

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024

Université Bourgogne Europe

(Université de Bourgogne en 2024)

Présenté au Comité Social d'Administration le 25/11/2025

Approuvé par le Conseil d'Administration le 15/12/2025

UNIVERSITÉ
BOURGOGNE EUROPE



Edito du Président

Le dernier rapport social unique de l'université de Bourgogne (pas encore Europe en 2024) témoigne de la dynamique des ressources humaines qui anime notre établissement.

L'exercice écoulé s'est caractérisé par des enjeux majeurs, mais aussi par des accomplissements remarquables. La mobilisation conjointe de nos enseignants-chercheurs, de nos personnels BIATSS et de nos étudiants a permis à notre université de préserver la continuité de ses activités tout en renforçant son rayonnement dans ses trois missions cardinales : la formation, la recherche et la vie étudiante.

Au-delà de son caractère réglementaire, ce rapport illustre notre volonté partagée de transparence, d'inclusion et d'amélioration continue des conditions d'exercice professionnel au sein de notre communauté universitaire. Effectifs, recrutements, évolutions de carrière, rémunérations, développement des compétences, organisation du travail, santé et sécurité, accompagnement social : autant de thématiques sur lesquelles ce document apporte un éclairage factuel et constructif.

Le RSU valorise les initiatives et les avancées dans le domaine des ressources humaines. L'épanouissement professionnel constitue une priorité stratégique, et nous devons maintenir notre mobilisation pour garantir un cadre de travail respectueux et bienveillant pour tous.

Élaboré à partir des données extraites de nos systèmes d'information dédiés aux ressources humaines (SIRH), ainsi que des éléments rassemblés par les équipes de la direction des ressources humaines, ce rapport est le fruit du travail méthodique du service d'aide au pilotage.

Nous exprimons notre reconnaissance à l'ensemble des personnels qui œuvrent quotidiennement pour faire de notre université un établissement d'enseignement supérieur et de recherche d'excellence. Transparence et concertation sociale constituent les fondements de notre action collective.

Nos remerciements s'adressent également à tous les agents qui, par leur professionnalisme et leur engagement, ont rendu possible l'élaboration de ce document de référence.

Nous vous en souhaitons une lecture enrichissante !

Vincent THOMAS

Président de l'Université Bourgogne Europe

Stéphane TIZIO

Vice-président délégué aux ressources humaines
et au dialogue social

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 comité social d'administration.

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 Bourgogne Europe 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 Bourgogne Europe, 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 2024 ou à date d'observation (au 31/12/2024).

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'UBE et le vice-président délégué aux ressources humaines.

Sommaire

1.	Les chiffres clés de l'université	1
2.	Les emplois, les effectifs et la démographie	8
2.1.	Les plafonds d'emplois	9
2.2.	Les effectifs	11
2.3.	La parité homme / femme	19
2.4.	La démographie	22
3.	Les mouvements du personnel	27
3.1.	Les arrivées et les départs des fonctionnaires	29
3.2.	Les arrivées et les départs des contractuels	36
3.3.	Analyse comparative entre les agents titulaires et contractuels	44
4.	L'organisation du travail et les congés des personnels	49
4.1.	Les modalités de travail	50
4.2.	Le temps partiel et le temps incomplet	55
4.3.	Les absences et congés des personnels	58
4.4.	Les jours de grève	61
5.	Les rémunérations des personnels	62
5.1.	La masse salariale	63
5.2.	La Structure des dépenses de personnel	67
5.3.	La rémunération principale	68
6.	La formation des personnels	85
6.1.	La politique de formation	86
6.2.	L'organisation autour de la formation	86
6.3.	La synthèse de l'activité de formation	86
7.	L'hygiène, la sécurité et la santé	89
7.1.	L'hygiène et la sécurité	90
7.2.	La médecine du travail	93
8.	L'action sociale et culturelle	96
8.1.	L'association des personnels de l'Université de Bourgogne (APUB)	97
8.2.	L'Amicale	99
8.3.	La politique d'aide et d'action sociale	102
8.4.	Crèche (La p'tite fac)	105
8.5.	Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	105
8.6.	L'Atheneum	106
8.7.	Bibliothèque et documentation (Pôle documentation)	106
	Glossaire & Définitions	107



Image : Instagram UBE, s. d.

Les chiffres clés de l'université





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

IUT Le Creusot
IUT Dijon-Auxerre-Nevers
IUT Chalon-Sur-Saône
Institut Universitaire de la Vigne et du Vin (IUUV)
Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education (INSPE)



Polytech Dijon

Institut Supérieur de l'Automobile et
des Transports (ISAT)

Les formations

Près de 400 diplômes sont proposés à la rentrée
2024/2025.



Image : Flaticon.com

Dont diplômes et spécialisations dans le
secteur de la santé

Dont préparations aux concours

34 Licences générales

148 Masters

132 Spécialités de doctorat

7 Diplômes d'ingénieurs

64 Diplômes universitaires

16 Bachelors Universitaires de Technologie
(BUT)

28 Licences professionnelles

Sources : logiciel SAGHE et ODF

11 Pôles administratifs

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)

Services communs 9

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 Etudiants (SSE)

Service Commun de Documentation (SCD)

Maison des Sciences de l'Homme
(MSH)

1



Image : Flaticon.com

Patrimoine

Surface totale des bâtiments : 314 000 m²

Surface bâtie utile-SHON (surface hors œuvre nette) sur 6 sites géographiques en Bourgogne dont un campus dijonnais de 113ha.

La documentation

13 Bibliothèques

570 000 Documents imprimés

699 000 Livres et Revues électroniques



Image : Flaticon.com



Image : Flaticon.com

4 axes au service de défis sociétaux et territoriaux :

- Transitions Technologiques, matériaux intelligents et durables (TTID)
- Terre, Environnement, Aliments et Climats (TEAC)
- Approche systémiques et intégrée de la Santé (ASIS)
- Arts, Culture et humanités dans la société (ArCHus)

29 unités de recherche labellisées

Dont 13 unités mixtes uB-organismes de recherche (CNRS, INRA, INSERM...) et 15 unités de recherches.

1 unité mixte de service : BioSand (Biologie Santé Dijon)

2 unités d'appui et de recherche

1 Fédération de recherche



Image : Flaticon.com

Les sites délocalisés de l'uB



© Création et réalisation graphique : PYGMA / Source : Service Communication uB, 2023 Photos : Service Communication uB, E. Barra, V. Arbelet, focale.info-T.H., E. Paul

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 33 196 étudiants pendant cette année universitaire 2024-2025, en baisse de -0,4% (soit – 127 étudiants) par rapport à l'année précédente à la même date (15/01/N+1 date de retour des données au ministère). Le flux entrant en 1ère année hors CPGE augmente de 4% avec un effectif d'étudiants entrants en 1ère année de 6 466 (+ 278 étudiants à date identique par rapport à l'année précédente).

Tableau 1.1. – Répartition des étudiants selon le niveau d'études

NIVEAU D'ETUDE	2022 / 2023		2023 / 2024		2024 / 2025	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Bac +1	9 327	28%	9 253	28%	9 560	29%
Bac +2	6 379	19%	6 064	18%	6 211	19%
Bac +3	5 667	17%	5 950	18%	5 625	17%
Bac +4	3 080	9%	3 212	10%	3 250	10%
Bac +5	3 316	10%	3 357	10%	3 329	10%
DOCTORAT	808	2%	773	2%	709	2%
DU ⁽¹⁾	2 778	8%	2 697	8%	2 460	7%
AUTRES ⁽²⁾	2 042	6%	2 017	6%	2 052	6%
TOTAL uB	33 397	100%	33 323	100%	33 196	100%

Source : APOGEE au 16/01/2025 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2025

⁽¹⁾ y compris DU Formation adaptée enseignement

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

Tableau 1.2. – Répartition des étudiants selon le domaine de formation

DOMAINE DE FORMATION	2022 / 2023		2023 / 2024		2024 / 2025	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Droit, Economie	4 256	13%	4 089	12%	4 109	12%
IAE	1 084	3%	1 001	3%	1 087	3%
Lettres, philosophie	1 747	5%	1 678	5%	1 762	5%
Langues et Communication	1 344	4%	1 258	4%	1 279	4%
Sciences Humaines et Sociales	3 457	10%	3 256	10%	3 095	9%
Sciences et Techniques	2 478	7%	2 457	7%	2 428	7%
Polytech Dijon	671	2%	720	2%	715	2%
ISAT	816	2%	821	2%	806	2%
Vie,Terre, Environnement	1 730	5%	1 619	5%	1 462	4%
IUVV	247	1%	232	1%	252	1%
Sciences de Santé	8 061	24%	6 331	25%	8 420	25%
STAPS	2 164	6%	2 181	7%	2 183	7%
IUT	3 270	10%	3 559	11%	3 615	11%
INSPE	2 072	6%	2 121	6%	1 983	6%
TOTAL uB	33 397	100%	33 323	100%	33 196	100%

Source : APOGEE au 16/01/2025 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2025

Les moyens financiers

Tableau 1.3. – Les dépenses pour 2024 (en €)

DÉPENSES EN €	2024	
	BUDGETE	EXECUTE
MASSE SALARIALE	223 035 315	218 904 604
DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	73 645 819	64 533 129
DÉPENSES D'INVESTISSEMENT	21 299 716	13 538 091
REMBOURSEMENT DES DETTES FINANCIERES		659 039
TOTAL uB	317 980 850	297 634 863

Source : Pôle finances

Tableau 1.4. – Les recettes pour 2024 (en €)

RECETTES EN €	2024	
	BUDGETE	EXECUTE
SUBVENTIONS DE L'ETAT	220 249 180	223 786 028
FISCALITE AFFECTEE	2 914 088	3 234 673
AUTRES SUBVENTIONS	12 395 186	6 929 734
AUTRES PRODUITS	53 611 353	49 966 017
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR L'ETAT	3 757 162	3 390 898
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR DES TIERS AUTRE QUE L'ETAT	6 407 988	3 522 954
AUTRES RESSOURCES		662 873
AUGMENTATION DES DETTES FINANCIERES		35 528
TOTAL uB	299 334 957	291 528 706

Source : Pôle finances

Tableau 1.5. – Le résultat net comptable pour ces 3 dernières années

	2022	2023	2024
Résultat net comptable (en €)	+ 5 371 412	+ 1 138 582	+ 478 719

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). En 2023 et 2024, les mesures LPR se poursuivent et d'autres se mettent en place (hausse du point d'indice, revalorisation RIFSEEP AENES, BIB, RIPEC...).



Image : Instagram UBE, s. d.

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 2024, le plafond global des emplois a été voté au CA le 16 décembre 2024 (Budget Rectificatif – BRR), il s’élève à 2795 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 2024 (Compte financier 2024)**

2024			Emplois sous plafond Etat 2024 (A)	Emplois financés hors SCSP (B)	Global 2024 (A) + (B)	Global 2023 (A) + (B)
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1154		1154	1 158
		CDI	5	2	7	5
	Non permanents	CDD	324	30	354	334
Sous-Total Enseignants			1 483	32	1 515	1 497
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-		-	-
BIATSS	Permanents	Titulaires	746		746	761
		CDI	30	46	76	60
	Non permanents	CDD	172	286	458	468
Sous-Total BIATSS			948	332	1280	1 289
Totaux			2 431	364	2795	2 786
Source : Tableau des emplois Compte financier 2024			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)

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).

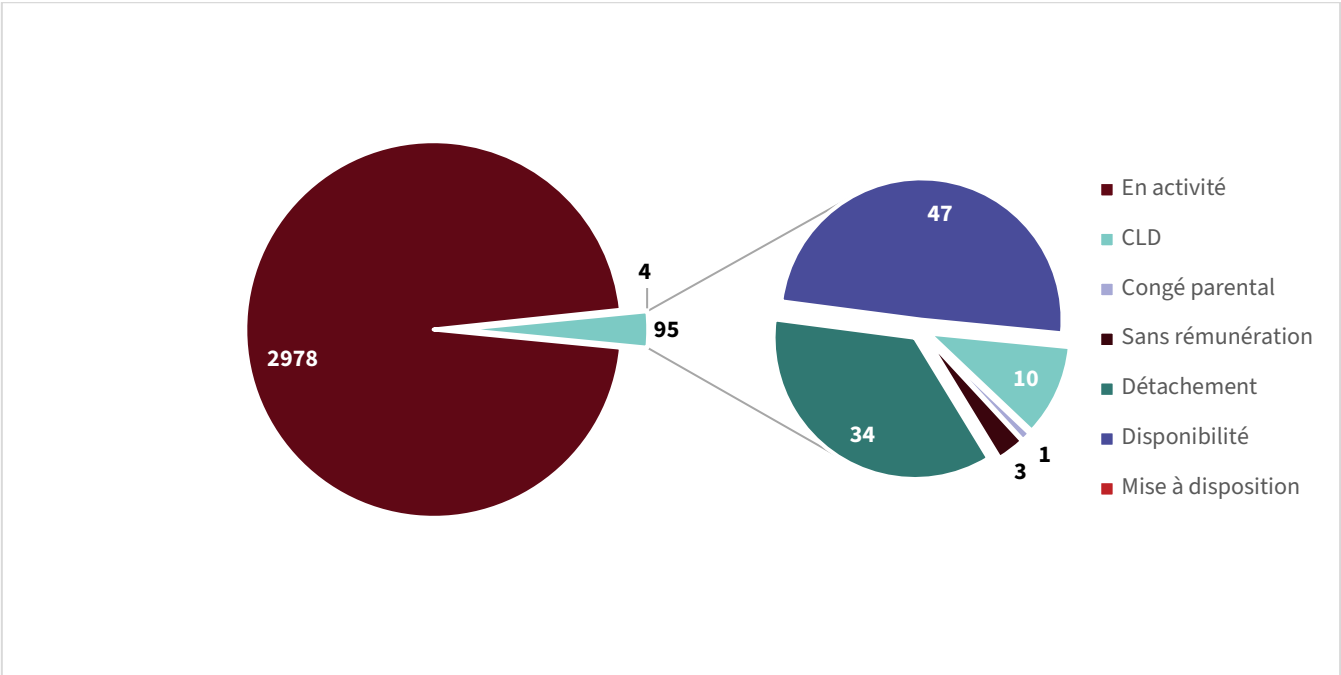
Tableau 2.1.3. – **Evolution du plafond d'emplois notifié par le MESRI depuis 2022 (plafond 1)**

	2022	2023	2024
Plafond d'autorisations d'emplois Etat	2 568	2 570	2 524
<i>Dont autorisations spécifiques :</i>			
Contrats doctoraux sur appel d'offre	1,00	0,67	-
Personnels de santé	197	204	207
PUPH en surnombre	-	-	-
Solde hors autorisations spécifiques	2 370	2 364	2 317

Source : Notification définitive du MESRI du 16/12/2024

2.2. Les effectifs

Figure 2.2.1. – Répartition des dossiers des agents gérés au 31/12/2024 (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 31/12/2024 (en effectif)

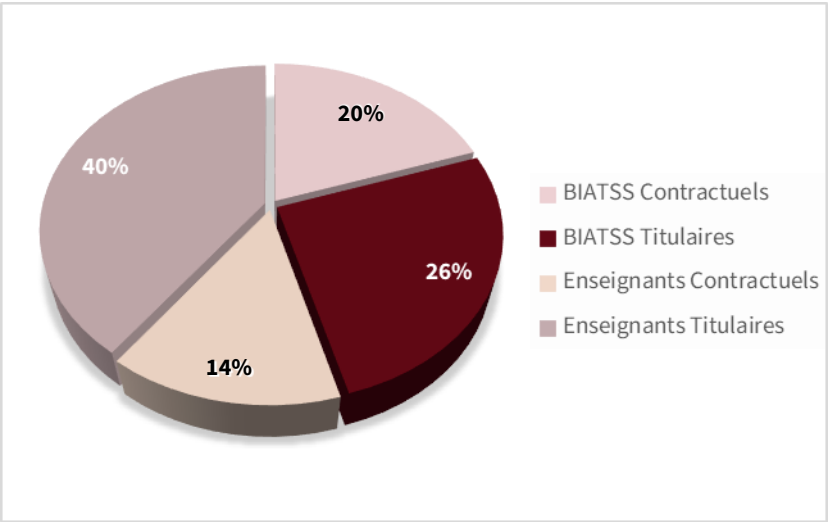


Tableau 2.2.3. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de population et par type de statut entre 2022 et 2024

		2022			2023			2024		
		Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
BIATSS	Titulaires	791	26,9%	765,9	787	26,9%	754,9	773	25,9%	746,3
	Contractuels	571	19,4%	544,7	567	19,4%	544,9	589	19,8%	566,2
BIATSS		1362	46,4%	1 310,6	1354	46,2%	1 299,8	1362	45,7%	1 312,5
Enseignants	Titulaires	1187	40,4%	1 152,2	1181	40,3%	1 174,4	1191	39,9%	1 176,8
	Contractuels	387	13,2%	365,1	395	13,5%	361,7	429	14,4%	394,4
Enseignants		1574	53,6%	1 517,3	1576	53,8%	1 536,1	1620	54,3%	1 571,2
TOTAL		2936	100,0%	2 827,9	2930	100,0%	2 835,9	2982	100,0%	2 883,6
Variations				+1,70%			+0,30%			+1,70%

Au 31/12/2024, **2 982** personnels étaient affectés à l'uB, ce qui représente **2 883,6** équivalents temps plein (ETP), soit une hausse de **+1,7%** par rapport à 2023.
 Les enseignants sont en proportion plus nombreux (**54,3%** de l'effectif total en 2024) que les personnels BIATSS.

2.2.1. Les personnels enseignants

Figure 2.2.1.1. – Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2024 (en effectif)

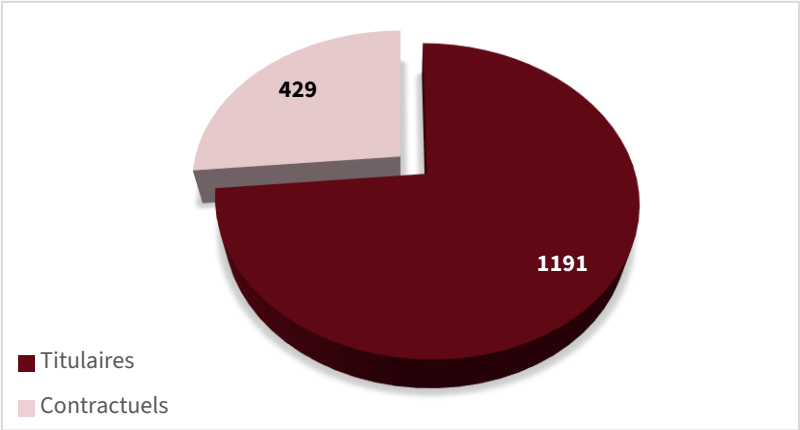


Tableau 2.2.1.2. – Evolution du nombre d'enseignants entre 2022 et 2024 (effectif en %)

	31/12/2022			31/12/2023			31/12/2024		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	1 187	75,4%	1 152,2	1 181	74,9%	1 174,4	1 191	73,5%	1 176,8
CONTRACTUELS	387	24,6%	365,1	395	25,1%	361,7	429	26,5%	394,4
TOTAL	1 574	100%	1 517,3	1 576	100%	1 536,1	1 620	100%	1 571

Source : SIHAM

En 2024, sur **1 620** enseignants affectés à l'uB, près de **73,5%** sont titulaires pour **26,5%** de contractuels. A noter, pour information, que l'uB a également traité **2 998** dossiers d'intervenants professionnels (vacataires, ...) pour effectuer des vacations d'enseignement (soit **164** dossiers de plus par rapport à 2023).

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

31/12/2019	uB			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 filière entre 2022 et 2024

	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	345	544	889	56,5%	350	544	894	56,7%	361	544	905	55,9%
ENSEIGNANTS	166	185	351	22,3%	174	185	359	22,8%	176	182	358	22,1%
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIV.	62	132	194	12,3%	61	128	189	12,0%	65	128	193	11,9%
DOCTORANTS	75	65	140	8,9%	66	68	134	8,5%	85	79	164	10,1%
TOTAL	648	926	1 574	100%	651	925	1 576	100%	687	933	1 620	100%

Source : SIHAM

En 2024, la majorité des enseignants de l'uB sont des enseignants chercheurs (**55,9%**). Les enseignants (certifiés et agrégés notamment) représentent **22,1%**, les enseignants hospitalo-universitaires **11,9%** et les doctorants **10,1%** (soit une augmentation de 1,6% de doctorants en 2023-2024). A noter qu'il s'agit historiquement du plus grand nombre de doctorants à l'uB.

Cette hausse s'explique par la sortie de l'uB de la Comue UBFC entrainant l'intégration de ses doctorants au sein de l'uB. Les évolutions sur la parité hommes/femmes montrent une légère progression entre 2023 et 2024. En effet, la part de femmes passe de **41,31%** à **42,41%** des effectifs sur cette période.

Tableau 2.2.1.5. – Répartition des enseignants par corps au 31/12/2024

CORPS	TOTAL 2023		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL 2024	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
Enseignants-chercheurs	895	875,5	792	783,2	113	92,1	905	875,3
Professeur des universités (PR)	265	265,0	277	276,5	-	-	277	276,5
Maître de conférences (MCF)	527	523,5	515	506,7	-	-	515	506,7
ATER Ministériel (ATERM)	63	63,0	-	-	66	65,0	66	65,0
Professeur associé temps partiel (PAST)	36	20,0	-	-	41	21,0	41	21,0
Chaire de professeur junior (CPJ)	4	4,0	-	-	6	6,0	6	6,0
Enseignants	358	342,1	288	282,6	70	60,3	358	342,9
Professeur agrégé (PRAG)	167	165,9	167	163,3	-	-	167	163,3
Professeur certifié (PRCE)	115	113,0	118	117,3	-	-	118	117,3
Professeur contractuel	53	41,2	-	-	51	41,8	51	41,8
Lecteur (LECT)	20	19,0	-	-	19	18,5	19	18,5
Professeur des écoles (PREC)	3	3,0	3	2,0	-	-	3	2,0
Professeur ENSAM (PREN)	-	-	-	-	-	-	-	-
Enseignants hospitalo-universitaires	189	185	111	111	82	78	193	189
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	81	81,0	83	83,0	-	-	83	83,0
Maître de conférences praticien hospitalier (MCPH)	25	25,0	28	28,0	-	-	28	28,0
Assistant hospitalo-universitaire (AHU)	68	67,5	-	-	67	66,5	67	66,5
Praticien hospitalo-universitaire (PHU)	7	7,0	-	-	8	8,0	8	8,0
PAST Santé	8	4,0	-	-	7	3,5	7	3,5
Doctorants	134	134,0	-	-	164	164,0	164	164,0
TOTAL	1576	1536,1	1191	1176,8	429	394,4	1620	1571,2

Source : SIHAM

Tableau 2.2.1.6. – Répartition des enseignants par composante au 31/12/2024⁽¹⁾

EN ETP	Total 2023	Enseignants	Enseignants hospitalo-universitaires	Enseignants-chercheurs	Doctorants	Total 2024	Nombres d'étudiants ⁽¹⁾
IUT Le Creusot	62,5	35,0	-	26,9	-	61,9	708
UFR Sciences Vie Terre Environnement	125,5	5,0	-	95,3	25,0	125,3	1 462
UFR Sciences et Techniques	193,3	9,0	-	150,6	48,0	207,6	2 428
IUT Chalon	32,0	16,8	-	14,5	-	31,3	390
IUVV	15,0	0,5	-	13,0	6,0	19,5	252
UFR Langues et Communication	86,7	30,8	-	54,4	5,0	90,2	1 279
ISAT	51,0	16,0	-	34,8	2,0	52,8	806
IUT Dijon - Auxerre	151,9	75,8	-	74,5	-	150,3	2 517
Polytech Dijon	36,0	5,0	-	31,5	3,0	39,5	715
INSPE	108,7	64,2	-	37,2	-	101,4	1 983
IAE	34,5	3,5	-	29,5	6,0	39,0	1 087
UFR Sciences Humaines	105,9	7,0	-	86,5	17,0	110,5	3 095
UFR Droit, Sciences Economique et Politique	138,6	14,0	-	111,0	14,0	139,0	4 109
UFR STAPS	71,5	32,3	-	31,1	10,0	73,4	2 183
UFR Lettres et Philosophie	57,0	8,0	-	41,5	8,0	57,5	1 762
UFR Sciences Santé	254,0	8,3	189,0	43,0	20,0	260,3	8 420
SUAPS	12,0	11,7	-	-	-	11,7	-
TOTAL	1 536,1	343	189	875	164	1 571	33 196

Source : SIHAM

(1) Au 15/01/2025

En 2024, 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 (48 doctorants) et en Sciences Vie Terre et Environnement (25 doctorants).

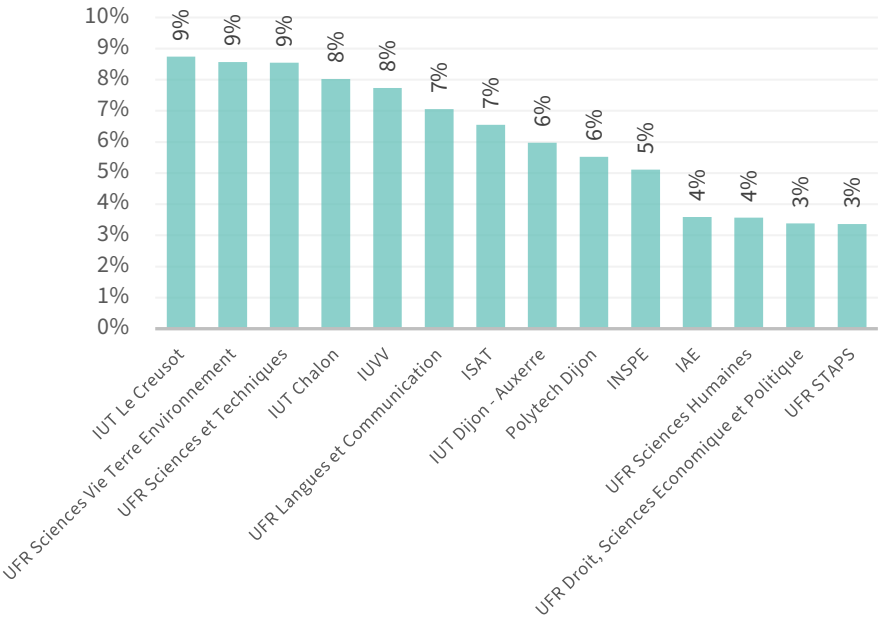


Tableau 2.2.1.7. – Ratios enseignants sur étudiants au 31/12/2024

En 2024, l'IUT Le Creusot, l'IUT de Chalon, les UFR Sciences et Techniques et SVTE ont les ratios enseignants sur étudiants les plus élevés.

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

2.2.2. Les personnels BIATSS

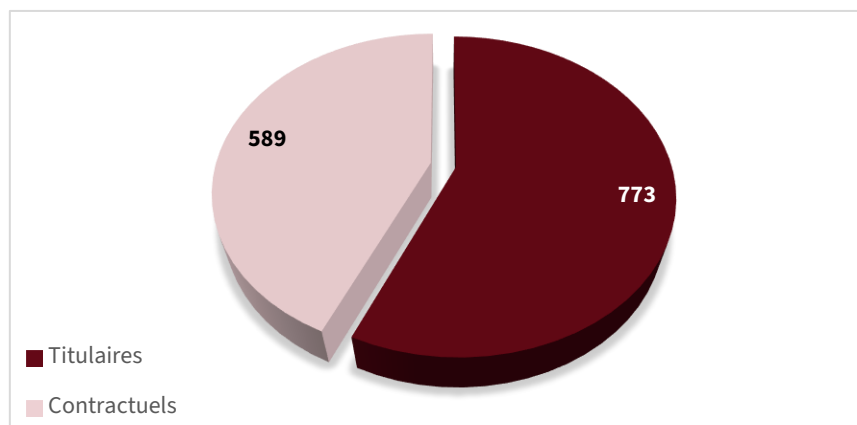


Figure 2.2.2.1. – Répartition du personnel BIATSS selon leur statut au 31/12/2024 (en effectif)

Tableau 2.2.2.2. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS selon leur statut entre 2022 et 2024 (effectif en %)

	31/12/2022			31/12/2023			31/12/2024		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	791	58,1%	765,9	787	58,1%	754,9	773	56,8%	746,3
CONTRACTUELS	571	41,9%	544,7	567	41,9%	544,9	589	43,2%	566,2
TOTAL	1 362	100%	1 310,6	1 354	100%	1 299,8	1 362	100%	1 312,5
VACATAIRES BIATSS	247			152			142		

Source : SIHAM

En 2024, les personnels BIATSS augmente de **0,6 %**, (soit 8 agents) par rapport à 2023. Sur **1 362** personnels BIATSS affectés à l'uB, **56,8 %** sont titulaires ; une baisse de **1,3%** par rapport à 2023. A noter, pour information, que l'uB a également recruté **142** 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	uB			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 PERSÉ (Prestations et Echanges sur les Ressources humaines du Supérieur à l'usage des Établissements). Cette application est pilotée par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Elle fournit, pour les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, des tableaux de bord regroupant des indicateurs relatifs aux ressources humaines. Les données sont remontées par les établissements d'enseignement supérieur (date d'observation la plus récente : 31 décembre 2019).

Tableau 2.2.2.4. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par filière entre 2022 et 2024

	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
Filière ITRF et technique	510	419	929	68,2%	506	403	909	67,1%	529	391	920	67,5%
Filière administrative	282	46	328	24,1%	290	48	338	25,0%	287	47	334	24,5%
Filière des bibliothèques	70	19	89	6,5%	69	22	91	6,7%	70	22	92	6,8%
Filière sociale et de santé	16	-	16	1,2%	16		16	1,2%	16		16	1,2%
TOTAL	878	484	1 362	100%	881	473	1 354	100%	902	460	1 362	100%

Source : SIHAM

Les personnels BIATSS relèvent majoritairement de la filière ITRF et technique (**67,5 %**). La filière administrative représente (**24,5 %**) du personnel BIATSS.

