

# AVANT - PROPOS

En ouvrant le rapport social unique (RSU) de l'UBO vous accédez, grâce à l'analyse des données sociales, à un document extrêmement riche en informations sur l'établissement. Le RSU apporte des éléments de suivi et d'analyse de la mise en œuvre de notre projet d'établissement dans ses dimensions ressources humaines, politique sociale et qualité de vie au travail. C'est ainsi un outil en appui à la construction de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le RSU s'appuie sur une base de données sociales qui sera constituée à terme de près de 200 indicateurs (fixés par l'arrêté du 7 mai 2021) et regroupera des informations se rapportant aux emplois, aux recrutements, aux parcours professionnels, aux formations proposées aux agents, aux rémunérations, à la santé et la sécurité au travail, à l'organisation du travail, à la politique sociale et au dialogue social. Elles sont présentées selon différents critères (genre, âge...). Grâce à ce regard objectif et documenté, nous sommes en mesure d'observer la richesse et la diversité de nos ressources humaines.

Le RSU, comme l'était le bilan social, demeure un outil de connaissances partagées, qu'il s'agisse de l'évolution de la pyramide des âges, de la prise en compte du handicap sur le lieu de travail ou bien de l'égalité femmes-hommes, utile à l'ensemble de la communauté. Il est essentiel pour alimenter le dialogue social sur la base d'informations transparentes et accessibles à chacun dans l'établissement. Grâce à la compilation de nombreuses données, élus, DRH, représentants du personnel, et l'ensemble des personnels de l'université attentifs à la vie de l'établissement dans sa diversité, disposent d'informations fiables pour échanger autour des enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Je tiens à remercier l'ensemble des personnels qui a contribué à la réalisation de ce document de grande qualité, et vous invite à en faire un document de référence dans votre vie professionnelle et un outil de connaissance partagée, permettant d'accentuer un dialogue social constructif au service de notre communauté et de l'épanouissement de toutes et tous au travail.

Le Président de l'UBO

Pascal OLIVARD



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## 2024

### Table des matières

<b>Cadre réglementaire du rapport social unique</b> .....	<b>7</b>
1/ Rappel réglementaire .....	7
2/ Qu'est-ce que le rapport social unique ?.....	7
3/ Quels sont ses apports pour l'université ? .....	8
4/ Réalisation du rapport social unique 2024 .....	8
<b>PARTIE 1 – EMPLOIS ET EFFECTIFS</b> .....	<b>9</b>
<b>Les clés pour comprendre les emplois et effectifs</b> .....	<b>11</b>
1.1 Les emplois en fonction du plafond et les postes.....	12
1.2 Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2024 .....	19
1.2.1 Les effectifs par genre.....	20
1.2.2 Les effectifs par âge .....	31
1.2.3 Les effectifs par métier .....	50
1.2.4 Les effectifs par composante.....	56
1.3 Effectifs rémunérés en équivalent temps plein au 31 décembre 2024 .....	63
1.4 Effectifs dans les unités de recherche.....	66
<b>PARTIE 2 – RECRUTEMENT ET MOUVEMENT</b> .....	<b>69</b>
<b>Les clés pour comprendre le recrutement et le mouvement</b> .....	<b>71</b>
2.1 Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année.....	72
2.2 Nombre d'agents contractuels recrutés au cours de l'année.....	74
2.3 Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ .....	81
2.4 Bilan des mouvements des personnels.....	84
2.5 Focus sur les retraites.....	85
2.6 Nombre de demandes de ruptures conventionnelles.....	89
<b>PARTIE 3 – PARCOURS PROFESSIONNEL</b> .....	<b>91</b>
<b>Les clés pour comprendre les promotions</b> .....	<b>93</b>
3.1 Promotion de grade.....	94
3.2 Promotions de corps .....	100

3.3 Stabilisation des agents contractuels .....	103
3.4 Postes publiés V ou SV et postes pourvus.....	109
<b>PARTIE 4 – REMUNERATION.....</b>	<b>111</b>
<b>Les clés pour comprendre la rémunération.....</b>	<b>113</b>
4.1 Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) + Nombre de mois de personnes physiques payées.....	115
4.2 Distribution des rémunérations nettes, ventilée par genre et déciles.....	118
4.3 Total des rémunérations annuelles brutes versées par catégorie, genre et tranches d'âge à l'UBO .....	119
4.4 Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes pour 2024.....	120
4.5 Index de l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes .....	123
4.6 Répartition des heures complémentaires d'enseignement.....	124
4.7 Les primes : montants versés aux personnels.....	133
4.8 La NBI : nouvelle bonification indiciaire .....	135
4.9 Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées .....	137
4.10 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés .....	138
4.11 Contractuels étudiants et vacataires administratifs .....	142
<b>PARTIE 5 – ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>143</b>
<b>Les clés pour comprendre le temps de travail .....</b>	<b>145</b>
5.1 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2024 exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail .....	146
5.2 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre 2024 par modalité de service .....	149
5.3 Le compte épargne-temps .....	156
5.4. Le don de congés.....	158
5.5 Absence hors raison de santé au cours de l'année.....	158
5.6 Absence pour raison de santé au cours de l'année.....	161
5.7 Focus sur le congé maternité et le congé paternité .....	165
5.8 Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année.....	166
5.9 Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année .....	169
<b>PARTIE 6 – INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....</b>	<b>171</b>
6.1 Evolutions, recrutements et effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) .....	173
6.2 Historique des contributions versées par l'UBO au FIPHFP de 2016 à 2024.....	175
6.3 Répartition des effectifs BOE en 2024 .....	176

6.4 Actions engagées en 2024 pour le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou d'inaptitude définitive .....	179
6.5 Les dépenses effectuées en 2024 .....	179
<b>PARTIE 7 – LA FORMATION DES PERSONNELS .....</b>	<b>181</b>
7.1 Formations organisées par le SIAME .....	183
7.2 Formations organisées par la DRH.....	208
7.3 Formation des personnels de la filière bibliothèque organisées par le SCD .....	215
<b>PARTIE 8 – ACTION SOCIALE ET PROTECTION .....</b>	<b>219</b>
8.1 L'aide sociale.....	221
8.2 Information, Prévention et Partenariat.....	225
8.3 Animation sociale .....	226
8.4 Exécution n-1 en AE et CP.....	227
8.5 Nature de prestation et montant des dépenses .....	227
8.6 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation .....	227
8.7 Montant du financement de l'employeur à la protection sociale complémentaire des agents.....	228
8.8 Montant du financement de l'employeur aux remboursements de frais de transport domicile-travail .....	228
8.9 Montant du financement de l'employeur au Forfait mobilité durable (FMD).....	228
<b>PARTIE 9 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>229</b>
9.1 La prévention des risques professionnels.....	231
9.1.1. Acteurs de la prévention.....	231
9.1.2. Evaluation des risques / Documents uniques / Fiches Individuelles d'Exposition.....	232
9.2 Sécurité incendie dans les ERP .....	246
9.2.1. Visites des sites des commissions de sécurité incendie .....	246
9.2.2. Exercices d'évacuation incendie .....	246
9.2.3. Plans d'évacuation et d'intervention - Consignes .....	247
9.2.4. Manifestations exceptionnelles.....	247
9.2.5. Départ d'incendie /Fumées.....	247
9.2.6. Divers .....	247
9.3. Gestion des déchets dangereux.....	248
9.3.1 Déchets industriels dangereux (produits chimiques, huiles, emballages souillés, piles et batteries.....)	248
9.3.2. Déchets d'activité de soins à risque infectieux (DASRI) .....	249
9.3.3. Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) .....	249

9.3.4. Déchets radioactifs.....	250
9.4. Travaux d'amélioration de la sécurité.....	250
Annexes.....	251
Annexe 1.....	251
Annexe 2.....	252
Annexe 3.....	254
Annexe 4.....	258
<b>PARTIE 10 – RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>259</b>
10.1 Les instances institutionnelles.....	261
10.2 Représentativité.....	266
10.3 Activités des conseils en 2024.....	267
10.4 Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève.....	267
<b>Glossaire des sigles .....</b>	<b>268</b>

# Cadre réglementaire du rapport social unique

## 1/ Rappel réglementaire

- L'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 fixe les informations qui doivent figurer dans le bilan social.
- L'article L.712-3 du Code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'approbation du bilan social par le conseil d'administration.
- L'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013, prévoit la liste des indicateurs devant constituer le bilan social des établissements.
- L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, prévoit dans son article 12 que le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles.

## 2/ Qu'est-ce que le rapport social unique ?

Les administrations élaborent chaque année un rapport social unique (RSU) alimenté par une base de données sociales.

Le RSU est le fruit de la fusion des instances de dialogue social. Il a vocation à regrouper, pour chaque comité social d'administration (CSA), les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Le rapport social unique permet d'avoir une vue d'ensemble sur toute la fonction publique.

Il met en valeur les travaux effectués par les différentes structures, donne de meilleures extractions de tableaux et peut faire face à différentes demandes politiques.

Le rapport social unique constitue le premier support de réflexion pour établir les lignes directrices de gestion qui déterminent la stratégie pluriannuelle des ressources humaines.

Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données genrées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'État.

Élaboré tous les ans au titre de l'année civile écoulée, il est donc un précieux outil d'information et d'aide à la décision pour chaque administration, collectivité ou établissement concerné.

### 3/ Quels sont ses apports pour l'université ?

Si le rapport social unique comprend des thématiques que l'on retrouvait dans le bilan social, il est plus ambitieux.

Il constitue un support de réflexion permettant d'établir les lignes directrices de gestion qui détermineront à terme la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Il comporte ainsi des éléments prospectifs, notamment des données relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et aux parcours professionnels dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Il prend également en compte des données relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations et se substitue aux rapports spécifiques portant sur ces sujets.

### 4/ Réalisation du rapport social unique 2024

Ce rapport a été réalisé par :

Mme Martine LE ROUX / Mme Adeline FAVIER (Directrices des Ressources Humaines).

M. Jean-Baptiste CRENN (Responsable du Pôle Pilotage de la DRH), Mmes Nathalie JACOLOT et Nadine ZEHREN (Gestionnaires du Pôle Pilotage de la DRH).

M. Cédric GOURMELEN (Responsable du Pôle Qualité vie au travail, accompagnement RH), Mmes Cathy GODET et Gisèle QUEMENEUR (Gestionnaires du Pôle Qualité vie au travail, accompagnement RH).

Mme Bénédicte ALLAIRE (Responsable du Pôle Recrutement), Mme Magali RIOU (Gestionnaire du Pôle Recrutement).

Mme Anne BOUCHEZ (Assistante sociale), Mme Mireille CADALANU (Responsable du service d'action sociale).

Mme Marielle BOUCHER (Conseillère de Prévention - Responsable du service santé et sécurité au travail).

Mme Catherine ARCHIERI (Directrice du service universitaire de pédagogie – SIAME).

Sont remerciées toutes les personnes et les services ayant contribué à l'élaboration de ce rapport social unique 2024 ainsi que l'ensemble des personnels de la DRH.

Les données du rapport social unique sont extraites des informations renseignées dans les SIRH SIHAM et WINPAIE, de la base de données sociales ainsi que des enquêtes et rapports des services de l'université.

Le périmètre :

- Les indicateurs sociaux concernent les agents directement employés par l'UBO.
- Les deux grands types de personnels de l'université sont :
  - Les enseignants-chercheurs et enseignants (E-C/E).
  - Les BIATSS (personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé).
- Les personnels relèvent de deux statuts : fonctionnaires ou contractuels.
- Base d'observation : les effectifs présentés correspondent aux personnels en activité et rémunérés au 31 décembre 2024. Les données financières portent sur l'année civile 2024.

# PARTIE 1 – EMPLOIS ET EFFECTIFS

A blue button with a white border and a slight shadow, containing the word "Sommaire" in a sans-serif font.

## Les clés pour comprendre les emplois et effectifs

<a href="#">1.1 Les emplois en fonction du plafond et les postes</a>	12
<a href="#">1.2 Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2024</a>	19
<a href="#">1.2.1 Les effectifs par genre</a>	20
<a href="#">1.2.2 Les effectifs par âge</a>	31
<a href="#">1.2.3 Les effectifs par métier</a>	50
<a href="#">1.2.4 Les effectifs par composante</a>	56
<a href="#">1.3 Effectifs rémunérés en équivalent temps plein au 31 décembre 2024</a>	63
<a href="#">1.4 Effectifs dans les unités de recherche</a>	66



## Les clés pour comprendre les emplois et effectifs

Le Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche délègue à l'université des moyens appelés **emplois** ou **postes** permettant le recrutement de personnels.

**La nature du poste** détermine le type ou la qualité de la personne qui peut être rémunérée sur ce poste. La personne aura un **corps** d'appartenance, qui doit être compatible avec la nature du poste.

### Quelques définitions :

**Catégories** : tous les personnels de la fonction publique sont classés en **3 catégories selon le niveau de recrutement**, désignées par les lettres A, B et C :

- la **catégorie A** correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction.
- la **catégorie B** correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures.
- la **catégorie C** correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

L'ensemble des personnels enseignants-chercheurs et enseignants présents à l'université relèvent de la catégorie A.

**Corps** : ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades.

Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B, ou C.

*Exemples :*

Professeur des universités (PR) – Cat. A

Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES) – Cat. B

Adjoint technique Recherche et Formation (ATRF) – Cat. C

**Grade** : subdivision du corps. La hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts particuliers de chaque corps.

*Exemples :*

- Professeur d'université : 2<sup>ème</sup> classe, 1<sup>ère</sup> classe ou classe exceptionnelle.
- SAENES : classe normale, classe supérieure ou classe exceptionnelle.
- Adjoint technique Recherche et Formation : ATRF, ATRF principal 2<sup>ème</sup> classe ou 1<sup>ère</sup> classe.

## 1.1 Les emplois en fonction du plafond et les postes

### Plafonds d'emplois autorisés en ETPT

L'ETPT (équivalent Temps Plein Travaillé) est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds.

Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

L'ETPT correspond ici à la **moyenne** des ETPT mensuels consommés sur une année (somme des ETPT mensuels / 12).

### Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du compte financier 2024 :

Catégories d'emplois	Nature des emplois		(A) Emplois sous plafond Etat *			(B) Emplois financés hors SCSP			(C) = (A) + (B) Global		
			En ETPT			En ETPT			Global		
			Budget initial 2024	Dernier budget modifié 2024	Compte Financier 2024	Budget initial 2024	Dernier budget modifié 2024	Compte Financier 2024	Budget initial 2024	Dernier budget modifié 2024	Compte Financier 2024
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	915,0	912,0	912,5				915,0	912,0	912,5
		CDI	4,0	3,0	3,8	17,0	16,0	15,7	21,0	19,0	19,5
	Non permanents	CDD	233,0	242,0	239,7	208,0	212,0	211,3	441,0	454,0	451,0
<b>S/total EC</b>			<b>1 152,0</b>	<b>1 157,0</b>	<b>1 156,0</b>	<b>225,0</b>	<b>228,0</b>	<b>227,0</b>	<b>1 377,0</b>	<b>1 385,0</b>	<b>1 383,0</b>
Elèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures (ENS)									-	-	-
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	Titulaires	563,0	562,0	561,5				563,0	562,0	561,5
		CDI	37,0	48,0	47,6	98,0	97,0	97,3	135,0	145,0	144,8
	Non permanents	CDD	75,0	80,0	81,0	205,0	210,0	210,7	280,0	290,0	291,6
<b>S/total Biatss</b>			<b>675,0</b>	<b>690,0</b>	<b>690,0</b>	<b>303,0</b>	<b>307,0</b>	<b>307,9</b>	<b>978,0</b>	<b>997,0</b>	<b>997,9</b>
<b>Totaux</b>			<b>1 827,0</b>	<b>1 847,0</b>	<b>1 846,0</b>	<b>528,0</b>	<b>535,0</b>	<b>534,9</b>	<b>2 355,0</b>	<b>2 382,0</b>	<b>2 380,9</b>
									<b>Plafond global des emplois voté par le CA **</b>	<b>Plafond global des emplois voté par le CA **</b>	<b>Plafond global des emplois voté par le CA **</b>

Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat au Budget initial	1 947,0
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat au dernier Budget modifié	1 947,0
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat au Compte financier	1 947,0
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat au Compte financier 2023	1 947,0

## Note sur les modalités de renseignement du tableau

Ce tableau doit être annexé au budget de l'établissement et, en cas d'évolution, modifié par un budget rectificatif. Les chiffres qu'il contient doivent être exprimés en ETPT. Le guide de décompte des emplois élaboré par le ministère précise les règles de décompte des emplois en ETPT en fonction des catégories de personnel.

Seul est soumis au vote du conseil d'administration le plafond global des emplois.

Le nombre total des emplois sous plafond Etat ne peut être supérieur au plafond des emplois Etat qui a été notifié à l'établissement.

## Précision sur les notions de Postes et d'ETP

Monsieur "X" occupe le poste CAD-123456 à temps complet, du 1er janvier au 31 août 2024

Suite à la naissance d'un enfant, monsieur "X" passe à temps partiel 80% au 1er septembre 2024

Poste	1	Le support budgétaire (CAD-123456)
Effectif	1	1 agent - 1 effectif

### L'ETP et l'ETPR s'apprécient à un instant donné

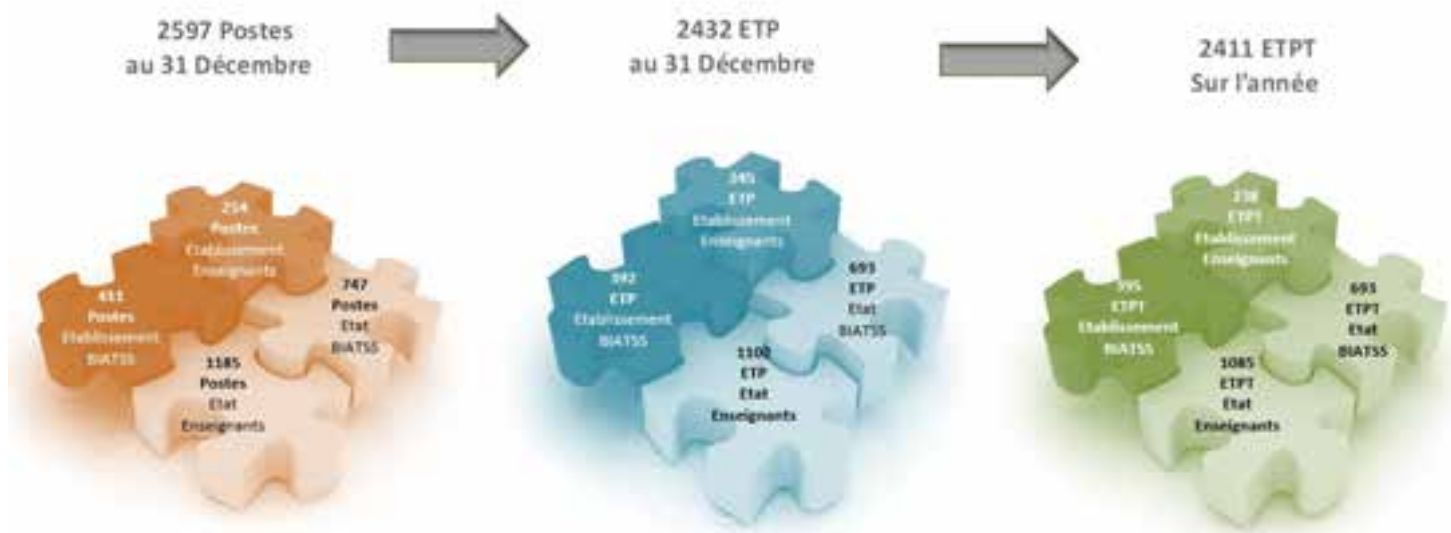
ETP	1	au 01/01/2024 l'agent "X" travaille à temps plein - son ETP est 1
	0,8	au 31/12/2024 l'agent "X" travaille à temps partiel 80% - son ETP est 0,8
ETPR	1	au 01/01/2024 l'agent "X" travaille à temps plein - son taux de rémunération est 100%
	0,857	au 31/12/2024 l'agent "X" travaille à temps partiel 80% - son taux de rémunération est 85,7%

### L'ETPT et l'ETPF s'apprécient sur une période donnée

ETPT	0,93	sur l'année 2024	100% sur 8/12ème de l'année, 80% sur 4/12ème de l'année $(1 \times 8/12) + (0,8 \times 4/12) = 0,93$
ETPF	0,95	sur l'année 2024	100% sur 8/12ème de l'année, 85,7% sur 4/12ème de l'année $(1 \times 8/12) + (0,857 \times 4/12) = 0,95$

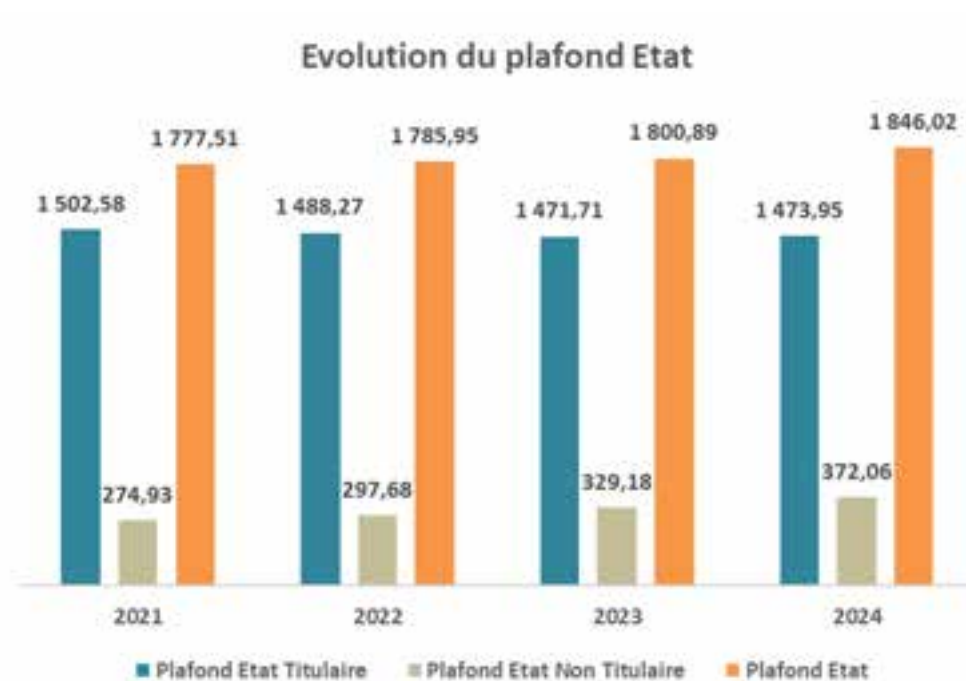
- ETP      Equivalent Temps Plein
- ETPR    Equivalent Temps Plein rémunéré
- ETPT    Equivalent Temps Plein Travaillé
- ETPF    Equivalent Temps Plein Financier

## En 2024 l'UBO c'est



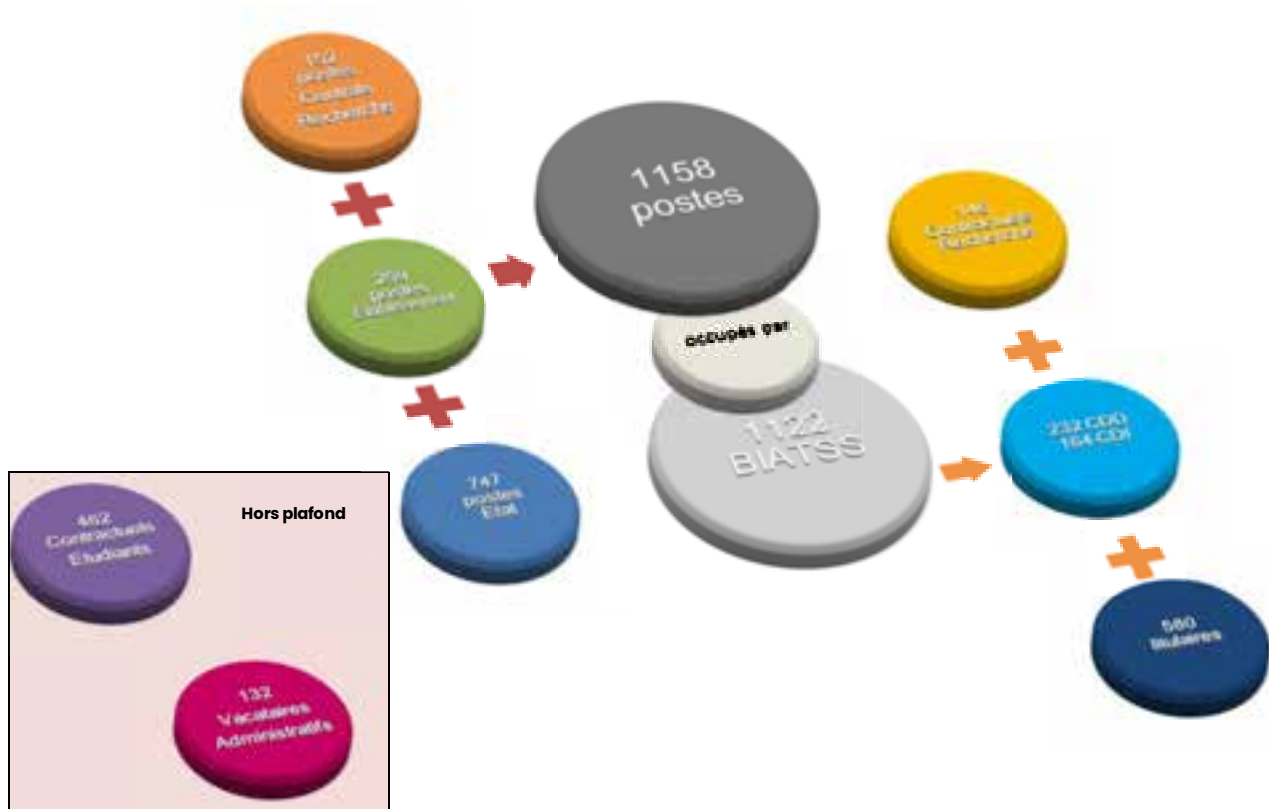
## Evolution des ETPT depuis 2020 (en moyenne annuelle)

Nature du plafond d'emploi	Statut	Type de population	2020	2021	2022	2023	2024
Plafond Etat	Titulaire	BIATSS	590,35	578,84	572,08	568,86	561,49
		Enseignant	947,14	923,74	916,19	902,85	912,47
	<b>Titulaire</b>	<b>1 537,49</b>	<b>1 502,58</b>	<b>1 488,27</b>	<b>1 471,71</b>	<b>1 473,95</b>	
	Non Titulaire	BIATSS	89,90	91,53	95,93	106,26	128,50
		Enseignant	173,94	183,40	201,75	222,92	243,56
	<b>Non Titulaire</b>		<b>263,84</b>	<b>274,93</b>	<b>297,68</b>	<b>329,18</b>	<b>372,06</b>
<b>Total plafond Etat</b>			<b>1 801,33</b>	<b>1 777,51</b>	<b>1 785,95</b>	<b>1 800,89</b>	<b>1 846,02</b>
Plafond propre	Non Titulaire	BIATSS	220,08	266,13	292,50	305,12	312,25
		dont recherche	95,79	117,34	137,18	153,25	151,81
		dont apprentis	0,92	1,50	1,83	2,25	4,33
		Enseignant	187,18	213,87	237,20	238,47	226,97
		dont doctbrants recherche	62,38	70,63	83,33	92,50	95,38
<b>Total plafond propre</b>			<b>407,26</b>	<b>480,00</b>	<b>529,70</b>	<b>543,59</b>	<b>539,22</b>
<b>Total</b>			<b>2 208,59</b>	<b>2 257,51</b>	<b>2 315,65</b>	<b>2 344,49</b>	<b>2 385,24</b>

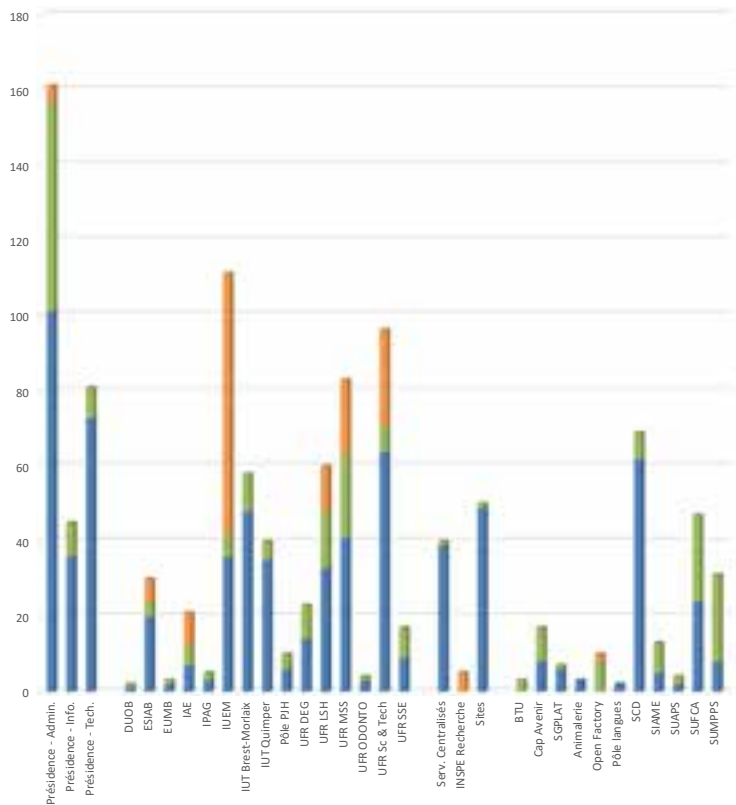


# Répartition des postes et effectifs par budget et population

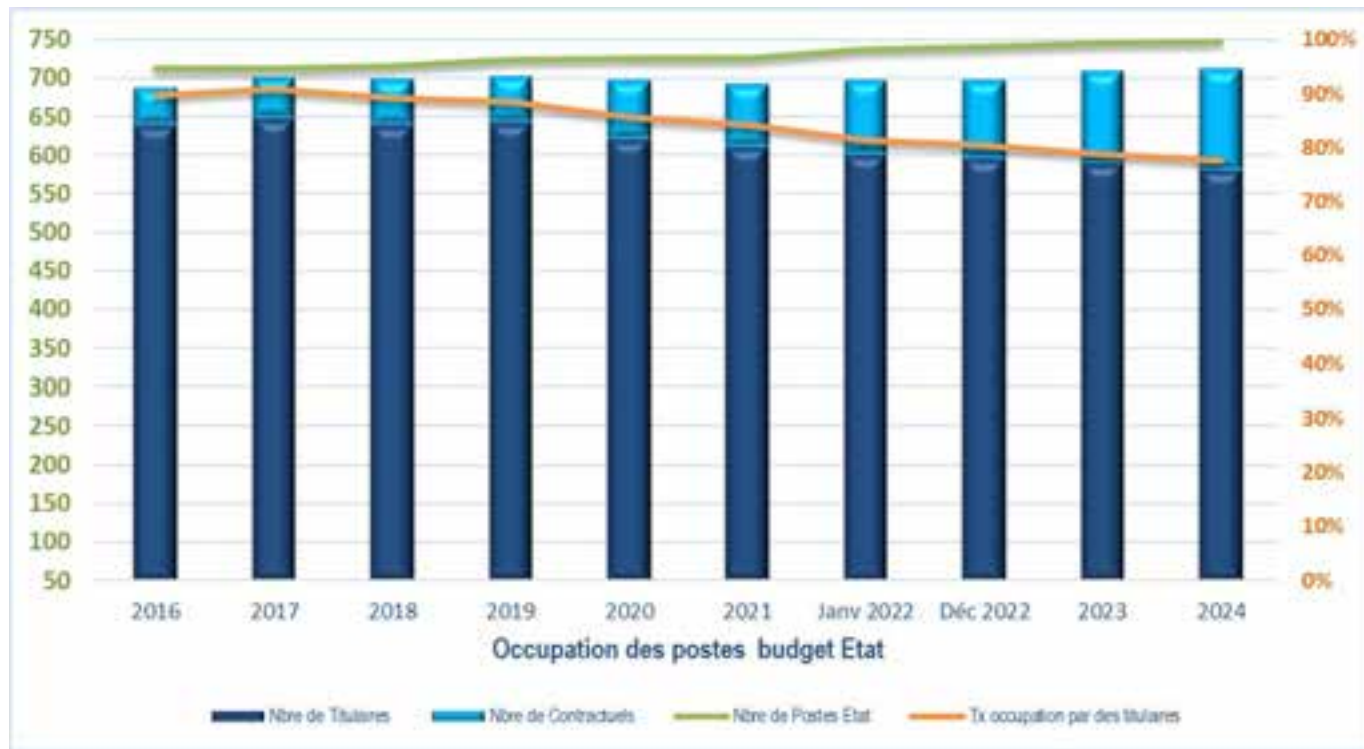
## Les postes et effectifs BIATSS



	Postes ETAT	Postes UNIV.	Postes RECH.	TOTAL 2024	Rappel 2023	Rappel 2022	
DSI + DUN	Présidence - Admin.	101	56	4	161	160	157
	Présidence - Info.	36	9		45	47	43
	Présidence - Tech.	73	8		81	77	70
Patrimoine + SST	DUOB	1	1		2	2	2
	ESIAB	20	4	6	30	34	34
	EUMB	2	1		3	3	3
	IAE	7	5	9	21	18	18
	IPAG	3	2		5	4	4
	IUEM	36	6	69	111	107	103
	IUT Brest-Morlaix	48	10		58	54	56
	IUT Quimper	35	5		40	40	39
	Pôle PJH	6	4		10	10	10
	UFR DEG	14	9		23	24	23
	UFR LSH	33	15	12	60	60	57
	UFR MSS	41	22	20	83	76	81
	UFR ODONTO	3	1		4	4	4
	UFR Sc & Tech	64	7	25	96	104	106
	UFR SSE	9	8		17	19	13
Serv. Centralisés	39	1		40	39	31	
INSPE Recherche			5	5	6	3	
Sites	49	1		50	51	58	
BTU		3		3	3	3	
Cap Avenir	8	9		17	16	16	
SGPLAT	6	1		7	7	11	
Animalerie	3			3			
Open Factory		8	2	10	10	9	
Pôle langues	2			2	3	3	
SCD	62	7		69	71	70	
SIAME	5	8		13	14	13	
SUAPS	2	2		4	2	2	
SUFCA	24	23		47	45	42	
SUMPPS	8	23		31	29	25	
UBO	7			7			
<b>Total général</b>	<b>747</b>	<b>259</b>	<b>152</b>	<b>1158</b>	<b>1144</b>	<b>1109</b>	

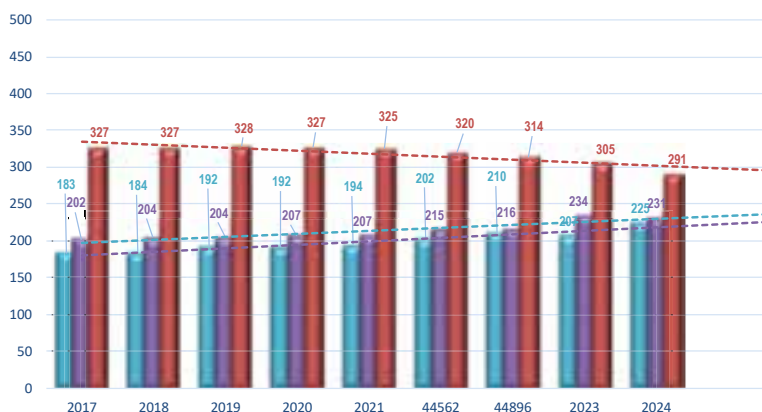


## Evolution du taux d'occupation des postes Etat

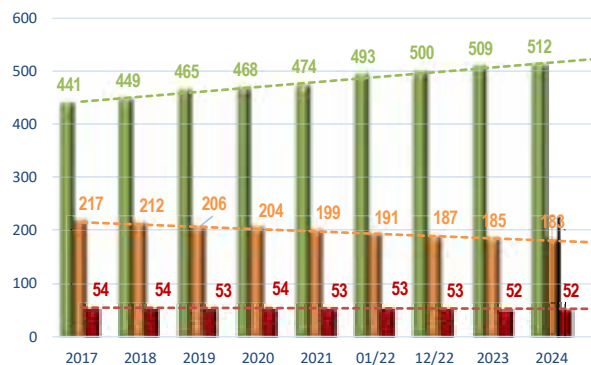


## Répartition par catégorie F.P et par filière des postes Etat – Evolution depuis 2017

	2017	2018	2019	2020	2021	44562	44896	2023	2024
Cat. A	183	184	192	192	194	202	210	207	225
Cat. B	202	204	204	207	207	215	216	234	231
Cat. C	327	327	328	327	325	320	314	305	291
Total	712	715	724	726	726	737	740	746	747



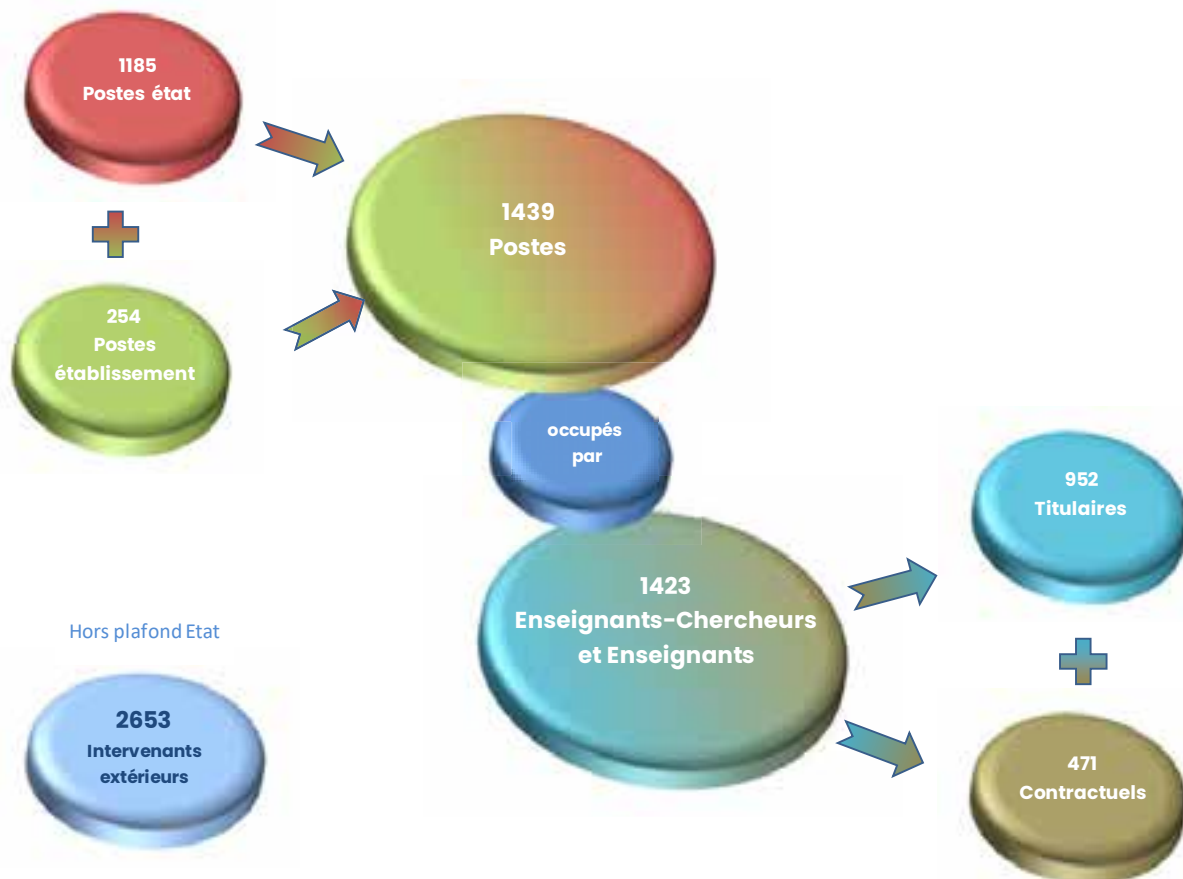
	2017	2018	2019	2020	2021	01/22	12/22	2023	2024
ITRF	441	449	465	468	474	493	500	509	512
AENES + Med-Soc	217	212	206	204	199	191	187	185	183
BIB	54	54	53	54	53	53	53	52	52
Total	712	715	724	726	726	737	740	746	747



## Occupation des postes BIATSS

CATEGORIE	Repartition des Postes par Budget			Occupation de ces postes au 31/12/2024							
	Postes ETAT	Postes UNIV	Postes RECH	TITULAIRES		CDR		CDD		CDD Hors plafond	
				EFFECTIF	ETP	EFFECTIF	ETP	EFFECTIF	ETP	EFFECTIF	ETP
DGS	1			1	1						
AGC1	1			1	1						
ADMIN	2			2	2						
AIE	31			25	24,8	3	3	2	2		
SAINES	49			39	38	2	2	2	2		
ADJAINES	32			54	52,3	21	20,3	13	13		
<b>Postes ALNES</b>	<b>176</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>122</b>	<b>119,1</b>	<b>26</b>	<b>25,3</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
CGDN	2			1	1						
CONSV	5			6	5,8						
DBI	9			9	8,9						
DDAS	19			18	17,8			1	1		
MAG	17			20	19,8	1	1	6	5,8		
<b>es Bibliothèque</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>43,3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>6,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
IGR	27	6	88	25	24,3	7	7	3	3	85	82,4
IGE	107	81	51	95	92,6	36	35,5	57	54,8	50	47,8
ASI	33	14	4	28	27,2	8	8	10	9,5	4	3,5
TEC	912	48	8	104	100,2	25	24,1	44	42,6	7	6,7
ITRF	113	36	1	126	123,2	55	52,9	66	66,3		
<b>Postes ITRF</b>	<b>512</b>	<b>247</b>	<b>192</b>	<b>408</b>	<b>397,5</b>	<b>131</b>	<b>127,5</b>	<b>202</b>	<b>196,2</b>	<b>146</b>	<b>140,2</b>
CTSSAE	2			2	2						
INF	5	6		4	3,4	3	1,7	3	1,8		
MED		6				3	2,2	3	1,2		
<b>Médec-Socia</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>5,4</b>	<b>6</b>	<b>3,9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL GENER</b>	<b>747</b>	<b>253</b>	<b>152</b>	<b>580</b>	<b>565,3</b>	<b>164</b>	<b>157,7</b>	<b>232</b>	<b>223</b>	<b>146</b>	<b>140,2</b>

## Les postes et effectifs Enseignants-Chercheurs et Enseignants





## 1.2 Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2024

Les effectifs physiques correspondent aux agents rémunérés, quelle que soit leur quotité de travail.

### Les personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

#### **1/ Les Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires :**

**Les enseignants-chercheurs**, qui ont une mission d'enseignement et de recherche.

**Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires**, qui ont une mission d'enseignement et de recherche, ainsi qu'une mission de soin au Centre hospitalier régional universitaire (CHRU).

**Les enseignants-chercheurs d'odontologie**, qui ont une mission d'enseignement et de recherche, ainsi qu'une mission de soin au Centre de soins, d'enseignement et de recherche dentaires (CSERD).

**Les enseignants du second degré et du premier degré**, qui ont une mission d'enseignement.

#### **2/ Les personnels non titulaires :**

**Lecteur de langue étrangère.**

**ATER** (attaché temporaire d'enseignement et de recherche).

**PAST** (professeur ou maître de conférences associé à temps partiel).

**Doctorant** (Etudiant inscrit en doctorat bénéficiant d'un contrat doctoral consacré aux activités de recherche et d'enseignement).

**Contractuels enseignants-chercheurs et enseignants.**

### Les personnels BIATSS, personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

Répartis en trois filières :

- les personnels de l'**Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)** ainsi que les personnels **médicaux et sociaux**.

- les personnels **Ingénieurs, Techniques de Recherche et Formation (ITRF)**.

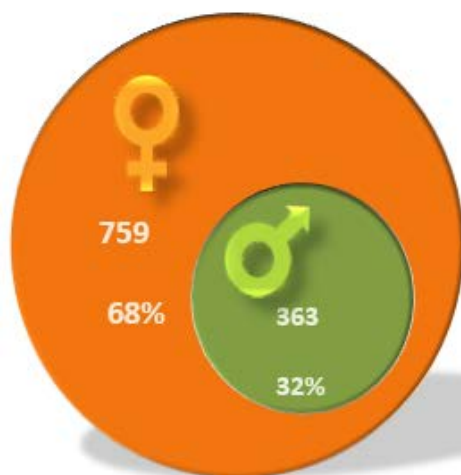
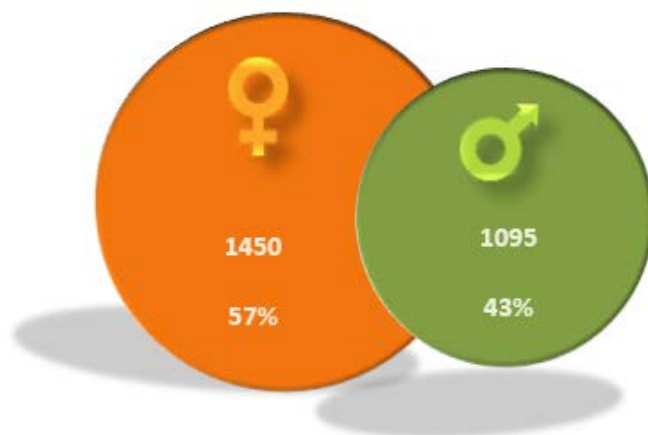
- les personnels des **Bibliothèques**.

**Ils relèvent de différents statuts avec des modes de gestion distincts.**

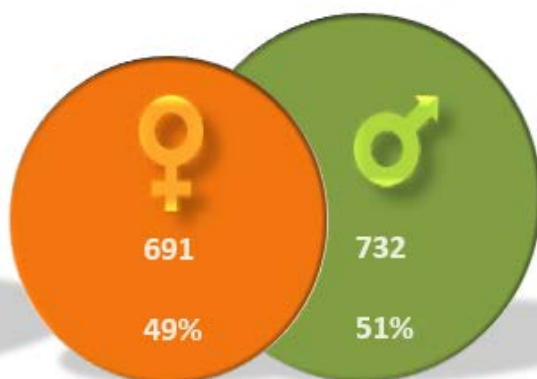
Les BIATSS, comme l'ensemble des fonctionnaires, sont classés selon le niveau de recrutement en trois grandes catégories désignées par les lettres A, B, C. Dans les établissements d'enseignement, ils sont souvent désignés par « personnels non enseignants ».

## 1.2.1 Les effectifs par genre

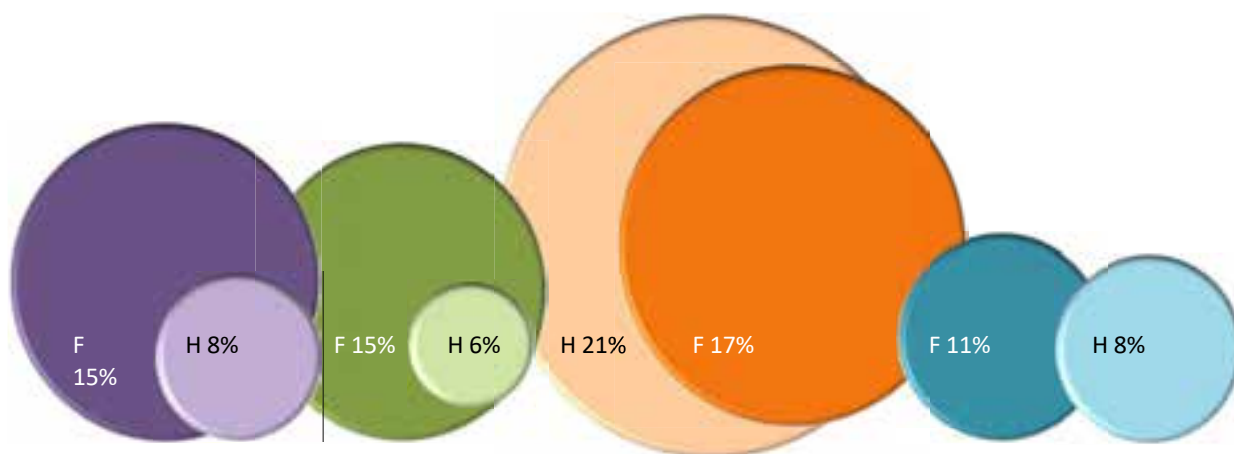
### Répartition par genre et population de l'ensemble des personnels de l'Université, en fonction au 31/12/2024



1122  
Personnels BIATSS

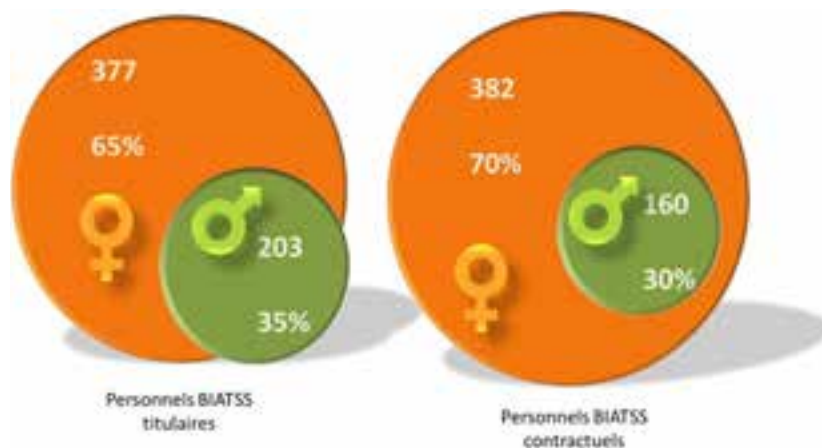


1423  
Personnels Enseignants  
chercheurs & Enseignants

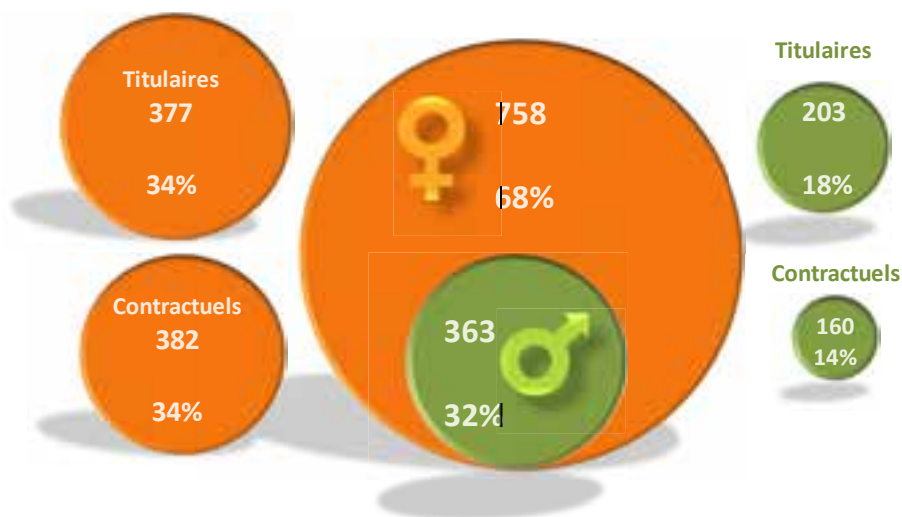


Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
377	203	382	160	420	532	271	200
BIATSS Titulaires		BIATSS Contractuels		Ens-Ch_Ens Titulaires		Ens-Ch_Ens Contractuels	
580		542		952		471	
Total BIATSS 1122				Total Ens-Ch_Ens 1423			
Total Général 2545							

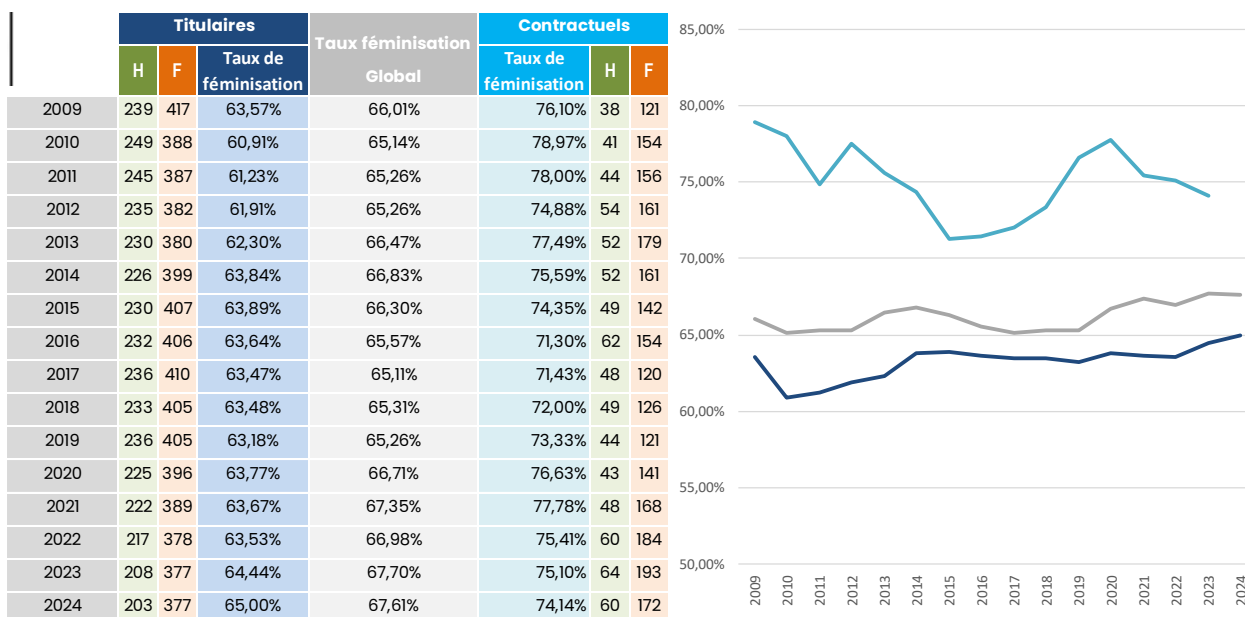
## Répartition par genre des personnels BIATSS



## Global Personnels BIATSS

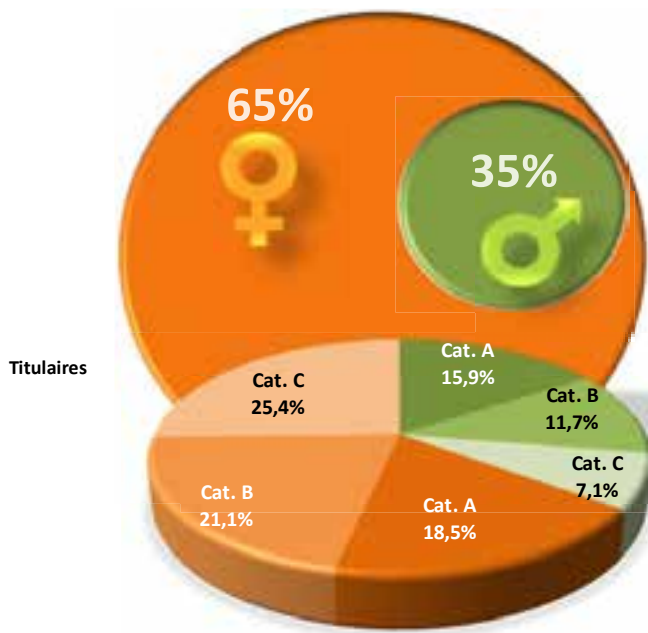


## Evolution du taux de féminisation



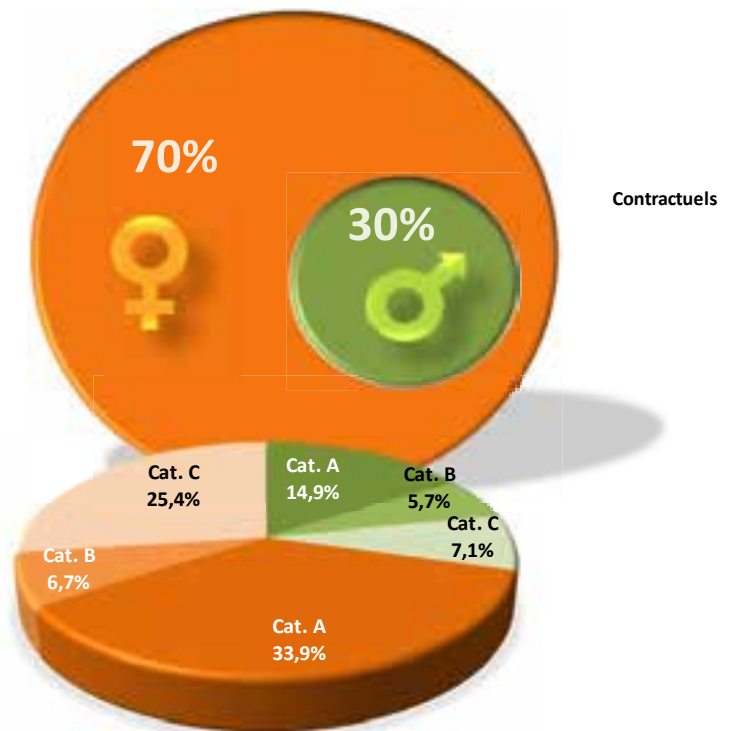
Titulaires / CDD - Hors CDI et CT Recherche

## Répartition par catégorie F.P. et genre



	Titulaires					
	Pour rappel				2024	
	2022		2023		Hommes	Femmes
H	F	H	F			
Cat. A	84	97	91	105	92	107
Cat. B	73	115	66	117	68	123
Cat. C	60	166	51	155	43	147
Total	217	378	208	377	203	377

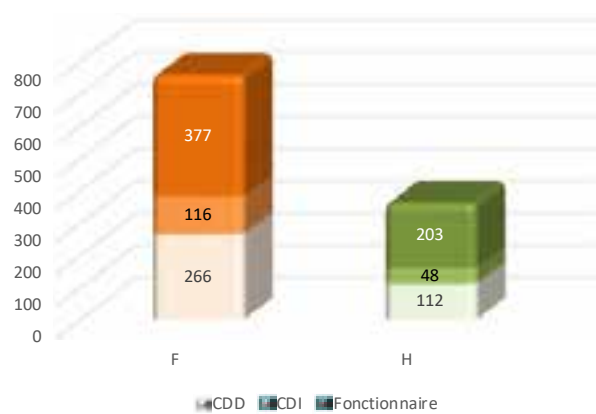
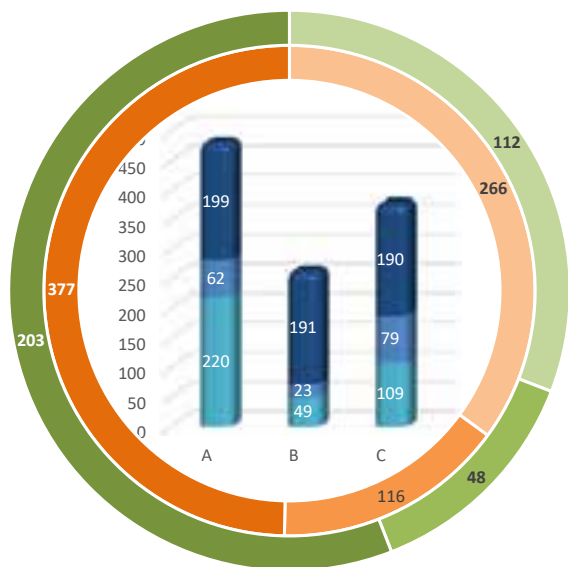
	Contractuels					
	Pour rappel				2024	
	2022		2023		Hommes	Femmes
H	F	H	F			
Cat. A	83	152	87	171	86	196
Cat. B	24	44	34	39	33	39
Cat. C	33	136	36	147	41	147
Total	140	332	157	357	160	382



## Répartition par catégorie F.P., genre et statut

	Répartition par catégorie F.P.			Total
	A	B	C	
CDD	220	49	109	378
CDI	62	23	79	164
Fonctionnaire	199	191	190	580
Total	481	263	378	1122

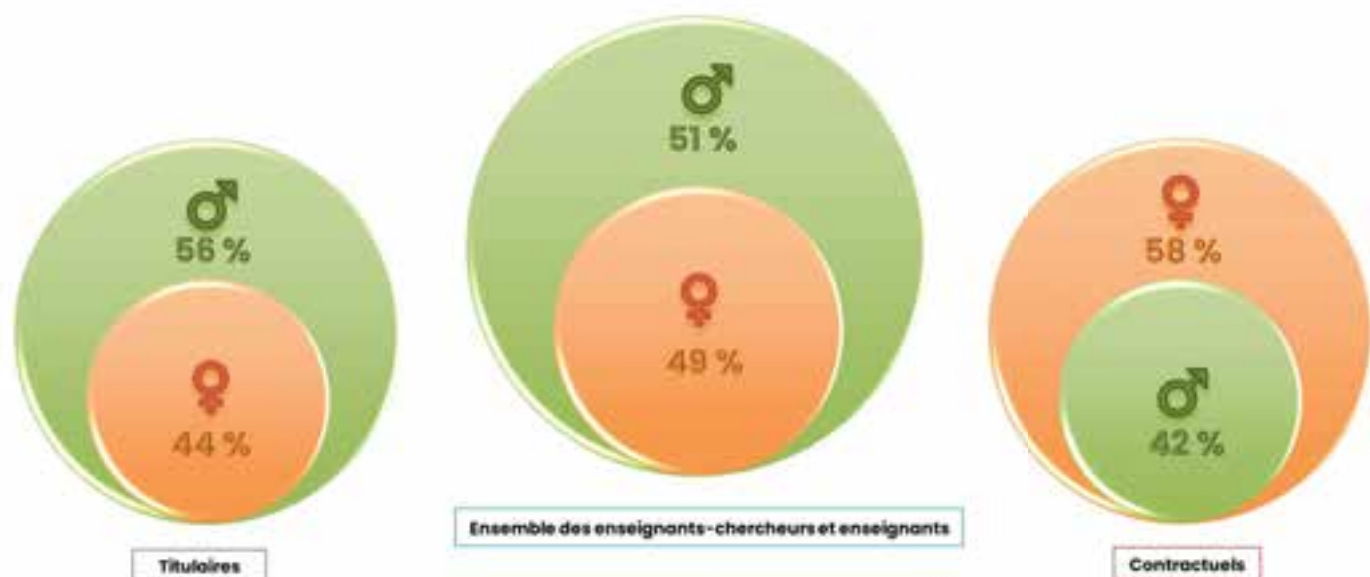
	Répartition par genre		Total
	F	H	
CDD	266	112	378
CDI	116	48	164
Fonctionnaire	377	203	580
Total	759	363	1122



## Répartition par affectation

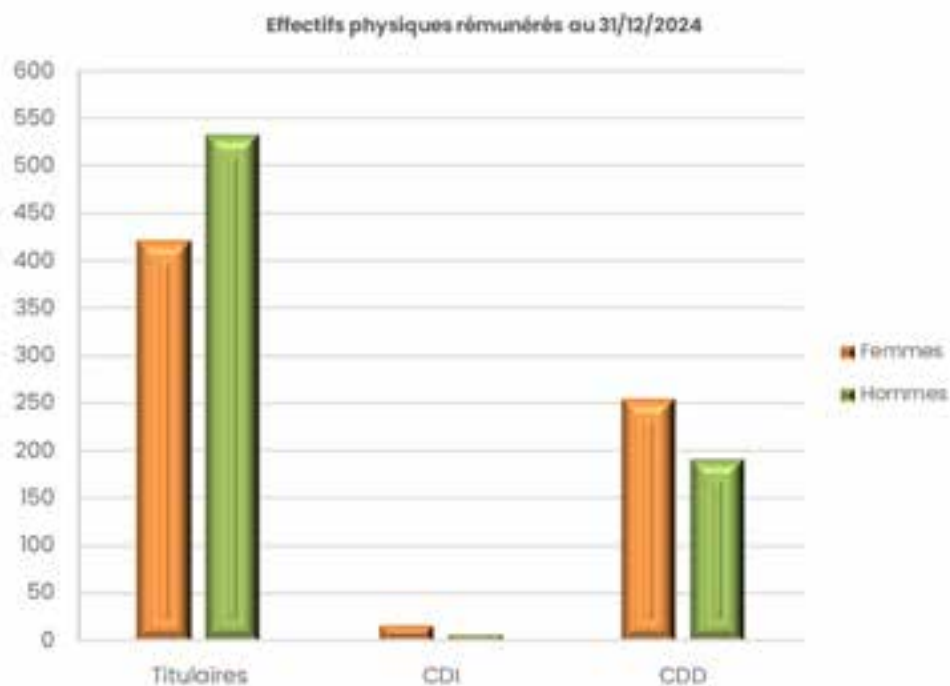


## Répartition par genre des Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

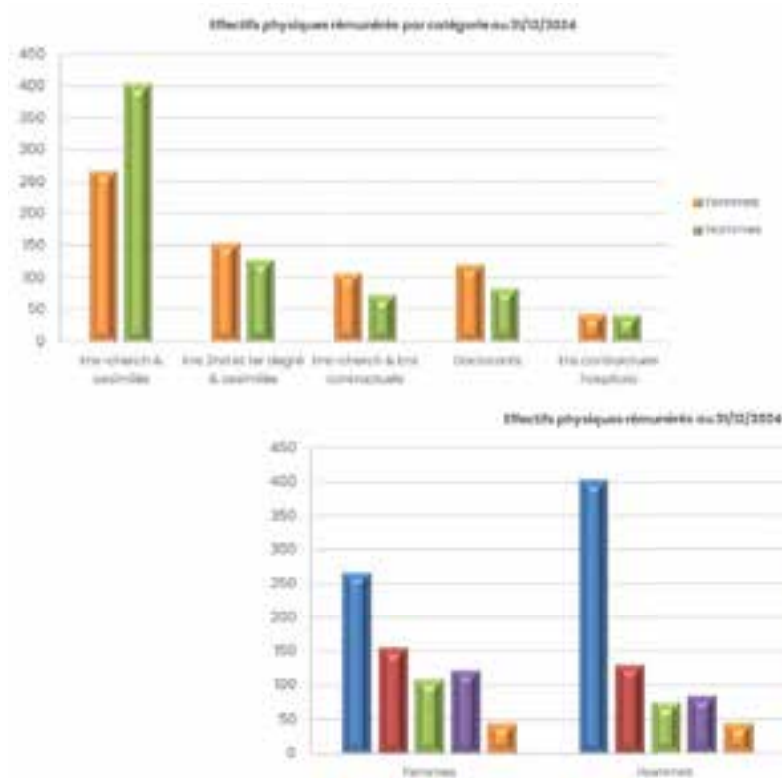


## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants rémunérés par genre

Catégorie fonction publique	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	420	532	952
Contractuels			
CDI	17	8	25
CDD	254	192	446
<b>Total</b>	<b>691</b>	<b>732</b>	<b>1423</b>



Catégorie fonction publique	Femmes	Hommes
Ens-cherch & assimilés	266	403
Ens 2nd et 1er degré & assimilés	154	129
Ens-cherch & Ens contractuels	107	73
Doctorants	120	84
Ens contractuels hospitalo	44	43
<b>Total</b>	<b>691</b>	<b>732</b>

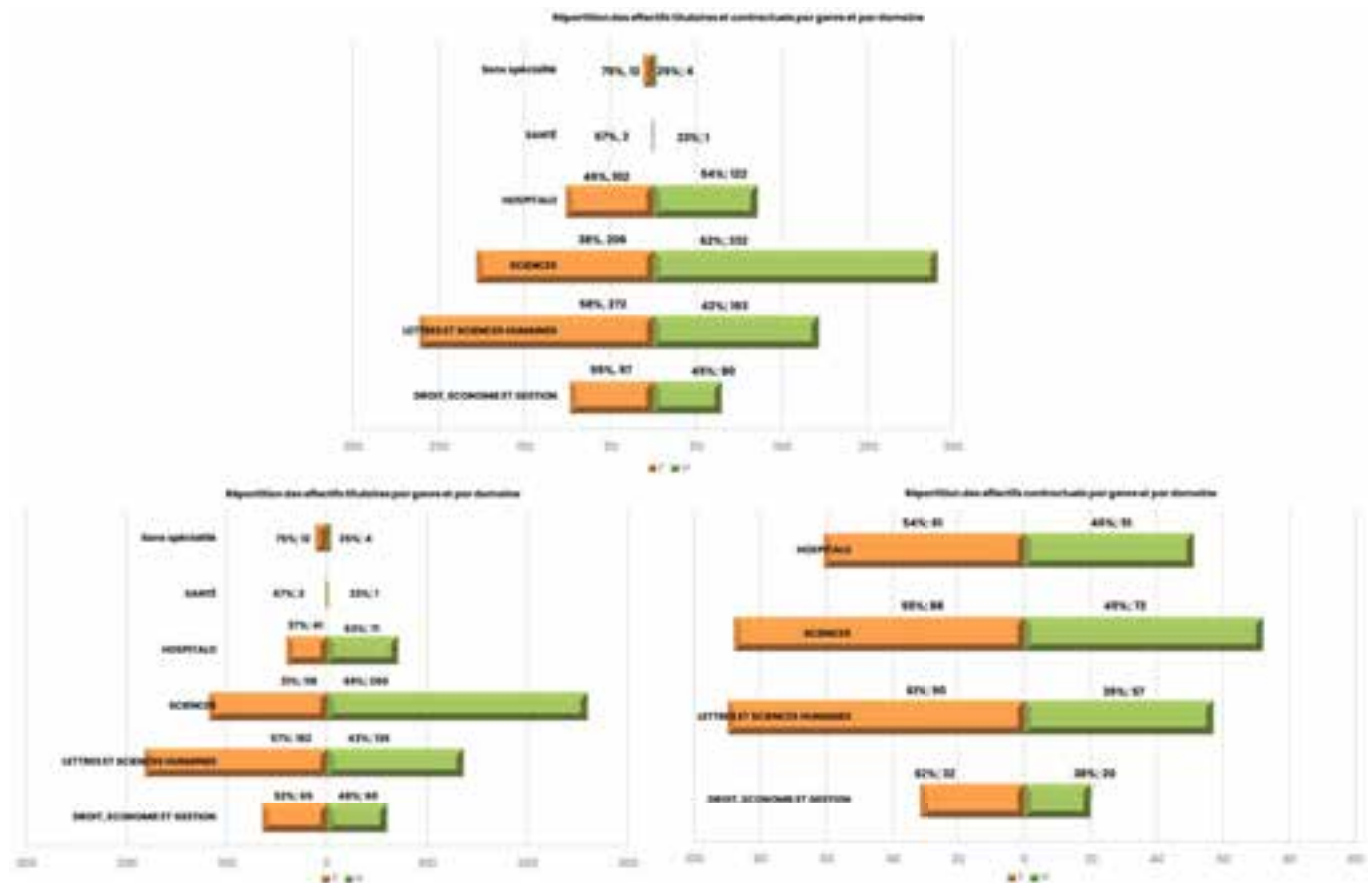


## Répartition par statut

		31/12/2024				
Titulaires	Corps	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Enseignants-Chercheurs	PROF UNIV	39	116	155	25%	75%
	PU PH	22	55	77	29%	71%
	PR MED GENE	-	1	1	-	100%
	MCF	185	215	400	46%	54%
	MCU PH	17	14	31	55%	45%
	MCF MED GENE	2	1	3	67%	33%
	PHYSICIEN ADJOINT	1	1	2	50%	50%
Enseignants 2 <sup>nd</sup> -1 <sup>er</sup> degrés et assimilés	AGREGE	66	57	123	54%	46%
	CERTIFIE	66	48	114	58%	42%
	PROF EPS	5	15	20	25%	75%
	P L P	5	5	10	50%	50%
	C P E	3	1	4	75%	25%
	PROF ECOLE	9	3	12	75%	25%
<b>Total</b>		<b>420</b>	<b>532</b>	<b>952</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>

		31/12/2024				
Contractuels	Corps	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Contract Hospitalo-U	assoc PR / MCF / MG / ASS HU	3	11	14	21%	79%
	AHU / CCU-AH / CCMG	40	29	69	58%	42%
	PHU	1	3	4	25%	75%
	CDI Ctr Ens-Ch LRU	2	1	3	67%	33%
E-C contractuel	CDD Ctr Ens-Ch LRU	11	8	19	58%	42%
	CDI Ctr Cherch LRU	-	1	1	-	100%
	CPJ Prof universit	1	3	4	25%	75%
	assoc PR / MCF mt	1	3	4	25%	75%
	ATER	23	18	41	56%	44%
Ens. contractuel	Lecteur	7	1	8	88%	13%
	CDI Ctr Enseig LRU	15	6	21	71%	29%
	CDD Ctr Enseig LRU	47	32	79	59%	41%
<b>Total général</b>		<b>151</b>	<b>116</b>	<b>267</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>
Contractuels	Corps	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Doctorant	Doctorant avec ens	45	32	77	58%	42%
	Doctorant sans ens	75	52	127	59%	41%
<b>Total général</b>		<b>120</b>	<b>84</b>	<b>204</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>

## Répartition par genre et domaine



## Répartition par affectation

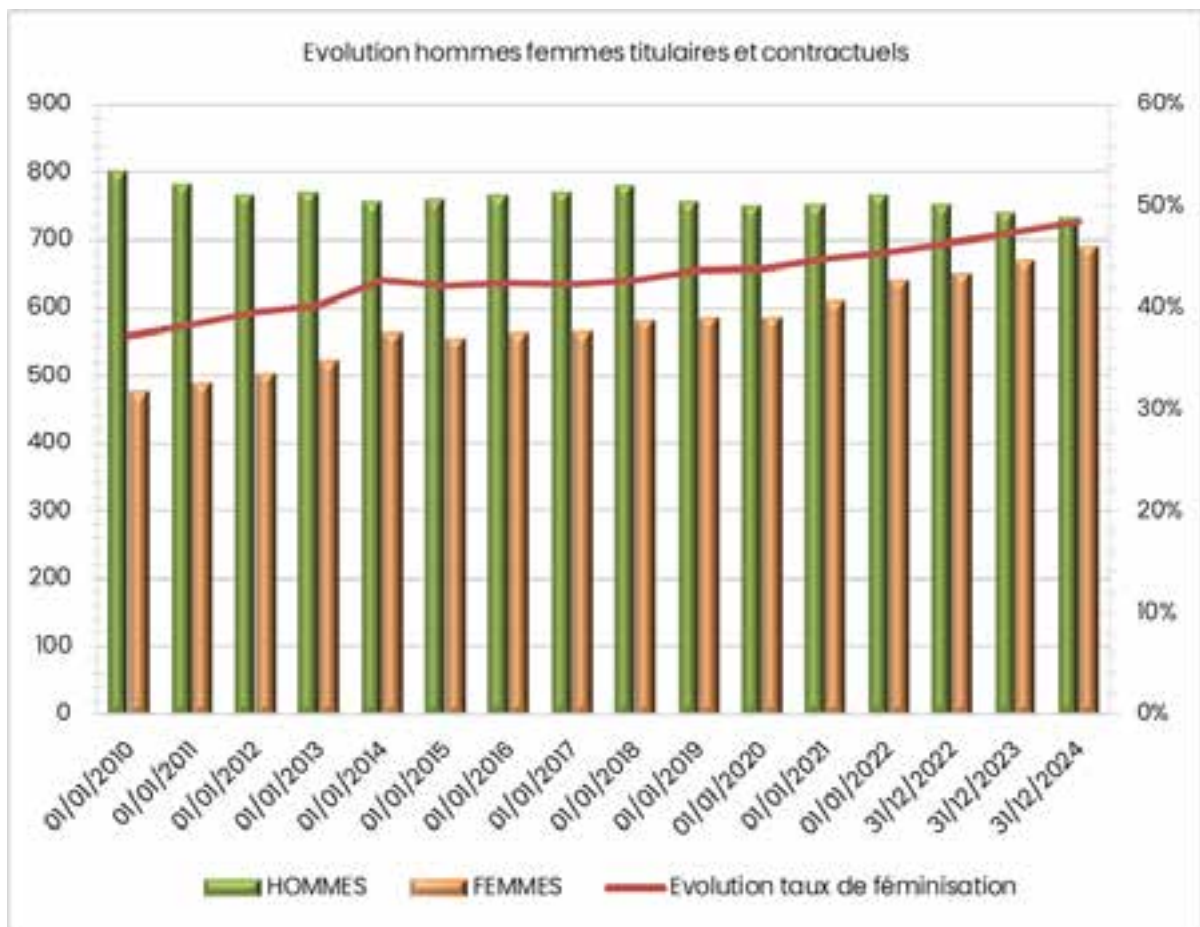
Composantes	Femmes titulaires	Hommes titulaires	Femmes contractuels	Hommes contractuels	Total général
DUOB	1	1	6	-	8
ENSTA	2	4	-	-	6
ESIAB	10	12	5	2	29
EUMB	1	-	-	-	1
Faculté d'Odontologie	8	6	7	5	26
IAE	8	9	4	2	23
INSPE Bretagne	93	52	2	-	147
IUEM	1	2	52	23	78
IUT Brest-Morlaix	33	60	11	8	112
IUT Quimper	35	38	5	3	81
Pôle langues	9	3	8	1	21
Pôle PJH Quimper	7	6	4	1	18
SUAPS	2	7	-	3	12
SUFCA	1	-	-	-	1
UFR Droit et Sc. Eco.	31	27	15	9	82
UFR Lettres et Sc. Hum.	57	48	48	32	185
UFR Médecine	39	72	55	51	217
UFR Sciences	69	159	38	46	312
UFR Sport&Sces Educ	13	26	11	14	64
<b>Total général</b>	<b>420</b>	<b>532</b>	<b>271</b>	<b>200</b>	<b>1423</b>

## Evolution par genre des Enseignants-Chercheurs et Enseignants depuis 2010

Ensembles Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires et contractuels							
Année	HOMMES		FEMMES		TOTAL	% évolution enseignants	Evolution taux de féminisation
	Nombre	%	Nombre	%			
01/01/2010	800	62,70%	476	37,30%	1276	+ 0,87%	+ 1,34%
01/01/2011	782	61,57%	488	38,43%	1270	- 0,47%	+ 1,12%
01/01/2012	767	60,39%	503	39,61%	1270	+ 0,00%	+ 1,18%
01/01/2013	771	59,67%	521	40,33%	1292	+ 1,73%	+ 0,72%
01/01/2014	755	57,24%	564	42,76%	1319	+ 2,09%	+ 2,43%
01/01/2015	760	57,84%	554	42,16%	1314	- 0,38%	- 0,60%
01/01/2016	765	57,56%	564	42,44%	1329	+ 1,14%	+ 0,28%
01/01/2017	771	57,71%	565	42,29%	1336	+ 0,53%	- 0,15%
01/01/2018	781	57,30%	582	42,70%	1363	+ 2,02%	+ 0,41%
01/01/2019	756	56,33%	586	43,67%	1342	- 1,54%	+ 0,97%
01/01/2020	750	56,18%	585	43,82%	1335	- 0,52%	+ 0,15%
01/01/2021	751	55,14%	611	44,86%	1362	+ 2,02%	+ 1,04%
01/01/2022	767	54,47%	641	45,53%	1408	+ 3,38%	+ 0,67%
31/12/2022	752	53,56%	652	46,44%	1404	- 0,28%	+ 0,91%
31/12/2023	741	52,52%	670	47,48%	1411	+ 0,50%	+ 1,05%
31/12/2024	<b>732</b>	<b>51,44%</b>	<b>691</b>	<b>48,56%</b>	<b>1423</b>	<b>+ 0,85%</b>	<b>1,08%</b>

Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires							
Année	HOMMES		FEMMES		TOTAL	% évolution enseignants	Evolution taux de féminisation
	Nombre	%	Nombre	%			
01/01/2010	632	65,02%	340	34,98%	972	+ 0,00%	+ 1,85%
01/01/2011	623	63,90%	352	36,10%	975	+ 0,31%	+ 1,12%
01/01/2012	583	60,35%	383	39,65%	966	- 0,92%	+ 3,55%
01/01/2013	606	62,41%	365	37,59%	971	+ 0,52%	- 2,06%
01/01/2014	611	61,84%	377	38,16%	988	+ 1,75%	+ 0,57%
01/01/2015	603	61,72%	374	38,28%	977	- 1,11%	+ 0,12%
01/01/2016	596	60,82%	384	39,18%	980	+ 0,31%	+ 0,90%
01/01/2017	590	60,14%	391	39,86%	981	+ 0,10%	+ 0,67%
01/01/2018	589	59,68%	398	40,32%	987	+ 0,61%	+ 0,47%
01/01/2019	586	58,42%	417	41,58%	1003	+ 1,62%	+ 1,25%
01/01/2020	578	58,38%	412	41,62%	990	- 1,30%	+ 0,04%
01/01/2021	559	57,87%	407	42,13%	966	- 2,42%	+ 0,52%
01/01/2022	557	58,02%	403	41,98%	960	- 0,62%	- 0,15%
31/12/2022	538	57,05%	405	42,95%	943	- 1,77%	+ 0,97%
31/12/2023	539	56,32%	418	43,68%	957	+ 1,48%	+ 0,73%
31/12/2024	<b>532</b>	<b>55,88%</b>	<b>420</b>	<b>44,12%</b>	<b>952</b>	<b>- 0,52%</b>	<b>+ 0,44%</b>

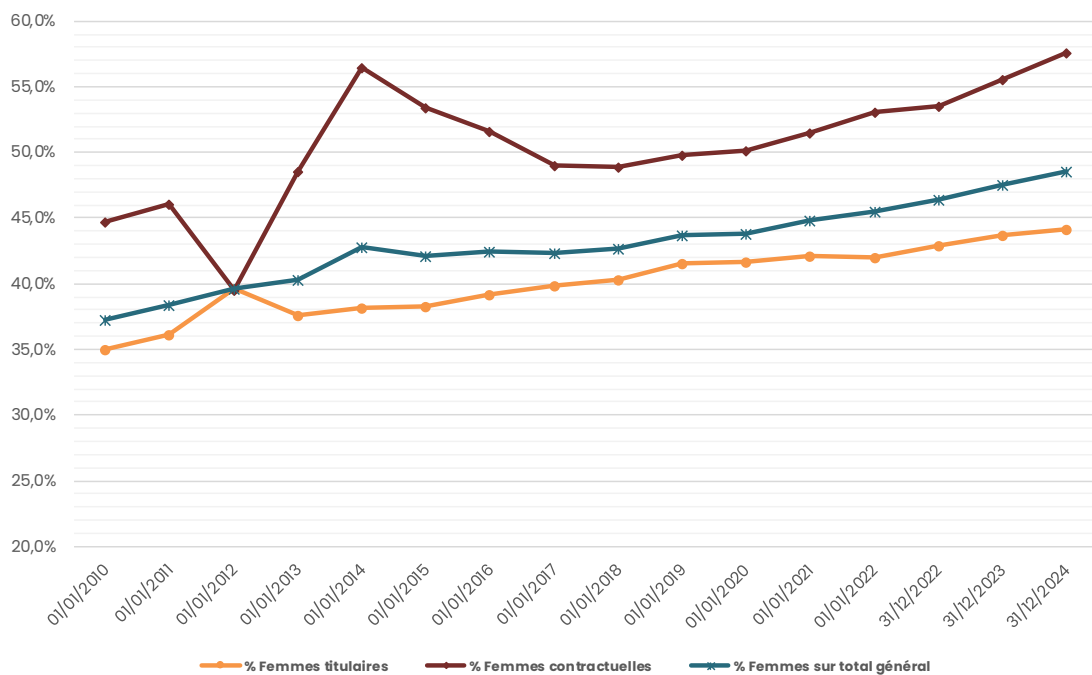
Enseignants-Chercheurs et enseignants Contractuels							
Année	HOMMES		FEMMES		TOTAL	% évolution enseignants	Evolution taux de féminisation
	Nombre	%	Nombre	%			
01/01/2010	168	55,26%	136	44,74%	304	+ 3,75%	- 0,66%
01/01/2011	159	53,90%	136	46,10%	295	- 2,96%	+ 1,36%
01/01/2012	184	60,53%	120	39,47%	304	+ 3,05%	- 6,63%
01/01/2013	165	51,40%	156	48,60%	321	+ 5,59%	+ 9,12%
01/01/2014	144	43,50%	187	56,50%	331	+ 3,12%	+ 7,90%
01/01/2015	157	46,59%	180	53,41%	337	+ 1,81%	- 3,08%
01/01/2016	169	48,42%	180	51,58%	349	+ 3,56%	- 1,84%
01/01/2017	181	50,99%	174	49,01%	355	+ 1,72%	- 2,56%
01/01/2018	192	51,06%	184	48,94%	376	+ 5,92%	- 0,08%
01/01/2019	170	50,15%	169	49,85%	339	- 9,84%	+ 0,92%
01/01/2020	172	49,86%	173	50,14%	345	+ 1,77%	+ 0,29%
01/01/2021	192	48,48%	204	51,52%	396	+ 14,78%	+ 1,37%
01/01/2022	210	46,88%	238	53,13%	448	+ 13,13%	+ 1,61%
31/12/2022	214	46,42%	247	53,58%	461	+ 2,90%	+ 0,45%
31/12/2023	202	44,49%	252	55,51%	454	- 1,52%	+ 1,93%
31/12/2024	200	42,46%	271	57,54%	471	+ 3,74%	+ 2,03%



## Evolution du taux de féminisation

Année	Titulaires				Contractuels				Total général		
	Hommes	Femmes	% Hommes titulaires	% Femmes titulaires	Hommes	Femmes	% Hommes contractuels	% Femmes contractuelles	TOTAL	% Hommes sur total général	% Femmes sur total général
01/01/2010	632	340	65,0%	35,0%	168	136	55,3%	44,7%	1276	62,7%	37,3%
01/01/2011	623	352	63,9%	36,1%	159	136	53,9%	46,1%	1270	61,6%	38,4%
01/01/2012	583	383	60,4%	39,6%	184	120	60,5%	39,5%	1270	60,4%	39,6%
01/01/2013	606	365	62,4%	37,6%	165	156	51,4%	48,6%	1292	59,7%	40,3%
01/01/2014	611	377	61,8%	38,2%	144	187	43,5%	56,5%	1319	57,2%	42,8%
01/01/2015	603	374	61,7%	38,3%	157	180	46,6%	53,4%	1314	57,8%	42,2%
01/01/2016	596	384	60,8%	39,2%	169	180	48,4%	51,6%	1329	57,6%	42,4%
01/01/2017	590	391	60,1%	39,9%	181	174	51,0%	49,0%	1336	57,7%	42,3%
01/01/2018	589	398	59,7%	40,3%	192	184	51,1%	48,9%	1363	57,3%	42,7%
01/01/2019	586	417	58,4%	41,6%	170	169	50,1%	49,9%	1342	56,3%	43,7%
01/01/2020	578	412	58,4%	41,6%	172	173	49,9%	50,1%	1335	56,2%	43,8%
01/01/2021	559	407	57,9%	42,1%	192	204	48,5%	51,5%	1362	55,1%	44,9%
01/01/2022	557	403	58,0%	42,0%	210	238	46,9%	53,1%	1408	54,5%	45,5%
31/12/2022	538	405	57,1%	42,9%	214	247	46,4%	53,6%	1404	53,6%	46,4%
31/12/2023	539	418	56,3%	43,7%	202	252	44,5%	55,5%	1411	52,5%	47,5%
31/12/2024	532	420	55,9%	44,1%	200	271	42,5%	57,5%	1423	51,4%	48,6%

Évolution du taux de féminisation depuis 2010

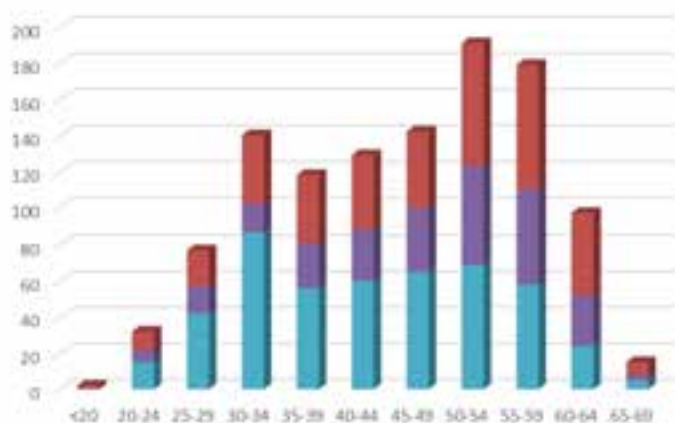


## 1.2.2 Les effectifs par âge

### Répartition par tranche d'âges

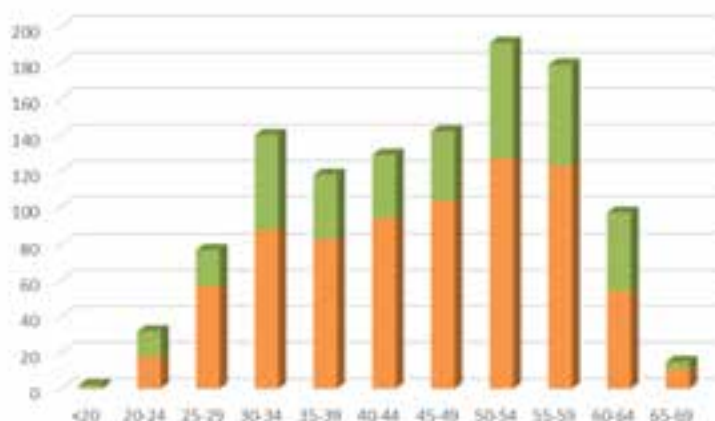
#### Personnels BIATSS par catégorie F.P.

	Répartition par catégorie F.P. et tranche d'âges			Total
	A	B	C	
<20			2	2
20-24	15	7	10	32
25-29	42	15	20	77
30-34	87	15	38	140
35-39	56	25	37	118
40-44	60	29	40	129
45-49	65	35	42	142
50-54	69	54	68	191
55-59	58	52	69	179
60-64	24	28	45	97
65-69	5	3	7	15
<b>Total</b>	<b>481</b>	<b>263</b>	<b>378</b>	<b>1122</b>



#### Personnels BIATSS par genre

	Répartition par genre et tranche d'âges		Total général
	F	H	
<20		2	2
20-24	18	14	32
25-29	57	20	77
30-34	88	52	140
35-39	83	35	118
40-44	94	35	129
45-49	104	38	142
50-54	127	64	191
55-59	123	56	179
60-64	54	43	97
65-69	11	4	15
<b>Total</b>	<b>759</b>	<b>363</b>	<b>1122</b>



#### Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

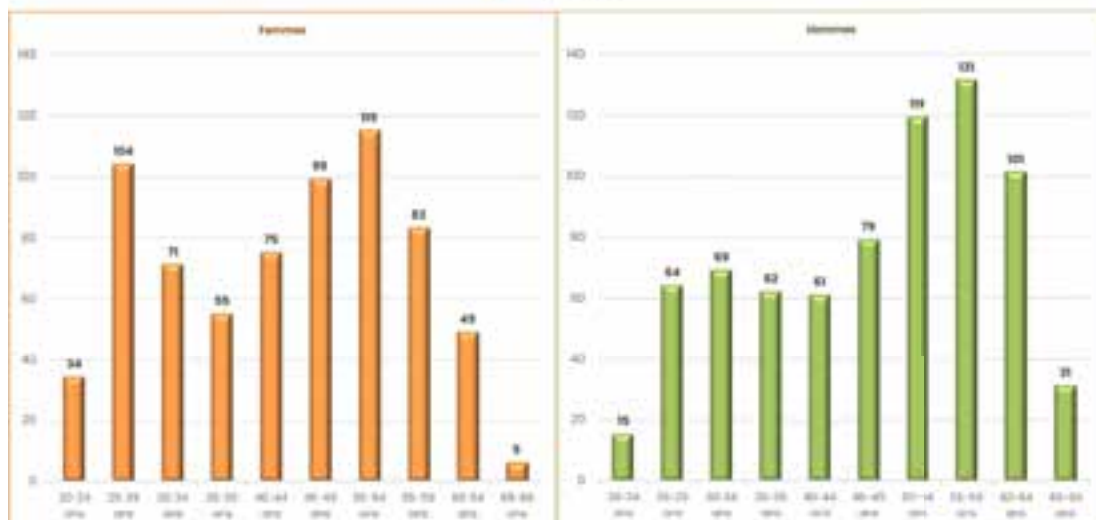
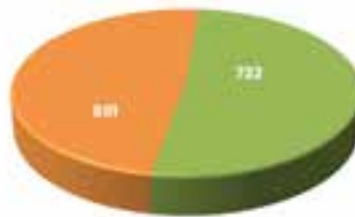
Tranche âges	Titulaires					Contractuels								Total
	Ens-cher	Ens cher hosp	Ens 2 <sup>nd</sup> degré	CPE	Ens 1 <sup>er</sup> degré	Contractuels LRU CDI	Contractuels LRU CDD	CPJ	Contrat Hospitalo-U	Doctorant	ATER	LECT	Associés	
20-24 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47	-	2	-	49
25-29 ans	1	-	2	-	-	-	7	1	10	125	17	4	1	168
30-34 ans	19	3	7	-	1	2	17	-	57	22	11	1	-	140
35-39 ans	42	14	15	1	1	3	18	1	5	6	7	-	4	117
40-44 ans	67	21	22	1	-	-	10	1	1	2	6	1	4	136
45-49 ans	85	15	49	2	2	4	15	-	-	2	-	-	4	178
50-54 ans	107	19	78	-	3	5	18	1	-	-	-	-	3	234
55-59 ans	118	15	63	-	2	6	10	-	-	-	-	-	-	214
60-64 ans	89	18	30	-	3	5	3	-	-	-	-	-	2	150
65-69 ans	29	7	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37
<b>Total</b>	<b>557</b>	<b>112</b>	<b>267</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>98</b>	<b>4</b>	<b>73</b>	<b>204</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>1423</b>

### Répartition par statut et tranche d'âge

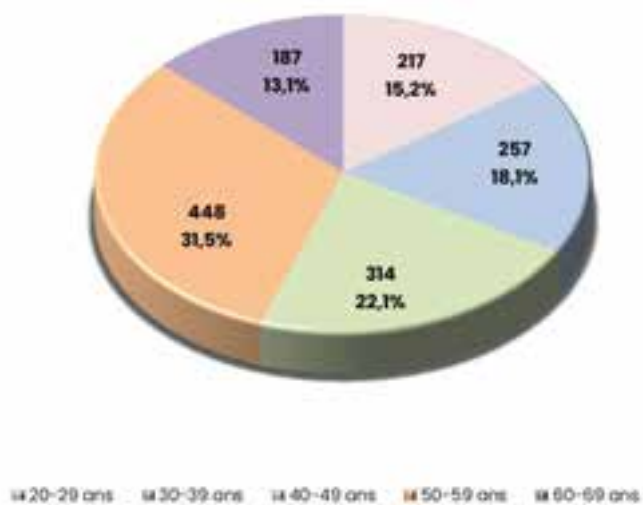
	Titulaires					Contractuels				
	Tranche âges	Femmes	Hommes	Total	%	Tranche âges	Femmes	Hommes	Total	%
	25-29 ans	3		3	0,3%	20-24 ans	34	15	49	10,4%
	30-34 ans	18	12	30	3,2%	25-29 ans	101	64	165	35,0%
	35-39 ans	33	40	73	7,7%	30-34 ans	53	57	110	23,4%
	40-44 ans	58	53	111	11,7%	35-39 ans	22	22	44	9,3%
	45-49 ans	85	68	153	16,1%	40-44 ans	17	8	25	5,3%
	50-54 ans	99	108	207	21,7%	45-49 ans	14	11	25	5,3%
	55-59 ans	74	124	198	20,8%	50-54 ans	16	11	27	5,7%
	60-64 ans	44	96	140	14,7%	55-59 ans	9	7	16	3,4%
	65-69 ans	6	31	37	3,9%	60-64 ans	5	5	10	2,1%
	<b>Total général</b>	<b>420</b>	<b>532</b>	<b>952</b>		<b>Total général</b>	<b>271</b>	<b>200</b>	<b>471</b>	

Tranche âges	Femmes	Hommes	Ensemble	%
20-24 ans	34	15	49	3,4%
25-29 ans	104	64	168	11,8%
30-34 ans	71	69	140	9,8%
35-39 ans	55	62	117	8,2%
40-44 ans	75	61	136	9,6%
45-49 ans	99	79	178	12,5%
50-54 ans	115	119	234	16,4%
55-59 ans	83	131	214	15,0%
60-64 ans	49	101	150	10,5%
65-69 ans	6	31	37	2,6%
<b>Total général</b>	<b>691</b>	<b>732</b>	<b>1423</b>	

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans
<b>Femmes</b>	138	126	174	198	55
<b>Hommes</b>	79	131	140	250	132
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>257</b>	<b>314</b>	<b>448</b>	<b>187</b>
<b>%</b>	<b>15,2%</b>	<b>18,1%</b>	<b>22,1%</b>	<b>31,5%</b>	<b>13,1%</b>



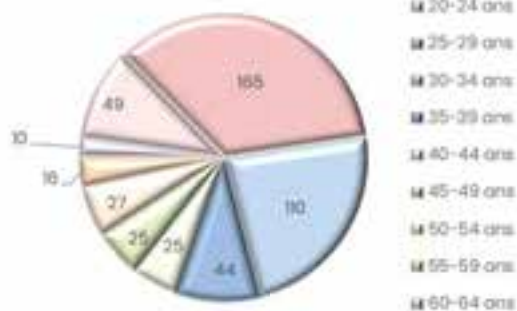
Répartition par tranche d'âges des enseignants-chercheurs et enseignants



Titulaires



Contractuels



## Âge moyen des effectifs en fonction

### Personnels BIATSS

	GLOBAL		Global
	F	H	
TOTAL	45,3	45,5	45,4

	Répartition par statut		Global
	F	H	
Titulaires	50,4	50,5	50,4
CDI	47,1	49,1	47,7
CDD	39,3	37,5	38,8
CDD Recherche	33,9	32,2	33,3

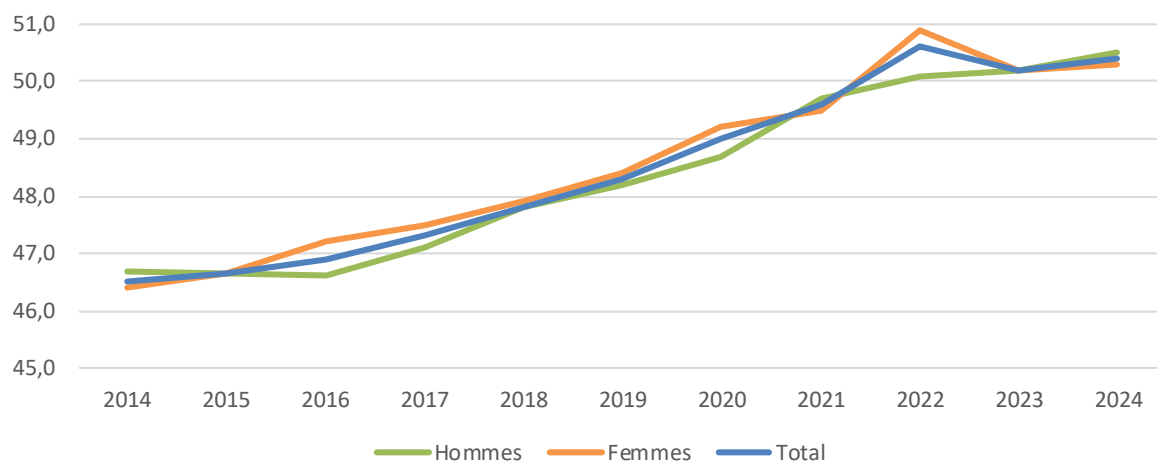
Répartition par catégorie F.P.

