0	873,4	140,0	1 517,3	33 397

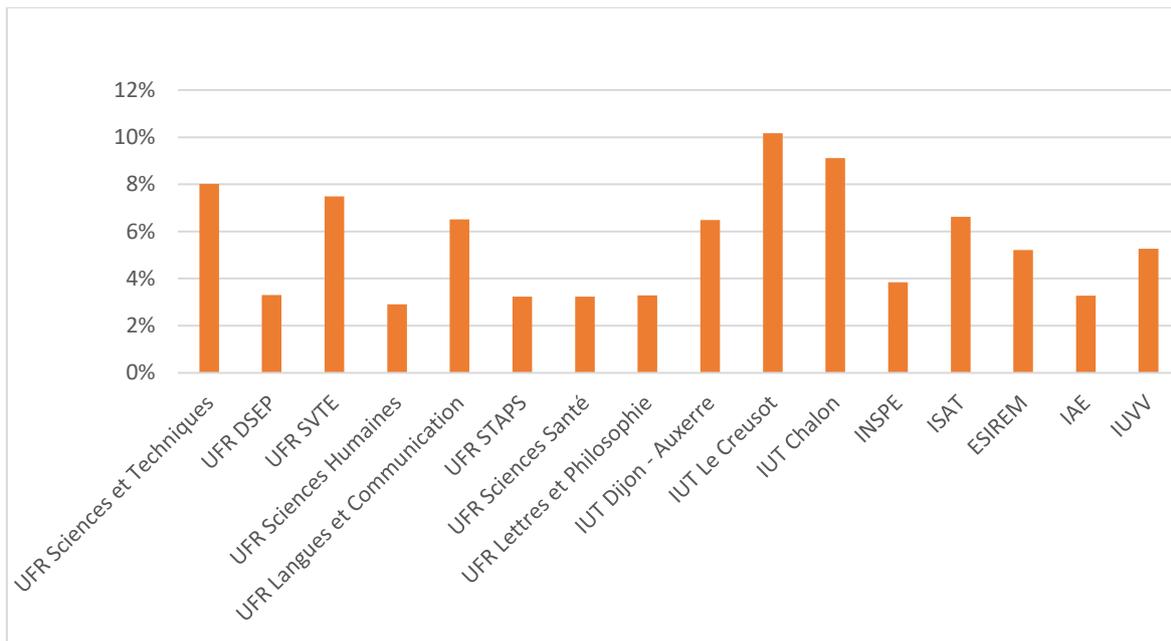
Source : SIHAM

(1) Au 15/01/2023

En 2022, l'UFR Sciences et Techniques concentre le plus grand nombre d'enseignants-chercheurs 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 (39 doctorants) et en Sciences Vie Terre et Environnement (28 doctorants).

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

Tableau 2.2.1.7. – Ratios enseignants sur étudiants au 31/12/2022



Source : SIHAM

En 2022, l'IUT Le Creusot, l'IUT de Chalon, les UFR Sciences et Techniques et SVTE ont les ratios enseignants sur étudiants les plus élevés.

2.2.2. Les personnels BIATSS

Figure 2.2.2.1. – Répartition du personnel BIATSS selon leur statut au 31/12/2022 (en effectif)

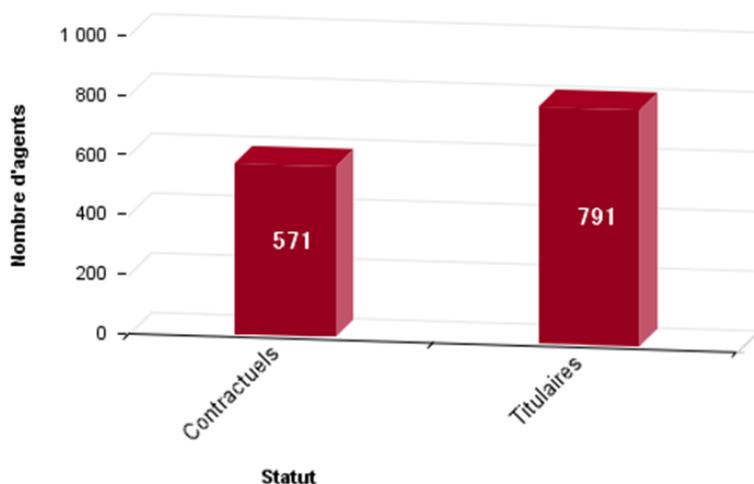


Tableau 2.2.2.2. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS selon leur statut entre 2020 et 2022 (effectif en %)

	31/12/2020			31/12/2021			31/12/2022		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	797	63,6%	770,5	792	60,9%	765,0	791	58,1%	765,9
CONTRACTUELS	457	36,4%	435,2	509	39,1%	483,8	571	41,9%	544,7
TOTAL	1 254	100%	1 205,7	1 301	100%	1 248,8	1 362	100%	1 310,6
VACATAIRES BIATSS	220			325			247		

Source : SIHAM

En 2022, les personnels BIATSS augmentent de +4,7 %, (soit +61 agents) par rapport à 2021. Sur 1 362 personnels BIATSS affectés à l'uB, 58 % sont titulaires ; un chiffre en baisse par rapport aux années précédentes, à l'inverse des contractuels qui sont en hausse (+62 agents). A noter, pour information, que l'uB a également recruté 247 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 2019-2020)

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

Tableau 2.2.2.4. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par corps entre 2020 et 2022

	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
Filière ITRF et technique	456	371	827	65,9%	478	393	871	66,9%	510	419	929	68,2%
Filière administrative	282	42	324	25,8%	284	43	327	25,1%	282	46	328	24,1%
Filière des bibliothèques	66	20	86	6,9%	70	18	88	6,8%	70	19	89	6,5%
Filière sociale et de santé	17	-	17	1,4%	15	-	15	1,2%	16	-	16	1,2%
TOTAL	821	433	1 254	100%	847	454	1 301	100%	878	484	1 362	100%

Source : SIHAM

Les personnels BIATSS relèvent majoritairement de la filière ITRF et technique (68,2 %). La filière administrative représente (24,1 %) du personnel BIATSS.

Tableau 2.2.2.5. – Répartition des personnels BIATSS par corps au 31/12/2022

CORPS	TOTAL 2021		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL 2022	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
Filière administrative	327	312,6	223	215,0	105	100,1	328	315,1
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)	40	39,6	38	37,1	1	1,0	39	38,1
Secrétaire administratif (SAENES)	76	73,9	67	65,2	11	11,0	78	76,2
Adjoint administratif (ADJAENES)	202	190,1	116	110,7	81	76,1	197	186,8
Apprentis	7	7,0	-	-	12	12,0	12	12,0
Filière ITRF et technique	871	839,7	488	474,0	441	423,5	929	897,5
Ingénieur de recherche (IGR)	57	56,6	23	22,8	51	49,1	74	71,9
Ingénieur d'étude (IGE)	247	240,0	125	121,9	149	144,9	274	266,8
Assistant ingénieur (ASI)	94	91,7	51	49,2	44	41,9	95	91,1
Technicien de RF (TECH)	174	167,7	114	109,9	66	63,5	180	173,4
Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	299	283,7	175	170,2	131	124,1	306	294,3
Filière des bibliothèques	88	83,8	70	67,7	19	16,6	89	84,3
Conservateur (CONS)	11	10,6	10	9,6	-	-	10	9,6
Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Conservateur général (CONSG)	-	-	1	1,0	-	-	1	1,0
Bibliothécaire (BIB)	11	10,5	11	10,7	-	-	11	10,7
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	28	26,9	24	23,1	5	4,5	29	27,6
Magasinier (MAGAS)	37	34,8	23	22,3	14	12,1	37	34,4
Filière sociale et de santé	15	12,7	10	9,2	6	4,5	16	13,7
Assistant de service social (ASOCAE)	1	0,8	1	0,8	-	-	1	0,8
Infirmier (INF)	11	9,6	9	8,4	3	2,2	12	10,6
Médecin (MED)	3	2,3	-	-	3	2,3	3	2,3
TOTAL	1 301	1 248,8	791	765,9	571	544,7	1 362	1 310,6

Source : SIHAM

Tableau 2.2.2.6. – Répartition des personnels BIATSS par composante au 31/12/2022

EN ETP	Total 2021	Titulaires	Contractuels	Total 2022
UFR Sciences et Techniques	105,00	65,30	32,80	98,10
UFR Droit, Sciences Economique et Politique	38,80	18,80	19,60	38,40
UFR Sciences Vie Terre Environnement	65,70	48,80	28,00	76,80
UFR Sciences Humaines	30,20	24,60	12,50	37,10
UFR Langues et Communication	26,00	9,00	16,00	25,00
UFR STAPS	32,80	13,30	26,60	39,90
UFR Sciences Santé	92,80	51,50	54,30	105,80
UFR Lettres et Philosophie	13,80	8,80	3,00	11,80
IUT Dijon - Auxerre	73,90	54,70	17,10	71,80
IUT Le Creusot	32,40	22,80	9,00	31,80
IUT Chalon	20,20	15,90	5,10	21,00
INSPE	87,30	50,50	38,60	89,10
ISAT	31,20	11,80	18,10	29,90
ESIREM	18,30	4,60	23,00	27,60
IAE	9,40	5,00	4,50	9,50
IUVV	16,90	6,90	10,00	16,90
SUAPS	2,00	2,00	0,50	2,50
SEFCA	61,80	11,40	54,50	65,90
CENTRE CONDORCET	9,70	6,70	3,00	9,70
SITE CREUSOT	2,00	2,00	-	2,00
SITE MACON	1,00	1,00	-	1,00
SERVICES CENTRAUX*	309,10	211,20	114,90	326,10
SCD	87,20	71,50	16,20	87,70
BIBLIEST	2,80	1,80	1,00	2,80
LOGISTIQUE DL	33,10	22,80	11,30	34,10
SSU	17,40	9,40	9,00	18,40
MSH	15,90	7,80	9,60	17,40
OCIM	12,10	6,00	6,50	12,50
CSGA	-	-	-	-
TOTAL	1 248,80	765,90	544,70	1 310,60

Source : SIHAM

*Pôle RH, Pôle Finances, Pôle Patrimoine, Pôle PDQP, Pôle Communication, Pôle SHSE, Pôle Service Social, Pôle PAJI, Pôle PFVU, Pôle DNUM, Pôle Relation Internationale. Aaence Comotable. Cabinet Présidence et DGS

L'UFR Sciences et Techniques regroupe 7,5% des personnels BIATSS en 2022. 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 31/12/2022

	A		B		C		Apprentis	
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
TITULAIRES	272	52,0%	205	71,4%	314	58,1%	-	-
CONTRACTUELS	251	48,0%	82	28,6%	226	41,9%	12	100,0%
TOTAL	523	100%	287	100%	540	100%	12	100%

Source : SIHAM

Tableau 2.2.2.8. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique entre 2020 et 2022

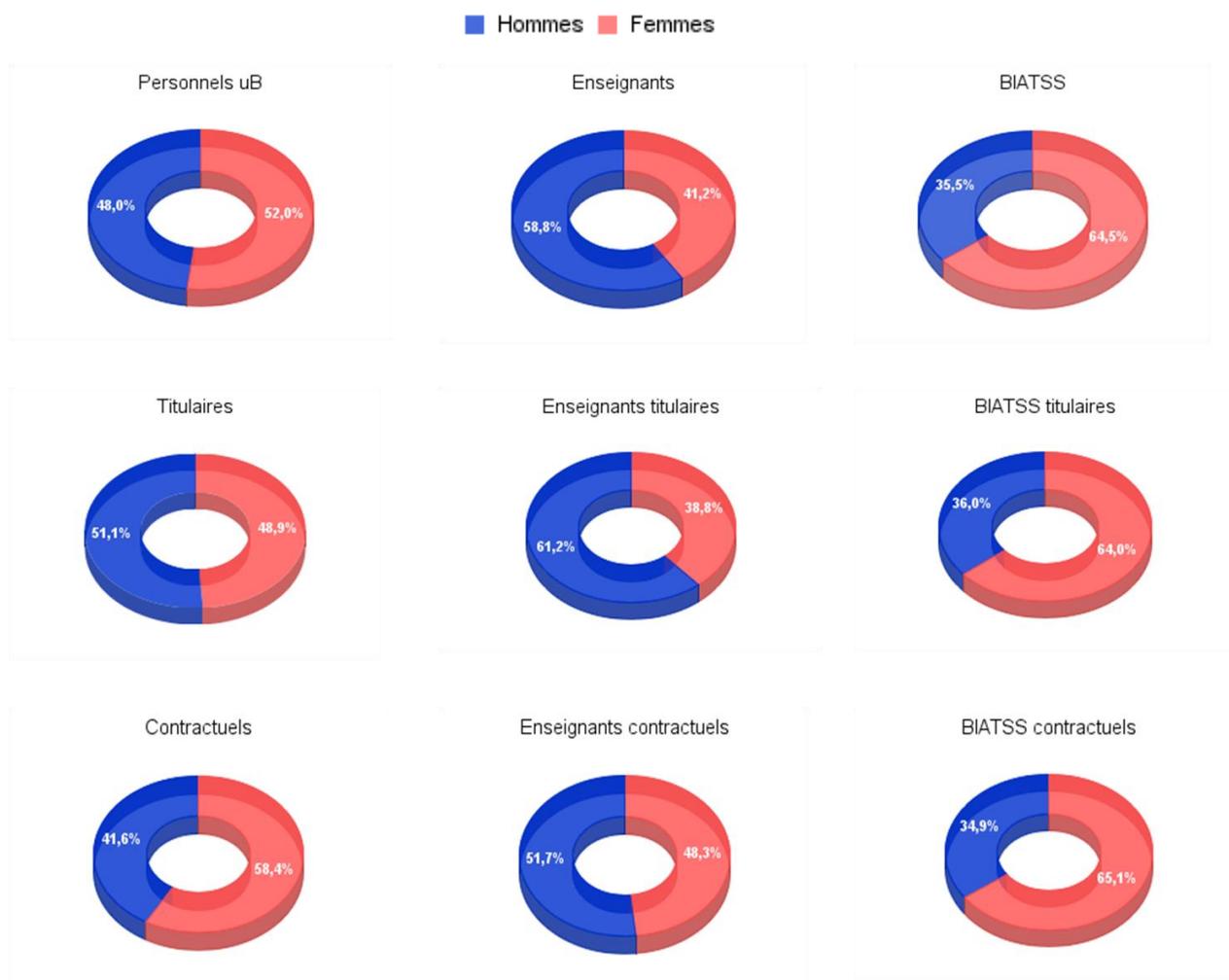
	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
A	256	210	466	37,2%	257	221	478	36,7%	282	241	523	38,4%
B	170	84	254	20,3%	187	91	278	21,4%	195	92	287	21,1%
C	393	137	530	42,3%	401	137	538	41,4%	399	141	540	39,6%
Apprentis	2	2	4	0,3%	2	5	7	0,5%	2	10	12	0,9%
TOTAL	821	433	1 254	100%	847	454	1 301	100%	878	484	1 362	100%

Source : SIHAM

La catégorie C représente plus de 39% du personnel BIATSS, part qui diminue en 2022. La catégorie B diminue légèrement après son augmentation en 2021. Quant à la catégorie A, elle représente un peu plus de 38% du personnel BIATSS, soit une hausse en 2022.

