

# BILAN SOCIAL 2018

le panorama des données chiffrées de  
l'Université de Franche-Comté

2383  
personnels au  
31/12/2018





Mesdames, Messieurs, chères et chers collègues,

Le bilan social 2018, fruit d'un travail rigoureux, est un document détaillé réalisé par le service pilotage et contrôle de gestion de l'Université de Franche-Comté, que je tiens, ici, à remercier.

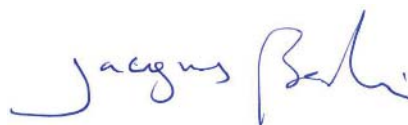
Document de référence, la place et le rôle du bilan social n'est plus à démontrer. Offrant des indicateurs de plus en plus performants, il est un outil précieux de pilotage et d'analyse de nos ressources humaines et plus largement de la vie sociale de l'université.

Outil démocratique, chacun peut y trouver, facilement et de façon transparente, les informations pour lesquelles il porte un intérêt. Les données relatives aux emplois et aux personnels rassemblent des indicateurs utiles à la gestion de notre masse salariale et du glissement vieillesse technicité.

J'ai observé, année après année, une volonté des équipes de l'université de se saisir des bilans sociaux pour les positionner au coeur d'une démarche d'amélioration continue (qualité des conditions de vie au travail, qualité du catalogue des formations proposées, qualité de l'accompagnement des personnels en difficulté, etc.) et je m'en réjouis. Ces évolutions, loin d'être isolées, s'inscrivent, en réalité et plus largement, dans une culture qualité au sein de laquelle l'université est entrée peu à peu, et que je vous encourage à promouvoir.

**Jacques BAH**

*Président de l'Université de Franche-Comté*





# Sommaire

## 01

### Chiffres clés

1 L'organisation de l'Université de Franche-Comté.....	8
2 Le patrimoine.....	8
3 La recherche.....	8
4 Les étudiants.....	9
5 Les formations.....	9
6 Les moyens financiers.....	9

## 02

### Emplois, effectifs et démographie

1 Les emplois.....	12
2 La localisation des personnels.....	13
3 Les effectifs.....	14
3.1 Les personnels enseignants.....	17
3.2 Les personnels BIATSS.....	18
4 La place des femmes parmi les personnels.....	19
5 La démographie.....	21

## 03

### Mouvements, promotions des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels.....	28
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires.....	28
1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels.....	29
2 Les promotions des personnels.....	30
3 Les postes ouverts aux concours en 2018.....	31

## 04

### Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail.....	34
1.1 Les enseignants.....	34
1.2 Les personnels BIATSS.....	34
2 Le compte épargne-temps.....	35
3 Le temps partiel et le temps incomplet.....	36
3.1 Le travail à temps partiel.....	36
3.2 Le travail à temps incomplet.....	37
3.3 Le temps partiel thérapeutique.....	38
4 Les absences et congés des personnels (hors congés annuels).....	38
4.1 Les absences.....	38
4.2 Les congés.....	38
4.2.1 Les différents types de congés.....	39
4.2.2 Les congés des personnels de l'Université de Franche-Comté.....	39
4.2.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant.....	43
4.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs.....	43

## 05

### Rémunérations des personnels

1 La masse salariale.....	47
2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale.....	47
3 La réforme des carrières et des rémunérations.....	48
3.1 Un nouveau dispositif indemnitaire : le RIFSEEP.....	48
3.2 La mise en oeuvre du PPCR.....	48
4 La structure des dépenses de personnel.....	49

## 05

4.1 La rémunération principale.....	49
4.1.1 Le traitement de base des fonctionnaires .....	49
4.1.2 Le traitement de base des agents contractuels.....	51
4.1.3 Les compléments au traitement .....	52
4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI).....	52
4.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT) .....	52
4.2 Les rémunérations accessoires.....	53
4.2.1 Les indemnités et les primes.....	53
4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants .....	53
4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS.....	55
4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) .....	56
4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances.....	57
4.3 Les prestations sociales .....	58
4.4 Les charges patronales .....	58
5 Le coût total employeur .....	59

## 06

## Formation des personnels

1 La formation permanente à l'Université de Franche-Comté.....	62
1.1 Les textes de référence.....	62
1.2 Les différents objectifs de la formation permanente .....	62
1.3 La Commission de la Formation Permanente.....	62
1.4 Le plan de formation.....	63
1.5 Le Compte Personnel de Formation.....	63
2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2018.....	63
3 Les caractéristiques des stagiaires en 2018.....	64

## 07

## Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

1 L'hygiène et la sécurité à l'Université de Franche-Comté.....	68
1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité .....	68
1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2018 .....	68
2 Le service médico-psycho-social des personnels .....	69
2.1 La médecine de prévention .....	69
2.2 L'accompagnement social des personnels .....	70
2.3 L'accompagnement psychologique des personnels .....	71
3 L'élaboration d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux .....	71
4 Les accidents de service et du travail.....	72
5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	74
5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés .....	74
5.2 Les maladies professionnelles .....	75
5.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité .....	75

## 08

## Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle .....	78
2 Les prestations d'action sociale.....	78
3 L'action culturelle, sportive et de loisirs .....	79
3.1 La carte CEZAM .....	79
3.2 Le Ticket Avantage Culture (TAC) .....	82
3.3 L'accueil de loisirs.....	82
3.4 Les autres prestations .....	83
4 Les événements .....	83

Glossaire.....	86
----------------	----





01

# Chiffres clés

## 1 L'organisation de l'Université de Franche-Comté

### Six Unités de Formation et de Recherche (UFR) relevant des articles L. 713-3 à L. 713-8 du Code de l'éducation :

- UFR Sciences du langage, de l'homme et de la société (SLHS),
- UFR Sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion (SJEPEG),
- UFR Sciences et techniques (ST),
- UFR Santé,
- UPFR des Sports,
- UFR Sciences, techniques et gestion de l'industrie (STGI).

### Dix services communs relevant de l'article L. 714-1 du Code de l'Éducation :

- Centre de linguistique appliquée (CLA),
- Centre de télé-enseignement universitaire (CTU),
- Formation continue,
- Presses universitaires de Franche-Comté (PUFC),
- Service commun d'action sociale et culturelle (SCASC),
- Service commun de la documentation (SCD),
- Service d'activités industrielles et commerciales (SAIC),
- Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS),
- Université ouverte (UO),
- Service orientation stage emploi (OSE).

### Cinq instituts et écoles relevant de l'article L. 713-9 du Code de l'éducation :

- IUT Besançon-Vesoul,
- IUT Belfort-Montbéliard,
- Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté (ISIFC),
- Ecole supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE),
- Observatoire des sciences de l'Univers.

## 2 Le patrimoine

En 2018, la surface totale des bâtiments de l'Université de Franche-Comté représente près de 290 000 m<sup>2</sup> SHON, soit un peu moins de 225 000 m<sup>2</sup> SUB (Surface Utile Brute). En moyenne, l'établissement dispose de 3,1 m<sup>2</sup> par étudiant et de 53 m<sup>2</sup> par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

L'Université s'est séparée d'un bâtiment d'environ 80 m<sup>2</sup> en 2018. Il s'agit de la maison Mallen, localisée sur le site de la Bouloie, qui a été démolie.

Afin d'assurer une gestion optimale et un suivi régulier de son patrimoine, l'Université de Franche-Comté s'est doté d'un logiciel de gestion du patrimoine immobilier en 2017. Après une période de fiabilisation des données au cours de l'année 2017, le logiciel Alifa est opérationnel depuis le début de l'année 2018.

Les ratios liés aux surfaces sont calculés sur la base de la surface utile (les surfaces occupées par les murs, les couloirs, les cages d'escalier... ne sont pas comptabilisées). Par ailleurs, seuls les locaux utilisés pour l'enseignement et la recherche sont pris en compte (source : direction du patrimoine)

Les principes de calcul sont les suivants :

- m<sup>2</sup>/étudiant : il s'agit du nombre de m<sup>2</sup> dédiés à l'enseignement rapporté au nombre d'étudiants (inscriptions principales, source : apogée) au 15/01/2018.

- m<sup>2</sup>/chercheur : il s'agit de la surface des unités de recherche de l'Université de Franche-Comté implantées sur les sites de l'Université rapportée au nombre de chercheurs au 15/01/2018 (source : harpège). Seuls les personnels affectés à une structure de recherche sont pris en compte. Les doctorants sont comptabilisés à 100 %, les enseignants-chercheurs, les ATER et les IGR à 50 %.

## 3 La recherche

L'Université de Franche-Comté compte 23 unités de recherche. Parmi elles, 6 sont labellisées par un grand organisme tel que le CNRS et l'INSERM. Par ailleurs, cinq structures fédèrent des axes ou des unités de recherche.

Depuis le 01/01/2017, UBFC (Université Bourgogne Franche-Comté) est en charge de la définition et de la mise en oeuvre de la formation doctorale des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche de la Région Bourgogne Franche-Comté. Elle porte ainsi, à l'échelle de la COMUE, l'accréditation de six écoles doctorales thématiques :

- Environnements-Santé (ES),
- Carnot-Pasteur (CP),
- Sciences Physiques pour l'Ingénieur et Micro-techniques (SPIM),
- Droit, Gestion, sciences Economiques et Politiques (DGEP),
- Lettres, Communication, Langues, Art (LECLA),
- Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps (SEPT).

### ■ Thèses soutenues par école doctorale en 2018

	Thèses soutenues UBFC	%	Thèses soutenues Université de Franche-Comté	%
ES	80	23,1	27	18,8
CP	42	12,1	17	11,8
SPIM	111	32,1	51	35,4
DGEP	31	9,0	7	4,9
LECLA	30	8,7	11	7,6
SEPT	52	15,0	31	21,5
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>144</b>	<b>100,0</b>

Sources : Ecoles doctorales, Université Bourgogne - Franche-Comté, 2018

## 4 Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional, l'Université de Franche-Comté accueille 23 817 étudiants en 2017-2018 (données au 15/01/2018).

### ■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2018

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	3 066	12,9
Sciences humaines et sociales	3 776	15,8
Droit, économie, gestion	4 124	17,3
Sciences, technologies, santé	11 662	49,0
STAPS	1 144	4,8
Indéterminé (DAEU)	45	0,2
<b>Nombre total d'étudiants</b>	<b>23 817</b>	<b>100,0</b>

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2018

### ■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2018

	Nombre	%
Licence	10 309	43,3
Master	3 756	15,8
Doctorat	657	2,7
DUT	2 361	9,9
Etudes de santé	3 611	15,2
Ingénieurs	149	0,6
Autres diplômes <sup>1</sup>	2 974	12,5
<b>Nombre total d'étudiants</b>	<b>23 817</b>	<b>100,0</b>

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>1</sup> Près de 53 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 26 % un DU.

L'Observatoire de la formation et de la vie étudiante de l'Université de Franche-Comté réalise chaque année un tableau de bord des formations. Ce document, structuré en grandes thématiques, rassemble des indicateurs relatifs aux étudiants (profils, formations, mobilité internationale, réussite, insertion professionnelle...).

## 5 Les formations

### La carte des formations 2017-2018 (formations accréditées) :

- 23 mentions de licence,
- 41 licences professionnelles,
- 48 mentions de master (dont 8 CMI),
- 17 DUT,
- 2 DAEU,
- un DEUST,
- un diplôme d'ingénieur (ISIFC), spécialité génie biomédical,
- des formations de santé (filière médecine, filière pharmacie...),
- un certificat de capacité d'orthophoniste.

En outre, l'Université de Franche-Comté met en oeuvre les diplômes de doctorat, les HDR (habilitations à diriger des recherches) et deux masters spécifiques pour le compte de la COMUE UBFC (Université Bourgogne - Franche-Comté).

Huit Cursus Master en Ingénierie (CMI), adossés sur des formations de licence et de master existantes, sont par ailleurs proposés. Il s'agit de formations d'excellence axées sur la recherche préparant au métier d'ingénieur dans tous les domaines de l'ingénierie. En 2017-2018, 249 étudiants sont inscrits en CMI.

Aux diplômes nationaux (qui, dans certains cas, peuvent être préparés à distance via le centre de télé-enseignement universitaire) s'ajoutent les DU, les DIU, les préparations à l'agrégation, aux concours de l'administration générale et à l'examen d'entrée au centre régional de formation professionnelle des avocats. L'Université de Franche-Comté propose également des certifications : le CLES (certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur), la certification PIX (validation de compétences numériques, remplace le C2i à la rentrée 2018) et le C2i2e (certificat informatique et internet de niveau 2 « enseignants »).

Enfin, un processus d'universitarisation (inclusion de formations au sein de l'université) est engagé pour :

- les formations paramédicales ou de santé : inscription des étudiants et délivrance du diplôme ou certificat de capacité pour les sages-femmes, les formations d'orthophonie et les infirmiers anesthésistes, inscription des étudiants pour les masso-kinésithérapeutes et les infirmiers,
- les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) : les étudiants bénéficient obligatoirement d'une double inscription qui leur permet de valider des années de licence parallèlement à la classe préparatoire suivie,
- les diplômes nationaux des métiers d'art et du design (DNMADE) où l'inscription des étudiants a vocation à se généraliser.

## 6 Les moyens financiers

En 2018, le budget exécuté de l'Université de Franche-Comté s'élève à 214 millions d'euros en crédits de paiement (source : compte financier 2018). Les frais de personnels représentent 78 % de ce budget (84 % en 2017), les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 14 % et 8 %. Les comptes de l'université sont certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en 2010.



02

# Emplois, effectifs et démographie

## 1 Les emplois

Dans le cadre des RCE (responsabilités et compétences élargies), l'université dispose de deux plafonds d'emplois :

- un plafond d'emplois dit « État » qui correspond aux seuls emplois financés par l'État,
- un plafond d'emplois dit « ressources propres » qui correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement.

Il en résulte un plafond d'emplois global voté chaque année par le conseil d'administration au moment du vote du budget de l'université. Ce plafond peut être modifié en cours d'année par le biais d'un budget rectificatif (BR).

À l'Université de Franche-Comté, le plafond global des emplois a été voté par le conseil d'administration (CA) le 5 décembre 2017, puis modifié lors du CA du 10 juillet 2018. Il s'élève à 2 480 ETPT (équivalent temps plein travaillé).

### ■ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif 2018

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
		Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2017
		En ETPT	En ETPT		
Catégories d'emplois	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents Titulaires		1 065	1 065
		CDI	3	1	4
	Non permanents CDD	257	99	356	346
<b>Sous-total</b>		<b>1 325</b>	<b>100</b>	<b>1 425</b>	<b>1 417</b>
BIATSS	Permanents Titulaires			695	695
		CDI	45	46	91
	Non permanents CDD	105	164	269	293
<b>Sous-total</b>		<b>845</b>	<b>210</b>	<b>1 055</b>	<b>1 063</b>
<b>Totaux</b>		<b>2 170</b> <sup>(1)</sup>	<b>310</b>	<b>2 480</b>	<b>2 480</b> <sup>(2)</sup>
<b>Rappel du plafond d'emplois fixé par l'État</b>		<b>2 292</b> <sup>(3)</sup>		<b>Plafond global des emplois voté par le CA</b>	

Source : Service pilotage de la masse salariale, Université de Franche-Comté, 2018

Seul est soumis au vote du conseil d'administration le plafond global des emplois (case annotée (2)).

Le nombre total d'emplois sous plafond État (case annotée (1)) ne peut être supérieur au plafond des emplois État notifié à l'établissement et rappelé en case annotée (3).

### ■ Décompte en ETPT des emplois par plafond au cours de l'année 2018

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. <sup>1</sup>
Décompte en ETPT des emplois sous plafond État (a)	2 124,40	2 138,97	2 121,91	2 114,54	2 112,54	2 117,98	2 100,66	2 091,97	2 016,32	2 065,44	2 068,17	2 103,97	2 098,07
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	263,08	273,06	279,74	290,12	292,82	293,28	284,44	289,51	257,93	265,40	272,69	278,21	278,36
<b>Total ETPT (c) = (a) + (b)</b>	<b>2 387,48</b>	<b>2 412,03</b>	<b>2 401,65</b>	<b>2 404,66</b>	<b>2 405,36</b>	<b>2 411,26</b>	<b>2 385,10</b>	<b>2 381,48</b>	<b>2 274,25</b>	<b>2 330,84</b>	<b>2 340,86</b>	<b>2 382,18</b>	<b>2 376,43</b>
<b>Total ETPT Rappel année 2017</b>	<b>2 461,42</b>	<b>2 484,12</b>	<b>2 477,88</b>	<b>2 469,14</b>	<b>2 464,44</b>	<b>2 467,06</b>	<b>2 445,30</b>	<b>2 450,38</b>	<b>2 322,22</b>	<b>2 379,20</b>	<b>2 372,36</b>	<b>2 402,17</b>	<b>2 432,97</b>

<sup>1</sup> Moy. : Moyenne annuelle

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018

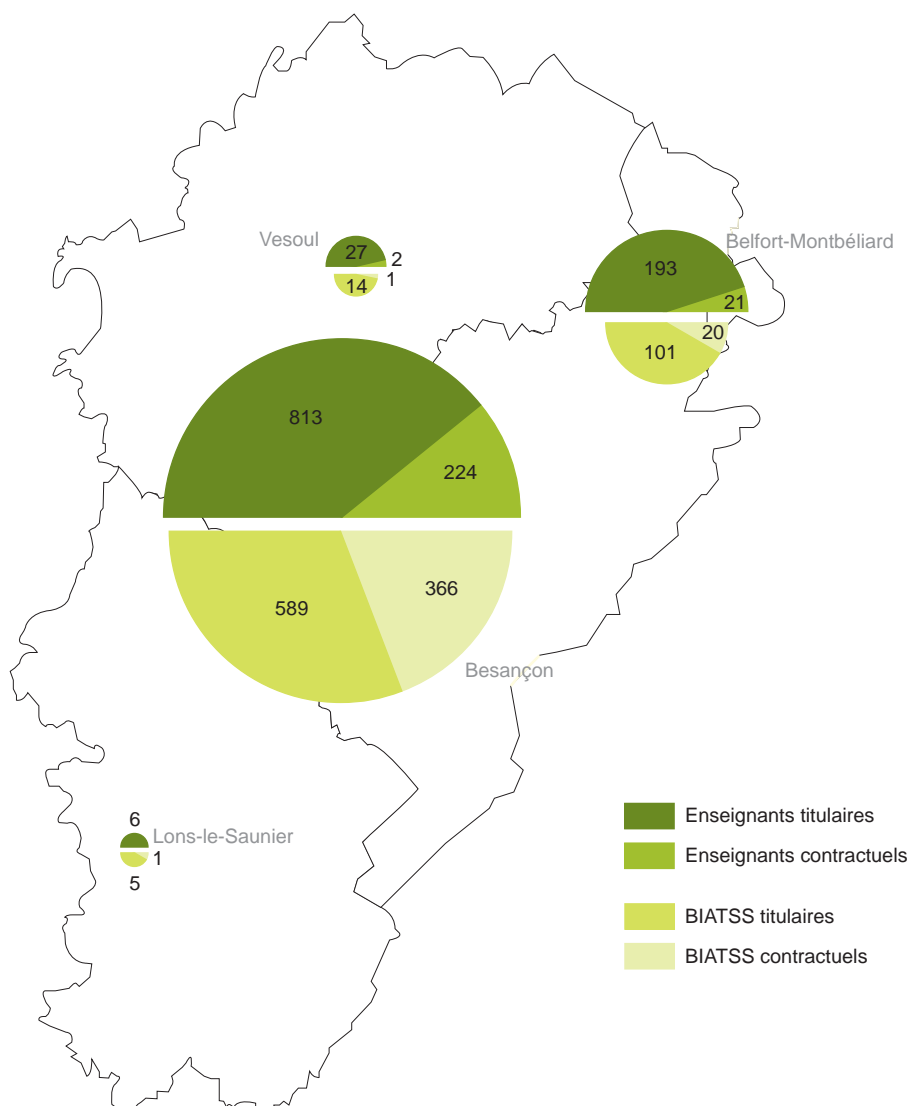
**Equivalent temps plein (ETP)** : il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés des seuls effets de la quotité de travail (exemple : un personnel à temps plein correspond à 1 ETP, un personnel à 80 % correspond à 0,8 EPT).

**Equivalent temps plein travaillé (ETPT)** : il s'agit de l'ETP proratisé en fonction de la durée de la période d'activité sur l'année civile (exemple : un personnel à 80 % toute l'année consomme 0,8 ETPT, un personnel à 80 % pendant 6 mois consomme 0,4 ETPT à l'année). L'ETPT est l'unité retenue pour fixer le plafond d'emplois et décompter les emplois des établissements d'enseignement supérieur.

## 2 La localisation des personnels

Au 31/12/2018, 2 383 BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels, se répartissent dans cinq villes en Franche-Comté : Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier. Les sites universitaires bisontins concentrent plus de 83 % de l'effectif.

Répartition des personnels sur les sites universitaires francs-comtois au 31/12/2018



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

Répartition des personnels sur les sites universitaires bisontins au 31/12/2018

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	Ensemble des personnels
Centre-ville	214	70	170	93	547
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	70	33	103
La Bouloie / Temis	428	81	319	223	1 051
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	61	29	90
Les Hauts du Chazal	124	72	74	40	310
Montjoux	47	1	26	10	84
<b>Ensemble des sites bisontins</b>	<b>813</b>	<b>224</b>	<b>589</b>	<b>366</b>	<b>1 992</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## 3 Les effectifs

Au 31/12/2018, 1 286 enseignants et 1 097 BIATSS sont affectés à l'Université de Franche-Comté, soit 2 305,8 équivalents temps plein (ETP).

L'établissement compte 0,85 BIATSS par enseignant. Ce ratio s'élève à 0,68 chez les titulaires contre 0,76 au niveau national (source : PERSÉ, MESRI, 2017).

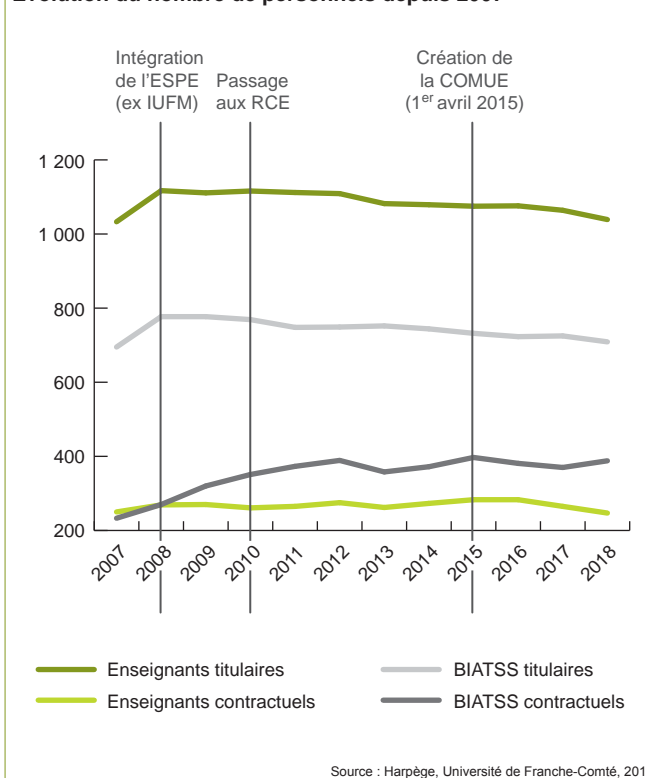
Au cours des 10 dernières années, l'évolution la plus importante concerne les personnels titulaires. Une augmentation de 84 enseignants et de 82 BIATSS est observée entre 2007 et 2008 en raison de l'intégration de l'ex-IUFM au 1<sup>er</sup> janvier. Depuis, les effectifs n'ont cessé de diminuer. En 2018, qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les effectifs sont semblables à ceux de 2007.

### ■ Répartition des personnels au 31/12/2018

	Nombre	ETP
Enseignants titulaires	1 039	1 031,8
Enseignants contractuels	247	230,1
BIATSS titulaires	709	676,4
BIATSS contractuels	388	367,5
<b>Ensemble des personnels</b>	<b>2 383</b>	<b>2 305,8</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

Evolution du nombre de personnels depuis 2007



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

### ■ Répartition des enseignants<sup>2</sup> par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2018

		Enseignants titulaires Femmes	Enseignants titulaires Hommes	Enseignants titulaires Total	Enseignants contractuels Femmes	Enseignants contractuels Hommes	Enseignants contractuels Total	Enseignants titulaires et contractuels
UFR SLHS	Nombre	95	84	179	33	24	57	236
	ETP	94,3	83,8	178,1	33,0	23,0	56,0	234,1
UFR SJEFG	Nombre	37	40	77	5	9	14	91
	ETP	37,0	39,8	76,8	4,0	8,5	12,5	89,3
UFR ST	Nombre	60	164	224	16	38	54	278
	ETP	58,3	163,6	221,9	16,0	35,0	51,0	272,9
UFR Santé	Nombre	33	91	124	33	39	72	196
	ETP	33,0	90,5	123,5	32,0	36,5	68,5	192,0
UPFR SPORTS	Nombre	12	32	44	0	5	5	49
	ETP	11,4	32,0	43,4	0,0	4,5	4,5	47,9
UFR STGI	Nombre	20	40	60	3	10	13	73
	ETP	19,5	40,0	59,5	2,5	9,5	12,0	71,5
IUT BV	Nombre	43	56	99	1	5	6	105
	ETP	42,8	55,8	98,6	1,0	3,5	4,5	103,1
IUT BM	Nombre	34	95	129	3	5	8	137
	ETP	34,0	95,0	129,0	2,5	3,5	6,0	135,0
ISIFC	Nombre	2	4	6	1	3	4	10
	ETP	2,0	4,0	6,0	0,5	2,5	3,0	9,0
Observatoire	Nombre	1	0	1	0	0	0	1
	ETP	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
ESPE	Nombre	29	32	61	0	1	1	62
	ETP	28,8	31,1	59,9	0,0	1,0	1,0	60,9
CLA	Nombre	25	10	35	9	4	13	48
	ETP	24,8	9,3	34,1	7,8	3,3	11,1	45,2
Ensemble	Nombre	391	648	1 039	104	143	247	1 286
	ETP	386,9	644,9	1 031,8	99,3	130,8	230,1	1 261,9

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

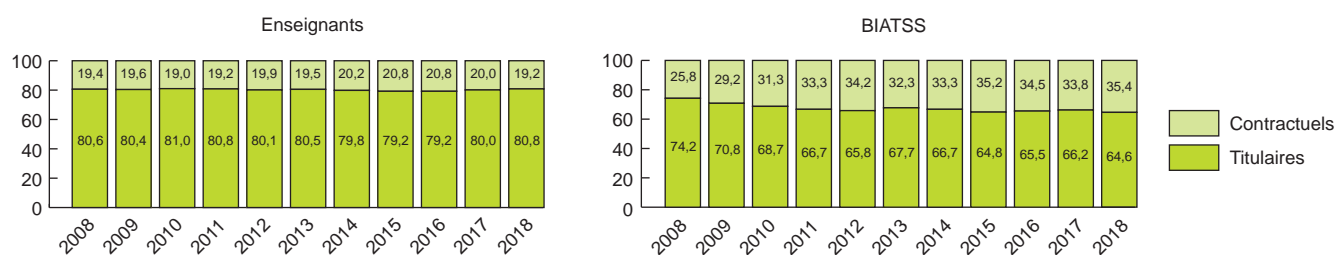
<sup>2</sup> Les doctorants sans enseignement (70 au 31/12/2018) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.