	Répartition par catégorie F.P.		Global
	F	H	
A	42,3	43,6	42,8
B	48,3	46,8	47,7
C	46,8	48,0	47,1

Répartition par fonction

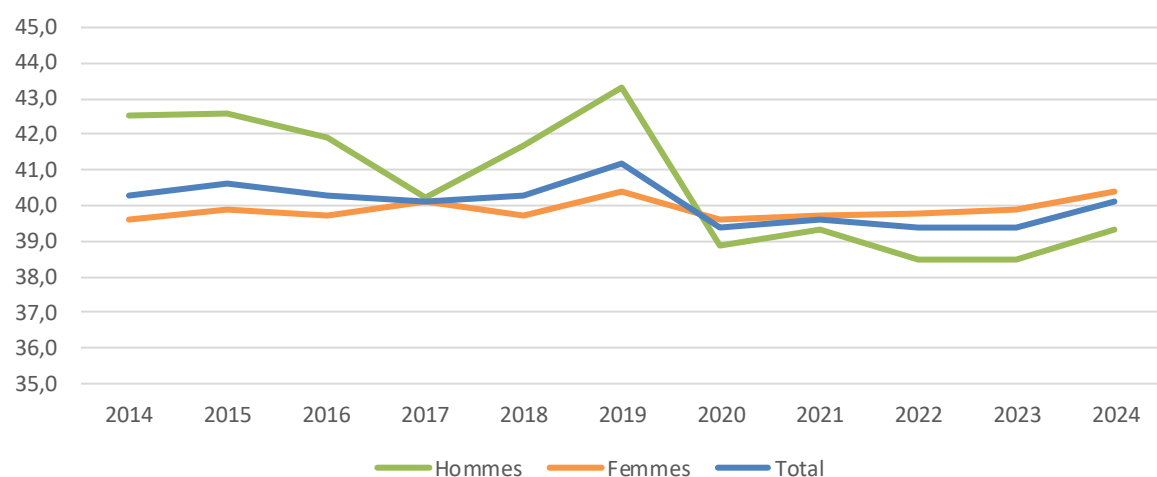
	Répartition par fonction		Global
	F	H	
Administrative	47,1	47,3	47,1
Bibliothèque	48,9	46,8	48,2
Médico-sociale	51,8	60,7	53,3
Recherche	33,9	32,2	33,3
Technique	45,7	47,9	46,9
Bap A	45,5	48,2	46,5
Bap B	46,5	49,3	48,0
Bap C	50,3	52,0	51,8
Bap D	48,0	45,7	47,0
Bap E	49,2	43,7	44,6
Bap F	43,2	46,5	44,4
Bap G	48,3	50,0	49,3

### Evolution de l'âge MOYEN chez les titulaires



Titulaires	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Hommes</b>	46,7	46,7	46,6	47,1	47,8	48,2	48,7	49,7	50,1	50,2	50,5
<b>Femmes</b>	46,4	46,7	47,2	47,5	47,9	48,4	49,2	49,5	50,9	50,2	50,3
<b>Total</b>	46,5	46,7	46,9	47,3	47,8	48,3	49,0	49,6	50,6	50,2	50,4

### Evolution de l'âge MOYEN chez les contractuels



Contractuels	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Hommes</b>	42,5	42,6	41,9	40,2	41,7	43,3	38,9	39,3	38,5	38,5	39,3
<b>Femmes</b>	39,6	39,9	39,7	40,1	39,7	40,4	39,6	39,7	39,8	39,9	40,4
<b>Total</b>	40,3	40,6	40,3	40,1	40,3	41,2	39,4	39,6	39,4	39,4	40,1

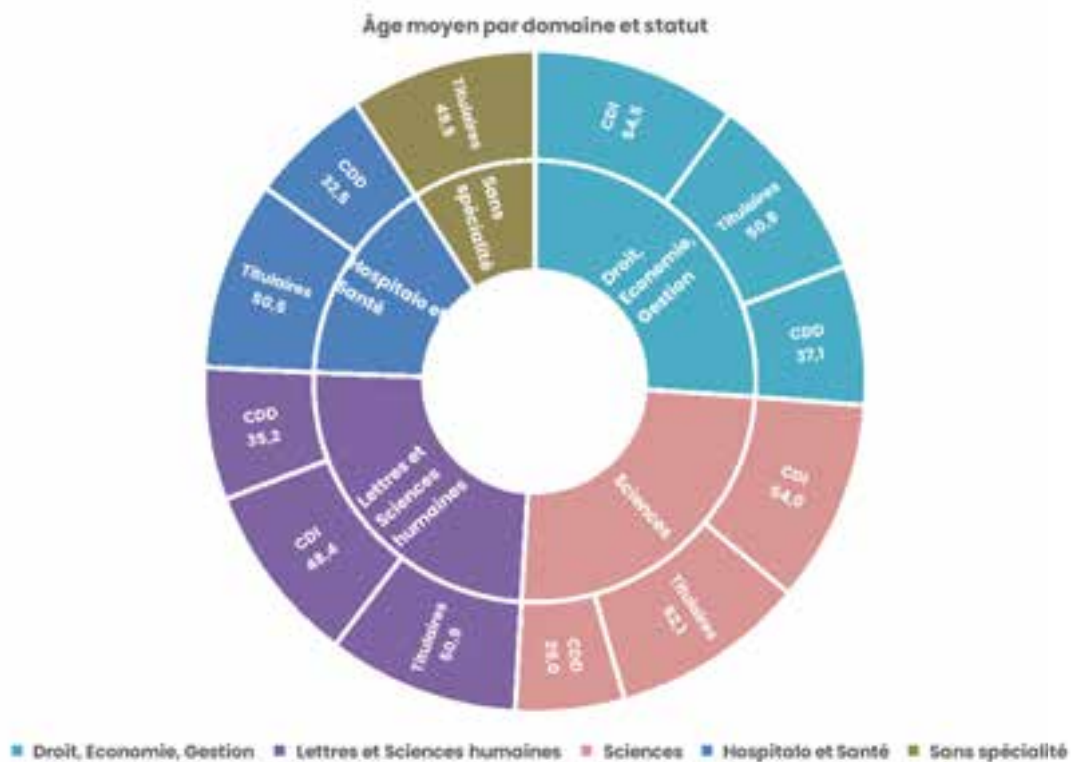
### Les Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Âge moyen par Statut et Genre			
Statut	Femmes	Hommes	Âge moyen
Titulaires	49,6	52,7	<b>51,3</b>
CDD	32,1	33,2	<b>32,6</b>
CDI	50,9	51,1	<b>51,0</b>
<b>Moyenne générale</b>	<b>43,2</b>	<b>47,5</b>	<b>45,4</b>

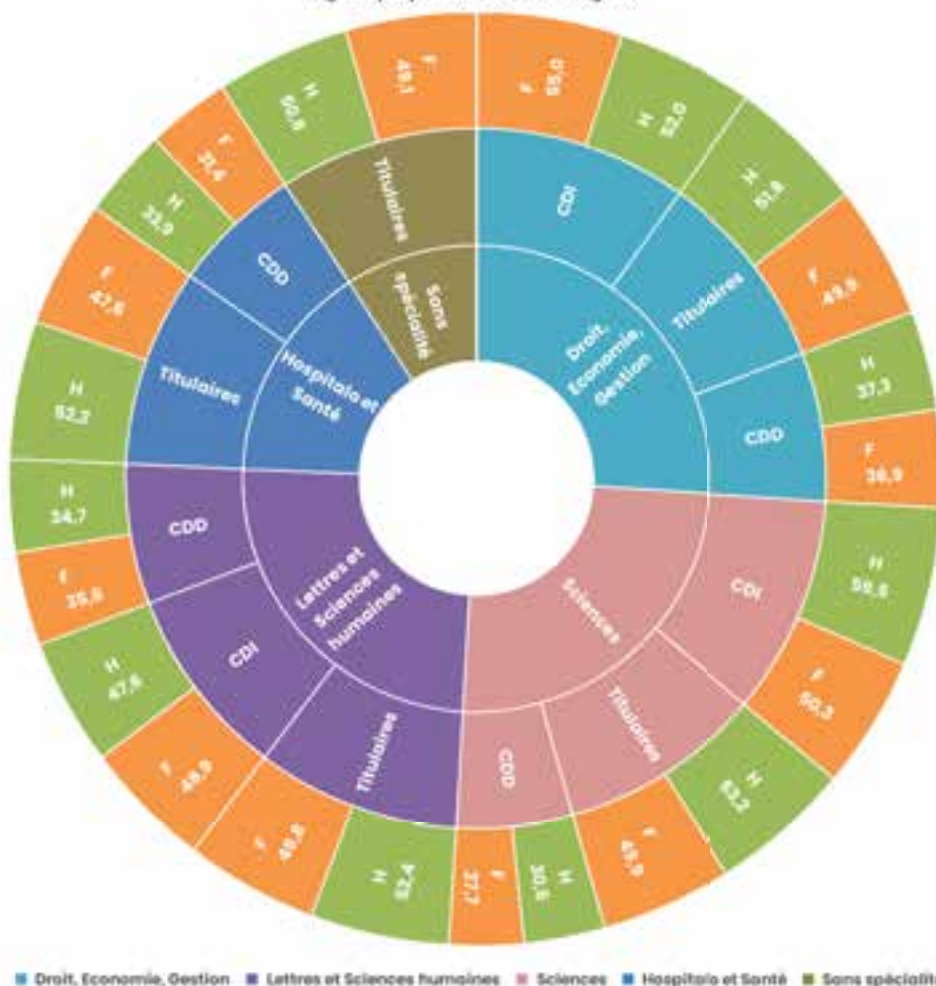
Âge moyen des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires				
Domaine	Type population	Femmes	Hommes	Âge moyen
Droit, Economie, Gestion	Ens chercheur	48,4	51,1	49,7
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	52,9	53,7	53,2
Lettres et Sciences humaines	Ens chercheur	50,3	52,9	51,6
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	49,4	51,7	50,2
Sciences	Ens chercheur	49,8	53,5	52,3
	Ens cherch assimil	53,0	44,0	48,5
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	50,2	52,1	51,5
Hospitalo et Santé	Personnels Ens HU	47,5	52,4	50,6
	Ens chercheur	50,5	36,0	45,7
Sans spécialité	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	46,3	39,0	44,5
	Ens du 1 <sup>er</sup> degré	50,0	54,7	51,2
Moyenne générale		49,6	52,7	51,3

Âge moyen des enseignants-chercheurs et enseignants contractuels				
Domaine	Type de contrat	Femmes	Hommes	Âge moyen
Droit, Economie, Gestion	E-C contractuel	42,8	30,2	35,9
	Ens. contractuel	47,9	49,4	48,5
	Doctorant	26,4	27,0	26,6
Lettres et Sciences humaines	E-C contractuel	34,7	35,1	34,8
	Ens. contractuel	44,5	42,0	43,6
	Doctorant	28,7	29,7	29,1
Sciences	E-C contractuel	34,5	38,9	36,5
	Ens. contractuel	43,1	47,8	45,6
	Doctorant	25,7	27,1	26,3
Hospitalo et Santé	Ens. contractuel	50,0	-	50,0
	Contrat Hospitalo-U	32,4	35,3	33,8
	Doctorant	26,0	26,1	26,0
Moyenne générale		33,3	34,0	33,6

Âge moyen des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et contractuels				
Domaine	Type population / Type de contrat	Femmes	Hommes	Âge moyen
Droit, Economie, Gestion	Ens chercheur	48,4	51,1	49,7
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	52,9	53,7	53,2
	E-C contractuel	42,8	30,2	35,9
	Ens. contractuel	47,9	49,4	48,5
	Doctorant	26,4	27,0	26,6
Lettres et Sciences humaines	Ens chercheur	50,3	52,9	51,6
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	49,4	51,7	50,2
	E-C contractuel	34,7	35,1	34,8
	Ens. contractuel	44,5	42,0	43,6
	Doctorant	28,7	29,7	29,1
Sciences	Ens chercheur	49,8	53,5	52,3
	Ens cherch assimil	53,0	44,0	48,5
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	50,2	52,1	51,5
	E-C contractuel	34,5	38,9	36,5
	Ens. contractuel	43,1	47,8	45,6
	Doctorant	25,7	27,1	26,3
Hospitalo et Santé	Personnels Ens HU	47,5	52,4	50,6
	Ens chercheur	50,5	36,0	45,7
	Ens. contractuel	50,0	-	50,0
	Contrat Hospitalo-U	32,4	35,3	33,8
	Doctorant	26,0	26,1	26,0
Sans spécialité	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	46,3	39,0	44,5
	Ens du 1 <sup>er</sup> degré	50,0	54,7	51,2
Moyenne générale		43,2	47,5	45,4



Âge moyen par domaine, statut et genre

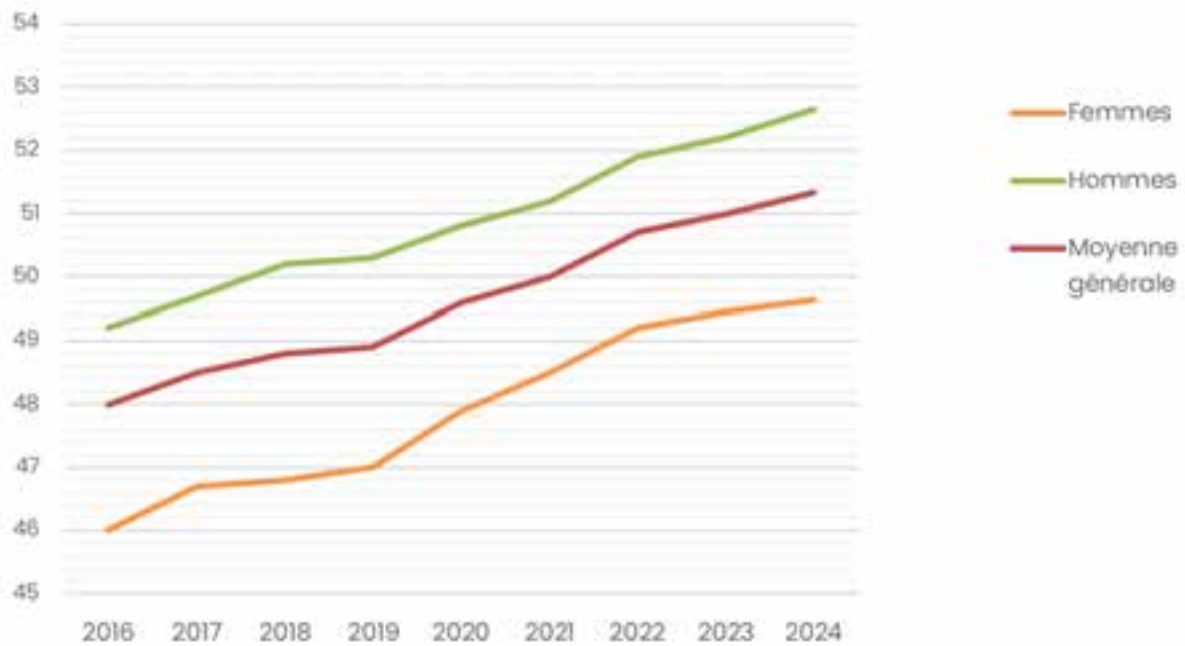


Type population	Corps	31/12/2024				31/12/2023				31/12/2022		01/01/2022		01/01/2021		
		Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Total	Âge moyen général	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Âge moyen général	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes
Enseignants-Chercheurs	PROF UNIV	39	53,0	116	56,8	155	55,8	54,1	56,3	55,8	54,0	55,7	53,0	54,9	52,6	54,4
	PU PH	22	51,5	55	54,0	77	53,3	52,6	53,9	53,5	51,6	54,9	52,3	55,0	53,0	54,9
	PR MED GENE	-	-	1	60,0	1	60,0	-	63,0	63,0	-	62,0	-	61,0	-	60,0
	MCF	185	49,1	215	50,9	400	50,0	48,6	50,3	49,5	48,3	50,1	47,7	49,7	47,2	49,1
	MCU PH	17	42,8	14	45,0	31	43,8	43,7	44,8	44,1	43,3	43,7	44,1	49,9	43,8	48,8
	MCF MED GENE	2	42,5	1	61,0	3	48,7	41,0	60,0	50,5	40,0	59,0	39,0	58,0	38,0	57,0
Enseignants et assimilés	PHYSICIEN ADJOINT	1	53,0	1	44,0	2	48,5	52,0	43,0	47,5	51,0	42,0	50,0	41,0	49,0	40,0
	AGREGÉ	66	50,0	57	53,0	123	51,4	49,8	52,7	51,2	49,9	51,7	49,1	51,3	49,1	51,5
	CERTIFIÉ	66	50,9	48	51,5	114	51,1	50,3	51,0	50,6	50,0	51,8	49,8	51,5	50,0	51,3
	PROF EPS	5	45,2	15	51,3	20	49,8	44,3	50,5	49,2	43,7	48,6	43,0	47,5	42,0	47,8
2 <sup>nd</sup> -1 <sup>st</sup> degrés	P L P	5	45,6	5	50,4	10	48,0	46,5	49,4	48,1	48,5	48,4	48,2	47,4	50,7	46,4
	C P E	3	46,3	1	39,0	4	44,5	46,7	37,0	44,3	45,7	36,0	44,7	55,0	43,7	54,0
	I A / I P R	-	-	-	-	-	-	57,0	-	57,0	56,0	48,0	52,0	62,0	51,0	61,0
	PROF ECOLE	9	50,0	3	54,7	12	51,2	48,4	56,0	50,9	47,4	56,0	50,6	58,0	57,2	52,4
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>49,6</b>	<b>532</b>	<b>52,7</b>	<b>952</b>	<b>51,3</b>	<b>49,5</b>	<b>52,2</b>	<b>51,0</b>	<b>49,2</b>	<b>51,9</b>	<b>48,7</b>	<b>51,6</b>	<b>48,5</b>	<b>51,2</b>	

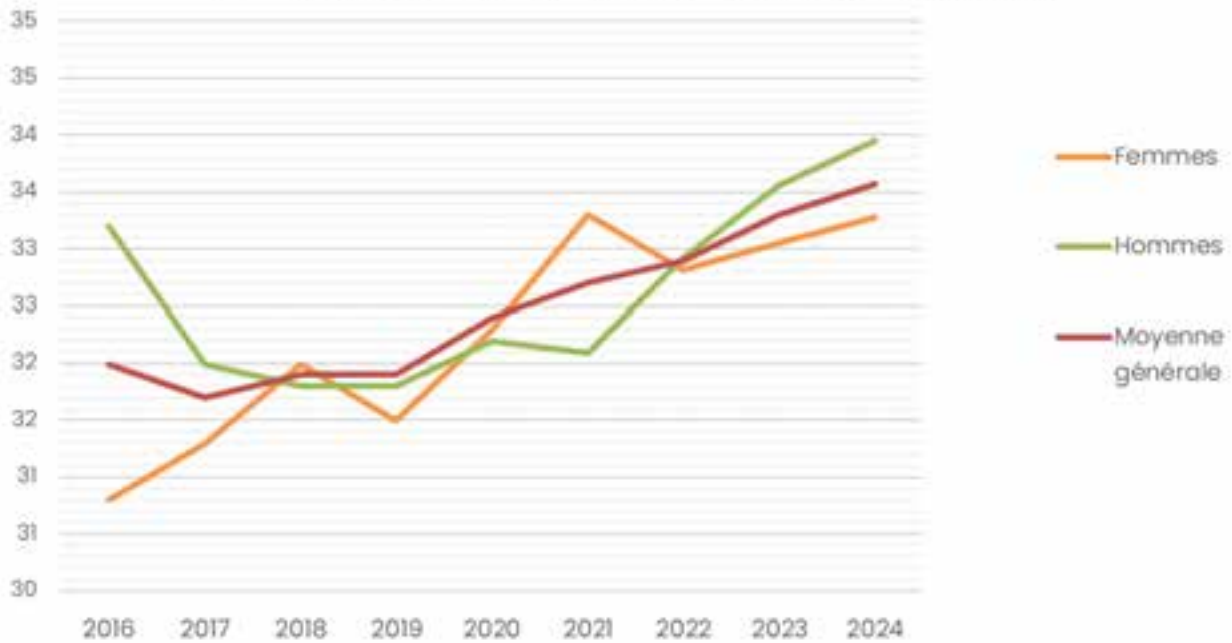
Type population	Corps	Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Total	Âge moyen général	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Âge moyen général	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes
Contrat Hospitalo-U	Assoc PUPH-MCPH/ MG / ASS HU	3	46,0	11	45,5	14	45,6	41,8	46,3	45,0	43,8	43,8	43,0	44,4	42,5	43,7
	AHU / CCU-AH / CCMG	40	31,3	29	31,5	69	31,4	31,1	31,3	31,2	31,3	31,8	30,6	30,9	31,1	31,1
	PHU	1	34,0	3	35,0	4	34,8	35,0	37,3	36,5	36,0	32,5	35,0	35,0	35,3	34,0
E-C contractuel	CDI Ctr Ens-Ch LRU	2	47,5	1	59,0	3	51,3	-	58,0	58,0	-	57,0	-	56,0	-	56,0
	CDD Ctr Ens-Ch LRU	11	41,9	8	35,8	19	39,3	42,0	38,3	41,1	40,7	32,6	39,0	33,2	39,0	33,0
	CDI Ctr Cherch LRU	-	-	1	60,0	1	60,0	-	59,0	59,0	-	58,0	-	57,0	-	56,0
	CPJ Prof universit	1	29,0	3	43,7	4	40,0	-	46,0	46,0	-	-	-	-	-	-
	Assoc PR / MCF mt	1	45,0	3	38,7	4	40,3	44,0	39,5	41,0	43,0	38,5	42,0	50,3	-	51,5
Ens. contractuel	ATER	23	33,5	18	31,1	41	32,4	32,5	31,4	31,9	31,6	33,5	33,1	33,4	33,2	32,2
	Lecteur	7	28,3	1	33,0	8	28,9	27,9	32,0	28,3	30,0	22,5	28,5	31,0	35,0	28,8
	CDI Ctr Enseig LRU	15	51,4	6	48,3	21	50,5	52,9	50,8	52,3	50,3	49,8	50,7	48,8	55,5	45,7
	CDD Ctr Enseig LRU	47	43,5	32	44,3	79	43,8	44,0	43,4	43,7	43,6	42,6	43,9	41,6	43,4	41,8
<b>Total général</b>		<b>151</b>	<b>38,7</b>	<b>116</b>	<b>38,6</b>	<b>267</b>	<b>38,6</b>	<b>38,4</b>	<b>38,3</b>	<b>38,4</b>	<b>37,8</b>	<b>37,7</b>	<b>37,5</b>	<b>37,6</b>	<b>37,7</b>	<b>36,7</b>

Type population	Corps	Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Total	Âge moyen général	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Âge moyen général	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes
Doctorant	Doctorant avec ens	45	26,4	32	28,1	77	27,1	26,8	27,8	27,3	27,0	27,1	27,7	26,8	28,0	27,0
	Doctorant sans ens	75	26,6	52	27,3	127	26,9	25,7	26,9	26,3	26,2	27,6	26,6	26,8	26,3	25,9
<b>Total général</b>		<b>120</b>	<b>26,5</b>	<b>84</b>	<b>27,6</b>	<b>204</b>	<b>26,9</b>	<b>26,2</b>	<b>27,3</b>	<b>26,7</b>	<b>26,5</b>	<b>27,4</b>	<b>26,8</b>	<b>27,0</b>	<b>26,3</b>	

Évolution âge moyen des Enseignants-Chercheurs et Enseignants **titulaires**



Évolution âge moyen des Enseignants-Chercheurs et Enseignants **contractuels**



### Âge moyen des personnels BIATSS, Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Population	Âge moyen		
	Femmes	Hommes	Âge moyen général
BIATSS	45,3	45,5	45,4
Enseignants-Chercheurs & Enseignants	43,2	47,5	45,4
Âge moyen général	44,3	46,9	45,4

Population		Statut	Âge moyen		
			Femmes	Hommes	Âge moyen général
BIATSS	Titulaires	50,4	50,5	50,5	
	Contractuels	40,3	39,3	40,0	
	Âge moyen	45,3	45,5	45,4	
Enseignants-Chercheurs & Enseignants	Titulaires	49,6	50,0	51,3	
	Contractuels	33,3	34,0	33,6	
	Âge moyen	43,2	47,5	45,4	
Âge moyen général		44,3	46,9	45,4	

### Âge médian des effectifs en fonction

L'âge médian correspond à l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la première moitié étant plus jeune et l'autre moitié plus âgée.

### Personnels BIATSS

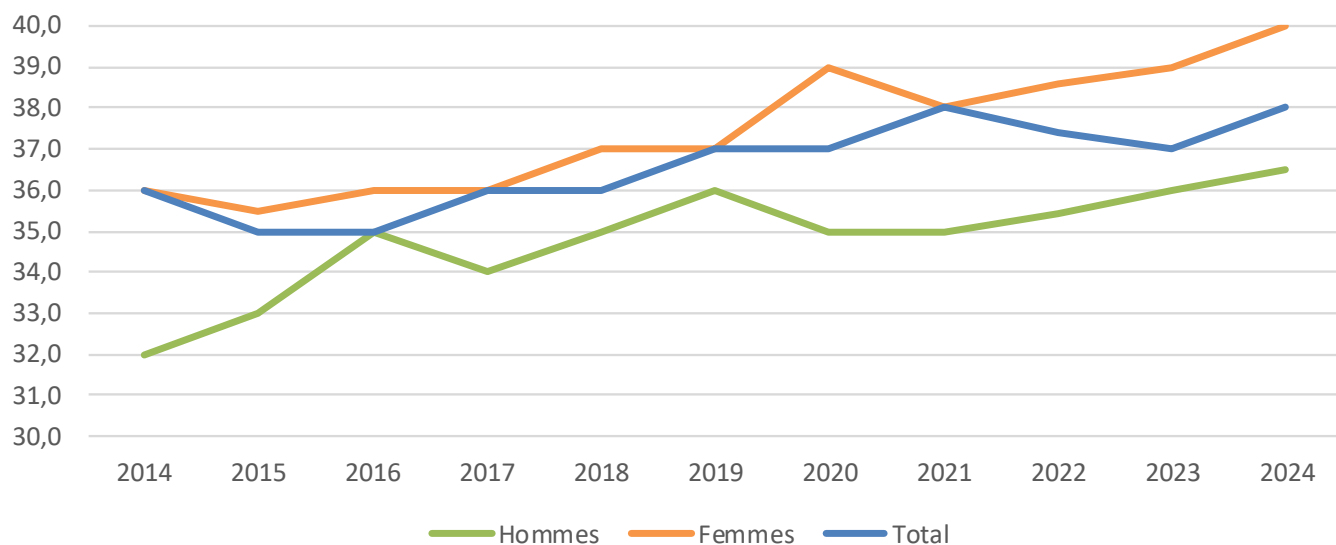
GLOBAL			
	F	H	Global
TOTAL	46,0	48,0	47,0

Répartition par catégorie F.P.			
	F	H	Global
A	43,0	44,5	43,0
B	50,0	50,0	50,0
C	49,0	51,0	49,5

Répartition par statut			
	F	H	Global
Titulaires	52,0	52,0	52,0
CDI	48,5	50,5	49,0
CDD	40,0	36,5	39,0
CDD Recherche	33,0	31,0	32,0

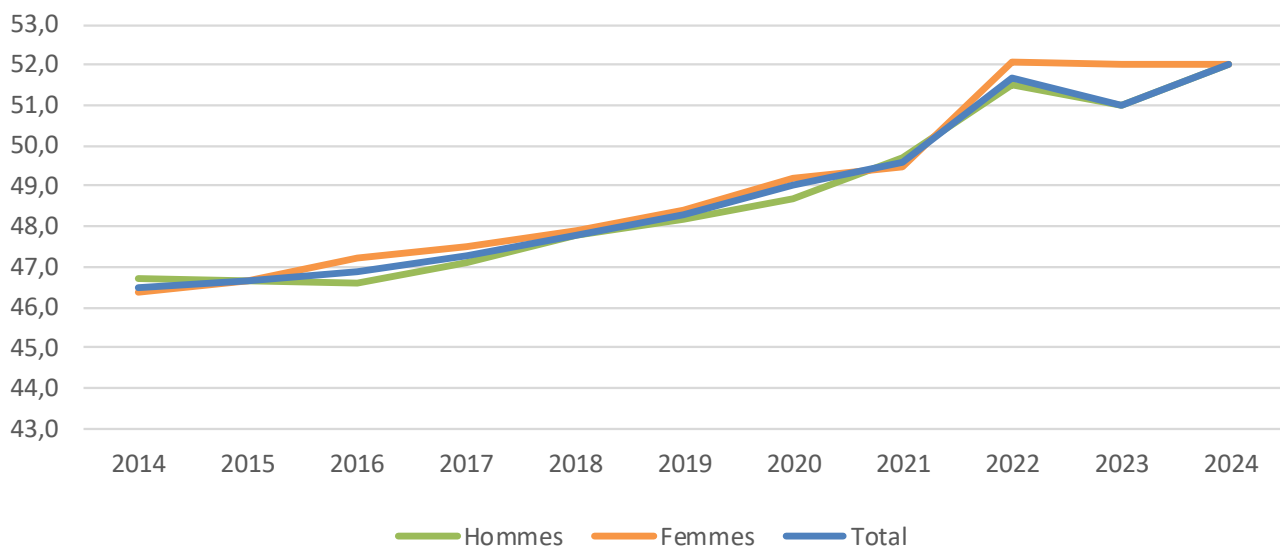
Répartition par fonction			
	F	H	Global
Administrative	49,0	49,5	49,0
Bibliothèque	51,0	49,0	51,0
Médico-sociale	51,0	61,0	53,0
Recherche	33,0	31,0	32,0
Technique	46,0	51,0	49,0
Bap A	45,5	52,0	46,0
Bap B	47,5	54,0	50,0
Bap C	48,0	55,0	55,0
Bap D	49,0	46,0	47,0
Bap E	52,0	44,0	46,5
Bap F	45,0	49,0	46,0
Bap G	48,0	52,0	52,0

## Evolution de l'âge MEDIAN chez les contractuels



Contractuels	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Hommes</b>	32,0	33,0	35	34	35	36	35	35	35,4	36	36,5
<b>Femmes</b>	36,0	35,5	36	36	37	37	39	38	38,6	39	40
<b>Total</b>	36,0	35,0	35	36	36	37	37	38	37,4	37	38

## Evolution de l'âge MEDIAN chez les titulaires



Titulaires	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Hommes</b>	46,7	46,7	46,6	47,1	47,8	48,2	48,7	49,7	51,5	51	52
<b>Femmes</b>	46,4	46,7	47,2	47,5	47,9	48,4	49,2	49,5	52,1	52	52
<b>Total</b>	46,5	46,7	46,9	47,3	47,8	48,3	49	49,6	51,7	51	52

## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Âge médian par statut			
Statut	Femmes	Hommes	Âge médian
Titulaires	50,0	54,0	52,0
CDD	29,0	31,0	30,0
CDI	52,0	55,5	53,0
<b>Médiane générale</b>	<b>45,0</b>	<b>50,0</b>	<b>47,0</b>

Âge médian des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires				
Domaine	Type population	Femmes	Hommes	Âge médian
<b>Droit, Economie, Gestion</b>	Ens chercheur	48,0	53,0	51,0
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	54,5	55,0	54,5
<b>Lettres et Sciences humaines</b>	Ens chercheur	51,0	55,0	53,0
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	50,0	52,0	51,0
<b>Sciences</b>	Ens chercheur	49,0	55,0	53,0
	Ens cherch assimil	53,0	44,0	48,5
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	52,0	53,0	52,0
<b>Hospitalo et Santé</b>	Personnels Ens HU	47,0	53,0	50,0
	Ens chercheur	50,5	36,0	46,0
<b>Sans spécialité</b>	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	47,0	39,0	45,5
	Ens du 1 <sup>er</sup> degré	50,0	57,0	52,0
<b>Médiane générale</b>		<b>50,0</b>	<b>54,0</b>	<b>52,0</b>

Âge médian des enseignants-chercheurs et enseignants contractuels				
Domaine	Type de contrat	Femmes	Hommes	Âge médian
<b>Droit, Economie, Gestion</b>	E-C contractuel	39,0	29,5	31,0
	Ens. contractuel	49,5	49,0	49,0
	Doctorant	26,0	26,0	26,0
<b>Lettres et Sciences humaines</b>	E-C contractuel	30,5	35,0	34,0
	Ens. contractuel	45,0	38,0	44,5
	Doctorant	28,0	27,0	27,5
<b>Sciences</b>	E-C contractuel	33,0	35,0	33,5
	Ens. contractuel	40,0	49,5	44,0
	Doctorant	25,0	26,0	26,0
<b>Hospitalo et Santé</b>	Ens. contractuel	50,0	-	50,0
	Contrat Hospitalo-U	31,5	32,0	32,0
	Doctorant	25,0	26,0	25,0
<b>Médiane générale</b>		<b>30,0</b>	<b>31,0</b>	<b>30,0</b>

Âge médian des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et contractuels				
Domaine	Type population /	Femmes	Hommes	Âge médian
Droit, Economie, Gestion	Ens chercheur	48,0	53,0	51,0
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	54,5	55,0	54,5
	E-C contractuel	39,0	29,5	31,0
	Ens. contractuel	49,5	49,0	49,0
	Doctorant	26,0	26,0	26,0
Lettres et Sciences humaines	Ens chercheur	51,0	55,0	53,0
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	50,0	52,0	51,0
	E-C contractuel	30,5	35,0	34,0
	Ens. contractuel	45,0	38,0	44,5
	Doctorant	28,0	27,0	27,5
Sciences	Ens chercheur	49,0	55,0	53,0
	Ens cherch assimil	53,0	44,0	48,5
	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	52,0	53,0	52,0
	E-C contractuel	33,0	35,0	33,5
	Ens. contractuel	40,0	49,5	44,0
	Doctorant	25,0	26,0	26,0
Hospitalo et Santé	Personnels Ens HU	47,0	53,0	50,0
	Ens chercheur	50,5	36,0	46,0
	Ens. contractuel	50,0	-	50,0
	Contrat Hospitalo-U	31,5	32,0	32,0
	Doctorant	25,0	26,0	25,0
Sans spécialité	Ens du 2 <sup>nd</sup> degré	47,0	39,0	45,5
	Ens du 1 <sup>er</sup> degré	50,0	57,0	52,0
<b>Médiane générale</b>		<b>45,0</b>	<b>50,0</b>	<b>47,0</b>



Âge médian par domaine, statut et genre



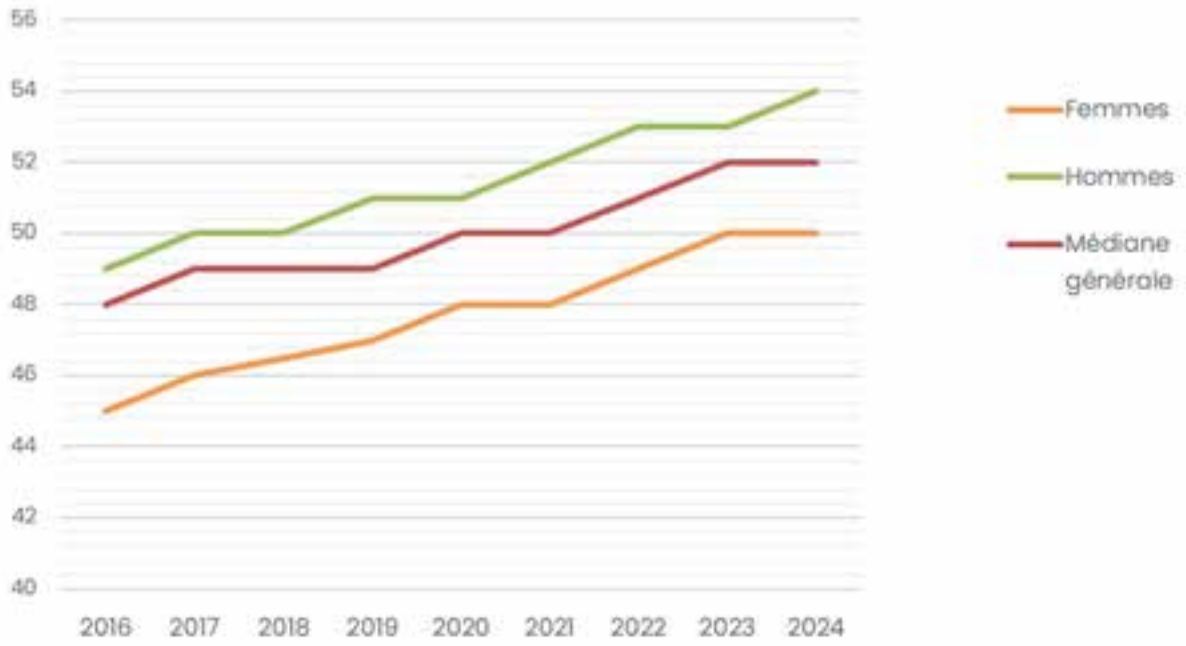
■ Droit, Economie, Gestion ■ Lettres et Sciences humaines ■ Sciences ■ Hôpitaux et Santé ■ Sans spécialité

Type population	Corps	31/12/2024					31/12/2023			31/12/2022		01/01/2022		01/01/2021		
		Femmes	Âge médian	Hommes	Âge médian	Total	Âge médian général	Âge médian Femmes	Âge médian Hommes	Âge médian général	Âge médian Femmes	Âge médian Hommes	Âge médian Femmes	Âge médian Hommes	Âge médian Femmes	Âge médian Hommes
Enseignants-Chercheurs	PROF UNIV	39	53,0	116	58,0	155	57,0	54,0	57,0	57,0	53,0	57,0	52,5	56,0	53,0	55,0
	PUPH	22	51,5	55	55,0	77	53,0	51,0	55,5	53,0	50,0	56,5	50,0	56,0	52,0	57,0
	PR MED GENE	-	-	1	60,0	1	60,0	-	63,0	63,0	-	62,0	-	61,0	-	60,0
	MCF	185	49,0	215	51,0	400	50,0	48,5	51,0	50,0	48,0	51,0	47,5	51,0	47,0	50,0
	MCUPH	17	41,0	14	43,0	31	43,0	44,0	42,0	43,0	43,0	41,0	44,0	50,0	43,0	47,0
	MCF MED GENE	2	42,5	1	61,0	3	43,0	41,0	60,0	50,5	40,0	59,0	39,0	58,0	38,0	57,0
Enseignants 2 <sup>nd</sup> -1 <sup>er</sup> degrés et assimilés	PHYSICIEN ADJOINT	1	53,0	1	44,0	2	48,5	52,0	43,0	47,5	51,0	42,0	50,0	41,0	49,0	40,0
	AGREGE	66	51,5	57	54,0	123	53,0	51,0	53,0	52,0	51,0	52,5	50,0	52,0	49,0	52,0
	CERTIFIE	66	52,0	48	53,0	114	52,0	51,0	52,0	51,0	50,0	52,0	49,0	51,0	50,0	51,0
	PROF EPS	5	45,0	15	50,0	20	48,5	44,5	49,0	48,0	44,0	48,0	43,0	47,0	42,0	46,0
	P L P	5	45,0	5	51,0	10	46,0	45,0	50,0	46,0	47,5	49,0	49,0	48,0	50,0	47,0
	C P E	3	47,0	1	39,0	4	45,5	47,0	37,0	46,5	46,0	38,0	45,0	55,0	44,0	54,0
	I A / P R	-	-	-	-	-	-	57,0	-	57,0	56,0	48,0	52,0	62,0	51,0	61,0
	PROF ECOLE	9	50,0	3	57,0	12	52,0	51,0	57,5	54,5	50,0	58,0	56,0	58,5	57,0	56,0
	Total	420	50,0	532	54,0	952	52,0	50,0	53,0	52,0	49,0	53,0	49,0	53,0	48,0	52,0

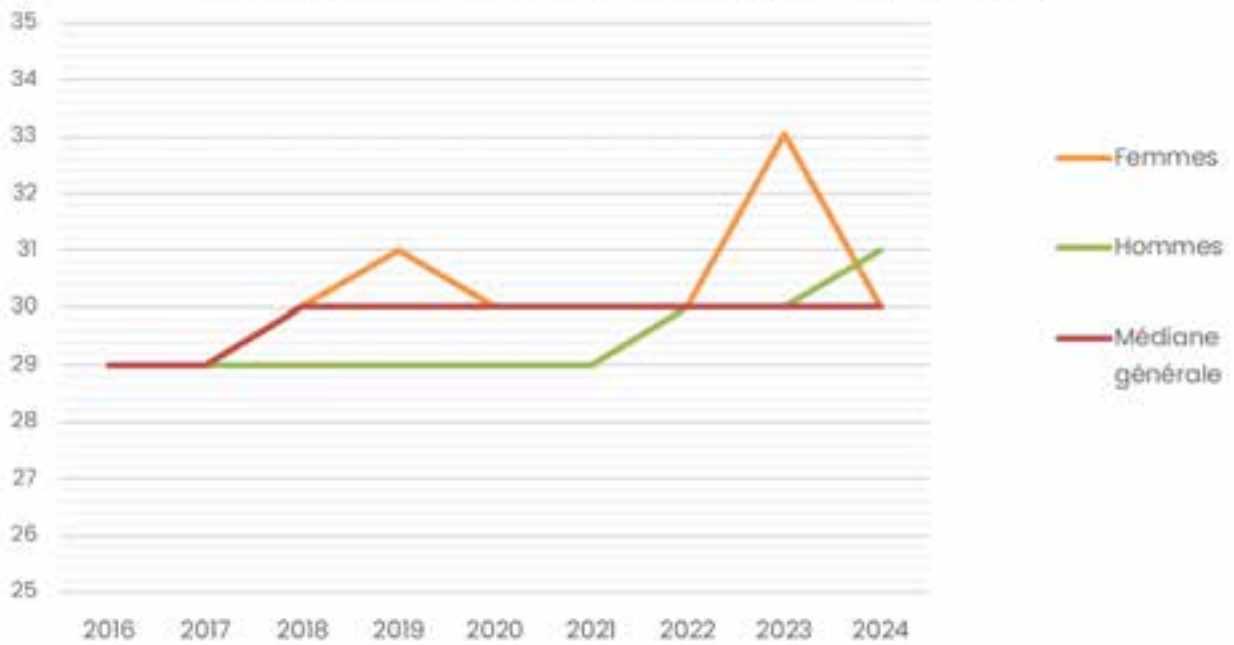
Type population	Corps	Femmes	Âge médian	Hommes	Âge médian	Total	Âge médian général	Âge médian	Âge médian	Âge moyen général	Âge médian Femmes	Âge médian Hommes	Âge médian Femmes	Âge médian Hommes	Âge médian Femmes	Âge médian Hommes
Contrat Hospitalo-U	Assoc PUPH-MCPH/ MG / ASS HU	3	43,0	11	48,0	14	46,5	38,0	47,5	45,5	41,0	43,0	39,0	45,0	42,5	41,0
	AHU / CCU-AH / CCMG	40	31,0	29	31,0	69	31,0	31,0	31,0	31,0	31,0	31,0	31,0	30,0	31,0	
	PHU	1	34,0	3	35,0	4	34,5	31,0	32,0	31,0	36,0	32,5	35,0	35,0	34,5	34,0
E-C contractuel	CDI Ctr Ens-Ch LRU	2	47,5	1	59,0	3	56,0	-	58,0	58,0	-	57,0	-	56,0	-	55,0
	CDD Ctr Ens-Ch LRU	11	42,0	8	35,5	19	37,0	41,0	39,0	40,0	40,0	32,0	35,0	34,0	37,0	33,0
	CDI Ctr Cherch LRU	-	-	1	60,0	1	60,0	-	59,0	59,0	-	58,0	-	57,0	-	56,0
	CPJ Prof universit	1	29,0	3	44,0	4	40,5	-	46,0	46,0	-	-	-	-	-	-
	Assoc PR / MCF mt	1	45,0	3	40,0	4	40,5	42,0	41,0	42,0	43,0	38,5	42,0	50,0	-	53,5
Ens. contractuel	ATER	23	32,0	18	30,0	41	31,0	31,0	30,0	31,0	32,0	31,0	31,0	30,0	30,0	31,5
	Lecteur	7	27,0	1	33,0	8	27,5	25,5	32,0	26,0	27,0	22,5	27,0	31,0	35,0	28,0
	CDI Ctr Enseig LRU	15	52,0	6	52,5	21	52,0	52,0	52,0	52,0	50,5	51,0	53,0	50,0	57,5	49,0
	CDD Ctr Enseig LRU	47	44,0	32	46,0	79	45,0	44,0	45,0	45,0	44,0	42,5	44,0	40,0	44,0	43,0
Total général	151	35,0	116	35,0	267	35,0	35,5	34,0	34,0	34,0	33,0	34,5	33,0	35,0	32,0	

Type population	Corps	Femmes	Âge médian	Hommes	Âge médian	Total	Âge médian général	Âge médian	Âge médian	Âge médian général	Âge médian Femmes	Âge médian Hommes	Âge médian Femmes	Âge médian Hommes	Âge médian Femmes	Âge médian Hommes
Doctorant	Doctorant avec ens	45	26,0	32	27,0	77	26,0	26,0	26,0	26,0	27,0	26,0	27,0	26,0	26,0	26,0
	Doctorant sans ens	75	25,0	52	26,0	127	26,0	25,0	26,0	26,0	25,0	27,0	26,0	26,0	26,0	25,0
	Total général	120	26,0	84	26,0	204	26,0	25,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0

Évolution âge médian des Enseignants-Chercheurs et Enseignants **titulaires**



Évolution âge médian des Enseignants-Chercheurs et Enseignants **contractuels**



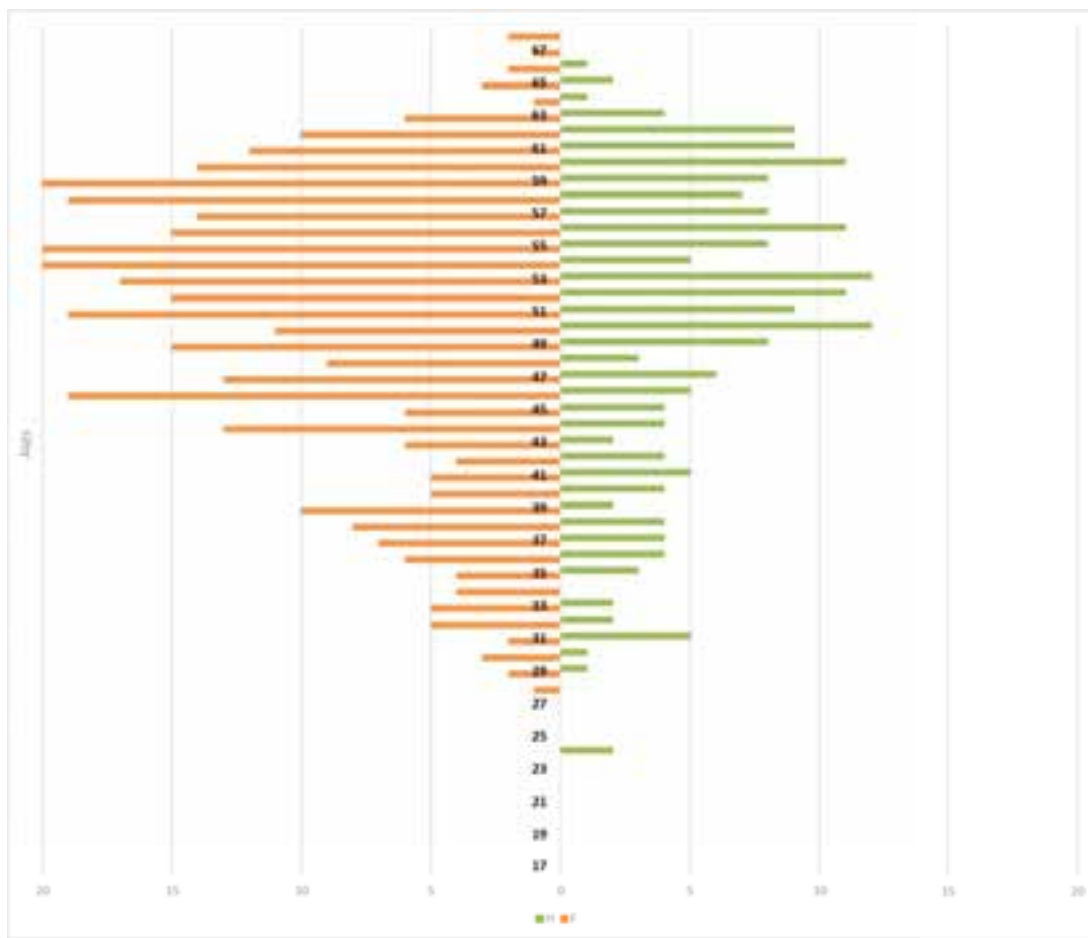
## Âge médian des personnels BIATSS, Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Population	Âge médian		
	Femmes	Hommes	Âge médian général
BIATSS	46,0	48,0	47,0
Enseignants-Chercheurs & Enseignants	45,0	50,0	47,0
Âge médian général	46,0	50,0	47,0

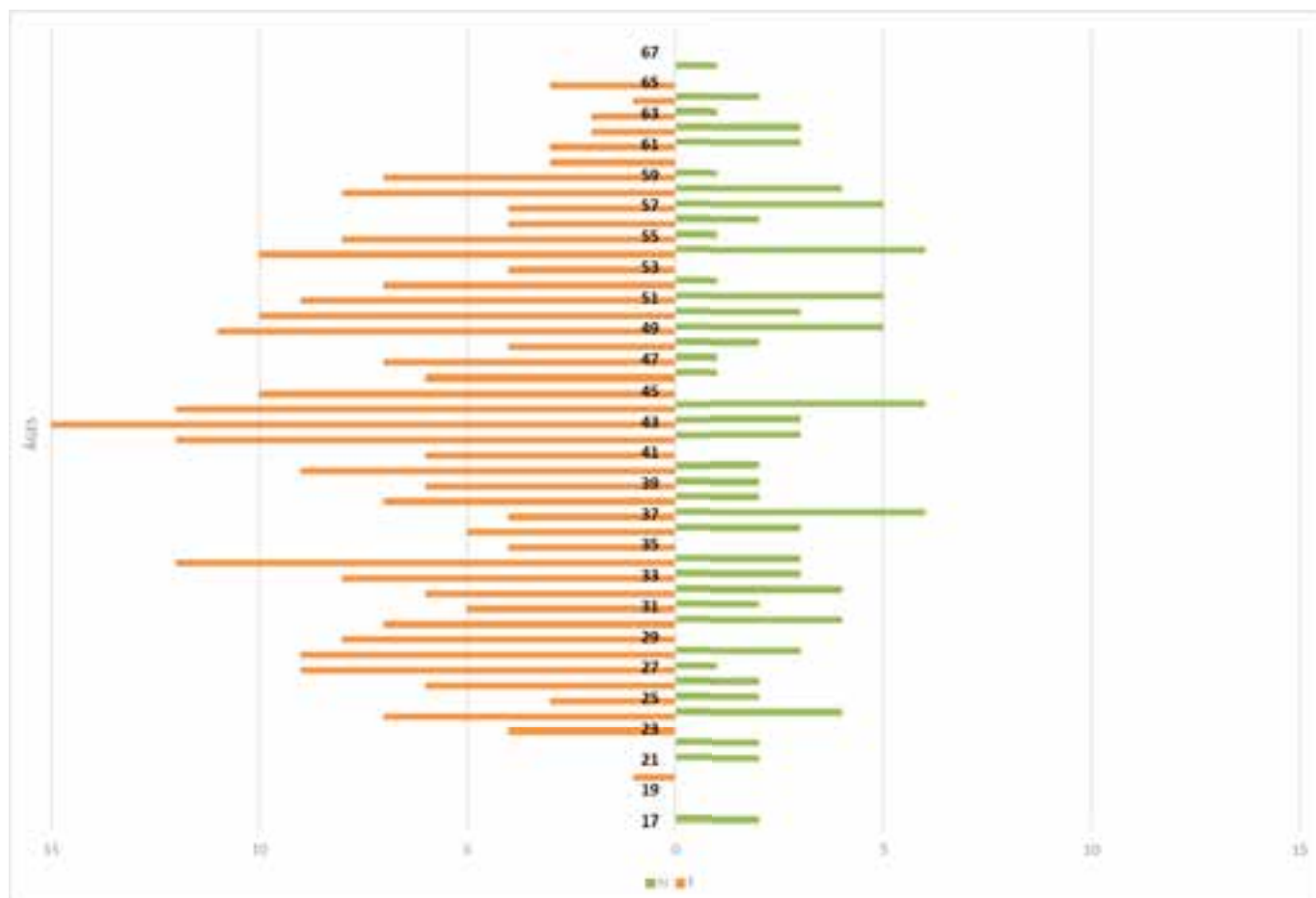
Population	Statut	Âge médian		
		Femmes	Hommes	Âge médian général
BIATSS	Titulaires	52,0	52,0	52,0
	Contractuels	40,0	36,5	38,0
	Âge médian	46,0	48,0	47,0
Enseignants-Chercheurs & Enseignants	Titulaires	50,0	54,0	52,0
	Contractuels	30,0	31,0	30,0
	Âge médian	45,0	50,0	47,0
Âge médian général		46,0	50,0	47,0

# Pyramides des âges des personnels de l'UBO

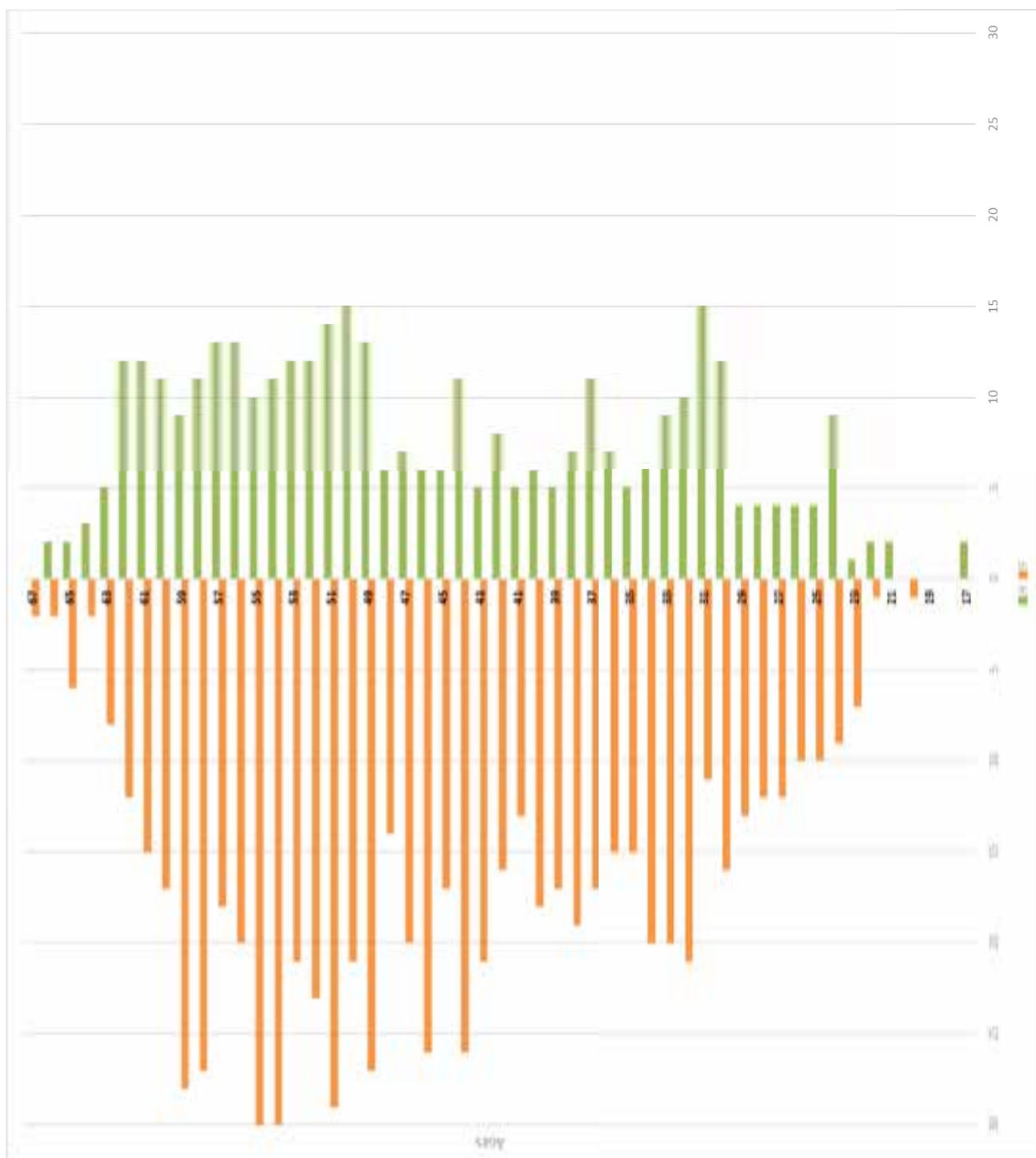
## Personnels BIATSS titulaires



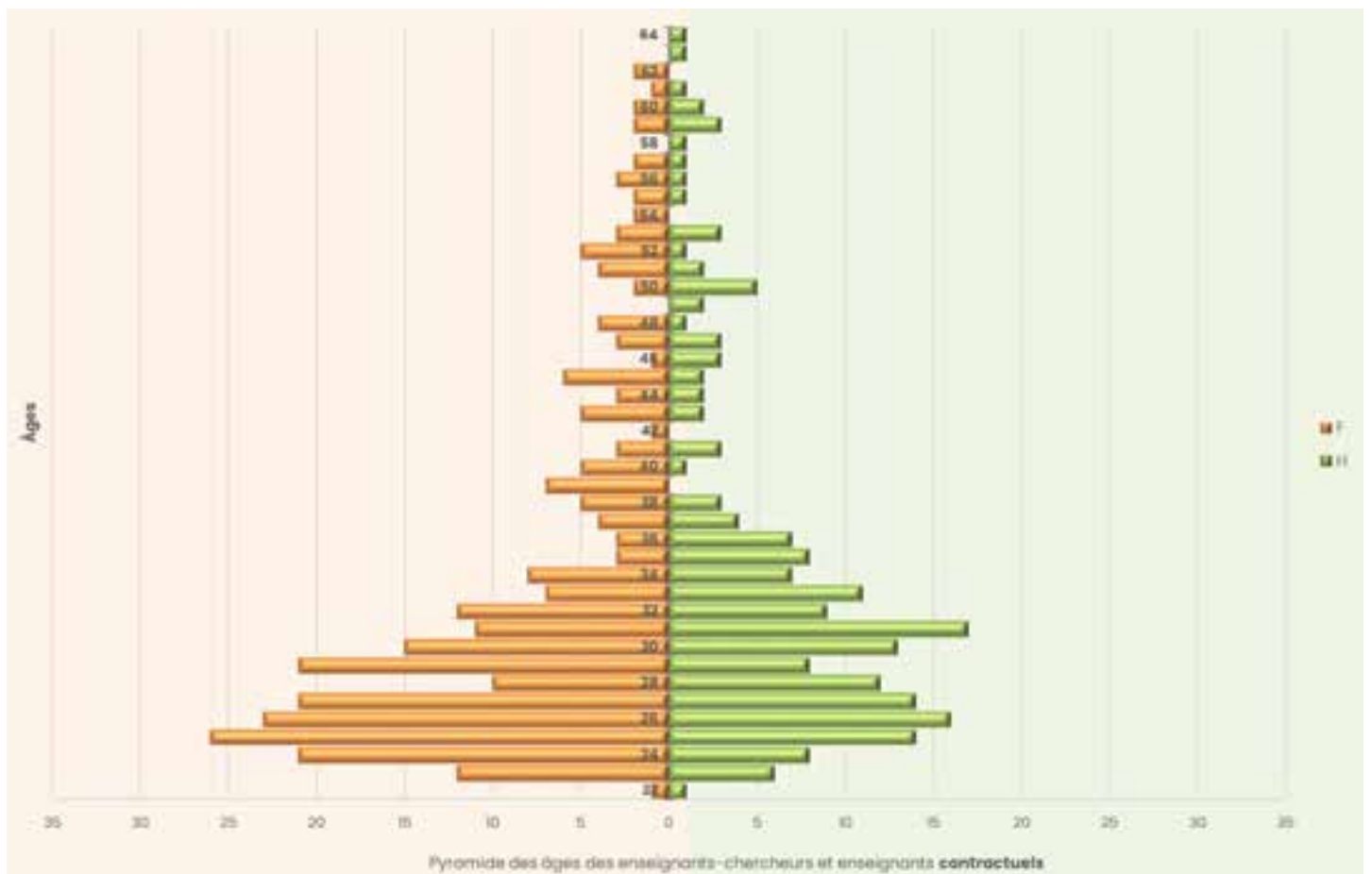
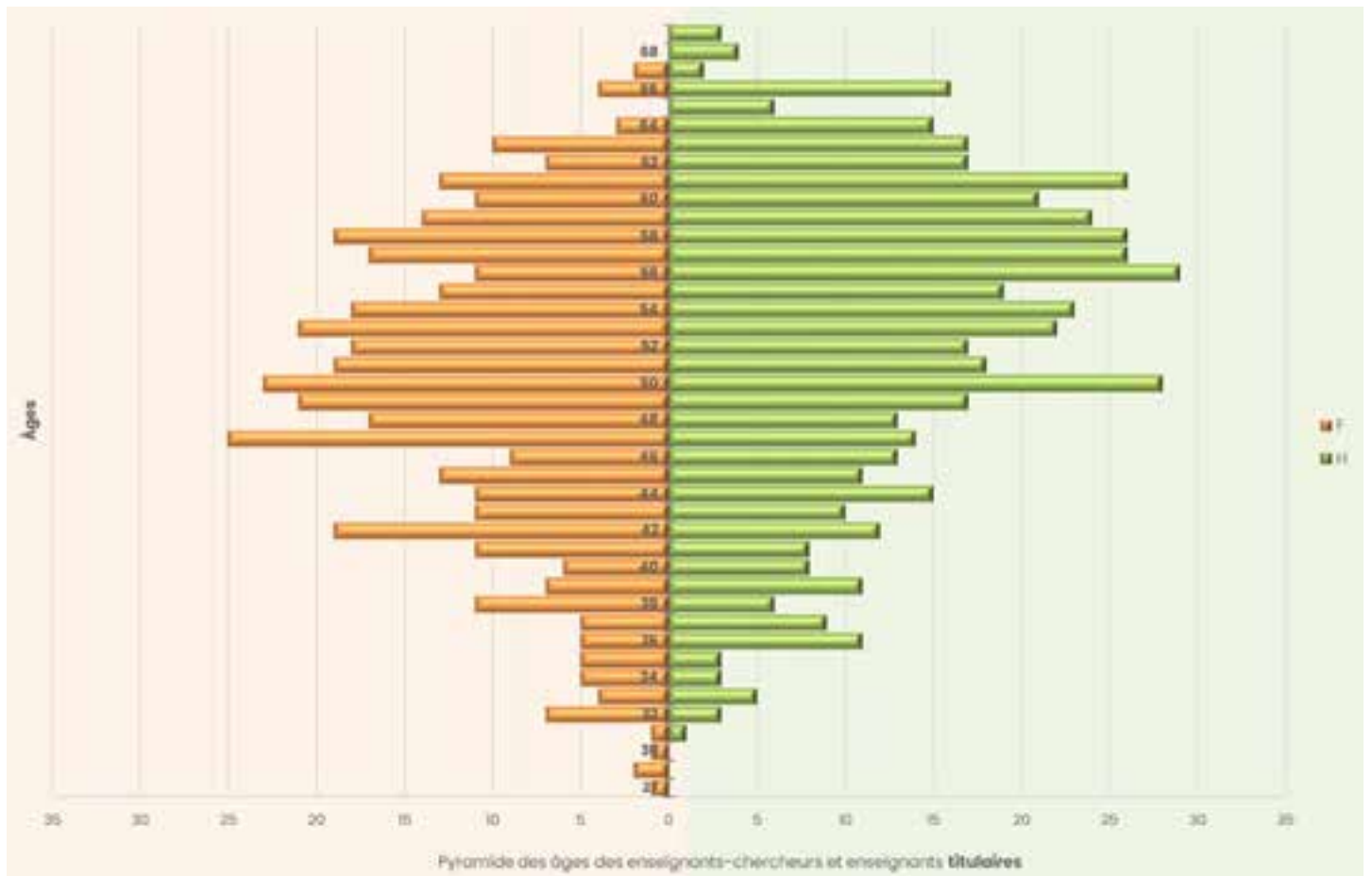
## Personnels BIATSS contractuels

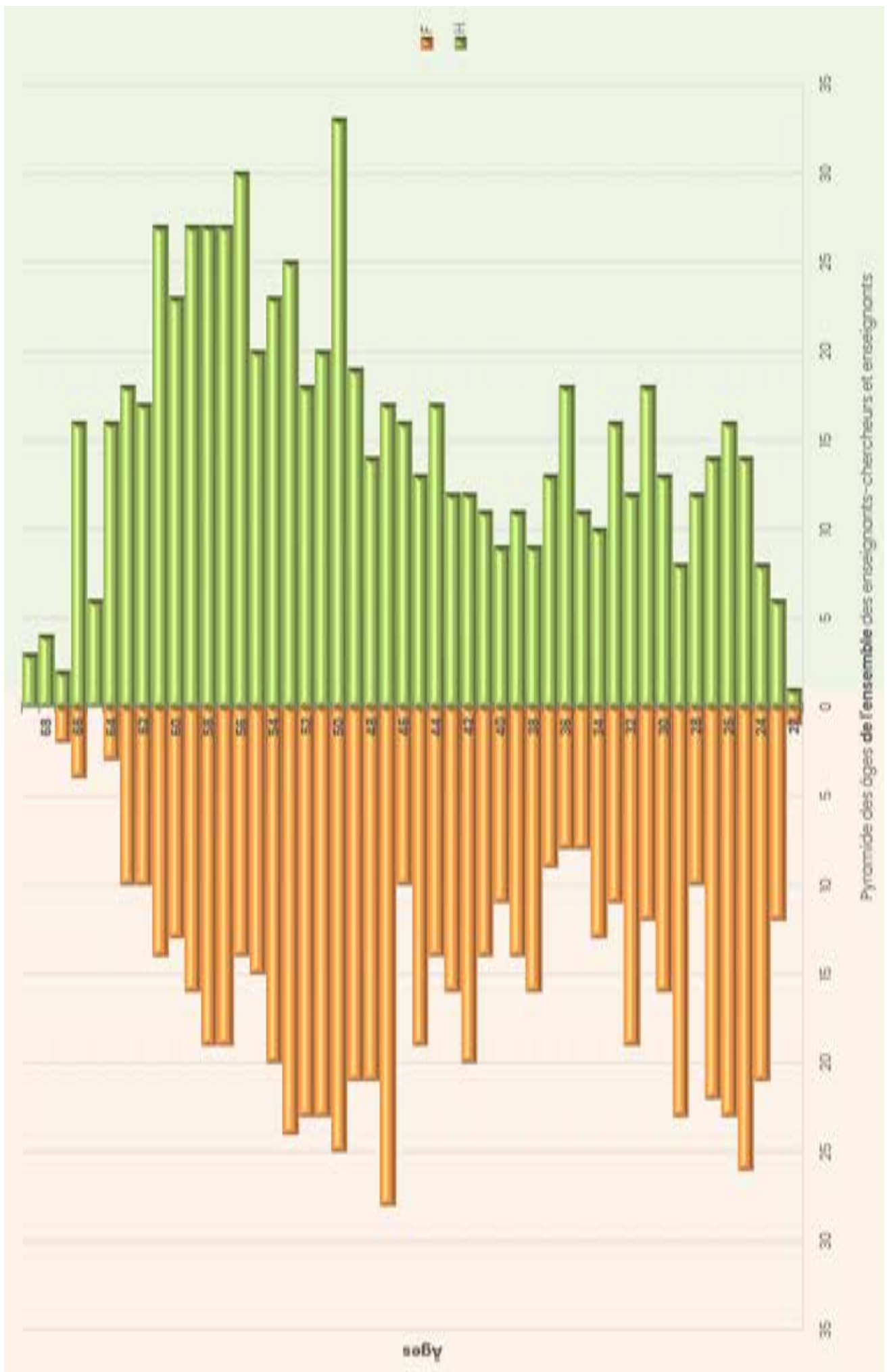


**Ensemble des Personnels BIATSS**



## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

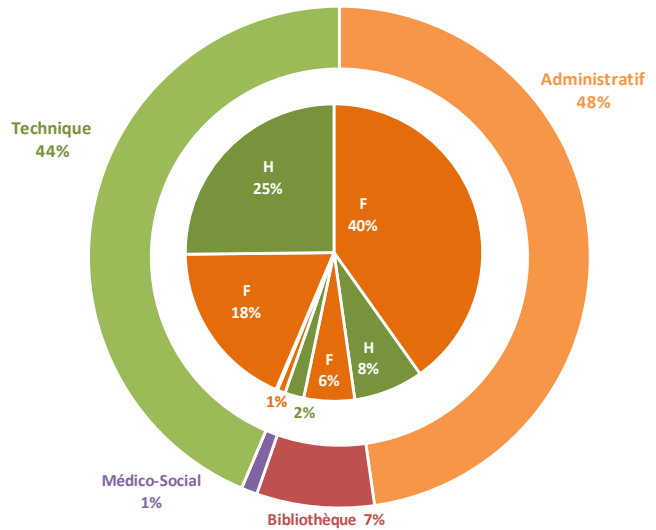




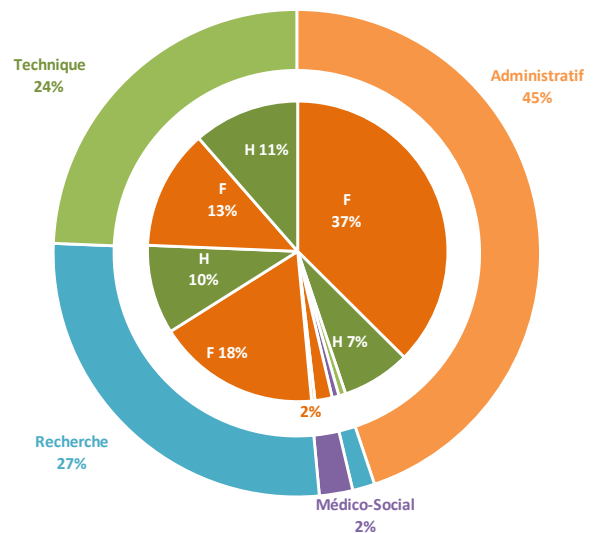
## 1.2.3 Les effectifs par métier

### Les personnels BIATSS

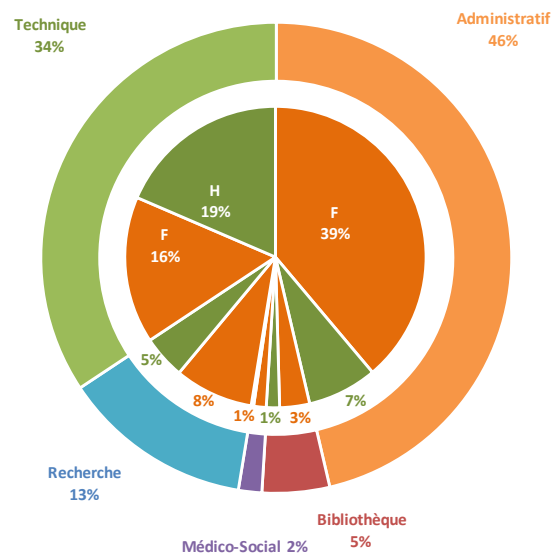
Métier	TITULAIRES		Total	Pour rappel 2023	
	Genre			F	M
	F	M			
Administratif	233	44	277	236	43
Bibliothèque	32	12	44	31	12
Médico-Social	5	1	6	6	1
Recherche			0	0	0
Technique	107	146	253	104	152
dont Bap A	36	21	57	36	22
dont Bap B	8	11	19	7	11
dont Bap C	2	16	18	2	14
dont Bap D	2	2	4	2	2
dont Bap E	9	30	39	8	33
dont Bap F	23	24	47	20	25
dont Bap G	27	42	69	29	45
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>203</b>	<b>580</b>	<b>377</b>	<b>208</b>



Métier	CONTRACTUELS		Total	Pour rappel 2023	
	Genre			F	M
	F	M			
Administratif	203	40	243	183	34
Bibliothèque	4	4	8		
Médico-Social	10	2	12	9	1
Recherche	95	52	147	93	63
Technique	70	62	132	72	59
dont Bap A	6	6	12	7	6
dont Bap B	2		2	2	
dont Bap C	1	6	7		4
dont Bap D	2	1	3	1	2
dont Bap E		17	17		13
dont Bap F	43	12	55	43	16
dont Bap G	16	20	36	19	18
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>160</b>	<b>542</b>	<b>366</b>	<b>163</b>



Métier	GLOBAL		Total	Pour rappel 2023	
	Genre			F	M
	F	M			
Administratif	436	84	520	419	77
Bibliothèque	36	16	52	31	12
Médico-Social	15	3	18	15	2
Recherche	95	52	147	93	63
Technique	177	208	385	176	211
dont Bap A	42	27	69	43	28
dont Bap B	10	11	21	9	11
dont Bap C	3	22	25	2	18
dont Bap D	4	3	7	3	4
dont Bap E	9	47	56	8	46
dont Bap F	66	36	102	63	41
dont Bap G	43	62	105	48	63
<b>Total</b>	<b>759</b>	<b>363</b>	<b>1122</b>	<b>734</b>	<b>365</b>



## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

### Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants titulaires

Regroupements sections	Codes sections	Libellés sections	Professeurs des universités			Maîtres de conférences			Total	Taux de féminisation
			Femmes	Hommes	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Taux de féminisation		
DROIT, ECONOMIE ET GESTION	01	Droit privé & sciences criminelles	4	1	80%	11	4	73%	20	49%
	02	Droit public	2	4	33%	7	4	64%	17	
	03	Histoire du droit & des institutions	-	-	-	-	2	-	2	
	05	Sciences économiques	1	3	25%	7	9	44%	20	
	06	Sciences de gestion	1	4	20%	10	13	43%	28	
<b>Total DROIT, ECONOMIE ET GESTION</b>			<b>8</b>	<b>12</b>	<b>40%</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>52%</b>	<b>87</b>	
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	07	Sciences du langage	-	1	-	2	1	67%	4	52%
	08	Langues & littératures anciennes	-	1	-	1	1	50%	3	
	09	Langues & littératures française	2	2	50%	3	-	100%	7	
	10	Littératures comparées	1	-	100%	1	-	100%	2	
	11	Etudes anglophones	2	1	67%	10	2	83%	15	
	12	Langues & littératures germaniques	-	-	-	1	-	100%	1	
	14	Langues & littératures romanes	1	-	100%	2	2	50%	5	
	15	Langues & littératures autres	-	-	-	1	-	100%	1	
	16	Psychologie	2	-	100%	11	4	73%	17	
	17	Philosophie	-	1	-	-	2	-	3	
	18	Arts	-	-	-	1	2	33%	3	
	19	Sociologie, démographie	3	1	75%	8	4	67%	16	
	20	Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire	1	1	50%	-	-	-	2	
	21	His. & civ. : ancien	-	1	-	3	5	38%	9	
	22	His. & civ. : contemporaine	-	3	-	1	5	17%	9	
	23	Geo. phys. & autres	1	4	20%	6	5	55%	16	
	24	Aménagement de l'espace, urbanisme	-	2	-	2	4	33%	8	
	70	Sciences de l'éducation	3	1	75%	8	7	53%	19	
	71	Sc. Info. Communic.	-	-	-	1	-	100%	1	
	72	Epistémologie, hist. Sciences et tech.	-	-	-	1	1	50%	2	
73	Cultures & langues régionales	1	1	50%	1	3	25%	6		
74	Sc. & tec. act. phy.	-	5	-	5	6	45%	16		
<b>Total LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>			<b>17</b>	<b>25</b>	<b>40%</b>	<b>69</b>	<b>54</b>	<b>56%</b>	<b>165</b>	
SCIENCES	25	Mathématiques	1	6	14%	2	12	14%	21	31%
	26	Mathématiques appliquées	-	6	-	4	5	44%	15	
	27	Informatique	-	8	-	7	14	33%	29	
	28	Milieux denses & matériaux	-	4	-	-	7	-	11	
	30	Milieux dilués & optique	-	4	-	-	5	-	9	
	31	Chimie théorique, physique, analytique	-	2	-	6	6	50%	14	
	32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	4	33%	9	2	82%	17	
	34	Astron. astrophys.	-	-	-	-	1	-	1	
	35	Struc. evol. Terre	1	5	17%	6	5	55%	17	
	36	Terre solide	-	3	-	1	1	50%	5	
	37	Meteo oceanographie	-	2	-	1	5	17%	8	
	60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	-	5	-	1	13	7%	19	
	61	Génie informatique	-	5	-	3	8	27%	16	
	62	Energétique, génie des procédés	-	-	-	-	2	-	2	
	63	Electronique	-	9	-	5	14	26%	28	
	64	Biochimie, biologie	2	4	33%	11	13	46%	30	
	65	Biologie cellulaire	2	-	100%	4	2	67%	8	
	66	Physiologie	3	2	60%	8	7	53%	20	
	67	Biologie des populations & écologie	1	5	17%	6	5	55%	17	
	68	Biologie des organismes	2	5	29%	5	1	83%	13	
85	Sc. phys-ch., autres	-	-	-	1	-	100%	1		
86	Sc. du médicament	-	-	-	-	1	-	1		
<b>Total SCIENCES</b>			<b>14</b>	<b>79</b>	<b>15%</b>	<b>80</b>	<b>129</b>	<b>38%</b>	<b>302</b>	
<b>TOTAL</b>			<b>39</b>	<b>116</b>	<b>25%</b>	<b>184</b>	<b>215</b>	<b>46%</b>	<b>554</b>	<b>40%</b>

Regroupements sections	Codes sections	Libellés sections	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Astronomes / Physiciens	81	Terre interne	1	-	1	50%
	82	Surface continentale, océan, atmosphère	-	1	1	
<b>TOTAL</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	

Regroupements sections Médecine	Codes sections	Libellés sections	PUPH / PRMG			MCPH / MCMG / MCF			Total général	Taux de féminisation
			Femmes	Hommes	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Taux de féminisation		
Morphologie et Morphogenese	42	01 Anatomie	-	1	-	-	-	-	1	25%
		02 Cytologie histol.	-	1	-	-	-	-	1	
		03 Anat. cytol. path.	1	1	50%	-	-	-	2	
Biophysique et Imagerie Medicale	43	01 Biophys. med. nucl.	-	4	-	1	-	100%	5	11%
		02 Radiol. imag. medi.	-	3	-	-	1	-	4	
Biochimie, Biologie Cellulaire	44	01 Bioch. biol. molec.	-	1	-	1	-	100%	2	40%
		02 Physiologie	1	-	100%	-	-	-	1	
		03 Biol. cellulaire	-	2	-	-	-	-	2	
Microbiologie	45	01 Bact-vir ; Hyg.hosp.	1	1	50%	2	-	100%	4	75%
		02 Parasit. mycologie	-	1	-	1	-	100%	2	
		03 Mal. infect. ; trop.	1	-	100%	1	-	100%	2	
Sante Publique, Environnement et Societe	46	01 Epid., eco. sante	-	1	-	-	-	-	1	-
		02 Med.& sante au trav.	-	1	-	-	1	-	2	
		04 Biostat. inf.med. TC	-	1	-	-	-	-	1	
Cancerologie, Genetique	47	01 Hemato ; transfusion	-	2	-	-	-	-	2	31%
		02 Cancero ; radiother.	1	2	33%	-	2	-	5	
		03 Immunologie	1	-	100%	-	1	-	2	
		04 Genetique	1	2	33%	1	-	100%	4	
Anesthesiologie, Reanimation	48	01 Anesth. rean. chir.	-	2	-	-	-	-	2	33%
		02 Réanimation urgence	1	1	50%	-	-	-	2	
		04 Therapeutique	1	-	100%	-	1	-	2	
Pathologie Nerveuse et Musculaire	49	01 Neurologie	-	1	-	-	-	-	1	30%
		02 Neurochirurgie	1	-	100%	-	-	-	1	
		03 Psychiat. d'adultes	1	2	33%	-	1	-	4	
		04 Pedopsychiatrie	-	1	-	-	-	-	1	
		05 Med. phys. readapt.	-	2	-	1	-	100%	3	
Pathologie Osteo-Articulaire	50	01 Rhumatologie	1	2	33%	1	-	100%	4	33%
		02 Chir. ortho. traum.	-	1	-	-	1	-	2	
		03 Derm.-venereologie	-	1	-	-	1	-	2	
		04 Chir. plast. ; brul.	-	1	-	-	-	-	1	
Pathologie Cardio Respiratoire	51	01 Pneumologie	1	2	33%	-	-	-	3	11%
		02 Cardiologie	-	3	-	-	-	-	3	
		03 Chir.thor. & cardio.	-	1	-	-	-	-	1	
		04 Chir vasc ; med vasc	-	1	-	-	1	-	2	
Maladies des Appareils Digestif et Urinaire	52	01 Gastroenter ; hepat.	-	1	-	1	-	100%	2	14%
		02 Chir. digestive	-	1	-	-	-	-	1	
		03 Nephrologie	1	1	50%	-	-	-	2	
		04 Urologie	-	2	-	-	-	-	2	
Medecine Interne	53	01 Med int ; geriatrie	2	-	100%	-	-	-	2	67%
		03 Médecine générale	-	1	-	2	1	67%	4	
Developpement et Pathologie de l'Enfant	54	01 Pédiatrie	-	1	-	1	-	100%	2	57%
		02 Chir. infantile	1	-	100%	-	-	-	1	
		03 Gyn-obst ; gyn. med	1	-	100%	-	-	-	1	
		04 Endo.diab.mal. métab	-	1	-	-	-	-	1	
		05 Biol. & med. devlpt.	-	-	-	1	1	50%	2	
Pathologie de la Tete et du Cou	55	01 O.R.L.	-	1	-	-	-	-	1	50%
		02 Ophtalmologie	1	-	100%	-	-	-	1	
Maïeutique	90	Maïeutique	-	-	-	1	-	100%	1	100%
<b>TOTAL</b>			<b>19</b>	<b>54</b>	<b>26%</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>59%</b>	<b>100</b>	<b>35%</b>

Regroupement sections	Code CNU	Libellés sections	PUOD			MCDOD			Total général	Taux de féminisation
			Femmes	Hommes	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Taux de féminisation		
Developpement, Croissance et Prevention	56	01 Pedodontie	1	-	100%	1	-	100%	2	67%
		03 Prev., epid., autres	-	-	-	-	1	-	1	
Sciences Biologiques, Chir. Buccales	57	01 Chir paro bio oral	-	1	-	-	1	-	2	33%
		02 Chir. buc., autres	1	-	100%	-	-	-	1	
Sces Physiques et Physiologiques	58	01 Odont.cons., endod.	1	1	50%	3	1	75%	6	57%
		02 Protheses	-	-	-	-	1	-	1	
<b>TOTAL</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>60%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>13</b>	<b>54%</b>

Regroupements sections	Codes disciplines	Libellés disciplines	PRAG			PRCE			PLP			Total	Taux de féminisation
			Femmes	Hommes	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Taux de féminisation		
DROIT, ECONOMIE ET GESTION	H1100	Sc. Eco. et Sociales	1		100%	1		100%			-	2	58%
	H8010	Economie Gest.	9	10	47%	7	3	70%	1		100%	30	
	H8012	Compt Bure			-			-		1	-	1	
	H8037	Eco.Ge. Commer Vente			-			-		1	-	1	
	H8052	Eco.Ge. Marketing	2		100%	1	1	50%			-	4	
<b>Total DROIT, ECONOMIE ET GESTION</b>			<b>12</b>	<b>10</b>	<b>55%</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>69%</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>33%</b>	<b>38</b>	
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	H0062	Ingen Form			-		1	-			-	1	63%
	H0080	Documentation			-	6	1	86%			-	7	
	H0100	Philosophie	1		100%			-			-	1	
	H0201	Let. Classiq.-Gram.	2	1	67%	1	1	50%			-	5	
	H0202	Lettres Modernes	3	1	75%	9	3	75%			-	16	
	H0210	Let. Hist Géo			-			-	1		100%	1	
	H0222	Lettres Anglais			-			-		1	-	1	
	H0421	Allemand	2		100%			-			-	2	
	H0422	Anglais	14	2	88%	23	7	77%	1		100%	47	
	H0426	Espagnol	3		100%	3	2	60%			-	8	
	H0429	Italien	1		100%	1		100%			-	2	
	H0441	Lang. Cult. Regio.		1	-		1	-			-	2	
	H0456	Esp. Let			-			-	1		100%	1	
	H1000	Histoire-Geo.	3	4	43%	2	4	33%			-	13	
	H1700	Educat. Musicale	1		100%	2	2	50%			-	5	
	H1800	Arts Plastiques		2	-	2	1	67%	1		100%	6	
	H1900	Educat.Phys.Sport	8	7	53%	5	15	25%			-	35	
<b>Total LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>			<b>38</b>	<b>18</b>	<b>68%</b>	<b>54</b>	<b>38</b>	<b>59%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>80%</b>	<b>153</b>	
SCIENCES	H1300	Mathematiques	8	8	50%	3	3	50%	-		-	22	32%
	H1315	Math Sc. Ph			-			-		1	-	1	
	H1400	Technologie			-		1	-	-		-	1	
	H1413	SII.SIN			-	1	2	33%	-		-	3	
	H1414	SII.Ing.Me	1	3	25%		5	-	-		-	9	
	H1415	SII.Ing.El		1	-			-	-		-	1	
	H1416	SII.Ing.Co	1		100%			-	-		-	1	
	H1500	Physique - Chimie		1	-	3	3	50%	-		-	7	
	H1510	Scien.Phy.-Phy.Appli		3	-			-	-		-	3	
	H1600	Scien. Vie Terre	3	4	43%	1	3	25%	-		-	11	
	H3000	Génie civil		1	-			-	-		-	1	
	H3020	Génie civil construc réel			-			-	-	1	-	1	
	H4100	Genie Meca.-Mecan.		1	-			-	-		-	1	
	H5100	Génie Electrique		6	-		3	-	-		-	9	
	H5500	G.E.Inform			-		1	-	-		-	1	
H7100	Biochim.-Génie Biol.	3	1	75%			-	-		-	4		
<b>Total SCIENCES</b>			<b>16</b>	<b>29</b>	<b>36%</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>28%</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>76</b>	
<b>Total</b>			<b>66</b>	<b>57</b>	<b>54%</b>	<b>71</b>	<b>63</b>	<b>53%</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>	<b>267</b>	<b>53%</b>

Regroupements sections	Codes disciplines	Libellés disciplines	PREC / CPE / IPR-IA			Total	Taux de féminisation
			Femmes	Hommes	Taux de féminisation		
SANS SPÉCIALITÉ	H0000	Sans spécialité	12	4	75%	16	75%
<b>Total SANS SPÉCIALITÉ</b>			<b>12</b>	<b>4</b>	<b>75%</b>	<b>16</b>	

# Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants contractuels

Regroupements sections	Codes sections	Libellés sections	Attachés temporaires d'ens & rech		Doctorants			Lecteurs		Enseignants contractuels						Enseignants associés	Total	Taux de féminisation			
			ATER		Avec enseignements		Sans enseignement	LECT		CDD LRU		CDILRU		CPJ					PAST		
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				Hommes	Femmes	Hommes
DROIT, ECONOMIE ET GESTION	01	Droit privé & sciences criminelles	-	-	1	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	5			
	02	Droit public	1	2	-	2	3	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	10			
	03	Hist. Drt. & Inst.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1			
	05	Sciences économiques	-	1	-	2	3	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	10			
	06	Sciences de gestion	-	-	-	1	4	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	7			
	H8010	Economie gest.	-	-	-	-	-	-	-	-	6	4	4	-	-	-	-	14			
	H8011	Communication	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2			
	H8035	Eco. Ge. Commerce	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1			
	H8038	Eco. Ge Transport logistique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1			
	H8039	Eco. Ge GA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1			
<b>Total DROIT, ECONOMIE ET GESTION</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>52</b>				
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	09	Langues & littératures française	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3			
	10	Litt. comparées	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3			
	11	Etudes anglophones	1	1	1	-	2	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	9			
	12	Langues & littératures germaniques	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3			
	14	Langues & littératures romanes	-	-	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	4			
	16	Psychologie	1	1	-	-	-	1	-	-	4	2	-	-	-	-	-	10			
	17	Philosophie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1			
	18	Architectures, arts appliqués, arts plastiques	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2			
	19	Sociologie, démographie	2	1	1	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	7			
	20	Anth, Eth, Préhi	1	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	5			
	21	His. & civ. : ancien	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3			
	22	His. & civ. : cont.	-	-	-	-	1	2	-	-	1	-	-	-	-	1	-	5			
	23	Geo. phys. & autres	1	1	1	1	3	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	8			
	24	Aménagement de l'espace, urbanisme	1	-	5	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9			
	70	Sc. de l'éducation	3	1	-	1	3	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	10			
	72	Epis, His Sc Tec	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1			
	73	Cultures & langues régionales	-	-	1	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4			
	74	Sc. & tec. act. phy.	-	2	1	1	1	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	9			
	H0062	Ingen form	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1	-	-	-	-	-	6			
	H0100	Philosophie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1			
	H0201	Let. Classiq.-Gram	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1			
	H0202	Lettres modernes	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2			
	H0421	Allemand	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1			
	H0422	Anglais	-	-	-	-	-	-	-	-	7	4	5	1	-	-	-	17			
	H0424	Lang. Cult. Chino.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1			
	H0426	Espagnol	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	2	-	-	-	-	7			
	H1800	Arts plastiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1			
	H1900	Educat.phys.sport	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	2	3	-	-	-	12			
	H6980	Audio visuel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1			
	H8014	Communicat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1			
	<b>Total LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>			<b>12</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>147</b>	
	SCIENCES	25	Mathématiques	-	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4		
		26	Mathématiques appliquées	-	-	-	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4		
27		Informatique	3	-	1	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8			
28		Milieux denses & matériaux	-	-	1	-	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5			
30		Milieux dilués & optique	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2			
31		Chimie théorique, physique, analytique	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1			
32		Chimie organique, minérale, industrielle	1	-	2	1	4	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11			
35		Struc. evol. Terre	-	-	2	1	6	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	11			
36		Terre solide	-	-	2	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6			
37		Meteo oceanographie	-	-	2	1	9	5	-	-	-	-	1	-	-	-	-	18			
60		Mécanique, génie mécanique, génie civil	-	-	1	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	1	5			
61		Génie informatique	1	-	-	1	3	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	8			
63		Electronique	-	1	1	1	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9			
64		Biochimie, biologie	3	1	2	1	4	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	14			
65		Biologie cellulaire	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	5			
66		Physiologie	-	1	3	-	2	3	-	-	1	1	-	-	-	-	-	11			
67		Biologie des populations & écologie	-	-	3	-	3	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	8			
68		Biologie des organismes	1	-	6	1	5	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	16			
H1300		Mathématiques	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	3			
H1413		Sii.Sin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1			
H1619		Sc Nat Eps	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1			
H3000		Génie civil	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1			
H3020		G.C.Rea Ou	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1			
H4100		Genie Meca.-Mecan.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1			
H6200		Num Sc Inf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1			
H7100		Biochimie, Génie biol	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-	-	-	5			
<b>Total SCIENCES</b>			<b>10</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>160</b>			
<b>TOTAL</b>			<b>23</b>	<b>18</b>	<b>41</b>	<b>29</b>	<b>64</b>	<b>47</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>56</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>359</b>	<b>58%</b>	

Regroupements sections	Codes sections	Libellés sections	Associés																Total	Taux de féminisation
			ASM CCU-AH CCMG		PAMG		PHU		MCPH		PUPH		Doctorants avec enseignement		Doctorants sans enseignement		Enseignants contractuels			
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Morphologie et Morphogenese	42	01 Anatomie	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,00	53,00%
		03 Anat. cytol. path	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
Biophysique et Imagerie Medicale	43	00 biophys. imag. méd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2,00	
		01 Biophys. med. nucl.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
		02 Radiol. imag. med.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	5,00	
Biochimie, Biologie Cellulaire	44	02 Physiologie	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
		03 Biol. cellulaire	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	3,00	
Microbiologie	45	01 Bact-vir ; Hyg.hosp.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
		02 Parasit. mycologie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
		03 Mal. infect ; trop.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
Santé Publique, Environnement et Societe	46	00 Santé Publ. Env.So	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
		03 Méd.lég. & dr.san	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2,00	
		04 Biostat. inf.med. TC	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2,00	
Cancerologie, Genetique	47	00 canc. gén. hém. im	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2,00	
		01 Hemato ; transfusion	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	4,00	
		02 Cancero ; radiother.	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3,00	
		03 Immunologie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	3,00	
		04 Genetique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	3	1	-	-	6,00	
Anesthesiologie, Reanimation	48	01 Anesth. réan. chir.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00	
		02 Med Intens-Réa	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
		05 Médecine d'urgence	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
Pathologie Nerveuse Et Musculaire	49	01 Neurologie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2,00	
		02 Neurochirurgie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2,00	
		03 Psychiat. d'adultes	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,00	
		04 Psychiat. d'adultes	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
		05 Med. phys. readapt.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
Pathologie Osteo-Articulaire	50	01 Rhumatologie	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00	
		02 Chir. ortho. traum.	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00	
		03 derm.-vénérologie	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
Pathologie Cardio Respiratoire	51	01 Pneumologie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2,00	
		02 Cardiologie	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3,00	
Maladies des Appareils Digestif et Urinaire	52	01 Gastroenter ; hepat.	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00	
		03 Néphrologie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
		04 Urologie	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
Medecine Interne	53	00 Med int ; geriatrie ch	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,00	
		01 Med int ; geriatrie	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,00	
		03 Médecine générale	2	3	-	3	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	10,00	
Developpement et Pathologie de l'enfant	54	01 Pédiatrie	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,00	
		02 Chir. infantile	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
		03 Gyn-obst ; gyn.med	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00	
		04 Endo.diab.mal. métab	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	
Pathologie de la Tete et du Cou	55	01 O.R.L.	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	3,00	
		02 Ophtalmologie	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00	
<b>TOTAL</b>			<b>34</b>	<b>26</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>100,00</b>	

Regroupements sections	Codes sections	Libellés sections	AHUO CCU-AH		AHUO Asso		Associés MCPH		Total général	Taux de féminisation
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Developpement, Croissance et Prevention	56	00 Dvlpt., Crois. Pré	-	-	-	1	-	1	2	58%
Sciences Biologiques, Chir. Buccales	57	01 Chir Paro Bio Oral	4	2	1	-	-	7		
Sciences Physiques et Physiologiques	58	00 Réhab. Orale	-	1	-	-	-	1		
		01 Odont.cons., endod.	2	-	-	-	-	2		
<b>TOTAL</b>			<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>12</b>		

## 1.2.4 Les effectifs par composante

### Répartition par composantes des effectifs BIATSS

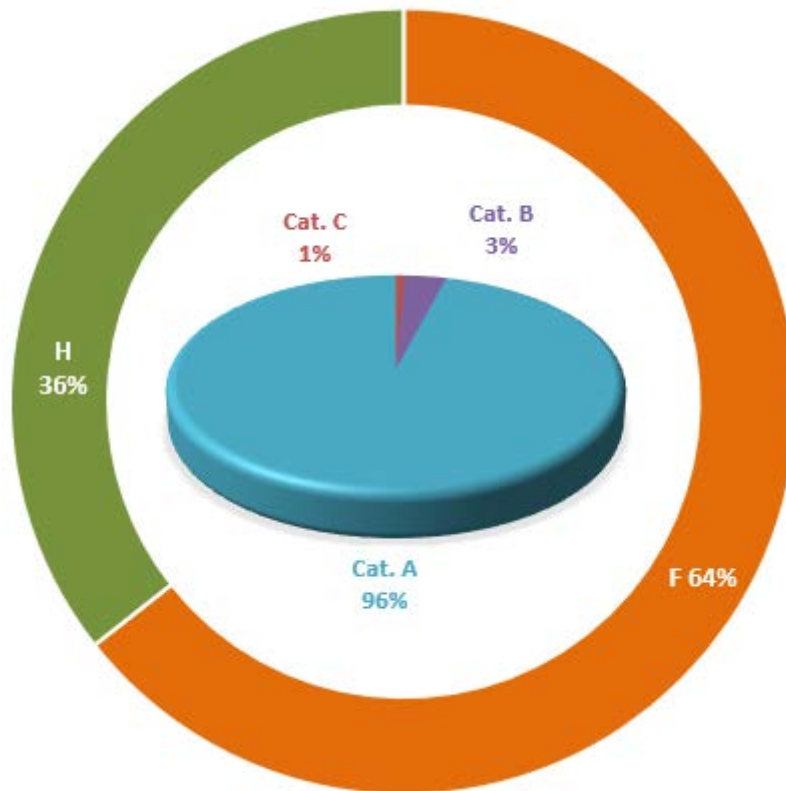
	Titulaires	CDI	CDD	CT - Rech	Total général	Rappel 2023
Agence Compt - DAF	15	14	7		36	35
Cabinet	1	1	2		4	3
CMI	1	1	1		3	3
DAJ	2	3	3		8	8
DEVE	13	3	7		23	22
DGS	3	1	3		7	8
Dir. Comm.	2	4	3		9	10
DPI	1	2	1		4	4
DRH	26	4	5		35	37
DRIVE	13	4	3	4	24	22
Fondation UBO	1		2		3	1
Service Sea-EU		1	2		3	1
<b>Présidence - Serv. Admin.</b>	<b>78</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>159</b>	<b>154</b>
DDP	49	6	16		69	69
SST	6				6	6
<b>Présidence - Serv. Tech.</b>	<b>55</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b></b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>Présidence - Serv. Info / Audio-V</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b></b>	<b>46</b>	<b>46</b>
<b>Total Présidence</b>	<b>163</b>	<b>46</b>	<b>67</b>	<b>4</b>	<b>280</b>	<b>275</b>
BTU		3			3	3
Cap Avenir	8	3	6		17	16
SGPLAT	5		1		6	10
Animalerie	3				3	
Open Factory		6	4		10	9
Pôle langues	2				2	2
SCD	48	6	14		68	70
SIAME	3	1	9		13	13
SUAPS	2		2		4	2
SUFCA	21	17	8		46	43
SUMPPS	7	10	13		30	28
<b>Total Serv. Com. / Gén.</b>	<b>99</b>	<b>46</b>	<b>57</b>	<b>0</b>	<b>202</b>	<b>196</b>
DUOB	1		1		2	2
ESIAB	18	4	3	5	30	33
EUMB	1		1		2	2
IAE	3	5	5	8	21	17
IPAG	3	1	1		5	4
IUEM	33	7	3	68	111	107
IUT B-M	39	4	14		57	51
IUT Q	27	2	8		37	37
Pôle PJH	4	4	2		10	10
UFR DEG	12	6	5		23	24
UFR LSH	29	8	10	12	59	59
UFR MSS	31	7	21	20	79	72
UFR ODDONTO	1	2	1		4	4
UFR S & T	55	10	6	24	95	99
UFR SEP	5	1	11		17	19
<b>Total Composantes</b>	<b>262</b>	<b>61</b>	<b>92</b>	<b>137</b>	<b>552</b>	<b>540</b>
Recherche				5	5	6
Serv. Centralisés	29	2	8		39	40
Site	27	9	8		44	42
<b>Total INSPE</b>	<b>56</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>88</b>	<b>88</b>
<b>Total général</b>	<b>580</b>	<b>164</b>	<b>232</b>	<b>146</b>	<b>1122</b>	<b>1099</b>

## Ratios Contractuels / Total – Temporaires / Total

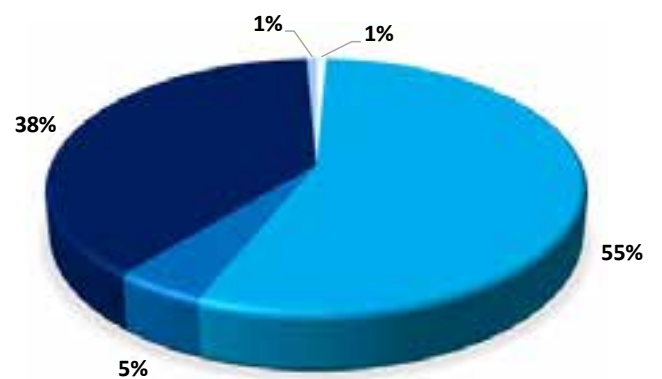
	Titulaires	Contractuels (CDI+CDD)	Ratio CT/Total	Permanents (Titu+CDI)	Temporaires (CDD)	Ratio Temp. /Total	CT - Rech	Total général
Agence Compt - DAF	15	21	58%	29	7	19%	0	36
Cabinet	1	3	75%	2	2	50%	0	4
CMI	1	2	67%	2	1	33%	0	3
DAJ	2	6	75%	5	3	38%	0	8
DEVE	13	10	43%	16	7	30%	0	23
DGS	3	4	57%	4	3	43%	0	7
Dir. Comm.	2	7	78%	6	3	33%	0	9
DPI	1	3	75%	3	1	25%	0	4
DRH	26	9	26%	30	5	14%	0	35
DRIVE	13	7	35%	17	3	13%	4	24
Fondation UBO	1	2	67%	1	2	67%	0	3
Service Sea-EU	0	3	100%	1	2	67%	0	3
<b>Présidence Serv. Administratifs</b>	<b>78</b>	<b>77</b>	<b>50%</b>	<b>116</b>	<b>39</b>	<b>25%</b>	<b>4</b>	<b>159</b>
DDP	49	22	31%	55	16	23%	0	71
SST	6	0	0%	6	0	0%	0	6
<b>Présidence Serv. Techniques</b>	<b>55</b>	<b>22</b>	<b>29%</b>	<b>61</b>	<b>16</b>	<b>21%</b>	<b>0</b>	<b>77</b>
<b>Présidence Services Info / Audio-Visuel</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>32%</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>27%</b>	<b>0</b>	<b>44</b>
<b>Total Présidence</b>	<b>163</b>	<b>113</b>	<b>41%</b>	<b>209</b>	<b>67</b>	<b>24%</b>	<b>4</b>	<b>280</b>
BTU	0	3	100%	3	0	0%	0	3
Cap Avenir	8	9	53%	11	6	35%	0	17
SGPLAT	5	1	17%	5	1	17%	0	6
Animalerie	3	0	0%	3	0	0%	0	3
Open Factory	0	10	100%	6	4	40%	0	10
Pôle langues	2	0	0%	2	0	0%	0	2
SCD	48	20	29%	54	14	21%	0	68
SIAME	3	10	77%	4	9	69%	0	13
SUAPS	2	2	50%	2	2	50%	0	4
SUFCA	21	25	54%	38	8	17%	0	46
SUMPPS	7	23	77%	17	13	43%	0	30
<b>Total Services Communs / Généraux</b>	<b>99</b>	<b>103</b>	<b>51%</b>	<b>145</b>	<b>57</b>	<b>28%</b>	<b>0</b>	<b>202</b>
DUOB	1	1	50%	1	1	50%	0	2
ESIAB	18	7	28%	22	3	10%	5	30
EUMB	1	1	50%	1	1	50%	0	2
IAE	3	10	77%	8	5	24%	8	21
IPAG	3	2	40%	4	1	20%	0	5
IUEM	33	10	23%	40	3	3%	68	111
IUT B-M	39	18	32%	43	14	25%	0	57
IUT Q.	27	10	27%	29	8	22%	0	37
Pôle PJH	4	6	60%	8	2	20%	0	10
UFR DEG	12	11	48%	18	5	22%	0	23
UFR LSH	29	18	38%	37	10	17%	12	59
UFR MSS	31	28	47%	38	21	27%	20	79
UFR ODONTO	1	3	75%	3	1	25%	0	4
UFR S & T	55	16	23%	65	6	6%	24	95
UFR SEP	5	12	71%	6	11	65%	0	17
<b>Total Composantes</b>	<b>262</b>	<b>153</b>	<b>37%</b>	<b>323</b>	<b>92</b>	<b>17%</b>	<b>137</b>	<b>552</b>
Recherche	0	0		0	0	0%	5	5
Serv. Centralisés	29	10	26%	31	8	21%	0	39
Site	27	17	39%	36	8	18%	0	44
<b>Total INSPE</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>33%</b>	<b>67</b>	<b>16</b>	<b>18%</b>	<b>5</b>	<b>88</b>
<b>Total général</b>	<b>580</b>	<b>396</b>	<b>41%</b>	<b>744</b>	<b>232</b>	<b>21%</b>	<b>146</b>	<b>1122</b>

## Focus sur les contractuels recherche (CDD)

	F	H	Total
Cat. C	90,0	50,0	140,0
Cat. B	3,0	2,0	5,0
Cat. A	1,0		1,0
Total	94,0	52,0	146,0



1	Contractuel sur fonctions ou besoins particuliers (niveau A)
81	Chercheur dans adm, EP rech ou EPES
7	Contractuel recruté sur contrat de projet
56	Contrat post-doctoral droit public
1	accroissement temporaire d'activité



## Répartition par composantes des postes et des effectifs Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Répartition des postes et des effectifs par composante

Unité / Composante	Postes État	Postes sur budget Établissement	Postes en régime d'attachement Hors Structures	Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires	Enseignants-Chercheurs et Enseignants contractuels	É.C.S.E. hors structures	Total Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Ense-Cher et Ens. sur total Hors Dots
Non répartis UFR	8	-	-	-	-	-	-	0,0%	-
UFR Droit	78	11	7	58	24	20	102	9,3%	8,72%
UFR Lettres (et F.H.)	100	35	3	108	85	53	246	14,2%	14,65%
UFR Médecine	154	27	1	181	106	60	347	19,3%	17,60%
UFR Odontologie	26	-	-	14	12	12	38	1,8%	2,12%
UFR Sciences	267	61	3	328	64	28	420	21,6%	21,68%
UFR Sport	46	18	14	38	25	20	121	4,3%	9,28%

Répartition des postes et des effectifs par Ecoles et Instituts

Écoles et Instituts	Postes État	Postes sur budget Établissement	Postes en régime d'attachement Hors Structures	Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires	Enseignants-Chercheurs et Enseignants contractuels	É.C.S.E. hors structures	Total Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Ense-Cher et Ens. sur total Hors Dots
DUOB	2	6	6	2	6	6	22	0,6%	0,44%
ESIAB	28	3	-	22	7	4	35	2,3%	2,38%
EUMB	1	-	-	1	-	-	1	0,2%	0,04%
IAS	18	6	-	27	8	1	36	1,4%	1,81%
INSE	122	-	-	145	2	2	169	10,3%	10,06%
NUM	6	73	2	3	76	4	162	6,6%	6,40%

Écoles et Instituts	Postes État	Postes sur budget Établissement	Postes en régime d'attachement Hors Structures	Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires	Enseignants-Chercheurs et Enseignants contractuels	É.C.S.E. hors structures	Total Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Ense-Cher et Ens. sur total Hors Dots
École navale	1	-	-	-	-	-	-	0,0%	-
ENSTA	7	-	-	6	-	-	13	0,4%	0,44%

Enseignants en délégation ou détachement d'office

Répartition des postes et des effectifs par IUT

Écoles et Instituts	Postes État	Postes sur budget Établissement	Postes en régime d'attachement Hors Structures	Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires	Enseignants-Chercheurs et Enseignants contractuels	É.C.S.E. hors structures	Total Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Ense-Cher et Ens. sur total Hors Dots
IUT Brest-Morbihan	100	2	2	53	18	18	102	7,4%	8,18%
IUT Guémené	79	1	1	73	8	8	90	5,7%	5,64%

Répartition des postes et des effectifs par Services communs

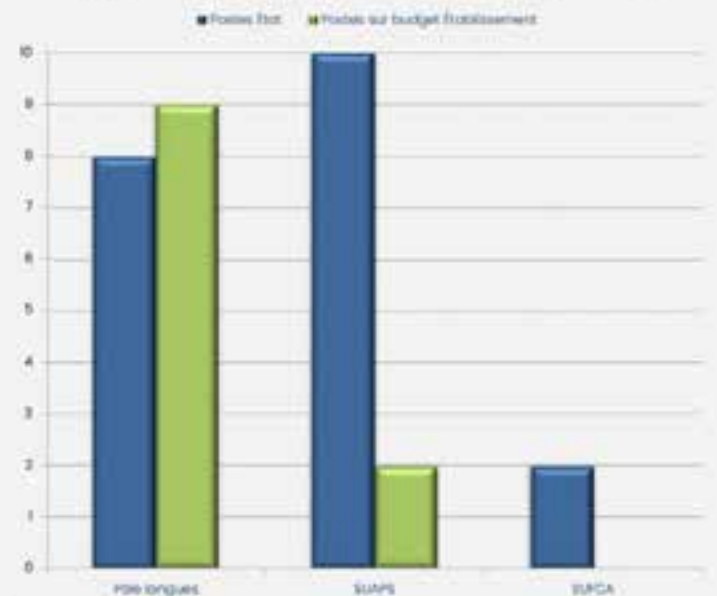
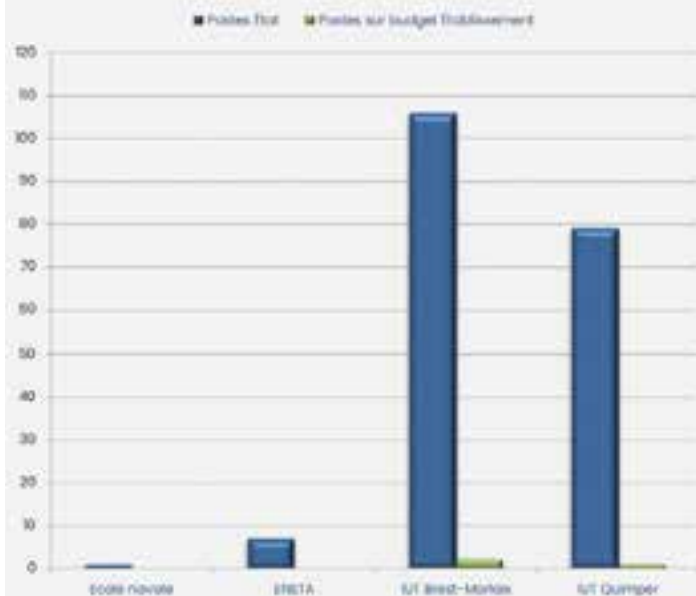
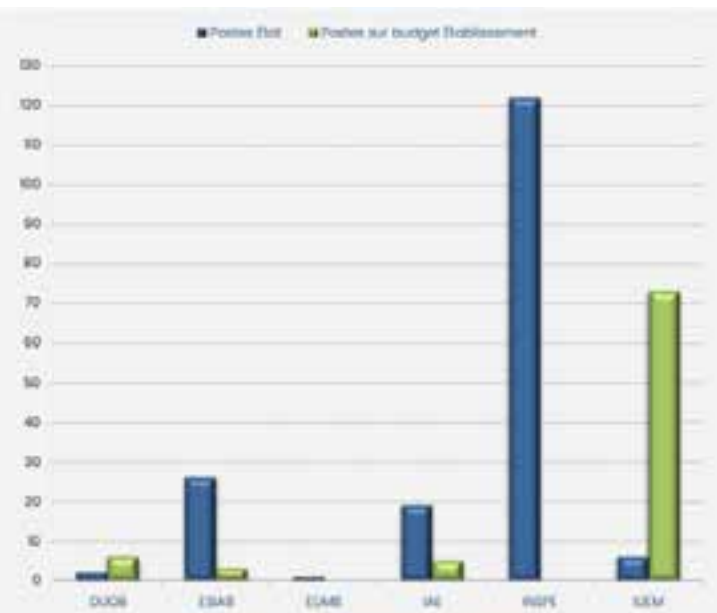
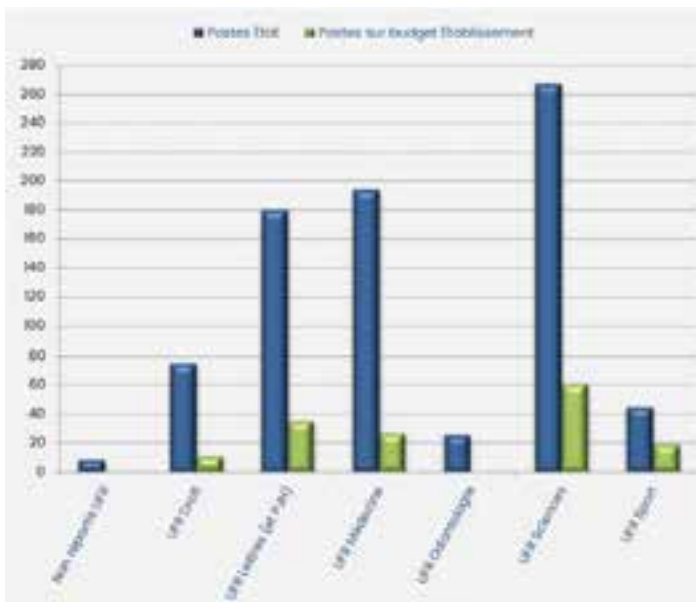
Services communs	Postes État	Postes sur budget Établissement	Postes en régime d'attachement Hors Structures	Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires	Enseignants-Chercheurs et Enseignants contractuels	É.C.S.E. hors structures	Total Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Ense-Cher et Ens. sur total Hors Dots
Pôle langues	8	8	8	12	8	8	36	1,4%	1,72%
SUAPS	10	2	2	9	3	3	17	0,8%	0,88%
SUFCA	2	-	-	1	-	-	3	0,1%	0,09%

Écoles et Instituts	Postes État	Postes sur budget Établissement	Postes en régime d'attachement Hors Structures	Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires	Enseignants-Chercheurs et Enseignants contractuels	É.C.S.E. hors structures	Total Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Enseignants-Chercheurs et Enseignants	% Ense-Cher et Ens. sur total Hors Dots
<b>Total</b>	<b>1169</b>	<b>254</b>	<b>50</b>	<b>992</b>	<b>471</b>	<b>267</b>	<b>1730</b>	<b>12,8%</b>	<b>12,78%</b>

3 enseignants-chercheurs ont une double affectation (2 UFR Lettres / SUFCA, 1 SUFCA / UFR Sport).