2.3. La parité homme/femme

Figure 2.3.1. – Répartition des personnels uB selon le genre au 31/12/2022 (en effectif)



Source : SIHAM

Tableau 2.3.2. – Répartition des personnels enseignants selon le genre et le corps au 31/12/2022
(en % H/F sur les effectifs physiques par corps)

CORPS	2022				Total 2022	
	FEMMES		HOMMES		Eff. P.	%
	Eff. P.	%	Eff. P.	%		
Professeur des universités (PR)	59	3,7%	199	12,6%	258	16,4%
Maître de conférence (MCF)	241	15,3%	293	18,6%	534	33,9%
ATER Ministériel (ATERM)	32	2,0%	28	1,8%	60	3,8%
Professeur associé temps partiel (PAST)	13	0,8%	20	1,3%	33	2,1%
Chaire de professeur junior (CPJ)	-	0,0%	4	0,3%	4	0,3%
Professeur agrégé (PRAG)	69	4,4%	96	6,1%	165	10,5%
Professeur certifié (PRCE)	63	4,0%	55	3,5%	118	7,5%
Professeur contractuel	20	1,3%	26	1,7%	46	2,9%
Lecteur (LECT)	14	0,9%	6	0,4%	20	1,3%
Professeur des écoles (PREC)	-	0,0%	2	0,1%	2	0,1%
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	15	1,0%	69	4,4%	84	5,3%
Maître de conférence praticien hospitalier (MCPH)	14	0,9%	12	0,8%	26	1,7%
Assistant hospitalo-universitaire (AHU)	30	1,9%	39	2,5%	69	4,4%
Praticien hospitalo-universitaire (PHU)	3	0,2%	4	0,3%	7	0,4%
PAST Santé	-	0,0%	8	0,5%	8	0,5%
Doctorants	75	4,8%	65	4,1%	140	8,9%
TOTAL	648	41,2%	926	58,8%	1 574	100%

Source : SIHAM

Tableau 2.3.3. – Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs selon le genre par groupe de section CNU au 31/12/2022

2022	MCF				TOTAL MCF		PR				TOTAL PR	
	FEMMES		HOMMES				FEMMES		HOMMES			
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Groupe 1 (sections 1 à 4) - DROIT	33	6,2%	27	5,1%	60	11,2%	12	4,7%	12	4,7%	24	9,3%
Groupe 2 (sections 5 à 6) - ECO & GESTION	28	5,2%	22	4,1%	50	9,4%	3	1,2%	13	5,0%	16	6,2%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	41	7,7%	18	3,4%	59	11,0%	10	3,9%	11	4,3%	21	8,1%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - S. HUMAINES	31	5,8%	35	6,6%	66	12,4%	10	3,9%	26	10,1%	36	14,0%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS - INFO	22	4,1%	43	8,1%	65	12,2%	2	0,8%	32	12,4%	34	13,2%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC. VIE	2	0,4%	15	2,8%	17	3,2%	-	0,0%	18	7,0%	18	7,0%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	13	2,4%	18	3,4%	31	5,8%	4	1,6%	18	7,0%	22	8,5%
Groupe 8 (sections 34 à 37) - SC TERRE & ENV.	3	0,6%	11	2,1%	14	2,6%	2	0,8%	6	2,3%	8	3,1%
Groupe 9 (sections 60 à 63) - MECANIQUE, ELEC.	12	2,2%	41	7,7%	53	9,9%	1	0,4%	27	10,5%	28	10,9%
Groupe 10 (sections 64 à 69) - BIOLOGIE, BIOCHIMIE	28	5,2%	32	6,0%	60	11,2%	8	3,1%	22	8,5%	30	11,6%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	19	3,6%	20	3,7%	39	7,3%	2	0,8%	11	4,3%	13	5,0%
Groupe SANTE (sections 56 à 58 et 85 à 87 et 91-92)	9	1,7%	11	2,1%	20	3,7%	5	1,9%	3	1,2%	8	3,1%
TOTAL	241	45,1%	293	54,9%	534	100%	59	22,9%	199	77,1%	258	100%

Source : SIHAM

Tableau 2.3.4. – Répartition des personnels titulaires enseignants du 2nd degré selon le genre et la discipline au 31/12/2022

2022	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	5,6%	17	6,0%	33	11,6%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	66	23,2%	29	10,2%	95	33,3%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - S. HUMAINES	8	2,8%	11	3,9%	19	6,7%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS - INFO	5	1,8%	16	5,6%	21	7,4%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC. VIE	7	2,5%	5	1,8%	12	4,2%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	7	2,5%	8	2,8%	15	5,3%
Groupe 8 (sections 34 à 37) - SC TERRE & ENV.	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Groupe 9 (sections 60 à 63) - MECANIQUE, ELEC.	8	2,8%	33	11,6%	41	14,4%
Groupe 10 (section 64 à 69) - BIOLOGIE, BIOCHIMIE	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	15	5,3%	32	11,2%	47	16,5%
Groupe SANTE (sections 85 à 87)	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Autre (professeur des écoles)	-	0,0%	2	0,7%	2	0,7%
TOTAL	132	46,3%	153	53,7%	285	100%

Source : SIHAM

Tableau 2.3.5. – Répartition des personnels BIATSS selon le genre et la catégorie au 31/12/2022 (en effectif physique)

	CORPS CATEGORIE A	2022				Total 2022	
		FEMMES		HOMMES			
		Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
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)	29	5,5%	10	1,9%	39	7,5%
Total Filière administrative		30	5,7%	11	2,1%	41	7,8%
Filière ITRF et technique	Ingénieur de recherche (IGR)	36	6,9%	38	7,3%	74	14,1%
	Ingénieur d'étude (IGE)	140	26,8%	134	25,6%	274	52,4%
	Assistant ingénieur (ASI)	43	8,2%	52	9,9%	95	18,2%
Total Filière ITRF et technique		219	41,9%	224	42,8%	443	84,7%
Filière des bibliothèques	Conservateur (CONS)	8	1,5%	2	0,4%	10	1,9%
	Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Conservateur général (CONSG)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Bibliothécaire (BIB)	7	1,3%	4	0,8%	11	2,1%
Total Filière des bibliothèques		17	3,3%	6	1,1%	23	4,4%
Filière sociales et de santé	Assistant de service social (ASOCAE)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Infirmier (INF)	12	2,3%	-	0,0%	12	2,3%
	Médecin (MED)	3	0,6%	-	0,0%	3	0,6%
Total Filière sociales et de santé		16	3,1%	-	0,0%	16	3,1%
	Total CATEGORIE A	282	53,9%	241	46,1%	523	100%

Source : SIHAM

CORPS CATEGORIE B	2022				Total 2022	
	FEMMES		HOMMES			
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Technicien de RF (TECH)	100	34,8%	80	27,9%	180	62,7%
Secrétaire administratif (SAENES)	70	24,4%	8	2,8%	78	27,2%
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	25	8,7%	4	1,4%	29	10,1%
TOTAL CATEGORIE B	195	67,9%	92	32,1%	287	100%

Source : SIHAM

CORPS CATEGORIE C	2022				Total 2022	
	FEMMES		HOMMES			
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	191	34,6%	115	20,8%	306	55,4%
Adjoint administratif (ADJAENES)	180	32,6%	17	3,1%	197	35,7%
Magasinier (MAGAS)	28	5,1%	9	1,6%	37	6,7%
Apprentis	2	0,4%	10	1,8%	12	2,2%
TOTAL CATEGORIE C	401	72,6%	151	27,4%	552	100%

Source : SIHAM

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 49 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 31/12/2022

PERSONNELS UB	2022		TOTAL 2022
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	44,1	47,7	46,2
BIATSS	43,9	41,9	43,1
TOTAL	43,9	45,7	44,8

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 31/12/2022

PERSONNELS TITULAIRES	2022		TOTAL 2022
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	48,6	51,0	50,1
BIATSS	48,5	48,2	48,4
TOTAL	48,5	50,2	49,4

Source : SIHAM

Tableau 2.4.4. – Age moyen des personnels contractuels uB au 31/12/2022

PERSONNELS CONTRACTUELS	2022		TOTAL 2022
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	31,9	34,4	33,2
BIATSS	37,5	32,7	35,9
TOTAL	35,8	33,5	34,8

Source : SIHAM

Figure 2.4.5. – Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'uB au 31/12/2022

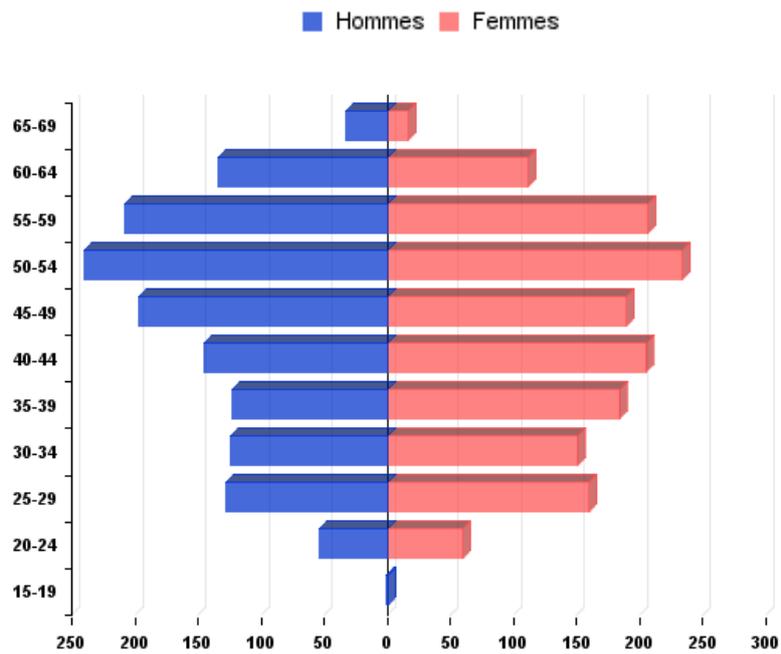


Figure 2.4.6. – Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2022

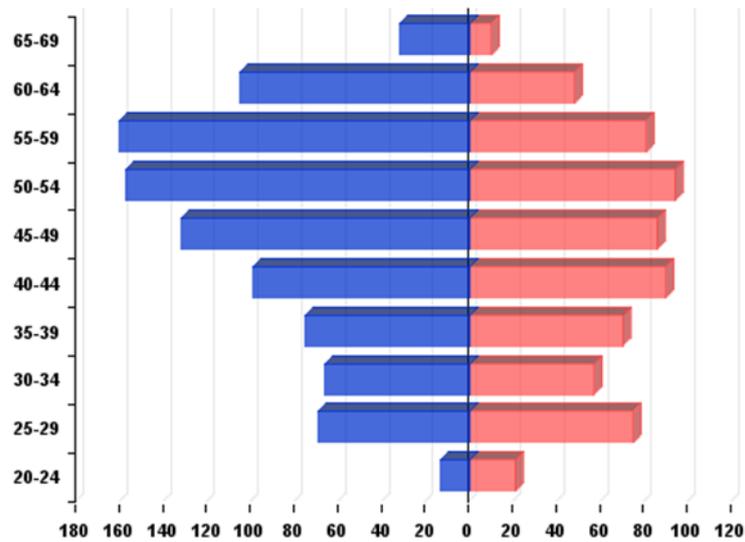


Figure 2.4.7. – Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2022

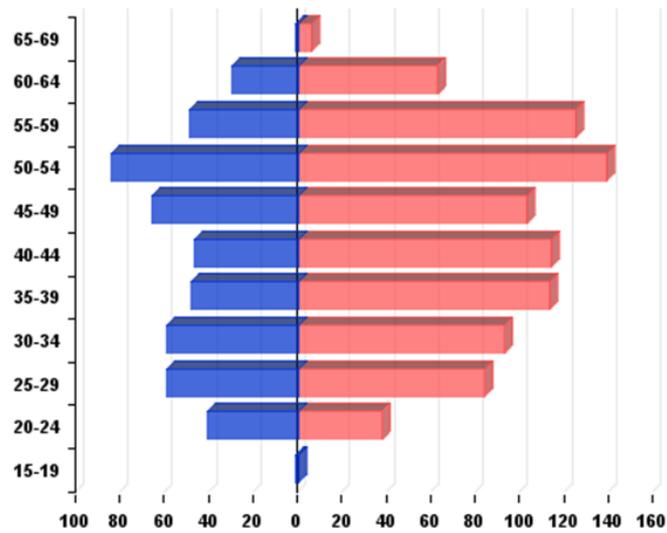


Figure 2.4.8. – Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2022

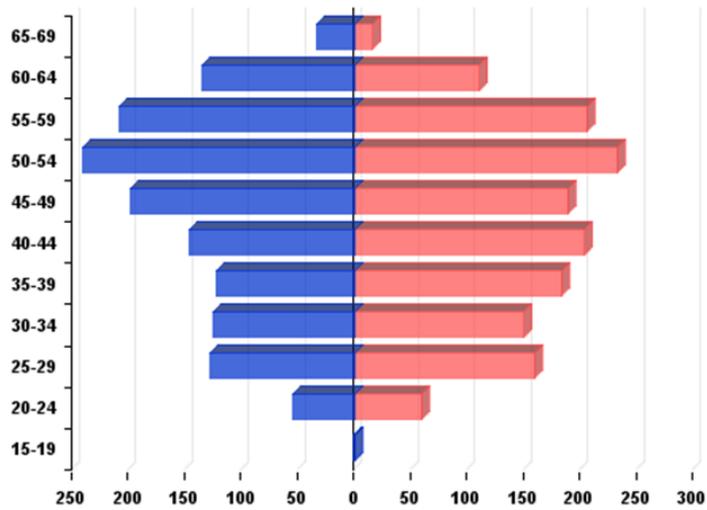
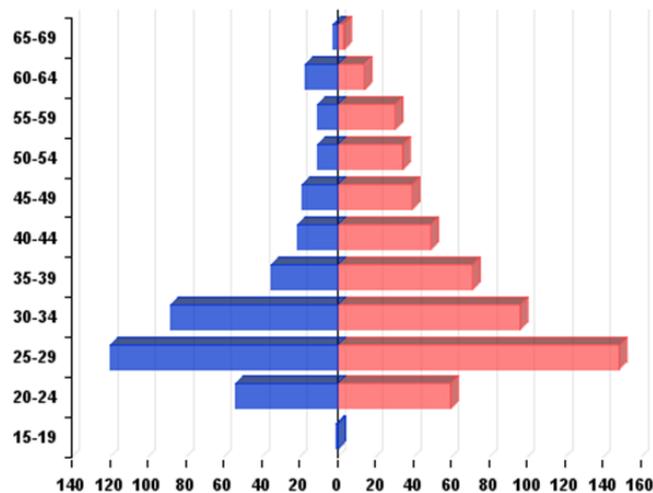


Figure 2.4.9. – Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2022



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 8 ans, passant de 46 bénéficiaires en 2014 à 112 en 2022 (soit une progression de + 143 %).