**Répartition des personnels BIATSS par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2018**

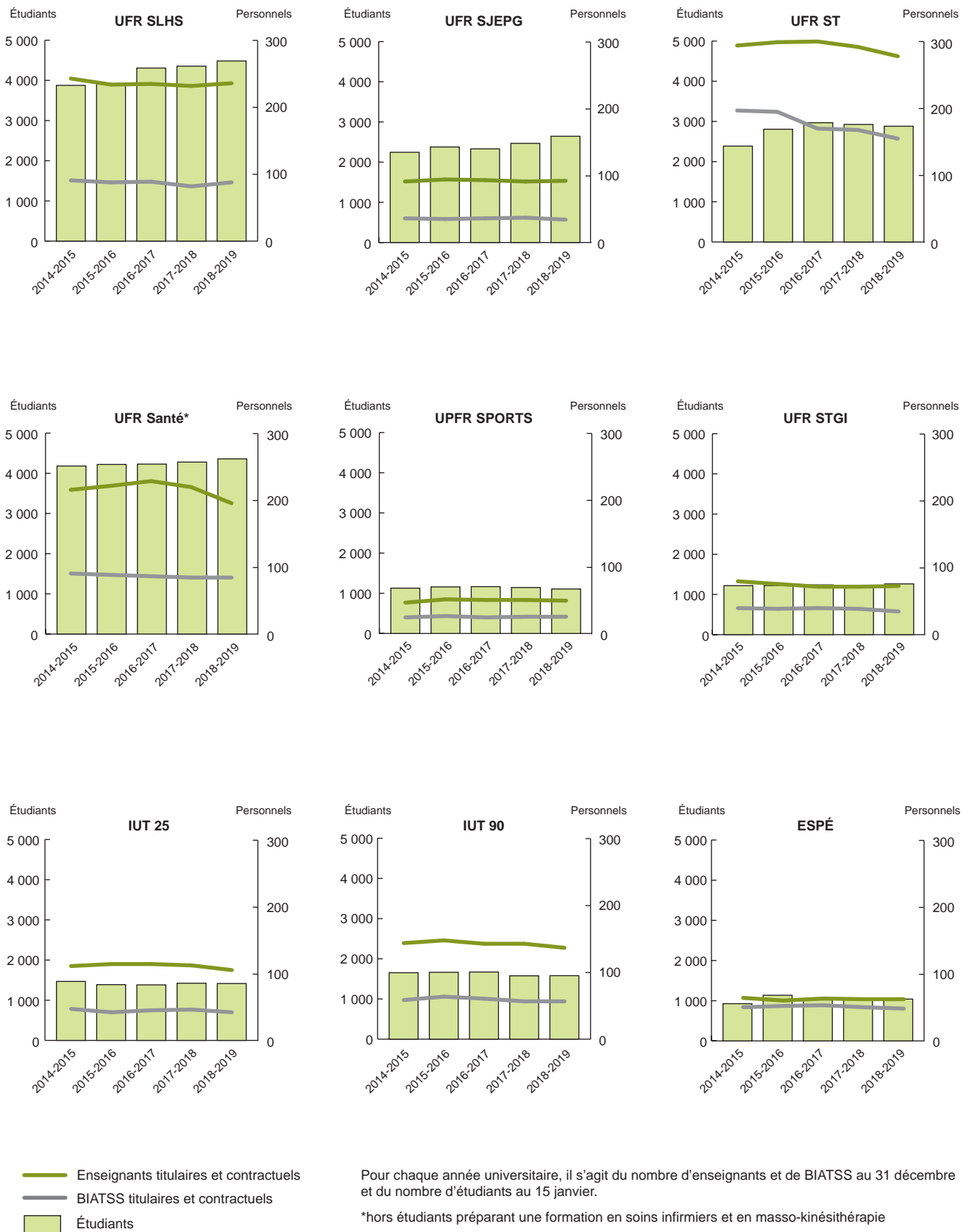
		BIATSS titulaires Femmes	BIATSS titulaires Hommes	BIATSS titulaires Total	BIATSS contractuels Femmes	BIATSS contractuels Hommes	BIATSS contractuels Total	BIATSS titulaires et contractuels
UFR SLHS	Nombre	40	21	61	18	9	27	88
	ETP	38,2	21,0	59,2	15,0	9,0	24,0	83,2
UFR SJEPEG	Nombre	16	6	22	8	3	11	33
	ETP	15,6	6,0	21,6	7,5	2,7	10,2	31,8
UFR ST	Nombre	65	47	112	25	18	43	155
	ETP	62,4	46,3	108,7	21,7	17,3	39,0	147,7
UFR Santé	Nombre	31	26	57	21	7	28	85
	ETP	28,8	25,4	54,2	20,4	7,0	27,4	81,6
UPFR SPORTS	Nombre	15	8	23	2	0	2	25
	ETP	13,9	8,0	21,9	2,0	0,0	2,0	23,9
UFR STGI	Nombre	17	12	29	4	2	6	35
	ETP	16,0	12,0	28,0	4,0	2,0	6,0	34,0
IUT BV	Nombre	24	15	39	2	1	3	42
	ETP	22,2	14,8	37,0	2,0	1,0	3,0	40,0
IUT BM	Nombre	32	20	52	2	3	5	57
	ETP	28,7	19,3	48,0	1,9	3,0	4,9	52,9
ISIFC	Nombre	3	0	3	2	1	3	6
	ETP	3,0	0,0	3,0	2,0	1,0	3,0	6,0
Observatoire	Nombre	4	9	13	1	0	1	14
	ETP	3,8	8,3	12,1	1,0	0,0	1,0	13,1
ESPE	Nombre	25	12	37	7	4	11	48
	ETP	24,4	12,0	36,4	7,0	4,0	11,0	47,4
SAIC	Nombre	1	0	1	53	70	123	124
	ETP	1,0	0,0	1,0	51,2	67,1	118,3	119,3
Services centraux	Nombre	76	55	131	43	19	62	193
	ETP	71,3	53,4	124,7	41,7	18,0	59,7	184,4
Formation continue	Nombre	6	1	7	8	1	9	16
	ETP	5,8	1,0	6,8	7,6	1,0	8,6	15,4
SCD	Nombre	59	28	87	7	3	10	97
	ETP	52,8	27,4	80,2	7,0	3,0	10,0	90,2
SUMPPS	Nombre	5	0	5	10	0	10	15
	ETP	4,3	0,0	4,3	6,8	0,0	6,8	11,1
Télé-enseignement	Nombre	8	1	9	5	1	6	15
	ETP	7,5	1,0	8,5	4,2	1,0	5,2	13,7
CLA	Nombre	16	4	20	16	7	23	43
	ETP	15,8	4,0	19,8	15,6	7,0	22,6	42,4
Université ouverte	Nombre	1	0	1	3	0	3	4
	ETP	1,0	0,0	1,0	3,0	0,0	3,0	4,0
PUFC	Nombre	0	0	0	1	1	2	2
	ETP	0,0	0,0	0,0	0,8	1,0	1,8	1,8
Ensemble	Nombre	444	265	709	238	150	388	1 097
	ETP	416,5	259,9	676,4	222,4	145,1	367,5	1 043,9

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

**Évolution de la répartition titulaires/contractuels<sup>3</sup> entre 2008 et 2018 (en %)**

<sup>3</sup> Les doctorants sans enseignement ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## Évolution du nombre d'étudiants, de BIATSS et d'enseignants dans les principales composantes de l'Université de Franche-Comté de 2014 à 2018



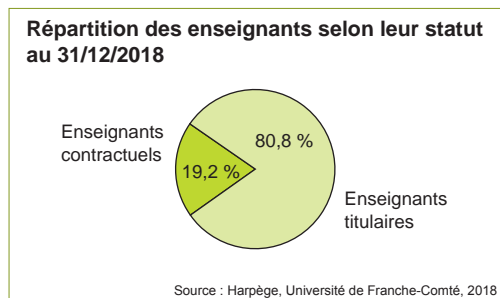
Sources : Apogée et Harpège, Université de Franche-Comté, 2014 à 2018

### 3.1 Les personnels enseignants

Au 31/12/2018, 1 286 enseignants sont comptabilisés :

- 1 039 sont titulaires (les maîtres de conférences et professeurs des universités représentent 74 % de l'effectif contre 81 % au niveau national),
- 247 sont contractuels (il s'agit principalement de doctorants, de chefs de clinique et d'ATER).

D'autres personnels assurent ponctuellement des cours ou des conférences. Pour l'année universitaire 2018/2019, 20 professeurs étrangers invités et environ 2 300 vacataires sont recensés.



#### ■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2018

	Nombre	%
Maîtres de conférences	494	47,6
Professeurs des universités	176	16,9
Astronome	1	0,1
Enseignants-chercheurs	671	64,6
MCUPH	22	2,1
MCUPH Pharmacie	5	0,5
PUPH	68	6,5
PUPH Pharmacie	8	0,8
Enseignants hospitalo-universitaires	103	9,9
Professeurs agrégés	120	11,6
Professeurs certifiés	109	10,5
Professeurs lycées professionnels	14	1,3
Professeurs d'EPS	16	1,5
Professeurs ENSAM	3	0,3
Professeurs des écoles	2	0,2
CPE	1	0,1
Enseignants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	265	25,5
<b>Total enseignants titulaires</b>	<b>1 039</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

#### ■ Répartition des enseignants (hors 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2018

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	43	5,6
Sciences économiques / Gestion	41	5,3
Langues / Littérature	102	13,2
Sciences humaines	111	14,4
Mathématiques / Informatique	104	13,4
Physique	29	3,7
Chimie	38	4,9
Sciences Terre / Univers	25	3,2
Mécanique / Génie informatique	90	11,6
Biologie / Biochimie	48	6,2
Pharmacie	34	4,4
Médecine	90	11,6
STAPS	19	2,5
<b>Ensemble</b>	<b>774</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

#### ■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps à l'Université de Franche-Comté et dans les universités françaises (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Professeurs des universités	24,4	28,9
Maîtres de conférences	50,1	52,2
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	25,5	18,9
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018 et PERSÉ, MESRI, 2017

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

Les données sont remontées par les établissements d'enseignement supérieur (date d'observation la plus récente : 31 décembre 2017).

#### ■ Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2018

	Nombre	%
ATER	50	20,2
Lecteurs / Maîtres de langue	17	6,9
Doctorants <sup>4</sup>	70	28,4
Ens. hospitalo-univ. contractuels	62	25,1
Prof. et maîtres de conf. associés	23	9,3
Prof. contractuels 2 <sup>nd</sup> degré <sup>5</sup>	25	10,1
<b>Total enseignants contractuels</b>	<b>247</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>4</sup> Les doctorants sans enseignement (70 au 31/12/2018) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

<sup>5</sup> Dont 5 enseignants en CDI.

#### ■ Professeurs invités à l'Université de Franche-Comté en 2018/2019 selon le continent d'origine

	Nombre d'invités	Nombre de mois attribués
Europe	5	8
Asie	4	4
Afrique	4	7
Amérique	6	8
Océanie	1	1
<b>Ensemble</b>	<b>20</b>	<b>28</b>

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2018

## 3.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2018, l'Université de Franche-Comté compte 1 097 BIATSS :  
 - 709 personnels sont titulaires : les ITRF représentent 58 % de l'effectif, (71 % au niveau national), les BIATSS relevant de la filière administrative 32 % (21 % dans les universités françaises) et les personnels des bibliothèques près de 10 %.

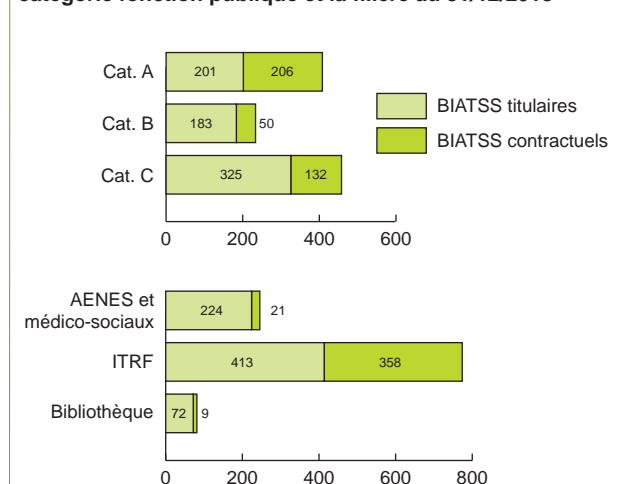
- 388 personnels sont contractuels dont 90 en CDI (5 primo-recrutements en CDI ont eu lieu au cours de l'année 2018).

### ■ Répartition des personnels BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2018

	Nombre	%
DGS	1	0,1
Agent comptable	1	0,1
Administrateur	2	0,3
Attachés	25	3,5
Secrétaires administratifs	69	9,8
Infirmières	4	0,6
Assistante sociale	1	0,1
Adjoint administratifs	121	17,1
Personnels AENES et médico-sociaux	224	31,6
Ingénieurs de recherche	24	3,4
Ingénieurs d'études	90	12,7
Assistants ingénieurs	33	4,6
Techniciens de recherche	90	12,7
Adjoint techniques	176	24,8
Personnels ITRF	413	58,2
Conservateurs des bibliothèques	10	1,4
Bibliothécaires	11	1,5
Bibliothécaires assistants spécialisés	23	3,3
Magasiniers	28	4,0
Personnels des bibliothèques	72	10,2
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>709</b>	<b>100,0</b>

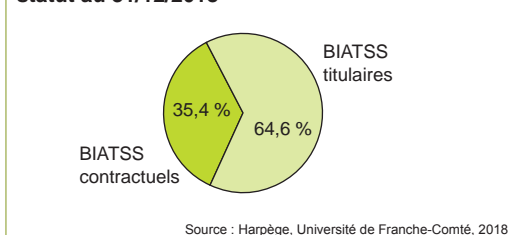
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

### ■ Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique et la filière au 31/12/2018



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

### ■ Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2018



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

### ■ BIATSS titulaires par filière à l'Université de Franche-Comté en 2018 et dans les universités françaises en 2017 (en %)

Filière	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Filière AENES et médico-sociale	31,6	20,8
Filière ITRF	58,2	71,5
Filière bibliothèque	10,2	7,7
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

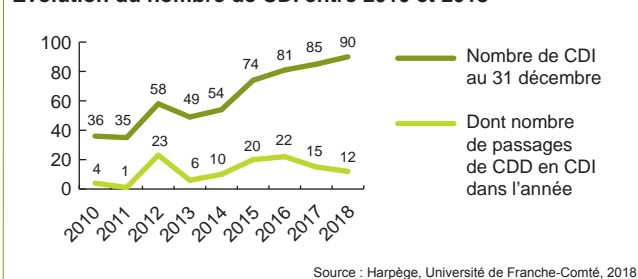
Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018 et PERSÉ, MESRI, 2017

### ■ Répartition des BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2018

Type de contrat	Nombre	%
CDD (besoins temporaires)	48	12,4
CDD (besoins permanents)	124	31,9
CDD (contractuels chercheurs)	122	31,4
Contrats à durée indéterminée	90	23,2
PACTE	1	0,3
Apprentis	3	0,8
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>388</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

### ■ Évolution du nombre de CDI entre 2010 et 2018



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

### ■ Bilan du dispositif de titularisation<sup>6</sup> mis en place au titre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
BIATSS éligibles	50	30	24	47	37	29
BIATSS titularisés	19	3	0	7	5	3

Sources : Service Gestion des compétences, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>6</sup> En 2013, un personnel a démissionné, il n'est donc plus comptabilisé à partir de 2014. En 2014, trois contractuels ont quitté l'établissement, ils ne figurent plus parmi les personnels éligibles à la titularisation en 2015. En 2016, avec la prolongation du dispositif Sauvadet, 23 nouveaux agents sont éligibles, soit 47 au total. En 2017, trois agents ne sont plus comptabilisés (ils ont fait valoir leurs droits à la retraite). En 2018, 3 personnels ont quitté l'université et ne sont donc plus pris en compte.

## 4 La place des femmes parmi les personnels

Au 31/12/2018, 49,4 % des personnels de l'Université de Franche-Comté sont des femmes. Elles représentent 48 % des titulaires et 54 % des contractuels.

Parmi les personnels titulaires, le taux de féminisation a augmenté de presque cinq points entre 2000 et 2018. Au cours de cette période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS. À l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants (elle s'élève à 37 % en 2018 contre 29 % au début des années 2000). C'est parmi les maîtres de conférences et les enseignants du second degré que la progression a été la plus forte.

Malgré cet accroissement du taux de féminisation, 62 % des enseignants titulaires sont des hommes alors que 63 % des BIATSS titulaires sont des femmes en 2018. Qu'il s'agisse des enseignants ou des BIATSS, les femmes sont moins représentées à l'Université de Franche-Comté qu'au niveau national.

Aussi, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. En 2018, parmi les enseignants-chercheurs (y compris les enseignants hospitalo-universitaires) 43 % des maîtres de conférences sont des femmes contre 19 % des professeurs des universités (respectivement 46 % et 26 % dans les universités françaises).

En outre, les femmes sont sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. À l'Université de Franche-Comté, 29 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre 15 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. L'image du plafond de verre peut être évoquée, à savoir la raréfaction des femmes à mesure de la progression vers les grades les plus élevés.

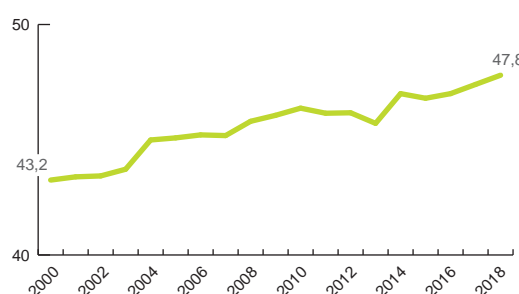
**Plafond de verre** : ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles (Laufer, 2005).

### ■ Part des femmes parmi les personnels au 31/12/2018

	Nombre de personnels	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	709	62,6
BIATSS contractuels	388	61,3
Enseignants titulaires	1 039	37,6
Enseignants contractuels	247	42,1
<b>Ensemble</b>	<b>2 383</b>	<b>49,4</b>

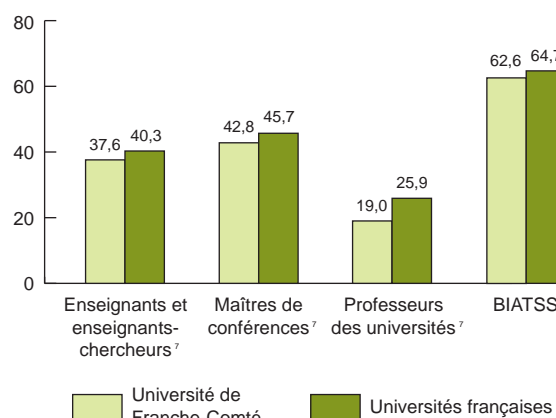
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

### Évolution de la part des femmes parmi les personnels titulaires de l'Université de Franche-Comté entre 2000 et 2018 (en %)



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

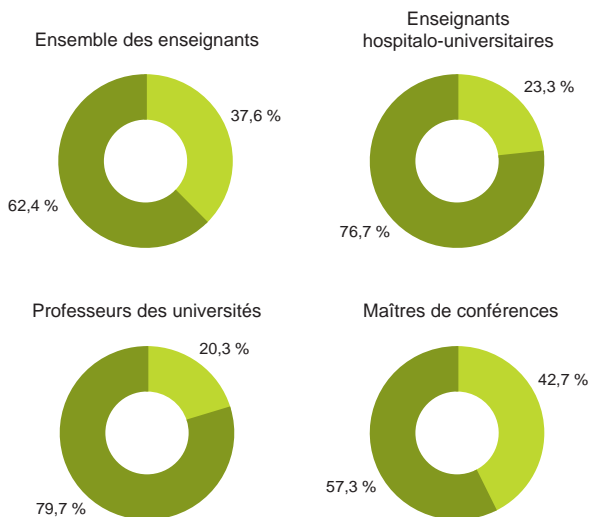
### Part des femmes selon le statut des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté en 2018 et dans les universités françaises en 2017 (en %)



<sup>7</sup> Les enseignants hospitalo-universitaires sont comptabilisés parmi les enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences et les professeurs des universités.

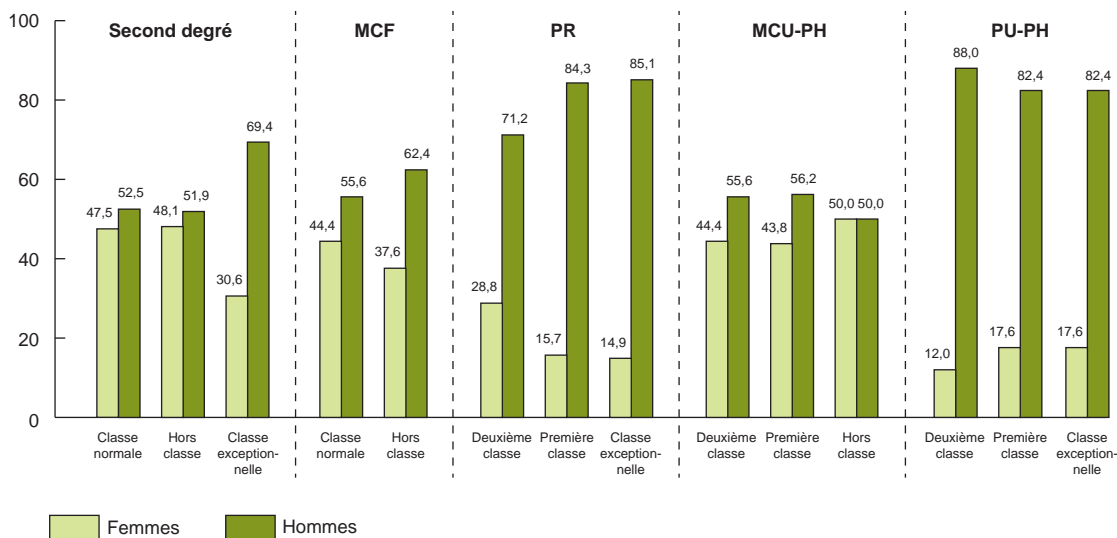
Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018 et PERSÉ, MESRI, 2017

### Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2018



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants de l'Université de Franche-Comté selon le grade en 2018 (en %)



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

Des différences significatives sont observées selon l'âge, le statut et la catégorie fonction publique des BIATSS :

- globalement, la part des femmes s'accroît avec l'avancement en âge,
- elles sont les plus nombreuses parmi les BIATSS relevant de la filière administrative (86 % de l'effectif),
- les femmes sont très représentées parmi les personnels de catégorie C (71 %). Elles sont en revanche moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité (47 % des personnels de catégorie A sont des femmes).

Part des femmes parmi les BIATSS titulaires par tranche d'âge et selon la filière en 2018 (en %)

	Moins de 35 ans <sup>8</sup>	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus <sup>8</sup>
AENES et MS <sup>9</sup>	73,3	82,2	85,4	91,2
ITRF	34,9	42,1	51,8	59,6
Bibliothèque	80,0	75,0	55,9	77,8
<b>Ensemble</b>	<b>47,6</b>	<b>56,8</b>	<b>63,3</b>	<b>72,7</b>

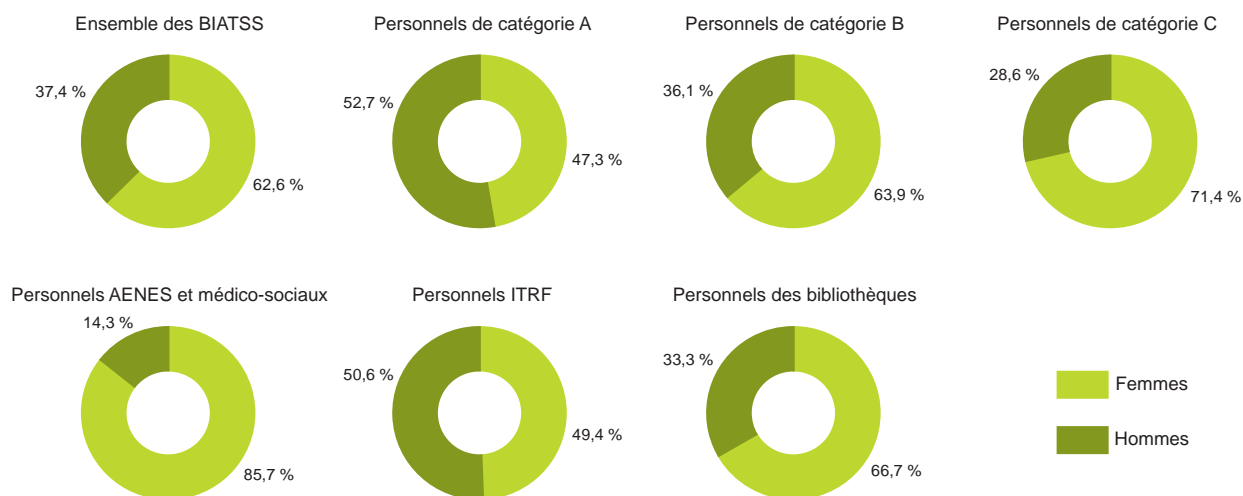
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>8</sup> Il convient de préciser que les personnels des bibliothèques de moins de 35 ans et de 55 ans et plus sont peu nombreux, respectivement 5 et 9.

<sup>9</sup> MS : Médico-sociaux

Une étude relative à la place des femmes parmi les étudiants et les personnels de l'Université de Franche-Comté est disponible sous la référence « Les femmes à l'Université de Franche-Comté », ZOOM 2014/03.

Répartition des BIATSS titulaires selon le genre au 31/12/2018



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## 5 La démographie

À l'Université de Franche-Comté, l'âge moyen des fonctionnaires est de 48,2 ans, celui des contractuels de 35,3 ans, soit en moyenne 44,8 ans quel que soit le statut des personnels.

En 2018, à l'Université de Franche-Comté, comme dans l'ensemble des universités françaises, les deux tiers des fonctionnaires ont entre 35 et 54 ans. Les personnels de moins de 35 ans sont les moins nombreux, ceux de 55 ans et plus représentent près du quart de l'effectif. À l'Université de Franche-Comté, une douzaine d'enseignants est encore en activité au-delà de 65 ans. La durée de leurs études et par conséquent leur recrutement plus tardif les conduit à retarder l'âge de départ à la retraite afin de bénéficier d'une pension à taux plein.

Parmi les contractuels, les enseignants sont plus jeunes que les BIATSS : 33 ans en moyenne contre 37 ans. Cela tient principalement à leur statut : les doctorants, les ATER et les chefs de clinique représentent plus des deux tiers des enseignants contractuels.

**Âge moyen** : il s'agit de la moyenne des âges des membres d'une population donnée.

**Âge médian** : il s'agit de l'âge qui divise une population donnée en deux groupes numériquement égaux.

### Personnels titulaires par tranche d'âge à l'Université de Franche-Comté en 2018 et dans les universités françaises en 2017 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	Université de FC	Universités françaises	Université de FC	Universités françaises
Moins de 35 ans	8,9	11,5	5,3	5,9
35-44 ans	24,8	25,9	28,5	29,5
45-54 ans	41,5	37,0	37,9	37,3
55 ans et plus	24,8	25,6	28,3	27,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018 et PERSÉ, MESRI, 2017

### Âge moyen et âge médian des contractuels à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2018

	Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants contractuels	33,0	30	33,0	30	33,0	30
BIATSS contractuels	38,2	36	34,4	31	36,7	34
<b>Ensemble</b>	<b>36,6</b>	<b>33</b>	<b>33,7</b>	<b>30</b>	<b>35,3</b>	<b>31</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

### Âge moyen et âge médian des enseignants titulaires à l'Université de Franche-Comté et dans les universités françaises

	Université de Franche-Comté (2018)						Universités françaises (2017)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	48,1	48	50,6	50	49,5	49	47,8	48	49,6	50	48,8	49
Maîtres de conférences	45,3	44	46,3	45	45,9	45	45,4	45	45,7	45	45,5	45
Prof. des Universités	52,6	51	53,3	54	53,2	53	52,4	52	53,5	54	53,2	53
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>47,1</b>	<b>47</b>	<b>49,5</b>	<b>50</b>	<b>48,6</b>	<b>49</b>	<b>47,2</b>	<b>47</b>	<b>49,1</b>	<b>49</b>	<b>48,4</b>	<b>48</b>

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018 et PERSÉ, MESRI, 2017

### Âge moyen et âge médian des BIATSS titulaires à l'Université de Franche-Comté et dans les universités françaises

	Université de Franche-Comté (2018)						Universités françaises (2017)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
AENES et médico-sociaux	49,5	50	45,9	48	49,0	50	49,2	50	47,7	48	49,0	49
ITRF	48,6	49	46,0	46	47,3	48	46,7	47	46,8	47	46,7	47
Bibliothèque	45,4	45	47,4	48	46,1	47	46,6	46	47,7	48	46,9	47
Catégorie A	48,7	49	45,9	46	47,2	47	46,4	46	46,3	46	46,3	46
Catégorie B	47,7	47	46,0	47	47,1	47	46,7	47	46,4	47	46,6	47
Catégorie C	49,1	50	46,5	49	48,4	50	48,3	49	48,1	49	48,2	49
<b>BIATSS titulaires</b>	<b>48,6</b>	<b>49</b>	<b>46,2</b>	<b>47</b>	<b>47,7</b>	<b>48</b>	<b>47,4</b>	<b>48</b>	<b>47,0</b>	<b>47</b>	<b>47,2</b>	<b>48</b>

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018 et PERSÉ, MESRI, 2017

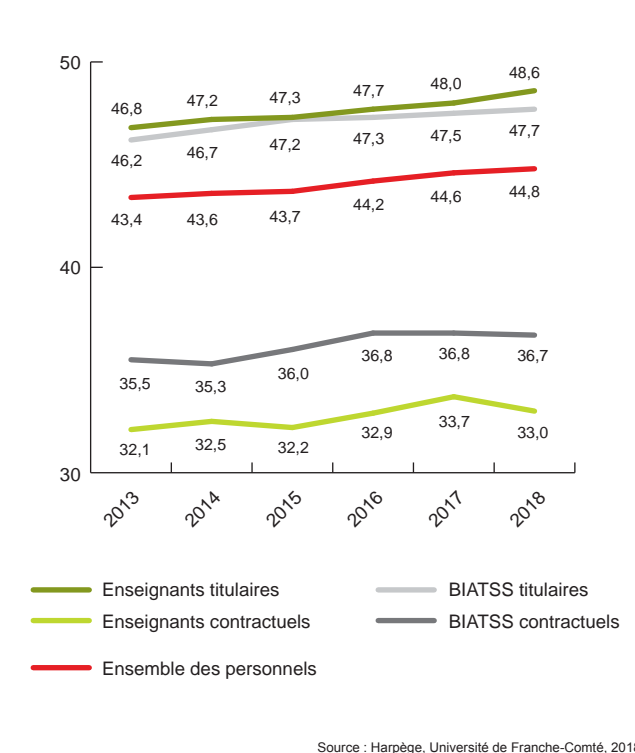
## Évolution de l'âge moyen des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté et dans les universités françaises entre 2013 et 2018

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
2013	46,6	46,8
2014	46,9	47,0
2015	47,3	47,4
2016	47,5	47,6
2017	47,8	47,9
2018 <sup>10</sup>	48,2	-

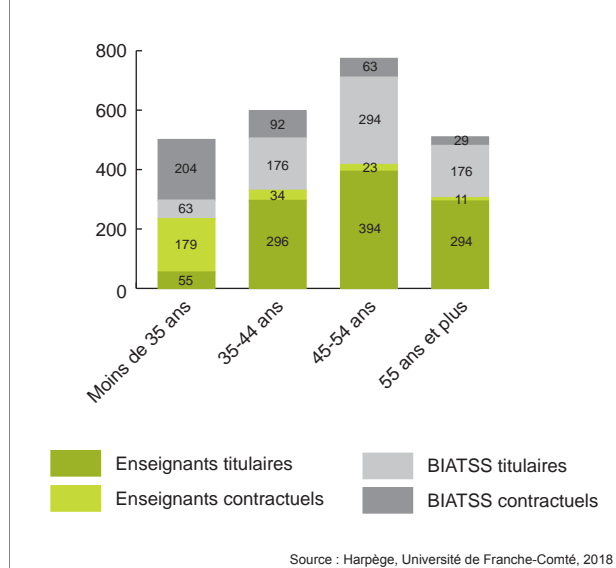
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>10</sup> Les données nationales ne sont pas encore disponibles pour 2018.

## Évolution de l'âge moyen des personnels de l'Université de Franche-Comté entre 2013 et 2018



## Structure par âge des personnels de l'Université de Franche-Comté au 31/12/2018



## Âges minimum et maximum des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2018

	Âge minimum	Âge maximum
Professeurs des Universités	32	67
Maîtres de conférences	29	67
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	27	65
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>27</b>	<b>67</b>
AENES et médico-sociaux	27	65
ITRF	23	66
Bibliothèque	29	63
Catégorie A	26	65
Catégorie B	27	65
Catégorie C	23	66
<b>BIATSS titulaires</b>	<b>23</b>	<b>66</b>
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>	<b>67</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## Âge moyen des BIATSS et des enseignants titulaires par composante<sup>11</sup> au 31/12/2018

	Âge moyen BIATSS	Âge moyen Enseignants
UFR SLHS	48,0	49,3
UFR SJEPEG	48,5	47,0
UFR ST	48,5	48,5
UFR Santé	45,0	50,9
UPFR Sports	44,8	45,2
UFR STGI	46,9	47,1
IUT BV	47,5	49,0
IUT BM	48,0	47,7
ISIFC	54,3	52,0
Observatoire	51,8	-
ESPE	53,7	48,6
Services centraux	46,6	-
Formation continue	41,6	-
SCD	46,7	-
SUMPPS	55,2	-
Télé-enseignement	45,8	-
CLA	51,1	49,1
<b>Ensemble</b>	<b>47,7</b>	<b>48,6</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>11</sup> L'âge moyen n'est pas calculé lorsqu'un seul personnel est affecté dans une composante ou bien lorsque la composante ne compte pas de personnels titulaires.



Un indicateur a été mis en oeuvre à partir de l'année de naissance des BIATSS et des enseignants afin d'estimer le taux de renouvellement des personnels de l'Université de Franche-Comté sur la base des effectifs présents au 31/12/2018. Il s'agit de fournir une estimation sachant qu'il existe un écart entre l'âge légal de départ à la retraite, qui fait référence à la réglementation, et l'âge effectif de départ à la retraite.

Au cours des 10 prochaines années, 38 % des personnels devrait être renouvelés. Des différences structurelles apparaissent selon les caractéristiques démographiques des personnels, mais également selon leur statut :

- 42 % des BIATSS de catégorie C auront atteint l'âge de 62 ans en 2028. Par ailleurs, parmi les 5 personnels médico-sociaux, 4 devraient faire valoir leurs droits à la retraite au plus tard en 2023.