2 enseignants en CDI ont une double affectation (1 SUAPS/UFR ISE - 1 UFR Droit/IUT Brest-Morbihan)

Ils sont comptabilisés dans leur affectation principale

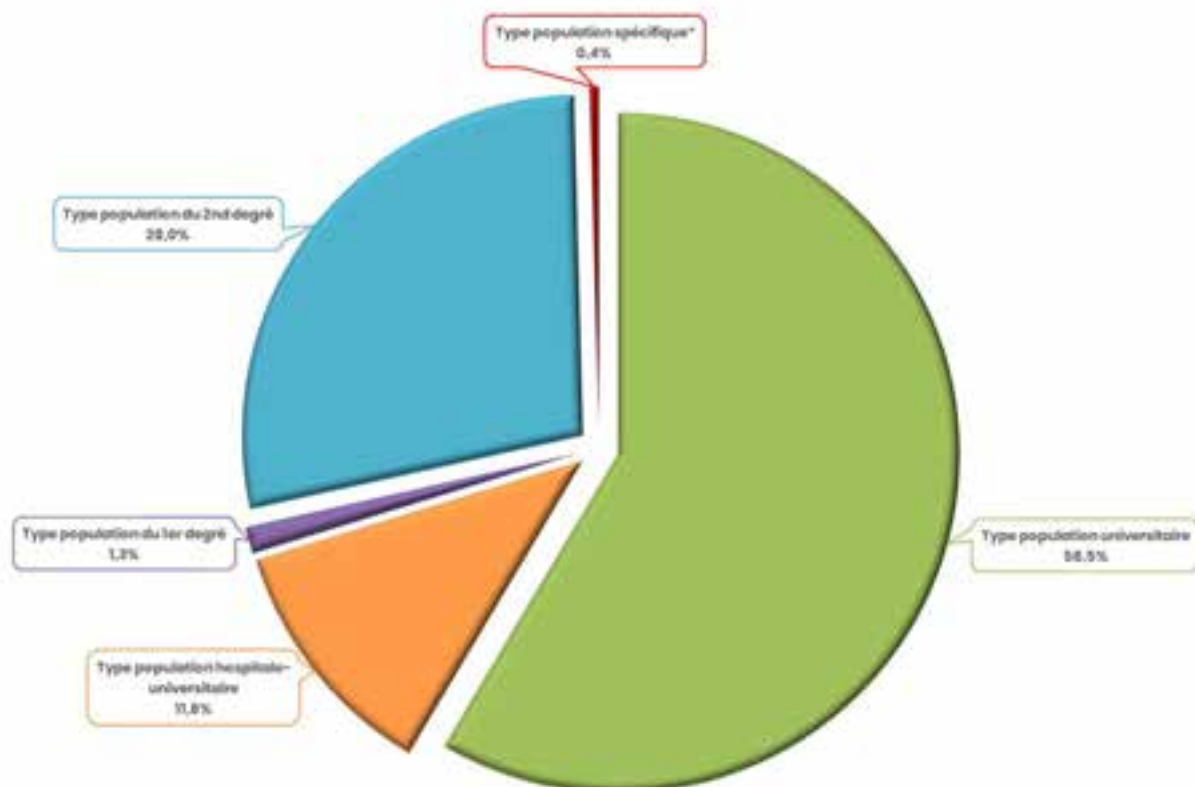


## Répartition des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants **titulaires** par composante (en effectifs)

Composante d'affectation	Ens. 1 <sup>er</sup> degré		Ens. 2 <sup>e</sup> degré			Ens. Chercheurs			Ens. Hos. Univ.				Inform. Orient. Educ.		Total général			
	Prof. Ecole	Ens. 1 <sup>er</sup> degré	Agrégé	Certifié	PLP	Ens. 2 <sup>e</sup> degré	Prof. Univ.	Maît. Conf.	Phys. Adj	Ens. Chercheurs	Prof. Univ. Prat. Hosp.	Maît. Conf. Prat. Hosp.	Prof. Med. Gen.	MCF Med. Gen.		Ens. Hos. Univ.	CPE	Inform. Orient. Educ.
DUOB	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
ENSTA	-	-	-	-	-	-	2	4	-	6	-	-	-	-	-	-	-	6
ESIAB	-	-	1	1	-	2	5	15	-	20	-	-	-	-	-	-	-	22
EUMB	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
IAE	-	-	3	1	-	4	4	9	-	13	-	-	-	-	-	-	-	17
INSPE	11	11	35	63	3	101	5	24	-	29	-	-	-	-	-	4	4	145
IUEM	-	-	-	-	-	-	1	-	2	3	-	-	-	-	-	-	-	3
IUT Brest-Morlaix	-	-	29	18	1	48	11	34	-	45	-	-	-	-	-	-	-	93
IUT Quimper	-	-	18	16	4	38	5	30	-	35	-	-	-	-	-	-	-	73
Pôle de Quimper	-	-	2	2	1	5	-	8	-	8	-	-	-	-	-	-	-	13
Pôle langues	-	-	3	8	1	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
SUAPS	-	-	-	9	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
SUFGA	-	-	-	-	-	-	0,5	1	-	1,5	-	-	-	-	-	-	-	1,5
UFR Droit	-	-	4	2	-	6	14	38	-	52	-	-	-	-	-	-	-	58
UFR Lettres	-	-	8	3	-	11	28	65	-	93	-	-	-	-	-	-	-	104
UFR Médecine	-	-	1	1	-	2	1	9	-	10	72	23	1	3	99	-	-	111
UFR Odontologie	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	5	8	-	-	13	-	-	14
UFR Sciences	-	-	10	5	-	15	72	141	-	213	-	-	-	-	-	-	-	228
UFR Sport	1	1	9	5	-	14	6,5	18	-	24,5	-	-	-	-	-	-	-	39,5
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>123</b>	<b>134</b>	<b>10</b>	<b>267</b>	<b>155</b>	<b>400</b>	<b>2</b>	<b>557</b>	<b>77</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>112</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>952</b>

3 enseignants-chercheurs ont une double affectation (2 UFR Lettres / SUFGA, 1 SUFGA / UFR Sport).

Poids des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants titulaires de chaque filière



\* Les corps spécifiques correspondent aux filières éducation-orientation et inspection

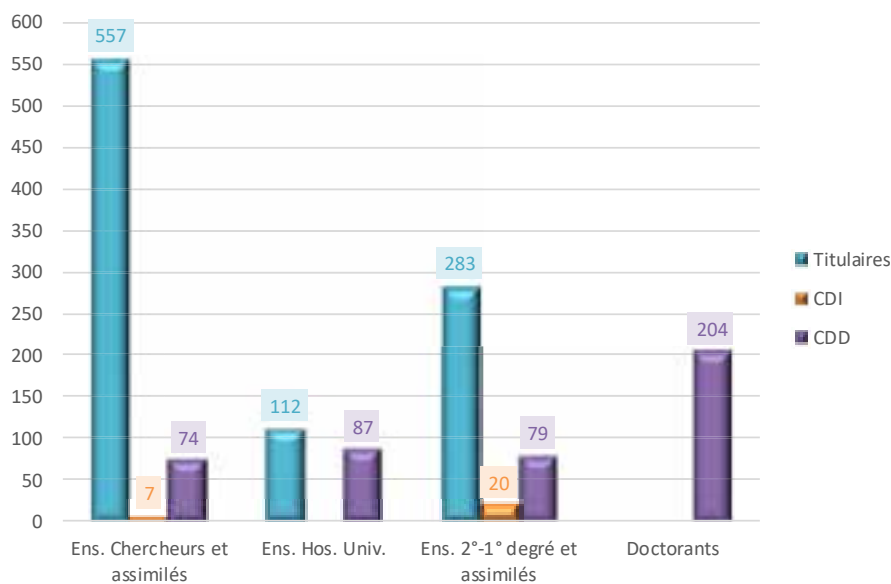
## Répartition des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants **contractuels** par composante (en effectifs)

Composante d'affectation	Associé prof.	Associé maître conf.	Assistant Hosp. Univ. (Med.)	Associe Assist. Tpl	Associe Mc.HU/MCMG	Associe Pr. HU/PRMG	ATER	Ch.cil.univ. Med. Gene	Ch.cil.univ-ass.hop.	CDD Ens-Cher/Ens LRU	CDI Ens-Cher/Ens LRU	Chaire Prof Junior	Doctorant avec ens.	Doctorant sans ens.	Lecteur	Prat. Hosp. Univ.	Total
DUOB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	6
ENSTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ESIAB	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	1	-	2	1	-	-	7
IAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	4	-	-	6
INSPE	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
IUEM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	24	47	-	-	75
IUT Brest-Morlaix	-	1	-	-	-	-	-	-	-	16	2,5	-	-	-	-	-	19,5
IUT Quimper	-	-	-	-	-	-	1	-	-	6	1	-	-	-	-	-	8
Pôle de Quimper	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	5
Pôle langues	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	5	-	-	-	-	-	9
SUAPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,5	-	-	-	-	-	2,5
UFR Droit	-	-	-	-	-	-	5	-	-	11	3,5	-	3	1	-	-	23,5
UFR Lettres	-	1	-	-	-	-	13	-	-	23	3	-	15	17	8	-	80
UFR Médecine	-	-	5	-	4	7	1	4	51	1	1	2	7	19	-	4	106
UFR Odontologie	-	-	-	2	1	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	12
UFR Sciences	1	-	-	-	-	-	13	-	-	11	1	-	25	33	-	-	84
UFR Sport	-	-	-	-	-	-	4	-	-	11	5,5	-	-	5	-	-	25,5
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>60</b>	<b>98</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>77</b>	<b>127</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>471</b>

2 enseignants en CDI ont une double affectation (1 SUAPS/UFR SSE - 1 UFR Droit/IUT Brest-Morlaix)

Type de population	Titulaires	CDI	CDD	Total effectifs	% titulaires	% contractuels
Ens. Chercheurs et assimilés	557	7	74	638	87%	13%
Ens. Hos. Univ.	112	-	87	199	56%	44%
Ens. 2°-1° degré et assimilés	283	20	79	382	74%	26%
Doctorants	-	-	204	204	0%	100%
<b>Total</b>	<b>952</b>	<b>27</b>	<b>444</b>	<b>1423</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>

Nombres d'enseignants-chercheurs et enseignants par type de population



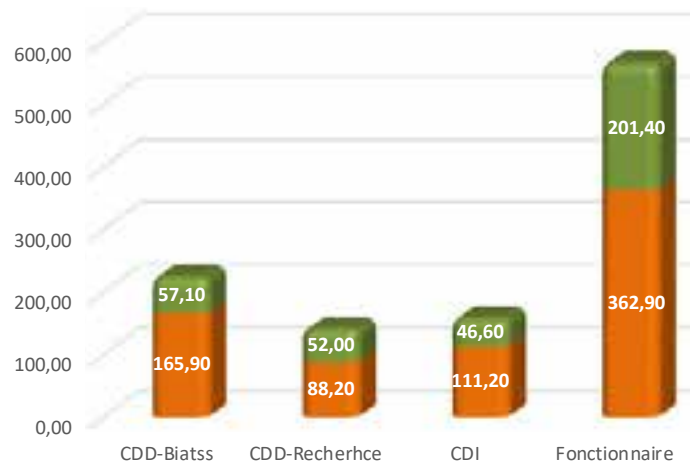
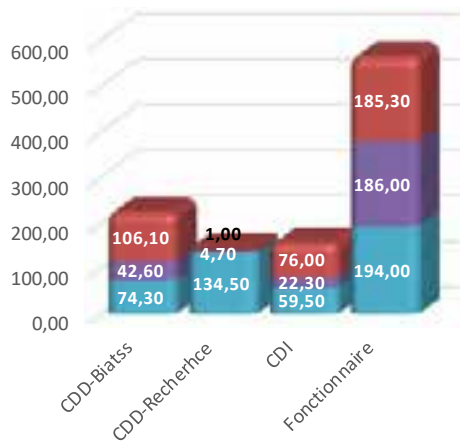
### 1.3 Effectifs rémunérés en équivalent temps plein au 31 décembre 2024

L'équivalent temps plein (ETP) prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

#### Personnels BIATSS

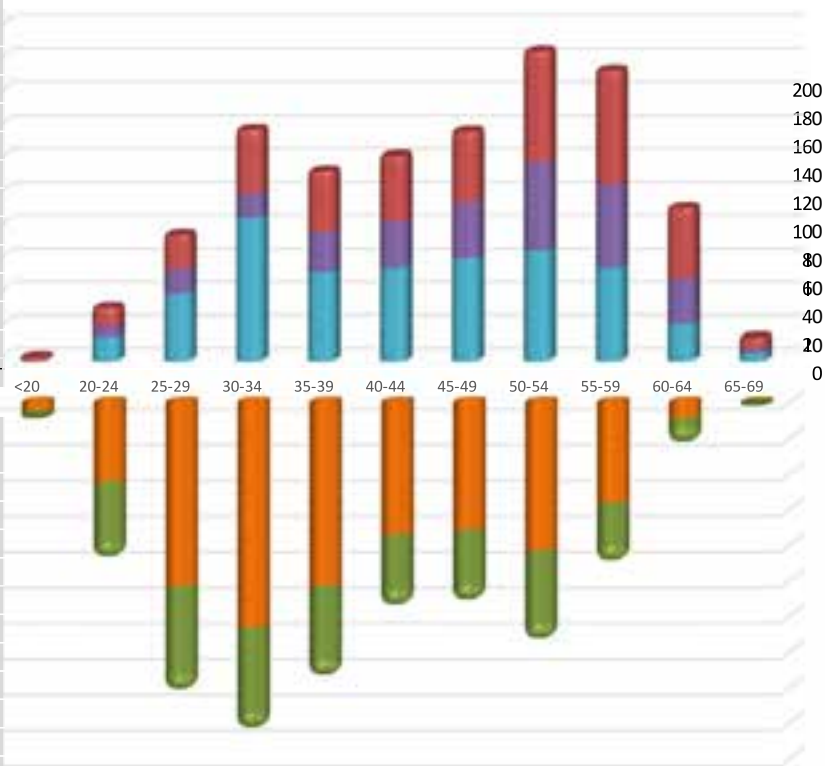
	Catégorie F.P.			Total 2024	Total 2023
	A	B	C		
CDD-Biatss	74,30	42,60	106,10	223,00	247,60
CDD-Recherhce	134,50	4,70	1,00	140,20	144,80
CDI	59,50	22,30	76,00	157,80	103,00
Fonctionnaire	194,00	186,00	185,30	565,30	567,70
<b>Total</b>	<b>462,30</b>	<b>255,60</b>	<b>368,40</b>	<b>1086,30</b>	<b>1063,10</b>

	Genre		Total 2024	Total 2023
	F	H		
CDD-Biatss	165,90	57,10	223,00	247,60
CDD-Recherhce	88,20	52,00	140,20	144,80
CDI	111,20	46,60	157,80	103,00
Fonctionnaire	362,90	201,40	564,30	567,70
<b>Total</b>	<b>728,20</b>	<b>357,10</b>	<b>1085,30</b>	<b>1063,10</b>



	Catégorie F.P.			Total 2023	Total 2024
	A	B	C		
<20			2,00	2,00	1,00
20-24	14,60	7,00	10,00	31,60	22,50
25-29	40,80	14,80	20,00	75,60	89,00
30-34	85,90	14,80	37,40	138,10	132,80
35-39	53,80	24,00	35,60	113,40	111,10
40-44	55,90	27,60	39,30	122,80	113,90
45-49	61,80	34,20	41,20	137,20	153,30
50-54	66,60	52,80	66,20	185,60	182,90
55-59	55,90	50,30	68,00	174,20	161,30
60-64	22,50	27,10	42,20	91,80	86,80
65-69	4,50	3,00	6,50	14,00	8,50
<b>Total</b>	<b>462,30</b>	<b>255,60</b>	<b>368,40</b>	<b>1086,30</b>	<b>1063,10</b>

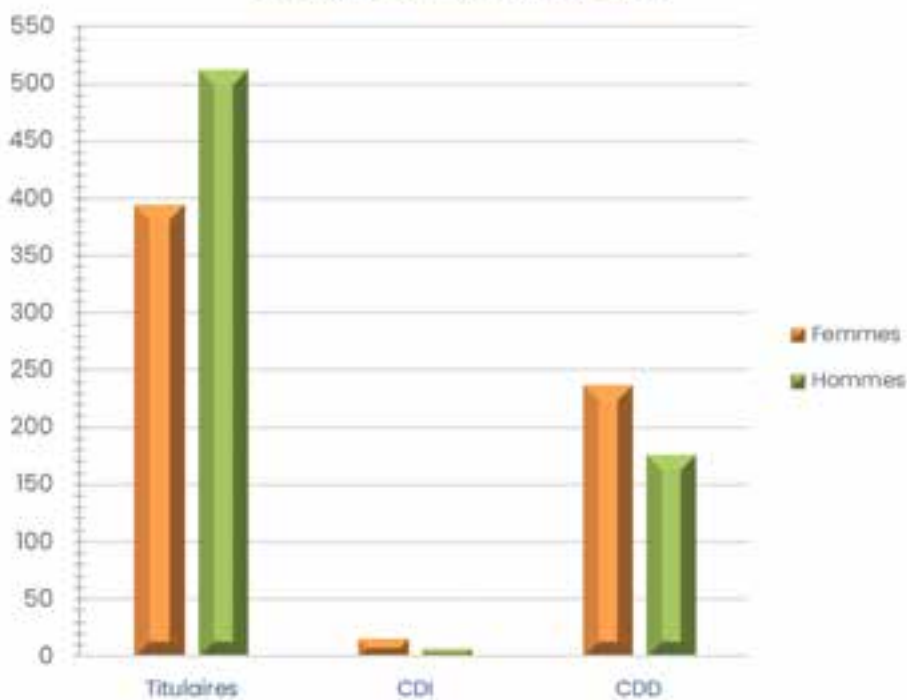
	Genre		Total 2023	Total 2024
	F	H		
65-69	0,00	2,00	2,00	1,00
60-64	17,60	14,00	31,60	22,50
55-59	55,60	20,00	75,60	89,00
50-54	86,10	52,00	138,10	132,80
45-49	78,70	34,70	113,40	111,10
40-44	88,50	34,30	122,80	113,90
35-39	99,70	37,50	137,20	153,30
30-34	122,50	63,10	185,60	182,90
25-29	119,60	54,60	174,20	161,30
20-24	50,40	41,40	91,80	86,80
<20	10,50	3,50	14,00	8,50
<b>Total</b>	<b>729,20</b>	<b>357,10</b>	<b>1086,30</b>	<b>1063,10</b>



## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

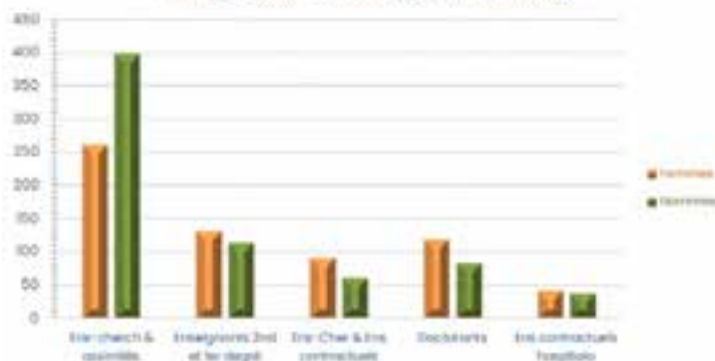
Catégorie fonction publique	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	394,75	512,6	907,35
Contractuels	254,5	184,3	438,8
CDI	17	7,9	24,9
CDD	237,5	176,4	413,9
<b>Total</b>	<b>649,25</b>	<b>696,9</b>	<b>1346,15</b>

Effectifs physiques en ETP au 31/12/2024

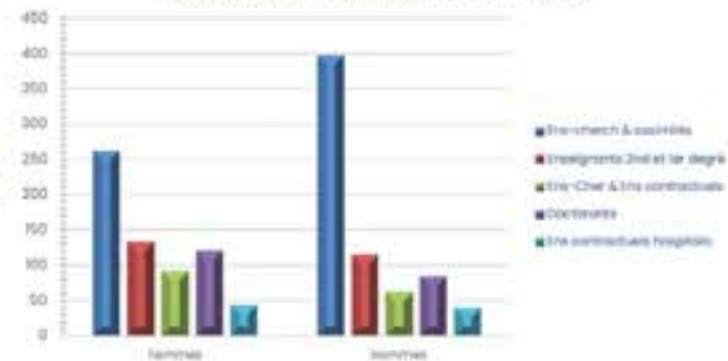


Catégorie fonction publique	Femmes	Hommes	Total
Ens-cherch & assimilés	262,33	398,15	660,48
Enseignants 2 <sup>nd</sup> et 1 <sup>er</sup> degré	132,42	114,45	246,87
Ens-Cher & Ens contractuels	91,7	61,8	153,5
Doctorants	120	84	204
Ens contractuels hospitalo	42,8	38,5	81,3
<b>Total</b>	<b>649,25</b>	<b>696,9</b>	<b>1346,15</b>

Effectifs physiques rémunérés par catégorie en ETP au 31/12/2024



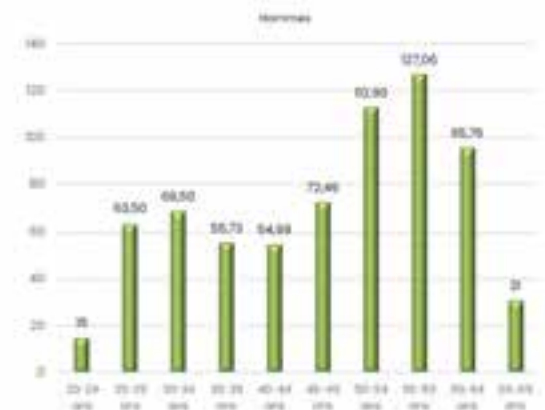
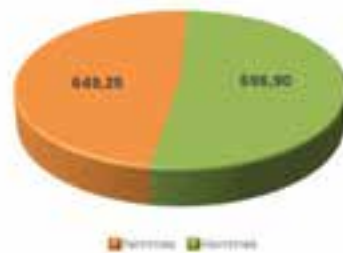
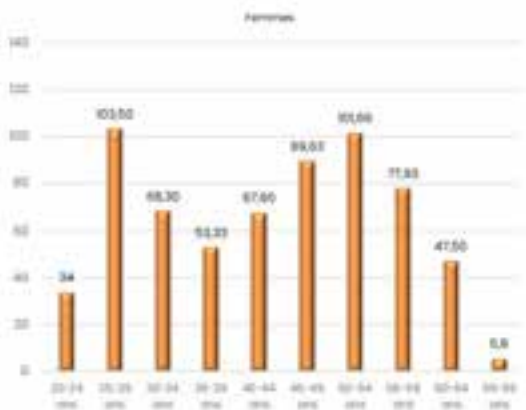
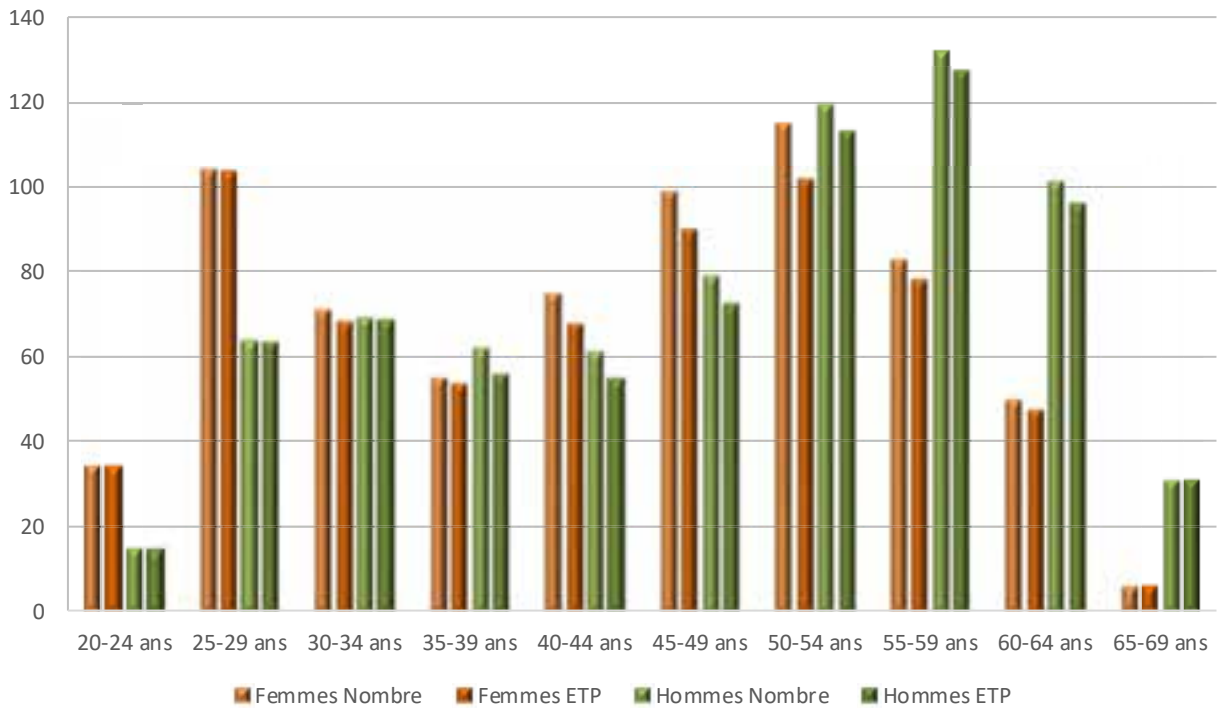
Effectifs physiques rémunérés par catégorie en ETP au 31/12/2024



## Effectifs physiques rémunérés en nombre et ETP au 31/12/2024

### Tranche d'âges et genre

Tranche d'âges	Femmes		Hommes		Total nombre	Total ETP
	Nombre	ETP	Nombre	ETP		
20-24 ans	34	34	15	15	49	49
25-29 ans	104	103,5	64	63,5	168	167
30-34 ans	71	68,3	69	68,5	140	136,8
35-39 ans	55	53,33	62	55,73	117	109,06
40-44 ans	75	67,6	61	54,99	136	122,59
45-49 ans	99	89,63	79	72,46	178	162,09
50-54 ans	115	101,66	119	112,9	234	214,56
55-59 ans	83	77,93	132	127,06	215	204,99
60-64 ans	50	47,5	101	95,76	151	143,26
65-69 ans	6	5,8	31	31	37	36,8
<b>Total général</b>	<b>692</b>	<b>649,25</b>	<b>733</b>	<b>696,9</b>	<b>1425</b>	<b>1346,15</b>

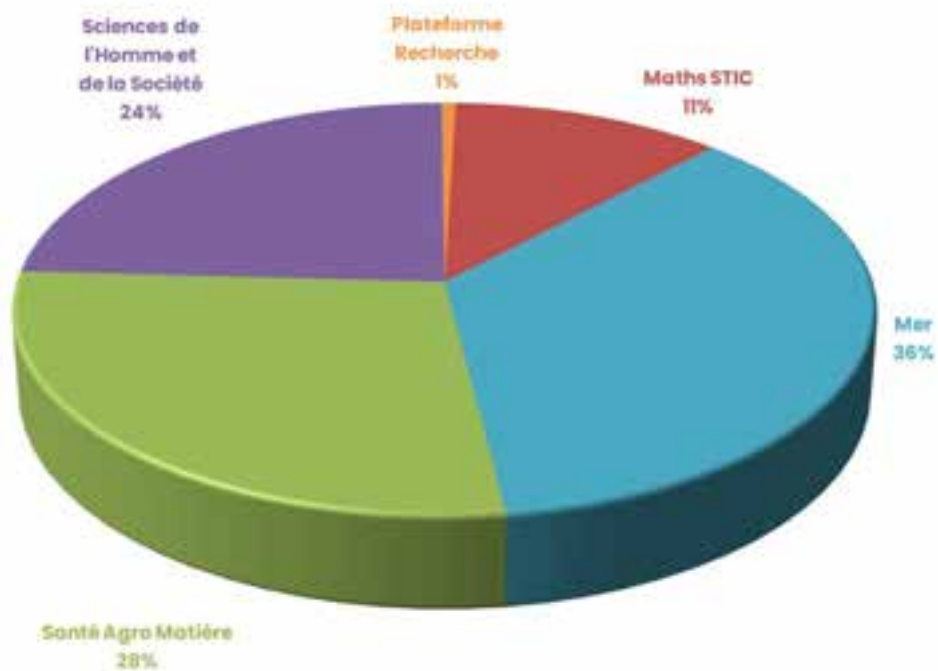


## 1.4 Effectifs dans les unités de recherche

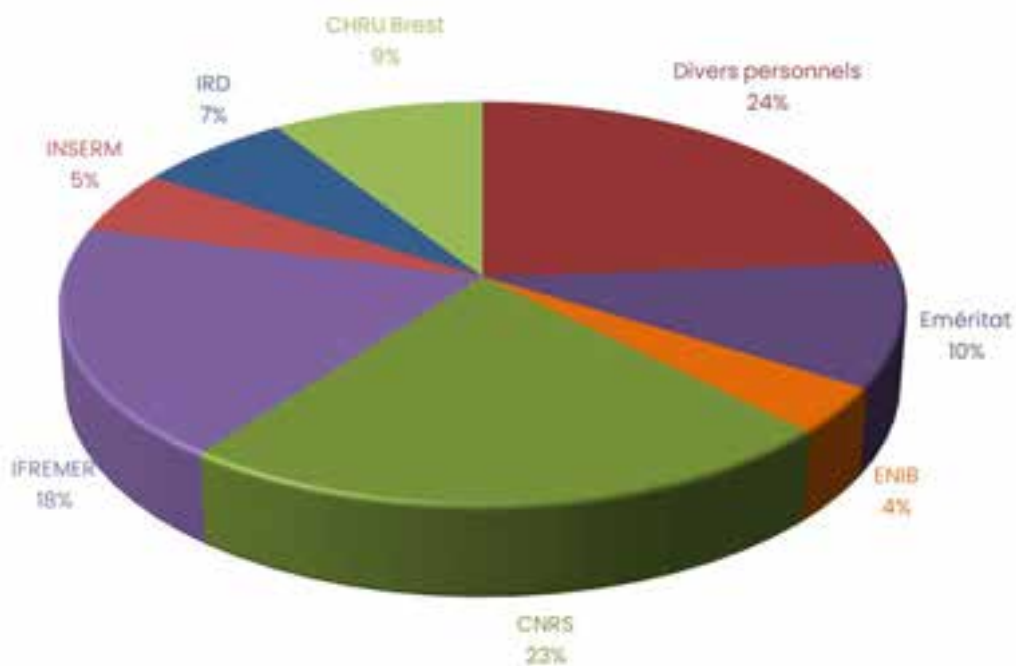
### Répartition des personnels par unité de recherche (en effectifs)

		BIATSS	Enseignants- Chercheurs et Enseignants	Doctorants	Post Doc	Hébergés	Total général
<b>MATH STIC</b>	UMR 6205 LMBA Maths	1	37	6	1	15	60
	UMR 6285 LabSTICC	9	77	16	5	47	154
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>114</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>62</b>	<b>214</b>
<b>MER</b>	EMR 6076 LBCM	-	6	2	-	1	9
	UMR 6027 IRDL	1	18	1	-	1	21
	UMR 6197 BEEP	3	6	3	3,5	29	44,5
	UMR 6308 AMURE	6	40	6	7	30	89
	UMR 6523 LOPS	1	9	12	2,5	92	2,5
	UMR 6538 Geo-Ocean	5	20	14	6	37	6
	UMR 6539 LEMAR	11	36	20	22	132	22
	UMR 6554 GEOMER-LETG	1	15	7	6	10	6
	UAR 3113 - OSU	21	-	-	13	8	13
	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>150</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>340</b>	<b>664</b>
<b>SANTE AGRO MATIERE</b>	Laboratoire d'anatomie	3	-	-	-	1	4
	UMR 1078 GGB	9,5	26	10	1	46	92,5
	UMR 6521 CEMCA	7	24	11	6	16	64
	UMR UI304 -GETBO	1	17	1	-	32	51
	UMR-SI101 LATIM	4	30	11	12	48	105
	UMR-SI227 LBAI	3	12	5	5	9	34
	UR 3142 IRF	-	3	1	-	-	4
	UR 3882 LUBEM	11,5	28	7	6	5	57,5
	UR 4324 ORPHY	3	20	3	-	9	35
	UR 4685 LIEN	1	14	2	3	15	35
	UR 7479 SPURBO	-	11	-	-	4	15
	UR 938 OPTIMAG	3	11	2	1	-	17
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>196</b>	<b>53</b>	<b>34</b>	<b>185</b>	<b>514</b>
	<b>SCIENCES de L'HOMME et de la SOCIETE</b>	UR 1161 Centre F.Viète	0,5	4	1	1	5
UR 1285 LP3C		0,5	15	1	-	-	16,5
UR 2163 CAPHI		-	0,5	-	-	10	10,5
UR 2652 LEGO		3	27	5	10	10	55
UR 3149 LABERS		0,5	22	2	6	8	38,5
UR 3875 CREAD		3	38	10	2	26	79
UR 4249 HCTI Héritage		3	41,5	5	1	13	63,5
UR 4451 CRBC		8	34	12	7	13	74
UR 7289 CECJI Journ. Intimes		0,5	5	2	-	7	14,5
UR 7462 Géoarchi		2	16	4	3	11	36
UR 7480 Lab-LEX		1	34	4	1	4	44
IBSHS		-	-	-	-	1	1
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>237</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>108</b>	<b>444</b>
<b>Plateforme Rech</b>	Service généraux de recherche	2	-	-	-	-	2
	Animalerie	3	-	-	-	-	3
	EQUASA	1	-	-	-	-	1
	PIMM - DRX	2	-	-	-	-	2
	RMN RPE	3	-	-	-	-	3
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>11</b>

## Répartition de tous les personnels en unité de recherche par axe de recherche



## Répartition des personnels hébergés selon l'organisme de rattachement





# PARTIE 2 – RECRUTEMENT ET MOUVEMENT



## Les clés pour comprendre le recrutement et le mouvement

<a href="#">2.1 Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année</a>	<a href="#">72</a>
<a href="#">2.2 Nombre d'agents contractuels recrutés au cours de l'année</a>	<a href="#">74</a>
<a href="#">2.3 Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ</a>	<a href="#">81</a>
<a href="#">2.4 Bilan des mouvements des personnels</a>	<a href="#">84</a>
<a href="#">2.5 Focus sur les retraites</a>	<a href="#">85</a>
<a href="#">2.6 Nombre de demandes de ruptures conventionnelles</a>	<a href="#">89</a>



## Les clés pour comprendre le recrutement et le mouvement

Le recrutement **des fonctionnaires** est possible par plusieurs voies d'accès.

La voie de droit commun est celle du **concours**. Les conditions d'accès peuvent varier selon la nature du concours : externe, interne ou spécifique.

Les concours **externes** s'adressent aux candidats répondant à certaines conditions de diplôme ou de qualification. Pour les concours **internes**, le candidat doit avoir accompli une durée déterminée de services publics et, éventuellement, avoir accompli une formation professionnalisante.

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'un recrutement spécifique au titre des « **Bénéficiaires de l'obligation d'Emploi** » (BOE) par la voie contractuelle. Un contrat est ainsi conclu pour une période d'un an renouvelable une fois. Durant cette période qui s'apparente à l'année de stage, la personne recrutée peut bénéficier d'actions de formation. Les modalités de titularisation sont identiques à celles des personnels recrutés par voie de concours.

Certains dispositifs permettent à des personnes sans qualification d'accéder directement à la fonction publique et d'y être titularisées **sur des modalités simplifiées et allégées**. L'article L. 326-1 du code général de la fonction publique prévoit par exemple un accès pour permettre le recrutement par voie directe au premier grade des corps de la catégorie C.

Des personnels déjà titulaires peuvent par ailleurs être recrutés à l'Université. **La mobilité directe** offre la possibilité d'effectuer une mobilité vers un autre corps ou cadre d'emplois. La mobilité s'entend comme un changement de poste d'un agent public au sein de la même administration (mobilité interne) ou vers une autre administration ou fonction publique (mobilité externe). **Le détachement** est un moyen pour un fonctionnaire titulaire de changer d'emploi tout en gardant un lien avec son administration d'appartenance. **La mutation** est une mobilité géographique qui permet de changer d'emploi sans changer de corps ou de cadre d'emplois et sans changer de grade ni d'ancienneté. La mutation s'effectue au sein d'un même versant de la fonction publique.

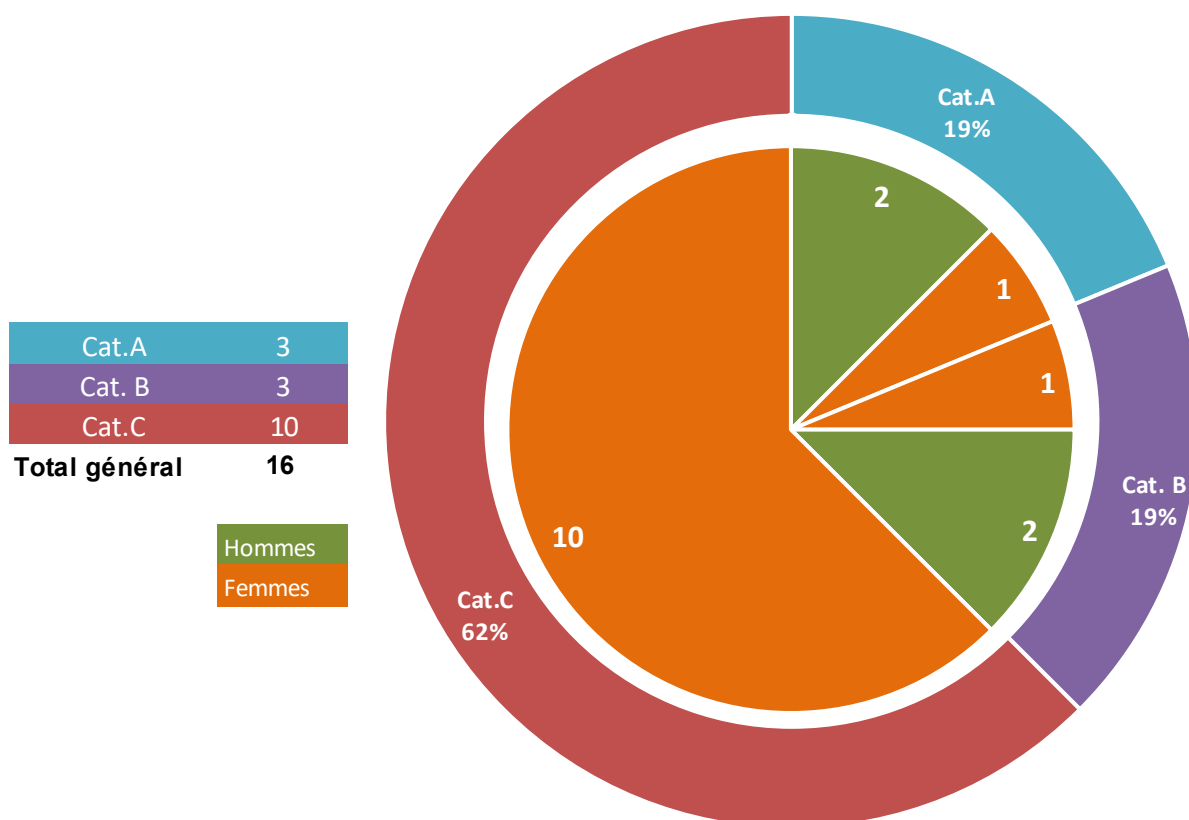
Même si le principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires perdure, l'UBO peut recruter dans certains cas **des agents contractuels**, pour une durée déterminée ou non. Le recrutement par voie contractuelle peut s'effectuer sur des besoins **temporaires** ou **permanents**. Les besoins temporaires correspondent au remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels, à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ou à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Les besoins permanents recouvrent les cas d'absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, quel que soit le niveau d'emploi, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ou en cas de vacance d'un emploi permanent.

## 2.1 Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

### Personnels BIATSS

	B.O.E.	Recrut. Ss Cc	Cc. Externe	Cc. Interne	Détach <sup>mt</sup>	Intégr. <sup>o</sup>	Mouv. <sup>mt</sup>	TOTAL 2024	Rappel 2023
AAE								0	3
IGR								0	1
IGE				1			1	2	8
ASI								0	1
CGEN								0	1
BIB							1	1	2
INF								0	1
<b>Total Cat. A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
SAENES								0	2
TEC			3					3	1
BIBAS								0	1
<b>Total Cat. B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
ADJAENES		1	1	2		1		5	1
ATRF			1	3				4	6
MAG							1	1	2
<b>Total Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
<b>TOTAL 2024</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	
<b>Rappel 2023</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	

### Répartition par catégorie F.P. et genre

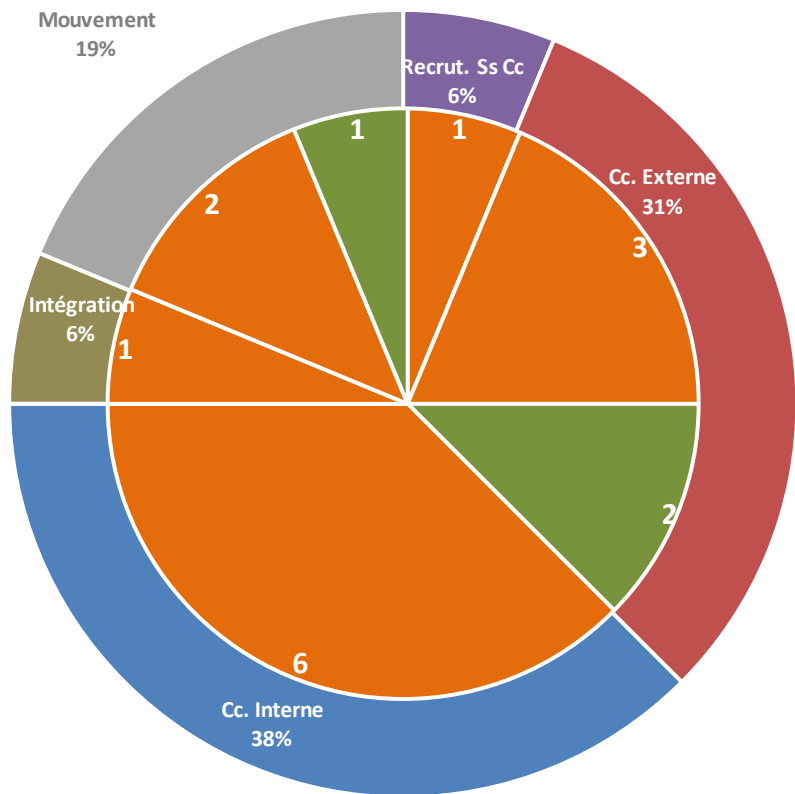


## Répartition par modalité et genre

Total	
BOE	0
Recrut. Ss Cc	1
Cc. Externe	5
Cc. Interne	6
Détachement	0
Intégration	1
Mouvement	3
<b>Total général</b>	<b>16</b>

Hommes
Femmes



## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Type de recrutement	Nature des recrutements des postes publiés dans le cadre de la campagne des emplois 2024																
	PR		Total	MCF		Total	2 <sup>nd</sup> /1 <sup>er</sup> degré		Total	Total général	PUPH		Total	MCPH/MCMG		Total	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Concours externe	3	2	5	4	4	8	-	-	-	13	5	2	7	2	3	5	12
Mutation	1	1	2	1	1	2	4	5	9	13	-	1	1	-	-	-	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

Type de population	Groupes sections	Intitulé	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Total	Âge moyen	% femmes recrutées
Professeurs des universités	Droit 0100	Drt. priv. sc. cri	2	44,5	-	-	2	44,5	57,1%
	1900-7000	Socio. démog Sci édu & form	1	51	-	-	1	51	
	Lettres 2000	Anth., eth., préhi	1	44	-	-	1	44	
	2300	Géo. phys. & autre	-	-	1	56	1	56	
	Sciences 2700	Informatique	-	-	1	50	1	50	
	6700-6800	Biolog. pop. & éco Biolog. Organismes	-	-	1	46	1	50	
<b>Total</b>			<b>4</b>	<b>46,0</b>	<b>3</b>	<b>50,7</b>	<b>7</b>	<b>48,0</b>	
Maîtres de conférences	Droit 0600	Sc De gest & Mgmt	2	44	1	40	3	42,7	50,0%
	0700-9100	Sc. du langage Sc rééduc réadapt	1	33	-	-	1	33	
	Lettres 2100	His. & civ. :anci	-	-	1	44	1	44	
	2200	His. & civ. :cont	-	-	1	32	1	32	
	2400	Amén. espace, urba	-	-	1	42	1	42	
	Sciences 2700	Informatique	1	30	-	-	1	30	
	6300	Electronique	-	-	1	34	1	34	
6400	Biochimie, biologi	1	36	-	-	1	36		
<b>Total</b>			<b>5</b>	<b>37,4</b>	<b>5</b>	<b>38,4</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	
Enseignants du Second- Premier degré	H0422	Anglais	1	38	-	-	1	38	44,4%
	H0426	Espagnol	1	38	-	-	1	38	
	H1000	Histoire -Géo	-	-	1	50	1	50	
	H1900	Educat. Phys. Sport	2	39	-	-	2	39	
	H1300	Mathématiques	-	-	1	50	1	50	
	H1414	SILing.Méca	-	-	1	37	1	37	
	H7100	Biochim.-Genie Bio	-	-	1	35	1	35	
	sans spécialité H0000	Sans spécialité	-	-	1	47	1	47	
	<b>Total</b>			<b>4</b>	<b>38,5</b>	<b>5</b>	<b>43,8</b>	<b>9</b>	
<b>Total général</b>			<b>13</b>	<b>40,4</b>	<b>13</b>	<b>43,3</b>	<b>26</b>	<b>41,8</b>	

% de femmes recrutées sur le total général : 50,0%



## 2.2 Nombre d'agents contractuels recrutés au cours de l'année

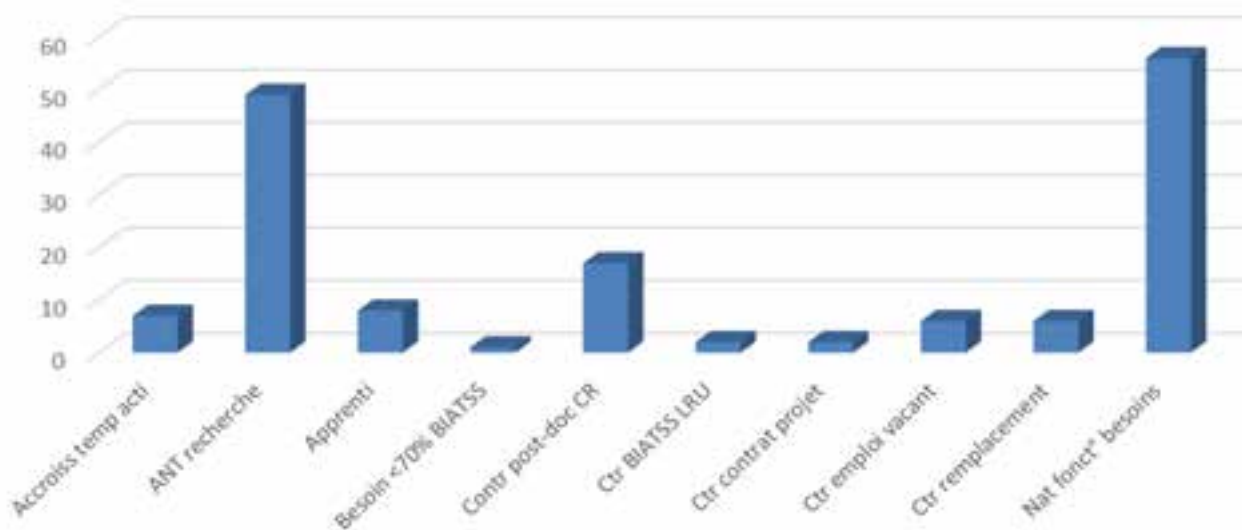
### Personnels BIATSS

Répartition des agents recrutés en 2024 – Agent dont la date de début du **1<sup>er</sup> contrat** est comprise entre le 01/01/2024 et le 31/12/2024.

### Fondements juridiques :

- Article L332-2 (CGFP) : En l'absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- Article L332-3 (CGFP) : Fonctions répondant à un besoin permanent et exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.
- Article L954-3 (CE) : Fonctions techniques ou administratives, « LRU ».
- Article L332-6 (CGFP) : Pour assurer le remplacement momentané d'agents lorsque les agents sont autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou lorsque les agents sont indisponibles en raison d'un congé.
- Article L332-7 (CGFP) : Pour les besoins de la continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.
- Article L332-22 (CGFP) : Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.
- Article L332-24 (CGFP) : Mener à bien un projet spécifique dit « contrat de projet ».

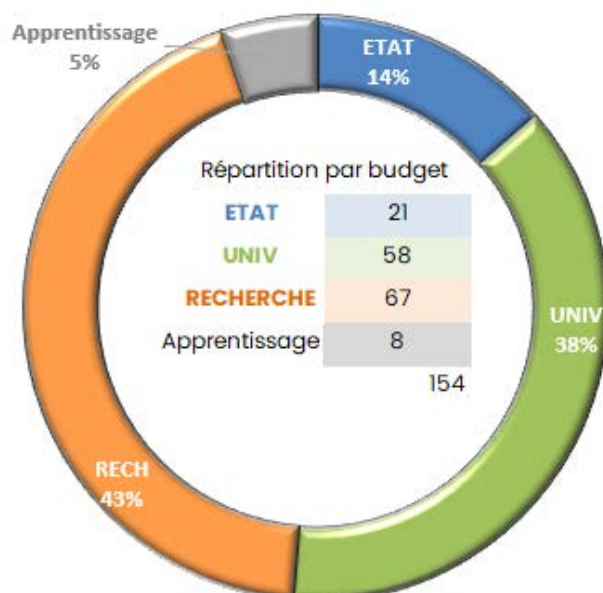
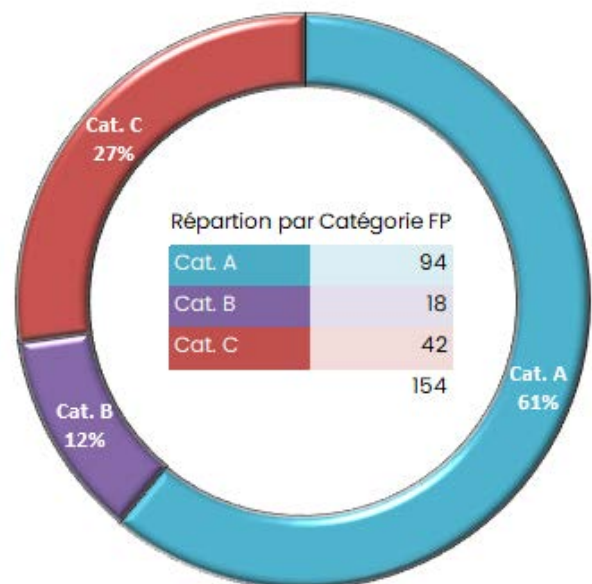
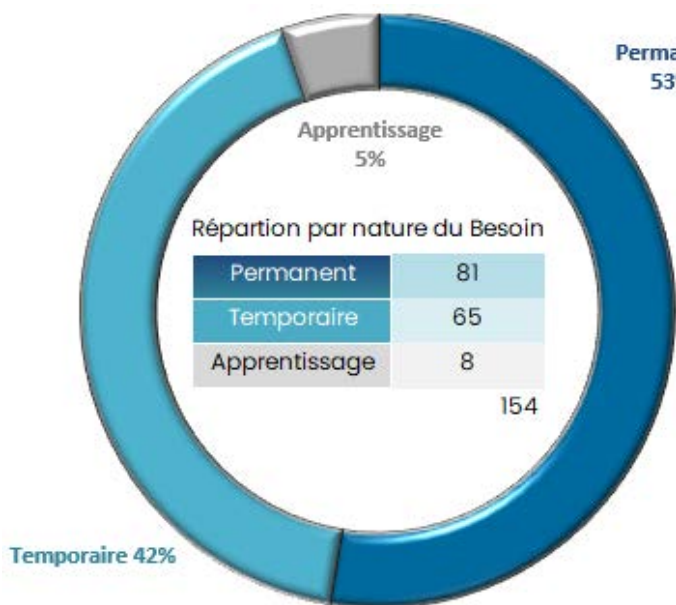
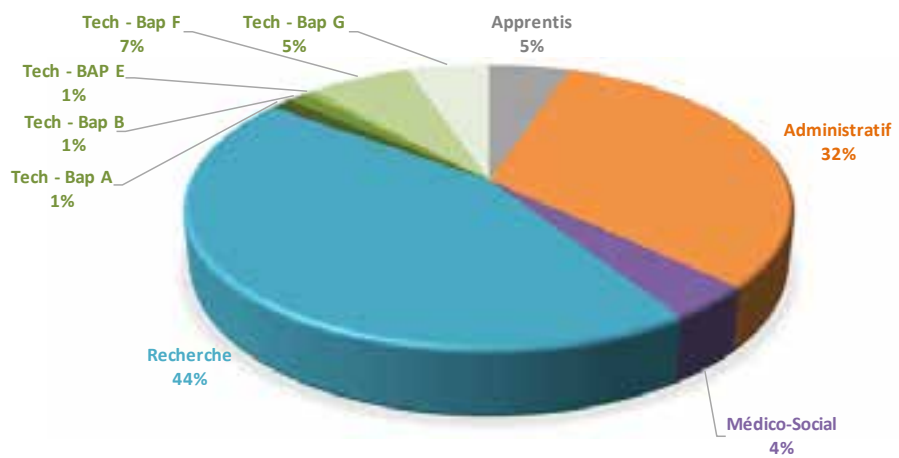
		Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	Total 2024	Total 2023
		F	H		F	H		F	H			
C0112	Accroiss temp acti	4	2	6			0	1		1	7	5
C0307	ANT recherche	33	12	45	3	1	4			0	49	47
C0800	Apprenti	1	2	3		2	2	1	2	3	8	1
C2059	Besoin <70% BIATSS	1		1			0			0	1	2
C0338	Contr post-doc CR	9	8	17			0			0	17	27
C2048	Ctr BIATSS LRU		2	2			0			0	2	5
C0335	Ctr contrat projet	2		2			0			0	2	2
C0136	Ctr emploi vacant			0		1	1	4	1	5	6	25
C0135	Ctr remplacement	3		3	1		1	2		2	6	4
C0102	Nat fonct <sup>o</sup> besoins	12	3	15	7	3	10	25	6	31	56	74
	Total général	65	29	94	11	7	18	33	9	42	154	191



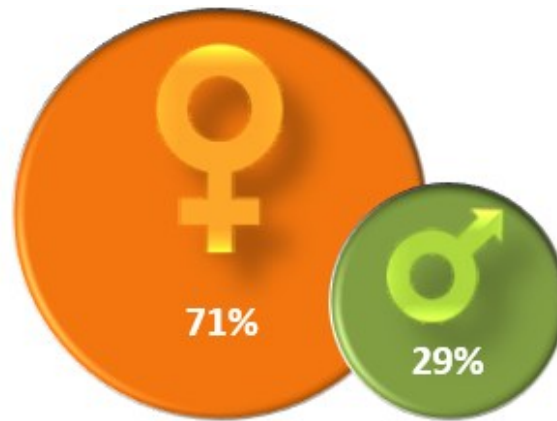
## Répartition par métier

Apprentis	8
Administratif	49
Médico-Social	6
Recherche	68
Technique	23
Tech - Bap A	2
Tech - Bap B	2
Tech - Bap C	
Tech - Bap D	
Tech - BAP E	1
Tech - Bap F	10
Tech - Bap G	8

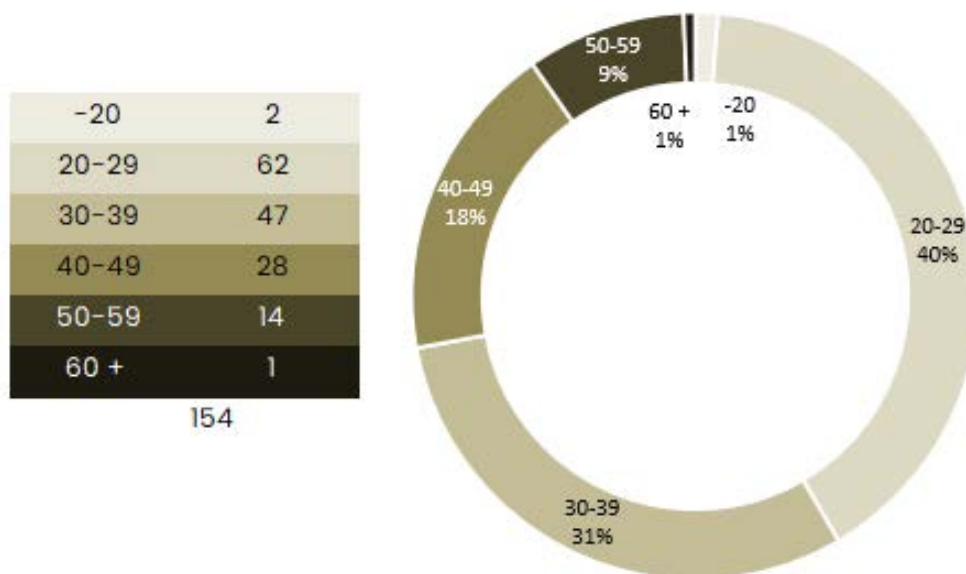
154



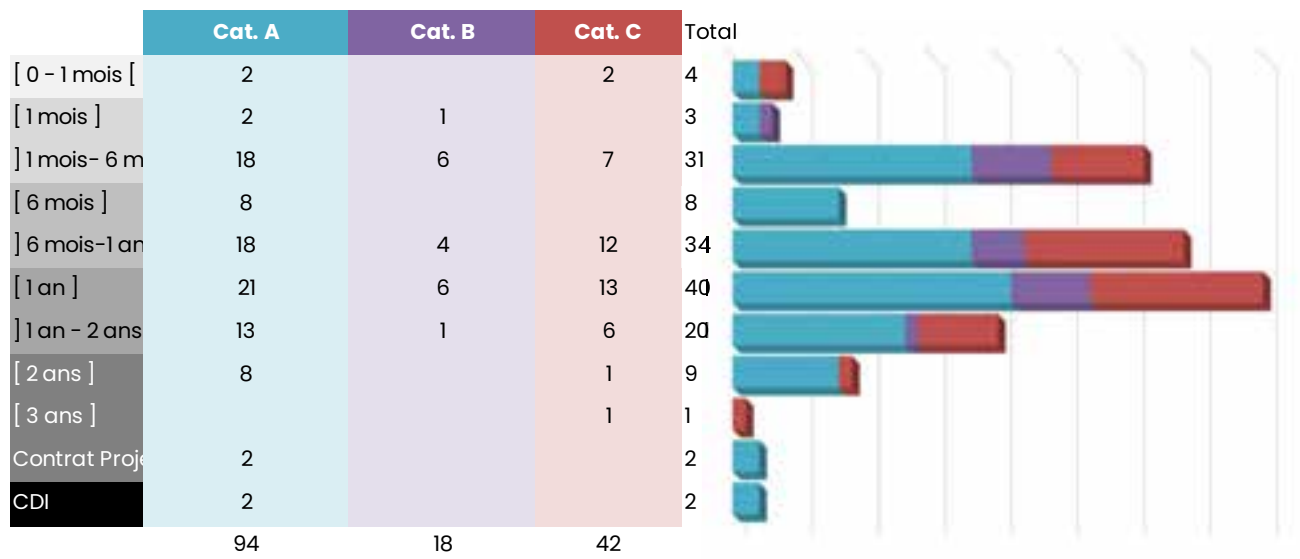
## Répartition par genre



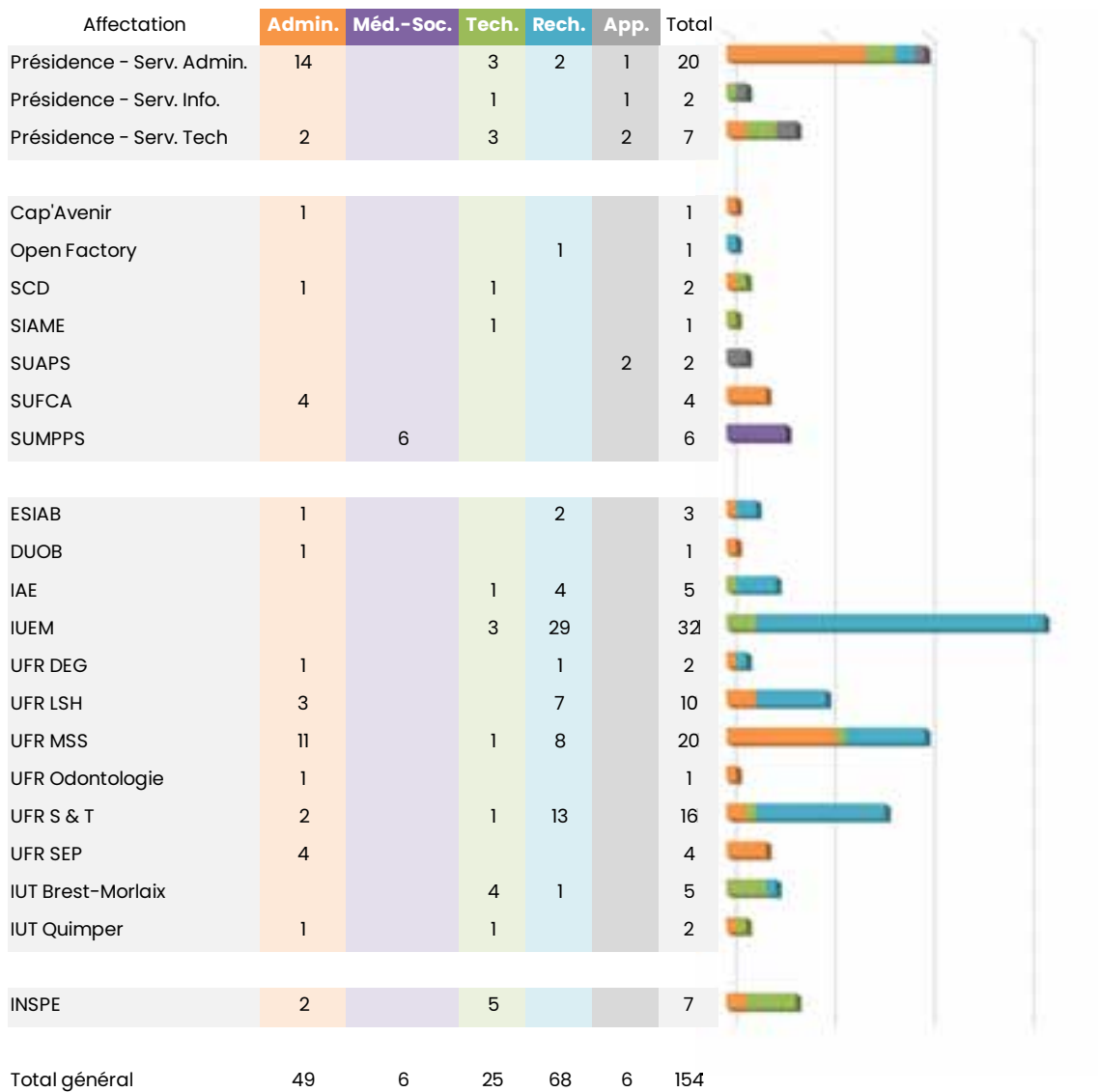
## Répartition par tranche d'âges



## Répartition par durée du contrat



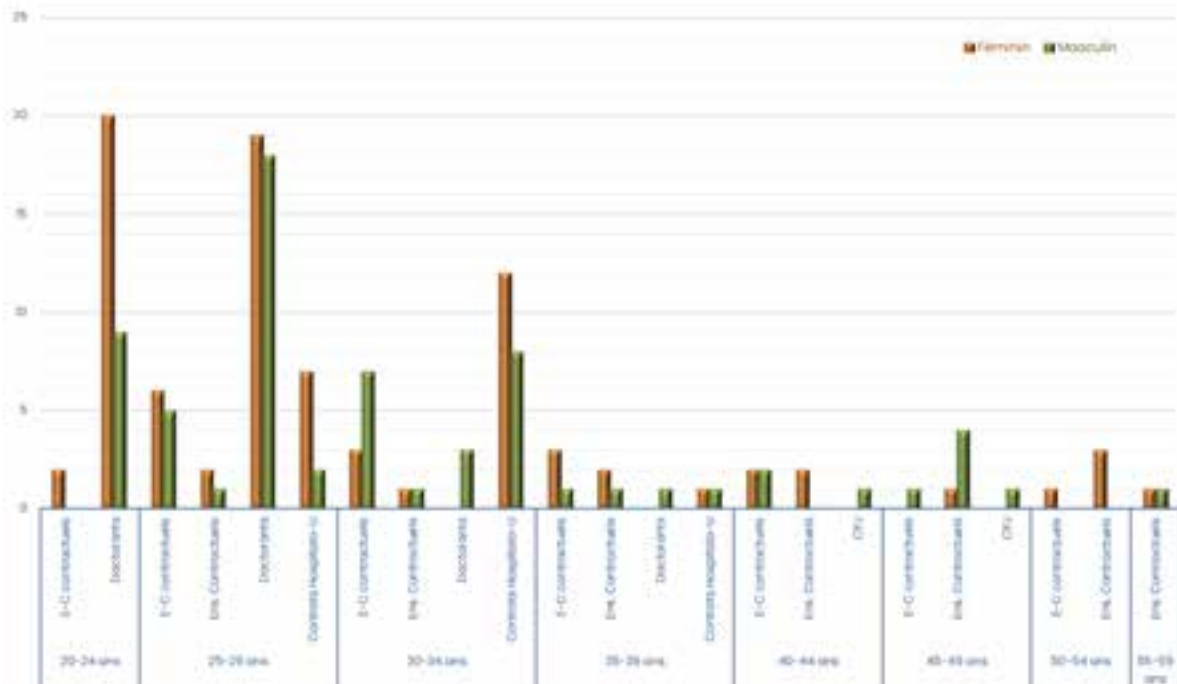
## Répartition par affectation



## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Type de population	Durée du contrat	Femmes	Hommes	Total général
E-C contractuels LRU	> 0 an et < 1 an	-	2	2
	1 an	2	1	3
<b>Total E-C contractuels</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Ens. Contractuels LRU	> 0 an et < 1 an	3	5	8
	1 an	8	3	11
<b>Total Ens. Contractuels</b>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>
E-C contractuels (ATER, LECT)	> 0 an et < 1 an	1	-	1
	1 an	11	4	15
<b>Total E-C contractuels(ATER, LECT)</b>		<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>
	5 ans	1	1	2
<b>Total CPJ</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Doctorants	1 an	-	2	2
	> 1 an et < 2 ans	-	1	1
	2 ans	1	-	1
	3 ans	37	27	64
<b>Total Doctorants</b>		<b>38</b>	<b>30</b>	<b>68</b>
Contrats Hospitalo-U	> 0 an et < 1 an	1	-	1
	1 an	2	2	4
	2 ans	9	10	19
	> 2 ans et < 3 ans	1	-	1
	3 ans	-	1	1
<b>Total Contrats Hospitalo-U</b>		<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>
<b>Total général</b>		<b>77</b>	<b>59</b>	<b>136</b>

Type de population	Tranche d'âges	Femmes	Hommes	Total général
E-C contractuels	25-29 ans	1	-	1
	30-34 ans	-	2	2
	35-39 ans	1	1	2
<b>Total E-C contractuels</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Ens. Contractuels	25-29 ans	1	1	2
	30-34 ans	4	1	5
	35-39 ans	1	1	2
	40-44 ans	2	-	2
	45-49 ans	1	4	5
	50-54 ans	2	1	3
<b>Total Ens. Contractuels</b>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>
E-C contractuels (ATER, LECT)	20-24 ans	2	-	2
	25-29 ans	4	2	6
	30-34 ans	2	2	4
	35-39 ans	3	-	3
	40-44 ans	1	-	1
<b>Total E-C contractuels(ATER, LECT)</b>		<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>
CPJ	25-29 ans	1	-	1
	35-39 ans	-	1	1
<b>Total CPJ</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Doctorants	20-24 ans	17	13	30
	25-29 ans	16	14	30
	30-34 ans	3	3	6
	35-39 ans	2	-	2
<b>Total Doctorants</b>		<b>38</b>	<b>30</b>	<b>68</b>
Contrats Hospitalo-U	25-29 ans	3	2	5
	30-34 ans	10	10	20
	35-39 ans	-	1	1
<b>Total Contrats Hospitalo-U</b>		<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>
<b>Total général</b>		<b>77</b>	<b>59</b>	<b>136</b>

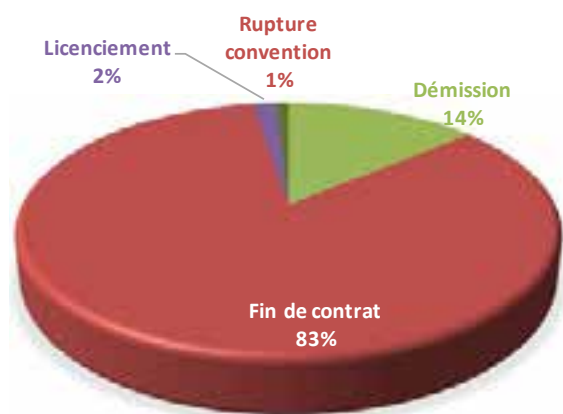


Tranche durée contrat	Type de population	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total général
0 an et + 1 an	E-C contractuels LRU	30-34 ans	-	1	1
		35-39 ans	-	1	1
		<b>Total E-C contractuels LRU</b>	-	2	2
	Ens. Contractuels LRU	25-29 ans	1	-	1
		30-34 ans	-	1	1
		35-39 ans	-	1	1
		40-44 ans	1	-	1
		45-49 ans	-	2	2
	<b>Total Ens. Contractuels LRU</b>	3	5	8	
	E-C contractuels (ATER, LECT)	35-39 ans	1	-	1
	<b>Total E-C contractuels (ATER, LECT)</b>	1	-	1	
	Contrats Hospitalo-U	30-34 ans	1	-	1
	<b>Total Contrats Hospitalo-U</b>	1	-	1	
<b>Total 0 an et + 1 an</b>			8	7	12
1 an	E-C contractuels LRU	25-29 ans	1	-	1
		30-34 ans	-	1	1
		35-39 ans	1	-	1
	<b>Total E-C contractuels LRU</b>	2	1	3	
	Ens. Contractuels LRU	25-29 ans	-	1	1
		30-34 ans	4	-	4
		35-39 ans	1	-	1
		40-44 ans	1	-	1
		45-49 ans	1	2	3
	50-54 ans	1	-	1	
	<b>Total Ens. Contractuels LRU</b>	8	2	11	
	E-C contractuels (ATER, LECT)	30-34 ans	2	-	2
		25-29 ans	4	2	6
30-34 ans	2	2	4		
35-39 ans	2	-	2		
40-44 ans	1	-	1		
<b>Total E-C contractuels (ATER, LECT)</b>	11	4	15		
Doctariants	30-34 ans	-	2	2	
<b>Total Doctariants</b>	-	2	2		
Contrats Hospitalo-U	25-29 ans	2	1	3	
	30-34 ans	-	1	1	
<b>Total Contrats Hospitalo-U</b>	2	2	4		
<b>Total 1 an</b>			23	12	35
> 1 an et + 2 ans	Doctariants	30-34 ans	-	1	1
	<b>Total Doctariants</b>	-	1	1	
<b>Total &gt; 1 an et + 2 ans</b>			-	1	1
2 ans	Doctariants	20-24 ans	1	-	1
	<b>Total Doctariants</b>	1	-	1	
	Contrats Hospitalo-U	25-29 ans	1	1	2
		30-34 ans	8	9	17
<b>Total Contrats Hospitalo-U</b>	9	10	19		
<b>Total 2 ans</b>			10	10	20
> 2 ans et + 3 ans	Contrats Hospitalo-U	30-34 ans	1	-	1
	<b>Total Contrats Hospitalo-U</b>	1	-	1	
<b>Total &gt; 2 ans et + 3 ans</b>			1	-	1
3 ans	Doctariants	20-24 ans	18	13	29
		25-29 ans	18	14	30
		30-34 ans	3	-	3
		35-39 ans	2	-	2
	<b>Total Doctariants</b>	37	27	64	
Contrats Hospitalo-U	35-39 ans	-	1	1	
<b>Total Contrats Hospitalo-U</b>	-	1	1		
<b>Total 3 ans</b>			37	28	65
5 ans	CPJ	25-29 ans	1	-	1
	35-39 ans	-	1	1	
<b>Total CPJ</b>	1	1	2		
<b>Total 5 ans</b>			1	1	2
<b>Total général</b>			77	50	126

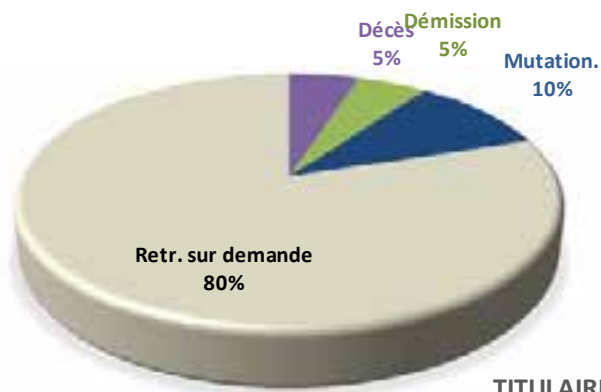
## 2.3 Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ

### Personnels BIATSS

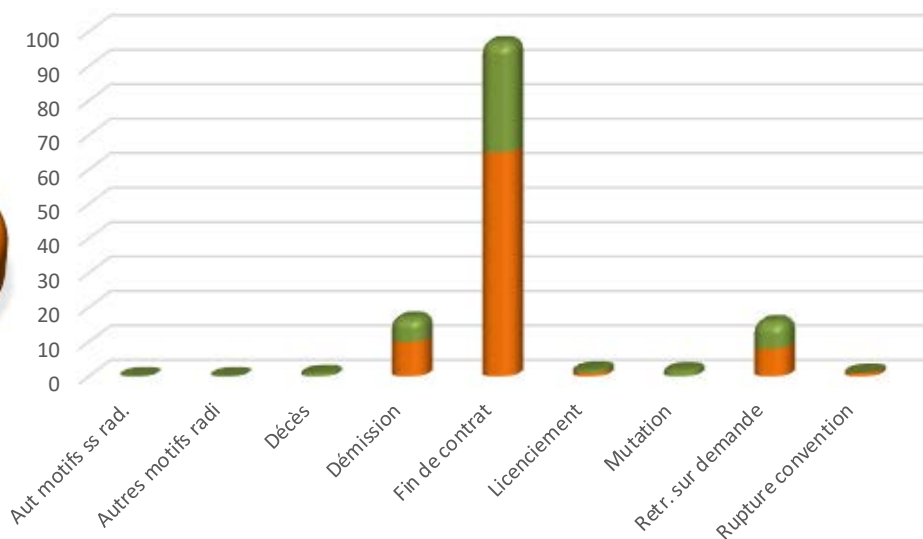
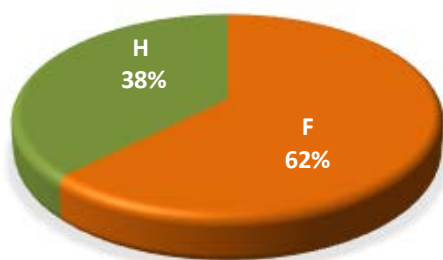
Motif	Statut d'emploi		TOTAL	Genre		TOTAL	Rappel
	Contractuels	Titulaires	2024	F	H	2024	2023
Aut motifs ss rad.			0			0	1
Autres motifs radi			0			0	0
Décès		1	1		1	1	1
Démission	16	1	17	10	7	17	30
Fin de contrat	97		97	65	32	97	102
Licenciement	2		2	1	1	2	0
Mutation.		2	2		2	2	3
Retr. sur demande		16	16	8	8	16	23
Rupture convention	1		1	1		1	2
<b>Total général</b>	<b>116</b>	<b>20</b>	<b>136</b>	<b>85</b>	<b>51</b>	<b>136</b>	<b>162</b>



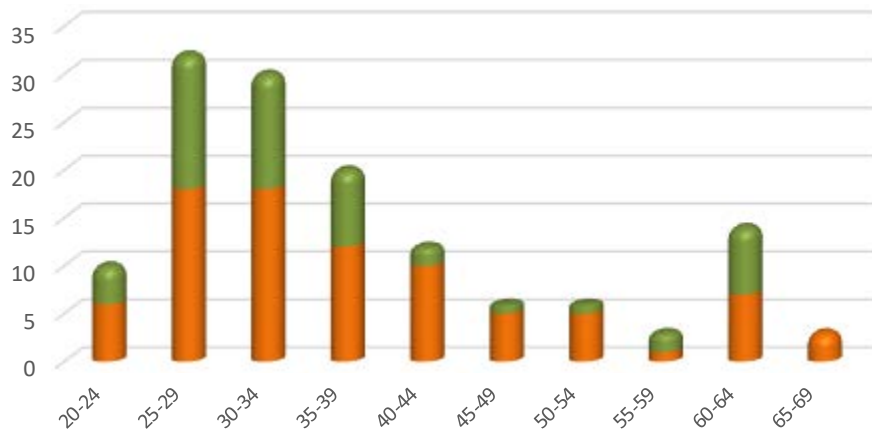
CONTRACTUELS



TITULAIRES



	Tranche d'âges	Genre		Total 2023	Rappel 2023
		F	H		
	20-24	6	4	10	11
	25-29	18	14	32	38
	30-34	18	12	30	27
	35-39	12	8	20	23
	40-44	10	2	12	16
	45-49	5	1	6	11
	50-54	5	1	6	6
	55-59	1	2	3	2
	60-64	7	7	14	21
	65-69	3		3	7
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>51</b>	<b>136</b>	<b>162</b>

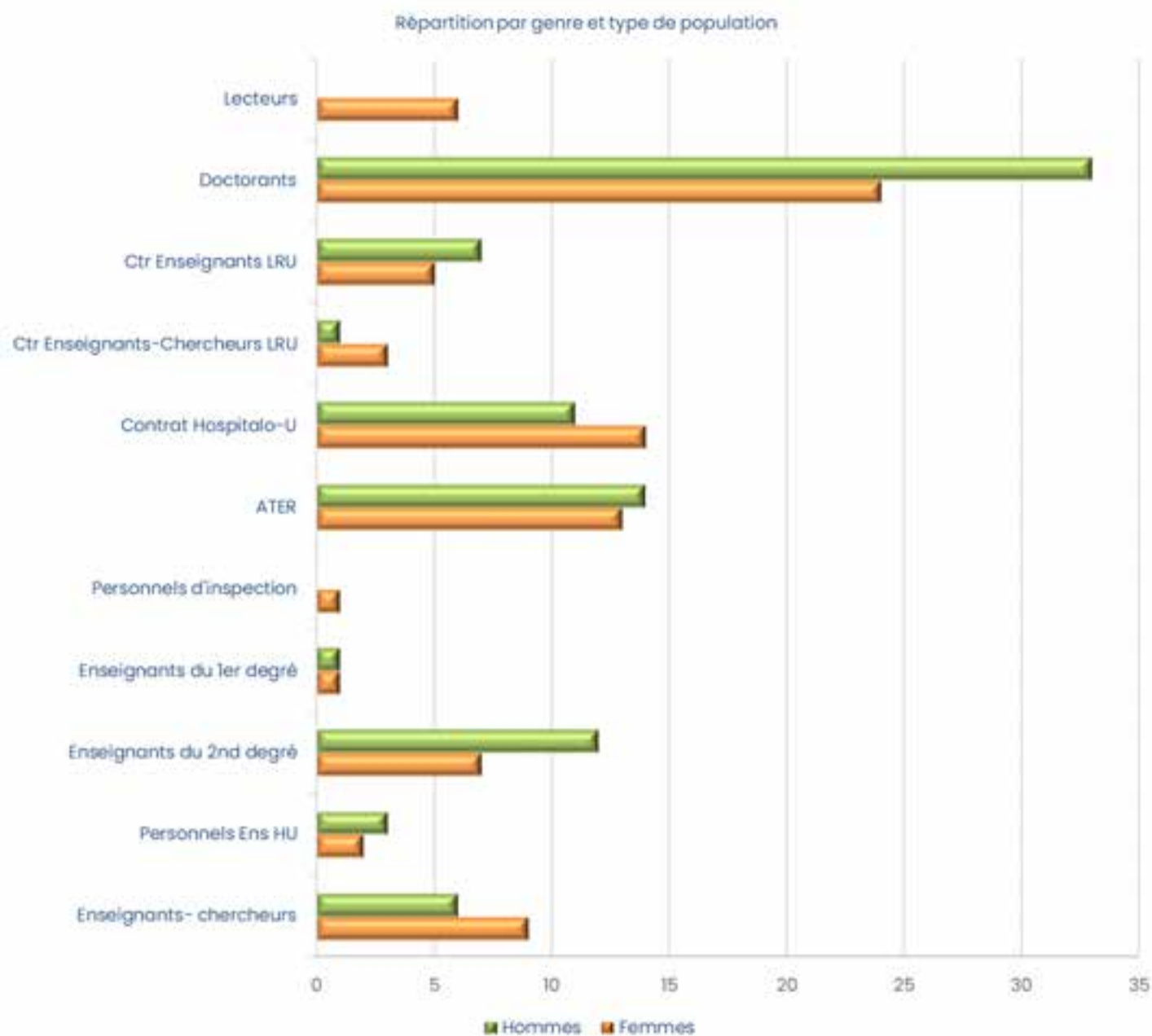


### Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Motif	Femmes	Hommes	Total général
Démission	7	7	14
Césure	-	1	1
Fin de contrat	58	58	116
Fin tps partagé	4	5	9
Mutation	3	4	7
Retraite	13	13	26
<b>Total général</b>	<b>85</b>	<b>88</b>	<b>173</b>



	Type de population	Femmes	Hommes	Total général
Titulaires	Enseignants- chercheurs	9	6	15
	Personnels Ens HU	2	3	5
	Enseignants du 2nd degré	7	12	19
	Enseignants du 1er degré	1	1	2
	Personnels d'inspection	1	-	1
<b>Total titulaires</b>		<b>20</b>	<b>22</b>	<b>42</b>
Contractuels	ATER	13	14	27
	Contrat Hospitalo-U	14	11	25
	Ctr Enseignants-Chercheurs LRU	3	1	4
	Ctr Enseignants LRU	5	7	12
	Doctorants	24	33	57
	Lecteurs	6	-	6
<b>Total contractuels</b>		<b>65</b>	<b>66</b>	<b>131</b>
<b>Total général</b>		<b>85</b>	<b>88</b>	<b>173</b>

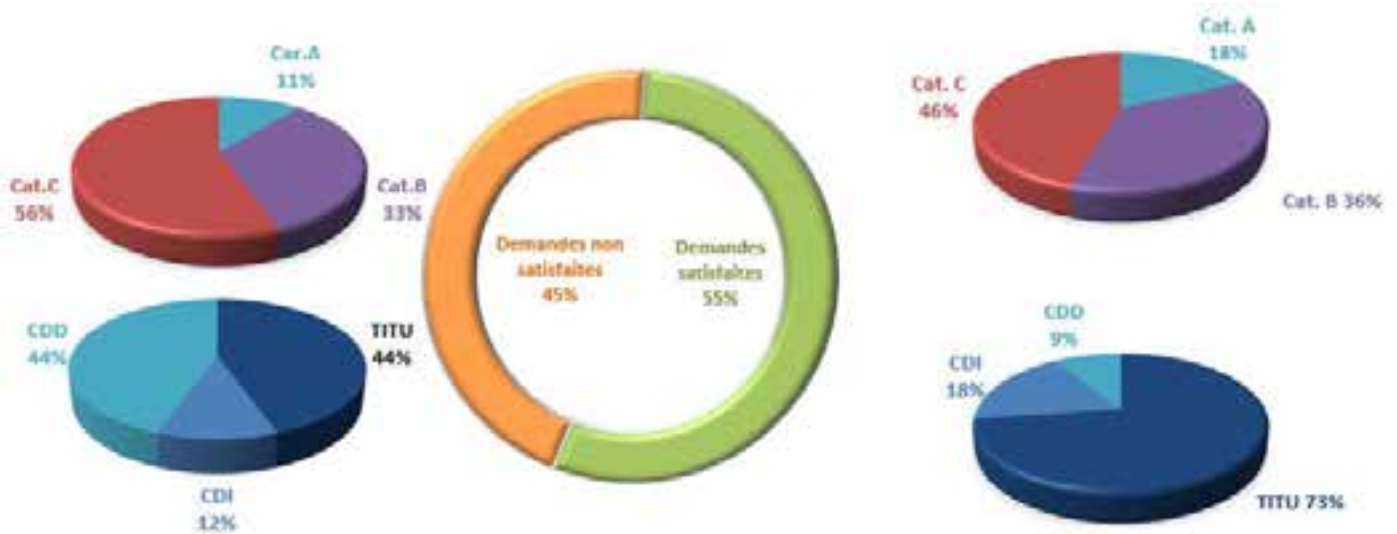


## 2.4 Bilan des mouvements des personnels

### Personnels BIATSS

	Mutation Interne			Total 2023	Rappel 2023
	Cat. A	Cat. B	Cat. C		
Demandes non satisfaites	1	3	5	9	7
Demandes satisfaites	2	4	5	11	11
Demandes déposées	3	7	10	20	18
Tx satisfaction	67%	57%	50%	55%	61%

	Mutation Interne			Total 2023	Rappel 2022
	TITU	CDI	CDD		
Demandes non satisfaites	4	1	4	9	13
Demandes satisfaites	8	2	1	11	4
Demandes déposées	12	3	5	20	17
Tx satisfaction	67%	67%	20%	55%	24%



### Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Mutation vers un autre établissement		
	Femmes	Hommes
Enseignants-chercheurs	2	2
Enseignants second degré	1	2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

## 2.5 Focus sur les retraites

### Personnels BIATSS

Au 31/12/2024, nombre de BIATSS titulaires ayant

	Nombre	Dont Cat. A	Dont Cat. B	Dont Cat. C	F	H
61 ans	21	4	7	10	12	9
62 ans	19	4	6	9	10	9
63 ans	10	3	5	2	6	4
64 ans	2		1	1	1	1
65 ans	5	2		3	3	2
66 ans	3	1	1	1	2	1
67 ans	1		1		1	
68 ans	1			1	1	
	<b>62</b>				<b>62</b>	

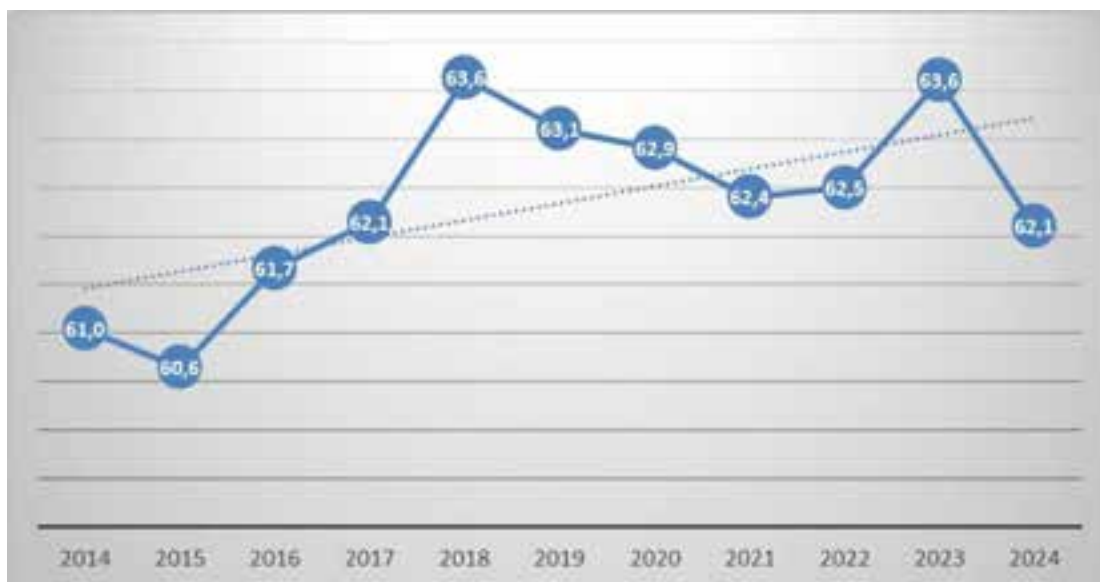
Au 31/12/2024, nombre de BIATSS CDI ayant

	Nombre	Dont Cat. A	Dont Cat. B	Dont Cat. C	F	H
61 ans	5	2		3	3	2
62 ans	3			3	1	2
63 ans	2	2			1	1
64 ans	3	1		2	1	2
65 ans	3	2		1	3	
66 ans	0					
67 ans	0					
68 ans	0					
	<b>16</b>				<b>16</b>	

	H	F	Total Titulaires	H	F	Total CDI	TOTAL
61 ans	12	9	21	3	2	5	26
62 ans	10	9	19	1	2	3	22
63 ans	6	4	10	1	1	2	12
64 ans	1	1	2	1	2	3	5
65 ans	3	2	5	3		3	8
66 ans	2	1	3			0	3
67 ans	1		1			0	1
68 ans	1		1			0	1
			<b>62</b>			<b>16</b>	<b>78</b>

## Age moyen des départs en retraite chez les personnels BIATSS titulaires

Année	Retraite anticipée pour handicap	Retraite pour invalidité	Retraite sur demande	Global
2014		54,0	62,1	61,0
2015	59,0	44,0	61,9	60,6
2016		64,0	61,5	61,7
2017			62,1	62,1
2018			63,6	63,6
2019			63,1	63,1
2020		62,5	62,9	62,9
2021		55,2	62,9	62,4
2022		62,0	62,5	62,5
2023			63,6	63,6
2024	57,0	52,0	63,1	62,1



## Les Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Âge moyen de départ	Femmes	Hommes	Total départs de 2014 à 2024
63,9	62,6	64,6	244

Âge moyen de départ par corps et par genre

Corps	Femmes	Hommes	Âge moyen
AGREGE	61,9	63	62,6
CERTIFIE	62,3	64,2	63,3
I.E.N	-	61	61,0
MAIT.CONF.	63,2	63,7	63,5
MAIT.CONF.HOSP.DENT.	-	65,5	65,5
MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	62	67,3	65,2
PR MED GENE	-	67	67,0
PROF. EPS	-	62	62,0
PROF.ECOLE	59	62,3	60,6
PROF.PRAT.HOSP.DENT.	-	68	68,0
PROF.UNIV.	62,5	65,6	64,7
PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	67,3	67	67,1
<b>Moyenne générale</b>	<b>62,6</b>	<b>64,6</b>	<b>63,9</b>

Année départ	Retraite pour invalidité	Retraite	Moyenne d'âge
2014	-	64,1	64,1
2015	-	63,2	63,2
2016	46	63,9	63,0
2017	-	63,4	63,4
2018	-	64,3	64,3
2019	-	65,3	65,3
2020	55,5	63,7	63,1
2021	-	63,9	63,9
2022	61	63,7	63,7
2023	-	65,5	65,5
2024	-	64,4	64,4
<b>Moyenne générale</b>	<b>54,5</b>	<b>64,1</b>	<b>63,9</b>

Année départ	Âge médian Femmes	Âge médian Hommes	Âge médian
2014	61	65	64
2015	62	65	62
2016	62,2	64,5	63,5
2017	63	64,5	63,5
2018	62	65	65
2019	65	64,5	65
2020	62,5	64	64
2021	62	66	65
2022	62	64	63
2023	63,7	64,6	66
2024	63	65	64
<b>Médiane générale</b>	<b>62</b>	<b>65</b>	<b>64</b>



## Enseignants-Chercheurs et Enseignants ayant 63 ans et plus au 31/12/2024

Âge	Femmes	Hommes	Total
63 ans	10	17	27
64 ans	3	15	18
65 ans	-	6	6
66 ans	4	16	20
67 ans	2	2	4
68 ans	-	4	4
69 ans	-	3	3
	<b>19</b>	<b>63</b>	<b>82</b>

Âge	Corps	Femmes	Hommes	Total
63 ans	PROF UNIV	1	6	7
	PU PH	1	3	4
	MCF	5	7	12
	AGREGE	2	-	2
	CERTIFIE	1	1	2
64 ans	PROF UNIV	-	5	5
	PU PH	-	4	4
	MCF	2	4	6
	AGREGE	1	1	2
	CERTIFIE	-	1	1
65 ans	PROF UNIV	-	3	3
	PU PH	-	2	2
	MCF	-	1	1
66 ans	PROF UNIV	1	5	6
	PU PH	1	2	3
	MCF	2	7	9
	MCU PH	-	1	1
	AGREGE	-	1	1
67 ans	PROF UNIV	1	1	2
	PUPH	-	1	1
	MCF	1	-	1
68 ans	PROF UNIV	-	2	2
	MCF	-	2	2
69 ans	PROF UNIV	-	1	1
	PU PH	-	-	-
	MCF	-	2	2
		<b>19</b>	<b>63</b>	<b>82</b>

## 2.6 Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

	Ruptures conventionnelles / 2024						2023	
	F	H	Total	Acceptée	Refusée	Initiative de l'agent	Initiative de l'administration	Total
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS</b>								
Titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuels	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>BIATSS</b>								
Titulaires	-	-	-	-	-	-	-	2
Contractuels	1	-	1	1	-	-	1	-



# PARTIE 3 – PARCOURS PROFESSIONNEL



## Les clés pour comprendre les promotions

<a href="#">3.1 Promotion de grade</a>	94
<a href="#">3.2 Promotions de corps</a>	100
<a href="#">3.3 Stabilisation des agents contractuels</a>	103
<a href="#">3.4 Postes publiés V ou SV et postes pourvus</a>	109



## Les clés pour comprendre les promotions

Les fonctionnaires progressent dans leurs carrières grâce à l'avancement et aux promotions.