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

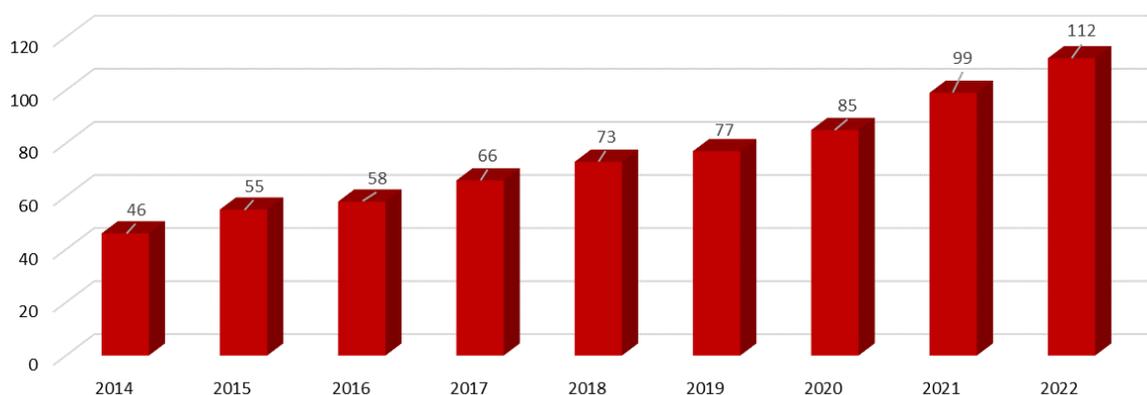


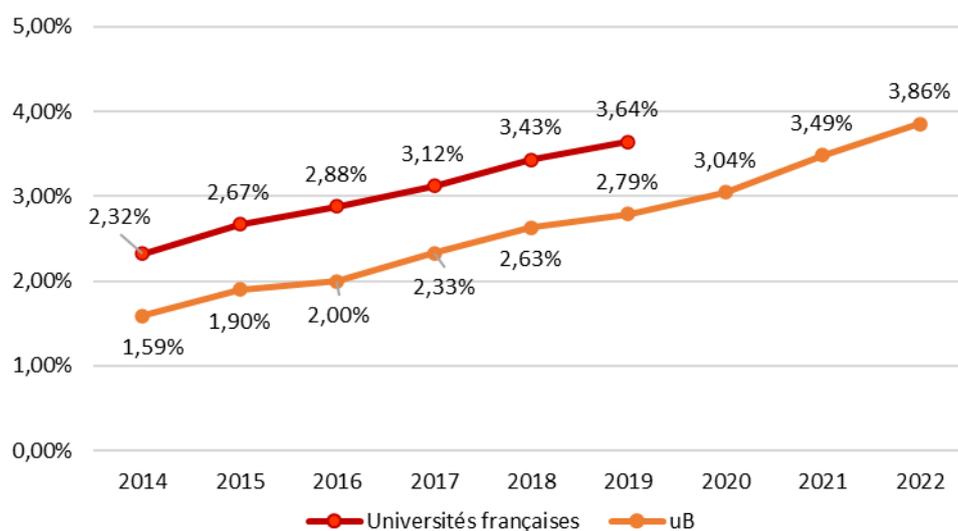
Tableau 2.5.2. - Nombre d'agents déclarés « travailleurs handicapés » rapporté à l'effectif de l'ensemble des agents rémunérés (ratio)

	2019		2020		2021		2022	
	Universités françaises	uB						
Nombre d'agents déclarés "travailleurs handicapés"	6 022	77	Données manquantes	85	Données manquantes	99	Données manquantes	112
Ensemble des effectifs rémunérés au sein de l'enseignement supérieur	165 416	2 758	Données manquantes	2 793	Données manquantes	2 838	Données manquantes	2 904
Calcul du ratio (en %)	3,64%	2,79%	0,00%	3,04%	0,00%	3,49%	0,00%	3,86%

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

Les données nationales pour 2020, 2021 et 2022 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)

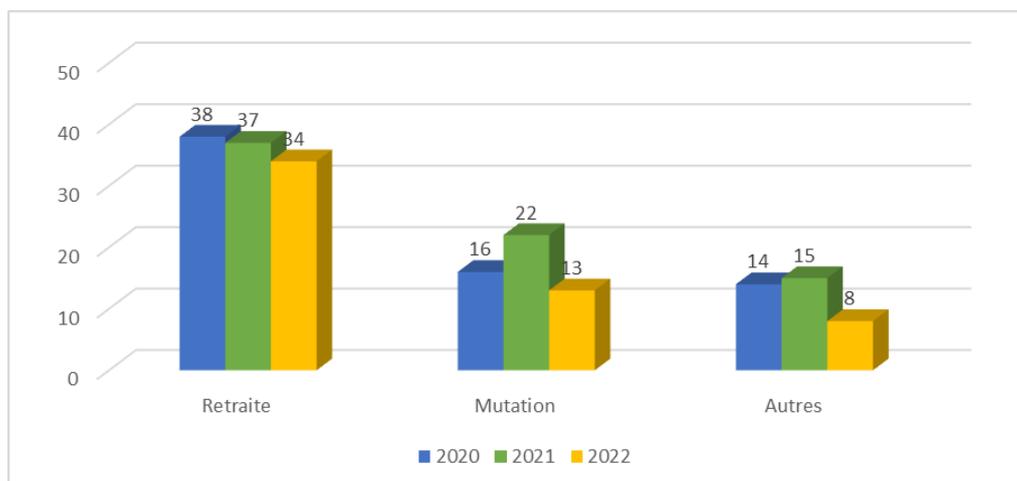
Les départs : il s'agit des personnes quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période référence.

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

Certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires :

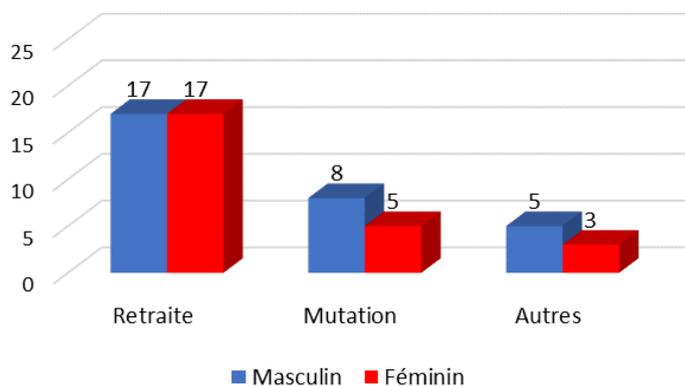
- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

Figure 3.1. – Répartition par type de départs des agents titulaires entre 2020 et 2022



En 2022, les départs à la retraite représentent 62% des départs d'agents titulaires, part en hausse par rapport à l'année dernière.

Figure 3.2. – Répartition par type de départs des agents titulaires et par sexe en 2022



3.1. Les arrivées et les départs des fonctionnaires

En 2022, l'université de Bourgogne compte plus d'arrivées de personnels titulaires (+114) que de départs (-87).

Tableau 3.1.1. – Mouvements des personnels titulaires entre 2020 et 2022

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
NOMBRE D'ARRIVEES	46	51	79	29	38	35	75	89	114
NOMBRE DE DEPARTS	46	49	51	43	43	36	89	92	87
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	0	2	28	-14	-5	-1	-14	-3	27
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	1 157	1 159	1 187	797	792	791	1 954	1 951	1 978
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	1 157	1 157	1 159	811	797	792	1 968	1 954	1 951
TAUX DE ROTATION	3,98%	4,32%	5,54%	4,48%	5,10%	4,49%	4,18%	4,64%	5,12%

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 2020 et 2022

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2020	2021	2022
CATEGORIE A	-1	1	16
CATEGORIE B	-4	6	5
CATEGORIE C	-9	-12	-22
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-14	-5	-1

Source : SIHAM

Le nombre de titulaires de Catégorie C continue de diminuer alors que ceux de Catégorie B continuent d'augmenter en 2022. Les effectifs titulaires de Catégorie A connaissent une forte augmentation (+16). Dans le même temps, l'ensemble des catégories contractuels sont en augmentation.

Tableaux 3.1.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires par filière en 2022

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2022
CATEGORIE A	16
Filière administrative	-1
Filière ITRF et technique	15
Filière des bibliothèques	2
Filière sociale et de santé	0
CATEGORIE B	5
Filière administrative	4
Filière ITRF et technique	0
Filière des bibliothèques	1
CATEGORIE C	-22
Filière administrative	-9
Filière ITRF et technique	-11
Filière des bibliothèques	-2
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-1

Source : SIHAM

Tableau 3.1.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2020 et 2022

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2020	2021	2022
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	- 2	3	22
ENSEIGNANTS 1ER/2ND DEGRE	2	- 1	6
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-	2	28

Source : SIHAM

En 2022, le nombre d'enseignants titulaires est en hausse, tout comme les enseignants contractuels (+9).

3.2. Les arrivées et les départs des contractuels

Les mouvements concernant les personnels contractuels sont très importants : 385 contractuels sont arrivés au sein de l'université de Bourgogne en 2022, alors que 314 sont partis de l'établissement. Ce dernier chiffre comprend les mouvements internes de contractuels devenus titulaires (36 mouvements internes).

On constate que le taux de rotation chez les enseignants contractuels augmente à hauteur de 39,9% en 2022 tout comme celui des BIATSS à 36,5%. 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 2020 et 2022

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
NOMBRE D'ARRIVEES	139	126	157	161	197	228	300	323	385
NOMBRE DE DEPARTS	97	130	148	143	145	166	240	275	314
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	42	-4	9	18	52	62	60	48	71
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	382	378	387	457	509	571	839	887	958
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	340	382	378	439	457	509	779	839	887
TAUX DE ROTATION	32,7%	33,7%	39,9%	33,9%	35,4%	36,5%	33,4%	34,6%	37,9%

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 2020 et 2022

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2020	2021	2022
CATEGORIE A	7	11	29
CATEGORIE B	5	20	4
CATEGORIE C	6	18	24
Apprentis	0	3	5
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	18	52	62

Source : SIHAM

Tableau 3.2.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels par filière en 2022

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2022
CATEGORIE A	29
Filière administrative	0
Filière ITRF et technique	30
Filière des bibliothèques	-2
Filière sociale et de santé	1
CATEGORIE B	4
Filière administrative	-2
Filière ITRF et technique	6
Filière des bibliothèques	0
CATEGORIE C	24
Filière administrative	4
Filière ITRF et technique	18
Filière des bibliothèques	2
Apprentis	5
Filière administrative	5
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	62

Source : SIHAM

Tableau 3.2.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants contractuels entre 2020 et 2022

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2020	2021	2022
E-C CONTRACTUEL*	1	- 2	10
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE	6	- 1	8
HOSPITALO-UNIVERSITAIRE	4	4	1
ATER	13	-	- 7
LECTEUR	1	- 1	1
CONTRACTUEL DOCTORANT	17	- 4	- 4
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	42	- 4	9

Source : SIHAM

* dont 4 Chaires de professeur junior (CPJ) pour l'année 2022

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
Chaire de professeur junior	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 2022, 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, 612 agents bénéficient du dispositif de télétravail à la rentrée 2022, répartis entre 454 femmes et 158 hommes.

69% des télétravailleurs sont des agents titulaires. Ils sont issus pour 59% de la filière ITRF et technique, 33% de la filière administrative et 8% de la filière des bibliothèques. 43% sont des agents de catégorie A.

Le télétravail s'effectue à domicile et selon une fréquence de télétravail fixe pour 76% d'entre eux et majoritairement pour 1 journée (38%). Le télétravail flottant est choisi par 24% des télétravailleurs.

Figure 4.1.3.1 – Répartition des demandes de télétravail à l'université de Bourgogne en 2022

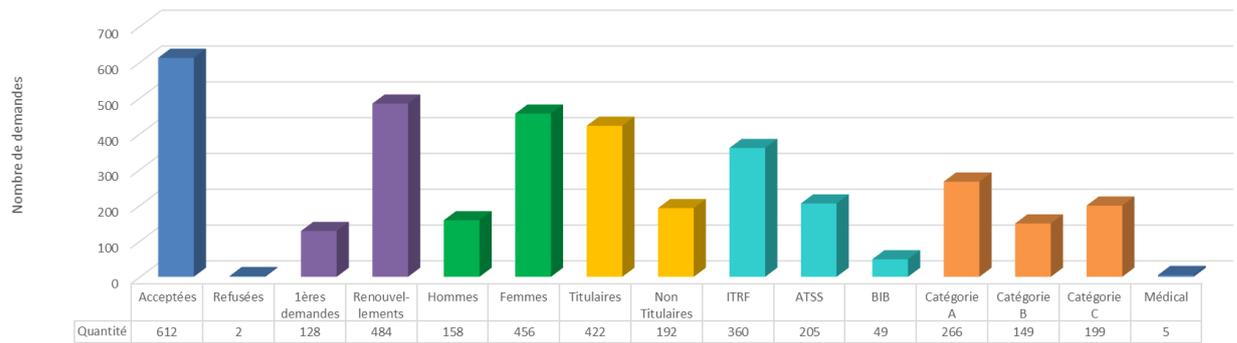
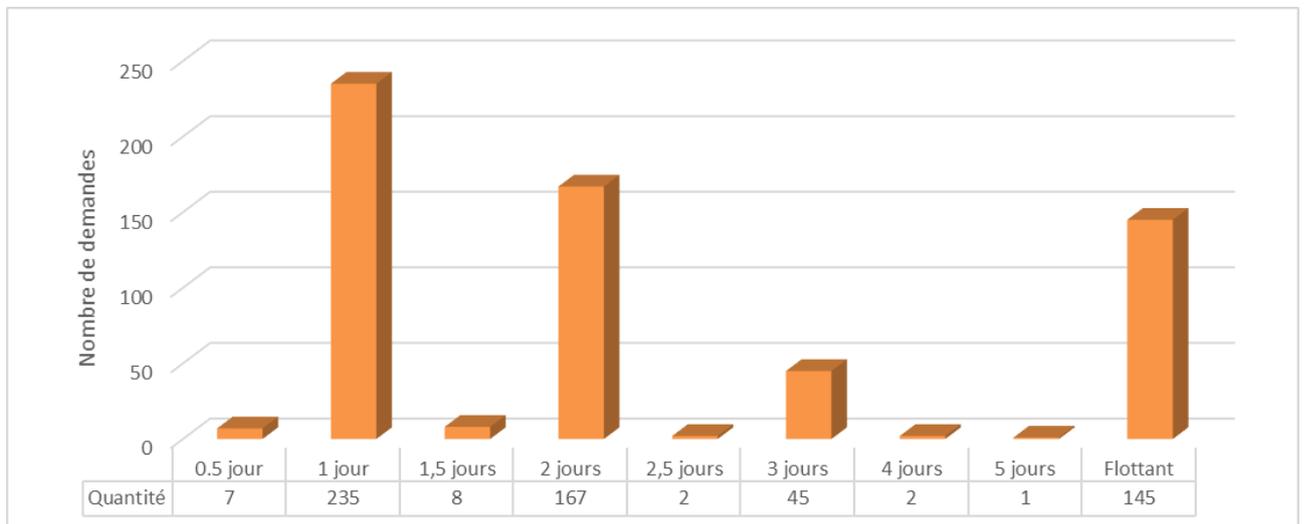


Figure 4.1.3.2 – Répartition de la fréquence de télétravail en jours/semaine à l'université de Bourgogne en 2022



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 2020 et 2022

	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
BIATSS	164	26	190	15,2%	163	27	190	14,6%	160	31	191	14,0%
TITULAIRES	116	15	131	16,4%	110	16	126	15,9%	101	20	121	15,3%
CONTRACTUELS	48	11	59	12,9%	53	11	64	12,6%	59	11	70	12,3%
ENSEIGNANTS	36	35	71	4,6%	35	25	60	3,9%	33	27	60	3,8%
TITULAIRES	13	5	18	1,6%	12	4	16	1,4%	13	4	17	1,4%
CONTRACTUELS	23	30	53	13,9%	23	21	44	11,6%	20	23	43	11,1%
TOTAL	200	61	261	9,3%	198	52	250	8,8%	193	58	251	8,5%

Source : SIHAM (hors AFA)

Au 31/12/2022, le personnel à temps partiel ou incomplet représente 8,5% de l'effectif total de l'université. La proportion est plus importante pour les contractuels (11,8% en 2022) que pour les titulaires (7% en 2022).