- Chez les enseignants, 58 % des professeurs des Universités et 40 % des enseignants du second degré atteindront 62 ans d'ici 2028. Les hommes sont, en proportion, les plus représentés. Près de 60 % des enseignants concernés le seront à court terme, c'est-à-dire dans les 5 années à venir.

**■ BIATSS titulaires (selon la catégorie fonction publique) atteignant au moins l'âge de 62 ans dans les 10 prochaines années**  
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2018)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2019-2023				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2024-2028				Synthèse sur 10 ans (2019 à 2028)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
Catégorie A	21	13	34	16,9	19	19	38	18,9	40	32	72	35,8
Catégorie B	17	7	24	13,1	23	9	32	17,5	40	16	56	30,6
Catégorie C	48	18	66	20,3	52	18	70	21,5	100	36	136	41,8
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>38</b>	<b>124</b>	<b>17,5</b>	<b>94</b>	<b>46</b>	<b>140</b>	<b>19,7</b>	<b>180</b>	<b>84</b>	<b>264</b>	<b>37,2</b>
En % des effectifs de l'Université	19,4	14,3	17,5	-	21,1	17,4	19,7	-	40,5	31,7	37,2	-

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

**■ BIATSS titulaires (selon la filière) atteignant au moins l'âge de 62 ans dans les 10 prochaines années**  
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2018)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2019-2023				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2024-2028				Synthèse sur 10 ans (2019 à 2028)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
AENES	38	5	43	19,6	42	3	45	20,6	80	8	88	40,2
Médico-sociaux	4	0	4	80,0	0	0	0	0,0	4	0	4	80,0
ITRF	37	31	68	16,5	48	39	87	21,0	85	70	155	37,5
Bibliothèque	7	2	9	12,5	4	4	8	11,1	11	6	17	23,6
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>38</b>	<b>124</b>	<b>17,5</b>	<b>94</b>	<b>46</b>	<b>140</b>	<b>19,7</b>	<b>180</b>	<b>84</b>	<b>264</b>	<b>37,2</b>
En % des effectifs de l'Université	19,4	14,3	17,5	-	21,1	17,4	19,7	-	40,5	31,7	37,2	-

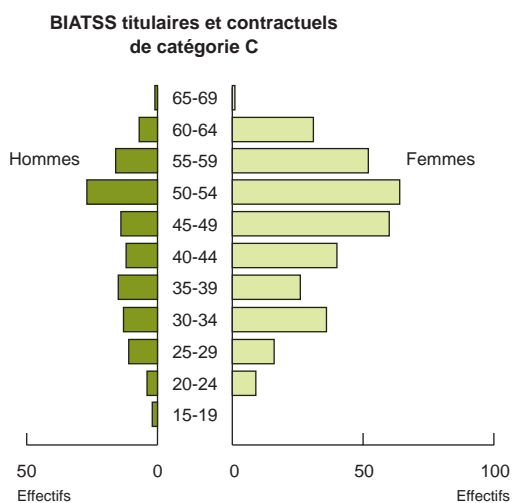
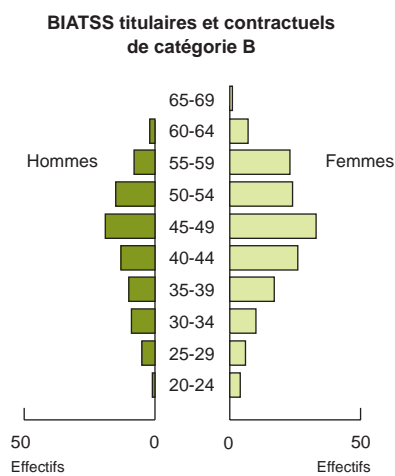
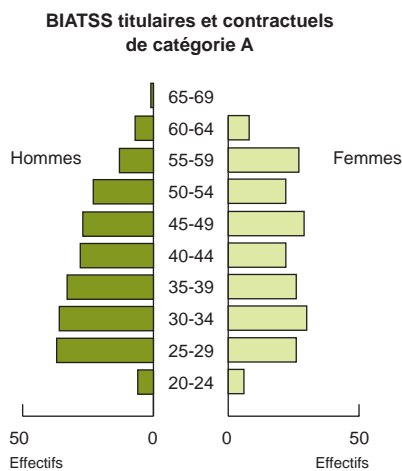
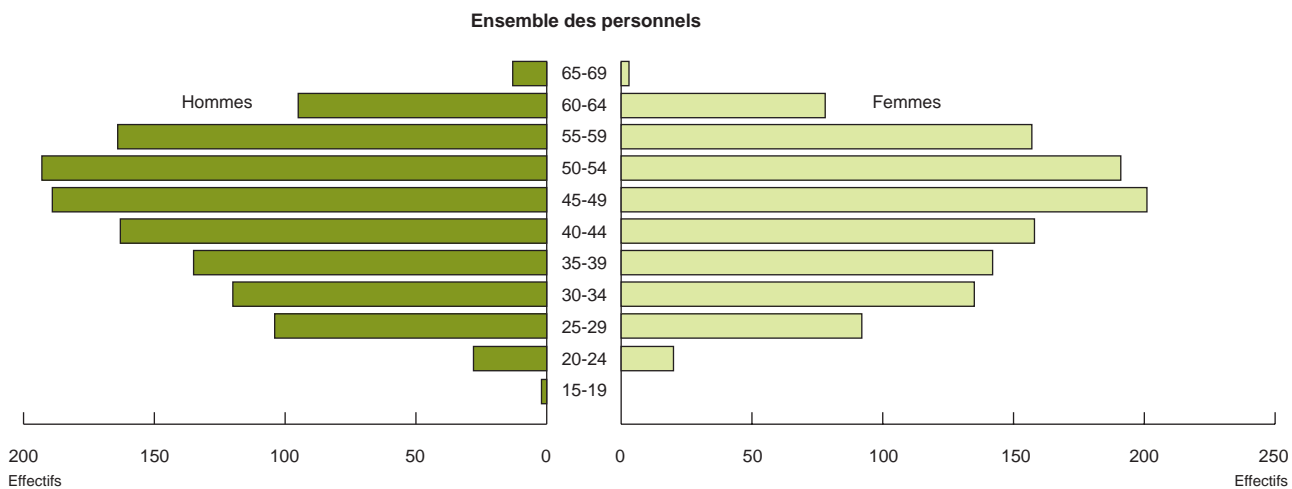
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

**■ Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires atteignant au moins l'âge de 62 ans dans les 10 prochaines années**  
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2018)

	Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2019-2023				Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2024-2028				Synthèse sur 10 ans (2019 à 2028)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
Ens. du second degré	27	41	68	25,7	14	25	39	14,7	41	66	107	40,4
MCF	25	45	70	13,4	36	39	75	14,4	61	84	145	27,8
PR	16	79	95	37,5	8	43	51	20,2	24	122	146	57,7
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>165</b>	<b>233</b>	<b>22,4</b>	<b>58</b>	<b>107</b>	<b>165</b>	<b>15,9</b>	<b>126</b>	<b>272</b>	<b>398</b>	<b>38,3</b>
En % des effectifs de l'Université	17,4	25,5	22,4	-	14,8	16,5	15,9	-	32,2	42,0	38,3	-

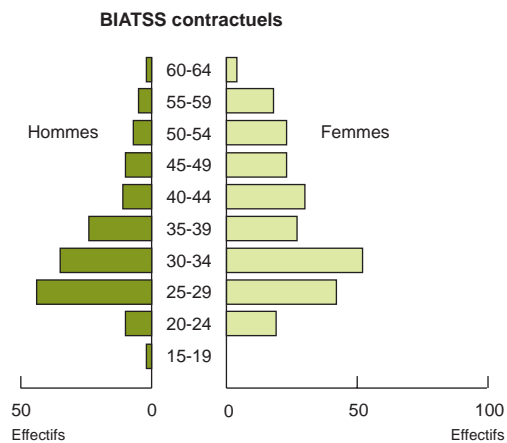
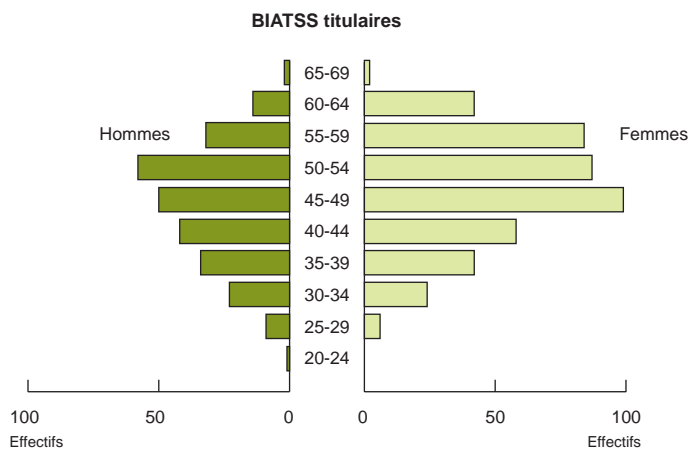
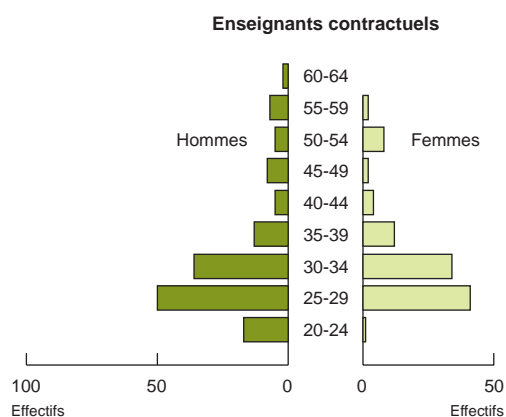
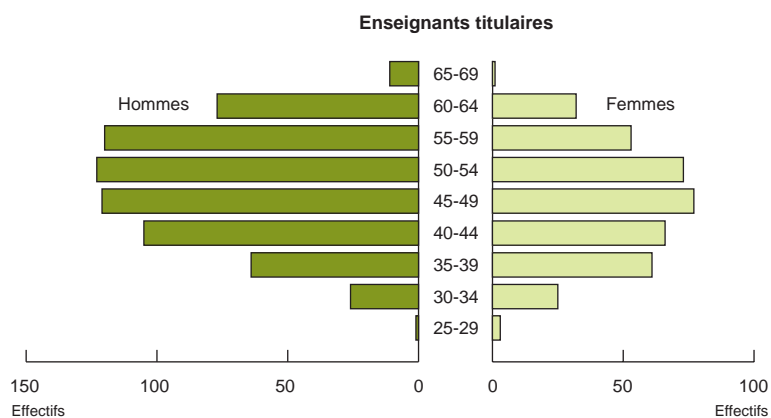
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

Structure par âge de l'ensemble des personnels et des BIATSS selon la catégorie fonction publique au 31/12/2018



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

Structure par âge des personnels selon le type de population au 31/12/2018



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018



03

# Mouvements, promotions des personnels et concours

## 1 Les mouvements des personnels

Les mouvements des personnels fonctionnaires sont multiples et leur classification dépend de leur statut et affectation antérieurs ainsi que de la nature du changement de situation.

### Les entrées (ou arrivées) :

Il s'agit des personnes entrant dans le corps des fonctionnaires et/ou arrivant dans l'établissement au cours de la période de référence.

Les motifs possibles d'entrée sont les suivants :

- concours,
- mutation,
- recrutement sans concours,
- détachement entrant,
- réintégration (après un détachement, une disponibilité ou un congé parental),
- titularisation après un contrat PACTE,
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi,
- affectation dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré).

**Notes :** un contractuel travaillant à l'Université de Franche-Comté et ayant obtenu un concours sera considéré comme une entrée puisqu'il entre dans la fonction publique même s'il travaillait déjà à l'université.

Par ailleurs, un fonctionnaire en emploi à l'Université de Franche-Comté et ayant obtenu un concours dans un autre corps ne sera pas comptabilisé en tant qu'entrée car il était déjà dans la fonction publique et dans l'université. En revanche, il sera dans la partie « promotions ».

### Les sorties (ou départs) :

Une sortie désigne toute personne quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période de référence.

Les causes potentielles de sortie sont les suivantes :

- retraite,
- mutation,
- concours,
- démission ou radiation,
- licenciement,
- fin de fonction dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré),
- décès.

Par ailleurs, certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires :

- détachement,
- disponibilité,
- congé parental.

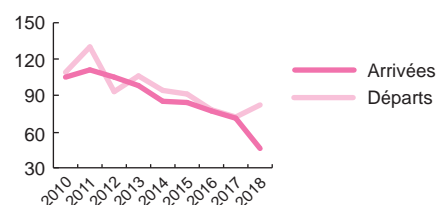
### 1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires

Entre 2010 et 2017, les arrivées et les départs s'orientent structurellement à la baisse malgré une situation instable concernant les départs en début de période (un mouvement d'anticipation de la réforme des retraites a produit un surplus de départs en 2011).

En 2018, la diminution des arrivées de personnels titulaires s'accroît et les départs sont en augmentation. Au total, 82 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté et 46 personnels titulaires arrivent dans l'établissement. Les 41 départs sont partiellement compensés par 24 arrivées chez les BIATSS. Chez les enseignants, 41 départs et 22 arrivées sont recensés.

Comme les années précédentes, les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation (respectivement 54 % et 22 % des départs). Concernant les arrivées, les concours expliquent plus de la moitié des flux entrants, les mutations 15 %.

Evolution du nombre de départs et d'arrivées à l'Université de Franche-Comté de 2010 à 2018



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

### Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2016, 2017 et 2018

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Nombre d'arrivées	44	33	22	33	38	24
Nombre de départs	38	38	41	40	34	41
Effectif moyen permanent	1 073	1 069	1 053	729	720	709
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 076	1 064	1 039	723	725	709
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 075	1 076	1 064	732	723	725
Taux de recrutement (en %)	4,1	3,1	2,1	4,5	5,3	3,4
Taux de départ (en %)	3,5	3,6	3,9	5,5	4,7	5,8
Taux de rotation (en %)	3,8	3,3	3,0	5,0	5,0	4,5

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

**Effectif moyen permanent :** il s'agit de la moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois.

**Taux de recrutement :** (somme des entrées / effectif moyen permanent) x 100

**Taux de départ :** (somme des sorties / effectif moyen permanent) x 100

**Taux de rotation :** (somme des entrées et sorties / somme des effectifs des années N-1 et N à la date du 31 décembre pour chacune de ces années) x 100

## ■ Motifs d'arrivée des personnels titulaires au cours de l'année 2018

	Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours	11	4	-	15	2	8	-	10	25
Recrutement sans concours	-	-	-	-	1	1	1	3	3
Mutation <sup>1</sup>	2	-	-	2	2	1	2	5	7
Réintégration <sup>2</sup>	-	-	-	-	-	4	-	4	4
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	5	5	-	-	-	-	5
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi	-	-	-	-	-	1	-	1	1
Détachement	-	-	-	-	1	-	-	1	1
<b>Total général</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>46</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>1</sup> Les personnels qui arrivent dans l'établissement parce qu'ils ont obtenu un concours sont comptabilisés dans les arrivées par concours (et non par mutation).

<sup>2</sup> Il s'agit de personnels BIATSS ou d'enseignants réintégré après un détachement, une disponibilité ou un congé parental.

## ■ Motifs de départ des personnels titulaires au cours de l'année 2018

		Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Sorties définitives	Retraite	8	4	9	21	12	11	-	23	44
	Concours	1	-	-	1	-	1	-	1	2
	Mutation	6	1	5	12	6	-	-	6	18
	Décès	2	-	-	2	1	-	-	1	3
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>31</b>	<b>67</b>
Sorties provisoires <sup>3</sup>	Détachement	1	-	-	1	4	3	-	7	8
	Disponibilité	1	3	-	4	-	3	-	3	7
	Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
<b>Total général</b>		<b>19</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>41</b>	<b>82</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>3</sup> Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2018. Bien qu'ils ne soient plus en position d'activité, ces fonctionnaires font toujours partie des effectifs de l'Université de Franche-Comté.

## ■ Répartition des arrivées et des départs définitifs des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2018

	Arrivées	Départs définitifs
Catégorie A	9	7
Catégorie B	5	7
Catégorie C	10	17

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## ■ Age moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2018

	Enseignants	BIATSS
Hommes	65,4	62,8
Femmes	62,8	62,3

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## 1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants. En 2018, 130 arrivées et 153 départs sont comptabilisés chez les enseignants. Le flux est plus soutenu chez les BIATSS : 248 arrivées et 230 départs. Le taux de rotation des personnels montre une configuration des mouvements différente entre enseignants et BIATSS. Pour les premiers, 55 % de l'effectif fait l'objet d'un mouvement dans l'année alors que pour les seconds, 63 % sont dans ce cas. Ces différences sont probablement liées à la nature et à la durée des contrats. Les enseignants sont principalement recrutés sur l'année universitaire voire pour plusieurs années (chefs de clinique, doctorants, PAST...). Chez les personnels BIATSS, certains recrutements sont de courte durée, dans le cadre de remplacement de personnels par exemple.

## 03 Mouvements, promotions des personnels et concours

### Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2016, 2017 et 2018

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Nombre d'arrivées	105	129	130	226	222	248
Nombre de départs	137	168	153	244	243	230
Effectif moyen permanent	286	292	273	397	386	394
Effectif au 31 déc. de l'année N	283	265	247	381	370	388
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	283	283	265	397	381	370
Taux de recrutement (en %)	36,7	44,2	47,6	56,9	57,5	62,9
Taux de départ (en %)	47,9	57,5	56,0	61,5	62,9	58,4
Taux de rotation (en %)	42,8	54,2	55,3	60,4	61,9	63,1

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

**Arrivées** : il s'agit des personnels contractuels pour lesquels la date de début de contrat se situe entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année n.

**Départs** : il s'agit des personnels contractuels pour lesquels la date de fin de contrat se situe entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année n.

Lorsqu'un personnel effectue plusieurs contrats au cours de la même année, il est considéré comme arrivant (ou partant) dès lors qu'une durée minimum d'un jour sépare deux contrats.

## 2 Les promotions des personnels

Les personnels BIATSS, les enseignants-chercheurs et les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré peuvent bénéficier d'avancement d'échelon, de grade et de corps. Les modalités d'évolution de carrière sont différentes selon les populations.

### Les modalités d'évolution de carrière des personnels

#### Personnels BIATSS

- **L'avancement d'échelon** a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il se traduit par une augmentation de l'indice de rémunération et donc du traitement. Toutefois, le temps de passage d'un échelon à l'autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps, peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté attribuées à certains fonctionnaires en fonction de leur valeur professionnelle.

- **L'avancement de grade** est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps. Il a lieu par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CPE (commission paritaire d'établissement) et de la CAP académique ou nationale (commission administrative paritaire) du corps d'accueil ou après une sélection par voie d'examen professionnel.

- **L'avancement de corps** peut se faire par liste d'aptitude ou par concours.

#### Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

- La procédure d'**avancement de grade** est académique pour les professeurs certifiés et assimilés (elle est arrêtée par le recteur après avis de la commission administrative paritaire académique) et nationale pour les professeurs agrégés (elle est arrêtée par le ministre après avis de la commission académique paritaire nationale).

#### Enseignants-chercheurs

- **L'avancement de grade** s'effectue au choix suivant trois voies :

- voie d'avancement dite « nationale » : le CNU dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade. Cette instance les attribue au choix aux agents remplissant les conditions règlementaires.
- voie d'avancement dite « locale » : l'université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade. Le Président de l'université les attribue aux agents remplissant les conditions règlementaires après avis du conseil académique restreint de l'établissement.
- voie d'avancement dite « spécifique » : elle est réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (Présidents d'Université...).

- **L'avancement de corps** : l'accès au corps supérieur passe par le recrutement sur titres et travaux par le comité de sélection compétent de l'université concernée. Les décisions sont ensuite validées par le CA restreint.



En 2018, 41 % des BIATSS et 39 % des enseignants ont bénéficié d'une promotion, soit au total 702 personnels titulaires. Après une diminution du nombre de promotions entre 2016 et 2017, une augmentation de 10 % chez les BIATSS et de 7 % chez les enseignants est constatée entre 2017 et 2018. Ces évolutions peuvent pour partie s'expliquer par les reclassements dans les nouvelles grilles indiciaires opérés en 2017 et par la création d'un grade de classe exceptionnelle pour les enseignants du second degré au 1<sup>er</sup> septembre 2017 dans le cadre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations », mais également par les modifications des conditions de passage d'un grade à un autre pour certains corps.

Les avancements d'échelon et de chevron, liés principalement au déroulement des carrières, représentent 82 % des évolutions de carrière. Près d'un tiers des BIATSS et des enseignants en ont été l'objet en 2018. Les procédures d'avancement de grade et de corps concernent des contingents plus modestes (50 BIATSS et 74 enseignants).

## ■ Evolutions de carrière des personnels<sup>4</sup> de l'Université de Franche-Comté en 2017 et 2018

	Avancements d'échelon		Avancements de chevron		Avancements de grade		Avancements de corps	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Filière AENES	63	78	0	1	8	16	3	1
Filière médico-sociale	1	0	0	0	0	0	0	0
Filière ITRF	139	141	0	0	20	22	6	9
Filière bibliothèque	22	22	0	1	3	2	0	0
<b>Total BIATSS</b>	<b>225</b>	<b>241</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Ens. second degré	26	34	9	15	10	30	1	0
Ens.-chercheurs	185	141	64	99	32	31	2	2
Ens. hospitalo-univ.	17	14	20	32	13	9	2	2
<b>Total enseignants</b>	<b>228</b>	<b>189</b>	<b>93</b>	<b>146</b>	<b>55</b>	<b>70</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>Total général</b>	<b>453</b>	<b>430</b>	<b>93</b>	<b>148</b>	<b>86</b>	<b>110</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>4</sup>Seules les promotions des personnels qui occupaient déjà un emploi à l'Université avant d'accéder au grade ou au corps supérieur sont identifiées.

## 3 Les postes ouverts aux concours en 2018

Lors de la session 2018, 24 postes de BIATSS (dont 17 de la filière ITRF) et 26 postes d'enseignants (19 sont des postes d'enseignants-chercheurs) ont été ouverts au concours à l'Université de Franche-Comté.

Tous les postes n'ont pas été pourvus. Quatre concours ont été infructueux chez les enseignants et trois chez les BIATSS.

### ■ Postes d'enseignants ouverts aux concours et postes pourvus en 2018

	Postes ouverts aux concours	Nombre de candidats admis	Nombre de concours infructueux
Professeurs des universités	6	3	3
Maîtres de conférences	13	12	1
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	7	7	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>4</b>

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2018

### ■ Postes de BIATSS ouverts au concours et recrutement en 2018

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Filière ITRF	7	4	6
Filière administrative	2	2	1
Filière bibliothèque	2	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2018

### ■ Résultats aux concours ITRF, AENES et bibliothèque en 2018

	Nombre de candidats admis	Nombre de concours infructueux
Filière ITRF	14	3
Filière administrative	5	0
Filière bibliothèque	2	0
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>3</b>

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2018



04

# Organisation du travail et congés des personnels

## 1 Les horaires de travail

Dans la fonction publique d'Etat, le service annuel est de 1 607 heures de travail. Concernant les enseignants, le service statutaire s'exprime en heures de cours et s'associe à une activité de recherche pour les enseignants-chercheurs (cf. décret n°2009-460 du 23 avril 2009).

### 1.1 Les enseignants

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

Le service statutaire annuel des enseignants (exprimé en heures équivalent travaux dirigés) varie selon leur corps :

- Professeurs des universités et maîtres de conférences : 192 h
- Astronomes : 66 h
- Professeurs agrégés, certifiés : 384 h
- Lecteurs : 200 h
- Maîtres de langues : 192 h
- ATER : 192 h
- Enseignants associés : 96 h
- Enseignants invités : 20 h par mois
- Contractuels doctorants : 64 h
- Enseignants hospitalo-universitaires : pas d'obligations statutaires d'enseignement.

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

- les Cours Magistraux (1 heure CM = 1,5 heures TD),
- les Travaux Dirigés,
- les Travaux Pratiques (1 heure TP = 0,66 heure TD).

### 1.2 Les personnels BIATSS

Pour un personnel travaillant à temps complet, le volume annuel de travail est de 1 607 heures. Il est proratisé pour les personnels travaillant à temps partiel. Le volume hebdomadaire de travail doit être choisi en début d'année universitaire, en accord avec le responsable hiérarchique, parmi cinq possibilités. Une pause de 20 minutes est accordée aux personnels pour toute journée qui atteint six heures de travail effectif. Elle peut être incluse dans la coupure méridienne ou bien située en cours de matinée ou d'après-midi.

Le droit aux congés annuels est de 25 jours auxquels s'ajoutent 20 jours d'ARTT (aménagement et réduction du temps de travail) pour tous les personnels BIATSS présents plus de 10 mois à l'Université. Trois formules horaires permettent de dégager des jours de congés supplémentaires au titre de l'ARTT (7 au maximum). Ils viennent s'ajouter aux 45 jours. Le total des congés doit être proratisé dans des proportions identiques à celle du temps partiel lorsque les personnels ne travaillent pas à temps plein. Se cumulent également 14 heures de fractionnement à partir d'un volume hebdomadaire de 37h11.

Les personnels contractuels de moins de 10 mois ont droit à 2,5 jours de congés par mois de présence dans la mesure où ils travaillent 35 heures par semaine.

#### ■ Volumes horaires de travail et jours de congés des personnels pour un temps complet pour l'année universitaire 2017-2018

Volume hebdomadaire de travail	Horaire journalier	Nombre de jours de congés	Nombre de jours de congés au titre de l'ARTT	Nombre total de jours de congés	Heures de fractionnement
36h52	7h22	25	20	45	0 h
37h11	7h26	25	20	45	14 h
37h32	7h31	25	22	47	14 h
38h04	7h37	25	25	50	14 h
38h26	7h41	25	27	52	14 h

Source : Livret d'accueil des personnels, Université de Franche-Comté, 2018

## 2 Le compte épargne-temps

Les BIATSS peuvent bénéficier d'un compte épargne-temps (CET). Ouvert à la demande de l'agent, il est alimenté par le report des congés annuels qui n'ont pas été pris au titre de l'année de référence. Il permet à l'agent d'accumuler des jours de congés dans la limite d'un plafond de 60 jours. En cas de mutation, de mise à disposition ou de détachement au sein de la fonction publique d'Etat, l'agent conserve le bénéfice de son CET.

Plusieurs options sont offertes pour utiliser les jours épargnés :

- lorsque le nombre de jours comptabilisés en fin d'année sur le CET est inférieur ou égal à 20, l'agent doit obligatoirement utiliser ces jours sous forme de congés,
- lorsque le CET compte plus de 20 jours en fin d'année, les jours comptabilisés au-delà de 20 peuvent, à la demande de l'agent, être en tout ou partie indemnisés, et/ou maintenus sur le CET dans la limite de 10 jours par an, et/ou pris en compte au sein du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Les jours épargnés sont indemnisés dans les conditions suivantes :

- 65 euros par jour pour les agents de catégorie C,
- 80 euros par jour pour les agents de catégorie B,
- 125 euros par jour pour les agents de catégorie A.

*L'arrêté ministériel du 28 novembre 2018 abaisse de 20 à 15 jours le seuil d'indemnisation des jours épargnés sur le CET et prévoit une revalorisation de 10 euros des jours épargnés. La date d'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019.*

En 2018, 28 nouveaux CET sont recensés à l'Université de Franche-Comté. Au total, 180 BIATSS (dont 19 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps contre 155 l'année précédente.

Parmi les bénéficiaires :

- la moitié sont des BIATSS de catégorie A,
- 61 % sont des femmes,
- 70 % ont 45 ans ou plus.

Au 31 décembre 2018, 4 109 jours sont épargnés. Pour la seule année 2018, 97 personnels ont déposé 1 122 jours, soit une moyenne de 11 jours par agent.

En 2018, 504 jours ont été indemnisés pour un montant de 45 735 euros (43 agents, dont 5 contractuels, sont concernés).

### ■ Nombre de CET et de jours épargnés au 31/12/2018

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	43	46	89	1 006,0	1 063,0	2 069,0
Catégorie B	30	14	44	617,0	285,0	902,0
Catégorie C	36	11	47	858,0	280,0	1 138,0
<b>Ensemble</b>	<b>109</b>	<b>71</b>	<b>180</b>	<b>2 481,0</b>	<b>1 628,0</b>	<b>4 109,0</b>

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2018

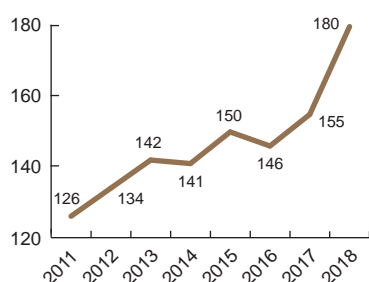
### ■ Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2018

	Bénéficiaires <sup>1</sup> d'un CET (en %)	Ensemble des BIATSS titulaires de l'Université de Franche-Comté (en %)
Moins de 35 ans	6,8	8,9
De 35 à 44 ans	23,6	24,8
De 45 à 54 ans	40,4	41,5
55 ans et plus	29,2	24,8
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>1</sup> Les BIATSS contractuels, qui représentent 11 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte.

### Evolution du nombre de CET entre 2011 et 2018



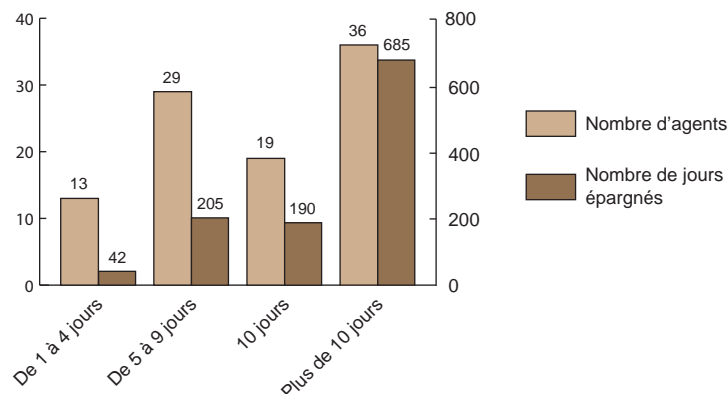
Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2018

### ■ Jours de congés non pris indemnisés en 2018

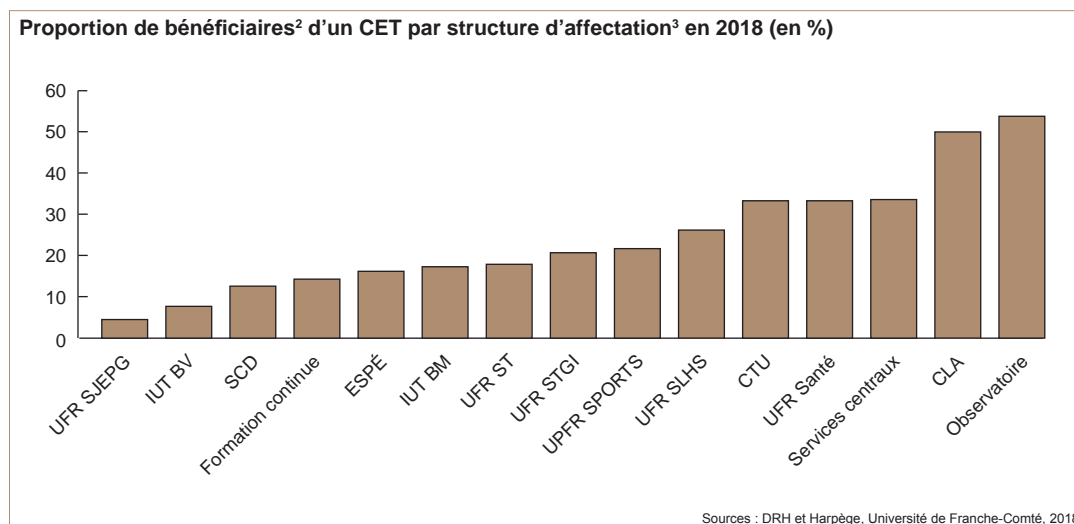
	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	187,0	23 375,0
Catégorie B	117,0	9 360,0
Catégorie C	200,0	13 000,0
<b>Ensemble</b>	<b>504,0</b>	<b>45 735,0</b>

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2018

### Nombre de personnels ayant déposé des jours sur un CET en 2018 et nombre de jours épargnés par ces personnels



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2018



Zoom sur les 19 personnels contractuels disposant d'un CET :

- la moitié a moins de 45 ans,
- 48 % sont affectés au SAIC,
- 71 jours ont été indemnisés pour un montant de 6 685 euros (5 agents sont concernés).