### L'avancement des fonctionnaires comprend :

**L'avancement d'échelon**, qui s'effectue à l'ancienneté, de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Le temps de passage d'un échelon à l'autre est fixé par les statuts particuliers des différents corps.

**L'avancement de grade**, qui permet de passer au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la Commission Consultative Paritaire, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel, selon le statut particulier du corps, ou par concours.

### Les promotions concernent les changements de corps qui s'effectuent :

**Par inscription sur une liste d'aptitude** pour l'accès au corps immédiatement supérieur. Cette liste est établie après avis de la Commission Consultative Paritaire compétente.

#### **Par concours.**

Les personnels promouvables sont les agents qui remplissent les conditions statutaires pour prétendre à une promotion.

Les personnels promus sont les agents admis qui accèdent à une promotion.

### 3.1 Promotion de grade

#### Personnels BIATSS

Tableau d'avancement au choix

promouvabilité	Tableau d'avancement au choix			Tx promouvabilité	
	Nbre Promouvables	Nbre Candidats	Nbre Promus	sur total promouvables	Tx
Cat. A	56	27	6	11%	22%
Cat. B	73	46	14	19%	30%
Cat. C	94	62	19	20%	31%
Total général	223	135	39	17%	29%

promouvabilité	Tableau d'avancement au choix			Tx promouvabilité	
	Nbre Promouvables	Nbre Candidats	Nbre Promus	sur total promouvables	Tx
Femmes	137	86	26	19%	30%
Hommes	86	49	13	15%	27%
Total général	223	135	39	17%	29%

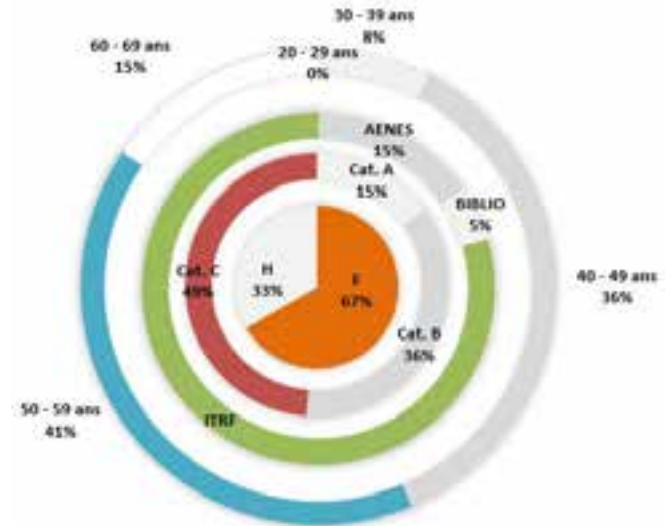
promouvabilité	Tableau d'avancement au choix			Tx promouvabilité	
	Nbre Promouvables	Nbre Candidats	Nbre Promus	sur total promouvables	Tx
AENES	51	39	6	12%	15%
Medico-Socio	10			0%	0%
Bibliothèque	3	3	2	67%	67%
ITRF	159	93	31	19%	19%
Total général	223	135	39	17%	29%

promouvabilité	Tableau d'avancement au choix			Tx promouvabilité	
	Nbre Promouvables	Nbre Candidats	Nbre Promus	sur total promouvables	Tx
20 - 29 ans	1			0%	0%
30 - 39 ans	16	11	3	19%	27%
40 - 49 ans	64	40	14	22%	35%
50 - 59 ans	107	67	16	15%	24%
60 - 69 ans	35	17	6	17%	35%
Total général	223	135	39	17%	29%

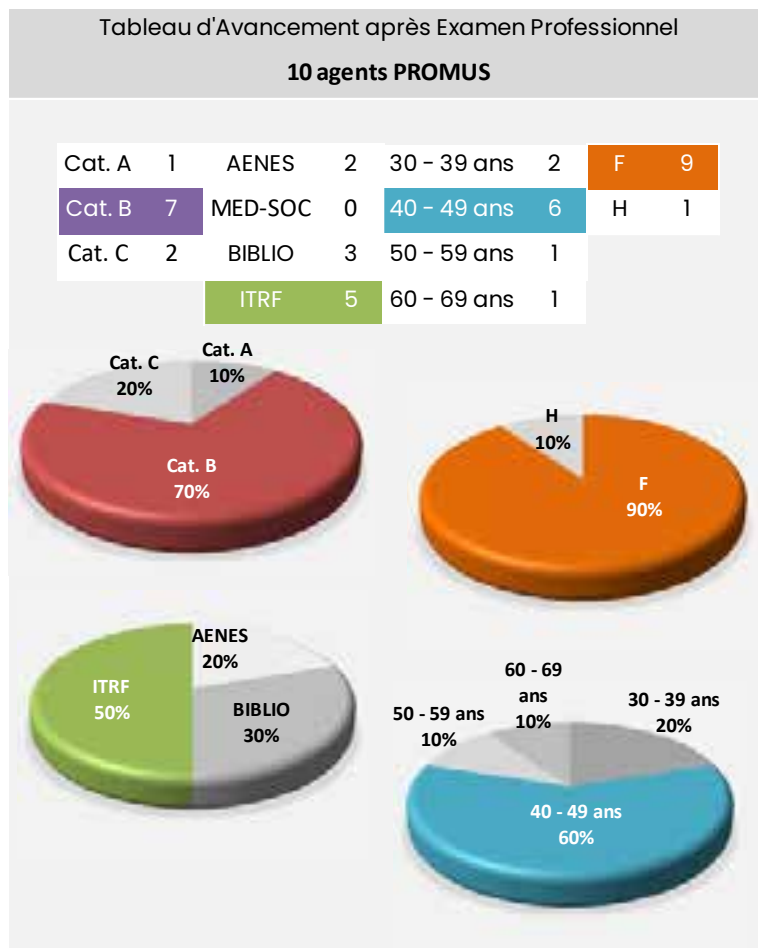
223 agents PROMOUVABLES						
Cat. A	56	AENES	51	20 - 29 ans	1	F 137
Cat. B	73	BIBLIO	3	30 - 39 ans	16	H 86
Cat. C	94	MED-SOC	10	40 - 49 ans	64	
		ITRF	159	50 - 59 ans	107	
				60 - 69 ans	35	

135 agents CANDIDATS						
Cat. A	27	AENES	39	20 - 29 ans	0	F 88
Cat. B	46	MED-SOC		30 - 39 ans	11	H 49
Cat. C	62	BIBLIO	3	40 - 49 ans	40	
		ITRF	93	50 - 59 ans	67	
				60 - 69 ans	17	

39 agents PROMUS						
Cat. A	6	AENES	6	20 - 29 ans	0	F 26
Cat. B	14	MED-SOC	0	30 - 39 ans	3	H 13
Cat. C	19	BIBLIO	2	40 - 49 ans	14	
		ITRF	31	50 - 59 ans	16	
				60 - 69 ans	6	



### Tableau d'avancement après examen professionnel



### 39 agents PROMUS Tableau Avancement

Cat. A	6	AENES	6	30 - 39 ans	3	F	26
Cat. B	14	MED-SO	0	40 - 49 ans	14	H	13
Cat. C	19	BIBLIO	2	50 - 59 ans	16		
		ITRF	31	60 - 69 ans	6		

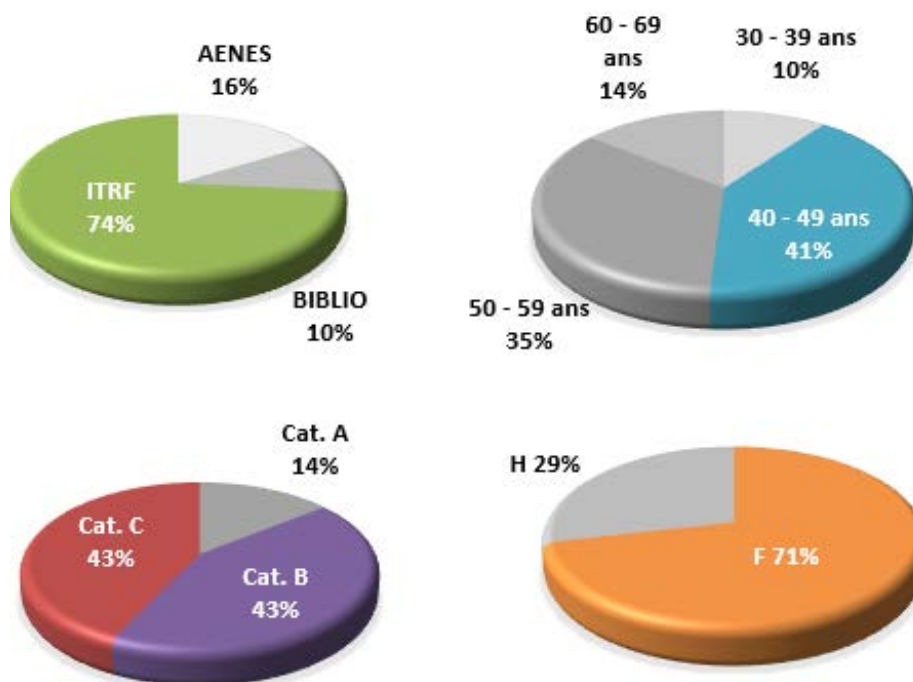
### 10 agents PROMUS Examens Professionnels

Cat. A	1	AENES	2	30 - 39 ans	2	F	9
Cat. B	7	MED-SO	0	40 - 49 ans	6	H	1
Cat. C	2	BIBLIO	3	50 - 59 ans	1		
		ITRF	5	60 - 69 ans	1		

### Synthèse des promotions de grade

#### 49 agents PROMUS

Cat. A	7	AENES	8	30 - 39 ans	5	F	35
Cat. B	21	MED-SO	0	40 - 49 ans	20	H	14
Cat. C	21	BIBLIO	5	50 - 59 ans	17		
		ITRF	36	60 - 69 ans	7		



## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

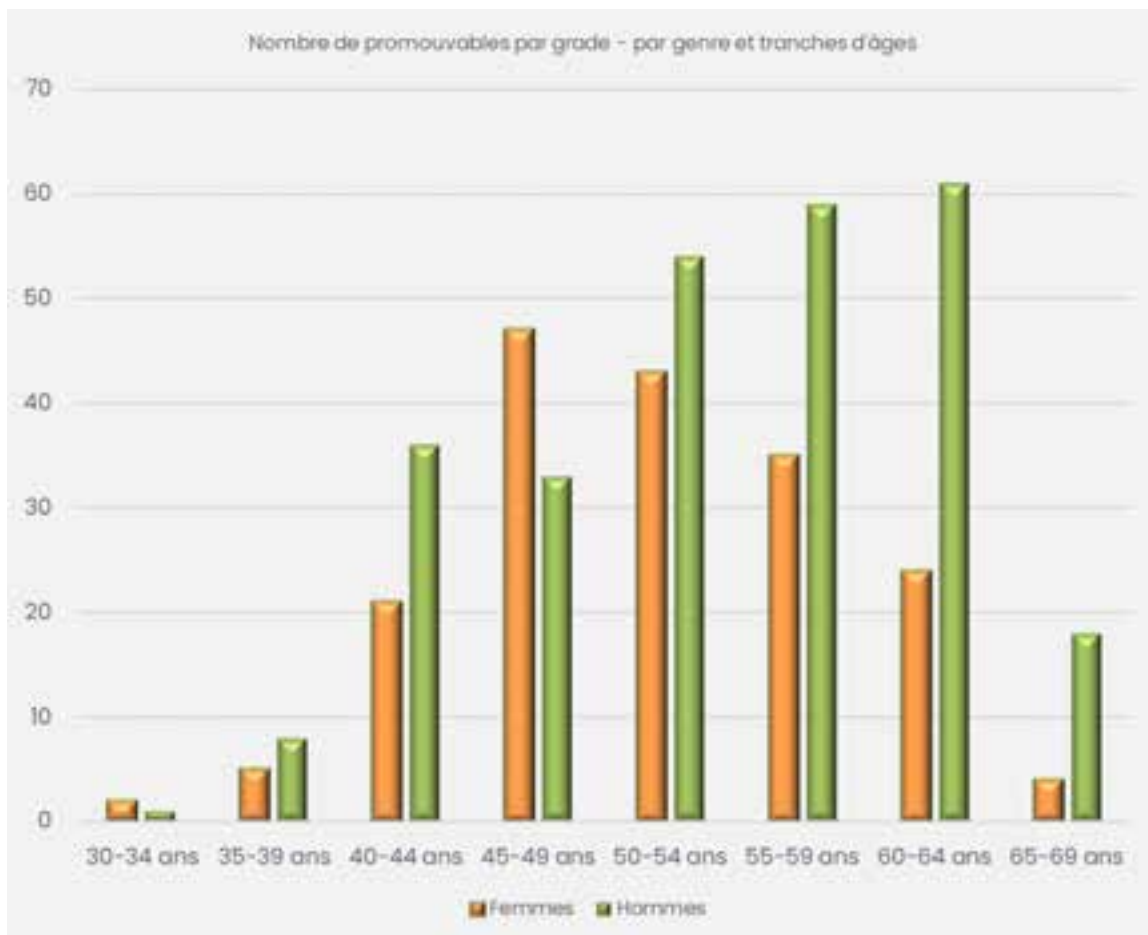
	Femmes			Hommes			Femmes	Hommes	Taux de
	Promouvables	Promues	Taux de promotion	Promouvables	Promus	Taux de promotion	Taux de promotion sur total promouvables	Taux de promotion sur total promus	promotion total
Enseignants-Chercheurs	112	17	15%	187	16	9%	6%	5%	11%
Enseignants-Chercheurs HU	26	2	8%	52	5	10%	3%	6%	9%
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	43	15	35%	31	5	16%	20%	7%	27%
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>34</b>	<b>19%</b>	<b>270</b>	<b>26</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>	<b>13%</b>

		Nombre de	Nombre de	Nombre de	Taux de promotion
		promouvables	candidats	promus	
Enseignants-chercheurs	PR CL Ex 1 <sup>er</sup> Ech. ⇨ PR CL Ex 2 <sup>ème</sup> Ech.	28	12	5	17,86%
	PR 1 <sup>ère</sup> CL ⇨ PR CL Ex 1 <sup>er</sup> Ech.	46	12	4	8,70%
	PR 2 <sup>ème</sup> CL ⇨ PR 1 <sup>ère</sup> CL	52	15	6	11,54%
	MCF H CL ⇨ MCF H CL Ech Ex	35	6	2	5,71%
	MCF CL N ⇨ MCF H CL	136	39	14	10,29%
	PHAD H CL ⇨ PHAD H CL Ech Ex	1	1	1	100,00%
	PHAD CL N ⇨ PHAD H CL	1	1	1	100,00%
<b>TOTAL</b>		<b>299</b>	<b>86</b>	<b>33</b>	<b>11,04%</b>
Enseignants-chercheurs des disciplines médicales, odontologiques	PUPH CL Ex 1 <sup>er</sup> Ech. ⇨ PUPH CL Ex 2 <sup>ème</sup> Ech.	12	4	4	33,33%
	PUPH 1 <sup>ère</sup> CL ⇨ PUPH CL Ex 1 <sup>er</sup> Ech.	21	5	-	-
	PUPH 2 <sup>ème</sup> CL ⇨ PUPH 1 <sup>ère</sup> CL	25	9	2	8,00%
	PRMG 1 <sup>ère</sup> CL ⇨ PRMG CL Ex 1 <sup>er</sup> Ech.	1	1	1	100,00%
	MCPH H CL ⇨ MCPH H CL Ech Ex	2	-	-	-
	MCPH 1 <sup>ère</sup> CL ⇨ MCPH H CL	10	-	-	-
	MCPH 2 <sup>ème</sup> CL ⇨ MCPH 1 <sup>ère</sup> CL	6	-	-	-
MCMG 1 <sup>ère</sup> CL ⇨ MCMG H CL	1	1	-	-	
<b>TOTAL</b>		<b>78</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>8,97%</b>
Enseignants du second degré et assimilés	PRAG H CL ⇨ PRAG CL Ex	19	-	3	15,79%
	PRAG CL N ⇨ PRAG H CL	24	-	9	37,50%
	PRCE H CL ⇨ PRCE CL Ex	12	-	2	16,67%
	PRCE CL N ⇨ PRCE H CL	15	-	5	33,33%
	PLP H CL ⇨ PLP CL Ex	1	-	-	-
	PLP CL N ⇨ PLP H CL	3	-	1	33,33%
<b>TOTAL</b>		<b>74</b>		<b>20</b>	<b>27,03%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>451</b>	<b>106</b>	<b>60</b>	<b>13,30%</b>

		Femmes						Hommes			Chiffres promouvables			Chiffres promus				
		Nombre de		Taux de promotion	Nombre de		Taux de promotion	Total promouvables	% Femmes promouvables sur total promouvables	% Hommes promouvables sur total promouvables	Total promus	% Femmes promus sur total promus	% Femmes promues sur total promouvables	% Hommes promus sur total promus	% Hommes promus sur total promouvables	% de promus sur total promouvables		
		promouvables	promues		promouvables	promus												
Enseignants-chercheurs	PR CL Ex 1 <sup>er</sup> Ech. ⇨ PR CL Ex 2 <sup>ème</sup> Ech.	6	2	33%	22	3	14%	28	21%	79%	5	40%	7%	60%	11%	18%		
	PR 1 <sup>ère</sup> CL ⇨ PR CL Ex 1 <sup>er</sup> Ech.	10	-	-	36	4	11%	46	22%	78%	4	-	-	100%	9%	9%		
	PR 2 <sup>ème</sup> CL ⇨ PR 1 <sup>ère</sup> CL	17	2	12%	35	4	11%	52	33%	67%	6	33%	4%	67%	8%	12%		
	MCF H CL ⇨ MCF H CL Ech Ex	14	1	7%	21	1	5%	35	40%	60%	2	50%	3%	50%	3%	6%		
	MCF CL N ⇨ MCF H CL	64	11	17%	72	3	4%	136	47%	53%	14	79%	8%	21%	2%	10%		
	PHAD H CL ⇨ PHAD H CL Ech Ex	1	1	100%	-	-	-	1	100%	-	1	100%	100%	-	-	100%		
	PHAD CL N ⇨ PHAD H CL	-	-	-	1	1	100%	1	-	100%	1	-	-	100%	100%	100%		
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>17</b>	<b>15%</b>	<b>187</b>	<b>16</b>	<b>9%</b>	<b>299</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>33</b>	<b>52%</b>	<b>6%</b>	<b>48%</b>	<b>5%</b>	<b>11%</b>			
Enseignants-chercheurs des disciplines médicales, odontologiques	PUPH CL Ex 1 <sup>er</sup> Ech. ⇨ PUPH CL Ex 2 <sup>ème</sup> Ech.	2	-	-	10	4	40%	12	17%	83%	4	-	-	100%	33%	33%		
	PUPH 1 <sup>ère</sup> CL ⇨ PUPH CL Ex 1 <sup>er</sup> Ech.	4	-	-	17	-	-	21	19%	81%	-	-	-	-	-			
	PUPH 2 <sup>ème</sup> CL ⇨ PUPH 1 <sup>ère</sup> CL	9	2	22%	16	-	-	25	36%	64%	2	100%	8%	-	8%			
	PRMG 1 <sup>ère</sup> CL ⇨ PRMG CL Ex 1 <sup>er</sup> Ech.	-	-	-	1	1	100%	1	-	100%	1	-	-	100%	100%	100%		
	MCPH H CL ⇨ MCPH H CL Ech Ex	2	-	-	-	-	-	2	100%	-	-	-	-	-	-			
	MCPH 1 <sup>ère</sup> CL ⇨ MCPH H CL	5	-	-	5	-	-	10	50%	50%	-	-	-	-	-			
	MCPH 2 <sup>ème</sup> CL ⇨ MCPH 1 <sup>ère</sup> CL	3	-	-	3	-	-	6	50%	50%	-	-	-	-	-			
MCMG 1 <sup>ère</sup> CL ⇨ MCMG H CL	1	-	-	-	-	-	1	100%	-	-	-	-	-	-				
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>8%</b>	<b>52</b>	<b>5</b>	<b>10%</b>	<b>78</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>7</b>	<b>29%</b>	<b>3%</b>	<b>71%</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>			
Enseignants du second degré	PRAG H CL ⇨ PRAG CL Ex	9	3	33%	10	-	-	19	47%	53%	3	100%	16%	-	-	18%		
	PRAG CL N ⇨ PRAG H CL	17	7	41%	7	2	29%	24	71%	29%	9	78%	29%	22%	8%	38%		
	PRCE H CL ⇨ PRCE CL Ex	6	1	17%	6	1	17%	12	50%	50%	2	50%	8%	50%	8%	17%		
	PRCE CL N ⇨ PRCE H CL	9	4	44%	6	1	17%	15	60%	40%	5	80%	27%	20%	7%	33%		
	PLP H CL ⇨ PLP CL Ex	-	-	-	1	1	100%	1	-	100%	1	-	-	100%	100%	100%		
	PLP CL N ⇨ PLP H CL	2	-	-	1	-	-	3	67%	33%	-	-	-	-	-			
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>35%</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>16%</b>	<b>71</b>	<b>61%</b>	<b>44%</b>	<b>20</b>	<b>75%</b>	<b>21%</b>	<b>25%</b>	<b>7%</b>	<b>28%</b>			
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>181</b>	<b>34</b>	<b>19%</b>	<b>270</b>	<b>26</b>	<b>10%</b>	<b>448</b>	<b>48%</b>	<b>69%</b>	<b>60</b>	<b>57%</b>	<b>8%</b>	<b>43%</b>	<b>6%</b>	<b>13%</b>			

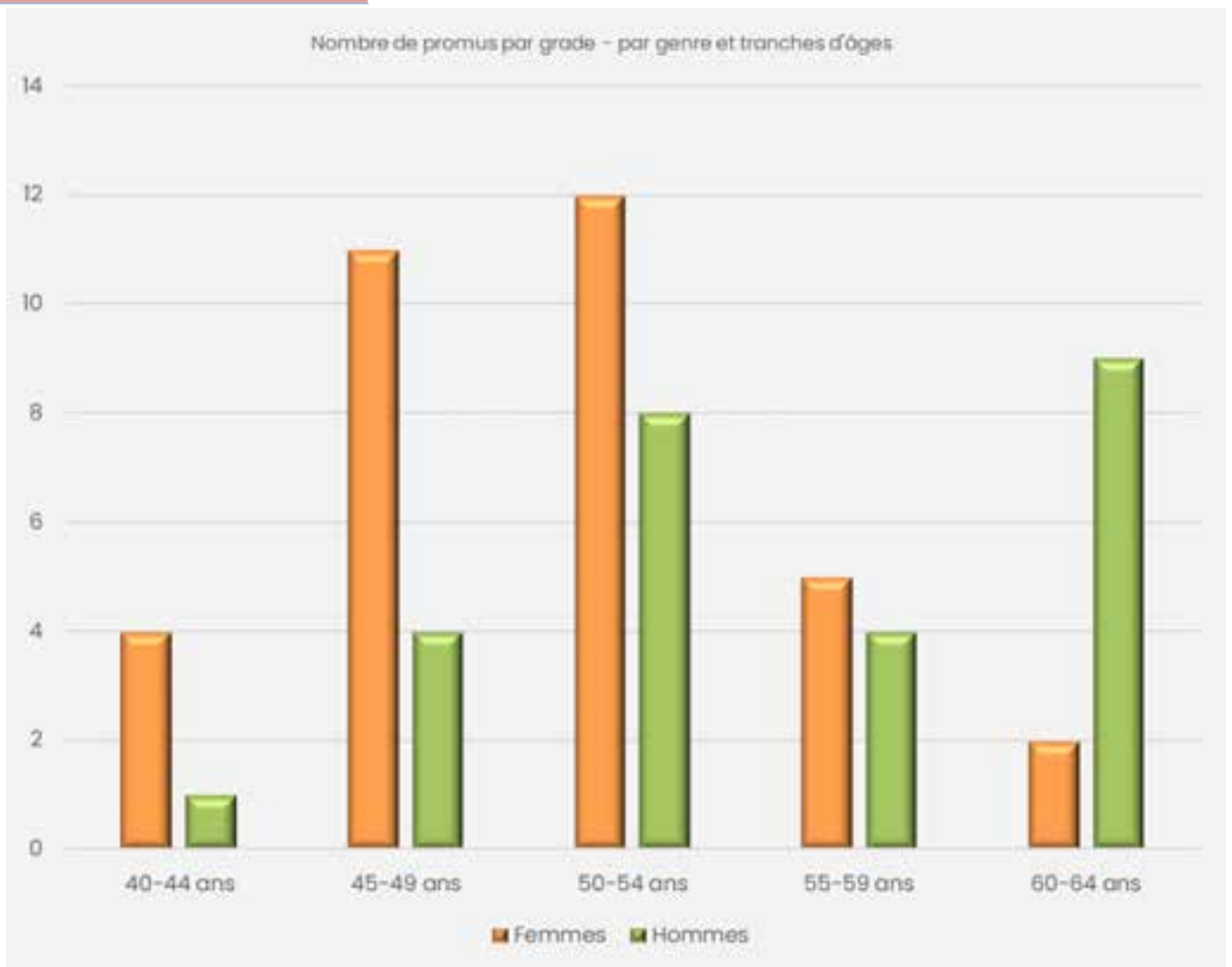
Enseignants-Chercheurs promouvables						Enseignants-chercheurs hospitaliers-universitaires promouvables						Enseignants second degré et assimilés promouvables					
GRADE DE PROMOTION	Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes	GRADE DE PROMOTION	Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes	GRADE DE PROMOTION	Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes
MCF H CI	35-39 ans	-	2	2	-	MCF MED GENE HCI	40-44 ans	1	-	1	100%	AGREGE H CI	40-44 ans	2	3	5	40%
	40-44 ans	11	14	25	44%		Total MCF MED GENE HCI	1	-	1	100%		45-49 ans	9	2	11	82%
	45-49 ans	21	15	36	58%	MCU PH I CI	30-34 ans	1	1	2	50%		50-54 ans	3	1	4	75%
	50-54 ans	14	16	30	47%		35-39 ans	2	1	3	67%		55-59 ans	3	-	3	-
	55-59 ans	10	9	19	53%	40-44 ans	-	1	1	-	60-64 ans		-	1	1	-	
	60-64 ans	6	9	15	40%	Total MCU PH I CI	3	3	6	50%	Total AGREGE H CI		17	7	24	71%	
65-69 ans	2	7	9	22%	MCU PH H CI	35-39 ans	2	3	5	40%	AGREGE CI Ex	50-54 ans	4	1	5	80%	
Total MCF H CI	64	72	136	47%		40-44 ans	-	1	1	-		55-59 ans	3	6	9	33%	
MCF H CI Ech Exc	50-54 ans	1	1	2		50%	45-49 ans	1	1	2		50%	60-64 ans	2	3	5	40%
	55-59 ans	6	7	13		46%	Total MCU PH H CI	5	5	10		50%	Total AGREGE CI Ex	9	10	19	47%
	60-64 ans	7	11	18	39%	MCU PH HC Ech EX	45-49 ans	2	-	2	100%	CERT H CI / PEPS CI Ex	40-44 ans	3	1	4	75%
	65-69 ans	-	2	2	-	Total MCU PH HC Ech EX	2	-	2	100%	45-49 ans		3	2	5	60%	
Total MCF H CI Ech Exc	14	21	35	40%	PR MED GENE CI Ex 1er Ech	60-64 ans	-	1	1	-	Total CERT H CI		9	6	15	60%	
PHAD H CI	40-44 ans	-	1	1	47%	Total PR MED GENE CI Ex 1er Ech	-	1	1	-	CERT CI Ex / PEPS CI Ex	45-49 ans	-	2	2	-	
Total PHAD H CI	-	1	1	47%	PU PH I CI	35-39 ans	-	1	1	-		50-54 ans	3	1	4	75%	
PHAD H CI Ech Exc	55-59 ans	1	-	1		100%	40-44 ans	3	8	11		27%	55-59 ans	2	3	5	40%
Total PHAD H CI Ech Exc	1	-	1	100%		45-49 ans	2	3	5	40%		60-64 ans	1	-	1	100%	
PR I CI	30-34 ans	1	-	1		100%	Total PU PH I CI	9	16	25	36%	Total CERT CI Ex	6	6	12	50%	
	35-39 ans	1	1	2	50%	PU PH CI Ech 1	40-44 ans	-	3	3	-	PLP H CI	40-44 ans	1	-	1	100%
	40-44 ans	-	4	4	-		45-49 ans	2	1	3	67%		45-49 ans	1	1	2	50%
	45-49 ans	6	3	9	67%		50-54 ans	2	3	5	40%	Total PLP H CI	2	1	3	67%	
	50-54 ans	4	10	14	29%		55-59 ans	1	4	5	20%	PLP CI Ex	55-59 ans	-	1	1	-
	55-59 ans	3	7	10	30%	60-64 ans	-	5	5	-	Total PLP CI Ex		-	1	1	-	
60-64 ans	1	6	7	14%	Total PU PH CI Ex 1er Ech	4	17	21	19%	Total général	43	31	74	58%			
65-69 ans	1	4	5	20%	50-54 ans	-	2	2	-								
Total PR I CI	17	35	52	33%	PU PH CI Ech 2	55-59 ans	1	4	5	20%							
PR CI Ex Ech 1	45-49 ans	-	3	3		-	60-64 ans	1	4	5	20%						
	50-54 ans	1	7	8		13%	Total PU PH CI Ex 2ème Ech	2	10	12	17%						
	55-59 ans	3	10	13		23%	Total général	26	52	78	33%						
	60-64 ans	5	13	18	28%												
	65-69 ans	1	3	4	25%												
Total PR CI Ex Ech 1	10	36	46	22%													
PR CI Ex Ech 2	50-54 ans	3	4	7	43%												
	55-59 ans	2	8	10	20%												
	60-64 ans	1	8	9	11%												
	65-69 ans	-	2	2	-												
Total PR CI Ex Ech 2	6	22	28	21%													
Total général	112	187	299	37%													

Enseignants-chercheurs promouvables					Enseignants-chercheurs hospitaliers-universitaires promouvables					Enseignants second degré et assimilés promouvables				
Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes	Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes	Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes
30-34 ans	1	-	1	100%	30-34 ans	1	1	2	50%	40-44 ans	6	4	10	60%
35-39 ans	1	3	4	25%	35-39 ans	4	5	9	44%	45-49 ans	13	7	20	65%
40-44 ans	11	19	30	37%	40-44 ans	4	13	17	24%	50-54 ans	13	6	19	68%
45-49 ans	27	21	48	56%	45-49 ans	7	5	12	58%	55-59 ans	8	10	18	44%
50-54 ans	23	38	61	38%	50-54 ans	7	10	17	41%	60-64 ans	3	4	7	43%
55-59 ans	25	41	66	38%	55-59 ans	2	8	10	20%	Total	43	31	74	58%
60-64 ans	20	47	67	30%	60-64 ans	1	10	11	9%					
65-69 ans	4	18	22	18%	Total	26	52	78	33%					
Total	112	187	299	37%										



Enseignants-Chercheurs promus					Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires promus					Enseignants second degré et assimilés promus							
GRADE DE PROMOTION	Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes	GRADE DE PROMOTION	Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes	GRADE DE PROMOTION	Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes
MCF H CI	40-44 ans	4	-	4	100%	PR MED GENE CI Ex 1er Ech	60-64 ans	-	1	1	-	AGREGE H CI	45-49 ans	3	1	4	75%
	45-49 ans	4	1	5	80%		Total PR MED GENE CI Ex 1er Ech	-	1	1	-		50-54 ans	3	1	4	75%
	50-54 ans	2	1	3	67%	PU PH 1 CI	45-49 ans	1	-	1	100%		55-59 ans	1	-	1	100%
	55-59 ans	1	-	1	100%		50-54 ans	1	-	1	100%	Total AGREGE CI Ex	7	2	9	78%	
	60-64 ans	-	1	1	-	Total PU PH 1 CI	2	-	2	100%	AGREGE CI Ex	50-54 ans	1	-	1	100%	
Total MCF H CI	11	3	14	79%	PU PH CI Ex Ech 2	55-59 ans	-	2	2	-	55-59 ans	2	-	2	100%		
MCF H CI Ech Exc	60-64 ans	1	1	-		-	60-64 ans	-	2	2	-	Total AGREGE H CI	3	-	3	100%	
Total MCF H CI Ech Exc	1	1	2	50%	Total PU PH CI Ex Ech 2	-	4	4	-	CERT H CI / PEPS H CI	45-49 ans	2	-	2	100%		
PHAD H CI	40-44 ans	-	1	1	-	Total général	2	5	7	29%	50-54 ans	2	1	3	67%		
Total PHAD H CI	-	1	1	-	PRF UNI CI	Total général	2	5	7	29%	Total CERT H CI	50-54 ans	4	1	5	80%	
PHAD H CI Ech Exc	55-59 ans	1	-	1							100%	50-54 ans	1	-	1	100%	
Total PHAD H CI Ech Exc	1	-	1	100%							CERT CI Ex / PEPS CI Ex	55-59 ans	-	1	1	-	
PRF UNI CI	45-49 ans	1	1	2							50%	Total CERT CI Ex	1	1	2	50%	
	50-54 ans	1	2	3							33%	PLP CI Ex	55-59 ans	-	1	1	-
	60-64 ans	-	1	1	-	Total PLP CI Ex	-	1	1	-							
Total PRF UNI CI	2	4	6	33%	Total général	15	5	20	75%								
PRF UNI CI Ex Ech 1	45-49 ans	-	1	1	-												
	50-54 ans	-	2	2	-												
	60-64 ans	-	1	1	-												
Total PRF UNI CI Ex Ech 1	-	4	4	-													
PRF UNI CI Ex Ech 2	50-54 ans	1	1	2	50%												
	60-64 ans	1	2	3	33%												
Total PRF UNI CI Ex Ech 2	2	3	5	40%													
Total général	17	16	33	52%													

Enseignants-Chercheurs promus					Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires promus					Enseignants second degré et assimilés promus				
Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes	Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes	Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total général	% femmes
40-44 ans	4	1	5	80%	45-49 ans	1	-	1	100%	45-49 ans	5	1	6	83%
45-49 ans	5	3	8	63%	50-54 ans	1	-	1	100%	50-54 ans	7	2	9	78%
50-54 ans	4	6	10	40%	55-59 ans	-	2	2	-	55-59 ans	3	2	5	60%
55-59 ans	2	-	2	100%	60-64 ans	-	3	3	-	Total général	15	5	20	75%
60-64 ans	2	6	8	25%	Total général	2	5	7	29%					
Total général	17	16	33	52%										



## 3.2 Promotions de corps

### Personnels BIATSS

#### Examen professionnel, Liste d'Aptitude, Liste d'Aptitude Exceptionnelle

promouvabilité	L.A. - L.A. Exeptionnelle - Exam. Pro			Tx promouvabilité	
	Nbre Promouvables	Nbre Candidats	Nbre Promus		Tx
Cat. A -> A+	102	38	5	sur total promouvables	3%
				sur total candidats	13%
Cat. B -> A	146	66	5	sur total promouvables	3%
				sur total candidats	8%
Cat. C -> B	176	99	13	sur total promouvables	7%
				sur total candidats	13%
<b>Total général</b>	<b>424</b>	<b>203</b>	<b>23</b>	sur total promouvables	5%
				sur total candidats	11%

promouvabilité	L.A. - L.A. Exeptionnelle - Exam. Pro			Tx promouvabilité	
	Nbre Promouvables	Nbre Candidats	Nbre Promus		Tx
<b>Femmes</b>	279	138	14	sur total promouvables	5%
				sur total candidates	10%
<b>Hommes</b>	145	65	9	sur total promouvables	6%
				sur total candidats	14%
<b>Total général</b>	<b>424</b>	<b>203</b>	<b>23</b>	sur total promouvables	5%
				sur total candidats	11%

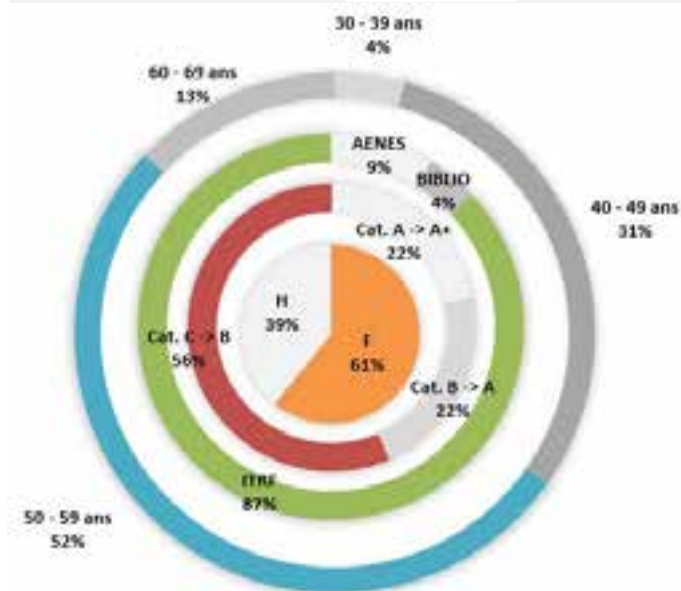
promouvabilité	L.A. - L.A. Exeptionnelle - Exam. Pro			Tx promouvabilité	
	Nbre Promouvables	Nbre Candidats	Nbre Promus		Tx
<b>AENES</b>	78	18	2	sur total promouvables	3%
				sur total candidates	11%
<b>Bibliothèque</b>	36	15	1	sur total promouvables	3%
				sur total candidats	7%
<b>ITRF</b>	310	170	20	sur total promouvables	6%
				sur total candidats	6%
<b>Total général</b>	<b>424</b>	<b>203</b>	<b>23</b>	sur total promouvables	5%
				sur total candidats	11%

promouvabilité	L.A. - L.A. Exeptionnelle - Exam. Pro			Tx promouvabilité	
	Nbre Promouvables	Nbre Candidats	Nbre Promus		Tx
20 - 29 ans	1	1		sur total promouvables	0%
				sur total candidates	0%
30 - 39 ans	42	26	1	sur total promouvables	2%
				sur total candidates	4%
40 - 49 ans	112	53	7	sur total promouvables	6%
				sur total candidates	13%
50 - 59 ans	213	100	12	sur total promouvables	6%
				sur total candidates	12%
60 - 69 ans	56	23	3	sur total promouvables	5%
				sur total candidates	13%
<b>Total général</b>	<b>424</b>	<b>203</b>	<b>23</b>	sur total promouvables	5%
				sur total candidats	11%

424 agents PROMOUVABLES						
Cat. A -> A+	102	AENES	78	20 - 29 ans	1	F 279
Cat. B -> A	146	BIBLIO	36	30 - 39 ans	42	H 145
Cat. C -> B	176	ITRF	310	40 - 49 ans	112	
				50 - 59 ans	213	
				60 - 69 ans	56	

203 agents CANDIDATS						
Cat. A -> A+	38	AENES	18	20 - 29 ans	1	F 138
Cat. B -> A	66	BIBLIO	15	30 - 39 ans	26	H 65
Cat. C -> B	99	ITRF	170	40 - 49 ans	53	
				50 - 59 ans	100	
				60 - 69 ans	23	

23 agents PROMUS						
Cat. A -> A+	5	AENES	2	20 - 29 ans		F 14
Cat. B -> A	5	BIBLIO	1	30 - 39 ans	1	H 9
Cat. C -> B	13	ITRF	20	40 - 49 ans	7	
				50 - 59 ans	12	
				60 - 69 ans	3	

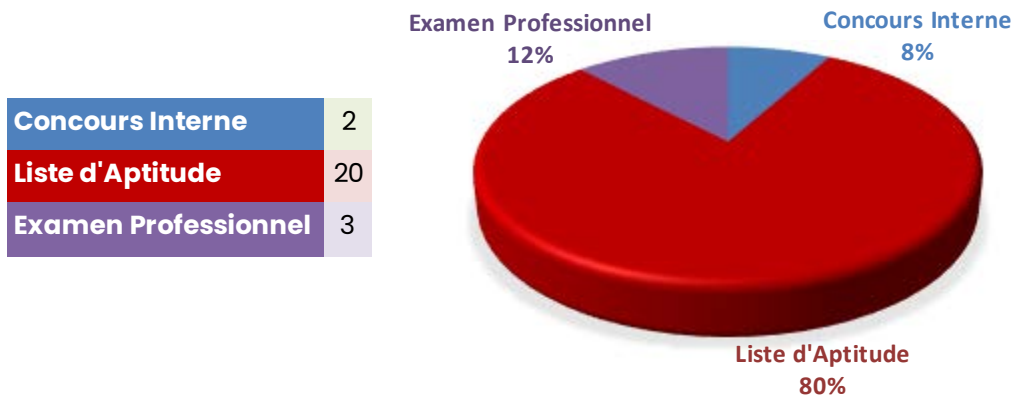


Autres promotions de corps : 2 promotions par concours interne

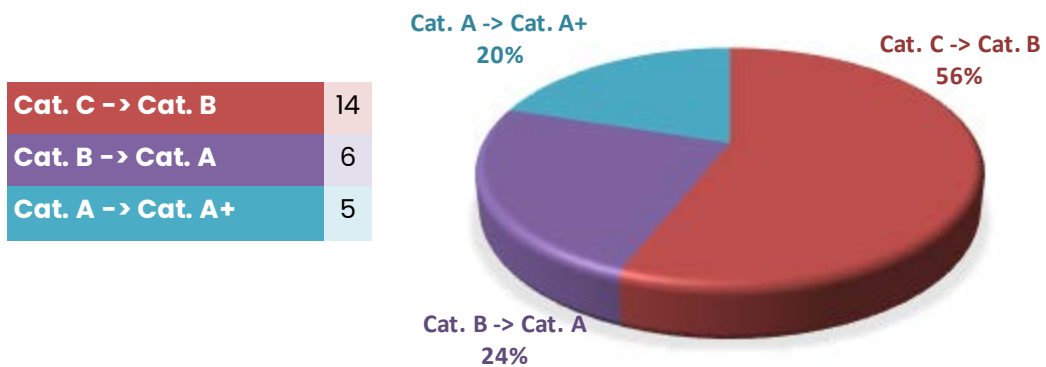
### Synthèse des promotions de corps

ATRF -> TEC	Liste d'Aptitude	12
		12
MAG -> BIBAS	Concours Inerne	1
		1
ADJAENES -> SAENES	Liste d'Aptitude	1
		1
TEC -> ASI	Liste d'Aptitude	1
	Examen Professionnel	3
		4
SAENES -> AAE	Liste d'Aptitude	1
		1
SAENES -> IGE	Concours Inerne	1
		1
ASI -> IGE	Liste d'Aptitude	3
		3
IGE -> IGR	Liste d'Aptitude	1
		1
CONSV -> CGEN	Liste d'Aptitude	1
		1
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>

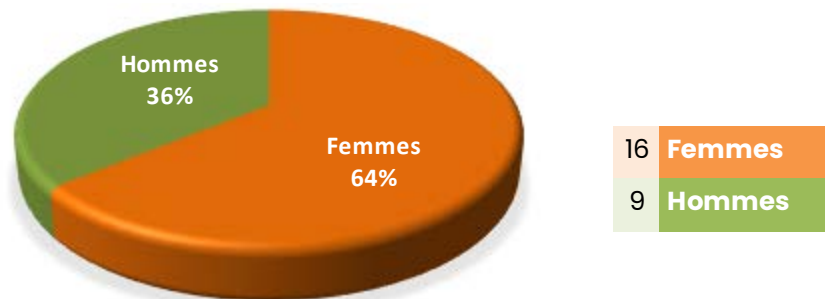
### Par modalité



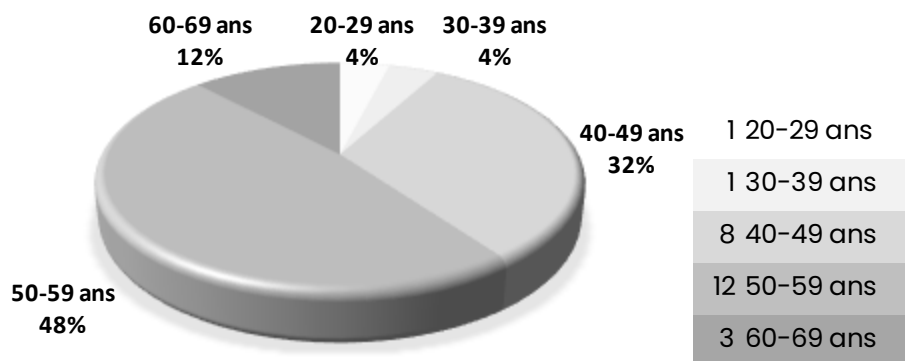
### Par catégorie F.P.



### Par genre



### Par tranche d'âges



## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

		Femmes	Hommes	Total promus			
Enseignants-chercheurs	MCF H CI ⇒ PR 2 <sup>ème</sup> CI	4	6	10	MCF ⇒ PR	Repyramidage	7
	MCF CI N ⇒ PR 2 <sup>ème</sup> CI	1	-	1		Concours externe	4
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>			
Enseignants-chercheurs des disciplines hospitalières	MCUPH 1 <sup>ère</sup> CL ⇒ PUPH 2 <sup>ème</sup> CI	1	1	2	MCUPH ⇒ PUPH	Concours externe	4
	MCUPH H CI ⇒ PUPH 2 <sup>ème</sup> CI	2	-	2			
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>			
Enseignants du premier et second degré	PRAG CN ⇒ MCF CN	-	1	1	PRAG ⇒ MCF	Concours externe	1
	PRCE CI Ex ⇒ PRAG CN	-	-	-	PRCE ⇒ PRAG	Liste d'aptitude	0
	PRCE H CI ⇒ PRAG CN	-	-	-			
	PRCE CN ⇒ PRAG CN	-	-	-			
	PLP H CI ⇒ PRAG CN	-	-	-	PLP ⇒ PRAG	Liste d'aptitude	0
<b>TOTAL</b>		<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>			

14 promouvables par liste d'aptitude au corps des PRAG : 0 promu

## Évolution obtention de la HDR

	Année d'obtention de la HDR					Total
	2020	2021	2022	2023	2024	
Femmes	5	8	8	6	6	33
Hommes	6	10	8	8	1	33
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>66</b>

Domaine	2020		Total 2020	2021		Total 2021	2022		Total 2022	2023		Total 2023	2024		Total 2024	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Sciences	-	4	4	5	3	8	3	3	6	-	5	5	2	-	2	25
Droit, Économie et Gestion	2	-	2	-	1	1	2	1	3	2	-	2	1	-	1	9
Arts et Sciences humaines	1	-	1	2	3	5	3	3	6	4	2	6	1	-	1	19
Hospitalo / Santé	2	2	4	1	3	4	-	1	1	-	1	1	2	1	3	13
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>66</b>

## 3.3 Stabilisation des agents contractuels

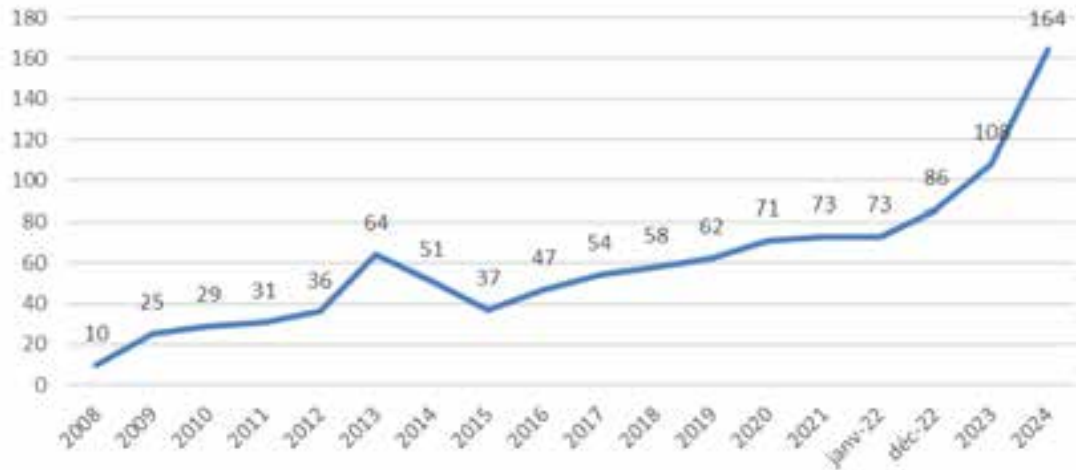
### Personnels BIATSS

L'article L332-4 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) stipule que tout contrat conclu ou renouvelé avec un agent contractuel de l'Etat qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

### CDIsation

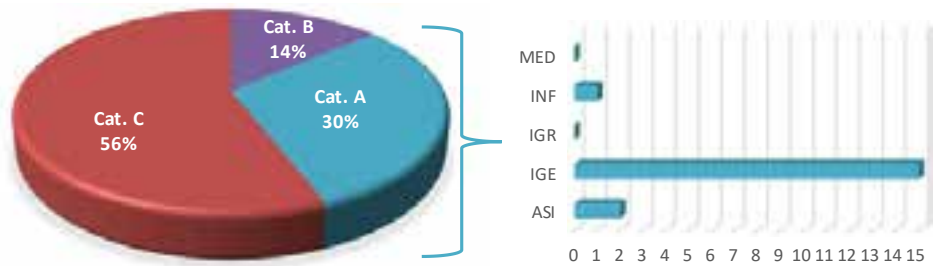
59 CDD ont été transformés en CDI en 2024

## Evolution du nombre de CDI



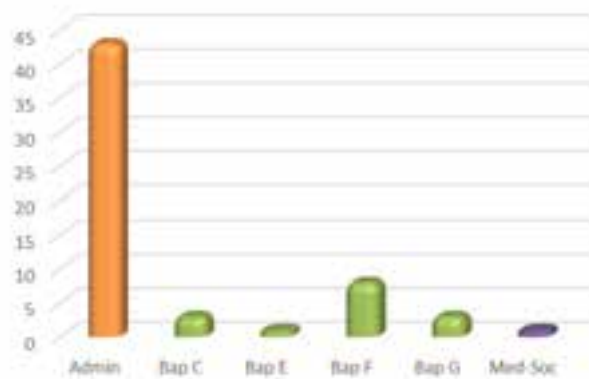
## Répartition par catégorie F.P.

Répartition par Cat. FP / Corps		
<b>Cat. C</b>	ATRF	33
<b>Cat. B</b>	TEC	8
<b>Cat. A</b>	ASI	2
	IGE	15
	IGR	0
	INF	1
	MED	0



## Répartition par métier

Répartition par Métier / fonctions		
<b>Administratives</b>		43
<b>Techniques</b>	Bap C	3
	Bap E	1
	Bap F	8
	Bap G	3
<b>Médico-Sociales</b>		1



## Répartition par genre

Femmes	44
Hommes	15



## Répartition par tranche d'âges

Répartition par Tranche d'Âges		
20 - 29 ans	5%	3
30 - 39 ans	31%	18
40 - 49 ans	22%	13
50 - 59 ans	39%	23
60 - 69 ans	3%	2

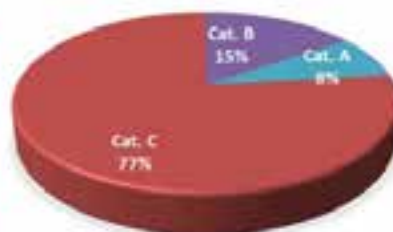


## Titularisation

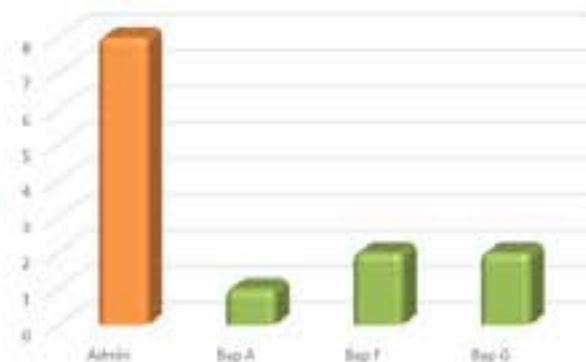
Répartition par genre	
Femmes	11
Hommes	2



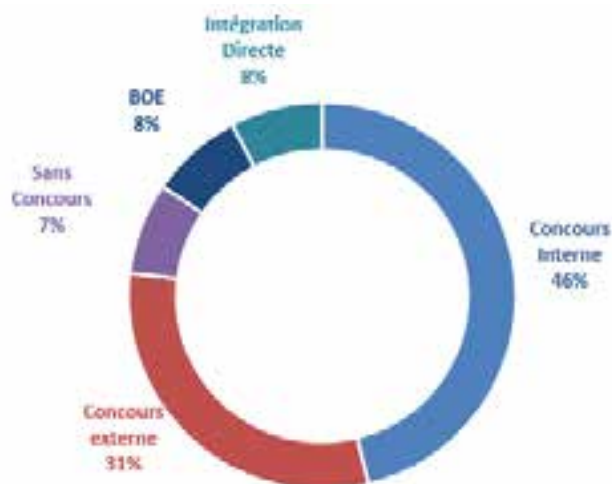
Répartition par Cat. FP / Corps			Total	Rappel
			2024	2023
Cat. C	ATRF	6	10	7
	ADJAENES	4		
	MAG			
Cat. B	TEC	2	2	1
Cat. A	ASI		1	0
	IDE	1		



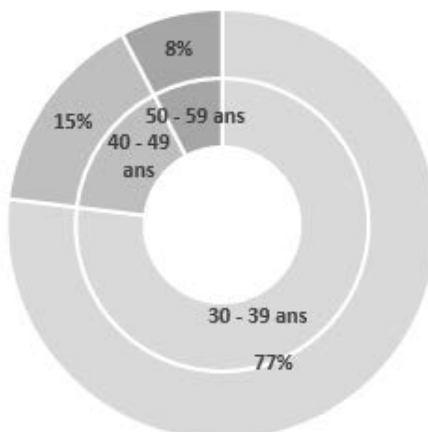
Répartition par Métier / fonctions		
Administratives		8
Techniques	Bap A	1
	Bap F	2
	Bap G	2



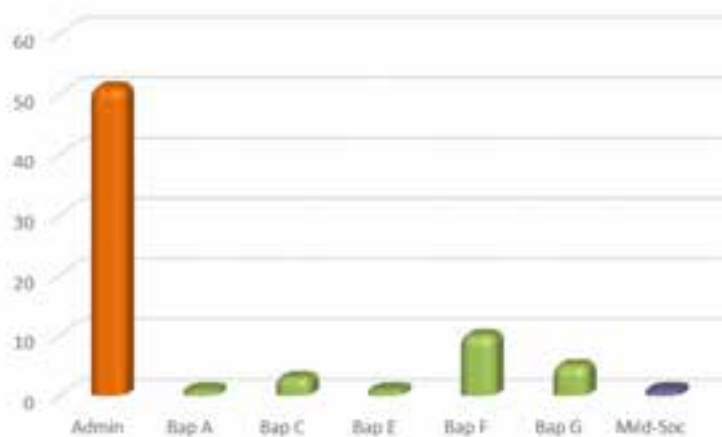
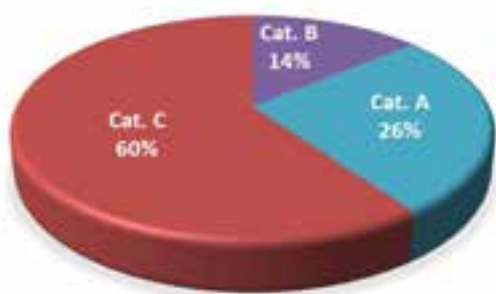
Répartition par type de concours	
Concours Interne	6
Concours externe	4
Sans Concours	1
BOE	1
Intégration Directe	1

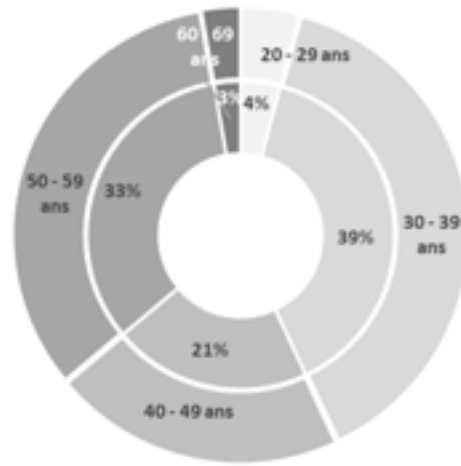
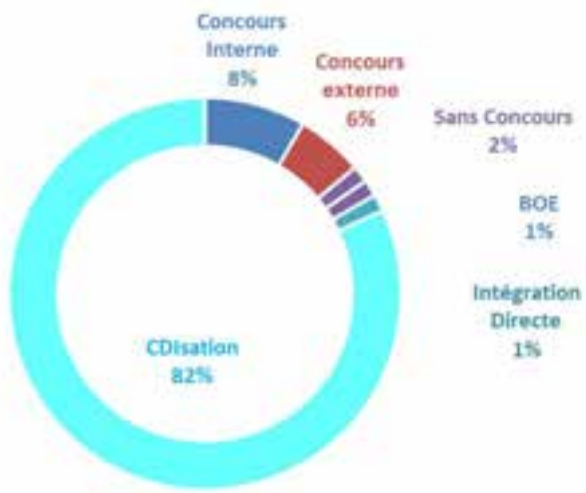


Répartition par Tranche d'Âges		
	0%	
30 - 39 ans	77%	10
40 - 49 ans	15%	2
50 - 59 ans	8%	1
60 - 69 ans		



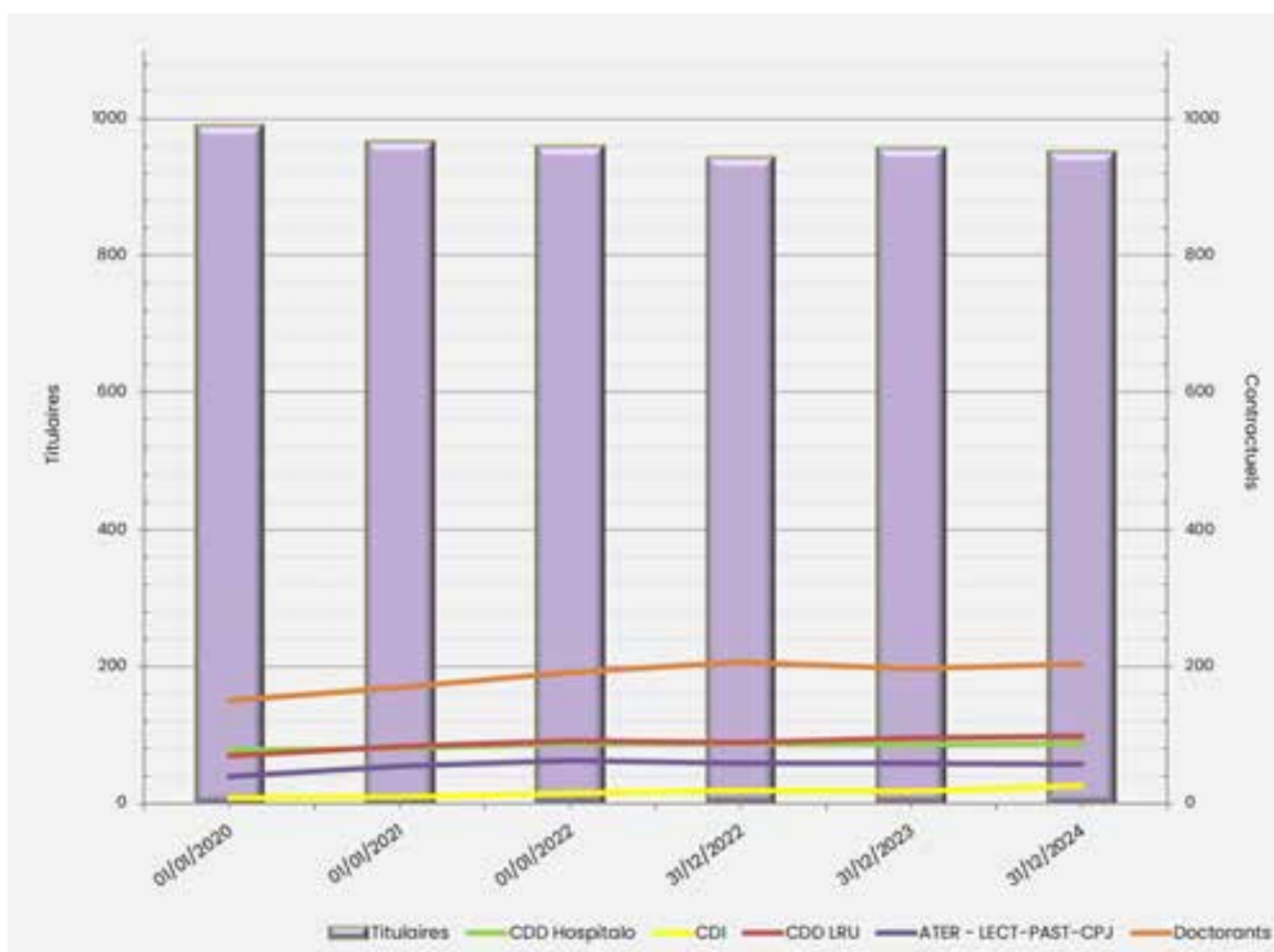
### Synthèse stabilisation des contractuels





## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

	CDI	Total CDD Ens	CDD LRU	ATER - LECT- PAST-CPJ	Doctorants	CDD Hospitalo	Total contractuels	Titulaires	Ratio contractuels /titulaires
01/01/2020	8	259	69	40	150	78	345	990	25,84%
01/01/2021	9	307	83	55	169	80	396	966	29,07%
01/01/2022	14	346	92	62	192	88	448	960	31,82%
31/12/2022	19	354	89	58	207	88	461	943	32,83%
31/12/2023	18	350	95	58	197	86	454	957	32,18%
31/12/2024	25	359	98	57	204	87	471	952	33,10%



### 3.4 Postes publiés V ou SV et postes pourvus

#### Postes BIATSS

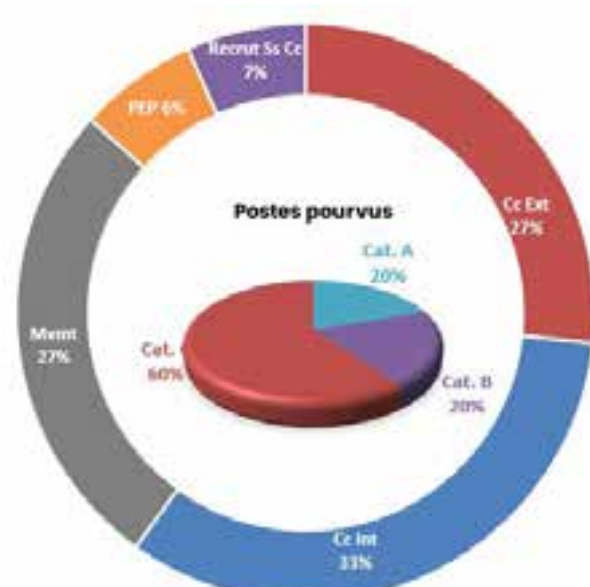
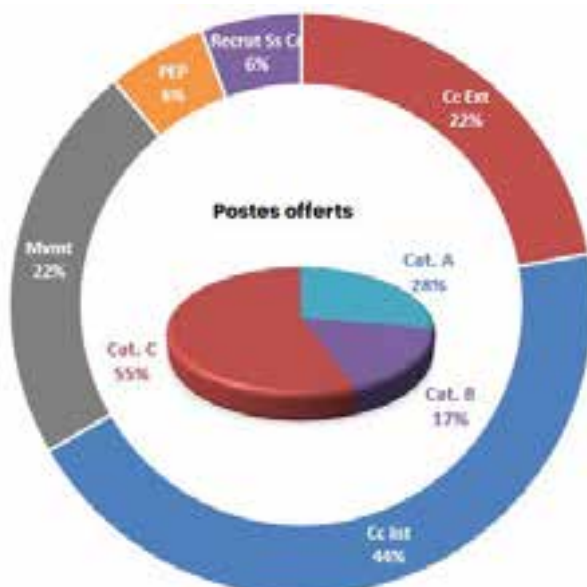
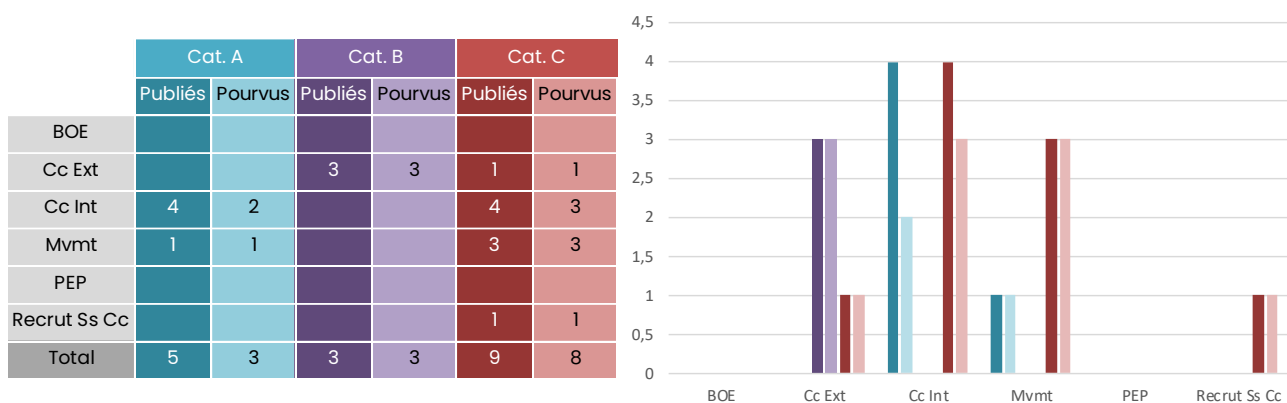
#### Répartition par modalité de recrutement

Modalité	Nbre Postes	Pourvus 2024	Tx
BOE	0	0	0%
Cc Ext	4	4	100%
Cc Int	8	5	63%
Mvmt	4	4	100%
PEP	1	1	100%
Recrut Ss Cc	1	1	100%
Total	18	15	83%

#### Répartition par catégorie F.P.

Cat. FP	Nbre Postes	Pourvus 2024	Tx
Cat. A	5	3	60%
Cat. B	3	3	100%
Cat. C	10	9	90%
Total	18	15	83%

#### Synthèse

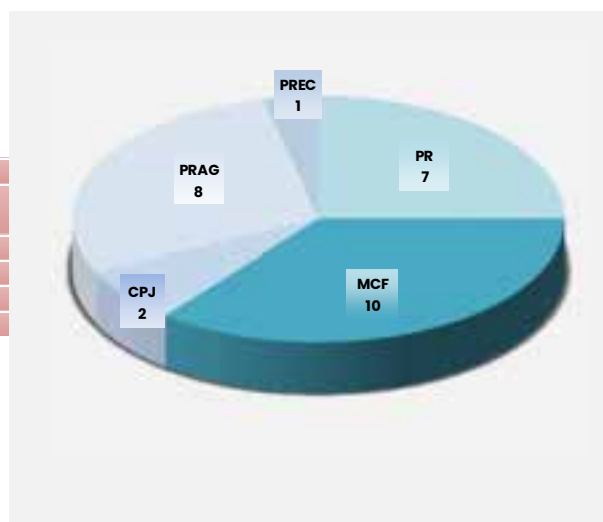


## Nombres de postes d'Enseignants-Chercheurs et d'Enseignants publiés dans le cadre de la campagne des emplois 2024

	Domaines							
	Droit		Lettres		Sciences		Sans spécialité	
	Postes publiés	Postes pourvus	Postes publiés	Postes pourvus	Postes publiés	Postes pourvus	Postes publiés	Postes pourvus
PR	2	2	3	3	2	2	-	-
MCF	3	3	4	4	3	3	-	-
CPJ	-	-	-	-	2	2	-	-
Second degré	-	-	5	5	3	3	-	-
Premier degré	-	-	-	-	-	-	1	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>-</b>

Groupes	Sections	Intitulés	Professeurs des universités			Maîtres de conférences			Chaires professeurs juniors			Second/Premier degré			Total postes
			Postes offerts	Pourvu par titulaire	Pourvu par contractuel ou vacant	Postes offerts	Pourvu par titulaire	Pourvu par contractuel ou vacant	Postes offerts	Pourvu par titulaire	Pourvu par contractuel ou vacant	Postes offerts	Pourvu par titulaire	Pourvu par contractuel ou vacant	
DROIT ECONOMIE	0100	Drt.Priv. Sc. Cri	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
GESTION	0600	Sc de Gest & Mgmt	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	3
LETTRES	0700-9100	Sc. du Langage-Sc Rééduc Réadapt	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	1900-7000	Socio, Démographie- Sci Édu & Form	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	2000	Anth., Eth., Préhi	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	2100	His. & Civ.: Anci	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	2200	His. & Civ.: Cont	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	2300	Géo. Phys. & Autre	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	2400	Amén. Espace, Urba	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	H0422	Anglais	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
	H0426	Espagnol	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
	H1000	Histoire-Geo.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
	H1900	Educat.Phys.Sport	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2
SCIENCES	2700	Informatique	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2
	6300	Electronique	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	6400	Biochimie, Biologie	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	6100-2700	Génie Informatique-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
	6700	Biolog. Pop. & Éco	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
	6700-6800	Biolog. Pop. & Éco-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	H1300	Mathématiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
	H1414	Sil.Ing.Meca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
H1700	Biochim.-Genie Bio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	
Sans spécialité	0000	Sans spé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
Nombre de postes publiés														28	
Nombre de postes pourvus par un titulaire														26	
Nombre de postes non pourvus par un titulaire														2	

Groupes	PR	MCF	CPJ	PRAG	PREC	Total
Droit Économie Gestion	2	3	-	-	-	5
Lettres	3	4	-	5	-	12
Sciences	2	3	2	3	-	10
Sans spécialité	-	-	-	-	1	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>28</b>



# PARTIE 4 – REMUNERATION

## Les clés pour comprendre la rémunération



<a href="#">4.1 Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)</a>	115
<a href="#">4.2 Distribution des rémunérations nettes, ventilées par genre et déciles</a>	118
<a href="#">4.3 Total de rémunérations annuelles brutes versées par catégorie, genre et tranches d'âges</a>	119
<a href="#">4.4 Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes pour 2024</a>	120
<a href="#">4.5 Index de l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes</a>	123
<a href="#">4.6 Répartition des heures complémentaires d'enseignement</a>	124
<a href="#">4.7 Les primes : montants versés aux personnels</a>	133
<a href="#">4.8 La NBI : nouvelle bonification indiciaire</a>	135
<a href="#">4.9 Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées</a>	137
<a href="#">4.10 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés</a>	138
<a href="#">4.11 Contractuels étudiants et vacataires administratifs</a>	142



## Les clés pour comprendre la rémunération

L'ensemble des personnels **titulaires** reçoit, après service fait, un traitement principal composé :

**1/ du traitement de base**, qui varie selon le corps et le grade. Pour tous les personnels fonctionnaires, la rémunération principale augmente périodiquement au fur et à mesure qu'ils gravissent les échelons à l'intérieur de leur grade : à chaque échelon correspond en effet un indice qui détermine le montant de la rémunération principale.

La rémunération brute annuelle est calculée en multipliant l'indice majoré par la valeur annuelle du point d'indice. La valeur annuelle du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 59.0734 €.

Pour mémoire :

Valeur brute du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1<sup>er</sup> novembre 2024 :

SMIC mensuel (151,67h) : 1 766.92 €

SMIC horaire : 11.65 €

### **2/ d'indemnités accessoires :**

Indemnité de résidence avec zone : pourcentage du traitement brut qui varie en fonction de zones dans lesquelles sont classées les communes (3% pour la zone 1, 1% pour la zone 2, 0% pour la zone 3).

Supplément familial de traitement : versé par l'employeur aux agents ayant des enfants à charge, le SFT comporte un élément fixe et un élément variable, calculé sur le traitement budgétaire, dans les limites de montants planchers et plafonds.

### **3/ d'autres indemnités, liées :**

#### ➤ **Aux différents statuts :**

##### **Personnels BIATSS :**

IFSE Indemnités de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise concerne les personnels.

⇒ AENES depuis 01/01/2016 (en remplacement de l'IAT).

⇒ ITRF depuis le 01/01/2018 (en remplacement de la PPRS).

⇒ Personnels de Bibliothèques depuis le 01/11/2018.

En remplacement des indemnités IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité des Magasiniers), PPRS (Prime de participation à la recherche scientifique), IFTS (Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires), ISS (Indemnité de sujétions spéciales des Magasiniers), Prime de Technicité (BIBAS) Indemnité des Conservateurs et Bibliothécaires.

##### **Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants :**

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) :

La composante statutaire (C1) : c'est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions. Elle remplace à compter de 2022 les actuelles primes de recherche et d'enseignement supérieur (PRES).

PES (Prime d'enseignement supérieur) : concerne les enseignants du premier et second degré titulaires.

➤ **Aux fonctions exercées :**

**Personnels BIATSS :**

L'Indemnité de Régie.

Les indemnités pour travaux dangereux insalubres et salissants.

La Prime de Fonction Informatique.

**Personnels Enseignants-Chercheurs :**

Catégories	Obligations réglementaires de service d'enseignement
Enseignants-Chercheurs	192 heures équivalent TD*
Enseignants du second degré	384 heures équivalent TD*

La composante fonctionnelle (C2) : elle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs. Elle n'est pas encore mise en place à l'UBO et est remplacée par un référentiel des tâches également appliqué aux enseignants.

La prime individuelle (C3) : cette prime a remplacé au 1er janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009. Elle est attribuée au motif de l'investissement pédagogique, de l'activité scientifique, des tâches d'intérêt général ou pour l'ensemble de ces missions.

**4/ d'heures complémentaires pour les personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants :**

Elles rémunèrent les heures d'enseignement en présence des étudiants dispensées en plus des obligations statutaires de service.

Les services d'enseignement en présence des étudiants sont déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à :

**Enseignants-Chercheurs : 128h de cours (CM) ou 192h de travaux dirigés (TD) ou de travaux pratiques (TP) ou toute combinaison équivalente.**

**Enseignants du premier et second degré : 256h de cours (CM) ou 384h de travaux dirigés (TD) ou 384h de travaux pratiques (TP) ou toute combinaison équivalente.**

Quant aux personnels **contractuels**, le niveau de rémunération est décidé lors de la signature du contrat, par référence à un indice.

**Part de la masse salariale dans les dépenses totales de l'établissement**

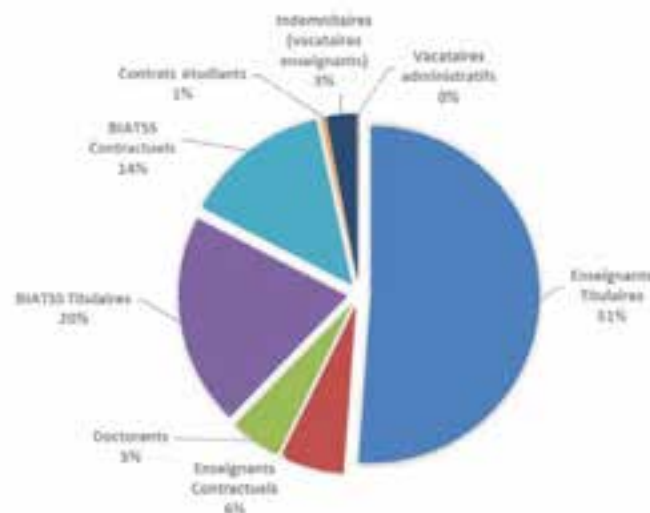
	2024
Total budget exécuté (en crédit de paiement)	226 398 432
Dont masse salariale	181 488 370
Part de la masse salariale dans le budget total	80,16%

## 4.1 Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) + Nombre de mois de personnes physiques payées

### Masse salariale annuelle 2024 par catégorie, répartition (en coûts employeurs) et nombre de mois personnes physiques travaillés à l'UBO

2024	Net	Cotisations salariales	Cotisations employeurs	Coût employeur	Nombre de mois personnes physiques payées
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS</b>					
Titulaires	42 121 853	15 565 954	44 891 956	102 579 763	11 542
Contractuels	5 062 588	1 673 340	2 729 035	9 464 962	3 179
<b>Doctorants</b>	<b>4 059 201</b>	<b>1 087 918</b>	<b>2 034 241</b>	<b>7 181 359</b>	<b>2 351</b>
<b>BIATSS</b>					
Titulaires	16 748 842	4 906 490	15 570 748	37 226 080	7 047
Contractuels	11 531 688	3 249 067	5 744 496	20 525 251	6 582
<b>Contrats étudiants</b>	<b>296 222</b>	<b>77 282</b>	<b>147 568</b>	<b>521 072</b>	<b>1 125</b>
<b>Indemnitaires (vacataires enseignants)</b>	<b>2 396 549</b>	<b>604 974</b>	<b>805 563</b>	<b>3 807 086</b>	<b>3 571</b>
<b>Vacataires administratifs</b>	<b>102 325</b>	<b>27 627</b>	<b>52 844</b>	<b>182 796</b>	<b>261</b>
<b>Total général</b>	<b>82 319 267</b>	<b>27 192 650</b>	<b>71 976 452</b>	<b>181 488 370</b>	<b>35 658</b>
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS</b>					
PR	8 699 215	3 402 674	9 475 922	21 577 811	1 866
PUPH	3 198 657	1 904 824	4 417 520	9 521 000	903
MCF	18 003 943	6 074 333	18 461 767	42 540 043	4 874
MCUPH	1 010 091	492 391	1 304 470	2 806 953	397
2nd degré	10 800 762	3 551 287	10 780 148	25 132 198	3 355
1er degré	409 184	140 445	452 129	1 001 758	147
<b>Total EC, ENS et CHERCHEURS titulaires</b>	<b>42 121 853</b>	<b>15 565 954</b>	<b>44 891 956</b>	<b>102 579 763</b>	<b>11 542</b>
Médecine	1 063 439	378 160	543 738	1 985 337	949
LRU	2 556 801	793 858	1 330 211	4 680 869	1 398
ATER	930 166	269 822	575 262	1 775 250	506
Lecteurs	158 588	51 175	84 484	294 247	106
Associés	276 266	146 395	160 163	582 823	191
Chaire de professeur junior	77 329	33 931	35 177	146 436	29
<b>Total EC, ENS et CHERCHEURS contractuels</b>	<b>5 062 588</b>	<b>1 673 340</b>	<b>2 729 035</b>	<b>9 464 962</b>	<b>3 179</b>
<b>Doctorants</b>	<b>4 059 201</b>	<b>1 087 918</b>	<b>2 034 241</b>	<b>7 181 359</b>	<b>2 351</b>
<b>BIATSS</b>					
AENES et médicaux-sociaux A	1 424 842	523 650	1 332 273	3 280 765	437
AENES et médicaux-sociaux B	1 127 267	328 922	1 067 526	2 523 715	507
AENES et médicaux-sociaux C	1 186 820	317 867	1 118 533	2 623 219	630
<b>BIATSS AENES et médicaux-sociaux</b>	<b>3 738 929</b>	<b>1 170 439</b>	<b>3 518 332</b>	<b>8 427 700</b>	<b>1 574</b>
ITRF A	5 150 291	1 578 293	4 725 008	11 453 591	1 745
ITRF B	3 394 745	930 570	3 117 010	7 442 326	1 538
ITRF C	3 091 843	815 534	2 912 029	6 819 407	1 649
<b>BIATSS ITRF</b>	<b>11 636 879</b>	<b>3 324 397</b>	<b>10 754 047</b>	<b>25 715 324</b>	<b>4 932</b>
Bibliothèques A	659 770	217 016	636 474	1 513 261	196
Bibliothèques B	471 601	130 644	436 925	1 039 170	209
Bibliothèques C	241 663	63 994	224 969	530 626	136
<b>BIATSS BIB</b>	<b>1 373 034</b>	<b>411 654</b>	<b>1 298 369</b>	<b>3 083 057</b>	<b>541</b>
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>16 748 842</b>	<b>4 906 490</b>	<b>15 570 748</b>	<b>37 226 080</b>	<b>7 047</b>
BIATSS Contractuel A	6 569 958	1 969 511	3 347 006	11 886 475	3 318
BIATSS Contractuel B	1 419 370	368 407	688 775	2 476 553	922
BIATSS Contractuel C	3 542 360	911 149	1 708 714	6 162 223	2 342
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>11 531 688</b>	<b>3 249 067</b>	<b>5 744 496</b>	<b>20 525 251</b>	<b>6 582</b>
<b>Contrats étudiants</b>	<b>296 222</b>	<b>77 282</b>	<b>147 568</b>	<b>521 072</b>	<b>1 125</b>
<b>Indemnitaires (vacataires enseignants)</b>	<b>2 396 549</b>	<b>604 974</b>	<b>805 563</b>	<b>3 807 086</b>	<b>3 571</b>
<b>Vacataires administratifs</b>	<b>102 325</b>	<b>27 627</b>	<b>52 844</b>	<b>182 796</b>	<b>261</b>
<b>Total général</b>	<b>82 319 267</b>	<b>27 192 650</b>	<b>71 976 452</b>	<b>181 488 370</b>	<b>35 658</b>

## RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION NETTE

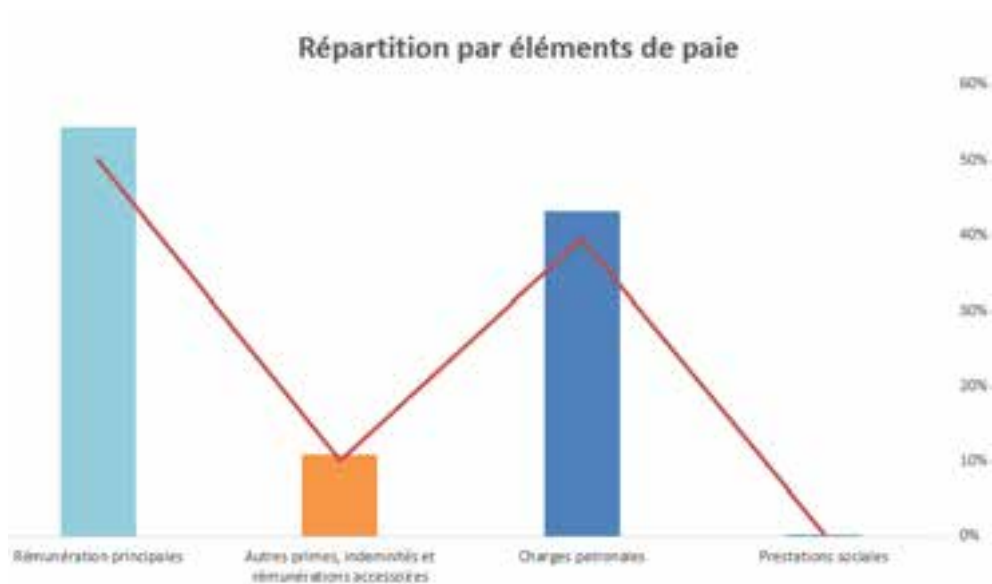


## Masse salariale annuelle 2024 par éléments de paie

		Masse salariale 2024	%
<b>Rémunération principale</b>	TRAITEMENT BRUT	83 054 531	45,76%
	TRAIT PERS HOSPITALO UNIV	1 378 843	0,76%
	REM. DOCTOR. CONTRACTUEL	4 811 767	2,65%
	CPLT REM.DOCTOR.CONTRACT.	137 083	0,08%
	<b>Sous total - Rémunérations principales</b>	<b>89 382 225</b>	<b>49,25%</b>
<b>Complément rémunération principale</b>	TRAITEMENT BRUT N.B.I.	95 906	0,05%
	INDEMNITE DE RESIDENCE	648 836	0,36%
	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	690 044	0,38%
	COMPLEMENT REMUNERATION	54 403	0,03%
	IND DIFFERENTIELLE SMIC	2	0,00%
<b>Sous total - Complément rémunérations principales</b>	<b>1 489 191</b>	<b>0,82%</b>	
<b>TOTAL - Rémunération principales</b>		<b>90 871 415</b>	<b>50,07%</b>

<b>Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires</b>	COURS COMPLEMENTAIRES	6 562 352	3,62%
	VACATIONS ADMINISTRATIVES	641 416	0,35%
	ABATTEMENT INDEMNITAIRE	-	0,00%
	IJSS NETTES	286 781	0,16%
	IND. HABILLEMENT CHAUSSUR	442	0,00%
	FORFAIT TELETRAVAIL	65 569	0,04%
	IND. SORTIES EN MER	4 357	0,00%
	INDEMNITE RUPTURE CONVENTION	5 211	0,00%
	IND. TRAV. DANG. OU SALIS	4 479	0,00%
	MAJORATION TRAITEMENT 35%	962	0,00%
	IND. RESPONS. REGISSEUR.	468	0,00%
	IND. DE RISQUES.	2 371	0,00%
	IND. CONGE PAYE.	1 484	0,00%
	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	833 228	0,46%
	PRIME ENCADR.DOCT.RECHER.	330 500	0,18%
	PRIME D'ADMINISTRATION	849 044	0,47%
	IND FONCT PART PROF ECOLE	1 880	0,00%
	IND.CAISSE ET RESPONSAB.	5 380	0,00%
	MAJ.COM (73%)	13 206	0,01%
	IND.JURY.CONC.EXAM.-SCO.	737	0,00%
	PR.INVENTION/INT. BREVET	400	0,00%
	IND. CONGES NON PRIS	17 959	0,01%
	IND.LICENCIEMENT	8 746	0,00%
	IND. FORMATION CONTINUE	24 304	0,01%
	IND. D'ADMINISTRATION	444 980	0,25%
	PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	127 449	0,07%
	JOURS CET A OPTION RAFP	158	0,00%
	JOURS CET C OPTION RAFP	87	0,00%
	INDEMNITE DE COMMISSION	17 130	0,01%
	I.F.S.E.	4 308 274	2,37%
	COMPLEMENT INDEMNITAIRE	17 804	0,01%
	INDEMNITE DEGRESSIVE	350	0,00%
	IND. COMPENSAT RICE CSG	698 783	0,39%
	INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT	100 910	0,06%
	INDEMNITE DIFFERENTIELLE	12 264	0,01%
	ALL.FORF. APPRENTISSAGE	1 250	0,00%
	INDEMNITES DE FONCTIONS	2 333 529	1,29%
	PESR ENSEIGNANT ET HOSPITALIER	129 024	0,07%
	PESR MEDECINE GENERALE	2 688	0,00%
	PRIME POUVOIR ACHAT EXCEPTIONN	12 342	0,01%
	INDEMNITE D'ELOIGNEMENT	21 955	0,01%
	INDEMNITE INDIVIDUELLE	699 508	0,39%
<b>TOTAL- Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires</b>	<b>18 081 291</b>	<b>9,96%</b>	

<b>Charges employeurs</b>	Pension civile et militaire	48 379 451	26,66%
	Cotisations vieillesse	2 882 576	1,59%
	Cotisation accident du travail	289 809	0,16%
	Cotisation FNAL	467 924	0,26%
	Cotisation Allocation familiale	4 913 179	2,71%
	Transport	1 794 378	0,99%
	Cotisation maladie	10 017 055	5,52%
	Contribution solidarité autonomie	280 750	0,15%
	RAFP	521 696	0,29%
	Cotisation chômage	1 149 124	0,63%
	IRCANTEC	1 226 096	0,68%
	CNRACL	32 961	0,02%
	Forfait social	21 673	0,01%
	<b>TOTAL - Charges patronales</b>	<b>71 976 672</b>	<b>39,66%</b>
<b>Prestations sociales</b>	ALLOC AIDE RETOUR EMPLOI	36 347	0,02%
	<b>Sous total ARE</b>	<b>36 347</b>	<b>0,02%</b>
	RENTE ACCIDENT DU TRAVAIL	11 826	0,01%
	REMBT DOMICILE-TRAVAIL	103 821	0,06%
	FORFAIT MOBILITES DURABLES	61 267	0,03%
	INDEMNITE COMPLEMENTAIRE SANTE	272 928	0,15%
	ALLOC. SPECIFIQUE CAAA	74 457	0,04%
	<b>Sous total - Autres prestations sociales</b>	<b>524 300</b>	<b>0,29%</b>
<b>TOTAL - Prestations sociales</b>		<b>560 647</b>	<b>0,31%</b>
<b>Régularisation PAS sur Indu</b>	<b>Régularisation PAS</b>	<b>- 1 656</b>	<b>0,00%</b>
<b>TOTAL Masse salariale 2024</b>		<b>181 488 370</b>	



## 4.2 Distribution des rémunérations nettes, ventilée par genre et déciles

Le décile est employé pour mesurer les tranches de revenus. Un classement de la population par ordre croissant de salaire par tranches de 10 % permet de les obtenir.

Le décile est la valeur du niveau de salaire qui sépare chaque tranche, de 10 % en 10 %. Il ne représente pas la valeur moyenne de la tranche ou l'intervalle entre deux valeurs mais bien la limite entre deux tranches. Les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties d'effectifs égaux.

Ainsi, pour une distribution de salaires :

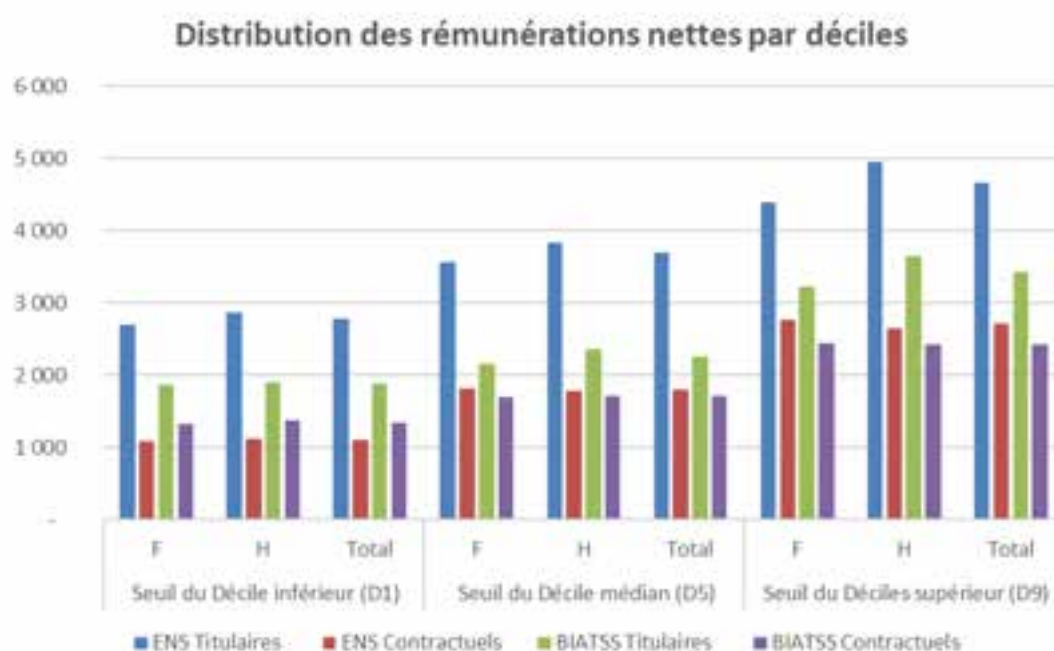
- Le premier décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires.
- Le neuvième décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

Seuil du Décile inférieur (D1)			Seuil du Décile médian (D5)			Seuil du Déciles supérieur (D9)		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total

	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS								
Titulaires	2 706	2 867	2 786	3 562	3 837	3 700	4 387	4 955	4 671
Contractuels	1 087	1 120	1 103	1 811	1 786	1 799	2 768	2 650	2 709
<b>Total EC, ENS et CHERCHEURS</b>	<b>1 896</b>	<b>1 993</b>	<b>1 945</b>	<b>2 687</b>	<b>2 812</b>	<b>2 749</b>	<b>3 577</b>	<b>3 802</b>	<b>3 690</b>

	BIATSS								
Titulaires	1 866	1 902	1 884	2 148	2 363	2 255	3 217	3 650	3 433
Contractuels	1 319	1 368	1 343	1 694	1 718	1 706	2 442	2 423	2 432
<b>Total BIATSS</b>	<b>1 592</b>	<b>1 635</b>	<b>1 614</b>	<b>1 921</b>	<b>2 040</b>	<b>1 981</b>	<b>2 829</b>	<b>3 037</b>	<b>2 933</b>



	Seuil du Décile inférieur (D1)			Seuil du Décile médian (D5)			Seuil du Déciles supérieur (D9)		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS</b>									
PR	3 573	3 841	3 707	4 466	4 672	4 569	5 142	5 697	5 419
PUPH	2 525	2 750	2 637	3 221	3 643	3 432	4 098	4 417	4 258
MCF	2 922	3 049	2 986	3 592	3 667	3 629	4 181	4 555	4 368
MCUPH	2 040	1 875	1 957	2 475	2 320	2 397	2 744	3 093	2 919
2nd degré	2 720	2 699	2 710	3 493	3 713	3 603	4 285	4 721	4 503
1er degré	2 267	3 055	2 661	2 844	3 299	3 071	3 140	3 421	3 280
<b>Total EC, ENS et CHERCHEURS titulaires</b>	<b>2 674</b>	<b>2 878</b>	<b>2 776</b>	<b>3 349</b>	<b>3 552</b>	<b>3 450</b>	<b>3 932</b>	<b>4 317</b>	<b>4 124</b>
Médecine	933	1 009	971	1 130	1 140	1 135	1 287	1 270	1 279
LRU	1 726	1 678	1 702	2 000	1 948	1 974	3 174	3 004	3 089
ATER	1 719	1 775	1 747	1 834	1 846	1 840	1 862	1 886	1 874
Lecteurs	1 412	NC	1 412	1 510	NC	1 510	1 553	NC	1 553
Associés	1 187	1 267	1 227	1 252	1 454	1 353	1 518	1 722	1 620
<b>Total EC, ENS et CHERCHEURS contractuels</b>	<b>1 395</b>	<b>1 432</b>	<b>1 412</b>	<b>1 545</b>	<b>1 597</b>	<b>1 563</b>	<b>1 879</b>	<b>1 971</b>	<b>1 883</b>

	Seuil du Décile inférieur (D1)			Seuil du Décile médian (D5)			Seuil du Déciles supérieur (D9)		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>BIATSS</b>									
AENES et médicaux-sociaux A	2 460	2 706	2 583	3 029	3 217	3 123	3 561	3 950	3 755
AENES et médicaux-sociaux B	1 895	1 990	1 942	2 266	2 258	2 262	2 532	2 562	2 547
AENES et médicaux-sociaux C	1 657	1 877	1 767	1 960	1 956	1 958	2 116	2 069	2 093
<b>BIATSS AENES et médicaux-sociaux</b>	<b>2 004</b>	<b>2 191</b>	<b>2 097</b>	<b>2 418</b>	<b>2 477</b>	<b>2 448</b>	<b>2 736</b>	<b>2 860</b>	<b>2 798</b>
ITRF A	2 236	2 440	2 338	2 876	3 024	2 950	3 503	3 899	3 701
ITRF B	2 053	2 026	2 040	2 206	2 291	2 249	2 429	2 634	2 531
ITRF C	1 820	1 801	1 810	1 954	1 939	1 947	2 117	2 083	2 100
<b>BIATSS ITRF</b>	<b>2 036</b>	<b>2 089</b>	<b>2 063</b>	<b>2 345</b>	<b>2 418</b>	<b>2 382</b>	<b>2 683</b>	<b>2 872</b>	<b>2 777</b>
Bibliothèques A	3 012	2 698	2 855	3 326	3 021	3 173	3 998	4 465	4 231
Bibliothèques B	2 221	NC	2 221	2 394	NC	2 394	2 524	NC	2 524
Bibliothèques C	1 816	1 902	1 859	1 940	2 009	1 975	2 008	2 013	2 042
<b>BIATSS BIB</b>	<b>2 350</b>	<b>2 300</b>	<b>2 312</b>	<b>2 553</b>	<b>2 515</b>	<b>2 514</b>	<b>2 843</b>	<b>3 239</b>	<b>2 933</b>
BIATSS Contractuel A	1 381	1 443	1 884	1 974	1 941	1 958	2 609	2 576	2 592
BIATSS Contractuel B	1 303	1 303	1 303	1 533	1 548	1 540	1 895	1 702	1 799
BIATSS Contractuel C	1 319	1 399	1 359	1 536	1 601	1 568	1 796	1 854	1 825
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>1 334</b>	<b>1 382</b>	<b>1 515</b>	<b>1 681</b>	<b>1 697</b>	<b>1 689</b>	<b>2 100</b>	<b>2 044</b>	<b>2 072</b>

### 4.3 Total des rémunérations annuelles brutes versées par catégorie, genre et tranches d'âge à l'UBO

2024	Rémunération brute
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS</b>	
Titulaires	<b>57 542 811</b>
Contractuels	<b>6 543 373</b>
<b>Doctorants</b>	<b>5 147 118</b>
<b>BIATSS</b>	
Titulaires	<b>21 710 094</b>
Contractuels	<b>14 704 829</b>
<b>Total général</b>	<b>105 648 225</b>

2024		Rémunération brute	F	H	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 à 69 ans	+ 70 ans
<b>ENSEIGNANTS-CERCHEURS, ENSEIGNANTS et CERCHEURS</b>															
Titulaires	PR	12 101 889	2 925 769	9 176 120	-	-	47 154	57 296	385 598	1 035 300	2 946 212	3 648 081	2 751 884	1 230 365	-
	PUPH	5 103 480	1 262 479	3 841 001	-	-	-	73 628	774 138	502 358	922 348	831 029	1 328 382	671 598	-
	MCF	24 078 276	10 763 359	13 314 917	-	45 412	689 754	2 055 306	3 260 812	4 069 165	4 166 895	4 940 198	3 883 667	967 066	-
	MCUPH	1 502 483	890 171	612 312	-	-	75 139	403 564	233 184	296 599	198 603	196 957	43 883	54 554	-
	2nd degré	14 207 053	7 251 742	6 955 311	-	79 090	285 680	442 988	964 488	2 247 287	4 174 690	3 725 273	2 025 267	262 291	-
	1er degré	549 629	344 656	204 973	-	-	21 156	34 563	30 256	61 970	88 100	100 249	213 335	-	-
<b>Total EC, ENS et CERCHEURS titulaires</b>		<b>57 542 811</b>	<b>23 438 176</b>	<b>34 104 634</b>	-	<b>124 503</b>	<b>1 118 883</b>	<b>3 067 345</b>	<b>5 648 476</b>	<b>8 212 680</b>	<b>12 496 848</b>	<b>13 441 786</b>	<b>10 246 417</b>	<b>3 185 874</b>	-
Contractuels	Médecine	1 360 304	748 317	611 986	-	157 934	1 014 178	133 987	33 751	20 454	-	-	-	-	-
	LRU	3 350 658	2 049 903	1 300 755	-	122 512	418 391	493 708	272 645	590 898	597 264	570 616	284 625	-	-
	ATER	1 199 988	554 519	645 469	-	368 085	422 189	259 895	128 427	21 391	-	-	-	-	-
	Lecteurs	209 763	187 926	21 837	46 352	101 289	21 837	15 900	24 385	-	-	-	-	-	-
	Associés	422 660	87 922	334 738	-	5 924	153	91 710	99 413	107 002	68 580	-	49 879	-	-
	<b>Total EC, ENS et CERCHEURS contractuels</b>		<b>6 543 373</b>	<b>3 628 587</b>	<b>2 914 786</b>	<b>46 352</b>	<b>755 743</b>	<b>1 876 748</b>	<b>995 200</b>	<b>558 621</b>	<b>739 744</b>	<b>665 845</b>	<b>570 616</b>	<b>334 504</b>	-
<b>Doctorants</b>		<b>5 147 118</b>	<b>2 616 573</b>	<b>2 496 924</b>	<b>619 367</b>	<b>3 584 371</b>	<b>723 447</b>	<b>125 253</b>	<b>77 820</b>	<b>16 860</b>	-	-	-	-	-
<b>BIATSS</b>															
Titulaires	AENES et médicaux-sociaux A	2 019 031	1 356 129	662 901	-	-	40 119	61 958	41 735	460 054	332 172	596 671	365 543	120 778	-
	AENES et médicaux-sociaux B	1 456 189	1 028 434	427 756	-	-	30 248	60 596	161 658	307 891	242 736	328 981	247 900	76 179	-
	AENES et médicaux-sociaux C	1 504 687	1 295 593	209 094	-	-	9 219	143 778	69 384	172 924	460 904	346 749	301 730	-	-
	<b>BIATSS AENES et médicaux-sociaux</b>	<b>4 979 907</b>	<b>3 680 156</b>	<b>1 299 751</b>	-	-	<b>79 587</b>	<b>266 332</b>	<b>272 777</b>	<b>940 869</b>	<b>1 035 811</b>	<b>1 272 401</b>	<b>915 173</b>	<b>196 957</b>	-
	ITRF A	6 718 837	3 040 148	3 678 690	38 343	31 277	255 373	558 921	675 622	1 267 194	1 871 756	1 407 541	564 274	48 537	-
	ITRF B	4 324 972	2 453 845	1 871 126	-	29 470	158 236	276 064	301 533	478 642	1 241 307	1 145 444	663 083	31 192	-
	ITRF C	3 907 377	2 852 845	1 054 533	27 375	27 730	215 415	391 310	443 239	470 813	609 543	831 528	727 410	163 014	-
	<b>BIATSS ITRF</b>	<b>14 951 186</b>	<b>8 346 838</b>	<b>6 604 349</b>	<b>65 718</b>	<b>88 477</b>	<b>629 023</b>	<b>1 226 296</b>	<b>1 420 394</b>	<b>2 216 650</b>	<b>3 722 606</b>	<b>3 384 513</b>	<b>1 954 767</b>	<b>242 743</b>	-
	Bibliothèques A	876 787	580 313	296 473	-	-	-	12 988	76 328	281 291	160 469	214 979	81 799	48 932	-
	Bibliothèques B	602 244	537 844	64 401	-	10 230	30 854	29 096	134 699	142 362	139 705	114 898	-	-	-
Bibliothèques C	299 970	142 337	157 632	-	18 487	9 444	27 542	-	92 786	63 337	88 374	-	-	-	
<b>BIATSS BIB</b>	<b>1 779 001</b>	<b>1 260 494</b>	<b>518 506</b>	-	<b>28 718</b>	<b>40 297</b>	<b>69 626</b>	<b>76 328</b>	<b>415 990</b>	<b>395 617</b>	<b>418 020</b>	<b>285 072</b>	<b>48 932</b>	-	
<b>Total BIATSS titulaires</b>		<b>21 710 094</b>	<b>13 287 488</b>	<b>8 422 606</b>	<b>65 718</b>	<b>117 195</b>	<b>748 907</b>	<b>1 562 254</b>	<b>1 769 499</b>	<b>3 573 509</b>	<b>5 154 034</b>	<b>5 074 934</b>	<b>3 155 012</b>	<b>488 631</b>	-
Contractuels	BIATSS Contractuel A	8 539 469	5 474 887	3 064 582	152 320	980 035	2 295 528	1 383 041	1 168 743	887 966	735 370	346 235	500 730	89 501	-
	BIATSS Contractuel B	1 787 777	1 014 473	773 305	145 318	286 593	266 487	265 698	281 408	169 334	191 182	158 627	23 132	-	-
	BIATSS Contractuel C	4 377 583	3 524 070	853 513	167 164	472 096	635 779	373 317	510 061	527 461	681 046	713 060	259 695	37 902	-
	<b>Total BIATSS contractuels</b>		<b>14 704 829</b>	<b>10 013 430</b>	<b>4 691 399</b>	<b>464 802</b>	<b>1 738 724</b>	<b>3 197 794</b>	<b>2 022 056</b>	<b>1 960 212</b>	<b>1 584 760</b>	<b>1 607 598</b>	<b>1 217 922</b>	<b>783 558</b>	<b>127 403</b>

#### 4.4 Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes pour 2024

L'outil de calcul des écarts de rémunération de la direction générale de l'administration (DGAFP) permet de calculer deux des trois indicateurs prévus par le décret du 5 décembre 2023 relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat.