Tableau 4.2.2. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2022

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2022			PART DES FEMMES
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
BIATSS	50%	8	6	14	57%
	60%	1	-	1	100%
	70%	1	-	1	100%
	80%	60	9	69	87%
	90%	31	5	36	86%
	TOTAL BIATSS		101	20	121
ENSEIGNANTS	50%	4	1	5	80%
	60%	1	-	1	100%
	70%	1	-	1	100%
	80%	6	3	9	67%
	90%	1	-	1	100%
	TOTAL ENSEIGNANTS		13	4	17
TOTAL PERSONNELS TITULAIRES		114	24	138	83%
% des titulaires à temps partiel sur l'effectif total		11,8%	2,4%	7,0%	

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 31/12/2022

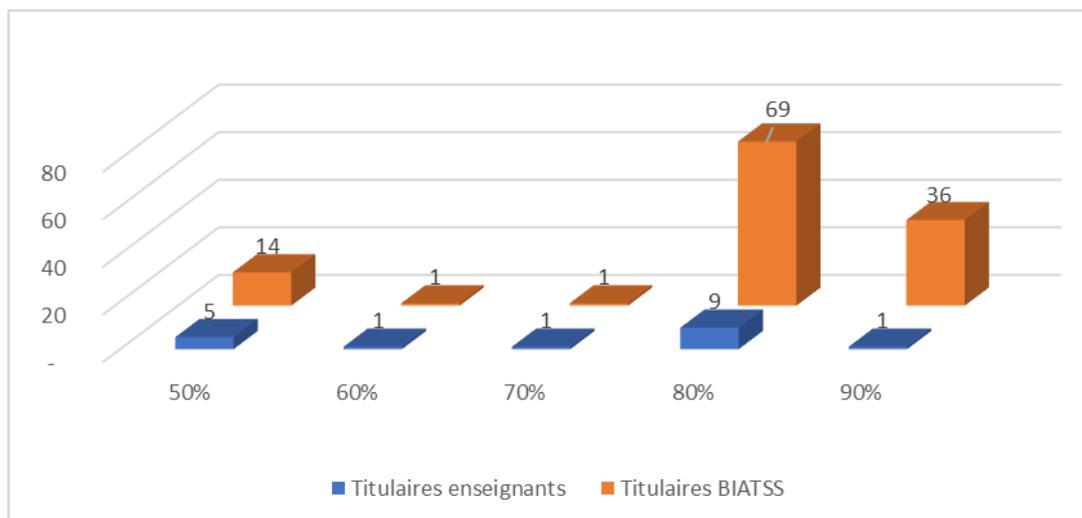
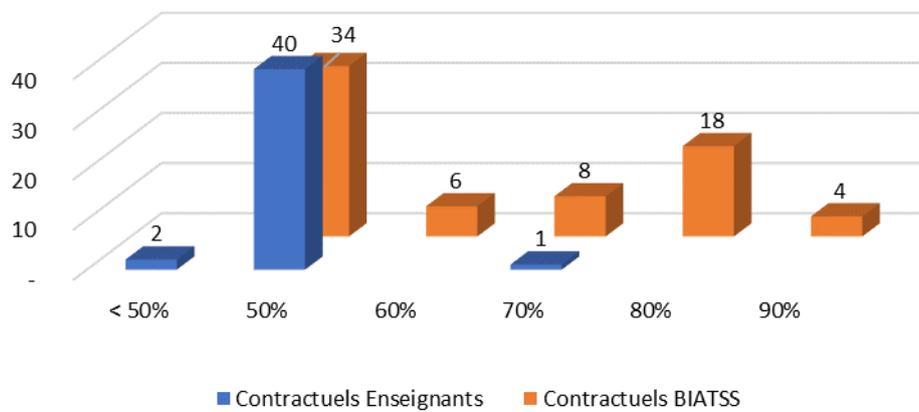


Tableau 4.2.4. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2022

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2022			PART DES FEMMES
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
BIATSS	50%	27	7	34	79%
	60%	4	2	6	67%
	70%	7	1	8	88%
	80%	17	1	18	94%
	90%	4	-	4	100%
	TOTAL BIATSS		59	11	70
ENSEIGNANTS	< 50%	2	-	2	100%
	50%	17	23	40	43%
	70%	1	-	1	100%
	80%	-	-	-	0%
	TOTAL ENSEIGNANTS	20	23	43	47%
TOTAL PERSONNELS CONTRACTUELS		79	34	113	70%
% des titulaires à temps partiel sur l'effectif total		14,1%	8,5%	11,8%	

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 31/12/2022



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 2022

EN NOMBRE DE PERSONNES	TOTAL 2021	2022		TOTAL 2022	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	321	156	404	560	756
Congé de maladie (Contractuels)	121	27	172	196	
Congé de longue maladie*	17	4	13	17	82
Congé de longue durée	2	1	2	3	
Congé de maternité	34	12	14	26	
Congé de paternité	21	5	2	7	
Congé pour accident de service	9	6	16	22	
Congé pour accident de travail (contractuels)	9	1	6	7	
Autres congés	1	-	-	-	
TOTAL	535	212	629	838	838

EN NOMBRE D'ARRETS	TOTAL 2021	2022		TOTAL 2022	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	551	213	687	900	1 199
Congé de maladie (Contractuels)	204	37	268	299	
Congé de longue maladie*	21	4	20	24	138
Congé de longue durée	2	3	4	7	
Congé de maternité	48	17	23	40	
Congé de paternité	23	6	5	11	
Congé pour accident de service	11	11	36	47	
Congé pour accident de travail (contractuels)	14	1	8	9	
Autres congés	3	-	-	-	
TOTAL	877	292	1 051	1 337	1 337

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	TOTAL 2021	2022		TOTAL 2022	
		ENSEIGNANTS	BIATSS		
Congé de maladie (Fonctionnaires)	8 519	2 846	8 536	11 382	14 127
Congé de maladie (Contractuels)	2 540	443	2 302	2 745	
Congé de longue maladie*	4 849	940	3 874	4 814	11 737
Congé de longue durée	549	638	730	1 368	
Congé de maternité	4 046	1 628	1 604	3 232	
Congé de paternité	400	119	49	168	
Congé pour accident de service	496	180	1 856	2 036	
Congé pour accident de travail (contractuels)	418	31	88	119	
Autres congés	51	-	-	-	
TOTAL	21 868	6 825	19 039	25 864	25 864

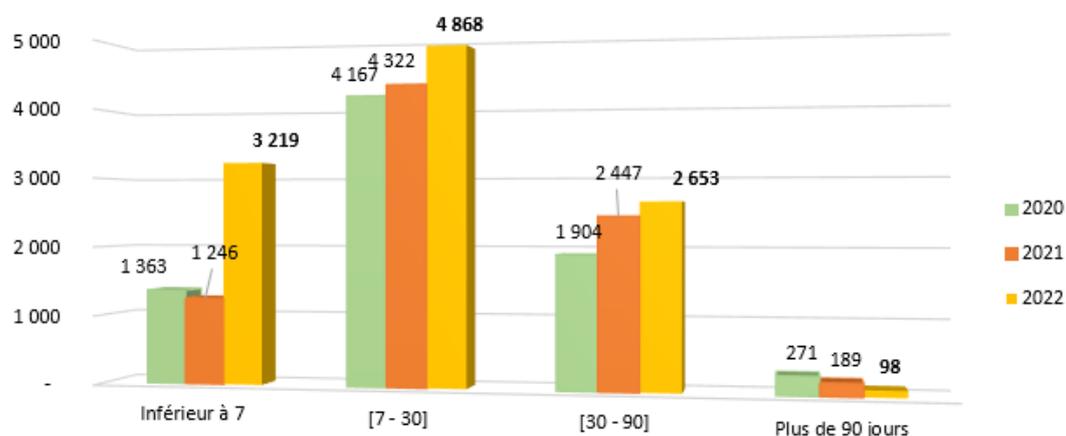
Source : SIHAM

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

L'année 2022 montre une hausse importante du nombre de personnels ayant été absents puisque 838 personnels de l'uB ont eu au moins une absence contre 535 en 2021 (+56,6%). Il en est de même pour le nombre de jours d'arrêts (+3 996). On a également une hausse du nombre d'arrêts (+460).

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

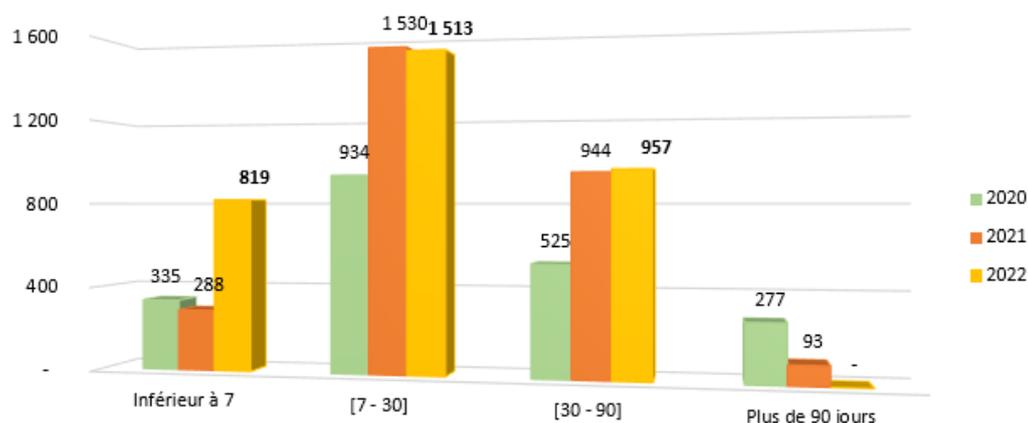
Evolution du nombre jours de congés maladie par tranche entre 2020 et 2022 pour la population BIATSS



	Inférieur à 7	[7 - 30]	[30 - 90]	Plus de 90 jours	TOTAL
2020	171	126	66	12	375
2021	114	143	70	36	363
2022*	245	218	86	27	576

*Exemple de lecture des données : en 2022, 245 agents BIATSS ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 3 219 jours d'arrêt maladie.

Evolution du nombre jours de congés maladie par tranche entre 2020 et 2022 pour la population Enseignant



	Inférieur à 7	[7 - 30]	[30 - 90]	Plus de 90 jours	TOTAL
2020	35	45	25	2	107
2021	19	34	20	15	88
2022*	87	56	28	12	183

*Exemple de lecture des données : en 2022, 87 agents Enseignants ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 819 jours d'arrêt maladie.

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

	2020		TOTAL 2020	2021		TOTAL 2021	2022		TOTAL 2022
	TITULAIRES	CONTRACTUELS		TITULAIRES	CONTRACTUELS		TITULAIRES	CONTRACTUELS	
En nombre de personnes	15	2	17	9	9	18	22	7	29
En nombre d'arrêts	16	2	18	11	14	25	47	9	56
En nombre de jour d'arrêts	622	75	697	496	418	914	2 036	119	2 155
Durée moyenne par arrêt	39	38	39	45	30	37	43	13	38
Durée moyenne par personne	41	38	41	55	46	51	93	17	74

Source : SIHAM

Tableau 4.3.4. – Le nombre de congés maternité en 2022

STATUT	TYPE	2020		2021		2022	
		Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	11	877	10	759	5	378
	BIATSS	18	1 663	11	730	13	947
	TOTAL CONTRACTUELS	29	2 540	21	1 489	18	1 325
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	12	2 039	15	1 613	12	1 250
	BIATSS	17	1 674	12	944	10	657
	TOTAL TITULAIRES	29	3 713	27	2 557	22	1 907
TOTAL		58	6 253	48	4 046	40	3 232

Source : SIHAM

Tableau 4.3.5. – Le nombre de congés paternité en 2022

STATUT	TYPE	2020		2021		2022	
		Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	2	22	2	22	3	73
	BIATSS	3	33	1	11	5	49
	TOTAL CONTRACTUELS	5	55	3	33	8	122
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	9	91	14	298	3	46
	BIATSS	6	55	6	69	-	-
	TOTAL TITULAIRES	15	146	20	367	3	46
TOTAL		20	201	23	400	11	168

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 2022

2022			
Date de grève	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
13/01/2022	0	2	2
29/09/2022	9	17	26
18/10/2022	6	29	35
10/11/2022	0	4	4
TOTAL uB	15	52	67

Source : Pôle RH

Pour mémoire, le nombre de retenues de salaire pour « service non fait » en 2021 s'élevait à 32 jours (7 pour les enseignants et 25 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.

En 2022, la masse salariale de l'uB augmente de 4,81%, soit un peu de 9 330 000 euros. Cela s'explique principalement par la revalorisation de la valeur du point d'indice, de 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 2021 et 2022) 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 2020 et 2022

	2020		2021		2022		Evol. 2022 / 2021
	En valeur	En %	En valeur	En %	En valeur	En %	
PLAFOND 1 ⁽¹⁾	174 572 705	92,4%	178 021 338	91,7%	184 498 471	90,7%	3,64%
PLAFOND 2 ⁽²⁾	14 367 021	7,6%	16 070 199	8,3%	18 922 540	9,3%	17,75%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	188 939 727	100%	194 091 537	100%	203 421 011	100%	4,81%

Source : KX uB (retour paie)

	2020		2021		2022		Evol. 2022 / 2021
	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	
PLAFOND 1 ⁽¹⁾	2 354,66	89,6%	2 361,56	88,4%	2 366,77	87,0%	0,22%
PLAFOND 2 ⁽²⁾	273,54	10,4%	310,33	11,6%	354,27	13,0%	14,16%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	2 628,20	100%	2 671,89	100%	2 721,03	100%	1,84%

Source : KX uB

COÛT MOYEN PAR PLAFOND	2020	2021	2022	Evol. 2022/2021
PLAFOND 1 ⁽¹⁾	74 139	75 383	77 954	3,41%
PLAFOND 2 ⁽²⁾	52 522	51 784	53 413	3,15%
TOTAL	71 889	72 642	74 759	2,91%

Source : KX uB

⁽¹⁾ Masse salariale financée par l'Etat (Plafond État)

⁽²⁾ Masse salariale sur Ressources Propres (Plafond Établissement)

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

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

Tableau 5.1.2. – Evolution de la masse salariale par statut et par famille entre 2020 et 2022

	2020		2021		2022		Evol. 2022 / 2021
	En valeur	En %	En valeur	En %	En valeur	En %	
BIATSS	56 403 907	29,9%	57 545 603	29,6%	61 678 859	30,3%	7,18%
TITULAIRES	43 189 940	22,9%	43 055 158	22,2%	44 769 952	22,0%	4,0%
CONTRACTUELS	13 213 967	7,0%	14 490 445	7,5%	16 908 906	8,3%	16,7%
ENSEIGNANTS	127 895 438	67,7%	131 447 831	67,7%	136 485 617	67,1%	3,8%
TITULAIRES	117 013 630	61,9%	119 916 499	61,8%	123 575 467	60,7%	3,1%
CONTRACTUELS	10 881 808	5,8%	11 531 332	5,9%	12 910 150	6,3%	12,0%
VACATAIRES	4 640 382	2,5%	5 098 103	2,6%	5 256 535	2,6%	3,1%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	188 939 727	100%	194 091 537	100%	203 421 011	100%	4,8%

Source : KX uB

	2020		2021		2022		Evol. 2022 / 2021
	En ETPT (moy. annuelle)	En %	En ETPT (moy. annuelle)	En %	En ETPT (moy. annuelle)	En %	
BIATSS	1 171,18	44,6%	1 198,71	44,9%	1 239,95	45,6%	3,4%
TITULAIRES	773,29	29,4%	761,72	28,5%	757,26	27,8%	-0,6%
CONTRACTUELS	397,89	15,1%	437,00	16,4%	482,69	17,7%	10,5%
ENSEIGNANTS	1 457,02	55,4%	1 473,17	55,1%	1 481,08	54,4%	0,5%
TITULAIRES	1 135,16	43,2%	1 136,20	42,5%	1 142,21	42,0%	0,5%
CONTRACTUELS	321,86	12,2%	336,98	12,6%	338,88	12,5%	0,6%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	2 628,20	100%	2 671,89	100%	2 721,03	100%	1,84%

Source : KX uB

COÛT MOYEN	2020	2021	2022	Evol. 2022 / 2021
BIATSS	48 160	48 006	49 743	3,62%
TITULAIRES	55 852	56 524	59 121	4,60%
CONTRACTUELS	33 210	33 159	35 030	5,64%
ENSEIGNANTS	87 779	89 228	92 153	3,28%
TITULAIRES	103 081	105 542	108 190	2,51%
CONTRACTUELS	33 809	34 220	38 097	11,33%
TOTAL	71 889	72 642	74 759	2,91%