<sup>2</sup> Les BIATSS contractuels, qui représentent 11 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte.

<sup>3</sup> Ce ratio résulte du rapport entre le nombre de BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET et le nombre total de BIATSS titulaires pour chaque composante.

## 3 Le temps partiel et le temps incomplet

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

### 3.1 Le travail à temps partiel

Tout personnel, titulaire ou contractuel, peut demander à bénéficier d'un temps partiel dans la mesure où il est recruté sur une base de 100 %. La quotité de travail peut

être de 50 % au minimum (correspondant à un mi-temps), de 60, 70, 80 ou 90 %. Les agents choisissant de travailler à 80 % perçoivent une rémunération s'élevant à 85,7 % d'un temps plein, ceux travaillant à 90 % sont rémunérés à 91,4 %.

Jusqu'en 2012, 170 à 180 personnels titulaires travaillaient à temps partiel à l'Université de Franche-Comté. En 2012, ils représentaient 2,4 % des enseignants et 20,4 % des BIATSS.

Depuis 2013, le nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel ne cesse de diminuer : 129 personnels sont concernés en 2018, soit 7,4 % de l'effectif (1,9 % des enseignants et 15,4 % des BIATSS) contre 9,7 % en 2012. Au 31/12/2018, 105 personnels titulaires bénéficient d'un temps partiel sur autorisation et 24 d'un temps partiel de droit pour élever un enfant.

En outre, 20 BIATSS contractuels (dont 12 en CDI) travaillent à temps partiel (un temps partiel de droit a été accordé à 7 agents), ce qui porte à 149 le nombre de personnels à temps partiel à l'Université de Franche-Comté.

#### ■ Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2013 et 2018

	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018
Enseignants titulaires	20	19	17	17	17	20
BIATSS titulaires	140	125	122	120	114	109
<b>Ensemble</b>	<b>160</b>	<b>144</b>	<b>139</b>	<b>137</b>	<b>131</b>	<b>129</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2013 à 2018

#### ■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2018

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	5	2	7	71,4
	60 %	-	1	1	0,0
	70 %	4	-	4	100,0
	80 %	82	9	91	90,1
	90 %	6	-	6	100,0
	Sous-total	97	12	109	89,0
Enseignants titulaires	50 %	1	-	1	100,0
	60 %	-	1	1	0,0
	70 %	1	-	1	100,0
	80 %	10	6	16	62,5
	90 %	1	-	1	100,0
	Sous-total	13	7	20	65,0
<b>Ensemble</b>		<b>110</b>	<b>19</b>	<b>129</b>	<b>85,3</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

**■ Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2013 et 2018**

	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018
Filière AENES	21,3	19,0	19,1	20,5	18,9	17,0
Catégorie A	11,6	5,3	2,7	5,5	8,8	9,1
Catégorie B	25,4	21,1	27,1	27,9	26,8	24,3
Catégorie C	22,2	21,5	19,4	20,7	17,3	14,9
Filière ITRF	15,8	14,1	13,8	13,0	12,7	12,1
Catégorie A	14,4	10,9	10,6	9,8	7,6	7,5
Catégorie B	18,9	13,7	17,2	16,1	13,3	12,2
Catégorie C	15,2	16,3	14,4	14,0	16,3	15,9
Filière bibliothèque	25,4	25,8	25,4	25,0	23,2	29,2
Catégorie A	22,2	22,2	15,8	26,3	25,0	28,6
Catégorie B	28,6	36,8	33,3	39,1	31,8	43,5
Catégorie C	25,0	20,7	26,7	11,5	14,8	17,8
Ensemble	18,5	16,8	16,7	16,6	15,7	15,4

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2013 à 2018

Le recul du travail à temps partiel observé ces dernières années à l'Université de Franche-Comté concerne principalement les agents de catégorie C de la filière AENES ainsi que les personnels ITRF des catégories A et B.

Au sein de la filière bibliothèque, la proportion de BIATSS travaillant à temps partiel est élevée et nettement supérieure à la moyenne observée au sein de l'établissement (29 % de l'effectif est concerné contre 15 % à l'échelle de l'Université).

Par-delà les évolutions constatées, un fait structurel permanent demeure : 85 % des personnels titulaires à temps partiel sont des femmes (89 % des BIATSS et 65 % des enseignants).

Le travail à temps partiel concerne principalement les personnels âgés de 35 à 54 ans (71 % de l'effectif). Il s'agit, dans près de la moitié des cas, de parents de jeunes enfants qui recherchent une certaine qualité de vie et souhaitent concilier vie professionnelle et vie familiale.

**■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel par tranche d'âge en 2018**

	Nombre de personnels	%
Moins de 35 ans	14	10,9
De 35 à 44 ans	46	35,6
De 45 à 54 ans	45	34,9
55 ans et plus	24	18,6
Ensemble	129	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

### 3.2 Le travail à temps incomplet

Dans la fonction publique d'État, les emplois à temps incomplet sont des emplois dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du travail. Ils ne peuvent être pourvus que par des agents contractuels. Le travail à temps incomplet peut s'expliquer par des contraintes financières ou réglementaires (certains recrutements ne pouvant intervenir qu'à temps incomplet) ou bien se justifier par la nature de la tâche à effectuer qui ne nécessite pas le recrutement d'un agent à temps plein.

Sans être tenu d'en demander l'autorisation à l'administration, les agents contractuels recrutés à temps incomplet peuvent exercer, en dehors de leurs obligations de service, une activité privée lucrative et/ou une activité accessoire ouverte aux fonctionnaires et aux agents contractuels occupant un emploi à temps complet. Toutefois, l'agent doit informer son administration du cumul d'activités envisagé.

Au 31/12/2018, 11 % des personnels contractuels travaillent à temps incomplet (13 % des enseignants et 10 % des BIATSS). Au total, 70 agents sont concernés (83 en 2017 et 92 en 2016).

Les enseignants sont principalement des hommes et sont recrutés à 50 % sur des supports de PAST (ils exercent parallèlement une activité professionnelle en dehors de l'Université).

Les personnels BIATSS à temps incomplet sont des femmes dans plus des trois quarts des cas et travaillent majoritairement à 50 %.

**■ Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2018**

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	50 %	20	7	27	74,1
	60 %	2	1	3	66,7
	70 %	7	1	8	87,5
	Sous-total	29	9	38	76,3
Enseignants contractuels	30 %	1	1	2	50,0
	50 %	7	23	30	23,3
	Sous-total	8	24	32	25,0
Ensemble		37	33	70	52,9

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## 04 Organisation du travail et congés des personnels

### 3.3 Le temps partiel thérapeutique

Un fonctionnaire peut être autorisé à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique après six mois consécutifs de congés maladie pour une même affection, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée ou bien après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé, soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle.

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

Un agent contractuel peut être autorisé, à sa demande, à exercer ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique après un congé de maladie ordinaire, après un congé de grave maladie ou lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions à temps plein en raison d'une affection de longue durée. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé pendant une durée maximale d'un an sur prescription du médecin traitant après accord de la Sécurité Sociale.

À l'Université de Franche-Comté, au cours de l'année 2018, 13 BIATSS titulaires ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique.

## 4 Les absences et congés des personnels (hors congés annuels)

Il convient de distinguer les absences (disponibilité et congé parental), les différentes catégories de congés (congés maladie, congé maternité, congé d'adoption et congé paternité) et les congés spécifiques des enseignants-chercheurs (délégation et congé pour recherches ou conversions thématiques). Les arrêts de travail consécutifs à des accidents de service (pour les fonctionnaires) ou à des accidents de travail (pour les agents non titulaires) sont abordés dans la partie relative à l'hygiène et la sécurité.

### 4.1 Les absences

- **La disponibilité** est la situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période. Il est placé temporairement hors de son administration d'origine et ne bénéficie plus de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou d'office à l'initiative de l'administration. Les agents contractuels peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de congés non rémunérés pour des motifs similaires à ceux ouvrant droit à une disponibilité. Certains de ces congés sont accordés de droit, d'autres peuvent être accordés sous réserve des nécessités de service.

- **Le congé parental** est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent (fonctionnaire ou non titulaire) cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant. Il est octroyé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Il est accordé pour une période de six mois renouvelable et prend fin au plus tard au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3<sup>ème</sup> année suivant l'adoption. Des prolongations sont possibles en cas de naissances multiples ou d'adoption de plusieurs enfants. Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement d'échelon en totalité la première année de congé, ils sont ensuite réduits de moitié. Pour l'agent contractuel, la durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Au cours de l'année 2018, 47 personnels titulaires étaient en disponibilité (il s'agit d'enseignants dans 63 % des cas). Quatre BIATSS contractuels ont par ailleurs bénéficié d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles.

■ Nombre de personnels titulaires en disponibilité ou en congé parental en 2017 et 2018

	2017		2018	
	Disponibilité	Congé parental	Disponibilité	Congé parental
Enseignants	28	0	30	0
BIATSS	19	3	17	2
Ensemble	47	3	47	2

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

Deux BIATSS titulaires, deux BIATSS contractuels et un enseignant contractuel étaient en congé parental en 2018.

### 4.2 Les congés

Il existe différents types de congés correspondant à une interruption momentanée du service et auxquels peuvent prétendre les personnels, titulaires et contractuels, lors de certains événements de leur vie (les congés maladie, maternité, paternité...). Ils sont décrits successivement avant de s'intéresser plus particulièrement aux congés des personnels de l'Université de Franche-Comté en 2018.



## 4.2.1 Les différents types de congés

### - Les congés de maladie des fonctionnaires (titulaires ou stagiaires)

- *le congé de maladie ordinaire (CMO)* : en cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire a droit à des congés de maladie dits congés de maladie ordinaire. Il bénéficie de sa rémunération pendant une durée de 12 mois maximum (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement) ;

- *le congé de longue maladie (CLM)* : il est accordé, après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de 3 ans maximum. Le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement pendant 1 an puis à demi-traitement pendant 2 ans ;

- *le congé de longue durée (CLD)* : il est accordé au fonctionnaire, après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis). Sa durée est de 5 ans maximum (8 ans en cas de maladie professionnelle). La rémunération est versée intégralement pendant 3 ans puis réduite de moitié les 2 années suivantes (5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement en cas de maladie professionnelle).

### - Les congés de maladie des agents non titulaires

- *le congé de maladie* : en cas de maladie attestée par un arrêt de travail établi par un médecin, l'agent non titulaire a droit à des congés de maladie. Le plein traitement est maintenu selon l'ancienneté de l'agent (1 mois après 4 mois de service, 2 mois après 2 ans de service et 3 mois après 3 ans de service) ;

- *le congé de grave maladie* : il est accordé, pour les agents non titulaires justifiant d'au moins trois ans de services continus, en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés mettant l'agent dans l'incapacité d'assurer ses fonctions. La durée totale du congé est fixée à trois ans maximum. L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant un an, il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

- **Le congé de maternité** : une femme enceinte en activité peut bénéficier de ce congé, qu'elle soit fonctionnaire ou agent non titulaire. La durée du congé est fixée, pour le 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). Pour le 3<sup>ème</sup> enfant et les suivants, le congé prénatal dure 8 semaines et le congé postnatal 18 semaines. Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour le droit à pension civile et est pris en compte pour l'avancement.

- **Le congé d'adoption** : le bénéfice de ce congé est ouvert à la mère ou au père (fonctionnaire ou agent non titulaire) ou bien peut être réparti entre les parents s'ils travaillent tous les deux. Le congé débute, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit 7 jours au plus avant la date prévue de cette arrivée. Le congé dure 10 semaines (18 semaines si l'adoption porte le nombre d'enfants à charge de l'agent à 3 ou plus). Cette durée est majorée de 11 jours en cas de partage du congé entre les deux parents. Tout comme le congé maternité, le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité.

- **Le congé de paternité** : en cas de naissance d'un enfant, il est accordé, sur demande du père (fonctionnaire ou agent non titulaire), pour une durée de 11 jours calendaires maximum fractionnables (18 jours en cas de naissances multiples). Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité.

## 4.2.2 Les congés des personnels de l'Université de Franche-Comté

En 2018, près d'un quart des personnels a bénéficié d'un congé. Cela concerne 579 individus (422 titulaires et 157 contractuels) contre 727 en 2017. Cet écart s'explique principalement par une diminution du nombre de personnels titulaires en congés maladie ordinaire en 2018.

Les différents types de congés génèrent 24 394 jours d'arrêt, équivalent à un peu moins de 5 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'établissement. Si le nombre de personnels concernés a nettement baissé entre 2017 et 2018, le nombre de jours d'arrêt n'a que légèrement diminué, ce qui engendre un accroissement de la durée moyenne des arrêts de travail, notamment concernant les congés ordinaires de maladie des personnels BIATSS (7,5 jours en 2017 et 12,2 jours en 2018).

Selon le type de population, la proportion de personnels ayant obtenu un congé est très variable :

- 42 % des BIATSS titulaires,
- 35 % des BIATSS contractuels,
- 12 % des enseignants titulaires,
- 8 % des enseignants contractuels.

Les congés maladie ordinaire des personnels titulaires et les congés maladie des agents contractuels sont les plus fréquents. Ils concernent au total 478 personnels pour près de 13 000 jours d'arrêt de travail, ce qui représente plus de la moitié de l'ensemble des jours d'arrêt. Pour ce type de congé, près de la moitié des arrêts sont de courte durée (6 jours au maximum), mais ils n'occasionnent que 12 % de l'ensemble des jours d'arrêt. A l'inverse, 10 % des arrêts de travail sont supérieurs à 30 jours, mais ils concentrent 37 % des jours non travaillés. Près de 54 % des agents concernés par un congé maladie sont des BIATSS titulaires alors qu'ils constituent moins de 30 % des personnels de l'établissement. Les femmes et les personnels de 55 ans et plus sont les plus représentés.

# 04 Organisation du travail et congés des personnels

## ■ Bilan des congés<sup>4</sup> des personnels<sup>5</sup> de l'UFC en 2017 et en 2018

	Nombre d'agents <sup>6</sup>	Nombre de jours de congés	Nombre d'agents / Effectif annuel moyen (en %)	Nombre de jours de congés / Nombre théorique de jours travaillés (en %)
Année 2017	727	25 597	29,5	4,8
Année 2018	579	24 394	23,8	4,7

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>4</sup> Il s'agit des différents types de congés maladie, des congés de maternité, d'adoption et de paternité.

<sup>5</sup> Il s'agit de l'ensemble des personnels, enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels.

<sup>6</sup> Un agent peut être comptabilisé plusieurs fois s'il a été contractuel puis titulaire la même année et/ou s'il est concerné par au moins deux types de congés.

**Effectif annuel moyen** : il s'agit de la moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois (2 467 en 2017 et 2 429 en 2018).

**Nombre théorique de jours travaillés** : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 432,97 en 2017 et 2 376,43 en 2018) par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein (1 607 heures). Ce produit est ensuite rapporté à l'horaire minimal quotidien de 7h22 pour obtenir le nombre théorique de jours travaillés (533 152 jours en 2017, 518 406 jours en 2018).

## ■ Répartition des personnels titulaires<sup>7</sup> selon le type de congé en 2017 et en 2018

		2017			2018		
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
BIATSS titulaires	Congé maladie ordinaire	335	6 788	20,3	256	7 498	29,3
	Congé longue maladie	17	3 520	207,1	13	2 364	181,8
	Congé longue durée	11	3 361	305,5	11	3 153	286,6
	Congé maternité	9	943	104,8	10	1 051	105,1
	Congé paternité	8	88	11,0	9	100	11,1
	Sous-total	380	14 700	38,7	299	14 166	47,4
Enseignants titulaires	Congé maladie ordinaire	123	2 956	24,0	95	2 470	26,0
	Congé longue maladie	2	392	196,0	2	291	145,5
	Congé longue durée	2	601	300,5	2	541	270,5
	Congé maternité	15	1 629	108,6	16	1 611	100,7
	Congé paternité	12	147	12,25	8	90	11,3
	Sous-total	154	5 725	37,2	123	5 003	40,7
<b>Ensemble</b>		<b>534</b>	<b>20 425</b>	<b>38,2</b>	<b>422</b>	<b>19 169</b>	<b>45,4</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>7</sup> Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

## ■ Répartition des personnels contractuels<sup>8</sup> selon le type de congé en 2017 et en 2018

		2017			2018		
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
BIATSS contractuels	Congé maladie	131	2 766	21,1	116	2 600	22,4
	Congé grave maladie	-	-	-	2	592	296,0
	Congé maternité	9	772	85,8	11	1 075	97,7
	Congé paternité	5	55	11,0	7	76	10,9
	Sous-total	145	3 593	24,8	136	4 343	31,9
Enseignants contractuels	Congé maladie	31	499	16,1	11	172	15,6
	Congé grave maladie	-	-	-	-	-	-
	Congé maternité	11	1 014	92,2	7	673	96,1
	Congé paternité	6	66	11,0	3	37	12,3
	Sous-total	48	1 579	32,9	21	882	42,0
<b>Ensemble</b>		<b>193</b>	<b>5 172</b>	<b>26,8</b>	<b>157</b>	<b>5 225</b>	<b>33,3</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

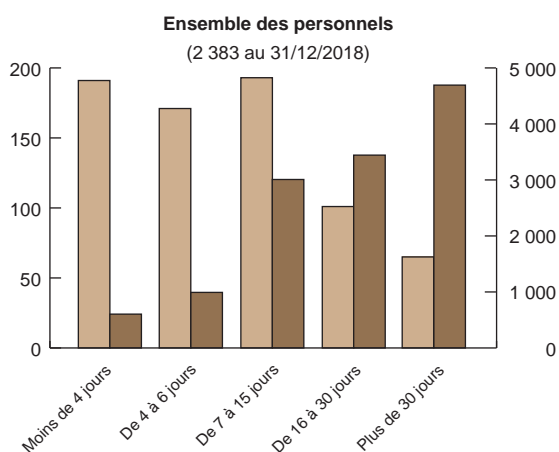
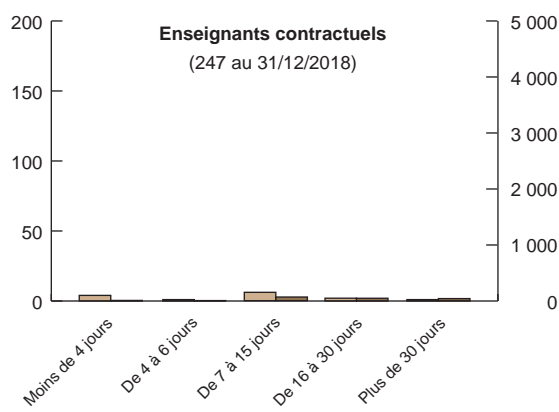
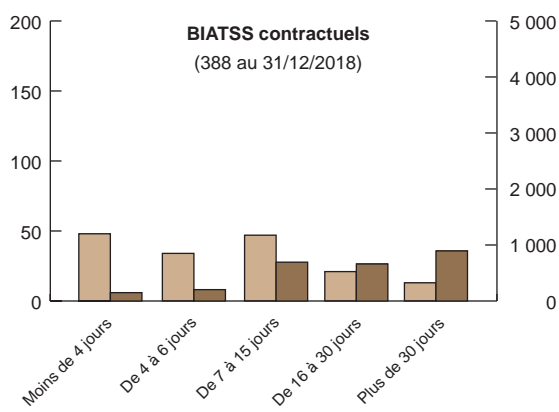
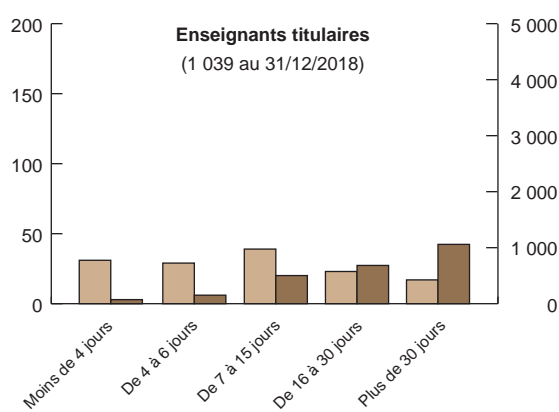
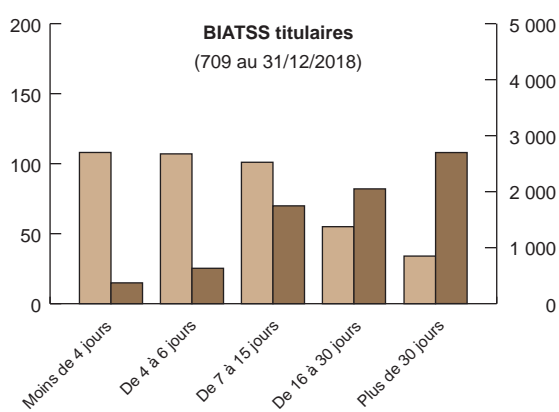
<sup>8</sup> Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

## ■ Nombre d'arrêts et nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie et congés maladie des non-titulaires en 2018

	Nombre d'arrêts	Arrêts (en %)	Nombre de jours d'arrêts	Jours d'arrêts (en %)
Arrêts de 1 à 3 jours	270	26,3	604	4,7
Arrêts de 4 à 6 jours	209	20,4	992	7,8
Arrêts de 7 à 15 jours	299	29,1	3 008	23,6
Arrêts de 16 à 20 jours	56	5,4	1 002	7,9
Arrêts de 21 à 30 jours	94	9,2	2 441	19,2
Arrêts de 31 à 50 jours	65	6,3	2 378	18,6
Arrêts de plus de 50 jours	34	3,3	2 315	18,2
<b>Total</b>	<b>1 027</b>	<b>100,0</b>	<b>12 740</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

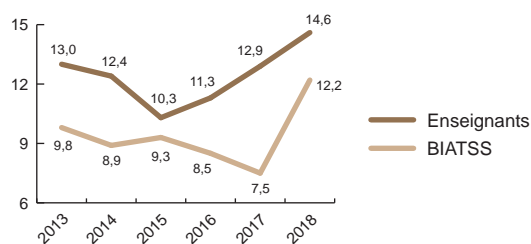
### Nombre d'agents concernés par un congé maladie (maladie ordinaire et maladie des non-titulaires) et nombre de jours de congés maladie en 2018



■ Nombre d'agents  
■ Nombre de jours de congés (maladie ordinaire ou maladie)

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires entre 2013 et 2018



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2018

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'Université de FC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'Université de FC (en %)
Moins de 35 ans	8,9	8,9	1,3	5,3
De 35 à 44 ans	20,6	24,8	13,5	28,5
De 45 à 54 ans	33,0	41,5	28,0	37,9
55 ans et plus	37,5	24,8	57,2	28,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

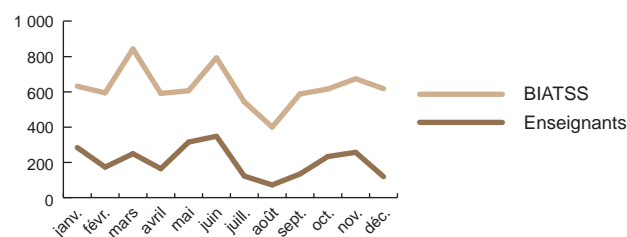
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et le genre en 2018

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'Université de FC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'Université de FC (en %)
Hommes	29,9	37,4	46,2	62,4
Femmes	70,1	62,6	53,8	37,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2018



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018

## Nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie en 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 et 2018 (fonctionnaires uniquement)

	Nombre d'arrêts	Dont arrêts de 1 jour	% d'arrêts de 1 jour	% d'arrêts de 3 jours au plus	% d'arrêts de 4 jours et plus	Nombre moyen d'arrêts par agent concerné
BIATSS (Année 2011)	950	161	16,9	44,4	55,6	2,7
BIATSS (Année 2012) <sup>9</sup>	571	34	5,9	27,5	72,5	2,2
BIATSS (Année 2013) <sup>9</sup>	557	14	2,5	26,0	74,0	2,1
BIATSS (Année 2014)	785	100	12,7	36,7	63,3	2,5
BIATSS (Année 2015)	840	106	12,6	37,3	62,7	2,4
BIATSS (Année 2016)	812	129	15,9	41,7	58,3	2,4
BIATSS (Année 2017)	906	153	16,9	45,6	54,4	2,7
BIATSS (Année 2018) <sup>9</sup>	613	27	4,4	26,8	73,2	2,4
Enseignants (Année 2011)	197	17	8,6	31,5	68,5	1,6
Enseignants (Année 2012) <sup>9</sup>	142	5	3,5	23,9	76,1	1,6
Enseignants (Année 2013) <sup>9</sup>	180	3	1,7	21,7	78,3	1,6
Enseignants (Année 2014)	215	16	7,4	32,1	67,9	1,6
Enseignants (Année 2015)	245	32	13,1	34,3	65,7	1,7
Enseignants (Année 2016)	236	21	8,9	32,6	67,4	1,9
Enseignants (Année 2017)	230	20	8,7	30,9	69,1	1,9
Enseignants (Année 2018) <sup>9</sup>	169	9	5,3	20,7	79,3	1,8

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2011 à 2018

<sup>9</sup> La journée de carence, instaurée le 1<sup>er</sup> janvier 2012 dans la fonction publique, a été supprimée le 31 décembre 2013. Elle privait de toute rémunération les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public le premier jour d'un arrêt maladie. Ce jour de carence est rétabli à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Dans le tableau ci-dessus, les lignes colorées correspondent aux années où la journée de carence s'applique aux fonctionnaires.

### 4.2.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant

Sous certaines conditions, un personnel peut s'absenter pour s'occuper de son enfant malade. Ce congé est attribué, sur présentation d'un certificat médical ou d'un autre justificatif, dès lors que les enfants sont âgés de moins de 17 ans. La durée maximale de ce congé s'élève à une fois l'obligation hebdomadaire de service + un jour pour un personnel à temps plein, soit 6 jours au plus. Ce droit à congé est proratisé pour un personnel travaillant à temps partiel. Il peut par ailleurs être majoré dans la mesure où l'agent bénéficie, sous conditions, des jours de son conjoint. Au cours de l'année 2018, 122 personnels, dont 88 femmes, ont bénéficié au total de 338,5 journées. Près d'un tiers des personnels concernés ont utilisé moins de deux journées, 21 % ont eu recours à plus de quatre journées.

### 4.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs titulaires en activité et qui ont plus de trois ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Le congé est accordé sur leur demande aux enseignants-chercheurs, au vu d'un projet présenté par le candidat, soit au titre du Conseil National des Universités (CNU), soit au titre de leur établissement. Les bénéficiaires d'un CRCT conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés, à des fins d'intérêt général, en délégation. Elle peut être prononcée auprès :

- d'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche,
- d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique,
- d'une entreprise ou tout autre organisme public ou privé.

Un enseignant-chercheur peut également être placé en délégation pour créer une entreprise.

La délégation est prononcée par arrêté du président de l'établissement après avis du conseil d'administration siégeant en formation restreinte pour une durée maximale de cinq ans, renouvelable. Les enseignants en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité.

Au cours de l'année 2018, un professeur des universités et 11 maîtres de conférences étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques.

Par ailleurs, 19 enseignants-chercheurs (dont 10 professeurs des universités) étaient placés en délégation, la plupart au CNRS, à l'INRA et à l'Institut Universitaire de France.

■ Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation en 2017 et en 2018

	2017	2018
CRCT	15	12
Délégation	18	19
<b>Ensemble</b>	<b>33</b>	<b>31</b>

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2018



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, une des 39 actions à mettre en oeuvre concerne l'élaboration et la communication d'une information relative aux différents dispositifs permettant aux enseignants-chercheurs de réorienter ou d'approfondir leur activité de recherche (congé pour recherches ou conversions thématiques, délégation...).

Cette action est en cours de réalisation et devrait être terminée en début d'année 2020.



05

# Rémunérations des personnels

## Définitions

### Éléments de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2018 et sont issues de l'univers KA-KX. Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers paie (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (direction régionale des finances publiques). Les requêtes sont réalisées par le service informatique à l'aide du logiciel Business Objects.

Les données sont recueillies par code élément de rémunération. Chaque élément est matérialisé par une ligne sur le bulletin de paie sous forme d'un code spécifique assorti d'un libellé et d'un montant (inscrit selon sa nature dans la colonne à payer, à déduire ou pour information).

Les éléments de rémunération concernent tous les aspects de la paie d'un agent : la rémunération principale, les primes et indemnités, les heures complémentaires, les prestations familiales (le cas échéant) et les cotisations (employeur et salarié).

Les requêtes ramènent tous les agents disposant d'au moins un élément de rémunération au cours de l'année 2018 (à titre d'exemple, un agent contractuel recruté pour un mois est comptabilisé une fois au même titre qu'un agent présent tout au long de l'année).

### Identification et dénombrement des agents

Dans les tableaux relatifs aux rémunérations et issus de l'univers KA-KX, les agents présents à l'Université de Franche-Comté au cours de l'année 2018 sont regroupés en sept grandes catégories :

- les BIATSS permanents titulaires (filiales AENES, médico-sociale, ITRF et bibliothèque),
- les BIATSS permanents bénéficiant d'un CDI,
- les BIATSS non permanents (agents contractuels en CDD),
- les enseignants permanents titulaires (enseignants du premier et du second degré, enseignants-chercheurs, enseignants hospitalo-universitaires)
- les enseignants permanents bénéficiant d'un CDI,
- les enseignants non permanents en CDD (contractuels doctorants, ATER, lecteurs, maîtres de langue, enseignants associés, professeurs du second degré contractuels, chefs de clinique et assistants des hôpitaux),
- les enseignants non permanents invités (enseignants-chercheurs étrangers qui se rendent en France pour travailler temporairement).