Ces indicateurs concernent l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires ainsi que pour les agents contractuels.

Chacun fait figurer des éléments sur l'emploi :

- Le nombre de corps, cadre d'emploi ou équivalent pris en compte.
- Les effectifs annuels moyens d'hommes et de femmes en nombre comme en équivalent temps plein.
- Le taux moyen de temps partiel des hommes et des femmes.

Des éléments moyens de rémunération des hommes et des femmes :

- Salaire mensuel moyen (sans tenir compte des quotités de temps de travail).
- Salaire mensuel moyen par équivalent temps plein.
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est représenté en € par mois et en pourcentage du salaire des hommes.

Le troisième bloc décompose l'écart global de rémunération par mois ainsi que le pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein :

- L'écart de rémunération mensuelle lié au seul **effet de la différence de recours au temps partiel** : écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein.
- **Effet ségrégation des corps** quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers).
- **Effet démographique au sein des corps** mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...).
- **Effet primes à Corps-Grade-Échelon identique**, lui-même décomposé selon la nomenclature des indemnités renseignée (dont obligatoirement la sur-rémunération du temps partiel).

## Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires



<b>Nombre de corps pris en compte</b>				<b>34</b>		
<b>emploi annuel moyen :</b>		<b>hommes</b>	<b>femmes</b>		<b>part des</b>	
<b>effectifs annuels</b>		718	785		<b>total femmes (%)</b>	
<b>équivalents temps plein employés</b>		701	751		1 502	52,2%
<b>taux moyen de temps partiel</b>		97,7%	95,7%		1 451	51,7%
					96,6%	
<b>Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)</b>						
	<b>€/mois</b>		<b>€/mois</b>		<b>€/mois</b>	<b>% (F-H)/H</b>
<b>Hommes</b>	4 733 €	<b>Femmes</b>	3 833 €	<b>écart</b>	-901 €	-19,0%
<b>Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein</b>						
<b>Hommes</b>	4 846 €	<b>Femmes</b>	4 006 €	<b>écart</b>	-839 €	-17,3%
<b>Décomposition des écarts :</b>						
					<b>% effet/(F- €/mois H par EQTP)</b>	
	<b>effet temps partiel</b>				-61 €	7,3%
	<b>effet ségrégation des corps</b>				-642 €	76,4%
	<b>effet démographique au sein des corps</b>				-158 €	18,9%
	<i>dont sur primes</i>				-13 €	1,6%
	<b>effet primes à corps-Grade-échelon identique</b>				-39 €	4,7%
	<i>dont</i>					
		<b>sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</b>			9 €	-1,1%
		<b>temps ou aux cycles de travail</b>			-47 €	5,6%
		<b>géographie et aux mobilités non forcées</b>			-3 €	0,3%
		<b>résultats / performance / engagement professionnel</b>			11 €	-1,4%
		<b>rémunérations accessoires</b>			0 €	0,0%
		<b>fonctions / sujétions indexées sur le traitement</b>			0 €	0,0%
		<b>fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</b>			-8 €	1,0%
		<b>restructurations ou mobilités forcées</b>			0 €	0,0%
					0 €	0,0%
					0 €	0,0%
		<b>autres primes et écarts résiduels sur traitement</b>			-2 €	0,2%

## Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels



nombre de corps pris en compte		21			
emploi annuel moyen :	hommes	femmes	part des		
effectifs annuels	340	601	total	femmes (%)	
équivalents temps plein employés	338	587	941	63,9%	
taux moyen de temps partiel	99,4%	97,6%	925	63,5%	
			98,3%		
<b>Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)</b>					
	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	
Hommes	2 337 €	Femmes	2 200 €	écart	-136 € -5,8%
<b>Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein</b>					
Hommes	2 352 €	Femmes	2 253 €	écart	-98 € -4,2%
<b>décomposition des écarts :</b>					
			€/mois	% effet/(F-H par EQTP)	
	effet temps partiel		-38 €	38,7%	
	effet ségrégation des corps		-19 €	19,0%	
	effet démographique au sein des corps		-37 €	38,1%	
	<i>dont sur primes</i>		4 €	-4,2%	
	effet primes à corps-Grade-échelon identique		-42 €	43,0%	
	<i>dont</i>				
	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)		2 €	-1,8%	
	temps ou aux cycles de travail		0 €	0,0%	
	géographie et aux mobilités non forcées		0 €	0,0%	
	résultats / performance / engagement professionnel		0 €	0,0%	
	rémunérations accessoires		0 €	0,0%	
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement		0 €	0,0%	
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement		0 €	0,0%	
	restructurations ou mobilités forcées		0 €	0,0%	
			0 €	0,0%	
			0 €	0,0%	
	autres primes et écarts résiduels sur traitement		-44 €	44,7%	

## 4.5 Index de l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes

La réglementation prévoit qu'un index, d'un niveau maximal de cent points, est calculé chaque année au titre de l'année civile écoulée. Il mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'UBO. Les résultats obtenus sont publiés et diffusés au Comité Social d'Administration.

Trois indicateurs permettent de produire l'index dont les modalités de calcul sont déterminées par décret :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents.
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente.
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les deux premiers indicateurs sont disponibles ci-dessus. Le troisième correspond à l'indicateur du point 4.9.

La cible est fixée à un niveau supérieur ou égal à soixante-quinze points. Lorsqu'un établissement public n'atteint pas pour la quatrième année consécutive la cible, une pénalité peut être appliquée. Le montant maximal de cette pénalité financière est calculé en appliquant au montant de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents un taux qui varie en fonction du résultat obtenu pour l'index.

Le score de l'UBO en 2024 se porte à **78.9** :

2024		
Université de Bretagne Occidentale	Note maximale initiale	Score UBO
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Egalité de rémunération pour les non titulaires	40	35
Dix plus hautes rémunérations	20	4
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>78</b>

ETP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	1502,00
NB EQTP contractuels (2)	941,00
<b>Correctif sur la pondération (1)/(1+2)</b>	<b>0,61</b>

Pondération	Note maximale initiale	Score final UBO
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	50	47,775
égalité de rémunération pour les contractuels	30	27,125
dix plus haute rémunération	20	4
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>78,9</b>

## Voici le détail par indicateur :

Ecart de rémunération des fonctionnaires												
Université de Bretagne Occidentale	Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) hommes	écart	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	écart en EQTP en valeur absolu	Score initiale sur 40
	3 833 €	4 733 €	-901 €	-19,0%	-17,3%	-61 €	-642 €	-158 €	-39 €	-0,8%	0,8	39

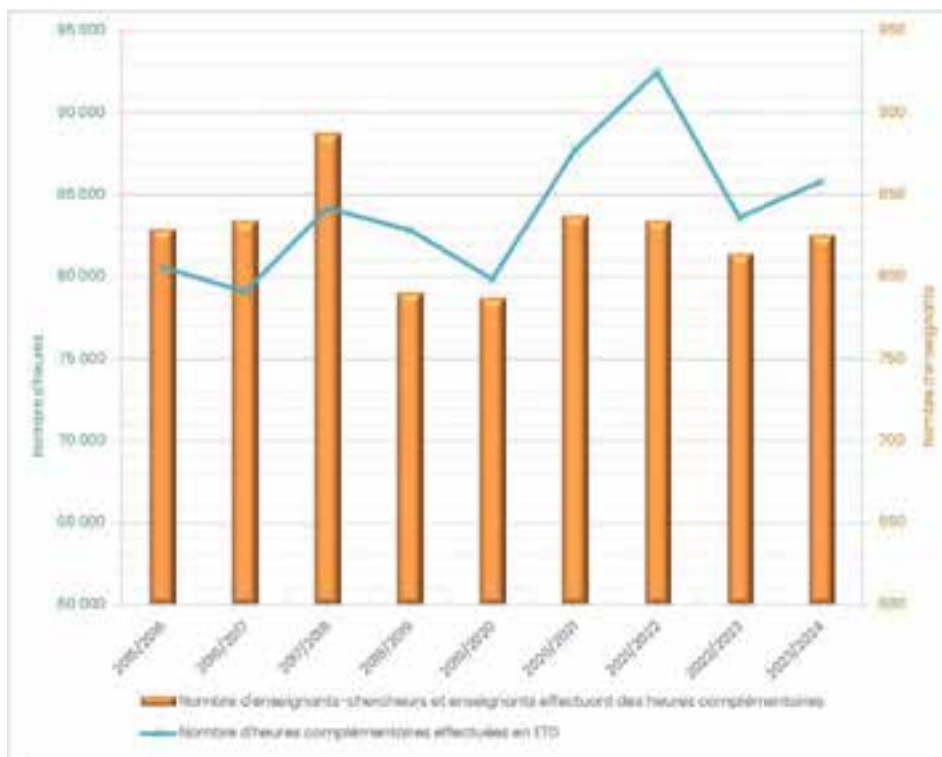
Ecart de rémunération des contractuels									
Université de Bretagne Occidentale	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	validité du groupe (1=oui, 0=non)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	écart en EQTP en valeur absolu	Score initial sur 40	
Catégorie Encadrement					-	-			
Catégorie A	2 289,63	2 419,93	262,69	163,42	1,00	0,05			
Catégorie B	2 112,10	2 166,32	40,32	31,10	1,00	0,03			
Catégorie C	2 046,03	2 079,98	142,19	33,13	1,00	0,02			
Catégorie indéterminée					-	-			
Ensemble							0,04	4,10	35,00

Dix plus hautes rémunérations brutes				
Université de Bretagne Occidentale	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	effectif de la population sous représentée	Score sur 20
	2	8	2	4

## 4.6 Répartition des heures complémentaires d'enseignement

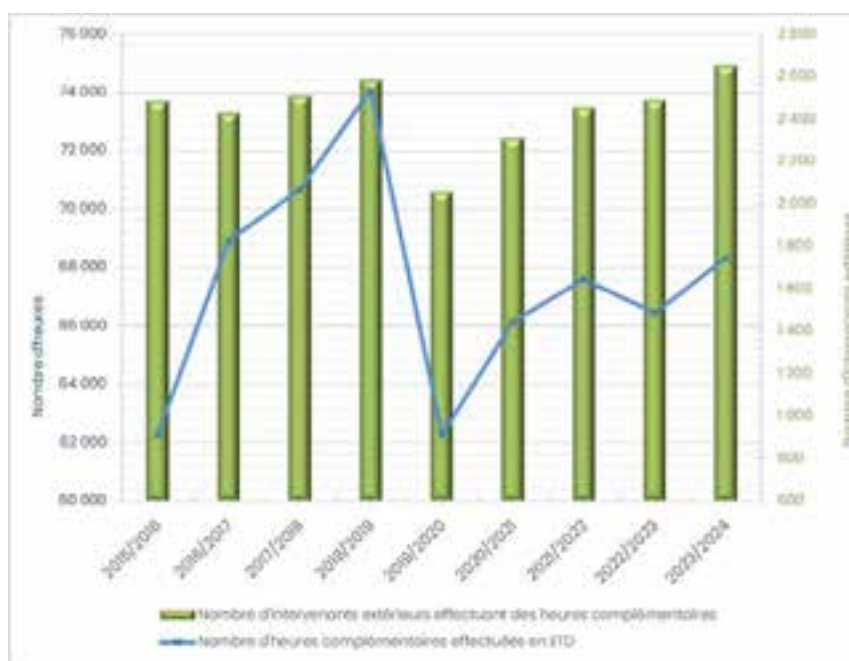
En 2023-2024, **825** personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants de l'université ont assuré des heures complémentaires à l'université :

	Nombre d'enseignants chercheurs et enseignants effectuant des heures complémentaires	Découpe par population				Nb en eq E-C (192h)	Nombre d'heures complémentaires effectuées en ETD	Moyenne
		Enseignants (Serv 384h)	Enseignant-Chercheurs (Serv 192h)	Lecteurs (Serv 200h)	MF/FA et PAST (Serv 96h)			
2018/2019	790	274	504	8	4	1062	82842	77,98
2019/2020	787	263	499	4	21	1040	79839	76,79
2020/2021	837	294	504	7	32	1115	87735	78,67
2021/2022	834	305	498	8	23	1128	92471	81,99
2022/2023	814	303	477	5	29	1103	83629	75,84
2023/2024	825	307	487	7	24	1120	85790	76,58



En 2023-2024, **2653** intervenants extérieurs ont assuré des cours complémentaires :

	Nombre d'intervenants extérieurs effectuant des heures complémentaires	Nombre d'heures complémentaires effectuées en ETD	Moyenne
2015/2016	2 489	62 275,23	25,02
2016/2017	2 433	68 936,42	28,33
2017/2018	2 511	70 688,55	28,15
2018/2019	2 586	74 081,18	28,65
2019/2020	2 059	62 277,88	30,25
2020/2021	2 315	66 140,84	28,57
2021/2022	2 456	67 614,18	27,53
2022/2023	2 490	66 452,34	26,69
2023/2024	2 653	68 316,61	25,75



# Répartition des heures complémentaires des Enseignants-Chercheurs et Enseignants par section CNU

Domaine	Discipline intervenant	ESAB	IE	INSE-enseignement	ISM	UR-Inter-Médex	UR-Quimper	Pré-UR-Quimper	Relieuses	SI/FA	UR-Droit et sc. éco.	UR-Lettres et sc. Hum.	UR-Médecine	Recalls d'odontologie	UR-Sciences	UR-SE	DUOS	Total Général	
Droit, Économie et Gestion	Droit privé et sciences criminelles	-	-	-	-	20,32	23,48	-	-	-	293,37	-	-	-	-	-	-	2 946,16	
	Droit public	-	-	16,00	-	66,73	66,73	-	-	-	2 408,85	-	-	-	-	-	-	2 861,43	
	Histoire du droit et des institutions	-	-	-	-	-	-	-	-	-	86,50	-	-	-	-	-	-	86,50	
	Sciences de gestion	331,72	4 285,54	-	-	1 404,09	1 655,29	-	-	-	33,50	-	-	-	-	-	-	7 710,14	
	Sciences économiques	-	971,69	26,01	-	3 087,30	3 667,30	-	-	-	2 862,80	324,27	-	-	-	-	-	11 039,27	
	<b>TOTAL DEG</b>	<b>331,72</b>	<b>5 257,13</b>	<b>26,01</b>	<b>16,00</b>	<b>4 762,46</b>	<b>5 620,81</b>	-	-	-	-	<b>7 971,62</b>	<b>357,77</b>	-	-	-	-	<b>24 343,52</b>	
	Lettres et Sciences Humaines	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	150	-	-	-	-	-	150
		Arts: plastiques, spectacle, musique, esthétique, sciences et histoire de l'art	-	275,37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	275,37
		Cultures et langues régionales	-	86,85	-	-	-	-	-	-	-	-	182,83	-	-	-	-	-	269,68
		Géographie, aménagement de l'espace (Regroupement CNU 23 24)	-	140,24	17,08	-	-	55,86	-	-	-	-	225,83	-	-	809,14	-	-	1 252,25
Histoire et civilisations (Regroupement CNU 21 22)		-	730,20	-	-	-	-	535,07	-	-	-	1 182,64	-	-	-	-	-	2 429,01	
Langue et littérature françaises		-	487,69	-	-	292,94	222,76	-	-	-	-	260,77	1,00	-	455,07	-	-	1 789,13	
Langues et littératures anciennes		-	-	-	-	382,47	379,11	-	-	-	-	123,46	-	-	177,77	-	-	1 062,81	
Langues et littératures anglo-saxonnes		-	291,04	-	-	899,32	1 219,76	110,42	639,46	-	41,24	2 050,51	84,50	-	420,44	-	-	5 766,69	
Langues et littératures germaniques sp. Allemand		-	114,48	-	-	-	15,50	205,98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	335,96	
Langues et littératures romanes sp. Italien		-	69,00	-	-	-	-	-	-	-	-	37,50	-	-	-	-	-	106,50	
Langues et littératures romanes sp. Langues hispaniques	-	119,76	-	-	112,51	304,69	384,49	262,79	-	-	613,08	-	-	-	-	-	1 787,52		
Langues et littératures sp. Chinois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	354,38	-	-	-	-	354,38		
Littératures comparées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80,52	-	-	-	-	80,52		
Philosophie	-	168,50	-	-	-	-	-	-	-	-	34,05	-	-	-	-	-	202,55		
Psychologie	-	88,83	-	-	-	92,27	-	-	-	-	1 744,40	-	-	-	-	-	1 905,84		
Sc et techniques actives et sportives	-	491,47	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	491,47		
Sciences de l'éducation	-	646,48	-	-	-	-	-	-	-	33,87	-	-	-	-	-	-	680,35		
Sciences du langage	-	13,61	-	-	-	-	-	-	-	-	102,74	612,03	-	-	-	-	715,37		
Sociologie, démographie	-	169,14	-	-	-	-	-	-	-	-	143,88	7 569,61	-	-	-	-	7 713,36		
<b>TOTAL LSH</b>	<b>-</b>	<b>3 504,36</b>	<b>17,08</b>	<b>1 687,24</b>	<b>2 290,15</b>	<b>1 235,96</b>	<b>892,25</b>	<b>1 744,40</b>	<b>33,87</b>	<b>1 861,42</b>	<b>6 824,26</b>	<b>23,49</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>28 401,94</b>		
Sciences	Astronomie, astrophysique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10,39	-	-	-	10,39	
	Biochimie (Regroupement CNU 64 65)	581,75	-	-	-	756,67	1 041,44	-	-	-	-	-	351,71	38,00	508,57	-	-	3 274,14	
	Biologie (Regroupement CNU 66 67 68)	338,23	-	-	-	937,14	59,88	-	-	-	146,66	219,50	-	1 639,64	139,91	-	-	3 482,96	
	Chimie (Regroupement CNU 31 32 33)	-	-	-	-	216,23	110,40	-	-	-	-	-	-	912,50	-	-	-	1 241,13	
	EA (Regroupement CNU 61 62 63)	518,35	-	-	-	3 444,95	171,37	-	-	-	-	-	-	1 083,22	-	-	-	5 227,89	
	Épistémologie, histoire des sciences et des techniques	-	84,45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	84,45	
	Informatique	-	-	-	-	1 095,29	153,57	75,00	-	-	-	75,99	-	-	2 474,02	-	-	3 875,87	
	Mathématiques	-	3 94,24	-	-	559,73	75,80	-	-	-	-	-	-	-	1 117,93	-	-	2 147,70	
	Mathématiques appliquées	-	5,02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	663,12	-	-	668,14	
	Mécanique, génie mécanique, génie civil	-	28,57	-	-	6 459,21	104,49	-	-	-	-	-	-	-	1 558,72	-	-	8 150,99	
Météorologie, Océanographie, Phys de l'env	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	85,34	-	-	85,34		
Physique (Regroupement CNU 28 29 30)	-	112,77	-	-	142,35	0,25	-	-	-	-	-	-	-	340,40	-	-	595,77		
Sc de l'information et communication	-	75,08	-	-	263,89	-	-	-	-	-	200,26	-	-	221,52	-	-	760,75		
Sciences de l'univers (Regroupement CNU 35 36)	-	126,46	-	-	110,35	126,29	-	-	-	-	-	-	-	684,09	-	-	1 057,19		
Sciences médicales (Regroupement CNU 42 6 5 6)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	118,98	-	-	118,98		
Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé (Regroupement CNU 80 3 87)	-	-	-	-	-	109,62	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	109,62		
<b>TOTAL Sciences</b>	<b>1 438,33</b>	<b>-</b>	<b>626,59</b>	<b>-</b>	<b>14 093,43</b>	<b>1 845,49</b>	<b>75,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>224,65</b>	<b>2 022,69</b>	<b>36,00</b>	<b>11 319,46</b>	<b>139,91</b>	<b>21,98</b>	<b>32 046,53</b>		
<b>TOTAL Non renseigné</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>761,83</b>	<b>5,50</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>942,85</b>		
<b>TOTAL Général</b>	<b>1 770,05</b>	<b>5 257,13</b>	<b>5 518,79</b>	<b>38,58</b>	<b>20 543,13</b>	<b>9 756,45</b>	<b>1 310,96</b>	<b>892,25</b>	<b>1 744,40</b>	<b>33,87</b>	<b>8 115,60</b>	<b>8 208,21</b>	<b>2 196,56</b>	<b>38,00</b>	<b>13 180,88</b>	<b>7 139,69</b>	<b>45,47</b>	<b>85 790,02</b>	

## Répartition des heures complémentaires par composante et domaine

	Drout, Économie et Gestion	Lettres et Sciences Humaines	Sciences	Non renseignée	Total général
ESIAB	331,72	-	1 438,33	-	1 770,05
IAE	5 257,13	-	-	-	5 257,13
INSPE Bretagne	26,01	3 904,36	826,59	761,83	5 518,79
IUEM	16,00	17,08	-	5,50	38,58
IUT Brest-Morlaix	4 762,46	1 687,24	14 093,43	-	20 543,13
IUT Quimper	5 620,81	2 290,15	1 845,49	-	9 756,45
Pôle PJH Quimper	-	1 235,96	75,00	-	1 310,96
Pôle langues	-	892,25	-	-	892,25
SUAPS	-	1 744,40	-	-	1 744,40
SUFCA	-	33,87	-	-	33,87
UFR Droit et Sc. Eco.	7 971,62	143,98	-	-	8 115,60
UFR Lettres et Sc. Hum.	357,77	7 569,61	224,65	-	8 208,21
UFR Médecine	-	173,87	2 022,69	-	2 196,56
Faculté d'Odontologie	-	-	38,00	-	38,00
UFR Sciences	-	1 861,42	11 319,46	-	13 180,88
UFR SSE	-	6 824,26	139,91	175,52	7 139,69
DUOB	-	23,49	21,98	-	45,47
<b>Total général</b>	<b>24 343,52</b>	<b>28 401,94</b>	<b>32 045,53</b>	<b>999,03</b>	<b>85 790,02</b>

## Nombre d'intervenants extérieurs et heures d'enseignement assurées pour l'année 2023/2024

COMPOSANTE d'affectation	2023/2024			2022/2023			2021/2022		
	NOMBRE HC payables en HeTD	Nombre d'intervenants extérieurs	Moyenne	NOMBRE HC payables en HeTD	Nombre d'intervenants extérieurs	Moyenne	NOMBRE HC payables en HeTD	Nombre d'intervenants extérieurs	Moyenne
DRIVE	14,00	1	14,00	59,00	2	29,50	38,75	3	12,92
DUOB	1 840,75	99	18,59	1 881,05	97	19,39	1 461,51	87	16,80
ESIAB	1 691,13	77	21,96	1 867,25	80	23,34	1 932,84	78	24,78
EUMB	338,98	69	4,91	295,92	59	5,02	266,92	38	7,02
Faculté d'Odontologie	107,16	13	8,24	83,50	11	7,59	57,50	10	5,75
IAE	3 656,75	117	31,25	3 620,00	116	31,21	3 438,88	107	32,14
INSPE Bretagne	1 562,20	100	15,62	1 820,54	105	17,34	1 340,50	88	15,23
IPAG	1 233,00	35	35,23	947,00	37	25,59	1 328,00	42	31,62
IUEM	1 784,62	133	13,42	1 270,98	102	12,46	1 380,51	116	11,90
IUT Brest-Morlaix	8 747,84	239	36,60	7 337,10	195	37,63	8 208,63	205	40,04
IUT Quimper	8 187,67	169	48,45	8 298,79	164	50,60	7 367,89	157	46,93
Pôle langues	240,00	13	18,46	541,50	8	67,69	335,00	12	27,92
Pôle PJH Quimper	3 688,64	152	24,27	3 838,38	158	24,29	4 560,32	155	29,42
SCD	217,50	3	72,50	194,99	3	65,00	70,00	1	70,00
SEA-EU	-	-	-	-	-	-	20,00	1	20,00
SUAPS	1 121,06	28	40,04	1 055,66	28	37,70	1 271,52	36	35,32
SUFCA	7 888,01	385	20,49	7 843,82	375	20,92	6 810,91	336	20,27
UFR Droit et Sc. Eco.	5 184,56	159	32,61	5 567,23	165	33,74	5 166,17	152	33,99
UFR Lettres et Sc. Hum.	7 791,15	263	29,62	7 894,60	247	31,96	9 605,69	273	35,19
UFR Médecine	2 202,50	140	15,73	1 918,45	131	14,64	1 801,71	117	15,40
UFR Sciences	8 248,84	359	22,98	7 813,25	323	24,19	8 459,93	361	23,43
UFR SSE	2 570,25	99	25,96	2 303,33	84	27,42	2 691,00	81	33,22
<b>Total</b>	<b>68 316,61</b>	<b>2 653</b>	<b>25,75</b>	<b>66 452,34</b>	<b>2 490</b>	<b>26,69</b>	<b>67 614,18</b>	<b>2 456</b>	<b>27,53</b>

(1) : Nombre d'HC payables/nombre de PP avec des HC

Année d'observation : 2023/2024  
source et date d'observation : BO/OSE - image au 06/03/25  
Donnée : Réalisé Validé

## Répartition des intervenants extérieurs par type de contrat et par composante d'intervention

Types de contrats	ESIAS																	TOTAL Général					
	ESIAS	IAE	INSEB Diaktyra	PAIG	LEM1	INT Best-Praxis	INT Qumper	Research Qumper	Recherche	SAURS	SURCA	URPdr et/eq. Eco	URPdr et/eq. Hum	URP/Inketeche	Faculté d'Outillage	URSciences	URSS		DUCB	DAVE	EMUB	CSB	
contrats classiques	Artiste auteur et intermittent du spectacle (- 67 ans)	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	18	-	-	-	-	-	-	21
	Auto-entrepreneur (- 67 ans)	3	7	1	-	1	7	7	2	1	-	8	19	1	-	8	2	2	1	-	-	-	75
	Autres (bénéficiaire d'une pension d'invalidité autorisée à travailler) (-67 ans)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	BIATSS UBO	1	6	-	-	10	3	5	1	1	1	12	2	6	2	-	17	5	-	-	-	-	72
	Contractuel docteur hors UBO	-	-	1	-	3	-	-	-	-	-	-	1	6	-	-	9	4	-	-	-	-	24
	Dirigeant ou Gérant d'entreprise (- 67 ans)	4	5	-	-	2	11	8	5	-	-	4	7	1	-	7	4	1	-	-	-	-	59
	Docteur contractuel UBO sans mission d'enseignement	-	3	-	-	7	3	2	3	-	-	-	2	4	-	7	1	-	-	-	-	-	32
	Etudiant en Master 2 ou étudiant Doctorant (- 67 ans)	-	1	2	-	4	2	2	2	6	2	1	7	10	1	-	3	1	1	-	-	-	44
	Intervenant à titre gracieux	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	12
	Post-doctorant hors UBO	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	-	-	-	8
	Post-doctorant UBO	1	-	2	-	9	1	-	-	-	-	1	1	2	-	-	5	-	-	-	-	-	22
	Retraité ou préretraité hors UBO (moins 67 ans)	2	2	1	4	1	7	5	1	1	2	9	3	2	4	-	3	2	1	-	-	-	50
	Salaire du secteur privé (- 67 ans)	14	39	-	-	4	43	52	8	1	11	38	31	31	11	-	64	18	5	-	1	-	371
	Salaire du secteur public (- 67 ans)	16	12	41	19	24	69	43	32	3	11	160	28	75	50	6	52	30	19	-	34	3	727
	Travailleur indépendant et Profession Libérale (- 67 ans)	7	1	-	1	-	8	11	3	1	2	23	23	10	16	1	9	3	14	-	5	-	138
<b>TOTAL : contrat classique</b>	<b>49</b>	<b>77</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>74</b>	<b>155</b>	<b>135</b>	<b>61</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>255</b>	<b>115</b>	<b>168</b>	<b>85</b>	<b>7</b>	<b>204</b>	<b>71</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>1656</b>	
Contrats simplifiés	CS - Artiste auteur - intermittent spectacle (- 67 ans)	-	-	1	-	1	2	-	-	-	-	-	2	-	-	13	1	-	-	-	-	-	20
	CS - Auto-entrepreneur (- 67 ans)	1	3	1	-	1	8	2	5	2	-	15	1	3	1	7	3	3	-	-	-	-	57
	CS - Dirigeant ou Gérant d'entreprise (- 67 ans)	2	4	-	-	2	8	4	9	-	-	2	4	3	-	1	9	-	1	-	-	-	49
	CS - Indépendant et Profession libérales (- 67 ans)	2	4	-	-	-	2	3	13	-	-	10	5	3	21	1	3	2	15	-	2	-	86
	CS - Pigiste ou journaliste (- 67 ans)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	CS - Retraité - Préretraité hors UBO (- 67 ans)	2	-	-	-	-	2	2	1	-	-	1	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	12
	CS - Salarié du secteur privé (- 67 ans)	11	24	-	3	6	38	12	27	-	-	15	21	38	5	-	82	17	12	-	-	-	311
	CS - Salarié du secteur public (- 67 ans)	10	6	50	8	57	24	11	36	1	-	86	15	44	27	3	40	5	23	-	27	-	473
	<b>TOTAL : Contrat simplifié</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>52</b>	<b>11</b>	<b>67</b>	<b>84</b>	<b>34</b>	<b>91</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>130</b>	<b>46</b>	<b>96</b>	<b>55</b>	<b>6</b>	<b>155</b>	<b>28</b>	<b>54</b>	<b>-</b>	<b>29</b>	<b>-</b>	<b>1010</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>118</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>141</b>	<b>239</b>	<b>169</b>	<b>152</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>385</b>	<b>161</b>	<b>264</b>	<b>140</b>	<b>13</b>	<b>359</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>1</b>	<b>69</b>	<b>3</b>	<b>2666</b>

Remarque : un même intervenant ayant n types de contrats sur une même année universitaire sera compté n fois  
 année d'observation : 2023-2024  
 source et date d'observation : BO/Oss - image au 06/03/25 (service réalisés validés)

## Les heures d'enseignement validées en 2023/2024 par composante d'affectation

Composante d'affectation	ENSEIGNANTS PERMANENTS										INTERVENANTS EXTERIEURS				Service total assuré à l'UBO	
	Potentiel permanent en HETD	service Du	SERVICE ASSURE (réalisé validé payable)					nb HC payables	nb Sous Service	Service Assuré (payables)	Effectif total	Hets/ETP	TOTAL	Hets/ETP	dont HC	
			composante affectation	autres composantes	Référentiel	Autre Etablissement	TOTAL Assuré									
DRIVE	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
DUOB	2 496	716	5 41	17	4	-	562	45	124	1 841	99	9,59	2 402	12,51	1 686	
ESIAB	5 632	4 648	4 618	483	1 299	-	6 400	1 770	18	1 691	77	8,81	8 091	42,14	3 444	
EUMB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	339	69	1,77	339	1,77	339	
Faculté d'Odontologie	192	192	131	43	56	-	230	38	-	107	13	,56	337	1,76	145	
IAE	4 800	4 214	4 927	3 296	1 179	-	9 401	5 257	69	3 657	117	19,05	13 058	68,01	8 845	
INSPe Bretagne	62 016	39 253	39 487	2 563	146	16	42 212	5 519	2 529	1 562	100	8,14	43 758	227,91	4 504	
IPAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 233	35	6,42	1 233	6,42	1 233	
IUEM	2 688	1 725	277	1 286	23	-	1 586	39	178	1 785	133	9,29	3 371	17,56	1 646	
IUT Brest-Morlaix	33 504	29 802	47 324	1 626	1 166	-	50 115	20 543	147	8 748	239	45,56	58 863	306,58	29 060	
IUT Quimper	23 424	22 681	30 103	738	1 480	-	32 322	9 756	115	8 188	169	42,64	40 510	210,99	17 829	
Open factory	192	96	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-96	
Pôle langues	8 064	7 496	369	7 967	53	-	8 389	892	-	240	13	1,25	8 629	44,94	1 132	
Pôle P.JH Quimper	5 664	4 781	4 326	1 259	477	-	6 061	1 311	31	3 689	152	19,21	9 750	50,78	4 969	
SCD	192	160	106	36	-	-	142	-	18	218	3	1,13	360	1,87	200	
SUAPS	4 608	4 412	5 441	699	17	-	6 156	1 744	-	1 121	28	5,84	7 278	37,90	2 866	
SUFCA	192	64	38	53	7	-	98	34	-	7 888	385	41,08	7 986	41,59	7 922	
UFR Droit et Sc. Eco.	17 792	15 919	14 307	6 096	3 325	-	23 728	8 116	306	5 185	159	27,00	28 913	150,59	12 994	
UFR Lettres et Sc. Hum.	35 464	31 052	28 332	6 598	3 549	-	38 478	8 208	590	7 791	263	40,58	46 270	240,99	15 217	
UFR Médecine	7 488	6 029	4 531	1 223	234	-	5 987	2 197	698	2 203	140	11,47	8 190	42,66	2 161	
UFR Sciences	55 136	47 983	46 689	9 171	4 632	6	60 499	13 181	637	8 249	359	42,96	68 742	358,03	20 759	
UFR SSE	17 728	15 233	17 835	2 064	2 407	-	22 306	7 140	67	2 570	99	13,39	24 876	129,56	9 643	
<b>Total général</b>	<b>287 272</b>	<b>236 455</b>	<b>249 381</b>	<b>45 217</b>	<b>20 052</b>	<b>22</b>	<b>314 672</b>	<b>85 790</b>	<b>5 526</b>	<b>68 317</b>	<b>2 653</b>	<b>356</b>	<b>382 967</b>	<b>1 995</b>	<b>146 512</b>	

(a) un service statutaire de 192h ETD a été attribué artificiellement aux PUJPH.

(1) : nombre d'Heures Equivalent TD reflétant les obligations statutaires de services réglementairement prévues par les enseignants permanents (intervenants titulaires ou contractuels devant un service statutaire d'enseignement). Source : BO/OSE (image au 6 mars 2025). Année universitaire 2023/2024

(2) : heures statutaires - modifications de services. Source : BO/OSE (image au 6 mars 2025). Année universitaire 2023/2024

(3) : service réalisé validé effectué dans la composante de rattachement en heures HETD. Source : BO/OSE (image au 6 mars 2025). Année universitaire 2023/2024

(4) : service réalisé validé effectué dans d'autres composantes de l'université en heures HETD. Source : BO/OSE (image au 6 mars 2025). Année universitaire 2023/2024

(5) : service réalisé validé effectué au titre du référentiel des tâches. Source : BO/OSE (image au 6 mars 2025). Année universitaire 2023/2024

(6) : service réalisé validé effectué dans un autre établissement (avec convention). Source : BO/OSE (image au 6 mars 2025). Année universitaire 2023/2024

(7) : Ensemble du service réalisé validé. ((3) + (4) + (5) + (6))

(8) : Ensemble du service réalisé validé déclenchant des heures complémentaires payables. Source : BO/OSE (image au 6 mars 2025). Année universitaire 2023/2024

(9) : Ensemble de service réalisé validé inférieur au service dû par enseignant. Source : BO/OSE (image au 6 mars 2025). Année universitaire 2023/2024

(10) : heures réalisées par les chargés d'enseignement vacataire ou les agents temporaires vacataires (décret n°87-889 du 29 octobre 1987). Source : BO/OSE (image au 27 septembre 2023) et geisha (image au 7 juillet 2020). Année universitaire 2021/2022

(11) : nombre d'intervenant vacataire (décret n°87-889 du 29 octobre 1987). Source : BO/OSE (image au 6 mars 2025). Année universitaire 2023/2024

(12) : service assuré par les agents vacataires par Equivalent TP à 192h. ((10)/192)

(13) : total des heures assurées à l'UBO par l'ensemble des enseignants. ((3) + (4) + (5) + (10)).

(14) : service assuré par l'ensemble des enseignants rapporté par Equivalent TP à 192h. ((13)/192)

(15) : différences des heures assurées à l'UBO avec le service dû

## Balance des heures réalisées, validées (payables) en 2023/2024 pour les enseignants-chercheurs et enseignants permanents (hors référentiel)

Composante d'affectation	Composante d'enseignement																	Autres établissements	Total général							
	ESAB	IAE	INSPE Bretagne	PAG	IUEM	IUT Brest-Morlaix	IUT Quimper	Pôle P.H. Quimper	Pôle langues	SUAPS	SUFCA	SUP STAMÉ	UFR Droit et sc. Eco.	UFR Lettres et sc. Hum.	UFR Médecine	Faculté d'Odontologie	UFR SSE			DUOB	EUMB	DRIVE	FMK	SEA-EU	Cap avant	
ESAB	4 618	61	-	-	11	35	-	-	-	-	275	-	-	-	88	-	55	-	-	-	-	-	-	-	-	5 101
IAE	98	4 927	-	-	-	84	-	2	-	2 838	-	63	100	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-	8 223
INSPE Bretagne	-	-	39 487	-	-	5	-	22	-	1 850	9	-	487	-	-	-	74	116	-	-	-	-	-	16	-	42 066
IUEM	-	-	-	277	-	-	-	42	-	94	-	62	230	-	-	-	830	29	-	-	-	-	-	-	-	1 563
IUT Brest-Morlaix	100	91	-	-	37	47 324	152	16	3	782	18	121	50	5	5	-	253	-	-	-	-	-	-	-	-	48 949
IUT Quimper	160	119	-	-	90	14	30 103	136	-	14	-	-	80	851	-	-	25	75	-	-	-	-	-	9	-	30 842
Pôle P.H. Quimper	218	-	-	-	-	-	-	4 326	-	80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 584
Pôle langues	1 010	352	95	-	87	371	-	150	369	64	6	10 399	1 118	660	62	1 455	1 262	60	-	89	89	-	-	-	-	8 336
SUAPS	-	-	19	-	-	-	162	-	-	5 441	-	-	-	13	-	18	471	-	16	-	-	-	-	-	-	6 140
SUFCA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38	9	-	-	-	-	-	7	38	-	-	-	-	-	-	-	91
UFR Droit et Sc. Eco.	6	164	9	457	503	125	48	2 510	28	1 188	-	14 307	283	188	-	547	2	-	7	10	-	21	-	-	-	20 403
UFR Lettres et Sc. Hum.	-	293	961	205	581	7	-	2 857	165	563	6	205	28 332	268	-	275	74	87	-	18	-	36	-	-	-	34 929
UFR Médecine	-	-	-	-	-	11	-	2	11	270	27	2	21	4 531	67	466	32	117	89	-	108	-	-	-	-	5 754
Faculté d'Odontologie	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	33	131	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	174
UFR Sciences	157	-	464	-	4 287	1 174	-	2	156	1 862	6	2	158	642	-	46 689	102	91	-	66	-	2	-	6	-	55 867
UFR SSE	-	-	525	-	-	140	-	-	-	565	375	272	-	23	95	-	15	17 835	55	-	-	-	-	-	-	19 899
DUOB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	541	-	-	-	-	-	-	-	558
EUMB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36	-	-	106	-	-	-	-	-	-	-	142
<b>Total Général</b>	<b>6 367</b>	<b>6 007</b>	<b>41 595</b>	<b>662</b>	<b>5 673</b>	<b>49 298</b>	<b>30 465</b>	<b>10 062</b>	<b>733</b>	<b>6 006</b>	<b>10 391</b>	<b>353</b>	<b>15 880</b>	<b>31 707</b>	<b>6 553</b>	<b>260</b>	<b>50 703</b>	<b>988</b>	<b>218</b>	<b>163</b>	<b>186</b>	<b>58</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>294 620</b>	

■ heures effectuées dans la composante d'affectation

Année d'observation : 2023/2024

source et date d'observation: BO/OSÉ - image au 06/03/2025

Donnée: Réalisés/validés - Interventions permanents

## Ratio étudiant, heures des services réalisés validés par composante d'enseignement (hors référentiel)

Composante d'enseignement	2021 - 2022						2022 - 2023						2023 - 2024								
	Total service assuré PP	Total service assuré IE	Total service assuré	Etudiants (I)	Nbre HED /étudiants	Etudiants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> cycles	Nbre HED /étudiants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> cycles	Total service assuré PP	Total service assuré IE	Total service assuré	Etudiants (I)	Nbre HED /étudiants	Etudiants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> cycles	Nbre HED /étudiants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> cycles	Total service assuré PP	Total service assuré IE	Total service assuré	Etudiants (I)	Nbre HED /étudiants	Etudiants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> cycles	Nbre HED /étudiants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> cycles
ESIAB	6755,11	1932,84	8687,95	29200	29,75	29200	29,75	6426,90	1867,25	8294,15	279	29,73	279	29,73	6367,17	1691,13	8058,30	239,00	33,72	238,00	33,86
IAE	5544,63	3438,88	8983,51	53500	16,79	49000	18,33	5711,86	3620,00	9331,86	464	20,11	418	22,33	6066,50	3656,75	9683,25	502,00	19,25	460,00	21,01
INSE de Bretagne	42507,77	1340,50	43847,67	120300	36,39	119200	36,78	42230,18	1820,54	44050,72	1371	32,13	1134	38,95	41894,98	1562,20	43157,18	1248,00	34,55	1077,00	42,44
IPAG	866,60	1328,00	2224,50	36500	6,09	33800	6,58	620,50	947,00	1567,50	327	4,79	307	5,11	662,00	1233,00	1895,00	351,00	5,40	332,00	5,71
IUEM	5778,69	1380,51	7159,20	45800	15,63	26200	27,33	5841,13	1270,98	7112,11	485	14,66	297	23,95	5872,54	1784,62	7657,16	478,00	16,02	288,00	26,59
IUT de Brest-Morlaix	50436,56	8208,63	58645,19	137300	42,71	138300	43,83	45655,20	7337,10	52992,30	136	40,27	1276	41,53	49298,44	8747,84	58046,28	1531,00	37,91	1143,00	50,78
IUT de Quimper	31063,97	7367,89	38431,86	132700	28,96	128500	29,91	29092,53	8286,79	37379,32	1248	29,96	1183	31,24	30465,35	8187,67	38653,02	1367,00	28,28	1024,00	37,75
Pôle de Quimper	10660,47	4660,32	15320,79	113500	13,41	110000	13,84	10673,51	3838,38	14511,89	1086	13,36	1030	14,09	10662,14	3688,64	13750,78	1078,00	12,76	1027,00	13,39
Pôle langues	12687,8	335,00	16037,8	-	-	-	-	654,25	541,50	1195,75	-	-	-	-	732,50	240,00	972,50	-	-	-	-
SUPJAMÉ	73,72	-	73,72	-	-	-	-	46,00	-	46,00	-	-	-	-	352,50	-	352,50	-	-	-	-
SIAPS	6066,75	1271,52	7338,27	-	-	-	-	6066,00	1055,66	7121,66	-	-	-	-	6006,11	1121,06	7127,17	-	-	-	-
SUFCA	9379,99	6810,91	16190,90	9700	166,92	-	-	11381,04	7843,82	19224,86	97	188,19	-	-	10390,98	7888,01	18278,99	68,00	288,81	-	-
LFR Droit et Sc. Eco.	16865,44	5166,17	22031,61	237500	9,32	218500	10,13	15878,97	5567,23	21446,20	2226	9,63	2059	10,42	15878,82	5184,66	21064,38	2135,00	9,87	1964,00	10,73
LFR Lettres et Sc. Hum.	35534,13	9605,69	45139,82	435100	10,37	400000	11,28	32104,46	7894,60	40005,06	4122	9,71	3770	10,61	31706,82	7719,15	39497,97	378,00	10,45	3435,00	11,50
LFR Médecine	6263,2	1801,71	8064,93	393500	2,05	236000	3,42	6459,50	1918,45	8377,95	3854	2,17	2270	3,89	6553,48	2202,50	8755,98	3840,00	2,28	2307,00	3,80
Faculté d'odontologie	189,50	57,50	257,00	22700	1,13	13800	1,86	284,00	83,50	347,50	228	1,52	142	2,45	280,00	107,16	367,16	268,00	1,37	144,00	2,95
LFR Sciences	52398,53	8459,83	61758,46	376300	16,41	337500	18,30	50047,17	7813,25	57860,42	3810	16,03	3228	17,92	50703,83	8248,84	58951,67	3488,00	17,05	3066,00	19,23
LFR SSE	18959,56	2691,00	21650,56	152200	14,23	151800	14,26	17845,39	2303,33	20151,72	1437	14,02	1425	14,14	20031,05	2570,25	22601,30	1514,00	14,93	1488,00	15,19
CapAvenir	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,00	-	9,00	-	-	-	-
DIJOB	70,60	146,15	216,75	10900	19,84	10900	19,84	827,35	1881,05	2708,40	138	19,91	136	18,91	988,05	1840,75	2828,80	142,00	19,92	142,00	19,92
DRIVE	190,88	38,75	229,63	-	-	-	-	175,50	59,00	234,50	-	-	-	-	182,75	14,00	196,75	-	-	-	-
SCD	300	70,00	7300	-	-	-	-	3,00	194,99	197,99	-	-	-	-	271,50	27,50	271,50	-	-	-	-
IFMK	185,89	-	185,89	-	-	-	-	170,00	-	170,00	-	-	-	-	196,48	-	196,48	-	-	-	-
UBO Open Factory	24,00	-	24,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EUMB	116,50	26,62	383,42	94,00	4,08	92,00	4,17	96,50	295,92	392,42	94	4,17	93	4,22	218,00	338,98	556,98	100,00	5,57	92,00	6,05
SEA-EU	62,25	20,00	82,25	-	-	-	-	51,66	-	51,66	-	-	-	-	58,25	-	58,25	-	-	-	-
DEVE	-	-	-	-	-	-	-	111,00	-	111,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>302 836,74</b>	<b>67 614,18</b>	<b>370 550,92</b>	<b>2 316 3</b>	<b>16,00</b>	<b>2 075</b>	<b>18,46</b>	<b>288 437,60</b>	<b>66 452,34</b>	<b>354 889,94</b>	<b>22 380</b>	<b>15,86</b>	<b>19 057</b>	<b>18,62</b>	<b>294 597,74</b>	<b>68 316,61</b>	<b>362 914,35</b>	<b>22 101</b>	<b>16,42</b>	<b>18 167</b>	<b>19,88</b>

(I) source : DEVE - répartition des étudiants par composante (inscription première) au

Année d'observation: 2021/2022

source et date d'observation: BO/OSÉ - image au 27/09/23

Donnée: Réalisé Validé

(I) source : DEVE - répartition des étudiants par composante (inscription première) ou 15/10/2023

Année d'observation: 2022/2023

source et date d'observation: BO/OSÉ - image au 23/05/24

Donnée: Réalisé Validé

(I) source : DEVE - répartition des étudiants par composante (inscription première) ou 13/01/2024

Année d'observation: 2023/2024

source et date d'observation: BO/OSÉ - image au 06/03/2025

Donnée: Réalisé Validé

## Ratio étudiant, heures Complémentaires des services réalisés validés par composante d'enseignement

Composante d'enseignement	2023-2024							2022-2023						
	Total service assuré PP	Total service assuré IE	Total service assuré	Etudiants (1)	Nbre HETD /étudiants	Etudiants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> cycles	Nbre HETD /étudiants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> cycles	Total service assuré PP	Total service assuré IE	Total service assuré	Etudiants (1)	Nbre HETD /étudiants	Etudiants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> cycles	Nbre HETD /étudiants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> cycles
ESIAB	1508,02	1691,13	3199,15	239	13,39	238	13,44	1589,09	1867,25	3456,34	279	12,39	279	12,39
IAE	2238,87	3656,75	5895,62	502	11,74	460	12,82	1957,45	3620	5577,45	464	12,02	418	13,34
INSPE Bretagne	5470,81	1562,2	7033,01	1249	5,63	1017	6,92	6234,53	1820,54	8055,07	1371	5,88	1134	7,1
IPAG	389,86	1233	1622,86	351	4,62	332	4,89	321,35	947	1268,35	327	3,88	307	4,13
IUEM	1621,73	1784,62	3406,35	478	7,13	288	11,83	1909,87	1270,98	3180,85	485	6,56	297	10,71
IUT Brest-Morlaix	20092,66	8747,84	28840,5	1531	18,84	1143	25,23	17717,35	7337,1	25054,45	1316	19,04	1276	19,64
IUT Quimper	9434,39	8187,67	17622,06	1367	12,89	1024	17,21	8342,79	8298,79	16641,58	1248	13,33	1193	13,95
Pôle PJH Quimper	3544,42	3688,64	7233,06	1078	6,71	1027	7,04	4178,06	3838,38	8016,44	1086	7,38	1030	7,78
Pôle langues	229,82	240	469,82	-	-	-	-	206,06	541,5	747,56	-	-	-	-
SUAPS	1638,57	1121,06	2759,63	-	-	-	-	1671,72	1055,66	2727,38	-	-	-	-
SUFCA	8196,02	7888,01	16084,03	68	236,53	-	-	8780,02	7843,82	16623,84	97	171,38	-	-
SUP SIAME	282,9	-	282,9	-	-	-	-	213	-	213	-	-	-	-
UFR Droit et Sc. Eco.	3206,64	5184,56	8391,2	2135	3,93	1964	4,27	3378,31	5567,23	8945,54	2226	4,02	2059	4,34
UFR Lettres et Sc. Hum.	4949,41	7791,15	12740,56	3781	3,37	3435	3,71	5173,9	7894,6	13068,5	4122	3,17	3770	3,47
UFR Médecine	2402,36	2202,5	4604,86	3840	1,2	2307	2,	2070,65	1918,45	3989,1	3854	1,04	2270	1,76
Faculté d'Odontologie	33,43	107,16	140,59	268	0,52	144	0,98	40,57	83,5	124,07	228	0,54	142	0,87
UFR Sciences	7372,6	8248,84	15621,44	3458	4,52	3066	5,1	7644,57	7813,25	15457,82	3610	4,28	3228	4,79
UFR SSE	5924,97	2570,25	8495,22	1514	5,61	1488	5,71	5074	2303,33	7377,33	1437	5,13	1425	5,18
DUOB	303,65	1840,75	2144,4	142	15,1	142	15,1	421,32	1881,05	2302,37	136	16,93	136	16,93
DRIVe	27,86	14	41,86	-	-	-	-	47,54	59	106,54	-	-	-	-
SCD	-	217,5	217,5	-	-	-	-	2,43	194,99	197,42	-	-	-	-
IFMK	66,59	-	66,59	-	-	-	-	60,72	-	60,72	-	-	-	-
Cap Avenir	76,71	-	76,71	-	-	-	-	166	-	166	-	-	-	-
EUMB	77,08	338,98	416,06	100	4,16	92	4,52	75,43	295,92	371,35	94	3,95	93	3,99
SEA-EU	18,75	-	18,75	-	-	-	-	8,48	-	8,48	-	-	-	-
DEVE	-	-	-	-	-	-	-	37,32	-	-	-	-	-	-
UBO	6681,9	-	6681,9	-	-	-	-	6306,12	-	-	-	-	-	-
<b>Somme :</b>	<b>85790,02</b>	<b>68316,61</b>	<b>154106,6</b>	<b>22101</b>	<b>6,97</b>	<b>18167</b>	<b>8,48</b>	<b>83628,65</b>	<b>66452,34</b>	<b>150081</b>	<b>22380</b>	<b>6,71</b>	<b>19057</b>	<b>7,88</b>

(1) source : DEVE - répartition des étudiants par composante (inscription première) au 13/01/2024

Année d'observation : 2023/2024

source et date d'observation : BO/OSE - image au 06/03/2025

Donnée : Réalisé Validé

(1) source : DEVE - répartition des étudiants par composante (inscription première) au 15/01/2023

Année d'observation : 2022/2023

source et date d'observation : BO/OSE - image au 23/05/24

Donnée : Réalisé Validé

## 4.7 Les primes : montants versés aux personnels

### Personnels BIATSS

#### BIATSS titulaires

Catégorie C	Montants mensuels bruts				
	2019	2020	2021	2022	2023
% augmentation	5,37%	6,68%	6,26%	5,89%	11,70%
ATRF / ADJENES / Magasiniers	279,6 €	299,56 €	319,56 €	339,56 €	384,56 €

2024		
montant mensuel brut 2024	augm brute mensuelle	ETPT
4,94%		
404,56 €	20 €	183

Catégorie B	Montants mensuels bruts				
	2019	2020	2021	2022	2023
% augmentation	2,52%	4,51%	4,32%	4,14%	8,52%
TECH / SAENES / BIBAS / ASS SOC / Infirmiers B	423,21 €	443,21 €	463,22 €	483,21 €	528,22 €

2024		
montant mensuel brut 2024	augm brute mensuelle	ETPT
3,65%		
548,22 €	20 €	186

Catégorie A	Montants mensuels bruts				
	2019	2020	2021	2022	2023
% augmentation			4,26%	4,08%	8,42%
ASI / Infirmiers A	429,73 €	449,73 €	469,72 €	489,72 €	534,72 €
% augmentation			4,26%	4,08%	40,64%
Conseiller tech. de service social	429,73 €	449,73 €	469,72 €	489,72 €	825,00 €
% augmentation			3,68%	3,55%	7,41%
IGE CN / Attachés / Bibliothécaires / Conservateurs	502,69 €	522,69 €	542,68 €	562,68 €	607,68 €
% augmentation			3,17%	3,07%	6,47%
Bibliothécaires / Conservateur - chef de section	590,79 €	610,79 €	630,79 €	650,79 €	695,79 €
% augmentation			2,76%	2,68%	5,69%
IGE HC / APAE / Bibliothécaires HC / Conservateurs en chef	685,57 €	705,57 €	725,57 €	745,57 €	790,57 €
% augmentation			2,62%	2,55%	5,43%
Bibliothécaires HCL / Conservateurs en chef - chef de section	723,62 €	743,62 €	763,62 €	783,62 €	828,62 €
% augmentation			2,05%	2,01%	4,32%
IGR CN	936,90 €	956,90 €	976,89 €	996,89 €	1 041,89 €
% augmentation			1,90%	1,87%	4,04%
IGR HC	1 010,17 €	1 030,17 €	1 050,17 €	1 070,16 €	1 115,16 €
% augmentation			1,43%	1,41%	3,07%
Conservateur Général	1 358,47 €	1 378,47 €	1 398,48 €	1 418,48 €	1 463,48 €

2024		
montant mensuel brut 2024	augm brute mensuelle	ETPT
3,61%		
554,72 €	20 €	33
2,37%		
845,00 €	20 €	2
3,19%		
627,68 €	20 €	77
2,79%		
715,79 €	20 €	2
2,47%		
810,57 €	20 €	44
2,36%		
848,62 €	20 €	5
1,88%		
1 061,89 €	20 €	19
1,76%		
1 135,16 €	20 €	5
1,35%		
1 483,48 €	20 €	1

#### BIATSS CDI

Catégorie C	Montants mensuels bruts				
	2019	2020	2021	2022	2023
	139,78	159,78	179,78	199,78	244,78
% augmentation		12,52%	11,12%	10,01%	18,38%

2024		
montant mensuel brut 2024	augm brute mensuelle	ETPT
264,78	20	75
7,55%		

Catégorie B	Montants mensuels bruts				
	2019	2020	2021	2022	2023
	141,07	161,07	181,07	201,07	246,07
% augmentation		12,42%	11,05%	9,95%	18,29%

2024		
montant mensuel brut 2024	augm brute mensuelle	ETPT
266,07	20	23
7,52%		

Catégorie A	Montants mensuels bruts				
	2019	2020	2021	2022	2023
	167,56	187,56	207,56	227,56	272,56
% augmentation		10,66%	9,64%	8,79%	16,51%

2024		
montant mensuel brut 2024	augm brute mensuelle	ETPT
292,56	20	57
6,84%		

## Focus sur la prime des assistants de prévention :

Catégorie C	2024			
	montant mensuel brut 2024	ETP	Dont titulaires	Dont contractuels
	60,00 €	15	10	5

Catégorie B	2024			
	montant mensuel brut 2024	ETP	Dont titulaires	Dont contractuels
	60,00 €	16	14	2

Catégorie A	2024			
	montant mensuel brut 2024	ETP	Dont titulaires	Dont contractuels
	60,00 €	16	11	5

## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

	Montant Annuel - versement mensuel								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Prime de Recherche et Enseignement Supérieur - PRES ou Prime d'Enseignement Supérieur PES - 2 <sup>nd</sup> degré / C1								
PES 2 <sup>nd</sup> degré	1 244,98 €	1 259,97 €	1 259,97 €	1 259,97 €	1 259,97 €				
C1 Maîtres de conférences et assimilés						1 546,00 €	1 831,25 €	2 466,96 €	3 142,80 €
C1 Professeurs des universités et assimilés						2 350,00 €	2 800,00 €	3 500,00 €	4 200,00 €
C1 Autres bénéficiaires						1 840,00 €	2 800,00 €	3 500,00 €	4 200,00 €
						1 260,00 €	2 800,00 €	3 500,00 €	4 200,00 €
	Montant Annuel								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche PEDR / C3								
PR Classe Exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	6 000,00	3500 €, 4500€ ou 5500 €	3500 €, 4500€ ou 5500 €
PR 1ère Classe	-	-	-	-	-	-	6 000,00	3500 €, 4500€ ou 5500 €	3500 €, 4500€ ou 5500 €
PR 2ème Classe	-	-	-	-	-	-	6 000,00	3500 €, 4500€ ou 5500 €	3500 €, 4500€ ou 5500 €
Autres Enseignants Chercheurs	-	-	-	-	-	-	6 000,00	3500 €, 4500€ ou 5500 €	3500 €, 4500€ ou 5500 €
Critères défini par les CS du 06/12/2012 et les CT et CA du 17/01/2013 : montant annuel en fonction de la note obtenue sur le dossier PEDR (évaluation nationale, note de 6 à 2)	5400,00 € ou 6200,00 €	5 500,00 € ou 6 000,00 €	5 500,00 € ou 6 000,00 €	5 500,00 € ou 6 000,00 €	5 500,00 € ou 6 000,00 €	5 500,00 € ou 6 000,00 €	5 500,00 € ou 6 000,00 €	5 500,00 € ou 4 500,00 €	5 500,00 € ou 4 500,00 €
	Montant Annuel								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Primes d'administration								
Président	27 626,52 €	27 959,03 €	27 959,03 €	27 959,03 €	27 959,03 €	27 959,03 €	28 937,60 €	29 118,42 €	29 371,68 €
Directeurs IUT/ESIAB/INSPE	9 168,37 €	9 278,72 €	9 278,72 €	9 278,72 €	9 278,72 €	9 278,72 €	9 603,48 €	9 663,48 €	9 747,48 €
	Valeur heure équivalent TD								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Prime de responsabilité pédagogique PRP ou Prime de charge administrative PCA	40,91 €	41,41 €	41,41 €	41,41 €	41,41 €	41,41 €	42,86 €	43,50 €	43,50 €
	Taux des heures complémentaires								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cours magistraux	61,35 €	62,09 €	62,09 €	62,09 €	62,09 €	62,09 €	64,26 €	65,22 €	65,22 €
Travaux dirigés	40,91 €	41,41 €	41,41 €	41,41 €	41,41 €	41,41 €	42,86 €	43,50 €	43,50 €
Travaux pratiques	27,26 €	27,58 €	27,58 €	27,58 €	27,58 €	27,58 €	28,55 €	28,98 €	28,98 €

## Focus sur la C3 :

	2024				2023	
	F	H	Total	Montant brut annuel	Total	Montant brut annuel
MCF	16	13	29	129 500	40	156 000
PR	5	14	19	92 500	15	67 500
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>48</b>	<b>222 000</b>	<b>55</b>	<b>223 500</b>

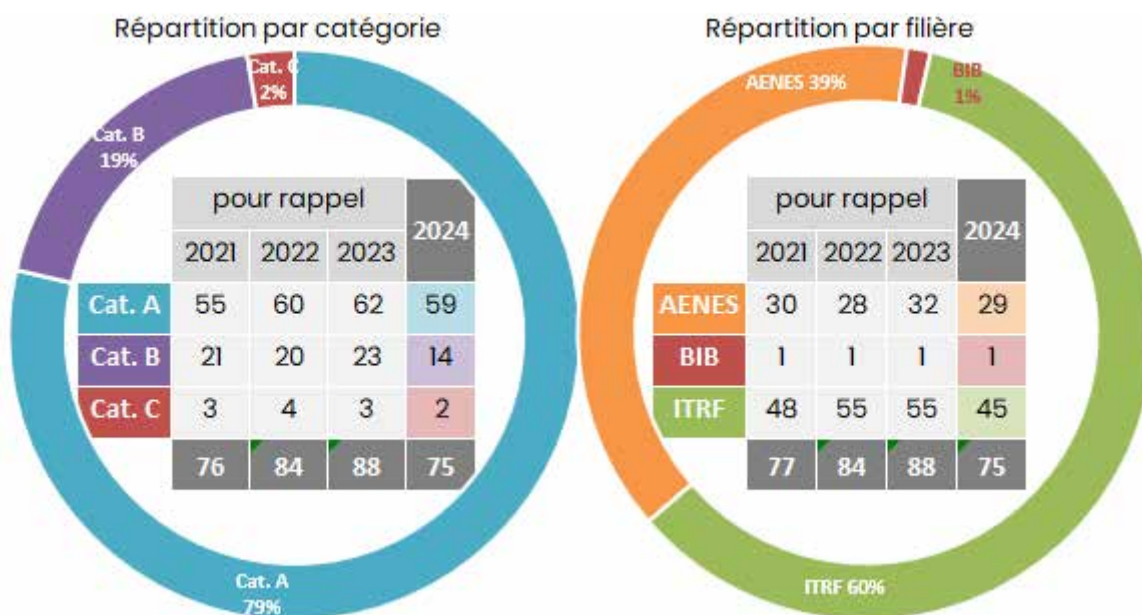
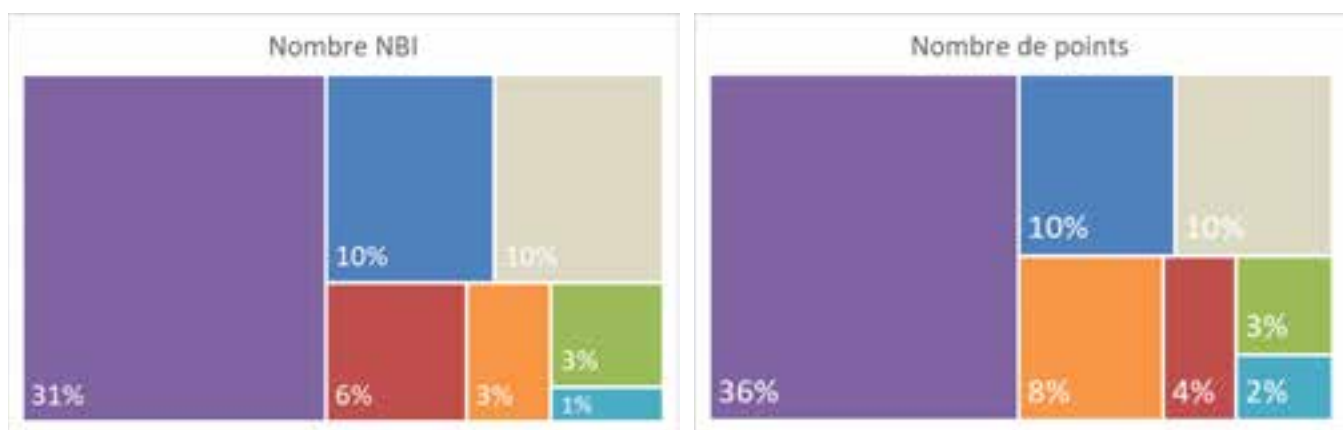
### 4.8 La NBI : nouvelle bonification indiciaire

Certains emplois à l'université qui comportent une responsabilité ou une technicité particulière donnent droit à un complément de rémunération appelé nouvelle bonification indiciaire (NBI). La NBI consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires.

Fonctions	Nbre de points	Nbre de NBI	Total points attribués
DGS-AENESR	50	3	150
Agent comptable	40	1	40
Responsable de l'encadrement administratif	25	27	675
	20	3	60
	15	5	75
Responsable technique	20	9	180
Responsable administratif de site INSPE	20	9	180
Responsable technique / ouvrier	15	16	240
	10	2	20
		75	1620
Non attribuées		13	270
		88	1890

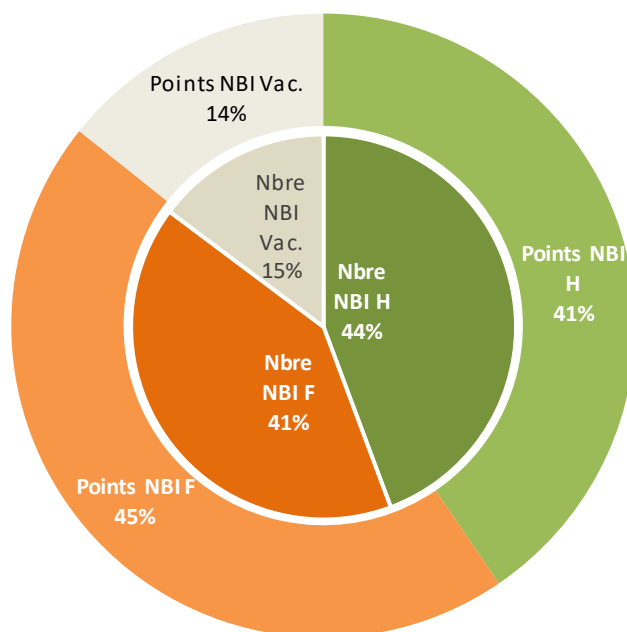
Fonctions	Nbre de NBI	Nbre de points
DGS-AENESR	3%	8%
Agent comptable	1%	2%
Responsable de l'encadrement administratif	31%	36%
Responsable technique	3%	3%
Responsable administratif de site INSPE	6%	4%
Responsable technique / ouvrier	10%	10%
vacantes	10%	10%

## Répartition du nombre de NBI et du nombre de points de NBI par fonction



### Répartition par genre

Nbre NBI		Nbre Points NBI	
Nbre NBI H	39	Points NBI H	765
Nbre NBI F	36	Points NBI F	855
Nbre NBI Vac.	13	Points NBI Vac.	270



### 4.9 Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées

2024			
	F	H	Total
Rémunération annuelle brute les plus élevées	222 561	840 005	1 062 567
Nbre d'agent physique	2	8	10
<b>Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes</b>	<b>Nombre de femmes bénéficiaires</b>	<b>Nombre d'hommes bénéficiaires</b>	<b>Durée cumulée en nombre de mois</b>
1 062 567	2	8	120
2023			
	F	H	Total
Rémunération annuelle brute les plus élevées	316 474	761 965	1 078 439
Nbre d'agent physique	3	7	10
<b>Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes</b>	<b>Nombre de femmes bénéficiaires</b>	<b>Nombre d'hommes bénéficiaires</b>	<b>Durée cumulée en nombre de mois</b>
1 078 439	3	7	120
2022			
	F	H	Total
Rémunération annuelle brute les plus élevées	422 607	603 092	1 025 699
Nbre d'agent physique	4	6	10
<b>Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes</b>	<b>Nombre de femmes bénéficiaires</b>	<b>Nombre d'hommes bénéficiaires</b>	<b>Durée cumulée en nombre de mois</b>
1 025 699	4	6	120

## 4.10 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

ETPR ou ETP rémunérés : correspondent aux effectifs physiques pondérés par la rémunération reçue par ces agents en fonction de leur quotité de travail (sur-rémunération du temps partiel). Ainsi, un agent dont la quotité de travail est de 80 % perçoit un traitement indiciaire égal à 6/7ème de celui d'un agent à temps complet. Il correspond donc à 6/7ème d'un effectif physique.

Les ETPR ne tiennent pas compte de la durée d'emploi (un agent dont la quotité de travail est de 80 % correspond à 0,85714 ETPR ; qu'il ait travaillé 8 ou 12 mois ne change rien).

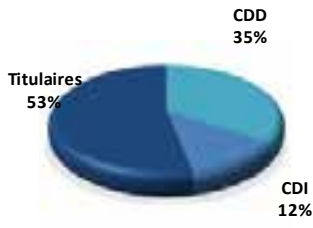
### Personnels BIATSS

	au 31/12/2024			année 2024	
	Effectif	ETP	ETPR	ETPT	ETPF
	1122,00	1086,30	1088,64	1063,51	1066,16
CDD	378,00	363,20	362,12	366,55	366,97
CDI	164,00	157,80	158,26	131,66	132,00
Titulaires	580,00	565,30	568,26	565,31	567,19
Droit Privé	10,00	10,00	10,00	4,80	4,80
TEMP	367,00	352,20	351,13	158,65	158,78
PERM	745,00	724,10	727,51	900,06	902,57
RECH	151,00	145,20	143,94	143,12	143,20
UNIV	260,00	246,60	246,96	228,57	228,93
ETAT	711,00	694,50	697,74	691,82	694,02
Hommes	759,00	729,20	731,07	352,18	352,73
Femmes	363,00	357,10	357,57	711,33	713,43



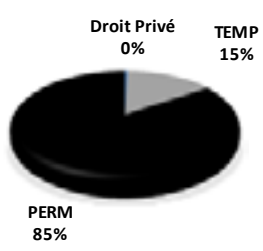
Répartition par statut

CDD	366,97
CDI	132,00
Titulaires	567,19
<b>Total</b>	<b>1066,16</b>



Répartition par besoin

Droit Privé	4,80
TEMP	158,78
PERM	902,57
<b>PERM</b>	<b>1066,16</b>



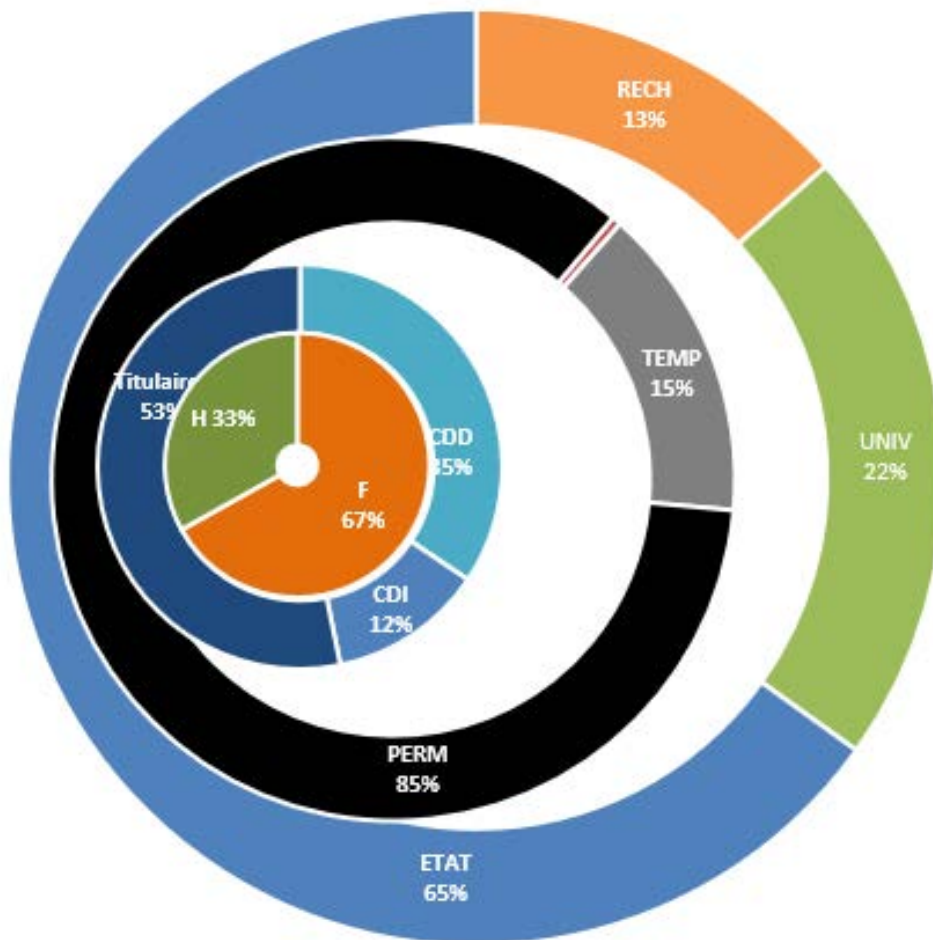
Répartition par genre

Femmes	713,43
Hommes	352,73
<b>Total</b>	<b>1066,16</b>



Répartition par budget

RECH	143,20
UNIV	228,93
ETAT	694,02
<b>Total</b>	<b>1066,16</b>



# Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

ETP annuels Rémunérés (ETPR) 2024			
Enseignants-Chercheurs et Enseignants			
	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	387,86	512,67	900,53
Contractuels	127,59	99,06	226,65
<b>Total</b>	<b>515,45</b>	<b>611,73</b>	<b>1127,17</b>
Doctorants	110,15	85,48	195,63
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>625,60</b>	<b>697,21</b>	<b>1322,81</b>

ETP annuels Rémunérés (ETPR) 2023			
Enseignants-chercheurs et Enseignants			
	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	384,70	518,56	903,26
Contractuels	123,81	95,59	219,40
<b>Total</b>	<b>508,51</b>	<b>614,15</b>	<b>1122,66</b>
Doctorants	99,70	94,28	193,99
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>608,21</b>	<b>708,43</b>	<b>1316,65</b>

ETP annuels Rémunérés (ETPR) 2022			
Enseignants-chercheurs et Enseignants			
	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	383,42	537,18	920,60
Contractuels	129,26	90,23	219,49
<b>Total</b>	<b>512,68</b>	<b>627,41</b>	<b>1140,09</b>
Doctorants	92,64	96,92	189,56
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>605,32</b>	<b>724,34</b>	<b>1329,66</b>

Enseignants-Chercheurs et Enseignants 2024						
	Femmes	Hommes	Total			
Titulaires	PR et assimilés	36,24	111,27	147,51		
	PUPH / PRMO	19,84	55,41	75,25		
	MCF et assimilés	182,85	215,71	398,56		
	MCPH / MCMO	18,08	13,66	31,74		
	Enseignants du second degré	121,84	112,46	234,30		
	Enseignants du premier degré	6,32	3,66	9,98		
	Personnels d'inspection - orientation	2,69	0,50	3,19		
	<b>Total titulaires</b>	<b>387,86</b>	<b>512,67</b>	<b>900,53</b>		
	Contractuels	Contrat Hospitalo-U	40,99	36,48	77,47	
		CPJ	0,16	2,25	2,41	
Doctorants		110,15	85,48	195,63		
E-C contractuels		39,61	30,76	70,36		
Ens. Contractuels		46,83	29,57	76,40		
<b>Total contractuels</b>		<b>237,74</b>	<b>184,54</b>	<b>422,28</b>		
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>625,60</b>	<b>697,21</b>	<b>1322,81</b>		

Enseignants-chercheurs et Enseignants 2023						
	Femmes	Hommes	Total			
Titulaires	PR et assimilés	33,88	107,73	141,61		
	PUPH / PRMO	19,00	56,62	75,62		
	MCF et assimilés	184,43	220,78	405,21		
	MCPH / MCMO	18,67	13,67	32,33		
	Enseignants du second degré	118,65	113,94	232,59		
	Enseignants du premier degré	7,00	4,67	11,67		
	Personnels d'inspection - orientation	3,07	1,17	4,24		
	<b>Total titulaires</b>	<b>384,70</b>	<b>518,56</b>	<b>903,26</b>		
	Contractuels	Contrat Hospitalo-U	40,41	38,57	78,98	
		CPJ	0,00	0,92	0,92	
Doctorants		99,70	94,28	193,99		
E-C contractuels		39,18	29,65	68,83		
Ens. Contractuels		44,22	26,45	70,67		
<b>Total contractuels</b>		<b>223,51</b>	<b>189,87</b>	<b>413,38</b>		
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>608,21</b>	<b>708,43</b>	<b>1316,65</b>			

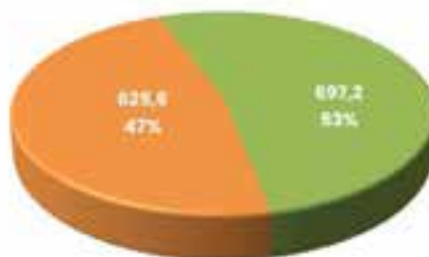
Enseignants-chercheurs et Enseignants 2022						
	Femmes	Hommes	Total			
Titulaires	PR et assimilés	31,82	110,05	141,87		
	PUPH / PRMO	18,33	57,79	76,12		
	MCF et assimilés	186,31	229,11	415,42		
	MCPH / MCMO	17,67	13,35	31,02		
	Enseignants du second degré	123,28	121,55	244,83		
	Enseignants du premier degré	5,00	4,33	9,34		
	Personnels d'inspection - orientation	1,00	1,00	2,00		
	<b>Total titulaires</b>	<b>383,42</b>	<b>537,18</b>	<b>920,60</b>		
	Contractuels	Contrat Hospitalo-U	44,88	37,60	82,48	
		Doctorants	92,64	96,92	189,56	
E-C contractuels		42,29	29,38	71,67		
Ens. Contractuels		42,09	23,25	65,34		
<b>Total contractuels</b>		<b>221,90</b>	<b>187,16</b>	<b>409,05</b>		
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>605,32</b>	<b>724,34</b>	<b>1329,66</b>		

ETPR 2024 Enseignants-Chercheurs et Enseignants CONTRACTUELS



■ Femmes ■ Hommes

ETPR 2024 Enseignants-chercheurs et Enseignants



■ Femmes ■ Hommes

ETPR 2024 Enseignants-chercheurs et Enseignants TITULAIRES



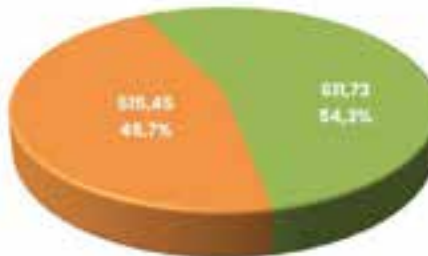
■ Femmes ■ Hommes

ETPR 2024 Enseignants-Chercheurs et Enseignants CONTRACTUELS



■ Femmes ■ Hommes

ETPR 2024 Enseignants-chercheurs et Enseignants hors-Doctorants



■ Femmes ■ Hommes

ETPR 2024 Enseignants-chercheurs et Enseignants TITULAIRES



■ Femmes ■ Hommes

Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2024					ETPT annuel
Effectifs	ETP		Total ETP	(rémunéré)	

Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Chercheurs						ETPT annuel
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total ETP	(rémunéré)
Titulaires	420	532	394,75	512,6	907,35	900,53
Contractuels	151	116	134,5	100,3	234,8	226,65
<b>Total</b>	<b>571</b>	<b>648</b>	<b>529,25</b>	<b>612,9</b>	<b>1142,15</b>	<b>1127,17</b>

Doctorants	120	84	120	84	204	195,63
------------	-----	----	-----	----	-----	--------

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>691</b>	<b>732</b>	<b>649,25</b>	<b>696,9</b>	<b>1346,15</b>	<b>1322,81</b>
----------------------	------------	------------	---------------	--------------	----------------	----------------

Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Chercheurs 31 /12/2024						ETPT annuel
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total ETP	(rémunéré)

Titulaires	PR et assimilés	39	116	38	113,36	151,36	147,51
	PUPH / PRMG	22	56	22	56	78	75,25
	MCF et assimilés	186	216	183,33	213,79	397,12	398,56
	MCPH / MCMG	19	15	19	15	34	31,74
	Enseignants du second degré	142	125	122,62	110,95	233,57	234,30
	Enseignants du premier degré	9	3	8	3	11	9,98
	Personnels d'inspection-orientation	3	1	1,8	0,5	2,3	3,19
	<b>Total titulaires</b>	<b>420</b>	<b>532</b>	<b>394,75</b>	<b>512,60</b>	<b>907,35</b>	<b>900,53</b>
Contractuels	Contrat Hospitalo-U	44	43	42,8	38,5	81,3	77,47
	CPJ	1	3	1	3	4	2,41
	Doctorants	120	84	120	84	204	195,63
	E-C contractuels	44	32	43,5	30,4	73,9	70,36
	Ens. Contractuels	62	38	47,2	28,4	75,6	76,40
<b>Total contractuels</b>	<b>271</b>	<b>200</b>	<b>254,5</b>	<b>184,3</b>	<b>438,8</b>	<b>422,28</b>	

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>691</b>	<b>732</b>	<b>649,25</b>	<b>696,90</b>	<b>1346,15</b>	<b>1322,81</b>
	<b>1423</b>		<b>1346,15</b>			

## 4.11 Contractuels étudiants et vacataires administratifs

Des **étudiants** peuvent être recrutés pour effectuer les missions suivantes (encadrées par décret) :

- Accueil des étudiants.
- Assistance et accompagnement des étudiants handicapés.
- Tutorat.
- Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies.
- Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services.
- Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales ; actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable.
- Aide à l'insertion professionnelle.
- Promotion de l'offre de formation.

Le contrat de travail d'un contractuel étudiant est établi pour une durée maximale de 12 mois, entre le 1er septembre et le 31 août. Il est reconductible dans la limite de 6 années.

La durée effective de travail est plafonnée à 670 heures entre le 1er septembre et le 30 juin et à 300h entre le 1er juillet et le 31 août.

Les contractuels étudiants, au nombre de 462 en 2024, sont rémunérés à l'heure. Les mises en paiement sont conséquentes, 1 110 sur l'année pour un total de 23 238 heures.

Des **vacataires administratifs** peuvent également être recruté pour « accroissement saisonnier d'activité » sur des missions telles que, par exemple, les surveillances d'examens, l'aide aux inscriptions administratives en scolarité, ou le renfort d'une équipe d'opérateurs logistiques.

Le contrat de travail pour « accroissement saisonnier d'activité » est établi pour une durée maximale de 6 mois sur 12 mois.

2024 / Contractuels étudiants				2 023
Mises en paiement 2024		1 175		
F	H	Total	Total	
Nbre contractuels étudiants	331	131	462	462
Nbre heures payées	17 242	5 996	23 238	22 875
Montant total brut	277 134	96 369	373 504	358 447

2024 / vacataires administratifs				2 023
Mises en paiement 2024		359		
F	H	Total	Total	
Nbre vacataires administratifs	80	52	132	159
Nbre heures payées	6 139	3 155	9 294	8 209
Montant total brut	98 678	50 702	149 380	128 637

# PARTIE 5 – ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

## Les clés pour comprendre le temps de travail



<a href="#">5.1 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2024 exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail</a>	146
<a href="#">5.2 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre 2024 par modalité de service</a>	149
<a href="#">5.3 Le compte épargne temps</a>	156
<a href="#">5.4 Le don de congés</a>	158
<a href="#">5.5 Absence hors raison de santé au cours de l'année</a>	158
<a href="#">5.6 Absence pour raison de santé au cours de l'année</a>	161
<a href="#">5.7 Focus sur le congé maternité et le congé paternité</a>	165
<a href="#">5.8 Nombre de jours de carence imputés aux agents à la suite d'une absence survenue au cours de l'année</a>	166
<a href="#">5.9 Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, à la suite d'une absence survenue au cours de l'année</a>	169



## Les clés pour comprendre le temps de travail

Pour l'ensemble des personnels, l'horaire de référence réglementaire est fixé à 1607 heures moins 2 jours au titre du fractionnement des congés annuels, soit un total de 1593 heures annuelles.

### Les obligations de services des personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants :

Catégories	Obligations réglementaires de service d'enseignement
Enseignants-Chercheurs	192 heures équivalent TD*
Enseignants du second degré	384 heures équivalent TD*

\* 1 cours magistral (CM) = 1,5 h de TD

#### **Pour les Enseignants-Chercheurs et les Enseignants :**

- 1 h de TP = 1 h de TD pour la part du service dû
- 1 h de TP = 2/3 de TD pour la part du service dû
- Pour les enseignants du SUAPS, le service dû est de 400 h éq TD et 1 h de TP = 2/3 de TD

### Calcul du temps de travail des personnels BIATSS :

Le temps de travail quotidien est de 7h20, pause de 20 minutes comprise.

La pause de 20 minutes prévue dans le texte national, non fractionnable, est comptabilisée comme temps de travail effectif pendant la pause méridienne, celle-ci ne pouvant être inférieure à 45 minutes, si le temps de travail journalier dépasse 6 heures.

Le droit à congés annuels est de 47 jours pour une année universitaire, soit 329 heures.

Les congés des personnels à temps partiel sont calculés au prorata de la quotité de service.

*Exemple* pour un 80%,  $329 \times 80\% = 263$  heures 15.

Avec l'accord du chef de service, les personnels à temps plein peuvent procéder à un aménagement de leurs horaires sur 9 demi-journées dans des conditions compatibles avec le bon fonctionnement du service.

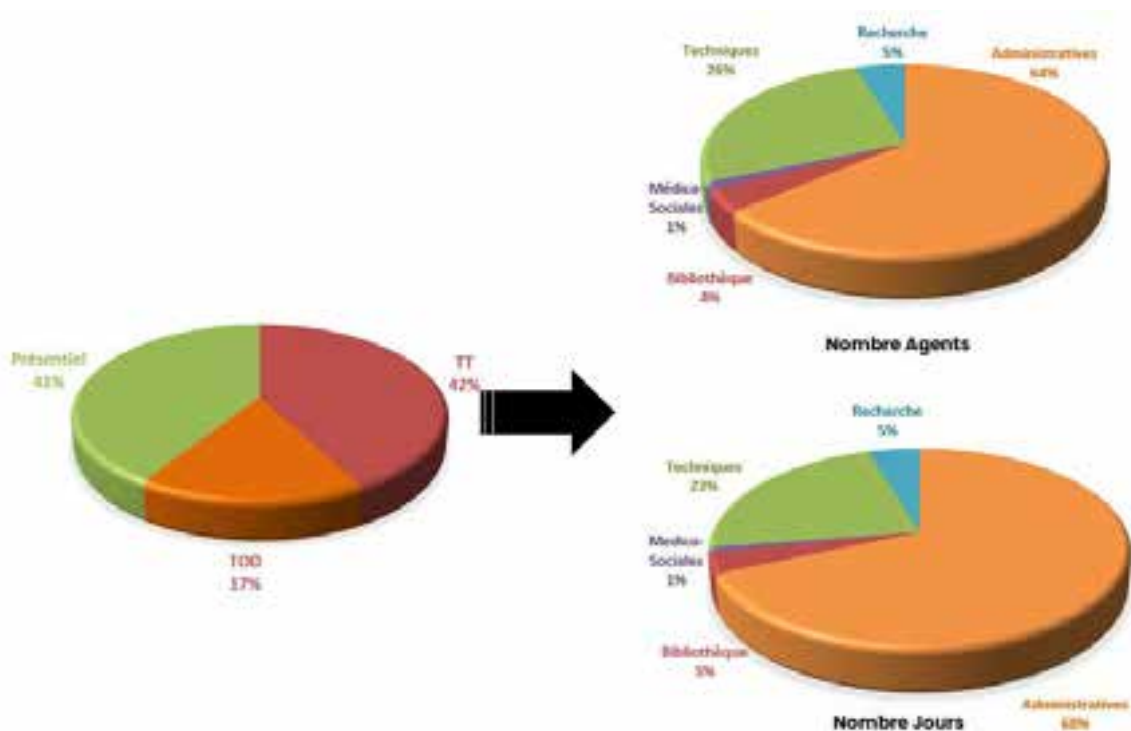
## 5.1 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2024 exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail

Le déploiement du télétravail s'inscrit dans la politique de développement durable de l'UBO (axe 5 (Politique Sociale) – objectif 1 (accentuer la politique sociale en faveur des personnels) du Schéma Directeur Développement Durable 2020-2023); il participe également au plan d'action en faveur de la qualité de vie au travail des personnels.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet de travailler ailleurs que dans les locaux de travail habituels grâce aux technologies de l'information et de la communication. Il est mis en place sur demande.

	TéléTravail								TOD	Nbre agents	
	Nbre Jours / Semaine										
	0,5	1	1,5	2	2,5	3	4,5	5	Nbre jours / An		
Administratives	50	96	84	50	24	10	1	1	106	422	Agents 662
Bibliothèque	5	9		1	1		1		8	25	
Medico-Sociales	6	1	1							8	
Techniques	25	43	22	15	3	3			65	176	
Recherche	8	5	3	4		1		1	9	31	

	TéléTravail annualisé								TOD annualisé	TOTAL	
	Nbre jours (44 semaines)										
	Nbre jours (44 semaines)								20 j / an	(en jours)	
Administratives	1100	4224	5544	4400	2640	1320	198	220	2120	21766	Jours 31788
Bibliothèque	110	396	0	88	110	0	198	0	160	1062	
Medico-Sociales	132	44	66	0	0	0	0	0	0	242	
Techniques	550	1892	1452	1320	330	396	0	0	1300	7240	
Recherche	176	220	198	352	0	132	0	220	180	1478	



59% des agents en activité au 31/12/2024 exercent tout ou partie de leurs fonctions en télétravail (662 sur 1122).

68% des jours télé travaillés le sont par des personnels de fonctions administratives (21 766 sur 31 788).

## Répartition par fonctions et tranche d'âges

Fonctions Administratives														
Tranches d'âges	Modalité	Télétravail										TOD	Total	
	Nb jours	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	20		
- de 20													0	0
20-24		4				1							5	5
25-29	2	5	3		1	1							4	11
30-34	4	6	7	6	1	1		1					12	28
35-39	5	14	9	4	2	2							7	43
40-44	5	11	15	7	4								13	55
45-49	7	15	15	5	1	1							14	56
50-54	15	22	15	10	4						1		22	90
55-59	3	13	13	13	6	4							23	75
60-64	8	5	6	3	4	1							10	37
65-69	1		1	2									1	11
		50	96	84	50	24	10	0	1	0	1		108	422

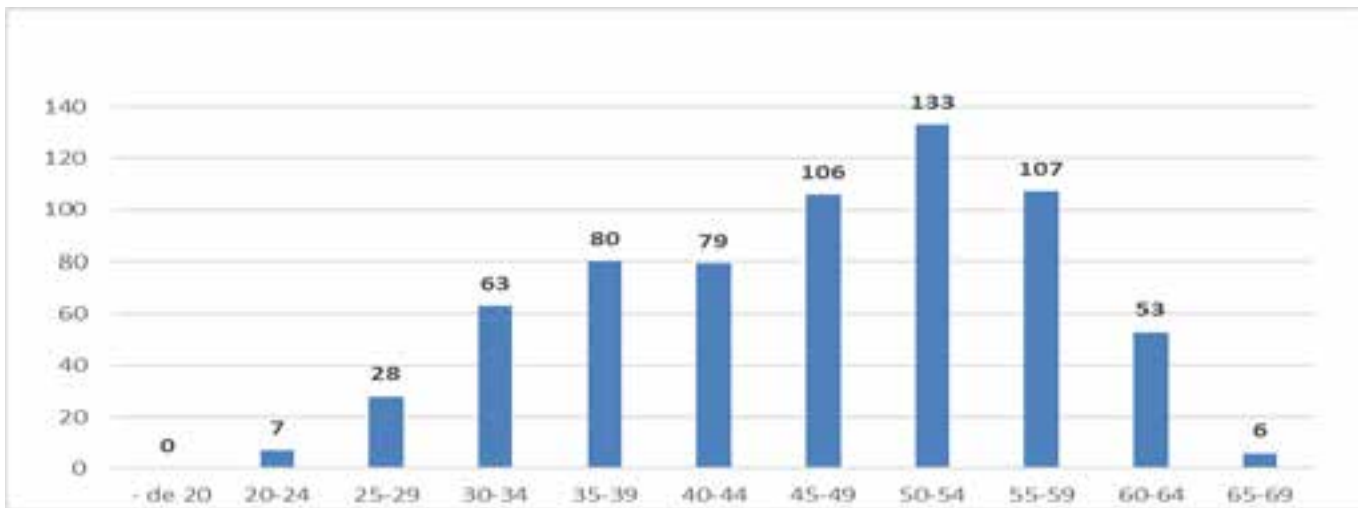
Fonctions Bibliothèque															
Tranches d'âges	Modalité	Télétravail										TOD	Total		
	Nb jours	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	20			
- de 20														0	0
20-24														0	0
25-29			1											1	1
30-34														1	1
35-39	1													1	2
40-44														0	0
45-49	1	1												4	6
50-54	1	4				1								6	6
55-59	1	2									1			2	5
60-64	1	1			1									3	3
65-69														0	0
		5	9	0	1	1	0	0	0	0	1	0	8	25	25

Fonctions Médico-Sociales															
Tranches d'âges	Modalité	Télétravail										TOD	Total		
	Nb jours	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	20			
- de 20														0	0
20-24														0	0
25-29														0	0
30-34														0	0
35-39	1													1	1
40-44	2													2	2
45-49	1													1	1
50-54														0	0
55-59	1													1	1
60-64	1	1	1											3	3
65-69														0	0
		6	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	8

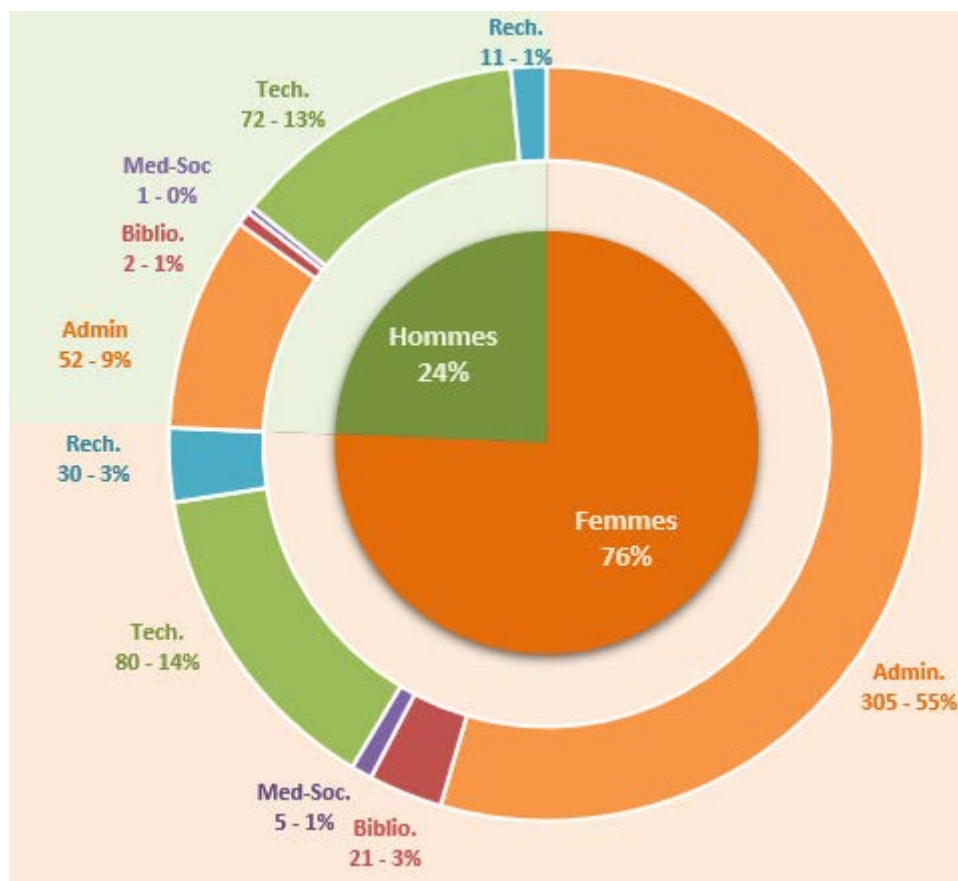
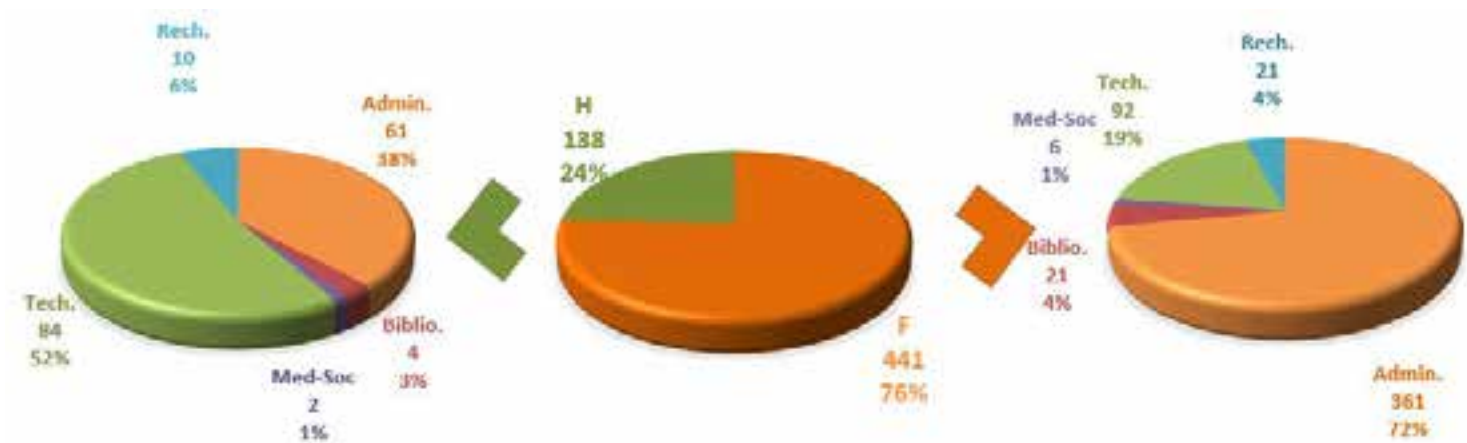
Fonctions Techniques															
Tranches d'âges	Modalité	Télétravail										TOD	Total		
	Nb jours	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	20			
- de 20														0	0
20-24														1	1
25-29	3	1												1	5
30-34	3	3	1	2										7	16
35-39	2	11	5	1		1								7	27
40-44	3	7	2	3										3	16
45-49	6	6	6	4	2	1								11	36
50-54	2	11	4	5		1								12	35
55-59	1	2	3		1									18	26
60-64	5	1	1											3	10
65-69		1												1	1
		26	43	27	16	7	3	0	0	0	0	0	55	178	178

Fonctions Recherche															
Tranches d'âges	Modalité	Télétravail										TOD	Total		
	Nb jours	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	20			
- de 20														0	0
20-24	1													1	1
25-29	2	1	1											2	8
30-34	3			2										3	8
35-39	2	2	1	1							1			7	7
40-44		1	1											2	4
45-49				1										2	3
50-54		1				1								2	2
55-59														0	0
60-64														0	0
65-69														0	0
		8	5	3	4	0	1	0	0	0	1	9	21	21	21

Global															
Tranches d'âges	Modalité	Télétravail										TOD	Total		
	Nb jours	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	20			
- de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	1	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	7	7	7
25-29	7	8	4	0	1	1	0	0	0	0	0	7	28	28	28
30-34	10	9	8	10	1	1	0	1	0	0	0	23	63	63	63
35-39	11	27	15	6	2	3	0	0	0	0	1	15	80	80	80
40-44	10	19	18	10	4	0	0	0	0	0	0	18	79	79	79
45-49	15	22	21	10	3	2	0	0	0	0	0	33	106	106	106
50-54	18	39	19	15	5	2	0	0	0	0	1	34	133	133	133
55-59	6	17	16	13	7	4	0	0	0	1	0	43	107	107	107
60-64	15	8	8	4	4	1	0	0	0	0	0	13	53	53	53
65-69	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	6	6	6
		94	154	110	70	28	14	0	1	1	2	188	662	662	662



### Répartition par fonctions et genre



## 5.2 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre 2024 par modalité de service

La modalité de service s'entend par la quotité de travail. Les fonctions peuvent être exercées à temps complet ou selon une autre modalité de service.

Le temps partiel, qui ne peut être inférieur à un mi-temps, est accordé sur autorisation ou de droit. Il ne doit pas être confondu avec les emplois à temps incomplet.

Le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps de travail négociée entre l'agent et l'employeur, qui peut s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

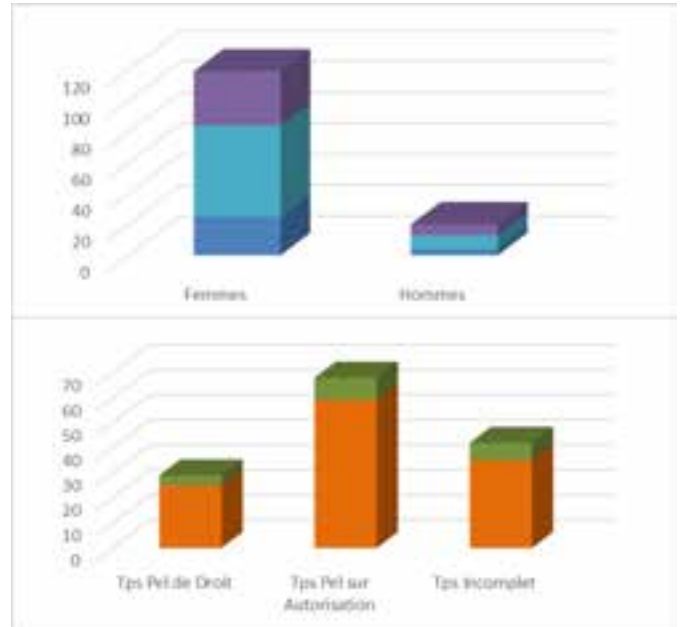
Le temps partiel de droit est automatiquement accordé sur demande de l'agent, lorsqu'il est atteint d'un handicap ou lors de la survenance de certains événements familiaux.