Source : KX uB

Tableau 5.1.3. - Coût moyen détaillé en 2022 (hors vacataires)*

	Masse salariale 2022 (en valeur)	En ETPT (moy. An.)	Coût Moyen 2022
BIATSS	61 678 859	1 240	49 753
TITULAIRES	44 769 952	757	59 121
Filière administrative	12 291 885	215	57 221
A	3 485 652	40	86 880
B	3 372 281	62	54 437
C	5 433 951	113	48 197
Filière ITRF et technique	27 689 511	466	59 415
A	13 449 729	180	74 786
B	5 999 911	109	54 898
C	8 239 871	177	46 578
Filière des bibliothèques	4 188 608	67	62 327
A	1 772 958	21	84 299
B	1 252 340	22	56 958
C	1 163 311	24	48 100
Filière sociale et de santé	599 949	9	65 196
CONTRACTUELS	16 908 906	482	35 048
A	8 683 686	210	41 305
B	2 319 567	76	30 681
C	5 905 653	197	30 038
ENSEIGNANTS	136 485 617	1 481	92 153
TITULAIRES	123 575 467	1 142	108 190
Enseignants chercheurs	87 840 819	795	110 504
Enseignants	25 897 198	262	98 744
Enseignants hospitalo-universitaires	9 837 449	85	115 694
CONTRACTUELS	12 910 150	339	38 097
Enseignants chercheurs	3 307 976	79	41 866
Enseignants	3 026 983	54	56 460
Enseignants hospitalo-universitaires	1 967 236	75	26 172
Doctorants	4 607 956	131	35 153
TOTAL	198 164 475	2 721	72 834

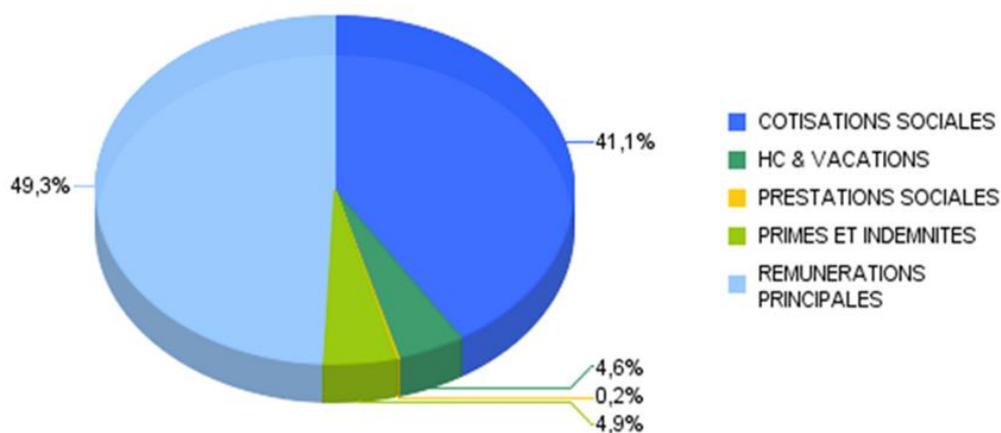
Sources : KX et OREMS

*Masse salariale 2022 comprend :

- Les rémunérations principales
- Les cotisations sociales
- Les primes et indemnités
- Les heures complémentaires et les vacances
- Les prestations sociales

5.2. La structure des dépenses de personnel

Figure 5.2.1. – Structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2022



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

- Les rémunérations principales des agents (49,3% des dépenses en 2022) 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 (41,1% en 2022) 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 (4,9% en 2022),
- Les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (4,6% en 2022),
- Les prestations sociales (0,2% en 2022) englobent les remboursements transport, les rentes, les CLD (congé de longue durée), les CLM (congé de longue maladie) et l'ARE.

Tableau 5.2.2. – Evolution de la structure des dépenses de personnel entre 2020 et 2022

EN VALEUR	2020	2021	2022	Evol. 2021 / 2022	
				€	%
REMUNERATIONS PRINCIPALES	94 202 583	96 079 909	100 226 567	4 146 659	4,3%
COTISATIONS SOCIALES	79 258 604	80 505 320	83 657 160	3 151 839	3,9%
PRIMES ET INDEMNITES	7 594 192	8 793 507	9 910 237	1 116 730	12,7%
HC & VACATIONS	7 523 762	8 461 512	9 276 625	815 113	9,6%
PRESTATIONS SOCIALES	360 585	251 288	350 422	99 133	39,4%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	188 939 727	194 091 537	203 421 011	9 329 474	4,8%

Source : KX uB

Entre 2021 et 2022, la hausse de la masse salariale est de 4,8%, soit environ 9,3 millions supplémentaires. Suite aux mesures des campagnes d'emplois (hausses effectifs Rentrées 2021 et 2022), au GVT positif et à la revalorisation du point d'indice, les rémunérations principales et les cotisations sociales augmentent. Les premières mesures de la LPR impactent les primes et indemnités (revalorisation du RIFSEEP, de la PSC...) ainsi que les cotisations sociales.

On note une hausse des heures complémentaires et des vacances d'enseignement par rapport à 2021 qui est en partie due aux effets rebonds des hausses des capacités d'accueil (L2, L3 et M2) et aux réformes MEEF et BUT.

5.2.1. La rémunération principale

La rémunération principale représente près de la moitié des dépenses de masse salariale soit environ 100 millions d'euros en 2022. Ces montants correspondent principalement au traitement brut des personnels de l'université de Bourgogne.

L'augmentation de la rémunération principale s'explique par la revalorisation du point d'indice, l'impact des campagnes d'emploi R2021 et R2022 mais également l'impact du GVT.

La part concernant les enseignants titulaires représente près de 59% des dépenses liées à la rémunération principale. En 2022, ce poste de dépense augmente de 4,3% par rapport à 2021. Les rémunérations des contractuels BIATSS et enseignants augmentent respectivement de 8,1% et de 15,7% par rapport à 2021. Cette progression s'explique par l'augmentation de la valeur du point d'indice et 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 2020 et 2022

EN VALEUR	2020	2021	2022	Evol. 2021 / 2022	
				€	%
BIATSS	29 399 856	30 184 862	32 368 725	2 183 863	7,2%
<i>TITULAIRES</i>	<i>20 121 171</i>	<i>20 100 633</i>	<i>20 705 379</i>	604 746	3,0%
<i>CONTRACTUELS</i>	<i>9 278 684</i>	<i>10 084 228</i>	<i>11 663 346</i>	1 579 117	15,7%
ENSEIGNANTS	64 802 727	65 895 047	67 857 843	1 962 796	3,0%
<i>TITULAIRES</i>	<i>57 379 330</i>	<i>58 073 349</i>	<i>59 401 352</i>	1 328 003	2,3%
<i>CONTRACTUELS</i>	<i>7 423 398</i>	<i>7 821 698</i>	<i>8 456 491</i>	634 793	8,1%
TOTAL	94 202 583	96 079 909	100 226 567	4 146 659	4,3%

Source : KX uB

Tableau 5.2.1.2. – **Indice majoré moyen selon le statut et la population au 31/12/2022**

INDICE MOYEN	TOTAL 2021	2022		TOTAL 2022
		FEMMES	HOMMES	
BIATSS	431	428	464	441
TITULAIRES	457	452	490	466
CONTRACTUELS	388	395	422	404
ENSEIGNANTS	831	772	867	829
TITULAIRES	886	829	918	884
CONTRACTUELS	425	431	436	434
TOTAL	634	560	719	636

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. Une première revalorisation du point d'indice a eu lieu le 1^{er} juillet 2016. Une augmentation de +0,6 % avait porté la valeur annuelle du point à 56,2323 euros, soit 4,6860 euros par mois. La dernière revalorisation du point d'indice date du 1^{er} juillet 2022. Une augmentation de +3,5% qui a porté la valeur annuelle du point à 58,20036 euros, soit 4,85003 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 31/12/2022 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2021	2022			
		TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
BIATSS	INFERIEUR A 353	86	31	14	45	5,7%
	353-449	407	306	129	435	55,0%
	450-549	152	95	62	157	19,8%
	550-649	76	36	41	77	9,7%
	650-749	34	18	22	40	5,1%
	750-849	31	15	15	30	3,8%
	850-949	1	2	0	2	0,3%
	950 ET PLUS	5	3	2	5	0,6%
TOTAL BIATSS	792	506	285	791	100%	
ENSEIGNANTS	353-449	2	1	0	1	0,1%
	450-549	46	27	26	53	4,5%
	550-649	81	51	38	89	7,5%
	650-749	166	77	91	168	14,2%
	750-849	388	165	224	389	32,8%
	850-949	68	31	43	74	6,2%
	950 ET PLUS	408	109	304	413	34,8%
TOTAL ENSEIGNANTS	1159	461	726	1187	100%	
TOTAL	1951	967	1011	1978	-	

Sources : Winpaie et SIHAM

La majorité des personnels BIATSS (61% en 2022) possèdent un indice inférieur à 450 points alors que moins de 5% 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.

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 31/12/2022 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2021	2022			
		TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
BIATSS	INFÉRIEUR A 353	262	163	44	207	38,2%
	353-449	147	140	86	226	41,7%
	450-549	48	35	28	63	11,6%
	550-649	22	17	22	39	7,2%
	650-749	2	2	2	4	0,7%
	750-849	1	0	1	1	0,2%
	950 ET PLUS	2	2	0	2	0,4%
	TOTAL BIATSS	484	359	183	542	100%
ENSEIGNANTS	INFÉRIEUR A 353*	38	23	18	41	24,6%
	353-449	85	37	45	82	49,1%
	450-549	31	17	22	39	23,4%
	550-649	2	1	3	4	2,4%
	750-849	3	1	0	1	0,6%
	TOTAL ENSEIGNANTS	156	79	88	167	100%
TOTAL		640	438	271	709	-

Sources : Winpaie et SIHAM

* PAST et Lecteurs

La grande majorité des personnels contractuels possède un indice inférieur à 450 points, représentant plus de 78% des contractuels BIATSS et enseignants. En 2022, 35% des agents contractuels ont été rémunéré à un indice inférieur à 353 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 2022

		Coût moyen annuel		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL
BIATSS	Contractuel catégorie A	35 706	34 952	35 372
	Contractuel catégorie B	29 438	29 413	29 429
	Contractuel catégorie C	29 067	29 045	29 062
Enseignants	ATER	36 151	36 151	36 151
	Contractuel enseignant	37 248	37 329	37 286
	Enseignants Chercheurs Ass. T.P.	30 083	31 363	31 029
	Lecteur	28 609	28 598	28 607

Sources : SIHAM - INM KX

5.2.1.4. Le traitement mensuel des agents forfaitaires

249 agents sont payés au forfait en 2022. Les agents concernés par le paiement au forfait sont principalement des personnels de la filière hospitalo-universitaire et des doctorants contractuels.

Tableau 5.2.1.4.1. – Répartition des personnels payés au forfait selon le type de population et le genre au 31/12/2022

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TOTAL 2021	2022		TOTAL 2022
		FEMMES	HOMMES	
BIATSS	25	13	16	29
ENSEIGNANTS	222	108	112	220
TOTAL	247	121	128	249

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 2020 et 2022



La masse indiciaire moyenne annuelle connaît une hausse entre 2021 et 2022, qui s'explique par le PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations). On observe une stabilité des effectifs malgré une diminution des titulaires BIATSS et une augmentation des titulaires enseignants. En 2022, l'INM moyen est de 724 points, soit une augmentation de 8 points par rapport à 2021.

5.2.1.6. Les compléments au traitement

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) et le Supplément Familial de Traitement (SFT) sont les deux compléments de rémunération qui s'ajoutent au traitement brut.

5.2.1.6.1. La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

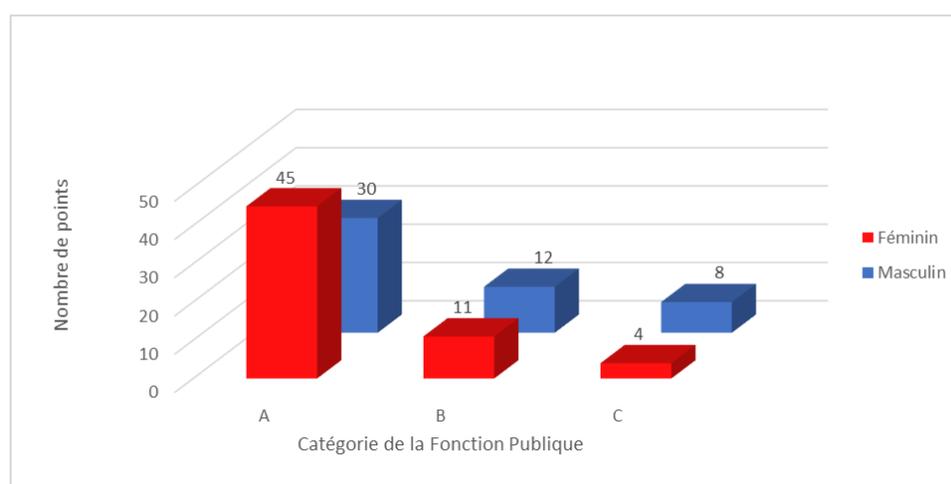
La NBI est un complément de rémunération attaché à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et ne concerne que certains personnels BIATSS. Elle prend la forme d'un certain nombre de points d'indice venant s'ajouter à ceux 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	2020		2021		2022	
	Nombre	En €	Nombre	En €	Nombre	En €
10 POINTS	5	2 812	4	2 249	9	5 238
15 POINTS	14	11 809	11	9 278	12	10 476
20 POINTS	54	60 731	52	58 482	57	66 348
25 POINTS	5	7 029	5	7 029	3	4 365
30 POINTS	22	37 113	22	37 113	24	41 904
35 POINTS	1	1 968	3	5 904	1	2 037
40 POINTS	3	6 748	2	4 499	2	4 656
50 ET+ POINTS	4	11 246	5	14 058	2	5 820
TOTAL	108	139 456	104	138 613	110	140 845

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 31/12/2022



Pour l'année 2022, 110 agents ont bénéficié de la NBI, en hausse par rapport à 2021. La grande majorité des bénéficiaires (74%) dispose d'une NBI inférieure ou égale à 25 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%	75,99 €	114,99 €
3 ENFANTS	15,24 €	8%	189,45 €	293,43 €
PAR ENFANT SUPPLEMENTAIRE	4,57 €	6%	135,22 €	231,21 €

Source : service-public.fr

Tableau 5.2.1.6.2.2. - Les dépenses de personnel relatives au SFT entre 2020 et 2022

EN VALEUR	STATUT	2020		2021		2022	
		€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires
BIATSS	TITULAIRES	182 871	262	180 715	258	163 402	232
	CONTRACTUELS	71 793	119	58 575	101	64 757	103
TOTAL BIATSS		254 664	381	239 290	359	228 159	335
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	637 586	491	564 139	480	540 950	430
	CONTRACTUELS	30 245	36	31 800	39	28 154	39
TOTAL ENSEIGNANTS		667 831	527	595 939	519	569 104	469
TOTAL		922 495	908	835 230	878	797 263	804

Source : KX uB

Entre 2020 et 2022, le versement du SFT diminue et représente une dépense d'environ 800 000 euros pour l'année 2022. Près de 68% 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 2021 (+1,6%) qui continue sur 2022 (+3,9%). Elles représentent plus de 40% de la masse salariale globale, soit une dépense supérieure à 83 millions d'euros en 2022. Cette hausse est principalement liée au PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations), à la LPR (Loi de Programmation de Recherche), à la campagne d'emploi R2022 et à la revalorisation de la valeur du point d'indice.