Tableau 2.2.2.5. – Répartition des personnels BIATSS par corps au 31/12/2024

CORPS	TOTAL 2023		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL 2024	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
Filière administrative	338	324,0	218	210,8	116	114,0	334	324,8
Administrateur de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieure de la Recherche (AENESR)	2	2,0	3	3,0	-	-	3	3,0
Agent comptable (AGC1)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Attaché d'administration d'état (AAE)	41	40,6	42	41,2	1	1,0	43	42,2
Secrétaire administratif (SAENES)	80	76,6	63	61,7	11	11,0	74	72,7
Adjoint administratif (ADJAENES)	199	188,8	109	103,9	81	79,0	190	182,9
Apprentis	15	15,0	-	-	23	23,0	23	23,0
Filière ITRF et technique	909	876,8	477	462,2	443	425,7	920	887,9
Ingénieur de recherche (IGR)	69	68,0	27	27,0	44	42,3	71	69,3
Ingénieur d'étude (IGE)	271	263,9	128	124,9	142	137,7	270	262,6
Assistant ingénieur (ASI)	99	97,0	56	54,0	45	43,1	101	97,1
Technicien de RF (TECH)	193	185,8	119	114,8	102	98,1	221	212,9
Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	277	262,1	147	141,5	110	104,5	257	246,0
Filière des bibliothèques	91	85,1	68	63,9	24	21,9	92	85,8
Conservateur (CONS)	9	9,0	10	9,5	-	-	10	9,5
Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Conservateur général (CONSG)	1	1,0	-	-	-	-	-	-
Bibliothécaire (BIB)	10	8,9	11	10,1	-	-	11	10,1
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	30	27,8	23	21,9	7	7,0	30	28,9
Magasinier (MAGAS)	40	37,4	23	21,4	17	14,9	40	36,3
Filière sociale et de santé	16	13,9	10	9,4	6	4,6	16	14,0
Assistant de service social (ASOCAE)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Infirmier (INF)	12	10,6	9	8,4	3	2,3	12	10,7
Médecin (MED)	3	2,3	-	-	3	2,3	3	2,3
TOTAL	1 354	1 299,8	773	746,3	589	566,2	1 362	1 312,5

Source : SIHAM

Tableau 2.2.2.6. – Répartition des personnels BIATSS par composante au 31/12/2024

EN ETP	Total 2023	Titulaires	Contractuels	Total 2024
UFR Sciences et Techniques	101,70	69,10	26,30	95,40
UFR Droit, Sciences Economique et Politique	35,90	18,30	19,10	37,40
UFR Sciences Vie Terre Environnement	70,90	46,80	26,30	73,10
UFR Sciences Humaines	34,80	20,90	14,30	35,20
UFR Langues et Communication	19,00	12,80	8,00	20,80
UFR STAPS	35,00	17,10	17,70	34,80
UFR Sciences Santé	103,90	48,00	53,20	101,20
UFR Lettres et Philosophie	14,80	6,80	8,00	14,80
IUT Dijon - Auxerre	71,20	48,30	22,00	70,30
IUT Le Creusot	33,80	22,50	11,70	34,20
IUT Chalon	21,00	15,90	6,10	22,00
INSPE	85,80	46,50	39,80	86,30
ISAT	26,40	10,60	15,70	26,30
Polytech Dijon	23,80	3,80	14,80	18,60
IAE	12,50	5,00	8,70	13,70
IUVV	18,40	8,90	8,05	16,95
SUAPS	3,50	2,00	3,50	5,50
SEFCA	67,50	11,50	55,30	66,80
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*	338,00	207,10	142,70	349,80
SCD	87,30	67,30	21,50	88,80
BIBLIEST	3,00	2,00	1,00	3,00
LOGISTIQUE DL	34,40	21,60	14,00	35,60
SSE	19,10	9,40	11,80	21,20
MSH	13,40	7,60	6,10	13,70
OCIM	12,00	6,80	7,50	14,30
TOTAL	1 299,80	746,30	566,15	1 312,45

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, Agence Comptable, Cabinet Présidence et DGS

L'UFR Sciences et Techniques regroupe **7,3%** des personnels BIATSS en 2024. Les services centraux représentent plus 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 31/12/2024

	A		B		C		Apprentis	
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
TITULAIRES	289	54,8%	206	63,2%	278	57,3%	-	-
CONTRACTUELS	238	45,2%	120	36,8%	208	42,7%	23	100,0%
TOTAL	527	100%	326	100%	486	100%	23	100%

Source : SIHAM

Tableau 2.2.2.8. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique entre 2022 et 2024

	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
A	282	241	523	38,4%	281	239	520	38,4%	297	230	527	38,7%
B	195	92	287	21,1%	212	90	302	22,3%	230	95	325	23,9%
C	399	141	540	39,6%	381	136	517	38,2%	362	125	487	35,8%
Apprentis	2	10	12	0,9%	7	8	15	1,1%	13	10	23	1,7%
TOTAL	878	484	1 362	100%	881	473	1 354	100%	902	460	1 362	100%

Source : SIHAM

La catégorie C représente **35,8%** du personnel BIATSS, part qui diminue en 2024. La catégorie B augmente tout comme l’année précédente. Quant à la catégorie A, elle représente **38%** du personnel BIATSS et augmente légèrement en 2024.

2.3. La parité homme / femme

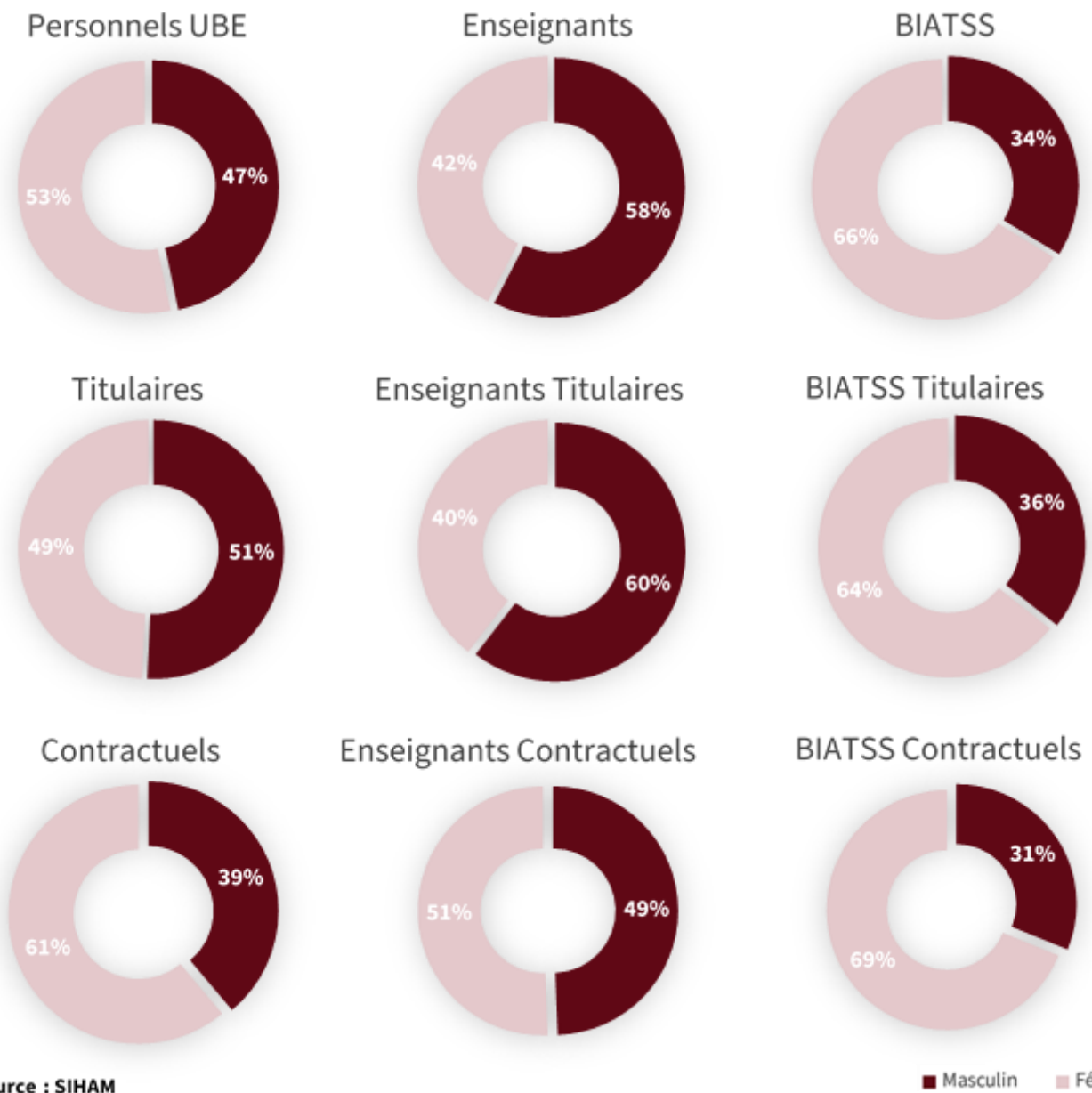


Tableau 2.3.2. – Répartition des personnels enseignants selon le genre et le corps au 31/12/2024
(en % H/F sur les effectifs physiques par corps)

CORPS	2024				Total 2024	
	FEMMES		HOMMES			
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Professeur des universités (PR)	72	4,4%	205	12,7%	277	17,1%
Maître de conférences (MCF)	236	14,6%	279	17,2%	515	31,8%
ATER Ministériel (ATERM)	34	2,1%	32	2,0%	66	4,1%
Professeur associé temps partiel (PAST)	18	1,1%	23	1,4%	41	2,5%
Chaire de professeur junior (CPJ)	1	0,1%	5	0,3%	6	0,4%
Professeur agrégé (PRAG)	69	4,3%	98	6,0%	167	10,3%
Professeur certifié (PRCE)	64	4,0%	54	3,3%	118	7,3%
Professeur contractuel	25	1,5%	26	1,6%	51	3,1%
Lecteur (LECT)	17	1,0%	2	0,1%	19	1,2%
Professeur des écoles (PREC)	1	0,1%	2	0,1%	3	0,2%
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	12	0,7%	71	4,4%	83	5,1%
Maître de conférences praticien hospitalier (MCPH)	16	1,0%	12	0,7%	28	1,7%
Assistant hospitalo-universitaire (AHU)	34	2,1%	33	2,0%	67	4,1%
Praticien hospitalo-universitaire (PHU)	3	0,2%	5	0,3%	8	0,5%
PAST Santé	-	0,0%	7	0,4%	7	0,4%
Doctorants	85	5,2%	79	4,9%	164	10,1%
TOTAL	687	42,4%	933	57,6%	1 620	100%

Tableau 2.3.3. – Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs selon le genre par
groupe de section CNU au 31/12/2024

2024	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	6,4%	26	5,0%	59	11,5%	12	4,3%	15	5,4%	27	9,7%
Groupe 2 (sections 5 à 6) - ECO & GESTION	26	5,0%	20	3,9%	46	8,9%	5	1,8%	13	4,7%	18	6,5%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	38	7,4%	20	3,9%	58	11,3%	14	5,1%	10	3,6%	24	8,7%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - SC HUMAINES	30	5,8%	33	6,4%	63	12,2%	11	4,0%	23	8,3%	34	12,3%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS - INFO	21	4,1%	42	8,2%	63	12,2%	3	1,1%	32	11,6%	35	12,6%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC PHYSIQUES	2	0,4%	16	3,1%	18	3,5%	-	0,0%	18	6,5%	18	6,5%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	14	2,7%	14	2,7%	28	5,4%	4	1,4%	18	6,5%	22	7,9%
Groupe 8 (sections 34 à 37) - SC TERRE & ENV.	3	0,6%	9	1,7%	12	2,3%	2	0,7%	8	2,9%	10	3,6%
Groupe 9 (sections 60 à 63) - MECANIQUE, ELEC.	9	1,7%	44	8,5%	53	10,3%	1	0,4%	26	9,4%	27	9,7%
Groupe 10 (sections 64 à 69) - BIOLOGIE, BIOCHIMIE	31	6,0%	30	5,8%	61	11,8%	10	3,6%	22	7,9%	32	11,6%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	20	3,9%	17	3,3%	37	7,2%	4	1,4%	14	5,1%	18	6,5%
Groupe SANTE (sections 56 à 58 et 85 à 87 et 91-92)	9	1,7%	8	1,6%	17	3,3%	6	2,2%	6	2,2%	12	4,3%
TOTAL	236	45,8%	279	54,2%	515	100%	72	26,0%	205	74,0%	277	100%

Source : SIHAM

Tableau 2.3.4. – Répartition des personnels titulaires enseignants du 1er et 2nd degré selon le genre et la discipline au 31/12/2024

2024	ENSEIGNANT				TOTAL ENSEIGNANT	
	FEMMES		HOMMES			
	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	21	7,3%	18	6,3%	39	13,5%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	66	22,9%	26	9,0%	92	31,9%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - SC HUMAINES	7	2,4%	10	3,5%	17	5,9%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS - INFO	4	1,4%	14	4,9%	18	6,3%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC PHYSIQUES	6	2,1%	5	1,7%	11	3,8%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	7	2,4%	6	2,1%	13	4,5%
Groupe 8 (sections 34 à 37) - SC TERRE & ENV.	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Groupe 9 (sections 60 à 63) - MECANIQUE, ELEC.	9	3,1%	36	12,5%	45	15,6%
Groupe 10 (section 64 à 69) - BIOLOGIE, BIOCHIMIE	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	12	4,2%	37	12,8%	49	17,0%
Groupe SANTE (sections 85 à 87)	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Autre (professeur des écoles)	2	0,7%	2	0,7%	4	1,4%
TOTAL	134	46,5%	154	53,5%	288	100%

Source : SIHAM

**Tableau 2.3.5. – Répartition des personnels BIATSS selon le genre et la catégorie au 31/12/2024
(en effectif physique)**

Filière	CORPS CATEGORIE A	2024				Total 2024	
		FEMMES		HOMMES			
		Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Filière administrative	Administrateur de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieure de la Recherche (AENESR)	2	0,4%	1	0,2%	3	0,6%
	Agent comptable (AGC1)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Attaché d'administration d'état (AAE)	33	6,3%	10	1,9%	43	8,2%
Total Filière administrative		36	6,8%	11	2,1%	47	8,9%
Filière ITRF et technique	Ingénieur de recherche (IGR)	31	5,9%	40	7,6%	71	13,5%
	Ingénieur d'étude (IGE)	151	28,7%	119	22,6%	270	51,2%
	Assistant ingénieur (ASI)	48	9,1%	53	10,1%	101	19,2%
Total Filière ITRF et technique		230	43,6%	212	40,2%	442	83,9%
Filière des bibliothèques	Conservateur (CONS)	7	1,3%	3	0,6%	10	1,9%
	Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Conservateur général (CONSG)	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
	Bibliothécaire (BIB)	7	1,3%	4	0,8%	11	2,1%
Total Filière des bibliothèques		15	2,8%	7	1,3%	22	4,2%
Filière sociale 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	3,0%	-	0,0%	16	3,0%
Source : SIHAM	Total CATEGORIE A	297	56,4%	230	43,6%	527	100%

Source : SIHAM

Filière	CORPS CATEGORIE B	2024				Total 2024	
		FEMMES		HOMMES			
		Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Filière ITRF et technique	Technicien de RF (TECH)	137	42,2%	84	25,8%	221	68,0%
Filière administrative	Secrétaire administratif (SAENES)	67	20,6%	7	2,2%	74	22,8%
Filière des bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	26	8,0%	4	1,2%	30	9,2%
Source : SIHAM	TOTAL CATEGORIE B	230	70,8%	95	29,2%	325	100%

Filière	CORPS CATEGORIE C	2024				Total 2024	
		FEMMES		HOMMES			
		Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Filière ITRF et technique	Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	162	31,8%	95	18,6%	257	50,4%
Filière administrative	Adjoint administratif (ADJAENES)	171	33,5%	19	3,7%	190	37,3%
Filière des bibliothèques	Magasinier (MAGAS)	29	5,7%	11	2,2%	40	7,8%
	Apprentis	13	2,5%	10	2,0%	23	4,5%
Source : SIHAM	TOTAL CATEGORIE C	375	73,5%	135	26,5%	510	100%

Tableau 2.3.5. – Répartition des personnels BIATSS par BAP

2.4. La démographie

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

L'âge moyen diffère suivant le statut des personnels puisque les titulaires ont un âge moyen de **50 ans**, alors que celui 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 contractuels. Cela tient principalement au statut des enseignants contractuels qui sont majoritairement des doctorants et des ATER.

Tableau 2.4.1. – Age moyen des personnels uB au 31/12/2024

PERSONNELS uB	2024		TOTAL 2024
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	44,0	47,5	46,0
BIATSS	44,3	43,5	44,0
TOTAL	44,1	46,2	45,1

Source : SIHAM

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

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

Sources : SIHAM et PERSE (Bilan social MESRI 2019)

Tableau 2.4.3. – Age moyen des personnels titulaires uB au 31/12/2024

PERSONNELS TITULAIRES	2024		TOTAL 2024
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	49,4	51,7	50,8
BIATSS	49,2	49,4	49,3
TOTAL	49,3	51,1	50,2

Source : SIHAM

PERSONNELS CONTRACTUELS	2024		TOTAL 2024
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	32,2	33,3	32,8
BIATSS	38,2	34,8	37,1
TOTAL	36,1	34,0	35,3

Source : SIHAM

Tableau 2.4.4. – Age moyen des personnels contractuels uB au 31/12/2024

Figure 2.4.5. – Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'uB au 31/12/2024

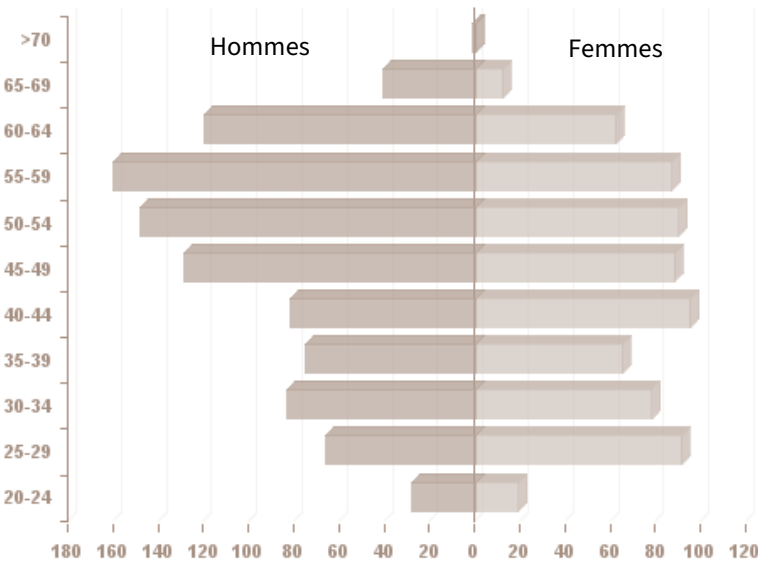
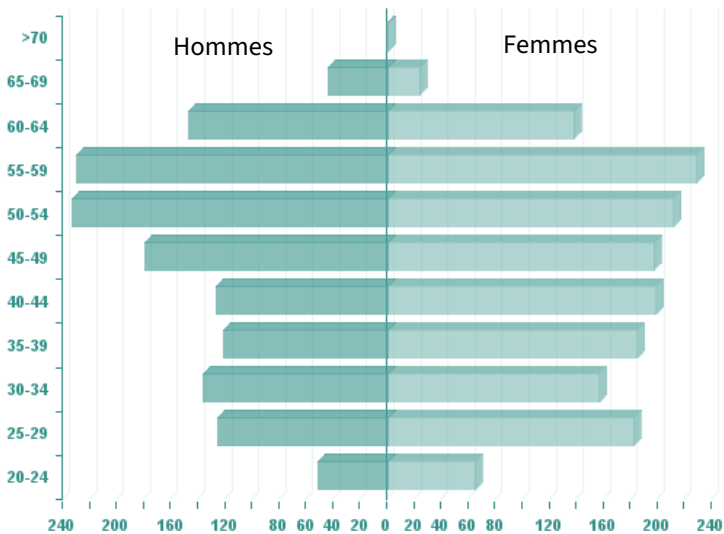


Figure 2.4.6. – Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2024

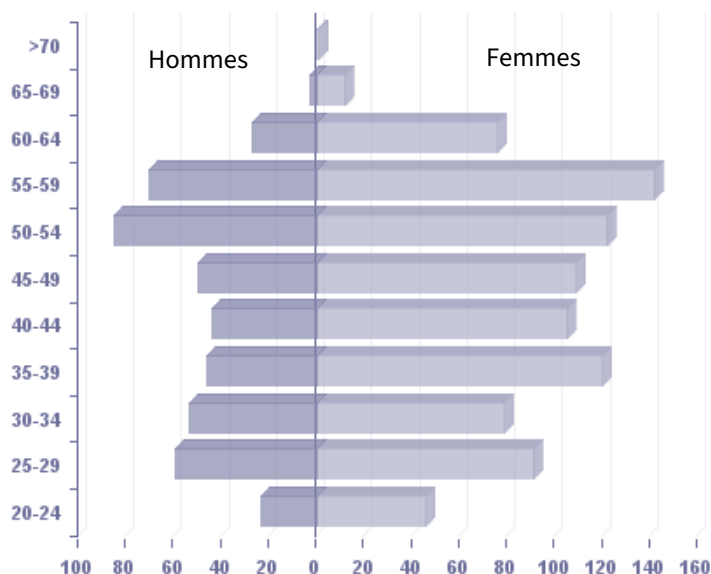


Figure 2.4.7. – **Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2024**

Figure 2.4.8. – **Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2024**

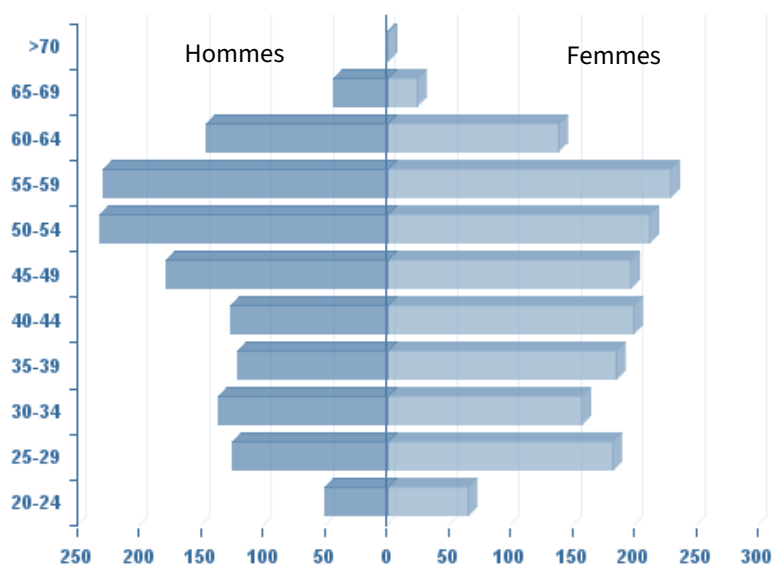
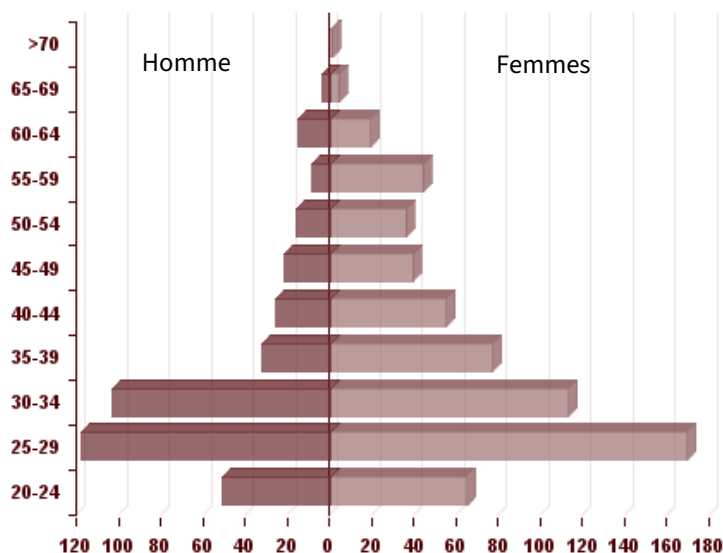


Figure 2.4.9. – **Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2024**



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 **113** en 2024 (soit une progression de + 146 %).

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** (aménagements 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**

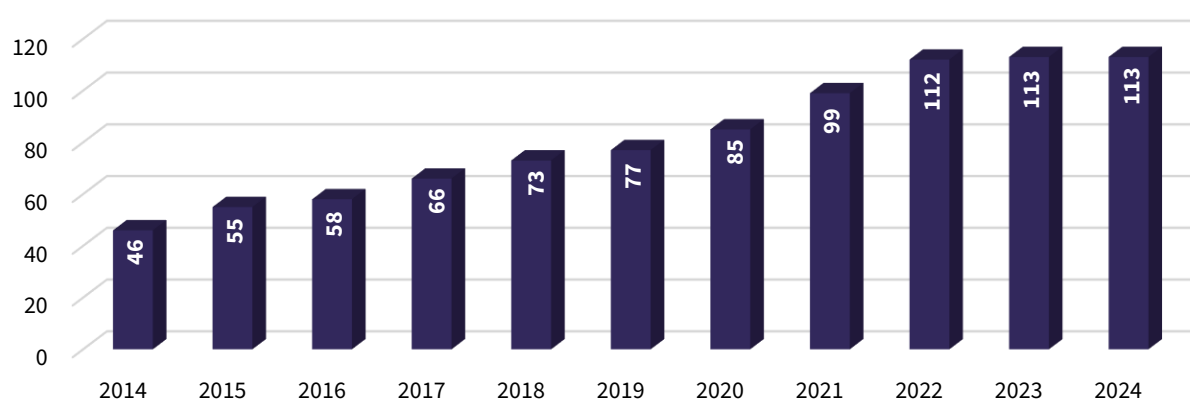


Tableau 2.5.2. - **Nombre d'agents déclarés « travailleurs handicapés » rapporté à l'effectif de l'ensemble des agents rémunérés (ratio)**

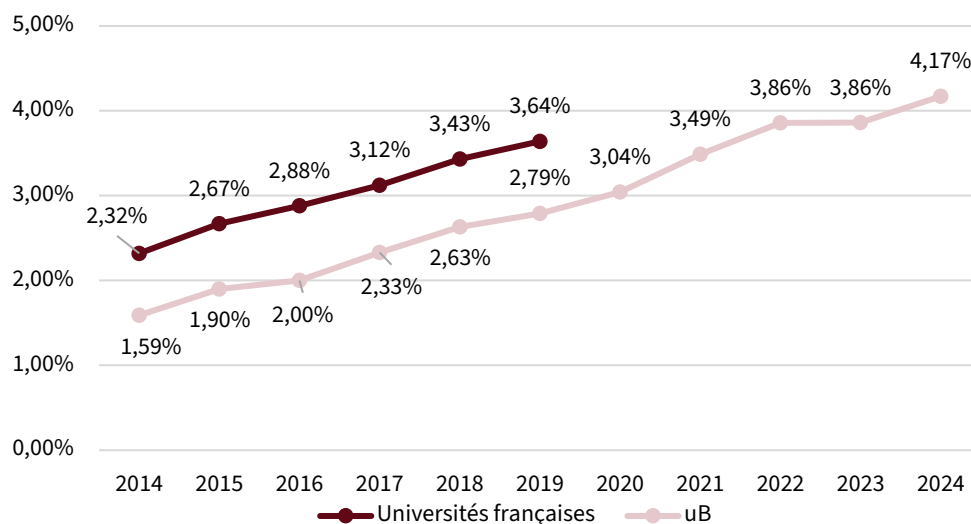
	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB
Nombre d'agents déclarés "travailleurs handicapés"	6 022	77	Données manquantes	85	Données manquantes	99	Données manquantes	112	Données manquantes	113	Données manquantes	113
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	Données manquantes	2 930	Données manquantes	2 708
Calcul du ratio (en %)	3,64%	2,79%	0,00%	3,04%	0,00%	3,49%	0,00%	3,86%	0,00%	3,86%	100,00%	4,17%

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

En 2024, l'effectif retenu est moins élevé que celui de l'an dernier le personnel enseignant et hospitalier n'est pas à comptabiliser après vérification auprès des services du FIPHP.

Les données nationales pour 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024 ne sont pas encore disponibles.

Figure 2.5.3. - **Evolution du ratio : nombre d'agents déclarés « travailleurs handicapés »**





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

Rupture conventionnelle

Démission ou radiation

Licenciement

Décès

Certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires :

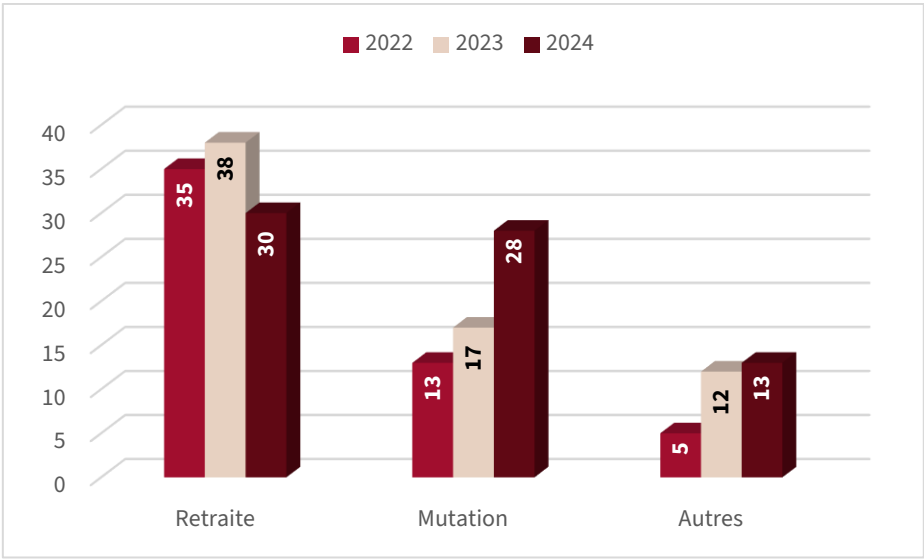
Détachement

Disponibilité

Congé parental

3.1. Les arrivées et les départs des fonctionnaires

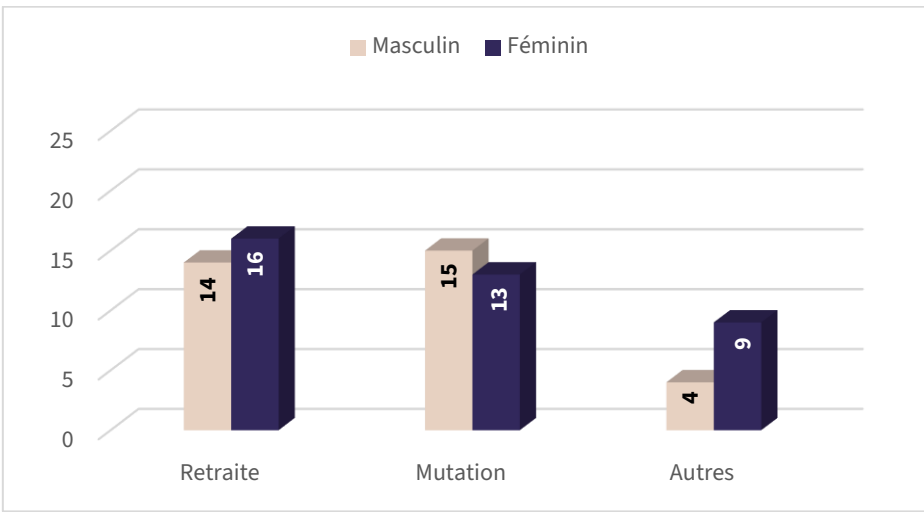
Figure 3.1.1 – Répartition par type de départs des agents titulaires entre 2022 et 2024



En 2024, les départs à la retraite représentent **42%** des départs d’agents titulaires, part en légère diminution par rapport à l’année dernière. Les mutations ont augmenté par rapport à 2023 et 2022 avec 11 départs supplémentaires, leurs parts dans le total des départs représentent **+39%**, contre **+25%** les autres années.