### Personnels BIATSS

Genre			Modalités de Service					Catégorie F.P.			
Femmes	Hommes	Effectifs	Qtté					Effectifs	A	B	C
640	343	983	100%		<b>Temps Complet</b>		MS100	983	417	229	337
	1		TPH50	Handicap	<b>Temps partiel de Droit</b>	Handicap	TPH50	1		1	
2		TPH70	TPH70				2			2	
9	3	TPH80	TPH80				12	1	6	5	
14		TPN80	Naissance				TPN80	17	7	5	5
			TPD80	Soins		Soins	TPD80	0			
3			TPA50	Convenance	<b>Temps partiel sur Autorisation</b>	Convenance	TPA50	3	3		
2			TPA60				TPA60	2		1	1
1			TPA70				TPA70	1		1	
28	4		TPA80				TPA80	32	10	11	11
22	5		TPA90				TPA90	27	10	9	8
2			TPT50	Thérapeutique		Thérapeutique	TPT50	2	1	1	
			TPT70				TPT70	0			
1			TPT80				TPT80	1			1
1	1		TI020	<b>Temps Incomplet</b>			TI020	2	1	1	
2			TI030				TI030	2	2		
			TI040				TI040	0			
13	5		TI050				TI050	18	12		6
3			TI060				TI060	3	3		
2			TI070				TI070				
11	1		TI080				TI080	2	2		
3			TI090				TI090	12	9	1	2
<b>759</b>	<b>363</b>	<b>983</b>	<b>Total</b>							<b>Total</b>	<b>1122</b>

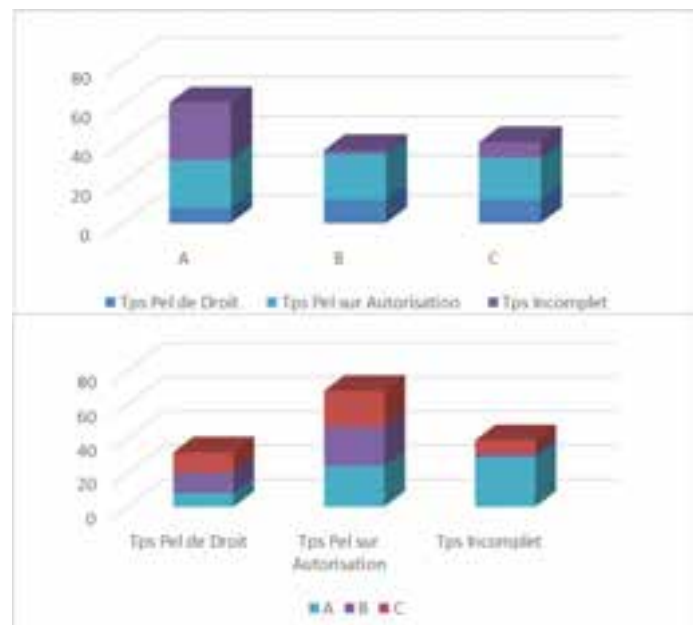
## Répartition par modalité et genre

	Genre		Total	Rappel
	Femmes	Hommes		
<b>Tps complet</b>	640	343	983	970
<b>Tps P<sup>el</sup> de Droit</b>	25	4	29	24
<b>Tps P<sup>el</sup> sur Autorisation</b>	59	9	68	69
<b>Tps Incomplet</b>	35	7	42	36
<b>Total</b>	<b>759</b>	<b>363</b>	<b>1122</b>	<b>1099</b>



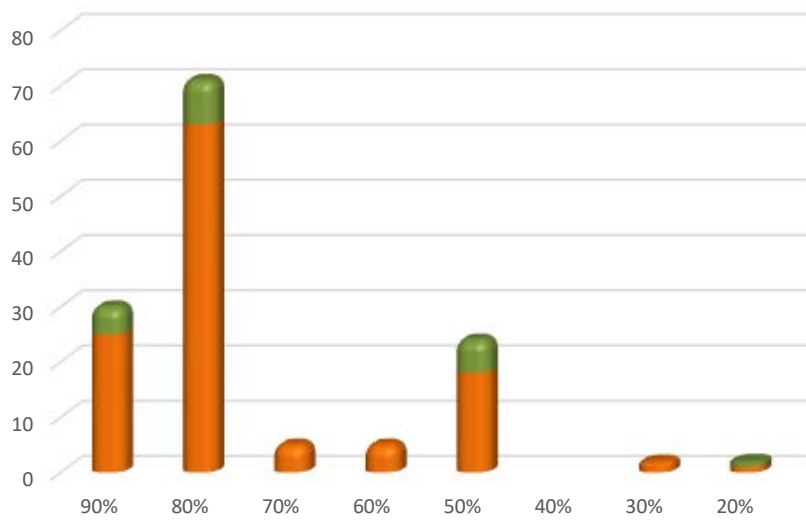
## Répartition par modalité et catégorie F.P.

	Catégorie F.P.			Total	Rappel
	A	B	C		
<b>Tps complet</b>	417	229	337	983	970
<b>Tps P<sup>el</sup> de Droit</b>	8	12	12	32	24
<b>Tps P<sup>el</sup> sur Autorisation</b>	24	23	21	68	69
<b>Tps Incomplet</b>	29	2	8	39	36
<b>Total</b>	<b>478</b>	<b>266</b>	<b>378</b>	<b>1122</b>	<b>1099</b>



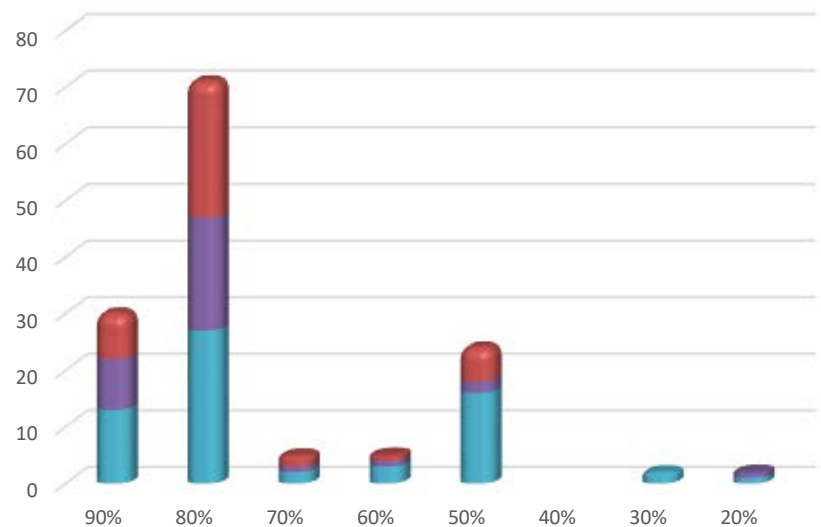
## Répartition du taux d'activité par genre

		Genre		Total	Rappel
		F	H		
Tx d'activité	100%	640	343	983	970
	90%	25	5	30	25
	80%	63	8	71	63
	70%	5		5	4
	60%	5		5	3
	50%	18	6	24	27
	40%			0	2
	30%	2		2	3
	20%	1	1	2	2
<b>Total</b>		<b>759</b>	<b>363</b>	<b>1122</b>	<b>1099</b>



## Répartition du taux d'activité par catégorie FP.

		Catégorie F.P.			Total	Rappel
		A	B	C		
Tx d'activité	100%	417	229	337	983	970
	90%	13	9	8	30	25
	80%	27	20	24	71	63
	70%	2	1	2	5	4
	60%	3	1	1	5	3
	50%	16	2	6	24	27
	40%				0	2
	30%	2			2	3
	20%	1	1		2	2
<b>Total</b>		<b>481</b>	<b>263</b>	<b>378</b>	<b>1122</b>	<b>1099</b>



## Répartition par fonctions

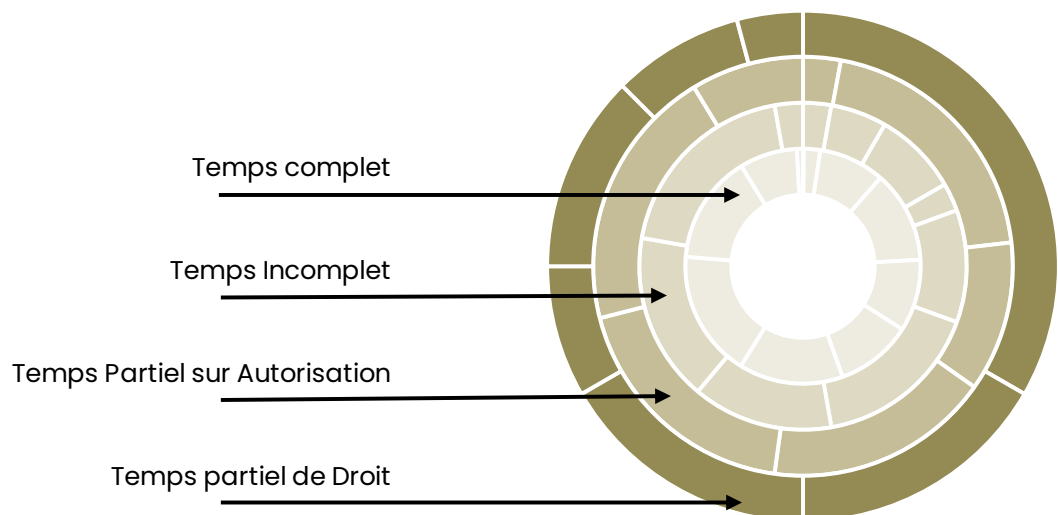
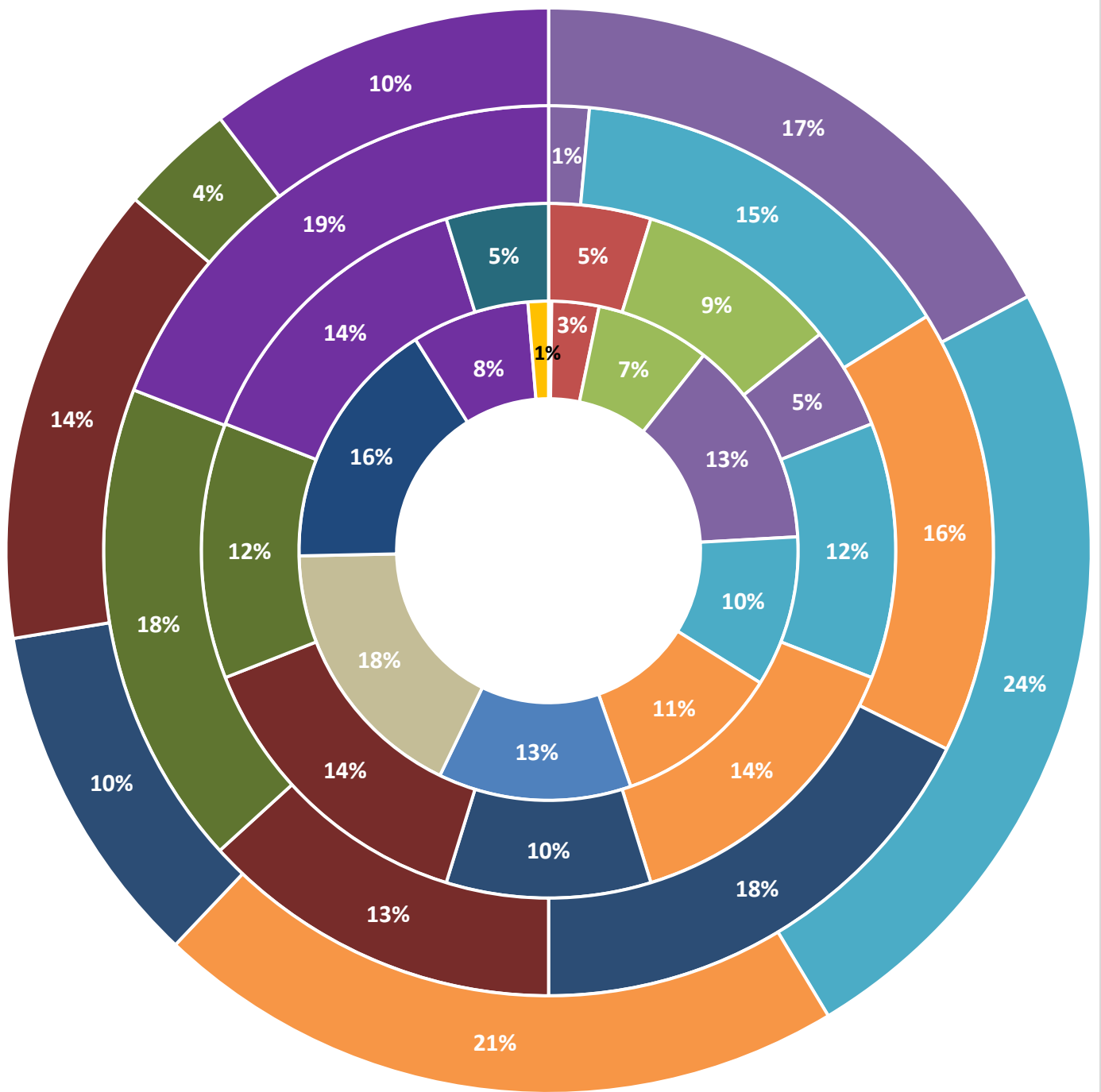
		Fonctions					Total
		Admin.	Biblio.	Méd-Soc.	Tech.	Rech.	
Tx d'activité	100%	461	45	5	345	127	983
	90%	9	5	3	11	2	30
	80%	38	2		21	10	71
	70%	2			1	2	5
	60%	1		3	1		5
	50%	9		4	5	6	24
	40%						0
	30%			2			2
	20%			1	1		2
<b>Total</b>		<b>520</b>	<b>52</b>	<b>18</b>	<b>385</b>	<b>147</b>	<b>1122</b>

Admin.	Biblio.	Méd-Soc.	Tech.	Rech.
--------	---------	----------	-------	-------



### Répartition par tranche d'âges

	Temps Complet	Temps Incomplet	Temps partiel		TOTAL
			Sur Autoris°	De Droit	
15-19 ans	2				2
20-24 ans	30	2			32
25-29 ans	73	4			77
30-34 ans	132	2	1	5	140
35-39 ans	96	5	10	7	118
40-44 ans	106	6	11	6	129
45-49 ans	123	4	12	3	142
50-54 ans	172	6	9	4	191
55-59 ans	161	5	12	1	179
60-64 ans	75	6	13	3	97
65-69 ans	13	2			15
<b>Total</b>	<b>983</b>	<b>42</b>	<b>68</b>	<b>29</b>	<b>1122</b>



## Rythme de travail

Modalités de services											
Nbre Jours	100% 90% 80% 70% 60% 50% 30% 20%								Total général	F	H
	1							2	2	1	1
	1,5						2	2	2		
	2					3		3	2	1	
	2,5	7				1	14	22	14	8	
	3	2			1	4	6	13	10	3	
	3,5	3	1	8	3			15	9	6	
	4	1	20	62			1	84	76	8	
	4,5	576	8	1				585	416	169	
	5	394	1		1			396	229	167	
Total général	983	30	71	5	5	24	2	2	1122	759	363

Le rythme de travail plébiscité à l'UBO est de 4 jours et demi par semaine réparti, pour les 585 agents concernés, selon les cycles ci-dessous

LU		MA		ME		JE		VE		Nbre d'agents	F	H
am	pm	am	pm	am	pm	am	pm	am	pm			
										11	8	3
										2	1	1
										1	0	1
										5	3	2
										5	4	1
										215	160	55
										4	3	1
										22	15	7
										320	222	98
											<b>416</b>	<b>169</b>
											585	

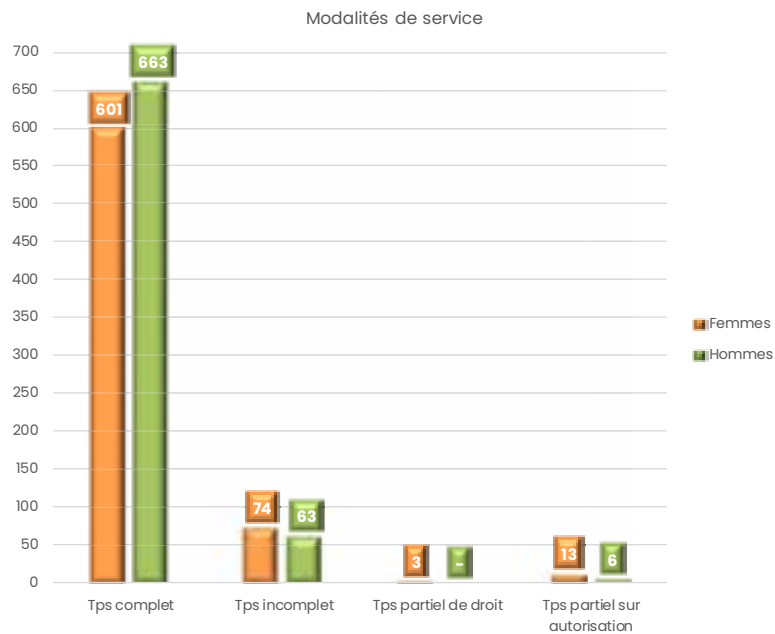
  

				Présent
				Absent

## Personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants

Modalités de service	Femmes	Hommes	Total général
Tps complet	601	663	1264
Tps incomplet	74	63	137
Tps partiel de droit	3	-	3
Tps partiel sur autorisation	13	6	19
<b>Total général</b>	<b>691</b>	<b>732</b>	<b>1423</b>

Modalités de service	Femmes	Hommes	Total général
Tps complet	601	663	1264
Tps Incomplet 20%	1	-	1
Tps Incomplet 33%	5	9	14
Tps Incomplet 35%	-	1	1
Tps Incomplet 40%	-	2	2
Tps Incomplet 50%	68	51	119
TP-DRT-SOINS80	1	-	1
TP-TRAV-HAND80	1	-	1
TP-NAISS-ADOP80	1	-	1
Tps Partiel sur Autorisation 50%	2	2	4
Tps Partiel sur Autorisation 80%	9	3	12
Tps Partiel sur Autorisation 90%	2	1	3
<b>Total général</b>	<b>691</b>	<b>732</b>	<b>1423</b>



Enseignants-chercheurs et Enseignants	Tps complet	Tps incomplet	Tps Partiel de droit	Tps Partiel sur Autorisation	Total général
Ens chercheur	532	9	2	12	555
Ens cherch assimilé	2	-	-	-	2
Personnels Ens HU	108	-	-	-	108
Ens univ méd gén	4	-	-	-	4
Ens du 2nd degré	202	63	-	6	271
Ens du 1er degré	10	2	-	-	12
E-C contractuel	75	4	-	1	80
Ens. contractuel	52	48	-	-	100
Contrat Hospitalo-U	75	11	1	-	87
Doctorant	204	-	-	-	204
<b>Total général</b>	<b>1264</b>	<b>137</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>1423</b>

Modalités de service	Ens chercheur	Ens cherch assimil	Personnels HU	Ens univ méd gén	Ens du 2nd degré	Ens du 1er degré	E-C contractuel	Ens. contractuel	Contrat Hospitalo-U	Doctorants	Total général
Tps complet	532	2	108	4	202	10	75	52	75	204	1264
Tps Incomplet 20%	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Tps Incomplet 33%	6	-	-	-	8	-	-	-	-	-	14
Tps Incomplet 35%	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Tps Incomplet 40%	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2
Tps Incomplet 50%	2	-	-	-	54	2	4	46	11	-	119
TP-DRT-SOINS80	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
TP-TRAV-HAND80	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
TP-NAISS-ADOP80	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Tps Partiel sur Autorisation 50%	1	-	-	-	3	-	-	-	-	-	4
Tps Partiel sur Autorisation 80%	9	-	-	-	3	-	-	-	-	-	12
Tps Partiel sur Autorisation 90%	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3
<b>Total général</b>	<b>555</b>	<b>2</b>	<b>108</b>	<b>4</b>	<b>271</b>	<b>12</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>87</b>	<b>204</b>	<b>1423</b>

	20-24 ans		25-29 ans		30-34 ans		35-39 ans		40-44 ans		45-49 ans		50-54 ans		55-59 ans		60-64 ans		65-69 ans		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Tps complet	34	15	103	63	65	68	52	50	58	50	77	66	89	107	72	123	46	90	5	31	1264
Tps Incomplet 20%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Tps Incomplet 33%	-	-	-	-	-	-	1	1	-	3	1	2	2	-	1	2	-	2	-	-	15
Tps Incomplet 40%	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2
Tps Incomplet 50%	-	-	1	1	5	1	2	10	11	8	15	10	24	11	8	5	2	5	-	-	119
Tps partiel de droit 80%	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3
Tps Partiel sur Autorisation 50%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	4
Tps Partiel sur Autorisation 80%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	5	1	-	1	-	2	1	-	-	-	12
Tps Partiel sur Autorisation 90%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>104</b>	<b>64</b>	<b>71</b>	<b>69</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>75</b>	<b>61</b>	<b>99</b>	<b>79</b>	<b>115</b>	<b>119</b>	<b>83</b>	<b>131</b>	<b>49</b>	<b>101</b>	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>1423</b>

### 5.3 Le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

Dans le cadre de la démarche bien-être au travail, afin de garantir aux personnels des temps de congés suffisants répartis sur l'ensemble de l'année universitaire, les personnels BIATSS titulaires, en CDI ou en CDD de 12 mois et plus sont tenus de prendre à minima 40 jours de congés pour un ETP.

Aussi un agent peut déposer 5 jours maximum par an sur son CET. Par ailleurs, 45 jours constituent un plafond pour le calcul des jours éligibles au dépôt.

### Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre

#### POUR RAPPEL campagne 2023

256 CET étaient actifs en <b>FIN</b> de campagne <b>2022</b> pour	4450 jours	
- 0 Départ avec CET	0 jour	-
+ 0 Arrivée avec CET	0 jour	+
+ 54 Ouverture	0 jour	+
310 CET étaient actifs en <b>DEBUT</b> de campagne <b>2023</b> pour	4450 jours	
alimentation des CET actifs en 2023	852 jours	+
Congés pris sur CET	335 jours	-
Dons de jours	6 jours	-
Indemnisation	142 jours	-
Epargne retraite	4 jours	-
- 15 Clôture		
295 CET étaient actifs en <b>FIN</b> de campagne <b>2023</b> pour	4815 jours	

#### Campagne 2024

295 CET étaient actifs en <b>FIN</b> de campagne <b>2023</b> pour	4815 jours	
- 1 Départ avec CET	11 jours	-
+ 4 Arrivées avec CET	77 jours	+
+ 52 Ouvertures	0 jour	+
350 CET étaient actifs en <b>DEBUT</b> de campagne <b>2024</b> pour	4881 jours	
alimentation des CET actifs en 2024	929 jours	+
Congés pris sur CET	232 jours	-
Dons de jours	7 jours	-
Indemnisation	121 jours	-
Epargne retraite	0 jour	-
- 13 Clôture de CET		
337 CET étaient actifs en <b>FIN</b> de campagne <b>2024</b> pour	5450 jours	

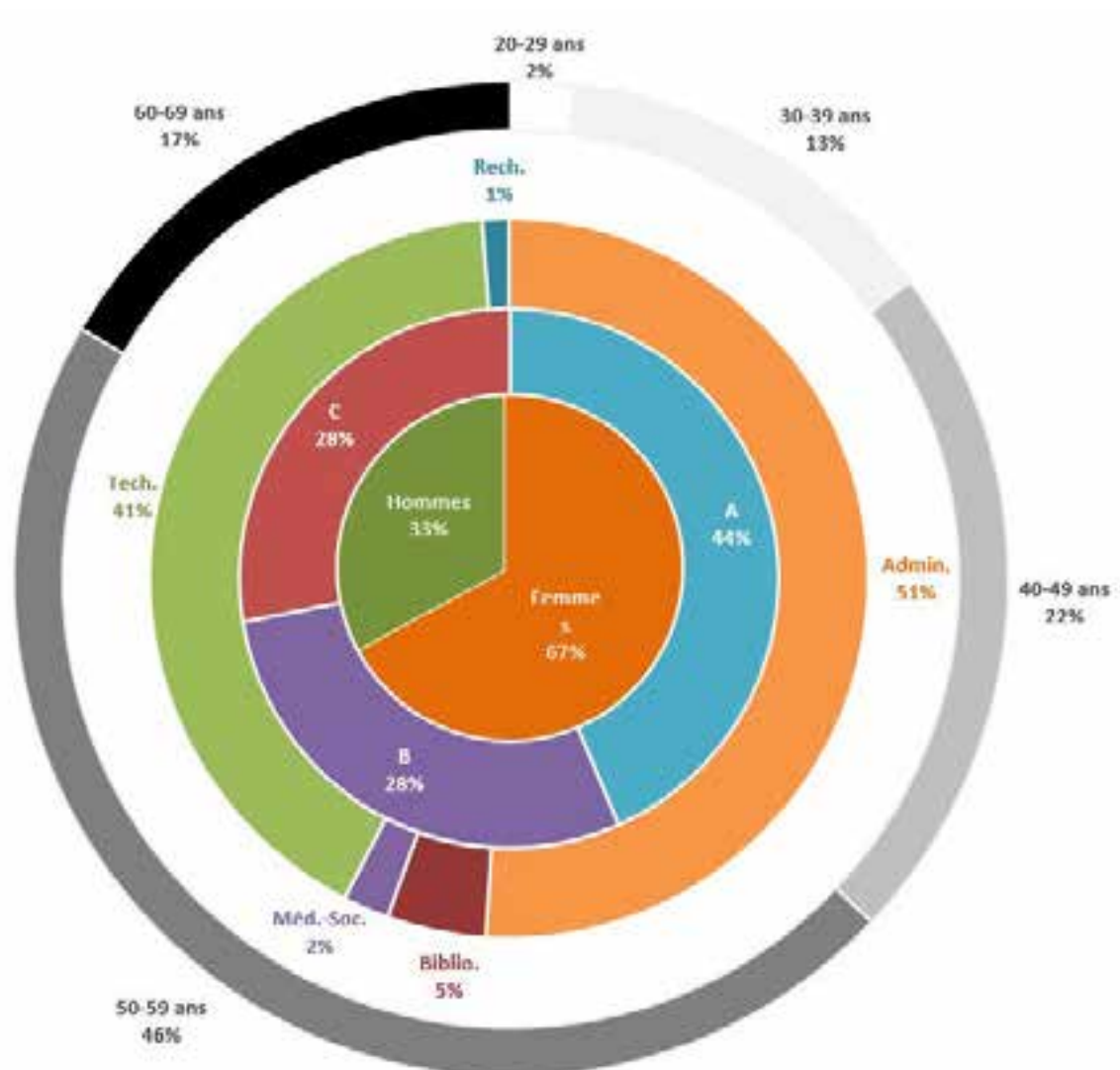
## Répartition des bénéficiaires de CET, par :

Tranche d'Âges	20-29 ans	7
	30-39 ans	43
	40-49 ans	75
	50-59 ans	156
	60-69 ans	56

Genre	Femmes	226
	Hommes	111

Fonctions	Admin.	172
	Biblio.	15
	Méd.-Soc.	7
	Tech.	139
	Rech.	4

Catégorie FP	A	147
	B	95
	C	95



## 5.4. Le don de congés

### PROVENANCE

Type	Motif	Nbre Jours donnés
CET	Retraite / Fin de contrat	7
TOTAL sur CET		7
CONGES	Fin de Contrat / Solde N-1	237
	Retour sur compteur	5
TOTAL sur congés		242
TOTAL		249

### DESTINATION

Type	Motif	Nbre Jours attribués
Attribution	Aidant Familial	15
	Fin de Vie	
	Enfant Hospitalisé	19
TOTAL attribués		34
Non attribués		215
TOTAL		249



## 5.5 Absence hors raison de santé au cours de l'année

### Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année

RAPPEL :

CRCT : Congé pour recherche et conversion thématique

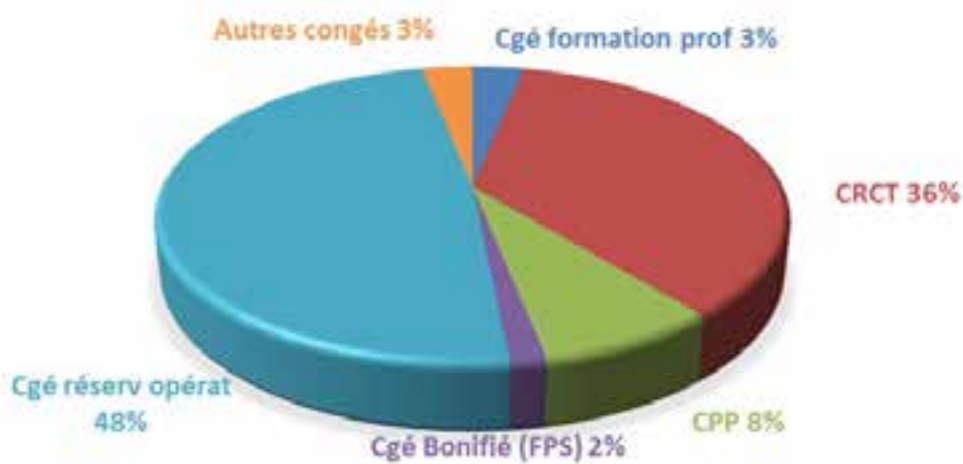
CPP : Congé pour projet pédagogique

Cgé réserv opéat. : Congé pour réserve opérationnelle

Cgé av.trt.for.syn. : Congé avec traitement pour formation syndicale

Cgé Bonifié

## Répartition du nombre de congés



## Répartition du nombre de jours de congé



## Répartition par congé et genre

	Genre		Nbre Agent	Nbre Congé	Nbre Jours
	Femmes	Hommes			
Cgé formation prof	2		2	2	304
CRCT	12	10	22	23	2659
CPP	3	2	5	5	914
Cgé Bonifié (FPS)		1	1	1	33
Cgé réserv opérat	2	1	3	31	54
Autres congés	1	1	2	2	245
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>64</b>	<b>4209</b>

## Répartition par congé, genre et tranches d'âges

	Femmes	Hommes	Total 2024	Rappel 2023
40-44 ans	2		2	
Cgé formation prof	2	0	2	1
35-39 ans	2		2	
40-44 ans	1	2	3	
45-49 ans	3	1	4	
50-54 ans	3	4	7	
55-59 ans	2	1	3	
60-64 ans	1	1	2	
65-69 ans		1	1	
CRCT	12	10	22	27
45-49 ans	1		1	
50-54 ans	2		2	
55-59 ans		1	1	
60-64 ans		1	1	
CPP	3	2	5	4
45-49 ans		1	1	
Cgé Bonifié (FPS)	0	1	1	1
45-49 ans	2		2	
50-54 ans		1	1	
Cgé réserv opérat	2	1	3	0
45-49 ans	1		1	1
55-59 ans		1	1	
Autres congés	1	1	2	1
	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>34</b>

## Répartition par congé et population, du nombre de congés et du nombre de jours

Répartition du nombre de <b>congés</b> - par population								
	TITU + CDI		Total	CDD			Total	TOTAL
	BIATSS	ENS-CH_ENS		BIATSS	ENS-CH_ENS	DOC, P-DOC, RECH		
Cgé formation prof	2		2				0	2
CRCT		23	23				0	23
CPP		5	5				0	5
Cgé Bonifié (FPS)	1		1				0	1
Cgé réserv opérat	11		11	20			20	31
Autres congés	1	1	2				0	2
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>64</b>

Répartition du nombre de <b>jours</b> - par population								
	TITU + CDI		Total	CDD			Total	TOTAL
	BIATSS	ENS-CH_ENS		BIATSS	ENS-CH_ENS	DOC, P-DOC, RECH		
Cgé formation prof	304		304				0	304
CRCT		2659	2659				0	2659
CPP		914	914				0	914
Cgé Bonifié (FPS)	33		33				0	33
Cgé réserv opérat	34		34	20			20	54
Autres congés	244	1	245				0	245
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>3574</b>	<b>4189</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>4209</b>

## 5.6 Absence pour raison de santé au cours de l'année

### Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé

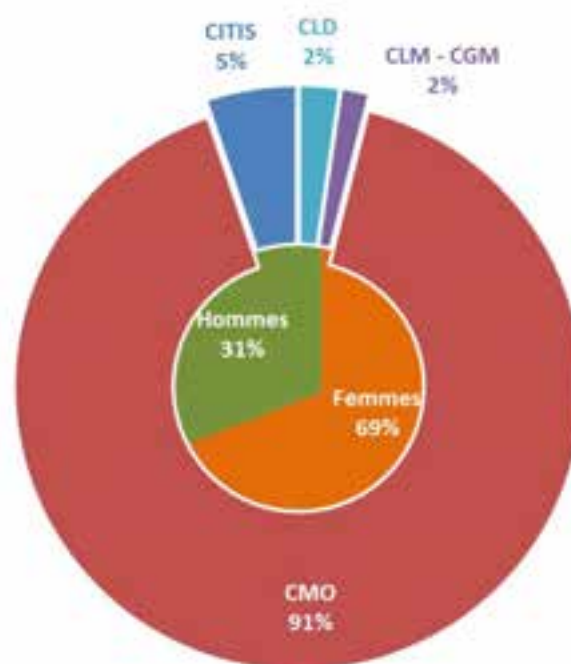
CLD	Congé Longue Durée
CLM - CGM	Congé Longue/Grave Maladie
CMO	Congé de Maladie Ordinaire
CITIS	Congé pour Incapacité Temporaire Imputable au Service

### Répartition du nombre d'agents, par type de congé

	Nbre Agent	Rappel 2023	Rappel 2022
CLD	13	13	16
CLM - CGM	9	12	12
CMO	509	581	741
CITIS	29	20	22
<b>TOTAL</b>	<b>560</b>	<b>626</b>	<b>791</b>

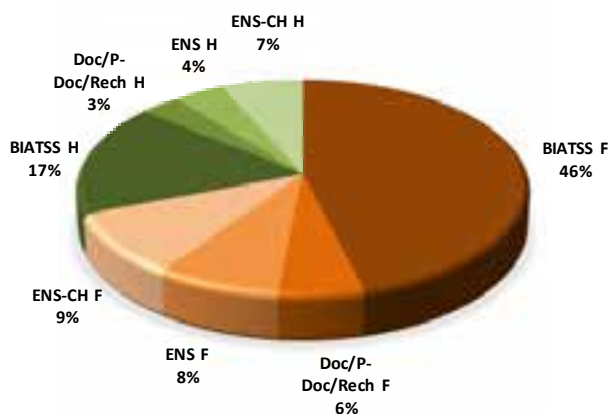
### Répartition du nombre d'agents, par genre

	Nbre Agent	Rappel 2023	Rappel 2022
Femmes	379	431	518
Hommes	170	195	262
<b>TOTAL</b>	<b>549</b>	<b>626</b>	<b>780</b>



## Répartition du nombre d'agent, par population et genre

	BIATSS			Doc / P-Doc Ct Rech.	ENS	ENS-CH	TOTAL
	A	B	C				
Femmes		2	1		3		6
Hommes	1		4			2	7
<b>CLD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>13</b>
Femmes		1	2			1	4
Hommes	1		1			3	5
<b>CLM - CGM</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
Femmes	60	61	119	30	41	49	360
Hommes	27	33	22	17	21	29	149
<b>CMO</b>	<b>87</b>	<b>94</b>	<b>141</b>	<b>47</b>	<b>62</b>	<b>78</b>	<b>509</b>
Femmes	3	3	6	1	1	3	17
Hommes	1	3	2	1	2	3	12
<b>CITIS</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>29</b>
<b>Femmes</b>	<b>63</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>31</b>	<b>45</b>	<b>53</b>	<b>387</b>
<b>Hommes</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>173</b>
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>103</b>	<b>157</b>	<b>49</b>	<b>68</b>	<b>90</b>	<b>560</b>

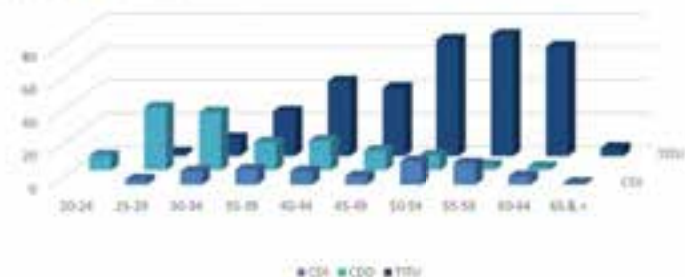
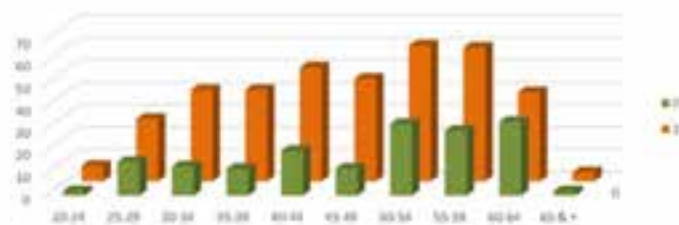
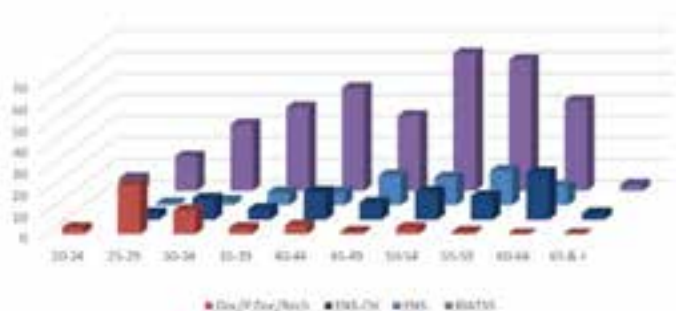


## Répartition du nombre d'agent par congé, population et tranche d'âges

Ens-Ch_Ens	CLD	CLM CGM	CMO	CITIS	Total
20-24					0
25-29			4		4
30-34			11	1	12
35-39			11		11
40-44			17	3	20
45-49	2	1	18	1	22
50-54			25	2	27
55-59	1	1	25	1	28
60-64	2	2	26	1	31
65-69			3		3
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>140</b>	<b>9</b>	<b>158</b>

BIATSS	CLD	CLM CGM	CMO	CITIS	Total
20-24			5	1	6
25-29			15		15
30-34			3		3
35-39	1		37	2	40
40-44	1	3	42	2	48
45-49			33	3	36
50-54	2		61	4	67
55-59	1	1	56	4	62
60-64	3	1	38	2	44
65-69			3		3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>293</b>	<b>18</b>	<b>324</b>

Doc/PostD*c/CT Rech	CLD	CLM CGM	CMO	CITIS	Total
20-24			2	1	3
25-29			21	1	22
30-34			12		12
35-39			3		3
40-44			4		4
45-49			1		1
50-54			3		3
55-59			1		1
60-64					0
65-69					0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>2</b>	<b>49</b>



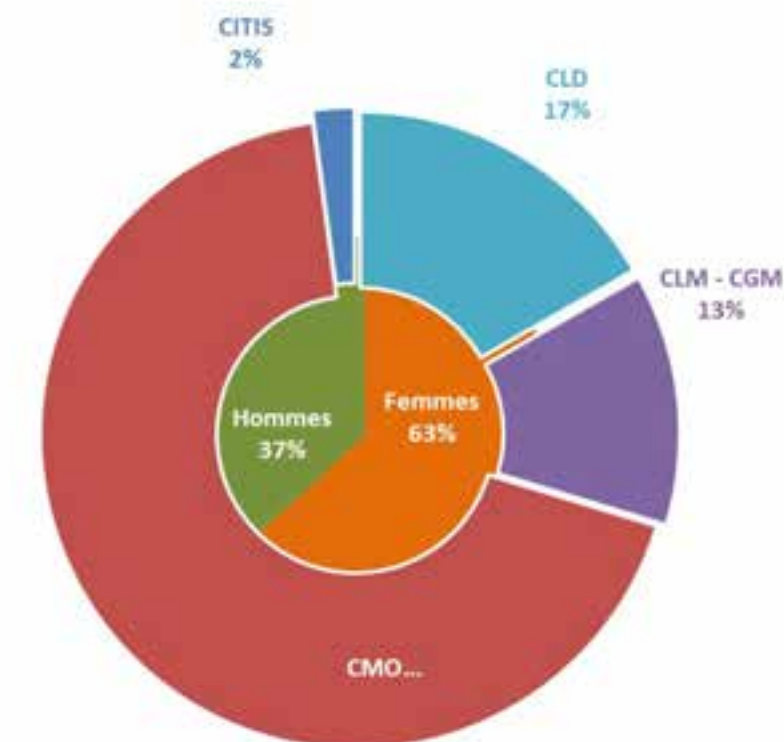
## Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année

### Répartition du nombre de jours, par type de congé

	Nbre jours	Rappel 2023	Rappel 2022
CLD	3264	2720	4660
CLM - CGM	2523	2322	3163
CMO	13278	11938	13110
CITIS	421	267	509
TOTAL	19486	17247	21442

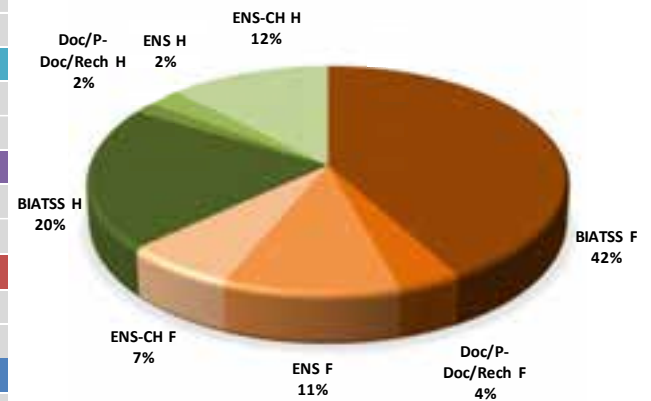
### Répartition du nombre d'agents, par genre

	Nbre Agent	Rappel 2023	Rappel 2022
Femmes	12301	11322	13538
Hommes	7185	5925	7904
TOTAL	19486	17247	21442



## Répartition du nombre d'agent, par population et genre

	BIATSS			Doc / P-Doc Ct Rech.	ENS	ENS-CH	TOTAL
	A	B	C				
Femmes		604	366		810		1780
Hommes	60		813			611	1484
<b>CLD</b>	<b>60</b>	<b>604</b>	<b>1179</b>	<b>0</b>	<b>810</b>	<b>611</b>	<b>3264</b>
Femmes		326	358			363	1047
Hommes	348		364			764	1476
<b>CLM - CGM</b>	<b>348</b>	<b>326</b>	<b>722</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1127</b>	<b>2523</b>
Femmes	1389	1750	3275	737	1256	881	9288
Hommes	436	1155	743	306	484	866	3990
<b>CMO</b>	<b>1825</b>	<b>2905</b>	<b>4018</b>	<b>1043</b>	<b>1740</b>	<b>1747</b>	<b>13278</b>
Femmes	33	17	46	1	8	81	186
Hommes	11	26	12	18	14	154	235
<b>CITIS</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>235</b>	<b>421</b>
<b>Femmes</b>	<b>1422</b>	<b>2697</b>	<b>4045</b>	<b>738</b>	<b>2074</b>	<b>1325</b>	<b>12301</b>
<b>Hommes</b>	<b>855</b>	<b>1181</b>	<b>1932</b>	<b>324</b>	<b>498</b>	<b>2395</b>	<b>7185</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2277</b>	<b>3878</b>	<b>5977</b>	<b>1062</b>	<b>2572</b>	<b>3720</b>	<b>19486</b>

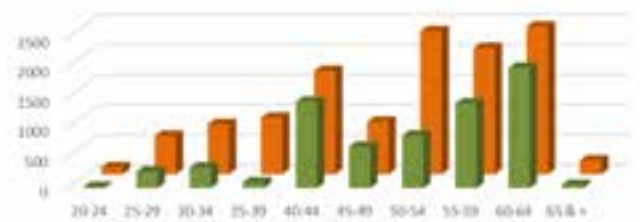
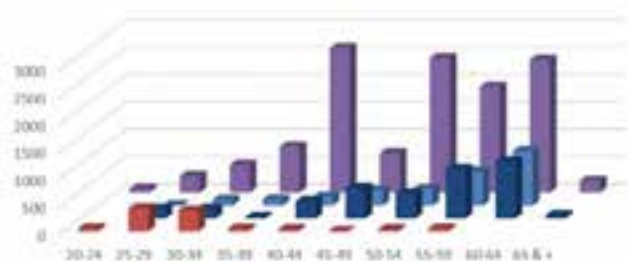


## Répartition du nombre d'agent par congé, population et tranche d'âges

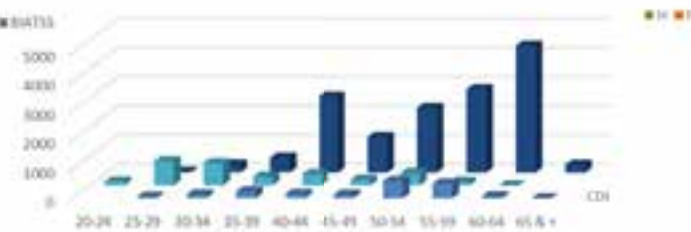
Ens-Ch_Ens	CLD	CLM CGM	CMO	CITIS	Total
20-24					0
25-29			184		184
30-34			283	1	284
35-39			137		137
40-44			419	57	476
45-49	323	267	240	7	837
50-54			678	80	758
55-59	366	364	787	8	1525
60-64	732	496	700	104	2032
65-69			59		59
<b>TOTAL</b>	<b>1421</b>	<b>1127</b>	<b>3487</b>	<b>257</b>	<b>6292</b>

BIATSS	CLD	CLM CGM	CMO	CITIS	Total
20-24			71	2	73
25-29			282		282
30-34			534		534
35-39	238		601	2	841
40-44	366	972	1279	11	2628
45-49			705	28	733
50-54	109		2316	35	2460
55-59	32	60	1807	34	1933
60-64	1098	364	933	33	2428
65-69			220		220
<b>TOTAL</b>	<b>1843</b>	<b>1396</b>	<b>8748</b>	<b>145</b>	<b>12132</b>

Doc/PostD*c/CT Rech	CLD	CLM CGM	CMO	CITIS	Total
20-24			59	1	60
25-29			400	18	418
30-34			386		386
35-39			56		56
40-44			41		41
45-49			5		5
50-54			40		40
55-59			56		56
60-64					0
65-69					0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1043</b>	<b>19</b>	<b>1062</b>



■ Doc/P-Doc/Rech ■ ENS-CH ■ ENS ■ BIATSS



■ CLD ■ CMO ■ CITIS

## 5.7 Focus sur le congé maternité et le congé paternité

### Répartition par genre

			Nbre	Nbre	Nbre
	F	H	Agent	Congé	Jours
Cgé maternité, pré & post natal	44		44	58	3929
Cgé naissance, Accueil d'enfant	1	14	15	29	326
Total	45	14	59	87	4255

### Répartition par tranche d'âges

	Femmes		Hommes		
Cgé maternité, pré & post natal	2	25-29 ans			Cgé naissance Accueil d'enfant
	20	30-34 ans		2	
	16	35-39 ans	1	6	
	6	40-44 ans		6	
	<b>44</b>		<b>1</b>	<b>14</b>	

### Répartition du nombre de congés et du nombre de jours de congé par statut

Répartition du nombre de **congés**  
par population

	TITU + CDI		CDD			TOTAL
	BIATSS	ENS-CH_ENS	BIATSS	ENS-CH_ENS	DOC, P-DOC, RECH	
Cgé maternité, pré & post natal	16	11	5	12	8	52
Cgé naissance, Accueil d'enfant	2	17	3	7		29
Total	18	28	8	19	8	81

Répartition du nombre de **jours**  
par population

	TITU + CDI		CDD			TOTAL
	BIATSS	ENS-CH_ENS	BIATSS	ENS-CH_ENS	DOC, P-DOC, RECH	
Cgé maternité, pré & post natal	1154	893	284	920	678	3929
Cgé naissance, Accueil d'enfant	28	198	33	67		326
Total	1182	1091	317	987	678	4255

## 5.8 Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année

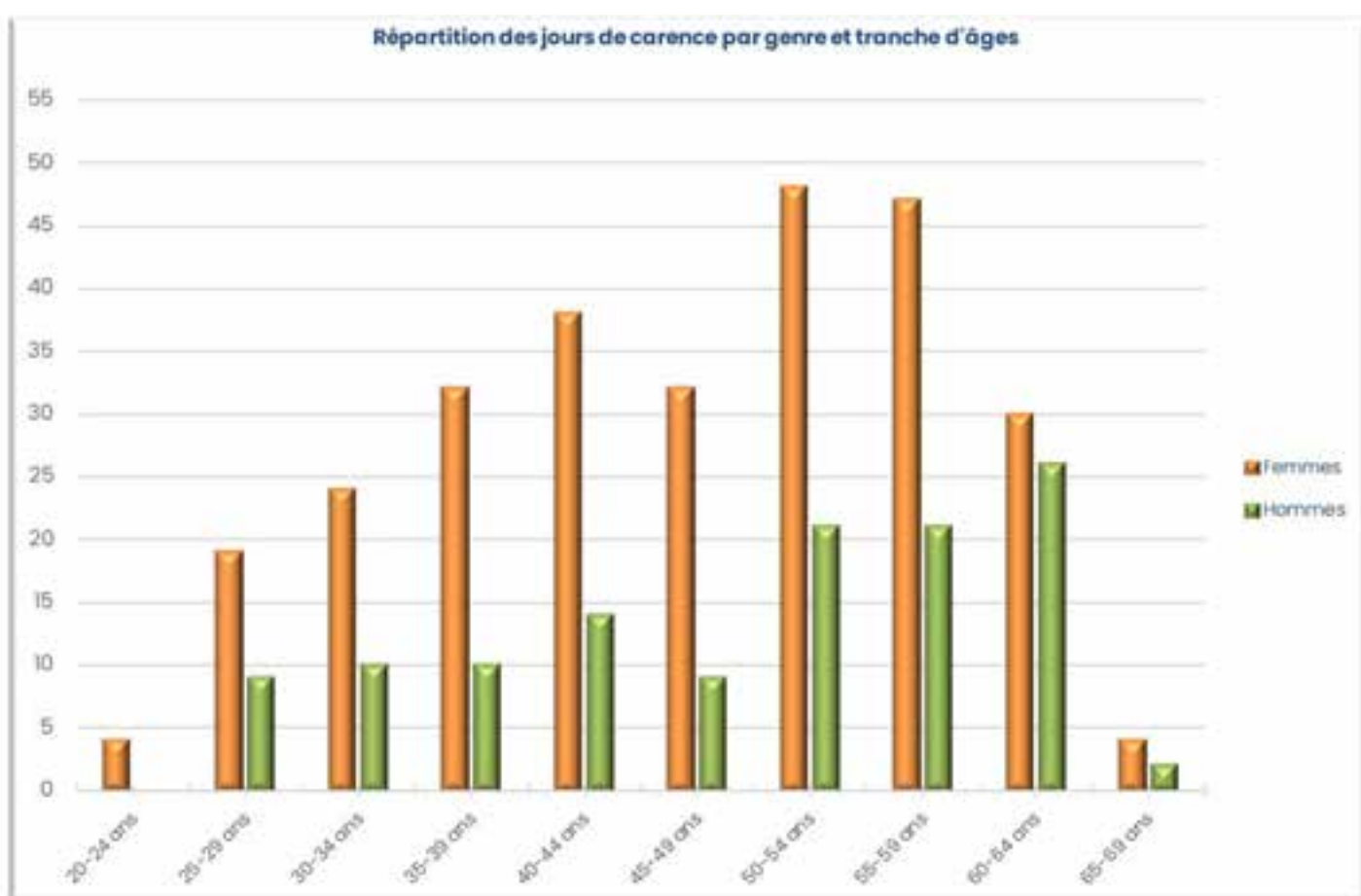
Lorsqu'un agent est en congé de maladie, il bénéficie du maintien de son traitement qu'à partir du deuxième jour d'arrêt de travail. Le premier jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

Genre	Effectifs	Nb jours carence
Femmes	278	395
Hommes	122	182
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>577</b>

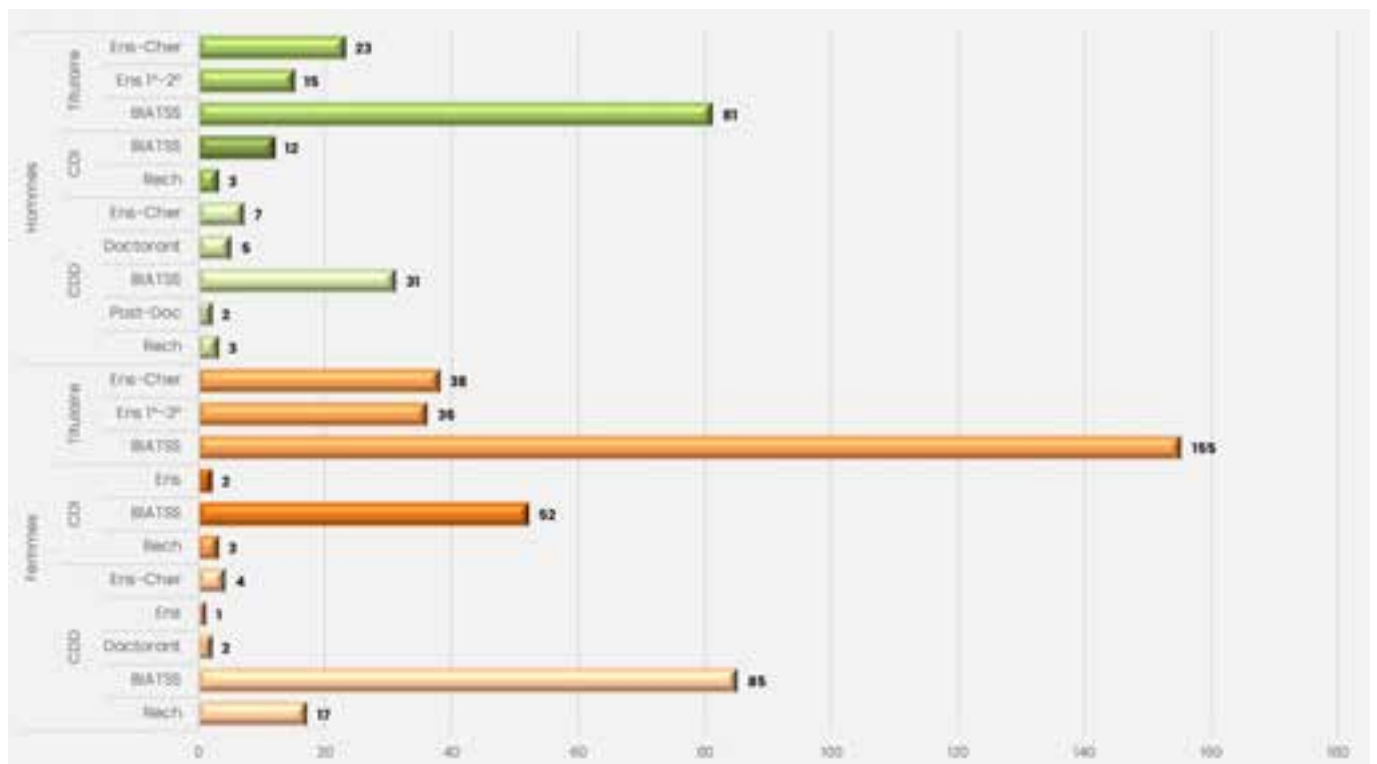
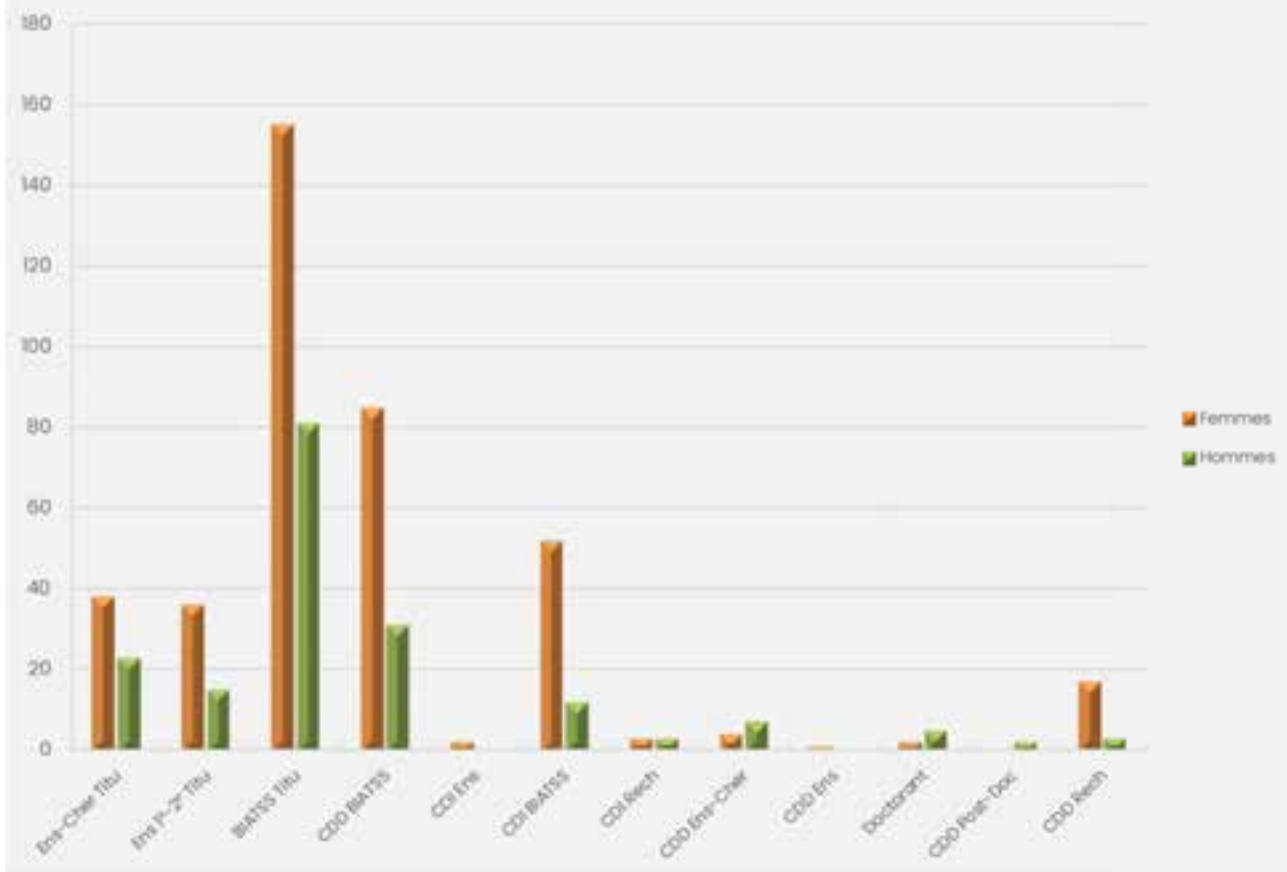


		Femmes		Hommes		Total effectifs	Total jours de carence
		Nombre	Jours de carence	Nombre	Jours de carence		
BIATSS	Titulaires	113	155	50	81	163	236
	CDI	40	55	10	15	50	70
	CDD	62	102	20	36	82	138
Ens-Cher & Ens	Titulaires	54	74	34	38	88	112
	CDI	2	2	-	-	2	2
	CDD	7	7	8	12	15	19
<b>Total</b>		<b>278</b>	<b>395</b>	<b>122</b>	<b>182</b>	<b>400</b>	<b>577</b>

Tranche d'âges	Femmes		Hommes	
	Effectifs	Nb jours de carence	Effectifs	Nb jours de carence
20-24 ans	4	5	-	-
25-29 ans	19	32	9	15
30-34 ans	24	41	10	20
35-39 ans	32	42	10	13
40-44 ans	38	49	14	23
45-49 ans	32	43	9	10
50-54 ans	48	73	21	34
55-59 ans	47	68	21	29
60-64 ans	30	37	26	36
65-69 ans	4	5	2	2
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>395</b>	<b>122</b>	<b>182</b>



Répartition des jours de carence par genre et type de population



## 5.9 Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année

	2024 / Montants bruts			2023
	F	H	Total	Total
<b>ENSEIGNANTS -CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS</b>				
Titulaires	11 658	7 499	19 157	21 002
Contractuels	2 015	1 300	3 315	2 923
<b>Total EC, ENS et CH</b>	<b>13 673</b>	<b>8 799</b>	<b>22 472</b>	<b>23 925</b>
<b>BIATSS</b>				
Titulaires	14 093	7 718	21 811	20 955
Contractuels	12 940	3 671	16 610	14 379
<b>Total BIATSS</b>	<b>27 033</b>	<b>11 389</b>	<b>38 422</b>	<b>35 335</b>
<b>Total général</b>	<b>40 706</b>	<b>20 188</b>	<b>60 894</b>	<b>59 260</b>



# PARTIE 6 – INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



<a href="#">6.1 Evolutions, recrutements et effectifs des bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)</a>	173
<a href="#">6.2 Historique des contributions versées par l'UBO au FIPHFP de 2015 à 2024</a>	175
<a href="#">6.3 Répartition des effectifs BOE en 2024</a>	176
<a href="#">6.4 Actions engagées en 2024 pour le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou d'inaptitude définitive</a>	179
<a href="#">6.5 Les dépenses effectuées en 2024</a>	179



## 6.1 Evolutions, recrutements et effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

### Evolution de 2016 à 2024 du taux de recrutement des BOE

Année	RECRUTEMENTS STATUTAIREMENT OUVERTS			ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS				BIATSS			
	Postes ouverts aux concours	Postes ouverts aux BOE	Taux recrut. BOE	Postes ouverts aux concours	Postes ouverts aux BOE	Taux recrut. BOE	Effectifs recrutés	Postes ouverts aux concours	Postes ouverts aux BOE	Taux recrut. BOE	Effectifs recrutés
2016	63	4	6,35%	42	3	7,14%	0	21	1	4,76%	1
2017	54	4	7,41%	40	3	7,50%	0	14	1	7,14%	1
2018	62	4	6,45%	39	3	7,69%	0	23	1	4,35%	1
2019	13	1	7,69%	13	1	7,69%	0	0	0	0%	0
2020	17	2	11,76%	11	1	9,09%	0	6	1	16,67%	1
2021	27	3	11,11%	21	1	4,76%	0	6	2	33,33%	1
2022	51	4	7,84%	25	3	12%	0	26	1	3,85%	1
2023	63	4	6,35%	43	3	6,97%	0	20	1	5%	1
2024	38	3	7,89%	25	3	12,00%	0	13	0	0%	0

### Recrutements de 2016 à 2024 de personnel BIATSS au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Dans le cadre de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique (CGFP) relatif à certaines modalités de recrutement des travailleurs handicapés dans la Fonction publique de l'Etat :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de postes offerts	1	1	1	0	1	2	1	1	0
Catégorie	Cat. C	Cat. C	Cat. C		Cat. C	Cat. A Cat. B	1 cat. C	1 cat. C	0
Spécialisation	BAP J	BAP J	BAP J		BAP J	BAP G BAP J	BAP J	BAP J	0
Postes pourvus	1	1	1	0	1	1	1	1	0

A noter :

**En 2019 :** pas de recrutements BIATSS ouverts par la voie statutaire ou par la voie contractuelle spécifique dans le cadre de l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique (ex-article 27 de la loi du 11/01/1984).

**En 2021 :** 2 postes ouverts par la voie contractuelle spécifique dans le cadre de l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique pour 1 seul poste pourvu.

### Recrutements 2024 (hors article L.352-4 du CGFP) de personnels BIATSS relevant des effectifs BOE

CDD Catégorie C	CDD Catégorie B	CDD Catégorie A
3	0	3

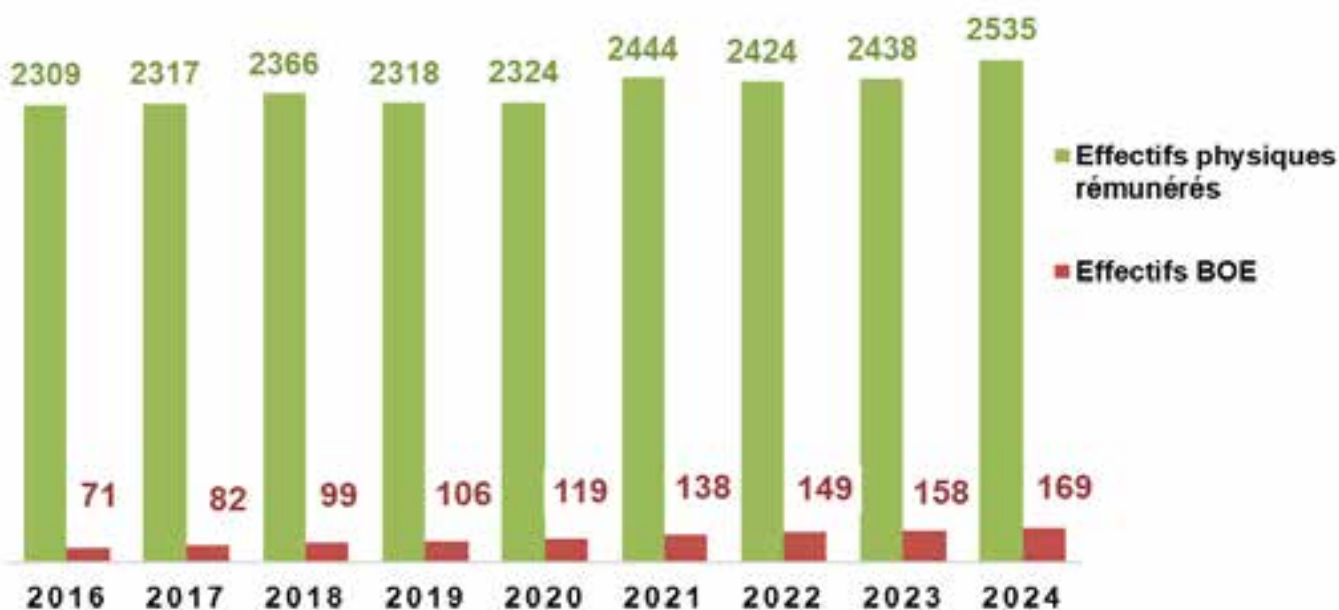
**Evolution de 2016 à 2024 des effectifs BOE (titulaires et contractuels) en valeur absolue et du taux d'emploi direct**



*A noter :*

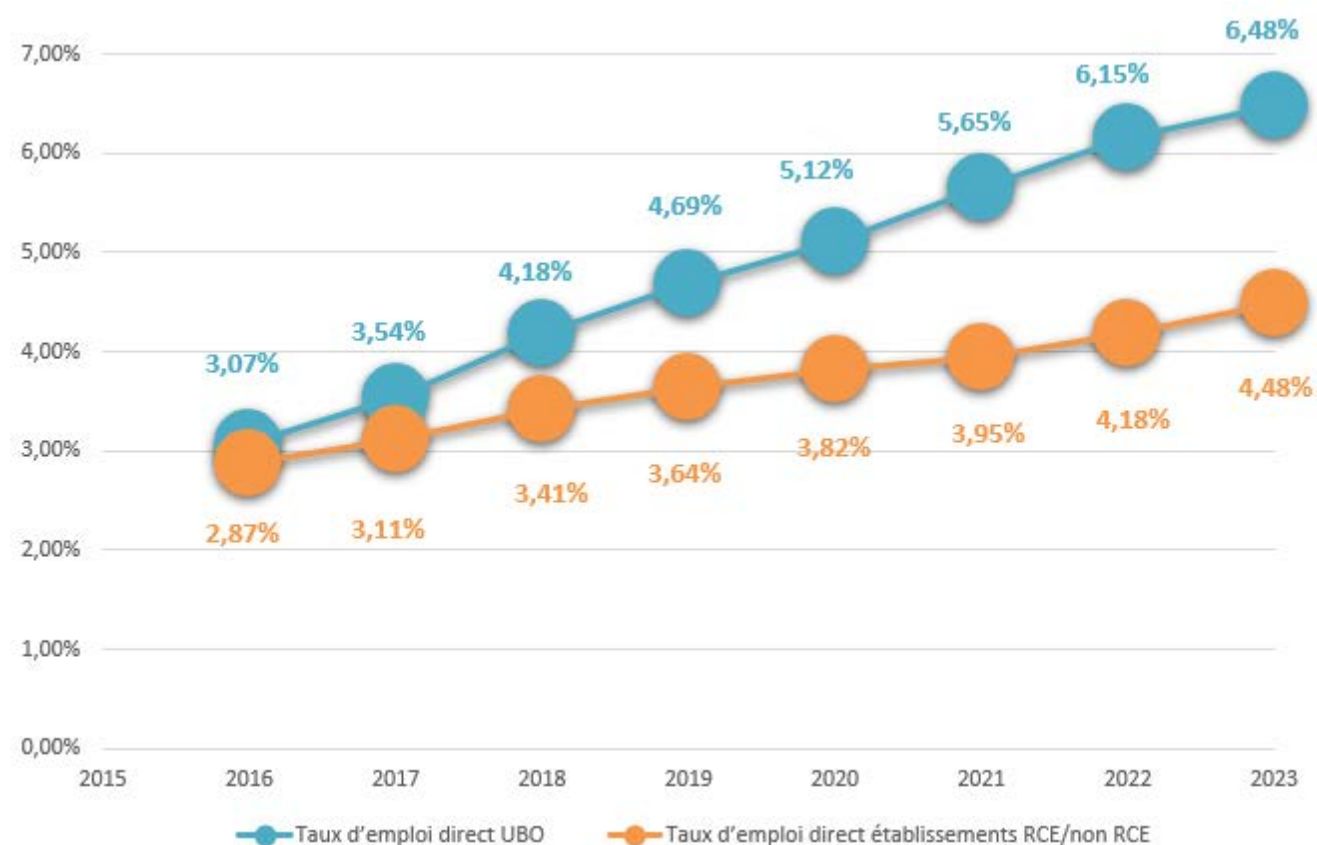
Taux d'emploi direct = nombre de travailleurs handicapés recensés / effectifs physiques rémunérés au 1er janvier de l'année « n-1 » jusqu'en 2019 et au 31 décembre de l'année « n-1 » à compter de l'exercice 2020

**Evolution de 2016 à 2024 des effectifs physiques rémunérés dont les effectifs BOE**



## Evolution comparative de 2016 à 2023 des taux d'emploi direct au sein de l'UBO et des autres établissements d'enseignement supérieur RCE / non-RCE

Les données ministérielles 2024 ne sont pas encore établies :

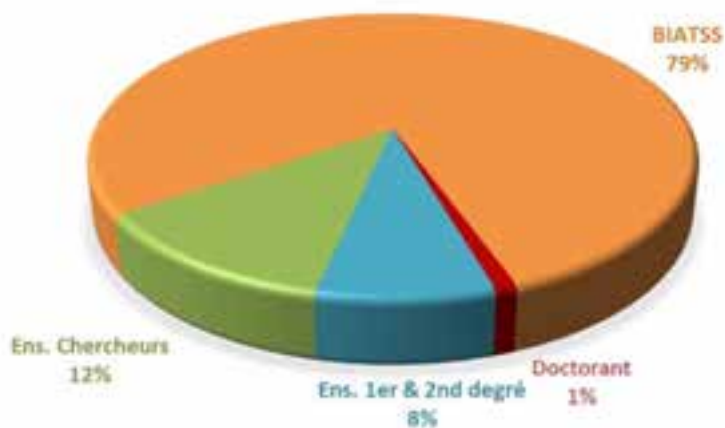


## 6.2 Historique des contributions versées par l'UBO au FIPHFP de 2016 à 2024

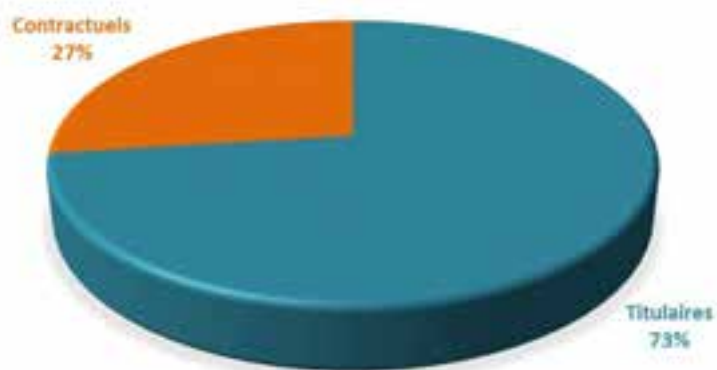
Exercice	Assiette d'assujettissement		Effectifs BOE	Taux d'emploi	Montant contribution
	ETP	ETR			
2016	2184	2309	71	3,07%	212 994,20 €
2017	2203	2317	82	3,54%	283 775,02 €
2018	2230	2366	99	4,18%	163 595,52 €
2019	2192	2259	106	4,69%	105 525,77 €
2020	2249	2324	119	5,12%	36 256,60 €
2021	2324	2444	138	5,65%	188,64 €
2022	2334	2424	149	6,15%	0,00 €
2023	2384	2438	158	6,48%	0,00 €
2024	2422	2535	169	6,67%	0,00 €

## 6.3 Répartition des effectifs BOE en 2024

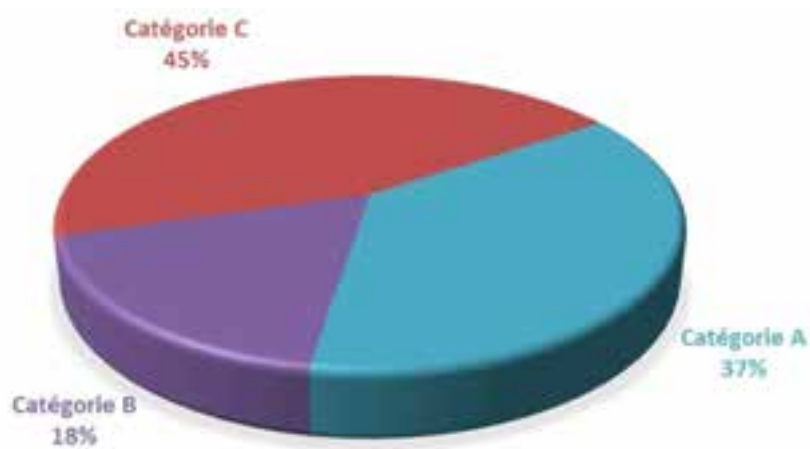
### Répartition par type de population des effectifs BOE



### Répartition par statut des effectifs BOE

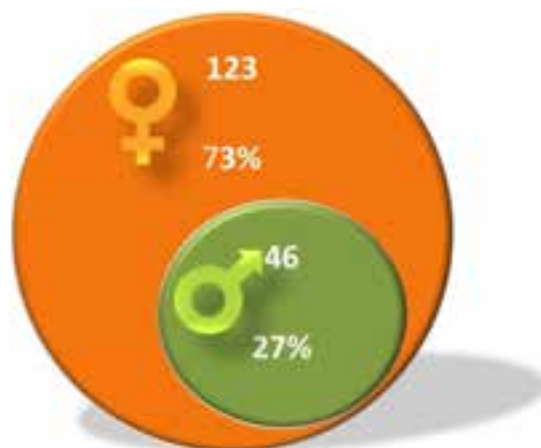


### Répartition par catégorie des effectifs BOE

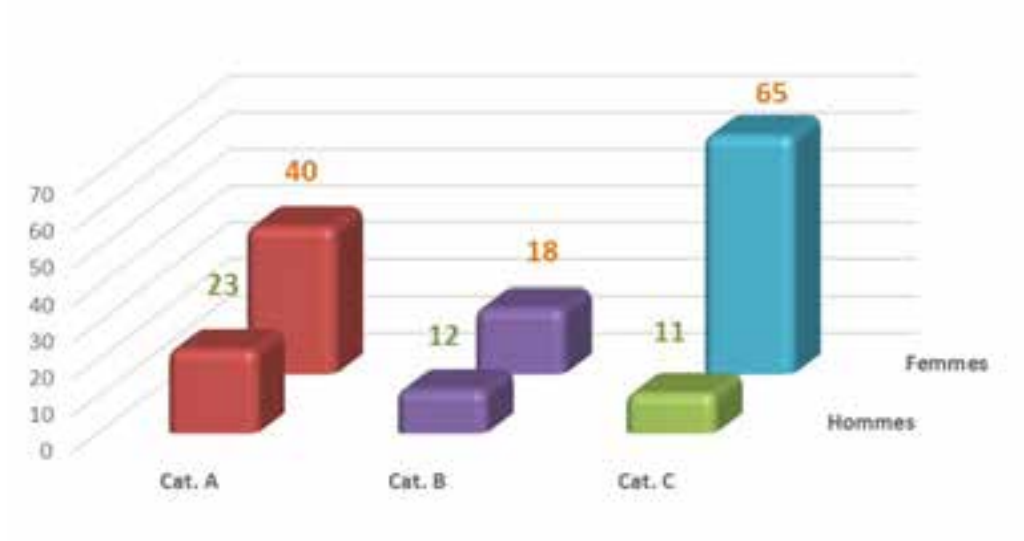


## Répartition par genre des effectifs BOE

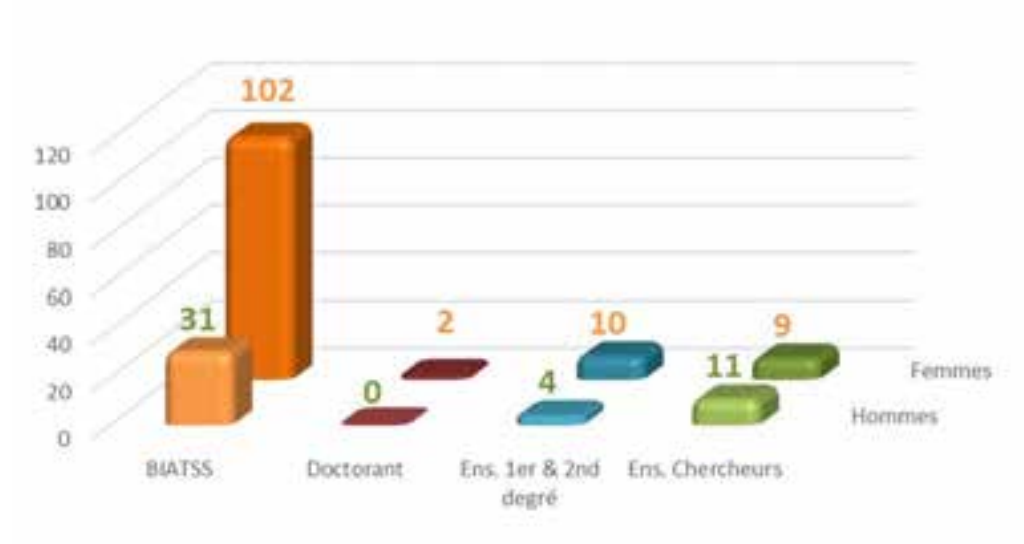
Répartition globale en valeur absolue (et en %) :



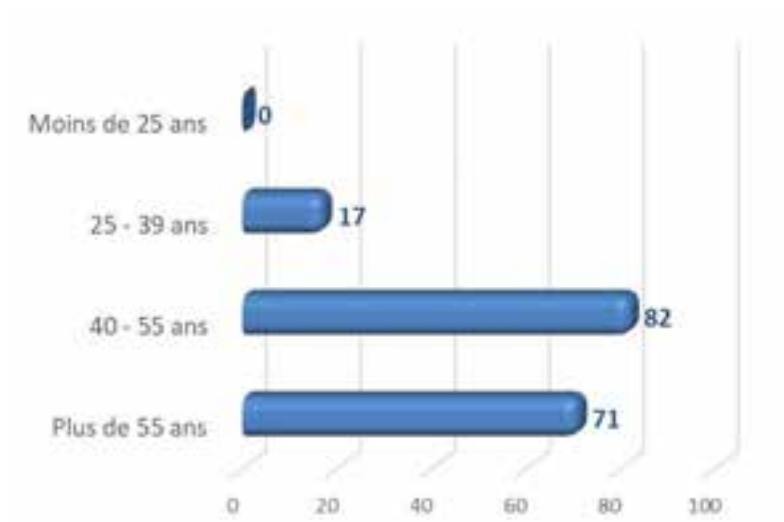
Répartition par catégorie et par genre (en valeur absolue) :



Répartition par population et par genre (en valeur absolue) :



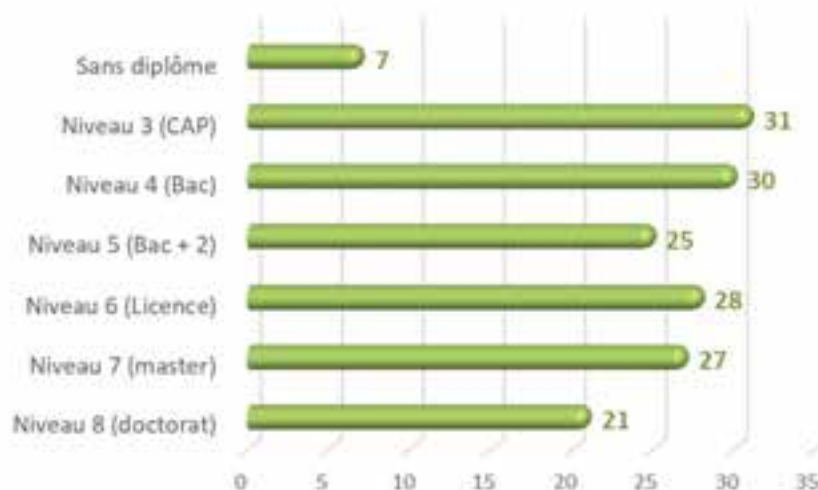
### Répartition par tranches d'âge des effectifs BOE (en valeur absolue)



### Répartition par types de handicap des effectifs BOE (en valeur absolue)



### Répartition par niveaux de diplôme des effectifs BOE (en valeur absolue)

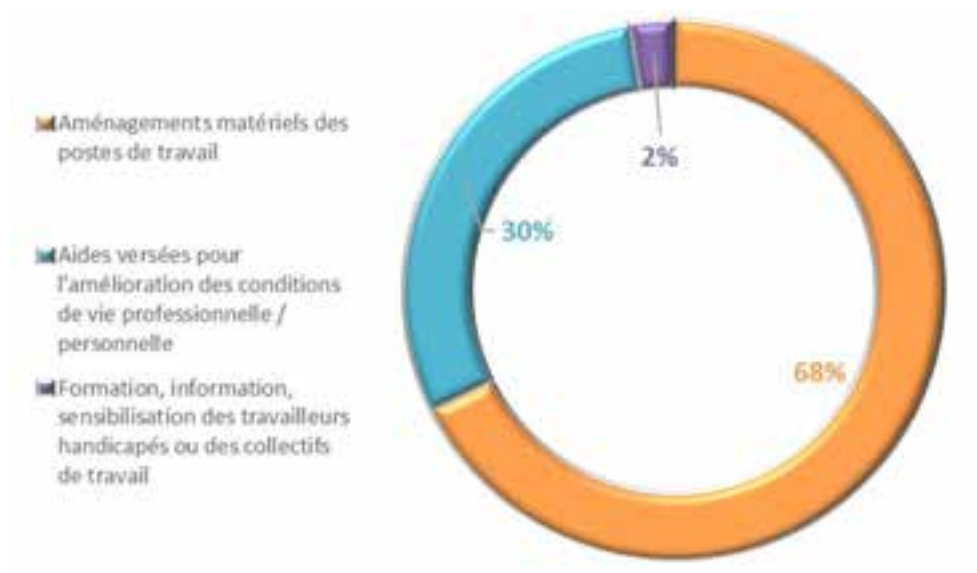


## 6.4 Actions engagées en 2024 pour le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou d'inaptitude définitive

Type d'action	Nombre d'agents concernés	Montant des dépenses par destination
Aménagements matériels des postes de travail	21	45 268,60 €
Aides versées pour l'amélioration des conditions de vie professionnelle / personnelle	7	19 860,70 €
Formation, information, sensibilisation des travailleurs handicapés ou des collectifs de travail	31	1 720,00 €
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>66 849,30 €</b>

## 6.5 Les dépenses effectuées en 2024

### Ventilation par destination des dépenses effectuées



A noter : Un aménagement de poste au bénéfice d'un seul agent peut nécessiter l'acquisition de plusieurs équipements.

## Dépenses réalisées auprès du STPA \*

Prestataire	Type prestataire	Nature prestation	Composante ou service concerné	Montant HT	Montant valorisable contribution FIPHP
ADGAP SUD	EA	Entretien espaces verts	Direction patrimoine	34 885,56 €	9 191,27 €
APY Atelier protégé des Yvelines	EA	Produits d'entretien	IUT Brest-Morlaix	634,50 €	152,28 €
CÉRAMÉ Atelier	EA	Produits d'entretien	IUT Brest-Morlaix	327,97 €	31,88 €
ECOTRI Ateliers fouesnantais	EA	Recyclage des déchets	Direction patrimoine	2 547,10 €	496,68 €
ESAT de l'iroise	ESAT	Travaux menuiserie (tables en bois)	IUT Brest-Morlaix	3 150,00 €	945,00 €
ESAT de l'Armorique	ESAT	Plateaux-repas	SUFCA	300,08 €	40,51 €
			UFR Lettres	1 805,30 €	235,62 €
ESATCO des Côtes d'Armor	ESAT	Entretien espaces verts	INSPE Bretagne - site de Saint-Brieuc	350,00 €	78,75 €
IRIS	EA	Produits d'entretien	IUT Brest-Morlaix	1 857,29 €	322,80 €
PRINTERRE SARL	EA	Remanufacturation consommables informatiques	UFR Médecine	1 103,20 €	174,68 €
			UFR Sciences	1 414,70 €	206,89 €
			UFR Droit	35,20 €	4,80 €
			ESIAB	135,90 €	18,98 €
			IRDL	187,20 €	20,34 €
			LABLEX	114,00 €	16,55 €
			HCTI	1 590,20 €	240,36 €
			CEC.II	39,40 €	5,98 €
			LIEN	153,30 €	21,39 €
			SSU	384,00 €	57,91 €
			SUFCA	543,80 €	80,60 €
			Présidence	340,10 €	51,83 €
			SEVEL	EA	Entretien espaces verts
IUEM	188 185,21 €	46 012,77 €			
SCD (BULLA PEROUSE)	37 545,67 €	9 211,46 €			
PNBI (Plouzané)	46 508,73 €	11 489,47 €			
TILDE ELISE FINISTERE	EA	Enlèvement - destruction d'archives	UFR Médecine	512,00 €	153,60 €
			UFR Droit	350,44 €	105,13 €
			SSU	512,90 €	125,07 €
			SUFCA	237,14 €	71,14 €
			IUT Brest-Morlaix	47,50 €	14,25 €
UTOP CESSON SEVIGNE	ESAT	Bianchisserie	INSPE Bretagne - site de Rennes	795,67 €	202,90 €
<b>TOTAL</b>				<b>402 284,23 €</b>	<b>98 954,21 €</b>

\* STPA = Secteur du Travail Protégé et Adapté, qui a pour objectif de favoriser l'emploi indirect de travailleurs handicapés et le maintien du lien social par le travail.

Le STPA regroupe 2 types principaux d'acteurs :

**Les Établissements et Services d'aide par le Travail (ESAT)** qui sont des centres d'accueil pour personnes en situation de handicap ayant pour mission le maintien du lien social par le travail de leurs « usagers ».

**Les Entreprises adaptées (EA)** qui fonctionnent comme les entreprises en milieu ordinaire mais dont les effectifs doivent comporter un taux minimal de 80% de personnes en situation de handicap.

# PARTIE 7 – LA FORMATION DES PERSONNELS



<a href="#">7.1 Formations organisées par le SIAME</a>	<a href="#">183</a>
<a href="#">7.2 Formations organisées par la DRH</a>	<a href="#">208</a>
<a href="#">7.3 Formation des personnels de la filière bibliothèque organisées par le SCD</a>	<a href="#">215</a>



## 7.1 Formations organisées par le SIAME

### **I. OFFRE DE FORMATION**

#### **1.1 Offre de formation pour les enseignants-chercheurs, enseignants, personnels**

Le SIAME, Service d'Ingénierie, d'Appui et de Médiatisation pour l'Enseignement, propose tout au long de l'année des formations aux personnels enseignants de l'UBO, qu'ils soient titulaires, contractuels, ou vacataires, mais également aux personnels administratifs.

L'année 2024 a été marquée par une série d'initiatives et de partenariats visant à enrichir et diversifier l'offre de formation. Notamment, des collaborations ont été établies avec divers services pour proposer des formations adaptées aux besoins de différents publics et optimiser l'efficacité de l'offre de formation. Parmi ces partenariats, on peut citer :

- UOF Open Factory : Pour des formations en présentiel axées sur les techniques de pédagogies actives et innovantes.
- L'École doctorale : Pour offrir des formations en distanciel, plus accessibles et centrées sur les principes de base de la pédagogie, facilitant ainsi le rapport à l'enseignement des doctorants.
- La BU : Pour proposer des formations sur l'intégration de l'IA dans la pratique de la recherche universitaire, destinées aux doctorants et enseignants-chercheurs.

L'année 2024 a également vu le lancement de formations autour de la thématique de l'IA générative. Ces formations visent à permettre aux différents publics de découvrir et de s'acculturer aux pratiques permettant d'intégrer les outils et méthodes de l'IA générative, tout en respectant un cadre éthique et réglementaire.

Un travail approfondi a été réalisé à partir de l'étude des besoins de formation des différents publics. Cela a conduit à la transformation de l'offre de formation, initialement réalisée en présentiel, en une offre multimodale. Cette offre inclut des formations en présentiel, à distance (synchrone ou asynchrone), et prend en compte des durées plus adaptées, comme des sessions de 2 heures en distanciel au lieu de 3 heures en présentiel.

L'ensemble de l'offre a été articulé de manière à proposer des parcours de formation adaptés au rythme et au niveau de chacun. Ces parcours alternent théorie, activités pédagogiques d'apprentissage, et partage d'expérience, offrant ainsi une approche complète et flexible de la formation.

L'ensemble de l'équipe des ingénieurs pédagogiques du SIAME a contribué à l'évolution de l'offre en proposant, selon leurs compétences et spécificités, de construire et d'animer les parcours de formation proposés cette année.

Durée moyenne des sessions de formation proposées, en fonction du type de modalité :

- Formation en présentiel suivant différents types de format : 2h, ½ journée (3h) ou à la journée (6 ou 7h) ; parcours de formation sur 2 ou 3 journées (12h ; 18h)
- Parcours de formation en distanciel suivant différents types de format : 2h (en priorité) ou 3h si besoin suivant le contenu et les modalités pédagogiques.

#### **Recensement des inscriptions et sessions de formation sur l'Offre de formation Siame (Hors NEC)**

NB : Pour une même formation proposée plusieurs fois dans l'année, autant de sessions de formation seront comptabilisées.

La découverte de l'utilisation de l'IA générative
La réalisation d'un prompt pour une IA générative
La diversité des publics et des modes d'apprentissage en formation
La création d'un syllabus de formation
Starparlance Formation sur la voix
"Boostez l'interaction en cours avec Wooclap : Une formation plus dynamique pour engager vos étudiants !"
Sensibilisation à l'approche par Programme Prêt pour l'AP.?
Découverte de La démarche portfolio " Le Portfolio, ça sert à quoi ? "
Accompagner le processus réflexif de la démarche portfolio - Comment prouver la compétence? -
Les écrits réflexifs - Accompagner la démarche réflexive de l'étudiant.e
Atelier pour échanger sur les pratiques de gestion des conflits"
imagin'IA Atelier sur l'intégration de l'IA dans les pratiques professionnelles
L'approfondissement des fonctionnalités de la plateforme Moodle
Les bases d'une capsule vidéo de type screencast
La découverte et la prise en main de la plateforme Moodle
Organiser son cours Moodle et faire joli c'est possible !
La découverte de l'activité H5P dans Moodle
Les activités d'évaluation dans Moodle : le test QCM et le devoir
Introduction à la ludopédagogie : le jeu au service de l'apprentissage
Introduction à la Gamification d'une Séance de Formation -atelier 2
Siame Introduction à la ludopédagogie - (atelier 1) le jeu au service de l'apprentissage
Introduction à la création d'escape game pédagogique
Cultiver une attitude Positive pour Enseigner
Le cours magistral en amphithéâtre
La prise en compte du corps dans les apprentissages
L'évaluation des apprentissages en formation
La conception de grilles critériées pour l'évaluation en formation
L'utilisation de l'outil Audacity pour la création et l'édition d'un podcast
Cultiver une attitude Positive pour Enseigner
Les outils du « Design Thinking » au service de la pédagogie par projet
Les outils du fablab au service de la pédagogie active
L'Intelligence collective au service du travail collaboratif
Le développement de l'esprit créatif de ses étudiants
La création d'une présentation dynamique et interactive avec Genial.ly (niveau découverte)
La découverte du logiciel anti-plagiat Compilatio
La diffusion d'un cours en Live avec YouTube Studio
La facilitation graphique
Prêts à sortir vos crayons ? Facilitation graphique - Création de personnages -
La gestion des conflits en situation professionnelle
Le montage vidéo avec Da Vinci Resolve
Le tournage vidéo avec son smartphone
Pourquoi enseigner les transitions ?
Parcours Transitions - 2030 Glorieuses
La complète transitions
Parler moins pour dire plus, grâce aux techniques d'improvisation théâtrale

**Tableau 1 : Nombre de sessions de formation (hors Nouveaux Enseignants Chercheurs - NEC)**

2024	Ouvertes	Réalisées	Annulées
			(pas assez d'inscrits)
Nb de sessions de formation ODF SIAME (hors NEC)	79	<b>67</b>	12
<b>Taux</b>		<b>85%</b>	15%

**Tableau 2 : Nombre de sessions réalisées par type de modalité**

Modalité	En présentiel	En distanciel
Nb de sessions	25	<b>42</b>
<b>Taux</b>	37%	<b>63%</b>

NB : 11 annulées en présentiel / 1 annulée en distanciel

**Tableau 3 : Nombre d'inscriptions aux formations**

2024	Inscriptions	Participations	Désistements
Nb d'inscrits	619	<b>544</b>	75
<b>Taux</b>	100%	<b>88%</b>	12%

**Tableau 4 : Nombre d'agents formés par statut et par modalité**

- Par statut

Statut	Total	Taux
Enseignants - enseignants chercheurs	<b>215</b>	<b>40%</b>
Doctorants	168	31%
BIATSS	161	29%
<b>TOTAL</b>	<b>544</b>	<b>100%</b>

- Par modalité

	Nb	Taux
En présentiel	166	30.5 %
<b>En distanciel</b>	<b>378</b>	<b>69.5 %</b>

**Tableau 5 : Proportion des enseignants formés par composante**

Composante	Nombre d'enseignants participant	% d'enseignants participant
DUOB	10	2%
ENSTA Bretagne (extérieur)	3	0.5%
ESIAB	19	3.5%
Faculté de Droit Economie Gestion AES	20	3.5%
Faculté de médecine et des Sciences de la Santé	28	5%
Faculté des Lettres et Sciences Humaines	53	10%
Faculté des Sciences du Sport et de l'Éducation	40	7%
Faculté des Sciences et Techniques	54	10%
Faculté d'odontologie	32	6%
IAE	3	0.5%
IFPS (extérieur)	5	1%
INSPE	16	3%
IUEM	61	12%
IPAG	2	0.5%
IUT Brest	29	5%
IUT Quimper	34	6%
Pôle Quimper	1	0.5%
Présidence	14	2.5%
Services Communs	61	11%
UBS (extérieur)	27	5%
Univ Rennes (extérieur)	12	2%
Autres	20	3.5%
<b>Total</b>	<b>544</b>	<b>100%</b>

Répartition du nombre d'heures de formation réalisées par type de modalité :

- Nombre d'heures de formation réalisées :
  - 1846 heures de formation
  - En distanciel 1134 heures de formation (61%)
  - En présentiel 712 heures de formation (39%)

**Tableau 6 : nombre de sessions et d'heures de formation selon le profil des formateurs**

	Nombre de sessions	Nombre d'heures
Formations assurées par le personnel du SIAME	51	110 h
Formations assurées par le personnel de l'UOF (UBO Open Factory)	7	44 h
Formations assurées par des intervenants permanents (enseignants UBO)	6	60 h
Formations assurées par des prestataires extérieurs	4	26 h
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>240 h</b>

**Tableau 7 : Coût des formations assurées par des enseignants-chercheurs UBO**

	Nb d'heures	Coût total	Coût horaire moyen
Nb d'heures de formation	60	2 610 €	43.50 €

**Tableau 8 : Coût des formations assurées par des prestataires extérieurs**

	Nombre de sessions	Coût	Nombre d'heures	Coût horaire moyen
Sessions effectuées	4 sessions	7 628 €	26	293 €

En 2024, grâce à notre partenariat avec l'école doctorale, nous avons accueilli plusieurs Doctorants provenant de l'UBS, de l'ESIAB, de Rennes 2 et de l'ENS.

### **1.2. Offre de formation pour les nouveaux enseignants-chercheurs (NEC)**

Selon le Décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, les maîtres de conférence, nommés en qualité de stagiaires pour une durée d'un an par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, bénéficient, au cours de cette période de stage, d'une formation visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier, dans les conditions fixées par l'Arrêté du 8 février 2018 du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Cette formation peut tenir compte de leur parcours antérieur et être accompagnée d'un tutorat.

Pour l'année universitaire 2024, le SIAME a proposé aux enseignants-chercheurs stagiaires une formation à l'innovation pédagogique à travers un dispositif spécifique :

- Nombre de nouveaux enseignants chercheurs formés au SIAME :
  - 28 personnes formées pour 422 heures de formation (32 h / personne)
  - 18 personnes pour le parcours universitaire 23-24 (252 heures).
  - 10 personnes pour le parcours universitaire 24-25 (170 heures).
- 13 séances réalisées
  - 8 sessions personnel du Siame (61%)
  - 5 sessions enseignants UBO (39 %)

**Tableau 9 – Thématiques des formations proposées**

Thématique	Durée	Modalité	Objectif pédagogique
Présentation des projets portés par le SIAME	5 h	Présentiel	Découvrir les ressources disponibles au SIAME, développer un état d'esprit positif pour enseigner.
Le cours en grand groupe	2 h	Distanciel	Identifier les techniques d'animation en grand groupe, pour engager le travail des étudiants et soutenir leur attention.
La spécificité de la formation à l'âge adulte	2 h	Distanciel	Prendre en compte les spécificités de l'apprentissage à l'âge adulte et les fondamentaux de la pédagogie universitaire.
Les objectifs et la contractualisation	2 h	Distanciel	Structurer efficacement un syllabus pour clarifier les objectifs et les attentes du cours.
L'évaluation et les grilles critériées	6 h	Comodal	Envisager différents possibles d'évaluation, concevoir des grilles critériées pour un feedback constructif.
La scénarisation d'une séquence	2 h	Distanciel	Concevoir des séquences d'enseignement logiques et engageantes, intégrer diverses activités pédagogiques.
La diversité des publics	2 h	Distanciel	Adapter l'enseignement à un public diversifié, reconnaître et valoriser les différences d'apprentissage.
Analyse de pratique	9 h	Comodal	Réfléchir sur sa propre pratique d'enseignement, s'inspirer de l'expérience collective pour améliorer sa pratique.
Bilan	2 h	Distanciel	Revoir les moments clés de la formation, planifier les prochaines étapes de son développement professionnel en matière de pédagogie.

Les enseignants-chercheurs stagiaires ont également la possibilité de s'inscrire à d'autres formations proposées par le SIAME tout au long de l'année, en plus du parcours « NEC ».

À la fin de l'année, les participants ayant suivi l'intégralité de la formation reçoivent une attestation de présence délivrée par le SIAME.

## 2. MISE EN OEUVRE DE L'APPROCHE PROGRAMME

Après une première phase de sensibilisation à l'approche programme et l'approche par compétences (jusqu'en 2021), le SIAME poursuit ses actions, depuis 2022 grâce au Programme AVENIR(s), pour accompagner les équipes pédagogiques, les enseignants et les équipes de direction des composantes, à l'UBO :

### Moyens humains et collectifs

- **Une équipe constituée de 3 ingénieures pédagogiques depuis octobre 2022 et 2023** dans le cadre du programme AVENIR(s) sous la coordination des Vice-présidentes CVFU, Hélène Couthon et Innovations pédagogiques, Myriam Guichard
- **Une Chargée de mission "Approche par compétence"**, Myriam Guichard, coordinatrice à l'échelle de l'UBO sur l'année 2024, (de septembre 2023 à septembre 2024)
- **Un consortium d'universités, dans la cadre du programme AVENIR(s), dirigé par l'ONISEP, composé de l'Université de Lille, Université de Savoie Mont-Blanc (USMB), Aix Marseille Universités (AMU), Réseau Polytech.** Ce réseau a pour vocation le déploiement de l'APC, de la démarche Portfolio et de la création d'un outil Eportfolio universitaire, en interopérabilité avec le SCO, en France. Eric GIRAUDIN, chef de projet du Programme Avenirs ESR coordonne les différentes réunions et groupes de travail ESR et ONISEP, avec l'appui des prestataires MC2i et RECIA, pour développer l'outil Eportfolio "CoFolio".
- L'UBO a été retenue sur ce programme du fait de son implication et de cocréation du projet **Bretagne Réussite Information Orientation (BRIO)** qui assure le continuum entre le SCO et l'université dans le cadre de la démarche portfolio de projet de vie, d'orientation et d'insertion. Le service "Cap Avenir" collabore avec l'équipe AVENIR(s) du SIAME afin de développer l'outil Eportfolio

au niveau national. Un Terrain Avenir(s) UBO intégrant cette démarche dans le dispositif de formation intégrera en 2025 les TA de l'UBO.