### ■ Regroupement des codes éléments de rémunération par grande catégorie

	Nombre de codes éléments de rémunération
Rémunérations principales	10
Primes et indemnités	40
Prestations sociales	2
Heures complémentaires et vacations	2
Charges patronales	61
<b>Ensemble</b>	<b>115</b>

Source : KA-KX RAPELUP, Université de Franche-Comté, 2018

Dans les tableaux, on entend par « nombre d'agents » les individus disposant d'au moins un élément de rémunération. Ce nombre ne peut en aucun cas être rapproché des effectifs recensés dans l'établissement au 31/12/2018 à partir d'Harpège (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2018 (retraite, mutation, fin de contrat...), ils ne sont donc pas en activité à cette date dans Harpège, cependant ils sont pris en compte dans les requêtes réalisées dans l'univers KA-KX concernant l'année civile 2018,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2018 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'Université en 2017 et perçoivent en 2018 des rappels sur l'année précédente.

**À noter** : les agents contractuels payés à l'heure (étudiants, BIATSS ou enseignants) ne figurent pas dans les tableaux car ne décomptent pas d'ETPT. Ils sont néanmoins comptabilisés dans le montant global de la masse salariale (sous l'intitulé « heures complémentaires et vacations »).



## 1 La masse salariale

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'ensemble de la masse salariale est géré par l'Université. Elle représente un montant global de 164 millions d'euros en 2018 (- 0,3 % par rapport à l'année précédente, + 2,7 % par rapport à 2013).

### ■ Evolution de la masse salariale<sup>1</sup> entre 2016 et 2018 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'État (Plafond État)	Masse salariale globale <sup>2</sup>
2016	14 346 324,80	147 537 158,84	161 912 032,12
2017	15 042 415,90	149 818 472,61	164 867 716,52
2018	14 850 434,79	149 566 759,68	164 417 194,47

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2016 à 2018

<sup>1</sup> Il s'agit de la masse salariale issue des fichiers paie (certaines dépenses se font hors chaîne paie, le capital décès ou certaines aides sociales par exemple).

<sup>2</sup> La masse salariale globale n'est pas strictement égale à la somme des montants de chaque plafond car quelques agents ne sont pas rattachés à un plafond d'emplois.

## 2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale

L'évolution de la masse salariale résulte de mesures nationales, collectives ou générales qui concernent la totalité ou la quasi-totalité des agents (augmentation de la valeur du point d'indice...), de facteurs individuels propres à l'agent (déroulement de carrière...) et de décisions prises à l'échelle de l'établissement (recrutements, transformations d'emplois...). Le coût salarial peut également évoluer en fonction des charges patronales.

### - La modification de la valeur du point d'indice

Elle est définie par décret et concerne la totalité des agents dont la rémunération repose sur une base indiciaire. La revalorisation du point d'indice a une incidence sur la rémunération principale, mais également sur les indemnités et les primes indexées sur le point et sur toutes les charges et cotisations proportionnelles aux rémunérations principales. Compte tenu du champ des dépenses impacté, la modification de la valeur du point concerne en général plus de 90 % des dépenses de personnel. La dernière revalorisation du point d'indice date du 1<sup>er</sup> février 2017. À cette date, une augmentation de 0,6 % a porté la valeur annuelle du point à 56,2323 euros, soit 4,6860 euros par mois.

### - Le glissement vieillesse technicité (GVT)

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

- **l'effet glissement** : c'est l'impact des entrées et des sorties, c'est-à-dire du renouvellement du personnel sur l'évolution des traitements indiciaires ;
- **l'effet vieillesse** : c'est l'impact, sur l'évolution générale des traitements indiciaires, des changements d'échelons au sein d'un même grade, ou d'un changement de grade au sein d'un même corps, sans changement de fonction, dus au déroulement normal de carrière dans le corps, suite à l'ancienneté ou à l'inscription au tableau d'avancement ;
- **l'effet technicité** : c'est l'impact, sur l'évolution générale des traitements indiciaires, des modifications de la répartition du personnel entre les différents corps et grades à la suite de changements de fonctions ou de l'acquisition de compétences nouvelles.

### - L'évolution des cotisations patronales

En 2018, les cotisations patronales représentent 92,15 % du traitement brut des titulaires, soit un taux identique à l'année précédente. Concernant les contractuels, elles diminuent entre 2017 et 2018 en raison notamment de la baisse de la cotisation chômage. Elles passent de 42,99 % de la totalité des rémunérations en 2017 à 41,70 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018 puis à 40,75 % au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

### - Les transformations d'emploi

Dans le cadre de la campagne d'emploi et pour répondre aux besoins de l'établissement, quelques transformations de postes sont proposées à l'Université de Franche-Comté au titre de l'année 2018 (cf. annexe 2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 11 juillet 2017).

On distingue :

- le « **GVT négatif** », encore appelé effet de noria, qui mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants ;
- le « **GVT positif** » ou effet de carrière qui traduit l'incidence positive sur la masse salariale des avancements et promotions dont bénéficient régulièrement les fonctionnaires ;
- le « **GVT solde** » : il correspond à la somme du GVT positif et du GVT négatif. Il constitue un indicateur global de l'impact du phénomène GVT sur les dépenses de personnel.

À l'Université de Franche-Comté, pour l'année 2018, le GVT solde est estimé à + 0,80 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 0,80 % par rapport à l'année précédente, soit un surcoût d'environ 1 100 000 euros.

## 3 La réforme des carrières et des rémunérations

Depuis janvier 2016, un nouveau système de rémunération se met en place. Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et le PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) sont les deux clés de voûte de cette nouvelle organisation.

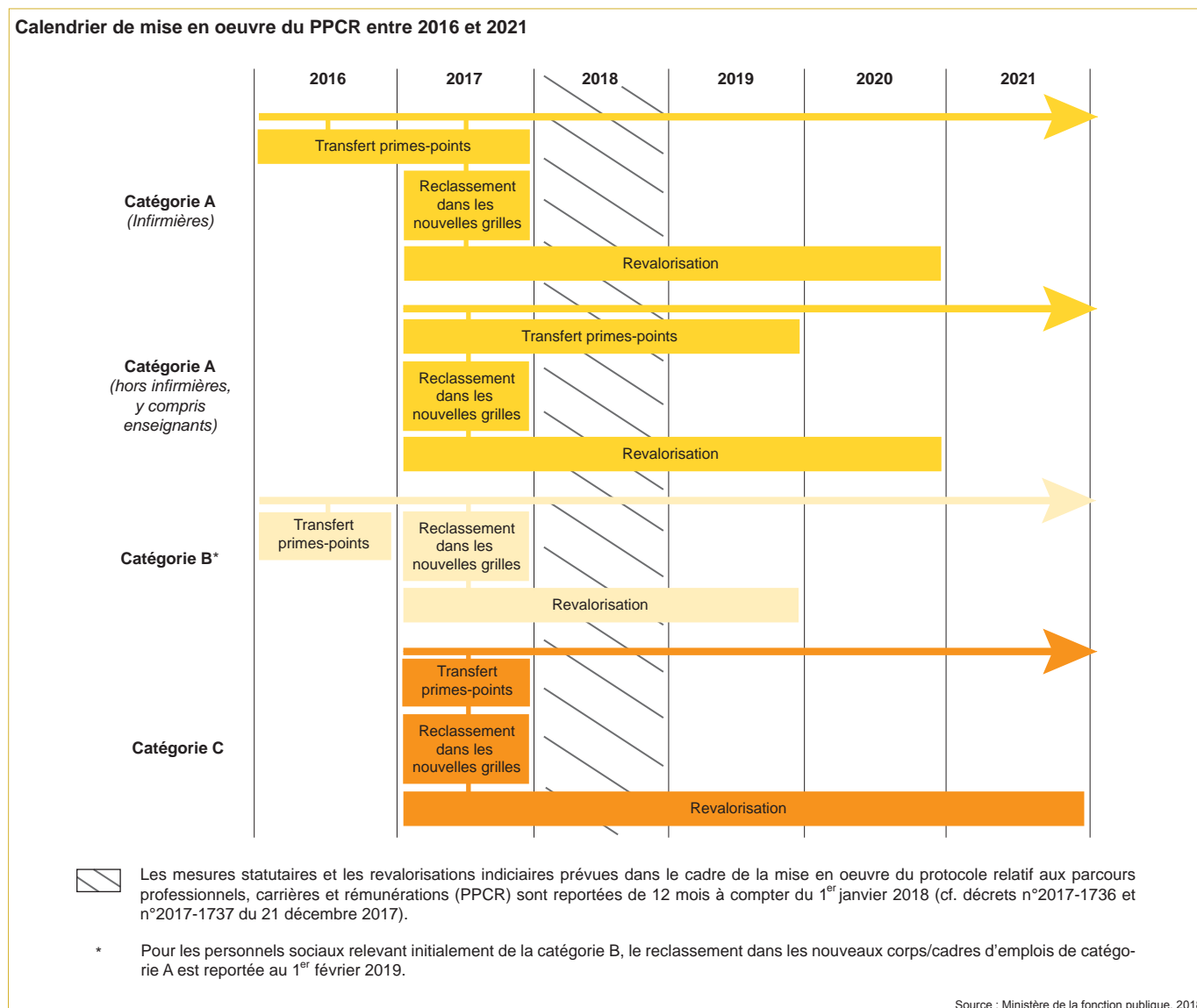
### 3.1 Un nouveau dispositif indemnitaire : le RIFSEEP

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le RIFSEEP remplace progressivement la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat (cf. chapitre 4.2.1.2 pour plus de précisions), sans perte de rémunération pour les agents concernés. Ce nouvel outil indemnitaire a été créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Il se compose de deux primes :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, qui tend à valoriser l'exercice des fonctions,
- le complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif, qui permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

### 3.2 La mise en oeuvre du PPCR

Le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) a pour objectif de moderniser le statut général des fonctionnaires en simplifiant et harmonisant les trois fonctions publiques (Etat, hospitalière, territoriale) et les trois catégories (A, B et C) progressivement de 2016 à 2021. En pratique, le PPCR rénove les textes relatifs aux carrières, fait évoluer les rémunérations (une partie des primes des agents est transformée en points d'indice en vue d'une amélioration du niveau des retraites) et prévoit une modification des grilles de rémunération.



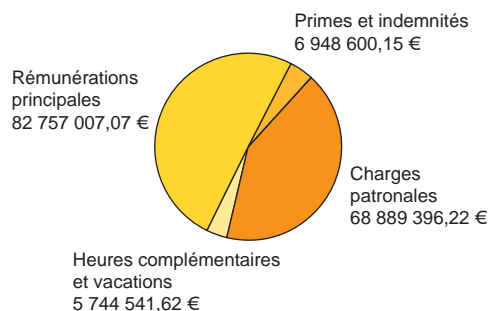
## 4 La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (50,4 % des dépenses) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement de base et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- les primes et indemnités (4,2 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,5 %) ;
- les prestations sociales (0,05 %) ;
- les charges patronales : elles représentent près de 42 % des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport.

*Dans ce document, les rémunérations, qu'elles soient principales ou accessoires, sont brutes, c'est-à-dire qu'elles comprennent les cotisations sociales à la charge du salarié : cotisation pension civile, contribution sociale généralisée (CSG), contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), cotisation pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)...*

Les dépenses de personnel par élément de rémunération en 2018



Le montant des prestations sociales est de 77 649,41 euros en 2018.

**Masse salariale totale**  
**164 417 194,47 euros**

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018

### 4.1 La rémunération principale

En 2018, comme les années précédentes, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 82,8 millions d'euros (- 0,9 % par rapport à 2017). Cette somme correspond principalement au traitement de base des personnels (ou traitement indiciaire) ; la NBI et le SFT ne représentent respectivement que 0,1 % et 1,1 % du montant relatif aux rémunérations principales.

#### ■ Rémunérations principales selon le type de population en 2017 et 2018

			Nombre d'agents	Moyenne des ETPT	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2018	Année 2018	Année 2018	Année 2017
BIATSS	Non permanents	CDD	454	262,85	6 481 912,60	6 385 401,03
		CDI	97	80,77	1 853 661,69	1 790 880,92
	Permanents	Titulaires	750	677,91	16 947 188,09	17 136 393,37
<b>BIATSS</b>			<b>1 294</b>	<b>1 021,52</b>	<b>25 282 762,38</b>	<b>25 312 675,32</b>
Enseignants	Non permanents	CDD	458	302,61	7 158 625,04	7 798 279,70
		Invités	11	0,68	66 150,62	144 455,16
	Permanents	CDI	5	5,00	127 384,15	117 159,14
		Titulaires	1 085	1 046,61	48 658 058,43	48 750 729,94
<b>Enseignants</b>			<b>1 559</b>	<b>1 354,91</b>	<b>56 010 218,24</b>	<b>56 810 623,94</b>
<b>Ensemble</b>			<b>2 838</b>	<b>2 376,43</b>	<b>81 292 980,62</b>	<b>82 123 299,26</b>

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2017 et 2018

*Dans ce tableau, le montant global des rémunérations principales diffère du montant réel (83 515 847,17 euros en 2017 ; 82 757 007,07 euros en 2018) en raison du croisement avec les ETPT. Conformément au guide de décompte des emplois, les éléments de paie suivants ne participent pas au décompte des ETPT : la NBI, le SFT, le SFT différentiel, l'indemnité différentielle SMIC, le revenu de remplacement CPA, le complément de rémunération des doctorants contractuels...*

*Dans l'ensemble des tableaux relatifs aux rémunérations, il n'est pas possible d'additionner les valeurs de la variable « nombre d'agents » car il existe des situations de double compte, notamment lorsqu'un individu devient fonctionnaire au cours de l'année.*

#### 4.1.1 Le traitement de base des fonctionnaires

Le traitement indiciaire des fonctionnaires est déterminé par leur corps, leur grade et leur échelon. Il est obtenu en multipliant l'indice majoré associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice de la fonction publique. Certains fonctionnaires de catégorie A atteignent l'échelon terminal de leur grille indiciaire. Ils perçoivent alors une rémunération dite « hors échelle ». Son montant est déterminé en fonction du groupe auquel appartient le fonctionnaire, chaque groupe étant identifié par une lettre (de A à G, par ordre croissant) et selon le chevron de classement dans chaque groupe (chaque groupe comportant un, deux ou trois chevrons).

## 05 Rémunérations des personnels

En 2018, le traitement de base mensuel moyen est de 2 063 euros chez les BIATSS et de 3 839 euros chez les enseignants. Le traitement de base médian est quelque peu inférieur : respectivement 1 879 et 3 707 euros.

Les différences de rémunération distinguent clairement les BIATSS des enseignants. À l'intérieur de chacune de ces catégories, des écarts s'observent et sont fonction de la catégorie fonction publique et du statut des personnels.

La comparaison hommes/femmes laisse apparaître des niveaux de rémunération légèrement plus faibles chez les femmes enseignantes. Cela s'explique par un effet démographique : les femmes sont plus jeunes que les hommes (l'âge moyen est respectivement de 47,1 ans et 49,5 ans) et sont moins nombreuses parmi les professeurs des universités (elles représentent 20,3 % de l'effectif contre 37,6 % de l'ensemble des enseignants). Pour les BIATSS, la situation est plus nuancée : les écarts sont faibles entre hommes et femmes. Il apparaît cependant que les hommes de l'AENES sont mieux rémunérés que les femmes. Une situation inverse caractérise les personnels des bibliothèques.

### ■ Traitement de base mensuel des personnels titulaires en 2018 - Indicateurs de dispersion (en euros)

	Nombre d'agents	Premier quartile Q1	Deuxième quartile Médiane	Troisième quartile Q3	Traitement brut mensuel moyen
BIATSS catégorie A	204	2 324	2 656	3 055	2 722
BIATSS catégorie B	192	1 792	2 010	2 156	2 003
BIATSS catégorie C	331	1 575	1 640	1 781	1 691
Personnels AENES et médico-sociaux	236	1 638	1 827	2 095	1 996
Personnels ITRF	421	1 640	1 920	2 356	2 081
Personnels des bibliothèques	70	1 635	2 012	2 398	2 181
<b>BIATSS titulaires</b>	<b>727</b>	<b>1 640</b>	<b>1 879</b>	<b>2 328</b>	<b>2 063</b>
PR	184	4 381	5 066	5 497	4 993
PUPH	83	4 227	4 808	5 473	4 805
MCF	505	3 196	3 411	3 866	3 517
MCUPH	30	2 662	3 026	3 363	3 012
Ens. 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	274	2 905	3 519	3 866	3 457
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>1 076</b>	<b>3 300</b>	<b>3 707</b>	<b>4 294</b>	<b>3 839</b>

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018

### ■ Traitement de base mensuel des personnels titulaires hommes en 2018 - Indicateurs de dispersion (en euros)

	Nombre d'agents	Premier quartile Q1	Deuxième quartile Médiane	Troisième quartile Q3	Traitement brut mensuel moyen
BIATSS catégorie A	106	2 222	2 622	3 055	2 693
BIATSS catégorie B	69	1 829	2 010	2 156	1 996
BIATSS catégorie C	92	1 562	1 640	1 781	1 677
Personnels AENES et médico-sociaux	33	1 798	2 023	2 976	2 350
Personnels ITRF	211	1 708	2 010	2 437	2 145
Personnels des bibliothèques	23	1 580	1 925	2 362	2 056
<b>BIATSS titulaires</b>	<b>267</b>	<b>1 706</b>	<b>2 010</b>	<b>2 437</b>	<b>2 163</b>
PR	148	4 595	5 244	5 742	5 076
PUPH	69	4 147	4 977	5 473	4 838
MCF	293	3 268	3 437	3 866	3 553
MCUPH	18	2 498	3 114	3 370	3 024
Ens. 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	152	3 167	3 707	3 871	3 578
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>680</b>	<b>3 411</b>	<b>3 866</b>	<b>4 559</b>	<b>4 006</b>

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018

■ **Traitement de base mensuel des personnels titulaires femmes en 2018 - Indicateurs de dispersion (en euros)**

	Nombre d'agents	Premier quartile Q1	Deuxième quartile Médiane	Troisième quartile Q3	Traitement brut mensuel moyen
BIATSS catégorie A	98	2 338	2 667	3 053	2 752
BIATSS catégorie B	123	1 790	2 010	2 150	2 008
BIATSS catégorie C	239	1 575	1 637	1 781	1 697
Personnels AENES et médico-sociaux	203	1 632	1 785	2 075	1 938
Personnels ITRF	210	1 618	1 814	2 250	2 016
Personnels des bibliothèques	47	1 658	2 026	2 628	2 243
<b>BIATSS titulaires</b>	<b>460</b>	<b>1 625</b>	<b>1 825</b>	<b>2 175</b>	<b>2 005</b>
PR	36	3 866	4 531	5 473	4 652
PUPH	14	4 326	4 595	5 101	4 642
MCF	212	3 196	3 411	3 866	3 467
MCUPH	12	2 662	2 938	3 224	2 995
Ens. 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	122	2 709	3 491	3 716	3 305
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>396</b>	<b>3 170</b>	<b>3 491</b>	<b>3 866</b>	<b>3 552</b>

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018

**Méthodologie :**

Les indicateurs de dispersion (moyenne, médiane et quartiles) sont calculés à partir du traitement de base mensuel moyen de chaque personnel au cours de l'année 2018. Les changements d'échelon, de grade et de corps en cours d'année sont pris en compte (à titre d'exemple, un maître de conférence qui devient professeur des universités est comptabilisé parmi les maîtres de conférences la première partie de l'année et parmi les professeurs des universités la seconde partie). Concernant les personnels à temps partiel, les traitements bruts sont indiqués en équivalent temps plein. Les jours de carence pour maladie sont décomptés du traitement brut.

**Ne sont pas comptabilisés :**

- les personnels concernés uniquement par des rappels sur l'année précédente (2017),
- les personnels percevant moins d'un mois de paie sur l'année 2018,
- les personnels pour lesquels le régime de rémunération correspond à un demi-traitement sur au moins un mois de paie en 2018 en raison d'un congé pour maladie ordinaire (CMO), d'un congé longue maladie (CLM) ou d'un congé longue durée (CLD).

**Définitions :**

**La moyenne** est l'indicateur le plus simple pour résumer l'information fournie par un ensemble de données statistiques. Elle est égale à la somme de ces données divisée par leur nombre.

**La médiane** est la valeur qui partage une série statistique en deux parties égales. Pour une liste ordonnée de  $2N+1$  éléments, la valeur du  $(N+1)$ -ième élément est la médiane. Pour une liste ordonnée de  $2N$  éléments, toute valeur comprise entre l'élément  $N$  et l'élément  $N+1$  est une médiane ; en pratique, dans le cas d'une liste de nombres, c'est la moyenne arithmétique de ces deux valeurs centrales qui est le plus souvent utilisée. C'est un indicateur de tendance centrale.

**Un quartile** est chacune des trois valeurs qui divisent les données triées en quatre parts égales, de sorte que chaque partie représente 1/4 de l'échantillon de population. Ainsi, pour une distribution des traitements de base mensuels moyens :

- le premier quartile (noté généralement Q1) est le montant au-dessous duquel se situent 25 % des traitements,
- le deuxième quartile (appelé également médiane) est le montant au-dessous duquel se situent 50 % des traitements,
- le troisième quartile (noté généralement Q3) est le montant au-dessous duquel se situent 75 % des traitements.

**4.1.2 Le traitement de base des agents contractuels**

Concernant les personnels contractuels, la mise en place d'indicateurs de dispersion n'est pas réalisée pour plusieurs raisons qui nécessiteraient de retravailler manuellement une partie des données :

- plusieurs types de rémunérations sont observées (forfaitaires, indiciaires...),
- un certain nombre de contrats débutent après le 1<sup>er</sup> jour du mois ou se terminent avant le dernier jour,
- des rappels de rémunérations concernent de nombreux personnels.

Une analyse partielle des traitements permet toutefois d'observer que la distribution du traitement de base des BIATSS contractuels est globalement calquée sur celle des BIATSS titulaires. Les enseignants contractuels constituent, quant à eux, une catégorie particulière. Il s'agit principalement de personnes jeunes qui débutent leur exercice professionnel (chefs de clinique, ATER...). Leur traitement de base est inférieur à celui des titulaires.

## 05 Rémunérations des personnels

### 4.1.3 Les compléments au traitement

La nouvelle bonification indiciaire et le supplément familial de traitement sont les deux compléments de rémunération qui s'ajoutent au traitement brut (les personnels de l'Université de Franche-Comté ne sont pas concernés par l'indemnité de résidence, attribuée à certains fonctionnaires pour compenser les différences du coût de la vie entre les lieux d'exercice des fonctions, puisque la Franche-Comté n'est pas éligible à ce dispositif).

#### 4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

À l'Université de Franche-Comté, 69 BIATSS perçoivent une NBI en 2018. Ce complément de rémunération représente 20 à 30 points d'indice pour plus des trois quarts des personnels concernés. La masse financière de cette indemnité s'élève à 78 772,47 euros. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les 5 points de NBI des assistants de prévention ont été remplacés par une prime de 23,15 euros par mois.

*Pour diverses raisons (départs en retraite, changement de fonction...), certains agents ne bénéficient pas de la NBI pendant toute l'année.*

#### ■ NBI accordées en 2018

	Nombre d'agents	Montant global (en euros)
10 points	1	560,76
15 points	11	7 551,54
20 points	26	26 345,03
25 points	14	15 806,85
30 points	13	18 222,51
40 points	1	2 249,28
50 points	3	8 426,99
Trop perçu année précédente		-390,49
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>78 772,47</b>

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018

#### 4.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement est un complément versé aux agents publics français en raison de leurs charges de famille. Il est attribué aux fonctionnaires et agents non titulaires ayant au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales, et vient en complément des allocations familiales. L'âge limite des enfants est fixé à 20 ans. Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents.

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il s'élève à 2,29 euros pour un enfant. A partir du deuxième enfant, il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut mensuel de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.

À l'Université de Franche-Comté, 793 agents (31 % des BIATSS et 35 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2018.

La dépense totale s'élève à 954 000 euros, soit 3 000 euros de plus qu'en 2017. Près des trois quarts de la masse financière est destinée aux enseignants.

#### ■ Critères d'attribution du SFT

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3 enfants	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €

Source : Service-Public.fr

#### ■ Dépenses de personnel relatives au SFT à l'Université de Franche-Comté en 2017 et 2018

			Nombre d'agents	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2018	Année 2018	Année 2017
BIATSS	Non permanents	CDD	62	40 048,49	45 404,87
		CDI	37	22 244,33	21 792,39
	Permanents	Titulaires	238	202 496,93	197 498,54
BIATSS			337	264 789,75	264 695,80
Enseignants	Non permanents	CDD	27	24 341,25	23 770,42
		CDI	1	2 225,16	2 224,15
	Permanents	Titulaires	428	663 127,88	660 623,50
Enseignants			456	689 694,29	686 618,07
Ensemble			793	954 484,04	951 313,87

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2017 et 2018

## 4.2 Les rémunérations accessoires

À la rémunération principale s'ajoutent des rémunérations accessoires qui représentent un peu moins de 8 % du montant de la masse salariale, soit près de 13 millions d'euros. Cette somme se répartit presque à part égale entre les primes et indemnités et les heures complémentaires (y compris les vacances).

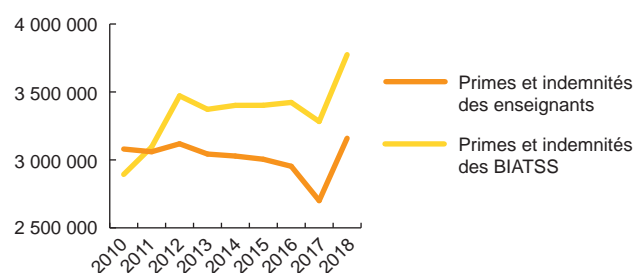
### 4.2.1 Les indemnités et les primes

Les indemnités et les primes sont octroyées en complément de la rémunération principale sur la base du texte réglementaire spécifique qui institue chacune d'entre elles. Certaines sont versées globalement aux personnels d'un même corps ou d'un même grade, d'autres sont liées à la situation individuelle des agents. Certaines primes peuvent être converties en décharge de service, ainsi le montant des primes versées aux personnels ne correspond pas au montant « réel » des primes qui leur sont attribuées.

En 2018, la masse salariale relative aux primes et indemnités représente près de 7 millions d'euros, soit 4,2 % de la masse salariale. Par rapport à l'année précédente, les primes des BIATSS ont augmenté de 15 %, celles des enseignants de 17 %.

Cette situation s'explique, d'une part par la création de l'indemnité compensatrice CSG qui vient compenser la hausse de la contribution sociale généralisée, et d'autre part par l'application de la RIFSEEP aux personnels ITRF titulaires à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017. À l'Université de Franche-Comté, ce nouveau régime indemnitaire est mis en place en février 2018 pour les personnels ITRF avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre.

Evolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités entre 2010 et 2018 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2018

#### ■ Primes et indemnités versées aux personnels en 2017 et 2018

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2018</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2018</i>	Montant global de la masse salariale <sup>3</sup> <i>Année 2018</i>	% de la masse salariale <i>Année 2018</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2017</i>	% de la masse salariale <i>Année 2017</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	592	491 949,69	10 388 674,41	4,74	462 172,88	4,56
		CDI	98	277 962,97	3 095 409,47	8,99	231 468,78	7,84
	Permanents	Titulaires	767	3 004 619,04	36 421 210,56	8,25	2 588 864,45	7,12
BIATSS			1 452	3 774 531,70	49 905 294,44	7,56	3 282 506,11	6,64
Enseignants	Non permanents	CDD	362	83 417,65	14 290 939,42	0,58	78 990,91	4,47
		CDI	5	307,44	234 529,09	0,13	-	-
	Permanents	Titulaires	1 090	3 075 588,80	99 985 666,29	3,07	2 621 267,22	2,97
Enseignants			1 457	3 159 313,89	114 511 134,80	2,76	2 700 258,13	2,99
Ensemble			2 902	6 933 845,59	164 416 429,24	4,22	5 982 764,24	4,28

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2017 et 2018

<sup>3</sup> La masse salariale des personnels qui ne perçoivent pas de primes n'est pas prise en compte dans ce montant global.

#### 4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants

Les principales primes et indemnités des enseignants sont les suivantes :

- **La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)** : elle est versée à tous les enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Elle est d'un montant annuel de 1 259,97 euros.

- **La Prime d'Enseignement Supérieur (PES)** : elle est versée aux personnels du premier et du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur. C'est l'équivalent de la PRES, son montant est identique.

- **La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** : elle est attribuée à tous les enseignants qui, en plus de leurs obligations de service, exercent des responsabilités pédagogiques au sein de l'établissement. Son montant est variable. La liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PRP ainsi que les montants d'attribution figurent en annexe 3 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'Université du 26 septembre 2017.

- **La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** : à partir de 2014, elle se substitue à la prime d'excellence scientifique (cf. décret n° 2014-557 du 28 mai 2014). Elle est attribuée, pour une période de quatre ans, aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui mènent une activité scientifique jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique et de l'encadrement doctoral. Les personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international ainsi que les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France peuvent également en bénéficier. Le montant annuel de cette prime s'élève à 5 000 ou 7 000 euros selon le classement du candidat (cf. annexe 1 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'Université du 19 mai 2015).

- **La Prime d'Administration (PA)** : elle est attribuée aux présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, d'IUT, d'instituts ou d'écoles internes aux universités. Elle peut également être versée à certains enseignants-chercheurs ou personnels assimilés chargés de responsabilités administratives particulières auprès de l'administration centrale du ministère de l'enseignement supérieur. Son montant annuel varie de 7 422,98 euros à 27 959,03 euros.

- **La Prime de Charges Administratives (PCA)** : elle est attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la prime ainsi que les montants d'attribution figurent en annexe 3 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'Université du 26 septembre 2017.

- **La Prime de Responsabilités Recherche (PRR)** : c'est une déclinaison locale de la PCA. Elle est attribuée aux directeurs d'unités de recherche et aux directeurs d'écoles doctorales. Elle est en place depuis 2011.

- **Les indemnités des membres du Conseil national des universités** : les attributions individuelles annuelles de l'indemnité varient, d'une part en fonction des responsabilités exercées au sein de chaque section (1 400 euros pour un président ou un vice-président de section et 1 000 euros pour un membre), et d'autre part selon le nombre de dossiers de demande d'inscription sur la liste de qualification ou d'évaluation examinés (27 euros par dossier individuel de qualification expertisé et 200 euros par jour pour l'examen des dossiers d'évaluation dans la limite de cinq jours). L'indemnité relative à l'examen d'un dossier de qualification ou d'évaluation est versée au membre titulaire ou suppléant en charge de ce dossier.

- **L'indemnité dégressive** : à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015, elle remplace l'indemnité exceptionnelle instituée le 1<sup>er</sup> janvier 1998 pour compenser la perte de salaire subie par les fonctionnaires déjà en poste lors du transfert de la cotisation salariale d'assurance-maladie vers la CSG. Le montant mensuel brut de cette indemnité correspond au douzième du montant annuel brut total de l'indemnité exceptionnelle versé à l'agent au titre de l'année 2014. Ce montant est plafonné à 415 euros. Le montant brut de l'indemnité dégressive est réduit, jusqu'à extinction, lors de chaque avancement dans un grade, un échelon ou un chevron, à due concurrence du montant résultant de l'augmentation du traitement indiciaire brut de l'agent, uniquement lorsque l'indice majoré est supérieur ou égal à 400.