La catégorie « autres » reprend les intégrations directes, les ruptures conventionnelles, les concours, les démissions ou radiations, les licenciements ou encore les décès.

Figure 3.1.2. – Répartition par type de départs des agents titulaires et par sexe en 2024



La répartition par type de départs par sexe, pour l’année 2024, met en évidence une légère prédominance des départs de femmes avec une part de **54%**, contre **46%** pour les hommes.

Les mouvements des personnels titulaires entre 2022 et 2024 ont montré de fortes fluctuations. L'université tend à adapter ses besoins aux ressources disponibles dans un contexte de recrutement et d'attractivité de la fonction publique difficile.

Ces fluctuations ont été rassemblées dans le tableau ci-dessous, en détaillant l'évolution du nombre d'arrivées, de départs et des effectifs, entre enseignants et BIATSS titulaires, au cours des différentes années.

Tableau 3.1.3. – **Mouvements des personnels titulaires entre 2022 et 2024**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
NOMBRE D'ARRIVEES	79	56	55	35	40	37	114	96	92
NOMBRE DE DEPARTS	51	62	45	36	44	51	87	106	96
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	+28	-6	+10	-1	-4	-14	+27	-10	-4
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	1 187	1 181	1 191	791	787	773	1 978	1 968	1 964
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	1 159	1 187	1 181	792	791	787	1 951	1 978	1 968
TAUX DE ROTATION	5,48%	5,00%	4,20%	4,49%	5,34%	5,69%	5,08%	5,13%	4,79%

Source : SIHAM

Taux de rotation : (nb départs + nb arrivées /2) / effectif total * 100

❖ **Les effectifs :**

Pour les enseignants titulaires, les effectifs ont atteint un total de **1191** agents au 31 décembre 2024 soit une variation de **+0,34%** par rapport à 2022 et **+0,85%** par rapport à 2023.

Pour les BIATSS titulaires, les effectifs connaissent une baisse constante depuis 2022 atteignant un total de **773** agents au 31 décembre 2024, soit une variation de **-2,28%** par rapport à 2022 et **-1,78%** par rapport à 2023.

❖ **Les taux de rotation :**

Le taux de rotation permet de quantifier, par un ratio, le renouvellement du personnel de l'université. Il représente le roulement entre les effectifs entrants et sortants.

Pour les enseignants titulaires, le taux de rotation tend vers une diminution, passant de **+5,48%** en 2022 à **+4,20%** en 2024. Cette évolution positive du taux de rotation montre une certaine stabilité des effectifs.

En revanche pour les BIATSS titulaires, le taux de rotation a augmenté entre 2022 et 2024, passant de **+4,49%** à **+5,69%**. Toujours proche des 5%, ce qui est considéré comme faible, cette catégorie a subi des difficultés de recrutement en cohérence avec le contexte national.

De façon générale, le renouvellement global des effectifs de l'université est correct puisqu'il s'établit à **+4,79%**, traduisant d'une bonne maitrise de rétention des agents et d'une satisfaction des effectifs en poste.

❖ **Le nombre d'arrivées et de départs :**

Figure 3.1.4. – **Evolution du nombre d'arrivées et de départs des personnels titulaires entre 2022 et 2024**

Le graphique ci-dessus permet d'identifier les constantes d'évolution du nombre d'arrivées et de départs des personnels titulaires de l'université depuis 2022, en distinguant les enseignants et les BIATSS.

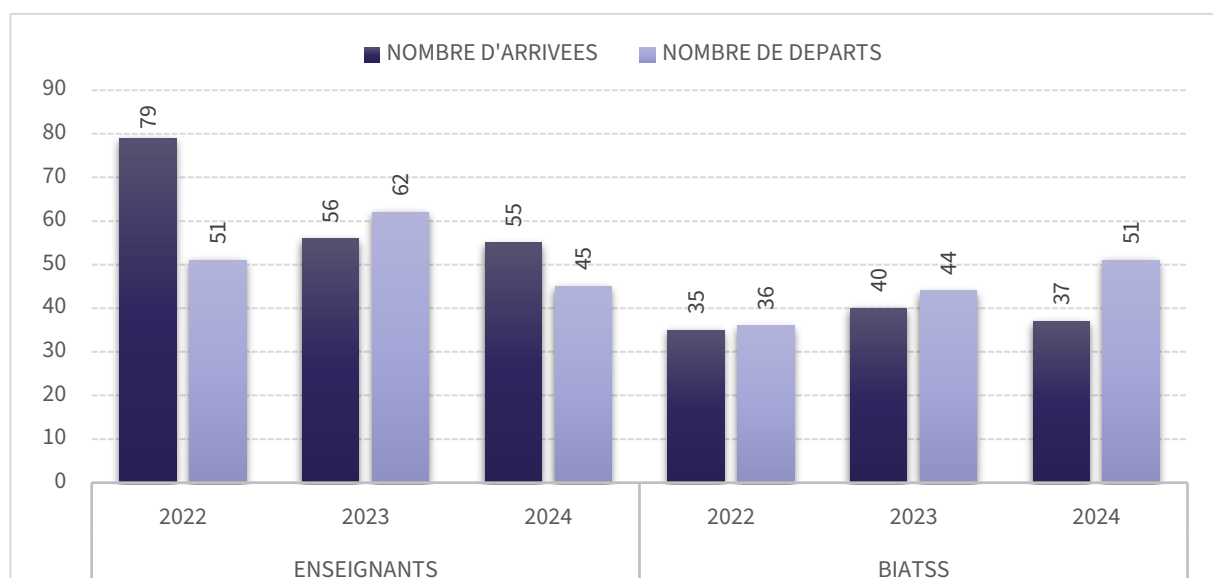
Pour les enseignants titulaires, le solde net fluctue passant de **+28** en 2022 à **+10** en 2024, en passant par **-6** en 2023. Les augmentations du nombre d'arrivées en 2022 et 2024 sont principalement dues à des recrutements accrus compensant les départs naturels et les mutations.

Pour les BIATSS titulaires, le solde net est en constante diminution sur les trois années. Cela met en lumière les défis liés aux recrutements et à la pérennisation des emplois de l'établissement.

Tableau 3.1.5. – **Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires entre 2022 et 2024**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2022	2023	2024
CATEGORIE A	+16	+13	+3
CATEGORIE B	+5	-3	+5
CATEGORIE C	-22	-14	-22
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-1	-4	-14

Source : SIHAM



Source : SIHAM

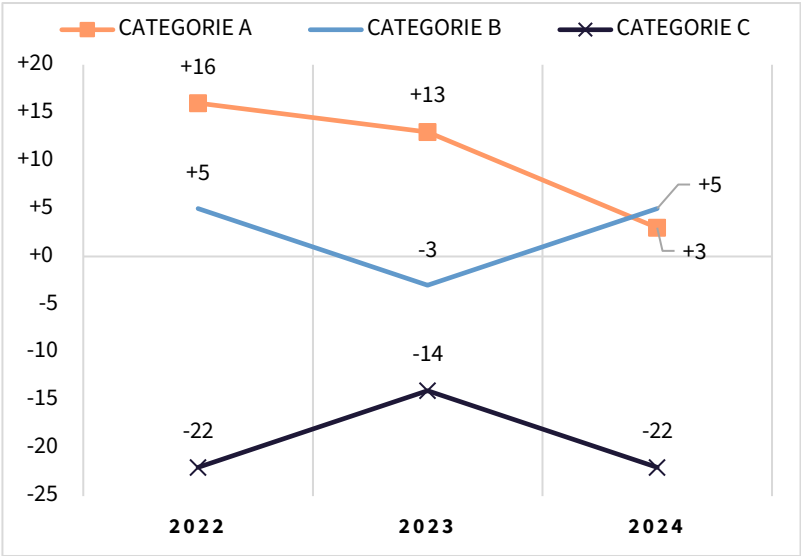
L'évolution globale des effectifs BIATSS titulaires est décroissante avec -14 agents en 2024 et une évolution de -2,28% par rapport à 2022 et -1,78% par rapport à 2023. Cependant, les flux varient en fonction des catégories :

➤ Le nombre de catégorie A est en hausse depuis 2022 et semble se stabiliser en 2024, avec une part de **37%** sur l'ensemble des catégories.

Le solde total cumulé **+32 agents** en 3 ans est notamment dû à des recrutements spécifiques et ciblés sur des postes à responsabilité.

= Le nombre de catégorie B est stable dans sa globalité malgré une légère diminution en 2023 (-3). En 2024, sa part représente **27%** de l'ensemble des catégories.

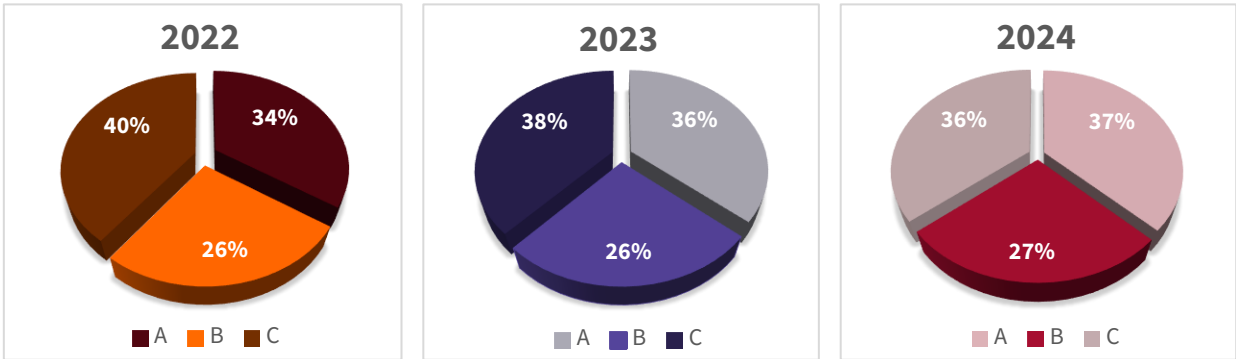
Figure 3.1.1. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires entre 2022 et 2024



Source : SIHAM

▾ Le nombre de catégorie C connaît une très forte diminution avec un taux d'évolution de **-11,46%** par rapport à 2022 et **-7,33%** par rapport à 2023. Pourtant, la part des catégorie C sur l'ensemble des catégories en 2024 se situe à la deuxième place avec **36%** des parts. Cette évolution souligne un changement dans les besoins en compétences, une montée en qualification des emplois ou encore une transformation des métiers support au sein de l'université.

Figure 3.1.6. – Evolution des parts de catégorie des personnels titulaires entre 2022 et 2024



Source : SIHAM

La partie ci-dessous présente une synthèse des mouvements de personnels BIATSS titulaires pour l'année 2024, ventilée selon les quatre filières : administrative, ITRF et technique, bibliothèques, sociale et santé.

Tableaux 3.1.7. – **Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires par filière en 2024**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2024
CATEGORIE A	+3
Filière administrative	+2
Filière ITRF et technique	+0
Filière des bibliothèques	+1
Filière sociale et de santé	+0
CATEGORIE B	+5
Filière administrative	-2
Filière ITRF et technique	+6
Filière des bibliothèques	+1
CATEGORIE C	-22
Filière administrative	-8
Filière ITRF et technique	-15
Filière des bibliothèques	+1
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-14

Source : SIHAM

Au cours de l'année 2024, les flux d'entrées et de sorties ont varié en fonction des filières :

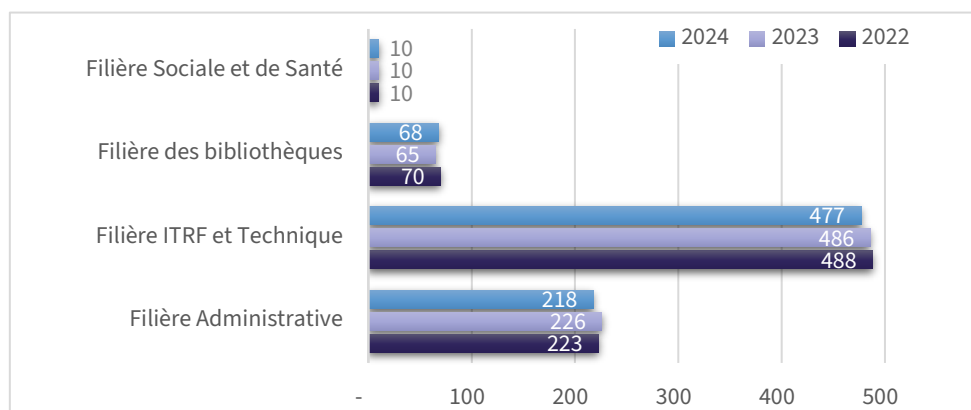
+2 entrées contre **-10 sorties** (toutes catégories confondues) pour la filière administrative, soit une évolution des effectifs de **-3,54%** par rapport à 2023.

+6 entrées contre **-15 sorties** (toutes catégories confondues) pour la filière ITRF et technique, soit une évolution des effectifs de **-1,85%** par rapport à 2023.

+3 entrées (toutes catégories confondues) pour la filière des bibliothèques, soit une évolution des effectifs de **+4,62%** par rapport à 2023.

La filière sociale et de santé est stable.

Figure 3.1.8. – **Evolution des effectifs titulaires par filière entre 2022 et 2024**



Source : SIHAM

L'évolution de la part des différentes filières entre 2022 et 2024, reste globalement stable comme le montre les graphiques ci-dessous :

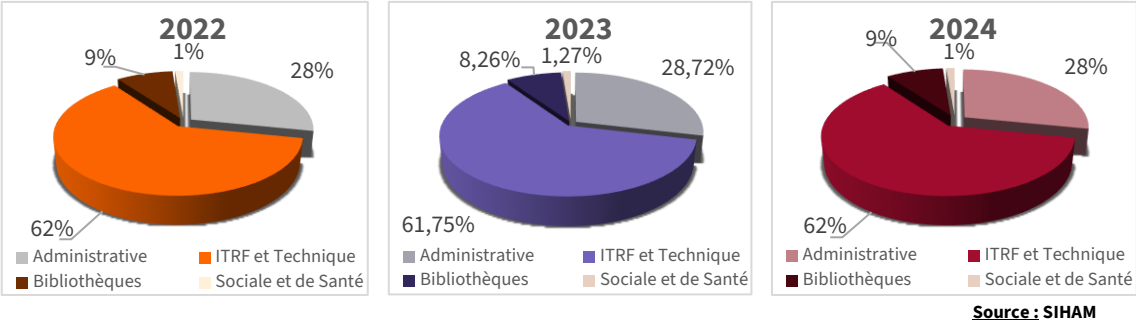


Figure 3.1.9. – Evolution de la part des différentes filières entre 2022 et 2024

Tableau 3.1.10. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2022 et 2024

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2022	2023	2024
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	+22	-6	+7
ENSEIGNANTS 1ER/2ND DEGRE	+6	+0	+3
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	+28	-6	+10

Source : SIHAM

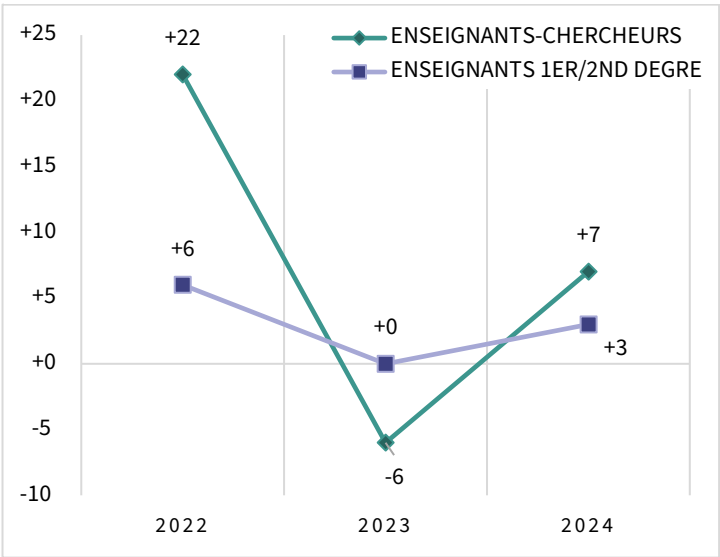
L'évolution globale des effectifs enseignants titulaires est fluctuante avec +10 agents en 2024 et une évolution de +0,34% par rapport à 2022 et +0,85% par rapport à 2023. Cependant, les flux varient en fonction des corps :

➤ Le nombre d'enseignants-chercheurs est fluctuant dans l'ensemble avec en hausse en 2024 de **+7 entrées**. Le taux d'évolution de **+1,05%** par rapport à 2022 et **+1,05%** par rapport à 2023. Le solde total cumulé est de **+23 agents** en 3 ans.

= Le nombre d'enseignants du premier/second degré est stable dans sa globalité avec une légère augmentation en 2024 (**+3 entrées**). Le solde total cumulé est de **+9 agents** en 3 ans.

La répartition entre les deux corps, est stable sur les trois dernières années, notamment avec une évolution variante entre +24,01% et +24,18% pour les enseignants du 1^{er}/2nd degré et entre +75,99% et +75,82% pour les enseignants-chercheurs.

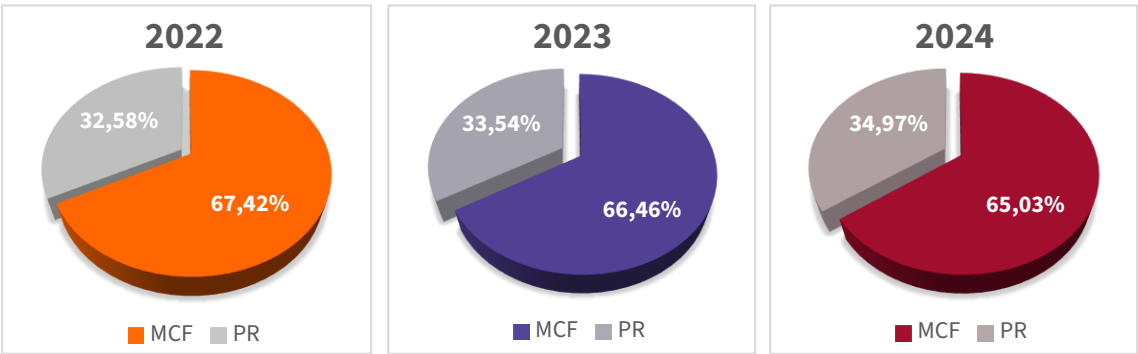
Figure 3.1.11. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2022 et 2024



Source : SIHAM

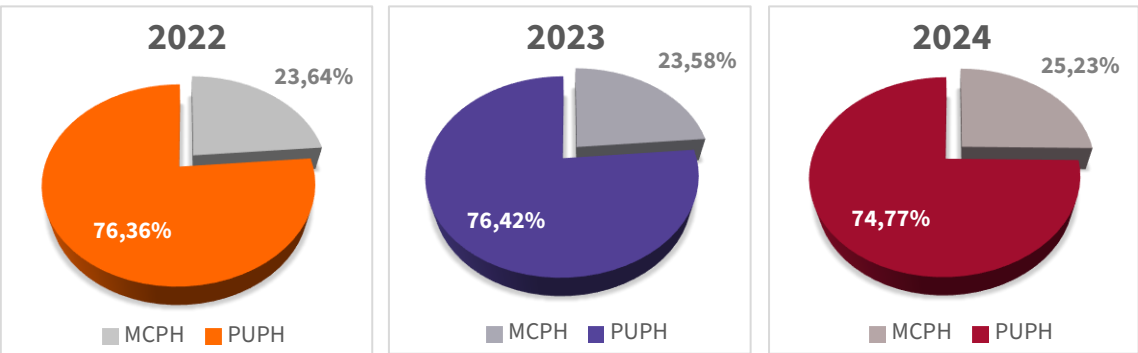
Figure 3.1.12. – Evolution des parts par corps des enseignants titulaires entre 2022 et 2024

❖ **ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :**



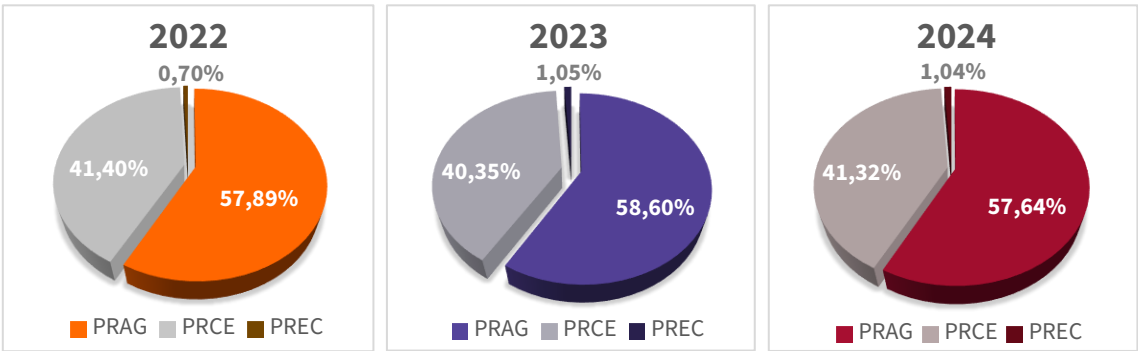
Source : SIHAM

❖ **ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES :**



Source : SIHAM

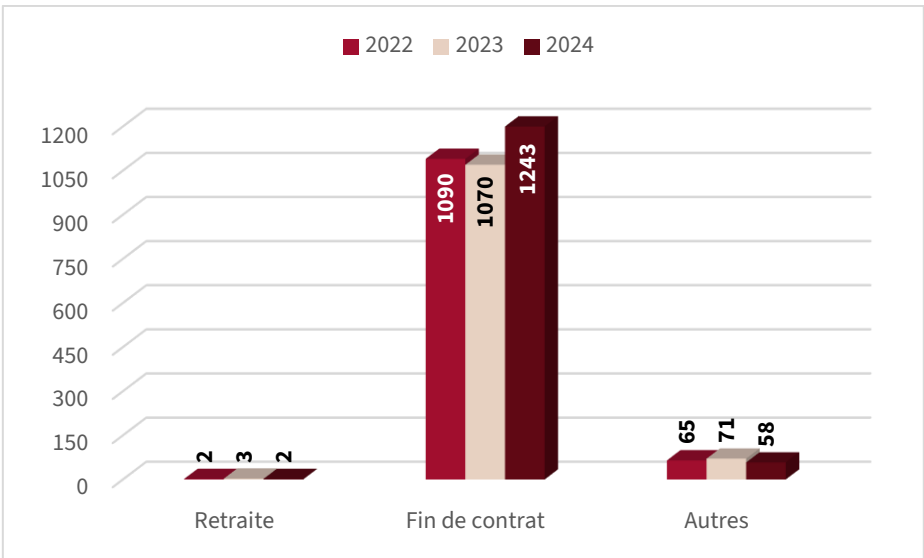
❖ **ENSEIGNANTS 1ER/2ND DEGRE :**



Source : SIHAM

3.2. Les arrivées et les départs des contractuels

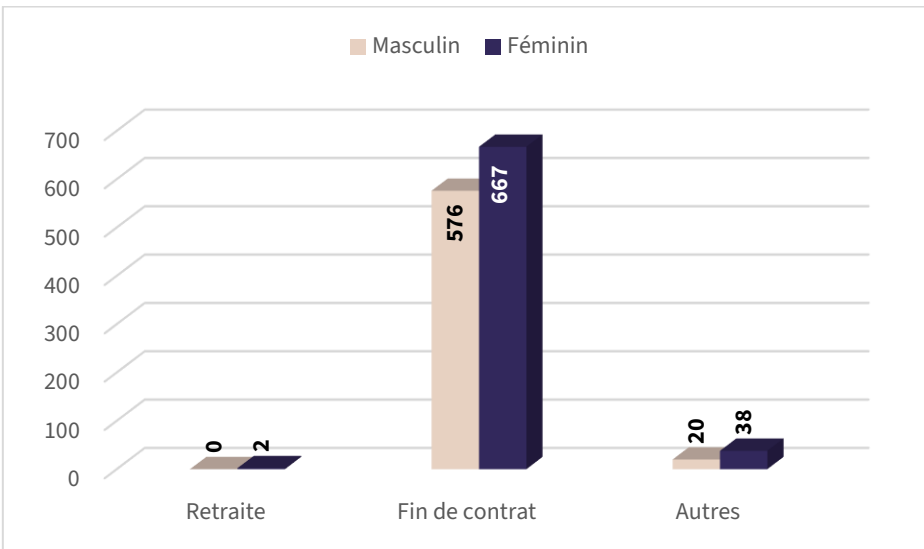
Figure 3.2.1. – Répartition par type de départs des agents contractuels entre 2022 et 2024



En 2024, les fins de contrat représentent **95,4%** des départs d’agents contractuels, part en **augmentation** par rapport à l’année dernière. Les retraites restent stables par rapport à 2023 et 2022.

La catégorie « autres » reprend les intégrations directes, les ruptures conventionnelles, les concours, les démissions, les licenciements ou encore les décès. Cette catégorie est en diminution par rapport à l’année précédente avec 13 départs de moins.

Figure 3.2.2. – Répartition par type de départs des agents contractuels et par sexe en 2024



La répartition par type de départs par sexe, pour l’année 2024, met en évidence une prédominance des départs de femmes avec une part de **54%**, contre **46%** pour les hommes.

Les mouvements concernant les personnels contractuels sont très importants : **384 contractuels** sont arrivés au sein de l’université en 2024, alors que **330** sont partis de l’établissement. Ce dernier chiffre comprend les mouvements internes de contractuels devenus titulaires (**27** mouvements internes).

On constate que le taux de rotation global a augmenté par rapport à 2023. Les flux d’entrées/départs des personnels BIATSS sont plus importants en valeur. Cette différence est liée à la nature et la durée des contrats. Les recrutements de courte durée sont plus fréquents chez les BIATSS (exemple : remplacement de personnels). Les enseignants contractuels sont essentiellement recrutés pour l’année universitaire.

Tableau 3.2.3. – **Mouvements des personnels contractuels entre 2022 et 2024**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
NOMBRE D'ARRIVEES	157	156	172	228	192	212	385	348	384
NOMBRE DE DEPARTS	148	146	140	166	196	190	314	342	330
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	+9	+10	+32	+62	-4	+22	+71	+6	+54
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	387	397	429	571	567	589	958	964	1 018
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	378	387	397	509	571	567	887	958	964
TAUX DE ROTATION	39,41%	38,04%	36,36%	34,50%	34,22%	34,13%	36,48%	35,79%	35,07%

Source : SIHAM

Taux de rotation : (nb départs + nb arrivées /2) / effectif total * 100

❖ **Les effectifs :**

Pour les enseignants contractuels, les effectifs ont atteint un total de **429 agents** au 31 décembre 2024 soit une variation de **+10,85%** par rapport à 2022 et **+8,06%** par rapport à 2023.

Pour les BIATSS contractuels, les effectifs fluctuent depuis 2022 atteignant un total de **589 agents** au 31 décembre 2024, soit une variation de **+3,15%** par rapport à 2022 et **+3,88%** par rapport à 2023.

❖ **Les taux de rotation :**

Le taux de rotation permet de quantifier, par un ratio, le renouvellement du personnel de l’université. Il représente le roulement entre les effectifs entrants et sortants.

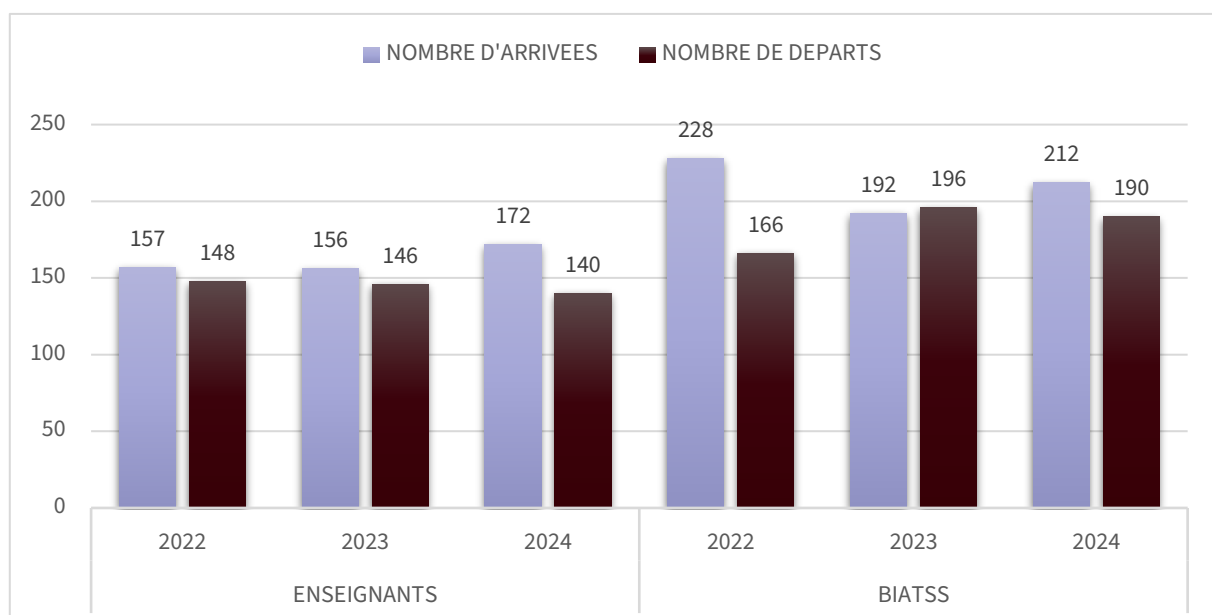
Pour les enseignants contractuels, le taux de rotation tend vers une diminution, passant de **+39,41%** en 2022 à **+36,36%** en 2024.