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 2020 et 2022 (en €)

STATUT	COTISATIONS PATRONALES	2020	2021	2022
Titulaires	Allocations familiales	4 032 894	4 064 799	4 169 676
	Assurance maladie	7 451 255	7 510 203	7 703 959
	Contribution ATI	246 341	248 414	254 630
	Contribution CNRACL	27 750	14 740	27 273
	Contribution pension civile	57 112 124	57 624 651	59 038 360
	Contribution solidarité autonomie	230 445	232 269	238 263
	Fonds national d'aide au logement (FNAL)	384 084	387 117	397 112
	Forfait social	0	0	3 007
	Prélèvement à la source (Régul)	0	-4 841	-1 057
	RAFP	504 691	550 629	580 548
	Régularisation PAS sur INDUS	-3 373	0	0
	Versement transport	1 397 458	1 410 307	1 445 184
	Sous-total titulaires	71 383 669	72 038 287	73 856 954
Contractuels	Accident du travail	70 703	68 305	79 226
	Allocations familiales	881 290	960 144	1 108 085
	Assurance chômage	681 559	739 988	828 330
	Assurance maladie	2 180 435	2 375 401	2 733 322
	Assurance vieillesse	1 690 513	1 849 436	2 115 578
	Contribution ATI	816	504	1 597
	Contribution pension civile	189 440	116 877	370 689
	Contribution solidarité autonomie	50 365	54 866	63 319
	Fonds national d'aide au logement (FNAL)	83 935	91 438	105 539
	Forfait social	0	0	643
	IRCANTEC	723 735	787 665	892 210
	Régularisation PAS sur INDUS	-2 238	0	0
	Prélèvement à la source (Régul)	0	-4 384	-3 748
	RAFP	0	0	20
Versement transport	312 327	341 409	394 356	
	Sous-total contractuels	6 862 880	7 381 647	8 689 165
Vacataires	Accident du travail	27 374	29 904	30 142
	Allocations familiales	130 676	142 722	147 949
	Assurance chômage	100 814	110 172	114 172
	Assurance maladie	323 580	353 413	366 355
	Assurance vieillesse	223 902	241 870	254 295
	Contribution solidarité autonomie	7 467	8 157	8 454
	Fonds national d'aide au logement (FNAL)	12 445	13 592	14 091
	IRCANTEC	139 097	134 650	122 490
	Prélèvement à la source (Régul)	0	-2	0
	Versement transport	46 702	50 908	53 093
	Sous-total vacataires	1 012 056	1 085 386	1 111 040
TOTAL		79 258 604	80 505 320	83 657 160

Tableau 5.2.2.2. – Evolution du taux de cotisations patronales des titulaires entre 2020 et 2022

COTISATIONS PATRONALES	2020	2021	2022
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	2020	2021	2022
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 5 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 2020 et 2022

COTISATIONS PATRONALES	2020	2021	2022
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 2022, 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 2020 et 2022

EN VALEUR	2020	2021	2022	Evol. 2022 / 2021	
				€	%
BIATSS	4 141 621	4 371 905	5 042 605	670 699	15,3%
<i>TITULAIRES</i>	<i>4 039 841</i>	<i>4 154 454</i>	<i>4 647 491</i>	<i>493 037</i>	<i>11,9%</i>
<i>CONTRACTUELS</i>	<i>101 781</i>	<i>217 451</i>	<i>395 114</i>	<i>177 663</i>	<i>81,7%</i>
ENSEIGNANTS	3 452 570	4 421 602	4 867 632	446 030	10,1%
<i>TITULAIRES</i>	<i>3 330 183</i>	<i>4 270 298</i>	<i>4 636 825</i>	<i>366 527</i>	<i>8,6%</i>
<i>CONTRACTUELS</i>	<i>122 387</i>	<i>151 303</i>	<i>230 807</i>	<i>79 504</i>	<i>52,5%</i>
TOTAL	7 594 192	8 793 507	9 910 237	1 116 730	12,7%

Source : KX uB

Les primes et indemnités constituent presque 5% des dépenses de la masse salariale. Le montant versé en 2022 s'élève à environ 9,9 millions d'euros. Ce montant était en forte hausse en 2021 (+15,8%) ainsi qu'en 2022 (+12,7%) suite à la refonte indemnitaire dans le cadre de la LPR (RIPEC), à la revalorisation du RIFSEEP pour les AENES mais également au versement de l'aide inflation et la participation à la Protection Sociale Complémentaire.

Tableau 5.2.3.2 - Les primes versées aux personnels de l'uB par genre en 2022 (Montant annuel)

Titulaires

2022	Femmes			Hommes			Coût moyen total (en €)
	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	
BIATSS Titulaires	2 729 623	536	56 066	1 917 868	293	57 158	5 606
Filière Administrative	1 148 275	215	19 905	253 975	31	24 032	5 700
A	346 827	33	10 510	161 151	12	13 429	11 288
B	364 257	63	5 782	38 587	6	6 431	5 838
C	437 191	121	3 613	54 237	13	4 172	3 667
Filière ITRF et Technique	1 237 257	255	15 270	1 571 865	244	18 075	5 630
A	570 230	81	7 040	973 289	109	8 929	8 124
B	297 772	59	5 047	342 274	58	5 901	5 470
C	369 254	116	3 183	256 302	79	3 244	3 208
Filière des Bibliothèques	287 372	57	15 219	92 029	19	15 051	4 992
A	132 695	17	7 806	44 130	6	7 355	7 688
B	101 299	22	4 605	17 093	4	4 273	4 554
C	53 378	19	2 809	30 806	9	3 423	3 007
Filière Sociale de Santé (A)	56 718	10	5 672				5 672
Enseignants Titulaires (A)	1 625 774	477	3 408	3 011 051	763	2 994	3 739
TOTAL	4 355 397	1 013	4 300	4 928 919	1 056	4 668	4 487

Source : KX uB

Contractuels

2022	Femmes			Hommes			Coût moyen total (en €)
	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	
BIATSS Contractuels	265 022	416	6 193	130 092	231	2 885	611
Filière Administrative	55 809	103	1 705	4 198	16	751	504
A	448	1	448	-	-	-	448
B	9 680	13	745	504	1	504	727
C	45 681	89	513	3 694	15	246	475
Filière ITRF et Technique	191 597	287	1 985	125 389	214	1 629	633
A	101 566	142	715	85 669	131	654	686
B	28 032	42	667	15 597	30	520	606
C	61 999	103	602	24 123	53	455	552
Filière des Bibliothèques	10 440	20	1 478	505	1	505	521
A	1 432	3	477	-	-	-	477
B	2 146	5	429	-	-	-	429
C	6 862	12	572	505	1	505	567
Filière Sociale de Santé (A)	7 176	7	1 025	-	-	-	1 025
Enseignants Contractuels (A)	98 577	334	295	132 230	342	264	341
TOTAL	363 599	750	485	262 322	994	264	359

Source : KX uB

Pour les contractuels les primes versées vont principalement être la PFA (Prime de fin d'année) et l'IFC (l'Indemnité de fin de contrat). Mais on peut retrouver des primes telles que le forfait télétravail, la PSC (Protection Sociale Complémentaire) ou encore le remboursement transport.

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 2020 et 2022

PRIMES & INDEMNITES	MONTANT				BENEFICIAIRES*			
	2020	2021	2022	Ecart 2022/2021	2020	2021	2022	Ecart 2022/2021
Indemnité de fin de contrat	1 136 587	-	54 682	- 50 231	253	-	84	60
Prime d'excellence scientifique (PES)		1 090 995	986 083	-		253	229	
Prime de responsabilité pédagogique (PRP)	313 614	301 795	361 103	59 309	210	199	233	34
Prime de charges administratives (PCA)	219 188	229 208	243 186	13 978	94	81	82	1
Indemnité de commission	66 211	61 302	57 838	- 3 464	83	63	60	- 3
Indemnités des jurys d'examen et de concours	38 978	37 649	46 838	9 189	165	137	190	53
GIPA	29 882	87 496	112 918	25 423	64	95	65	- 30
Transfert primes / points	- 412 455	- 410 164	- 420 321	- 10 157	1 205	1 207	1 233	26
Indemnité compensatrice CSG	555 134	549 290	565 144	15 853	1 301	1 260	1 259	- 1
Prime d'intéressement	27 133	64 511	71 031	6 519	11	24	70	46
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)*	1 360 089	2 291 833	296 834	- 1 994 999	1 181	1 196	1 183	- 13
RIPEC	-	-	2 163 281	2 163 281	35	47	815	768
Protection sociale complémentaire	-	-	126 236	126 236	35	47	746	699
Forfait mobilité durable	-	-	31 602	31 602	35	47	141	94
Aide except. inflation	-	-	40 500	40 500	35	47	405	358
Autres indemnités	118 138	117 686	130 678	12 991	35	47	167	120
TOTAL	3 334 361	4 303 915	4 867 632	563 717				

Source: KX uB

*Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

* Remplacé par la RIPEC

Après une forte augmentation en 2021 (29%), les primes sont également en augmentation en 2022 (13%), ce qui s'explique principalement par la RIPEC et les nouvelles primes comme la participation à la protection sociale complémentaire des agents.

Tableau 5.2.3.1.2. - Les primes perçues par les personnels enseignants en 2022 par genre (Montant annuel)

2022	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par
Indemnité de fin de contrat	24 407	51	479	30 275	33	917
Prime d'excellence scientifique (PES)	290 176	70	4 145	695 907	159	4 377
Prime de responsabilité pédagogique (PRP)	117 206	77	1 522	243 897	156	1 563
Prime de charges administratives (PCA)	71 632	30	2 388	171 554	52	3 299
Indemnité de commission	28 277	31	912	29 561	29	1 019
Indemnités des jurys d'examen et de concours	24 923	75	332	21 915	115	191
GIPA	52 106	29	1 797	60 812	36	1 689
Transfert primes / points	- 162 325	473	- 343	- 257 996	760	- 339
Indemnité compensatrice CSG	201 859	487	414	363 285	772	471
Prime d'intéressement	12 166	19	640	58 864	51	1 154
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)*	148 481	471	315	148 353	712	208
RIPEC	809 572	309	2 620	1 353 708	506	2 675
Protection sociale complémentaire	53 190	317	168	73 046	429	170
Forfait mobilité durable	8 688	42	207	22 914	99	231
Aide except. inflation	19 200	192	100	21 300	213	100
Autres indemnités	24 792	101	245	105 886	66	1 604
TOTAL	1 724 351	944		3 143 281	1 472	

Source: KX uB

*Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

* Remplacé par la RIPEC

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 2022

2022	CATEGORIE			MONTANT	BENEFICIAIRES*
	A	B	C		
RIFSEEP et IAT	426 037	345 535	376 149	1 147 721	239
Prime de fin d'année	54 577	31 569	65 270	151 416	294
Indemnité de Fin de Contrat	0	4 134	13 282	17 416	19
Transfert primes / points	-15 748	-17 306	-19 211	-52 265	240
GIPA	2 142	2 084	5 681	9 907	43
Autres indemnités	13 342	2 068	1 739	17 149	25
Aide except. inflation	300	7 100	21 200	28 600	286
Forfait télétravail	2 504	7 516	14 978	24 997	256
Protection sociale complémentaire	6 600	10 410	19 837	36 847	216
Forfait mobilité durable	1 150	1 100	2 134	4 384	20
Indemnité compensatrice CSG	17 057	18 818	39 744	75 619	248
Indemnités des jurys d'examen et de concours	465	0	0	465	8
FILIERE ADMINISTRATIVE	508 426	413 028	540 803	1 462 257	1 894
RIFSEEP et IAT	1 357 166	550 608	452 581	2 360 355	491
Prime de fin d'année	151 798	63 233	108 411	323 442	790
Indemnité de Fin de Contrat	58 756	10 054	22 142	90 951	91
Transfert primes / points	-70 418	-30 604	-29 604	-130 626	493
GIPA	10 959	594	6 500	18 054	61
Prime d'intéressement	462	275	0	737	3
Autres indemnités	54 735	6 006	11 878	72 619	79
Aide except. inflation	21 500	13 500	30 400	65 400	654
Forfait télétravail	31 778	9 564	9 789	51 131	456
Protection sociale complémentaire	37 814	20 302	31 439	89 555	525
Forfait mobilité durable	10 771	3 409	3 534	17 714	80
Indemnité compensatrice CSG	64 808	36 535	64 610	165 953	536
Indemnités des jurys d'examen et de concours	626	198	0	824	11
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	1 730 754	683 675	711 679	3 126 107	4 270
RIFSEEP et IAT	154 944	100 138	61 223	316 305	73
Prime de fin d'année	11 405	10 280	13 574	35 259	89
Indemnité de Fin de Contrat	1 199	0	0	1 199	1
Transfert primes / points	-8 297	-6 207	-3 991	-18 496	75
GIPA	251	1 173	365	1 790	9
Autres indemnités	4 725	630	1 575	6 930	8
Aide except. inflation	300	2 200	4 000	6 500	65
Forfait télétravail	1 635	943	843	3 420	69
Protection sociale complémentaire	2 910	3 566	4 214	10 689	63
Forfait mobilité durable	1 100	1 534	500	3 134	13
Indemnité compensatrice CSG	8 084	6 282	9 250	23 616	77
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	178 256	120 538	91 551	390 346	542
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	63 894	0	0	63 894	68
Total général	2 481 331	1 217 241	1 344 033	5 042 605	

Source : KX uB

*Certaines personnes cumulent plusieurs primes

En 2022, les primes BIATSS ont augmenté d'environ 15% par rapport à l'année précédente (+ 670 K€). Cette augmentation s'explique principalement par la revalorisation des primes pour les filières AENES, BIB, ITRF et ASOCAE (Assistant de service social).

Nombre de bénéficiaires global par filière :

	Nombre de bénéficiaires**
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	995
FILIERE ADMINISTRATIVE	357
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	97
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	17

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

Tableau 5.2.3.2.2. – Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2022 par genre (Montant annuel)

2022	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire
RIFSEEP et IAT	2 234 436	522	4 281	1 641 419	289	5 680
Prime de fin d'année	338 252	785	431	178 682	404	442
Indemnité de Fin de Contrat	61 423	65	945	48 144	46	1 047
Transfert primes / points	- 124 270	526	- 236	- 80 442	290	- 277
GIPA	21 539	86	250	8 211	27	304
Prime d'intéressement	264	1	264	473	2	237
Autres indemnités	55 838	64	872	44 119	49	900
Aide except. inflation	71 800	718	100	29 300	293	100
Forfait mobilité durable	14 322	68	211	11 277	47	240
Forfait télétravail	57 167	567	101	22 381	213	105
Indemnité compensatrice CSG	169 780	574	296	98 308	298	330
Indemnités des jurys d'examen et de concours	956	11	87	333	8	42
Protection sociale complémentaire	93 138	546	171	45 755	267	171
TOTAL	2 994 645	4 533		2 047 960	2 233	

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 2021 et 2022

EN VALEUR	2021	2022			Nb Agents en 2022			Montant moyen versé par bénéficiaire (en €)		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	18 425	21 539	8 211	29 750	86	27	113	250	304	555
TITULAIRES	4 449	14 428	6 240	20 668	75	25	100	192	250	442
CONTRACTUELS	13 976	7 111	1 971	9 082	11	2	13	646	986	1 632
ENSEIGNANTS	87 496	52 106	60 812	112 918	29	36	65	1 797	1 689	3 486
TITULAIRES	78 781	52 106	59 558	111 664	29	34	63	1 797	1 752	3 548
CONTRACTUELS	8 714	-	1 254	1 254	-	2	2	-	627	627
TOTAL	105 921	73 645	69 023	142 669	115	63	178	640	1 096	1 736

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 2021, versée en janvier 2022, a plus que doublé par rapport à la GIPA 2020 pour atteindre un montant de 105 921 €. La GIPA 2022, versée en janvier 2023, continue d'augmenter (+34,7%) pour un montant total de 142 669€.