- **L'indemnité compensatrice CSG** : ce dispositif particulier est mis en place en 2018 et concerne l'ensemble des agents publics recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il s'agit de la seconde mesure visant à compenser l'augmentation du taux de la CSG. La première concerne la suppression, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) au taux de 1 %.

## ■ Primes perçues par les enseignants en 2017 et 2018

	Nombre de bénéficiaires <sup>4</sup> Année 2018	Montant total (en euros) Année 2018	Montant total (en euros) Année 2017
PRES / PES	953	1 184 462,40	1 190 655,01
PEDR (PEXS avant 2014)	133	791 940,78	779 161,42
PRP	421	513 440,49	458 826,05
Indemnité compensatrice CSG	1 087	448 393,53	-
PCA	49	174 423,34	164 799,01
PA	4	55 795,32	57 073,63
PRR	28	34 463,47	37 488,42
Indemnité membres du CNU	37	32 156,00	38 833,08
Indemnité dégressive	17	1 344,46	3 995,26
Autres primes et indemnités	17	12 883,62	6 710,52
Transfert primes/points	1 065	-173 714,61	-164 226,08
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>1 090</b>	<b>3 075 588,80</b>	<b>2 621 267,22</b>
PRES	43	42 520,83	61 563,38
Indemnité compensatrice CSG	346	22 486,78	-
PA	1	9 278,76	9 301,57
GIPA	16	718,31	2 629,96
Autres primes et indemnités	6	8 412,97	5 496,00
<b>Enseignants contractuels</b>	<b>362</b>	<b>83 417,65</b>	<b>78 990,91</b>
Indemnité compensatrice CSG	5	307,44	-
<b>Enseignants CDI</b>	<b>5</b>	<b>307,44</b>	<b>-</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1 457</b>	<b>3 159 313,89</b>	<b>2 700 258,13</b>

<sup>4</sup> Certains personnels cumulent plusieurs primes.

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2017 et 2018



**4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

Ce régime indemnitaire est composé de deux primes :  
- **une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, fixe, qui se substitue au régime indemnitaire antérieur de l'agent,  
- **un complément indemnitaire annuel (CIA)**, facultatif et variable, lié aux résultats et au comportement individuel des agents.

Le RIFSEEP se met en place progressivement. Il a été appliqué aux personnels de l'AENES en 2016. Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2017 pour les personnels ITRF et mis en place à l'Université de Franche-Comté en février 2018 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre.

D'autres primes et indemnités concernent les BIATSS (celles relatives aux personnels des bibliothèques seront prochainement intégrées dans le RIFSEEP) :

- **L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)** versée aux agents de la filière bibliothèque si leur indice brut est inférieur à 380.

- **L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)** attribuée aux infirmières et aux agents de catégorie A et B de la filière bibliothèque si leur indice brut est supérieur à 380.

- **La prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)** : elle est désormais versée aux seuls agents contractuels de la filière recherche et formation.

- **L'indemnité pour congés non pris** : il s'agit du paiement de jours de congés figurant sur le compte épargne temps.

- **Les indemnités spécifiques des personnels des bibliothèques** : l'indemnité spéciale des conservateurs, la prime de technicité des bibliothécaires assistants spécialisés, l'indemnité de sujétions spéciales pour les personnels de magasinage...

**■ Primes perçues par les personnels BIATSS en 2017 et 2018**

	Nombre de bénéficiaires <sup>5</sup> <i>Année 2018</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2018</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2017</i>
IFSE	676	2 916 573,64	844 719,53
Indemnité compensatrice CSG	759	222 412,61	-
IFTS	32	84 315,38	90 529,67
Indemnité spéciale conservateurs	10	69 363,94	62 985,57
Complément indemnitaire	484	59 543,11	21 013,25
IAT	31	55 688,78	52 959,05
Indemnité congés non pris (CET)	38	39 050,00	34 765,00
Prime technicité forfaitaire bib.	35	37 839,22	39 900,18
Prime de fonctions informatiques	57	29 115,40	82 607,39
Indemnité sujétions spéciales magas.	28	19 339,64	18 464,51
Jours CET option RAFFP	7	3 076,60	-
Indemnité dégressive	14	395,92	2 968,80
Autres primes et indemnités <sup>6</sup>	12	31 472,33	44 870,08
PPRS	419	-428 393,62	1 425 260,57
Transfert primes/points	756	-135 173,91	-135 620,58
<b>BIATSS titulaires</b>	<b>767</b>	<b>3 004 619,04</b>	<b>2 588 864,45</b>
PPRS	79	224 472,34	178 407,00
IFTS	10	27 642,62	33 414,91
Indemnité compensatrice CSG	93	11 410,42	-
IAT	6	10 821,57	9 042,46
Indemnité congés non pris (CET)	3	2 450,00	7 585,00
Autres primes et indemnités <sup>6</sup>	4	1 166,02	3 019,41
<b>BIATSS CDI</b>	<b>98</b>	<b>277 962,97</b>	<b>231 468,78</b>
PPRS	166	395 027,01	403 293,65
Indemnité compensatrice CSG	542	25 606,25	-
Bourses mobilité Marie Curie	8	23 586,00	-
IFTS	7	20 107,30	21 846,71
IAT	8	15 837,15	22 646,88
Indemnité congés payés	5	5 760,93	-
Indemnité congés non pris (CET)	2	4 235,00	-
Autres primes et indemnités <sup>6</sup>	3	1 790,05	-
<b>BIATSS CDD</b>	<b>592</b>	<b>491 949,69</b>	<b>462 172,88</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1 452</b>	<b>3 774 531,70</b>	<b>3 282 506,11</b>

<sup>5</sup> Certains personnels cumulent plusieurs primes.

<sup>6</sup> Autres primes et indemnités : indemnité de caisse et responsabilité, prime de rendement...

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2017 et 2018

## 4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Instaurée par le décret du 6 juin 2008, la GIPA vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics. Elle concerne toutes les catégories d'agents (A, B et C). Sont notamment exclus de ce dispositif les fonctionnaires ayant un grade dont l'indice terminal dépasse la hors-échelle B, les agents en disponibilité, en congé parental ou de présence parentale, les agents de catégorie A nommés sur un emploi fonctionnel et les agents ayant subi une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de leur traitement indiciaire. Les agents non titulaires sont concernés dès lors qu'ils sont employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés par référence expresse à un indice.

Malgré l'augmentation du point d'indice en juillet 2016 (+ 0,6 %) et février 2017 (+ 0,6 %) ainsi que la mise en oeuvre du protocole PPCR à partir de 2016 (avec notamment la revalorisation indiciaire des grilles des personnels), la GIPA a été reconduite pour la 11<sup>ème</sup> année consécutive en 2018 (décret n°2018-955 du 5 novembre 2018).

La GIPA est calculée sur une période de quatre ans. Lorsque le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation (1,64 % entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2017), un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque agent concerné.

À l'Université de Franche-Comté, pour la quatrième année consécutive, la masse financière versée au titre de la GIPA a diminué. Elle s'élève à près de 1 300 euros en 2018 contre 55 555 euros l'année précédente. À titre de comparaison, le montant de la GIPA était de 253 000 euros en 2014 et de 219 500 euros en 2015.

Entre 2017 et 2018, le nombre de bénéficiaires est divisé par quatre (30 enseignants et 2 BIATSS de catégorie A sont concernés en 2018). L'effet conjugué des revalorisations du point d'indice, du transfert primes/points et de la modification des grilles de rémunération suffit pour dépasser l'inflation cumulée sur la période de référence (entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2017) et donc à être inéligible à la GIPA.

Près de 95 % du montant de la GIPA est dédié aux enseignants, le reste est dévolu aux BIATSS. En outre, la moitié des ayants droit sont des enseignants contractuels, et plus particulièrement des maîtres de conférences associés.

### ■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA en 2017 et 2018

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2018	Année 2018	Année 2017
BIATSS	Non permanents	CDD	-	-	-
		CDI	-	-	1 532,90
	Titulaires	2	71,04	3 441,43	
<b>BIATSS</b>			<b>2</b>	<b>71,04</b>	<b>4 974,33</b>
Enseignants	Non permanents	CDD	16	718,31	2 629,96
		CDI	-	-	-
	Titulaires	14	497,28	47 950,90	
<b>Enseignants</b>			<b>30</b>	<b>1 215,59</b>	<b>50 580,86</b>
<b>Ensemble</b>			<b>32</b>	<b>1 286,63</b>	<b>55 555,19</b>

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2017 et 2018

### ■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA selon le corps et le grade en 2018

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)
Enseignants	PUPH	2 <sup>ème</sup> classe	2	71,04
		1 <sup>ère</sup> classe	2	71,04
	Prof. des Univ.	2 <sup>ème</sup> classe	1	35,52
		Hors classe	7	248,64
	PRAG	Hors classe	2	71,04
	Enseignants non permanents		16	718,31
<b>Enseignants</b>			<b>30</b>	<b>1 215,59</b>
BIATSS	Bibliothèque	Conservateur	1	35,52
	ITRF	IGR hors classe	1	35,52
<b>BIATSS</b>			<b>2</b>	<b>71,04</b>
<b>Ensemble</b>			<b>32</b>	<b>1 286,63</b>

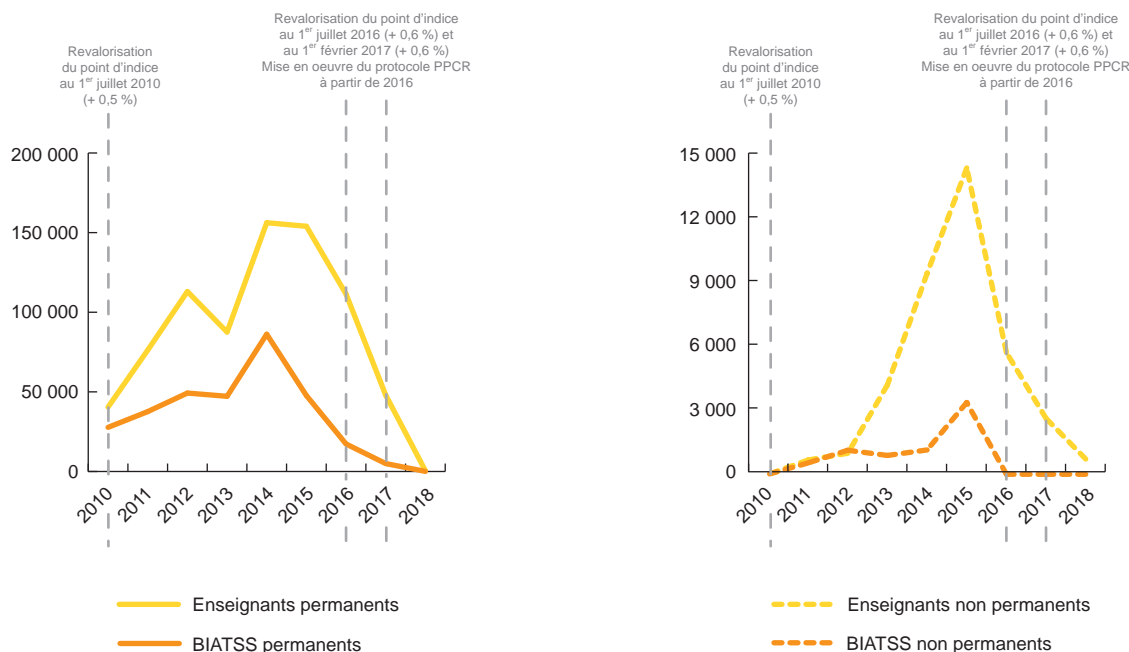
Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018

Seuls deux BIATSS perçoivent la GIPA en 2018 : un conservateur des bibliothèques et un ingénieur de recherche.

Dans la population enseignante, les bénéficiaires représentent moins de 1 % des enseignants du second degré, 1 % des enseignants-chercheurs, 4 % des enseignants hospitalo-universitaires et 6 % des enseignants contractuels.

La GIPA est pour partie liée au grade de l'agent et par conséquent à son âge. La plupart des personnels sont déjà bien avancés dans leur carrière. Près de 80 % d'entre eux ont plus de 50 ans.

**Evolution de la masse financière versée au titre de la GIPA entre 2010 et 2018 (en euros)**



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2018

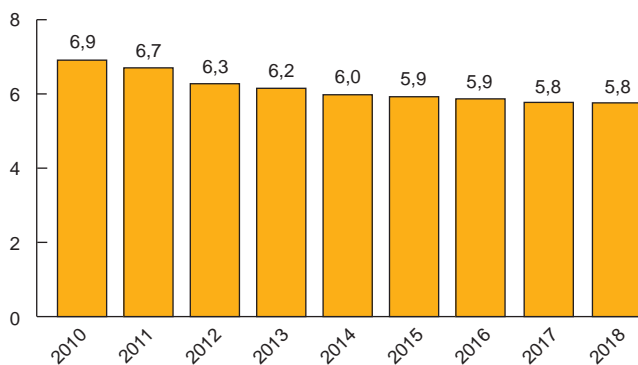
**4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances**

Entre 2010 et 2018, la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances a diminué de 17 % : elle passe de 6,9 millions d'euros en 2010 à 5,8 millions en 2018. L'essentiel de la baisse s'est réalisé entre 2010 et 2013. Depuis, la masse financière diminue plus lentement.

Les crédits de rémunération des cours complémentaires et des vacances sont principalement destinés aux enseignants (près de 93 % de la masse financière en 2018). La sollicitation des BIATSS est plus modeste.

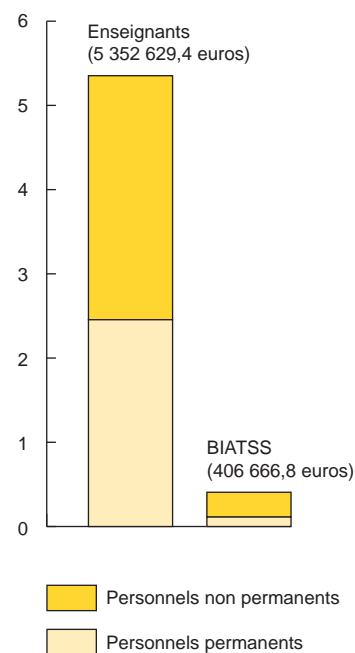
Concernant les enseignants, les personnels de l'établissement bénéficient de 46 % des moyens, le reste sert à rémunérer des personnels extérieurs. Chez les BIATSS, la situation est plus nuancée : plus de 70 % du montant est affecté aux personnels non permanents.

**Évolution de la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances entre 2010 et 2018 (en millions d'euros)**



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2018

**Répartition des crédits de rémunération des cours complémentaires et des vacances selon le type de population en 2018 (en millions d'euros)**



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018

## 4.3 Les prestations sociales

Les prestations sociales représentent 0,05 % du montant de la masse salariale. Elles se composent des remboursements des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail et de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Suite à l'adhésion de l'Université de Franche-Comté à l'ASSEDIC au 1<sup>er</sup> janvier 2010, le montant des ARE a progressivement diminué jusqu'en 2016. En 2017, aucune ARE n'a été versée. En 2018, un ancien personnel de l'établissement a perçu une ARE d'un montant de 765,23 euros.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les personnels (titulaires et contractuels) affectés hors de la région Ile-de-France peuvent bénéficier du remboursement de 50 % de leur abonnement à un service de transport public de personnes (SNCF, bus) et/ou à un service public de location de vélos.

La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 86,16 euros par mois à partir du 1<sup>er</sup> août 2017.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport s'élèvent à près de 77 000 euros pour 324 personnels en 2018. Elles ont plus que doublé depuis 2010. Le montant mensuel moyen par agent est globalement stable, il s'élève à 20 euros en 2017.

### ■ Remboursement des frais de transport en 2017 et 2018

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2018</i>	Montant global frais de transport <i>Année 2018</i>	Montant global frais de transport <i>Année 2017</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	57	8 822,60	9 364,08
		CDI	13	2 688,19	2 759,70
	Permanents	Titulaires	94	19 611,77	21 547,33
<b>BIATSS</b>			<b>164</b>	<b>31 122,56</b>	<b>33 671,11</b>
Enseignants	Non permanents	CDD	40	7 586,59	8 707,32
		CDI	120	38 175,03	38 252,27
	Permanents	Titulaires	160	45 761,62	46 959,59
<b>Enseignants</b>			<b>160</b>	<b>45 761,62</b>	<b>46 959,59</b>
<b>Ensemble</b>			<b>324</b>	<b>76 884,18</b>	<b>80 630,70</b>

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2017 et 2018

## 4.4 Les charges patronales

Les charges sociales sur le salaire ont pour objet de couvrir le salarié des risques de maladie, d'invalidité, de maternité et de chômage et de lui assurer le versement d'une pension de retraite lorsqu'il cessera son activité. Ces cotisations sont versées à différents organismes et services de l'Etat. Elles se composent des charges salariales (payées par le salarié en étant retenues sur son salaire) et des charges patronales payées par l'employeur en fonction des rémunérations brutes qu'il verse à ses salariés. Certaines sont assises sur la totalité du salaire, d'autres sur le salaire plafonné<sup>8</sup>.

En 2018, les charges patronales représentent 68,9 millions d'euros pour l'Université de Franche-Comté, soit 42 % de la masse salariale. Depuis 2013, le montant des cotisations patronales s'est stabilisé. Entre 2010 et 2013, il avait augmenté de 15 % en raison de l'accroissement du taux de contribution employeur relatif à la pension civile. Ce dernier, qui s'élevait à 62,14 % de la rémunération brute en 2010, a augmenté régulièrement pour atteindre 74,28 % en 2013. Ce taux n'a pas évolué depuis.

Les cotisations pour la retraite sont de loin les plus importantes. Pour l'ensemble des personnels, elles s'élèvent à 52,5 millions d'euros, soit plus des trois quarts des charges payées par l'employeur.

Parmi les autres cotisations, celles relatives à la sécurité sociale et aux allocations familiales représentent respectivement 13 % et 6 % du total des charges patronales.

<sup>8</sup> Le salaire plafond de la Sécurité sociale sert à différencier certains taux de cotisations salariales et patronales pour les parties du salaire brut situées au-dessous ou au-dessus de ce salaire plafond. Le salaire plafond est réévalué chaque année.

### ■ Montant des cotisations patronales en 2018

Cotisations patronales	Montant de la masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire et CNRACL	49 326 958,10
Cotisations URSAAF	8 919 204,61
Allocations familiales	4 447 590,03
Assurance vieillesse	1 863 258,79
Versement transport	1 496 120,71
ASSEDIC	897 935,00
IRCANTEC	835 347,58
RAFP	424 835,42
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	424 056,58
Contribution solidarité autonomie personnels civils	254 297,52
<b>Total</b>	<b>68 889 396,22</b>

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018

## 5 Le coût total employeur

À l'Université de Franche-Comté, le coût total employeur s'élève à près de 164 millions d'euros en 2018. Près de 70 % de ce montant (114,5 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (49,9 millions d'euros).

### ■ Coût total employeur en 2018

		Nombre d'agents	ETPT	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	2	1,08	96 222,48
	Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	280	267,91	23 390 350,91
	Enseignants-chercheurs	692	671,25	65 471 148,21
	Enseignants hospitalo-universitaires	112	106,29	11 025 041,76
	Enseignants en CDI	5	5,00	234 529,09
	Congés formations	1	0,08	2 902,93
<b>Enseignants permanents</b>		<b>1 090</b>	<b>1 051,61</b>	<b>100 220 195,38</b>
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	86	60,92	1 523 374,64
	Associés MCF mi-temps	32	14,21	818 986,81
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	7	2,67	198 710,21
	ATER	79	34,38	1 495 336,92
	Doctorants	193	154,17	5 111 111,51
	Enseignants contractuels	41	14,70	703 720,16
	Lecteurs / Maîtres de langues	25	15,58	506 452,75
	Praticien hospitalo-univ.	6	6,00	215 945,59
	Enseignants invités	11	0,68	112 555,53
	Vacataires <sup>9</sup>	-	-	3 604 745,30
<b>Enseignants non permanents</b>		<b>469</b>	<b>303,30</b>	<b>14 290 939,42</b>
<b>Enseignants</b>		<b>1 559</b>	<b>1 354,91</b>	<b>114 511 134,80</b>
BIATSS permanents	Filière AENES	242	213,72	11 002 976,33
	Filière bibliothèque	74	65,37	3 698 894,93
	Filière ITRF	430	394,42	21 441 319,53
	Personnels médico-sociaux	5	4,39	278 019,77
	BIATSS en CDI	97	80,77	3 095 409,47
<b>BIATSS permanents</b>		<b>847</b>	<b>758,67</b>	<b>39 516 620,03</b>
BIATSS non permanents	Contractuels CAE / CUI	3	1,42	15 508,17
	Contractuels PACTE	3	1,25	22 255,39
	Contractuels CDD	249	151,15	5 522 109,08
	Contractuels chercheurs CDD	200	105,45	4 782 259,52
	Apprentis	7	3,58	48 542,25
<b>BIATSS non permanents</b>		<b>454</b>	<b>262,84</b>	<b>10 388 674,41</b>
<b>BIATSS</b>		<b>1 294</b>	<b>1 021,52</b>	<b>49 905 294,44</b>
<b>Ensemble<sup>10</sup></b>		<b>2 838</b>	<b>2 376,43</b>	<b>164 416 429,24</b>

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>9</sup> Les vacataires correspondent aux personnels saisis dans Winpaie sous le code grade « vacataire » (ils réalisent des heures complémentaires ou des vacances). Ils ne décomptent pas d'ETPT.

<sup>10</sup> Le montant réel du coût total employeur est de 164 417 194,47 euros, c'est-à-dire 164 416 429,24 + 765,23 (allocation d'aide au retour à l'emploi perçue par un ancien personnel de l'établissement).



06

# Formation des personnels

### 1 La formation permanente à l'Université de Franche-Comté

#### 1.1 Les textes de référence

La prise en compte des enjeux et l'ingénierie de la formation des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS est encadrée par les textes suivants :

- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat,
- Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004,
- Article 34 de la loi du 11 janvier 1984 (congé de formation professionnelle),
- Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au Compte Personnel d'Activité (dont Compte Personnel de Formation), à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique,
- Arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires.

Les objectifs du projet d'Etablissement et la politique RH de l'Université de Franche-Comté sont également déterminants pour guider la démarche formation de l'université.

L'effort formation de l'Université de Franche-Comté comprend l'ensemble des dispositifs conduits par différents services, par les composantes et laboratoires. Dans ce contexte, le service Formation Continue et le service OSE (Orientation Stage Emploi) jouent un rôle particulier. Le service Formation Permanente est inclus dans les missions du service Recrutement Accompagnement des Compétences et des Parcours Professionnels (RACPP).

#### 1.2 Les différents objectifs de la formation permanente

La formation permanente s'organise autour de six objectifs :

- La formation professionnelle statutaire et réglementaire ayant pour objectif de conférer aux fonctionnaires et agents publics accédant à un grade/un emploi les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent,
- La formation continue, tendant à maintenir ou parfaire la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer :
  - l'adaptation immédiate au poste de travail,
  - l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers,
  - le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.
- La formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne,
- La réalisation de bilans de compétences permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel,
- La validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national,
- L'approfondissement de la formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au congé de formation professionnelle.

Tous les agents titulaires et contractuels ont accès à la formation permanente. Lorsqu'il existe une convention active entre l'Université de Franche-Comté et un organe public (le CROUS, le CNRS...), les agents de cet organe peuvent bénéficier des actions inscrites au plan de formation de l'établissement.

La politique formation est pilotée par le Vice-Président RH dans le cadre de la Commission de la Formation Permanente (CFP). Celle-ci est animée et coordonnée par le service Recrutement Accompagnement des Compétences et des Parcours Professionnels en liaison avec les organisations représentatives du personnel via le bureau et les séances plénières de la CFP.

#### 1.3 La Commission de la Formation Permanente

La Commission de la Formation Permanente est un organe consultatif issu des différentes instances de l'Université de Franche-Comté, notamment du Conseil d'administration, de la Commission Recherche, de la Commission Formation et vie étudiante et du Comité technique. Elle est compétente pour toutes les catégories de personnels exerçant à l'Université de Franche-Comté dans le cadre de la formation permanente. La Commission de Formation Permanente est composée de membres de droit et de membres élus. Les membres de droit et élus ont voix délibérative lors des séances. En outre, des membres sont invités de manière permanente ou occasionnelle, sans voix délibérative. La Commission de la Formation Permanente se réunit une fois par semestre.



La Commission de la Formation Permanente a pour attribution :

- l'élaboration du plan annuel de formation,
- la gestion des inscriptions aux formations, la mise en œuvre et le suivi de la réalisation des actions,
- l'élaboration et la présentation du bilan d'activité du service,
- l'étude des demandes de congé de formation professionnelle,
- l'étude des demandes de financements individuels ou de services,
- toute question soumise par le Président de l'Université de Franche-Comté ou son représentant.

Le bureau de la formation permanente est issu de la Commission de la Formation Permanente. Il est constitué de 5 membres issus de la CFP. Le bureau étudie les demandes de financements individuels ou de services, inférieures ou égales à 1 500 euros.

## 1.4 Le plan de formation

La démarche d'ingénierie de formation permet d'étudier plusieurs sources pour analyser les besoins en évolution des compétences : les évolutions législatives et réglementaires, les entretiens professionnels, la politique RH de l'Université de Franche-Comté, les échanges avec les managers, les échanges avec les instances, le bilan du plan de formation, les bilans avec les formateurs.

Le plan est actualisé chaque année et animé pour répondre aux besoins exprimés dans un délai raisonnable de réponse aux services demandeurs.

## 1.5 Le Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel d'Activités (CPA) est créé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il s'agit d'un compte personnel et sécurisé, accessible en ligne sur le portail [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr), il est consultable par chaque agent.

Les droits sont de deux ordres :

- les heures de formation acquises au titre du Compte d'Engagement Citoyen (CEC), compte permettant de recenser et valoriser les activités citoyennes,
- les heures acquises au titre du Compte Personnel de Formation (CPF), dispositif qui s'est substitué au DIF (Droit Individuel à la Formation).

Le Compte Personnel de Formation appartient à l'agent. Chacun peut l'interroger sur le site <https://www.moncompteactivite.gouv.fr>. La règle générale de mobilisation du CPF est la suivante : « Les agents de la fonction publique de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé Compte Personnel de Formation (CPF). Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle) ». Les formations sont accordées dans la limite du budget de l'établissement.

## 2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2018

Pour chaque axe de formation, les agents inscrits et présents sont comptabilisés. Un personnel qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois et l'on obtient donc, pour chaque type de formation, un nombre de stagiaires. En 2018, 1 829 inscriptions sont recensées (ce qui représente une augmentation de 4 % par rapport à l'année précédente), 1 521 stagiaires ont effectivement suivi une formation (soit 4 % de moins qu'en 2017). Le taux de participation (présents/inscrits) a diminué, il s'élève à 83 % contre 90 % en 2017. Dans la plupart des cas, il s'agit d'une formation proposée par l'établissement ; seuls 42 personnels ont suivi une formation spécifique résultant d'un financement individuel.

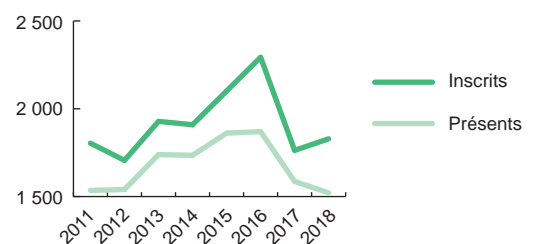
Depuis 2014, les moyens accordés au titre de la formation permanente ont diminué, ils s'élèvent à près de 182 500 euros en 2018. La dotation attribuée dans le cadre du contrat quinquennal représente 97 % du montant global.

### Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2016 à 2018 (en euros)

	2016	2017	2018
Dotation « contrat quinquennal »	188 500	184 500	177 500
Facturation UTBM	1 113	1 302	676
Facturation ENSMM	2 148	1 582	596
Facturation autres établissements	1 594	1 253	3 704
<b>Ensemble</b>	<b>193 355</b>	<b>188 637</b>	<b>182 476</b>

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2016 à 2018

### Evolution du nombre de stagiaires entre 2011 et 2018



Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2011 à 2018

## 06 Formation des personnels

Pour l'année 2018, 5 242 heures de formation ont été réalisées pour 1 521 stagiaires (2 800 heures correspondent à des formations spécifiques prises en charge par l'Université de Franche-Comté pour 42 personnels). Cela revient à une dépense de 30 euros en moyenne par heure de formation et de 105 euros par stagiaire.

Entre 2017 et 2018, la répartition des effectifs dans les différents domaines de formation s'est sensiblement modifiée :

- Concernant les préparations aux concours, une diminution de plus de 100 stagiaires est observée. Cela est principalement lié à une baisse du nombre d'affectataires entre 2017 et 2018, notamment pour les concours de catégorie A pour lesquels l'Université de Franche-Comté est centre organisateur. Par ailleurs, le nombre de concours en BAP J (gestion et pilotage) a diminué en 2018 (ce sont les concours pour lesquels l'université a généralement le plus d'inscrits).
- Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, une diminution d'une centaine de stagiaires est également constatée. Cette évolution est dépendante du calendrier des formations, et plus particulièrement des recyclages (risques métiers, secourisme...) qu'il n'est pas nécessaire d'organiser chaque année.
- Pour deux axes de formations (applications de gestion et adaptation à l'emploi / environnement professionnel) une augmentation d'environ 50 stagiaires est observée. Cet accroissement est pour partie lié au développement de la politique de formation de l'Université de Franche-Comté afin d'obtenir une meilleure technicité des agents.

D'un domaine à l'autre, le coût des formations est très variable. Entre 2017 et 2018, il est presque multiplié par trois en ce qui concerne les financements individuels (plus de 30 000 euros en 2018). Le coût moyen est par ailleurs de 724 euros par stagiaire. La politique de formation individuelle étant davantage valorisée et connue des agents au sein de l'Université de Franche-Comté, il en découle davantage de demandes individuelles. La Commission de la Formation Permanente encourage les démarches de formation pour la professionnalisation et la promotion sociale des agents. Il faut également noter que depuis 2018, les formations destinées aux spécialistes dans le domaine de l'informatique sont incluses dans les financements individuels. Pour ce qui est des langues étrangères, le coût moyen est également important : 241 euros par stagiaire. Cela s'explique par l'importance du volume horaire nécessaire pour envisager cette formation.

### ■ Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2018

Axes de formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	180	159	88,3	211,00	16 411	103,2
Bureautique	139	113	81,3	154,00	12 462	110,3
Applications de gestion	294	246	83,7	146,00	6 468	26,3
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	239	197	82,4	98,00	7 563	38,4
Hygiène / Sécurité	322	270	83,9	328,00	20 148	74,6
Nouvelles technologies	128	98	76,6	100,00	7 260	74,1
Valorisation des ressources humaines	338	253	74,9	297,00	33 150	131,0
Langues étrangères	84	80	95,2	595,00	19 293	241,2
BIBLIEST <sup>1</sup>	63	63	100,0	491,00	6 630	105,2
<b>Total plan de formation Université de Franche-Comté</b>	<b>1 787</b>	<b>1 479</b>	<b>82,8</b>	<b>2 420,00</b>	<b>129 385</b>	<b>87,5</b>
Financements individuels (hors plan de formation)	42	42	100,0	2 822,00	30 391	723,6
<b>Total général</b>	<b>1 829</b>	<b>1 521</b>	<b>83,2</b>	<b>5 242,00</b>	<b>159 776</b>	<b>105,0</b>

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2018

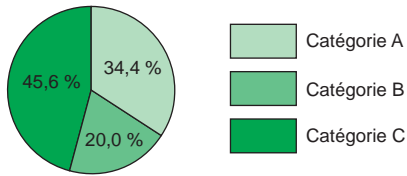
<sup>1</sup> Le centre de formation aux carrières des bibliothèques (BIBLIEST) est un service général de l'Université de Bourgogne, subventionné par le Ministère de l'éducation nationale et par le Ministère de la culture et de la communication. Il propose, entre autres, des formations destinées aux personnels des bibliothèques.