Les BIATSS contractuels suivent la même tendance avec un taux de rotation en augmentation entre 2022 et 2024, passant respectivement de **+34,50%** à **+34,13%**.

Un taux de rotation supérieur à **10%** met en évidence des difficultés dans la rétention des agents, un manque d’attractivité de l’établissement face au secteur privé ou d’autres fonctions publiques.

❖ **Le nombre d'arrivées et de départs :**

Figure 3.2.4. – **Evolution du nombre d'arrivées et de départs des personnels contractuels entre 2022 et 2024**



Source : SIHAM

Le graphique ci-dessus permet d'identifier les constantes d'évolution du nombre d'arrivées et de départs des personnels contractuels de l'université depuis 2022, en distinguant les enseignants et les BIATSS.

Pour les enseignants contractuels, le solde net est en hausse passant de **+9 en 2022** à **+32 en 2024**, en passant par **+10 en 2023**. Cette augmentation du nombre d'arrivées est principalement due à des recrutements de doctorants contractuels.

Pour les BIATSS contractuels, le solde net fluctue passant de **+62 en 2022** à +22 en 2024, en passant par **-4 en 2023**. Les augmentations du nombre d'arrivées en 2022 et 2024 sont principalement dues à des recrutements accrus compensant les départs naturels et les mutations.

Tableau 3.2.5. – **Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels entre 2022 et 2024**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2022	2023	2024
CATEGORIE A	+29	-17	+4
CATEGORIE B	+4	+19	+19
CATEGORIE C	+24	-9	-9
Apprentis	+5	+3	+8
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	+62	-4	+22

Source : SIHAM

L'évolution globale des effectifs BIATSS contractuels est croissante avec **+22 agents** en 2024 et une évolution de **+3,15%** par rapport à 2022 et **+3,88%** par rapport à 2023. Cependant, les flux varient en fonction des catégories :

➤ Le nombre de catégorie A est fluctuant dans l'ensemble malgré une hausse en 2024 de **+4 entrées**. En 2024, sa part représente **40%** de l'ensemble des catégories.

➤ Le nombre de catégorie B est en hausse depuis 2022 et semble se stabiliser entre 2023 et 2024, avec une part de **20%** sur l'ensemble des catégories en 2024.

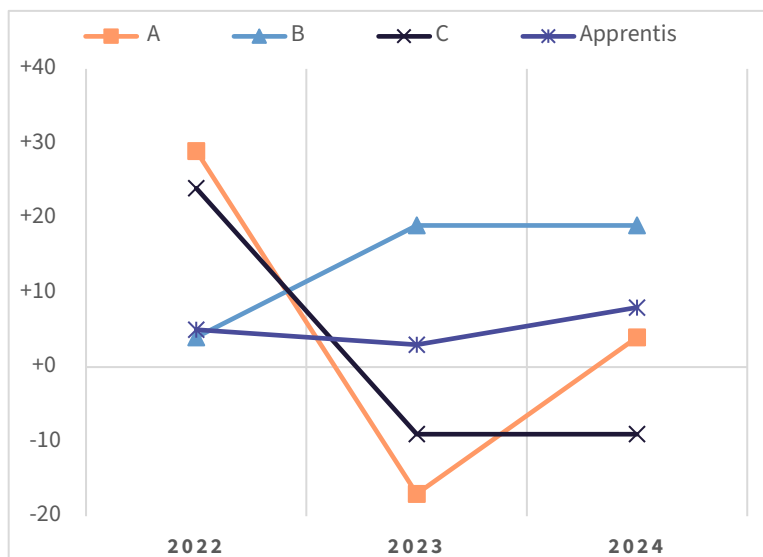
Le solde total cumulé **+42 agents** en 3 ans est notamment dû à un changement dans les besoins en compétences, à une montée en qualification des emplois ou encore à une transformation des métiers support au sein de l'université.

➤ Le nombre de catégorie C connaît une diminution avec un taux d'évolution de **-7,96%** par rapport à 2022 et **-4,15%** par rapport à 2023. Pourtant, la part des catégories C sur l'ensemble des catégories en 2024 se situe à la deuxième place avec **35%** des parts. Cette diminution peut s'expliquer par l'augmentation des autres catégories notamment des catégories B, ce qui permet de marquer l'évolution des agents entre les différentes catégories de personnel.

Le nombre d'apprentis est en augmentation avec **+8 agents** en 2024 et une part de **4%** de l'ensemble des catégories.

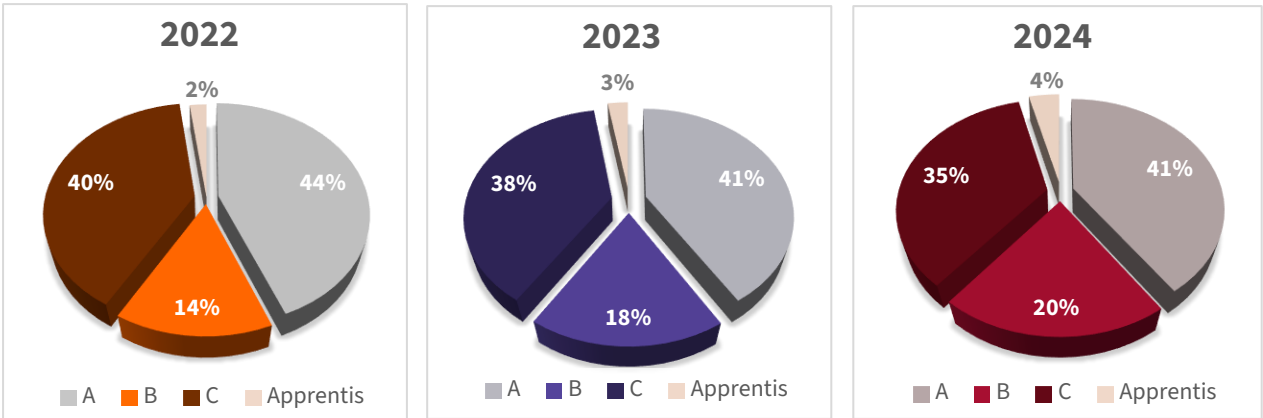
Le solde des mouvements est positif globalement, l'augmentation marquée des catégories B impacte la répartition globale des personnels BIATSS, avec une structure des effectifs qui tend à se rééquilibrer. Ces variations traduisent une adaptation progressive des effectifs aux besoins opérationnels, avec un rééquilibrage entre les catégories.

Figure 3.2.6. – **Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels entre 2022 et 2024**



Source : SIHAM

Figure 3.2.7. – Evolution des parts de catégorie des personnels BIATSS contractuels entre 2022 et 2024



Source : SIHAM

La partie ci-dessous présente une synthèse des mouvements de personnels BIATSS contractuels pour l’année 2024, ventilée selon les quatre filières : administrative, ITRF et technique, des bibliothèques et sociale et de santé.

Tableaux 3.2.8. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels par filière en 2024

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2024
CATEGORIE A	+4
Filière administrative	+0
Filière ITRF et technique	+4
Filière des bibliothèques	+0
Filière sociale et de santé	+0
CATEGORIE B	+19
Filière administrative	-1
Filière ITRF et technique	+21
Filière des bibliothèques	-1
CATEGORIE C	-9
Filière administrative	-3
Filière ITRF et technique	-5
Filière des bibliothèques	-1
Apprentis	+8
Filière administrative	+8
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	+22

Source : SIHAM

Au cours de l’année 2024, les flux d’entrées et de sorties ont varié en fonction des filières :

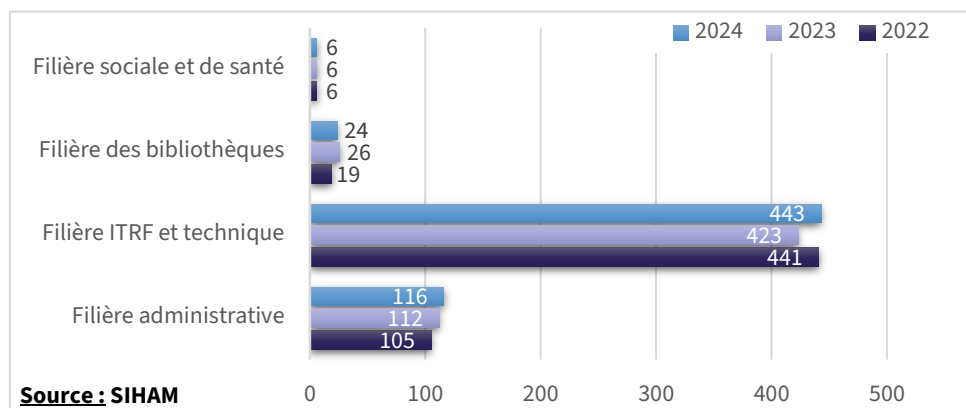
-4 sorties (toutes catégories confondues hors apprentis) pour la filière administrative, soit une évolution des effectifs de - 3,57% par rapport à 2023.

+25 entrées contre **-5 sorties** (toutes catégories confondues) pour la filière ITRF et technique, soit une évolution des effectifs de **+4,73%** par rapport à 2023.

-2 sorties (toutes catégories confondues) pour la filière des bibliothèques, soit une évolution des effectifs de **-7,69%** par rapport à 2023.

La filière sociale et de santé est **stable**.

Figure 3.2.9. – **Evolution des effectifs BIATSS contractuels par filière entre 2022 et 2024**



L'évolution de la part des différentes filières entre 2022 et 2024, reste globalement stable comme le montre les graphiques ci-dessous :

Figure 3.2.10. – **Evolution de la part des différentes filières entre 2022 et 2024**

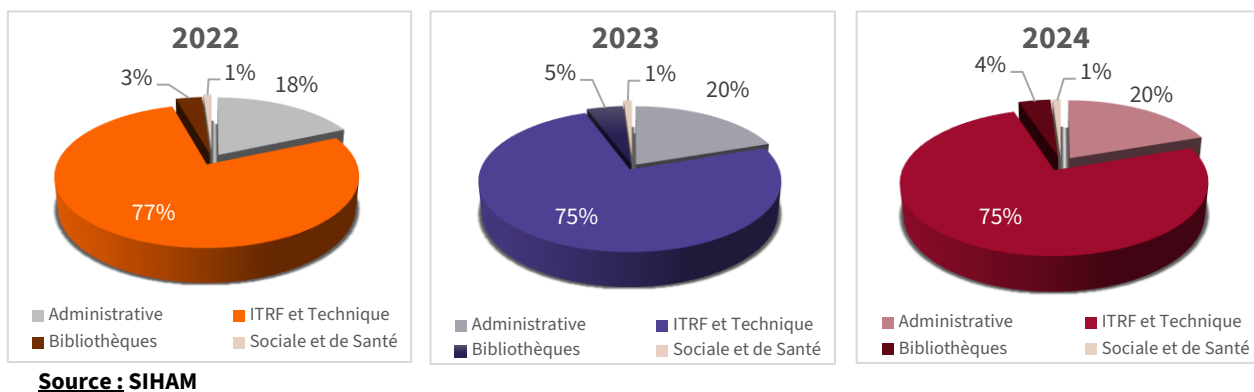


Tableau 3.2.11. – **Synthèse des mouvements des personnels enseignants contractuels entre 2022 et 2024**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2022	2023	2024
E-C CONTRACTUEL *	+10	+5	+5
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE	+8	+8	-3
HOSPITALO-UNIVERSITAIRE	+1	-1	-1
ATER	-7	+3	+3
LECTEUR	+1	+1	-2
CONTRACTUEL DOCTORANT	-4	-6	+30
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	+9	+10	+32

Source : SIHAM

* dont 6 Chaires de professeur junior (CPJ) pour l'année

L'évolution globale des effectifs enseignants titulaires est dans une dynamique de croissance avec **+32 agents** en 2024 et une évolution de **+10,44%** par rapport à 2022 et **+8,18%** par rapport à 2023. Cependant, les flux varient en fonction des corps :

➤ Le nombre d'enseignants contractuels est en hausse dans l'ensemble avec un total de **+5 entrées** en 2024. Le taux d'évolution des effectifs **+24,24%** par rapport à 2022 et **+13,89%** par rapport à 2023.

= Le nombre d'enseignants du second degré est en diminution en 2024 avec **-3 sorties**. Le taux d'évolution des effectifs **+10,87%** par rapport à 2022 et **-5,56%** par rapport à 2023.

= Le nombre d'enseignants hospitalo-universitaire est stable avec une légère diminution de **-1 sortie** pour 2023 et 2024. Le taux d'évolution des effectifs **-2,38%** par rapport à 2022 et **-1,20%** par rapport à 2023.

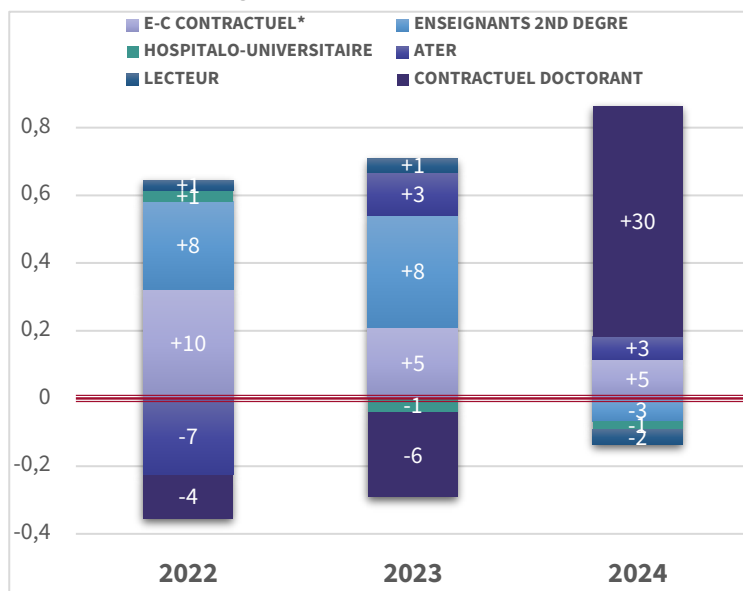
➤ Le nombre d'ATER est en hausse dans l'ensemble avec un total de **+3 entrées** en 2024. Le taux d'évolution des effectifs **+10%** par rapport à 2022 et **+4,76%** par rapport à 2023.

= Le nombre d'enseignants lecteur est stable avec une légère diminution de **-2 sorties** pour 2024. Le taux d'évolution des effectifs **-5%** par rapport à 2022 et **-9,52%** par rapport à 2023.

➤ Le nombre de doctorant est dans une dynamique de forte hausse avec **+30 entrées** en 2024. Le taux d'évolution des effectifs **+17,14%** par rapport à 2022 et **+22,39%** par rapport à 2023.

Le solde total cumulé **+20 agents** en 3 ans est notamment dû à un renforcement de l'activité de recherche et un attrait renouvelé pour les filières doctorales, contribuant à la vitalité scientifique de l'université et à son rayonnement.

Figure 3.2.12. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants contractuels entre 2022 et 2024

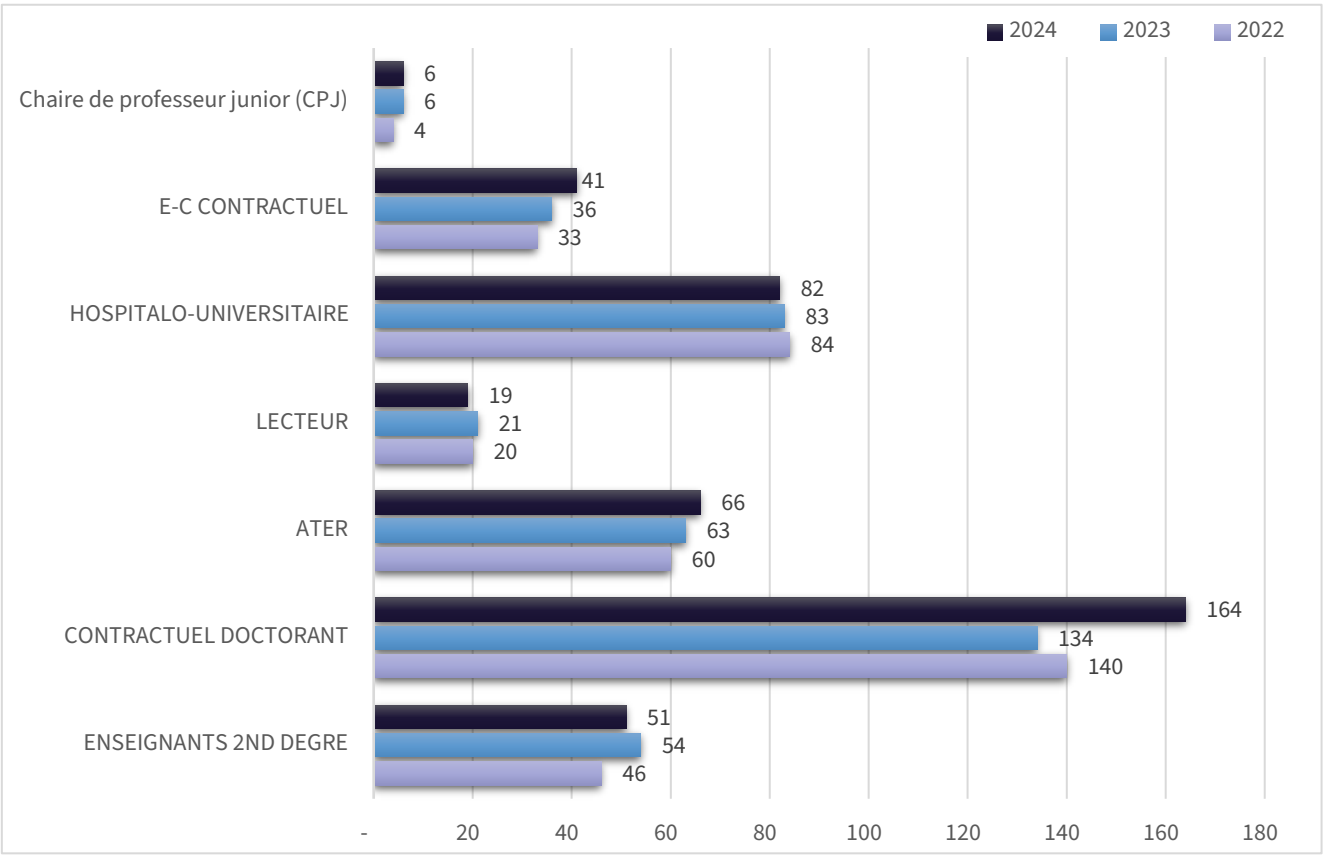


Source : SIHAM

* dont 6 Chaires de professeur junior (CPJ) pour l'année 2024

La répartition entre les différents corps, est en hausse sur les trois dernières années, notamment avec un taux d'évolution de **+10,44%** par rapport à 2022 et **+8,18%** par apport à 2023.

Figure 3.2.13. – **Evolution des enseignants contractuels par corps entre 2022 et 2024**

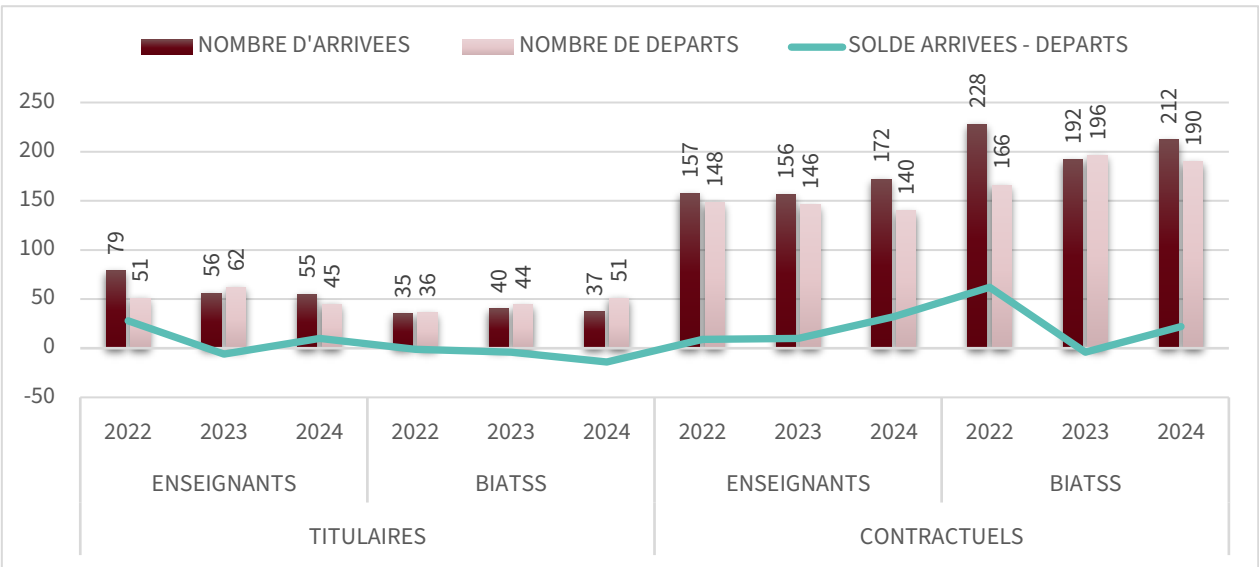


3.3. Analyse comparative entre les agents titulaires et contractuels

Tableau 3.3.1. – Mouvements de l’ensemble du personnel entre 2022 et 2024

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TITULAIRES						CONTRACTUELS					
	ENSEIGNANTS			BIATSS			ENSEIGNANTS			BIATSS		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
NOMBRE D'ARRIVEES	79	56	55	35	40	37	157	156	172	228	192	212
NOMBRE DE DEPARTS	51	62	45	36	44	51	148	146	140	166	196	190
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	+28	-6	+10	-1	-4	-14	+9	+10	+32	+62	-4	+22
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	1187	1181	1191	791	787	773	387	397	429	571	567	589
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	1159	1187	1181	792	791	787	378	387	397	509	571	567
TAUX DE ROTATION	5,54%	4,98%	4,22%	4,49%	5,32%	5,64%	39,9%	38,5%	37,8%	36,5%	34,1%	34,8%

Figure 3.3.2. – Mouvements de l’ensemble du personnel entre 2022 et 2024



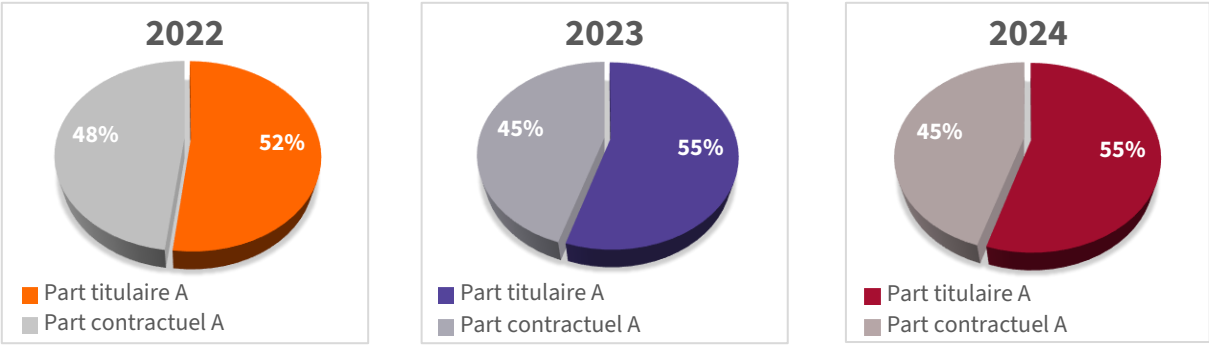
3.3.1. Les agents BIATSS

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TITULAIRES			CONTRACTUELS		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
CATEGORIE A	+16	+13	+3	+29	-17	+4
CATEGORIE B	+5	-3	+5	+4	+19	+19
CATEGORIE C	-22	-14	-22	+24	-9	-9
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-1	-4	-14	+57	-7	+14

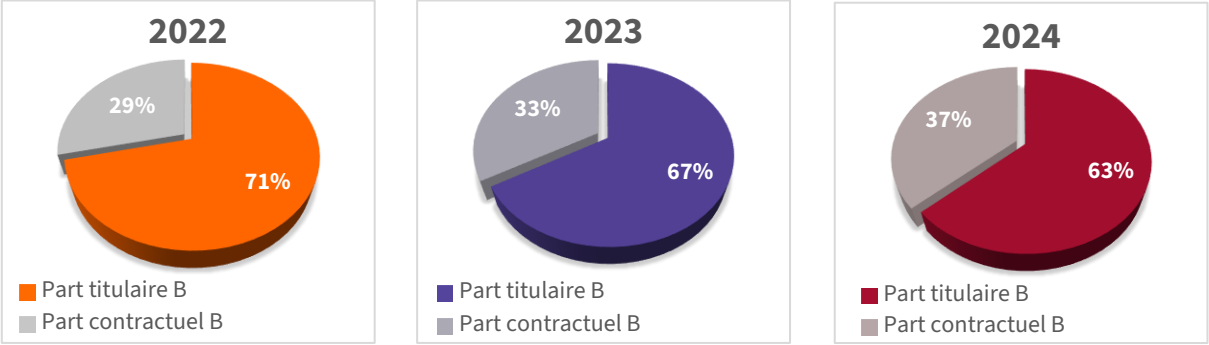
Source : SIHAM

Figure 3.3.1.1 – Evolution des parts des agents BIATSS titulaires et contractuels par catégorie entre 2022 et 2024

❖ Les catégories A :



❖ Les catégories B :



❖ Les catégories C :