- **6 Terrains d'AVENIR(s) à l'UBO** qui permettent de diffuser et de valoriser leurs expériences Terrain dans la mise en œuvre de l'APC et la démarche Portfolio par les équipes pédagogiques, sur leur dispositif de formation et auprès de leurs étudiants (IUT GEII, GB, ESIAB, UFR maïeutique, Master IPA).
- **Groupe de Travail "APC" UBO** (novembre, décembre 2024, qui se poursuit sur 2025) piloté par la VP pédagogie innovante et soutenu par la VP CFVU, constitué d'Enseignants, d'Enseignants Chercheurs, de directeurs de services (SUFCA), des directeurs de composantes et doyens, des assesseurs de composantes et d'instituts (16 participants). Ils ont un rôle consultatif et décisionnaire dans la création d'un process facilitant la transformation des dispositifs de formation en APC.
- **Des journées d'études** spécifiques au concept de l'AP et la démarche Portfolio sont organisées par le consortium et des journées de co-design EPortfolio pour développer l'outil (2024 : Toulon et Marseille). Ces journées sont ouvertes à toutes les universités françaises pour promouvoir et coconstruire l'APC universitaire de demain.
- **Un volet "Recherche" Avenir(s)** comprend un travail de recherche au travers de thèses en lien avec l'APC ou la démarche Portfolio. Pour l'UBO, Marie Fournet, enseignante en Faculté des Sciences et de l'Education (FSSE), est doctorante sous la direction Catherine Archieri et Frédéric Pogent du laboratoire "Centre de recherche sur l'éducation, les apprentissages et la didactique" (CREAD Bretagne), depuis novembre 2024. Ce groupe de recherche se regroupe lors des journées d'études Avenir(s).

#### Mise en œuvre : actions et mises en place

- **Accompagnement des équipes pédagogiques des TA**, notamment l'animation de réunions pédagogiques pour mobiliser et ajuster les programmes en APC / démarche portfolios ou la réalisation de projet liée en APC (GEII / équipe Sciences chimie / biologie, UFR maïeutique → entrée comme TA en 2024) : bilan, évaluation, réflexivité, utilisation de l'Eportfolio (Karuta KAPC+1.4),
- **Accompagnement** de composantes (en dehors des TA) vers un dispositif de formation en APC (Master IPA, école d'orthophonie)
- **Rencontres avec les Responsables de certaines composantes (plus de 10 rendez-vous)** pour présenter l'équipe Avenirs et les accompagnements possibles en fonction de leurs besoins
- **Réalisation et collecte de Ressources** à partir des Terrains d'Avenir(s) vidéos, webinaires, retours d'expérience, témoignages d'équipes pédagogiques, vidéos publiques d'experts dans ce domaines, articles scientifiques et journalistiques sur le sujet
- **Création** de cours Moodle sur le portfolio d'apprentissage et d'évaluation pour les étudiants GEII (TA) et les enseignants "PORTE TON FOLIO" pour exemple. Création de modules d'auto-formation pour les étudiants étant en démarche portfolio : 1/ qu'est-ce qu'une compétence ? 2/ les différents types de portfolios 3/ Comment prouver sa compétence ?
- **Suivi d'accompagnement de réalisation et animation d'ateliers** auprès des étudiants en L3 Sciences de l'éducation
- **Dans le cadre du GT APC, construction d'un process** adapté et pragmatique pour permettre aux composantes de repérer et d'anticiper les démarches à suivre pour basculer en APC.
- **Création d'une offre de formation dans le cadre du SIAME pour les EC, école doctorale en autoformation et création d'un cours Moodle APC** : Le dispositif de formation en APC, les différents types de portfolio, la démarche portfolio d'apprentissage et d'évaluation, la réflexivité et l'évaluation de la compétence (en cours de création) intégrant également les ressources créées et mentionnées ci-dessus.

- **Recensement, diffusion de l'existant et veille** sur les ressources (UBO et autres) auprès des composantes / Moodle
- **Organisation d'espaces de ressources** méthodologiques sur le site du SIAME dans la page "approche programme".
- **IA et APC**

Différents essais ont été réalisés afin d'intégrer l'IA à l'approche par compétences. Nous avons conçu un GPT's permettant de générer des référentiels en approche par compétences afin d'aider les équipes pédagogiques dans cette démarche. Cependant, celui-ci n'est pas encore optimal et demande plusieurs améliorations avant d'être partagé.

Nous sommes en cours de création d'un GPT's permettant d'analyser les maquettes de formation et d'identifier le pourcentage d'intégration de l'APC dans celles-ci. Les premiers tests sont concluants et nous laissent penser qu'il pourrait être opérationnel dans les semaines à venir.

- **E-Portfolio**

L'e-portfolio fait référence à une démarche de collecte de preuves, de réflexivité sur ses apprentissages et sur la progression de l'étudiant quant à l'acquisition des compétences attendues dans sa formation universitaire, au travers de ses expériences professionnelles (stage, TP, Situation d'apprentissage et d'évaluation, projets en lien avec ses compétences attendues...). L'étudiant peut y déposer ses traces qu'il argumente (preuve) et enrichit par ses apports réflexifs. Il peut s'auto évaluer, demander une évaluation ou des « feed backs » à ses pairs, ses enseignants et son tuteur de stage/ alternance. Il peut désormais y ajouter ses recherches en orientation et insertion professionnelle avec le module de vie et d'orientation, installée sur la version 1.4.

Cette démarche se déploie par le biais d'une plateforme numérique.

- De 2022 à 2026 : la plateforme Eportfolio proposée à l'UBO est Karuta KAPC+1.4,

Dans le cadre du programme AVENIR(s) ESR, les 3 ingénieures pédagogiques UBO travaillent activement avec le consortium Avenir(s) ESR piloté par Eric Giraudin sur la future plateforme Eportfolio universitaire nationale, qui sera appelée « Cofolio » et active en septembre 2026.

- Au travers des journées co design depuis 2023, organisé par Avenirs ESR.
- Un GT cofolio, qui se réunit toutes les semaines pour faire des points d'avancement du projet, copiloté par l'entreprise consultant extérieur MC2i.
- Des ateliers de « refinement » pour travailler en profondeur sur les thématiques visées par le Eportfolio et la démarche Portfolio d'apprentissage et d'évaluation, les rôles et fonctionnalités des futurs usagers de l'Epotfolio (enseignants, tuteurs de stage, étudiants, administratif, IP...).
- Une journée mensuelle en présentiel à Paris pour redéfinir les thématiques et les fonctionnalités du futur outil.

### **3. ENSEIGNEMENT A DISTANCE**

L'activité de l'enseignement en ligne n'a cessé d'augmenter depuis la période Covid.

#### **3.1. Ressources humaines et missions pour l'enseignement à distance, la conception et l'accompagnement des productions pédagogiques numériques à l'UBO**

- 2 ingénieurs pédagogiques pour l'enseignement numérique (100%) : actions de sensibilisation, de conseil, d'accompagnement et de formation à destination des enseignants dans les projets d'enseignement à distance ; réalisation des dispositifs et ressources pédagogiques pour l'enseignement à distance.

- 1 ingénieure techno-pédagogique (100%) : administration, coordination des plateformes Moodle, animation du GT Moodle de l'UBO, réalisation de ressources pédagogiques, formation aux outils pédagogiques et numériques et accompagnement des enseignants et équipes pédagogiques.
- 1 technicien multimédia : gestionnaire des plateformes Moodle en collaboration avec l'ingénieure techno-pédagogique, infographiste, formation aux fonctionnalités ainsi qu'à la création de ressources et activités sur Moodle
- 2 technicien.ne.s audio-visuel.le.s à 100% : tournage, montage et post-production des contenus pédagogiques audiovisuels, formations à l'audiovisuel dédié à la pédagogie, et accompagnement pour la scénarisation et l'écriture du story-board.

Ressources pédagogiques développées pour le Master MFAPi :

- M1 UEF : un module e-learning "Décrire un cas " > outils de conception Rise et RapidMoooc
- M2 UEC : un module e-learning "Elaborer un synopsis" > outil de conception Rise

Communication sur le dispositif hybride dans le cadre du colloque DRES à Nantes

### **3.2 Plateformes pédagogiques (LMS Moodle)**

Moodle est une plateforme d'apprentissage en ligne. Elle permet aux enseignants de déposer des contenus et de créer des activités pédagogiques. L'enseignant est éditeur dans son espace de cours et en choisit l'accès ou la visibilité. Moodle permet également un suivi précis des activités de l'étudiant. Les plateformes Moodle existantes sont : UBO, Sciences & Techniques, ALLSH, Droit-Eco-Gestion-Administration, Sports, Mer, IUT, Agro, Santé, SUFCA, Moodle SPOC. Moodle SEA-EU

Nombre d'espaces de cours Moodle créés en 2024 : **549**

Le SIAME assure :

- Administration fonctionnelle et coordination de toutes les plateformes Moodle de l'UBO
- Création et gestion d'espaces de cours : organisation, évaluations, animation etc.... pour les Enseignants
- Maintenance et assistance technique régulière via le support Moodle (accompagnement des enseignants aux dépôts de ressources et création d'activités diverses)
- Préparation des mises à jour en collaboration avec la DSI et vérification des plugins installés régulièrement après les mises à jour
- Ajout manuel de plugins (suivant les demandes des enseignants ou pour apporter des améliorations)
- Amélioration de l'interface et de la navigation (accompagnement et formations à l'utilisation)
- [- Suppression des utilisateurs non connectés depuis + d'un an]

Le service de pédagogie de l'université propose des formations de prise en main de la plateforme, mais également des formations adaptées à des enseignements ou des situations particuliers.

- Formation initiation à Moodle
- Formation approfondissement des fonctionnalités sur Moodle
- Formation les outils d'évaluation dans Moodle
- Formation activités interactives H5P

Un groupe de travail coordonné par l'ingénieure techno-pédagogique du SIAME se réunit chaque mois pour faire évoluer les plateformes Moodle de l'UBO, harmoniser les pratiques, et développer de nouvelles fonctionnalités pour les usagers. Ce groupe de travail est composé de l'administratrice des plateformes Moodle du SIAME, du technicien multimédia et gestionnaire Moodle du SIAME, du directeur de la DSI, et de gestionnaires intervenant aussi sur les plateformes Moodle Mer (ingénieure pédagogique), SUFCA (ingénieur formation) et Santé (enseignant-chercheur).

### 3.3 Production de ressources pédagogiques en ligne

Le SIAME produit et met à disposition sur son site des ressources d'aide pour les enseignants, de type tutoriels, fiches et guides pédagogiques, tous téléchargeables.

Consulter ou extraire les notes des étudiants	Créer des groupes
Créer une activité forum	Préparer un examen
Ajouter une activité BBB dans un espace moodle	Consulter les journaux de son cours
Ajouter une activité VIA dans un espace moodle	analyser un document avec compilation
Limiter l'accès à un document	Importer des éléments d'un cours dans un nouveau cours
Créer un test -QCM	Ajouter une méthode d'inscription
Déposer une ressource ou créer une activité	Créer des sujets aléatoires
Demander la création d'un espace de cours	Ajouter une clé d'inscription
Créer une zone de dépôt de devoir sur Moodle pour ses étudiants	Insérer un lien URL
Désinscrire des utilisateurs d'un cours	Animer une classe virtuelle avec VIA
Corriger, commenter et noter des évaluations	Créer une séance de classe virtuelle VIA
Inscrire des utilisateurs dans un cours	Interagir en classe virtuelle avec VIA
Exporter et importer des Questions	Créer une classe VIA
Comment recalculer toutes mes notes	Évaluer à distance
Comment s'inscrire dans un cours	Les outils pour évaluer à distance
Déposer une copie	Evaluation des apprentissages
Limiter l'accès à un document ou tout autre section.	Construire un QCM
Extraire la liste des étudiants dans un cours	Comment déposer vos vidéos sur l'UBOtube
Modifier/exporter la note obtenue à une QCM	Faire un live YouTube
Programmer une date et ou un horaire différent dans un test ou une activité devoir	Comment enregistrer votre écran d'ordinateur ?
Insérer une vidéo dans un cours ou un lien vers une vidéo	

*Nombres et types de ressources produites par le SIAME et mises à disposition*

Types de Ressources	Nombres ressources réalisées par le SIAME
Documentation / tutoriels Moodle	13
Tutoriels sur les vidéos, screencasts et lives	1

## 4. PRODUCTIONS AUDIOVISUELLES DÉDIÉES À LA PÉDAGOGIE

Présentation des missions et des moyens

### 4.1 Missions

Le SIAME a pour mission d'accompagner les enseignants et les services dans la création de contenus pédagogiques innovants et adaptés.

Pour cela, il s'appuie sur une cellule audiovisuelle autonome composée d'un ingénieur des systèmes multimédia et audiovisuel et deux techniciens spécialisés. Ces derniers collaborent étroitement avec les usagers (enseignants, équipes pédagogiques) et les ingénieurs pédagogiques afin d'optimiser la qualité des productions.

### 4.2 Types de production

Les productions audiovisuelles peuvent prendre différentes formes, selon les besoins :

- Les screencasts : par exemple, l'enregistrement d'un diaporama PowerPoint enrichi par la voix de l'enseignant (à noter : le SIAME a fait l'acquisition d'un RAPIDMOOC en 2024).
- Les vidéos scénarisées nécessitent des tournages plus complexes, incluant un temps de préparation de tournage et d'écriture (scénarisation), des mises en scène et/ou des interviews. Le temps nécessaire à la réalisation varie considérablement en fonction du projet. À titre indicatif, le montage peut représenter entre 3 minutes et 6 heures de travail par minute de vidéo produite.
- Supports audiovisuels et multimédia : type podcast, etc.

### 4.3 Moyens techniques mis à disposition

Pour mener à bien ses missions, le SIAME bénéficie :

- D'un plateau de tournage professionnel, équipé de matériel audiovisuel performant.
- D'équipements modernes pour le montage et le tournage, régulièrement renouvelés en fonction des évolutions technologiques (par exemple, acquisition récente d'un dispositif de tournage mobile).
- D'outils favorisant l'autonomie des enseignants, tels que des caméras documents, disponibles en prêt.

Comment encourager l'autonomie des enseignants ?

Le SIAME met un point d'honneur à encourager l'autonomie des enseignants dans la création de leurs contenus pédagogiques :

- Le prêt de matériel pour screencasts : Des micros professionnels sont mis à disposition pour garantir une qualité sonore optimale.
- Une salle RapidMOOC : Une salle insonorisée et équipée d'un outil de captation vidéo avec incrustation est accessible toute l'année. Les enseignants peuvent y travailler librement ou bénéficier d'un accompagnement personnalisé (technicien audiovisuel et/ou ingénieur pédagogique).

Quel accompagnement ?

Afin de soutenir les enseignants dans leurs projets audiovisuels, le SIAME propose :

- Des formations dédiées, animées par les techniciens audiovisuels, portant sur :
- La captation vidéo avec un smartphone intégrant la scénarisation et l'écriture d'un storyboard.
- Les bases du montage vidéo.
- Un accompagnement en amont des tournages, pour aider à structurer les projets et garantir leur réussite.

#### **4. 4 Types de projets accompagnés**

Les projets audiovisuels réalisés par le SIAME répondent à une grande diversité de besoins :

- Ils peuvent être individuels (pour un enseignant) ou collectifs (pour une équipe pédagogique ou une composante).
- Ils couvrent tous les champs disciplinaires et s'adaptent à divers formats pédagogiques : cours en ligne, enseignement hybride, MOOC, etc.

En conjuguant expertise technique, accompagnement personnalisé et outils modernes, le SIAME contribue activement à enrichir les pratiques pédagogiques et à renforcer l'impact des enseignements.

Cette année, le service a également mobilisé ses ressources pour répondre à une commande en partenariat avec des services et des composantes nouvelles, à travers le projet Digital FCU, consortium de 19 universités et le réseau France Université Numérique. Ce projet est piloté par le SUFCA et le SIAME, en partenariat avec la DSIUN. A cette occasion, un renforcement de la coopération s'est opéré entre les 2 services intervenant sur des missions audiovisuelles. Nous avons produit les contenus audiovisuels de 3 briques en 2024.

Nous avons répondu à la demande de la VP numérique et développé un outil de gestion commun des demandes entrantes de productions audiovisuelles au sein de l'ENT, et mutualisé avec la DSIUN. A cette occasion, nous avons développé une nouvelle forme de coopération entre les 2 services : SIAME et DSIUN. Ce renforcement de nos compétences nous conduit à proposer désormais des réponses communes aux demandes entrantes.

L'équipe AV est membre du réseau des professionnels de l'ingénierie pédagogique et de de l'audiovisuel (ANSTIA). Un membre est élu du conseil d'administration. Ce réseau propose des formations gratuites aux adhérents, des webinaires et des rencontres annuelles. Dans le cadre des Rencontres Audiovisuelles 2024, un membre de l'équipe AV a coordonné et animé une table ronde intitulée : "Les Nouveaux formats AV dans la pédagogie et l'ESR".

### **5. ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DES PROJETS PÉDAGOGIQUES**

#### **5. 1 Programme d'Appui au Développement Pédagogique (PADP) 2024-2025**

Transition écologique pour un développement soutenable (TEDS)

La commission d'examen des candidatures au PADP TEDS a retenu 6 dossiers.

**Tableau 10 – Projets retenus et type d'appui pédagogique**

Nom du projet	Responsable(s) du projet	Type d'appui pédagogique	Nb d'heures d'ingénierie consacrées en 2024	Heures HE1D de décharge (en fin de projet) Pour le porteur, ou pour l'équipe pédagogique
La Semaine de la Transition	Karine Thépot-Caudan IUT de BREST	- des heures d'ingénierie pédagogique assurées par les ingénieurs du SIAME. - la mise à disposition d'équipements et d'outils numériques.	189h	24
Pépinière éducative citoyenne - Eduquons aux transitions	Elodie MIOSSEC UFR FSSE	- des heures d'ingénierie pédagogique assurées par les ingénieurs du SIAME. - la mise à disposition d'équipements et d'outils numériques.	10h	24
TP forever : pour des TP de chimie durablement formateurs et inoubliables	Marie-Elisabeth LUCCHESI IUT de BREST	- des heures d'ingénierie pédagogique assurées par les ingénieurs du SIAME. - la mise à disposition d'équipements et d'outils numériques.	16h	24
Elaboration d'un dispositif pour améliorer l'intégration et la prise de marque des étudiants de LI Sciences	Anne LAGADEC UFR Sciences et Techniques	- des heures d'ingénierie pédagogique assurées par les ingénieurs du SIAME. - la mise à disposition d'équipements et d'outils numériques.	0h (projet non démarré)	24
Former à la recherche scientifique	Thibault KERIVEL et Frédéric POGENT UFR FSSE	- des heures d'ingénierie pédagogique assurées par les ingénieurs du SIAME. - la mise à disposition d'équipements et d'outils numériques.	12h	24
Fresque de la formation numérique durable	Magali PROST	- des heures d'ingénierie pédagogique assurées par les ingénieurs du SIAME. - la mise à disposition d'équipements et d'outils numériques.	6h	24

## 5.2 Espaces collaboratifs : la salle sur demande – connectée et collaborative

La salle sur demande – connectée et collaborative est ouverte depuis septembre 2018. Elle a été pensée pour créer un environnement propice aux échanges, au travail collaboratif, au travail de groupe et aux ateliers interactifs.

La gestion et la réservation de la salle sont gérées par le SIAME.

Un ingénieur pédagogique en a la charge, pour 10 % de sa quotité de travail (formulaire de réservation, messagerie, contrôle du matériel).

La durée de réservation de cette salle va de 2h à 3 jours.

### Indicateurs d'utilisation de la Salle sur Demande Connectée et Collaborative pour 2024

Demandes de réservation via le formulaire	129
Utilisation de la salle (en heures)	1093
Utilisation de la salle (en jours)	46
Utilisation pour une réunion	94
Utilisation pour une formation	41
Utilisation pour un cours	6
Autres utilisations (Assises, vie associative et universitaire, SEA-EU, etc.).	226
<b>la SDCC a été utilisée pour tout événement confondu à 367 reprises</b>	

## 6. VALORISATION ET VEILLE TECHNICO-PÉDAGOGIQUE

Une cellule communication existe au SIAME dans le but de communiquer sur notre identité, notre rôle à l'UBO et à l'extérieur, nos activités, nos ressources, espaces physiques et numériques à disposition du public et également sur les événements que nous organisons ou suivons.

Nous collaborons étroitement avec le service de communication de l'UBO pour toutes ces thématiques et pour les diffuser plus largement.

Le SIAME diffuse les actualités du SIAME, de l'évènement des Assises de la Pédagogie et assure une veille sur la pédagogie de l'enseignement supérieur via :

- Son site web dédié au SIAME : <https://www.univ-brest.fr/siame/fr>
  - Intégration via Drupal : une ingénieure pédagogique gère la conception et l'intégration de contenus sur le site du SIAME avec l'aide des autres membres de la cellule communication du SIAME ;
  - La diffusion des actualités est gérée après validation par la cellule communication du SIAME ;
  - Une tuile « Service audiovisuel » avec un formulaire de demande de prestation a été créée en concertation avec le service la DSIUN et hébergée sur le site du SIAME ;
  - Les demandes d'appuis sont traitées en réunions de service hebdomadaires demandes envoyées via le formulaire dédié et disponible sur le site web notamment ;
  - Les membres de la cellule communication du SIAME suivent régulièrement les réunions et ateliers de la Gestionnaire des sites web de l'UBO.
- 
- Son site web dédié aux Assises de la Pédagogie : <https://www.univ-brest.fr/assises-pedagogie/fr>

Celui-ci est actualisé selon le thème de l'évènement, il comprend les valeurs liées à cet évènement désormais annuel, son programme, les modalités d'inscription, des ressources et également, un retour détaillé sur les évènements passés depuis sa création en 2014.

- Les lettres périodiques du SIAME : 5 newsletters en 2024 avec une moyenne de parution tous les 2 mois et une audience de 600 lecteurs en moyenne
- Les réseaux sociaux sont un vecteur pour diffuser nos actualités, nos activités ainsi que nos annonces

Jusqu'à 2024, les vidéos du SIAME étaient publiées par la chaîne YouTube du SIAME. L'UBOTV, plateforme mise en fonction depuis 2023, nous permet désormais de diffuser nos vidéos en interne à l'UBO et en externe.

La création d'une chaîne UBO TV spécialisée sur la pédagogie, fruit d'un travail mené en 2024 par le SIAME, est en cours de validation par la DSIUN (Direction des Systèmes d'Information et des Usages du Numérique) afin de créer une navigation facilitée pour une personne venant consulter les vidéos du SIAME sur UBOTV.

Une page LinkedIn a été créée au début de l'année 2024 suite à l'arrivée d'un nouveau technicien Multimédia. Elle est alimentée régulièrement par discussion entre collaborateurs du SIAME et via un formulaire de demande de publication interne au SIAME.

La charte graphique : la cellule communication interne au SIAME veille à respecter la charte graphique de l'UBO et se renseigne régulièrement sur ses évolutions.

Des séminaires d'une durée de 3 heures sont organisés au SIAME tous les mois : un séminaire sur la présentation de la cellule communication a été réalisé fin 2023. Deux autres séminaires ont suivi en 2024 et début 2025 ont eu lieu sur l'identité graphique du SIAME et de ses acteurs, puis sur la facilitation graphique au service de l'identité du SIAME.

## 7. ORGANISATION D'ÉVÉNEMENTS PÉDAGOGIQUES

Le SIAME organise des événements pédagogiques (Assises, conférences, séminaires, rencontres, journées de la pédagogie, etc.), mais accompagne aussi les composantes dans la préparation et l'animation d'ateliers de journées ou séminaires consacrés à la pédagogie universitaire.

### Les Assises de la pédagogie acte VII - Les transitions

Le SIAME a organisé la 7ème édition des Assises de la pédagogie le 26 juin 2024, sur le thème des Transitions.

- Budget alloué : 6 550 €.
- Fonds engagés : 5 450 €

#### Bilan quantitatif

**Tableau 1 : Nombre de participants par statut**

Statut	Participation	
	En Nbre	En %
BIATSS	11	14,29%
Doctorant	0	0,00%
Enseignant	21	27,27%
Enseignant PRAG	1	1,30%
Enseignant-Chercheur	12	15,58%
Étudiant	11	14,29%
Formateur / Formatrice	2	2,60%
IGE	7	9,09%
Maître de conférence	7	9,09%
Présidence DDRS	1	1,30%
Référent SIAME	1	1,30%
VP (Vice-Président)	2	2,60%
Autre	1	1,30%
<b>Total de participants</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>

**Tableau 2 : Nombre de participants par composante**

Composante	Participation	
	En Nbre	En %
CAP AVENIR	2	2,60%
DEUST MIC	1	1,30%
DSIUN	2	2,60%
DUOB	2	2,60%
ENSTA	1	1,30%
ESIAB	5	6,49%
EUMB	1	1,30%
Hors UBO	7	9,09%
FSSE	10	12,99%
IAE	2	2,60%
IUEM	2	2,60%
IUT (tout confondu)	5	6,49%
Pôle Langues	3	3,90%
SCD	1	1,30%
SEA-EU (Brest)	1	1,30%
SUFCA	3	3,90%
UFR Droit	1	1,30%
UFR Lettres	4	5,19%
UFR Médecine	2	2,60%
UFR Odontologie	2	2,60%
UFR Sciences	14	18,18%
Autre (sans compo)	6	7,79%
<b>Total de participants</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>

**Tableau 3 : Nombre de participants par statut à l'atelier World Café du matin**

Statut	Participation	
	En Nbre	En %
BIATSS	11	37,93%
Enseignant	11	37,93%
Enseignant–Chercheur	4	13,79%
Étudiant	2	6,90%
Référent SIAME	1	3,45%
<b>Total de participants</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

**Tableau 4 : Nombre de participants par statut à l'atelier World Café de l'après-midi**

Statut	Participation	
	En Nbre	En %
BIATSS	6	26,09%
Enseignant	1	4,35%
Enseignant–Chercheur	6	26,09%
Étudiant	7	30,43%
Présidence DDRS	1	4,35%
VP (Vice-Président)	2	8,70%
<b>Total de participants</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

**Tableau 5 : Nombre de participants par statut à l'atelier ESR Climatique du matin**

Statut	Participation	
	En Nbre	En %
BIATSS	4	19,05%
Enseignant	4	19,05%
Enseignant–Chercheur	2	9,52%
Étudiant	7	33,33%
Ingénieur de Recherche	1	4,76%
Ingénieur péda	1	4,76%
VP (Vice-Psdt)	2	9,52%
<b>Total de participants</b>	<b>21</b>	<b>100,00%</b>

**Tableau 6 : Nombre de participants par statut à l'atelier ESR Climatique de l'après-midi**

Statut	Participation	
	En Nbre	En %
Autre	1	14,29%
BIATSS	1	14,29%
Enseignant-Chercheur	2	28,57%
Étudiant	3	42,86%
<b>Total de participants</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>

## **8. ANIMATION DE COMMUNAUTÉS DE PRATIQUES : les référents et correspondants**

Pour renforcer la proximité avec le terrain, des enseignants et des personnels administratifs ont été désignés comme référents et correspondants dans diverses composantes et services. Les référents, en lien avec le SIAME, ont été nommés dès 2015, tandis que les correspondants ont été désignés à partir de 2016. Leur rôle est multiple : ils facilitent la formation continue en pédagogie universitaire, relaient les actions du SIAME, soutiennent la mise en œuvre de projets pédagogiques innovants et identifient les besoins d'accompagnement au sein de leurs composantes ou services.

En 2024, le SIAME compte des référents (Droit, économie, gestion, Lettres et Sciences humaines, Sciences et Techniques, IAE, Faculté des Sports et Sciences de l'Éducation, ESIAB, IUT Quimper, IUT Brest, Médecine, École des sage-femmes) et 5 correspondants (SUFGA, SCD, Cap'Avenir, IUEM, FabLab). Le SIAME assure le relai d'information, ainsi que des formations sur des thématiques pédagogiques choisies par les référents-correspondants en fonction des enjeux d'actualité de la transformation pédagogique des enseignants-chercheurs.

Cette année une lettre de mission a été réalisée afin de définir les missions et les rôles des référents, mais aussi d'identifier les engagements des trois parties concernées : les référents-correspondants, le SIAME et les directions de composantes et services.

Tout au long de l'année 2024, le réseau des référents a organisé 4 webinaires qui ont pu être transformés en ressources pour l'ensemble des composantes : Retour d'expérience sur l'approche par compétence et sur l'enseignement des transitions à l'université, la recherche universitaire et l'IA générative, et la découverte de la réalité immersive en formation. Ils ont participé activement à la construction d'une cartographie de l'inclusion, pour repérer et identifier les ressources, les initiatives et les activités déjà réalisées dans les composantes.

Les référents-correspondants du SIAME ont joué un rôle crucial dans plusieurs domaines :

- Échanges et Projets Pédagogiques : Ils favorisent les échanges sur les pratiques pédagogiques au sein de leurs composantes/services respectifs et contribuent à la mise en œuvre de projets pédagogiques innovants.
- Communauté de Travail : Ils participent activement à la communauté de travail inter composantes et inter services sur la pédagogie.
- Mise en Relation : Ils facilitent la mise en relation des enseignants et collègues de la composante/du service avec le SIAME.
- Rencontres Pédagogiques : Ils organisent et animent des rencontres pédagogiques pour promouvoir l'innovation et le partage de bonnes pratiques.
- Diffusion de l'Offre de Formation : Ils diffusent dans la composante/le service l'offre de formation du SIAME, ainsi que les événements et sollicitations pédagogiques.

- Événements Pédagogiques : Ils participent à la mise en œuvre d'événements pédagogiques tels que QPES ou les Assises de la pédagogie.
- Séminaires et Groupes de Travail : Ils participent aux séminaires ou groupes de travail thématiques organisés par le SIAME.
- Remontée des Besoins en Formation : Ils organisent la remontée des besoins en formation de leurs composantes/services dans le domaine de la pédagogie, en concertation avec les équipes de direction de la composante ou du directeur(trice) de service.

Ces actions contribuent à renforcer la dynamique pédagogique au sein de l'université et à promouvoir une culture de l'innovation et de l'amélioration continue.

## **9. APPELS À PROJETS ET RECHERCHE DE RESSOURCES PROPRES**

Le SIAME participe à l'élaboration et la rédaction des appels à projets pédagogiques AMI, ANR, PIA.

Le SIAME coordonne toutes les actions liées au volet pédagogique des projets (formation, ingénierie pédagogique, production de ressources, accompagnement des enseignants), en coopération avec les services concernés (DSIUN pour les équipements des salles et les infrastructures informatique) et l'université partenaire (l'Université de Bretagne Sud).

### **A. Le projet FormaFlex : Bilan 2024**

Les membres du consortium étaient l'Université de Bretagne Occidentale et l'Université de Bretagne Sud (UBS).

Ce projet initié en 01/01/2021 et achevé le 31/08/2024 était supervisé à l'UBO par Hélène Couthon, vice-présidente en charge de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) à l'Université de Bretagne Occidentale (UBO).

#### **1. Résumé**

Le projet se proposait de construire une flexibilisation de parcours centrée sur la réforme d'accès à la filière MMOP/K (Médecine, Maïeutique, Odontologie, Pharmacie, Kinésithérapie). Il s'est inscrit dans un processus d'amélioration du taux de réussite des étudiants de licence de l'UBO et de l'UBS dans la réorientation en santé, par le biais d'une orientation progressive et positive des étudiants.

Ce projet avait pour objectif d'introduire dans l'ensemble des filières de Licence de l'UBO et de l'UBS des UEs distancielles permettant soit des changements de parcours, soit des colorations particulières dans les licences choisies par l'étudiant. Ce projet visait, à terme, tous les étudiants de licence de l'UBO et de l'UBS, qu'ils soient inscrits en Majeure Santé (LI de l'UFR Santé UBO) ou sur un parcours Mineure Santé (UBO et UBS). L'objectif final était de rendre ces UEs distancielles accessibles à l'ensemble des étudiants multisites (Brest, Lorient, Quimper).

Dans le cadre du rapprochement de l'UBO et de l'UBS, au sein de l'Alliance Universitaire de Bretagne, ce projet permettait également d'élaborer à l'échelle d'un territoire géographique important des expérimentations pédagogiques de grande ampleur.

#### **2. Moyens humains et matériel**

Le financement Fonds pour la Transformation de l'Action Publique (FTAP) a été utilisé, pour des ressources humaines, à raison de 32 mois de salaire pour les deux ingénieurs pédagogiques successivement recrutés à l'UBO, ainsi que pour le salaire de l'enseignant-chercheur en CDD et la gratification du chargé de mission pour l'UBS.

Concernant l'UBO, des difficultés en termes de ressources humaines ont été rencontrées à l'UBO, avec le départ en février 2022, de la directrice des services d'appui pédagogique (fin de mandat) qui n'a été

remplacée qu'au mois de septembre 2022 et le départ de l'ingénieur pédagogique, responsable du projet en mars 2022, avec un recrutement d'une autre ingénieure pédagogique en juin 2022. La conséquence directe a été l'arrêt de l'avancement du projet pendant cette période.

Un modèle économique a été établi pour la production des ressources pédagogiques par le COPIL à destination des enseignants-chercheurs.

- 1ère année ; conception et création des ressources. Heures maquette présentiel + Équivalent heures maquette présentiel pour conception donc 1h\*2
- 2ème année : expérimentation du dispositif et animation à distance avec une promotion d'étudiants. Heures maquette comme présentiel + 50% des heures maquette présentiel pour la mise en place et animation du dispositif donc 1h\*1,5

Le financement FATP a été utilisé pour équiper l'UBO d'un studio Rapidmooc et du matériel informatique à l'UBS pour les enseignants, leur permettant de préparer les modules, et du suivi en ligne des étudiants.

### **3. Résultats**

Initialement il était envisagé de mettre en place une plateforme commune LMS Moodle entre l'UBO et l'UBS pour permettre l'accès aux ressources pédagogiques aux étudiants multisites. Après étude, il a été plus simple de rendre possible l'accès aux étudiants de l'UBO aux ressources UBS, produites dans un premier temps par la fédération d'identités (Shibboleth) de la plateforme Moodle UBS.

Un axe technique a été développé, qui comprend la configuration d'une infrastructure numérique dédiée à l'audiovisuel et au multimédia pour réaliser et produire des ressources audio et vidéo à caractère pédagogique, et pour développer les échanges entre les étudiants et enseignants.

L'UBO s'est équipée d'un studio Rapidmooc en janvier 2024 pour permettre aux enseignants de produire, plus rapidement et avec une meilleure autonomie, des capsules vidéo dans le cadre du projet.

L'accompagnement et la formation des enseignants, proposés pour le développement de modules hybrides, ont été renforcés par la mutualisation d'actions appuyées par d'autres projets financés par le MESRI (hybridation des formations de l'enseignement supérieur, projet CoHyB) ;

- un suivi en ingénierie pédagogique, individuel et par équipe pédagogique ; scénarisation des cours, la création et la médiatisation des ressources pédagogiques ;
- la refonte et la création de ressources pédagogiques et d'apprentissage multimédia (QCM, supports de cours PDF, PowerPoint commentés, capsules vidéo) ;
- de la documentation (guides, tutoriels et fiches pédagogiques) ;
- des modules de formation en distanciel et en présentiel (outils pour l'enseignement numérique) pour les enseignants.

Un autre objectif a été d'articuler la réforme mineure-majeure santé. Les réflexions menées avec la directrice de l'UFR médecine et les responsables pédagogiques de la première année d'études en santé ont permis d'arriver aux conclusions suivantes :

- Développer une démarche d'hybridation de l'UE mineure santé pour les LAS avec une vigilance particulière pour les étudiants de l'UBS qui souhaitent poursuivre un cursus LAS
- Refonte des UE mineures autre discipline pour les PASS (trop nombreuses) avec un même volume horaire dans un souci d'équité à respecter pour le concours.

Concernant le tutorat, une association étudiante de tuteurs pour les PASS, pour la préparation au concours, est très active et performante à l'UBO. Le projet était de mettre en place un programme de tutorat unique pour les PASS concernant l'ensemble de l'UE « autre discipline » et un programme de tutorat pour les LAS, concernant la mineure santé, une fois les UE hybridées.

### **4. Productions**

A l'échelle de l'UBO, plusieurs UE sont en cours d'hybridation et sont proposées partiellement en mode distanciel aux étudiants, pour cette rentrée 2024-2025 :

## **UE mineure disciplinaire PASS – Bloc Chimie 1 et 2 :**

Deux enseignants représentant de l'UE PASS Chimie de la composante Sciences & Techniques se sont impliquées dans l'amélioration de leurs cours via le projet Formaflex.

### **Bloc Chimie 1 : Thermochimie et chimie des solutions**

À l'origine, ces cours étaient dispensés aux moyens de séances de visioconférence en mode synchrone avec la diffusion en direct d'un Powerpoint destiné à l'origine pour un cours magistral en présentiel synchrone en amphithéâtre sur un volume horaire de 14 heures. L'enjeu était de digitaliser ce cours afin de pouvoir le dispenser à la fois en mode synchrone et asynchrone en distanciel. Il s'agissait de le rendre interactif en mode asynchrone et d'y introduire des exercices et un jeu sérieux pour les révisions du cours.

Quatre parties de ce cours ont été digitalisées avec des contenus interactifs grâce au logiciel auteur Articulate Storyline pour un volume horaire de 8 heures pour l'apprenant. Un escape-game d'entraînement dans un laboratoire de chimie, sous la forme d'un jeu de cadenas à débloquer pour valider les acquis de cours et réviser, a également été produit pour les révisions des cours. La transformation de ces cours a nécessité l'implication de l'ingénieure pédagogique du SIAME dédiée à FormaFlex, mais aussi du recrutement d'une stagiaire en conception pédagogique et numérique dédiée à plein temps sur cette mission sur une durée de 3 mois.

Les deux premières parties et l'escape-game seront dispensées en 2025. Les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> parties nécessitent des ajustements de la part de l'enseignant et devraient être déployées sur l'année universitaire 2025-2026. Une évaluation du dispositif sera prévue pour chaque partie de cours par les étudiants afin que l'enseignant puisse améliorer son cours dans une démarche itérative.

### **Bloc Chimie 2 : Atomistique**

Les cours Chimie 2 étaient totalement dispensés sous la forme de Cours Magistraux et de séances de Travaux Dirigés en présentiel. L'enjeu était de digitaliser ces cours car ils seront dispensés à termes sur plusieurs sites de l'UBO (Brest et Quimper).

Accompagnée par le SIAME, l'enseignante a pu produire des capsules pédagogiques ainsi que des quiz d'entraînement ont été réalisées à l'aide du studio Rapidmooc du SIAME pour un volume horaire apprenant de 14 heures. Ces vidéos et quiz interactifs sont désormais mises à dispositions aux étudiants via le MOODLE de l'UBO Santé avec des créations d'activités de cours et de quiz de type H5P. Des forums d'échanges entre étudiant et avec l'enseignant ont été mis en place.

Le cours est en cours de déploiement depuis janvier 2025. Une évaluation du dispositif est prévue à la fin du cours par les étudiants afin que l'enseignant puisse améliorer son cours dans une démarche itérative.

## **UBO – Support et ateliers Jurys PASS / L.AS :**

Afin de faciliter le déroulement des épreuves PASS/LAS, un support interactif et didactique, pour les surveillances des épreuves écrites, a été produit à destination des surveillants, avec l'aide de l'ingénieur pédagogique du SIAME dédié projet Formaflex. Cette démarche s'est réalisée avec l'enseignant chargé de coordonner le déroulement des examens de concours PASS/LAS.

Ce support a été diffusé dès le début de l'année 2024 en présentiel synchrone au centre d'examen de la Penfeld (29200, Brest) et en distanciel asynchrone avant l'examen aux surveillants de ces examens. Il continuera à être diffusé en 2025.

## **UBO – Ateliers des Jurys des examens oraux de L.AS :**

Afin de faciliter l'exercice des Jurys pour la sélection au concours d'entrée en médecine des étudiants inscrits en L.AS 1<sup>re</sup>, 2<sup>nd</sup> et 3<sup>ème</sup> année, des ateliers de facilitations sur les oraux « Motivations pour le projet professionnel » et « Analyses de documents » ont été mis en place en amont des épreuves. Le demandeur de ces ateliers était le nouveau Président du Jury PASS/LAS.

L'enjeu est pour les membres de ces Jurys d'échanger sur les pratiques existantes et nouvelles pour évaluer au mieux les étudiants sur les épreuves orales mises en place dans le cadre de la réforme MMOP/K datant de 2020 et encore en cours d'évolution et d'ajustement. Dans ce cadre, supervisé par la Directrice du SIAME et le Président du Jury PASS/LAS Romuald Seizeur, l'ingénieur pédagogique du SIAME dédié au projet FormaFlex a conçu et animé des ateliers annuels accueillant une vingtaine de personnes par session depuis 2023.

Ces ateliers sont constitués d'activités collectives et interactives d'une durée de 2 heures suivie d'une discussion libre entre les membres du Jurys et de leur président. Le format a été testé en mars 2023 sur deux sessions. Il a été reproduit en février 2024 sur le format d'une seule session plus synthétique.

### **UBO - Format témoignages vidéo pour l'UE Découverte des métiers en santé à l'UBO :**

L'UE Découverte des métiers en santé se propose de présenter différents professionnels de la santé, leurs parcours et pratiques au quotidien aux étudiants de 1<sup>re</sup> année en santé (Parcours LAS). Cette démarche a pour vocation d'aider les étudiants dans leur choix d'orientation vers une profession et une filière en santé via des témoignages de praticiens. Cette UE est évaluée par l'assiduité des étudiants sur le visionnage des vidéos.

Il existait déjà des vidéos pour cette UE créée à la suite de la réforme MMOP/K de 2020. Cependant, celles-ci ont été enregistrées dans des conditions contraintes par l'épidémie de Covid. En 2023, à la demande de Romuald Seizeur, un format vidéo a été développé grâce à une collaboration entre le pôle audiovisuel et le pôle pédagogique du SIAME.

4 interviews ont été finalisées et publiées sur MOODLE pour les étudiants de l'UE mineure Domaine santé. Chaque vidéo (180 secondes) aborde plusieurs thématiques : présentation du métier, parcours d'études, motivations pour la spécialité, pratiques quotidiennes, et conseils pour les futurs étudiants intéressés par la spécialité.

Ces vidéos sont depuis 2023 proposées aux étudiants de LAS de 1<sup>re</sup>, 2<sup>nd</sup>, 3<sup>ème</sup> année via l'espace MOODLE destinés aux étudiants en Santé. Ce projet pourra se poursuivre auprès d'autres professionnels de santé dans les années à venir.

### **UBO - UE Domaine Santé - Génétique chromosomique et Biochimie**

Suite à la fin du projet Hybridium de l'UNESS à l'UBO et à la fin de contrat de l'ingénieur pédagogique dédié à ce projet, l'ingénieur dédié au projet FormaFlex a réalisé la finalisation des contenus digitalisés des cours l'UE Génétique chromosomique et biochimie.

Il s'agissait de 6 cours de 120 minutes au total, digitalisés sous la forme de cours interactif de quiz sur le logiciel auteur Articulate Storyline.

L'ingénieur FormaFlex a homogénéisé la charte graphique, la navigation dans et entre les modules produits, les animations, corrigé l'orthographe et la syntaxe des supports, généré par IA intégrée à Storyline les voix de synthèse (demande de l'enseignante dans le cahier des charges), associé une transcription à ces modules. Les contenus ont été livrés à l'enseignante qui devrait les déployer en 2025 via le MOODLE Santé de l'UBO.

### **UBS - Module Biotechnologie et Santé de niveau Licence 1**

Ce module proposé par l'UBS, en lien avec les sciences de la vie est orienté sur les biotechnologies et la santé, permettant d'éviter les redondances avec le module sciences de la vie proposé par l'UBO.

- 27 vidéos de cours, équivalentes à 10 heures de visionnage, des PDF et des quizz, ressources pédagogiques réalisées en studio audiovisuel.

En 2023/2024, première année d'utilisation du module, 31 étudiants de PASS UBO, site Quimper, se sont inscrits à ce module. Parmi eux, 18 ont passé l'examen et 16 l'ont validé. 11 d'entre eux se sont inscrits l'année suivante en LAS2 à l'UBS. Le retour des étudiants est positif, la plupart d'entre eux ont apprécié le format, le contenu et l'interface. Seul bémol, sans support écrit, l'étudiant passe beaucoup de temps à reprendre les vidéos pour bien assimiler les cours. C'est un facteur pris en compte dans le temps de

travail, puisque l'UE se décline sous la forme de 10h de vidéos et 6h de créneaux d'échanges avec les enseignants.

### **UBS – Module Physique/Maths de niveau Licence 1**

Ce module proposé par l'UBS s'appuie sur les enseignements de L1 Physique, sciences de l'ingénieur.  
- Vidéos, visioconférences avec les étudiants et QCM en ligne de préparation aux épreuves.

En 2023/2024, 12 étudiants étaient inscrits à cette UE, 8 ont passé l'examen et 6 l'ont validé. 2 se sont ensuite inscrits en LAS2 à l'UBS. Les étudiants ont trouvé cette UE difficile mais les résultats obtenus sont bons, il faudra toutefois être attentif au suivi des étudiants en LAS2 car dans ce domaine des mathématiques, une mineure pourrait ne pas être suffisante pour disposer des bases suffisantes pour suivre en Licence de Mathématiques et/ou Physique.

### **UBS – UBO – Module “Étudier et apprendre avec plaisir et efficacité”, accessible aux étudiants de l'UBS et de l'UBO (réalisé par Hélène Weber, psychosociologue)**

Un module en ligne de méthodologie de suivi d'enseignement à distance a été développé et proposé aux étudiants en préambule des UE Biotechnologies et Santé et Math/physique. Cette méthodologie étant extrapolable à une méthodologie générale de travail universitaire, le module pourra être proposé à d'autres formations universitaires. Il est constitué de quatre parties : - se motiver à travailler - organiser son travail universitaire - préparer ses examens - apprivoiser son stress. Pour chaque thématiques, les étudiants ont accès aux ressources suivantes : - Une fiche méthode (sous la forme d'une infographie) qui propose une démarche structurée en différentes étapes - Un texte explicatif (vidéo, infographie...) pour découvrir et comprendre, se projeter dans l'utilisation de la méthode - Un exercice interactif et autocorrectif réalisé sur Learningapps pour ancrer les connaissances.

*Une évaluation du module sera réalisée à mi-parcours avec les étudiants en études en santé et l'équipe pédagogique pour permettre aux étudiants de s'exprimer sur leur parcours.*

#### **5. Évaluation du projet :**

Il est difficile de décrire des modalités d'évaluation, étant donné le faible avancement sur le site de l'UBO et que les premiers cours hybridés ne sont proposés aux étudiants que depuis la rentrée de l'année universitaire 2024-2025.

Mais la dynamique d'évolution des pratiques pédagogiques est en marche et nous pouvons espérer une poursuite du projet en termes d'hybridation et de développement de tutorat, au-delà du financement.

Pour l'UBS, lors de la première année de mise en ligne, c'est 31 étudiants qui ont choisi un PASS avec mineure Biotechnologie et Santé et 12 qui ont choisi la mineure Math/physique. La proposition de ces modules en ligne a permis à des étudiants de Brest de choisir ces UE, mais aussi et surtout de permettre un développement du PASS, de l'UBO, délocalisé sur le site de Quimper, qui sans ces modules à distance, n'aurait pas ou peu de visibilité sur le territoire. Le taux de réussite des étudiants passant les épreuves était très bon.

Une évaluation de la modalité de passation à distance des modules d'enseignement et de la qualité techno-pédagogique des modules a été mise en place à destination des étudiants à la fin de leurs enseignements. Nous sommes en attente de l'analyse de ces données puisque les étudiants ont fini en Juillet 2024 cette première expérience, mais les retours auprès des étudiants inscrits en LAS2 pour 2024/2025 sont excellents.

#### **6. Perspectives de pérennisation des pratiques pédagogiques mises en place**

Ce projet s'inscrit dans une transformation durable des formations en santé et masso-kinésithérapie, en s'appuyant sur l'approche par compétences et l'ingénierie numérique.

Il s'inscrit, de plus, dans la stratégie d'inter-établissement UBO-UBS (Alliance AUB), sur le développement de l'enseignement à distance, la numérisation et la médiatisation des enseignements. Il a pour vocation de pérenniser la démarche de flexibilisation entamée conjointement à l'UBO et l'UBS.

Ce projet est également, en phase avec le programme de mobilité virtuelle de l'université européenne SEA-EU, dont fait partie l'UBO.

Les pratiques pédagogiques hybrides mises en place ou développées dans le projet vont devenir pérennes également, grâce à la mutualisation des pratiques et des ressources numériques, qui sera développée dans le cadre du réseau projets de l'UBO (FORMAFLEX-SHIFT-FLEXISANTE-HYBRIDIUM). Cette mise en commun permettra à l'établissement de pérenniser les moyens financiers et techniques et humains au-delà de la période de cofinancement du projet par le FTAP.

## **B. Digital FCU**

Ce projet rassemble 23 partenaires, dont 19 universités, répartis sur l'ensemble du territoire national et qui est lauréat de l'Appel à Manifestation d'Intérêts Compétences et Métiers d'Avenir (AMI-CMA) en août 2022 dans le cadre du plan de relance France 2030.

Ce projet novateur, initié par le réseau de la Formation Continue des Universités (FCU), a pour objectif de répondre aux défis des transitions numérique, environnementale et technologique dans le domaine de la formation professionnelle par suite des bouleversements pédagogiques, juridiques et organisationnels de ces dernières années.

Equipe :

Le projet Digital FCU, porté par le SUFCA, a impliqué en 2024 une ingénieure pédagogique entre janvier et août, à hauteur de 25% de sa charge de travail (162 heures de travail sur 2024, majoritairement dédiée à de la scénarisation pédagogique et à des réunions de conception de parcours de formation inter-établissements). Une deuxième ingénieure pédagogique travaille depuis septembre sur ce projet, à hauteur de 70% de sa charge de travail. L'équipe audiovisuelle coordonne la production des supports audiovisuels.

Micro-certifications développées :

A de l'appel à projet interne de janvier 2024, 8 propositions de micro-certifications ont été déposées et validées par le COPIL DFCU :

<b>Micro-certification</b>	<b>Experts péda</b>	<b>Statut</b>
Piloter un projet digital learning	Thibault Kéritel	Enseignant-chercheur
Parcours chef de projet digital learning		
Travail en équipe	Thibault Kéritel	Enseignant-chercheur
La démarche APC pour concevoir des formations	André Zeitler Marie Fournet	Enseignant-chercheur et enseignante
Le corps dans les apprentissages	Catherine Archieri	Enseignant-chercheur
Le prompt IA	Pierre-Emile Laperine Audrey Berrou	Enseignant et BIATSS
Le game design	Yannah Aldrin-Pessin	BIATSS
Parcours ingénieur ludopédagogue		
Le play design	Yannah Aldrin-Pessin	BIATSS
Parcours ingénieur ludopédagogue		
Le suivi administratif et financier	Catherine Larreur	BIATSS
Parcours AAP		

Un total prévisionnel de 160 h de formation temps apprenant est annoncé par les experts pédagogiques des briques.

## **10. GROUPE RECHERCHE-ACTION**

Le groupe de recherche-action est un collectif d'enseignants, enseignants-chercheurs, personnels BIATSS et étudiantes qui s'engagent à réfléchir, expérimenter, produire un rapport de synthèse d'activité au bout de 2 années d'expérimentations et de réflexion collective. Les objectifs de production de ce GR-A consistent à faire des propositions concrètes, à expérimenter de nouvelles actions et à faire état de ces résultats en produisant un document de synthèse.

Il est animé par une ingénieure pédagogique.

En 2024, le groupe recherche-action est composé de 18 personnes, enseignants, enseignants chercheurs, personnels BIATSS et étudiantes, qui se réunit toutes les 6 à 8 semaines.

L'objet d'étude porte sur l'utilisation de l'intelligence artificielle générative à l'université. La réflexion est menée autour de 3 thématiques faisant un lien avec l'intelligence artificielle générative : l'éthique et les transitions environnementales pour un développement soutenable (TEDS), la génération de contenus et l'évaluation ainsi que sur l'inclusion.

L'intelligence artificielle générative évoluant rapidement, plusieurs productions ont été réalisées au cours de l'année 2024. L'objectif final étant une production globale pour la fin d'année universitaire 2025.

## **11. GROUPE DE TRAVAIL TEDS**

Le groupe de travail TEDS est un collectif d'enseignant-es,-chercheur-es, enseignant-es, BIATSS et étudiant-es. Il a été animé par une ingénieure pédagogique. Son travail s'intègre dans la stratégie de projet définie par la note de cadrage pour la mise en place des enseignements TEDs à l'UBO pour la rentrée 2025-2026.

LE GT s'est réuni 2 fois après son lancement fin août par les 3 VPs porteur-ses du projet à l'UBO. Il est composé de 20 personnes qui ont contribué à tout ou partie des réunions de travail de la première phase du projet. 4 ingénieures pédagogiques du SIAME ont apporté leur expertise à ce GT (outils numériques dont open Badge, APC, hybridation).

Le GT était subdivisé en 4 groupes de travail dont les objectifs étaient les suivants :

1. Proposer un cadre sur les contenus et leur évaluation (socles de connaissances, compétences et ingénierie pédagogique)
2. Proposer un cadre sur l'approche par projet et la valorisation de l'engagement étudiant
3. Proposer un cadre sur la mise en œuvre des enseignements TEDS et leur évaluation (amélioration continue)
4. Proposer un cadre sur la formation et l'accompagnement des enseignants

Les 4 livrables réalisés sont des propositions de cadrage basés sur des analyses de la situation actuelle à l'UBO. Le COPIL s'en est inspiré pour mettre à jour le cadrage du projet.

Le COPIL s'est réuni 2 fois.

Participation de l'animatrice du GT à 2 événements TEDS extérieurs : journée pédagogique à l'université de Rouen et colloque ETES 2024 à Bordeaux

## **12. DÉVELOPPEMENT DES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES EN FACILITATION GRAPHIQUE**

Dans un contexte universitaire en pleine mutation, la facilitation graphique (FG) est une pratique pédagogique à mobiliser pour rendre les savoirs plus accessibles et les échanges plus dynamiques. Via les techniques visuelles, la FG permet de simplifier des concepts complexes, de stimuler l'intelligence collective et de favoriser une pédagogie active. Cette démarche contribue ainsi à l'ingénierie et à la médiatisation des formations universitaires tout en soutenant le développement professionnel des enseignants. A ce titre, plusieurs activités ont été réalisées par le SIAME dans l'année 2024.

### **Ateliers de partage de pratiques en création de contenus graphiques numériques :**

Au cours de l'année, trois ateliers de partage de pratiques en facilitation graphique ont été organisés pour les professionnels pédagogiques et multimédias du SIAME. Ces rencontres ont permis d'explorer des techniques d'animations visuelles innovantes et de créer un cours Moodle associé, garantissant ainsi la pérennisation et la diffusion des compétences acquises.

### **Showroom aux Assises de la Pédagogie :**

Lors des Assises de la Pédagogie acte 7, un showroom intitulé « Votre vision des transitions via la facilitation graphique » a été animé. Cet espace interactif a offert aux participants l'occasion d'exprimer et de partager leurs perspectives sur les transitions pédagogiques, tout en mettant en lumière l'impact de la FG dans la transformation des pratiques d'enseignement.

### **Offre de Formation pour les Enseignants-Chercheurs :**

Dans le souci de diversifier les pratiques pédagogiques, une offre de formation destinée aux enseignants-chercheurs de l'UBO a été conçue. Cette initiative comprend deux ateliers innovants : le premier, axé sur « les personnages », s'est tenu le 12 décembre 2024, tandis que le second, centré sur « les métaphores visuelles », est programmé pour le 24 avril 2025.

### **Séminaire sur les Métiers du SIAME :**

La co-conception et la co-animation d'un séminaire dédié aux « métiers du SIAME » ont permis d'illustrer concrètement la valeur ajoutée de la FG. Grâce à l'exercice « La carte de visite de mon métier », les participants ont pu visualiser et partager leur expertise, renforçant ainsi la cohésion et la reconnaissance des compétences au sein du service.

### **Séminaire dédié à la Facilitation Graphique :**

En préparation du séminaire de janvier 2025 entièrement dédié à la facilitation graphique, des travaux collaboratifs ont été menés pour mettre en exergue, par les métaphores visuelles et l'intelligence collective, l'identité visuelle du SIAME. Cette initiative vise à consolider le sentiment d'appartenance et à promouvoir une communication interne renforcée par des supports visuels innovants.

### **Participation au COPIL ABER Qualité de Vie au Travail (QVT) :**

La participation au COPIL ABER Qualité de Vie au Travail a permis d'intégrer une animation en FG spécialement conçue pour favoriser le bien-être au travail tout en mobilisant ces réalisations personnelles dans sa pratique professionnelle. Cette démarche vise donc à concilier la qualité de vie personnelle et professionnelle.

### **Co-construction de supports visuels**

En collaboration avec les collègues du SIAME, plusieurs supports visuels intégrant la facilitation graphique ont été conçus et élaborés. Parmi ces réalisations figurent, notamment, le cours Moodle « Porte ton folio » pour l'IUT GEII, une vidéo sur la démarche portfolio, un schéma illustrant la transposition d'une formation en approche par compétence (APC) pour le cours Moodle APC et le Groupe de Travail APC, ainsi que la schématisation du référentiel de compétences du Doctorat en Maïeutique. Ces outils visuels ont permis de dynamiser la transmission des savoirs et d'optimiser la compréhension des contenus pédagogiques.

### **Création d'une vidéo explicative sur le passage de l'UBO en Établissement Public Expérimental (EPE):**

Dans le cadre de la transition de l'Université de Bretagne Occidentale (UBO) en EPE, une vidéo explicative a été produite. Cette vidéo, réalisée sur VideoScribe, intègre des dessins de style facilitation graphique créés sur une tablette numérique.

L'objectif de cette vidéo est de vulgariser et de faciliter la compréhension des enjeux liés à ce changement de statut pour la communauté universitaire. Le contenu comprend des dessins, des animations, de la musique, des sons et des transitions, offrant ainsi une approche visuelle et auditive pour rendre l'information plus accessible et engageante.

La vidéo a été produite à partir d'un texte lu, accompagné de dessins de style facilitation graphique. La réalisation a nécessité plusieurs jours de travail, mettant en œuvre des compétences en dessin, animation et montage.

## **7.2 Formations organisées par la DRH**

### **Bilan global de l'exécution budgétaire 2024**

Enveloppes budgétaires	Budget initial	Dépenses engagées au 31/12/2024	Taux d'exécution au 31/12/2024
Fonctionnement	225 000,00 €	220 319 €	98%
Rémunération	14 000,00 €	11 542 €	82%
<b>TOTAL</b>	<b>239 000 €</b>	<b>231 861 €</b>	<b>97%</b>

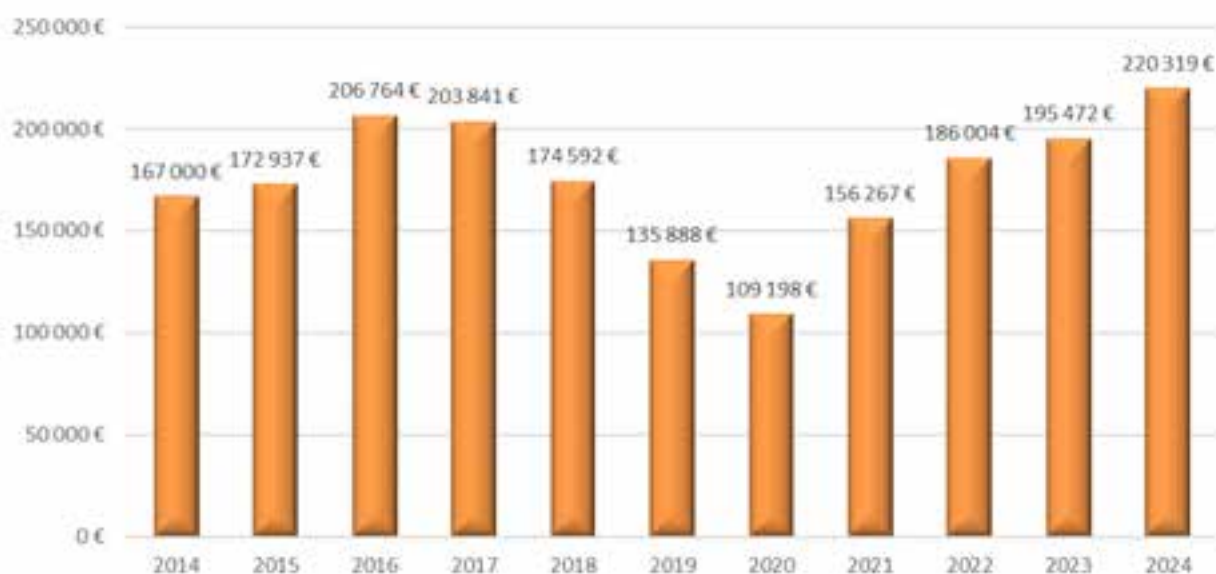
A noter : L'enveloppe budgétaire dévolue à la formation des personnels n'intègre pas :

- Les indemnités forfaitaires versées aux agents placés en congé de formation professionnelle (CFP)
- Les crédits spécifiques du SCD et du SIAME pour les formations aux métiers des bibliothèques (y compris les préparations concours) en dehors de celles proposées par le CFCB Bretagne et pour les formations à la pédagogie proposées par le SIAME
- Les crédits des écoles doctorales consacrés à la formation des doctorants
- Les crédits consacrés par les unités de recherche aux formations spécifiques de leurs personnels respectifs

## Bilan par axe de l'exécution budgétaire de l'enveloppe « Fonctionnement » en 2024

Axes de formation	Budget initial	Dépenses réalisées au 31/12/2024	Taux d'exécution au 31/12/2024
<b>Axe 1</b> (Pratiques professionnelles)	80 000,00 €	136 641,00 €	170,80%
<b>Axe 2</b> (Parcours individualisés de carrière)	45 000,00 €	34 696,00 €	77%
<b>Axe 3</b> (Mobilité professionnelle)	14 000,00 €	9 930,00 €	71%
<b>Axe 4</b> (Santé-Sécurité-QVT)	86 000,00 €	39 052,00 €	45%
<b>TOTAL</b>	<b>239 000 €</b>	<b>231 861 €</b>	<b>97%</b>

## Evolution des dépenses globales de formation engagées par la DRH de 2014 à 2024



A noter : Au cours des dix dernières années, le montant global des dépenses consacrées à la formation en 2024 est le plus important et confirme la tendance observée depuis 2021.

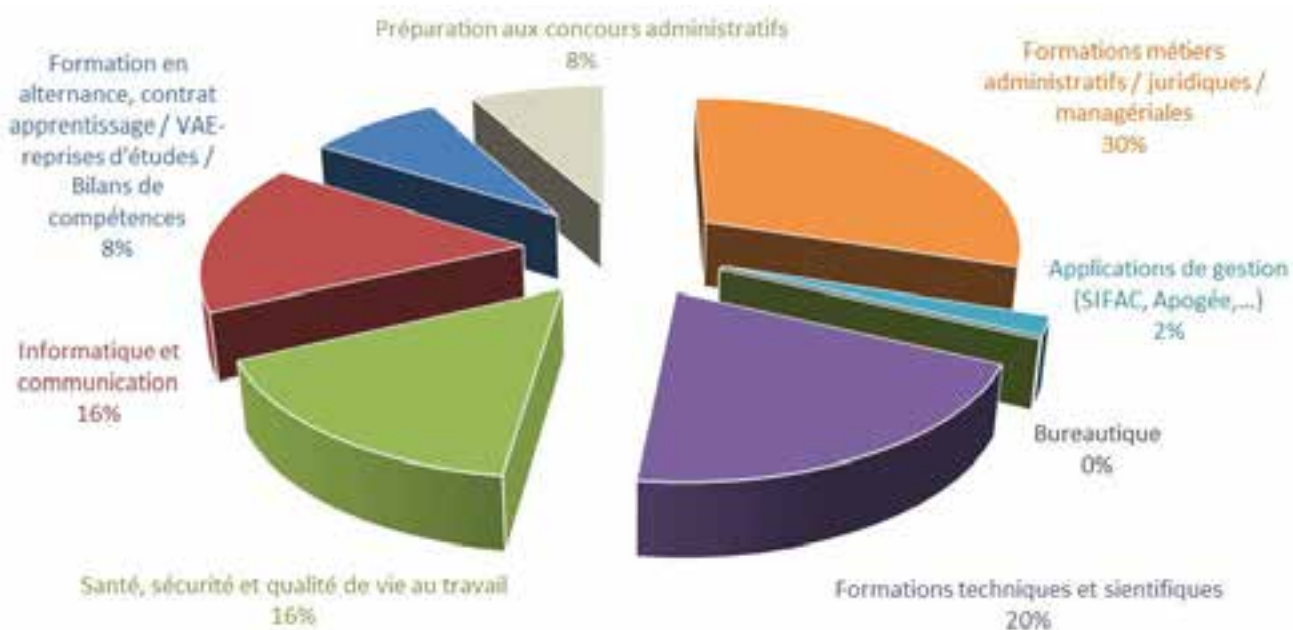
Outre l'augmentation du coût des prestataires externes, cette tendance s'explique également par la part croissante prise par le financement des formations suivies en alternance par les personnels en contrat d'apprentissage affectés en services centraux : 27 684€ soit environ 12,5% des crédits alloués à la formation pour 3 apprentis sur l'année 2023-2024.

## Evolution des dépenses moyennes et du coût horaire moyen par stagiaire de 2014 à 2024

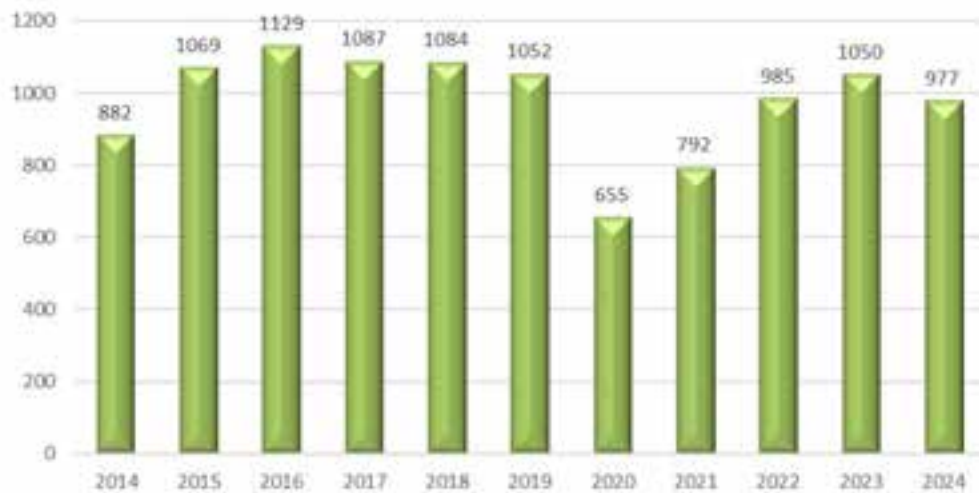


*A noter* : Le coût moyen par stagiaire et le coût horaire moyen sont les plus importants depuis 10 ans en valeur absolue.

## Répartition des dépenses en 2024 par domaines de formation (hors indemnités de formation des agents en CFP)

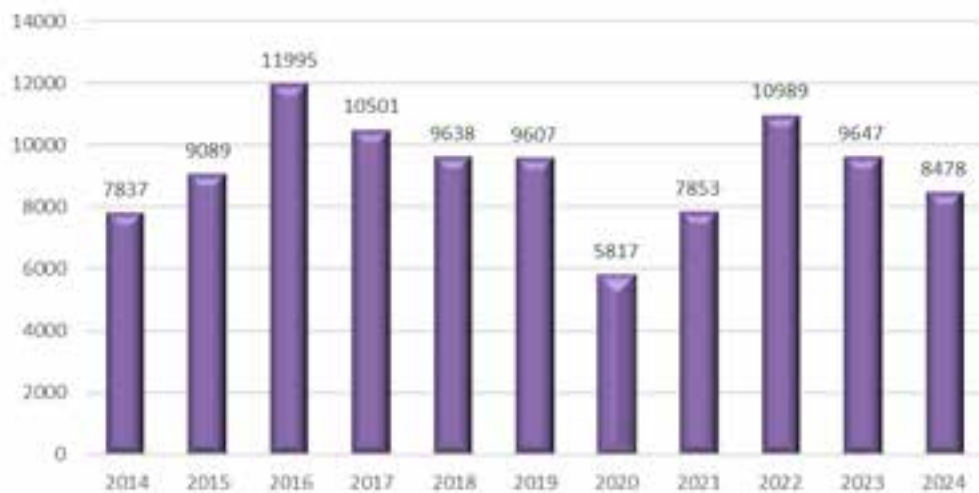


### **Evolution du nombre total de stagiaires formés entre 2014 et 2024**



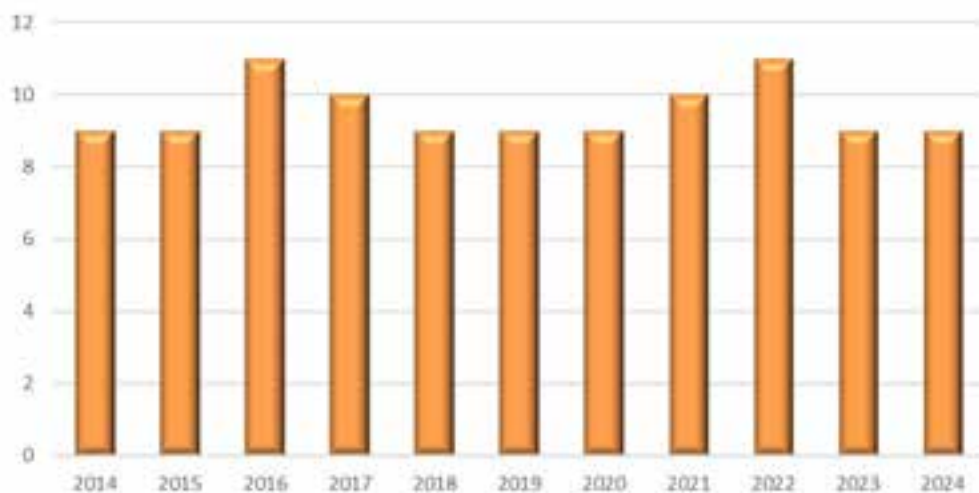
*A noter : Diminution de 7% du nombre total de stagiaires formés après une hausse continue de plus de 32% entre 2021 et 2023 qui succède elle-même à la forte diminution observée en 2020 et 2021 durant la crise sanitaire.*

### **Evolution du volume horaire global des formations accordées de 2014 à 2024**



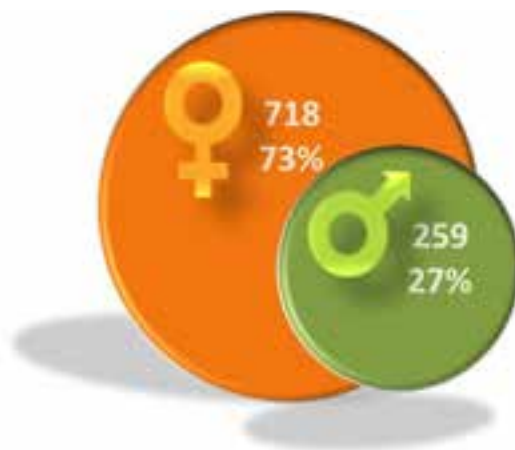
*A noter : La diminution du nombre de stagiaires se traduit parallèlement par une baisse du nombre d'heures cumulées de formation de 12%.*

### **Evolution du nombre moyen d'heures de formation par stagiaire de 2014 à 2024**



*A noter : le nombre moyen d'heures de formation par stagiaire s'inscrit dans la continuité des dix dernières années.*

## Répartition des stagiaires par genre



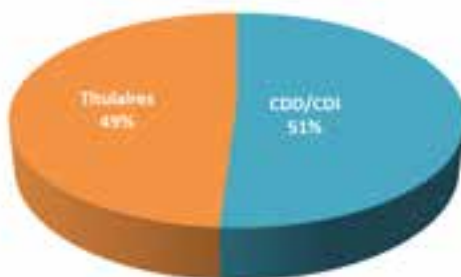
### A noter :

L'exercice 2024 s'inscrit dans la continuité de l'exercice précédent avec une répartition identique du nombre de stagiaires féminins entre 2023 et 2024 après une baisse de 5 points observée entre 2021 et 2022.

Pour rappel, la répartition était la suivante au cours des trois exercices précédents :

- 2023 : Femmes : 73% / Hommes : 27%
- 2022 : Femmes : 73% / Hommes : 27%
- 2021 : Femmes : 78% / Hommes : 22%

## Répartition des stagiaires par statut



## Répartition des stagiaires par catégorie



### A noter :

Si la répartition des stagiaires par statut est similaire entre 2023 et 2024, la répartition par catégorie connaît une évolution avec une légère érosion des personnels de catégorie B (- 2 points entre 2023 et 2024) et plus marquée pour les personnels de catégorie C (- 5 points) au profit des personnels de catégorie A (+ 3 points) et les personnels hors tutelle UBO (« autres : + 4 points)

## Indemnités de formation versées en 2024 aux agents placés en congé de formation professionnelle (CFP)

- ❑ Nombre total d'agents concernés : **2** (2 en 2023)
- ❑ Répartition par catégorie : **1** agent de **cat. A** / **1** agent de **cat. C**
- ❑ Répartition par population : **2** BIATSS
- ❑ Durée totale accordée en 2024 : **10 mois à temps complet** (5 mois à temps complet en 2023)
  - Personnel ITRF de cat. A : 4 mois à temps complet
  - Personnel ITRF de cat. C : 6 mois à temps complet
- ❑ Montant total (en coût chargé) des indemnités versées en 2024 : **49 291,42€** (23 699,56€ versées en 2023)

## Accompagnement en 2024 des agents en VAE ou reprise d'études

- ❑ Nombre d'agents concernés : **2** (3 en 2023)
- ❑ Répartition par catégorie : **1** cat. A, **1** cat. C
- ❑ Répartition par statut : **1** titulaire / **1** contractuel
- ❑ Répartition par population : **1** BIATSS / 1 enseignant 2<sup>nd</sup> degré
- ❑ Répartition par genre : **1** femme / **1** homme
- ❑ Total des dépenses prises en charge : **1118 €** (1180,50€ en 2023)

## Accompagnement 2024 des agents en bilan de compétences

- ❑ Nombre d'agents concernés : **7** (5 en 2023)
- ❑ Répartition par statut : **7** contractuels
- ❑ Répartition par catégorie : **5** cat. A / **1** cat. B / **1** cat. C
- ❑ Répartition par population : **4** BIATSS / **3** E-EC
- ❑ Répartition par genre : **6** femmes / **1** homme
- ❑ Total des dépenses engagées : **13 140 €** (11 308€ en 2023)

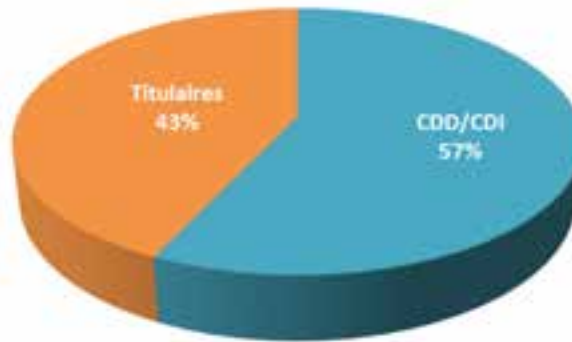
## Bilan de la mobilisation par les agents du compte personnel de formation (CPF) en 2024

- **54** personnels bénéficiaires
- Pour un nombre d'heures cumulées de **1432 heures** accordées soit l'équivalent d'environ **205 jours** (1 jour = 7 heures)
- Et des dépenses globales à hauteur de : **13 789€**.

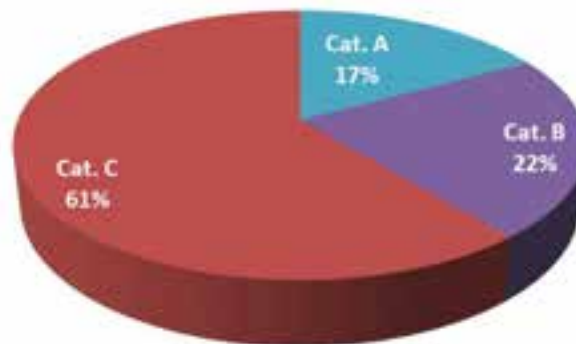
## Motifs de mobilisation des heures :

- Périodes de préparation personnelle aux concours : **45** agents / total de **693 heures (99 jours)**
- Formations individuelles suivies en vue de préparer un projet professionnel : **9** agents / total de **739 heures (106 jours)**

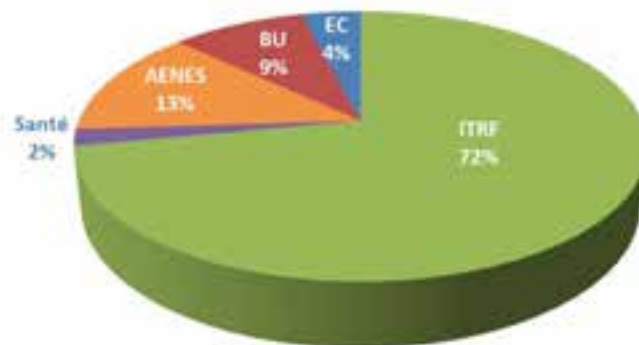
### Répartition par statut des agents bénéficiaires



### Répartition par catégorie des agents bénéficiaires

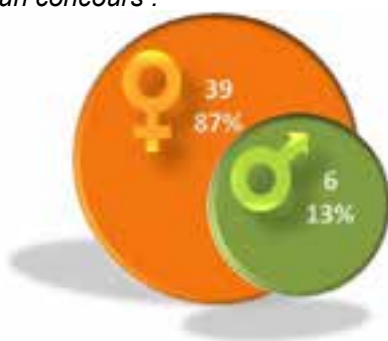


### Répartition par filière des agents bénéficiaires

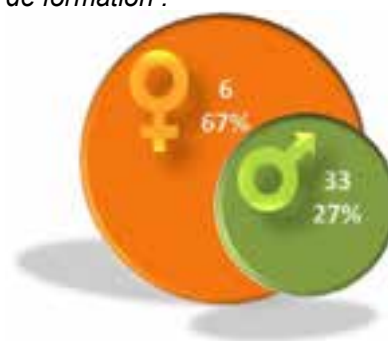


### Répartition par genre des agents bénéficiaires

Mobilisation du CPF pour une préparation personnelle à un concours :



Mobilisation du CPF en vue de réaliser un projet individuel de formation :



### 7.3 Formation des personnels de la filière bibliothèque organisées par le SCD

Les actions de formation continue suivies par les personnels du SCD se déclinent selon 4 modalités :

- La formation **interne (SCD)**
- La formation **externe**
- La **préparation aux concours et examens professionnels** de la filière bibliothèque
- La participation à des **congrès, colloques, journées et/ou voyages d'étude** et les visites de bibliothèques

#### La formation continue (actions de formation interne/externe et préparation concours/ examens professionnels)

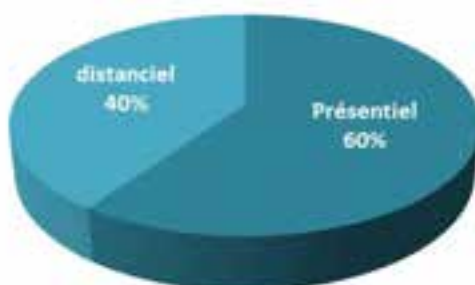
**268 sessions** de formation (hors épreuves des concours, journées d'études et actions de veille métier) ont eu lieu en 2024 (contre 255 en 2023 soit une hausse de 5% entre les deux exercices).

Ce qui représente un volume horaire global de **1464 heures** (ou **244 jours** à raison de 1 jour équivalent à 6 heures) contre 1554 heures (ou 259 jours) en 2023 soit une diminution d'environ 5,8% entre 2023 et 2024.

#### Evolution du volume de sessions et de jours cumulés de formation de 2022 à 2024



#### Répartition des divers modes de formation

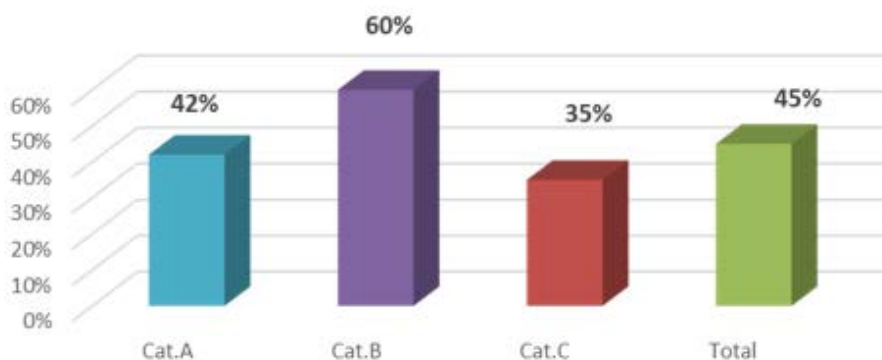


## Evolution des thématiques de formation et du nombre de sessions

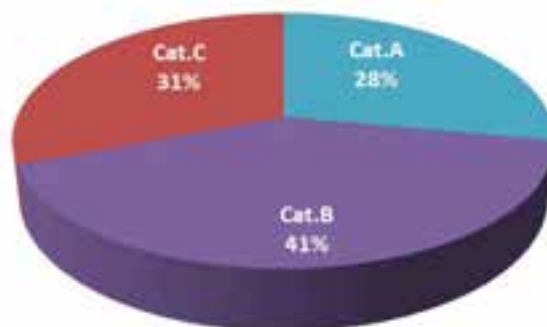
Axe UBO	Thématique	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Axe 1 - Développer les compétences métiers et sécuriser les pratiques professionnelles</b>						
	Accueil, formation et renseignement du public	36	27	49	65	76
	Applications de gestion	-	3	3	-	1
	Bibliothéconomie, IST	6	38	50	99	50
	Informatique documentaire / outils numériques.	104	47	17	11	63
	Management et savoir-être	6	7	15	15	8
	TICE/Bureautique	1	5	4	-	-
	Langues	-	10	-	2	1
<b>Axe 3 - Favoriser la mobilité professionnelle et faciliter le retour à l'emploi</b>						
	Préparation aux concours et examens professionnels	14	34	25	47	44
<b>Axe 4 - Contribuer à l'amélioration des conditions de santé, sécurité et de qualité de vie au travail</b>						
	Secourisme	-	2	7	5	6
	Accompagnement des acteurs de la prévention	-	-	8	5	6
	Sécurité incendie				1	2
	Sécurité lors des interventions extérieures				1	-
	Formation générale sécurité nouveaux personnels				4	-
	<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>173</b>	<b>178</b>	<b>255</b>	<b>268</b>

A noter : 45% des personnes du SCD ont suivi au moins une formation dans l'année.

## Répartition des stagiaires par catégories d'emploi au regard des effectifs globaux répartis par catégories



## Répartition par catégorie des personnels formés du SCD



## Prestataires de formation

Prestataires / Organismes	Nombre de sessions
<b>UBO</b>	<b>113</b>
<i>Dont SCD</i>	56
<i>Dont Programme Atypie Friendly</i>	15
<b>Réseau des CRFCB</b>	<b>104</b>
<i>Dont CRFCB Bretagne-Pays de la Loire</i>	73
<b>Réseau des URFIST</b>	<b>25</b>
<i>Dont URFIST Rennes</i>	7
<b>Enssib</b>	<b>1</b>
<b>ABES</b>	<b>8</b>
<b>Association KohaLa</b>	<b>5</b>
<b>COUPERIN</b>	<b>3</b>
<b>Autres</b>	<b>9</b>
<b>Total sessions</b>	<b>268</b>

- *ABES : Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur*
- *COUPERIN : Consortium unifié des établissements universitaires et de recherche pour l'accès aux publications numériques*
- *CRFCB : Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques*
- *Enssib : École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques*
- *URFIST : Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique*

## Concours

- 5 concours ou examens professionnels** de la filière « bibliothèques et documentation » et 1 concours de la filière administrative ont suscité l'intérêt des collègues du SCD.
- 13 agents** se sont présentés à 1 ou plusieurs concours ou examens professionnels.

Concours / Examen professionnel	Candidats 2024
Concours ATRF P2	1
Concours BIBAS CN	5
Concours Bibliothécaire	3
Examen professionnel BIBAS CE	2
Examen professionnel BIB HC	1
CAPES de professeur documentaliste	1
<b>Total</b>	<b>13</b>

❑ **4 lauréat.e.s** aux concours ou examens suivants :

- 1 à l'examen professionnel de Bibliothécaire HC (cat. A)
- 2 à l'examen professionnel BIBAS CE (cat. B)
- 1 au concours de BIBAS CN (cat. B)

→ A noter : La préparation des concours de la filière Bibliothèque est assurée par le CRFCB Bretagne-Pays de la Loire : dans le cadre de leur préparation, les agents ont accès à la plateforme nationale Callisto, bénéficient de 3 devoirs sur table et de 3 journées de regroupement organisées à Rennes.

→

→ Une fois l'étape de l'admissibilité franchie, des entraînements individuels et des oraux blancs sont organisés par le CRFCB et également en interne au SCD afin d'optimiser les chances de réussite.

### **Congrès, colloques, journées d'étude, visites**

La participation aux journées d'étude et aux congrès de la profession complètent les 3 modalités de formation évoquées précédemment (interne, externe, concours).

Ces actions concourent au développement et à la consolidation d'une culture professionnelle et permettent de dépasser le seul contexte local de l'établissement.

Ces dispositifs permettent de suivre les évolutions du métier : ils sont l'occasion d'échanges de pratiques entre collègues bibliothécaires, de découverte des innovations mises en place dans d'autres établissements.

- ❑ **9 actions** ont eu lieu en 2024 (contre 19 actions en 2023) au bénéfice de **43 agents** (contre 36 agents en 2023).

### **Participations 2024 :**

Bibliothèques à l'étranger : l'exemple du Québec - Conférence
Connaissez-vous la Bibliothèque de la Cité des Sciences et de l'Industrie ? - Conférence
IA générative : un atout pour les chercheurs ?
IA x Dev : boîte à outils ou danger imminent ?
Intelligence artificielle : le jour d'après - Conférence
Les bibliothèques d'objets - Jeudi du Livre
Les droits culturels en bibliothèque : conférence
Publication et édition scientifique dans le contexte de l'Open Science
Utilisations de l'intelligence artificielle en BU

# PARTIE 8 – ACTION SOCIALE ET PROTECTION



<a href="#">8.1 L'aide sociale</a>	<a href="#">221</a>
<a href="#">8.2 Information, Prévention et Partenariat</a>	<a href="#">225</a>
<a href="#">8.3 Animation sociale</a>	<a href="#">226</a>
<a href="#">8.4 Exécution n-1 en AE et CP</a>	<a href="#">227</a>
<a href="#">8.5 Nature de prestation et de dépenses</a>	<a href="#">227</a>
<a href="#">8.6 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation</a>	<a href="#">227</a>
<a href="#">8.7 Montant du financement de l'employeur État à la protection sociale complémentaire des agents</a>	<a href="#">228</a>
<a href="#">8.8 Montant du financement de l'employeur aux remboursements de frais de transport domicile-travail</a>	<a href="#">228</a>
<a href="#">8.9 Montant du financement de l'employeur au Forfait mobilité durable (FMD)</a>	<a href="#">228</a>



## LE SERVICE D'ACTION SOCIALE

Le service d'action sociale informe les personnels sur leurs droits sociaux et favorise le règlement des prestations auxquelles ils peuvent prétendre. Il peut apporter écoute et aide aux personnels en difficulté. Il propose des animations, activités culturelles et/ou sportives. Trois agents (DRH/Service d'Action Sociale) sont dédiés à l'action sociale destinée aux personnels de l'UBO, mais d'autres services concourent aux actions mises en œuvre : Direction des Ressources humaines, Médecine préventive, Hygiène et sécurité, service des sports etc...

Les évènements qui ponctuent l'année en matière d'animation sociale : arbres de Noël (sur Brest, Quimper et Rennes), fête des personnels (que le service d'action sociale organise), mais également Abers ou Accueil des nouveaux personnels (auxquels nous participons) ont ponctué l'année 2024. Les nouvelles pratiques professionnelles des agents (télétravail notamment), nous amènent à travailler sur le rythme ou l'horaire des ateliers que nous proposons. Le subventionnement des inscriptions aux SUAPS (sous conditions d'indice) a été reconduit, la mise en œuvre de l'opération « Bouger, Bouger » qui a proposé des activités à titre gratuit au personnel nous amènera peut-être à réfléchir sur son évolution.

### 8.1 L'aide sociale

#### Une assistante sociale dédiée aux personnels

Dans le domaine du travail social effectué au sein du service, on retrouve les conseils et le soutien à destination de tous les personnels : sur des questions liées au handicap ou à la maladie, pour l'accès au logement, et plus généralement sur tout type d'aide disponible. L'assistante sociale intervient pour tous les personnels de l'UBO, titulaires, stagiaires et contractuels, quels que soient leurs fonctions, leurs corps et leurs grades, et sur tous les sites : Brest, Plouzané, Quimper, Morlaix, Saint Briec, Vannes et Rennes.

L'assistante sociale rencontre tout personnel qui sollicite un rendez-vous, mais peut également intervenir à la demande d'un service de l'université. L'accompagnement proposé est individualisé : pour des démarches ou des interventions dans des domaines variés (accès aux droits, insertion professionnelle, situation économique, relations au travail et/ou familiales, logement, protection sociale...). A ce titre, elle peut être amenée à accompagner les personnels au commissariat, chez un avocat, au tribunal d'instance, au tribunal de grande instance, à l'hôpital...

Cette prise en charge individuelle permet également d'apporter des éléments de réflexion à l'échelle de l'établissement pour favoriser les convergences entre les besoins des personnels et les impératifs du service, dans le cadre réglementaire. Toutes les occasions de rencontres formelles et informelles contribuent à favoriser une meilleure coopération entre les professionnels de différents services de l'UBO.

#### Champs d'intervention :

- Instruit les dossiers de demandes d'aides exceptionnelles et les présente en commission d'action sociale.
- Participe aux groupes de travail qui développent des outils de prévention et d'aide aux personnels : groupe qualité de vie au Travail, cellule d'écoute depuis 2015. Début 2017, elle a naturellement intégré la cellule Harcèlement sexuel, mise en place sur recommandation ministérielle. L'UBO a commencé à revoir le fonctionnement de ces dispositifs fin 2023, le résultat de cette réflexion menée dans différentes instances (CSA, F3SCT notamment) s'est poursuivi en

2024. Le remaniement de la cellule d'écoute l'a positionnée en personnel ressource dans le dispositif (elle n'en est plus membre).

- En lien avec le correspondant Handicap, elle informe, conseille, oriente et accompagne les personnels confrontés au handicap. Elle peut les appuyer dans leurs démarches auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).
- Elle collabore avec différents partenaires sociaux, associatifs ou publics, au bénéfice de l'accompagnement des agents : CAF, MGEN, CIDFF (Centre d'Information du Droit des Femmes et des Familles), Banque de France, ADIL (Association Départementale Information Logement), CARSAT (Caisse d'assurance Retraite et de la Santé au Travail), CRESUS Bretagne (Chambre Régionale de Surendettement Social de Bretagne) et les assistantes sociales des diverses structures.
- Ces collaborations se concrétisent par une quarantaine de réunions de travail à l'année qui permettent de coordonner le travail au profit des agents de l'UBO. Près d'une soixantaine de RDV dans des structures extérieures participent à l'accompagnement des personnels.

### **Retour sur l'année 2024 :**

Pour l'activité habituelle (sur 47 semaines), c'est un volume d'environ 127 dossiers actifs qui a été pris en charge (une quarantaine de plus que l'année dernière), ce qui représente une hausse sensible pour la troisième année consécutive. L'importance de l'activité engendrée dépend des situations : il peut s'agir de cas simples, réglés après une intervention, ou de situations plus complexes. L'accompagnement s'envisage alors à long terme, et peut nécessiter de multiples interventions. Il est à noter que beaucoup des personnels ainsi accompagnés ont une fragilité médicale.

L'accompagnement peut se faire par téléphone (2 rendez-vous téléphoniques en moyenne chaque jour) mais les rencontres directes avec les agents sont privilégiées. Pour 2024, cela représentait 2 à 3 rendez-vous par semaine avec l'assistante sociale dans les locaux du service. Ils peuvent aussi se dérouler sur le lieu de travail de l'agent (30 à Brest, 3 sur Quimper) ou à son domicile (24).

Paradoxalement, cette augmentation des agents accompagnés s'est faite avec une baisse des dossiers présentés en commission sociale : les tiers opposables sont sollicités avant le recours à cette dernière.

En 2024 un peu moins de 80 rendez-vous à l'extérieur ont été effectués pour accompagner des agents dans leurs démarches : après une forte hausse en 2023, cela se stabilise. Le poids du traitement des VSS a pris de l'importance cette année. Pour suivre les différents dossiers, l'assistante sociale a participé à plus de 2 réunions par semaine, avec les services de l'université ou des partenaires extérieurs.

### **Une commission sociale qui statue sur les demandes d'aide financière**

La commission sociale de l'UBO décide de l'attribution et du montant des aides ou prêts exceptionnels attribués aux personnels. Elle est réunie, autant que nécessaire et au moins trois fois par année civile (une dizaine en moyenne dans l'année, ce qui a été le cas pour 2024). Elle est présidée par la directrice des Ressources Humaines ou son représentant et composée de l'assistante sociale des personnels (sans voix délibérative), de la responsable administrative du service d'action sociale, de la VP QVCT et de deux membres issus du CSA.

### **Fonctionnement**

Les dossiers de demandes d'aides ou prêts exceptionnels ne peuvent être ouverts qu'à l'initiative de l'agent intéressé (titulaire ou en contrat depuis plus de 6 mois) et sont instruits par l'assistante sociale des personnels qui en assure la présentation à la commission de façon anonyme et confidentielle. Une part non négligeable de l'activité décrite plus haut s'inscrit dans le suivi des agents dont le dossier est

amené à être présenté en commission sociale : 17 agents ont été concernés en 2024 (contre 33 l'année précédente).

Il est du rôle de l'assistante sociale des personnels de proposer les solutions estimées nécessaires. Le secours attribué à un agent au cours d'une année civile ne peut excéder le montant mensuel du SMIC. Le prêt social accordé à un CDD doit être soldé 1 mois avant la fin du contrat de travail (NB : le secours ne se confond pas avec les prestations sociales consenties en fonction des revenus ou des situations familiales).

Conformément à la loi, tous les membres, sans exception, de la commission sociale sont tenus à l'obligation de secret professionnel telle que définie par les articles 226-13 et 226-14 du code pénal, ainsi qu'au respect de la vie privée prévu à l'article 9 du code civil. Cette obligation de secret vaut pour l'ensemble des travaux de la commission et du contenu de ses délibérations.

### **Aides accordées par la commission sociale**

Prestations	Montant	Nombre de familles
<b>Prestations à l'initiative de l'UBO :</b>		
ASIU Aide 2024	11 385 €	17

22 demandes ont été instruites par l'assistante sociale en 2024 (deux fois moins que l'année dernière), pour un montant total d'aides attribuées de 11 385 €. Sur les 17 familles aidées, 4 agents ont bénéficié de chèques alimentaires (pour 500 €). Cet outil nous permet de répondre à des situations d'urgence, il est également utile pour des agents ayant des difficultés avec leur organisme bancaire (il évite un virement qui serait noyé dans un découvert non autorisé), ou peut accompagner un suivi plus attentif par l'AS sur 2 ou 3 mois. C'est un montant 3 fois moins important que l'année dernière, et l'on y voit peut-être les effets de l'effort de l'UBO sur le subventionnement de la restauration des agents. 3 demandes ont fait l'objet de virement à des tiers (bailleur, fournisseur d'énergie, avocat).

Les demandes d'aides financières émanent le plus souvent de familles monoparentales, ou de personnes isolées. Les personnels BIATSS sont majoritaires, fréquemment de catégorie C. Les motifs de demandes sont variés, mais on retrouve régulièrement des frais liés à une séparation, à la maladie, un déménagement, des factures d'énergie, de réparation de voiture, des frais médicaux, des situations d'endettement, des modifications de la composition familiale (naissances, décès).

### **Des prestations sociales versées par l'UBO**

Les prestations d'action sociale à l'UBO sont gérées par ce service et concernent l'ensemble des personnels salariés de l'UBO (fonctionnaires, contractuels, ATER, doctorants contractuels). Vous pouvez retrouver aux points 8.5 et 8.6 le détail des prestations sociales versées par le service en 2024 (hors chèques culture pour Noël enfants).

Pour rappel : Les prestations d'action sociale sont allouées sur critère social (notamment Quotient Familial). Les conditions d'octroi varient selon les prestations, et toutes les informations (montants, critères, etc.) sont disponibles en ligne. Pour en bénéficier, les agents doivent en faire la demande. Les demandes sont instruites par le service qui se charge de les verser aux bénéficiaires.

**Des prestations interministérielles** (communes aux employeurs publics) : pour les séjours d'enfants avec hébergement, les centres de loisirs, les voyages scolaires, les séjours linguistiques, les allocations pour parents d'enfants handicapés.

**Des prestations propres à l'UBO** : pour l'inscription d'un enfant dans l'enseignement supérieur, son inscription à une activité sportive ou culturelle. Des aides exceptionnelles peuvent être accordées pour

des situations instruites par l'assistante sociale et examinées en commission sociale. On doit y ajouter les chèques culture délivrés aux enfants du personnel pour l'arbre de Noël. À la différence des prestations détaillées par la suite, ils ne sont pas alloués sur demande et ne relèvent pas de critères sociaux : tous les enfants de moins de 12 ans les reçoivent.

Les séjours dans le cadre éducatif qui avaient pratiquement disparu suite aux années Covid sont revenus très fort en 2023, mais 2024 voit le montant des aides et le volume de famille divisé par 2. Pour la deuxième année, les séjours linguistiques ne font plus l'objet de demande de prise en charge : la hausse du coût de ces « voyages scolaires » explique aussi que les établissements renoncent à les organiser, la sortie de l'UE du Royaume-Uni accentue encore le phénomène.

### Mise en place d'une subvention pour l'inscription à une activité du SUAPS

C'est un projet sur lequel le SUAPS et le service d'action sociale ont travaillé 2 ans. Il a pu être mis en œuvre en 2023 grâce à de nouvelles possibilités techniques offertes par l'inscription en ligne des agents. Le logiciel permet de collecter automatiquement les informations relatives aux indices et déclenche la prise en compte de la subvention dans le tarif appliqué. La participation de l'action sociale augmente de 30 % pour cette seconde année : 3 030 € pris en charge pour 101 agents (indice inférieur ou égal à 498, carte Sport à 20 € au lieu de 50 €). C'est peut-être un volet qui évoluera avec la mise en œuvre par le SUAPS de « bouger, bouger » qui a permis aux agents de bénéficier d'activités sportives à titre gratuit.

### La politique de restauration de l'UBO

Depuis le 1er septembre 2012, l'UBO a mis en œuvre une politique de restauration pour répondre à la demande des personnels. Depuis 8 ans l'augmentation annuelle votée par le CROUS était neutralisée pour les agents de l'UBO dont le repas est subventionné : elle était absorbée par une augmentation de la subvention, le reste à charge appliqué n'avait pas bougé.

Les agents de l'UBO ont accès au service de restauration du CROUS dans les restaurants universitaires de Brest, Quimper, Lorient, Rennes et Vannes (convention CROUS de Rennes-Bretagne/UBO). Ils bénéficient directement d'une subvention consentie sous la forme d'un abattement sur le prix du repas (ristourne) : près de 30 000 € étaient consacrés annuellement à ce poste avant l'épidémie. En 2020, entre le télétravail et la fermeture des RU, ce budget s'est réduit à un peu plus de 10 000 € et il a très peu évolué en 2021. 2022 a vu une remontée de la fréquentation des restaurants universitaires par le personnel, mais pas au niveau antérieur (17 419,88 € ont été consacrés à ce poste en 2022).

Une partie de la désaffection de ce type de restauration par rapport à un repas maison pris sur le lieu de travail relevait d'habitudes prises durant l'épidémie mais aussi d'arbitrages économiques. Le dialogue budgétaire de l'automne 2022 a permis d'initier un effort particulier sur ce poste qui conjugue des notions de santé publique et de qualité de vie au travail.

Le prix du repas facturé par le CROUS de Bretagne au 5/02/2024 était fixé à 6,77 € HT, la participation a été modulée en 4 catégories (de T1 à T4 cf tableau), les tarifs entrés en vigueur en février 2023 ont été conservés pour 2024.

Participation UBO	T1 : 4.27 €	T2 : 3.27 €	T3 : 1.77 €	T4 : 0.77 €
INM	≤ 420	(421-498)	(499-581)	> 581
Prix vente HT	2.50 €	3.50 €	5.00 €	6.00 €

**Bénéficiaires** : tous les agents de l'UBO en activité

Dès 2023, un peu plus de 36 000 € ont été consacrés à la restauration des agents et l'on peut mesurer l'effet de ces mesures sur la fréquentation qui a globalement augmenté de 20 % sur des tranches comparables sur l'année. Sur la première tranche (rémunérations les plus faibles) c'est près de 80 % d'augmentation de la fréquentation qu'on a pu observer. Cette tarification a pleinement bénéficié aux agents visés par cette mesure (ce résultat est à pondérer avec l'étendue de la tranche qui couvre 45 points supplémentaires dans l'échelle indiciaire). En 2024, on reste sur le même niveau de dépenses de restauration.

## Des ressources mobilisables hors UBO

### Des dispositifs nationaux dédiés aux agents de la Fonction Publique

Certaines prestations interministérielles destinées aux agents de la Fonction Publique sont directement gérées par différents organismes dédiés. Les agents retrouvent sur notre site les liens pour : Cesu garde d'enfants, chèques vacances, aides à l'installation des personnels de l'état... La démarche des agents est individuelle et directe, mais ils peuvent obtenir du soutien auprès du service si nécessaire.

### Des ressources mobilisables auprès de la Préfecture de Région

L'implication de la DRH auprès de la SRIAS Bretagne (Section Régionale Interministérielle Action Sociale) permet de faire bénéficier les personnels des dispositifs gérés par la préfecture : places en crèches, séjours enfants, séjours pour les aidants et leurs proches, journées culturelles...

En 2024, 7 agents ont pu obtenir **une place en crèche**, pour septembre. Si l'on considère que les enfants occupent ces places 3 années consécutives, on peut doubler le nombre de personnels qui en bénéficient (intégrés au dispositif en 2022 ou 2023).