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 2020 et 2022

INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS	2020	2021	2022
INDEMNITES VERSEES EN €	73 620	72 379	73 720
A	Données manquantes	57 739	58 265
B		5 760	7 565
C		8 881	7 890
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	67	61	89
A	Données manquantes	40	47
B		10	19
C		11	23

Source : KX uB

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

	2020	2021	2022
NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES D'UN CET	274	267	267
SOLDE CET EN NOMBRE DE JOURS EPARGNES*	5 210	5 430	5 790
PROVISION COMPTABLE DES JOURS EPARGNES (en €)	1 248 477	1 281 875	1 532 503
NOMBRE D'AGENTS AYANT EPARGNE DES JOURS EN COURS D'ANNEE	132	140	143
NOMBRE DE JOURS EPARGNES EN COURS D'ANNEE	1 369	1 148	1 121

Source : service BIATSS

*Solde des CET au 31/12/2022 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 2022, les dépenses de personnels effectuées au titre des heures complémentaires et des vacances s'élèvent à 9,3 millions d'euros (coût non chargé), en hausse par rapport à 2021 (env. +815 K€, soit +9,6 %).

Tableau 5.2.4.1. – Les heures d'enseignement effectuées par les enseignants et les vacataires au cours de l'année universitaire 2021 / 2022

TYPE D'ENSEIGNANTS	NB ENS. (1)	HEURES DUES EN hETD (2)	TOTAL HEURES ASSUREES EN hEQTd (yc valo TP.TD)	HEURES COMPLEMENTAIRES REALISEES (EN HEQTd)			
				HC TITULAIRES (yc valo TP/TD) (H as.s.valo - H. s.du)	HEURES VACATAIRES	TOTAL HEURES COMPLEMENTAIRES	RATIO NB HC PAR ENS.
Enseignants-Chercheurs	848	140 842	200 505	59 663	-	59 663	70
Enseignants 1er et 2nd degré	288	98 916	138 651	39 735	-	39 735	138
Autres enseignants contractuels	226	36 789	42 765	5 976	-	5 976	26
TOTAL ENSEIGNANTS	1 362	276 548	381 921	105 373		105 373	77
Vacataires	3 482		105 691	-	105 691	105 691	30
TOTAL VACATAIRES	3 482		105 691		105 691	105 691	30
TOTAL uB 2021-2022	4 844	276 548	487 612	105 373	105 691	211 064	44
Rappel 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
Ecart 21-22 / 20-21 en valeur	319	2 581	13 209	4 874	5 754	10 628	- 1
Ecart en %	7,0%	0,9%	2,8%	4,8%	5,8%	5,3%	-1,6%

Source : SAGHE 2021-2022 - Extraction du 26/06/2023

(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 2021-2022 représente 487 612 hEQTd (y compris valo. TP/TD), en hausse de +2,8% par rapport à 2020-2021. Les heures complémentaires effectuées par des enseignants ont augmenté de +4,8% et les vacances de +5,8%. Ces hausses s'expliquent en partie par les effets rebonds des hausses des capacités d'accueil mais également par la mise en place des différentes réformes (Santé, MEEF, BUT).

Les informations issues de l'application SAGHE concernent l'année universitaire 2021-2022 alors que les éléments financiers issus des fichiers KX (retour paie) concernent l'année civile 2022.

Pour l'année universitaire 2021-2022, le taux de rémunération de l'heure complémentaire et de vacation, non chargé, est de 41,41€ par heure (il prend en compte les hausses du point d'indice intervenues en 2016 et 2017).

5.2.5. Les prestations sociales

Les prestations sociales représentent 0,2% du montant de la masse salariale en 2022. 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 ou encore l'ARE.

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 96,36 euros par mois (22,24 euros pour un abonnement hebdomadaire) en 2022.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport représentent 137 000 euros en 2022. 611 agents ont bénéficié de ce remboursement en 2022.

6. La formation des personnels

6.1. La présentation de la politique de formation

La politique de formation accompagne les grands objectifs de la gestion des ressources humaines. Elle permet de maintenir et de développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions de l'Université.

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 d'évolution professionnelle.

6.2. L'organisation autour de la formation

Le Service Développement des Ressources Humaines du pôle Ressources Humaines a en charge l'élaboration et le déploiement du plan de formation. Il analyse également les demandes de formation hors plan ou émises dans le cadre de projet d'évolution professionnelle.

En 2022, le logiciel LAGAF qui permettait de gérer les sessions de formations a été abandonné au profit de SIHAM Formation. Ce changement d'outil a été fait dans un contexte de restructuration du service.

La synthèse 2022 est établie dans ce cadre (nouveaux outils, nouveaux indicateurs, nouvelle organisation) rendant difficile la comparaison avec les années précédentes. Les données présentées concernent les formations issues du plan de formation, les formations hors plan, les formations d'accompagnement de projets professionnels. Quelques formations « individuelles » n'ont pu être créées dans SIHAM formation et ne sont donc pas prises en compte dans ce bilan.

6.3. La synthèse de l'activité de formation

En 2022, les actions de formation ont donné lieu à 2 489 convocations (3 856 en 2021, 2 669 en 2020) concernant 1 002 agents (les agents sont inscrits à une ou plusieurs actions de formation) pour 114 actions de formations.

Les 872 agents qui ont été présents et ont suivi une ou plusieurs formations se répartissent selon :

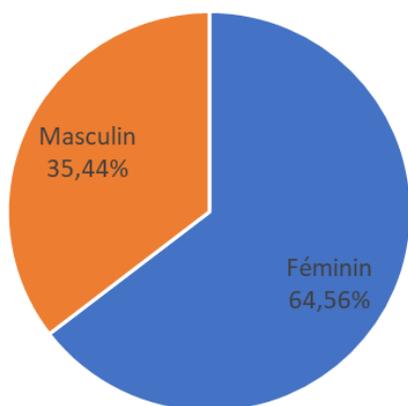


Figure 2: Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par genre

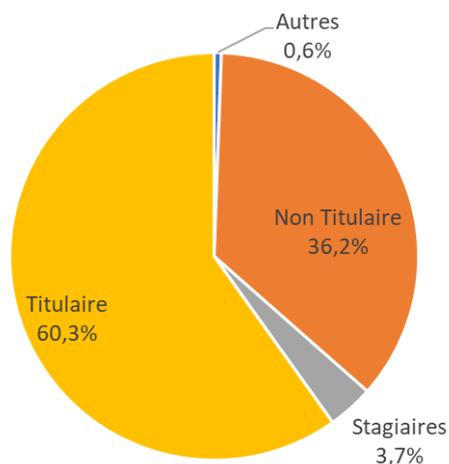


Figure 1: Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par statut

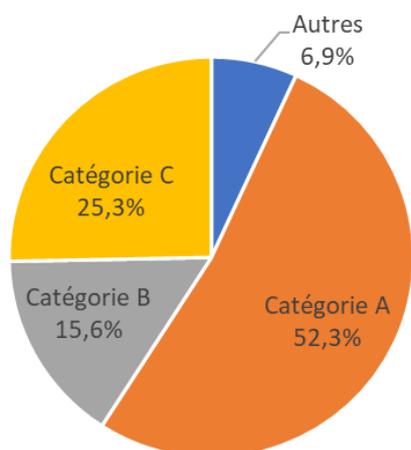


Figure 3 : Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par catégorie

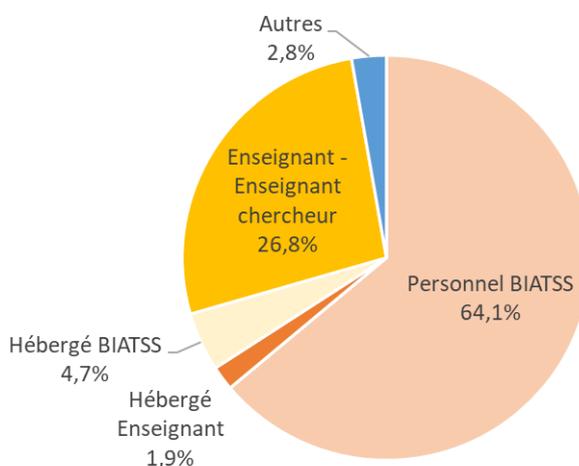


Figure 4 : Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par population

Les 114 actions de formation suivies représentent 261 sessions de formation, avec un nombre total d'heures stagiaires de 11 427 heures (16 322 en 2021, 11 837 en 2020).

Détails du domaine de formation	Domaine	Stages	Sessions	Agents ayant suivi une ou des formations	Heures stagiaires	Absentéisme
Achat	ACHAT	1	1	17	51	41.2%
Communication	COMM	7	8	66	549	29.0%
Environnement professionnel (GED, outils numériques, RGPD...)	ENVIRPROF	22	29	150	945	21.0%
Finances (SIFAC...)	FINANCE	12	18	63	934	13.4%
Santé sécurité au travail	HSST	18	74	337	2 941	28.2%
Informatique - Bureautique (Teams, Excel, Word, LimeSurvey...)	INFO	5	35	97	910	25.7%
Management (entretien professionnel, QVT, projet de service...)	MANAGEMENT	9	10	62	781	13.6%
Formations spécifiques aux missions du ministère (APOGEE, compilatio, wooclap, CIPE...)	MINISTERE	24	48	260	3 456	17.7%
Préparation concours	PREPA	9	29	78	604	31.9%
Ressources Humaines (SAGHE, SIHAM...)	RH	7	9	28	256	2.9%
	Total général	114	261	1158	11 427	22.7%

Les données en matière de formation en 2022 sont issues pour l'essentiel de SIHAM Formation ce qui rend difficile les comparaisons (auparavant LAGAF). Globalement, l'activité de formation 2022 est moins importante que l'activité 2021, d'autant que cette dernière comptabilisait les reports de formation de 2019-2020 (années COVID). La diminution d'activité 2022 est également liée au contexte du service et à des formations planifiées qui n'ont pas eu lieu suite au départ de formateurs internes ou à une moindre disponibilité de leur part.

Le domaine Hygiène Santé Sécurité au Travail avec ses 2 941 heures (3 553 en 2021, 2 505 en 2020) reste le domaine qui mobilise le plus d'heures stagiaires avec le domaine « formations spécifiques aux missions du ministère ».

Suite à la crise sanitaire et au contexte du service prévention, sécurité QVT, les besoins dans ce domaine restent importants. Il s'agit de formations réglementaires (donnant lieu à des habilitations pour beaucoup d'actions de formations) par des organismes habilités, avec des fréquences de renouvellement réglementées. Chaque nouvel agent quel que 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. 2021 et 2022 n'ont pas permis de résorber tous les besoins en formation en santé sécurité au travail. L'absentéisme aux sessions (28,2% en 2022, 17% en 2021) ne permet pas de résoudre la problématique.

En effet, comme en 2020 et 2021, le taux d'absentéisme global reste important. Sur les 2 489 convocations, 565 ne sont pas honorées : le taux d'absentéisme aux sessions de formation est de 23%

(comme en 2021). Il reste stable avec toujours des disparités en fonction des domaines. Les absences se répartissent selon les motifs suivants (prédéfinis dans SIHAM) :

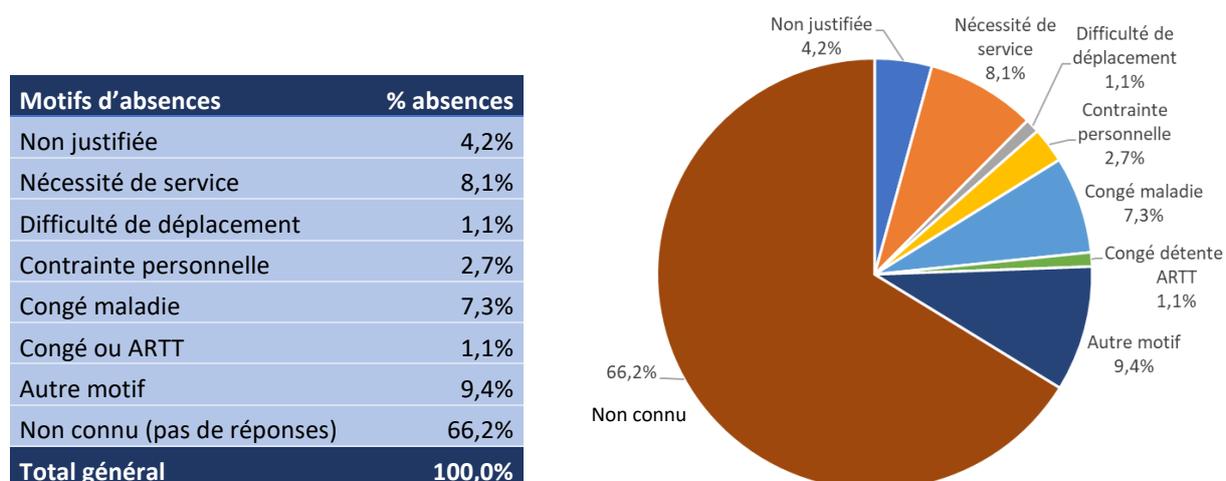


Figure 5 : Répartition par motif d'absence

Le budget 2022 est de 118 020 € (126 495 € en 2021). Des formations ont dû être annulées et reportées en 2023 (grèves, disponibilités des agents formés, difficultés administratives...). Après deux années de crise sanitaire et de baisse des dépenses en formation, des augmentations de budget sont constatées pour certains domaines et catégories de formation : la santé sécurité au travail, les demandes hors catalogues et les formations pour projet professionnel.

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 pour siéger à la formation spécialisée du comité social d'administration en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, selon les résultats obtenus par les organisations syndicales lors des élections professionnelles de décembre 2022 pour le comité social d'administration.

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 2022, le CHSCT s'est réuni :

- 5 fois en formation non élargie
- 5 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, d'une adjointe à la responsable de service et d'une secrétaire 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.

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 ;
- Être 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 ;
- Être 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.

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 90 % (87% en 2021). Le taux de mise à jour des documents unique : 74% (50% en 2019 et 100% en 2020 suite à l'ajout du risque pandémique, 65% en 2021).

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 2022 comme les deux années précédentes, a été réduite, du fait de la situation sanitaire de pandémie Covid 19.

365 visites médicales ont été réalisées du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Tableau 7.2.3.1.1 – Répartition des visites médicales en 2021

TYPE DE VISITE	NOMBRE DE VISITE
Visite périodique	83
Surveillance médicale renforcée	43
Première visite	84
Suivi handicap	10
Reprise après maladie	16
Reprise après temps partiel thérapeutique	4
Reprise en temps partiel thérapeutique	12
Reprise après CLM / CLD	2
Demande de Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH)	8
Renouvellement de RQTH	4
Aménagement d'horaires de grossesse	9
Entretien seul / RV téléphonique	1
Accident de service	5
Habilitation électrique	17
Habilitation conduite d'un véhicule de service	2
Visite à la demande de l'employeur	7
Visite à la demande du salarié	43
Visite à la demande du médecin du travail	13
Vaccination	2
TOTAL uB	365

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 (évacuation 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 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)

Créée en 1975, L'Association des Personnels de l'Université de Bourgogne (APUB) est une association constituée selon la loi du 1er juillet 1901, sans but lucratif, et qui fonctionne grâce aux bénévoles issus de toutes les catégories de personnels. Actrice à part entière de la vie universitaire, 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.

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, pour les personnels de l'Université de Bourgogne, à une subvention sur la billetterie et certaines activités et au groupement d'achats.

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 :

- Billetterie spectacles et loisirs,
- Activités sportives et artistiques,
- Activités et sorties pour les enfants,
- Activités et sorties pour les retraités de la commission Post Fac,
- Groupements d'achats, carte Pass Time, locations vacances aux tarifs CE,
- Sorties

Les recettes pour l'année 2021/2022 sont constituées par :

- la subvention socle de l'Université de Bourgogne10 000 €
- la subvention de l'appel à projets de l'Université de Bourgogne5 000 €
- la subvention CASDEN200 €
- les cotisations des adhérents2 976 €

La subvention est intégralement réservée au bénéfice des personnels de l'Université de Bourgogne.