## 3 Les caractéristiques des stagiaires en 2018

Plus de 70 % des stagiaires sont des personnels titulaires (ces derniers représentent 73 % de l'effectif de l'Université de Franche-Comté au 31/12/2018). Il s'agit principalement de BIATSS des filières ITRF et AENES qui sont par ailleurs plus représentés que l'année précédente. Les enseignants sollicitent moins la formation permanente (237 stagiaires, soit l'équivalent de 23 % des enseignants permanents). Leur participation a toutefois augmenté de près de 50 personnels entre 2017 et 2018. À l'inverse, le nombre de personnels contractuels inscrits à une formation en 2018 a nettement diminué : respectivement 548 et 430 agents en 2017 et 2018.

Les stagiaires de catégorie C sont les plus nombreux : 46 % de l'effectif alors qu'ils représentent moins de 20 % de l'ensemble des personnels de l'établissement. À l'inverse, 35 % des stagiaires sont des personnels de catégorie A qui, à l'Université de Franche-Comté, rassemble 70 % de l'effectif. Les agents de catégorie B représentent quant à eux près de 20 % des stagiaires.

**Répartition des stagiaires selon la catégorie fonction publique en 2018**



Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2018

**■ Nombre de stagiaires selon leur statut en 2018**

Fonction publique d'Etat	Filière AENES	352
	Filière ITRF	437
	Filière bibliothèque	63
	Personnels CNRS	2
	Enseignants	237
Personnels non titulaires		430
<b>Ensemble</b>		<b>1 521</b>

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2018



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, trois actions concernent le plan de formation proposé aux personnels de l'Université de Franche-Comté. Il convient d'intégrer :

- à un parcours de formation destiné aux personnels d'encadrement (directeurs de composantes, chefs de service...) un module relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination,
- des accompagnements pour la rédaction des dossiers et les entretiens de sélection des chercheurs,
- la dimension égalité femmes/hommes.

Les deux premières actions sont réalisées à 100 %. Des dispositifs existent dans le plan de formation de l'établissement, ils sont proposés à l'ensemble des personnels. La troisième action, relative à l'égalité, est en cours de réalisation. Plusieurs projets en lien avec le projet Interreg PILE<sup>2</sup> ont été réalisés en 2018. Par ailleurs, dans le cadre de la campagne d'emploi, l'action initié en 2017 par une lettre annuelle de cadrage du Président de l'Université rappelant que le critère de parité femmes/hommes doit primer, à dossier équivalent, lors de la comparaison des dossiers de candidature, s'est poursuivie en 2018.

<sup>2</sup>Le projet Interreg PILE est un projet franco-suisse porté par les Universités de Franche-Comté et de Genève. Son objectif est de mieux accueillir et intégrer les femmes dans certaines filières réputées masculines comme les sciences dures, l'informatique ou l'ingénierie et de freiner la féminisation à outrance dans d'autres domaines (sciences humaines et sociales, soins ou langues...).



07

# Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

## 1 L'hygiène et la sécurité à l'Université de Franche-Comté

La mission principale des acteurs de l'hygiène et de la sécurité est de conseiller les personnels pour tout ce qui concerne l'hygiène, la sécurité des personnes et la protection de l'environnement. L'organisation de formations en matière de santé et de sécurité au travail joue par ailleurs un rôle important en termes de prévention des risques professionnels.

### 1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité

#### Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT joue un rôle important puisqu'il contribue à la protection de la santé ainsi qu'à la sécurité des personnels. De plus, il participe activement à l'amélioration des conditions de travail. Il est composé de trois représentants de l'administration (dont un suppléant), de représentants des personnels (9 titulaires et 9 suppléants), du médecin de prévention, du conseiller de prévention de l'établissement et de l'inspecteur santé et sécurité au travail (invité permanent). Le CHSCT peut siéger en configuration élargie pour examiner les questions relatives aux usagers. Dans ce cas s'ajoutent à la composition du comité le directeur du SUMPPS (service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé) et des représentants des usagers (3 titulaires et 3 suppléants).

Le CHSCT a pour principales missions de :

- donner, chaque année, son avis sur le programme de prévention des risques professionnels,
- analyser les risques auxquels sont exposés les personnels et les usagers,
- enquêter à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle grave,
- prendre connaissance des informations consignées dans les registres santé et sécurité au travail,
- examiner le rapport annuel du médecin de prévention,
- intervenir en cas de danger grave ou imminent,
- être informé des projets d'aménagements ou de construction dès lors qu'ils ont une influence directe sur la sécurité des agents.

#### Les conseillers de prévention

Ils sont au nombre de trois (un à l'échelle de l'Université et deux au niveau des composantes) :

- un ingénieur hygiène et sécurité (IGR) rattaché au Directeur général des services,
- un ingénieur hygiène et sécurité (IGE) à l'UFR Santé rattaché au directeur de cette composante,
- un assistant-ingénieur contractuel à l'UFR ST rattaché au directeur de cette composante et fonctionnellement à l'IGR hygiène et sécurité.

#### Les assistants de prévention

Ils assistent et conseillent les chefs de service dans la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Ils sont près d'une centaine et sont répartis dans l'ensemble des composantes et services de l'Université.

Ils sont chargés de :

- guider les visites de l'ingénieur hygiène et sécurité, du CHSCT et du médecin de prévention,
- surveiller les situations à risque,
- informer les nouveaux arrivants (consignes de sécurité incendie...),
- renseigner sur les accidents ou incidents,
- organiser les secours (réalisation d'exercices d'évacuation, mise à jour des plans et des consignes),
- tenir les registres santé et sécurité au travail (ils sont à la disposition des agents et des usagers). Ils permettent de consigner toutes les observations et suggestions relatives à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail.

### 1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2018

Les formations en hygiène et sécurité s'organisent principalement autour de deux finalités. La première relève de l'information, de la sensibilisation et de la prévention (secourisme, formation des assistants de prévention...) alors que la seconde s'inscrit dans une logique de protection des individus en leur délivrant des habilitations ou des capacités leur permettant d'exercer leur activité (habilitation électrique, prévention des risques, autorisation de travailler en hauteur...).

Ces formations occupent une place importante au sein de l'activité de formation permanente de l'établissement, tant par le nombre de personnels formés (18 % des stagiaires ont suivi une formation « hygiène et sécurité ») que par le montant qui leur est consacré (environ 20 000 euros, soit 13 % du budget). Certaines formations relèvent d'obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

En 2018, 442 agents étaient inscrits à une formation « hygiène et sécurité » (les personnels sont comptabilisés autant de fois que de formations envisagées). Certaines formations ne sont pas comptabilisées dans la partie 6 de ce bilan social car elles ne sont pas inscrites dans le plan de formation de l'établissement. Le taux de participation aux formations (rapport entre les présents et les inscrits) s'élève à 77 % contre 88 % en 2017.

■ **Nombre de personnels inscrits et présents aux formations « hygiène et sécurité » en 2018**

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)
Formations générales	Travail sur écran	25	22	88,0
	Information assistants de prévention	90	46	51,1
<b>Total</b>		<b>115</b>	<b>68</b>	<b>59,1</b>
Formations incendie	Maniement des extincteurs	29	27	93,1
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>27</b>	<b>93,1</b>
Risques métiers	Habilitation électrique BR base	6	6	100,0
	Habilitation électrique (recyclage)	1	1	100,0
	Risque laser (comprendre et prévenir)	24	24	100,0
	Risques biologiques	5	5	100,0
	Conduite sur glace	3	3	100,0
	Travail en hauteur (escabeau)	12	12	100,0
	Travail en hauteur (échafaudage)	6	5	83,3
	Utilisation de la tronçonneuse	5	4	80,0
	Conduite d'autoclave	15	13	86,7
	Gestes et postures	22	15	68,2
	Techniques de ménage (personnels d'entretien)	29	23	79,3
<b>Total</b>		<b>128</b>	<b>111</b>	<b>86,7</b>
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Recyclage formateurs	9	4	44,4
	Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau	122	97	79,5
	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de base	39	31	79,5
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>132</b>	<b>77,6</b>
<b>Total général</b>		<b>442</b>	<b>338</b>	<b>76,5</b>

Source : Bilan 2018 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à l'Université de Franche-Comté, 2018

## 2 Le service médico-psycho-social des personnels

Le service médico-psycho-social des personnels a été créé en 2015 (cf. procès-verbal du Comité technique de l'Université du 11 mai 2015). Il compte à présent un médecin vacataire, une secrétaire, une assistante sociale et une psychologue. Ce service se situe au rez-de-chaussée du SUMPPS sur le campus de la Bouloie.

### 2.1 La médecine de prévention

Les visites médicales sont obligatoires tous les cinq ans pour les personnels non exposés à des risques professionnels. La surveillance médicale est renforcée, avec des visites tous les ans au minimum, pour les personnels handicapés, les femmes enceintes, les agents exposés à des risques professionnels et les personnels de retour après un congé longue maladie ou longue durée, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Outre les visites médicales, le médecin de prévention collabore avec l'ingénieur hygiène et sécurité et conseille le Président de l'Université et les agents dans les domaines suivants (cf. article R4623-1 du Code du travail) : l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, l'hygiène générale des locaux, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale ainsi que la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles.

Pour l'année 2018, le docteur Lesueur-Chatot, en activité au SUMPPS, est médecin de prévention par intérim une demi-journée par semaine. Au cours de cette année, 81 visites médicales et 4 entretiens téléphoniques ont été réalisés.

Au total, ce sont 59 personnels qui ont pris contact avec le médecin. Dans certains cas, les visites ne relèvent pas d'une initiative de l'agent mais d'une demande effectuée par un personnel de l'établissement (l'assistante sociale, un responsable administratif, le directeur des ressources humaines, le psychologue...). Les motifs de ces visites sont variés, toutefois plus de 20 % sont liées à des demandes d'aménagements de poste, 18 % à des difficultés au travail (conflits, conditions de travail...), 16 % sont en rapport avec la maladie (congé longue maladie, congé longue durée, reprise d'activité après un congé maladie) et plus de 10 % concernent des habilitations afin de valider des formations ayant trait aux risques métiers (habilitation électrique, travail en hauteur, conduite d'autoclave).

## 2.2 L'accompagnement social des personnels

Les missions de l'assistante sociale s'organisent autour de trois principaux axes :

- l'accompagnement individuel,
- la diffusion d'informations en matière d'action sociale,
- la participation à la politique sociale de l'université.

Elle est à la disposition des personnels (en activité ou à la retraite) qui rencontrent des difficultés, tant au niveau professionnel que personnel. Des permanences sont organisées sur les différents sites de l'université. Elle apporte une écoute, un accompagnement, une orientation et un soutien adaptés à chaque situation. Elle s'appuie sur des principes éthiques et des règles de déontologie qui définissent la philosophie de son action. Outre les dispositions du statut des fonctionnaires concernant la discrétion professionnelle, l'assistante sociale est soumise au secret professionnel.

L'assistante sociale intervient dans plusieurs domaines :

- **professionnel** : difficultés liées à l'environnement de travail, reclassement, reconversion, préparation à la retraite...
- **familial et personnel** : séparation, décès, déménagement, législation familiale, aide à la constitution de dossiers administratifs...
- **économique** : difficultés financières, endettement, accès aux droits...
- **santé** : difficultés sociales consécutives à un problème de santé, maladie, invalidité, aide à la reprise du travail après un arrêt de travail...

Son action s'articule autour d'une concertation privilégiée avec tous les acteurs de l'université (DRH, CHSCT, composantes...) et l'ensemble des partenaires et organismes de proximité (services sociaux, MGEN, Maison Départementale des Personnes Handicapées...).

### Caractéristiques des personnels reçus par l'assistante sociale

Au cours de l'année 2018, 170 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale :

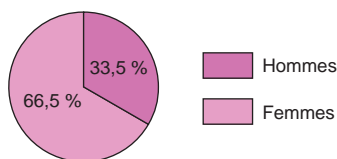
- 113 femmes et 57 hommes,
- 131 titulaires et 39 contractuels,
- 56 personnels de catégorie A, 12 de catégorie B et 102 de catégorie C,
- 55 % ont plus de 50 ans,
- 42 % des personnels accompagnés vivent seuls.

Au total, 350 entretiens ont été réalisés, principalement sur le site de Besançon. Par ailleurs, 10 % des personnels ont été rencontrés à leur domicile.

Les difficultés auxquelles sont confrontés les personnels sont souvent multi-dimensionnelles. Toutefois, les problématiques de santé (au sens de l'OMS) occupent une part importante de l'activité (48 % des demandes).

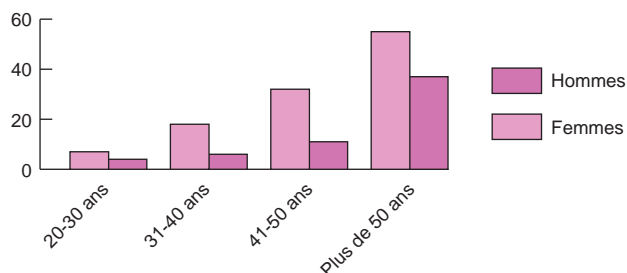
*D'après l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) : la santé est un « état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».*

Répartition des personnels rencontrés selon le genre en 2018



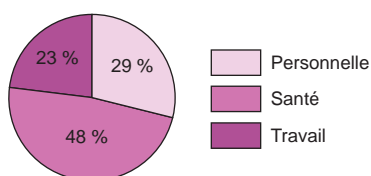
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2018

Répartition des personnels selon le genre et la tranche d'âge en 2018 (en nombre)



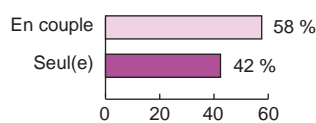
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2018

Répartition des personnels selon la problématique rencontrée en 2018



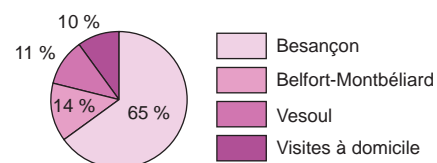
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2018

Répartition des personnels selon la situation familiale en 2018



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2018

Répartition des entretiens selon le lieu de rencontre en 2018



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2018



## **Bilan de la commission d'attribution des aides en 2018**

La commission d'attribution des aides étudie les demandes de secours exceptionnels et de prêts (sans intérêt) pour les agents se trouvant soudainement et momentanément dans une situation financière difficile. Ces dossiers sont présentés anonymement aux membres de la commission par l'assistante sociale.

En 2018, la commission s'est réunie à 9 reprises. Elle a accordé 46 aides non remboursables pour un montant de 24 210 euros (aide plafonnée à 1 000 euros par an et par famille) et octroyé 7 prêts pour un montant total de 6 446 euros (1 500 euros maximum par personnel à rembourser à court terme, sous 36 mois au plus, selon un échéancier fixé avec l'assistante sociale).

## **2.3 L'accompagnement psychologique des personnels**

Le psychologue peut être sollicité par l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut. Ses missions principales consistent à accompagner et conseiller les différents acteurs de l'établissement dans la prise en compte des situations de souffrance psychologique liées au travail. Elles se matérialisent dans trois types d'activités :

- l'accueil individuel,
- l'animation de groupes de travail,
- l'accompagnement des travaux du CHSCT (démarche de prévention des risques psychosociaux, délégations d'enquête).

D'autres activités, comme la participation aux réunions pluridisciplinaires régulières avec le service des ressources humaines, l'accompagnement des directions de composantes, de services ou de laboratoires, l'animation de groupes de travail et la coordination avec les partenaires extérieurs (MGEN, rectorat, CHRU) font également partie de ses missions.

Pour l'année 2018, le psychologue a rencontré 51 personnels. Ils se répartissent comme suit :

- 30 BIATSS et 21 enseignants,
- 29 femmes et 22 hommes.

Au total, 114 entretiens individuels ont été réalisés (certains agents ont été reçus plusieurs fois).

## **3 L'élaboration d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux**

La circulaire ministérielle du 20 mai 2014 prévoit la mise en oeuvre de l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique d'Etat. À l'Université de Franche-Comté, pour améliorer les conditions de travail des personnels, un groupe de travail a été mis en place au printemps 2015. Il est constitué du vice-président ressources humaines, du DRH, de représentants des personnels désignés par le CT et siégeant au CHSCT, du médecin de prévention, de l'assistante sociale, de l'ingénieur hygiène-sécurité et du psychologue du travail.

Afin d'apprécier la perception du travail par les personnels, le Président de l'Université a mandaté, à l'automne 2015, le vice-président RH et le DRH pour rencontrer les personnels au sein des composantes. Une dizaine de temps d'échanges ont été planifiés. Ils ont permis d'organiser une réflexion débouchant sur la construction d'un questionnaire proposé aux personnels au printemps 2016.

Ce questionnaire a été renseigné par 828 individus, soit le tiers de l'effectif de l'établissement. Près de 58 % des répondants sont des BIATSS alors qu'ils représentent 45 % des personnels de l'Université. Par ailleurs, ce sont principalement des personnels titulaires, travaillant à temps plein et âgés de 30 à 50 ans.

Deux points positifs sont mis en avant par cette enquête : près des trois quarts des participants estiment avoir un matériel suffisant et adapté ; en outre, 80 % des répondants ont des horaires correspondant à leurs attentes.

L'analyse des résultats a également permis de mesurer le stress professionnel (deux notions sont mises en avant) et de s'interroger plus précisément sur les raisons de ce stress. Les conflits de valeurs, les aspects relationnels et organisationnels, le poids des mails ainsi que la transmission des informations sont les principaux facteurs de stress relevés à l'Université de Franche-Comté.

Suite à cette enquête et dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail de chacun, un plan de prévention des risques psycho-sociaux a été mis en place pour la période 2016-2020. Il a été validé par le Comité technique de l'établissement le 14 février 2017.

Ce plan regroupe 24 mesures réparties en six grands groupes :

- organisation du travail,
- transmission des informations,
- formations,
- environnement du travail,
- améliorer l'accueil des nouveaux arrivants,
- plan de prévention.

Au 31/12/2018, quatre actions ont été mises en place. Les autres sont pour la plupart en cours de réflexion.

## 4 Les accidents de service et du travail

Les agents publics peuvent être victimes d'un accident du fait ou à l'occasion de leur activité professionnelle et subir des dommages corporels. La terminologie utilisée varie selon le statut des personnels :

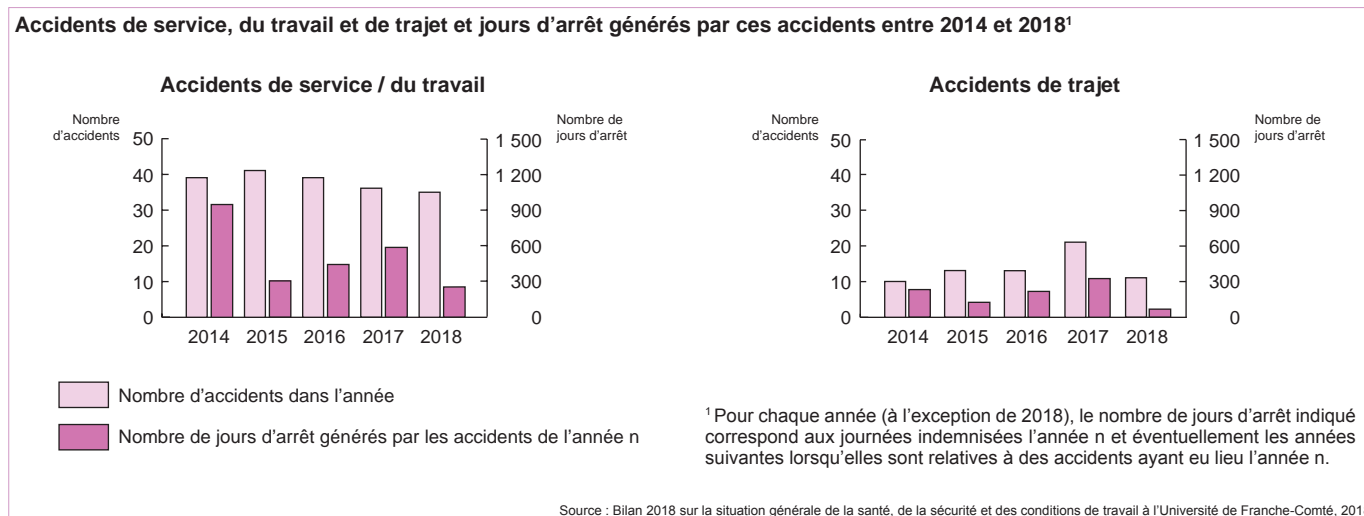
- la dénomination « **accident de service** » est d'usage pour les accidents survenant aux fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du régime spécifique de la fonction publique,
- la dénomination « **accident du travail** » est réservée aux accidents survenant aux agents de la fonction publique non titulaires dépendant du régime général.

Lorsque l'accident n'intervient pas sur le lieu et pendant les heures de travail, mais au cours d'un déplacement du salarié, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel, il s'agit d'un **accident de trajet**.

Depuis 2010, entre 30 et 40 accidents de service ou du travail sont recensés chaque année à l'Université de Franche-Comté et environ 10 accidents de trajet. D'une année sur l'autre, le nombre de journées indemnisées varie. Pour mesurer l'évolution et l'importance des accidents, deux indicateurs sont utilisés, à savoir les taux de fréquence et de gravité. Plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. À l'Université de Franche-Comté, les taux de fréquence et de gravité (respectivement 3,9 et 0,08 en 2018) ont nettement diminué par rapport aux années précédentes. Ils sont par ailleurs très proches de ceux qui caractérisent l'ensemble des universités françaises : 4,1 et 0,10 (source : bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, CHSCT, MESRI, 2017).

En 2018, 46 accidents ont été enregistrés à l'Université de Franche-Comté, soit 11 de moins que l'année précédente. Cette évolution s'explique principalement par une diminution des accidents de trajet. Les chutes de personnes ainsi que la manutention d'objets lourds sont les principales causes d'accidents en 2018. Moins d'un tiers des accidents a donné lieu à des arrêts de travail contre 63 % en 2017. Ils se sont traduits par 322 jours d'arrêt, soit 500 jours de moins que l'année précédente.

Près des deux-tiers des personnels ayant déclaré un accident en 2018 sont des BIATSS titulaires, les autres sont pour la moitié des enseignants et pour l'autre moitié des personnels contractuels. Il s'agit, dans plus de la moitié des cas, d'agents de catégorie C qui, de par leurs fonctions techniques, sont plus exposés aux risques professionnels. Les femmes sont par ailleurs les plus représentées (59 % de l'effectif).

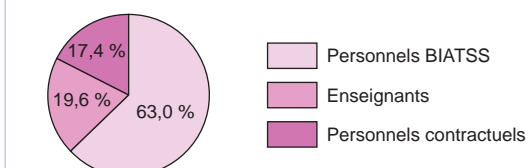


### ■ Nombre d'accidents en 2017 et 2018

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2017	2018	2017	2018
Accidents de service / du travail	36	35	24	13
Accidents de trajet	21	11	13	2
<b>Ensemble</b>	<b>57</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>15</b>

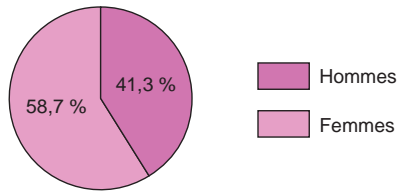
Source : Bilan 2018 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à l'Université de Franche-Comté, 2018

### ■ Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2018



Source : Bilan 2018 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à l'Université de Franche-Comté, 2018

## Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2018



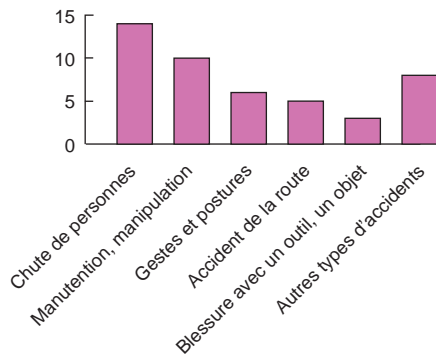
Source : Bilan 2018 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à l'Université de Franche-Comté, 2018

## Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2018

Tranche d'âge	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'Université (en %)
Moins de 35 ans	17,4	21,0
De 35 à 44 ans	30,4	25,1
De 45 à 54 ans	30,4	32,5
55 ans et plus	21,8	21,4
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

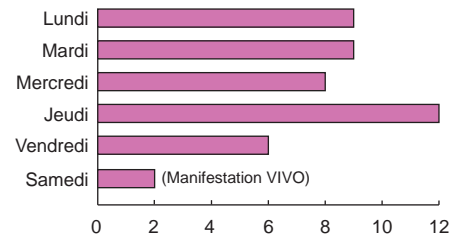
Source : Bilan 2018 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à l'Université de Franche-Comté, 2018

## Nombre d'accidents selon le motif en 2018



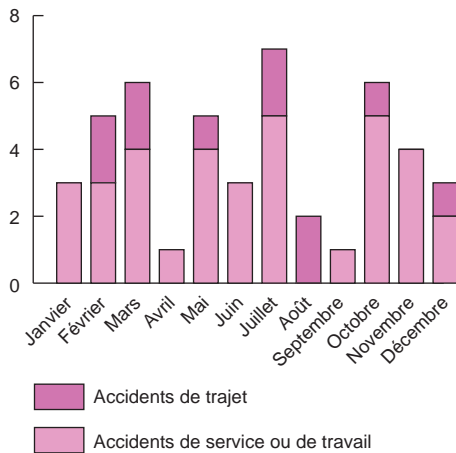
Source : Bilan 2018 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à l'Université de Franche-Comté, 2018

## Nombre d'accidents selon le jour de la semaine en 2018



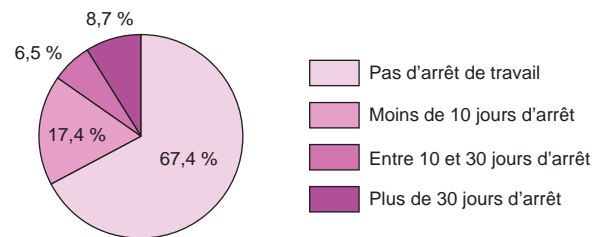
Source : Bilan 2018 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à l'Université de Franche-Comté, 2018

## Nombre d'accidents selon le mois en 2018



Source : Bilan 2018 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à l'Université de Franche-Comté, 2018

## Répartition des accidents selon la durée des arrêts de travail en 2018



Source : Bilan 2018 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à l'Université de Franche-Comté, 2018

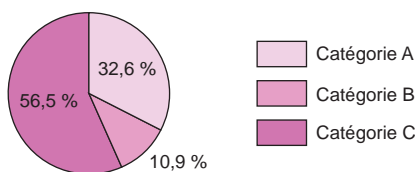
## Taux de fréquence et taux de gravité entre 2014 et 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de fréquence	5,2	6,5	4,3	8,7	3,9
Taux de gravité <sup>2</sup>	0,31	0,11	0,16	0,23	0,08

Source : Bilan 2018 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à l'Université de Franche-Comté, 2018

<sup>2</sup> Pour les années 2014 à 2017, le taux de gravité est mis à jour en prenant en compte les journées indemnisées l'année n, mais également les années suivantes lorsqu'elles sont relatives à des accidents ayant eu lieu l'année n.

## Répartition des accidents selon la catégorie fonction publique des personnels en 2018



Source : Bilan 2018 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à l'Université de Franche-Comté, 2018

**Taux de fréquence** : il s'agit du nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail. La méthode de calcul de cet indicateur est la suivante : (nombre d'accidents avec arrêt / nombre d'heures travaillées) x 1 000 000.

**Taux de gravité** : il représente le nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées pendant une période déterminée, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées. Il se calcule ainsi : (nombre de journées indemnisées / nombre d'heures travaillées) x 1 000.

**Nombre d'heures travaillées** : effectif équivalent temps plein de l'entreprise (données au 31 décembre de l'année n, cf. partie 02 emplois, effectifs et démographie) x nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein (1 607 heures).

### 5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé à tout employeur privé ou public d'au moins 20 salariés ou agents une obligation d'emploi de personnes handicapées égale à 6 % de son effectif total, soit 147 personnels à l'Université de Franche-Comté.

D'après l'article L5212-13 du Code du travail, les personnes handicapées, ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sont :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés,
- les titulaires d'une « rente » liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10 %.

L'employeur doit établir le nombre d'agents répondant aux critères de l'obligation légale d'emploi. Chaque personne handicapée compte pour une « unité » si elle a été présente six mois au moins au cours des 12 derniers mois, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail. Par ailleurs, lorsqu'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi cumule plusieurs qualités éligibles, il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois au titre de l'une de ses qualités (par exemple, un agent reconnu travailleur handicapé et titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité cumule deux qualités éligibles, mais ne peut compter que pour une unité). À l'Université de Franche-Comté, 97 personnels sont recensés au 1<sup>er</sup> janvier 2018, soit 3,9 % de l'effectif de l'établissement.

Lorsque le taux d'emploi de travailleurs handicapés constaté est inférieur à 6 %, un nombre d'unités manquantes est calculé. Il s'agit de déterminer le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquant au sein de l'effectif total par rapport au nombre légal de bénéficiaires qui devraient être effectivement rémunérés. Ce nombre d'unités manquantes peut être diminué d'un nombre d'unités déductibles plafonné à la moitié du nombre légal de bénéficiaires qui devraient effectivement être rémunérés par l'employeur. Les unités déductibles correspondent à des dépenses réalisées par l'établissement et définies par le Code du travail et l'article 6 du décret n°2006-501 relatif au FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Les dépenses déductibles concernent :

- la sous-traitance avec le milieu protégé,
- l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique,
- l'accueil ou le maintien dans l'emploi de personnes lourdement handicapées,
- l'aménagement de postes de travail effectué pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

À l'Université de Franche-Comté, 2,52 unités déductibles sont comptabilisées.

Au total, 99,52 unités sont recensées en 2018. Sachant que l'établissement devrait accueillir 147 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le nombre d'unités manquantes s'élève à 47,48. L'Université est donc soumise au paiement d'une contribution au FIPHFP. Celle-ci est calculée au regard de l'article L323-8-6-1 du code du travail et de l'article 98 de la loi n°2005-102. Une réduction particulière est appliquée car l'établissement a engagé des dépenses de rémunération dans le cadre de missions avec des étudiants handicapés (article 98 de la loi 2005-102). Après déduction, la contribution s'élève à 229 994 euros au titre de l'année 2018.