Pour les propositions autour des loisirs, toutes les journées culturelles sont proposées au départ des villes où l'UBO dispose de sites. Une famille d'agent UBO a bénéficié de la sortie au Radôme et **5 enfants** d'agents sont partis en **séjours** d'équitation au **printemps** (au moment de rédiger ce bilan, les commissions sur les séjours d'été n'ont pas eu lieu).

La problématique autour du logement des agents est une question sur laquelle notre participation aux commissions SRIAS a permis de faire avancer le dossier au niveau de la sous-préfecture du Finistère. Les liens ont pu être renoués avec la DDTES de Quimper notamment (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités). Cela ne permet pas de résoudre toutes les situations gérées par l'assistante sociale mais cela a permis de renouer un lien précieux dans le dispositif.

## 8.2 Information, Prévention et Partenariat

Le service participe à différents événements organisés par l'UBO à l'intention de ses personnels : accueil des nouveaux, ABERS... Il est impliqué dans les démarches visant à améliorer la qualité de vie au travail et limiter les risques psychosociaux. Il est un acteur de la prévention mise en place au sein de l'université avec d'autres services (Service santé sécurité au travail, médecine préventive...) Il développe des collaborations avec différents partenaires internes ou externes, associatifs ou institutionnels, impliqués dans ces problématiques. Plus généralement, l'information des personnels et la prévention sont favorisées grâce aux collaborations avec différents partenaires : CSF, MGEN, MAIF, CASDEN, Chèques vacances...

Le service propose des permanences sur la pause méridienne et se met à la disposition des agents sur leur lieu de travail. Les partenaires se tournent de plus en plus vers une digitalisation de ces pratiques (RDV pris en ligne, échanges téléphoniques ou en visio).

### **Développement de partenariats**

Des conventions de partenariat (à titre gratuit) sont développées avec des organismes qui font bénéficier nos personnels d'offres commerciales pour des séjours, des locations etc... (Pierre et Vacances, Center parcs, Odalys, Belambra, Azureva, Néméa, Maéva). Ces informations sont disponibles sur le site internet et diffusées sur le bulletin des services.

## **8.3 Animation sociale**

### **Des activités, des services et des évènements pour les personnels**

Le service organise et gère des activités, actions et manifestations à caractère social, culturel, sportif et de loisirs en vue d'améliorer l'environnement social au travail et ainsi de contribuer à la qualité de vie des personnels. Il peut s'agir de manifestations ponctuelles sur Brest et Quimper et les sites des INSPE (fête des personnels, arbres de Noël), mais aussi de projets qui s'inscrivent dans la durée : ateliers théâtre, ateliers DIY avec le Fablab, ateliers parents-enfants, boîtes à lire, Bricothèque (prêt gratuit d'outils), grainothèque, Cercle des lecteurs. Le service est constamment à l'écoute des personnels pour ces projets qui visent à répondre à leurs besoins.

2021 avait vu la reprise des ateliers : tâche compliquée pour renouer avec des partenaires extérieurs culturels ou sociaux durement touchés par la crise. De la même manière, l'évolution des rythmes et modes de travail (télétravail, alternance de semaines hautes ou basses etc.) a rendu plus difficile la mise en place d'une offre accessible aux agents. Nous avons proposé de nouveaux rythmes ou de nouvelles options depuis 2023. Des ateliers à l'année découpés en module pour permettre aux agents d'adapter leur participation à leur disponibilité, des activités le samedi matin, des ateliers DIY sur 2 soirées... Certaines propositions ont trouvé leur public, d'autres non : nous avons abandonné les propositions sur le week-end, mais nous avons de nouveaux créneaux en soirée.

Sur Brest, l'atelier théâtre, les loisirs créatifs des Cousettes, le cercle des lecteurs ont bien fonctionné. La participation à la fête des personnels a concerné plus de 300 agents qui ont participé aux activités sur Brest, Quimper, Saint-Brieuc, Vannes et Rennes pour cette journée de cohésion. Pour les arbres de Noël, nous avons renouvelé les séances de cinéma qui ont trouvé leur public. Nous réservons des salles pour accueillir les agents et leurs familles (sur Brest plus de 400 participants, une trentaine sur Quimper et une vingtaine sur Rennes).

L'UBO a de nouveau proposé directement la carte Cezam à un tarif subventionné à ses agents (la SRIAS n'a pas renouvelé le partenariat avec ce prestataire, mais elle permet de proposer au même tarif la carte Breizh CE qui intéresse les agents de la Bretagne orientale : St Brieuc, Rennes et Vannes). Elles permettent d'obtenir des tarifs réduits sur les loisirs, activités culturelles et les vacances, au niveau local et partout en France. Les milliers de références disponibles en e-ticket permettent à tous les agents UBO, quel que soit leur site, de se fournir en places de cinéma, concerts, spectacles etc... (190 agents adhèrent chaque année rien qu'à Cezam).

## Soutien aux associations de personnels

L'UBO soutient le CLUB avec l'attribution d'une subvention (sur présentation de projets et de budgets). Les associations participent à l'animation sociale de l'établissement. La crise sanitaire les avait mis à mal mais nous avons pu remettre en place une convention à la rentrée 2022, ce qui leur a permis de participer en 2024 à l'animation de nos campus en proposant diverses activités aux agents. Nous pouvons compter sur leurs adhérents pour nous épauler sur la fête des personnels par exemple.

### 8.4 Exécution n-1 en AE et CP

Budget dépenses action sociale	AE	CP
Fonctionnement	85 952	82 420
Personnel	57 145	57 145
Investissement	969	969

<b>Recettes action sociale 2024</b>	<b>1 800</b>
-------------------------------------	--------------

### 8.5 Nature de prestation et montant des dépenses

Nature des prestations	Montant
PrestPIM Centre vacances avec nuitées	1 328,00 €
PrestPIM Séjour cadre éducatif	1 204,00 €
PrestPIM Centre aéré	3 770,30 €
PrestPIM Séjour linguistique	0,00 €
AllocPIM APEH	21 922,38 €
Alloc PIM Jeune adulte handicapé	2 006,70 €
ASIU Aide exceptionnelle	11 385,00 €
PresASIU Enseignement Supérieur	320,00 €
PrestASIU Stage activité unique	1 681,50 €
ASIU Séjours enfants handicapés	133,78 €
<b>Total des prestations versées</b>	<b>43 617,88 €</b>

### 8.6 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation

Nature des prestations	Nombre de bénéficiaires	dont			dont		
		femmes de 18 à 29 ans	femmes de 30 à 49 ans	femmes de 50 ans et +	hommes de 18 à 29 ans	hommes de 30 à 49 ans	hommes de 50 ans et +
PrestPIM Centre vacances Héberg	6	0	4	2	0	0	0
PrestPIM Séjour cadre éducatif	7	0	4	1	0	2	0
PrestPIM Centre aéré	13	0	12	0	0	1	0
PrestPIM Séjour linguistique	0	0	0	0	0	0	0
AllocPIM APEH	15	0	9	1	0	2	3
ASIU Aide exceptionnelle	17	1	8	3	1	3	1
PresASIU Enseignement Supérieur	3	0	0	1	0	0	2
PrestASIU Stage activité unique	36	0	31	1	0	3	1
Alloc JAH	2	0	0	1	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>8</b>

Pour information, 118 agents ont bénéficié d'une subvention pour s'inscrire au SUAPS et sur les 9 premiers mois de l'année, 548 agents ont bénéficié d'une subvention pour se restaurer auprès du CROUS.

## 8.7 Montant du financement de l'employeur à la protection sociale complémentaire des agents

	2024 / Montants bruts			2024 / Nbre			2023	
	F	H	Total	F	H	Total	Montants Total	Nbre Total
<b>ENSEIGNANTS -CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS</b>								
Titulaires	46 605	58 110	104 715	267	329	596	104 862	596
Contractuels	11 873	6 195	18 068	91	47	138	20 209	129
<b>Total EC, ENS et CHERCHEURS</b>	<b>58 478</b>	<b>64 305</b>	<b>122 783</b>	<b>358</b>	<b>376</b>	<b>734</b>	<b>125 071</b>	<b>725</b>
<b>BIATSS</b>								
Titulaires	61 770	32 505	94 275	356	185	541	95 622	555
Contractuels	43 601	12 270	55 871	295	84	379	50 235	350
<b>Total BIATSS</b>	<b>105 371</b>	<b>44 775</b>	<b>150 146</b>	<b>651</b>	<b>269</b>	<b>920</b>	<b>145 857</b>	<b>905</b>
<b>Total général</b>	<b>163 848</b>	<b>109 080</b>	<b>272 928</b>	<b>1 009</b>	<b>645</b>	<b>1 654</b>	<b>270 928</b>	<b>1 630</b>

## 8.8 Montant du financement de l'employeur aux remboursements de frais de transport domicile-travail

	2024 / Montants bruts			2024 / Nbre		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>ENSEIGNANTS -CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS</b>						
Titulaires	14 312	13 419	27 732	34	33	67
Contractuels	9 770	5 254	15 024	53	25	78
<b>Total EC, ENS et CHERCHEURS</b>	<b>24 082</b>	<b>18 673</b>	<b>42 755</b>	<b>87</b>	<b>58</b>	<b>145</b>
<b>BIATSS</b>						
Titulaires	19 712	9 928	29 640	48	26	74
Contractuels	22 505	8 921	31 426	95	33	128
<b>Total BIATSS</b>	<b>42 217</b>	<b>18 848</b>	<b>61 065</b>	<b>143</b>	<b>59</b>	<b>202</b>
<b>Total général</b>	<b>66 299</b>	<b>37 522</b>	<b>103 821</b>	<b>230</b>	<b>117</b>	<b>347</b>

## 8.9 Montant du financement de l'employeur au Forfait mobilité durable (FMD)

	2024 / Montants bruts			2024 / Nbre		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>ENSEIGNANTS -CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS</b>						
Titulaires	8 600	12 167	20 767	30	43	73
Contractuels	3 400	2 500	5 900	14	11	25
<b>Total EC, ENS et CHERCHEURS</b>	<b>12 000</b>	<b>14 667</b>	<b>26 667</b>	<b>44</b>	<b>54</b>	<b>98</b>
<b>BIATSS</b>						
Titulaires	11 400	9 000	20 400	43	33	76
Contractuels	8 200	6 000	14 200	32	21	53
<b>Total BIATSS</b>	<b>19 600</b>	<b>15 000</b>	<b>34 600</b>	<b>75</b>	<b>54</b>	<b>129</b>
<b>Total général</b>	<b>31 600</b>	<b>29 667</b>	<b>61 267</b>	<b>119</b>	<b>108</b>	<b>227</b>

# PARTIE 9 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



<a href="#">9.1. La prévention des risques professionnels</a>	<a href="#">231</a>
<a href="#">9.1.1. Acteurs de la prévention</a>	<a href="#">231</a>
<a href="#">9.1.2. Evaluation des risques / Documents uniques / Fiches Individuelles d'Exposition</a>	<a href="#">232</a>
<a href="#">9.2 Sécurité incendie dans les ERP</a>	<a href="#">246</a>
<a href="#">9.2.1. Visites des sites des commissions de sécurité incendie</a>	<a href="#">246</a>
<a href="#">9.2.2. Exercices d'évacuation incendie</a>	<a href="#">246</a>
<a href="#">9.2.3. Plans d'évacuation et d'intervention – Consignes</a>	<a href="#">247</a>
<a href="#">9.2.4. Manifestations exceptionnelles</a>	<a href="#">247</a>
<a href="#">9.2.5. Départ d'incendie /Fumées</a>	<a href="#">247</a>
<a href="#">9.2.6. Divers</a>	<a href="#">247</a>
<a href="#">9.3. Gestion des déchets dangereux</a>	<a href="#">248</a>
<a href="#">9.3.1 Déchets industriels dangereux (produits chimiques, huiles, emballages souillés, piles et batteries...)</a>	<a href="#">248</a>
<a href="#">9.3.2. Déchets d'activité de soins à risque infectieux (DASRI)</a>	<a href="#">249</a>
<a href="#">9.3.3. Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)</a>	<a href="#">249</a>
<a href="#">9.3.4. Déchets radioactifs</a>	<a href="#">250</a>
<a href="#">9.4. Travaux d'amélioration de la sécurité</a>	<a href="#">250</a>
<a href="#">Annexes</a>	<a href="#">251</a>



## 9.1 La prévention des risques professionnels

### 9.1.1. Acteurs de la prévention

*BDS FPE 098 Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail : 1*

*BDS FPE 099 Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS : 1*

#### 1. Réseau des assistants de prévention

*BDS FPE 059 Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre (60), dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année (17)*

*BDS FPE 062 Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année (17)*

L'Université compte 60 assistants de prévention (AP) nommés, couvrant 62 unités de travail (certains sont nommés pour 2 unités et certaines unités ont nommé AP).

- 60 agents ont suivi la formation initiale,
- 58 AP ont reçu une lettre de cadrage (1 correspondant IFREMER et 1 correspondant INSERM)

*BDS FPE 090 Nombre de lettres de cadrage d'assistants de prévention ou de conseillers de prévention reçues (17)*

*BDS FPE 060 Répartition des assistants et conseillers de prévention selon leur quotité de travail :*

La répartition est la suivante :

- AP à 5 % : 29 AP UBO et 1 AP Ifremer
- AP à 10 % : 21 AP UBO et 1 AP CNRS
- AP à 15 % : 2 AP UBO et 1 AP CNRS
- AP à 20 % : 3 AP UBO et 4 AP CNRS

Il resterait environ 6 unités dont les Directeurs ne sont pas conseillés par un assistant de prévention : unités avec des risques professionnels particuliers ou unités étendues en termes d'implantation géographique ou unités composées d'un effectif de personnel conséquent.

Le réseau comporte 7 assistants de prévention relevant d'autres tutelles : 6 AP CNRS et 1 AP IFREMER

6 Futurs AP sont identifiés, ils sont en attente de formation (LBCM Quimper, INSPE Brest et St Brieuc, UFR Sciences- département géologie, SSU, SUFCA-CESIM)

#### Réunions de coordination internes UBO :

Une réunion de coordination des AP organisée par le service SST s'est tenue le 9 avril 2024 au matin : organisation SST, outils et consignes, évolutions OGM, mise en place F3SCT, retour inspection ISST.

Participation de la conseillère de prévention :

- aux réunions du réseau des conseillers de prévention Grand Ouest et participation à la mise en place et à l'animation des modules de formation continue pour les AP (risque chimique, nanoparticules).
- aux réunions du réseau national des conseillers de prévention nouvellement mis en place par le MESR

## 2. Réseau des Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR)

5 PCR réparties entre :

- Service Général des Plateformes de Recherche – DRX,
- IUEM – UMR6538 (GEO OCEANS),
- IUEM – UMR6539 (LEMAR),
- UFR MED – UI078
- UFR MED – LATIM

## 3. Service santé et sécurité au travail

Le service comporte 6 personnels et est implanté sur différents sites géographiques.

Domaine administratif : une assistante administrative à 100% (60% télétravail) basée à la Présidence.

Domaines Sécurité incendie, déchets dangereux, vérifications réglementaires : un adjoint technique et un technicien à 100% basés au bât. E de l'UFR Sciences.

Domaine prévention des risques professionnels :

- la conseillère de prévention (50%), qui est responsable du service (50%) basée à la Présidence ;
- une technicienne en prévention à 100% basée sur le site de l'IUT de Quimper (missions transverses)
- une assistante ingénieure en prévention à temps partagé avec l'IUEM (60 % service SST à la Présidence et 40% IUEM).

### 9.1.2. Evaluation des risques / Documents uniques / Fiches Individuelles d'Exposition

*BDS FPE 100 Nombre de Duerp (Document unique d'évaluation des risques professionnels) : 76*

*BDS RSU 101 Nombre de Duerp (Document unique d'évaluation des risques professionnels) étudiés par la Formation Spécialisée : 0*

#### 1. Etat d'avancement de la réalisation des documents uniques au 31/01/2025 :

##### Evolution réalisation documents uniques du 04/01/2024 au 31/01/2025

Date de référence	Nombre d'unités de travail	Nombre DUER réalisés	Nombre DU actualisés depuis 1 an	Nombre DU actualisés avec plan d'action
04/01/2024	80	74 dont 64 avec plan d'actions (92,5%)	40 (50%)	35 (44%)
31/01/2025	80	76 dont 67 avec plan d'actions (95%)	61 (80%)	52 (65%)

Un courrier annuel de relance a été adressé à l'ensemble des directeurs concernés le 22 avril 2024 proposant notamment un accompagnement pour la réalisation et/ou la mise à jour des DUERP. Plusieurs relances individualisées avec des propositions de rendez-vous pour certaines, ont été envoyées en Juin, Novembre et Décembre aux unités n'ayant pas fait parvenir leur DUERP au service SST.

11 unités/services accompagnés pour la réalisation ou à la mise à jour du DUERP :

INSPE site de Saint Briec, INSPE site de Brest, Département Géo Architecture à l'UFR Sciences, Département des Sciences de la Terre et de l'Univers à l'UFR Sciences, IPAG, Centre de correspondance des journaux intimes, Laboratoire de Psychologie : Cognition, Comportement, Communication (LP3C), Présidence, Cap Avenir, Département d'Orthophonie, et le laboratoire d'Anatomie à l'UFR Médecine.

## 2. Suivi des fiches individuelles d'exposition au 15/01/2025 :

*BDS RSU 126 Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante*

	2022	2023	2024
Agents chimiques dangereux	72 (dont 22 suite à une exposition accidentelle - panne sorbonnes)	67	0
Fibres d'amiante	0	0	0
Rayonnements optiques artificiels (LASER)	16	4	1
Rayonnements ionisants (FIE remplacées par analyse de poste depuis 2018)	1	0	0
Milieu hyperbare	4	3	0

Un courrier annuel de relance a été adressé à l'ensemble des directeurs concernés le 1er juillet 2024 pour demander l'élaboration des fiches pour l'année 2023.

## 3. Visites de prévention et études de postes

- Pas de visite de prévention en 2024.
- Réalisation de 22 études de postes par le service de médecine de prévention, dont 16 études concernant des agents ayant une RQTH ou allant en demander une.

## 4. Actions de prévention

*BDS RSU 125 Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux (cf informations ci-dessous)*

Reprise des éléments du programme et précisions concernant l'état d'avancement des actions :

- Accompagner/relancer les services et unités pour l'évaluation des risques / élaboration et mise à jour du document unique (DUER) intégrant un plan d'actions de prévention et relancer individuellement les unités n'ayant pas de DUER ou ne l'ayant pas réactualisé depuis plusieurs années. Une attention particulière devra être portée aux risques liés aux activités de maintenance et d'entretien des locaux (délai : juin – suivi par CP et ASI prévention).

*Action mise en œuvre : résultats en page 2 paragraphe 1.2.*

- Adapter l'outil Excel, trame du DUER, pour faciliter le remplissage par les unités, comparer les risques identifiés dans les différentes unités et identifier les risques prioritaires à l'échelle de l'établissement (délai : décembre – suivi par CP et ASI prévention).

*Action non réalisée : accent mis sur l'accompagnement des unités pour la mise à jour et la réalisation des DUERP.*

- Vérifier auprès de la DSIUN la faisabilité technique avant d'acquérir et de déployer l'outil/logiciel identifié permettant de dématérialiser les registres Santé et Sécurité au Travail (RSST) et permettant de mener l'évaluation des risques professionnels et d'élaborer les DUER (harmonisation et vision globale à l'échelle de l'UBO) (délai : décembre – suivi par conseillère de prévention)

*Action réalisée : outil GPUC acheté le 11.09.2024 ; en cours d'installation/paramétrage entre le prestataire et la DSIUN, avant formation des acteurs qui utiliseront le module des RSST dématérialisés et déploiement à l'ensemble de l'Université.*

- Suite à la séance exceptionnelle de la F3SCT du 07.04.2023, remettre à jour et clarifier la méthodologie de l'outil d'identification des facteurs de risques psychosociaux RPS (outil élaboré par un groupe de travail) afin de le tester auprès de certaines unités pour qu'in fine il soit intégré dans la trame du document unique d'évaluation des risques (DUER) et que les unités puissent l'utiliser. (délai : octobre – suivi par conseillère de prévention et VP BIATSS).

*Action réalisée : outil mis à jour et clarifié validé par le COPIL QVCT, puis la F3SCT le 11.07.2024.*

*Tests réalisés dans un service et une composante et en cours de finalisation dans un laboratoire. Un bilan de cette phase de test sera présenté au groupe QVCT et à la F3SCT.*

- Poursuivre les travaux sur la Qualité de Vie au Travail à travers notamment la mise en œuvre d'un nouveau plan d'actions QVT pour la période 2024-2025, validé par le conseil plénier QVT (délai : décembre – suivi par VP BIATSS, DRH, conseillère de prévention et médecin du travail). Ce plan d'actions intègrera la clarification des missions, objectifs et périmètres des différents dispositifs de prévention des RPS et des Violences Sexistes et Sexuelles VSS déjà existants (conseil plénier, cellule d'écoute) conformément aux préconisations des inspecteurs santé et sécurité au travail.

*Action réalisée : plan d'actions QVCT 2024-2025 validé en F3SCT le 17.05.2024. Suivi de la mise en œuvre du plan d'action par COPIL QVCT ; ce plan d'actions intègre la clarification des dispositifs de prévention RPS et VSS existants. Missions et périmètre du COPIL QVCT présenté en F3SCT le 17.05.2024.*

- Faire évoluer la cellule « prévention du harcèlement sexuel » existante vers un dispositif intégrant les violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes (VDHAS), clarifier ses missions et y prévoir un dispositif de signalement conformément au décret 2020-256 du 13.03.2020 et à son arrêté d'application dans les établissements relevant du ministre de l'enseignement supérieur en date du 17.03.2021. (Délai : décembre – VP VDHAS, GT)

*Action partiellement réalisée : travail initié en septembre 2024 piloté par VP égalité FH visant à mettre en place un dispositif de signalement unique et réorganisant les cellules d'écoute pour couvrir les différentes catégories de difficultés rencontrées par les personnels et étudiants.*

- Elaboration de tableaux de pilotage opérationnels et exhaustifs permettant à la présidence de disposer d'indicateurs (traitement des situations de RPS, indicateurs RH, suivi des vérifications périodiques réglementaires, exercices incendie...) (délai : juin – CP et DRH)

*Action non réalisée : priorité mise sur d'autres actions.*

- Mettre en œuvre les préconisations suite à l'inspection santé et sécurité au travail du 14 au 16 juin 2023 (délai : décembre – suivi par conseillère de prévention) :

- o Poursuivre la réalisation des actions suite à la lettre de mesures immédiates (notamment la réalisation du diagnostic ATEX, la diffusion des règles de stockage des agents chimiques dangereux, et des dispositions concernant l'utilisation des intercalants de l'ADN)

o Elaborer un plan d'actions sur la base du rapport définitif d'inspection et le mettre en œuvre

*Action partiellement réalisée : réalisation des actions suite à la lettre de mesures immédiates en cours, plan d'actions faisant suite à l'inspection en cours de finalisation.*

• Poursuivre les visites de prévention dans les laboratoires et services et les études de poste (délai : décembre – suivi par service de médecine de prévention et la conseillère de prévention et les conseillers de prévention des tutelles).

*Action partiellement réalisée : pas de visite de prévention, mais des visites de la F3SCT UBO et de la F4SCT Inserm ; études de postes menées par médecine du travail (cf. paragraphe 1.3).*

• Organiser au moins une réunion de coordination du réseau des assistants de prévention. (Date prévisionnelle : 9 avril – suivi par service SST).

*Action réalisée : une réunion de coordination des AP réalisée le 9 avril 2024 le matin.*

• Continuer le suivi des Fiches Individuelles d'Exposition FIE et délivrer des attestations d'exposition pour les agents dont l'exposition aux CMR cesse (changement de poste ou départ de l'établissement) (délai : décembre – ASI et CP, et DRH).

*Action partiellement réalisée : suivi, circuit de signature et diffusion des FIE réalisés ; mise en place de la procédure de délivrance des attestations d'exposition non réalisée.*

• Mettre en place le suivi post-exposition (suivi d'une exposition passée, alors que l'agent est toujours en activité et peut ne plus être exposé à ce risque) et le suivi post-professionnel (se rapporte au départ à la retraite) – prévoir une visite de fin d'activité à l'issue de laquelle le médecin du travail remet à l'agent une synthèse des éléments de surveillance médicale contenus dans le dossier médical, dans la perspective de la poursuite de cette surveillance par le médecin du travail du nouvel employeur ou par le médecin traitant (délai : décembre – médecin du travail, RH et CP).

*Action non réalisée : priorité mise sur d'autres actions.*

• Poursuivre l'affichage des consignes d'urgence (incendie, évacuation, accident) dans les espaces communs/dégagements des bâtiments (délai : décembre – service SST).

*Action réalisée : état d'avancement paragraphe 2.2.*

• Répondre à l'enquête annuelle ministérielle sur la santé et sécurité au travail et présenter à la F3SCT les réponses (délai : octobre – ASI et conseillère de prévention)

*Action partiellement réalisée : enquête complétée, mais réponses non communiquées à la F3SCT.*

• Suite au courrier adressé en septembre 2023 aux chefs de services et Directeurs concernant la nécessité d'assurer la formation à la sécurité (formation générale complétée par une formation à la sécurité au poste) des nouveaux arrivants et des non permanents (doctorants, stagiaires, apprentis...), leur adresser une relance, car peu de services et unités ont répondu sur leurs modalités d'organisation de la formation à la sécurité au poste (délai : avril – équipe prévention).

*Action réalisée : relance adressée, puis nouveau courrier de rappel des obligations de formation à la sécurité adressé à tous les Directeurs le 19.09.2024 avec un retour sur les actions de formation à la sécurité au poste demandé pour le 02.12.2024 (bilan des réponses en cours).*

• Risque chimique ACD et CMR : rappeler aux services et unités la nécessité de répertorier annuellement les agents chimiques dangereux (ACD) dont les CMR (Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques) et d'étudier systématiquement les possibilités de retrait sinon de substitution des CMR par d'autres produits moins nocifs ; de mettre à disposition les fiches de données de sécurité ; d'évaluer les risques sur la base des FDS et de définir les mesures de prévention ; établir les notices de poste pour chaque ACD utilisé ; celles-ci seront portées à la connaissance des agents concernés ; établir la liste

des personnes exposées à chaque produit. Cette démarche devra être tracée dans le DUER. Associer les étudiants à cette démarche pour les unités d'enseignement. (Délai : décembre – suivi par conseillère de prévention et équipe prévention).

*Action non réalisée : priorité mise sur d'autres actions.*

- Sensibilisation au risque chimique : proposer aux unités et services un support d'information pour sensibiliser les femmes enceintes et allaitantes qui manipulent des ACD ou produits CMR, ainsi que pour les femmes et les hommes qui ont un projet de grossesse, sur les mesures de prévention à prendre. Veiller à l'établissement annuel d'une fiche individuelle d'exposition (délai : décembre – suivi par conseillère de prévention et équipe prévention).

*Action non réalisée : priorité mise sur d'autres actions.*

- Suite au premier recensement des personnels exposés à des risques entraînant une surveillance médicale particulière SMP (produits chimiques, amiante, postures pénibles...) en 2022, demander aux unités d'actualiser ce recensement afin de transmettre au médecin du travail une nouvelle liste actualisée des agents exposés lui permettant d'adapter le suivi médical. (Délai : avril – équipe prévention, DRH et médecin du travail).

*Action partiellement réalisée : courrier adressé le 01.07.2024 – très faible taux de réponse, n'ayant pas permis de transmettre un recensement actualisé au médecin du travail.*

- Poursuivre l'accompagnement des unités pour préparer les diverses demandes d'autorisation et d'agrément liées aux activités spécifiques (OGM, radioactivité, expérimentation animale, échantillons biologiques...). (Délai : décembre – suivi par conseillère de prévention).

*Action réalisée : les unités bénéficient d'un accompagnement pour leurs diverses demandes d'autorisation et d'agrément avant signature du président.*

- Etablir un dossier global auprès de la DDPP regroupant les unités/services important ou utilisant des sous-produits animaux, afin de disposer d'un seul enregistrement/autorisation pour l'UBO (délai : décembre – suivi par conseillère de prévention).

*Action non réalisée : priorité mise sur d'autres actions.*

- Poursuivre le diagnostic radon de niveau II dans les bâtiments présentant des concentrations en radon dépassant la valeur limite de référence (délai : décembre – CP et ASI prévention) et mettre en œuvre les préconisations du prestataire ACS (délai : décembre – DP).

*Action partiellement réalisée : diagnostic de niveau II lancé en septembre 2023 réalisé à 54 % (13 bâtiments expertisés / 24 bât. concernés) ; 1ers résultats transmis à DP pour mise en œuvre des actions correctives.*

- Poursuivre les actions suite à l'exploitation des Dossiers Techniques Amiante : mesures d'empoussièrement, travaux pour figer les dégradations, désamiantage, utilisation de l'attestation de communication (délai : mai – équipe prévention) et acquérir l'outil national Amiante 360 pour l'archivage des DTA et le suivi des matériaux amiantés (délai : décembre – Direction Patrimoine)

*Action réalisée : mesures d'empoussièrement et travaux effectués pour figer les dégradations ACI ou pour désamianter (état d'avancement présenté en F3SCT dans les actions en cours) ; l'outil amiante 360 acquis par la DP est en cours de paramétrage avec les données bâtimentaires de l'UBO.*

- Réaliser l'inventaire et la vérification de la conformité des machines-outils suite aux préconisations des inspecteurs (délai : juin – équipe prévention).

*Action non réalisée : priorité mise sur d'autres actions.*

- Réalisation par un organisme agréé de mesures d'exposition aux polluants dans l'air ambiant du local D020 au RDC du bât D de l'UFR Sciences, local qui abrite l'herbier, ainsi que dans son couloir d'accès (délai : juin – équipe prévention).

*Action réalisée : mesures d'exposition réalisées par Bureau Veritas en février 2024.*
- Solliciter les Directeurs des unités ne disposant pas d'assistant de prévention, mais dont les activités présentent des risques spécifiques ou dont le périmètre est relativement étendu, afin qu'ils identifient et nomme un assistant de prévention – action identifiée dans le cadre de la préparation de la visite des inspecteurs. (Délai : avril – équipe prévention).

*Action réalisée : réseau porté de 45 à 60 AP depuis un an – il resterait 6 unités pour lesquelles il serait intéressant que les Directeurs ou Directrices disposent d'un AP.*
- Mettre à jour l'inventaire des équipements laser et rappeler aux unités/services les règles de prévention liées à la mise en œuvre de ces équipements (délai : octobre – équipe prévention).

*Action non réalisée : priorité mise sur d'autres actions.*
- Rappeler aux unités la nécessité de répertorier les nanoparticules produites, importées ou distribuées et d'en informer le service SST en vue qu'il effectue la déclaration annuelle avant le 1er mai au titre de l'établissement si quantité > 100g/substance (délai : mars – conseillère de prévention).

*Action réalisée : information transmise aux unités et quantité < 100g/substance au titre de l'UBO, ce qui n'imposait pas d'effectuer une déclaration annuelle.*
- Elaborer et mettre à disposition des services/unités un document d'aide à l'évaluation des risques avant les missions sur le terrain ou les missions à l'étranger, ainsi qu'une fiche de procédure précisant les numéros à contacter en cas d'urgence \*

*Action non réalisée : priorité mise sur d'autres actions.*
- Réaliser des mesures de niveau sonore en réponse aux sollicitations des services et unités (délai : décembre – équipe prévention).

*Action réalisée : des mesures de niveau sonore réalisées à l'IUT de Quimper.*
- Poursuivre la mise à distribution des fournitures sanitaires (masques, gel hydroalcoolique, lingettes désinfectantes...) (délai : décembre – équipe prévention).

*Action réalisée : fournitures distribuées par service SST selon les demandes.*

## 5. Actions de formation en santé et sécurité au travail

### Acteurs de la prévention

Intitulé formation	Dates de formation	Effectifs	Participants	Organisme formation	Lieu	Coût global	Programmé
Sensibilisation sécurité étudiants 1ère année	16 et 17/09/2024 (4 sessions de 30 min)		L1 UFR Sciences et Techniques	interne : CP	Brest	0	oui
Formation initiale des Assistants de Prévention	28 - 29 - 30 /05/24 11 - 12 - 13/06/24 6 jours	19	Futurs AP	UBO, CERFOS (1J), CHUBB (2h)	Brest	2222,47	oui
Formation générale sécurité nouveaux personnels	10/10/24 (2h) Brest et 15/10/24 (2h) Quimper	114	Nouveaux personnels	interne : service SST	Brest et Quimper	0	oui
Sensibilisation de l'encadrement aux responsabilités en santé et sécurité au travail	4 sessions d'1/2 (15/04 et 04/11) et 1 session complémentaire (05/11)	23	Encadrement (Directeurs labos, resp dpts, chefs services, Composante, chefs d'équipe)	CERFOS	Brest	3609,6	oui
Formation continue conseillère de prévention : réglementation en radioprotection	non réalisé						

### Qualité de Vie au Travail

Intitulé formation	Dates de formation	Effectifs	Participants	Organisme formation	Lieu	Coût global	Programmé
Recueil évaluer et savoir intervenir lors de crises aigües	Groupe 1 : 20 et 21 février 2024 Groupe 2 : 12-13/12/24	12+12 = 24		Vigilans		5 000,00 €	oui
Prévenir l'hypertension	26/11/2024			SIC Formations		850,00 €	oui
Prévenir les conduites addictives (vapeurs)	13 mai 2024 (matin)	4		CEGAPE		850	oui
Premiers secours en santé mentale (PSSM)	24 et 25 octobre 2024 (Rennes) 18 et 19 novembre 2024 (Brest) 16 et 19 décembre 2024 (Brest)	37 (15+11+10)		NEAPP (Mutualité Breizh) / Mutualité Breizh (1 Breizh)	Brest et Rennes	9 400,00 €	oui
Prévenir et gérer son stress au travail	30 et 31 mai 2024	4		GALAD		2300	oui
Oser au féminin I	Groupe 1 : Mars/avril 2024 Groupe 2 : oct 24/jan 25	8+12 = 20		Jackie AUBREE		9940	oui
Manager avec bienveillance pour soi et ses collaborateurs	7 et 8 novembre 2024 (2j)	8		GALAD		2400	oui
Harcelement moral, sexuel et agissements sexistes	25/11/2024	11		CEGAPE		2 240,00 €	non
Formation ergonomie au poste de travail sur écran	27/05/2024	15		MOEN			oui
Formation Risques Psychosociaux (RPS) pour les étudiants	03-09-2024 et 04-09-2024	10+10=20		CERFOS		2 829,50 €	oui
Formation RPS pour les membres de la F3SCT	7-8/10/24	15		CERFOS		2 973,00 €	oui
Formation des membres de la cellule d'écoute	06/07/2024	8		SIC Formations		1 400,00 €	oui
Formation des membres VSS de la F3SCT	27/06/24 + 03/12/24	5+ 5=10		SIC Formations		912,00 €	oui
Atelier repartir d'expérience stagiaires Oser au féminin	12/12/2024	27		Jackie AUBREE		1 150,00 €	non
Manager au féminin	14 et 16 octobre 2024	10		SIC Formations		2 400,00 €	oui
Être un agent public organisation de la fonction publique, carrière, droits, obligations, rémunération...	10/10/2024 (en partenariat de la journée d'accueil des nouveaux personnels)	12		CEGAPE		1 960,00 €	oui
Formation à la maintenance régulière	Non réalisé (charge travail du service de médecine de prévention) - Reporté en 2025						oui

## Handicap

Intitulé formation	Dates de formation	Effectifs	Participants	Organisme formation	Lieu	Coût global	Programmé
Sensibilisation au handicap (en distanciel)	29/11/2024 (durant la SEEPH)	6		SIC- formations		1 115,00 €	oui
Théâtre forum autour du handicap	3 décembre 2024 (Journée internationale des personnes handicapées)	14		EXECO		3 840,00 €	oui

## Secourisme

Intitulé formation	Dates de formation	Effectifs	Participants	Organisme formation	Lieu	Coût global	Programmé
Sauveteurs secouristes du travail : recyclages	01/02, 06/02 11/04, 18/04, 23/05, 28/05, 20/06, 10/10, 21/11	66	Personnels sauveteurs secouristes du travail	interne : service SST	Brest	0	oui
Sauveteurs secouristes du travail : initiale	03 et 04/06 et 01 et 02/07	19	Tous personnels	interne : service SST	Brest	0	oui
Sauveteurs secouristes du travail : recyclage moniteur SST	13, 14, 15 mai à Morlaix	2	Formateurs secouristes UBO	FASST	Morlaix	1224	oui

## Prévention des risques au laboratoire

Intitulé formation	Dates de formation	Effectifs	Participants	Organisme formation	Lieu	Coût global	Programmé
Formations expérimentation animale et chirurgie expérimentale : Niveau 2 rongeurs lapins	23 au 26/09/ 2024 (4j théorie) Pratique Janvier 2025 (3j)	1	Dpt biologie-UFR Sciences	ONIRIS	Nantes	1296	oui
Formation à la prévention du risque biologique et réactif L2	Formation des réactifs L2-L3 (Insem) les 9- 10 -11/ 10/24 (2,5jrs)	1	personnel LEMAR-IJEM	organisation INSERM	Nantes	0	oui
Formation à l'utilisation des appareils respiratoires isolants	1 session d'1/2j le 22/03	5	Utilisateurs des unités concernées	APAVE	Brest	570	oui
Sensibilisation à la réglementation OGM	12/09/2024 (2h)	24	Utilisateurs des unités concernées	Coordinatrice expérimentati on animale UBO	Brest	0	non
Formation sécurité lors utilisation des laser	Reporté en 2025 (priorités sur autres thématiques)						oui
Formation prévention risque chimique (dont CMR)	Reporté en 2025 (priorités sur autres thématiques)						oui

## Sécurité lors des interventions techniques

Intitulé formation	Dates de formation	Effectifs	Participants	Organisme formation	Lieu	Coût global	Programmé
Formation à la conduite des PEMP (raccalls) : recyclage et/ou formation initiale	Formation initiale Brest 12 à 13/03/24 (3 personnes formées) Formation recyclage Brest 14/03/2024 (3 personnes formées) Formation initiale St Brieuc 10/10/24 (2 pers formées) Formation recyclage St Brieuc 05/04/24 (1 personne formée) Formation recyclage Lanester 04/03/2024 (1 personne formée) 12 pers au total		Personnels techniques DP, LT, INSPÉ	APAVE	Brest St Brieuc Lanester	5510,55	oui
Formation aux travaux en hauteur et au port des EPI anti chute en PEMP	3 sessions : 1 session le 02/04/24 et 2 sessions le 11/03/24	12	Personnels techniques DP, LT, INSPÉ	APAVE	Brest St Brieuc	2915	oui
Sécurité électrique : initiale non électricien SE manœuvre, BS, HD BS	17/05/24 18/05/24 21/05/24 (2jrs)	7	Personnel DP, DSAN, INSPÉ, LT, UEM	APAVE	Brest	2570,7	oui
Sécurité électrique Pêche électrique	25/29/11/24	2	LT Brest	APAVE	Brest	1100,8	non
Sécurité électrique : recyclage habilitations électriques BCHOV, BCI	06/07 Jun 2024 (2jrs)	3	agents Géo Océan - UEM	APAVE	Brest	1624,8	oui
Sécurité électrique : recyclage habilitations des électriciens B1, B2V, BR, BC en ST et HDV	01/03/2024 19/03/2024 25/25/11/24	8	personnels DP, service technique LT	APAVE	Brest	3795	oui
Sécurité électrique : initiale habilitations des électriciens B1, B2V, BR, BC en ST et HDV	du 11/05/24 au 15/03/24 (23 Heures)	1	Personnel DP	APAVE	Brest	1219	oui
Sécurité électrique : recyclage non électricien DE manœuvre, BS, HE manœuvre, HDV BS			Reporté en 2025 (priorité sur autres thématiques)				oui
Formation et recyclage prévention risque amiante			Reporté en 2025 (priorité sur autres thématiques)				oui
Prévention des risques liés à l'exposition aux poussières de bois			Reporté en 2025 (priorité sur autres thématiques)				oui

## Sécurité incendie

Intitulé formation	Dates de formation	Effectifs	Participants	Organisme formation	Lieu	Coût global	Programmé
Formation à l'utilisation des SSI et à la mission de chef d'évacuation	3PE-BU Dougven - 02/11 à 03/11 BU Liffre s 25/01 SCE INSPÉ Brest 13/09 - 301 remboursé 7 pers LIT Q 14/03 - 4 S01 PNDR 13/03 - 5 S01 Prévention 26/11 - 7 CE Atelier 4 Sciences SGE 15 et 16/04 - 5 S01 INSPÉ ST Brieuc 29/05 - 8 CE et 5 S01 LFR LBH 19/09 - 4 S01 remboursé	21 CE et 31 S01	Chargés d'évacuation	service SST	Brest	0	oui
Manipulation des extincteurs	19/01/2024	8	agents des sites INSPÉ De Vannes et St Brieuc	EURCFEU	St Brieuc	704,58	oui
Formation des utilisateurs de extincteurs (opérateurs sportifs notamment) à la sécurité incendie	17 sessions		Associations, public extérieur	service SST	Brest	0	oui
Formation initiale SSAP1	10 au 20/11/2024	1	Service SST - agent basé à Guimper (absence SSAP1 à Guimper)	GRETA	Brest	1200	oui
Remise à niveau SSAP1	10 au 12/09/2024	1	DP	GRETA	Brest	441	oui
Remise à niveau SSAP1	9 au 11/12/2024	1	LFR LBH Hugent arcel	GRETA	Brest	441	oui
Recyclage SSAP1	10 au 11/09/2024	2	DP, LT Brest	GRETA	Brest	552	oui
Recyclage SSAP2	10 au 15/03/2024	1	1 agent INSPÉ Rennes - 20 CE (prs en charge par S01)	SENIA Rennes	Rennes	0	oui
Remise à niveau SSAP2			Reporté en 2025 (priorité sur autres thématiques)				oui
Remise à niveau SSAP1			Reporté en 2025 (priorité sur autres thématiques)				oui

**Coût pédagogique des formations 2024 : 84 726 €**

## 6. Agréments et autorisations des activités à risques spécifiques

### Agréments des animaleries

- Conformité des 4 agréments des animaleries universitaires.  
Inspection inopinée de l'animalerie commune sur le site de l'UFR Médecine le 5 mars 2024. Contrôle des registres du maintien de compétence, des attestations de tutorat, suivi d'une procédure chirurgicale dans le cadre d'une demande d'autorisation de projet.  
Inspection de l'animalerie sur le site de l'UFR Sciences le 19 juin 2024, visite des installations, contrôle des livrets de maintien de compétence, des suivis des projets par la structure chargée du bien-être animal.
- Vétérinaire référent  
Visite annuelle du vétérinaire référent le 22 novembre 2024. Matinée de réunion avec la structure chargée du bien-être animal de l'UBO. Visite de l'animalerie commune. Echange avec les responsables de projet sur les projets expérimentaux en cours à l'UBO. Un rapport de recommandations a été transmis à la coordinatrice de l'expérimentation animale.

### **Coordination de l'expérimentation animale**

- Charte de transparence en expérimentation animale.  
Le bilan annuel 2023 sur les progrès en matière d'information du public en expérimentation animale a été transmis au GIRCOR mi-janvier 2024.
- Liste de diffusion pour les personnels faisant appel à l'expérimentation animale  
70 messages, portant sur la réglementation, la formation, les congrès et toutes autres informations relatives à l'expérimentation animale, ont été diffusés en 2024.
- Marché National  
Renouvellement du marché national « Acquisition de modèles de recherche » en juin 2024.
- Demande d'autorisation de Projet (DAP)  
Soumission de 11 demandes d'autorisation de projet (DAP) pour les 4 animaleries de l'UBO sur le site sécurisé du MESRI.
- Statistiques annuelles d'utilisation d'animaux à des fins scientifiques  
La campagne concernant la collecte des données statistiques sur l'utilisation des animaux à des fins scientifiques pendant l'année 2024 a été lancée le 10 janvier 2025. Le MESRI a averti l'ensemble des établissements utilisateurs français que l'absence de réponse dans le temps imparti à cette enquête réglementaire est susceptible de conduire à la suspension de la délivrance d'autorisations de projets.
- Déclaration annuelle d'utilisation de stupéfiants et de psychotropes – ANSM  
Le bilan annuel 2024 portant sur l'utilisation des stupéfiants et des psychotropes est en cours et va être adressé à l'ANSM, la date butoir est le 15/02/2025.
- Formation interne dans le cadre du maintien de compétence en expérimentation animale  
5 formations ont été proposées en 2024
  - o 02/02/2024 – « Point sur les DAP : application sur les poissons comment l'évaluer » – 6 personnels
  - o 19/02/2024 – « Formation nouveaux arrivants- fonctionnement interne de l'expérimentation animale à l'UBO » – 3 personnels

- o 01/07/2024 – « La gravité réelle subie par les animaux déclarés dans les statistiques annuelles » – 32 personnels
- o 12/09/2024 – « Règlementation OGM » – 24 personnels
- o 04/10/2024 – « Formation nouveaux arrivants- fonctionnement interne de l'expérimentation animale à l'UBO » – 7 personnels

### **Structure chargée du bien-être Animal**

- Demande d'utilisation d'animaux hors champ réglementaire  
Expertise de 21 demandes d'utilisation hors DAP soumises par les responsables de projet.
- Appréciation rétrospective  
Expertise de 5 appréciations et validation avant envoi au comité d'éthique en expérimentation animale

### Autorisation des activités de détention et d'utilisation de radioéléments

En application de l'article R4451-120 la F3SCT a été consultée lors de la séance du 08/12/2023 et a validé l'organisation de la radioprotection mise en place à l'UBO. L'UBO dispose actuellement de 5 Personnes Compétentes en Radioprotection couvrant les 5 unités/services détenant et manipulant des sources radioactives.

- Service SGPLAT-DRX :
  - o Déclaration en ligne déposée le 03/12/2020 et délivrance du récépissé de déclaration T290436 pour le générateur RX Panalytical Emyrean
  - o Dossier de renouvellement d'autorisation adressé à l'ASN le 16/12/2020 pour les générateurs Oxford Xcalibur et Seifert.
  - => récépissé d'autorisation n°T290375 du 21/05/2021 délivré par l'ASN (valable jusqu'au 31/03/2025)
- IUEM - UMR 6538 :
  - o Déclaration du générateur RX et récépissé de déclaration CODEP-NAN-2022-025054 du 17/05/2022 – numéro de dossier : T290460.
  - o Demande de renouvellement de l'autorisation d'utilisation et de détention de 8 sources radioactives non scellées adressée à l'ASN en octobre 2023.
  - ⇒ Récépissé d'autorisation ASN CODEP-NAN-2023-065615 du 11/12/2023 – n°T290275 (validité jusqu'au 11/12/2028)
- IUEM - UMR 6539 :
  - o Demande de renouvellement de l'autorisation d'utilisation et de détention de radioéléments intégrant une extension du domaine couvert par la précédente autorisation (une source non scellée 45Ca pour courbe de quenching et une source scellée 3H pour l'étalonnage du compteur à scintillation afin de régler un litige avec le fournisseur), soit au total 4 sources radioactives non scellées et 3 sources radioactives scellées associées : dossier transmis le 26/05/2023 à l'ASN
  - ⇒ Récépissé d'autorisation ASN CODEP-NAN-2023-049572 n°T290263 du 14/11/2023 (validité jusqu'au 14/12/2028)
  - o Dossier de demande de dérogation à l'acquisition auprès d'un fournisseur en France, afin de pouvoir importer ponctuellement les sources non scellées de 32 Si et de 14C.

Convention de gestion de salle commune en zone surveillée pour le local de stockage des déchets radioactifs de l'IUEM A136 (partagé entre le LEMAR et GEO-OCEANS) réactualisée en 2023.

- UFR MED-U1078/ECLA :

- o Demande de renouvellement de l'autorisation d'utilisation et de détention de radioéléments pour 7 sources radioactives non scellées et 1 source radioactive scellée associée dans un compteur à scintillation transmise à l'ASN le 2 juin 2023
- ⇒ Récépissé d'autorisation ASN CODEP-NAN-2024-07013 n°T290292 du 20/12/2024 (validité jusqu'au 20/12/2029)

- UFR MED - LATIM :

- o Enregistrement en ligne déposée le 13.10.2023 pour un arceau générateur de rayons X fixe (Siemens CIOS Alpha) localisé en C-09bis à l'UFR Médecine (pour la réalisation de pratiques interventionnelles radioguidées)
- => décision d'enregistrement CODEP-NAN-2023-063072 SIGIS du 09/12/2023 délivrée par l'ASN (valable jusqu'au 08/12/2033)

Autorisation des activités OMG

Suite aux nouvelles dispositions nationales relatives à la déclaration des activités OGM, les locaux dans lesquels sont manipulés des OGM doivent désormais disposer d'un agrément.

Agréments des laboratoires (validité 5 ans)

Numéro enregistrement	Localisation	Site	Unité	Chercheur	Date Notification	Fin Autorisation	Commentaires
L1 1872	ESIAB : G004 - G005 - G006 LUBEM : G115 - G125 - G126 - G128 - G130 - G133 - G135 - G137 - G139	ESIAB/LUBEM Quimper	LUBEM	Alexandra Rahmani	14/10/2024	14/10/2029	
L1 1743	A220/ A229/ A231/ A233bis/ A235/ A237	IUEM	BEEP / UBCCC	Nadège Quintin / Mohamad JEBBAR	14/10/2024	14/10/2029	
L1 1489	A308 A310 A314 312 314b A321	UFR MED	LIEN	Jean Christophe Leclerc / Laurent Misery	12/03/2024	11/03/2029	Transmis MESR attente réponse : supprimer de cette demande les locaux qui seront agréés dans le L2, pour conserver A308 et A310, car des locaux ne peuvent pas être agréés 2 fois
L2-1488	A314, A312, A314bis et salle de l'autoclave A321	UFR MED	LIEN	Nicolas Lebonvallet / Laurent Misery	07/02/2024	07/02/2029	
L2-1350	B305b	UFR MED	1078	Nadège Loaec / Marc Blondel	01/12/2023	01/12/2028	
L1-1349	E208	UFR MED	1078	Nadège Loaec / Marc Blondel	30/10/2023	30/10/2028	
L2-0134	B305A et B307A	UFR MED	U1078	Tanguy Haute / Tristan Montier	28/06/2022	28/06/2027	agrément d'installation L1 uniquement, car DUO déposé en même temps était de niveau 1
A1-0065	animalerie commune	UFR MED	Animalerie Commune	Séverine Loisel	11/03/2022	11/03/2027	

L'installation L2-0134 dispose d'un agrément d'installation L1 uniquement, car la déclaration d'utilisation DUO déposée en même temps était de niveau 1.

Les pièces de culture et de clonage (culture bactérienne) du LBAI ont été agréés sous le numéro L2-0793 pour la classe de confinement 2 du 02/03/2023 (validité jusqu'au 02/03/2028).

Demandes d'autorisation d'utilisation adressées en 2024 :

Numéro d'enregistrement	Date Notification	Fin Autorisation	Installations rattachées	Titre projet	Responsable	Amx/Labo	Confinement	NB Lignées dans DUO	Numéros pièces	Nom OGM	PNI
12512	14/10/2024	13/10/2029	Lié à l'agrément L2-1872	BACtop : caractérisation de la réponse adaptative aux stress de <i>Bacillus cereus</i> par la technique CRISPR-Cas9	Alexandra Rahmani	labo	L1			E Coli	NON
12506	14/10/2024	13/10/2029	Lié à l'agrément L2-1743	Construction de mutants chez <i>Thermococcus barophilus</i> et clonage de gènes et/ou surspores, ou de protéines de <i>Thermococcus barophilus</i> chez <i>Escherichia coli</i> . Utilisation des mutants préalablement construits, conservés au sein de l'UBOCC	Mohamed Arber	labo	L1			<i>Thermococcus barophilus</i>	NON
11212	07/02/2024	07/02/2029	Lié à l'agrément d'installation L2-1488	Caractérisation et utilisation dans différents modèles de culture des virus non-sensibles obtenus à partir d'IPS	Nicolas Labonville	labo	L2			CD34, Human (PSC-Derived) Sema5b, Neuron Progenitors	NON
10032	12/03/2024	11/03/2029	Lié à l'agrément d'installation L1-1489 et A1-0065	Évaluation du potentiel métabolique à l'utilisation de vecteurs non-viraux in-vivo chez la souris pour le traitement des surdités congénitales humaines.	Irène-Christophe Luchez	Amx	L1			Souris + lipide catécholique	NON

Autorisation des activités d'utilisation et d'élimination de sous-produits animaux

Enregistrement de l'UBO auprès de la DDPP sous le numéro 19290346600014 pour les activités d'utilisation et d'élimination de sous-produits animaux ou de produits dérivés de catégorie 3 en date du 12/04/2016 (demande faite dans le cadre de l'utilisation et de l'importation d'organismes marins pour la recherche scientifique par le LEMAR à l'IUEM).

Enregistrement de l'UBO auprès de la DDPP sous le numéro 29019700 pour l'activité d'utilisation de sous-produits animaux et de produits dérivés de catégorie 2 en date du 24/05/2018 (demande faite dans le cadre de l'importation et l'utilisation d'échantillons d'organismes marins par le laboratoire BIOGEMME).

Enregistrement auprès de la DDPP n°192903466-2023-2 en date du 18/10/2023 pour l'importation en France d'échantillons de végétaux et animaux marins de catégorie 3 par le LEMAR à l'IUEM (finalités d'analyses biologiques et chimiques).

Arrêté 2022-SPAV-0199 du 04.07.2022 portant autorisation n°29019700 en tant qu'utilisateur final, d'usage de sous-produits animaux de catégorie 2 et 3 pour des activités de recherche ou d'éducation (utilisation par l'IUT de Brest-Morlaix et par le laboratoire ORPHY-UFR Sciences de coeurs de cochons).

Autorisation de conservation, préparation, utilisation de produits humains

Autorisation d'importation ou d'exportation d'éléments d'origine humaine à des fins scientifiques n°IE-2016-857 (validité 5 ans) pour le LIEN à l'UFR Médecine.

⇒ Déclaration de modification de l'activité validée le 17/05/2018

Déclaration annuelle de production, importation, distribution de nanoparticules (>100g)

Déclaration non déposée en 2024 (quantité recensée < 100g/substance à l'échelle de l'UBO).

## **7. Fonctionnement de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail**

*BDS FPE 066 Nombre de membres des Formations Spécialisées par catégorie de FS, en distinguant titulaires et suppléants : F3SCT composée de 10 titulaires et 10 suppléants*

*BDS FPE 067 Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci : 0 en 2024 (formation 2023)*

*BDS FPE 085 Nombre de signalements d'un danger grave et imminent : 0 en 2024*

*BDS FPE 086 Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année : 0 en 2024*

*BDS FPE 087 Nombre de services couverts par une Formation Spécialisée ayant un registre Santé et Sécurité au Travail (53)*

*BDS FPE 088 Nombre de registres étudiés par les Formations Spécialisées : 53 sous réserve de transmission des copies des RSST au service SST.*

*BDS FPE 089 Nombre de rapports d'inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) reçus : 0 en 2024*

*BDS FPE 091 Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus (1)*

*BDS FPE 094 Nombre de consultations des Formations Spécialisées sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (0)*

*BDS FPE 095 Nombre de consultations des Formations Spécialisées sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies (0)*

*BDS FPE 096 Nombre de consultations des Formations Spécialisées sur des projets de règlement et de consignes (0)*

*BDS RSU 103 Nombre d'avis rendus par les Formations (17)*

*BDS FPE 076 Nombre de réunions tenues :*

La F3SCT s'est réunie en formation de base pour des séances ordinaires les :

- 09 février 2024
- 15 mars 2024
- 17 mai 2024
- 11 juillet 2024
- 18 octobre 2024
- 06 décembre 2024

*BDS FPE 077 Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention (1 avec 1 AP, présence CP aux 6 séances)*

La FSCT a réalisé deux visites d'unités en 2024.

- Bibliothèque du Bouguen le 26 Mars 2024
- Service Général Entretien de la Direction Patrimoine le 26 Novembre 2024

*BDS FPE 078 Nombre de visites de sites effectuées dont le rapport a été étudié en séance (2)*

Visites d'unités par la F4SCT de l'INSERM :

- LATIM UMR1101 à l'UFR Médecine les 21 et 22 Mars 2024
- Laboratoire GGB UMR1078 à l'UFR Médecine les 27 et 28 Novembre 2024

Accompagnement des services Cap Avenir et IUT Brest/Morlaix-département GEA par une psychologue du travail extérieure et une consultante RH pour la mise en œuvre des préconisations émanant des audits sociaux menés dans ces deux services.

Démarrage d'une enquête par une délégation de la F3SCT, suite à une déclaration d'accident d'un ancien agent de l'UBO (vote de la F3SCT le 18/10/2024).

*BDS FPE 079 Nombre d'enquêtes réalisées (1 en cours)*

Rédaction d'un cahier des charges par un groupe de travail émanant de la F3SCT en vue de faire réaliser un audit sur les RPS dans les services administratifs de l'UFR Médecine (suite à la séance de la F3SCT du 18/10/2024).

Démarrage le 06.11.2024 de l'accompagnement de la Direction de l'INSPE par deux consultantes pour la mise en œuvre du plan d'action suite à l'audit RPS mené à l'INSPE de Bretagne.

## 9.2 Sécurité incendie dans les ERP

### 9.2.1. Visites des sites des commissions de sécurité incendie

Site	Date de visite	Avis de la commission
IUEM Bât A/B et D	15/02/2024	Favorable
IUT Quimper Bât A/D et B	16/06/2024	Favorable
BU Lettres	12/09/2024	Favorable
UFR Sciences Bât J	06/05/2024	Favorable
INSPE site de Saint-Brieuc	26/11/2024	Favorable

### 9.2.2. Exercices d'évacuation incendie

Au 1er semestre 2024, 4 sites sur 24 ont bénéficié d'un exercice d'évacuation : BU Lettres, IUT Quimper, PNBI, UFR Sciences et Techniques.

Au 2ème semestre 2024, 17 sites sur 24 ont bénéficié d'un exercice d'évacuation : la BU du Bouguen, BU LA PEROUSE, BU Lettres, ESIAB, les Installations Sportives, site Centre Bouguen, l'UFR Sciences et Techniques, UFR Médecine, l'IUEM, l'IUT de Quimper, le bâtiment G de Quimper, le PJH (RU et CVE, bât principal), IUT site de Morlaix, le PN2B, PNBI, l'UFR Droit, l'INSPE site de St Brieuc.

La majorité des établissements dispose d'un réseau de chargés d'évacuation afin de faire évacuer le public et le personnel de manière efficace, à l'exception :

- du SSU (installation d'une alarme en 2023),
- de l'UFR Sciences et Techniques (réseau partiel : sur les bâtiments N au génie mécanique et à EURIA et au bâtiment C au laboratoire CEMCA et au LABSTICC),
- du site Centre Bouguen.

### 9.2.3. Plans d'évacuation et d'intervention - Consignes

Affichage des consignes d'urgence (incendie, évacuation, accident) dans les espaces communs/dégagements des bâtiments et dans les salles de cours, de la BU Lettres, BU du Bouguen, PN2B, l'UFR Droit, l'INSPE site de St Brieuc, l'INSPE site de Rennes.

Soit 9 sites disposent de l'affichage complet / 23 au total.

Plans d'évacuation et d'intervention installés par la société ASI le 19 Avril 2024 sur le nouveau site de l'INSPE de St Brieuc.

### 9.2.4. Manifestations exceptionnelles

Deux évènements ont nécessité de formuler une demande d'autorisation auprès de la Mairie de Brest :

- Compétition vidéo-ludique OBILAN du 05 au 06 Septembre (UFR Sciences).
- Journée de rentrée des étudiants le 12 Septembre sur le stade du Bouguen avec installation d'un chapiteau pour les concerts (ERP de type CTS)

### 9.2.5. Départ d'incendie /Fumées

- 1 feu de voiture (Peugeot 206) sur le parking de l'UFR Sciences le 12 avril 2024. Feu éteint par le personnel du service SST (intervention pompiers).
- 1 dégagement de fumées dans le local A014b à l'UFR Sciences le 06 décembre 2024, combustion d'un condensateur sur un équipement scientifique.
- Incident de montée en température (50°C) de la chambre froide B207 de l'UFR Médecine le 16.12.2024 (intervention pompiers et Cellule Mobile d'Intervention CMIC).

### 9.2.6. Divers

- Remplacement en septembre 2022 du Système de Sécurité Incendie du Restaurant universitaire du Centre (Segalen) à l'initiative du CROUS (SSI était obsolète et inopérant) et sous la supervision d'un coordinateur SSI : SSI interconnecté avec celui de l'UFR Lettres en application de la réglementation (si détection de fumées chez un des exploitants, déclenchement d'alarme sur l'ensemble du site (UFR et RU) : élaboration d'une procédure de gestion des alarmes commune.
- Suite au renouvellement du marché de gardiennage par la société SERIS (suivi par DP), mise à jour des consignes de télésurveillance (personnes à contacter en cas d'alarme pendant et en dehors des heures ouvrables)
- Dispositions organisationnelles de sécurité incendie transitoires mises en place suite à des pannes majeures sur les SSI de l'UFR Lettres et de l'INSPE site de Brest, afin de permettre la poursuite des activités d'enseignement sur ces sites (formations de personnels pour surveiller les SSI, installation d'alarmes autonomes, ...)

### 9.3. Gestion des déchets dangereux

**Coût 2024 : 110 371.47 € TTC (133 068.43€ €TTC en 2023)**

#### 9.3.1 Déchets industriels dangereux (produits chimiques, huiles, emballages souillés, piles et batteries...)

Prestataire : SARP OUEST - VEOLIA

Coût 2023: **49 855.51 € TTC** (60 695.02 € TTC en 2023)

#### Tonnages UBO

Type de déchets	Poids en Tonnes									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Déchets chimiques divers	10,925	9,713	10,422	11,247	7,93	7,081	8,209	11,854	12,537	12,218
Emballages et chiffons souillés	1,036	0,864	1,409	1,188	0,991	0,894	0,256	1,955	0,789	0,83
Batteries, piles	0,189	0,1	0,392	0,291	0,143	0,052	0	1,002	0,536	0,044
Huiles de coupe et de vidange	0,959	1,454	1,14	1,165	1,062	1,726	0,941	1,139	1,96	0,394
Déchets mercuriels	0	0	0	0	0,014	0,905	0,003	0,154	0,006	0
Gaz	0	0	0	0	0	0	0,01	0	0	0
Verreries	0	0	0	0,316	0,261	0,202	0,209	0,47	0,964	0,716
Effluents de laboratoire	0	0	0	3	3	7	9	6	3	14
D3E souillés	0	0	0	0	0	0,127	0	0	0	0,0017
<b>Total</b>	<b>13,109</b>	<b>12,131</b>	<b>13,618</b>	<b>17,207</b>	<b>13,636</b>	<b>17,987</b>	<b>18,628</b>	<b>21,435</b>	<b>19,792</b>	<b>26,218</b>

#### Tonnages sites Quimerois

Type de déchets	Poids en Tonnes						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Déchets chimiques divers	0,751	1,047	0,861	0,788	0,654	0,29	0,752
Emballages et chiffons souillés, aérosols	0,001	0,055	0,007	0,015	0,005	0,009	0,008
Verrerie	0,071	0,185	0,076	0,05	0,032	0,057	0
Huiles de coupe et de vidange	0	0	0	0	0	0	0
D3E souillés	0,019	0	0	0	0	0	0
Acides en PC						0,018	0,019
Liquides spéciaux en PC						0,256	0,026
Solvant non chloré						0,019	0,066
Produits de laboratoire courant						0,013	0,212
Amiante						0,1	0,107
Piles-Batteries						0,002	0,005
Déchets mercuriels						0,006	0
<b>Total</b>	<b>0,84</b>	<b>1,29</b>	<b>0,94</b>	<b>0,85</b>	<b>0,69</b>	<b>0,77</b>	<b>1,19</b>

Cuve de récupération des eaux de rinçage formolées de la salle A117 du LEMAR à l'IUEM installée le 28.02.2024 (pilotage travaux par la DP).

### Substance explosive :

Prise en charge d'un flacon en verre (800ml) d'acide picrique, par le service de déminage le lundi 02 décembre dans le laboratoire A123 bis de l'IUEM.

### 9.3.2. Déchets d'activité de soins à risque infectieux (DASRI)

Prestataire : VEOLIA GRANDJOUAN Onyx

Coût 2024 : **50 645.96 € TTC** (60 049.13 € TTC en 2023)

Composantes	Nombre de conteneurs de 770L									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
UFR Sciences et Techniques	31	34	33	29	28	22	22	31	34	29
UFR Médecine et Odontologie	134	135	121	138	162	130	178	146	144	127
ESIAB	55	61	55	59	52	36	56	53	42	44
IUEM	15	15	16	17	19	15	18	14	16	22
IUT Brest/département génie biologique	11	14	16	17	13	11	15	13	13	12
IUT de Quimper/département de génie biologique et bâtiment G	71	52	62	72	58	57	70	60	50	56
CVE Quimper						3		0		0
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>311</b>	<b>303</b>	<b>332</b>	<b>332</b>	<b>274</b>	<b>359</b>	<b>317</b>	<b>299</b>	<b>290</b>

A noter qu'en 2024, les DASRI collectés au CVE sont intégrés dans la collecte de l'IUT de Quimper.

Poids total DASRI en 2024 : **16,720 tonnes** (16,201 tonnes en 2023)

### 9.3.3. Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)

Prestataires : ECOTRI et MARC

Coût 2024 : non disponible (4 958.44 € TTC en 2023)

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Poids en Tonnes	5,493	3,462	6,44	2,129	4,508	7,423	6,744	Non disponible	6,94T
Coût TTC en €	1759,2	676,25	2506,27	1290,28	1731,98	3 263,80	6735,5	4958,44	Non disponible

Il s'agit du coût de déplacement et du traitement facturé (selon la catégorie de D3E selon évolutions réglementaires).

### **Track Déchets**

Création du compte de l'UBO en 2023 sur la plateforme Track Déchets, plateforme numérique gratuite, développée par le Ministère de la Transition Écologique. Elle vise à dématérialiser la traçabilité des

déchets dangereux. Tous les acteurs concernés peuvent y faire circuler leurs BSD (Bordereaux de Suivi de Déchets) en toute sécurité, à toutes les étapes du parcours du déchet. Le BSD est un formulaire qui a pour objet d'assurer la traçabilité des déchets dangereux et de constituer une preuve de leur élimination pour le producteur responsable.

#### 9.3.4. Déchets radioactifs

Tri et caractérisation des déchets radioactifs de la soute du bâtiment G à l'UFR Sciences et Techniques du 23 au 26 janvier par APERCORA – coût : 6960 € TTC.

Conditionnement des déchets radioactifs de l'IUT de Quimper (suite tri et caractérisation effectués en 2023) par APERCORA – coût : 2340 € TTC.

Commande de contenants homologués à l'ANDRA pour l'IUEM – coût : 561 € TTC.

#### 9.4. Travaux d'amélioration de la sécurité

- Réhabilitation du Système de Sécurité Incendie (SSI) – IUT Quimper
- IUT Quimper – Réaménagement des locaux de l'IUT de Quimper bâtiment B pour séparer les autoclaves des postes de travail
- Centre Bouguen – Réhabilitation amphes Sud et Nord
- Centre Bouguen – bâtiment B : Aménagement Hall d'accueil y compris sols des circulations
- Centre Bouguen- FFSE : réhabilitation A015 (création 1 bureau, un espace convivialité)
- UFR Sciences et Techniques : Réhabilitation châssis vitrés de la passerelle entre Bât E et F
- UFR de Médecine – Réhabilitation hall des amphes incluant la création d'un accès vers l'arrêt de Tram sur avenue Foch y compris aménagement d'un patio et la création d'un bureau vie étudiante
- SUAPS – Réhabilitation du terrain de football synthétique
- UFR Droit et Sciences Economiques – Réhabilitation châssis vitrés sas entrée bâtiment A
- Bibliothèque Bouguen : Aménagement bureaux 2PE sur emprise A-05 et A-07
- SSU : Travaux liés à l'installation d'un bâtiment modulaire (8 bureaux) destinés à regrouper les activités d'ici à la livraison en 2027 d'un nouveau bâtiment
- UFR Lettres et Sciences Humaines : Réhabilitation de l'espace restauration pour les personnels en B232
- IUEM : Aménagement du laboratoire B-117

Etude pré-opérationnelle : programmation de la construction du centre de santé (SSE + Médecine de prévention – Opération CPER).

**Bilan du fonctionnement de la cellule d'écoute et d'accompagnement UBO-ENIB**

**Du 01/01/2024 au 31/12/2024**

*BDS RSU 132 Nombre d'activations de la cellule de veille pour des risques psychosociaux (RPS) au cours de l'année*

**12 saisies de la cellule d'écoute**, dont :

- **Enseignants** : 5
  - Femmes : 3 titulaires et 2 doctorantes
  - Hommes : 0
- **BIATSS** : 4
  - Femmes : 3 cat. A (dont 1 en CDD)
  - Hommes : 1 cat. B titulaires
- **Etudiants** : 3

**Sites** (demandes étudiantes non classées) :

- UFR Droit (1)
- UFR Médecine (4)
- Services communs (1)
- UFR Lettres (1)
- ESIAB (1)
- UFR Sport (1)

**Périodes de saisie de la cellule** : 1 en Mars, 1 en Juillet, 1 en Septembre, 1 en Octobre, 3 en Novembre, 2 en Décembre.

**Nombre d'agents reçus** : 2

- Un agent ne souhaitait pas de RDV,
- Un agent en congé maternité,
- Souhait d'entretien seul avec un psychologue pour un agent,
- 2 agents signalaient une situation collective dégradée,
- Un agent a saisi directement le président sur la situation,
- Un agent a saisi directement la DRH sur sa situation administrative.

Les 2 agents reçus ont souhaité faire remonter la situation au président pour mise en place d'actions d'amélioration de leur situation.

**Situations d'urgence** : 0

**Délais moyen** entre la saisie et la réalisation de l'entretien (date convenue en accord avec l'agent) : 8j, 11j.

**Facteurs à l'origine des situations (ressentis par l'agent) :**

- Conflit (2)
- Violences verbales émanant d'un personnel (1)
- Problème relationnel (2)
- Problème organisationnel (2)
- Problème hiérarchique (1)
- Conflit de valeurs (1)
- Problème récurrent (1)
- Facteur extérieur à l'UBO (1)

Une même situation peut avoir pour origine plusieurs facteurs.

**Arrêt de travail** : pour 1 situation

**Fin dispositif d'accompagnement** : pour les 6 saisies.

*Il est à noter que cette cellule d'écoute et d'accompagnement est un outil à disposition. Les personnels ont également la possibilité de s'adresser aux autres personnes ressources en interne ou externe à l'UBO.*

## Annexe 2

<b>Année 2023-2024 / Activité psychologue du travail et des personnels UBO et établissements conventionnés</b>
--

1656 séances de soutien psychologique

Séance de 45 min à 1h en général, voire 1h30 exceptionnellement selon typologies des problématiques

Environ 6 à 7 rdv par jour

Amplitude horaire : 8h à 19h selon préférences patientes et patients et selon présence de réunions

Cela représente 550 agentes et agents environ

2/3 personnels administratifs, doctorantes et doctorants, IGE, IGR, agentes et agents SCD, DSIUN, services technique, logistique, nettoyage...

1/3 enseignant-e-s chercheur-euses et enseignant-e-s,

Contractuel-le-s / Titulaires / 3 catégories

**RATTACHEMENT DES PATIENTS ET PATIENTES**

- UBO (facultés, instituts et écoles)
- ENSTA
- ENIB
- INSERM
- IPEV
- CNRS
- CROUS

## **MISSIONS EFFECTUÉES EN PRÉVENTIONS DE TYPE 1 ET 2**

- 5 groupes de travail (égalité femmes/hommes & prévention VSS ; prévention du suicide ; événements à fort impact émotionnel ; prise en charge des comportements violents à l'université ; QVCT)
- Commission médicosociale 1 fois par mois environ
- Commission égalité femmes/hommes Référente égalité femmes/hommes & VSS
- Sensibilisation/formation santé mentale au travail
- 1 Commission Danger Grave et Imminent (DGI) à la demande de la DRH/DGS/Président UBO/F3SCT
- Avis sur projet audit RPS (UFR LSH)

## **MISSIONS EFFECTUÉES EN PRÉVENTION DE TYPE 3**

- Soutien psychothérapeutique en individuel
- Soutien collectif (doctorantes et doctorants)
- Médiation lors de conflits interpersonnels à la demande des directions de laboratoires
- Gestion de crise (événements à fort impact émotionnel – 3 décès et/ou suicide – soutien émotionnel/débriefing)

## **THÉMATIQUES DE SITUATIONS ACCOMPAGNÉES**

- Epuisement professionnel,
- Harcèlement moral,
- Isolement,
- Management pathogène,
- Retour au travail suite à arrêt maladie long,
- Retour après changement d'affectation ou reconnaissance en situation de handicap,
- Conflits interpersonnels et/ou collectifs,
- Accompagnement de fin de CDD non renouvelé,
- Médiation entre directeurs/directrices de recherche et doctorantes/doctorants,
- Médiation entre enseignantes chercheuses et enseignants chercheurs,
- Victimes de VSS,
- Victimes d'agression à caractère homophobe,
- Victimes d'agression à caractère raciste,
- Evaluation psychologique d'agents orientés par service DRH/DGS.

Sarah Bellemare, Psychologue du Travail Et des Personnels – RPPS 10008795162 – Document de traçabilité – date : 31/01/2024 – A destination de Marielle Boucher, Conseillère de prévention et responsable du service Santé et Sécurité au Travail.

## Bilan des accidents de travail et maladies professionnelles

**Année 2024**

*BDS FPE 093 Information des Formations Spécialisées concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services : oui*

*BDS FPE 043 Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service*

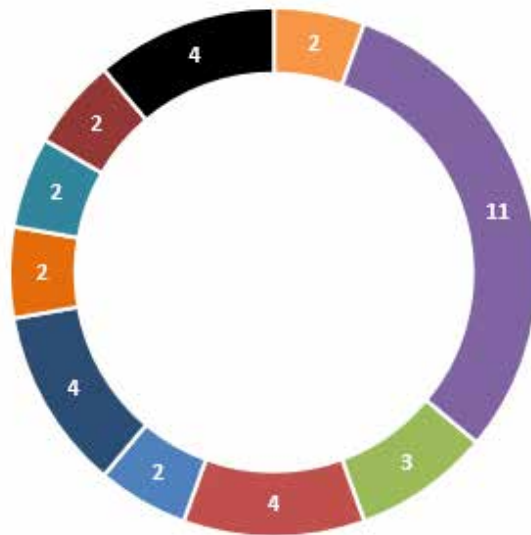
Ce bilan n'intègre pas les accidents survenus aux agents ayant un contrat de travail d'une durée inférieure à 1 an.

### 1- Les déclarations d'accidents de travail 2024

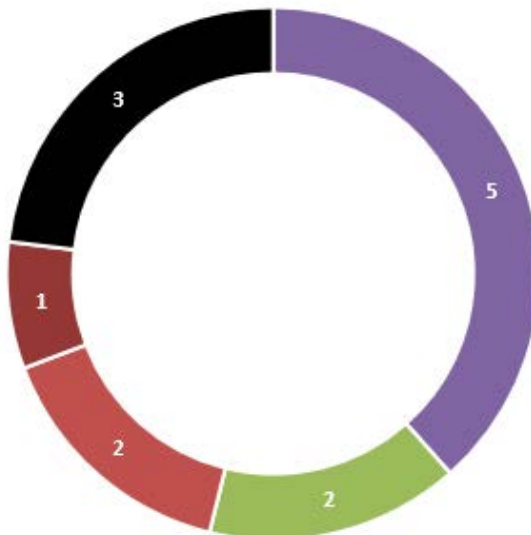
Accidents de travail			Accidents de trajet		
Nbre total déclaré	Nbre avec arrêt de plus de 24 heures	Nbre cumulé de jours d'arrêt de travail engendré	Nbre total déclaré	Nbre avec arrêt de plus de 24 heures	Nbre cumulé de jours d'arrêt de travail engendré
36	13	321	18	7	111

Mécanisme	Nbre d'accidents de travail	Avec arrêt > 24H	Nbre cumulé de jours d'arrêt
Heurt véhicule / piéton	2		
Chute de hauteur			
Chute de plain pied	11	5	190
Faux mouvement / choc	3	2	14
Manutention	4	2	17
Projection	2		
Coupure	4		
Contact / exposition produits	2		
Piqûre	2		
Morsure			
Intoxication			
Agression	2	1	32
Chute d'objet			
Autres	4	3	68
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>321</b>

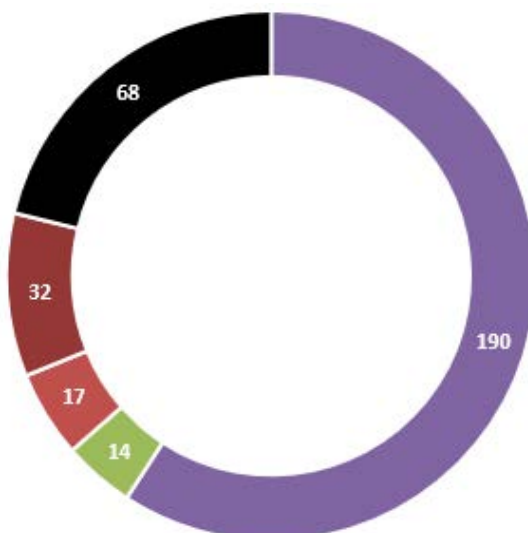
## Répartition par mécanisme



du nombre d'accidents de travail



avec arrêt > 24H



Nombre cumulé de jours d'arrêt

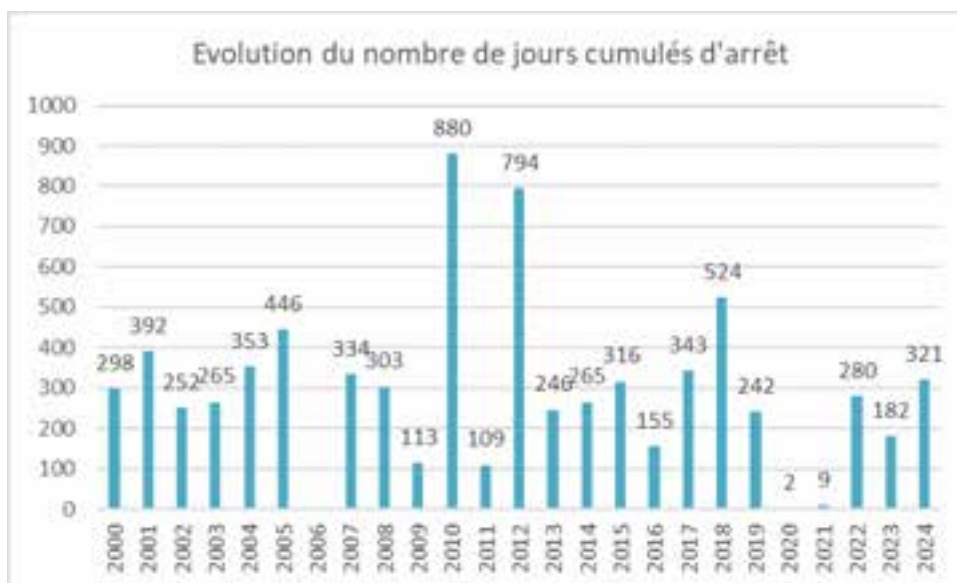
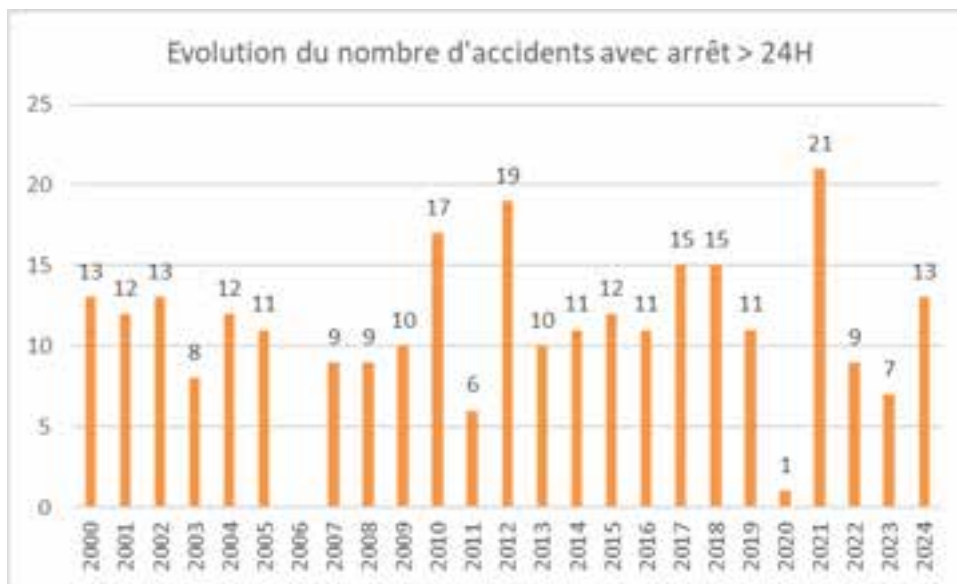


## 2- Les indicateurs normalisés 2024

		UBO (2024)	Universités (2021)
<b>Taux de gravité</b>	= $\frac{\text{nombre de jours d'arrêt} \times 10^3}{\text{nombre de d'heures travaillées}}$	0,08	0,09
<b>Taux de fréquence</b>	= $\frac{\text{nombre d'accidents avec arrêt} \times 10^6}{\text{nombre de d'heures travaillées}}$	3,21	2,67

## 3-Evolution des accidents de travail à l'Université

Année	Nbre d'accidents avec arrêt de travail	Nbre cumulé de jours d'arrêt de travail	Nbre d'heures travaillées	Tx de fréquence UBO	Tx de fréquence Universités	Tx de gravité UBO	Tx de gravité Universités
2000	13	298	2 353 837	5,52		0,13	
2001	12	392	2 556 933	4,69		0,15	
2002	13	252	2 463 741	5,28		0,10	
2003	8	265					
2004	12	353					
2005	11	446	2 698 492	4,08		0,17	
2006							
2007	9	334	2 703 231	3,33		0,12	
2008	9	303	3 138 369	2,87		0,10	
2009	10	113	3 289 864	3,04		0,03	
2010	17	880	3 799 186	4,47		0,23	
2011	6	109	3 329 913	1,80	3,74	0,03	0,1
2012	19	794	3 382 333	5,62	3,6	0,23	0,09
2013	10	246	3 449 329	2,90	3,4	0,07	0,08
2014	11	265	3 480 810	3,16	3,46	0,08	0,1
2015	12	316	3 496 464	3,43	3,97	0,09	0,13
2016	11	155	3 495 225	3,15	3,64	0,04	0,1
2017	15	343	3 645 174	4,12	4,1	0,09	0,1
2018	15	524	3 595 401	4,17	4,11	0,15	0,17
2019	11	242	3 555 841	3,09	3,97	0,07	0,11
2020	1	2	3 488 990	0,29	1,95	0,00	0,08
2021	21	9	3 752 811	2,40	2,67	0,12	0,09
2022	9	280	3 956 723	2,27	Non disponible	0,07	Non disponible
2023	7	182	3 856 829	1,81		0,05	
2024	13	321	4 056 099	3,21		0,08	



### Evolution de la répartition des accidents de travail avec arrêt > 24h par mécanisme

Mécanisme	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total sur 10 ans	% sur 10 ans
Agression				1				1	1		1	4	0%
Autres		1	3	2			1		2		3	12	0%
Chute de hauteur				2	4	1						7	0%
Chute de plain pied	4	2	4	4	1	1		4	3	3	5	31	34%
Coupure			1			1						2	2%
Faux mouvement / choc	3	5	1		5	4		1		3	2	24	40%
Heurt véhicule / piéton					2							2	0%
Intoxication												0	0%
Manutention	1	3	2	5	3	4		3	3	1	2	27	47%
Morsure												0	0%
Piqûre												0	0%
Projection	3	1		1								5	16%

#### 4- Les maladies professionnelles 2024

Pas de nouvelle déclaration de maladie professionnelle en 2024.

Deux reconnaissances de maladies professionnelles en 2024 :

Une reconnaissance de maladie professionnelle : tableau 57A – Affections périarticulaires à l'épaule provoquées par certains gestes et postures de travail totalisant 365 jours d'arrêt de travail en 2024.

Une reconnaissance de maladie professionnelle imputable au service, syndrome dépressif et totalisant 365 jours d'arrêt de travail en 2024.

*BDS FPE 045 Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l'année : 0*

*BDS FPE 046 Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle : 0*

#### Annexe 4

*BDS FPE 052 Nombre de reconnaissance d'une faute imputable au service au cours de l'année : 0*

*BDS FPE 053 Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part : 4 demandées, 3 mises en œuvre*

# PARTIE 10 – RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DIALOGUE SOCIAL



<a href="#">10.1 Les instances institutionnelles</a>	<a href="#">261</a>
<a href="#">10.2 Représentativité</a>	<a href="#">266</a>
<a href="#">10.3 Activité des conseils en 2024</a>	<a href="#">267</a>
<a href="#">10.4 Nombre de jours non travaillés pour faits de grève</a>	<a href="#">267</a>



## 10.1 Les instances institutionnelles

Les conseils centraux de l'Université sont au nombre de deux, le conseil d'Administration et le conseil Académique. Le conseil Académique est constitué de deux commissions : la commission de la Recherche et la commission de la Formation et de la Vie universitaire.

Ils sont présidés par le Président de l'Université qui peut être représenté par un Vice-président (VP).

Ces conseils et commissions sont constitués de membres élus pour quatre ans en ce qui concerne les représentants des personnels et pour deux ans en ce qui concerne les représentants des étudiants.

### **Il y a 3 vice-présidents institutionnels :**

Le Premier Vice-président, en charge du Conseil d'Administration et du Conseil Académique, en charge de la mer.

Le Vice-président recherche et innovation en charge de la Commission de La Recherche, et Fonctionnaire Sécurité Défense (FSD).

Le Vice-président Formation tout au long de la vie en charge de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire.

### **Auxquels s'ajoutent 8 vice-présidents fonctionnels :**

VP valorisation de la recherche.

VP Patrimoine.

VP Europe et international.

VP en charge des affaires financières.

VP Innovation pédagogique et numérique.

VP à la culture, arts et sciences.

VP BIATSS

VP SEA-EU

### **Et enfin, il y a 2 vice-présidents étudiants.**

Par ailleurs, il existe des conseils d'UFR (Unité de Formation et de Recherche), d'instituts et d'écoles, pour lesquels les personnels élisent leurs représentants.

## Conseil d'Administration (CA)

Nouvelle composition du CA suite aux élections du 11 février 2020.

### **Composition : 36 membres**

8 représentants des professeurs des universités et personnels assimilés, en exercice dans l'établissement.

8 représentants des autres enseignants-chercheurs, des enseignants et personnels assimilés, en exercice dans l'établissement.

8 personnalités extérieures à l'établissement.

6 représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement.

6 représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques, en exercice dans l'établissement.

### **Missions**

1° Il approuve le contrat d'établissement de l'université.

2° Il vote le budget et approuve les comptes.

3° Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières.

4° Il adopte le règlement intérieur de l'université.

5° Il fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents.

6° Il autorise le président à engager toute action en justice.

7° Il approuve le rapport annuel d'activité et approuve le rapport social unique.

8° Il délibère sur toutes les questions que lui soumet le président, au vu notamment des avis et vœux émis par le conseil académique, et approuve les décisions de ce dernier en application du V de l'article L. 712-6-1.

9° Il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique.

## Commission de la Recherche (CR)

### **Composition : 40 membres**

30 membres des personnels, dont :

14 représentants du collège des professeurs et personnels assimilés.

6 représentants du collège des personnels habilités à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent.

6 représentants du collège des personnels pourvus d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice n'appartenant pas aux collèges précédents.

1 représentant du collège des autres personnels enseignants et chercheurs n'appartenant pas aux collèges précédents.

2 représentants du collège des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents.

1 représentant du collège des autres personnels n'appartenant pas aux collèges précédents.

4 représentants des doctorants inscrits en formation initiale ou continue.

6 personnalités extérieures :

2 représentants des collectivités territoriales : le Conseil Régional de Bretagne, le Conseil Départemental du Finistère.

2 représentants des activités économiques : Pôle compétitivité Mer, Pôle compétitivité Images et réseaux.

1 représentant des grands services publics : le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), délégation « Bretagne et Pays de la Loire ».

1 personnalité désignée à titre personnel.

### **Missions**

1° Elle répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le conseil d'administration.

2° Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires.

3° Elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche.

4° Elle adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

### **Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)**

La commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique est consultée sur les programmes de formation des composantes.

#### **Composition : 40 membres**

16 étudiants.

16 enseignants-chercheurs/enseignants.

4 BIATSS.

4 personnalités extérieures et est présidée par le VP formation tout au long de la vie en charge de la CFVU (VP FTLV CFVU).

### **Missions**

Elle adopte :

1° - La répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le conseil d'administration (CA).

2° - Les règles relatives aux examens.

3° - Les règles d'évaluation des enseignements.

4° - Des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants.

5° - Les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques.

6° - Des mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants ou des enseignants-chercheurs, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement.

7° - Les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.

### **Comité Social d'Administration (CSA)**

Cette instance a été créée par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019. Cette nouvelle instance unique de dialogue social résulte de la fusion de l'ancien comité technique d'établissement (CTE) et de l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et de condition de travail (CHSCT).

A l'UBO, des élections se sont déroulées le 8 décembre 2022

#### **Composition :**

Représentants de l'administration : le président de l'université ou son suppléant. Ils sont assistés de la directrice générale des services (titulaire) et de la directrice des ressources humaines (suppléante)

10 représentants des personnels élus.

Les questions relevant de la compétence du CSA concernent tous les personnels de l'université (fonctionnaires et non titulaires) : enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants, BIATSS.

#### **Le CSA est consulté sur :**

Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services.

Les projets de lignes directrices en matière de gestion des ressources humaines.

Les projets de texte relatifs aux règles statutaire et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire.

Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan de formation.

Les projets d'arrêté de restructuration d'un service.

Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

## **Commission Paritaire d'Établissement (CPE)**

Comme toute instance paritaire, elle comprend un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Sa compétence s'étend à l'ensemble des corps d'ingénieurs, de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation ainsi qu'aux autres corps administratifs, de services sociaux, de santé et de bibliothèque exerçant dans les établissements d'enseignement supérieur.

### **Attributions :**

L'article 10 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié les attributions des CPE qui connaissaient jusqu'alors des décisions individuelles touchant les agents, qu'elles leurs soient favorables ou non.

Afin que ces instances se concentrent sur les cas les plus problématiques, cette loi a procédé à un recentrage de leurs compétences sur les décisions défavorables (refus de titularisation, refus de formation, refus de temps partiel, refus de démission, etc.) et celles touchant à la discipline, listées à l'article 25 du décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (CAP). Dans ce cas, elle siège en formation restreinte aux corps des filières concernées : Pré-CAP AENES, Pré-CAP ITRF, pré-CAP BIBLIOTHEQUES. Les dossiers étudiés sont transmis aux instances académiques ou ministérielles pour examen par les CAP académiques (CAPA) ou nationales (CAPN).

### **Composition : Pré-CAP CCPE**

#### **ITRF :**

Catégorie C : 6 titulaires, 6 suppléants

Catégorie B : 4 titulaires, 4 suppléants

Catégorie A : 2 titulaires, 2 suppléants

#### **AENES :**

Catégorie C : 6 titulaires, 6 suppléants

Catégorie B : 4 titulaires, 4 suppléants

Catégorie A : 2 titulaires, 2 suppléants

#### **BIBLIOTHEQUE :**

Catégorie C : 6 titulaires, 6 suppléants

Catégorie B : 4 titulaires, 4 suppléants

Catégorie A : 1 titulaire, 1 suppléant

## **La Commission Consultative Paritaire d'Établissement (CCPE)**

La CCPE permet la poursuite du dialogue paritaire (représentants des personnels et de l'administration) pour examiner les points ne relevant plus des CPE : mobilité et avancement (tableau et liste). Elle est composée des membres de la CPE.

## **La Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires (CCPANT)**

Cette instance est régie par l'article 1-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux agents contractuels et l'arrêté n°2011-45 du 29 septembre 2011 de l'UBO instituant une commission consultative paritaire à l'égard des agents non titulaires à l'UBO.

La commission consultative paritaire (CCP) détermine sa composition, son organisation, son fonctionnement, ainsi que les modalités de désignation des représentants du personnel.

Il est créé au sein de l'UBO une CCP compétente à l'égard des agents non titulaires. La commission peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétences.

### **Composition**

Elle est composée en nombre égal de représentants du personnel et de représentants de l'établissement.

3 représentants de catégorie A.

2 catégorie B.

2 catégorie C.

### **Attributions**

La CCP est saisie obligatoirement sur :

- les décisions individuelles de licenciement à l'expiration de la période d'essai
- les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme

La CCP est saisie facultativement sur :

- toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires

## **10.2 Représentativité**

### **Syndicats présents à l'UBO**

UNSA (AI+SNPTES)

SGEN-CFDT

FO-ESR

CGT-FERC-SUP

SUD EDUCATION 29

SNESUP-SNCS-FSU

### 10.3 Activités des conseils en 2024

Instances		Nombre 2024	Nombre 2023
CSA	Comité Social d'Administration	7	6
CR	Commission Recherche	7	7
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement	0	0
CCPE	Commission Consultative Paritaire d'Etablissement	8	9
CA	Conseil d'Administration	7	8
	CA Restreint	4	6
CAC	Conseil Académique	4	2
	CAC Restreint	7	7
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires	1	0
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire	7	6

### 10.4 Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève

	BIATSS		ENS_CH-ENS		Total		Total 2024
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
01/02/2024		1			0	1	1
19/03/2024	3	2			3	2	5
01/10/2024	9	4	1	1	10	5	15
05/12/2024	19	9	1		20	9	29
12/12/2024		1			0	1	1
	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>18</b>	<b>51</b>

	BIATSS	ENS_CH-ENS	Total
2024	48	3	51
2023	392	140	532
2022	50	4	53
2021	10	2	12
2020	91	3	109
2019	228	16	381
2018	75	8	115
2017	56	40	64
2016	63	153	79
2015	20	18	23
2014	34	2	36
2013	40	3	44

## **Glossaire des sigles**

## **A**

---

ADAENES : Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

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

AENES : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

AGC : Agent comptable d'établissement public d'enseignement supérieur

AHUO : Assistant hospitalo universitaire d'odontologie

AMUE : Agence de mutualisation des universités et établissements

ANR : Agence Nationale de la Recherche

AP : Assistant de prévention

APE : Allocation pour perte d'emploi

ARE : Allocation pour retour à l'emploi

ASI : Assistant ingénieur

ASM : Assistant des disciplines médicales

ASS : Assistant d'enseignement supérieur

ASS. SOC. : Assistant sociale

ATRF : Adjoint e technique de recherche et de formation

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATI : Allocation temporaire d'invalidité

## **B**

---

BAP : Branche d'activité professionnelle

BE : Budget de l'État

BIATSS : Personnels de bibliothèque, Ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

BIB : Bibliothécaire

BIBAS : Bibliothécaire assistant

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

BU : Budget de l'université

## **C**

---

CA : Conseil d'administration

CAS : Commission d'aide sociale

CAP : Commission administrative paritaire

CAPA : Commission administrative paritaire académique

CAPN : Commission administrative paritaire nationale

CCMG : Chef de Clinique en Médecine Générale

CCP : Commission consultative paritaire

CCPE : Commission consultative paritaire d'Établissement  
CCP-ANT : Commission consultative paritaire des agents non titulaires  
CDD : Contrat à durée déterminée  
CDG : Contrôle de gestion  
CDI : Contrat à durée indéterminée  
CET : Compte épargne-temps  
CFP : Congé de formation professionnelle  
CFVU : Commission de la formation et de la vie universitaire  
CGEN : Conservateur général des bibliothèques  
CGM : Congé grave maladie  
CGFP : Code Général de la Fonction Publique  
CHRU : Centre hospitalier régional universitaire  
CHS : Comité d'hygiène et de sécurité  
CHSCT: Comité hygiène et sécurité et des conditions de travail  
CLD : Congé de longue durée  
CLM : Congé de longue maladie  
CM : Cours magistraux  
CMO : Congé maladie ordinaire  
CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique  
CNU : Conseil national des universités  
CODIR : Comité de direction  
CONS : Conservateur des bibliothèques  
CPA : Cessation progressive d'activité  
CPE : Commission paritaire d'établissement  
CPE : Conseiller principal d'éducation  
CR : Commission recherche  
CRCT : Congé de recherche et de conversion thématique  
CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale  
CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires  
CSA : Comité social d'administration  
CS : Conseil scientifique  
CSE : Commission sociale d'établissement  
CSERD: Centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires  
CSG : Contribution sociale généralisée  
CT : Comité technique

## D

---

DAF : Direction des affaires financières

DEI : Direction Europe et international

DEVE : Direction des études et de la vie étudiante

DGAFF : Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DGG : Délégation globale de gestion

DGS : Direction générale des services

DIF : Droit individuel à formation

DRH : Direction des ressources humaines

DRI : Direction recherche et innovation

DSI : Direction des systèmes d'information

## E

---

EC : Enseignant-Chercheur

ENSTA : Ecole nationale supérieure de techniques avancées

EPS : Education physique et sportive

EPSCP: Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnels (Université)

EPST : Etablissement public à caractère scientifique et technologique

ERC : European research council

ESIAB : Ecole supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique

ESPE : Ecole supérieure du professorat et de l'éducation

ETP : Equivalent temps plein

ETPT : Equivalent temps plein travaillé

ETPR : Equivalent temps plein rémunéré

## F

---

FERC-SUP-CGT : Coordination des syndicats CGT de l'Enseignement Supérieur (de la Fédération de l'éducation, de la recherche et de la Culture)

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FNCAS : Fédération nationale de conseil en action sociale pour l'enseignement supérieur et la recherche

FO : Force ouvrière

FP : Fonction Publique

FSD : Fonctionnaire Sécurité Défense

FSU : Fédération syndicale unitaire

## G

---

GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat

GPEEC : Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

GRH : Gestion des ressources humaines

GVT : Glissement vieillesse-technicité (il existe 3 types de GVT: positif, négatif et solde)

## I

---

IAE : Institut d'administration des entreprises

IAT : Indemnité d'administration et de technicité

IB : Indice brut

IFRS : Indemnité forfaitaire représentation sujétion

IFS : Indemnité forfaitaire spéciale

IFSE : Indemnités de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

IFSI : Institut de formation en soins infirmiers

IFTS : Indemnité forfaitaire pour travail supplémentaire

IGE : Ingénieur d'études

IGR : Ingénieur de recherche

IHTS : Indemnité horaire pour travail supplémentaire

INED : Institut National d'Etudes Démographiques

INF : Infirmier

INM : Indice Nouveau Majoré

INSERM : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale

IPAG : Institut de préparation à l'administration générale

IPRIA : Inspecteur pédagogique régional – Inspecteur d'académie

IRD : Institut de Recherche pour le Développement

ISS : Indemnité de sujétions spéciales des Magasiniers

ITA : Ingénieurs, techniciens, administratifs des organismes de recherche (EPST)

ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (EPSCP)

IUEM : Institut universitaire européen de la mer

IUF : Institut Universitaire de France

IUT : Institut universitaire de technologie

## L

---

LA : Liste d'aptitude

LABEX : Laboratoire d'Excellence

LECT : Lecteur de langue étrangère

LOLF : Loi organique relative aux lois de finances

LRU : Loi relative aux responsabilités élargies des Universités

## **M**

---

MCF : Maître de conférences

MCPH : Maître de conférences-praticien hospitalier

MCOD : Maître de conférences-praticien hospitalo-dentaire

MEN : Ministère de l'Éducation Nationale

MESR : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

MSE : Masse salariale État

MSU : Masse salariale Université

## **N**

---

NBI : Nouvelle bonification indiciaire

## **P**

---

PA : Prime d'administration

PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat

PACS : Pacte civil de solidarité

PAMG : Professeur associé de médecine générale

PAST : Professeur ou maître de conférences associé

PCA : Prime de charge administrative

PCR : Personne compétente en radioprotection

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PEFH : Pôle égalité Femme Homme

PEPS : Professeur d'éducation physique et sportive

PES : Prime d'enseignement supérieur

PFR : Prime de fonctions et de résultats

PH : Praticien hospitalier

PHU : Praticien hospitalo-universitaire

PLP : Professeur de lycée professionnel

PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique

PR : Professeur des universités

PRAG : Professeur agrégé

PRCE : Professeur certifié

PREC : Professeur des écoles

PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur

PRMA : Professeur de médecine associé

PR. EPS : Professeur d'éducation physique et sportive

PRP : Prime de responsabilité pédagogique

PUOD : Professeur des universités–praticien hospitalo–dentaire

PUPH : Professeur des universités–praticien hospitalier

## **R**

---

RAEP : Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle

RCE : Responsabilités et compétences élargies

RF : Recherche et formation

RPS : Risques psycho–sociaux

RSU : Rapport social unique

RU : Restaurant universitaire

## **S**

---

SAENES : Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SAPRH : Service d'appui à la politique des ressources humaines

SCD : Service commun de la documentation

SGEN–CFDT : Syndicats généraux de l'éducation nationale–Confédération française démocratique du travail

SGU : Secrétaire général des universités

SIAME : Service d'ingénierie, d'appui et de médiatisation pour l'enseignement

SIRH : Service d'informations de ressources humaines

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SNTPE : Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur

SUAPS : Service universitaire des activités physiques et sportives

SUFCA : Service universitaire de formation continue et d'alternance

SUMPPS : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé

SURN : Personnel en surnombre

## **T**

---

TA : Tableau d'avancement

TA : Tribunal administratif

TCH : Technicien

TD : Travaux dirigés

TIC : Technologie de l'information et de la communication

TP : Travaux pratiques

## **U**

---

UBO : Université de Bretagne occidentale

UFR : Unité de formation et de recherche

UMR : Unité mixte de recherche

UNSA : Union nationale des syndicats autonomes

## **V**

---

VAE : Validation des acquis de l'expérience

VH : Vacation horaire

VP : Vice-Président