Tableau 8.1.1. – Les tarifs d’adhésion 2021/2022 – 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

	2019/2020	2020/2021*	2021/2022	Variation 2 dernières années
Nombre d’adhérents	316	181	237	31%

*Chiffre impacté par la crise de la COVID

Source : APUB

Bilan de l’année 2022

La subvention de l’Université a permis de financer une partie des projets présentés lors de l’appel à projets 2022 : « Apis s’invite sur le campus » qui pris la forme d’une exposition et d’une conférence ; « Le P’tit marché bio » (un marché de producteur biologiques couplé à l’édition printanière du Sunday Market qui a remplacé le projet de vide-grenier) ; les « Ateliers créatifs Éco-Déco » Halloween et Noël ; La fête de Noël et la billetterie récurrente proposée à nos adhérents, les cartes de piscine ainsi que le festival VYV.

L’année 2022 marque un net retour des adhérents (+31%) à l’APUB après deux années impactées par la crise du COVID, tendance que devrait se confirmer l’an prochain compte tenu de la baisse et de la simplification de notre offre tarifaire pour les adhésions.

Cette année annonce également un retour à la normale de l’activité de billetterie (cinéma, espaces de jeu, parc de loisirs, piscines, ...), des ventes groupées (vins, parfums, thé et produits de fêtes de fin d’année, ...) ainsi que des commissions « Sport » et « Activités et travaux manuels » qui réunissent régulièrement une cinquantaine de personnes, toutes activités confondues.

Les nouveaux partenariats conclus ont permis de renforcer notre offre et ont su trouver leur public parmi l’ensemble des personnels de l’Université.

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'utilisateurs, 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 2022 : une année pleine d'activités !

L'Amicale compte désormais plus de 500 adhérents en activités à l'université ! Et compte tenu du fait que les adhérents peuvent faire bénéficier leur conjoint et leurs enfants à nos avantages, c'est un total de plus de 1400 personnes qui accèdent à nos services. Et nous ne comptons pas nous arrêter là...

Après deux années difficiles dues à la crise sanitaire, l'année 2022 a commencé très fort avec la multiplication des partenariats au profit des personnels de l'uB. C'est ainsi que dès le début de l'année, nous avons trouvé des accords très intéressants avec les salles de spectacle *L'Ecrin, Le Cèdre, L'ABC et le Darcy Comédie*. Ces nouveaux partenariats sont venus renforcer l'offre culturelle de l'Amicale déjà bien fournie (théâtre, opéra, concerts, etc.). En outre, dans le cadre des offres culturelles, une sortie découverte chez Emmaly, pseudo d'Emmanuel COUQUEBERG, sculpteur dont la renommée dépasse nos frontières et membre du laboratoire ICB, a également enchanté une cinquantaine de nos collègues.

Des accords de partenariat ont par ailleurs été conclus avec l'ADAS de l'INRAE et le CLAS du CNRS dont la majeure partie des personnels travaille au sein des laboratoires mixtes de l'uB. Ces deux comités d'entreprise proposent ainsi à l'Amicale des collaborations privilégiées en particulier sur les voyages organisés (une première proposition de l'ADAS a permis une sortie culturelle de deux jours en septembre pour découvrir Versailles, Barbizon et les jardins du Château de Fontainebleau !). Il est également prévu d'organiser sur le campus des manifestations conjointes conviviales au cours des années à venir.

L'Amicale s'est en outre efforcée de proposer des actions toujours nouvelles au fil des années. C'est ainsi qu'une première séance de Krav Maga a connu un large succès, ce qui a donné lieu à de nouvelles séances au cours des mois suivants, dont certaines exclusivement féminines pour explorer les techniques spécifiquement adaptées aux femmes. Une initiation au tir avec le club de Police de Côte-d'Or a également rencontré un vif succès : trois séances ont dû être programmées pour répondre à la demande des collègues !

2022 a surtout vu le retour de rencontres festives très attendues par nos collègues : Chasse aux œufs, Halloween, Arbre de Noël ont été au rendez-vous cette année avec 150 enfants à chaque évènement (quota limité tenant compte de la capacité d'accueil de la salle). Il a également été possible de poursuivre les séances de « Nos collègues ont du talent » organisées à l'atheneum, mais aussi de promouvoir dans l'offre culturelle les associations étudiantes de l'uB « Luna Del Oriente » et les « Accrob'artistes ».

Mais l'année 2022 a principalement été marquée par l'organisation du premier bal de fin d'année des personnels qui s'est inscrit dans le cadre des 300 ans de l'uB. A cette occasion, l'Amicale, en accord avec la gouvernance de l'université, a proposé une après-midi festive le 17 juin à l'ensemble des personnels. Plusieurs partenaires de l'Amicale ont pu présenter leur activité sur des stands et ainsi faire découvrir et/ou déguster leurs produits. L'installation d'une scène de concert a permis de mettre en avant deux groupes de musique dont les membres étaient pour la plupart des personnels de l'uB ! Le soir même, l'ensemble de personnels fut convié à un grand bal pour clore la journée : les enfants et conjoint ont également participé à la fête et ont pu profiter de nombreuses activités offertes par l'Amicale. Grande réussite pour cette première fête de fin d'année !!!

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, bien être, 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) ou encore des festives comme VYV ou Sons d'un Nuits d'été. Les achats groupés et les accords commerciaux négociés avec des enseignes locales ou nationales sont par ailleurs nombreux et l'offre très diversifiée et renouvelée permet à chacun d'y trouver son intérêt.

Enfin, l'Amicale a également une permanence relais à l'UFR de santé et rayonne désormais au-delà du seul campus dijonnais et fait profiter de ses offres l'ensemble des collègues hébergés sur le site de Nevers ! En effet, des contacts engagés dès 2020 ont permis de créer une antenne de l'Amicale à l'ISAT et l'INSPE de Nevers. L'objectif est maintenant de déployer notre présence sur les autres sites : les discussions seront relancées avec Auxerre, Chalon et le Creusot.

Le seul bémol durant cette année 2022 a été l'impossibilité de lancer un atelier « Théâtre » qui demande un investissement particulier. Nous sommes toujours à la recherche d'une personne qui sera capable de s'emparer de ce projet pour le mener à bien. Idem pour le club photo dont le porteur initial n'a pu poursuivre son activité.

Tableau 8.2.2. – Bilan Financier 2022

Dépenses	Montant TTC	Recettes	Montant TTC
Billetterie (subventionnement cinéma, piscine, patinoire, parcs de loisirs, musées, théâtre, concerts, etc.)	77 187 €	Adhésions	8 075 €
Évènementiel (rencontres sportives, rencontres festives, arbre de Noël, chasse aux œufs, etc.)	18 445 €	Dotations de base uB	10 000 €
Frais divers (banque, assurance, courrier, reprographie, actions de communication, remboursement trop-perçu)	5 710 €	Subvention AAP uB 2022	15 000 €
		Ventes diverses billetterie/évènementiel	61 536 €
		Subvention CASDEN	550 €
TOTAL DÉPENSES	101 342 €	TOTAL RECETTES	95 161 €

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 2021 et 2022

TYPE D'AIDES DE L'ACTION SOCIALE		NB DE DEMANDES DEPOSEES		NB DE DEMANDES ACCEPTEES		DEPENSES (en €)	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
VACANCES	Aide aux séjours d'enfants	45	26	43	26	4 693,00	3 193,00
	Aide aux vacances	234	195	232	189	32 262,37	27 688,60
TOTAL VACANCES		279	221	275	215	36 955,37	30 881,60
ENFANTS	Séjours en centre de loisirs sans hébergement	53	46	53	46	5 560,33	4 964,64
	Aide à la garde de jeunes enfants de moins de 6 ans	3	3	3	2	709,88	600,00
	Aide aux frais de déplacement liés à la scolarité	49	40	46	39	27 600,00	26 500,00
	Aide aux loisirs des enfants	164	142	157	138	14 703,73	11 600,34
	Aide au permis de conduire	33	24	29	18	5 800,00	3 600,00
TOTAL ENFANTS		302	255	288	243	54 373,94	47 264,98
TRANSPORTS	Aide aux frais de déplacement pour raison pro.	69	41	64	40	13 255,00	7 328,00
TOTAL TRANSPORTS		69	41	64	40	13 255,00	7 328,00
LOGEMENT	Changement de domicile pour raison familiale	11	20	11	20	6 600,00	12 000,00
TOTAL LOGEMENT		11	20	11	20	6 600,00	12 000,00
INSTALLATION / MUTATION	Aide aux personnels nouvellement nommés ou mutés	7	8	6	8	3 600,00	4 800,00
TOTAL INSTALLATION / MUTATION		7	8	6	8	3 600,00	4 800,00
HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT	Allocation aux parents d'enfants handicapés	79	53	79	53	38 488,98	30 744,00
	Allocation spéciale jeunes adultes handicapés	3	5	3	5	1 010,00	1 500,00
	Séjours en centre de vacances spécialisés	1	-	1	-	330,00	-
TOTAL HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT		83	58	83	58	39 828,98	32 244,00
HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL	Aide aux agents handicapés en activité	8	14	8	14	654,50	2 017,25
TOTAL HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL		8	14	8	14	654,50	2 017,25
AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL	Aménagement des postes de travail	14	5	14	5	19 450,13	7 544,51
TOTAL AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL		14	5	14	5	19 450,13	7 544,51
DIFFICULTES PARTICULIERES	Aides aux parents effectuant un séjour en maison de repos accompagné de leur enfant	-	-	-	-	-	-
	Aide aux frais à l'hospitalisation	-	1	-	1	-	400,00
	Aide aux frais de santé	203	138	193	136	20 973,51	16 674,85
TOTAL DIFFICULTES PARTICULIERES		203	139	193	137	20 973,51	17 074,85
TOTAL ACTION SOCIALE		976	761	942	740	195 691,43	161 155,19

Source : Action sociale

En 2021, 310 agents ont déposé des dossiers (+ 24 % par rapport à 2011) : 247 titulaires (191 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 2019 (156 814 €).

En 2022, 350 agents ont déposé des dossiers (+ 49 % par rapport à 2011) : 255 titulaires (204 BIATSS et 51 enseignants) et 95 contractuels (91 BIATSS et 4 enseignants). 34 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2022 (195 961 €) sont en augmentation de 24,96 % par rapport à 2019 (156 814 €).

Tableau 8.3.2. – Les secours et les prêts

SECOURS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
NB DE DOSSIERS PRESENTES	33	34	36	24	33	29
NB DE DOSSIERS ACCEPTES	33	34	32	22	30	26
NB DE DOSSIERS REFUSES	0	0	2	0	3	2
NB DE DOSSIERS AJOURNES	1	0	2	2	0	1
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	0	0	0	0	0
NB DE FAMILLE	30	30	35	24	30	26
BUDGET PREVISIONNEL	15 000	15 000	15 000	18 000	18 000	18 000
DEPENSES	12 755	14 998	15 308	11 450	16 155	14 776
MOYENNE DES SECOURS	387	441	425	477	490	510
BUDGET RESTANT	2 245	12	0	6 550	1 845	3 224

PRETS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
NB DE DOSSIERS PRESENTES	6	3	3	1	1	0
NB DE DOSSIERS ACCEPTES	6	3	3	1	1	0
NB DE DOSSIERS REFUSES	0	0	0	0	0	0
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	0	0	0	0	0
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	2	1	0	0	1	0
NB DE FAMILLE	6	3	3	1	1	0
BUDGET PREVISIONNEL	5 000	5 000	5 000	5 000	500	5 000
DEPENSES	2 750	1 400	2 500	1 200	0	0
MOYENNE DES PRETS	458	467	833	1 200	0	0
BUDGET RESTANT	2 250	3 600	2 500	3 800	5 000	5 000

SITUATION FAMILIALE	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CELIBATAIRES	8	4	7	9	4	6
MARIES OU EN COUPLE	13	16	12	6	12	12
DIVORCES, SEPARES	11	11	19	9	14	7
VEUF (VE)	0	0	0	1	1	1

TYPLOGIE	2017	2018	2019	2020	2021	2022
12TITULAIRES	23	25	23	12	20	11
CONTRACTUELS	9	6	15	13	11	15
FEMMES	22	21	30	16	20	18
HOMMES	10	10	8	9	11	8
ENSEIGNANTS	2	2	4	4	1	1
BIATSS	30	29	34	21	30	25

MOTIFS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ALIMENTATION	2	2	0	0	1	0
SANTE	16	10	9	9	3	3
FRAIS ENFANT	5	2	0	2	0	2
LOGEMENT	7	12	13	4	13	9
FRAIS DE JUSTICE	5	4	1	2	5	1
REPARATION VOITURE	1	1	3	0	3	1
SALAIRE	0	0	2	0	3	7
GESTION FINANCIERE	4	4	3	4	5	5
IMPAYES	6	3	1	3	3	6
DETTES DIVERSES	2	2	5	6	0	0
FORMATION	0	0	1	0	0	0
SEPARATION	0	0	2	0	2	0
FRAIS D'INSCRIPTION	0	0	2	2	0	0

Source : Action sociale

Tableau 8.3.3. – Les aides restauration/transports

RESTAUTATION CROUS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
NB DE TICKETS ACHETES	5 213	5 602	6 227	3 033	2 243	1 724
NB D'AGENTS CONCERNES	172	185	213	180	74	86
TOTAL DES DEPENSES	6 360	6 946	7 827	3 852	2 893	2 283

RESTAUTATION CHU	2017	2018	2019	2020	2021	2022
NB DE TICKETS ACHETES	879	777	825	315	365	487
NB D'AGENTS CONCERNES	20	20	23	18	12	12
TOTAL DES DEPENSES	1 072	963	1 040	400	471	628

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 56 activités sportives, artistiques et de bien-être, de tous niveaux, annuelles, saisonnières ou ponctuelles à toute la communauté universitaire.

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 24 nuits de ses activités physiques, sportives et de bien-être, 18 stages, 7 spectacles artistiques, des évènements sportifs tel que la color campus (3000 participants en 2022).

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 2021-2022, il y avait 7 860 adhérents (dont 6 998 étudiants et 199 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
AHU : Assistant Hospitalo-Universitaire
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
CPJ : Chaire de professeur junior
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
IFC : Indemnité de fin de contrat
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
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
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
PFA : Prime de fin d'année
PFVU : Pôle formation et vie universitaire
PHU : Praticien 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
PSC : Protection sociale complémentaire
PS-QVT : Prévention sécurité – Qualité de vie au travail
PUPH : Professeur des universités – Praticien hospitalier
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

RIPEC : Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

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

SCSP : Subvention pour charges de service public

SEFCA : Service commun de formations continue

SFT : Supplément familial de traitement

SHS : Sciences humaines et sociales

SHSE : Service hygiène sécurité environnement

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 :

Le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) est entré en vigueur le 1er janvier 2022.

Le RIPEC comprend 3 composantes, deux indemnités et une prime :

- une indemnité statutaire (C1) : liée au grade, elle est versée en application d'un barème annuel
- une indemnité fonctionnelle (C2) : liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, elle est plafonnée par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilités
- une prime individuelle (C3) : liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions. Elle est fixée en fonction d'un montant annuel plancher et d'un montant annuel plafond. Elle nécessite d'en faire la demande.

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

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

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

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

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

LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS BIATSS

Les principales primes et indemnités des BIATSS sont les suivantes :

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

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

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



Maison de l'Université

Esplanade Erasme

BP 27877

21078 DIJON CEDEX

Mail : pilotage.ms@u-bourgogne.fr

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

Réalisation : Pôle pilotage/Pôle RH – université de Bourgogne