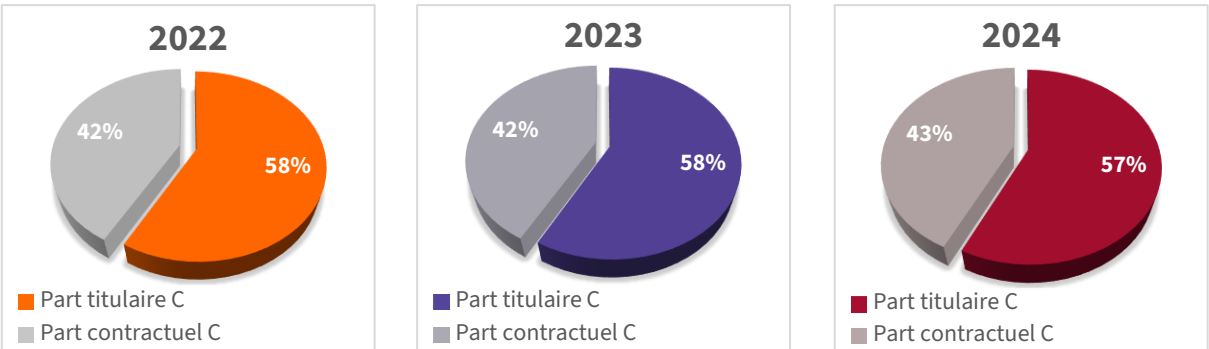
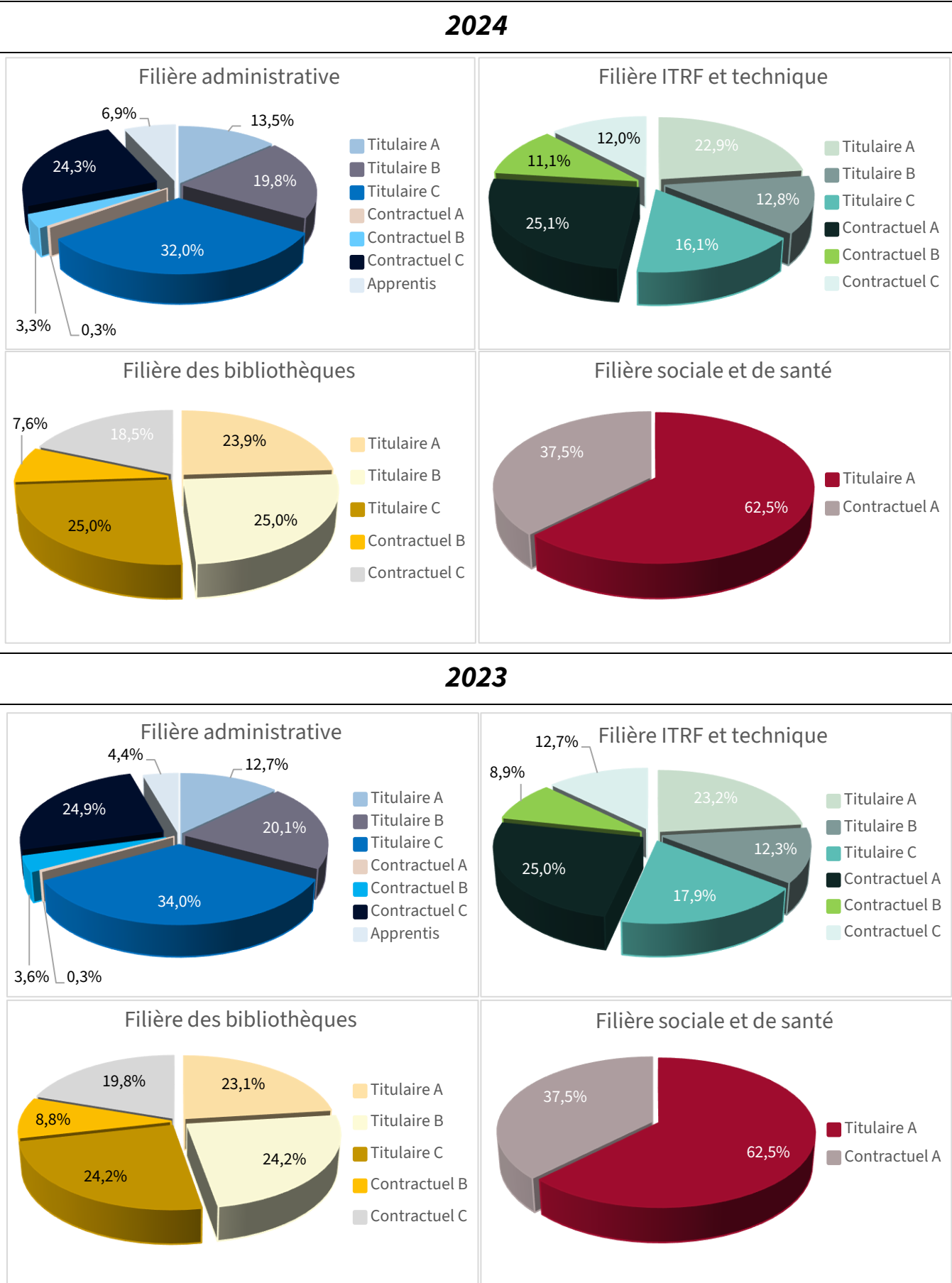
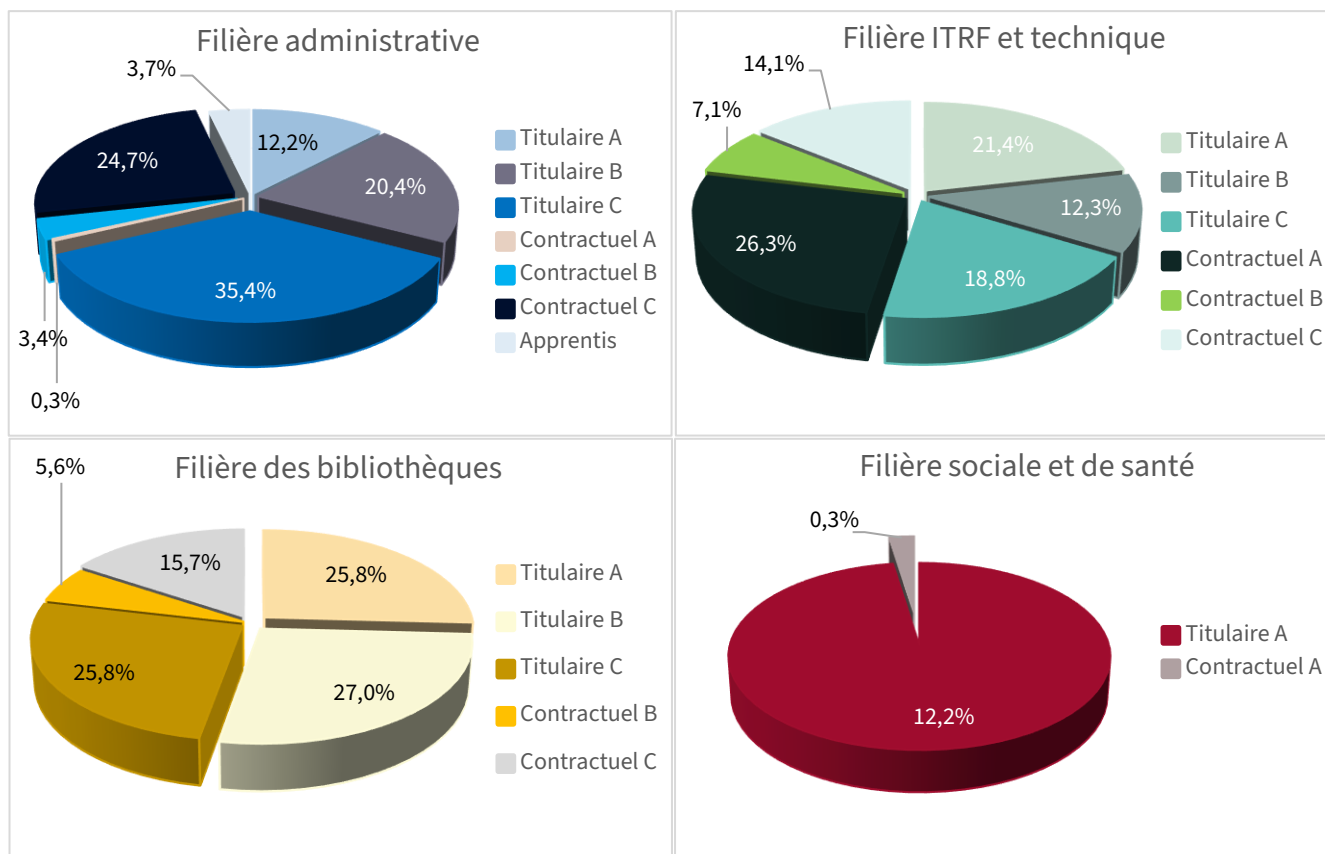


Figure 3.3.1.2. – Evolution des parts des agents BIATSS titulaires et contractuels par catégorie et filière





3.3.2. Les enseignants

Figure 3.3.2.1 – Evolution des parts des enseignants par statut entre 2022 et 2024



Figure 3.3.2.1 – Evolution des parts des enseignants-chercheurs par statut entre 2022 et 2024

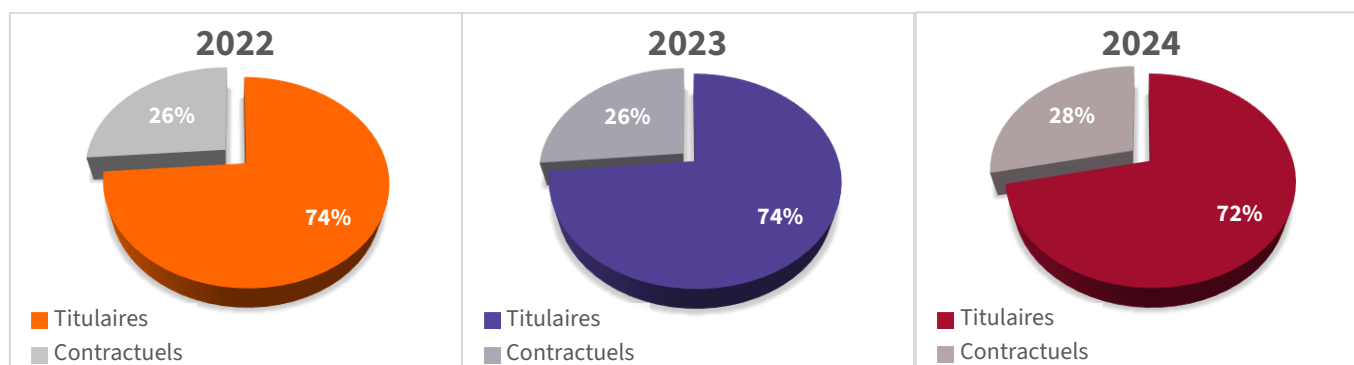




Image : Instagram UBE, s. d.

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 Aménagement et Réduction du Temps de Travail (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 personnels 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'obligation 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 quatre types d'enseignement :

- Les cours magistraux (CM)
- Les cours magistraux intégrés (CMi)
- 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 2024, dans le respect des textes en vigueur, notamment le **décret du 11 février 2016** modifié et la charte du télétravail de l'établissement.

Durant l'année 2024, la charte du télétravail à l'uB a été mise en cohérence avec l'Accord-Cadre concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en date du 3 juillet 2023. A l'issue d'une concertation avec les représentants des personnels, et après passage dans les instances, une charte actualisée du télétravail est entrée en application le **1er septembre 2024**.

Le dispositif actualisé permet de télétravailler à jours fixes, à jours flottants ou selon une fréquence « fixe et flottant » dans la limite du nombre de jours autorisés.

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**.

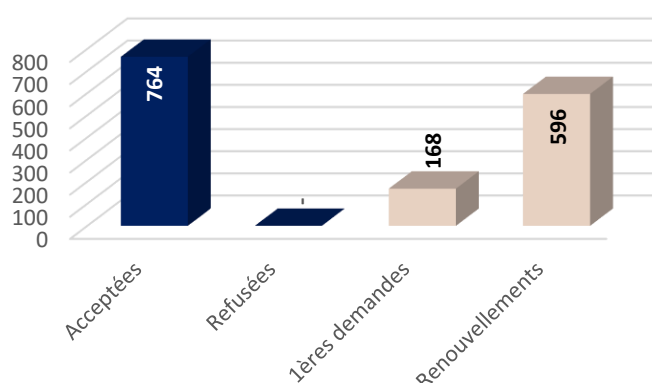
La demande reste accordée pour l'année universitaire et fait l'objet d'une **demande expresse de reconduction**. L'avis du supérieur hiérarchique est requis avant validation de la demande, pour assurer la continuité du service.

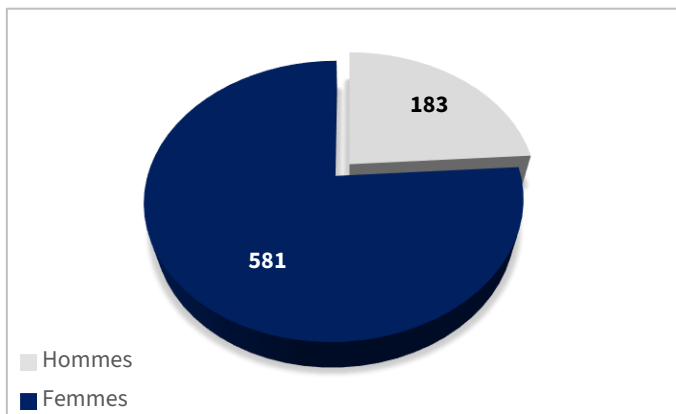
Les demandes de **télétravail pour raison de santé**, pour lesquelles un avis du médecin de prévention est nécessaire, peuvent **déroger aux principes fixés** dans la charte, en particulier sur le nombre de jours de télétravail hebdomadaire.

Figure 4.1.3.1 – Répartition des demandes de télétravail à l'Université de Bourgogne en 2024

Les demandes :

Au total, 764 agents bénéficient du dispositif de télétravail à la rentrée 2024. 78% des demandes de télétravail sont des demandes de renouvellement.



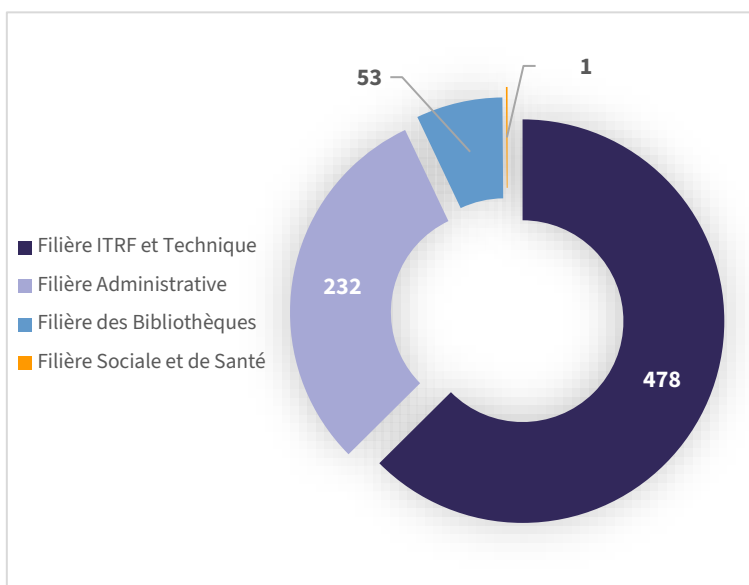
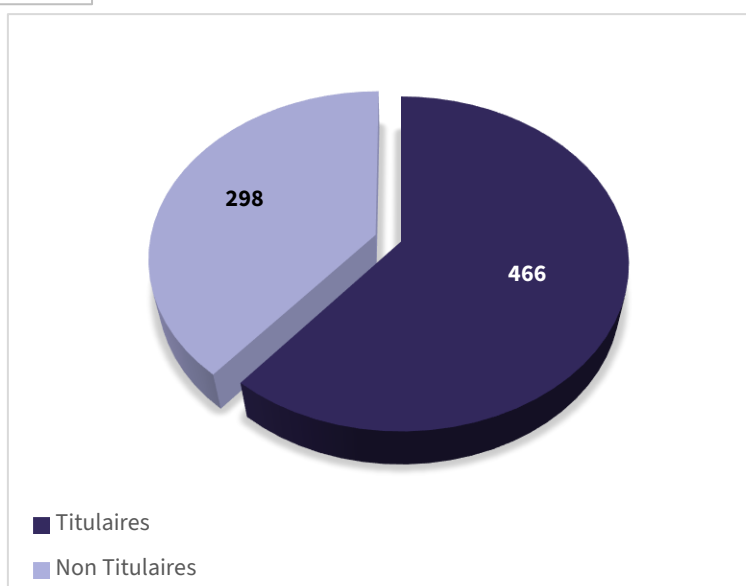


Répartition des demandes de télétravail par genre :

En 2024, les demandes de télétravail sont réparties à 76% pour les femmes et 24% pour les hommes.

Répartition des demandes de télétravail par statut :

En 2024, les demandes de télétravail effectuées par les agents titulaires représentent 61% des demandes.



Répartition des demandes de télétravail par filière :

Les demandes des agents de la filière ITRF représentent 62,5% et ceux de la filière administratives 30% des demandes.

Répartition des demandes de télétravail par catégorie :

Les demandes des agents de catégorie A représentent 44% des demandes, ceux de la catégorie B 27% et ceux de la catégorie C 29%.

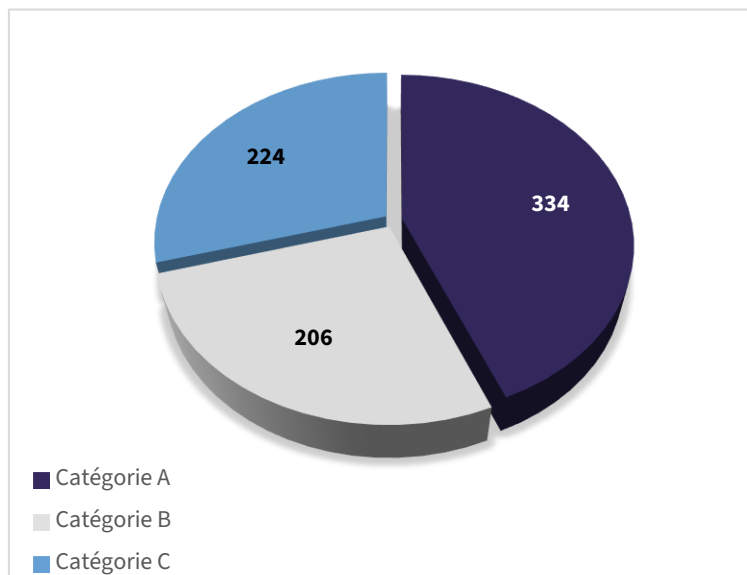
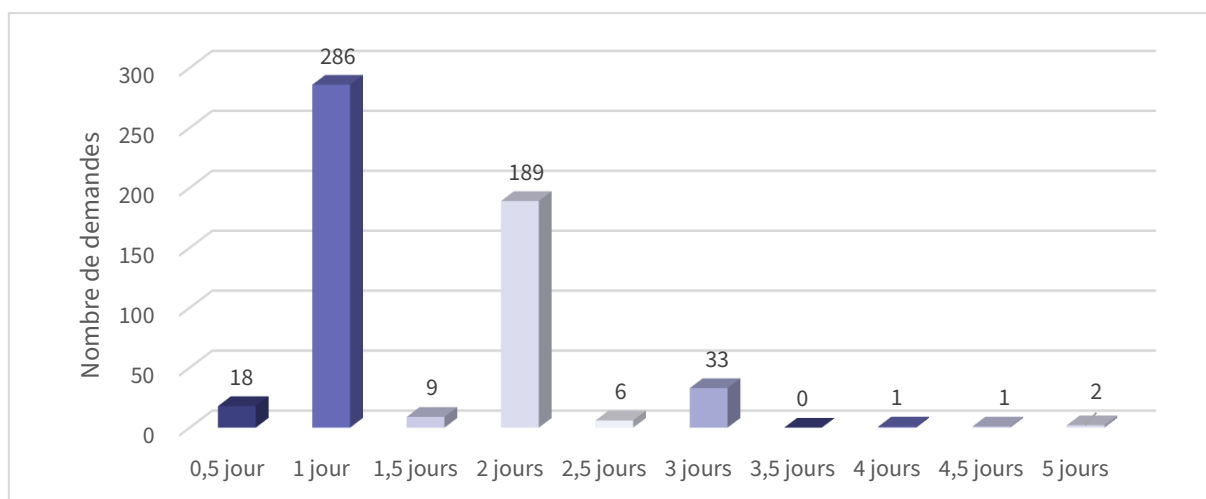
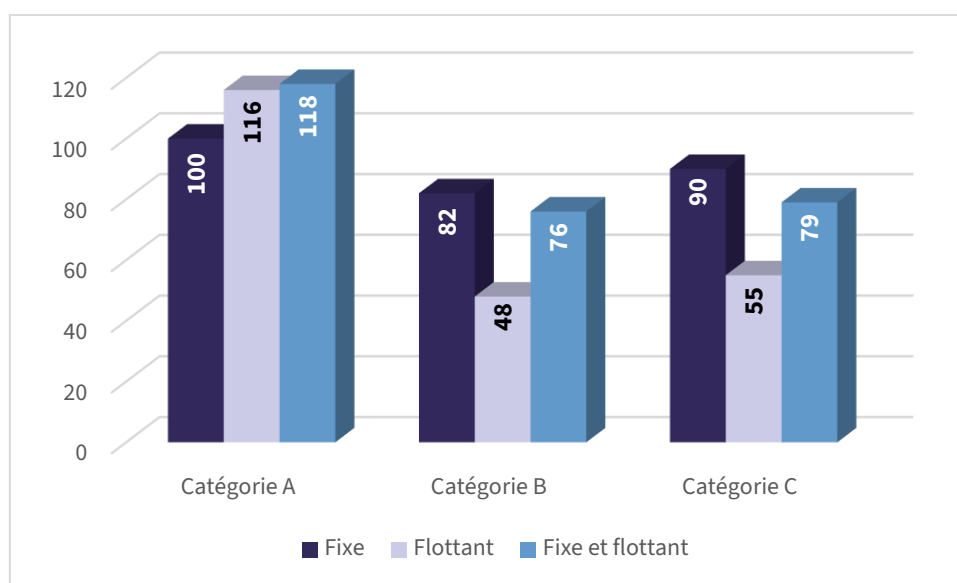


Figure 4.1.3.2 – Répartition de la fréquence de télétravail en jours/semaine à l'Université de Bourgogne en 2024



En 2024, 37% des agents en télétravail ont choisi de travailler à distance 1 jour par semaine et 24,7% des agents ont choisi de télétravailler 2 jours par semaine.

Figure 4.1.3.3 – Répartition par type de télétravail à l'Université de Bourgogne en 2024



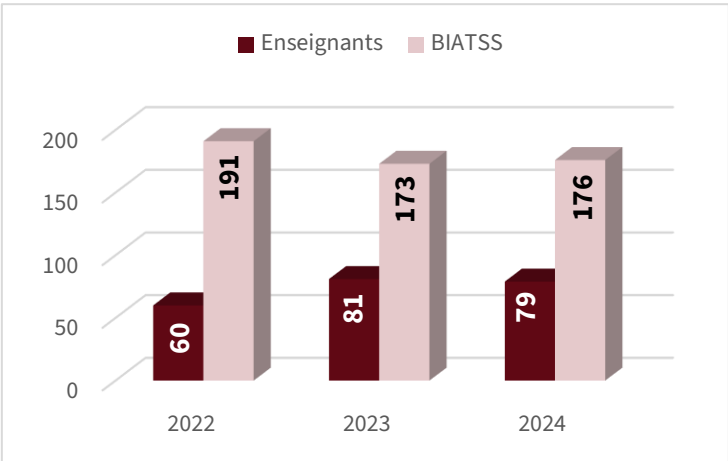
A partir de la rentrée 2024, la modalité de télétravail selon une fréquence **fixe et flottante** a été proposée et retenue par **36% des agents**. Le télétravail **flottant** est choisi par **29% des télétravailleurs**.

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 2022 et 2024

	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
BIATSS	160	31	191	14,0%	146	27	173	12,8%	149	27	176	12,9%
TITULAIRES	101	20	121	15,3%	95	21	116	14,7%	95	19	114	14,7%
CONTRACTUELS	59	11	70	12,3%	51	6	57	10,1%	54	8	62	10,5%
ENSEIGNANTS	33	27	60	3,8%	40	41	81	5,1%	43	36	79	4,9%
TITULAIRES	13	4	17	1,4%	13	4	17	1,4%	15	7	22	1,8%
CONTRACTUELS	20	23	43	11,1%	27	37	64	16,2%	28	29	57	13,3%
TOTAL	193	58	251	8,5%	186	68	254	8,7%	192	63	255	8,6%

Source : SIHAM (hors AFA)



Au 31/12/2024, le personnel à **temps partiel ou incomplet** représente **8,6%** de l'effectif total de l'université. La proportion est plus importante pour les contractuels (11,7% en 2024) que pour les titulaires (6,9% en 2024).

Tableau 4.2.2. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2024

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2024			PART DES FEMMES
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
BIATSS	50%	13	2	15	87%
	60%	1	1	2	50%
	70%	3	-	3	100%
	80%	54	12	66	82%
	90%	24	4	28	86%
	TOTAL BIATSS	95	19	114	83%
ENSEIGNANTS	50%	4	3	7	57%
	60%	1	1	2	50%
	70%	4	-	4	100%
	80%	6	3	9	67%
	90%	-	-	-	0%
	TOTAL ENSEIGNANTS	15	7	22	68%
TOTAL PERSONNELS TITULAIRES		110	26	136	81%
% des titulaires à temps partiel sur l'effectif total		11,3%	2,6%	6,9%	

Source : SIHAM (hors AFA)

En 2024, les personnels titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet ayant une **quotité de 80%** représentent **57,8% des personnels BIATSS** et **40,9% des personnels enseignants**.

La répartition des femmes titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet est de 83% pour les personnels BIATSS et de 68% pour les personnels enseignants.

Tableau 4.2.3. – **Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2024**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2024			PART DES FEMMES
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
BIATSS	50%	26	4	30	87%
	55%	1	-	1	100%
	60%	2	2	4	50%
	70%	13	-	13	100%
	80%	11	2	13	85%
	90%	1	-	1	100%
	TOTAL BIATSS	54	8	62	87%
ENSEIGNANTS	< 50%	-	-	-	0%
	50%	27	29	56	48%
	70%	-	-	-	0%
	80%	1	-	1	100%
	TOTAL ENSEIGNANTS	28	29	57	49%
TOTAL PERSONNELS CONTRACTUELS		82	37	119	69%
% des contractuels à temps partiel sur l'effectif total		13,1%	9,3%	11,6%	

Source : SIHAM (hors AFA)

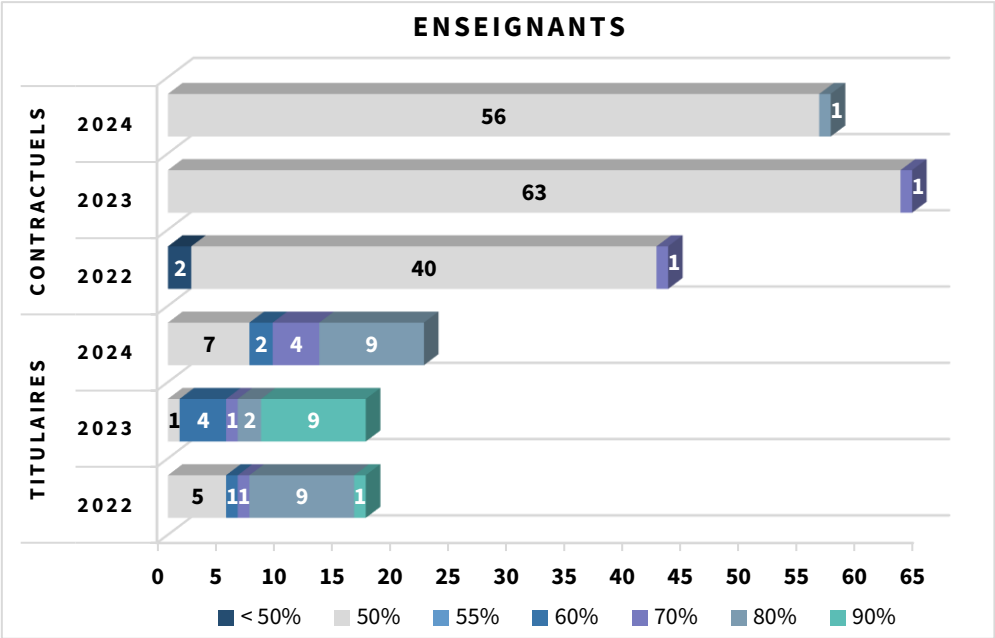
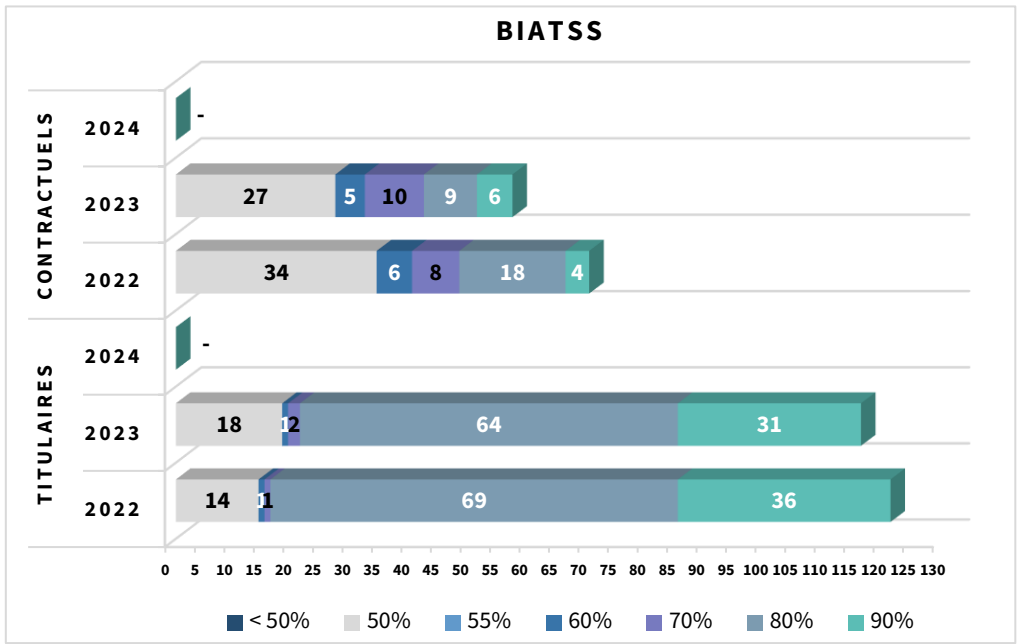


Figure 4.2.4. – **Répartition des personnels enseignants travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2024**

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.

Figure 4.2.5. – **Répartition des personnels BIATSS travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2024**



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'absence et congés des personnels sont expliqués dans la partie « définitions » du rapport social.

Tableau 4.3.1. – Synthèse des congés et absences en 2024

EN NOMBRE DE PERSONNES	TOTAL 2023	2024		TOTAL 2024
		ENSEIGNANTS	BIATSS	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	423	103	262	365
Congé de maladie (Contractuels)	153	20	144	164
Congé de longue maladie*	12	7	9	16
Congé de longue durée	7	5	3	8
Congé de maternité	31	12	16	28
Congé de paternité	22	16	5	21
Congé pour accident de service	22	6	13	19
Congé pour accident de travail (contractuels)	10	-	10	10
Congé de solidarité familiale	-	-	-	-
TOTAL	680	169	462	631

EN NOMBRE D'ARRETS	TOTAL 2023	2024		TOTAL 2024
		ENSEIGNANTS	BIATSS	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	712	187	585	772
Congé de maladie (Contractuels)	241	31	254	285
Congé de longue maladie*	15	12	12	24
Congé de longue durée	14	11	9	20
Congé de maternité	49	14	22	36
Congé de paternité	29	20	10	30
Congé pour accident de service	28	7	38	45
Congé pour accident de travail (contractuels)	15	-	12	12
Congé de solidarité familiale	-	-	-	-
TOTAL	1 103	282	942	1224

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	TOTAL 2023	2024		TOTAL 2024
		ENSEIGNANTS	BIATSS	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	9 800	2 772	6 931	9 703
Congé de maladie (Contractuels)	1 743	451	2 009	2 460
Congé de longue maladie*	2 915	1 931	1 727	3 658
Congé de longue durée	2 677	1 565	1 372	2 937
Congé de maternité	4 515	1 231	2 323	3 554
Congé de paternité	461	324	121	445
Congé pour accident de service	871	558	1 308	1 866
Congé pour accident de travail (contractuels)	177	-	183	183
Congé de solidarité familiale	-	-	-	-
TOTAL	23 159	8 832	15 974	24 806

Source : SIHAM

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

L'année 2024 montre une diminution du nombre de personnels ayant été **absents** puisque **631 personnels** de l'uB ont eu au moins une absence contre **680 en 2023** (-7,21%). En parallèle, on constate une **augmentation du nombre d'arrêts (+121)** et du nombre de **jours d'arrêts (+1647)**.

La **baisse** du nombre de personnes en arrêt maladie est principalement due celle du nombre de **fonctionnaires en arrêt maladie ordinaire**. En parallèle, on constate une **augmentation** du nombre de personnels **contractuels en arrêt** (augmentation du nombre d'agents, du nombre d'arrêts et du nombre de jours d'arrêts).