#### 5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés

À l'Université de Franche-Comté, 89 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Ils se répartissent comme suit :

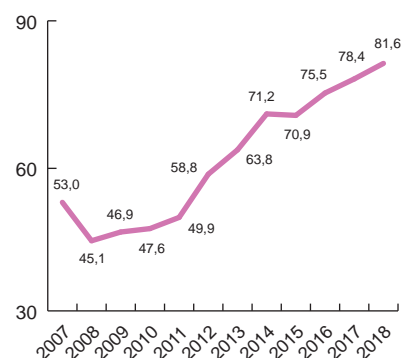
- 78 agents titulaires et 11 agents non titulaires,
- 25 personnels de catégorie A, 11 de catégorie B et 53 de catégorie C,
- 37 hommes et 52 femmes,
- 9 sur 10 ont plus de 40 ans.

En 2018, près de 82 % de la surface des bâtiments de l'Université est accessible aux personnes à mobilité réduite. Des travaux d'accessibilité ont été réalisés au cours de cette année à l'IUT 25 pour un coût global de 32 250 euros :

- installation d'un ascenseur,
- création d'une rampe d'accès pour les personnes à mobilité réduite.

Dans le cadre des aménagements de poste, un achat de prothèses auditives a été effectué à l'Université de Franche-Comté en 2018 pour un coût de 2 828 euros dont 1 600 euros pris en charge par le FIPHFP.

Surface des bâtiments de l'Université de Franche-Comté accessible aux personnes à mobilité réduite (en %)



Note : la baisse observée en 2008 est liée à l'intégration de l'IUFM.

Source : Direction du patrimoine immobilier, Université de Franche-Comté, 2018



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, deux des 39 actions à mettre en oeuvre ont pour objectif de nommer un référent handicap à l'échelle de l'Université de Franche-Comté et d'améliorer le quotidien des travailleurs handicapés.

Les deux actions sont réalisées à 100 % :

- un correspondant handicap a été nommé : madame Hind LAFRAOUI exerce cette mission depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018,
- le taux d'accessibilité des locaux a dépassé la valeur cible de 80 %, il est de 81,6 % en 2018. Il a augmenté en raison de la mise en place d'un ascenseur dans le bâtiment central de l'IUT sur le site de la Bouloie.

## 5.2 Les maladies professionnelles

Une maladie contractée par un agent peut être d'origine professionnelle dans l'un des cas suivants :

- si elle figure aux tableaux des maladies professionnelles du Code de la sécurité sociale (sous conditions),
- si elle ne figure pas dans ces tableaux, mais qu'elle est causée par le travail habituel de l'agent et qu'elle entraîne soit son décès, soit une incapacité permanente d'au moins 25 %.

En 2018, une maladie professionnelle a été reconnue pour un personnel de l'Université de Franche-Comté, ce qui porte à 11 le nombre d'agents ayant une maladie professionnelle (parmi eux, 6 perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2018). Il s'agit de personnels titulaires, principalement de catégorie C. Les femmes sont les plus représentées (9 sur 11). Pour certains personnels, plusieurs maladies sont reconnues. Dans la plupart des cas, il s'agit de « affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » (cf. tableau 57 des maladies professionnelles du Code de la sécurité sociale).

Au cours de l'année 2018, parmi les 11 agents concernés, un a bénéficié d'un arrêt de travail de 33 jours en lien avec sa maladie professionnelle.

## 5.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité

Tout fonctionnaire partiellement invalide à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut bénéficier, sous certaines conditions, de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI). Cette allocation s'ajoute à son traitement.

Lorsque les lésions ne sont plus susceptibles d'évoluer à court terme et peuvent être considérées comme ayant un caractère permanent, une date de consolidation est fixée par un médecin expert.

Ce dernier détermine également un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) qui mesure les séquelles physiques et mentales d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Le taux minimum permettant de prétendre au versement d'une ATI varie en fonction des situations :

- pour un accident du travail ou de trajet, le taux d'IPP doit être supérieur ou égal à 10 %,
- pour une maladie professionnelle, aucune condition de taux minimum n'est exigée pour l'indemnisation.

Les éléments mis en avant par le médecin expert sont étudiés par la commission de réforme départementale qui donne notamment son avis sur la date de consolidation et le taux d'IPP. Si l'incapacité permanente est égale ou supérieure au taux minimum, une demande d'ATI doit être présentée dans un délai d'un an à partir de la date de réunion de la commission de réforme ayant statué sur la consolidation des séquelles.

Lorsque la demande est acceptée, l'ATI est attribuée pour 5 ans à partir de la date de constatation officielle de la consolidation ou de la date de reprise des fonctions si celle-ci est postérieure à la consolidation. À l'issue de cette période de 5 ans, les droits de l'agent sont obligatoirement réexaminés. L'allocation est alors attribuée sans limitation de durée, sur la base du nouveau taux d'invalidité –ou taux d'IPP– constaté, ou bien supprimée.

Le montant mensuel de l'ATI est égal au taux d'invalidité multiplié par 1 148 euros (traitement brut de l'indice majoré 245). À titre d'exemple, pour un taux d'IPP de 10 %, le montant mensuel de l'ATI s'élève à 114,8 euros par mois. Lorsque l'agent part en retraite, l'ATI continue de lui être versée sur la base du dernier taux d'invalidité constaté durant l'activité. L'allocation n'est plus réévaluée au cours de la retraite.

À l'Université de Franche-Comté, une demande d'ATI a été acceptée en 2018, ce qui porte à 17 le nombre de personnels percevant une allocation temporaire d'invalidité (8 enseignants et 9 BIATSS).

### ■ Allocations temporaires d'invalidité en 2018

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2018	Nombre d'agents percevant une ATI en 2018
1	17

Source : Service gestion commune, Université de Franche-Comté, 2018



08

# Action sociale et culturelle

## 1 Le service commun d'action sociale et culturelle

À l'Université de Franche-Comté, le service commun d'action sociale et culturelle (SCASC) a été créé au début de l'année 2010. Il est au service de tous les personnels, titulaires ou contractuels d'au moins six mois consécutifs. Il gère les prestations sociales au bénéfice des personnels et de leurs ayants droit. Il a également pour mission de faciliter et d'accompagner les pratiques sportives, culturelles et les loisirs des personnels et de leurs familles par des dispositifs et des actions variés : participation à des sorties culturelles, organisation d'évènements, billetterie...

Le SCASC est dirigé par un directeur, nommé le 11 décembre 2018, assisté d'un conseil dont les membres ont été renouvelés lors du scrutin du 12 juin 2018. Ce conseil, présidé par le Président de l'université ou son représentant, est composé de 10 représentants des composantes et services communs et généraux (autres que le SCASC) et de 11 représentants titulaires des personnels (ainsi que leurs 11 suppléants). Le conseil se réunit au moins deux fois par an pour déterminer et valider les actions du service.

Des commissions d'activité, permanentes ou temporaires, sont mises en place pour accomplir les missions du service. Elles constituent la base du fonctionnement du SCASC. Elles sont créées par le directeur, après avis du conseil. Elles réunissent des personnes membres ou non du conseil.

Elles sont au nombre de deux depuis septembre 2015 :

- commission n°1 : prestations d'action sociale,
- commission n°2 : vie pratique et culturelle.

### Les moyens humains du SCASC

Le fonctionnement du service est assuré par deux personnels de l'Université de Franche-Comté :

- la directrice (0,5 ETP)
- une secrétaire (0,7 ETP)

### Les moyens matériels du SCASC

L'Université met à la disposition du SCASC les locaux, les équipements et les installations nécessaires à son fonctionnement.

### Budget du SCASC en 2018 (en euros)

Dotation « contrat quinquennal »	79 000
Dotation ministérielle	57 375
Subvention CASDEN	4 000
Recettes billetterie et TAC	4 000
<b>Ensemble</b>	<b>144 375</b>

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2018

## 2 Les prestations d'action sociale

Suite au passage aux RCE au 01/01/2010, l'Université a développé une politique d'action sociale en faveur de tous les agents. Elle a repris les prestations sociales gérées auparavant par le Rectorat. Celles-ci sont réparties en deux grandes familles :

- les prestations interministérielles (PIM) communes à l'ensemble des agents de la Fonction publique,
- l'action sociale d'initiative universitaire (ASIU) reprenant l'aide sociale d'initiative académique (ASIA).

### Les prestations d'action sociale versées aux personnels en 2017 et 2018

		2017		2018	
		Nombre de dossiers <sup>1</sup>	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers <sup>1</sup>	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	27	1 768	28	1 322
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	12	17 039	9	16 623
	Restauration du personnel	-	14 446	-	8 470
<b>Total PIM</b>		<b>39</b>	<b>33 253</b>	<b>37</b>	<b>26 415</b>
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	16	8 800	24	11 200
	Aide aux loisirs des enfants	50	5 097	48	5 278
	Aide aux personnels nouvellement nommés	1	400	-	-
	Aide au départ à la retraite	1	350	-	-
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	-	-	-	-
<b>Total ASIU</b>		<b>68</b>	<b>14 647</b>	<b>72</b>	<b>16 478</b>
<b>Ensemble</b>		<b>107</b>	<b>47 900</b>	<b>109</b>	<b>42 893</b>

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>1</sup> Un dossier peut concerner plusieurs personnes (à titre d'exemple, dans le cadre de l'aide aux loisirs des enfants, un dossier déposé peut concerner tous les enfants d'une même fratrie).



### 3 L'action culturelle, sportive et de loisirs

Le SCASC facilite l'accès à la vie culturelle, sportive et de loisirs avec notamment la carte Cezam et le Ticket Avantage Culture qui permettent aux personnels de l'Université de Franche-Comté de bénéficier de tarifs réduits pour de nombreuses activités.

#### 3.1 La carte CEZAM

Le partenariat avec l'association FRACAS Cezam<sup>2</sup> initié en 2011 se poursuit. La carte Cezam permet de profiter, tout au long de l'année, de tarifs préférentiels dans les domaines culturels, sportifs et de loisirs ou encore dans le cadre de sorties organisées pour l'Université de Franche-Comté par FRACAS. Pour l'année 2018, la cotisation annuelle s'élève à 20 169 euros pour l'Université (hors commande de cartes).

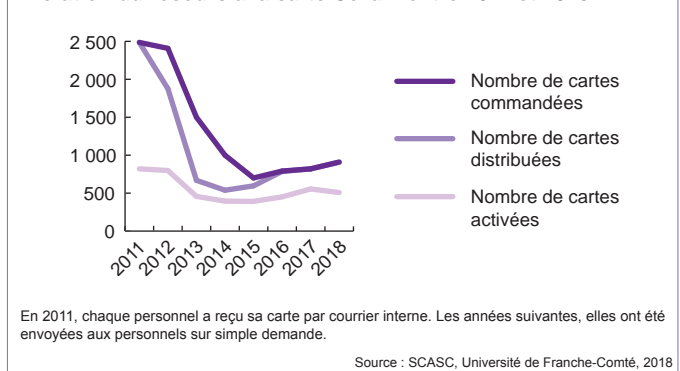
La carte Cezam peut s'utiliser selon deux modalités :

- elle permet d'obtenir des réductions chez de nombreux partenaires dans toute la région et sur le territoire national,
- elle donne accès, après activation, à un service de billetterie (sur le site de FRACAS ou directement dans les « points billetterie FRACAS »). Le SCASC subventionne certaines activités en complément du tarif préférentiel proposé par l'association FRACAS : ainsi l'Université de Franche-Comté participe à hauteur d'un euro par place pour le cinéma, la patinoire et la piscine, environ 60 centimes pour le karting et le bowling, 3 euros pour les parcs d'attractions et 4 euros pour les forfaits de ski à Métabief. Par ailleurs, FRACAS dispose d'une offre en matière de spectacles, de concerts, de loisirs et d'activités sportives.

En 2018, en contrepartie des permanences assurées dans certaines composantes par l'association FRACAS pour distribuer des cartes aux personnels, 550 cartes ont été offertes à l'Université. Un complément de 359 cartes a été facturé pour un montant de 1 723 euros. Toutes les cartes ont été distribuées aux personnels, 508 ont été activées sur le site FRACAS. Il est impossible de connaître le nombre réel d'utilisateurs dans la mesure où certaines personnes la présentent directement chez les partenaires (sans nécessité de l'activer).

Pour la quatrième année consécutive, le nombre de cartes distribuées a augmenté (+ 10 % par rapport à l'année précédente). En revanche, le nombre de cartes activées a diminué de près de 10 % par rapport à 2017.

Evolution du recours à la carte Cezam entre 2011 et 2018



La billetterie connaît toujours du succès. En 2018, pour 508 cartes activées, 4 260 tickets (cinéma, piscine, patinoire, karting, bowling...) ont été vendus, soit 18 % de plus que l'année précédente. L'Université a participé à hauteur de 4 714 euros en 2018.

En 2018, plus de 38 % des personnels possèdent la carte Cezam (34 % en 2017, 32 % en 2016). Par ailleurs, le recours au service de billetterie continue à se développer. Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer ces évolutions récentes :

- Un travail collaboratif avec le service communication de l'Université a permis d'accroître la lisibilité des actions proposées par le SCASC. Les annonces destinées aux personnels sont saisies dans l'ENT par le SCASC et sont visibles dans la rubrique « infos internes ». Elles alimentent systématiquement le bulletin interne de l'établissement et la page intranet du SCASC.
- L'association FRACAS Cezam a étoffé ses partenariats : depuis 2016, il est possible d'acquérir, via le service de billetterie, des entrées à la citadelle de Besançon, dans une dizaine de parcs d'attraction ou encore dans certaines stations thermales en France ou en Allemagne. Des forfaits de ski pour la station de Métabief sont également disponibles depuis la fin de l'année 2016.

#### ■ Bilan des ventes de tickets réalisées dans le cadre du service de billetterie en 2017 et 2018

	2017		2018	
	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)
Cinéma	1 796	2 051,00	1 922	1 922,00
Piscine et bien-être	1 417	1 417,00	1 894	1 894,00
Parcs d'attraction	203	613,00	232	696,00
Autres sports et loisirs (bowling, patinoire, ski...)	207	211,00	212	202,00
<b>Ensemble</b>	<b>3 623</b>	<b>4 292,00</b>	<b>4 260</b>	<b>4 714,00</b>

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2018

<sup>2</sup> L'association FRACAS Cezam a été créée en 1993 en Franche-Comté. Le réseau Cezam est présent à l'échelle nationale avec d'autres associations réparties dans 43 villes.

## ■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2018

CINEMAS <sup>3</sup>	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
<b>BELFORT</b>				
GAUMONT PATHE	Unité	10,10	7,35	6,35
<b>AUDINCOURT</b>				
MEGARAMA	Unité	7,50	5,30	4,30
<b>LONS-LE-SAUNIER</b>				
LE PALACE MEGARAMA	Unité	9,00	6,50	5,50
<b>DELLE</b>				
LES 5 FONTAINES	Unité	5,00	4,00	3,00
<b>DOLE</b>				
LES TANNEURS	Unité	8,70	7,00	6,00
<b>VESOUL</b>				
LE MAJESTIC	Unité	9,20	6,60	5,60
<b>BESANCON</b>				
VICTOR HUGO	Unité	8,20	5,80	4,80
MEGARAMA	Unité	9,90	6,90	5,90
PATHE BEAUX ARTS	Unité	10,20	6,70	5,70
<b>LUXEUIL-LES-BAINS</b>				
ESPACE MOLIERE	Unité	7,00	5,20	4,20
<b>LURE</b>				
ESPACE MELIES	Unité	7,50	5,90	4,90
<b>PONTARLIER</b>				
OLYMPIA	Unité	7,80	6,00	5,00

PARCS d'ATTRACTION	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
DISNEYLAND	Adulte	66,00	55,00	52,00
	Enfant	60,00	49,00	46,00
FRAISPERTUIS	Senior (>60 ans)	15,50	15,50	12,50
	Adulte	23,00	21,50	18,50
	Enfant	19,00	17,50	14,50
WALYGATOR	Adulte	30,00	23,00	20,00
	Enfant	25,00	23,00	20,00
NIGLOLAND	Adulte	31,00	27,50	24,50
	Enfant	28,00	27,50	24,50
EUROPA PARK	Adulte	47,00	40,50	37,50
	Enfant	40,50	40,50	37,50
ASTERIX	Adulte	47,00	39,00	36,00
	Enfant	39,00	39,00	36,00
MARINELAND	Adulte	39,00	25,00	22,00
	Enfant	32,00	15,00	12,00
FUTUROSCOPE	Adulte	45,00	39,00	36,00
	Enfant	37,00	33,00	30,00
ZOO D'AMNEVILLE	Adulte	35,00	26,80	23,80
	Enfant	29,00	21,90	18,90

<sup>3</sup> La durée de validité des billets de cinéma est variable selon les salles.

## ■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2018 (suite)

PISCINES / BIEN-ETRE	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
<b>BESANCON</b>				
LAFAYETTE Piscine	Carte 10 entrées adulte	36,50	36,50	26,50
	Carte 10 entrées enfant	23,50	23,50	13,50
MALLARME	Carte 10 entrées adulte	26,00	26,00	16,00
	Carte 10 entrées enfant	16,00	16,00	6,00
<b>VAL DE MORTEAU</b>				
CENTRE NAUTIQUE	Unité	4,50	3,60	2,60
<b>PONTARLIER</b>				
PISCINE Georges CUINET	Carte 10 entrées adulte	23,00	23,00	13,00
	Carte 10 entrées enfant	17,60	17,60	7,60
<b>BELFORT</b>				
STADE NAUTIQUE DU PARC	Unité	2,70	2,50	1,50
PISCINE PANNOUX	Unité adulte	2,60	2,35	1,35
	Unité enfant	2,00	1,80	0,80
<b>VESOUL</b>				
PISCINE DES CANETONS	Carte 15 entrées adulte	36,00	36,00	21,00
	Carte 15 entrées enfant	24,00	24,00	9,00
<b>LONS-LE-SAUNIER</b>				
PISCINE AQUA'REL	Unité adulte	5,40	4,14	3,14
	Unité enfant	3,70	2,43	1,43
<b>SOCHAUX</b>				
LA CITEDO	Entrée Ludo (6-15 ans)	4,00	3,60	2,60
	Entrée loisirs (>15 ans)	5,50	4,95	3,95
	Entrée Citédo (>17 ans)	13,00	11,70	10,70
	Entrée bien-être (>17 ans)	9,00	8,10	7,10
<b>BADENWEILER (Allemagne)</b>				
THERMES CASSIOPEIA	Entrée simple	14,00	11,00	10,00
	Entrée + bains irlando-romains	20,00	15,80	14,80
<b>BAD KROZINGEN (Allemagne)</b>				
VITA CLASSICA	Entrée thermes	14,80	11,90	10,90
	Entrée + paradis des saunas	26,40	21,90	20,90
<b>WEIL AM RHEIN (Allemagne)</b>				
LAGUNA	Carte adulte	16,00	13,20	12,20
	Carte enfant	12,00	10,00	9,00

PARCS POUR ENFANTS	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
<b>BESANCON</b>				
OKIDOK	Unité	8,00	6,50	5,50
FUNKY PARC	Unité	8,50	6,00	5,00
<b>AUDINCOURT</b>				
OKIDOK	Unité	8,00	6,50	5,50
<b>VESOUL</b>				
MISTY PARC	Enfant (moins de 3 ans)	6,00	4,00	3,00
	Enfant (de 3 à 12 ans)	8,50	7,00	6,00

## ■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2018 (suite)

AUTRES SPORTS ET LOISIRS	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
<b>BESANCON</b>				
DUCKY BOWLING KARTING	Ticket	5,00	4,10	3,50
LAFAYETTE Patinoire	Carte 10 entrées adulte	36,50	36,50	26,50
	Carte 10 entrées enfant	23,50	23,50	13,50
LA CITADELLE	Unité adulte	10,60	7,50	6,50
	Unité enfant	8,50	4,30	3,30
<b>BELFORT</b>				
BOWLING 4 AS (location chaussures incluse)	Ticket vert	5,00	3,12	2,52
	Ticket rouge	7,00	4,94	4,34
PATINOIRE DU PARC	Unité adulte	4,20	3,30	2,30
	Unité enfant	3,25	2,80	1,80
<b>VESOUL</b>				
SPORT BOWLING (location chaussures incluse)	Ticket semaine	5,50	4,00	3,40
	Ticket week-end	7,00	5,50	4,90
<b>LONS-LE-SAUNIER</b>				
LE 1055	Ticket	10,00	7,50	6,50
<b>METABIEF</b>				
Forfait ski	Adulte ou enfant	26,00	20,00	16,00

\*Tarif CEZAM : tarif pratiqué dans les espaces billetterie Cezam FRACAS ou sur le site internet [www.fracas.asso.fr](http://www.fracas.asso.fr)

\*\*Tarif UFC : tarif spécifique pour les agents de l'UFC pratiqué dans les espaces billetterie Cezam FRACAS ou sur le site internet [www.fracas.asso.fr](http://www.fracas.asso.fr)

Pour connaître les points billetterie et les horaires :

[http://fracas.asso.fr/?mode=billetterie\\_permanences](http://fracas.asso.fr/?mode=billetterie_permanences)

Pour connaître toute la billetterie FRACAS sports/loisirs :

[http://fracas.asso.fr/?mode=billetterie\\_loisirs](http://fracas.asso.fr/?mode=billetterie_loisirs)

Pour connaître toute la billetterie FRACAS spectacles/concerts

<http://fracas.asso.fr/?mode=billetterie>

## 3.2 Le Ticket Avantage Culture (TAC)

Le Ticket Avantage Culture est une contremarque qui facilite l'accès à la vie culturelle régionale. Plusieurs possibilités sont offertes aux personnels pour l'utiliser :

- Il permet d'aller voir des spectacles hors abonnements, dans la limite des places disponibles au moment de la réservation. L'université prend en charge une partie du coût des places en fonction du tarif et de l'indice de l'agent.
- Il peut également être utilisé pour les abonnements. La participation de l'Université varie selon l'indice de l'agent. Le montant pris en charge par l'établissement est remboursé à l'agent sur facture.
- Enfin, depuis janvier 2013, dans le cadre d'un nouveau partenariat avec l'association FRACAS, les TAC sont acceptés lors d'achats en billetterie Cezam FRACAS.

Depuis 2017, les personnels de l'Université de Franche-Comté disposent de huit TAC par année civile contre quatre les années précédentes. Au cours de l'année 2018, 62 TAC ont été délivrés. Une forte diminution du nombre de TAC est observée entre 2017 et 2018. Deux principaux éléments permettent d'expliquer cette situation :

- une augmentation conséquente avait été constatée en 2017 en raison de l'intérêt manifesté par les personnels pour le spectacle « la dernière saison » du Cirque Plume (74 personnels avaient demandé au total 211 TAC),
- les TAC ont été suspendus pour quelques mois en 2018.

En 2019, le Ticket Avantage Culture sera remplacé par le Coupon Culturel.

## 3.3 L'accueil de loisirs

Le SCASC, en partenariat avec l'UPFR Sports, s'est associé à Vesontio Sports Vacances pour proposer un accueil de loisirs pour les enfants du personnel de l'Université âgés de 6 à 17 ans pendant trois semaines durant l'été 2018. De nombreuses activités sportives sont proposées, mais également des temps d'animation autour des langues, des sciences et des arts.

### **3.4 Les autres prestations**

La carte Avantages Jeunes propose de nombreuses réductions et gratuités pour la culture, les loisirs et la vie quotidienne des jeunes en Franche-Comté notamment. Elle est achetée 7 euros l'unité (le prix public est de 8 euros) et vendue 6 euros aux personnels (l'Université participe à hauteur de 1 euro par carte). En 2018, compte tenu de la restructuration du SCASC, cette prestation n'a pas été proposée aux personnels de l'établissement.

## **4 Les évènements**

À l'occasion de Noël et en partenariat avec l'association FRACAS, un show émouvant et sensible qui enthousiasme tous les âges a été présenté par un clown sans paroles « Gromic » dans le cadre d'un spectacle « The Magomic Show, la tendresse du rire » qui a rassemblé près de 700 personnes le 2 décembre 2018 à Micropolis. Il a été suivi d'un goûter et de multiples animations pour les enfants.



# Glossaire

## Glossaire

---

<b>AENES</b> : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	<b>CPE</b> : Conseiller principal d'éducation
<b>ALL</b> : Arts, lettres, langues	<b>CPF</b> : Compte Personnel de Formation
<b>ARE</b> : Allocations d'aide au retour à l'emploi	<b>CRCT</b> : Congé pour recherches ou conversions thématiques
<b>ARTT</b> : Aménagement et réduction du temps de travail	<b>CRDS</b> : Contribution pour le remboursement de la dette sociale
<b>ASIA</b> : Aide sociale d'initiative académique	<b>CROUS</b> : Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires
<b>ASIU</b> : Action sociale d'initiative universitaire	<b>CSG</b> : Contribution sociale généralisée
<b>ASSEDIC</b> : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce	<b>CT</b> : Comité technique
<b>ATER</b> : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	<b>CTU</b> : Centre de télé-enseignement universitaire
<b>ATI</b> : Allocation temporaire d'invalidité	<b>DAEU</b> : Diplôme d'accès aux études universitaires
<b>BIATSS</b> : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé	<b>DEG</b> : Droit, économie, gestion
<b>BR</b> : Budget rectificatif	<b>DEUST</b> : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
<b>CA</b> : Conseil d'administration	<b>DGEP</b> : Droit, Gestion, sciences Economiques et Politiques
<b>CAP</b> : Commission administrative paritaire	<b>DGS</b> : Directeur général des services
<b>CASDEN</b> : Caisse d'aide sociale de l'éducation nationale	<b>DIU</b> : Diplôme inter-universitaire
<b>CDD</b> : Contrat à durée déterminée	<b>DU</b> : Diplôme universitaire
<b>CDI</b> : Contrat à durée indéterminée	<b>DUT</b> : Diplôme universitaire de technologie
<b>CEC</b> : Compte d'Engagement Citoyen	<b>ENSAM</b> : Ecole nationale supérieure d'arts et métiers
<b>CET</b> : Compte épargne temps	<b>ENSMM</b> : Ecole nationale supérieure de mécanique et des microtechniques
<b>CFP</b> : Commission de la formation permanente	<b>EPS</b> : Education physique et sportive
<b>CHSCT</b> : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	<b>ES</b> : Environnements-Santé
<b>CIA</b> : Complément indemnitaire annuel	<b>ESPE</b> : Ecole supérieure du professorat et de l'éducation
<b>CLA</b> : Centre de linguistique appliquée	<b>ETP</b> : Equivalent temps plein
<b>CLD</b> : Congé de longue durée	<b>ETPT</b> : Equivalent temps plein travaillé
<b>CLES</b> : Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur	<b>FIPHFP</b> : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>CLM</b> : Congé de longue maladie	<b>FNAL</b> : Fonds national d'aide au logement
<b>CMI</b> : Coursus Master en Ingénierie	<b>GIPA</b> : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>CMO</b> : Congé de maladie ordinaire	<b>GVT</b> : Glissement vieillesse technicité
<b>CNRACL</b> : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales	<b>HDR</b> : Habilitation à diriger des recherches
<b>CNRS</b> : Centre national de la recherche scientifique	<b>HRS4R</b> : Human Resources Strategy for Researchers
<b>CNU</b> : Conseil national des universités	<b>IAT</b> : Indemnité d'administration et de technicité
<b>COMUE</b> : Communauté d'universités et établissements	<b>IFSE</b> : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
<b>CP</b> : Carnot-Pasteur	<b>IFTS</b> : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
<b>CPA</b> : Compte Personnel d'Activités	<b>IGE</b> : Ingénieur d'études
<b>CPE</b> : Commission paritaire d'établissement	<b>IGR</b> : Ingénieur de recherche



<b>INSERM</b> : Institut national de la santé et de la recherche médicale	<b>RCE</b> : Responsabilités et compétences élargies
<b>IPP</b> : Incapacité permanente partielle	<b>RIFSEEP</b> : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>IRCANTEC</b> : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques	<b>SAIC</b> : Service d'activités industrielles et commerciales
<b>ISIFC</b> : Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté	<b>SCASC</b> : Service commun d'action sociale et culturelle
<b>ITRF</b> : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	<b>SCD</b> : Service commun de la documentation
<b>IUFM</b> : Institut universitaire de formation des maîtres	<b>SEPT</b> : Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps
<b>IUT</b> : Institut universitaire de technologie	<b>SFT</b> : Supplément familial de traitement
<b>LECLA</b> : Lettres, Communication, Langues, Art	<b>SHON</b> : Surface hors œuvre nette
<b>MCF</b> : Maître de conférences	<b>SHS</b> : Sciences humaines et sociales
<b>MCUPH</b> : Maître de conférences – Praticien hospitalier	<b>SJEPG</b> : Sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion
<b>MESRI</b> : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	<b>SLHS</b> : Sciences du langage, de l'homme et de la société
<b>MGEN</b> : Mutuelle générale de l'éducation nationale	<b>SPIM</b> : Sciences Physiques pour l'Ingénieur et Micro-techniques
<b>NBI</b> : Nouvelle bonification indiciaire	<b>ST</b> : Sciences et techniques
<b>OSE</b> : Orientation stage-emploi	<b>STAPS</b> : Sciences et techniques des activités physiques et sportives
<b>PA</b> : Prime d'administration	<b>STGI</b> : Sciences, techniques et gestion de l'industrie
<b>PACTE</b> : Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat	<b>STS</b> : Sciences, technologies, santé
<b>PAST</b> : Personnel associé à temps partiel	<b>SUMPPS</b> : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
<b>PCA</b> : Prime de charges administratives	<b>TAC</b> : Ticket avantage culture
<b>PEDR</b> : Prime d'encadrement doctoral et de recherche	<b>UBFC</b> : Université Bourgogne Franche-Comté
<b>PES</b> : Prime d'enseignement supérieur	<b>UFR</b> : Unité de formation et de recherche
<b>PExS</b> : Prime d'excellence scientifique	<b>UO</b> : Université ouverte
<b>PILE</b> : Projet Interrégional Laboratoire de l'Égalité	<b>UPFR</b> : Unité de promotion, de formation et de recherche
<b>PIM</b> : Prestations interministérielles	<b>URSSAF</b> : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
<b>PPCR</b> : Parcours professionnels, carrières et rémunérations	<b>UTBM</b> : Université de technologie de Belfort-Montbéliard
<b>PPRS</b> : Prime de participation à la recherche scientifique	
<b>PR</b> : Professeur des universités	
<b>PRAG</b> : Professeur agrégé	
<b>PRCE</b> : Professeur certifié	
<b>PRES</b> : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	
<b>PRP</b> : Prime de responsabilités pédagogiques	
<b>PRR</b> : Prime de responsabilités recherche	
<b>PUFC</b> : Presses universitaires de Franche-Comté	
<b>PUPH</b> : Professeur des universités – Praticien hospitalier	
<b>RAFP</b> : Retraite additionnelle de la fonction publique	



**Université de Franche-Comté**  
1 rue goudimel,  
25 030 besançon cedex

Service pilotage et contrôle de gestion  
Florence Cuney  
03 81 66 50 29  
pilotage@univ-fcomte.fr  
www.univ-fcomte.fr

Présenté au comité technique  
le 24 septembre 2019  
Approuvé par le conseil d'administration  
le 8 octobre 2019