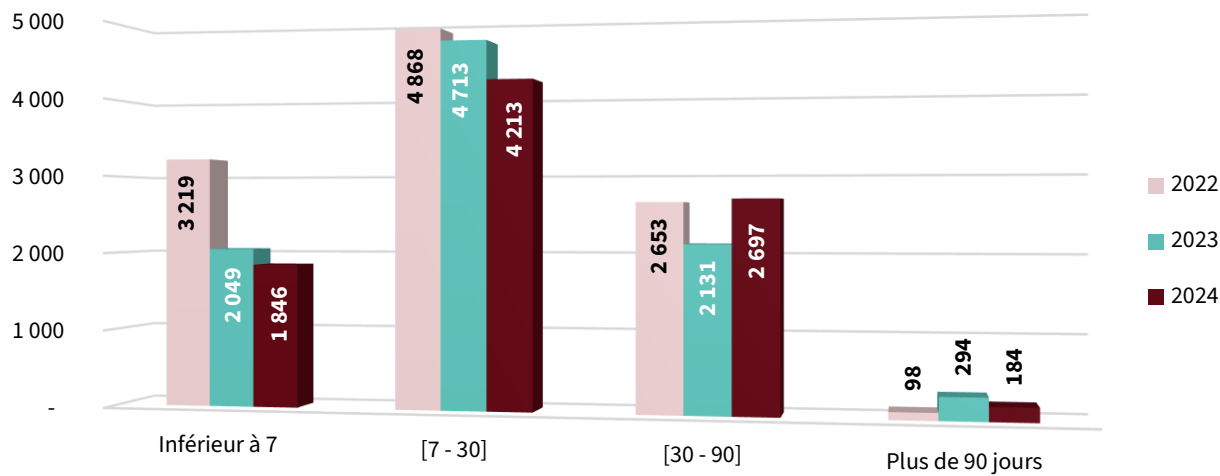
Le nombre d'arrêts est en progression en raison de l'augmentation du nombre d'arrêts des fonctionnaires et des contractuels en congés maladie ordinaire ainsi que du nombre d'arrêts liés aux accidents de service.

Accident de service : on constate une baisse du nombre d'agents concernés parallèlement à une augmentation à la fois du nombre d'arrêts et de leur durée.

Accident de travail : par rapport à 2023, le nombre d'agents concernés est identique, le nombre d'arrêts diminue contrairement à leur durée.

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

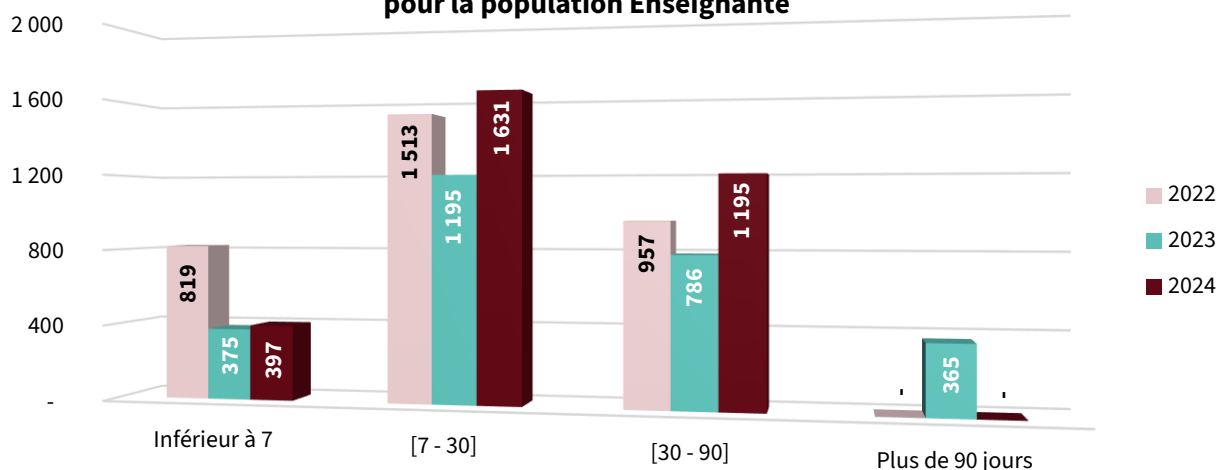
Evolution du nombre jours de congés maladie par tranche entre 2022 et 2024 pour la population BIATSS



	INFERIEUR A 7	[7 – 30]	[30 – 90]	PLUS DE 90 JOURS	TOTAL
2022	245	218	86	27	576
2023	202	152	65	37	456
2024*	177	134	59	36	406

**Exemple de lecture des données : en 2024, 177 agents BIATSS ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 1846 jours d'arrêt maladie.*

**Evolution du nombre jours de congés maladie par tranche entre 2022 et 2024
pour la population Enseignante**



	INFERIEUR A 7	[7 - 30]	[30 - 90]	PLUS DE 90 JOURS	TOTAL
2022	87	56	28	12	183
2023	46	45	19	10	120
2024*	39	43	23	18	123

*Exemple de lecture des données : en 2024, 38 agents Enseignants ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 437 jours d'arrêt maladie.

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

	2022		TOTAL 2022	2023		TOTAL 2023	2024		TOTAL 2024
	TITULAIRES	CONTRACTUELS		TITULAIRES	CONTRACTUELS		TITULAIRES	CONTRACTUELS	
En nombre de personnes	22	7	29	22	10	32	19	10	29
En nombre d'arrêts	47	9	56	28	15	43	45	12	57
En nombre de jour d'arrêts	2036	119	2155	871	177	1048	1866	183	2049
Durée moyenne par arrêt	43	13	38	31	12	24	41	15	36
Durée moyenne par personne	93	17	74	40	18	33	98	18	71

Source : SIHAM

Tableau 4.3.4. – Le nombre de congés maternité en 2024

STATUT	TYPE	2022		2023		2024	
		Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	5	378	3	260	2	126
	BIATSS	13	947	11	951	5	510
	TOTAL CONTRACTUELS	18	1 325	14	1 211	7	636
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	12	1250	8	982	12	1105
	BIATSS	10	657	27	2322	17	1813
	TOTAL TITULAIRES	22	1 907	35	3 304	29	2 918
TOTAL		40	3 232	49	4 515	36	3 554

Source : SIHAM

Tableau 4.3.5. – Le nombre de congés paternité en 2024

STATUT	TYPE	2022		2023		2024	
		Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	3	73	4	62	2	51
	BIATSS	5	49	5	113	7	71
	TOTAL CONTRACTUELS	8	122	9	175	9	122
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	3	46	13	194	18	273
	BIATSS	-	-	7	92	3	50
	TOTAL TITULAIRES	3	46	20	286	21	323
TOTAL		11	168	29	461	30	445

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 2024

2024			
Date de grève	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
25/01/2024	-	1	1
01/02/2024	-	3	3
08/03/2024	-	6	6
19/03/2024	3	40	43
01/10/2024	1	12	13
02/10/2024	1	-	1
03/10/2024	1	-	1
04/10/2024	1	-	1
19/11/2024	-	2	2
05/12/2024	23	104	127
12/12/2024	1	4	5
TOTAL uB	31	172	203

Source : Pôle RH

Pour mémoire, le nombre de retenues de salaire pour « service non fait » en 2023 s'élevait à 1024 jours (289 pour les enseignants et 735 pour les BIATSS).



Image : ube.fr

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 1er 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 **Loi de Programmation de la Recherche (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 près de **9 330 000 euros**. Cela s'explique principalement par la revalorisation de la valeur du **point d'indice**, de la poursuite 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**.

En **2023**, la masse salariale de l'uB augmente de **6,27%**, soit **12 764 057 euros**. Cela s'explique par la revalorisation du **point d'indice**, la hausse de la **charge d'enseignement** (Réforme des BUT et des MEEF), l'augmentation des effectifs (campagne d'emplois Rentrée 2022 et 2023) notamment sur le **plafond 2 – Ressources propres** (recherche et formation continue) mais également par l'impact du **GVT**.

En **2024**, la masse salariale de l'uB augmente de **2,6%**, soit **5 625 187 euros** (Masse salariale hors paie non comprise). Cela s'explique notamment par l'application de la revalorisation du point d'indice, le **GVT**, la revalorisation du **RIFSEEP** ainsi que les différentes **mesures « Guerini »**, la poursuite de la revalorisation indemnitaire des enseignants, la revalorisation des rémunérations des doctorants contractuels, l'ajout de **5 points** d'indice à tous les agents au 1^{er} janvier 2024, la revalorisation indemnitaire **IFSE** des personnels BIATSS **catégorie A**, ainsi que la revalorisation du **SMIC** au 1^{er} novembre 2024.

Tableau 5.1.1. – Evolution de la masse salariale par plafond entre 2022 et 2024

	2022		2023		2024		Evol. 2024 / 2023
	En valeur	En %	En valeur	En %	En valeur	En %	
PLAFOND 1 ⁽¹⁾	184 498 471	90,7%	194 368 009	89,9%	201 834 200	91,0%	3,84%
PLAFOND 2 ⁽²⁾	18 922 540	9,3%	21 817 059	10,1%	19 976 055	9,0%	-8,44%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	203 421 011	100%	216 185 068	100%	221 810 255	100%	2,60%

Source : KX uB (retour paie)

	2022		2023		2024		Evol. 2024 / 2023
	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	
PLAFOND 1 ⁽¹⁾	2 366,77	87,0%	2 363,50	85,2%	2 429,94	87,0%	2,81%
PLAFOND 2 ⁽²⁾	354,27	13,0%	410,28	14,8%	364,35	13,0%	-11,20%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	2 721,03	100%	2 773,78	100%	2 794,29	100%	0,74%

Source : KX uB

COÛT MOYEN PAR PLAFOND	2022	2023	2024	Evol. 2024/2023
PLAFOND 1 ⁽¹⁾	77 954	82 237	83 061	1,00%
PLAFOND 2 ⁽²⁾	53 413	53 176	54 827	3,10%
TOTAL	74 759	77 939	79 380	1,85%

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 2022 et 2024

	2022		2023		2024		Evol. 2024 / 2023
	En valeur	En %	En valeur	En %	En valeur	En %	
BIATSS	61 678 859	30,3%	66 663 013	30,8%	68 185 185	30,7%	2,28%
<i>TITULAIRES</i>	44 769 952	22,0%	47 107 935	21,8%	48 258 680	21,8%	2,4%
<i>CONTRACTUELS</i>	16 908 906	8,3%	19 555 078	9,0%	19 926 505	9,0%	1,9%
ENSEIGNANTS	136 485 617	67,1%	144 107 870	66,7%	148 494 838	66,9%	3,0%
<i>TITULAIRES</i>	123 020 267	60,5%	129 893 408	60,1%	133 443 114	60,2%	2,7%
<i>CONTRACTUELS</i>	13 465 350	6,6%	14 214 462	6,6%	15 051 725	6,8%	5,9%
VACATAIRES	5 256 535	2,6%	5 414 185	2,5%	5 130 232	2,3%	-5,2%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	203 421 011	100%	216 185 068	100%	221 810 255	100%	2,6%

Source : KX uB

	2022		2023		2024		Evol. 2024 / 2023
	En ETPT (moy. annuelle)	En %	En ETPT (moy. annuelle)	En %	En ETPT (moy. annuelle)	En %	
BIATSS	1 239,95	45,6%	1 277,26	46,0%	1 281,73	45,9%	0,3%
<i>TITULAIRES</i>	757,26	27,8%	748,95	27,0%	745,84	26,7%	-0,4%
<i>CONTRACTUELS</i>	482,69	17,7%	528,31	19,0%	535,89	19,2%	1,4%
ENSEIGNANTS	1 481,08	54,4%	1 496,52	54,0%	1 512,55	54,1%	1,1%
<i>TITULAIRES</i>	1 142,21	42,0%	1 157,67	41,7%	1 153,66	41,3%	-0,3%
<i>CONTRACTUELS</i>	338,88	12,5%	338,85	12,2%	358,90	12,8%	5,9%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	2 721,03	100%	2 773,78	100%	2 794,29	100%	0,74%

Source : KX uB

COÛT MOYEN	2022	2023	2024	Evol. 2024 / 2023
BIATSS	49 743	52 185	53 198	1,94%
<i>TITULAIRES</i>	59 121	62 884	64 703	2,89%
<i>CONTRACTUELS</i>	35 030	37 014	37 184	0,46%
ENSEIGNANTS	92 153	96 253	98 175	2,00%
<i>TITULAIRES</i>	107 704	112 138	115 670	3,15%
<i>CONTRACTUELS</i>	39 735	41 949	41 939	-0,02%
TOTAL	74 759	77 939	79 380	1,85%

Source : KX uB

Tableau 5.1.3. – Coût moyen détaillé en 2024 (hors vacataires) *

	Masse salariale 2024 (en valeur)	En ETPT (moy. An.)	Coût Moyen 2024
BIATSS	68 221 458	1 282	53 226
TITULAIRES	48 294 953	746	64 752
Filière administrative	12 997 673	211	61 684
A	3 910 002	42	92 916
B	3 674 467	63	58 084
C	5 413 205	105	51 372
Filière ITRF et technique	30 314 230	464	65 288
A	16 251 132	205	79 400
B	6 405 635	108	59 465
C	7 657 463	152	50 405
Filière des bibliothèques	4 265 150	61	69 450
A	1 832 114	20	90 966
B	1 279 466	20	64 839
C	1 153 571	22	53 555
Filière sociale et de santé	7 17 899	9	76 373
CONTRACTUELS	19 926 505	536	37 184
A	9 664 688	220	43 873
B	3 613 550	106	34 106
C	6 648 268	210	31 712
ENSEIGNANTS	148 458 566	1 513	98 151
TITULAIRES	133 406 841	1 154	115 638
Enseignants chercheurs	94 089 823	785	119 906
Enseignants	27 204 811	262	103 685
Enseignants hospitalo-universitaires	12 112 207	107	113 642
CONTRACTUELS	15 051 725	359	41 939
Enseignants chercheurs	4 224 617	89	47 603
Enseignants	3 447 956	60	57 884
Enseignants hospitalo-universitaires	1 972 905	73	26 965
Doctorants	5 406 247	137	39 342
TOTAL	216 680 023	2 794	77 544

Sources : KX et OREMS

*Masse salariale 2024 comprend :

- Les rémunérations principales
- Les cotisations sociales
- Les primes et indemnités
- Les heures complémentaires et les vacations
- 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 2024**

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

Les **rémunérations principales** des agents (49,0% des dépenses en 2024) 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 (40,4% en 2024) 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 92,53%, tandis que pour les agents contractuels, il est de 40,63%

Les **primes et indemnités** (5,8% en 2024)

Les **heures complémentaires d'enseignement et les vacances** (4,5% en 2024)

Les **prestations sociales** (0,3% en 2024) englobent les remboursements transport, les rentes, les CLD (congé de longue durée), les CLM (congé de longue maladie) et l'ARE (allocation chômage d'aide au retour à l'emploi)

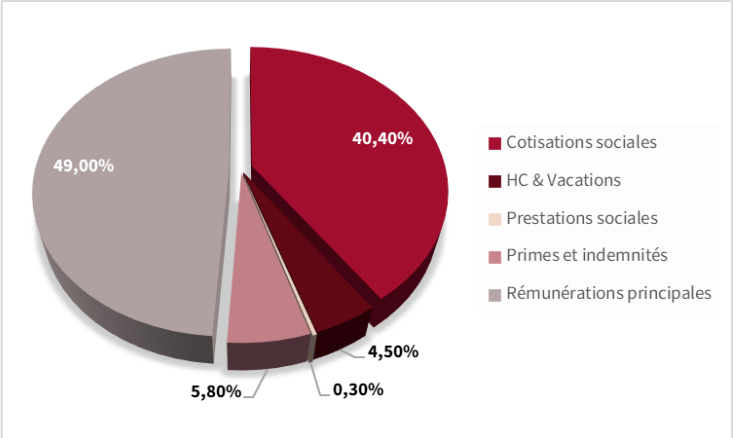


Tableau 5.2.2. – **Evolution de la structure des dépenses de personnel entre 2022 et 2024**

EN VALEUR	2022	2023	2024	Evol. 2023 / 2024	
				€	%
REMUNERATIONS PRINCIPALES	100 226 567	105 947 941	108 697 768	2 749 827	2,6%
COTISATIONS SOCIALES	83 657 160	87 985 748	89 592 794	1 607 046	1,8%
PRIMES ET INDEMNITES	9 910 237	12 094 811	12 813 502	718 691	5,9%
HC & VACATIONS	9 276 625	9 691 840	10 049 735	357 896	3,7%
PRESTATIONS SOCIALES	350 422	464 728	656 455	191 727	41,3%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	203 421 011	216 185 068	221 810 255	5 625 187	2,6%

Source : KX uB

Entre 2023 et 2024, la hausse de la masse salariale est de **2,6%**, soit environ **5,6 millions supplémentaires**. Suite aux mesures des **campagnes d'emplois**, au **GVT** positif, aux **mesures « Guerini »** (+5 points) et à la **revalorisation du point d'indice**, les **rémunérations principales** et les **cotisations sociales** augmentent. Les premières mesures de la **LPR** se poursuivent et impactent les **primes et indemnités** (revalorisation du RIFSEEP, de la PSC...) ainsi que les **cotisations sociales**. On note une **hausse des heures complémentaires** par rapport à 2023 qui est en partie due à la prise en charge en équivalence horaire des primes des enseignants du 2nd degré.

5.3. La rémunération principale

La rémunération principale représente près de la moitié des dépenses de **masse salariale** soit environ **109 millions d’euros en 2024**. 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** R2022 et R2023, par l’application de la **mesure spécifique bas de grilles** sur les catégories B et C, l’ajout de **5 points d’indice** à tous les agents au 1er janvier 2024, la revalorisation du **SMIC** au 1er novembre 2024, mais également par l’impact du **GVT**.

La part concernant les enseignants titulaires représente près de **58%** des dépenses liées à la **rémunération principale**. En 2024, ce poste de dépenses augmente de **1,5%** par rapport à **2023**. Les rémunérations des **contractuels BIATSS et enseignants** augmentent respectivement de **4%** et de **9,5%** par rapport à **2023**. 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 5.3.1. – Répartition de la rémunération principale selon le type de population entre 2022 et 2024

EN VALEUR	2022	2023	2024	Evol. 2023 / 2024	
				€	%
BIATSS	32 368 725	34 786 628	35 769 499	982 872	2,8%
TITULAIRES	20 705 379	21 512 795	21 970 319	457 524	2,1%
CONTRACTUELS	11 663 346	13 273 833	13 799 181	525 348	4,0%
ENSEIGNANTS	67 857 843	71 161 313	72 928 269	1 766 955	2,5%
TITULAIRES	59 401 352	62 230 412	63 148 741	918 329	1,5%
CONTRACTUELS	8 456 491	8 930 901	9 779 528	848 627	9,5%
TOTAL	100 226 567	105 947 941	108 697 768	2 749 827	2,6%

Source : KX uB

Tableau 5.3.2. – Indice majoré moyen selon le statut et la population au 31/12/2024

INDICE MOYEN	TOTAL 2023	2024		TOTAL 2024
		FEMMES	HOMMES	
BIATSS	448	449	478	458
TITULAIRES	473	474	509	486
CONTRACTUELS	411	416	427	420
ENSEIGNANTS	832	782	887	844
TITULAIRES	893	848	938	903
CONTRACTUELS	440	448	455	451
TOTAL	643	579	741	654

Source : SIHAM

5.3.1. 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 1er juillet 2016. Une augmentation de **+0,6 %** avait porté la valeur annuelle du point à **56,2323 euros**, soit 4,6860 euros par mois. Une seconde revalorisation du point d'indice est réalisée le 1er juillet 2022, une augmentation de **+3,5%**. La dernière revalorisation du point d'indice date du 1er juillet 2023. Une augmentation de **+1,5%** qui a porté la valeur annuelle du point à **59,0734 euros**, soit **4,92278 euros par mois**.

5.3.2. 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 5.3.2.1. – Répartition des personnels titulaires selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2024 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2023	2024			
		TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
BIATSS	INFERIEUR A 353	0	0	0	0	0,0%
	353-449	462	306	132	438	56,7%
	450-549	161	93	57	150	19,4%
	550-649	84	53	45	98	12,7%
	650-749	40	22	25	47	6,1%
	750-849	31	16	14	30	3,9%
	850-949	3	2	1	3	0,4%
	950 ET PLUS	6	5	2	7	0,9%
	TOTAL BIATSS	787	497	276	773	100%
ENSEIGNANTS	353-449	0	0	1	1	0,1%
	450-549	38	26	19	45	3,8%
	550-649	98	46	45	91	7,6%
	650-749	160	77	82	159	13,4%
	750-849	367	153	194	347	29,1%
	850-949	87	39	57	96	8,1%
	950 ET PLUS	431	129	323	452	38,0%
	TOTAL ENSEIGNANTS	1181	470	721	1191	100%
TOTAL		1968	967	997	1964	-

Sources : SIHAM

5.3.3. 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 5.3.3.1. – Répartition des personnels contractuels selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2024 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2023	2024			
		TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
BIATSS	INFÉRIEUR A 353	0	0	0	0	0,0%
	353-449	436	318	127	445	80,2%
	450-549	61	38	33	71	12,8%
	550-649	31	20	7	27	4,9%
	650-749	4	1	2	3	0,5%
	750-849	1	3	2	5	0,9%
	950 ET PLUS	4	4	0	4	0,7%
	TOTAL BIATSS	537	384	171	555	100%
ENSEIGNANTS	INFÉRIEUR A 353*	1	0	0	0	0,0%
	353-449	125	66	56	122	68,5%
	450-549	50	17	16	33	18,5%
	550-649	7	8	11	19	10,7%
	650-749	0	0	1	1	0,6%
	750-849	1	1	1	2	1,1%
	950 ET PLUS	0	1	0	1	0,6%
	TOTAL ENSEIGNANTS	184	93	85	178	99%
TOTAL		721	477	256	733	-

Sources : SIHAM

* PAST et Lecteurs

La grande majorité des personnels contractuels possède un **indice inférieur à 450 points**, représentant près de **80%** des **contractuels BIATSS** et **69%** des **contractuels enseignants**. En 2024, tous les agents contractuels ont été rémunérés à un **indice supérieur à 353 points** en raison de la revalorisation des grilles indiciaires de la catégorie C au 1^{er} janvier 2024.

		Coût moyen annuel		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL
BIATSS	Contractuel catégorie A	38 853	37 521	38 287
	Contractuel catégorie B	31 283	31 736	31 408
	Contractuel catégorie C	30 310	30 677	30 396
Enseignants	ATER	37 048	37 050	37 049
	Contractuel enseignant	43 199	42 714	42 941
	Enseignants Chercheurs Ass. T.P.	33 071	33 253	33 187
	Lecteur	30 573	30 406	30 557

Sources : SIHAM - INM KX

Tableau 5.3.3.2. - Coût moyen annuel des contractuels de l'uB réparti selon le type de population et le genre en 2024

5.3.4. Le traitement mensuel des agents forfaitaires

285 agents sont payés au forfait en 2024. Les agents concernés par le paiement au forfait sont principalement des personnels de la **filière hospitalo-universitaire** et des **doctorants contractuels**.

Tableau 5.3.4.1. – **Répartition des personnels payés au forfait selon le type de population et le genre au 31/12/2024**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TOTAL 2023	2024		TOTAL 2024
		FEMMES	HOMMES	
BIATSS	29	21	13	34
ENSEIGNANTS	213	124	127	251
TOTAL	242	145	140	285

Sources : Winpaie et SIHAM

5.3.5. 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.

5.3.6. 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.

5.3.6.1. La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

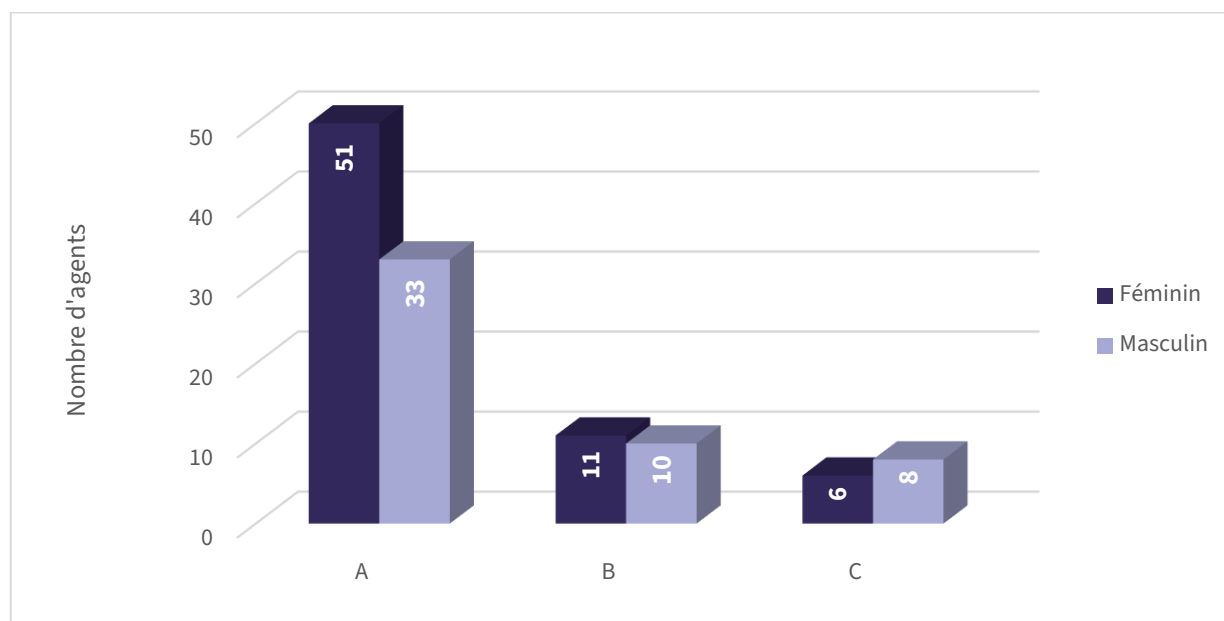
La NBI est un complément de rémunération attaché à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et ne concerne que certains personnels BIATSS. Elle prend la forme d'un certain nombre de points d'indice venant s'ajouter à ceux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

Tableau 5.3.6.1.1. – Répartition des NBI rémunérées selon le nombre de points ces 3 dernières années (au 31/12)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2022		2023		2024	
	Nombre	En €	Nombre	En €	Nombre	En €
10 POINTS	7	4 005	7	4 005	10	5 907
15 POINTS	12	10 299	12	10 299	14	12 405
20 POINTS	59	67 515	58	66 371	62	73 251
25 POINTS	3	4 291	4	5 722	3	4 431
30 POINTS	24	41 196	22	37 763	24	42 533
35 POINTS	1	2 003	1	2 003	1	2 068
40 POINTS	2	4 577	4	9 155	3	7 089
50 ET+ POINTS	2	5 722	2	5 722	2	5 907
TOTAL	110	139 608	110	141 038	119	165 996

Source : KX uB

Figure 5.3.6.1.2. - Répartition des bénéficiaires de la NBI selon la catégorie fonction publique et par genre au 31/12/2024



Pour l'année 2024, **119 agents** ont bénéficié de la NBI, soit 9 de plus qu'en 2023. La grande majorité des bénéficiaires (**72%**) dispose d'une NBI inférieure ou égale à 20 points d'indice.

5.3.6.2. 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 contractuels, 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 5.3.6.2.1. - **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%	77,71 €	117,29 €
3 ENFANTS	15,24 €	8%	194,03 €	299,57 €
PAR ENFANT SUPPLEMENTAIRE	4,57 €	6%	138,66 €	217,82 €

Source : service-public.fr

Tableau 5.3.6.2.2. - **Les dépenses de personnel relatives au SFT entre 2022 et 2024**

EN VALEUR	STATUT	2022		2023		2024	
		€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires
BIATSS	TITULAIRES	163 402	232	165 145	234	169 461	229
	CONTRACTUELS	64 757	103	69 516	116	80 341	109
TOTAL BIATSS		228 159	335	234 661	350	249 802	338
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	540 950	430	541 341	418	537 798	414
	CONTRACTUELS	28 154	39	28 090	33	31 943	37
TOTAL ENSEIGNANTS		569 104	469	569 431	451	569 741	451
TOTAL		797 263	804	804 092	801	819 543	789

Source : KX uB

Entre 2022 et 2024, le versement du SFT augmente et représente une dépense d'environ **820 000 euros** pour l'année 2024. Près de **66%** de cette dépense concerne les enseignants titulaires.

5.3.7. 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 2022 (+3,9%)** qui continue sur **2023 (+5,2%)** et sur **2024 (+1,8%)**. Elles représentent plus de **40% de la masse salariale globale**, soit une dépense supérieure à **89,6 millions d'euros en 2024**. Cette hausse est principalement liée au **GVT** (Glissement, Vieillesse, Technicité), à la **LPR** (Loi de Programmation de Recherche), aux **campagnes d'emplois R2022 et R2023**, et à la revalorisation de la **valeur du point d'indice**, à l'ajout de **5 points d'indice** à tous les agents au 1^{er} janvier 2024 et à la **revalorisation des grilles des catégories B et C**.

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 5.3.7.1. - **Le montant des cotisations patronales entre 2022 et 2024 (en €)**

COTISATIONS PATRONALES	2022	2023	2024
CONTRIBUTION PENSION CIVILE	59 409 050	61 887 478	62 921 299
ASSURANCE MALADIE	10 803 635	11 515 888	11 730 868
ALLOCATIONS FAMILIALES	5 425 709	5 736 701	5 863 689
ASSURANCE VIEILLESSE	2 369 872	2 668 240	2 772 675
VERSEMENT TRANSPORT	1 892 632	2 013 932	2 056 333
ASSURANCE CHÔMAGE	942 501	1 054 572	1 083 591
IRCANTEC	1 014 700	1 131 749	1 156 332
RAFP	580 568	643 103	690 666
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (FNAL)	516 742	548 488	558 445
CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE	310 036	329 096	335 066
CONTRIBUTION ATI	256 227	266 606	271 063
ACCIDENT DU TRAVAIL	109 368	115 252	97 488
CONTRIBUTION CNRACL	27 273	44 894	53 673
PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE (RÉGUL)	- 4 805	- 8 325	- 21 396
Forfait social	3 650	38 075	23 001
TOTAL	83 657 160	87 985 748	89 592 794

Source : KX uB

Tableau 5.3.7.2. – **Evolution du taux de cotisations patronales des titulaires entre 2022 et 2024**

COTISATIONS PATRONALES	2022	2023	2024
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	2022	2023	2024
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 7 dernières années, s'élevant à **74,6%**. Le taux des **cotisations patronales** des agents titulaires reste inchangé, soit **92,35%**.

Tableau 5.3.7.3. – **Evolution du taux de cotisations patronales des contractuels entre 2022 et 2024**

COTISATIONS PATRONALES	2022	2023	2024
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%	1,02%	0,88%
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%	40,77%	40,63%

Source : Pôle RH

*Uniquement contrat de moins d'un an

En 2024, les taux de cotisations patronales des contractuels diminuent légèrement suite à la baisse de cotisation pour les accidents de travail.

5.3.8. 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 5.3.8.1. – **Evolution des primes et indemnités versées aux personnels de l'uB entre 2022 et 2024**

EN VALEUR	2022	2023	2024	Evol. 2024 / 2023	
				€	%
BIATSS	5 042 605	6 021 545	5 830 019	-191 526	-3,2%
TITULAIRES	4 647 491	5 344 128	5 465 452	121 323	2,3%
CONTRACTUELS	395 114	677 417	364 567	-312 850	-46,2%
ENSEIGNANTS	4 867 632	6 424 974	6 630 058	205 084	3,2%
TITULAIRES	4 636 825	6 073 404	6 458 184	384 780	6,3%
CONTRACTUELS	230 807	351 570	171 874	-179 696	-51,1%
TOTAL	9 910 237	12 446 519	12 460 077	13 558	0,1%

Source : KX uB

Les **primes et indemnités** constituent presque **6%** des dépenses de la masse salariale. Le montant versé en 2024 s'élève à environ **12,5 millions d'euros**. Ce montant connaît une **légère hausse** en 2024 **(+0,1%)** après avoir enregistré une très forte hausse en **2023 (+25,6%)** et 2022 (+12,7%) par rapport aux années précédentes en raison de l'octroi de la prime pouvoir d'achat. Une augmentation justifiée par la **refonte indemnitaire** dans le cadre de la LPR (RIPEC), à la revalorisation du RIFSEEP.

Tableau 5.3.8.2. - **Les primes versées aux personnels de l'uB par genre en 2024 (Montant annuel)**

Titulaires							
2024	Femmes			Hommes			Coût moyen total (en €)
	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	
BIATSS Titulaires	3 257 164	537	65 659	2 208 288	291	60 064	6 601
Filière Administrative	1 184 942	212	20 862	267 148	36	20 786	5 855
A	422 471	36	11 735	170 849	16	10 678	11 410
B	370 627	67	5 532	40 962	7	5 852	5 562
C	391 843	109	3 595	55 337	13	4 257	3 665
Filière ITRF et Technique	1 672 973	260	18 969	1 820 334	235	20 851	7 057
A	887 043	98	9 051	1 216 401	118	10 308	9 738
B	426 521	72	5 924	341 083	53	6 436	6 141
C	359 408	90	3 993	262 849	64	4 107	4 041
Filière des Bibliothèques	313 485	55	17 252	120 806	20	18 426	5 791
A	149 537	17	8 796	60 529	7	8 647	8 753
B	106 031	21	5 049	22 191	4	5 548	5 129
C	57 917	17	3 407	38 086	9	4 232	3 692
Filière Sociale de Santé (A)	85 764	10	8 576	-	-	-	8 576
Enseignants Titulaires (A)	2 374 569	489	4 856	4 083 615	749	5 452	5 217
TOTAL	5 631 732	1 026	5 489	6 291 903	1 040	6 050	5 771

Contractuels

2024	Femmes			Hommes			Coût moyen total (en €)
	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	
BIATSS Contractuels	245 414	386	5 430	118 351	191	3 968	2 461
Filière Administrative	46 499	82	1 742	6 952	11	1 039	575
A	458	1	458	-	-	-	458
B	5 876	8	735	684	2	342	656
C	40 165	73	550	6 268	9	696	566
Filière ITRF et Technique	182 611	275	1 929	109 839	177	1 770	647
A	99 005	136	728	72 061	107	673	704
B	51 271	70	732	16 511	28	590	692
C	32 336	69	469	21 268	42	506	483
Filière des Bibliothèques	11 999	23	1 041	1 560	3	1 160	521
A	-	-	-	-	-	-	-
B	5 114	10	511	760	1	760	534
C	6 884	13	530	800	2	400	512
Filière Sociale de Santé (A)	4 305	6	718	-	-	-	718
Enseignants Contractuels (A)	83 693	232	361	88 181	213	511	386
TOTAL	329 107	618	533	206 533	404	511	524

Source : KX uB

Pour les contractuels les primes versées vont principalement être le VIE (Versement Indemnitare Exceptionnel) 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.

5.3.8.1. 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 5.3.8.1.1 – Les primes perçues par les personnels enseignants entre 2022 et 2024

PRIMES & INDEMNITES	MONTANT				BENEFICIAIRES ⁽¹⁾			
	2022	2023	2024	Ecart 2024/2023	2022	2023	2024	Ecart 2024/2023
Indemnité de fin de contrat	54 682	20 976	19 435	1 541	84	28	16	-12
Prime Encadrement Doctoral Rech.	986 083	730 409	551 403	-180 547	229	172	135	-37
Primes Resp. Ped. et Primes Charges Adm. ⁽²⁾	1 062 284	954 092	911 011	-43 081	671	632	595	-37
Indemnité de commission	57 838	90 269	39 340	-50 929	60	67	51	-16
Indemnités des jurys d'examen et de concours	46 838	32 640	19 812	-12 828	190	124	151	27
GIPA	112 918	312 526	0	-312 526	65	212	0	-212
Transfert primes / points	-420 321	-435 540	-424 102	11 438	1 233	1 241	1 231	-10
Indemnité compensatrice CSG	565 144	582 304	607 538	25 234	1 259	1 251	1 240	-11
Prime d'intéressement	71 031	20 530	96 907	76 377	70	9	35	26
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	-195 552	79 804	86 191	6 387	625	106	115	9
Prime d'enseignement supérieur (PES)	493 561	690 729	700 676	9947	592	334	302	-32
Prime de recherche et d'enseignement supérieur hôpital universitaire (PRES HU)	-	65 450	-	-65 450	-	51	-	-51
Prime de recherche et d'enseignement supérieur médecine générale (PRES MG)	-	2 856	-	-2 856	-	2	-	-2
RIPEC ⁽³⁾	2 163 281	3 536 063	4 568 878	1 032 815	815	824	820	-4
Protection sociale complémentaire	126 236	126 743	135 379	-29 835	746	788	789	1
Forfait mobilité durable	31 602	54 000	63 500	9 500	141	197	232	35
Aide except. inflation	40 500	226 463	-	-226 463	405	398	0	-398
Autres indemnités	130 678	113 610	117 006	3 417	167	124	130	6
TOTAL	5 326 801	7 203 924	7 492 975	289 051				

Source: KX uB et SAGHE

⁽¹⁾ Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

⁽²⁾ yc Primes & Equivalences horaire

⁽³⁾ RIPEC C1, C2 & C3

Après une augmentation marquée en 2023 (+35%), les primes connaissent une légère progression pour l'année 2024 (+4%), ce qui s'explique principalement par l'évolution de la RIPEC (+29%), la disparition de l'aide exceptionnelle à l'inflation et la suppression de la GIPA.

**Tableau 5.3.8.1.2. - Les primes perçues par les personnels enseignants en 2024 par genre
(Montant annuel)**

2024	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires ⁽¹⁾	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires ⁽¹⁾	Montant moyen versé par bénéficiaire
Indemnité de fin de contrat	9 665	8	1 208	9 770	8	1 221
Prime Encadrement Doctoral Rech.	162 920	44	3 703	388 483	91	4 269
Primes Resp. Ped. et Primes Charges Adm. ⁽²⁾	375 790	244	1 540	535 222	351	1 525
Indemnité de commission	21 997	26	846	17 343	25	694
Indemnités des jurys d'examen et de concours	8 326	66	126	11 486	85	135
Transfert primes / points	- 167 676	485	- 346	- 256 425	746	- 344
Indemnité compensatrice CSG	224 216	494	454	383 323	746	514
Prime d'intéressement	7 062	9	785	89 846	26	3 456
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	45 523	60	759	40 669	55	739
Prime d'enseignement supérieur (PES)	324 326	145	2 237	376 351	157	2 397
RIPEC ⁽³⁾	1 694 926	314	5 398	2 873 952	506	5 680
Protection sociale complémentaire	59 277	352	168	76 102	437	174
Forfait mobilité durable	19 300	72	268	44 200	160	276
Aide except. Inflation	-	-	-	-	-	-
Autres indemnités	39 153	72	544	77 853	58	1 342
TOTAL	2 824 802	722		4 668 173	962	

Source : KX uB et SAGHE

⁽¹⁾ Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

⁽²⁾ yc Primes & Equivalences horaire

⁽³⁾ RIPEC C1, C2 & C3

5.3.8.2. 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 5.3.8.2.1. – Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2024

2024	CATEGORIE			MONTANT	BENEFICIAIRES ⁽²⁾
	A	B	C		
I.F.S.E. et IAT	503 460	359 097	349 711	1 212 269	68
CIA et VIE (Prime de fin d'année)	56 892	30 256	65 706	152 853	88
Indemnité de Fin de Contrat	0	1 092	11 734	12 826	4
Transfert primes / points	-16 852	-17 587	-17 742	-52 181	72
GIPA	0	0	0	0	0
Autres indemnités ⁽¹⁾	16 883	2 994	4 619	24 495	28
Aide except. Inflation	300	0	0	300	1
Forfait télétravail	2 496	6 104	12 226	20 825	233
Protection sociale complémentaire	7 785	11 864	20 918	40 567	242
Forfait mobilité durable	3 000	3 500	5 800	12 300	50
Indemnité compensatrice CSG	19 325	20 890	40 767	80 982	249
Indemnités des jurys d'examen et de concours	490	0	0	490	13
FILIERE ADMINISTRATIVE	593 778	418 210	493 739	1 505 726	348
I.F.S.E. et IAT	1 881 754	651 796	492 634	3 026 184	494
CIA et VIE (Prime de fin d'année)	174 761	77 347	91 372	343 480	832
Indemnité de Fin de Contrat	43 303	17 532	8 477	69 313	49
Transfert primes / points	-80 953	-31 684	-24 135	-136 771	495
GIPA	0	0	0	0	0
Prime d'intéressement	168	250	0	418	3
Autres indemnités	77 682	31 339	5 847	114 867	87
Aide except. Inflation	733	0	0	733	3
Forfait télétravail	29 892	12 558	7 174	49 624	445
Protection sociale complémentaire	45 086	25 160	29 055	99 300	577
Forfait mobilité durable	24 100	7 700	7 300	39 100	142
Indemnité compensatrice CSG	76 763	43 328	58 812	178 904	519
Indemnités des jurys d'examen et de concours	570	0	0	570	13
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	2 273 858	835 326	676 537	3 785 721	950
I.F.S.E. et IAT	189 050	111 586	77 241	377 876	68
CIA et VIE (Prime de fin d'année)	11 044	10 404	12 976	34 424	88
Indemnité de Fin de Contrat	0	2 290	2 052	4 343	4
Transfert primes / points	-7 917	-5 488	-3 754	-17 160	72
GIPA	0	0	0	0	0
Autres indemnités	3 518	400	249	4 167	5
Aide except. Inflation	250	0	0	250	1
Forfait télétravail	1 511	914	815	3 240	54
Protection sociale complémentaire	2 700	3 990	3 330	10 020	63
Forfait mobilité durable	1 800	3 700	900	6 400	23
Indemnité compensatrice CSG	8 111	6 300	9 879	24 290	74
Indemnités des jurys d'examen et de concours	0	0	0	0	0
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	210 066	134 096	103 688	447 850	101
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	90 069	0	0	90 069	16
Total général	3 167 772	1 387 632	1 273 963	5 829 367	

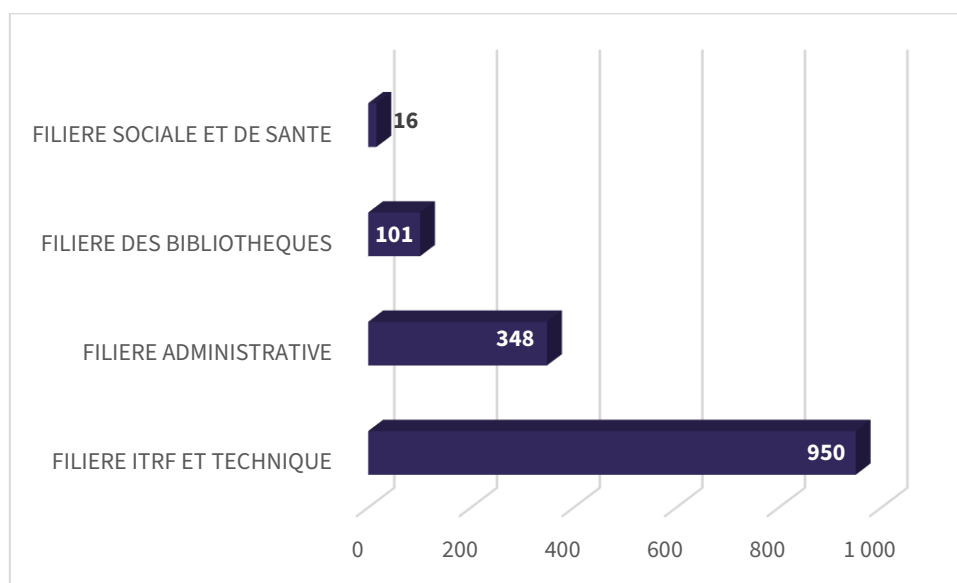
Source : KX uB

⁽¹⁾ CET, indemnités de congé payé, indemnité de rupture conventionnelle, prime d'administration

⁽²⁾ Certaines personnes cumulent plusieurs primes

En 2024, les primes BIATSS ont légèrement diminué d'environ **-3%** par rapport à l'année précédente (**- 192 K€**). Cette diminution s'explique principalement par la **disparition de l'aide à l'inflation (- 642 K€)**.

Figure 5.3.8.2.2. - **Nombre de bénéficiaires global par filière****



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

Tableau 5.3.8.2.3. – **Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2024 par genre (Montant annuel)**

2024	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire
I.F.S.E. et IAT	2 769 982	527	5 256	1 926 362	290	6 643
CIA et VIE (Prime de fin d'année)	351 741	819	429	186 342	422	442
Indemnité de Fin de Contrat	50 872	33	1 542	35 609	29	1 228
Transfert primes / points	- 128 244	533	- 241	- 81 359	290	- 281
GIPA	-	-	-	-	-	-
Prime d'intéressement	60	1	60	358	2	179
Autres indemnités	84 617	74	1 143	58 911	46	1 281
Aide except. Inflation	758	3	253	525	2	263
Forfait mobilité durable	33 500	128	262	24 900	89	280
Forfait télétravail	52 864	554	95	20 831	179	116
Indemnité compensatrice CSG	183 302	563	326	104 174	292	357
Indemnités des jurys d'examen et de concours	440	14	31	620	12	52
Protection sociale complémentaire	102 251	598	171	49 948	292	171
TOTAL	3 502 145	3 847		2 327 222	1 945	

Source : KX uB

*Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

5.3.8.3. 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.

« **Le Gouvernement a décidé de ne pas reconduire le dispositif de la GIPA en 2024.** » (Fonction Publique : Garantie Individuelle du Pouvoir D'achat (Gipa), 2025).

Tableau 5.3.8.3.1. – **Le versement de la GIPA aux personnels entre 2022 et 2024**

	BIATSS		ENSEIGNANTS		BIATSS		ENSEIGNANTS	
	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS
2022	20 668	9 082	111 664	1 254	100	13	63	2
2023	34 651	7 966	305 893	4 916	104	8	207	5
2024	-	-	-	-	-	-	-	-

Source : KX uB

5.3.8.4. L'indemnité pour congés non pris

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

Tableau 5.3.8.4.1. – **Evolution de l'indemnité pour congés non pris entre 2022 et 2024**

INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS	2022	2023	2024
INDEMNITES VERSEES EN €	73 720	63 099	103 745
A	58 265	50 425	82 071
B	7 565	5 100	11 660
C	7 890	7 574	9 828
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	89	88	107
A	47	55	61
B	19	12	18
C	23	21	27

Source : KX uB

Tableau 5.3.8.4.2. – **Le Compte Epargne Temps ces 3 dernières années (au 31/12)**

	2022	2023	2024
NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES D'UN CET	267	267	336
SOLDE CET EN NOMBRE DE JOURS EPARGNES*	5 790	6 379	7 233
PROVISION COMPTABLE DES JOURS EPARGNES (en €)	1 532 503	1 696 482	2 002 440
NOMBRE D'AGENTS AYANT EPARGNE DES JOURS EN COURS D'ANNEE	143	148	173
NOMBRE DE JOURS EPARGNES EN COURS D'ANNEE	1 121	1 236	1 451

Source : service BIATSS

*Solde des CET au 31/12/2024 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 €**).

5.3.9. Les heures complémentaires et les vacances

En 2024, les dépenses de personnels effectuées au titre des heures complémentaires et des vacances s'élèvent à 8,9 millions d'euros (coût non chargé), en hausse par rapport à 2023 (env. +300 K€, soit +3,5 %).

Tableau 5.3.9.1. – Les heures d'enseignement effectuées par les enseignants et les vacataires au cours de l'année universitaire 2023 / 2024

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	893	142 998	212 802	69 804	-	69 804	78
Enseignants 1er et 2nd degré	292	97 715	142 250	44 535	-	44 535	153
Autres enseignants contractuels	240	38 882	45 748	6 866	-	6 866	29
TOTAL ENSEIGNANTS	1 425	279 595	400 800	121 205		121 205	85
Vacataires	3 419	-	98 763	-	98 763	98 763	29
TOTAL VACATAIRES	3 419	-	98 763	-	98 763	98 763	29
TOTAL uB 2023-2024	4 844	279 595	499 563	121 205	98 763	219 968	45
Rappel TOTAL uB 2022-2023	4 844	275 177	484 828	108 379	101 272	209 652	43
Rappel 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
Ecart 23-24 / 22-23 en valeur	-	4 418	14 734	12 826	- 2 509	10 316	2
Ecart en %	0,0%	1,6%	3,0%	11,8%	-2,5%	4,9%	4,9%

La charge d'enseignement assurée en 2023-2024 représente 500 973 Hetd (y compris valo. TP/TD), en hausse de +3,27% par rapport à 2022-2023. Les heures complémentaires effectuées par des enseignants ont augmenté de +11,9% et les vacances ont diminués de -2%. Cette hausse s'explique principalement par le paiement des primes Enseignants 2° en équivalence horaire, l'ouverture des BUT 3.

Les informations issues de l'application SAGHE concernent l'année universitaire 2023-2024 alors que les éléments financiers issus des fichiers KX (retour paie) concernent l'année civile 2024.

Pour l'année universitaire 2023-2024, le taux de rémunération de l'heure complémentaire et de vacation, non chargé, est de 43,50€ par heure (il prend en compte les hausses du point d'indice intervenues en 2022 et 2023).

5.3.10. Les prestations sociales

Les prestations sociales représentent 0,3% du montant de la masse salariale en 2024. 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 septembre 2023, les personnels (titulaires et contractuels) affectés en province peuvent bénéficier du remboursement de 75% 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 2023.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport représentent 243 687 euros en 2024. 742 agents ont bénéficié de ce remboursement en 2024.



Image : Instagram UBE, s. d.

La formation des personnels



6.1. 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 (SDRH) du pôle Ressources Humaines a en charge l’élaboration et le déploiement du plan de formation de l’université. Il analyse également les demandes de formation hors plan ou émises dans le cadre de projet d’évolution professionnelle. Il est le support financier et administratif du plan de formation proposé par le Centre d’Innovation Pédagogique et d’Evaluation (CIPE).

En 2022, le logiciel LAGAF qui permettait de gérer les sessions de formations a été abandonné au profit de SIHAM Formation. Les éléments financiers ne sont pas intégrés dans le module SIHAM formation et font l’objet d’un suivi indépendant. La synthèse 2024 est établie dans ce cadre.

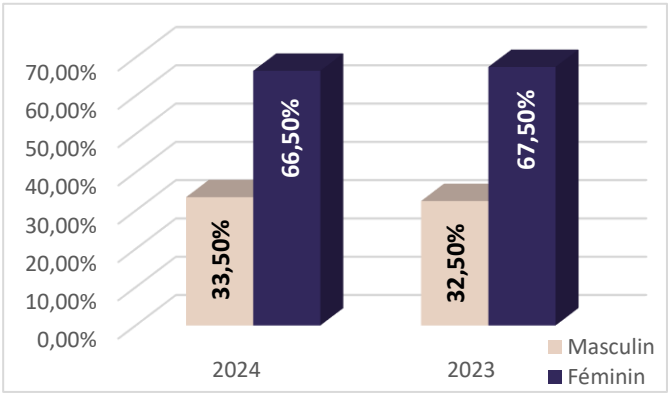
Les données présentées concernent les formations issues du plan de formation (dont les formations du CIPE), les formations « hors plan » (individuelles ou collectives). Un travail de paramétrage des formations « individuelles » restant à mener dans l’outil, les formations en lien avec des projets d’évolution professionnelles (mobilisation du Compte Personnel de Formation, VAE, DU etc.) ne sont pas prises en compte dans ce bilan.

6.3. La synthèse de l’activité de formation

En 2024, les actions de formation (dont les formations du CIPE) ont donné lieu à **2838 convocations** (2515 en 2023) concernant **1109 agents** (1063 en 2023) pour **128 actions de formations** (112 en 2023), et un total de **244 sessions de formation**.

Les **1003 agents** qui ont été présents et ont suivi une ou plusieurs formations se répartissent selon :

Figure 6.3.1. –Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par genre



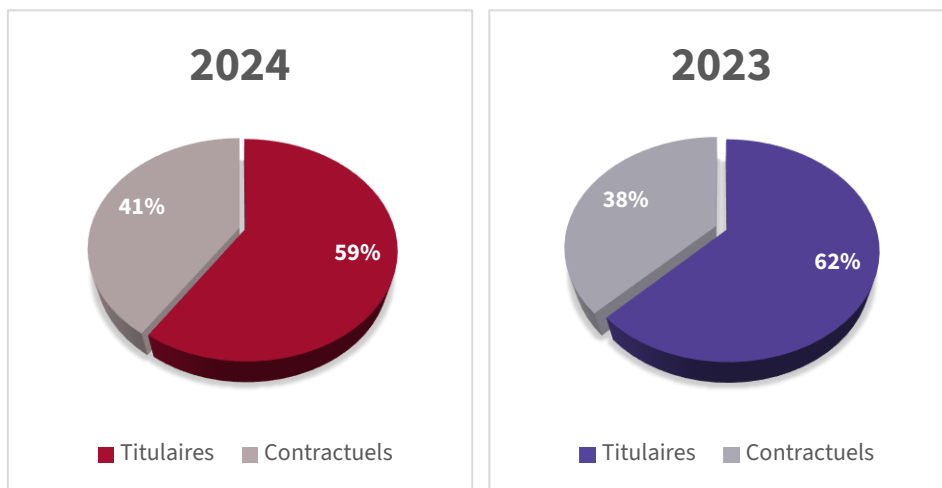
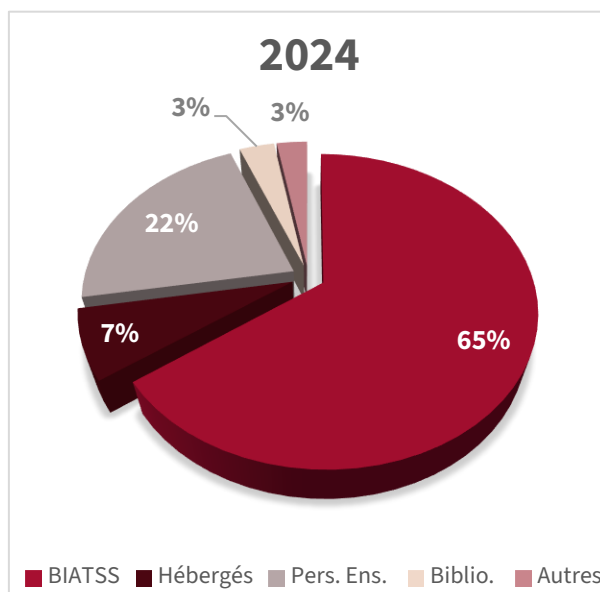


Figure 6.3.2. – **Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par statut**

Figure 6.3.3. – **Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par catégorie**



Figure 6.3.4. – **Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par population**



Les **128 actions de formation** représentent **244 sessions organisées**, avec un nombre total d'heures stagiaires de **12 504 heures**.

a) Domaines de formation

Comme en 2022 et 2023, le domaine « Hygiène Santé Sécurité au Travail » avec ses 4775 heures est le domaine qui mobilise le plus d'heures stagiaires. Il a connu une augmentation de 135% du nombre d'heures stagiaires par rapport à 2023. Ce domaine concerne les formations réglementaires (donnant lieu à des habilitations pour beaucoup) par des organismes habilités, avec des fréquences de renouvellement définies. Compte-tenu du travail nécessaire et préalable d'actualisation et de recensement des besoins (dont niveaux d'habilitations), prenant en compte les mouvements des contractuels, il n'avait pas été possible depuis le COVID d'organiser toutes les formations nécessaires. Le travail entamé en 2023 en collaboration étroite avec le service PS-QVT, le SDRH et les responsables des composantes a porté ses fruits en 2024.

Des formations en bureautique ont été organisées pour les nouveaux entrants à la rentrée 2024-2025 expliquant en partie la progression du domaine « Informatique et Bureautiques » qui gagne une place chaque année depuis 2023 dans le classement par rapport au nombre d'heures stagiaires. En 2024, il est le deuxième domaine qui mobilise le plus d'heures stagiaires.

Le domaine « formations spécifiques aux missions du ministère » reste un domaine de formation très présent : en 2024, il est le troisième domaine qui réunit le plus d'heures de formation stagiaires. Le service pédagogie numérique et ressources de la DNUM contribue fortement à ce domaine en proposant des formations sur les outils spécifiques aux usages de l'enseignement et de la recherche (Compilation, Wooclap, Wooflash, Scenari...), tout comme le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Evaluation (CIPE) avec des formations autour de la pédagogie, ou le Pôle Formation et Vie Universitaire (PFVU) avec les formations APOGEE, e-candidat etc.

b) Absentéisme

Sur les 2 838 convocations, 2274 ont abouti à la présence de l'agent. Le taux d'absentéisme aux sessions de formation se stabilise autour de 19,9%.

c) Budget

Le taux d'exécution du budget est de 100% en 2024 (96% en 2023). Les formations en santé sécurité représentent 38% de ce budget de 170 000€ contre 36% pour le plan de formation.



Image: Instagram UBE, s. d.

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 :

- La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)
- 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 biologiques
- Les coordinateurs déchets chimiques

L'Université de Bourgogne bénéficie de l'intervention de l'inspecteur Santé et Sécurité au travail, rattachée à l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR).

7.1.1. La Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail

La F3SCT est une instance consultative qui a été mise en place au 1er Janvier 2023 à l'Université de Bourgogne. Les membres ont été désignés, par arrêté, le 05 Janvier 2023 et pour une durée de 4 ans pour les représentants du personnel. Le mandat des membres prendra fin en février 2027 et des membres seront désignés selon les résultats obtenus par les organisations syndicales lors des élections pour le comité social d'administration.

La durée du mandat des représentant usagers prendra fin dans un délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats des prochaines élections des représentants des usagers au sein du conseil d'administration.

La F3SCT est chargée 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 sociaux d'administration.

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.

La F3SCT doit être consultée 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 à la F3SCT 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.

La F3SCT est présidée 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 10 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 2024, F3SCT s'est réunie :

- 5 fois en formation élargie (avec les représentants des usagers - étudiants),
- 1 fois en formation extraordinaire.

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

Le service 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, d'une secrétaire et d'un adjoint technique, doit assister et conseiller la gouvernance de l'établissement pour définir la politique en matière de santé et de sécurité à mettre en œuvre pour l'amélioration des conditions de travail.

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.

Le service tient un rôle important dans la formation et l'information des acteurs de prévention et dans l'animation de la F3SCT de l'université.

7.1.3. Le secrétaire de la F3SCT

En 2023, un secrétaire de la F3SCT et son adjoint ont été désignés par les représentants des personnels pour une durée de 4 ans. Son rôle est de :

- Contribuer au bon fonctionnement de l'instance ;
- Être l'interlocuteur de l'administration et effectuer une veille entre les réunions de la F3SCT. C'est par lui que passent les informations, dans les deux sens, et entre les réunions de la F3SCT. 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 de la F3SCT.

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 de la F3SCT.
- 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 – exercices de confinement...)

Le taux de rédaction du document unique est de 92 % (90% en 2023). Le taux de mise à jour des documents unique : 82% (50% en 2019 et 100% en 2020 suite à l'ajout du risque pandémique, 65% en 2021, 74% en 2022, 80% en 2023).

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

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.

378 visites médicales ont été réalisées du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Tableau 7.2.3.1.1 – Répartition des visites médicales en 2024

Types de visites	Nombre de visite	Types de visites	Nombre de visite
Visite périodique	67	Aménagement de poste	4
Première visite	98	Suivi handicap	5
Surveillance individuelle renforcée	51	RQTH	13
Demande salarié(e)	51	Habilitation électrique	14
Demande employeur	8	SSIAP	2
Demande médecin du travail	13	Entretien	1
Reprise après CMO	9	Absence excusée	63
Reprise après CLM	3	Absence non excusée	8
Reprise à temps partiel thérapeutique	17	Visite annulée par l'agent	14
Reprise après temps partiel thérapeutique	5	Visite annulée par l'employeur	2
Accident de service	5	Visite annulée arrêt et absence du médecin du travail	26
Pré-reprise	3	Visite annulée arrêt secrétaires	20
Aménagement horaires de grossesse	9		
NOMBRE TOTAL DE CONVOCATIONS ENVOYÉES			511
NOMBRE TOTAL DE VISITES EFFECTIVES			378

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

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

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

7.2.3.2. Accompagnement des personnels en difficulté à l'uB

❖ 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 2024, 13 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.

❖ 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.

❖ 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).



Image: Instagram UBE, s. d.

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, les activités et pour l'ensemble des adhérents, aux commandes groupées.

L'APUB s'adresse à :

- Tous les personnels de l'Université de Bourgogne fonctionnaires, contractuels et retraités.
- Aux personnels du CNRS actifs ou retraités de l'Université de Bourgogne et au personnel actif de l'INSERM (établissements avec lesquels 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 2023/2024 sont constituées par :

- la subvention socle de l'Université de Bourgogne.....10 052 €
- les cotisations des adhérents3 128 €

La subvention est exclusivement réservée aux personnels de l'Université de Bourgogne adhérent à l'APUB.

Tableau 8.1.1. – **Les tarifs d’adhésion 2023/2024**

	Carte individuelle	Carte familiale (1)
Personnel actif ou retraité de l’uB	10 €	12 €
Personnel du CNRS actif ou retraité, Personnel actif hébergé sur le campus	10 €	12 €
Sympathisant	12 €	15 €

⁽¹⁾ 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**

	2021/2022	2022/2023	2023/2024	Variation 2 dernières années
Adhérents	237	278	273	-0,01 %

* chiffre impacté par la crise de la COVID

Source : APUB

Bilan de l’année 2024

La subvention de l’université a permis de financer :

- La billetterie récurrente et les activités proposées à nos adhérents personnels de l’Université de Bourgogne ;
- Les « Ateliers créatifs Éco-Déco » Noël ;
- Le spectacle de Noël avec goûter et box cadeau ;
- La fête des rois

8.2. L'Amicale

RAPPEL DU CONTEXTE

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

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

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

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

Tableau 8.2.1 - **Tarifs des adhésions**

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

Source : Amicale

Une subvention intégralement reversée aux personnels de l'uB

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

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

Plus qu'une simple association des personnels, l'Amicale se veut être un lieu de rencontre chaleureux où chacun des personnels peut trouver un accueil convivial et redécouvrir ses collègues dans un autre contexte que celui du travail. Les membres étant issus de différents services et de diverses composantes de l'université, l'Amicale peut également jouer un rôle d'accompagnement des personnels en répondant aux éventuelles questions professionnelles et/ou institutionnelles. En fonction des problématiques, l'Amicale aide ainsi à identifier les bons interlocuteurs et à diriger les collègues vers les services les plus appropriés pour obtenir une information sûre.

BILAN 2024 : Une offre toujours aussi variée et une place reconnue au sein de l'uB

L'Amicale compte près de 450 adhérents en activités à l'université, en légère baisse par rapport à 2023. Mais comme chaque année, 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 1300 personnes qui accèdent à nos services.

L'Amicale fait désormais partie du paysage sur le campus universitaire et les chiffres confirment l'engouement des collègues de l'uB pour ses activités et son offre diversifiée. Cette année encore, l'association a poursuivi ses accords très intéressants avec les salles de spectacle L'Ecrin, Le Cèdre, L'ABC et le Darcy Comédie qui sont venus renforcer l'offre culturelle de l'Amicale déjà bien fournie (théâtre, opéra, concerts, etc.).

Les accords de partenariat se poursuivent également 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. De son côté, l'Amicale les convie aux événements festifs organisés sur le campus à l'attention des enfants d'adhérents (chasse aux œufs, halloween, arbre de Noël).

L'Amicale s'efforce également de conserver au fil des années des actions plébiscitées par les collègues. C'est ainsi par exemple que de nouvelles séances de Krav Maga (dont certaines exclusivement féminines pour explorer les techniques spécifiquement adaptées aux femmes) ont connu un large succès.

Les rencontres festives, désormais très attendues par nos collègues, sont devenues incontournables : Chasse aux œufs, Halloween, Arbre de Noël ont été au rendez-vous cette année encore avec 150 enfants à chaque événement (quota limité tenant compte de la capacité d'accueil de la salle).

La troisième fête des personnels a malheureusement été annulée en raison des conditions météorologiques. Cette annulation a tout de même eu un coup financier important pour l'Amicale qui

a été contrainte de régler une bonne part de ses engagements (dédommagement des artistes et de l'entreprise de logistique fournissant la scène et le personnel dédié à la gestion des sons et lumières).

L'Amicale a par ailleurs 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, au Théâtre Dijon Bourgogne (TDB), à l'Ecrin et ailleurs encore. 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 (parfum, vins, paniers de légumes bio, livraison de fruits bio, miel, chocolats, produits frais, etc.).

Enfin, l'Amicale continue de rayonner au-delà du seul campus dijonnais et fait profiter de ses offres l'ensemble des collègues hébergés sur le site de Nevers et de Chalon.

Pour finir, nous précisons que l'inflation a particulièrement touché les offres commerciales en particulier pour ce qui concerne la billetterie : en effet l'ensemble des partenaires ont augmenté leur prix de manière souvent significative, à l'image du Ciné Cap Vert (Pathé Gaumont), dont les tarifs CE sont passés de 6,30 en 2020 à 10,90 ! Ce qui n'est pas sans conséquence sur les activités de l'Amicale.

Tableau 8.2.2 - **BILAN FINANCIER 2024**

Dépenses	Montant TTC	Recettes	Montant TTC
Billetterie (subventionnement cinéma, piscine, patinoire, parcs de loisirs, musées, théâtre, concerts, etc.)	92 532 €	Adhésions	7 736 €
Evènementiel (rencontres sportives, rencontres festives, arbre de Noël, chasse aux œufs, fête des personnels, sorties diverses, etc.)	10 478 €	Dotation de base uB	30 948 €
Frais divers (banque, assurances, courrier, reprographie, actions de communication, investissements)	808 €	Ventes diverses billetterie/évènementiel	76 170 €
		Subvention CASDEN	600 €
TOTAL DEPENSES	103 818 €	TOTAL RECETTES	115 454 €

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 8.2.1. – Les dépenses de l'action sociale pour 2023 et 2024 :

TYPE D'AIDES DE L'ACTION SOCIALE		NB DE DEMANDES DEPOSEES		NB DE DEMANDES ACCEPTEES		DEPENSES (en €)	
		2024	2023	2024	2023	2024	2023
VACANCES	Aide aux séjours d'enfants	69	50	68	50	6 364	4 636
	Aide aux vacances	267	294	260	284	33 059	34 154
TOTAL VACANCES		336	344	328	334	39 423	38 790
ENFANTS	Séjours en centre de loisirs sans hébergement	69	63	68	63	8 231	7 013
	Aide à la garde de jeunes enfants de moins de 6 ans	4	3	4	2	1 048	482
	Aide aux frais de déplacement liés à la scolarité	39	42	34	42	23 700	28 650,00
	Aide aux loisirs des enfants	165	168	160	160	14 461	14 967
	Aide au permis de conduire	24	28	24	26	4 800	5 200
TOTAL ENFANTS		301	304	290	293	52 240	56 314
TRANSPORTS	Aide aux frais de déplacement pour raison pro.	75	76	74	76	14 225	15 390
TOTAL TRANSPORTS		75	76	74	76	14 225	15 390
LOGEMENT	Changement de domicile pour raison familiale	25	20	22	19	13 200	11 400
TOTAL LOGEMENT		25	20	22	19	13 200	11 400
INSTALLATION / MUTATION	Aide aux personnels nouvellement nommés ou mutés	7	3	7	3	4 200	1 800
TOTAL INSTALLATION / MUTATION		7	3	7	3	4 200	1 800
HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT	Allocation aux parents d'enfants handicapés	73	68	73	68	41 746	35 465
	Allocation spéciale jeunes adultes handicapés	3	-	3	-	1 433	-
	Séjours en centre de vacances spécialisés	-	1	-	1	-	138
TOTAL HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT		76	69	76	69	43 179	35 603
HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL	Aide aux agents handicapés en activité	8	15	8	15	1 789	2 767
TOTAL HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL		8	15	8	15	1 789	2 767
AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL	Aménagement des postes de travail	24	17	24	17	31 279	27 427
TOTAL AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL		24	17	24	17	31 279	27 427
DIFFICULTES PARTICULIERES	Aides aux parents effectuant un séjour en maison de repos accompagné de leur enfant	-	-	-	-	-	-
	Aide aux frais à l'hospitalisation	-	2	-	2	-	458
	Aide aux frais de santé	282	268	272	264	34 223	29 713
TOTAL DIFFICULTES PARTICULIERES		282	270	272	266	34 223	30 171
TOTAL ACTION SOCIALE		1 134	1 118	1 101	1 092	233 758	219 662

Source : Action sociale

En 2023, 375 agents ont déposé des dossiers (+ 60 % par rapport à 2011) : 266 titulaires (212 BIATSS et 54 enseignants) et 109 contractuels (102 BIATSS et 7 enseignants). 26 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2023 (219 662 €) sont en hausse de 40,08 % par rapport à 2019 (156 814 €).

En 2024, 363 agents ont déposé des dossiers (+ 54,47 % par rapport à 2011) : 253 titulaires (199 BIATSS et 54 enseignants) et 110 contractuels (101 BIATSS et 9 enseignants). 33 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2024 (233 758 €) sont en augmentation de 32,44 % par rapport à 2019 (176 508 €).

Tableau 8.2.2. – Les secours et les prêts

SECOURS	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
NB DE DOSSIERS PRESENTES	34	33	34	36	24	33	29	28	15
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	33	33	34	32	22	30	26	23	13
NB DE DOSSIERS REFUSES	1	0	0	2	0	3	2	2	2
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	1	0	2	2	0	1	3	0
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NB DE FAMILLE	33	30	30	35	24	30	26	26	15
BUDGET PREVISIONNEL	15 000	15 000	15 000	15 000	18 000	18 000	18 000	18 000	18 000
DEPENSES	12 700	12 755	14 998	15 308	11 450	16 155	14 776	13 051	7 440
MOYENNE DES SECOURS	385	387	441	425	477	490	510	466	496
BUDGET RESTANT	2 300	2 245	12	0	6 550	1 845	3 224	4 949	10 560

PRETS	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
NB DE DOSSIERS PRESENTES	3	6	3	3	1	1	0	0	0
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	2	6	3	3	1	1	0	0	0
NB DE DOSSIERS REFUSES	1	0	0	0	0	0	0	0	0
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	2	1	0	0	1	0	0	0
NB DE FAMILLE	3	6	3	3	1	1	0	0	0
BUDGET PREVISIONNEL	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
DEPENSES	1 800	2 750	1 400	2 500	1 200	0	0	0	0
MOYENNE DES PRETS	600	458	467	833	1 200	0	2	0	0
BUDGET RESTANT	3 200	2 250	3 600	2 500	3 800	5 000	5 000	5 000	5 000

SITUATION FAMILIALE	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CELIBATAIRES	9	8	4	7	9	4	6	3	1
MARIES OU EN COUPLE	12	13	16	12	6	12	12	12	5
DIVORCES, SEPARES	14	11	11	19	9	14	7	11	8
VEUF (VE)	0	0	0	0	1	1	1	0	1

TYPOLOGIE	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
12TITULAIRES	26	23	25	23	12	20	11	9	8
CONTRACTUELS	9	9	6	15	13	11	15	17	7
FEMMES	26	22	21	30	16	20	18	20	12
HOMMES	9	10	10	8	9	11	8	6	3
ENSEIGNANTS	0	2	2	4	4	1	1	3	1
BIATSS	35	30	29	34	21	30	25	23	14

MOTIFS	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ALIMENTATION	1	2	2	0	0	1	0	1	1
SANTE	15	16	10	9	9	3	3	2	0
FRAIS ENFANT	0	5	2	0	2	0	2	2	2
LOGEMENT	16	7	12	13	4	13	9	5	4
FRAIS DE JUSTICE	2	5	4	1	2	5	1	5	1
REPARATION VOITURE	7	1	1	3	0	3	1	2	3
SALAIRE	0	0	0	2	0	3	7	4	0
GESTION FINANCIERE	1	4	4	3	4	5	5	3	1
IMPAYES	1	6	3	1	3	3	6	1	0
DETTES DIVERSES	2	2	2	5	6	0	0	3	3
FORMATION	0	0	0	1	0	0	0	0	0
SEPARATION	0	0	0	2	0	2	0	0	0
FRAIS D'INSCRIPTION	0	0	0	2	2	0	0	0	0
DECOUVERT BANCAIRE	0	0	0	0	0	0	0	8	6

Source : Action sociale

Tableau 8.3.3. – Les aides restauration/transports

RESTAURATION CROUS	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
NB DE TICKETS ACHETES	5 212	5 213	5 602	6 227	3 033	2 243	1 724	2 159	1 869
NB D'AGENTS CONCERNES	136	172	185	213	180	74	86	99	137
TOTAL DES DEPENSES	6 359	6 360	6 946	7 827	3 852	2 893,47	2 282,91	2 999,67	2 992,47

RESTAURATION CHU	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
NB DE TICKETS ACHETES	1 081	879	777	825	315	365	487	475	749
NB D'AGENTS CONCERNES	24	20	20	23	18	12	12	18	22
TOTAL DES DEPENSES	1 319	1 072	963	1 040	400	471	628	716	1 213,38

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 grande crèche associative à gestion parentale, agréée par les services départementaux de Protection Maternelle et Infantile d'une capacité de 57 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 critères d'attribution).

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- semestre REO) ou des étudiants en formation personnel. Les personnels peuvent participer à ces enseignements.

Le SUAPS est composé d'une équipe de 14 enseignants : 10 sur le site de DIJON et 4 dans les sites délocalisés, de 28 vacataires et de 2 personnels administratifs.

Heures d'enseignements : 6954 hEQTd

Dans le prolongement de ses enseignements. Le SUAPS organise 26 nuits de ses activités physiques, sportives et de bien-être, 20 stages, 8 spectacles artistiques, des événements sportifs tel que la color campus (2800 participants en 2024).

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

- Danse à l'université – pôle culture
- Sport santé sur ordonnance – SSU
- PEPS (pôle d'excellence des pratiques sportive) pour sportif de haut niveau – scolarité centrale – UFR de l'université
- Gestion des installations sportives – pôle patrimoine
- Formation plongée scientifique – UFR SVTE
- Formation BNSSA, formation gratuite pour les étudiants

Statistiques : novembre 2024 – saison universitaire 2024-2025

- Nombre d'adhérents : 6007

Dont :

- Etudiants uB : 5658
- Personnels uB : 349

Depuis le 1 septembre 2017, le tarif est de 40€ pour les personnels au titre de l'année universitaire.

8.6. L'Atheneum

L'atheneum, le centre culturel de l'uB au sein du Pôle Culture, depuis plus de 40 ans, est un véritable lieu de vie artistique et convivial au cœur du campus. Espace de création, de recherche, d'expérimentation et de débat, il invite la communauté universitaire à découvrir, partager et s'ouvrir à l'art et à la culture. Chaque saison universitaire, l'atheneum accueille plus de 12 000 spectateurs et propose près de 250 événements variés.

Ouvert à tous les personnels de l'uB, le centre culturel offre un accès privilégié à ses spectacles (danse, théâtre, musique) avec un tarif de 8€ (adhérents APUB et Amicale) ou 10 €, sans compter les nombreuses propositions gratuites qui jalonnent la saison (expositions arts & sciences, temps forts & festivals). Les rendez-vous du café culturel, programmés sur la pause méridienne ou en fin de journée, sont ouverts aux personnels de l'uB. Au programme : visites guidées des expositions, concerts, ateliers créatifs, soirées cinéma ou encore moments ludiques pour se détendre. Ces offres culturelles sont autant d'occasions de découvrir, d'échanger et de favoriser la mixité des publics sur le campus.

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.

On trouve des bibliothèques universitaires sur tous les campus, ouvertes du lundi au vendredi, ou du lundi au samedi sur le campus Montmuzard à Dijon.

Les bibliothèques universitaires proposent de la documentation papier ou en ligne, utile dans le cadre du travail (préparation de concours, documentation technique, juridique, scientifique, en SHS, etc.), mais également des romans, des ouvrages d'actualité et de loisirs, de la presse, des bandes dessinées, des DVD.

Il y en a pour tous les goûts et pour tous les âges.

Les professionnels des BU seront ravis de vous accueillir !

Glossaire & Définitions



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

ARE : Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi

ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail

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
CIA : Complément Indemnitaire Annuel
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
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

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
SSE : Service de santé étudiant
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
UBE : Université Bourgogne Europe
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
VIE : Versement Indemnitaire Exceptionnel

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, un congé de maladie. Le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut intervenir dès lors que l'état de santé de l'agent le justifie, voire même sans que l'agent ait été en arrêt de travail auparavant. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé parce que l'exercice des fonctions à temps partiel est jugé 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 renouvelables 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 contractuels.

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 contractuel) 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 (le fonctionnaire en congé de maladie perçoit 1° Pendant trois mois, 90 % de son traitement ; 2° Pendant les neuf autres mois, la moitié de son traitement - Article L 822-3 CGFP modifié par la loi n° 2025-127 du 14 février 2025).

Le congé de longue maladie (CLM) : il est accordé, après avis du conseil 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 trois ans maximum. Le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement pendant un an (100% du traitement indiciaire + NBI + SFT et 33% des primes et indemnités puis à 60% du traitement indiciaire + NBI + SFT et 60% des primes et indemnités les deux années suivantes).

Le congé de longue durée (CLD) : il est accordé au fonctionnaire, après avis du conseil 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. Le traitement indiciaire est versé intégralement pendant trois ans puis réduite de moitié les deux années suivantes, le SFT est maintenu à 100% tout le long du CLD, la NBI et les primes et indemnités ne sont plus versées.

Les congés de maladie des agents contractuels

Le congé de maladie : en cas de maladie attestée par un arrêt de travail établi par un médecin, l'agent contractuel a droit à des congés de maladie. A condition d'avoir quatre mois d'ancienneté, l'agent contractuel en congé maladie perçoit 90% de son traitement les trois premiers mois puis 50% de son traitement les 9 mois suivants + le SFT sur toute la période.

Le congé de grave maladie : il est accordé, pour les agents contractuels justifiant d'au moins quatre mois 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 60% de son 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 contractuel. 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 contractuel) 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 (RIPEC) est entré en vigueur le 1^{er} 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 d'enseignement supérieur (PES) : elle est versée aux enseignants relevant de l'éducation nationale (agrégé, certifié, professeur d'EPS, professeur des écoles). Son montant est fixé par arrêté ministériel.

La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) : elle est versée aux ATER et enseignants associés à temps plein. Son montant 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 renouvelables, 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 Indemnitaire 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.

Référentiel tableaux et graphiques

1. Les chiffres clés de l'université	1
Tableau 1.1. – Répartition des étudiants selon le niveau d'études	6
Tableau 1.2. – Répartition des étudiants selon le domaine de formation	6
Tableau 1.3. – Les dépenses pour 2024 (en €)	7
Tableau 1.4. – Les recettes pour 2024 (en €)	7
Tableau 1.5. – Le résultat net comptable pour ces 3 dernières années	7
2. Les emplois, les effectifs et la démographie	8
Tableau 2.1.1. – Composition du plafond global des emplois	9
Tableau 2.1.2. – Tableau des emplois présenté par l'établissement en décembre 2024 (Compte financier 2024)	10
Tableau 2.1.3. – Evolution du plafond d'emplois notifié par le MESRI depuis 2022 (plafond 1)	10
Figure 2.2.1. – Répartition des dossiers des agents gérés au 31/12/2024 (en effectif) *	11
Figure 2.2.2. – Répartition des personnels affectés à l'uB par type de population et par type de statut au 31/12/2024 (en effectif)	11
Tableau 2.2.3. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de population et par type de statut entre 2022 et 2024	12
Figure 2.2.1.1. – Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2024 (en effectif)	12
Tableau 2.2.1.2. – Evolution du nombre d'enseignants entre 2022 et 2024 (effectif en %)	12
Tableau 2.2.1.3. – Répartition des enseignants en 2019, comparée aux universités françaises (%)	13
Tableau 2.2.1.4. – Evolution de la répartition des enseignants par filière entre 2022 et 2024	13
Tableau 2.2.1.5. – Répartition des enseignants par corps au 31/12/2024	14
Tableau 2.2.1.6. – Répartition des enseignants par composante au 31/12/2024 ⁽¹⁾	15
Tableau 2.2.1.7. – Ratios enseignants sur étudiants au 31/12/2024	15
Figure 2.2.2.1. – Répartition du personnel BIATSS selon leur statut au 31/12/2024 (en effectif)	16
Tableau 2.2.2.2. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS selon leur statut entre 2022 et 2024 (effectif en %)	16
Tableau 2.2.2.4. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par filière entre 2022 et 2024	17
Tableau 2.2.2.5. – Répartition des personnels BIATSS par corps au 31/12/2024	17
Tableau 2.2.2.6. – Répartition des personnels BIATSS par composante au 31/12/2024	18
Tableau 2.2.2.7. – Répartition des personnels BIATSS selon leur statut et leur catégorie fonction publique au 31/12/2024	18
Tableau 2.2.2.8. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique entre 2022 et 2024	19
Tableau 2.3.2. – Répartition des personnels enseignants selon le genre et le corps au 31/12/2024 (en % H/F sur les effectifs physiques par corps)	20
Tableau 2.3.3. – Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs selon le genre par groupe de section CNU au 31/12/2024	20
Tableau 2.3.4. – Répartition des personnels titulaires enseignants du 1er et 2nd degré selon le genre et la discipline au 31/12/2024	21
Tableau 2.3.5. – Répartition des personnels BIATSS selon le genre et la catégorie au 31/12/2024 (en effectif physique)	21
Tableau 2.3.5. – Répartition des personnels BIATSS par BAP	22

Tableau 2.4.1. – Age moyen des personnels uB au 31/12/2024	22
Tableau 2.4.2. – Age moyen des personnels titulaires de l'uB au 31/12/2019, comparé aux universités françaises	22
Tableau 2.4.3. – Age moyen des personnels titulaires uB au 31/12/2024	23
Tableau 2.4.4. – Age moyen des personnels contractuels uB au 31/12/2024	23
Figure 2.4.5. – Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'uB au 31/12/2024	23
Figure 2.4.6. – Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2024	23
Figure 2.4.7. – Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2024	24
Figure 2.4.8. – Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2024	24
Figure 2.4.9. – Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2024	24
Figure 2.5.1. – Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés au 01/01 de l'année	25
Tableau 2.5.2. – Nombre d'agents déclarés « travailleurs handicapés » rapporté à l'effectif de l'ensemble des agents rémunérés (ratio)	26
Figure 2.5.3. – Evolution du ratio : nombre d'agents déclarés « travailleurs handicapés »	26
3. Les mouvements du personnel	27
Figure 3.1.1 – Répartition par type de départs des agents titulaires entre 2022 et 2024	29
Figure 3.1.2. – Répartition par type de départs des agents titulaires et par sexe en 2024	29
Tableau 3.1.3. – Mouvements des personnels titulaires entre 2022 et 2024	30
Figure 3.1.4. – Evolution du nombre d'arrivées et de départs des personnels titulaires entre 2022 et 2024	31
Tableau 3.1.5. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires entre 2022 et 2024	31
Figure 3.1.6. – Evolution des parts de catégorie des personnels titulaires entre 2022 et 2024	32
Tableaux 3.1.7. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires par filière en 2024	33
Figure 3.1.8. – Evolution des effectifs titulaires par filière entre 2022 et 2024	33
Figure 3.1.9. – Evolution de la part des différentes filières entre 2022 et 2024	34
Tableau 3.1.10. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2022 et 2024	34
L'évolution globale des effectifs enseignants titulaires est fluctuante avec +10 agents en 2024 et une évolution de +0,34% par rapport à 2022 et +0,85% par rapport à 2023. Cependant, les flux varient en fonction des corps :	34
Figure 3.1.11. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2022 et 2024	34
Figure 3.1.12. – Evolution des parts par corps des enseignants titulaires entre 2022 et 2024	35
Figure 3.2.1. – Répartition par type de départs des agents contractuels entre 2022 et 2024	36
Figure 3.2.2. – Répartition par type de départs des agents contractuels et par sexe en 2024	36
Tableau 3.2.3. – Mouvements des personnels contractuels entre 2022 et 2024	37
Figure 3.2.4. – Evolution du nombre d'arrivées et de départs des personnels contractuels entre 2022 et 2024	38
Tableau 3.2.5. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels entre 2022 et 2024	38
Figure 3.2.6. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels entre 2022 et 2024	39
Figure 3.2.7. – Evolution des parts de catégorie des personnels BIATSS contractuels entre 2022 et 2024	40
Tableaux 3.2.8. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels par filière en 2024	40
Figure 3.2.9. – Evolution des effectifs BIATSS contractuels par filière entre 2022 et 2024	41
Figure 3.2.10. – Evolution de la part des différentes filières entre 2022 et 2024	41

Tableau 3.2.11. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants contractuels entre 2022 et 2024	41
Figure 3.2.12. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants contractuels entre 2022 et 2024	42
Figure 3.2.13. – Evolution des enseignants contractuels par corps entre 2022 et 2024	43
Tableau 3.3.1. – Mouvements de l'ensemble du personnel entre 2022 et 2024	44
Figure 3.3.2. – Mouvements de l'ensemble du personnel entre 2022 et 2024	44
Figure 3.3.1.1 – Evolution des parts des agents BIATSS titulaires et contractuels par catégorie entre 2022 et 2024	45
Figure 3.3.2.1 – Evolution des parts des enseignants par statut entre 2022 et 2024	48
Figure 3.3.2.1 – Evolution des parts des enseignants-chercheurs par statut entre 2022 et 2024	48
4. L'organisation du travail et les congés des personnels	49
Tableau 4.1.1.1. – Le service statutaire des enseignants selon leur corps	50
Figure 4.1.3.1 – Répartition des demandes de télétravail à l'Université de Bourgogne en 2024	51
Figure 4.1.3.3 – Répartition par type de télétravail à l'Université de Bourgogne en 2024	54
Tableau 4.2.1. – Evolution du nombre de personnels travaillant à temps partiel ou incomplet entre 2022 et 2024	55
Tableau 4.2.2. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2024	55
Tableau 4.2.3. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2024	56
Figure 4.2.4. – Répartition des personnels enseignants travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2024	56
Figure 4.2.5. – Répartition des personnels BIATSS travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2024	57
Tableau 4.3.1. – Synthèse des congés et absences en 2024	58
Tableau 4.3.2. – Evolution du nombre de congés ordinaires de maladie	59
Tableau 4.3.3. – Evolution du nombre de congés pour accidents de service ou travail	60
Tableau 4.3.4. – Le nombre de congés maternité en 2024	60
Tableau 4.3.5. – Le nombre de congés paternité en 2024	61
Tableau 4.4.1. – Le nombre de retenues de salaire pour "service non fait" en 2024	61
5. Les rémunérations des personnels	62
Tableau 5.1.1. – Evolution de la masse salariale par plafond entre 2022 et 2024	64
Tableau 5.1.2. – Evolution de la masse salariale par statut et par famille entre 2022 et 2024	65
Tableau 5.1.3. – Coût moyen détaillé en 2024 (hors vacataires) *	66
Figure 5.2.1. – Structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2024	67
Tableau 5.2.2. – Evolution de la structure des dépenses de personnel entre 2022 et 2024	67
Tableau 5.3.1. – Répartition de la rémunération principale selon le type de population entre 2022 et 2024	68
Tableau 5.3.2. – Indice majoré moyen selon le statut et la population au 31/12/2024	68
Tableau 5.3.2.1. – Répartition des personnels titulaires selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2024 (hors traitement non indiciaire)	69
Tableau 5.3.3.1. – Répartition des personnels contractuels selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2024 (hors traitement non indiciaire)	70

Tableau 5.3.3.2. - Coût moyen annuel des contractuels de l'uB réparti selon le type de population et le genre en 2024	70
Tableau 5.3.4.1. - Répartition des personnels payés au forfait selon le type de population et le genre au 31/12/2024	71
Tableau 5.3.6.1.1. - Répartition des NBI rémunérées selon le nombre de points ces 3 dernières années (au 31/12)	72
Figure 5.3.6.1.2. - Répartition des bénéficiaires de la NBI selon la catégorie fonction publique et par genre au 31/12/2024	72
Tableau 5.3.6.2.1. - Les critères d'attribution du SFT	73
Tableau 5.3.6.2.2. - Les dépenses de personnel relatives au SFT entre 2022 et 2024	73
Tableau 5.3.7.1. - Le montant des cotisations patronales entre 2022 et 2024 (en €)	74
Tableau 5.3.7.2. - Evolution du taux de cotisations patronales des titulaires entre 2022 et 2024	75
Tableau 5.3.7.3. - Evolution du taux de cotisations patronales des contractuels entre 2022 et 2024	75
Tableau 5.3.8.1. - Evolution des primes et indemnités versées aux personnels de l'uB entre 2022 et 2024	76
Tableau 5.3.8.2. - Les primes versées aux personnels de l'uB par genre en 2024 (Montant annuel)	76
Tableau 5.3.8.1.1 - Les primes perçues par les personnels enseignants entre 2022 et 2024	78
Tableau 5.3.8.1.2. - Les primes perçues par les personnels enseignants en 2024 par genre (Montant annuel)	79
Tableau 5.3.8.2.1. - Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2024	80
Figure 5.3.8.2.2. - Nombre de bénéficiaires global par filière**	81
Tableau 5.3.8.2.3. - Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2024 par genre (Montant annuel)	81
Tableau 5.3.8.3.1. - Le versement de la GIPA aux personnels entre 2022 et 2024	82
Source : KX uB	82
Tableau 5.3.8.4.1. - Evolution de l'indemnité pour congés non pris entre 2022 et 2024	82
Tableau 5.3.8.4.2. - Le Compte Epargne Temps ces 3 dernières années (au 31/12)	82
Tableau 5.3.9.1. - Les heures d'enseignement effectuées par les enseignants et les vacataires au cours de l'année universitaire 2023 / 2024	83
6. La formation des personnels	85
Figure 6.3.1. - Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par genre	86
Figure 6.3.2. - Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par statut	87
Figure 6.3.3. - Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par catégorie	87
Figure 6.3.4. - Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par population	87
7. L'hygiène, la sécurité et la santé	89
Tableau 7.2.3.1.1 - Répartition des visites médicales en 2024	94
8. L'action sociale et culturelle	96
Tableau 8.1.1. - Les tarifs d'adhésion 2023/2024	98
Tableau 8.1.2. - Le nombre d'adhérents à l'APUB	98
Tableau 8.2.1 - Tarifs des adhésions	99
Tableau 8.2.2 - BILAN FINANCIER 2024	101
Tableau 8.2.1. - Les dépenses de l'action sociale pour 2023 et 2024 :	103
Tableau 8.2.2. - Les secours et les prêts	104
Tableau 8.3.3. - Les aides restauration/transports	105
Glossaire & Définitions	107



Maison de l'Université

Esplanade Erasme
BP 27877
21078 DIJON CEDEX

Mail : pilotage.ms@ube.fr

<https://www.ube.fr>

**Réalisation : Pôle pilotage/Pôle RH –
Université Bourgogne Europe**